

Садржај

У СУСРЕТ ХВИ СТРУЧНИМ СУСРЕТИМА – ГРАЂЕЊЕ ЗАЈЕДНИЧКИХ ЗНАЧЕЊА (Татјана Ристивојевић, педагог, ПУ „Др Сима Милошевић“, Земун; др Марија Маловић, педагог, ПУ „Др Сима Милошевић“, Земун; Катарина Ђурић, психолог, ПУ Чукарица)	1
КОМПЕТЕНТНОСТ И ДОПРИНОС СТРУЧНОГ САРАДНИКА КРОЗ ПРИКАЗ „УЗИМАЊА ЈЕДНОГ КРОЈА“ (Сандра Бацковић, саветник координатор, ЗУОВ, Београд).....	9

Стратешко (развојно планирање) и праћење праксе предшколске установе

ПРОГРАМ УВОЂЕЊА У ПОСАО ПРИПРАВНИКА ИЗ ПРИЗМЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТРУЧНОГ САРАДНИКА ЗА СТРАТЕШКО (РАЗВОЈНО) ПЛАНИРАЊЕ И ПРАЂЕЊЕ ПРАКСЕ ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ (др Марија Маловић, педагог, ПУ „Др Сима Милошевић“, Земун)	14
СТРУЧНИ САРАДНИК ИЗМЕЂУ ПРОПИСА, МОГУЋНОСТИ И ОЧЕКИВАЊА – ПЛАНИРАЊЕ И ПРАЂЕЊЕ РАДА ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ (Катарина Плећић, педагог, ПУ „Милица Ножица“ Ваљево; Снежана Марић, логопед, ПУ „Милица Ножица“ Ваљево; Ивана Јањић, логопед, ПУ „Милица Ножица“ Ваљево; Драгана Золотић, психолог, ПУ „Милица Ножица“ Ваљево)	19
ПРИКАЗ ПРАКСЕ У ГРАЂЕЊУ КВАЛИТЕТА КРОЗ ЗАЈЕДНИЧКО ПЛАНИРАЊЕ, ВРЕДНОВАЊЕ И ИНИЦИЈАТИВУ ЗА КОРАКЕ ПРОМЕНЕ (Ивана Јокић, психолог, ПУ „Нада Наумовић“, Крагујевац; Анита Ерић, педагог, ПУ „Нада Наумовић“, Крагујевац)	24
АКТИВНА УЛОГА СТРУЧНОГ САРАДНИКА У ТИМУ ЗА САМОВРЕДНОВАЊЕ (Јелена Рикало-педагог, педагошки саветник, ПУ „Пионир“ Јагодина; Весна Остојић - помоћник директора, ПУ „Пионир“ Јагодина; Мирјана Димитријевић, васпитач, ПУ „Пионир“ Јагодина).....	29
НЕГОВАЊЕ ВРЕДНОСТИ САРАДЊЕ, ЗАЈЕДНИЧКОГ УЧЕШЋА И ПОДЕЉЕНЕ ОДГОВОРНОСТИ НА НИВОУ ЛОКАЛНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ У ЦИЉУ БРИГЕ ЗА ДЕЦУ И ПОРОДИЦУ (Ана Бешењи, психолог, ПУ „Плави чуперак“, Тител; Далија Тодић, дефектолог, ПУ „Плави чуперак“, Тител) 34	
ПОДРШКА ДЕЦИ И ПОРОДИЦИ У ВРТИЋУ И КОНЦЕПТ РАНЕ ИНТЕРВЕНЦИЈЕ (Јасна Матаруга, социјални радник, ПУ „11 април“ Нови Београд; Наташа Радојевић, психолог, ПУ „11 април“ Нови Београд; Јелена Тришић Стајић, педагог, ПУ „11 април“ Нови Београд; Љиљана Митровић, васпитач, ПУ „11 април“ Нови Београд; Марина Принчевац, педагог, ПУ „11 април“ Нови Београд)	38
УЛОГА СТРУЧНОГ САРАДНИКА У ОСНАЖИВАЊУ ПРАКТИЧАРА ЗА РАЗУМЕВАЊЕ РАЗВОЈНОГ ПЛАНИРАЊА, АКТИВНО ПРАЂЕЊЕ ПРАКСЕ И АКЦИОНО ПЛАНИРАЊЕ (Ана Бућан, психолог, ПУ „11. април“, Нови Београд; Ксенија Коваленко Марковић, педагог, ПУ „11. април“, Нови Београд)	44
ИСУКУСТВА СТРУЧНОГ САРАДНИКА У УПРАВЉАЊУ ПРОМЕНОМ НА ПРИМЕРУ ВРТИЋА „КАЛИМЕРО“ (Драгана Тица, психолог, ПУ „Радосно детињство“ Нови Сад).....	47

Сарадња и заједништво

ПОДРШКА ПОРОДИЦИ КРОЗ ИНТЕРСЕКТОРСКУ САРАДЊУ У ЛОКАЛНОЈ ЗАЈЕДНИЦИ (Јелена Рикало, педагог, педагошки саветник, ПУ „Пионир“ Јагодина; Весна Остојић, помоћник директора, ПУ „Пионир“ Јагодина)	51
ГРАЂЕЊЕ КВАЛИТЕТНЕ ПРАКСЕ, ТИМСКОГ РАДА И ОДНОСА У ВРТИЋУ „ВЕСЕЉКО“ ПУ ЧУКАРИЦА (Ана Хаџић, логопед, ПУ Чукарица, Београд; Маја Костић, психолог, ПУ Чукарица, Београд; Маријана Фијатовић, васпитач, ПУ Чукарица, Београд; Зорица Крстић, дефектолог, ПУ Чукарица, Београд)	56
ГРАЂЕЊЕ ИНКЛУЗИВНЕ ПРАКСЕ КРОЗ ПРУЖАЊЕ ПОДРШКЕ РОДИТЕЉИМА (Вера Миланов, директор, ПУ „Лане“ Гроцка, Београд; Тијана Ристић, педагог, ПУ „Лане“ Гроцка, Београд; Александар Миланов, педагог физичког васпитања, ПУ „Лане“ Гроцка, Београд; Ивана Станковић, логопед, ПУ „Лане“ Гроцка, Београд; Александра Цвијетић, логопед, ПУ „Лане“ Гроцка, Београд).....	60
ВИШЕСТРУКОСТ УЛОГЕ ЛОГОПЕДА У ПРЕШКОЛСКОЈ УСТАНОВИ (Катарина Продановић, логопед, ПУ „11. април“ Нови Београд, Београд; Марина Принчевац, педагог, ПУ „11. април“ Нови Београд, Београд)	64
ГРАЂЕЊЕ ЗАЈЕДНИЦЕ УЧЕЊА КРОЗ САМОВРЕДНОВАЊЕ (Драгана Золотић, психолог, ПУ „Милица Ножица“, Ваљево; Катарина Плећић, педагог, ПУ „Милица Ножица“, Ваљево).....	67
УЛОГА СТРУЧНОГ САРАДНИКА У ГРАЂЕЊУ КВАЛИТЕТА КРОЗ РАЗВИЈАЊЕ РЕФЛЕКСИВНЕ ПРАКСЕ (Марија Боснић, педагог, ПУ „Пчелица“, Ниш; Соња Спасић, педагог, ПУ „Пчелица“, Ниш).....	73
ЈАЧАЊЕ КОМПЕТЕНЦИЈА СТРУЧНОГ САРАДНИКА ЗА САРАДЊУ, ЗАЈЕДНИШТВО КРОЗ УКЉУЧИВАЊЕ ПОРОДИЦЕ И ЛОКАЛНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ У ПРОГРАМ ПУ (Соња Спасић, педагог, ПУ „Пчелица“, Ниш; Марија Боснић, педагог, ПУ „Пчелица“, Ниш)	78
ДОПРИНОС ГРАЂЕЊУ КВАЛИТЕТА У ПРЕДШКОЛСКОЈ УСТАНОВИ ТИМСКИМ ПРИСТУПОМ У ПРУЖАЊУ ПОДРШКЕ ДЕЦИ И ПОРОДИЦИ (Љубица Поповић, МА педагог, ПУ „Радосно детињство“, Нови Сад; Зорица Миловић, педагошки руководилац, ПУ „Радосно детињство“, Нови Сад; Бојана Ђукић, МА васпитач, ПУ „Радосно детињство“, Нови Сад; Анка Лалић Тадић, МА васпитач, ПУ „Радосно детињство“, Нови Сад)	82
РАДИОНИЦЕ „МАЛЦИ ЗНАЛЦИ“ У ПРЕДШКОЛСКОЈ УСТАНОВИ „ЂУРЂЕВДАН“ КРАГУЈЕВАЦ КАО ОСНОВ РАЗВОЈА СОЦИЈАЛНЕ ПОВЕЗАНОСТИ (Снежана Малбашић, МА педагог, ПУ „Ђурђевдан“, Крагујевац; Александра Пајевић, МА психолог, ПУ „Ђурђевдан“, Крагујевац) ...	88
ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА ОСНОВА ПРОГРАМА „ГОДИНЕ УЗЛЕТА“ КРОЗ ЗАЈЕДНИЧКО УЧЕЊЕ И РЕФЛЕКСИВНУ ПРАКСУ (Симонида Плиснић, педагог, ПУ „Радосно детињство“, Нови Сад; Татјана Миљановић, педагог, ПУ „Радосно детињство“, Нови Сад).....	92

Развијање рефлексивне праксе предшколске установе

УЛОГА СТРУЧНОГ САРАДНИКА У ГРАЂЕЊУ ЗАЈЕДНИЦЕ УЧЕЊА - ВОЂЕЊЕ ПРОМЕНЕ (Софија Крајновић, педагог, ПУ „Радосно детињство“ Нови Сад; Дуња Скорић, психолог, ПУ „Радосно детињство“ Нови Сад).....	97
ДЕЉЕЊЕ ЛИДЕРСТВА И РАЗВИЈАЊЕ РЕФЛЕКСИВНЕ ПРАКСЕ КРОЗ МОДЕЛ ЗАЈЕДНИЦЕ ПРОФЕСИОНАЛНОГ УЧЕЊА (Мирјана Миљојковић, педагог, ПУ “Пахуљице” Брус).....	102
МОЋ И АУТОРИТЕТ СТРУЧНОГ САРАДНИКА (Јована Тукоди, психолог, ПУ „Радосно детињство“ Нови Сад; Тања Савић, педагог, ПУ „Радосно детињство“ Нови Сад; Сандра Кампел-Митић, педагог, ПУ “Радосно детињство“Нови Сад).....	107
САМО НАШ ПУТ – КАКО ГРАДИМО НАШУ ПРОФЕСИОНАЛНУ ЗАЈЕДНИЦУ УЧЕЊА (Ивана Милановић, психолог, ПУ "Галеб" Петровац на Млави)	112

Развијање квалитета реалног програма

ОД ТИМА ДО ЗАЈЕДНИЦЕ УЧЕЊА – НА ПУТУ РАЗВИЈАЊА РЕФЛЕКСИВНЕ ПРАКСЕ (Неда Аврамов Ђилас, психолог, ПУ „Бошко Буха“ Инђија)	118
КАКО ДО КВАЛИТЕТНЕ ЗАШТИТЕ У ВРТИЋУ (Биљана Михајловић, педагошки саветник, ПУ "Вукица Митровић" Лесковац)	123
ВИЗУЕЛНЕ УМЕТНОСТИ У ВРТИЋУ И „РАЗИГРАНО РОДИТЕЉСТВО“ - ДОДАТНИ ПРОГРАМИ КАО БАЗА РАЗВОЈА КОМПЕТЕНЦИЈА СТРУЧНОГ САРАДНИКА (Александра Вујичић, педагог за физичко васпитање, ПУ „Дечја радост“ Ћуприја)	127
КАКО ПОДРЖАВАМО КРЕАТИВНОСТ У ЗАЈЕДНИЧКОЈ ИГРИ СА ДЕЦОМ (Ана Гардашевић, педагог, Светлана Мијајловић, педагог, ПУ „Дечја радост“ Ћуприја).....	130

Властито професионално деловање и развој

ОСЛОНАЦ ЗА ПРОМЕНУ КРОЗ РАЗМЕНУ: ВАЖНОСТ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНИ РАЗВОЈ СТРУЧНОГ САРАДНИКА У ПРОЦЕСУ РАЗМЕНЕ СА ВАСПИТАЧИМА (Кристина Миладиновић, педагог, ПУ „Наша младост“ Лапово)	133
БИЛИНГВАЛНИ ПРОГРАМ КРОЗ ПРИЗМУ ЗНАЊА, УМЕЊА И ВРЕДНОСТИ СТРУЧНОГ САРАДНИКА (Олгица Стојић, психолог, ПУ „Dreamland“, Нови Сад; др Отилиа Велишек Брашко, педагог, професор, Висока струковна школа за образовање васпитача, Нови Сад; Татјана Бјелетић, педагог, ПУ „Dreamland“, Нови Сад; Ивана Никачев, директор, ПУ „Dreamland“, Нови Сад).....	137
ГРАЂЕЊЕ МРЕЖЕ ПОДРШКЕ ДЕЦИ И ПОРОДИЦИ У ВРТИЋУ - ЖИВОТ СА ДИЈАБЕТЕСОМ (Јадранка Лукић, психолог, ПУ "Радосно детињство" Нови Сад; Мина Панић, педагог, ПУ "Радосно детињство" Нови Сад).....	142
УЛОГА САРАДНИКА У ИСТРАЖИВАЊУ, КРОЗ ГРАЂЕЊЕ ОДНОСА СА ДРУГОМ ОБРАЗОВНОМ УСТАНОВОМ (Марија Алексић, педагог за физичко васпитање, ПУ “Наше дете“ , Врање; Лидија Петковић, васпитач – директор, ПУ „Наше Дете“, Врање)	146
СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ И ХОРИЗОНТАЛНО УЧЕЊЕ УЗ ПОМОЋ ПЛАТФОРМЕ „ПАСОШ ЗА УЧЕЊЕ“ (Александра Манић, педагог, ПУ "Дечји дани", Београд; Ксенија Димитријевић, васпитач, ПУ "Дечји дани", Београд)	150
УВИДИ И ЗАКЉУЧЦИ НАКОН ОДРЖАНИХ СУСРЕТА (др Марија Маловић).....	157

У СУСРЕТ XVI СТРУЧНИМ СУСРЕТИМА – ГРАЂЕЊЕ ЗАЈЕДНИЧКИХ ЗНАЧЕЊА

Компетентни стручни сарадници и сарадници могу у многоме да допринесу грађењу квалитета предшколске установе.

Током припреме Шеснаестих стручних сусрета стручних сарадника и сарадника предшколских установа Србије Програмски одбор је тему дефинисао као позив да разговарамо о професионалним компетенцијама стручних сарадника и сарадника кроз приказ доприноса грађењу квалитета који се може огледати у реструктурирању праксе вртића, рекултурацији праксе предшколске установе и утемељењу реалног програма на Основама програма, а који осликава компетентност стручних сарадника и сарадника у свим подручјима професионалног деловања.

Како бисмо имали, пре свега, јасно дефинисане смернице за писање радова за Зборник који је пред вама, а затим и за обликовање излагања аутора на сусретима, најпре смо се, на нивоу радне групе Програмског одбора, бавили грађењем заједничких значења. У фокусу су нам била три кључна концепта: квалитет предшколске установе, професионалне компетенције и компетентност и допринос. Шта под тим подразумевамо, где себе препознајемо, да ли је то довољно остварљиво/мерљиво/видљиво су питања која смо поставили себи и колегама.

Ауторке овог рада су припремиле презентацију и упитник који су приказале на састанку Програмског одбора и на састанку једне групе стручних сарадника у Центру Београд који покрива Школске управе Београд, Ваљево и Пожаревац. На основу припремљених материјала и стечених увида израђене су смернице за анализу пријављених тема које су служиле као ослонац, како члановима радне групе Програмског одбора, тако и самим ауторима пријављених тема за стручне сусрете. Чланови радне групе су, у улози модератора из перспективе критичких пријатеља, заједно са ауторима пријављених тема за сусрете водили комуникацију усмерену са једне стране на припрему излагања на сусретима, док су, са друге стране, били њихова подршка у припреми радова за Зборник.

Концепт квалитета

Тврдња коју проналазимо у релевантним изворима који говоре о квалитету у предшколству да „живимо у времену квалитета“ (Moss i Dahlberg, 2008, str. 3), те да сви који се баве предшколским васпитањем и образовањем морају нудити квалитет, а да сваки корисник жели квалитет (ибид), иако написана пре готово две деценије, и даље је тачна. Међутим, постоје различита одређења квалитета и било би добро да разумемо да тржишно одређење у ком се квалитет разуме као оно што се захтева, што је главна одлика нечега која му даје вредности и која је неутрална, у ком се квалитет успоставља помоћу мера стандардизације и где се квалитет гради кроз мерење, потврђивање и побољшавање ради подизања

вредности нечему није одређење које је усклађено са концепцијом на којој се темељи рад предшколских установа у Србији.

Квалитет треба разумети као концепт који је одређен контекстом и значењима која му се у том контексту приписују, те је вишедимензионални феномен. Квалитет се успоставља постављањем принципа и вредности, а гради се преиспитивањем тих принципа и вредности кроз развијање рефлексивне праксе и заједнице учења.

У Србији легислативни оквир за разумевање квалитета поставља Правилник о стандардима квалитета рада предшколске установе (Сл. Гласник РС – Просветни гласник бр. 14/2018) којим се дефинишу стандарди квалитета у областима: васпитно – образовног рада, подршке деци и породици, професионалне заједнице учења и управљање и организација. Уколико упоредимо подручја рада стручних сарадника и сарадника у предшколским установама у Србији можемо рећи да у готово свим сегментима којима се одређује квалитет предшколских установа стручни сарадници и сарадници могу дати свој допринос. Поменуте стандарде треба разумети као оквир за размишљање и делање, али треба имати на уму да је грађење квалитета комплексан процес који не може да се сведе на пуку стандардизацију због тога што квалитет није непроменљива датост већ се квалитет гради у пракси.

Грађење квалитета

Квалитет можемо да градимо тако што ћемо дати допринос *реструктурирању праксе*, односно тако што ћемо инфраструктуру и структуру установе усклађивати са важећом концепцијом предшколског васпитања, како не би долазило до слања контрадикторних порука. Зато је потребно да се тежи формирању група у складу са нормативима, да се подржава развој професионалних компетенција васпитача, да се допринесе формирању функционалних просторних целина и уношењу инспиративног материјала у простор у ком деца бораве, да се подржава отвореност према заједници... (Pavlović-Breneselović, 2015).

Грађење квалитета може се огледати и у *рекултурацији праксе*, а то подразумева промене другог реда које се односе на промене у вредностима, веровањима и претпоставкама, као и изградњу заједничког смисла и сврхе. То значи: да се у пракси развија заједница учења, како на нивоу заједничког учења одраслих, тако и на нивоу заједничког учења деце и одраслих, да се подржи развијање вршњачке заједнице и да се негује пракса заједничког учешћа... (ибид).

Да бисмо говорили о квалитетној пракси она мора бити усклађена са програмским оквиром (ибид), у нашем случају то значи да морамо *заснивати праксу на концепцији Основа програма „Године узлета“*, а то на првом месту подразумева разумевање концепције, неопходност грађења заједничких значења и преиспитивање и мењање успостављене праксе у односу на концепцију. То захтева ревидирање постављених циљева и преиспитивање праксе у односу на постављене циљеве, преиспитивање реалног програма у односу на димензије квалитета односа, успостављање интегрисаног приступа учењу кроз продубљено истраживање у оквиру тема/пројеката који се са децом развијају, развијање рефлексивне праксе и заједнице учења...

Посебно значајно у процесу грађења квалитета јесте обезбеђивање континуитета кроз (у)вођење промена (Pavlović Breneselović i Krnjaja, 2021). Иако стручни сарадници и сарадници нису једини „градитељи“ квалитета (не смемо заборавити све друге актере у овом процесу, од васпитача, директора и осталих запослених у предшколским установама, преко

деце и родитеља, до представника локалне заједнице) они могу дати допринос позивањем осталих актера да се прикључе процесу грађења квалитета, повезивањем различитих актера, стварањем услова за заједничко грађење квалитета, ослањањем на јаке стране других актера и учењем од њих и са њима, пружањем подршке другим актерима...

Како бисмо боље појаснили процес грађења квалитета из угла улоге стручних сарадника навешћемо у чему може да се огледа *допринос грађењу квалитета*, односно који су то конкретни видови професионалног ангажовања које стручни сарадници могу да предузму како би дали свој допринос грађењу квалитета (Кrnјаја, 2016):

- Размена и сарадња са колегама, децом и породицом (развијање тимског рада; стварање атмосфере где долази до размене искуства, метода рада и визије; грађење квалитета кроз интеракцију свих учесника у васпитно - образовном процесу; размена искуства са колегама...);
- Развијање праксе (развијање нових програма; побољшавање услова за учење и развој деце; уношење промена у начин размишљања и деловања; праћење и уношење иновација; истраживања у пракси; преиспитивање праксе...);
- Стручно усавршавање (развијање себе и своје компетентности; покретање колага на акцију која има смисла за нас; читање стручне литературе...);
- Посвећеност визији и сопственим уверењима (бранити своје мишљење о деци и заштита права детета; агитовање у усклађивању регулативе са вредностима; усклађивање писаних и неписаних правила са вредностима...)
- Ангажовање у стручним и политичким структурама система (активирање у удружењима, укључивање у рад комисија; праћење и информисање о регулативи...)

Концепт професионалних компетенција

Стандарди компетенција за професију стручног сарадника у предшколској установи и његовог професионалног развоја дефинисани су на основу Закона о основама система образовања и васпитања ("Службени гласник РС", бр. 88/17, 27/18 - др. закони, 10/19 и 6/20), Закона о предшколском васпитању и образовању (Службени гласник РС, бр. 18/10, 101/17, 113/17 - др. закон и 10/19), Правилника о основама програма предшколског васпитања и образовања (Службени гласник РС - Просветни гласник, број 16/18), документа Европске комисије о компетенцијама практичара у предшколском васпитању и образовању (Competence Requirements in Early Childhood Education and Care, 2011) и Правилника о стандардима компетенција за професију стручног сарадника у предшколској установи и његовог професионалног развоја (Сл. Гласник РС – Просветни гласник, бр. 3/2021)

Стандарди компетенција за професију стручног сарадника дефинисани су на принципима предшколског васпитања и образовања (Закон о предшколском васпитању и образовању):

- доступност (једнако право и доступност свих облика предшколског васпитања и образовања),
- демократичност (уважавање права и потреба деце и породице),
- отвореност (грађење односа са породицом, школом, локалном заједницом и широм заједницом),
- аутентичност (целовит приступ детету),

- развојност (развијање различитих облика и програма у оквиру предшколске делатности, континуирано унапређивање кроз вредновање и самовредновање, отвореност за педагошке иновације)

Управо оваква специфичност и јединственост професије стручних сарадника у предшколству доприноси томе да они имају водећу улогу у процесу развоја и промене праксе у предшколској установи.

Професионална компетентност стручног сарадника посматра се кроз јединство димензија знања, умења и вредности, и интегрисане су кроз свакодневну професионалну праксу стручног сарадника. Ово указује на комплексност професије стручног сарадника. Развијање компетентности стручног сарадника је захтеван процес. И управо комплексност процеса упућује на то да захтева системски приступ којим се тај процес подржава.

Правилником су дефинисане пет области компетентности стручног сарадника:

- Стратешко (развојно) планирање и праћење праксе предшколске установе;
- Сарадња и заједништво;
- Развијање рефлексивне праксе предшколске установе;
- Развијање квалитета реалног програма;
- Властито професионално деловање и професионални развој.

Стратешко (развојно) планирање и праћење праксе предшколске установе - подразумева да је управо у овом сегменту стручни сарадник одговоран да преузме иницијативу, како би кроз позитивно лидерство укључивао и друге сараднике. У оквиру ове области као вредности се истичу: доступност, демократичност и инклузиван приступ.

Компетенција је усмерена на сам ниво предшколске установе и односи се на оне сегменте рада за које је стручан управо стручни сарадник.

А да бисмо је развијали, требало би да утврдимо да ли су те вредности и наше вредности. У супротном, нису део реалног контекста.

Ова област компетентности, поред планирања истиче и значај процеса праћења и документовања у коме се праћење рада установе заснива на континуираном праћењу у циљу правременог реаговања.

Сарадња и заједништво - подразумева грађење културе заједништва са васпитачима, другим сарадницима и стручним сарадницима и директором, али и стварање различитих прилика за сарадњу са породицом и локалном заједницом.

Вредност која се овде истиче јесте прихватање начела да породица има примарну улогу у васпитању деце. Управо ова вредност сугерише да тежимо развијању заједништва са породицом, а да затим у односу на дате вредности и преиспитујемо колико „чујемо“ породицу као и колико сагледавамо њене потребе управо у односу на сам програм, односно колико је наш програм и програм породице.

Развијање рефлексивне праксе предшколске установе - од стручног сарадника се такође очекује да покреће и подржава истраживања праксе, да заједно са колективом (васпитачима, сарадницима, стручним сарадницима, директором...) преиспитује теорију и праксу, да учи кроз акцију... И управо на тај начин стручни сарадник појачава доживљај колективног

власништва над променом и гради заједничка уверења о самој пракси. И управо на тај начин отвара простор за даље развијање квалитета рада предшколске установе.

Развијање квалитета реалног програма - огледа се кроз сналажење комплексности облика рада стручног сарадника:

- како флексибилно планира своју подршку појединим тимовима вртића (објеката) у односу на процесе промене који се у њима остварују (у односу на величину Установе, Тим за развојно планирање, Самовредновање, Тим за заштиту деце од злостављања...);
- колико времена проводи у самим вртићима (у зависности од потребе развијања програма, специфичности вртића, подршке кадровима, организације структуре вртића...);
- колико и на које начине заједно са васпитачима преиспитује и утиче на промене реалног програма, културе и структуре установе;
- како он доприноси развијању квалитета физичке средине у вртићу, вршњачке заједнице, учењу у локалној заједници (прављењу контаката, даје подршку учењу)... и тиме директно пружа подршку васпитачима;
- да ли документацију васпитача користи да би заједно са васпитачем анализирао реални програм, водио дијалог о видљивости процеса учења и за осмишљавање начина за покретање дијалога са децом и породицом, или пак документација остаје само форма.

Властито професионално деловање и професионални развој - нарочито важно је да стручни сарадник поседује релевантна теоријска знања, као и да у свом раду делује у складу са принципима предшколског васпитања и образовања и да показује посвећеност и одговорност.

А да ли стручни сарадник заузима и критичко-рефлексивни однос према властитом раду можемо да проценимо у односу на то колико су заступљени принципи на којима се структурира рефлексивност:

- партиципативност,
- отвореност према новим и другачијим перспективама;
- прихватање контрадикторних ставова;
- фокусирање на ситуацију, а не на личност;
- фокусирање на разумевање „зашто“ уместо „шта да радим“;
- равнотежа између сигурности и изазова и трагање за могућностима у пракси.

На крају је важно истаћи да би развијао своје компетенције, стручном сараднику је такође потребна *подршка*.

Како разумемо допринос

Допринос је трећи појам који смо покушали да испунимо заједничким значењем. Сматрали смо да је неопходно да већ на почетку имамо интересубјективну сагласност шта подразумевамо под доприносом и формирамо појмовни оквир кроз који ћемо посматрати и фокусирати поступке, процесе и области рада у којима се он препознаје. Због тога смо, путем ментиметра, поставили и са групом искоментарисали, три питања:

1. Како дајем(о) допринос квалитету?
2. Рангирајте (од највећег ка најмањем) области рада у којима дајете највећи допринос

3. Ако бисте мерили на скали од 1 до 5 како бисте проценили степен: личне професионалне ангажованости, затим постигнуте ефекте, потом транспарентност улоге и на крају лично задовољство (самоафирмацију)



Слика 1: приказ одговора учесника на прво питање

На почетном узорку од 66 учесника, који су чинили стручни сарадници и сарадници из Центра Београд, добили смо шаролике одговоре на прво питање (што се може видети из „облака речи“, на слици изнад) и кроз дискусију у групи закључујемо да је потребно даље радити на прецизнијем дефинисању шта подразумевамо под доприносом. Кроз даљи рад Програмског одбора са ауторима радова настојали смо да искристалишемо шта је допринос и како га учинити видљивим. То ће бити и један од главних фокуса у модерирању на сесијама током стручних сусрета.



Слика 2: приказ одговора учесника на друго питање

Конкретније питање дало је и конкретнији одговор, па је тако у овој групи испитаника као област рада у којој дају највећи допринос на првом месту грађење односа. Решавање текућих проблема је област рада у којој колеге дају већи допринос, затим следе планирање и развијање реалног програма, а релативно најмање заступљено је документовање.

Када погледамо теме радова које су стручни сарадници и сарадници послали на конкурс видимо сличне пропорције, наиме најзаступљенији су радови који се односе на компетентност у подручју сарадња и заједништво.



Слика 3: приказ одговора учесника на треће питање

Треће питање је подстакло живу дискусију јер се из резултата види одређена несразмера између процењене личне ангажованости и остварених резултата, а када упоредимо ангажованост са видљивошћу несразмера је још већа. Охрабрује да учесници процењују лично задовољство (самоафирмацију) као прилично високу, одмах иза процене ангажовања. Кроз дискусију смо закључили да је зарад очувања свог доживљаја задовољства послом и превенције професионалног сагоревања веома важно радити на уравнотежавању осталих параметара и постизању баланса између ангажовање-ефеката рада и видљивости улоге. Начин да се то постигне је управо кроз развијање компетенција, нарочито у подручју *Компетентност за развијање рефлексивне праксе предшколске установе*.

Самоевалуација и критичко преиспитивање су основ промене и грађења квалитета праксе и део су одговорности сваког појединца, али професионални развој као процес заједничког преиспитивања и учења и колективно власништво над променом, са једне и колективни професионализам као заједничко настојање давања смисла и сврхе промени културе и праксе предшколске установе, са друге стране, се могу остварити само у заједници учења.

Стручни скуп је управо јединствена прилика стручним сарадницима и сарадницима за развијање компетентности за рефлексивни приступ пракси. Као што знамо унапређивање компетенција захтева системски приступ којим се такав процес подржава, а Удружење стручних сарадника и сарадника предшколских установа настоји да томе допринесе на овај начин, дајући иницијативу и креирајући прилике за учење, стицање знања и умења, али и заступање и промовисање заједничких вредности.

Циљ овог стручног скупа под називом „Професионалне компетенције стручних сарадника и сарадника: допринос грађењу квалитета у предшколској установи“ је да се сагледа допринос који дају стручни сарадници и сарадници грађењу квалитета предшколских установа у Србији. Учесници скупа имаће прилику да размењују искуства и увиде о процесу грађења квалитета уз рефлексију о питању компетентности, истицање јаких страна и указивање на потребе за подршком и ослонцима. Размене које ће се дешавати на скупу треба да покрену процес (само)рефлексије учесника о питању професионалних компетенција, али могу бити и покретачи професионалног развоја и унапређивања компетенција стручних сарадника и сарадника. Важан циљ јесте да се кроз приказ доприноса који компетентни стручни сарадници и сарадници дају (или могу дати) грађењу квалитета предшколских установа, истакну квалитет и значај наше важне и незаменљиве професије.

Литература

- Krnjaja, Ž. (2016) *Gde stanuje kvalitet. Knjiga 3. Istarživanje sa decom prakse dečjeg vrtića*. Beograd. Institut za pedagoška istraživanja, Filozofski fakultet Univerzitet u Beogradu
- Moss, P. i G. Dahlberg (2008): *Beyond Quality in Early Childhood Education and Care – Languages of Evaluation*, New Zealand Journal of Teachers' Work, Volume 5, Issue 1, 03-12
- Pavlović Breneselović, D. (2015). *Gde stanuje kvalitet. Knjiga 2. Istraživanje sa decom prakse dečjeg vrtića*. Beograd: Institut za pedagoška istraživanja, Filozofski fakultet Univerzitet u Beogradu.
- Pavlović Breneselović, D. i Krnjaja, Ž. (2021). SNOP – Stručni saradnik kao nosilac promene PU. Kako voditi promenu. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju.
- Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovog profesionalnog razvoja (2021). *Službeni glasnik RS-„prosvetni glasnik“ broj 3/2021*
- Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja (2021). *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 88/2017, 27/18-dr.zakon.10/2019,27/2018-dr.zakon,6/2020 i 129/2021, 2021.
- Zakon o predškolskom vaspitanju i obrazovanju (2021). *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 18/2010,101/2017,113/2017.-dr.zakon, 95/2018-dr.zakon, 10/2019, 86/2019- dr.zakon, 157/2020-dr.zakon,123/2021-dr.zakon i 129/2021, 2021.

Аутори:

Татјана Ристивојевић, педагог, ПУ „Др Сима Милошевић“, Земун
др Марија Маловић, педагог, ПУ „Др Сима Милошевић“, Земун
Катарина Ђурић, психолог, ПУ Чукарица

Сандра Бацковић¹, саветник координатор, ЗУОВ, Београд

КОМПЕТЕНТНОСТ И ДОПРИНОС СТРУЧНОГ САРАДНИКА КРОЗ ПРИКАЗ „УЗИМАЊА ЈЕДНОГ КРОЈА“

Апстракт: У раду користимо метафору „шнита за шивење“ и урањамо у „узимање једног кроја“. Шнит нам је документ Стандарди компетенција стручног сарадника и његовог професионалног развоја, а крој је физичка средина. Водећи се питањем на које све начине стручни сарадник може да допринесе у креирању инспиративне физичке средине за учење деце, укрштамо конкретна знања, умења и вредности и позивамо сручне сараднике на преиспитивање своје улоге и активно учешће.

Кључне речи: стручни сарадник, инспиративна физичка средина, активно учешће, допринос

„Ор̄анѝзуј и креѝрај ѝрос̄ѝор у коме се ӣрам и ис̄ѝражујем ѝако да ми омоӯћава да лакше изражавам своје мисли и осећања, да сарађујем са друѝима, да ѝравим изборе, да ѝес̄ѝирам идеје и маѝеријале, да сѝварам и будем креаѝиван, да сѝичем веш̄ѝине, да будем радознао, независан, да оѝкривам, да решавам ѝроблеме и ис̄ѝрајем у суочавању са ѝоѝешкоћама и неизвеснос̄ѝима.“

Aistear, ирски програм ПВО

Документ Стандарди компетенција стручног сарадника и његовог професионалног развоја садржи смернице за развијање компетентности стручног сарадника које су дате кроз области у оквиру којих се конкретизују компетенције тј. знања, умења и вредности. Овај документ представља значајан референтни оквир за преиспитивање самих компетенција стручног сарадника и за планирање његовог професионалног развоја. У приказу овог рада ослањамо се на документ и анализирамо како у грађењу одређеног сегмента рада предшколске установе стручни сарадник може да допринесе узимајући у обзир све области компетентности његове професије.

У циљу истицања односа између документа и доприноса стручног сарадника у једном сегменту рада предшколске установе, сам документ сликовито поредимо са шнитом за кројење јер шнит са свим шематским приказима и симболичким подацима (бројевима, линијама) садржи јасне смернице за преузимање свих понуђених кројева, док за усмеравање на један сегмент рада користимо метафору „узимања кроја“. У циљу конкретнијег приказа потенцијалних начина учешћа стручног сарадника бавимо се једном од димензија васпитно-образовног рада, а то је физичка средина за учење.

У раду крећемо од претпоставке да стручни сарадник увиђа и разуме значај инспиративне физичке средине за деце учење и трагамо за тим како у оквиру свих области компетентности он може да узме учешће и допринеси креирању инспиративне физичке средине у установи у којој раде.

¹ sbackovic3@gmail.com

Област: Стратешко планирање за креирање инспиративне физичке средине

Неопходна знања: Стручни сарадник познаје документа и литературу предшколског васпитања и образовања и образовне политике која се баве физичком средином у ПУ: Основе програма, Приручник о уређењу простора вртића Правилник о ближим условима за оснивање, почетак рада и обављање делатности ПУ, Каталог намештаја и опреме-МП...

Умења: Стручни сарадник дата документа и литературу користи у креирању докумената установе кроз осмишљавање корака нпр. у оквиру Годишњег плана: планирање пренамене и реконструкције постојећег намештаја, дефинисање приоритета за набавку материјала и опреме, израда акта који усаглашава санитарне захтеве у установи са карактеристикама инспиративне средине за учење, динамика ангажовања техничке службе, успостављање сарадње са појединим организацијама у циљу набавке рестлова. На основу праћења планираних активности, увремењено, у току процеса ревидира план или предлаже додатне активности. Дата знања уједно користи за рад стручних органа нпр. у оквиру рада Тима за самовредновање заједно са колегама процењује квалитет физичке средине у установи: доступност материјала и начини њиховог коришћења у игри и истраживању, структурирање простора у вртићу или да формира одређену базу података како би се правили планови уређења физичке средине за установу и поједине објекте.

Вредност „позитивно лидерско деловање“ која је дата у овој области компетентности препознаје стручног сарадника као неког ко у установи има водећу улогу у процесу развоја установе, стварајући прилике да се његово деловање остварује уз пуно учешће и усклађивање целокупног колектива.

Област: Сарадња и заједништво

Неопходна знања: Познаје знања о стратегијама развијања културе „заједнице учења“, разуме утицај културе установе (вредности, устаљени обрасци, навике, организациона питања, иницијативе) на квалитет физичке средине у вртићима. Познаје природу и карактеристике партнерских односа.

Умења: Успоставља сарадњу са васпитачима и другим колегама у установи, породицом и локалном заједницом у циљу међусобне подршке, смислене сарадње и доприноса у креирању инспиративне физичке средине за учење:

- Са другим стручним сарадницима и директором: успоставља заједничко разумевање значаја физичке средине за дечје учење (улога физичке средине у в-о раду, подстицајно физичко окружење, уређење заједничких унутрашњих и отворених простора вртића, набавка и сортирање материјала у објекту, преиспитивање времена и начина боравка деце у просторима изван соба, питање ротирања соба, смештања јаслених група, уређење ненаменских објеката и сл.); договара приступ у креирању инспиративне физичке средине (који су ослонци из досадашње праксе, које конкретне акције покрећемо: нпр. ове године се посвећујемо формирању просторних целина у свим објектима); договара начине подршке различитих профила стручних сарадника; синхронизује подршку стручне службе у објектима и усаглашава улогу директора (како би могао/требао да допринесе).
- Са васпитачима: заједнички анализира докумената и преиспитује квалитет физичке средине у објектима, осмишљава начине подршке установе развијању реалног

програма са акцентом на физичкој средини, иницира заједничке акције у унутрашњим и отвореним просторима вртића.

- Са породицом: појашњава значај физичке средине за дечје учење, нпр. улога неструктурираног материјала у циљу подстицања заједничког разумевања (састанци, брошуре), креира простор у заједничким просторима вртића за породицу и игру и истраживање са децом, континуирано подстиче могућности за сарадњу, учешће и допринос саме породице у уређењу физичке средине вртића.
- Са локалном заједницом: истражује капацитете понуде у локалу за набавку материјала и опреме и успоставља контакт (иницирање потписивања меморандума о сарадњи са појединим фирмама и организацијама за континуирану набавку средстава и материјала који за њих немају економску вредности (рестлови) а значајни су за рад са децом - ЕПС: колутови за навијање каблова, штампарије: делови картона, фолија и сл.); организује састанке или скупове на којима се презентује програм ПВО а у циљу остваривања контаката и иницирање акција које доприносе креирању инспиративне физичке средине у вртићу али и изван њега (сарадња са породицом и локалом у циљу очувања или богаћења места за игру и истраживање у локалу); истражује потенцијале локала као места за игру и истраживање деце.

Култура заједништва се издваја као кључна *вредност* у оквиру које би стручни сарадник требао да успоставља сарадњу са запосленима у предшколској установи али и изван ње.

Област: **Развијање рефлексивне праксе предшколске установе**

Неопходна знања: Стручни сарадник примењује истраживања и технике самовредновања, разуме значај спровођења истраживања и учења кроз акцију као делотворне начине за стицање нових увида о пракси и покретање промене у њој.

Умења: Стручни сарадник организује размене са васпитачима у циљу постизања заједничког разумевања о значају и улози физичке средине за дечје учење (кроз анализу литературе и примера из праксе); креира различите инструменте за процену квалитета физичке средине: процена структуре, карактеристика, доступности и начина коришћења материјала, коришћења заједничких простора (унутрашњих и отворених); креира базу примера из установе и примера добре праксе из других установа/интернета; позива на преиспитивање постојеће праксе кроз покретање акција уређења физичке средине у јаслама и вртићима (формирање просторних целина, уношење материјала, промене у заједничким просторима и сл.). Стручни сарадник се активно укључује и координира овим процесима, повезује се са другим сарадницима, колегама, истраживачима, вртићима добре праксе и промишља о потенцијалним пројектима који могу да допринесу креирању инспиративне физичке средине у његовој установи.

Вредност: Рад на физичкој средини се не остварује једнократно. Навике и отпори васпитача, (не)расположива средства, мотивација запослених за другачију врсту ангажовања успоравају овај процес али чак и да није тако, да имамо најбоље услове за рад, питање везе квалитета физичке средине и квалитета учења деце треба да буде питање свакодневне праксе и истраживања у оквиру ње. Због тога је у раду на физичкој средини потребно приступити континуирано, кроз рефлексiju и кроз рад на успостављању колективног власништва тима вртића/установе над променом у овом сегменту праксе.

Област: **Развијање квалитета реалног програма**

Неопходна знања: Стручни сарадник разуме концепцију Основа програма и зашто да начине подршке васпитачима у развијању програма са саветодавног и подржавајућег усмерава ка конкретном учешћу и доприносу.

Умења: Свој рад са васпитачима стручни сарадник заснива на концепцији Основа програма. Приступ раду на инспиративној физичкој средини може да буде засебан али је и неодојив од бавења подршком добробити, квалитетом учења у вртићу, начинима подстицања вршњачке заједнице, документовањем програма, видовима додатне подршке деци, начинима учешћа породице и сл. У зависности од квалитета физичке средине у појединим објектима али и од разумевања васпитача о њеном значају за грађење односа и подстицања учења, стручни сарадник прави план подршке размишљајући о подстицању дубљег разумевања праксе и о свом непосредном учешћу. Заједно са васпитачима: анализира улогу физичке средине у програму-некад и сад, анализира доступну литературу и примере из праксе, покреће акције структурирања простора и уношења материјала, проналази аутентична решења за усклађивање игре и истраживања са рутинама у собама, преиспитује начине подршке васпитача различитим начинима изражавања деце у просторним целинама, анализира и усмерава на грађење простора у складу са карактеристикама физичке средине, истиче улогу простора за истраживање одређене теме/пројекта, иницира заједничке акције за уређење заједничких простора уз вођену рефлексiju о томе шта су дате промене донеле.

Сваки профил стручног сарадника узима учешће и доприноси пре свега из позиције стручног сарадника, а потом и из позиције сарадника за специфичну област: педагогију, психологију, физичко, музичко, ликовно и језичко изражавање деце. Поред договора на нивоу тима стручних сарадника, потребно је видети и како сваки профил на основу специфичних знања која поседује може додатно да допринесе. Тако на пример, стручни сарадник за физичко може да се бави везом простора и истраживања телом; да у односу на физички аспект увиди и истакне предности структурирања простора или коришћења различитих нивоа простора (нпр. степеник за дохватање одређене играчке, тунел за провлачење до простора за осаму, качење појединих лопти или предмета за спуштање и подизање или истезање саме деце); да подстиче истраживање могућности за различита кретања у свим просторима вртића и коришћење свих расположивих простора унутар вртића и отворених простора; али и да истиче проблеме које производи несклад између већег броја деце у односу на димензије соба у којима највише бораве.

Вредност: Подршка стручног сарадника у развијању реалног програма треба да буде континуирана, планска и вођена. Они познају праксу васпитача у својој установи и проналазе најадекватније начине како да се поједине новине имплементирају, водећи рачуна о свим снагама и слабостима колектива и градећи са васпитачима аутентичне приступе и решења у циљу развијања праксе вртића као места заједничког живљења.

Област: **Властито професионално деловање и развој**

Неопходна знања: Стручни сарадник треба да поседује, преиспитује и континуирано развија знања у оквиру предшколског васпитања и образовања, образовне политике, своје стручне области и у односу на захтеве професије стручног сарадника.

Умења и вредности: Улога стручног сарадника у установи је веома значајна и комплексна. Са једне стране умножавају се захтеви који се постављају пред ову професију, а са друге стране сведоци смо и различитих приступа у раду самих стручних сарадника.

Узимајући у обзир да је кључна *вредност* за професионално деловање и развој професије стручног сарадника критичко-рефлексивни однос према властитој пракси, у овом раду, истицањем конкретних начина учешћа и доприноса стручног сарадника у грађењу инспиративне физичке средине нудимо материјал за процену и идеје за развијање праксе стручног сарадника.

Свесни да је „узимање једног кроја“ само део једне шире слике, унапред се радујемо свим другим „кројачким“ подухватима у освајању ове професије.

Литература

- Aistear, The Early Childhood Curriculum Framework. (2009) Principles and Themes, NCCA, Ireland
- Breneselović, D., Krnjaja Ž., Backović, S. (2022), Vodič za uređenje prostora u dečjem vrtiću, Beograd, MPNTR.
- Krnjaja, Ž., Purešević, D. (2020). Participacija pedagoga u promeni kulture dečjeg vrtića“, Radulović, L., Milin, V., Ljujić, B. (ur.) Participacija u obrazovanju-pedagoški (p)ogledi-Zbornik radova (st.) Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju i Pedagoško društvo.
- Pravilnik o Osnovama programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja Službeni glasnik Republike Srbije 16/2018.
- Pravilnik o Standardima kompetencija stručnog saradnika i njegovog profesionalnog razvoja 3/2021.

др Марија Маловић², педагог, ПУ „Др Сима Милошевић“, Земун, Београд

ПРОГРАМ УВОЂЕЊА У ПОСАО ПРИПРАВНИКА ИЗ ПРИЗМЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТРУЧНОГ САРАДНИКА ЗА СТРАТЕШКО (РАЗВОЈНО) ПЛАНИРАЊЕ И ПРАЋЕЊЕ ПРАКСЕ ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ

Апстракт: У раду се говори о доприносу стручног сарадника - педагога у грађењу квалитета предшколске установе кроз подршку професионалном развоју васпитача и развијање рефлексивне праксе и заједнице учења. Процес грађења квалитета осликан је кроз приказ Програма увођења у посао приправника васпитача и медицинских сестара – васпитача осмишљеног за потребе увођења у посао васпитача у ПУ „Др Сима Милошевић“ у Земуну. Циљ рада јесте приказ доприноса стручног сарадника у осмишљавању, развијању и примени Програма кроз призму компетентности стручног сарадника за стратешко (развојно) планирање и праћење праксе предшколске установе.

Кључне речи: стратешко (развојно) планирање, компетентност стручног сарадника, професионални развој, увођење у посао, заједница учења

Увод

Праксу предшколског васпитања и образовања у Србији значајно је одредило увођење Основа програма Предшколског васпитања и образовања „Године узлета“. Међутим, и поред континуиране систематски осмишљене и организоване подршке у имплементацији овог програма, обезбеђивање квалитета кроз заснивање праксе на концепцији поменутих Основа и даље представља изазов са којим се све предшколске установе сусрећу. Професионални развој практичара, поред других фактора, у великој мери одређује начин примене програма. Развој квалитета праксе у многоме зависи од мотивације и знања самих практичара. Због тога је посебно важно практичарима пружити прилику за професионални развој који ће их оснажити да у пракси пуној изазова развијају програм уважавајући специфичности савременог друштва и ослањајући се на савремене теоријске концепције и научна сазнања о детињству (Slunjski i Lančić, 2022).

Осмишљавање, имплементација и евалуација Програма увођења у посао приправника васпитача и медицинских сестара – васпитача³ који се у овом раду представља мотивисано је управо увидима о значају пружања подршке практичарима у професионалном развоју али и о значају улоге стручног сарадника у овом процесу.

О самом Програму, његовом садржају и структури било је речи на Националном научно – стручном скупу Сусрети педагога о чему сведочи и рад објављен у Зборнику радова са одржаног скупа (Malović, 2023). Усмереност програма ка јачању заједнице учења представљена је на Трећем конгресу стручних радника предшколских установа Србије (Malović, 2023a). У овом раду Програм ће бити приказан из призме Компетентности стручног сарадника за стратешко (развојно) планирање. Како би се осликала компетентност

² M.malovic@outlook.com

³ У даљем тексту ће се за потребе реферисања на програм користити Програм увођења у посао или само Програм, док ће се под појмом васпитач подразумевати и медицинске сестре - васпитачи

у раду ће посебно бити назначена знања, умења и вредности које су уткане у процес осмишљавања, имплементације и евалуације, односно рефлексије о Програму.

Осмишљавање Програма

Иако је осмишљавање стратешких докумената установе посао којим се бави тим стручних сарадника и сарадника, за посебне сегменте стратешких докумената лидерску улогу преузимају одређени појединци. Оваква организација рада показује да се у Установи негује **вредност позитивног лидерства кроз сарадњу, заједничко учење и дељење одговорности** (Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovog profesionalnog razvoja, 2021). У складу са тим, одговорност за планирање процеса увођења у посао васпитача кроз осмишљавање Програма као дела Годишњег плана рада припао је педагогу Марији Маловић. Осмишљавање Програма увођења у посао на овај начин показује **умење** стручног сарадника да преузме *водећу улогу креирању стратешких докумената на нивоу предшколске установе заснованих на контекстуализацији теоријско-вредносних полазишта и циљева Основа програма* (ибид).

Захваљујући континуираној размени са свим колегиницама стручним сарадницама дошло се на идеју да се Програм осмисли тако да праксу увођења у посао обликује на другачији начин од раније успостављене праксе. Ову идеју утемељили су заједнички увиди о потреби да се како приправницима, тако и искуснијим практичарима (па и онима који преузимају улоге ментора) пружи више подршке од стране стручних сарадника. Имајући све наведено на уму можемо рећи да процес осмишљавања Програма осликава **умење** да се *кроз дијалог и размену дефинишу и стратешки планирају мере за даљи развој и унапређење рада, а на основу сагледавања и критичке анализе рада установе и утврђивања капацитета и потреба* (ибид).

Знања о савременим приступима програмима предшколског васпитања и образовања и теоријских полазишта на којима се заснивају, као и о тенденцијама у развоју праксе предшколског васпитања и образовања на међународном плану (ибид) била су основ да се Програм заснује на јасним теоријско – вредносна утемељењима усклађеним са законским и програмским оквиром предшколског васпитања у Србији (Malović, 2023). Програм је конципиран у дискурсу компетентности (Pavlović-Breneselović, 2014), уз тежњу да се примени системски модел професионалног развоја (Pavlović-Breneselović i Krnjaja, 2012) у ком се дешава мењање и развијање културе вртића (Vujičić i Čamber Tambolaš, 2017) и грађење заједнице учења (Rogoff, 1994).

Са друге стране, познавање (**знање**) релевантних докумената из области предшколског васпитања и образовања националне образовне политике (Pravilnik..., 2021) допринело је одабиру релевантних ослонаца и ресурса Програма (Malović, 2023).

Стручни сарадник - педагог осмислила је Програм увођења у посао водећи рачуна да овај програм буде усклађен са документима Установе (Годишњим планом, Развојним планом и Предшколским програмом), као и са важећом законском и програмском документацијом. У

овом процесу сачињена су три документа: Програм и два пратећа материјалима - Дневник приправника и Дневник ментора.

Поред задатака који су садржани у материјалима Дневник приправника и Дневник ментора, за потребе програма осмишљено је и 5 онлајн задатака који су омогућавали додатни вид размене између свих приправника и ментора који у програму учествују. Осмишљавање ових задатака осликава (**умење**) *културу употребе дигиталних технологија и интегрисање дигиталних технологија у овај сегмент рада предшколске установе* (Pravilnik..., 2021).

Имплементација Програма

Правилником о дозволи за рад наставника, васпитача и стручних сарадника (2022) се не прецизира начин примене програма увођења у посао васпитача у установи, већ се само истиче да циљ програма јесте оспособљавање васпитача за самостални рад и полагање испита за лиценцу, као и стицање компетенција потребних за остваривање васпитно – образовног рада (Члан 2).

Како је Програм у нашој Установи осмишљен тако да подржава учење у заједници, договором стручних сарадника, директора и руководиоца вртића и јасли оформљена је група приправника и ментора која је у овом циклусу (фебруар, 2023. – фебруар, 2024.) заједно похађала Програм. Иако поменути Правилник (ибид) не препознаје овакав вид организовања праксе увођења у посао, **умење** *изналажења најбољег начина за примену законских и подзаконских акта у контексту установе*, као и познавање (**знање**) *теоријско и друштвено – културних изворишта сврхе и функције предшколског васпитања и образовања као и друштвених тенденција и културних обележја која утичу на рад установе* (Pravilnik..., 2021) довело је до одлуке да се Програм имплементира на начин да буде усмерен на вредност учења у заједници.

Улога стручног сарадника у имплементација програма подразумевала је:

- осмишљавање, организовање и вођење актива⁴ приправника и ментора намењених свим приправницима и менторима који похађају Програм,
- осмишљавање, организовање и вођење фокус група намењених мањим групама приправника и ментора (6 – 10),
- реализацију индивидуалних или групних консултација са приправницима и менторима.

Рефлексија - евалуација и ревидирање Програма

Умење *континуираног праћења имплементације Програма (као дела стратешког документа – Годишњег плана) у циљу увиђања потребе за редефинисањем плана и правовременог реаговања* (ибид) било је кључно за процес рефлексије који је текао паралелно са процесом имплементације програма.

⁴ Активи се у овом раду разумеју као заједнички сусрети у форми радионица којима присуствују приправници и ментора а које осмишљавају и воде стручни сарадници

Како би се омогућила заједничка рефлексивна о реализацији Програма, стручни сарадници сачињавали су извештаје о реализованим активима и фокус групама и организовали састанке са циљем заједничког промишљања и осмишљавања наредних корака. **Умење документовања са циљем бољег сагледавања праксе увођења у посао (као једног аспекта рада установе) кроз примену различитих техника документовања** (ибид) имало је значајан допринос у процесу праћења и евалуације. Пре одржавања фокус група припремани су протоколи за вођење фокус група и форме за писање извештаја након фокус група. Захваљујући овим материјалима било је могуће бавити се рефлексивном о одржаним фокус групама и припремати даље кораке (рецимо, осмишљавати наредне активне, онлајн задатке или индивидуалне консултације) у складу са стеченим увидима.

Процес континуиране евалуације Програма осмишљен је тако што је процес истраживања (прикупљања података) текао паралелно са процесом имплементације Програма, а у плану је приступање процесу анализе прикупљених података и објављивање резултата истраживања, уз пристанак свих учесника.

Закључак

Системском подршком професионалном развоју како приправника, тако и ментора, којима се у Програму увођења у посао, такође пружа подршка, јачали смо културу заједништва и развијали рефлексивну праксу у Установи, чиме смо допринели грађењу квалитета предшколске установе.

Грађење квалитета огледа се у рекултурацији праксе (Pavlović-Breneselović, 2015) кроз јачање заједнице учења које се дешавало на више нивоа током примене Програма. Најпре, заједнички активи приправника и ментора били су прилика за сусретање и размену међу приправницима, менторима и стручним сарадницима на нивоу Установе. Још једна прилика за размену на нивоу Установе било је и учествовање у онлајн задацима осмишљени тако да омогућавају прилику за заједничко промишљање. Фокус групе биле су осмишљене тако да подржавају размену на нивоу мањих група приправника и ментора. Већина задатака приправника у Дневницима осмишљена је била тако да су подржавали размену на нивоу вртића/јасли јер су неретко подразумевали ангажовање целог колектива у заједничким промишљањима.

Како је Програм у потпуности усклађен са концепцијом Основа програма Године узлета грађење квалитета огледа се и у Заснивању праксе на концепцији Основа програма. Учесници програма (приправници и ментори) сведоче о томе да им је учешће у Програму помогло да боље разумеју концепцију, отклоне дилеме које су имали и ускладе своје поступке са теоријско – вредносним утемељењем концепције.

Литература

Malović, M. (2023). Program uvođenja u posao pripravnika u predškolskoj ustanovi orijentisan na razvijanje zajednice učenja. U Šaljić, Z., Dubljanin, S. i Pejatović, A. (ur.) *Zbornik radova sa Nacionalno naučnog skupa Susreti pedagoga: U potrazi za kvalitetnim obrazovanjem i vaspitanjem, izazovi i moguća rešenja* (str. 195-199). Univerzitet u Beogradu – Filozofski fakultet i Institut za pedagogiju i andragogiju.

- Malović, M. (2023a). Program uvođenja u posao. U Radosavljević, S. (ur). *Zbornik radova i sažetaka sa Trećeg kongresa stručnih radnika predškolskih ustanova Srbije: Podrška dobrobiti deteta – odgovornost celokupnog društva* (str. 161-163). Smederevo: Newpress.
- Pavlović-Breneselović, D. (2015). *Gde stanuje kvalitet. Knjiga 2. Istraživanje sa decom prakse dečjeg vrtića*. Beograd: Institut za pedagoška istraživanja, Filozofski fakultet Univerzitet u Beogradu.
- Pavlović Breneselović, D. (2014). Kompetencije ili kompetentnost: različiti diskursi profesionalizma vaspitača. *Vaspitanje i obrazovanje*, 39(2), 57-69.
- Pavlović Breneselović, D. i Krnjaja, Ž. (2012). Perspektiva vaspitača o profesionalnom usavršavanju sa stanovišta sistemske koncepcije profesionalnog razvoja. *Andragoške studije*. 2: 143 -161.
- Rogoff, B. (1994). Developing understanding of the idea of communities of learners. *Mind, culture, and activity*, 1(4), 209-229.
- Slunjski, E. i Lančić, M. (2022). Elements of the Transformation of Preschool Curriculum and Educational Practices. *European Journal of Education and Pedagogy*, 3(6), 185-188.
- Vujičić, L. i Čamber Tambolaš (2017). Professional development of preschool teachers and changing the culture of the institution of early education. *Early Child Development and Care*, 1583-1595.
- Pravilnik o dozvoli za rad nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika (2022) *Sl. glasnik RS- Prosvetni glasnik*, br. 22/05, 12/08, 88/15, 105/15, 48/2016 i 9/22.
- Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovog profesionalnog razvoja (2021). *Službeni glasnik RS-„prosvetni glasnik“ broj 3/2021*

Катарина Плећић, педагог, ПУ "Милица Ножица" Ваљево
Снежана Мариф, логопед, ПУ "Милица Ножица" Ваљево
Ивана Јањић, логопед, ПУ "Милица Ножица" Ваљево
Драгана Золотић⁵, психолог, ПУ "Милица Ножица" Ваљево

СТРУЧНИ САРАДНИК ИЗМЕЂУ ПРОПИСА, МОГУЋНОСТИ И ОЧЕКИВАЊА – ПЛАНИРАЊЕ И ПРАЋЕЊЕ РАДА ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ

Апстракт: У раду је приказан процес трагања стручних сарадника за ефикаснијом и економичнијом организацијом рада која треба да отвори могућност за реализацију свих прописаних послова стручних сарадника различитих профила. Приказали смо конкретне активности које смо реализовали полазећи од себе, личних компетенција и организационих промена у нашој служби са циљем мењања културе и структуре установе у складу са концепцијом Године узлета. Полазећи од малих и могућих промена покушавамо да градимо квалитет. Континуирано анализирамо и преиспитујемо своју праксу и праксу установе са циљем унапређења. У раду закључујемо да је наша позиција градитеља и промотера квалитета једина могућа, а да су односи поверења и прихватања темељ на ком настављамо градњу упркос изазовима и препрекама.

Кључне речи: Стручни сарадник, организација, квалитет, односи.

Увод

Полазећи од Правилника о свим облицима рада стручних сарадника, концепције програма „Године узлета“, сагледавајући своју улогу кроз процес имплементације и кроз реализацију модела ЗПУ, као и сагледавајући реални контекст наше Установе схватамо да је на нама да кроз проактивно деловање и прављење микро промена мењамо крут систем наше установе која је се полако буди из једног дугог периода пасивног учешћа у процесима промена у предшколству. Променом перспективе и постављањем питања – шта свако од нас може покрећемо читав низ акција за које се надамо да ће дугорочно променити културу и структуру установе.

Разумевајући савремене тенденције у развоју праксе предшколског васпитања и образовања, познавајући релевантна законска и стратешка документа из области предшколства и анализирајући постојећу праксу наше установе, схватамо да је пред нама дуг пут на унапређивању квалитета рада. Такође, схватамо да морамо кренути од промена у сопственим редовима, да морамо успоставити заједничко разумевање улоге стручних сарадника свих профила и реорганизовати постојећи начин рада.

Предлажемо нову организацију рада која омогућује континуитет у раду и присуство у животу вртића за разлику од ранијих периодичних долазака и малих ефеката у односу на велике напоре. Излазимо из зоне комфора својих матичних професија и покушавамо да будемо непосредна подршка на терену, пре свега у развијању квалитета реалног програма, рефлексивне праксе и грађења заједнице учења.

⁵ strucnastuzbamn@gmail.com

Кораци у грађењу квалитета

Промена организације рада

У контексту увођења нове програмске концепције и измене законом предвиђених послова за све профиле стручних сарадника, остварили смо да је постојећа организација рада недовољно ефикасна. Прве активности су се односиле на успостављање заједничког разумевања улоге, послова и задатака стручних сарадника наше установе.

Доскорашња пракса у нашој установи подразумевала је да сви профили стручних сарадника - педагог, логопед и психолог буду присутни у свих 11 објеката, односно у 133 васпитне групе. То присуство има различито значење за руководство, васпитаче и нас стручне сараднике. Ми смо разапети између таквих очекивања и послова који су нам законом прописани, али и реалних ограничења као што је мањак стручних сарадника. Свесни да подршку развијању квалитета реалног програма, рефлексивној пракси установе и грађењу заједнице учења, можемо реализовати само континуираним присуством, праћењем, непосредним учешћем, организовањем размена искустава, различитих облика хоризонталног учења и преиспитивања постојеће праксе, одлучили смо да направимо нову организацију рада стручних сарадника. Стручни сарадници су равномерно поделили постојеће групе тако да сваки стручни сарадник има 25-28 група у којима ће се бавити пословима који су по Правилнику исти за све профиле стручних сарадника. Специфичне послове педагог, психолог и логопеди су организовали на различите начине.

Поред ове поделе, стручни сарадници имају и послове које обављају на нивоу целе установе ангажовани су као координатори и чланови Тимова као и у радним групама и комисијама.

Све ово говори у прилог нашој мотивисаности да максимално свој рад прилагодимо законском оквиру и потребама вртићке заједнице којој припадамо. У новој организацији рада допринос су дали и други сарадници у стручном тиму наше установе.

Индивидуализован приступ у раду са тимовима објеката

Сваки стручни сарадник је са тимовима вртића у којима је пружао подршку заједнички креирао акциони план за текућу радну годину. Анализирали смо потенцијале и јаке стране сваког објекта и заједнички планирали акције у областима развијања реалног програма, сарадње са породицом и стручног усавршавања.

Међуљудски односи у вртићу су били полазиште и кључни критеријум за одабир стратегија и модела рада. То је довело до различитих модела рада - вртићки састанци, непосредна подршка у групама кроз структуриране посете и разговоре са васпитачима, организоване хоризонталне размене између објеката, тематске радионице, рад у малим групама.

Објекти у којима је постајало заједништво определили су се за вртићке састанке и даљи рад на деприватизацији праксе и развијању рефлексивног приступа. У објектима који су имали тешко премостиве разлике између колега у степену прихватања промена приступа раду и мотивацији бирали смо индивидуални рад и рад у мањим групама са тенденцијом прерастања у вртићке састанке. Тематске радионице (“Простор као трећи васпитач”, “Простона целина”, “Пано прича пројектну причу”, “Како написати причу за учење”, “Мапирање места за игру, истраживање и учење у локалној заједници”, “Дигитализуј пројекат”...) су биле усмерене на базичне компетенције васпитача које су водиле квалитетнијој размени на вртићким састанцима и отворености за промене.

Подршка развијању комуникације, сарадње и рефлексивне праксе

Рад на односима осветлио је потребу за развијањем компетенција васпитача у области комуникације па су логопеди креирали презентацију за актив васпитача на тему комуникације која је прерасла у тематске радионице које су реализоване у свим вртићима, а имале су за циљ прихватање различитости сваког појединца и освешћивање најчешћих грешака у комуникацији и развијање стратегија за њихово превазилажење.

Педагог, психолог и логопед које су у претходној години биле координатори модела ЗПУ одлучиле су да ову обуку прилагоде и реализују са васпитачима који су се добровољно пријавили да желе да унапређују своје компетенције за комуникацију и сарадњу. Пријавило се 30 васпитача, дефектолози и стручни сарадници који прошле године нису похађали обуку.

Подршка раду ментора и приправника

Покренули смо процес измена Програма увођења приправника у посао са циљем његовог усклађивања са потребама праксе, односно са циљем премошћавања јаза између постојеће праксе увођења у посао приправника базиране на извођењу усмерених активности и будуће праксе која подразумева рад по основама програма „Године узлета“. Новим предлогом програма увођења у посао приправника предвидели смо кључне тематске целине, задатке и активности за приправнике, менторе и стручне сараднике. На нашу иницијативу успоставили смо и сарадњу са Академијом струковних студија Шабац на којој се школује велики број наших приправника.

Подршка у раду са родитељима

Доминантно очекивање васпитача је било да стручни сарадник пружа непосредну подршку васпитачима у развијању сарадње са породицом, посебно у изазовним ситуацијама и са „тешким“ родитељима. Наше акције су двоструко усмераване на оснаживање васпитача кроз наведене тематске радионице о комуникацији и подршку у припремању и организацији родитељских састанака али и непосредну реализацију активности са родитељима.

Покренули смо савете родитеља на нивоу вртића и на тим састанцима идентификовали теме о којима родитељи желе да чују више, а затим припремили и реализовали Трибине за јачање родитељских вештина.

Имајући у виду значај породице као примарног васпитача деце а и бројне изазове савременог родитељства интензивирали смо подршку кроз индивидуални саветодавни рад са родитељима у саветовалиштима. Стручни сарадници свих профила одређени дан у недељи, у одређеном вртићу, у поподневним сатима, обављају саветодавни рад са родитељима из свих вртића. Овај модел подршке смо изабрали због великог броја вртића и група и мањка стручних сарадника, како би били ефикасни и доступни свим родитељима. Све већи број родитеља долази у наша саветовалишта.

Логопеди су, тражећи моделе да у једном домену рада задрже специфичности својих професија и своје знање и ускуство ставе у службу деце и родитеља, организовали “Логопедско саветовалиште”. Родитељи имају прилику да затраже и добију стручну помоћ логопеда и кроз посматрање непосредног рада са децом у саветовалишту развијају своје

родитељске компетенције у пружању подршке деци из области подстицања развоја говора и језика. Овај вид рада је за неку децу и породицу изузетно користан и скоро незамљив.

Изазови и начини превазилажења

Равномерно и континуирано присуство стручног сарадника у свим вртићима допринело је активнијој промоцији добробити детета, грађењу односа, сарадње и поверења у колективу вртића, освешћивање родитеља као активних учесника свих процеса у животу и раду вртића. Утицали смо на континуирано учење, преиспитивање праксе кроз размене примера и културу употребе дигиталних технологија у функцији развијања заједнице учења. Доминантну праксу у којој васпитачи чекају да стручни сарадник дође у групу и од кога очекују готова решења, полако замењује пракса у којој су васпитачи иницијатори сарадње са стручним сарадником, консултујући га за различите аспекте праксе, најчешће у вези са имплементацијом новог програма, подршком деци којој је потребна додатна подршка и сарадњом са родитељима. Сматрамо ово веома важном квалитативном променом, а чврсто верујемо да је последица нашег настојања да односе ставимо у први план и нашег наступања из улоге критичког пријатеља. Да коначно у нама почињу да препознају сарадника, критичког пријатеља, и траже одговоре на питања, подршку и потврду свог рада.

Начини праћења ефеката и планови за даље

Сви вртићи имају стручног сарадника који пружа подршку развијању реалног програма, подршка је планска и континуирана, уз непосредно учешће стручног сарадника. Планирамо упитник за васпитаче у циљу сагледавања њихове перспективе нове организације рада који ће бити саставни део евалуације на крају радне године.

Сви вртићи имају акциони план унапређења рада донет на основу анализе потреба, ресурса и дефинисаних приоритета. Стручни сарадници су ослонац васпитачима и за планирање и за реализацију активности, у односу на раније године примећујемо мање одступања од временске динамике и задовољство и нас и васпитача због испуњавања планираног.

Самовредновање 2023 године је показало да само родитељи који су ангажовани у телима на нивоу установе имају представу о процесима одлучивања у Установи и могућностима учешћа док су остали родитељи потпуно необавештени. Ове године су на иницијативу и уз подршку стручних сарадника у свим вртићима заживели савети родитеља сваког вртића, савети се састају по плану и покрећу прве иницијативе и тиме потврђују своје активно укључивање у живот вртића.

Примећујемо да уз организовану и доступнију подршку родитељима расте број васпитача који родитеље упућују у саветовалишта, али расте и број родитеља који самоиницијативно траже подршку у саветовалишту.

Закључак

Успостављањем нове организације рада стручних сарадника поставили смо темеље за развијање квалитета рада установе у целини. На тим темељима градили смо разумевање основа програма „Године узлета“, подржавали развијање реалног програма, развијали

сарадњу, заједничко учење и рефлексивну праксу, подршку и сарадњу са родитељима – кључним партнерима у остваривању добробити детета.

Настављамо битку за добробит детета и квалитет, малим корацима упркос тешкоћама одлучили смо да се фокусирамо на личне снаге и снаге колектива, непрестано се снажећи међусобно и не одустајући.

Литература

Pravilnik o osnovama predškolskog vaspitawa i obrazovanja-Osnove programa-Godine uzleta (2018). *Službeni glasnikRS-„prosvetni glasnik“ broj 16/2018*

Pravilnik o programu svih oblika rada stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi (2021) *Službeni glasnik RS-„Prosvetni glasnik“ broj 6/2021*

Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovog profesionalnog razvoja (2021). *Službeni glasnikRS-„prosvetni glasnik“ broj 3/2021*

Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju vaspitača i wegovog profesionalnog razvoja (2018). *Službeni glasnikRS-„prosvetni glasnik“ broj 16/2018*

Ивана Јокић⁶, психолог, ПУ „Нада Наумовић“, Крагујевац
Анита Ерић⁷, педагог, ПУ „Нада Наумовић“, Крагујевац

ПРИКАЗ ПРАКСЕ У ГРАЂЕЊУ КВАЛИТЕТА КРОЗ ЗАЈЕДНИЧКО ПЛАНИРАЊЕ, ВРЕДНОВАЊЕ И ИНИЦИЈАТИВУ ЗА КОРАКЕ ПРОМЕНЕ

Апстракт: Стручни сарадници имају дефинисане облике рада кроз Правилник о програму свих облика рада стручног сарадника у предшколској установи (2021), као и компетенције које су заједничке, али и једном делом специфичне (Правилник о стандардима компетенција за професију стручног сарадника у предшколској установи и његовог професионалног развоја, 2021). Полазиште за промишљање о начину рада (ефикасности и смислу) је било досадашње искуство и различити модели за план ширења Основа програма у свим вртићима и језгрима. Проблем којим смо се бавили проистиче из преиспитивања, увида из васпитних група и вредновања квалитета покренутих процеса, као и преиспитивању сопствене улоге стручног сарадника, кроз рефлексију и саморефлексију, долажење до заједничког разумевања и заједничког плана/корака промене. Циљ је био да стручни сарадници повежу своје специфичне компетенције и кроз заједнички рад дају свој допринос у покретању процеса на нивоу вртића, кроз интеракцију, дискусију, заједничко вредновање и стручно вођење промене и разумевање трансформацијског вођења.

Кључне речи: документовање, иницијатива, промена, одрживост

Увод

Питање квалитета, постојање, развијање, грађење, посебно је актуелно протеклих година, посебно кроз истраживање „Модели процењивања и стратегије унапређивања квалитета образовања у Србији“ (Кrnjaja i Pavlović Breneselović, 2011–2016). У нашој земљи, нова концепција програма предшколског васпитања и образовања „Године узлета“ снажно наглашава квалитет. Међутим, питамо се, да ли је квалитет посебно својство ствари, датост, утврђено, оно ка чему стремимо, или је квалитет својство које се развија и гради у зависности од вредности којима се води, структуре и културе једне предшколске установе, као и запосленима и свим учесницима у програму васпитања и образовања. На који начин обезбедити континуитет и одрживост процеса који су потврда квалитета?

Стручни сарадници у ПУ „Нада Наумовић“ трагају за моделом који би покушао да обезбеди, на првом месту, промишљања о квалитету, да подстакне упитаности о сопственој пракси, а у другом кораку покушај промена, вредновања, што би можда довело до грађења, и још важније, одрживости квалитета. У овом раду биће приказан један од начина који су иницирали стручни сарадници како би се започео смислен процес истраживања сопствене праксе у грађењу реалног програма.

Квалитет- стабилност и/или флексибилност

Учешћем у реалном програму вртића често смо размишљали о томе шта квалитет јесте, шта он значи из перспективе појединца, перспективе установе или одређеног тима на нивоу

⁶ jokic_ivana@ymail.com

⁷ anita.eric72@gmail.com

установе или на нивоу вртића. Размеђујући са колегама, често осетимо да промишљања о квалитету могу бити потпуно различита, па и супротна. Та промишљања свакако утичу на праксу и на то како се односимо према сопственој пракси.

Да ли је квалитет детерминисан стандардима квалитета рада предшколске установе? Да ли су показатељи квалитета недвосмислени, стабилни и мерљиви и као такви осигуравају квалитет? Можда. Овде можемо поставити питање коришћења стандарда квалитета рада. Да ли је то листа показатеља на основу које процењујемо праксу? Сигурно да да. Међутим, често смо ранијих година били у прилици да видимо да се показатељи користе више као чек листа, без дубљег промишљања и дискусије о њима. Користе се како би се направио одређени пресек, сагледала пракса у тренутку. Закључивало се на основу тренутно доступних одговора, мало се повезујући са процесима који су се дешавали, имали континуитет, користили постојећу грађу документовања за закључивање. Као да је квалитет неко својство ствари које се спушта у праксу, а лако може и да изађе из праксе. Имајући овај увид, стручни сарадници су дубље промишљали и дошли до закључка да је једним делом велика заслуга методологије када се питамо о квалитету. Дакле, важан је начин на који вреднујемо праксу да бисмо дошли до одговора. Ту нам мало користе констатације типа има/нема. Оне могу бити само основ за дубље истраживање. Увид који је стручним сарадницима био ближи је посматрање квалитета као димензије која је потпуно уроњена у праксу, културу и структуру ПУ, повезана са вредностима, имплицитним и професионалним теоријама о детету. У складу са тим било је потребно прилагодити и методологију, тј. приступ и начин вредновања и грађења квалитета. Може се рећи да је одлика квалитета овако посматрано, више флексибилност, тј. вишеперспективност. То би значило да квалитет није датост, већ се мења, ствара, гради, промишља и зависи од свих актера. За стручне сараднике схватање квалитета као партиципативног, динамичног, вишеперспективног, захтева стално праћење и преиспитивање и никада се не може рећи да има коначно одређење. Квалитет се гради кроз разумевање и трагање за стратегијама развоја које су релевантне за дати контекст (Крнјаја, 2016.: 10).

Методологија- начин грађења квалитета реалног програма

Вратимо се методологији коју смо поменули у тексту изнад. Кључан увид стручних сарадника био је да то на који начин ћемо организовати посао, са којим алатима, директно утиче на грађење квалитета и развијање квалитета реалног програма. Наравно, сви увиди, па и овај, проистекли из размена у малој заједници учења стручних сарадника, унапређивали су компетенције стручног сарадника. Свака од 11 радних јединица у нашој установи има своје специфичности и аутентична је. То значи да су приоритети промене васпитне праксе различити у различитим вртићима, стога је и подршка стручних сарадника морала бити флексибилна. Важан задатак је био подршка у успостављању заједнице учења на нивоу вртића, критичко промишљање о својој пракси из више перспектива. То је можда и најважнији корак у грађењу квалитета реалног програма.

Важно је било одржати нит између конструктивне размене и конкретних корака промене за део васпитне праксе за коју су васпитачи сматрали да је приоритет. Ово није лако постићи и чини се да подршка стручних сарадника у овом делу мора бити континуирана. Теме које се отварају на разменама са васпитачима на нивоу вртића су вишедимензионалне и вишезначајне за развијање реалног програма. Отвореност за дискусију, мотивација и

истинска заинтересованост за истраживање своје праксе су темељ сваке размене. Међутим, нису сви практичари подједнако отворени да о својој пракси промишљају као динамичној, подложној променама у складу са вредновањем. Иако није тренутно присутно интензивније вредновање на нивоу васпитне групе, смисао вредновање добија када се на поменутих разменама заједно са стручним сарадницима вреднује постојећа пракса. Тада долазимо до приоритета, планирања корака промене и у догледно време и евалуације процеса. Међутим, важно је да нагласимо, да цео овај процес мора бити праћен сталном рефлексијом и коконструкцијом знања.

Развој промена кроз аутентичност праћења, документовања и вредновања

Стручни сарадници су се на заједничким састанцима усагласили да израде аутентичне инструменте који су били „допуњујући“ у односу на развијање реалног програма. Циљ инструмента је био да у пракси /васпитним групама, а након тога и на заједничким састанцима тимова вртића вреднујемо, преиспитујемо сагласност реалног програма вртића са концепцијом Основа програма. Такође, инструмент је био основ за заједничко преиспитивање и дијалог о култури и структури вртића и покретање заједничких акција у циљу унапређивања праксе.

Појединачном применом или на нивоу група од стане практичара добили смо слике о програму који је видљив/реалан. Покретање дијалога на нивоу групе у циљу бољег сагледавања праксе и давање предлога промене. У даљем кораку нам је било важно да се вратимо на концепцију и развијање реалног програма и сагледамо колико знамо, где смо сада и шта желимо, шта нам је важно, како ћемо то постићи, шта/ко може да нам буде подршка. Како стара пракса може бити замењена новом праксом? Како разумемо промену? Како се осећамо? Како сарађујемо?

Питања током састанка нису била потпуно јасна. Преиспитивање: да ли стручни сарадник говори јасно, да ли покреће дискусију, уважава предлоге, питања и дилеме, да ли изводимо закључке, да ли учимо у овом процесу, да ли свако има прилику да говори, колико нам треба времена да се разумемо? Како је овај начин рада био потпуна новина у пракси и стручних сарадника и практичара били смо у истој позицији учења, али истовремено у прилици да даље преиспитујемо или унапређујемо компетенције: сада и овде, у рефлексији са другима. Да бисмо могли лакше да пратимо развијање праксе израдили смо један образац. Документ „Образац за заједничко развијање и праћење реалног програма вртића“ представља низ приоритета на којима тим планира да ради. Промене проистичу из праксе вртића, дискутују се изазови и предлози и на крају дефинишу кроз приоритете. Рад на једном или више приоритета се организује, документује и вреднује на нивоу практичара који се баве променом или променама. Кораци акције, шта је научено и нова акција представљају могућу путању промена.

Ниво који смо иницирали и пратили заједно у разменама је „Листа процене размене на нивоу тима“. Садржи 4 нивоа самопроцене практичара (1-4) и обухвата: јасноћу сврхе (циља) размене, учешће и лични допринос, разумевање заједничког циља (промене) и доминантно осећање. Увид који смо остварили јесте да су највеће оцене практичара дате у делу јасноће и разумевања заједничког циља, као и осећаја током размене, а најмање у делу личног доприноса и учешћа на размени. Ако би надаље трагали да ли су стручни сарадници јасни одговор би био да јесу. Оно што је потребно унапредити јесу стратегије за подршку

практичарима за грађење праксе вртића „као простора рефлексивне праксе“ (Pravilnik o osnovama programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja, 2018:15), проактивне улоге у тиму вртића, препознавање капацитета и компетенција практичара унутар вртића, допринос појединца или групе и развијање заједнице која учи.

Компетенције – изазови праксе

Дефинисање стандарда компетенција стручног сарадника заснива се на принципима предшколског васпитања и образовања датих у Закону о предшколском васпитању и образовању, теоријско- вредносним полазиштима о учењу и развоју детета, пракси вртића и начелима система предшколског васпитања и образовања „Године узлета“. „Дефинисањем стандарда компетенција стручног сарадника стварају се претпоставке за развијање квалитета предшколског васпитања и образовања кроз усаглашено деловање на плану система образовања, плану предшколске установе и на индивидуалном плану професионалног развоја стручног сарадника, а у правцу развијања овако дефинисаних компетенција“ (Pravilnik o osnovama programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja, 2021:2).

У процесу грађења квалитета кроз заједничко планирање, вредновање и иницијативе за кораке промене, препознали смо различита разумевања компетенција у смислу како се разуме подручје професионалног развоја. „Потреба сталног учења и надограђивања одговора на питање шта значи бити добар васпитач и шта је добар програм“ (Pravilnik o osnovama programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja, 2018:39) у дијалогу са практичарима, издвојили су, препознали унапређивање компетенција у подручјима непосредног рада са децом и развијања реалног програма. Анализирајући наведене компетенције које практичари наводе (документовање дечијег развоја и учења, начини грађења партнерства са породицом, грађење односа и друго) водило нас ка питањима: које слике о сопственој пракси су примарне када је сагледавамо појединачно и заједно и колико имамо знања и вештина да се мењамо.

Уколико се вратимо, а потребно је, на теоријско – вредносне постулате Основа програма: слика о детету, вртићу и предшколском васпитању и образовању, увидећемо да је нужно да разумемо да би се квалитет градио на ономе чему тежимо и шта сматрамо вредним (концепција) неопходно је да се гради кроз „заједничко разумевање и преиспитивање својих знања и уверења, васпитач утемељује као лично релевантне и блиско повезане са властитом праксом (Pravilnik o osnovama programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja, 2018:13).

На недељним састанцима стручни сарадници су преиспитивали своје компетенције за подршку практичарима посматрајући сопствена знања „о“, умења „да“ и вредности. У овом кораку смо препознали важност узајамне подршке, уважавања, договора и планирања. Аутентичност знања различитих профила стручних сарадника допринело је да добијемо ширу слику сопствених знања, умења и вредности и да их у континуитету даље промишљамо, али и из перспективе односа компетенција сарадника и практичара.

Научене лекције- искорак ка квалитету

Корак који је уследио након месец дана био је укључивање стих стручних сарадника и сарадника (сарадника за исхрану, сарадника на превентивној здравственој заштити, педагога за музичко), помоћника за педагошки рад и директорке, осим психолога, педагога, социолога и педагога за физичко васпитање који су ове процесе на нивоу вртића и иницирали. Идеја за окупљањем и заједничким анализирањем процеса у установи створило је услове да се о важним питањима, промишљањима и договорима промена дешавају у одређеној мери системски у самој установи.

Континуитет размене стручних сарадника и сарадника створио је прилике да (као и тимови вртића) дискутујемо о изазовима праксе, делимо идеје и промишљања и планирамо наредни корак. Од питања: шта ради стручни сарадник и где, померамо се ка поверењу и узајамности, уважавању компетенција, договарању и праћењу планираних промена, а пре свега промени културе. Промене су трансформативне, дуготрајне и изложене бројним отпорима, сложене, јер једна промена нужно утиче на други промену на свим нивоима установе (системског решења). Култура промене је одлика, суштина квалитета васпитања и образовања једне установе, одређена степеном разумевања свих учесника зашто нешто радимо/мењамо. Неизвесност као део свакодневног рада у предшколском васпитању и образовању, спремност да учествујемо и будемо носиоци промена, да документујемо исте, да заједнички вреднујемо и доносимо одлуке су научене лекције које смо започели у нашој пракси.

Научено је да промена не може бити наметнута споља, ван установе или од стране „моћи“ јер не даје суштинску и одрживу промену засновану на потребама, аутентичности и приоритетима појединаца и тимова. Промена има смисла ако је промишљена, планирана, договорена и вреднована у континуитету од стране стручних сарадника и сарадника, размењена са другим учесницима васпитно – образовног рада. Наш модел заједничког развијања и праћења реалног програма вртића померио се ка установи и пракси (промени културе) да редовним разменама вреднујемо процесе у установи.

Компетенције стручних сарадника се мењала не у самом одређењу одабране компетенције, већ у рефлексији начина и стратегија подршке практичарима, грађење поверења и дељењем одговорности, отвореном и јасном комуникацијом. Све наведено би се могло посматрати и као модел/овање, знање и умење сада и овде.

Literatura

Pravilnik o programu svih oblika rada stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi (2021) *Službeni glasnik RS - Prosvetni glasnik*, broj 6 od 4. avgusta 2021.

Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovog profesionalnog razvoja (2021) *Službeni glasnik RS - Prosvetni glasnik*, broj 3 od 13. aprila 2021.

Krnjaja, Ž. (2016) *Gde stanuje kvalitet. Knjiga 3. Istarživanje sa decom prakse dečjeg vrtića*. Beograd. Institut za pedagoška istraživanja, Filozofski fakultet Univerzitet u Beogradu

Pravilnik o osnovama programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja (2018) *Službeni glasnik RS- Prosvetni glasnik*, broj 16 od 17.9.2018.

Јелена Рикало⁸- педагог, педагошки саветник, ПУ „Пионир“ Јагодина
Весна Остојић⁹- помоћник директора, ПУ „Пионир“ Јагодина
Мирјана Димитријевић¹⁰ - васпитач, ПУ „Пионир“ Јагодина

АКТИВНА УЛОГА СТРУЧНОГ САРАДНИКА У ТИМУ ЗА САМОВРЕДНОВАЊЕ

Апстракт: Рад приказује процес самовредновања који се односи на континуирано критичко преиспитивање постојеће праксе, на развијање критичке свести, заједнички став запослених да анализирају и унапређују квалитет свог рада, као и рад своје установе у циљу пружања подршке добробити деце и породице. Кроз процес самовредновања акценат смо ставили на улогу стручног сарадника у Тиму и тимски рад у установи. Желели смо да прикажемо процес самовредновања који је настао кроз заједничка промишљања, размене идеја, отвореност, уважавање туђих мишљења и перспектива као и покушаја да се оне разумеју. Приказане су промене које су настале код појединаца, на нивоу Тима али и заједнице која је истовремено учила, расла и мењала се у професионалном смислу. Осветлили смо значај самовредновања и рад на развијању и примени инструмената за вредновање и самовредновање различитих области и укључивање других актера (деце, родитеља, локалне заједнице), што је допринело унапређењу наших компетенција.

Кључне речи: самовредновање, тимски рад, заједница, процес, преиспитивање

Грађење квалитета

Тема је важна јер указује на улогу стручног сарадника у грађењу културе самовредновања, преиспитивању сваког појединца о сопственој пракси и професионалној одговорности.

Током стицања самоувида разматрали смо какви смо практичари, какви желимо да будемо и шта нам је све потребно на путу промене и развоја. Код практичара је уочена недовољна мотивисаност за укључивање у рад тима, самопроцену сопственог рада, рада Установе и разумевање стандарда и индикатора вредновања. Као конкретну акцију стручни сарадник је усмерио своју пажњу на сагледавање постојећих потенцијала практичара, охрабривање на двосмерну комуникацију и размену искустава, како би се разјасниле постојеће дилеме и потешкоће у раду. Уочене разлике у мишљењу, разумевању и тумачењу послужиле су нам као прилике за конструктивну комуникацију и заједничко учење, грађење квалитета и промену уверења.

У процес самовредновања укључили смо родитеље, практичаре и децу. Циљ нам је био да област „Васпитно - образовни рад“ сагледамо из улога различитих актера, да препознамо своје снаге и слабости кроз специфичности установе и тумачења стандарда квалитета рада.

Сваки наш вртић има своју структуру (наменски прављени објекти, адаптирани објекти за боравак деце и потребе породица, обухват деце и број запослених) и културу (тимски рад, односи, сарадња са родитељима, стручно усавршавање запослених).

Ове специфичности су важне за васпитно-образовни рад, његово планирање и развијање реалног програма, стварање и уређење физичке и социјалне средине за учење и развој деце.

⁸ jelena161178@gmail.com

⁹ vesnaostojicjagodina@gmail.com

¹⁰ mirjana.dimitrijevic1708@gmail.com

Улога стручног сарадника је да заједно са практичарима препозна културу и специфичности објеката и да кроз процес самовредновања дође до резултата: шта је оно у чему смо добри и шта би требало унапредити у даљем раду.

Квалитет смо градили преиспитивањем:

- правила о коришћењу простора, опреме, материјала и времена;
- мењањем и уређењем простора, прилагођених потребама реализације пројеката;
- структурирањем простора у ком се истицао процес учења;
- коришћењем простора локалне заједнице за истраживање, игру и учење деце и дворишта вртића за сусретања и сарадњу деце различитих узраста;
- смањивањем социјалне сегрегације бављењем пројектним активностима различитих група;
- грађењем вршњачких заједница у којима су видљиви пријатељски односи;
- грађењем групног идентитета заједнице;
- организовањем хоризонталних размена међу запосленима у различитим објектима.

Стручни сарадник са васпитачима кроз размену мишљења, обиласком објеката, консултацијама са стручним радницима и децом, анкетирањем и интервјуисањем родитеља и увидом у педагошку документацију има увид о култури свих објекта и њиховим специфичностима.

Допринос стручног сарадника у процесу грађења квалитета у предшколској установи

Циљ стручног сарадника био је оснаживање и јачање практичара за подстицање заједничког рада, квалитетније спровођење процеса самовредновања, обезбеђивање позитивне атмосфере и заједничког рада, спремности и отворености за промене кроз уважавање разних улога свих учесника процеса.

Кроз професионално ангажовање стручног сарадника иницирани су чести састанци уз уважавање и договор свих учесника у размени. Значај самовредновања откривали смо кроз радионице које је водио стручни сарадник: „Из различитих углова свих актера самовредновања,, и „Образложење стандарда“. Радионице су чланови Тима најпре реализовали у својим објектима са стручним радницима а затим заједно образлагали и сумирали резултате на састанцима Тима са стручним сарадницима. Уочили смо своје јаке и слабе стране што нам је помогло да на основу заједничких закључака и разумевања стандарда креирамо инструменте за спровођење процеса самовредновања а самим тим и покретање промена које су постале видљиве.

Приликом спровођења самовредновања изазов је био:

- заједничко разумевање и образложење стандарда и индикатора, где смо уз подстицање стручног сарадника унапредили размену мишљења и идеја и дошли до заједничког закључка;
- сагласност о употреби одређених метода, инструмената и техника.

Анализирајући постојећу праксу у Установи размишљали смо шта је то што је добро у начину рада Тима, што би требало да задржимо а шта је потребно да променимо и унапредимо.

Током процеса самовредновања коришћене су: дескриптивна метода, образложење стандарда, анкете и интервјуи за стручне раднике и родитеље, консултације са децом, преглед педагошке документације и чек листа, непосредан увид у уређење простора и обилазак група деце. Изабране методе коришћене су у циљу прикупљања што поузданијих података о раду у нашој Установи и сагледавању различитих аспеката из перспективе извора и доказа у процесу самовредновања. Подаци које је Тим за самовредновање прикупио били су квантитативни и квалитативни, јер се током израде инструмената водило рачуна о принципу триангулације која се односи на обезбеђивање података из три различита извора. Подаци који су добијени квантитативно повезани су са квалитативним подацима и на основу њиховог поређења донети су закључци о присутности показатеља. На овај начин добијена је објективна слика стања у области коју смо испитивали а на основу података израђен је извештај са јасним препорукама и мерама. Након увида у извештај приступило се изради Акционог плана за унапређење рада у сарадњи са другим тимовима. Акциони план за унапређење квалитета рада израђује Стручни актив за развојно планирање, који разматрају Тим за обезбеђивање квалитета и развој установе и Тим за самовредновање. Потом се прати и вреднује примена акционог плана.

Наше снаге биле су: Тимски рад и заједништво, искуства која смо стекли током менторске подршке, професионалне компетенције стручних сарадника и дугогодишња пракса у процесу самовредновања. За јачање компетенција стручног сарадника допринело је похађање обука: „Стручни сарадници као носиоци промена“ - СНОП и „Самовредновање квалитета рада ПУ“, као и учешће у пројекту Завода са просветним саветником Дубравком Јовановић - „Унапређивање квалитета предшколског васпитања и образовања кроз унапређење механизма за вредновање предшколских установа и развој система подршке“.

Практичари су имали прилику да кроз Тимски рад и јасно дефинисане улоге чланова промишљају, повезују се са практичарима из других објеката, створе климу заједништва, развијају вештине рада у тиму, критичку свест, слободно изражавање, активно учешће, препознавање својих снага и слабости, одлучивање и преузимање одговорности настале вођењем процеса промена од стране стручног сарадника.

Схваћена је важност и значај процеса самовредновања. Стечен је увид у поступак процеса самовредновања и давање личног и професионалног доприноса сваког члана Тима. Владала је атмосфера заједништва уз уважавање мишљења и потреба појединца и породице као и њихових идеја у изради и креирању процеса самовредновања. Саморефлексија и заједничка рефлексија, акције које предузимају практичари, представља најважнији процес развоја рефлексивне васпитно - образовне праксе. Рефлексивна пракса пружа помоћ практичарима и стручним сарадницима да схвате где се налазе на свом путу професионалног развоја.

Садржаји рада и размена мишљења били су у функцији унапређења рада Установе, развоја деце и заједнице при чему се водило рачуна о грађењу заједнице у којој вртић постоји и њеним ресурсима који деци могу да буду места за игру, учење и истраживање.

Питања која смо постављали тицала су се идентификовања подручја промене која ће имати највећи утицај на рад тима и установе; Препознавање стратегија и вође који ће допринети промени и како можемо осигурати одрживост промене. Уочили смо да сви воле и желе да

буду значајни чланови заједнице и допринесу развоју праксе. Било је потребно да сви схватимо на који начин можемо акцијом унапредити свој рад и рад установе и тиме осигурамо успех наше заједнице.

Стручна служба је промишљала заједно са васпитачима. Стручни сарадници нису давали готове одговоре, већ су усмеравали васпитаче својим питањима: Где смо сада, где желимо стићи, и на који начин то можемо постићи? Да ли су у осмишљавању и уређењу простора учествовала деца, родитељи и васпитачи? Да ли смо нешто могли другачије да урадимо? Да ли се у вртићу стварају ситуације за интеракцију међу децом различитог узраста? Како је текао процес заједничког учења? Да ли су деца била задовољна? Шта је новина у процесу учења? Да ли је основ за планирање било посматрање, слушање и праћење дечијих потреба и интересовања? Како се уважавају идеје, иницијатива и предлози деце и родитеља?

Отежавајући фактори били су:

- организациона структура (број деце у групама) која утиче на интеракцију међу децом и стварању тешкоћа у смисленом учењу, консултовању деце, праћењу заинтересованости и дечије игре;
- недовољно материјлно-техничких средстава.

Стратегије су биле: смањити број деце у групи, пратити реакције деце током интеракције и провокације пројеката и подржати истраживање и учење смислено деци. Организовати ситуације у којима има интеракције међу децом различитог узраста. Успостављање сарадње са фирмама у локалној заједници (набавка рестлова, материјала и средстава).

Компетентност стручних сарадника /сарадника

Кроз овај рад стручни сарадник је развијао своје компетенције за сарадњу и заједништво на основу сагледавања и критичке анализе рада Установе кроз активну улогу у Тиму за самовредновање како би покренуо процес грађења квалитета.

Захваљујући континуираним едукацијама, применом одређених знања, умења и дефинисањем постављених вредности дошли су до изражаја квалитетнији начини рада стручног сарадника у тимском раду. Ово је стварање нове слике о себи и тражење смисла у позитивном мењању себе.

Кроз искуства хоризонталних размена на састанцима Тима јачали смо компетенције стручних сарадника и васпитача и градили заједницу која учи и ослања се на своја знања, умења и вредности, уважавајући потребе деце и родитеља.

Улога стручног сарадника је у овом случају лидерска јер се огледа у вођењу и учешћу у раду тимова на нивоу Установе, као и развијању и подржавању тимског рада међу члановима.

Закључак

Увидели смо да су чланови Тима спремнији да преиспитују своје ставове и праксу, да на састанцима влада атмосфера у којој се подржава повезивање практичара и влада узајамна подршка у изношењу идеја и размени мишљења. Чланови су отворенији и компетентнији

да самостално организују састанке у својим објектима и да деле своје увиде са колегама. Препознали смо да је за одржавање постигнутих промена и унапређење праксе неопходно континуирано састајање ради хоризонталне размене.

Ту се огледа култура вртића као заједнице оних који у њему раде, уче и стварају позитивну атмосферу за истраживање и лично и професионално преиспитивање и напредовање.

Литература

Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, (2019). „*Godine uzleta*“: *Osnove programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja*, Beograd: Prosvetni pregled.

Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja(2021), *Pravilnik o standardima kompetencije za profesiju stručnog saradnika u PU i njegovom profesionalnom razvoju*, Beograd.

Ministrastvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, Zavod za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja (2022) „ *Samovrednovanje u predškolskim ustanovama-Vodič za zaposlene u PU*“, Beograd

Ана Бешењи¹¹, психолог, ПУ "Плави чуперак", Тител;
Далија Тодић¹², дефектолог, ПУ "Плави чуперак", Тител

НЕГОВАЊЕ ВРЕДНОСТИ САРАДЊЕ, ЗАЈЕДНИЧКОГ УЧЕШЋА И ПОДЕЉЕНЕ ОДГОВОРНОСТИ НА НИВОУ ЛОКАЛНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ У ЦИЉУ БРИГЕ ЗА ДЕЦУ И ПОРОДИЦУ

Апстракт: Знамо да је породица примарни и најважнији васпитач деце и да се снаге детета огледају у снагама родитеља. Кроз праксу смо уочили да родитељи и стручњаци из области образовања, здравствене и социјалне заштите имају заједнички циљ – квалитетан развој детета. И зато су се различите институције у нашој Општини повезале како би били подршка деци и родитељима, свако из своје улоге практичара и у оквиру свог сектора, а опет да на тај начин сви заједно креирамо такво окружење и систем који ће бити подржавајући и за децу и родитеље. Главни допринос стручних сарадника у овом процесу био је сагледати потенцијале локалне заједнице и усмерити капацитете за организовање различитих програма и услуга намењених деци и њиховим породицама у складу са њиховим аутентичним потребама.

Кључне речи: локална заједница, партнерство, породица

Увод

Оно на шта смо посебно поносни јесте да смо у протеклих неколико година, ми као установа били иницијатори институционалног повезивања на нивоу општине у циљу подршке деци и породицама. Највећа снага наше општине је у томе што већ дуго радимо на унапређивању интерсекторске сарадње кроз низ различитих активности још од 2018. године. У досадашњим активностима сарађивали су представници Локалне самоуправе, Дома здравља, Центра за социјални рад као и представници различитих институција и организација у окружењу који чине Локалну радну групу на нивоу Општине Тител која се бави бригом о деци и породици.

На основу саморефлексије након досадашњих заједничких акција, радна група је уочила недостатак у области праћења и препознавања потреба које различите породице могу имати на свом путовању старања о детету и за главни циљ смо поставили стремљење ка заједничком учешћу и подељеној одговорности свих практичара релевантних за ову област, односно на усаглашавање активности на нивоу општине и заједничког делања свих практичара. Поред низа активности на нивоу локала, додатну подршку и ресурсе смо потражили кроз учешће у различитим пројектима: Супер, Инклузивно ПВО, Подстицајно родитељство, Брига о родитељима/старатељима кроз које смо се додатно повезали тако да се радна група састајала по потреби и у складу са планираним активностима у оквиру наведених пројеката. Наш задатак је био да водимо рад групе и да са сваког састанка изађемо са постигнутим договором за наредну акцију. Питали смо се каквој пракси тежимо, заједнички дефинисали приоритете и путем различитих акција мењали и праксу и културу.

¹¹ anabesenji@gmail.com

¹² dalijatodic@gmail.com

Усмереност на сарадњу са практичарима као димензија грађења квалитета

Осим што смо се ми у установи фокусирали на запослене, децу и родитеље, трудили смо се да руководимо радном групом на општинском нивоу како бисмо обезбедили континуитет и испратили цео процес грађења подстицајног окружења за децу и родитеље.

Како бисмо уважили све учеснике, трудили смо се да процес промене водимо уз континуирано вредновање рада кроз фокус групе и разговоре у којима су учествовали родитељи, запослени у предшколској установи али и другим институцијама што свакако поткрепљује неговања принципа развојности у нашој личној пракси и шире. На фокус групама Локалне радне групе се дискутовало о томе како разумемо шта је потребно породицама у нашој Општини као подршка, којим ресурсима располажемо, и шта видимо као могући допринос свих релевантних институција на путу грађења подршке деци и њиховим породицама. Неким фокус групама су присуствовали и чланови Савета родитеља. На овај начин смо градили заједничко разумевање међу различитим учесницима о важности укључености различитих институција у бригу о деци и породици.

Након дефинисања приоритета, дефинисали смо план акција и договарали улоге. Заједнички допринос професионалаца из различитих установа игра значајну улогу у процесу имплементације и реализације различитих активности у циљу подршке деци и родитељима. Сматрамо и да повезивање различитих стручњака, пружа осећај сигурности родитељима, али такође, ова врста умрежавања пружа довољно информација, примера добре праксе, и критичког промишљања о новим начинима рада као и стратешком планирању како да унапредимо праксу вртића.

Не можемо а да не поменемо да смо осим визије и циљева посебно дефинисали и вредности које су нам биле компас у вођењу промена. Кроз разговор и увидима смо једни другима помогли да идентификујемо заједничке вредности које смо дефинисали као "Уважавање примарне улоге родитеља у васпитању деце на раном узрасту и значај укључености различитих система као ресурс за подршку деци и породици" што је представљало кључну подршку и ветар у леђа и када је процес био изазован и непредвидив.

Од промена у структури до промена у култури

Сарадња са различитим институцијама је отворила нове перспективе у погледу развијања реалног програма. Планиране посете са запосленима у окружењу обезбеђују деци нове доживљаје и искуства која доприносе новим сазнањима и учењима али и томе да деца себе перципирају као важне учеснике у заједници. У циљу заједничког истраживања током пројеката, васпитачи све више користе широке могућности локалне заједнице.

Родитељи су се укључили и у активности уређења и опремања инспиративне средине за учење у ходницима и холовима. На овај начин су заједнички простори наших вртића постали место сусретања деце различитих узраста и одраслих, запослених и породица. Овако дефинисани простори су приближили родитељима живот и рад наше установе и подржали пут развоја од "родитеља сарадника" до "партнера у развијању програма". Партнерске односе са породицом градимо кроз узајамно поверење и поштовање, уважавање перспективе са друге стране, кроз сталну отворену комуникацију и дијалог, као и спремност на промене. Ослушкивање и анкетање родитеља је показало да оно што им недостаје и

што им је важно јесте да имају обједињене све релевантне информације везане за родитељство на једном месту. Тако смо дошли на идеју да израдиммо Водич за родитеље, који се налази у свим установама локалне заједнице и где свака установа и институција представља спектар својих услуга које су креиране у циљу подршке родитељима и родитељству.

Приликом анкетирања представника локалне заједнице, дошли смо до нама веома важних увида који су се односили на промену парадигме улоге и учешћа вртића у животу заједнице. Не само да смо ми из вртића почели другачије да перципирамо локалну заједницу него и они нас. Осим свакодневне сарадње у циљу развијања пројеката, деца су све чешће препозната као сарадници у организацији и реализацији различитих манифестација и активности на нивоу локала. 15. Јуна. 2023. године у општини Тител је по први пут одржана манифестација под називом "Родитељи у центру пажње". На манифестацији је учествовало преко 250 деце заједно са њиховим породицама из свих општинских места, као и све релевантне институције које су представиле спектар својих услуга креираних у циљу подршке деци и њиховим породицама У сарадњи са центром за социјални рад и удружењем грађана Свим срцем за Тител, учествовали смо у акцији прикупљања дечјих играчака, сликовница, бојанки и прибора и опремању разиграних простора у Дому здравља, Центру за социјални рад и другим институцијама, где је идеја да родитељи и деца док чекају на неку услугу проводе време у игри и међусобној интеракцији. Тако су и други простори у локалној заједници постали разиграни и добили функцију подршке грађења односа на релацији родитељ-дете.

Професионалне компетенције стручних сарадника као ослонац грађења квалитета

Компетентност за стратешко (развојно) планирање се у самом раду огледа баш у настојањима стручних сарадника да кроз различите активности увиђају специфичности и ресурсе целе локалне заједнице како бисмо планирали и реализовали активности намењене деци и родитељима у складу са најбољим интересом детета и породице а уз подршку свих релевантних актера у заједници.

Компетентност за сарадњу и заједништво смо имплементирале кроз иницирање и организовање различитих облика сарадње пу са другим организацијама и институцијама као и кроз допринос видљивости улоге и значаја ПУ и ПВО у локалу кроз различите акције и активности. Грађењу квалитета смо допринеле кроз своје ангажовање у идентификацији ресурса заједнице, планирању активности и усмеравању праксе према најбољим интересима деце и породице.

Кључна улога стручног сарадника је била да уоквири главне увиде и подели их са локалном радном групом. Сарадња и иницијатива у изградњи партнерства су допринеле јачању подршке од стране различитих учесника, чиме се унапредило целокупно искуство и квалитет предшколске установе. Главни допринос стручних сарадника у овом процесу јесте што смо радили на трансформацији културе установе у правцу партнерства са породицом и локалном заједницом, а све то кроз низ акција и активности. Осим што смо руководиле радом локалне радне групе, израђивале смо мапе потенцијала и ресурса у окружењу, користиле различите догађаје на локалном нивоу како бисмо промовисали програм и рад вртића, учествовале на различитим манифестацијама, осмишљавале различите промотивне материјале на тему подршке деци и породици, промовисале пво и подизале свест о важности

укључивања деце раног узраста у систем и заједно са васпитачима смо континуирано преиспитивале која места у локалној заједници можемо користити као места истраживања у оквиру пројеката.

Досадашње активности као мотивација за наредне кораке

Настојаћемо да и даље пружамо подршку деци и родитељима, свако из своје улоге практичара и у оквиру свог сектора, а опет да на тај начин сви заједно креирамо такво окружење и систем који ће бити подржавајући за децу и родитеље. Грађење квалитета праксе је континуирани процес трансформације културе кроз рефлексивно преиспитивање кључних димензија контекста праксе вртића. Како бисмо постигли што боље резултате у овом процесу, неопходно је и даље оснаживање практичара, као и повезивање на локалном нивоу.

Свесни смо чињенице колико је важан допринос сваког члана тима, као и сарадња са локалном заједницом. Кроз заједнички рад можемо даље обликовати ефикасно и подржавајуће окружење за децу и родитеље и допринети позитивним променама у ширем друштвеном контексту. Област у којој можемо и даље да се развијемо јесте креирање програма бриге о родитељима/старатељима, па нам је с тога циљ да унапредимо и подржимо васпитаче, њихове компетенције и вештине а самим тим и родитеље како бисмо обезбедили холистичку подршку деци. Потребно је да развијемо умења успостављања односа са родитељима/старатељима, сагледавања потреба породице у различитим, за породицу осетљивим, периодима и пружање адекватних, индивидуализованих облика подршке.

Литература

- Pravilnik o standardima kvaliteta rada ustanove (2018). *Sl. glasnik RS – Prosvetni glasnik*, broj 14/2018.
- Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovog profesionalnog razvoja (2021). *Sl. glasnik RS, Prosvetni glasnik*, broj 3/2021
- Krnjaja, Ž. (2016). Gde stanuje kvalitet (Knjiga 3)-Razvijanje prakse dečjeg vrtića. Beograd: IPA
- Pavlović-Breneselović, D. i Krnjaja, Ž. (2018). Građenje kvaliteta u praksi vrtića. *Odgojno-obrazovne teme*, 1(1-2), 25-47.
- Slunjski, E. (2018). *Izvan okvira 3, Vođenje prema kulturi promjene*. Zagreb: Element.

Јасна Матаруга¹³, социјални радник, ПУ „11. април“, Нови Београд
Наташа Радојевић¹⁴, психолог, ПУ „11. април“, Нови Београд
Јелена Тришић Стајић¹⁵, педагог, ПУ „11. април“, Нови Београд
Љиљана Митровић¹⁶, васпитач, ПУ „11. април“, Нови Београд
Марина Принчевац¹⁷, педагог, ПУ „11. април“, Нови Београд

ПОДРШКА ДЕЦИ И ПОРОДИЦИ У ВРТИЋУ И КОНЦЕПТ РАНЕ ИНТЕРВЕНЦИЈЕ

Апстракт: Рад приказује процес грађења инклузивне културе кроз имплементацију Програма ране интервенције у Предшколској установи „11. април“ као и највеће изазове у овом процесу. У приказаним аквностима које су део процеса грађења квалитета предшколске установе допринос стручног сарадника и сарадника огледа се најпре у рефлексивном преиспитивању и унапређивању постојеће културе вртића, посебно културе инклузивности. С тим у вези је и допринос у унапређивању сарадње са породицом кроз остваривање отворене комуникације, стварања услова и прилика за активно учешће и укључивање у непосредни васпитно образовни рад од фазе планирања до евалуације. Бити део Програма чија је главна окосница трансдисциплинарни приступ подразумева континуирано учење, размену знања и искустава, преиспитивање улоге стручног сарадника у погледу могућности, флексибилности, различитих начина учешћа као и сопствених професионалних компетенција, а све у циљу унапређивања постојеће праксе.

Кључне речи: Вртић за свако дете, подршка, разумевање, повезивање и укљученост

Увод

Полазиште

Основно полазиште представљају постојећа инклузивна култура и пракса као и свакодневни изазови у раду предшколске установе у овим областима. Предшколску установу „11. април“, Нови Београд, чине 37 вртића, и 8500 хиљада деце и породица и више стотина практичара. Свакој породици у неком тренутку је потребна подршка. Зато се у нашој установи негује инклузивни приступ као вредност усмерена на свако дете и сваку породицу, и укључивање различитих актера, стручњака и система у пружању подршке. Предшколска установа негује инклузивну праксу, политику и културу од 2004. године. Били смо једна од првих установа које су укључене и развијале су инклузивне пројекте подршке деци са тешкоћама. Као једна од првих предшколских установа укључени смо у Програм имплементације Раних интервенција у Србији. Овај пројекат реализован је уз помоћ Фондације за отворено друштво и Канцеларије Уницефа у Србији, а сада је програм који је део националне стратегије Републике Србије.

13 jasnamataruga@yahoo.com

14 natasa.radojevic@gmail.com

15 jelena.trisic.stajic@11april.rs

16 ljiljana.mitrovic@11april-nbgd.edu.rs

17 princevac.marina@gmail.com

Образложење проблема

Благовремено регистравање биолошких и/или социјалних фактора ризика за настанак сметњи у развоју или поремећаја у понашању и пружање подршке породици и детету је најважнији задатак у чему нам програм Ране интервенције даје смернице и подршку а то је међусекторски приступ и заједничко деловање здравства, образовања и социјалне заштите у пружању услуга подршке породицама које имају децу раног узраста, а код којих постоји ризик да ће се до поласка у школу испољити развојно кашњење. Систем раних интервенција предвиђа интегрисане услуге које пружа трансдисциплинарни тим, чији представник, који је примарни пружалац услуга и помаже породици да унапреди своје функционисање, повезује породицу са професионалцима из различитих система, који помажу породици да дефинише циљеве и исходе. Стручњаци из различитих система помажу породици да јачају своје снаге, а не слабости, охрабрује породицу да врши изборе и преузима контролу над ресурсима, и учвршћују међусобну сарадњу и повезаност у функцији најбољег интереса детета.

Циљ

Представљање рада има за циљ приказ праксе у Предшколској установи “11. април” кроз грађење трансдисциплинарног приступа у имплементацији Програма породично оријентисаних раних интервенција. Рад приказује и професионалне компетенције стручних сарадника и сарадника кроз допринос грађењу квалитета који се огледа пре свега у реструктурирању праксе вртића и рекултурацији праксе предшколске установе. У нашем раду приказан је методолошки приступ. Кроз рад се приказује трансдисциплинарни приступ који је спроводио Тим за инклузивно образовање ПУ, у складу са програмом Раних интервенција.

Разрада

Грађење квалитета у предшколској установи

Процес Ране интервенције, од првог контакта са породицом, па до процеса транзиције је индивидуализован, динамичан, прилагођен породици, њеним приоритетима и карактеристикама. У ПУ „11. април“ се реализују различите активности подршке деци и породици уз уважавање различитости породица и потреба и могућности за укључивање – индивидуално саветовалиште за породицу којој је потребна подршка, Библиотека асистивних технологија, Пројекте којима се спроводи процес диверсификације, који су намењени и деци и породицама („Ранац за будућност“ (укључивање Рома – Декада Рома), „Мале породичне приче“ (подршка породицама са изазовима), „Клуб квалитетног родитељства“ – подршка позитивном родитељству).

У процесу подршке породицама остварен је континуитет сарадње са интересорном комисијом. Кроз сарадњу се препознају деца и породице којима је потребна додатна подршка из сва три система и у договору са члановима интересорне комисије прави се план подршке за дете. Интересорна комисија у складу са својим овлашћењима препоручује различите врсте помоћи породицама (лични пратилац, остваривање додатка за туђу негу и помоћ, ослобађање трошкова плаћања вртића, остваривање права из области медицинских услуга).

Као значајан ресурс у локалној заједници остварена је сарадња са ОШ „Нови Београд“. На основу споразума стручњаци различитих профила, дегфектолози, реедукатори психомоторике, логопеди пружали су стручну подршку деци, породици и запосленима у планирању подршке за превазилажење изазова са којима смо се суочавали у непосредном раду. Школа је у својим просторијама организовала радионице за децу и родитеље са циљем подршке у препознавању потреба и изналажења ресурса у локалној заједници.

- На редовним заједничким састанцима прави се план транзиције за свако дете које прелази на наредни ниво образовања.
- Израда индивидуалних планова подршке – интервју и дефинисање функционалних циљева за дете и породицу и израда Индивидуалног плана подршке породицама.

Препознавање потребе за подршком и први кораци:

- Потреба за подршком детету се утврђује:

а) приликом уписа детета у вртић, или б) током боравка детета у вртићу.

А) Приликом уписа у нашу установу, на основу приложених података у стандардном захтеву на нивоу града, родитељи могу навести специфичности породице и детета. Тим за инклузивно образовање обавља разговоре са сваком породицом која је приликом уписа навела специфичност. Разговори се обављају у пријатној атмосфери, њима најчешће присуствују психолог, дефектолог, логопед, социјални радник, васпитач и родитељи са дететом. Циљ разговора је упознавање са специфичностима детета и породице, и на основу добијених података Тим прави план транзиције – укључивање у вртић и групу која је подстицајнија за дете, имајући у виду физичку и социјалну средину.

Б) Током боравка детета у вртићу, васпитач, породица, сручни сарадник могу препознати да је за дете потребна додатна подршка. Укључује се Тим за инклузију и са стручним сарадницима и васпитачима и родитељима праве план подршке за дете имајући у виду јаке стране детета и потребу за подршком.

Без обзира како је утврђена потреба за подршком породица се упознаје са концепцијом програма, питају се шта је за њих важно, и позивају се да буду директно укључени у активноси групе у складу са потребама. Родитељи се упознају са васпитачима, простором, рутинама и пројектним активностима. Формира се мини тим за подршку детету и породици како би процес укључивања детета у групу био што подстицајнији. Мини тим чине стручни сарадници и сарадници (психолог, социјални радник, педагог, дефектолог, логопед, сарадник на превентивно здравственој заштити), васпитачи, родитељи и стручњаци ван установе који раде са дететом. Израђује се план подршке. План подршке се евалуира и мења у складу са потребама детета.

У вртићу „Бисер“ формирано је саветовалиште за породицу које смо опремили захваљујући донацијама БПЦ-а и Канцеларији УНИЦЕФ-а у Београду. Библиотека асистивних технологија, која се налази у овом простору доступна је свој деци и породицама вртића.

Кроз сагледавање потреба заједничким радом свих чланова Тима за ране интервенције уз активно учешће родитеља детета израдили смо Индивидуалне планове подршке. Планови обухватају сваки корак у пружању подршке деци и породицама, те се кроз документовани договор утврђује шта ће бити фокус интервенције, ко ће бити укључен, када, којим интензитетом и где ће се пружати услуге. Планови су динамични променљиви документи

који се прилагођавају потребама и могућностима породице и расположивим ресурсима. Планом желимо да обезбедимо остварење свих приоритетних исхода породице.

Допринос стручног сарадника и сарадника у приказаном процесу грађења квалитета предшколске установе

У приказаним аквностима које су део процеса грађења квалитета предшколске установе допринос стручног сарадника и сарадника огледа се најпре у рефлексивном преиспитивању и унапређивању постојеће културе вртића, посебно културе инклузивности. С тим у вези је и допринос у унапређивању сарадње са породицом кроз остваривање отворене комуникације, стварања услова и прилика за активно учешће и укључивање у непосредни васпитно образовни рад од фазе планирања до евалуације. Бити део Програма чија је главна окосница трансдисциплинарни приступ подразумева континуирано учење, размену знања и искустава, преиспитивање улоге стручног сарадника и сарадника у погледу могућности, флексибилности, различитих начина учешћа као и сопствених професионалних компетенција, а све у циљу унапређивања постојеће праксе.

Подручја професионалног деловања стручног сарадника и сарадника у којима су видљиве професионалне компетенције и професионалне компетенције стручних сарадника и сарадника које се осликавају у приказаном деловању усмереном на грађење квалитета предшколске установе

Компетентност стручног сарадника и сарадника у овом раду је видљива у највећој мери кроз подручје стратешког (развојног) планирања и праћења праксе предшколске установе, а потом и кроз подручје сарадње и заједништва и подручје развијања рефлексивне праксе предшколске установе.

Имајући у виду подручје стратешког планирања и праћења праксе предшколске установе као најистакнутије, професионалне компетенције стручног сарадника и сарадника које су се у овом процесу грађења инклузивне праксе највише развијале огледају се у знањима која се тичу теоријских и друштвено-културних изворишта сврхе и функција предшколског васпитања и образовања, препознавања места предшколског васпитања и образовања у локалном, националном и међународном контексту, разумевања друштвених и економских тенденција и културних обележја који утичу на рад предшколске установе и савремених приступа програмима предшколског васпитања и образовања и теоријских полазишта на којима се заснивају.

Гледано кроз призму умења, компетентност стручног сарадника и сарадника у највећој мери у овом раду огледа се кроз стратешко планирање и тежњи да се сви аспекти рада установе заснивају на принципима демократске и инклузивне праксе, увиђање улоге специфичности окружења и структуре и културе установе у обликовању праксе установе и неговање позитивне специфичности установе и њеног окружења (специфичности локалне заједнице, просторних услова, колектива, структуре група, карактеристика деце и породице...). Такође, присутно је развијање умења усмеравања капацитета предшколске установе и сагледавања потенцијала локалне заједнице за организовање различитих облика, програма и услуга у складу са најбољим интересом детета и породице као и успостављања праксе предшколске установе на принципима уважавања различитости (културне, језичке, здравствене, социјалне...), једнакости и осетљивости на дискриминацију и неправду и осмишљава и

учествовање у реализацији додатне подршке деци и породицама, посебно деци из осетљивих група.

Закључак

Изазови у процесу реструктуирања праксе вртића и рекултурација исте у контексту преиспитивања постојеће културе инклузивности; начини превазилажења и конкретне промене које је стручни сарадник и сарадник покренуо и водио

У процесу преиспитивања постојеће културе инклузивности у нашој предшколској установи, пре свега смо се сусрели са изазовом разумевања значења појма инклузивности као и значаја инклузивности од стране практичара, па се у вези са тим, улога стручног сарадника састојала у покретању и вођењу стручних састанака који су имали за циљ управо размену у погледу тога како разумемо значење и значај инклузивности, како се наше лично значење рефлектује и огледа у стратегијама које користимо, како креирамо физичку и социјалну средину у вртићу и тако даље. Крајњи циљ оваквих размена био је грађење заједничког значења у области инклузивности. Изазов је представљало и остваривање комуникације и укључивање породица с обзиром да се ради о веома осетљивим категоријама породица са којима је у комуникацији важно показати сензибилисаност, препознати и уважити потребе сваког појединачног детета и породице. У погледу овог изазова, улога стручног сарадника и сарадника састојала се и састоји се од подршке васпитачима у унапређивању комуникацијских вештина за остваривање сарадње са породицом, примене знања стечених на различитим облицима стручног усавршавања у пракси: РБИ интервју са породицом – интервју заснован на рутинама, интервју са васпитачима, израда еко мапе и плана транзиције у сарадњи са породицом, примена циркумплексног модела породичног функционисања итд. У циљу превазилажења овог изазова, у једном од вртића, на иницијативу стручних сарадника и сарадника, формиран је и Центар за ране интервенције који представља, између осталог, не само простор за рад са породицама већ и едукативни и ресурс подршке за све практичаре. Такође, један од изазова у целокупном процесу примене програма породично оријентисаних раних интервенција који и даље траје јесте остваривање интересекторске сарадње. Наиме, није увек могуће остварити интересекторску сарадњу у целости односно укљученост сва три система (Предшколска установа – Центар за социјални рад – Дом здравља) најчешће услед преоптерећености и организације посла неког од система. Улога стручног сарадника и сарадника у тим ситуацијама огледа се у тимском разматрању постојећих ресурса и могућности за пружање подршке породици из оквира расположивих система, и планирању подршке. У превазилажењу изазова кључни су тимски рад, континуитет у остваривању сарадње, учења, комуникације, стручно усавршавање.

Наредни кораци у обезбеђивању континуитета процеса грађења квалитета и даље развијање сопствених професионалних компетенција

У даљем развијању односно примени Програма породично оријентисаних раних интервенција у ПУ тежимо бољем повезивању и размени са стручњацима из система здравствене и социјалне заштите ради унапређивања трансдисциплинарног приступа и тиме пружања квалитетније подршке деци и породици, развијању инклузивног приступа у ПУ и

различитим облицима стручног усавршавања, најпре хоризонталне размене, у циљу развијања сопствених професионалних компетенција.

Ослонци и потребна подршка

Управо овакав, трансдисциплинарни приступ је истовремено ослонац, извор подршке али и приступ у чијој изградњи и одржавању постоје изазови. Трансдисциплинарим приступом у нашој ПУ допринели смо јачању и грађењу свих аспеката инклузивности. Уколико је детету и породици потребна додатна подршка у вртићу, укључивањем и других система дете и породица добијају подршку која је функционална, повезана, индивидуализована. Стручњаци из система образовања, здравства и социјалне заштите повезивањем ради пружања подршке конкретном детету и породици стичу бољи увид и разумевање проблема детета и породице, развијају своје компетенције, стварају заједницу и мрежу практичара која је функционална, повезана, усмерена ка најбољем интересу детета и породице. Један од изазова у којем постоји потреба за подршком настаје онда када је, најчешће из организационих разлога, отежано повезивање и размена стручњака из различитих система.

Литература

- Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovog profesionalnog razvoja (2021). *Službeni glasnik Republike Srbije*, br.3 od 13
- Pavlović-Breneselović, D. (2015). *Gde stanuje kvalitet. Knjiga 2. Istraživanje sa decom prakse dečjeg vrtića*. Beograd: Institut za pedagoška istraživanja, Filozofski fakultet Univerzitet u Beogradu.
- Vodič za profesionalce *Zajedno do snažnih porodica dece sa razvojnim smetnjama* (2022). Unicef Srbija
- Vodič za porodice *Da li želite podršku kroz program ranih intervencija* (2020). Unicef Srbija
- Vodič za porodice i profesionalce *Kako se pripremiti za promenu i prelazak u novo okruženje* (2021). Unicef Srbija

Ана Бућан, психолог, ПУ „11. април“ , Нови Београд
 Ксенија Коваленко Марковић¹⁸, педагог, ПУ „11. април“ , Нови Београд

УЛОГА СТРУЧНОГ САРАДНИКА У ОСНАЖИВАЊУ ПРАКТИЧАРА ЗА РАЗУМЕВАЊЕ РАЗВОЈНОГ ПЛАНИРАЊА, АКТИВНО ПРАЋЕЊЕ ПРАКСЕ И АКЦИОНО ПЛАНИРАЊЕ

Апстракт: Рад приказује улоге стручних сарадника у развојном планирању установе и још важније освешћивање практичара о повезаности развојног плана установе и развијања програма у васпитној групи вртића. Кроз дугогодишње искуство у раду у предшколској установи приметили смо да практичари не уочавају везу између кровних докумената установе (развојни план, предшколски програм, годишњи план и акциони план установе) и свог непосредног рада са децом кроз развијање програма у васпитној групи вртића. Стекли смо утисак да практичари документа доживљавају као нешто што је изоловано, сувопарно и неразумљиво и самим тим се не увиђа важност повезаности докумената и праксе. Кроз рад приказујемо како смо компетенције стручних сарадника користили да практичарима приближимо и укажемо на важност горе поменутих докумената и њихову уску повезаност. Основни задатак нам је био да у грађењу квалитета, кроз заједничке активности практичари схвате да документа произилазе и осликавају праксу, али служе и као алати за развијање и унапређивање реалног програма у вртићу.

Кључне речи: разумевање, повезивање, планирање, праћење и активно учешће.

Увод

Са почетком примене нових Основа програма „Године узлета“ ускладили смо документа са програмском концепцијом, проучавајући програм, стандарде квалитета рада предшколских установа и пратеће правилнике. На нивоу установе израђен је и усвојен Развојни план установе. Актив за развојно планирање установе на годишњем нивоу издваја приоритетне циљеве из Развојног плана који су преточени у Акциони план установе за текућу годину. Тај план је окосница за Акционе планове вртића, ослањајући се на процес самовредновања (мере самовредновања из претходне године). Практичарима је Развојни план приказан на Васпитно образовном већу, након чега су одржани састанци на нивоу вртића. Носиоци овог процеса су стручни сарадници. Иста процедура се понавља на почетку радне године где се практичарима представљају приоритетни циљеве Развојног плана, кроз Годишњи акциони план установе. Како би практичарима приближили процес акционог планирања договорили смо на нивоу Актива стручних сарадника и Актива за развојно планирање да стручни сарадници у својим вртићима на састанцима анализирају са практичарима Акциони план установе и заједнички конкретизују тај план, тако што планирају промене у простору, сарадњу са локалном заједницом и породицом, а водећи рачуна о мерама проистеклим из процеса самовредновања. Током године практичари уз подршку стручних сарадника прате и вреднују оствареност и реализацију плана кроз процес самовредновања, као и заједничке састанке и хоризонталну размену на којој се примењују технике из Модела ЗПУ. На крају радне године на нивоу сваког вртића практичари вођени стручним сарадницима израђују Извештај о самовредновању и на основу њега праве Акциони план вртића за наредну годину. С обзиром да током целог процеса практичари користе документа установе као

¹⁸ ksenijakovalenko11.april@gmail.com

полазишта за анализу и рад приметили смо да су им појмови апстрактни и не виде повезаност програмских докумената.

Како смо градили квалитет

Неразумевање програмских докумената од стране васпитача је проистекло из тога што су стручни сарадници преузели на себе акционо планирање и израду програмских докумената. Увидевши то размишљали смо на које начине да укључимо практичаре у акционо планирање вртића и установе. Први корак је био да укључимо практичаре у рад стручних органа установе. Сваки тим установе има чланове из свих структура запослених. На нивоу вртића оформили смо мини тимове, трудећи се да сви васпитачи буду укључени у сваки од тимова. Највећи значај смо препознали у честом окупљању и сусретању на нивоу вртића. Овакви заједнички састанци пружају могућност за размену идеја, дискусију и промишљање. Увиде са састанака смо бележили и оставили смо могућност васпитачима да до следећег састанка допуњавају своје идеје. Овај материјал нам је био окосница за израду Акционог плана вртића. Водили смо се идејом да прилагодимо и имплементирамо Развојни план и сва документа која из њега произилазе у велики број вртића, који се разликују по својој структури и култури. Тешкоћа нам је била да мотивишемо васпитаче да искажу своје идеје и мишљење. Трудили смо се да објаснимо васпитачима да неразумевање појмова не значи нужно непознавање праксе. Заједнички смо тумачили нејасне појмове из Основа програма и програмских докумената, користећи асоцијације и давајући пријемчиве примере. Идеја нам је била да стручни сарадник започне дискусију и усмерава је, док су практичари били активни учесници. Следећи корак нам је био да практичари препознају и повезују појмове у новом светлу са оним што непосредно раде. Практичари који су усвојили и освестили везу између програмских докумената и праксе су пружали подршку осталим колегама, при чему су имали могућност избора начина на који ће развијати овај процес. Кроз интеракцију разумевања и праксе могуће је повезивање Акционог плана установе и вртића, као и само оснаживање практичара за планирање на нивоу вртића.

Допринос стручног сарадника је у сагледавању праксе установе, континуираном праћењу и документовању кључних аспеката рада установе. Стручни сарадник израђује и примењује различите технике документовања и пружа подршку васпитачима у коришћењу истих. У ПУ „11.апил“ сваки вртић има форму за израду акционог плана која садржи области квалитета, приоритетне циљеве и задатке из Развојног плана установе, а активности којима ће се остварити циљеви и задаци, па самим тим и достићи стандарди квалитета рада сваки вртић израђује на основу своје културе, структуре и заједнице вртића. Стручни сарадник сарађује са другим сарадницима кроз рад стручних органа установе, са циљем повезивања докумената и осмишљавањем начина за њихово разумевање у пракси. Такође, сматрамо да је најважнији допринос стручног сарадника у конципирању и осмишљавању стручних састанака са практичарима тако да они буду интерактивни и мотивишући за учеснике. Кроз грађење квалитета професионалне заједнице учења увидели смо промене у перспективи и доживљавању стручних сарадника. Реч сарадник у нашој професији добила је пуни смисао кроз овакав вид рада, комуникације и партнерства са васпитачима.

Сматрамо да у постојећим компетенцијама рада стручног сарадника у нашем конкретном, горе приказаном сегменту рада доминантну улогу имају компетентност за стратешко

(развојно) планирање и праћење праксе предшколске установе и компетентност за сарадњу и заједништво.

Компетентност за стратешко (развојно) планирање и праћење праксе предшколске установе види се кроз континуирано праћење и имплементацију стратешких докумената у циљу увиђања потребе за редефинисањем плана и правовременог реаговања, као и проналажење начина за њихову примену у контексту установе. Стручни сарадник континуирано прати и документује кључне аспекте рада установе, примењујући различите технике документовања, увиђа специфичности окружења и структуре и културе установе и обликује праксу негујући позитивне специфичности вртића, установе и њеног окружења. Такође, стручни сарадник планира све аспекте рада установе водећи се принципима демократске и инклузивне праксе.

Компетентност за сарадњу и заједништво уочљиво је кроз иницирање и реализацију различитих видова стручне размене са васпитачима, такође и кроз стварање прилика у којима васпитачи међусобно сарађују и размењују искуства, изазове и проблеме са којима се сусрећу. У приказаном раду види се и међусобна сарадња са практичарима, која чини повезницу са другим стручним сарадницима, директором, локалном заједницом и породицом, кроз рад стручних органа установе.

Закључак

У даљем раду ћемо унапређивати модел усклађивања докумената установе са плановима акције појединачних вртића. Конципираћемо стручно усавршавање практичара у циљу оснаживања да самостално планирају и самовреднују своју праксу и рад вртића. На пољу личног професионалног усавршавања акценат ће нам бити на јачању дигиталних компетенција, у циљу организације хоризонталне размене на нивоу установе. Сматрамо да је важно умрежавање практичара и хоризонтална размена на онлајн платформама, имајући у виду број објеката и запослених у ПУ „11.април“. Такође, овакав вид размене искуства је лакше применљив за сарадњу са другим предшколским установама.

Литература

- Pavlović Breneselović, D., Krnjaja, Ž. (2021) SNOP – Stručni saradnici kao nosioci promene, Institut za pedagogiju i andragogiju
- Pravilnik o osnovama programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja – Godine uzleta, Beograd: Službeni glasnik RS, br. 88/17 i 27/18 – dr. zakon
- Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovog profesionalnog razvoja, Službeni glasnik RS br. 3/2021

Драгана Тица, стручни сарадник психолог¹⁹, ПУ „Радосно детињство“ Нови Сад

ИСУКУСТВА СТРУЧНОГ САРАДНИКА У УПРАВЉАЊУ ПРОМЕНОМ НА ПРИМЕРУ ВРТИЋА „КАЛИМЕРО“

Апстракт: Живимо у времену када је промена постала наша константа. Узимајући у обзир базичне компетенције практичара стечене током формалног образовања, као и искуства стечена у пракси, многи практичари су се нашли пред великим изазовом разумевања концепта квалитетних предшколских програма и њиховој примени у пракси. То се посебно односи на васпитаче и медицинске сестре васпитаче (у даљем тексту васпитаче). Променила се и организација и динамика живота целог становништва, као и доступност информација, полуинформација и дезинформација на друштвеним мрежама. У таквом контексту променила се и улога стручног сарадника, посебно у управљању променом. Циљ овог рада је да се прикажу искуства стручног сарадника у вођењу промене на примеру вртића „Калимеро“ ПУ Нови Сад.

Кључне речи: промена, заједница, повезивање, стручни сарадник

Увод

Вођење промена почело је 2018. године. Директорица Установе је омогућила да искуства стечена у оквиру реализације пројекта „Мрежа практичара за подршку предшколском васпитању и образовању“ примењујем у вртићу „Калимеро и омогућила ми услове за рад. Како је пракса нелинеарна, комплексна и непредвидива, њен квалитет је великим делом зависан од квалитета међуљудских односа и комуникације (Slunjski i sar., 2019). Из тога разлога све активности које су реализоване као разумевању ОП и примене у пракси су реализоване како би се градила заједнице учења, умешност комуникације и стварање заједничких значења. Развијање реалног програма у вртићу „Калимеро“ и даље траје, а за потребе овог рада биће приказани кључни сегменти управљања променама кроз неколико фактора који се сматрају битним за вођење промене (ibid: 52).

Стварање поверења и сигурности међу васпитачима и са стручним сарадником

Стручни сарадник психолог је у претходном периоду доминантно био упућен на подршку васпитачима у раду са децом са сметњама у развоју, децом изазовног понашања, сарадњи са породицом и слично. То је била тачка од које је сарадња даље развијана уз промену простора, материјала и средстава уз честу присуство стручног сарадника. Већина подршке се односила на „радимо заједно“, односно на укљученост у све послове васпитача. Боравком у групи, међу децом и укљученошћу у рад васпитача и живот породице васпитачи су почели да стичу поверење у стручног сарадника и да га доживљавају као партнера који им омогућава сигурност у раду и осећај да нису сами. Оснаживање практичара да примењују обрасце понашања деце, мењају простор, материјале и средства, планирају укљученост ове деце и праћење реаговања целе групе на промене осигурало је поверење у стручног сарадника. Ефектом домина, од васпитача из неколико васпитних група на почетку проширило се не само вртић. Овакав приступ васпитачима је омогућио увид у смислености

¹⁹ draganatica.ns@gmail.com

промена и оснажио их да и самостално доприносе. Укљученошћу у живот сваке групе, мењала се улога стручног сарадника.

Повезивање васпитача и стручног сарадника

На овако постављеним темељима, користећи знања, укључивање свих у све сегменте рада у вртићу, стручни сарадник је лако покренуо педагошко вођење. Главни ослонац у педагошком вођењу првих неколико година је био главни васпитач. Руководиоци вртића познају колектив и компетенције практичара. Стручни сарадник познаје концепт и планира кораке развоја. Одржавање баланса (некада успешно, ређе не) је могуће само њиховом сарадњом. Основно начело је било – не гурати проблеме под тепих већ их отворити и дискутовати о њима тражећи решења. Практичарима је предочена динамика вођења, а они су бирали време. Професионално смо се повезивали заједничким учењем, охрабривањем да имамо право на грешку, подстицањем рефлексације и критичког промишљања, постављањем конкретних и достижних циљева, заједничким доношењем одлука. У периодима стагнације стручни сарадник је практичаре упућивао на упоређивање са сопственом праксом, а не са праксом других. У већини активности главни васпитач и стручни сарадник су се трудиле да другима буду модел. Јачањем професионалних компетенција практичара, и стварањем ситуација хоризонталног учења, јачало је дељено лидерство.

Обезбеђивање приступа релевантним знањима и информацијама

Током времена смо кроистили различите дигиталне платформе на којима смо делили информације, литературу, специфична знања. Значајан олакшавајући фактор је био и техничке природе, а то је приступ интернету у целом вртићу (који је Установа обезбедила) Прво стручни сарадник, а потом и све колеге су трагале за изворима знања. Након што је вртић именован за центар кластера, МПНТР нам је обезбедило додатну обуку и повремен приступ већем броју међународних конференција. Многе колеге су биле мотивисане да учествују са радovima на различитим стручним скуповима где су имали даљу могућност учења.

Индивидуални приступ васпитачима у смислу увиђања њиховог степена знања умења и вештина

Једно од мерила квалитета вођења је и умеће препознавања и оснаживања деловања појединца, тимова и група које раде на увођењу позитивних промена јер се тако директно појачава колективни развој капацитета вртића. За планирање вођења, веома је било важно да стручни сарадник објективно процени тренутне компетенције сваког практичара и подржи учење наредног степена развоја на нивоу велике групе, мањих група и индивидуално. Професионални развој свих планирао се по различитим начинима удруживања ради реализације задатака.

Након што је вртић постао центар кластера, дошло је до персоналних промена и повећао се проценат мотивисаних појединаца за учење и промене. Атмосфера учења, преиспитивања сопствене праксе и развоја која се развила након неколико година имала је покретачку снагу и утицај и на појединце који су до тада били пасивни. Током целог периода стварани су услови за учење кроз делање, са минималним подучавањем. Току развоја колектива

појављивале су се а и даље се показују нежељене појаве на које реагујемо: ривалитет, борбе за превласт, повлачење у пасивност и претерана зависност о вођи.

Стварање мноштва прилика за размену мишљења и идеја

Подстицање смислене сарадње и уважавање доприноса свих актера је било веома важно за грађење заједнице. Свака прилика се посматрала као могућност за размену мишљења и идеја, без давања рецепата, али коришћењем питања која подстичу размишљање и дискусију. Најважнија одлика потребна за овако вођење је било стрпељење и допуштање учења на грешкама. Брза решења нису никада доводила до одрживе промене.

Стварање заједничког знања и разумевања

На развој ВО праксе утиче професионално знање и разумевање основа програма и властите праксе као и мотивисаност практичара. Из тог разлога развој во праксе се одвијао паралелно са са развојем нових вредности и променом ставова како васпитно образовних практичара, тако и свих осталих (пто). Због различитих знања, вредности и вештина, развој квалитетних програма се не може догодити спонтано, већ мора бити вођен. Вођење је кренуло од претпоставке да сви који су укључени у во процес могу доприниоити остваривању развоја у складу са својим способностима, улогом и тренутном позицијом.

Континуитет у сарадњи, односно дужина заједничког рада уз континуирано вођење показала се као један од кључних елемената за развијања односа, међусобног прихватања, развоја поверења и сигурности, повећаног нивоа учешћа. Континуитет смањује могућност погрешног разумевања и различитог давања значења. Висок постотак практичара који дуго раде заједно могу да претрпе значајне промене, па и повремену измену кадрова у већем броју. Да би се заједница поново усталила, потребно је опет неко време. У свим сегментима рада, лидер мора да подржава доследност. У заједничко учење и разумевање кренули смо од простора.

Освешћивање властите улоге у расправама свих појединаца

Рефлексија, размена и дијалог је била констатна нашег учења. Постављање питања и усмеравање на теоријске концепте од стране водитеља промене није пријао свима. Најмање је одговарао практичарима који су се чврсто држали личне педагогије. Што су практичари бивали више оснажени у свом знању, умењу и вештинама, то се потреба за вођењем смањивала, нпр. сами су преузмали неке послове. Од највеће помоћи васпитачима је била континуирана доступност лидера, посебно у првим годинама промене. С друге стране у вођењу промена могућност честог присуства у вртићу (најчешће три до четири дана недељно), доступност практичарима, деци и породицама, омогућило је стручном сарадника сврсисходније и квалитетније планирање. Током времена стручн сарадник је користио разна знања како бисмо освестили различитост и стварали јединство. Практичарима је у разумевању наше различитости и коришћење њених потенцијала помогло када смо радили Белбинов тест. Током године смо јачали компетенције кроз модел хоризонталне евалуације. Брже напредовање настало је како су практичари успевали да разумеју разлику између онога што мисле да раде од онога што раде.

Стварање заједничке визије развоја

Стварање заједничке визије развоја је био дуг процес у ком нам је много помагало самовредновање. Осим процеса самовредновања које спороводи тим установе, у вртићу смо спроводили самовредновање једног или више индикатора који су нам у том тренутку били у фокусу како бисмо проценили наше снаге и одредили даље кораке развоја.

Стварање заједничких вредности

Свакодневним неформалним разговорима и дискусијама запослених, као и послеподневним састанцима које смо одржавали по потреби, утицали смо на стварање услова за међусобно активно слушање, уважавање мишљења, размену ставова и конструктивне дијалоге. Договарали смо се око прерасподеле послова, решавања текућих проблема и реализације плана стручног усавршавања. Заједничким радом свих запослених, деце и родитеља створено је физичко окружење које је допринело безбедној игри, остваривању животно-практичних активности и планираних ситуација учења. Тако смо градили заједничке вредности. Подршка запосленим у ВО раду се одвијала и даље доминантно по собама. Пружале су је Тајана Дивилд, Драгана Тица, а највише се подстицало хоризонтално учење. Ширени су видици и градила култура уважавања и укључености.

И за крај

Овај процес вођења промене потврдио је да високе компетенције једног појединца немају вредност, потенцијал, ни снагу групе и да квалитетна пракса је колективно, а не индивидуално постигнуће. Док радимо на компетенцијама запослених, најважнији рад је заправо на стварање квалитетних међуљудских односа. Закључили смо и да нису све промене добре. Квалитетне су само оне које омогућавају трансформацију културе вртића ка позитивним вредностима. Стручном сараднику највише времена је одлазило на анализу стања, промишљања о начину имплементације наредног корака. У каснијим фазама развоја, када се појавило дељено лидерство, планирање више није заузимало толико времена. Изазови са којима сам се суочавала: непостојање континуитета у пракси, мала подршка и уважавање, неразумевање индикатора који су довели до успеха колектива код доносиоца одлука, одржавање баланса поделом у колективу на групе које су укључене у посете у оквиру активности Кластера и група које то нису. Највећи од свих изазова у вођењу промене је хронични недостатак времена стручног сарадника као носиоца промене, а посебно за време трајања програма ЗУМ- хоризонтално учење практичара у примени ОП.

Литература

- Pavlović Breneselović, D. i Krnjaja, Ž. (2021). SNOP – Stručni saradnik kao nosilac promene PU. Kako voditi promenu. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju.
- Slunjski, E. i sar. (2019). Izvan okvira 4 „Mudrost vođenja: prikaz istraživanja i alati razvoja prakse vođenja, Zagreb

Јелена Рикало²⁰- педагог, педагошки саветник, ПУ „Пионир“ Јагодина
Весна Остојић²¹- помоћник директора, ПУ „Пионир“ Јагодина

ПОДРШКА ПОРОДИЦИ КРОЗ ИНТЕРСЕКТОРСКУ САРАДЊУ У ЛОКАЛНОЈ ЗАЈЕДНИЦИ

Апстракт: Полазна тачка за рад је сарадња наше Установе са другим институцијама у локалном окружењу и улога стручног сарадника у иницирању и стварању повољнијих услова у циљу добробити деце којој је потребна додатна подршка. У ПУ инклузивно образовање деце остварује се учешћем и сарадњом васпитача, деце, родитеља и стручних сарадника са другим актерима у локалној заједници: основним школама, Ресурсним центром, Школском управом, здравственим установама и установама заштите. Изазов са којим се сусрећемо је велики број деце којој је потребна додатна подршка (уписано 1950 деце, 55 деце има педагошки профил, од којих 20 деце ради по ИОП-у). Кроз сарадњу са институцијама увидели смо да су наше компетенције (знања, уверења, искуства стечена током рада са децом којој је потребна додатна подршка) учешће и поверење родитеља у стварању бољих услова за раст и развој деце, пут који прелазимо заједно и на ком учимо прави избор за све нас. Размена информација о деци, саветодавни рад са породицом, организација рада, сарадња и заједништва представља нашу снагу.

Кључне речи: инклузивно образовање, сарадња, подршка, добробит, учешће

Грађење квалитета

Инклузивно образовање није само питање приступачности, већ промена основних вредности и уверења. Постоје значајни људски, економски и социјални разлози за инклузивно образовање као средство за изградњу односа међу појединцима, унутар групе коришћењем свих доступних ресурса.

Подршка детету односи се на подршку добробити и учешћа детета, родитеља васпитача и стручних сарадника. Доношењем Закона о основама система образовања и васпитања 2009. год. инклузивно образовање постаје стратешко опредељење образовног система у Србији које даје једнаке шансе свој деци у остваривању права на квалитетно образовање.

Холистички приступ подржавања дечијег развоја и учења представља с једне стране сагледавање детета као целовитог бића, а с друге стране уважавање различитих перспектива у процесу пружања подршке детету и породици.

Јачање породице и оснаживање родитеља у превазилажењу изазова на које наилазе, омогућује стручном сараднику да увиди потребе породице и развије сарадњу засновану на узајамном поверењу, уважавању и пружању одређених знања кроз међусобну размену.

Стручна подршка подразумева повезаност и умрежавање ПУ са другим институцијама како бисмо ојачали компетенције стручних сарадника и васпитача у циљу саветодавно-инструктивног рада и едукације родитеља о начинима рада са дететом у кућним условима и свакодневним животним ситуацијама, помоћ у одабиру стратегија за превазилажење препрека и изазова са којима се сусреће цела породица.

²⁰ jelena161178@gmail.com

²¹ vesnaostojicjagodina@gmail.com

Стручни сарадници препознају која врста помоћи и подршке је потребна деци и родитељима тако да на основу тога креирају и иницирају повезивање ПУ са институцијама и организацијама у локалној заједници.

Специфичност наше установе је стручни кадар који чине два педагога, педагог за физичко васпитање, психолог и два васпитача дефектолога (развојна група).

Инклузивно образовање представља једну од најактуелнијих тема данашњице када је реч о деци којој је потребна додатна подршка. Да би се квалитетно спровело инклузивно образовање неопходне су корените промене у нама самима, ставовима према инклузији, у организацији процеса учења и уређењу дечијег окружења.

Процес који смо започели још увек траје, константно промишљамо о сарадњи установе са другим учесницима и ресурсима у локалној заједници, унапређењу постојећих компетенција стручних сарадника и васпитача. Учимо кроз размену мишљења са колегама стручним радницима (васпитачима и медицинским сестрама) родитељима и децом као и дефектолозима Ресурсног центра.

Квалитет градимо најпре кроз уређење простора у васпитним групама, кроз сарадњу стручних сарадника и стручних радника, како би се дете осећало прихваћеним од свих актера који чине заједницу учења. Таква заједница подржава заједничко учешће уз поштовање различитости сваког детета.

У зависности од потреба и могућности деце простор у вртићима је структуриран тако да им средства буду доступна, изазовна и наменски постављена, како би их мотивисала и подстакла да се самостално или уз помоћ других играју, истражују и уче.

Током боравка деце у вртићу васпитачи и стручни сарадници прате развој и процес учења детета. Ако у поступку праћења васпитач или стручни сарадник утврди да постоје физичке, комуникацијске или социјалне препреке које неповољно утичу на добробит и развој детета на очекиване исходе васпитања и образовања, приступа се прикупљању података ради формирања документације за пружање одговарајуће подршке. Васпитач и стручни сарадник, прикупљају податке из различитих извора: од родитеља, односно другог законског заступника, стручњака ван установе који добро познаје дете, при чему се користе различити инструменти и технике (систематско посматрање активности детета у различитим ситуацијама, разговор, интервју и упитник за родитеље-хранитеље). Медицински налази су по потреби саставни део документације.

Сарадња међу институцијама најчешће се остварује када се за тим искажу потребе и када је неопходна интервенција свих како би се пружила помоћ и подршка деци и родитељима. Стручни сарадници наше установе су уједно и повремене чланови Интерресорне комисије и поступају по Правилнику о упуствима за утврђивање права на ИОП...) где је циљ оптималан развој детета, његово напредовање и осамостаљивање у вршњачком колективу.

Препознајући децу којој је потребна додатна помоћ и подршка у развоју као и њиховим породицама и васпитачима ПУ остварила је сарадњу са члановима Интерресорне комисије, Ресурсним центром, школе „11 мај“ у Јагодини, ШУ- Јагодина и основним школама.

Наша Установа остварила је сарадњу са Ресурсним центром школе „11 мај“ и потписала протокол о сарадњи. Тим протоколом договорени су начини функционисања и поступања међу установама када је деци са сметњама у развоју потребна додатна подршка, као и помоћ запосленима да препознају потребе те деце и створе одговарајуће услове за учење,

функционисање у вршњачком колективу и свакодневном животу. Право на услуге Ресурсног центра имају деца са мишљењем ИРК.

Ресурсни центар представља унутрашњу организациону јединицу Школе са домом за ученике оштећеног слуха и говора „11.мај“ која организује и обавља послове пружања стручне подршке у више праваца:

- пружање стручне подршке васпитачима, наставницима и стручним сарадницима у редовним предшколским установама и школама;
- пружање стручне подршке деци и ученицима у редовним предшколским установама и школама, као и њиховим родитељима;
- стручно саветовање и подршка приликом одабира асистивне технологије за дете/ученика;
- Пружање стручне помоћи васпитачима, наставницима и стручним сарадницима у предшколским установама и редовним школама одвија се у виду саветодавног рада, помоћи у изради педагошког профила, планирању мера индивидуализације, изради индивидуалних образовних планова за свако дете/ученика коме је потребна додатна подршка у раду, праћење и саветовање током реализације ИОП-а, помоћ у одабиру дидактичког, игровног материјала и средстава, као и прилагођавања простора у складу са потребама детета/ученика;
- Саветодавни рад са родитељима у сарадњи са стручним сарадницима ПУ.

Након дописа Школској управи Јагодина за децу предшколског узраста и дописа за децу млађег васпитног узраста, прослеђивања њихове документације школи „11 мај“, договарају се састанци стручних сарадника ПУ и дефектолога Ресурсног центра, а затим се организују посете групама у којима се та деца налазе.

Стручни сарадници наше Установе и дефектолози заједно са васпитачима предлажу и договарају које кораке треба предузети и да ли је за одређено дете неопходна индивидуализација или ИОП.

Улога дефектолога Ресурсног центра је праћење и посматрање деце у игри, учењу и интеракцији са другом децом и васпитачима, пружању јасних смерница и инструкција васпитачима о начину поступања и употреби метода рада са децом којој је потребна додатна подршка и корекција плана активности.

У нашој Установи постоји Тим за израду дидактичких средстава који је оформио педагог ПУ и чине га: сарадник за израду дидактичких средстава и чланови Тима –васпитачи из свих радних јединица у којима се налазе поменута деца. Председник овог Тима је уједно и члан Тима за инклузију и редовно присуствује састанцима. На састанцима Тима добијају се информације о деци којој је потребна додатна подршка, анализирају се индивидуалне карактеристике сваког детета и уважавају се њихове потребе и могућности. На основу предлога групних васпитача организује се израда дидактичких средстава и играчака за свако дете понаособ и прати се корисност и њихова примена у дечјем развоју и напредовању.

Током године остварујемо и сарадњу са основним школама на градском и сеоском подручју кроз различите пројектне активности, родитељске састанке, манифестације и транзицију.

Како су школе недовољно информисане о деци која долазе из предшколске установе иницирали смо следеће активности:

- Присуство стручних сарадника ПУ састанку актива основних школа ради договора о транзиционом поступку;
- Постигнут је договор о начинима извештавања између ПУ и основних школа (документација за одређену децу прослеђује се службеним путем);
- Израђени су планови транзиције при преласку деце из ПУ у ОШ, договорени кроз сарадњу стручних сарадника, родитеља и дефектолога РЦ;
- Организовани су заједнички састанци стручних сарадника Предшколске установе и ОШ, којима присуствују групни васпитачи, родитељи и стручни сарадници, а тичу се преласка детета у основну школу;
- Размењене су информације о начину грађења односа и развијању реалног програма током боравка детета у вртићу са његовом породицом;
- Организоване су узајамне посете васпитача и деце школама, као и посете стручних сарадника и учитеља ПУ.

Овај начин сарадње даје увид школским стручним сарадницима о сваком детету које ће похађати наставу у њиховим школама.

Допринос стручног сарадника у процесу грађења квалитета у предшколској установи

Допринос стручног сарадника односи се на сагледавање праксе установе, континураном праћењу рада стручних радника као и дељењу заједничких вредности и одговорности;

Такође је присутан допринос у охрабривању васпитача да са колегама у вртићу размењују искуства о својој пракси, тешкоћама и дилемама са којима се сусрећу у раду.

Стручни сарадник ствара прилике за заједницу учења када практичари размењују своја искуства са стручњацима из других установа, сагледавају различита мишљења и постојеће проблеме у пракси трагајући за проналажењем најбоље могуће добробити за дете.

Стручни сарадник иницира сарадњу установе са породицом засновану на узајамном поверењу, поштовању различитости, уважавању и размени информација у циљу подршке деци и породици.

Закључак

Кроз овај рад стручни сарадник је развијао своје компетенције за сарадњу и заједништво током иницирања, учествовања и организовања различитих облика сарадње Установе са другим институцијама ослањајући се на карактеристике партнерских односа у васпитању и образовању.

У неговању овакве културе, сарадње и међусобне подршке, у циљу добробити деце и јачање родитељских компетенција створили смо заједницу у којој су повезани сви актери. Наше

даље активности подразумеваће чешћу сарадњу са Домом здравља (у ком раде дефектолози и психолози са децом којој је потребна додатна подршка), као и упућивање родитеља на коришћење њихових услуга.

Укључићемо стручњаке запослене у центру за социјални рад због помоћи хранитељским породицама у којима живе деца са потребом додатне подршке, а бораве у нашој ПУ.

Због повећаног броја деце којој је потребна помоћ и подршка организоваћемо едукацију за новопримљене васпитаче (семинари, предавања, округли столови и стручни скупови).

Планирамо боравак једног дефектолога из развојне групе у редовним групама као подршку васпитачима за рад са децом којој је потребна додатна подршка. Кроз овај вид сарадње стручни сарадници имаће прилику да ојачају и развијају своје професионалне компетенције у раду са децом, васпитачима и родитељима.

Литература

- Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u PU i njegovog profesionalnog razvoja (2021). *Službeni glasnik Republike Srbije - Prosvetni glasnik*, br. 3/2021-55.
- Pravilnik o programu svih oblika rada stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi (2021). *Službeni glasnik Republike Srbije – Prosvetni glasnik*, br.5/2012,6/2021.
- Krnjaja, Ž., Miškeljin, L., Vranješević, J., Jovanović, O., Lazarević, M. i Tomašević, T. (2021). *Vodič za uključivanje dece sa smetnjama u razvoju u sistem predškolskog vaspitanja i obrazovanja*, Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju IPA
- Stanojević, B., Erić, A. i Pavlović, T. (2018). *Učenje kroz praksu u vrtiću*, Beograd: Kreativni centar
- Pavlović Breneselović, D. (2015) *Gde stanuje kvalitet (knjiga 2) Istraživanje sa decom prakse dečijeg vrtića*, Beograd: IPA

Ана Хацић²², логопед, ПУ Чукарица Београд
Маја Костић²³, психолог, ПУ Чукарица Београд
Маријана Фијатовић²⁴, васпитач, ПУ Чукарица Београд
Зорица Крстић²⁵, дефектолог, ПУ Чукарица Београд

ГРАЂЕЊЕ КВАЛИТЕТНЕ ПРАКСЕ, ТИМСКОГ РАДА И ОДНОСА У ВРТИЋУ „ВЕСЕЉКО“ ПУ ЧУКАРИЦА

Апстракт: Тим за инклузивно образовање наше Установе већ дуги низ година, поред подршке деци и породици, велики број активности усмерава и на подршку тима на нивоу сваког вртића. Један од изазова који смо имали у вртићу „Веселко“, јесте велики број деце којој је потребна додатна подршка (деца којима је потребна додатна подршка, деца из социјално угрожених категорија, деца са здравственим проблемима, тренутно у 2023-2024 години број деце која имају педагошки профил је 18), бројне и долазеће групе, промена стручног сарадника и дефектолога који упознају сам вртић и уклапање у постојеће и стварање нових квалитетних односа. Циљ је да представимо рад тима за инклузију вртића „Веселко“ као пример добре праксе, тј. како смо компетенције свих чланова: психолога, логопеда, васпитача и дефектолога унапређивали и користили како би подржали васпитача, породицу, а пре свега дете.

Кључне речи: односи, култура вртића, инклузија

Циљ рада Тима за инклузивно образовање наше Установе је креирање инклузивне културе предшколске установе кроз: уважавање права све деце на васпитање и образовање у вртићу којом се уважава родна, културна, здравствена и свака друга различитост, развија осетљивост на дискриминацију, а посебна пажња посвећује укључивању деце из осетљивих група, подршку детету као компетентном бићу усмереношћу на добробит детета и подршку његовим потенцијалима и активном учешћу у животу вртића и локалне заједнице, грађењу партнерства са породицом и локалном заједницом у циљу остваривања добробити детета, путем сензибилизације и едукације запослених и родитеља кроз редовне и пројектне активности.

У вртићу „Веселко“ већ дужи низ година постоји развијена пракса инклузивног образовања. Као тим схватили смо да вредности којима тежимо јесу култура заједништва: поверење, подршка, уважавање, отвореност, прихватање ризика, преузимање одговорности, заједничко учење и позитивно поткрепљење. У свом раду руководили смо се тиме да сваки члан има своју активну улогу и постојала је јасна и дефинисана подела рада. Свако мишљење, дилему на коју смо наилазили користили смо као прилику да учимо. У самом вртићу посебна вредност су добри и квалитетни односи који су постојали између васпитача и стручне службе, као и са родитељима и децом. Велики ослонац и подршка у стварању таквог доброг и квалитетног односа чини васпитач руководиоца вртића. Улога руководиоца васпитача у сваком вртићу је од изузетног значаја како би се квалитет одржао и како би тим имао у сваком моменту ослонац и поверење када наиђе на неки изазов или потребу за подршком у раду (у уређењу простора, развијању пројекта, односа и рада са децом

²² hadzicana1982@gmail.com

²³ maja.nisic85@gmail.com

²⁴ zkrstic389@gmail.com

²⁵ marijanafijatovic@gmail.com

и родитељима). Васпитач руководиоца је једна од првих и важних карика која окупља тим и укључује се у пружању подршке сваком члану према потреби. Руководилац у договору са стручном службом и у сарадњи са целим вртићем ради на реорганизацији рада васпитача када у ту групу улази дете коме је потребна додатна подршка. Кроз однос поверења и уважавања свих актера организација рада је таква да у једном временском периоду васпитачи раде заједно (то подразумева да су оба васпитача у периоду адаптације заједно (8-14 часова), а тамо где нема могућности за овим начином рада васпитачи бораве заједно у групи у периоду од 10-14 часова – то омогућава да се васпитачи боље упознају са потребама детета, да се остваре добри односи дете - васпитач, као и добра сарадња са родитељима, дете улази у ритам вртића лагано стварајући осећај сигурности.

Друга битна карика у том ланцу је стручни сарадник психолог у вртићу. У овом случају посебно би истакли како клима и култура вртића која је изграђена могу да буду подршка када у вртић долази неко нов, као што је био случај са стручним сарадником психологом. Улога психолога који је радио у школи и на другим радним местима када уђе у предшколску установу је веома изазовна. Пред психологом су били бројни изазови: савладавање Нових основа, велики број група, узраст деце, већи тим људи који ради. Осећај добродошлице, развијена култура заједништва и поверења су били кључ да психолог буде максимално укључен и своје компетенције може да развија и покаже. Психолог као важна карика у раду тима за инклузију директно прати у току боравка у групи сам процес прилагођавања. Пружајући васпитачима директну подршку у раду са дететом коме је потребна додатна подршка – организација простора, успостављање ритма и ритуала групе и развијање односа са дететом (прво стављајући акценат на однос дете- васпитач, затим и развијање односа са другом децом у игри и свим животно практичним ситуацијама) што чини кроз предлагање различитих стратегија које имају за циљ развијање социјалних вештина као и препознавање и реаговање на различите емоционалне промене, разговоре са родитељима и након сакупљања свих информација укључује дефектолога и логопеда у развијању стратегија за даљи рад.

Улога дефектолога у вртићу је такође имала свој пут. Након више година рада у развојној групи, улазак у редовне групе и подршка васпитачима у раду са децом којој је потребна додатна подршка је била посебан изазов и захтевала развијање неких нових компетенција и вештина. Дефектолог у групи у сарадњи са васпитачима развија различите стратегије како би се све компетенције које дете поседује максимално стимулисале и подржале. Неке од стратегија које у сарадњи са васпитачима развија су: како да се код деце која су сензорно хипер или хипосензитивна обезбеди адекватана стимулативна средина (пружа подршку васпитачу у организацији простора са звучним, визуелним тактичним материјалима како у самој групи тако и у заједничким просторима), затим пружа подршку васпитачима и родитељима у развијању самосталности и бризи о себи код детета (прави план скидање пелене, пружа подршку при успављивању, увођење различите хране...).

Активну улогу у овом тиму има и стручни сарадник логопед који је кроз јединствену аутономију своје професионалне улоге, учествовао у стварању климе поверења и заједништва, стварајући отворене могућности за учење целог тима, користећи своја знања и вештине у циљу добродити деце и породице. Посебан осврт логопед има у подржавању и развијању комуникацијских вештина код деце којој је потребна додатна подршка, али и код све деце у циљу развијања говорно језичких компетенција.

Један од изазова који би навели јесте пример транзиције за децу којој је потребна додатна подршка, а којима је одложен полазак у школу. Стратегије које смо применили јесу тимски разговори са родитељима где смо им предочили значај одласка са својим вршњацима у редовну или специјалну школу, али уколико би родитељи донели одлуку (на основу мишљења интерресорне комисије и стручних лица који раде са дететом) да деца поново иду у вртић, први предлог би био четворочасовни програм при редовној основној школи, а уколико би дете остало у целодневном боравку процес транзиције би почињао пре лета дружењем старијих и предшколских група у које дете треба да се укључи, упознавање и повезивање васпитача са дететом и са групом, упознавање са педагошким профилом упознавање са родитељима детета како би се формирали нови функционални циљеви за дете а све то уз стручну подршку логопеда, дефектолога и психолога.

Један од облика рада који би посебно истакли је рад са родитељима. Полазиште од којег развијамо наш рад заснива се на томе да се детету подршка пружа у најприроднијем окружењу за дете, а то су породица и вршњачка заједница тј. вртић. За овај вид подршке неопходно је да са сваким родитељем остваримо партнерску сарадњу и да заједно трагамо за начинима подстицања развоја детета и оснаживања родитељских капацитета. Сваки разговор правили смо као један круг подршке и поверења где су родитељи у улози равноправног актера. Свачије искуство, знање, вештина била је размењена не као наметнута идеја или акција већ као прилика да свако научи из различитог аспекта, а да све буде подршка развијању свих потенцијала које дете има. Напоменули би да нам у раду доста помогла знања, вештине које смо као тим савладали кроз програм Система раних интервенција заснованих на рутинама.

Стратегије које смо развијали су: тимски разговори са породицом, састанци са васпитачима и родитељима на којима смо заједно формулисали функционалне циљеве за дете, групу и породицу, размењивали стратегије за рад, уређивали простор, размењивали дидактичка средства, бавили се реорганизацијом рада васпитача како би се пружила максимална подршка детету и васпитачу, организовали тимске састанке са школама у периодима транзиције, организовали разне радионице, и развијали тимску сарадњу са другим институцијама (интерресорна комисија, центар за социјални рад, ресурсни центар Милоје Павловић, Дом здравља, Хипотерапија-хиподром Београд..).

Улога сваког члана тима била је важна, јасно дефинисана, уважена. Свако је имао и могућност да у оваквом начину рада своје компетенције и професионално деловање максимално прикаже. Улога стручног сарадника, сарадника и васпитача се огледала у стварању услова за отвореност за изношење идеја, промена, међусобну подршку чланова-дељење ресурса и одговорности.

Професионалне компетенције за сарадњу и заједништво су компетенције које се могу у овом раду видети, а односе се на постизање вредности културе заједништва, уважавање примарне улоге и значаја родитеља и породице као и тежња ка демократском инклузивном приступу у вртићу.

Кораци коју су нам у наредном периоду планирани односе се на јачање тима, ширење и на друге вртиће у оквиру установе, да се вођство и улоге мењају међу члановима. Ослонац видимо у сваком члану нашег колектива, како стручне службе тако и на нивоу целе Установе, а ту нам је и потребна подршка како би се цео тим у сваком вртићу ојачао, повезао, развијао однос поверења и уважавања кроз отворену, аргументовану и двосмерну комуникацију у свим доменима (са васпитачима, породицом, стручним сарадницима).

Литература

- Osnove programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja- Godine uzleta (2019). *Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja*, Beograd
- Zakon o sistemu obrazovanja i vaspitanja (2021) *Službeni glasnik Republike Srbije* br.88/2017, 27/2018 –dr.zakon,10/2019,27/2018- dr.zakon,6/2020 i 129/2021.
- Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovog profesionalnog razvoja „*Sl.glasnik RS- Prosvetni glasnik*“ , br.3/2021.
- Đerić, I. Čolaković,D. *Model zajednice profesionalnog učenja-od refleksije o akciji do refleksije za akciju (2021)*. Ministarstvo prosvete i tehnološkog razvoja RS, Beograd
- Zlatarović,V. Korać,I. Lakićević,O. Mihajlović,M. (2022). *Zajedničkim učenjem do kvaliteta-Vodič za stručno usavršavanje u predškolskoj ustanovi kroz horizontalno učenje*,Ministarstvo prosvete i tehnološkog razvoja RS, Beograd

Вера Миланов, директор, ПУ "Лане" Гроцка, Београд;
Тијана Ристић²⁶, педагог, ПУ "Лане" Гроцка, Београд;
Александар Миланов, педагог физичког васпитања, ПУ "Лане" Гроцка, Београд;
Ивана Станковић, логопед, ПУ "Лане" Гроцка, Београд;
Александра Цвијетић, логопед, ПУ "Лане" Гроцка, Београд

ГРАЂЕЊЕ ИНКЛУЗИВНЕ ПРАКСЕ КРОЗ ПРУЖАЊЕ ПОДРШКЕ РОДИТЕЉИМА

Апстракт: Полазећи од контекста живљења свих васпитних група у вртићу језгро, капацитете усмеравамо на активно слушање и препознавање потреба родитеља, како би поспешили њихову ангажованост у реалном програму. Градећи поверење и доприносећи бољем схватању перцепције породице о развијајућим капацитетима деце и улоге родитеља у васпитању и образовању континуирано јачамо заједништво у вртићу. О покретању заједничких промена у грађењу односа са родитељима кроз медије у простору, добијамо повратну информацију да је промовисање слике о детету, искуствима и доживљајима, потенцијалима, ангажованости, међусобној размени добрим делом утицало на начин сагледавања своје, као и улоге детета у односу на њихове потребе и начина на које дете учи. Заједничким иницијативама, подстичемо родитеље да кроз различите начине учешћа буду део извора и процеса учења, у вртићу и заједници.

Кључне речи: процес, интеграција, подршка, поверење, заједништво

Увод

Полазећи од контекста живљења свих васпитних група у вртићу језгро, капацитете усмеравамо на активно слушање и препознавање потреба родитеља, како би поспешили њихову ангажованост у реалном програму. Градећи поверење и доприносећи бољем схватању перцепције породице о развијајућим капацитетима деце и улоге родитеља у васпитању и образовању континуирано јачамо заједништво у вртићу. О покретању заједничких промена у грађењу односа са родитељима кроз медије у простору, добијамо повратну информацију да је промовисање слике о детету, искуствима и доживљајима, потенцијалима, ангажованости, међусобној размени, добрим делом утицало на начин сагледавања своје, као и улоге детета у односу на њихове потребе и начина на које дете учи. Заједничким иницијативама, подстичемо родитеље да кроз различите начине учешћа буду део извора и процеса учења, у вртићу и заједници.

Грађење квалитета

Породица је најважнија карика на путу развоја детета, у развоју његовог психо-социјалног, емоционалног, моторног и говорног развоја, с тога је било неопходно унапређивати и подстицати управо родитеље на заједничку сарадњу и допринос. Почели смо тимски да осмишљавамо идеје, планове, организујемо честе састанке са родитељима на којима препознајемо њихове потребе, али првенствено и потребе деце на основу опсервација група од стране нас, стручних сарадника у сарадњи и комуникацији са васпитачима. Редовним праћењем и посматрањем група, уочавајући дечија интересовања, међусобну комуникацију,

²⁶ lanepedagog@gmail.com

деца су нам дала смернице и путоказе за даљи рад, те смо тако дошли до сазнања да поједина деца имају потребу за подршком у раду, на основу чега почињу наши први договори везано за тему којом бисмо упознали родитеље. Тема је бирања у односу на потребе група и потешкоћа које су препознате у раду васпитача, а односиле су се на понашање и развој пажње код деце, дугу употребу дигиталних технологија које су препознате као штетне за целокупни раст и развој детета, кашњење у говорно-језичком развоју, моторичким вештинама... Дошли смо на идеју да се представимо родитељима са трибином под називом: „Наш заједнички круг“ где је свако од стручних сарадника имао прилику да у оквиру свог домена изнесе своју перцепцију на одређену тему, а усклађујући је са потребама праксе. Трибина са датим називом одржавала се у континуитету, чему ћемо тежити и у наредном периоду. На грађење квалитета у нашој ПУ великим делом утицале су колаборативне технике којима смо се служили приликом размене информација са васпитачима и медицинским сестрама васпитачима, а у циљу оснаживања и међусобног повезивања. На тај начин практичари су вежбали коришћење истих што је помогло у раду. Квалитет смо градили на основу препознатих капацитета од стране породице, који су показали спремност и ангажованост у спровођењу реалног програма, да заједничким снагама ојачамо већ постојеће поверење, компетенције и континуирано грађимо заједништво. Колаборативне технике које су коришћене у пружању подршке биле су:

- појашњавање (изјаве појашњавања помоћу којих смо желели да проверавамо да ли смо добро разумели поруке од стране родитеља или колега);
- ја-поруке (поруке које садрже опис сопствених осећања родитеља приликом индивидуалних разговора са њима и запослених, током одржавања наших заједничких састанака, при чему нам је било важно да уочимо одређена осећања која је тема разговора изазвала и упутимо поруку саговорнику за промену понашања);
- асертивне поруке (поруке посредством којих смо поред разумевања за туђа осећања, потребе и жеље, исказивали и сопствена осећања на конструктиван начин).

Колаборативне технике су примењиване и током састанака са родитељима који су произишавали из специфичних потреба родитеља, а након одржаних трибина. Родитељима су се отварао питања и дилеме и имали су потребу да обаве разговор са стручним сарадницима, приликом којих смо долазили до заједничких закључака, правили планове и даље кораке који су били специфични за свако дете/породицу која нам се обраћала и долазили до потенцијалних решења и договора за даље.

Допринос стручног сарадника у процесу грађења квалитета у ПУ

Стручни сарадници су својим професионалним компетенцијама пружили подршку родитељима путем трибина и уношењем панела и инсталација са различитим садржајима, који доприносе бољем сагледавању слике о детету, његових компетенција, интересовања и могућности. Неке од тема које смо излагали су везане за понашање, пажњу, моторику, кашњење у говорно-језичком развоју, као и процес транзиције из вртића у школу, утицај дигиталних технологија на децу и сл. Допринос се огледао и грађењем сигурног и подржавајућег окружења у коме су практичари и родитељи били охрабрени да отворено износе своје идеје, предлоге, увиде и нове стратегије које су засигурно утицале на јачање компетенција како васпитача тако и компетенција родитеља. Један од предуслова за развијање сарадње и позитивних односа међу нама било је стварање подржавајућег

окружења у коме смо настојали да активно слушамо једни друге, показујемо емпатију за препреке и изазове што је допринело да развијемо топао, подржавајући однос, чинећи основу за већу продуктивност рада у вртићу, задовољство сопственим послом и позитивном атмосфером у колективу, као и јачајући партнерство са породицом. Наши први састанци са родитељима су били у мањем броју, што нас је навело да се запитамо како и на који начин можемо подстаћи родитеље на већи одзив. Заједничким састанцима, договарамо се да испред васпитних група, у холовима, поставимо паное са стручним саветима на одређене теме са предлозима, како и на који начин родитељи могу препознати кашњење у развоју код свог детета, а самим тим и да се ближе упознају са предстојећим темама и позивом на наредну стручну трибину. Такође, родитељи су имали могућност да дају своје предлоге, сугестије, изнесу своја интересовања у односу на паное и инсталације које су представљене, чиме смо желели да на неки начин подстакнемо њихово укључивање и учешће. Један од конкретних примера како смо мотивисали остале породице на веће укључивање јесу брошуре у којима смо давали предлоге игара који се могу спровести у породичном окружењу. На следећој трибини имали смо прилику да осталим родитељима прикажемо видео запис у коме родитељи заједно са дететом организују неку од предложених игара из брошуре, а који је допринео да остали увиде да на сличан начин могу организовати и проводити квалитетно време са својом децом, а уједно и да на тај начин изграде здраве односе. Након ове завршене трибине, а припремајући следећу, приметили смо да је већи број родитеља заинтересован на основу пријава васпитача, што је и нама дало додатан подстрек и мотивацију за даље.

Компетентност стручног сарадника

Стручни сарадници сагледавају сопствену компетентност кроз сарадњу и заједништво градећи однос поверења и уважавања са свим актерима, иницирајући и реализујући различите видове размене са њима, подржавајући њихове предлоге и стварајући континуиране прилике за међусобну сарадњу. Пролазећи кроз процес промена, који још увек траје суочавали смо се са различитим врстама изазова, проналазили различите начине за њихово превазилажење. У том процесу, промена која је била видљива односила се на већу иницијативу, која је потекла од родитеља у виду отварања и веће спремности на разговоре који су везани за потешкоће и кашњење у развоју њихове деце. Препознали смо подршку свих актера у грађењу заједнице која учи да малим корацима континуирано растемо у заједницу која је повезанија, спремнија и отворенија да размењује искуства и знања у подржавајућем окружењу, ослањајући се на сопствене компетенције и професионално грађење партнерства. Један од начина којим смо пружили подршку васпитачима, јесте грађење подржавајућег окружења на састанцима радних група којима смо подстакли васпитаче да након наших заједничких састанака, бивају оснажени за самоиницијативно организовање састанака унутар вртића језгра на којима су рефлексивно преиспитивали своју праксу и промишљали о наредним корацима. Подршка и наш ослонац смо првенствено били једни другима, као стручни тим, затим васпитачима и родитељима у циљу грађења партнерства и неговања заједништва.

Литература

Đerić, I. Čolaković, D.(2021). *Model zajednice profesionalnog učenja*. Beograd.

- Lakićević, O. Korać, I. Mihajlović, M. Zlatarović, V.(2022). *Vodič za stručno usavršavanje u PU kroz horizontalno učenje*. Beograd:Pekograf.
- Osnove programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja "Godine uzleta"*. (2019). Beograd:Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije.
- Pavlović-Breneselović, D. i Pavlovski, T. (2000). *Partnerski odnos u vaspitanju*. Beograd:IPA.
- Pavlović-Breneselović,D.Krnjaja, Ž. (2021). *SNOP-Stručni saradnik kao nosilac promene PU*. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju.
- Pravilnik o programu svih oblika rada stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi*. Službeni glasnik RS-Prosvetni glasnik, br.5/2012 i 6/2021-dr.pravilnik.
- Prodanović, Lj. (2005). *Saradnja sa porodicom*. Beograd:Eduka.
- Vudhed, M.(2012). *Različite perspective o ranom detinjstvu:teorija, istraživanje i politika*. Beograd:CIP.

Катарина Продановић²⁷, логопед, ПУ "11. април" Нови Београд, Београд
Марина Принчевац²⁸, педагог, ПУ "11. април" Нови Београд, Београд

ВИШЕСТРУКОСТ УЛОГЕ ЛОГОПЕДА У ПРЕШКОЛСКОЈ УСТАНОВИ

Апстракт: Основно полазиште у раду представљају искуства из свакодневне праксе рада логопеда у предшколској установи. Допринос логопеда у грађењу квалитета рада предшколске установе огледа се кроз учешће у планирању и реализацији васпитно-образовног рада, кроз грађење професионалне заједнице учења и подршку деци и породици, у учешћу у раду стручних тимова, Актива стручних сарадника, развијању различитих пројеката у раду са децом и васпитачима, у непосредном раду са децом, родитељима, васпитачима и стручним сарадницима, кроз професионални развој и примену стечених знања у пракси. Узимајући у обзир обим делатности, број уписане деце као и број деце у групама која имају потребу за додатном подршком, неопходно је континуирано и заједничко рефлексивно преиспитивање, а све у циљу мењања и рекултурације праксе предшколске установе.

Кључне речи: вишеструкост, допринос, мултидисциплинарност, професионалне компетенције, грађење односа.

Увод

Вишеструкост улоге логопеда у предшколској установи огледа се кроз учешће у раду у различитим стручним Тимовима са циљем указивања на значај препознавања улоге стручног сарадника логопеда као и могућности за његово укључивање и учешће. Основно полазиште у раду представљају искуства из свакодневне праксе рада логопеда у предшколској установи.

Грађење квалитета

У свакодневном практичном искуству учешће логопеда и тимски рад огледа се кроз учешће у планирању и реализацији васпитно-образовног рада, кроз грађење професионалне заједнице учења и подршку деци и породици, као и учествовање и реализацију активности у оквиру Тима за инклузивно образовање, Тима за рану интервенцију и Тима за заштиту деце од ДНЗЗ, као и рад у централној уписној комисији. У оквиру тимова спроводе се саветодавни разговори, пружање подршке и оснаживање родитеља, као и васпитача. Као члан Тима за инклузивно образовање и васпитање и као стручни сарадник логопед активно учествујем од самог уписа детета са потребом за додатну подршку у групи, првих разговора у оквиру Тима за инклузивно образовање и васпитање, одабира адекватне групе у зависности од структуре и организације групе, праћењу детета и учествовању у припреми и изради пратеће педагошке документације (педагошки профил и план мера индивидуализације). Спроводимо саветодавне разговоре са родитељима и васпитачима о начину прилагођавања васпитно-образовног рада, структуре и организације простора, укљученост и социјализација детета, а све у циљу целокупног и адекватног развоја.

²⁷ prodanovick23@gmail.com

²⁸ princevac.marina@gmail.com

Заједнички развијамо програм – пружамо подршку васпитачима у планирању промена у простору (реструктурирање простора собе и стварање подстицајне средине за развој, на пример формирање сензорног центра за дете коме је неопходна додатна сензорна стимулација у складу са тренутним пројектом и укључивањем друге деце). Пружамо подршку васпитачима у остваривању сарадње са породицом и локалном заједницом (нпр. начин укључивања родитеља у тренутни пројекат) и подршку у развијању теме/пројекта (нпр. деца средње вртићке групе су током развијања пројекта „Тело“ дошли до анализирања развијања мишића језика и уз подршку логопеда предложена им је активност „Госпођа језик“ у циљу интегрисања вежбе логоторике и испитивања мишића језика). На све ове начине допринели смо грађењу квалитета предшколског васпитања и образовања.

Допринос стручног сарадника /сарадника у процесу грађења квалитета у предшколској установи

Наша искуства показују да кроз учешће у раду стручних тимова, у раду Актива стручних сарадника, у развијању различитих пројеката у раду са децом и васпитачима, у непосредном раду са децом, родитељима, васпитачима и стручним сарадницима на различите начине доприносимо грађену квалитета рада у предшколској установи. Такође, кроз професионални развој а потом и примену стечених знања у пракси као и кроз грађење односа кроз едукативни, саветодавни и непосредни рад са децом, родитељима, васпитачима и стручним сарадницима. Веома је значајна и подршка у учењу и развоју деце којој је потребна додатна подршка, учествовање у сагледавању и процени услова за упис и боравак деце којој је потребна додатна подршка, као и у развијању стратегија за додатном подршком деци и њиховом активном учешћу у животима групе. Допринос се огледа и у превентивно корективном раду и вежбама логоторике које су интегрисане у ситуационо учење деце у групи и рад са васпитачима на препознавању одступања у говорно језичком развоју кроз различите активности и едукативне радионице, посебно у раном узрасту.

Компетентност стручних сарадника/сарадника

У описаним начинима доприноса стручног сарадника логопеда грађењу квалитета рада предшколске установе осликавају се, пре свега, професионалне компетенције у подручју сарадње и заједништва:

- гради однос поверења и уважавања кроз отворену, аргументовану и двосмерну комуникацију са васпитачима и другим практичарима;
- иницира, договара и реализује различите видове размене са васпитачима (боравак у групи, састанци, онлајн комуникација...);
- активну улогу у тиму стручних сарадника, као и у раду одређеног тима/стручног органа, заснива на принципима тимског рада.

Закључак

У даљем развијању квалитета рада предшколске установе и своје улоге стручног сарадника логопеда планирам даље кораке засноване на препознатим изазовима у досадашњој пракси. Узимајући у обзир обим делатности, број уписане деце као и број деце у групама која имају

потребу за додатном подршком, неопходно је континуирано и заједничко рефлексивно преиспитивање а све у циљу мењања и рекултурације праксе предшколске установе. С обзиром на вишеструкост улоге логопеда у предшколској установи која истовремено представља и предност и изазов, коришћење постојећих ресурса и ослонаца, пре свега тимски рад, сарадња и размена са другима и могућност континуираног стручног усавршавања, биће темељи за превазилажење изазова. Један од најзначајнијих изазова с обзиром на све већи број уписане деце и деце којој је потребна додатна подршка, јесте правовремена детекција говорно-језичке патологије која егзистира као самостални ентитет или је део неке шире клиничке слике неког синдрома или поремећаја. Будући да су поред вршњачке групе васпитачи носиоци прогресивног развоја детета веома је важно развијати интегрисан приступ. Неопходно је да се подстакне отвореност васпитача за промене и лична усавршавања, за иновације током планирања и реализације васпитно-образовног рада, као и сагледавања и прилагођавања структуре простора у складу са потребама групе. Такође је веома значајна добра сарадња и тимски рад васпитача, стручних сарадника и породице, а све у циљу подршке целовитом развоју и добробити детета.

Литература

- Dobrota, N. (2003). *Teškoće artikulacije*. Beograd: Zavod za psihofiziološke poremećaje i govornu patologiju "Prof. Dr. Četko Brajović".
- Junuzović L., Artikulacijske karakteristike glasova u djece predškolske dobi, Magistarski rad, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, Univerzitet u Tuzli, 2005.
- Krnjaja, Ž. (2010). Igra, stvaralaštvo, otvoreni vaspitni system: šta povezuje. *Nastava i vaspitanje*, 13(2): 264-277
- Krnjaja, Ž., Pavlović Breneselović, D. (2022). *Vodič za integrisano učenje kroz temu / projekat*, Beograd: MPNTR.
- Marjanović, A. (1987). Odabrani radovi. *Predškolsko dete*, 1–4.
- Marjanović, A. (1987). Dečija igra I stvaralaštvo. *Predškolsko dete*, 1-4, 85-101
- Osnove programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja dece uzrasta od 3 do 7 godina. Beograd: Prosvetni pregled, 1996.
- Pravilnik o osnovama programa vaspitno-obrazovne delatnosti dečjeg vrtića i vaspitne grupe predškolske dece pri osnovnoj školi. Prosvetni glasnik, 5-6/1975
- Pavlović Breneselović, D. (2015). *Istraživanje sa decom prakse dečjeg vrtića. Gde stanuje kvalitet*. KNJIGA 2. Bograd: IPA
- Pavlović Breneselović, D, Krnjaja, Ž, Backović, S. (2022). *Vodič za uređenje prostora u dečijem vrtiću*. Beograd: MPNTR
- Vladisavljević, S, (1981). *Poremećaji izgovora*, Beograd: Privredni pregled

<p>Драгана Золотић²⁹, психолог, ПУ „Милица Ножица“, Ваљево Катарина Плећић³⁰, педагог, ПУ „Милица Ножица“, Ваљево</p>
--

ГРАЂЕЊЕ ЗАЈЕДНИЦЕ УЧЕЊА КРОЗ САМОВРЕДНОВАЊЕ

Апстракт: У раду који представљамо приказаћемо процес самовредновања који је општепознат и постоји у свим установама па и у нашој, приказаћемо кораке које смо предузимали са циљем трансформације овог процеса из нечега што је формална обавеза и што се „одрађује“ у процес који је саставни део професионалног идентитета запослених а и идентитета установе. Кроз циклус самовредновања који приказујемо у овом раду покушале смо укључити што већи број практичара и помоћи им да разумеју суштину и значај самовредновања за развој праксе, да преиспитују своју и праксу вртића, постојеће начине рада и да планирају промене. Покушале смо водити промену личним примером, делећи несебично знања и вештине, показујући поверење у васпитаче и пружајући им подршку у свим фазама. То је резултирало не само успешно спроведеним самовредновањем, већ заједницом која учи, сарађује, дели и развија се.

Кључне речи: самовредновање, заједница учења, тим, подршка.

Увод

Самовредновање подразумева критички приступ према пракси, спремност и отвореност да се та пракса преиспитује и мења. Законске основе рада предшколског васпитања и образовања (*Закон о основама система образовања и васпитања, Закон о предшколском образовању и васпитању, Стандарди квалитета рада предшколских установа, Правилник о вредновању квалитета рада установа*) садрже управо преиспитивање и развијање праксе као темеље развоја предшколских установа, а практичари се виде као носиоци тог развоја. Чини се да нема важнијег процеса од самовредновања и више запостављене праксе од праксе самовредновања. У предшколским установама самовредновање је присутно скоро две деценије, али његово разумевање у функцији развоја је и даље недовољно. У претходном периоду у нашој установи смењивали су се координатори тима за самовредновање, а прилике у установи (Ковид, промене у руковођењу, мањак стручних сарадника) су биле такве да је овај тим пребациван као „врућ кромпир“. Са доласком новог психолога, отворила се могућност да се овим послом неко систематски и посвећено бави. Нови координатор тима је, поред богатог искуства и познавања процеса самовредновања, донео нову енергију и спремност да се уђе у промену. Све то се поклопило и са вишеструком подршком Министарства просвете и ЗВКОВ-а који су обезбедили обуку и менторску подршку тимовима за самовредновање, Водич за самовредновање и ресурсе за самовредновање. Циљ је био да се унапреди пракса самовредновања и квалитет рада у контексту реформских промена.

²⁹ draganazolotic78@gmail.com

³⁰ kacaplecic30@gmail.com

Разумевање сврхе и смисла самовредновања

Разумевање сврхе и смисла самовредновања на нивоу централног тима

Централни тим су чинили васпитачи - по један представник сваког од девет вртића и два стручна сарадника - педагог и психолог који је руководио тимом. Имајући у виду досадашњу праксу и искуства васпитача у процесу самовредновања сложили смо се да промену треба почети од разумевања сврхе самовредновања, а било је јасно да се постизање заједничког разумевања сврхе самовредновања мора прво постићи међу члановима централног тима. Већ на првом састанку васпитачи су истакли да им није увек јасно на шта се односе индикатори (*Правилник о стандардима квалитета рада установе*) и како су видљиви у пракси. Због тога смо постигли договор да сви појединачно за област Управљање и организација, коју смо требали вредновати, анализирамо индикаторе, наведемо практичне примере у којима су индикатори видљиви, а да индикаторе који нам нису јасни маркирамо и на следећем заједничком састанку разјаснимо. Осим разумевања индикатора и стандарда, на том заједничком састанку вршили смо и самопроцену компетенција, анализирали самопроцену, издвајали личне снаге и слабости, а на основу тога планирали лично стручно усавршавање. На овај начин чланови тима су били оснажени да руководе процесом самовредновања у својим вртићима.

Поред упознавања оквира и самог процеса самовредновања, чини се да је главни допринос био у томе што смо успоставили одличну сарадњу, међусобно поверење и подршку. Први пут у установи комуникација у оквиру неког тима одвијала се путем имејла, чланови су тако добијали обавештења о састанцима са дневним редом, временом и местом састанка, упутства о наредним корацима и све потребне материјале. Такав вид комуникације допринео је великој уштеди времена, могућности да се бавимо самовредновањем у време које нама одговара и осећају компетентности и задовољства.

Задовољство је било и на страни стручних сарадника. Својом посвећеношћу и одговорношћу, познавањем техника самовредновања (Најдановић-Томић, Ј, Вулетић, Ј, Калезић-Вигњевић, А, Гламочак, С. (2022)), техника позитивне комуникације и дељеног лидерства (Павловић-Бренеселовић, Д, Крњаја, Ж. (2021)), коришћењем дигиталних технологија, градиле су однос поверења и уважавања кроз отворену, аргументовану и двосмерну комуникацију.

Разумевање сврхе и смисла самовредновања на нивоу вртића

Након што је успостављена сарадња и дефинисани циљеви у раду Централног тима уследила је и прва посета ментора за самовредновање. На предлог ментора одлучили смо да процес самовредновања спустимо са нивоа установе на ниво вртића и да први пут формирамо тимове за самовредновање у свих 9 вртића. Наредне активности имале су за циљ да се процес самовредновања, његова сврха и смисао приближе васпитачима у свим вртићима и да се потом формирају тимови вртића. Састанке је у свих девет вртића водила стручни сарадник психолог - руководилац централног тима за самовредновање, а подршку за организацију састанака и припрему материјала пружали су представници вртића - чланови централног тима. То су уједно биле прве активности у којима су представници

вртића имали активну улогу у организацији и реализацији састанака, договарали су са колегама у вртићу време састанка, припремали материјале и на неки начин постали спона између васпитача и стручних сарадника. У свим вртићима састанци су организовани у два термина како би присуствовали васпитачи из обе смене. Васпитачи су се упознали са значајем самовредновања за унапређење праксе, како на личном плану тако и на нивоу вртића и установе. Такође, упознали су се са законском регулативом и оквирима за самовредновање (за васпитаче, стручне сараднике, директора и установу). Како би што боље разумели значај самовредновања васпитачима су подељене листе за самопроцену компетенција васпитача и образац за анализу самопроцене (Табела 1) који је креирала руководилац тима у циљу коришћења резултата самопроцене за дефинисање личних снага и слабости и планирање унапређења сопствене праксе. На тај начин сваки васпитач је вршио самопроцену својих компетенција, анализирао их и користио добијене податке за планирање унапређења своје праксе. Тимови вртића су затим, на основу личних анализа васпитача, изводили закључке о снагама васпитача, потребама за подршком васпитачима на нивоу вртића и предлозима за унапређење.

Састанци су се показали као кључни не само за успостављање заједничког разумевања смисла самовредновања, већ и за успостављање међусобног поверења и сарадње. Да смо на добром путу знали смо када су се у свим вртићима, након састанка, васпитачи добровољно јављали да буду део вртићког тима за самовредновање.

Први пут су васпитачи, као чланови својих вртићких тимова, стављени у позицију да размишљају о видљивости неког индикатора, начинима прикупљања података и њихове обраде. Стручни сарадник је био тај који је своје методолошке компетенције у области истраживања ставио на располагање члановима тима, али тако да им даје јасне инструкције како да ураде сами и пружа подршку кроз креирање различитих материјала и кроз навођење конкретних примера из праксе.

Табела 1: Образац за анализу самопроцене компетенција васпитача

Образац за анализу самопроцене компетенција васпитача

У табелу испод упишите број компетенција које се проценили одређеним степеном развијености:

Степен слагања са тврдњом која се односи на компетенције	Број компетенција
1 – уопште није тачно	
2 – углавном није тачно	
3 – углавном тачно	
4 – у потпуности тачно	

Израчунајте просечан број бодова за сваку област компетенција тако што ћете укупан број бодова у области поделити са бројем компетенција у тој области.

Област компетенција	Број компетен.	Укупно бодова	Просечан бр. бодова
Компетентност васпитача у непосредном раду са децом	40		
Развијање сарадње и заједнице учења	24		
Развијање професионалне праксе	38		

У наредним табелама упишите 5 компетенција за које сматрате да су развијене у највећем и у најмањем степену у Вашем раду:

	Компетенције развијене у <u>највећем</u> степену у мом раду
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

	Компетенције развијене у <u>најмањем</u> степену у мом раду

Мере за унапређење праксе (наведите активности којима бисте унапредили праксу у домену који сте проценили као слабије развијен):

Ток самовредновања

Прикупљање податка

Руководилац централног тима прилагодила је електронске упитнике, добијене у оквиру подршке Министарства, издвојила резултате за сваки вртић посебно и проследила руководиоцима тимова вртића графички приказ резултата. Ова подршка је била неопходна јер се већина изјаснила да не поседује знања неопходна за статистичку обраду и приказ резултата. Тимови вртића су са својим колегама организовали долазак родитеља на фокус групе, старали се да атмосфера буде пријатна, али су сматрали да нису довољно компетентни да воде разговоре и тражили су подршку педагога и психолога за вођење разговора. Подаци су успешно прикупљени, а сарадња и заједништво у оквиру централног тима и тимова вртића били су све видљивији. Чланови централног тима тј. руководиоци тимова вртића су знање и искуство стечено у раду централног тима полако уграђивали у рад својих вртићких тимова.

Укрштање података и извођење закључака о присуству индикатора и остварености стандарда

Најизаовнији и најкомплекснији задатак био је укрштање података из различитих извора и извођење закључака о остварености стандарда, нарочито имајући у виду да имамо девет вртића и да је свим тимовима била потребна помоћ у реализацији тог корака. Како би сви што боље разумели тај корак и да би сви тимови добили подршку, руководилац централног тима је креирала матрицу за укрштање података и видео упутство за коришћење матрице и извођење закључака. У видео упутству је, корак по корак, за конкретан стандард, приказано како се на основу прикупљених података процењује присуство индикатора и доноси закључак у којој мери је стандард остварен. То нам је омогућило да се на ефикасан начин објашњење и упутство истовремено учине доступним свим члановима тимова, у свих 9 вртића, а тимови вртића су више пута могли гледати упутство и у време које њима одговара. На овај начин уштедели смо много времена, а и показали како дигиталне технологије могу бити у служби праксе. Познавање и коришћење дигиталних технологија од стране стручног сарадника, у овом случају програма Free Cam, још једном је допринело квалитету рада тима и задовољству свих учесника у процесу самовредновања.

Писање извештаја о самовредновању

У овај завршни део и централни тим и тимови вртића ушли су увелико оснажени, ношени позитивним искуствима у претходним фазама и са пуно оптимизма. Подршка стручног сарадника – руководиоца централног тима овога пута огледала се у изради структуре извештаја и јасних и конкретних упутстава шта се у ком делу пише, са посебним нагласком на језик којим се пише извештај. Наш извештај добио је позитивне оцене и од ментора за самовредновање који је пратио наш рад и био подршка током целог процеса, кроз непосредно учешће на састанцима и путем онлајн консултација.

Евалуација рада централног тима

На завршном, готово свечаном састанку централног тима, сви чланови су изразили задовољство што су учествовали у самовредновању, проширили своја знања и развијали различите компетенције. Сложили смо се да су резултати самовредновања остали у сенци грађења заједнице учења, међусобне сарадње, подршке и поверења. Једна колегиница је на крају циклуса самовредновања рекла: „На почетку ми ништа није било јасно, плашила сам се како ћу, а сада осећам да бих могла бити ментор за самовредновање“. Показатељ да смо на добром путу је и рад тимова у овој радној години- већина чланова централног тима је остала иста, истичу да им је однос према самовредновању другачији и показују већу самосталност у раду. Вртићки тимови су углавном остали у истом саставу, а промене су најчешће биле последица распоређивања васпитача у друге вртиће. Процес самовредновања одвија се по плану, а састанци тимова су места учења, размене, доброг расположења и међусобног поштовања и поверења.

Закључак

Значајно смо унапредили праксу самовредновања, али је и на најбољи могући начин искористили за успостављање међусобног поверења и развијање сарадње и заједнице учења. Носиоци промена и унапређења праксе самовредновања били су стручни сарадници, педагог – члан тима и неко ко је дуго у установи и ко познаје прилике и културу установе и психолог – руководилац тима са знањем и енергијом. У наредном периоду планирамо да наставимо са оснаживањем тимова да самостално спроводе све активности, нарочито рад са базама података и креирање инструмената за самовредновање. За то нам је неопходна подршка руководства за набавку дигиталне опреме. Најважнији ресурс – људски ресурс који зна, уме и хоће имамо и настојаћемо и даље да ширимо заједницу учења, да будемо једни другима ослонац и подршка, да градимо нова знања и развијамо вештине.

Литература

- Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja (2021). *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 88/2017, 27/18-dr.zakon.10/2019,27/2018-dr.zakon,6/2020 i 129/2021, 2021.
- Zakon o predškolskom vaspitanju i obrazovanju (2021). *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 18/2010,101/2017,113/2017.-dr.zakon, 95/2018-dr.zakon, 10/2019, 86/2019- dr.zakon, 157/2020-dr.zakon,123/2021-dr.zakon i 129/2021, 2021.
- Najdanović-Tomić, J, Vuletić, J, Kalezić-Vignjević, A, Glamočak, S (2022). *Samovrednovanje u predškolskim ustanovama: vodič za zaposlene u predškolskim ustanovama*. Beograd: Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, Zavod za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja.
- Pavlović-Breneselović, D, Krnjaja, Ž. (2021). *SNOP – stručni sardanik kao nosilac promene PU*. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju.
- Pravilnik o standardima kvaliteta rada ustanove (2018). *Sl. glasnik RS – Prosvetni glasnik*, broj 14/2018.
- Pravilnik o vrednovanju kvaliteta rada ustanove (2019). *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 10 od 15. februara 2019).

Марија Боснић³¹, педагог, ПУ “Пчелица“, Ниш
Соња Спасић³², педагог, ПУ “Пчелица“, Ниш

УЛОГА СТРУЧНОГ САРАДНИКА У ГРАЂЕЊУ КВАЛИТЕТА КРОЗ РАЗВИЈАЊЕ РЕФЛЕКСИВНЕ ПРАКСЕ

Апстракт: Узимајући у обзир нови приступ у процесу самовредновања и укључивања свих актера у тај процес, стручни сарадници су се руководили унутрашњом потребом и интересом установе, за отпочиње новог циклуса самовредновања, а не вредновања у целости четири области квалитета рада, које је следило. На основу додатно појачане потребе за унапређивањем због реформских процеса који су се догодили у предшколском васпитању и образовању, након процеса рефлексивности са практичарима, родитељима, децом и представницима локалне заједнице, тим је донео одлуку о одабиру области уважавајући резултате из досадашњих циклуса самовредновања. При одлучивању о одабиру области, узети су у обзир процеси имплементације нове концепције програма ПВО „Године узлета“ и развијање саморефлексивности и рефлексивности свих практичара, који су уској вези са процесом самовредновања. Створили смо услове за заједничко грађење квалитета које се огледало кроз осмишљавање организационих и садржајних концепата рада, развијању праксе хоризонталног учења и вођења тог процеса.

Кључне речи: Рефлексивна пракса, заједништво, сарадња, хоризонтално учење, одговорност

Увод

Након пружене подршке ментора и завршене обуке за самовредновање, тежили смо да наставимо континуитет и унапредимо спровођење квалитетног (ефикасног) процеса самовредновања у установи која има 29 објеката. Стручни сарадници педагози, осмислили су стратегије које су допринеле истом, кроз осмишљавање организационих и садржајних концепата рада, хоризонталног учења укључивањем свих актера, развијање климе за самовредновање, вођење процеса учења и подизање нивоа рефлексивности.

Осмишљавање организационе и садржајне структуре

Пронашли смо добар, ефикасан организациони модел, да без обзира на величину установе, систематично сензибилишемо актере, развијамо климу самовредновања и укључујемо све практичаре и примењујемо адекватне технике у процесу. То је подразумевало конституисање тимова за самовредновање на нивоу сваког вртића.

Поред представника (координатора вртића), тим су чинили стручни сарадници, сарадници, медицинска сестра-васпитач и васпитачи. Број чланова тима зависио је од величине самог вртића. Код формирања тима водило се рачуна да чланови имају различита знања и вештине које су важне за успешан рад, спремност за тимски рад и учење, познавање методологије самовредновања, комуникацијске вештине и самокритичност. Руководили смо се наведеним критеријумима за формирање хетерогених тимова. Чланови колектива вртића дефинисали

³¹ marijabosnic972@gmail.com

³² spasic83@yahoo.com

су свако за себе тимске улоге којима располажу и владају, а којима могу да допринесу раду тима кроз упитник за сопствену процену.

Преиспитали су и установили своје позитивне особине, јаче стране и могуће слабости, а у оквиру следећих улога: организатор, вођа, особа од акције, особа са идејама, особа за контакте, „Судија“, човек тима, перфекциониста.

Улога стручног сарадника педагога, огледала се у креирању садржајних концепата у оквиру обука за све практичаре, која се потом сукцесивно реализовала у складу са актуелним процесима. Педагози су осмислили и реализовали обуку за координаторе тимова на нивоу 29 вртића и за чланове централног тима (9). Обука је реализована као интерактивна радионица која је била усмерена на сензибилисање запослених, заједничко разумевање оквира квалитета, стандарда, индикатора вредноване области, грађења климе за самовредновање, упознавање са инструментима и укључивања свих актера у процес. Рефлексија се огледала у односу на литературу и теорију, сагледавање сопственог искуства и искуства колега.



Слика 1, 2 и 3: Приказ реализованих обука-радионица са централним тимом и координатора тима вртића

Осврт на концепт обуке и ток хоризонталне размене и учења

- Подела учесника радионице у мање групе;
- Примена кооперативне технике учења-техника инсертовања (издвајамо дилеме и потребна објашњења);
- Кроз технику, анализирају сегменте стручне литературе везане за самовредновање (Водич за самовредновање, Правилник о стандардима квалитета рада установе)
- Сврха је припрема учесника за отварање дискусије са колегама у процесу изградње заједничког разумевања
- Рад у малим групама се заснивао на сумирању и заједничком разумевању оквира квалитета, кроз преиспитивање сопствене праксе ,кроз размену информавија, искуства, знања и сумирању увида и закључке, до којих су дошли учесници.

По пруженој подршци кроз оснаживање практичара у препознавању професионалних компетенција, координатори тима вртића реализовали су исти модел обуке -радионице са практичарима у својим вртићима. Иницирали смо и покретали промене, усмеравали и

мотивисали запослене, заједно учили кроз савете, предлоге, идеје о томе на шта треба обратити пажњу, са акцентом на суштину. Укључени су сви у доношењу одлуке и прављењу избора при утврђивању приоритета коју ћемо област вредновати на нивоу установе у односу на приоритете вртића.

Учење се одвијало кроз учешће у промени праксе да се укључе сви актери у процес (васпитачи, медицинске сестре-васпитачи, родитељи, деца, стручни сарадници и сарадници и формирање тимова на нивоу вртића). Стварање заједништва, партнерства, поштовања, поверења да сви заједно кроз дијалог делимо информације, уважавамо, саслушамо предлоге и идеје свих чланова тима. Били смо спремни и отворени за сарадњу приликом сваке потешкоће на коју је централни Тим наилазио или дилема око коришћења инструмената.

Овим приступом у раду формирали смо мрежу заједништва у којој је свако имао дефинисане улоге и професионалне одговорности.

Прва област квалитета “Васпитно-образовни рад“, је процењена као приоритетна за самовредновање и унапређивање у току радне године на нивоу Установе, због реформских промена и потребе које намеће концепција Основе програма предшколског васпитања и образовања “Године узлета“.

Процес самовредновања одвијао се у складу са:

- Правилником о вредновању квалитета рада установе
- Водичем за запослене у предшколским установама као извором могућих идеја за радионице, технике и инструменте самопроцене
- Резултатима и закључцима из раније спроведеног самовредновања
- Четворогодишњим циклусом самовредновања Установе
- Планом менторске подршке, договором о начину рада и предстојећим задацима.

Кораци у процесу самовредновања

Након оснаживања у домену компетенција за развијање рефлексивне праксе, сарадње и заједништва, практичари су за потребе израде појединачних Годишњих планова рада вртића, путем SWOT анализе - анализу стања, издвојили су специфичности простора, опис и представљање локалног окружења у ком функционише вртић. Дефинисали су мисију и визију, личне карте вртића, препознали јаке и слабе стране са приоритетима и пожељним/ очекиваним исходима (шта желе да унапреде и мењају), у односу на изабрану област коју вреднују. На нивоу вртића, тимови су анализирали, израдили план и договорили су наредне кораке са јасно подељеним улогама у оквиру тима који је сада видљив.

Следећи корак био је непосредно позивање родитеља и деце за укључивањем у процес самовредновања, као неизоставних актера. На нивоу двадесет девет вртића Установе, а у складу са изабраном облашћу коју смо вредновали, израђени су плакати, постери, макете у сарадњи са децом и родитељима „Какав вртић желимо“, у складу са ПВО „Године узлета“.



Слика 4и 3: Израда плаката, макета родитељи-деца „ Какав вртић желимо “

Стручни сарадници и чланови централног тима, били су непосредно укључени у процесе прикупљање и анализу података. За потребе самовредновања користиле се различите методе и технике за мерење и праћење остварености сваког од стандарда квалитета у оквиру области која је планирана за вредновање. Методе и технике које смо користили током реализације самовредновања су:

- Методе: посматрање, анализа педагошке документације, дијалогске методе
- Технике и инструменти: протоколи и праћења, анализа дечијих радова, консултовање деце /тура, мапирање,../, анкетирање, упитници за васпитаче и родитеље, групне дискусије, Фокус група родитељи, Фокус група васпитачи и медицинска сестра, Чек листа, интервјуи са децом, родитељима и запосленима, Онлајн/Упитник за васпитаче и медицинске сестре, Интервју са стручним сарадницима...

Тимови вртића, разматрали су различите перспективе које нуде поједини подаци и увиди, донели су заједничке закључке о остварености вредноване области на нивоу вртића, који су били саставни део Годишњег извештаја тима за самовредновање вртића.

Допринос стручног сарадника и сарадника јесте и видљив је у:

- иницирању, осмишљавању и организовању садржајних, организационих концепата,
- повезивању кроз заједничку рефлексију и хоризонтално учење,
- самоевалуацији и критичком преиспитивању као основи промене у грађењу квалитета праксе,
- подизању културе употребе дигиталних технологија у функцији развијање заједнице учење.

Професионално деловање стручног сарадника засновано на хоризонталном учењу у развијању компетенција за сарадњу и заједништво кроз грађење односа, поверења, уважавања и отворену двосмерну комуникацију са практичарима; Иницирање, договарање и реализација различитих видова размене са практичарима.

Компетенција за развијање рефлексивне праксе у ПУ (примењивање модела и техника у самовредновању; Размењивање искустава заједничког учења као и умрежавања вртића на нивоу установе; Организовање различитих облика хоризонталног учења унутар установе на

основу анализе постојеће праксе; Иницирање и указивање на значај и предности коришћења дигиталних технологија у култури самовредновања.

Изазови за тим у процесу вредновања

Изазов са којим смо се сусрели односи се на величину Установе - на који начин организовати и спровести процес самовредновања у великој установи. У сарадњи са координаторима тима са вртића, извештили смо поделу тимова (подела улога, задужења, одговорности), направили конкретне кораке и дефинисали временску динамику. Значила нам је непосредност у раду, отвореност за комуникацију, срдачност. Свој професионализам и знање смо несебично делили и били смо слободни да изразимо своје дилеме и нејасноће.

Исходи и критеријуми успеха

- Реализоване активности из Акционог плана за установу у целини и за сваки од објеката.
- Предлози мера самовредноване области су полазна основа за израду планова Стручног актива за Развојно планирање, Тима за обезбеђивање квалитета и развој установе и тимова установе.
- Пораст броја учесника обухваћених самовредновањем и укљученост представника свих интересних група /родитељи, деца, васпитно-образовни кадар, представници локалне заједнице/.
- Унапређење праксе у тимовима објеката које је мерљиво /постојање доказа/ у Установи у целини.

Литература

Vuletić J. Najdanovic-Tomic J. Kalezic-Vignjevic A. Glamocak S.(2022). Vodič za zaposlene u predškolskim ustanovama, Beograd-Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja i Zavod za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja RS
Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja (2021). Službeni glasnik Republike Srbije, br. 10/2019, Pravilnik o vrednovanju kvaliteta rada ustanove
Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja i Zavod za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja RS(2022), Priručnik za samovrednovanje u PU

Соња Спасић³³, педагог, ПУ “ Пчелица“, Ниш
Марија Боснић³⁴, педагог, ПУ “ Пчелица“, Ниш

ЈАЧАЊЕ КОМПЕТЕНЦИЈА СТРУЧНОГ САРАДНИКА ЗА САРАДЊУ, ЗАЈЕДНИШТВО КРОЗ УКЉУЧИВАЊЕ ПОРОДИЦЕ И ЛОКАЛНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ У ПРОГРАМ ПУ

Апстракт: Полазиште нашег рада је трансформација установе, сагледавање наше улоге у процесу промене културе вртића које се базира на повезивању са породицом и локалном заједницом. Учешће родитеља у вртићу није у пуној мери присутно, нема довољно доказа о активном учешћу родитеља у креирању реалног програма, не подстиче се у довољној мери иницијатива, као ни разноврсни начини њиховог укључивања. На основу увида које смо стекли у досадашњем раду, потребно је наћи различите начине оснаживања родитеља за укључивање. Сарадња са локалном заједницом постоји, мада није увек у функцији развијања реалног програма. Ресурси и простори у локалној заједници нису у довољној мери искоришћени и стављени у функцију учења. Циљ нам је јачање компетенција стручног сарадника у сензибилисању и подизању свести о значају укључивања породице и локалне заједнице у развијању квалитетног програма у вртићу.

Кључне речи: промена, улога стручног сарадника, сарадња, заједница учења

Увод

Дефинисање стандарда компетенција стручног сарадника заснива се на теоријско-вредносним полазиштима о учењу и развоју детета, пракси вртића и истиче се значај њиховог стручног ангажовања и доприноса континуираном развоју праксе у сегменту развијања квалитетних партнерских односа са породицом и локалном заједницом. Вртић сагледавамо као простор рефлексивне праксе, што подразумева стално преиспитивање односа, који треба да су засновани на уважавању, размени и подршци.

При покретању промена стручни сарадници ослонили су се на резултате SWAT анализе на нивоу установе/тимова вртића и потенцијале које имамо у установи. То нам је дало јасну слику какву праксу хоћемо да развијамо у установи и чему тежимо. Ово нам је била добра основа и сигурност за континуитет у пракси. Упознали смо културу установе и њених вртића. Сваки вртић је у специфичном локалном окружењу, које им нуди пуно потенцијала који су значајан извор подршке промене. Наше снаге су препознате као ослонци и потенцијали:

- Установа је заједница учења, између деце, васпитача, родитеља и локалне заједнице.
- У планирању васпитно-образовног рада уважавају се информације и предлози родитеља. То је видљиво у чек листама, вибег групама, педагошкој документацији, кроз индивидуалне разговоре, давања идеја и предлога од стране родитеља.
- Богати природни ресурси, као места за учење ван вртића, инспиративна места за истраживање и стицање животних вештина.

³³ sonjaspasic83@yahoo.com

³⁴ marijabosnic972@gmail.com

- Отворена комуникација између васпитача и родитеља, као партнера, што пружа осећај добродошлице и атмосферу припадања вртићу као места заједничког живљења.
- Видљива је међусобна сарадња свих запослених као и укљученост родитеља а све у циљу подршке дечијег развоја и учења.
- Доступност и сарадња са локалном заједницом (школа, црква, игралиште, амбуланта, маркети, пијаца...).
- Неговање партнерских односа са родитељима и локалном заједницом.

Изазови су били наше слабости које су нам одредиле приоритете из који ће проистећи акције вођења промена и повезивање са новим акцијама.

- Неинформисаност и незаинтересованост родитеља о новим Основама „Године узлета“.
- Недовољна укљученост веће групе родитеља у променама физичке средине вртића.
- Недовољна сарадња родитеља у укључивање у активности у вртићу-идеје, предлози, заједничко учење...
- Простори локалне заједнице још увек се у мањој мери користе као места за заједничке активности деце и одраслих.

Сагледавање прилика и стварање могућности у разумевању промена куда желимо да идемо, су кључни за разумевање зашто треба мењати праксу и шта желимо да постигнемо том променом. То нас је повезало и развило осећај заједништва и дало јасну слику праксе којој тежимо:

- Веће укључивање деце и родитеља као партнера у доношењу одлука.
- Стварање квалитетне средине за развој и учење уз укључивање родитеља и локалне заједнице.
- Тимски рад кроз развијање рефлексивне праксе.
- Континуирано радити на повезивању и укључивање локалне заједнице у процес учења

Претње су за нас биле питање како превазићи застоје, шта нас је то изненадило и нисмо очекивали:

- Неразумевање породице о значају укључивања у живот и рад вртића.
- Недовољно преиспитивање и критички приступ сопствене праксе.
- Несхватање значаја локалне заједнице о коришћењу њених ресурса као инспиративног и аутентичног простора у процесу учења.
- Различита места у локалној заједници треба више користити за заједничко учење деце и одраслих.
- Ово треба бити видљиво кроз планове васпитача, кроз паное, летопис, кроз прославе пројекта, посете у локалној заједници а такође је видљиво и кроз дечији портфолио.
- У процесима истраживања и учења у локалној заједници чешће укључивати стручњаке и представнике локалне заједнице.
- Вртићи су мапирали места/ресурсе у локалној заједници, међутим потребно је да њихово коришћење буде редовна пракса у свим групама и вртићима.

Градили смо односе поверења и уважавања кроз отворену, аргументовану и двосмерну комуникацију са породицом и окружењем у ком се налази вртић. Развијали смо осећај заједништва подржавањем и стварањем прилика у којима васпитачи, породица и локална заједница међусобно сарађују. Кроз различите организационе приступе (састанци у мањим или већим групама, кроз хоризонталну размену...) стручни сарадници подстицали су практичаре на промишљање, давали сугестије како би се евентуални проблеми и дилеме разрешили. Уважавањем доприноса свих учесника и оснаживањем њихових сопствених снага и капацитета, идеје су се преточиле у акције, а планирано у видљиво. Разлике у мишљењу и проблеме у пракси користили смо као прилике за учење. Подстицањем професионалне и конструктивне комуникације јачали смо сопствене компетенције, компетенције практичара и родитеља. Промовисањем активне улоге породице и локалне заједнице, градили смо заједницу учења засновану на принципима тимског рада, делећи заједничке вредности и одговорности.

Стварање и неговање подстицајних услова који ће допринети изградњи односа са децом, породицом и локалном заједницом били су засновани на принципима партнерства. Партнерство са породицом градили смо кроз развијање узајамног поверења, уважавање и сталну размену. Да би породица припадала, постала партнер и дала допринос вртићкој заједници кроз смислено учешће у развијању реалног програма, била је позвана на сарадњу, добродошла, прихваћена и уважена. Дечји вртић је део окружења у ком функционише. Места у локалном окружењу постају места заједничког истраживања где је видљиво учешће деце и одраслих. Људи, простори, организације и институције су ресурси важни за развијање програма, за развој социјалног и личног идентитета деце и учешће у планираним активностима и акцијама на нивоу локалне заједнице.

Допринос стручног сарадника се огледао у стварању прилика и могућности за различите начине повезивања породице, локалне заједнице и предшколске установе, као и у иницирању и примени техника укључивања породице у процес вредновања рада установе и васпитно-образовног програма и кроз развој осетљивости на потребе породице и детета кроз преиспитивање професионалних знања, очекивања и разумевање перспективе породице. Наш допринос је видљив кроз дијалог и узајамну подршку у којој вртић и окружење у локалној заједници постају простори заједничког учешћа деце и одраслих у учењу и грађењу смисла. Стварање могућности да породице активно учествују у васпитању своје деце, а практичари (васпитачи, стручни сарадници и други стручњаци) да имају прилику да испоље своју аутономију, креативност и професионалност уграђену у тимски рад.

Професионално деловање стручног сарадника је видљиво у развијању компетенција за сарадњу и заједништво (грађење односа, поверења и уважавања кроз отворену двосмерну комуникацију са практичарима, породицом и локалном заједницом; Иницирање, договарање и реализација различитих видова сарадње са породицом и окружењем). Компетенција за развијање рефлексивне праксе у предшколској установи (примењивање модела и техника у самовредновању). Организовање различитих облика хоризонталног учења унутар установе на основу анализе постојеће праксе у сегментима сарадње; Иницирање и указивање на значај сензибилисања и подизања свести о значају укључивања породице и локалне заједнице у развијању квалитетног програма.

Закључак

Током промене које смо имали уласком у нове Основе програма (2022), где је требало да градим професионални идентитет у заједници која учи, увиђали смо шта су наши ослонци у том процесу: наша знања, уверења, искуства које смо стицали у процесу промена. Области рада које су прошле кроз трансформацију (сарадња са васпитачима, породицом, окружењем) допринеле су развијању квалитетног реалног програма. Процес који смо започели још увек траје, константо промишљамо о нашој улози у установи, унапређењу постојећих компетенција и како видимо себе у будућности. Наш ослонац је свакодневна размена информација, организација, сарадње и осећај заједништва. Прихватимо изазове и користимо ослонце за искорак. Кораци ка партнерским односима са породицом и локалном заједницом отворају нову димензију усмерену на међусобно разумевања - да ли смо и колико потребни једни другима? Где су наше тачке сусрета?

Желимо да наша установа буде место заједничког живљења у коме се подршка учењу и развоју деце остварује кроз заједничко учешће деце и одраслих као аутентичних људских односа и заједништва у ситуацијама.

Циљ нам је оснаживање стручног сарадника анализом професионалне компетентности у васпитном контексту кроз јединство димензија. Сензибилисање и подизање свести о значају укључивања породице и локане заједнице у развијању квалитетног програма.

Литература

- Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja (2021). (Službeni glasnik Republike Srbije, br. 88/17, 27/18, 10/19 и 6/20) Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovom profesionalnom razvoju, Beograd
- Pavlović-Breneselović, D. i Krnjaja Ž. (2021). *Stručni saradnik kao nosilac promene u predškolskoj ustanovi*, Beograd: Institut za pedagoška istraživanja, Filozofski fakultet Univerzitet u Beogradu.

Љубица Поповић³⁵, МА педагог, ПУ "Радосно детињство", Нови Сад
Зорица Миловић, педагошки руководилац, ПУ "Радосно детињство", Нови Сад
Бојана Ђукић, МА васпитач, ПУ "Радосно детињство", Нови Сад
Анка Лалић Тадић, МА васпитач, ПУ "Радосно детињство", Нови Сад

ДОПРИНОС ГРАЂЕЊУ КВАЛИТЕТА У ПРЕДШКОЛСКОЈ УСТАНОВИ ТИМСКИМ ПРИСТУПОМ У ПРУЖАЊУ ПОДРШКЕ ДЕЦИ И ПОРОДИЦИ

Апстракт: Тимским приступом решавања проблем ситуација доприноси се развијању сарадње и заједништва унутар вртичке заједнице, међу практичарима и родитељима, као и унапређивању пружања подршке деци и породици. Стручни сарадник својим компетенцијама за сарадњу и заједништво доприноси развијању рефлексивне праксе кроз њено истраживање, професионално умрежавање, подстицање планираних акција у којима се максимално користе људски ресурси. Својим знањима, умењима и вредностима, као иницијатор, подстиче грађење односа заснованих на уважавању и поверењу, подстиче реструктуирање и рекултурацију праксе децјег вртића и изградњу заједнице у којој се подржава заједничко учење, сарадња и заједништво. У овом раду ћемо приказати допринос стручног сарадника грађењу квалитета предшколске установе кроз тимски приступ пружања подршке деци и породици и решавању проблем ситуација са којима се суочавамо у пракси.

Кључне речи: тимски приступ, подршка, стручни сарадници, породица

Увод

Један од циљева Основа програма је стварање прилика за прородице да активно учествују у васпитању и образовању своје деце, да освесте своје потребе и капацитете и развијају родитељске компетенције. Кроз развијање сарадње са породицом практичари (стручни сарадници, васпитачи, руководиоци) имају прилику да испоље своју професионалност, креативност, аутономију и проактивно заступање интереса деце и породице, кроз развијање различитих облика сарадње у оквиру предшколске делатности у складу са потребама деце и породице, континуирано унапређивање кроз вредновање и самовредновање и промовисање квалитетног предшколског васпитања и образовања кроз тимски приступ решавању проблема (Godine uzleta, 2019). Стручни сарадник као кључна карика и иницијатор, својим компетенцијама, мотивацијом и доступношћу у значајном мери покреће и доприноси остварењу квалитетних односа између практичара и породице, који су добар темељ за стварање услова у којима се добро осећају деца, родитељи и практичари и развија заједница учења.

Како смо градили квалитет

„Квалитетно вођење подразумева квалитетне односе“ (Slunjski, 2018:43). Приликом грађења квалитета пошли смо од грађења квалитетних односа међу практичарима, а затим и у сарадњи са породицом. У изградњи квалитетних односа у предшколској установи стручни сарадник у свакодневној пракси примењује своја знања, умења и вредности за развијање

³⁵ ljubicadoc@gmail.com

сарадње и заједништва, тако што подстиче развијање културе заједнице која учи и гради односе поверења и уважавања кроз отворену, аргументовану и двосмерну комуникацију са практичарима, развијањем и неговањем културе заједништва кроз поверење, подршку, уважавање, отвореност, прихватање ризика и преузимање одговорности, као и заједничким учењем и позитивним поткрепљивањем практичара и родитеља (Pravilnik o standardima kompetencija stručnih saradnika u PU, 2021). Стручни сарадник је иницијатор конструктивне комуникације (Vranješević i dr., 2024) међу свим запосленима и модел за грађење односа уважавања и поверења међу практичарима и породицом, које су предуслов за развијање сарадње и заједништва.

Грађења квалитета је процес који се континуирано развија кроз праксу и рефлексивни приступ којим професионалци откривају пут за допринос квалитетној пракси. Оно је усмерено на промене у кључним димензијама система, а то су његова структура и култура, као и вредносни оквир који га уобличава и ка којем тежи (Pavlović Breneselović, D., 2015). Стручни сарадник својим деловањем доприноси реструктурирању и рекултурацији праксе вртића која је потребна за изградњу квалитетних односа и заједнице учења са практичарима и породицом.

Реструктурирање се односи на организацију времена за сусретање практичара и тимски рад (инфраструктура активности), аутономију у планирању и покретању истраживања, другачију улогу руководиоца, развијање нових улога, структура и механизма којима се подупире нова култура (Pavlović Breneselović, D., 2015). Кроз тимски приступ који смо развили реорганизовали смо своје радно време са фокусом на разговоре и састанке на којима смо прикупљали и размењивали информације, дискутовали и промишљали о могућим мерама подршке за децу, породицу и васпитаче, и били доступни једни за друге. Доступност стручних сарадника је нешто што се у пракси неретко наводи као потешкоћа и доводи до тога да се проблем ситуације не решавају већ се пролонгирају. Уз подршку руководиоца било нам је омогућено да проблем ситуације буду приоритет, да се решавању приступи одмах, а указивање поверења и уважавања међу члановима тима допринело је да тимски рад буде конструктиван и ефикасан.

Рекултурација се односи на развој нових и преиспитивање постојећих вредности, уверења и норми усмерених на побољшање постојеће праксе и изградњу заједничког смисла и сврхе, којом се подржава заједничко учење (Pavlović Breneselović, D., 2015). Стручни сарадник је био иницијатор, велика подршка и ослонац у раду практичара, а руководиоца (директор) са развијеним лидерским вештинама и отвореношћу за сарадњу, био је подршка стручном сараднику и васпитачима и у многоме олакшао рад и допринео квалитету рада на свим пољима. На темељу доброг тимског рада и квалитетне сарадње коју смо развили на нивоу руководиоца-стручни сарадник-васпитач, развијали смо стратегије за превазилажење проблема са којима смо се суочавали, примењујући рефлексиван приступ у раду и анализирајући сопствене претпоставке, уверења и вредности на којима се заснива пракса, као и околности у којима се она одвијала. Истраживали смо недоумице на које смо наилазили у свом раду кроз отвореност за размену искустава, грађење знања са колегама и активно стварање прилика да се слушамо и чујемо и друга виђења, радили на сензибилизацији и децентрацији свих чланова тима. Приликом решавања проблем ситуација прво смо доносили предложене мере на нивоу тима практичара (васпитач-стручни сарадник-руководилац), затим их саопштавали родитељима и након повратне информације од стране родитеља, по потреби, мењали предложене мере подршке. Током рада критички

смо преиспитивали и долазили до увида шта је потребно да мењамо у сопственој пракси и како се то може остварити, користећи вештине конструктивне комуникације, кроз сарадњу, заједничко учење и дељење одговорности (Pravilnik o standardima kompetencija stručnih saradnika u PU, 2021).

У својој пракси смо наилазили на различите изазове и отпоре код родитеља, нарочито када су у питању осетљиве ситуације за које је потребно сензибилисати родитеље (нпр. родитељи који имају децу са потребом за додатном подршком). Основно полазиште нам је било да „Сваки родитељ у основи жели добро свом детету, само је неким од њих потребна већа подршка“ (Godine uzleta, 2019:36). Били смо свесни да су родитељи преоптерећени савременим начином живота, да постоје специфичне потешкоће за укључивање појединих породица, и приликом рада смо се трудили да уважимо различите перспективе деце и породице (њихова мишљења, потребе, вредности, идеје, иницијативе, одлуке) (Godine uzleta, 2019). Такође, били смо свесни изазова са којима се данас у свом раду суочавају васпитачи и њиховој потреби за подршком од стране стручних сарадника у смислу оснаживања и подстицања професионалних компетенција за сарадњу и заједништво и грађења односа поверења са породицом. Ситуације са којима смо се суочавали су захтевале изградњу односа поверења између родитеља и практичара, као и доступност и усмереност на емоционалне потребе родитеља (Vranješević i dr., 2024) у којима је стручни сарадник својим знањима и умењима допринео конструктивном решавању проблема кроз кључни механизам за повезивање – разговор и дијалог (Pavlović Breneselović, D., 2015), прво са практичарима (васпитачима из групе, руководиоцима и другим стручним сарадницима (педагог, психолог)), а затим и тимским приступом ка родитељима.

Приликом решавања проблем ситуација налазили смо се у несвакидашњим ситуацијама у којима смо одржали професионални ниво рада и конструктивне комуникације (Vranješević i dr., 2024) са родитељима или групама родитеља. Неке од ситуација са којима смо се суочавали су биле:

- Сензибилизација родитеља (родитељи деце са потребом за додатном подршком) и пружање подршке деци и породици;
- Децентрација практичара (Vranješević i dr., 2024) и сл.;
- Децентрација и сензибилизација родитеља и конструктивно решавање проблема (родитељи деце из васпитне групе у којима је дете са додатном подршком, на пример: проблем ситуација везана за дете са додатном подршком; проблем ситуација међу другом децом из групе која није повезана са дететом са додатном подршком; проблем ситуација између родитеља у групи);
- Проблем ситуације везано за заштиту од дискриминације, насиља, занемаривања и злостављања на релацији одрасли-дете, дете-дете, родитељ-запослени;
- Упознавање родитеља са Основама програма „Године узлета“ и отклањање сумњи у квалитет програма и његов допринос дечјем развоју и напредовању;
- Подршка деци и породици из осетљивих група (разведени родитељи, ванбрачне заједнице, хранитељске породице...).

Приликом приступања решавању проблема стручни сарадник је активно учествовао у процесу учења кроз структурирање критичке рефлексije (Lakićević, 2022). Доступност стручног сарадника је била од кључног значаја, на шта је утицало реструктурирање и рекултурација праксе вртића, која је значајно олакшана подршком педагошког руководиоца, његовим професионалним ставом, указивањем уважавања и поверења стручном сараднику

приликом одређивања приоритета у реализацији његових послова. Кораци који су реализовани у приступу решавања проблема као рефлексивног практичара (Lakićević, 2022) су били:

1. Ниво идентификовања: Тимским радом и критичким промишљањем идентификовали смо проблем ситуације, размењивали доступне информације, решавали недоумице... Васпитачи из групе су се најчешће први сусретали са проблем ситуацијом у васпитној групи или добијали информације од родитеља (у већини случаја). У појединим ситуацијама су се родитељи директно обраћали педагошком руководиоцу. Васпитач из групе се обраћао руководиоцу објекта, стручном сараднику и/или педагошком руководиоцу, који би договорили прикупљање информација путем праћења понашања деце у васпитним групама, разговора са оба васпитача из групе, другим профилем стручног сарадника и сл. Након прикупљања информација организовали би састанак на којем би свако из свог угла изнео доступне информације, идентификовали би проблем, критички промишљали, дискутовали, предлагали мере подршке...

2. Ниво повезивања: Заједничко промишљање и разумевање значења одређене проблем ситуације и повезивање са претходним професионалним и личним искуством из различитих перспектива (руководилац, стручни сарадник, васпитач, родитељ), са вредностима и претпоставкама других учесника и стручном литературом. Након идентификовања проблема, сензибилизације и децентрације чланова тима (васпитачи-стручни сарадници-руководиоци) предложене мере би се тимски изнели пред родитеље. На састанцима са родитељима су били присутни: васпитачи из групе, стручни сарадници (педагог, психолог), руководилац објекта и педагошки руководилац. Родитељи су били саслушани са пуно поверења и уважавања, затим би им сваки представник тима, из своје улоге, изнео виђење одређене проблем ситуације. Након тога би са родитељима заједнички промишљали о предложеним мерама подршке. Присуство овако великог тима у разговору са родитељима допринело је да родитељи увиде да смо посвећени, професионални, да уважавамо њихово дете и значај њиховог проблема. Иако је појединим родитељима у почетку било мало необично због великог броја чланова тима, осетили су се веома уважени, стекли поверење и отворили се за даљу сарадњу иако су је неки у претходном периоду негодовали или одбијали. Оваквим приступом смо успели да се повежемо са родитељима и унапредимо грађење односа поверења са њима. Међусобним повезивањем чланова тима добили смо јаснију слику проблем ситуације са којом смо се суочавали.

3. Ниво реконструкције: Редифинисали смо полазне претпоставке - иако смо имали различите полазне основе у смислу искуства, вредности, претпоставки и сл., заједничким промишљањем, преиспитивањем, рефлексивним процесом усагласили смо професионални приступ у најбољем интересу за децу и породицу. Улога стручног сарадника је била развијање децентрације практичара која доприноси развоју свести о различитим перспективама између васпитача и родитеља, разумевању других особа, њихових уверења, ставова, потреба, вредности и осећања, и усмеравање ка заједничком циљу, кроз изградњу односа поверења између практичара и породице. Ово је нарочито било значајно приликом предлагања мера подршке, прво на састанцима тима практичара, а касније и током састанака са родитељима. Предложене мере подршке су се у појединим ситуацијама реконструисале након разговора са родитељима, добијањем нових информација о уверењима, потребама, осећањима и/или ставовима родитеља.

4. Ниво откривања значења за праксу: Рефлексивним приступом увидели смо да су кључни фактори у конструктивном решавању проблем ситуација: тимски рад, поверење, уважавање, подршка, заједничко промишљање на релацији: руководилац-стручни сарадник-васпитач, кроз сарадњу и дељење одговорности. Сви чланови тима су своје учешће схватили одговорно, били посвећени, професионални и били оснажени јер су знали да уз њих стоји читав тим који не одлаже решавање проблема већ приступа решавању проблема чим се појави. Својом доступношћу чланови тима су допринели бољем повезивању и оснаживању тимског приступа.

Допринос стручног сарадника

Допринос стручног сарадника у грађењу квалитета предшколске установе осликава се кроз отворену, аргументовану и двосмерну комуникацију са практичарима (руководиоци, васпитачи) и родитељима; подстицањем развијања осећаја заједништва, подржавањем и стварањем прилика у којима васпитачи, руководиоци и стручни сарадници међусобно сарађују, граде однос поверења и уважавања (Pravilnik o standardima kompetencija stručnih saradnika u PU, 2021) где је стручни сарадник доступан и спреман да правовремено пружи подршку васпитачима у васпитним групама у оснаживању за рад са децом са додатном подршком и сарадњи са родитељима у изазовним ситуацијама.

Професионалне компетенције стручних сарадника које се осликавају у приказаном деловању усмереном на грађење квалитета предшколске установе, а које су приказане у овом раду, су компетентност за сарадњу и заједништво. У свакодневној професионалној пракси стручног сарадника његова компетентност се посматра кроз јединство димензија знања, умења и вредности, континуирани процес учења и интегрисаност и других компетенција стручног сарадника (компетентност за развијање рефлексивне праксе предшколске установе, компетентност за властито професионално деловање и развој...).

Стручни сарадник је био покретач промена чији је резултат промена уверења, претпоставки, очекивања, намера, а која је довела до усклађивања функционисања са деловањем и децентрације практичара и родитеља. Такође, усвојени су проблеми као покретачи промена, повезаност и међусобни утицај практичара и учење кроз заједничко учешће практичара и родитеља. Стручни сарадник је допринео увиђању јасне сврхе промене и слике каквој пракси тежимо (Pavlović Breneselović, Krnjaja, 2021) и подржао обезбеђивање организационе структуре за учење у промени кроз: заједничке састанке, организацију времена за подршку развоју сарадње и заједништва, доступност узајамне комуникације, иницирање и учествовање у активностима између састанака и слично.

Закључак

Приликом решавања проблем ситуација са родитељима пошли смо од оснаживања тимског рада међу практичарима на нивоу: руководилац-стручни сарадник-васпитач, развијали однос поверења, подршке, инклузиван приступ уз уважавање различитости, једнакости, осетљивости на дискриминацију и неправду, у којима се допринос стручног сарадника односио на подстицање реструктурирања и рекултурације праксе вртића. Стручни сарадник је својим компетенцијама за сарадњу и заједништво био модел и покретач за промену праксе вртића, а својом доступношћу омогућио правовремену подршку и практичарима и деци и

породици. Такође, стручни сарадник је допринео децентрацији практичара и родитеља и кроз конструктивну комуникацију допринео грађењу квалитета кроз сарадњу и заједништво.

Заједничким деловањем и тимским приступом смо пружали подршку родитељима у изазовним ситуацијама, оснаживали и подржавали васпитаче за израду мера подршке деци и породици и међусобно се оснажили за професионално деловање. Кроз заједничко учешће у учењу увидели смо да нам је тимски рад и критички приступ уз заједничко деловање, поверење, подршку, уважавање и јединствен професионалан став према родитељима и васпитачима кључни фактор за решавање проблем ситуација. Током развијања сарадње оснажили смо се међусобно, свако у својој улози (стручни сарадник, руководиоца, васпитач), унапређивали компетенције за сарадњу и заједништво, развијање рефлексивне праксе и професионални развој и били ослонац једни другима. У свом раду ћемо и даље уважавати разлике у мишљењу и проблеме у пракси као прилике за учење. Развијаћемо културу заједништва кроз јачање јаких страна тима и „слављење“ успеха.

Стручни сарадник је у свом раду осмишљавао и учествовао у пружању додатне подршке деци и породици; развијао осетљивост на потребе породице и детета кроз преиспитивање професионалних знања, очекивања, разумевање перспективе породице и развијање децентрације код родитеља и практичара. Такође, био је значајан ослонац у пружању стручне подршке, дефинисању и анализирању проблема, отварао питања и покретао иницијативе кроз конструктивни дијалог о свим питањима од значаја за васпитно-образовну праксу кроз тимски приступ и сарадњу на нивоу руководиоца-стручни сарадник-васпитач. Стручни сарадник има велику подршку у свом раду у колегама практичарима (руководилац, васпитач) са којима дели знања и заједно долази до конструктивних решења у различитим изазовним ситуацијама, јер “Начин на који тим игра као целина одређује њихов успех” - Диане Ариас.

Литература

- Godine uzleta: osnove programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja (2019) Beograd: Prosvetni pregled: Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja.
- Lakićević, O. (2022) *VODIČ za stručno usavršavanje u predškolskoj ustanovi kroz horizontalno učenje: zajedničkim učenjem do kvaliteta*, Beograd, MPNTR
- Pavlović Breneselović, D. (2015) *Gde stanuje kvalitet, Knjiga 2, Istraživanje sa decom prakse dečjeg vrtića*, Beograd: Institut za pedagoška istraživanja, Filozofski fakultet univerziteta u Beogradu.
- Pavlović Breneselović, D., Krnjaja, Ž. (2021) *SNOP – Stručni saradnik kao nosilac promene u PU, Kako voditi promenu*, Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju.
- Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovog profesionalnog razvoja, „Službeni glasnik RS-Prosvetni glasnik“, 3/2021-55, Beograd.
- Slunjski, E. (2018) *Vođenje: prema kulturi promjene, Izvan okvira 3*, Zagreb: ELEMENT d.o.o. Zagreb.
- Vranješević, J., Zorica, M., Arandžević, N. (2024) *Vodič za konstruktivnu komunikaciju sa roditeljima – HAJDE DA SE SLUŠAMO, (uz onlajn modul “Unapređenje komunikacije između predškolske ustanove i roditelja”)*, Beograd: SKGO, UNICEF, The LEGO foundation.

Снежана Малбашић³⁶, МА педагог, ПУ „Ђурђевдан“, Крагујевац
Александра Пајевић³⁷, МА психолог, ПУ „Ђурђевдан“, Крагујевац

РАДИОНИЦЕ „МАЛЦИ ЗНАЛЦИ“ У ПРЕДШКОЛСКОЈ УСТАНОВИ „ЂУРЂЕВДАН“ КРАГУЈЕВАЦ КАО ОСНОВ РАЗВОЈА СОЦИЈАЛНЕ ПОВЕЗАНОСТИ

Апстракт: Циљ рада је приказивање радионица „Малци зналци“ које подстичу целовити развој деце и пружају подршку деци и породици пре васпитно-образовног програма и програма у години пред полазак у школу. Радионице у нашој Предшколској установи „Ђурђевдан“ Крагујевац могу да похађају деца из градских и руралних подручја узраста од 3 до 5,5 година која нису у систему предшколског васпитања и образовања. Радионице „Малци зналци“ се у Предшколској установи „Ђурђевдан“ Крагујевац реализују већ шест година на иницијативу родитеља из руралних подручја. Број заинтересоване деце је сваке године постајао већи и потребе за радионицама су се прошириле и на друге локације. Сходно томе првобитан број локација је био око пет, док је данас тај број знатно већи.

Кључне речи: креативна игра, подршка одраслих у игри, каоуторски простор, „говор маште“

Циљ рада је приказивање радионица „Малци зналци“ које подстичу целовити развој деце и пружају подршку деци и породици пре васпитно-образовног програма и програма у години пред полазак у школу. Радионице у нашој Предшколској установи „Ђурђевдан“ Крагујевац могу да похађају деца из градских и руралних подручја узраста од 3 до 5,5 година која нису у систему предшколског васпитања и образовања.

Радионице „Малци зналци“ се у Предшколској установи „Ђурђевдан“ Крагујевац реализују већ шест година на иницијативу родитеља из руралних подручја. Број заинтересоване деце је сваке године постајао већи и потребе за радионицама су се прошириле и на друге локације. Сходно томе првобитан број локација је био око пет, док је данас тај број знатно већи.

Како би се пружила адекватна подршка деци и породицама, Тим за подршку социјалној инклузији деце у систему предшколског васпитања и образовања³⁸ је уврстио још једну од активности Тима а то је пружање подршке практичаркама у реализацији ових радионица.

Стручне сараднице, педагошкиња и психолошкиња дају свој допринос у периоду транзиције деце из породице у групу деце (радионице), родитељима кроз саветодавне разговоре који се односе на важност укључивања деце у систем предшколског васпитања и образовања. Један од изазова током реализације радионица, био је отпор васпитачица, зато што нису имале додатну сатисфакцију како кроз материјална тако и кроз нематеријална средства. Током разговора пружена им је подршка како од нас тако и од директорке кроз

36 snezanamalbasic76@gmail.com

37 alexrajce92@gmail.com

38 Тим за подршку социјалној инклузији деце у систему предшколског васпитања и образовања ради на обухвату деце од 3 до 5,5 година која нису у систему предшколског васпитања и образовања, даје подршку породици у њеној примарној функцији и обезбеђује услове да деца кроз игру развијају своје способности и интересовања.

уважавање, отворену комуникацију, конкретне акције у циљу промене. Ради квалитетније реализације радионица, стручне сараднице посматрају, ослушкују, бележе, постављају питања и покрећу дијалог са васпитачицама и развијају програм.

У наредном периоду са васпитачицама, развијати и критички преиспитивати различите стратегије праћења, вредновања васпитно-образовног програма, као и одрживост програма.

Поред наведеног подршка се пружа реализаторкама радионица и чланицама Тима за подршку социјалној инклузији деце у систему предшколског васпитања како би унапредиле своје компетенције. На почетку радионица стручне сараднице размењују информације са родитељима о начинима прилагођавања услова и рада за децу која имају потребу за додатном образовном подршком. Кроз стручна знања из одређене области у функцији подршке добробити детета и грађења квалитета реалног програма, стручне сараднице подстичу васпитаче на критичко преиспитивање културе и структуре вртића кроз конструктивну размену и конкретне акције у циљу промене. Практичарке уважавању права деце на активно учешће у образовању кроз усмереност на добробит детета и подршку његовим потенцијалима. Континуирано иницирају, договарају се и реализује различите видове размене са васпитачицама (боравак у групи, састанци, онлајн комуникација...). Истичу значај, иницирају и стварају услове за остваривање активности заједничког учешћа деце и одраслих у и изван предшколске установе. Осмишљавају у сарадњи са васпитачицама различите начине коришћења педагошке документације у циљу покретања дијалога са децом, породицом и васпитачицама.

Сходно томе реализују се различити начини пружања подршке родитељима у јачању њихових родитељских компетенција.

Тим за подршку социјалној инклузији деце у систему предшколског васпитања учествује у мапирању нових локација за реализацију радионица, прати транзицију деце и процес укључивање деце у развијање реалног програма.

Чланице овог Тима су представнице шест радних јединица које добијају информације од практичара који реализују радионице Малци зналци.

Радионице се одржавају од 1. октобра до 31. маја два пута недељно у трајању од два сата. Током ове радне године укључено је четрдесетроје деце на седамнаест локација. Најчешће, укључивање нове деце, спроводе васпитачице које годинама раде у групама у години пред полазак у школу у трајању од 4 сата, које знају да ли има потенцијала за укључивањем нове деце (сиблинзи и деца из непосредног окружења).

Сваке радне године промоција локација на којима се реализују радионице „Малци зналци“ врши се путем фејсбук странице, сајта Установе, путем постера који су постављени на основним школама, вртићима, месним заједницама. У радној 2022/2023. години први пут је промоција радионица презентована на Сајму родитељства који је посетило више од 400 родитеља и деце. Сајам родитељства је био одлична прилика за промоцију радионица јер је то био шести Сајам родитељства организован у Србији у оквиру пројекта „Инклузивно предшколско васпитање и образовање“ које је организовало Министарство просвете уз подршку Светске Банке и града Крагујевца.

Поред наведеног најефикаснија промоција је од стране задовољних родитеља чија деца похађају радионице.

Начин рада у радионицама „Малци зналци“ се након периода транзиција реализује кроз процес укључивања деце у развијање реалног програма.

Отворена игра заступљена је на почетку боравка деце како би упознали простор и материјале. Васпитачице прате игру деце и теже да разумеју контекст игре кроз праћење реакција и идеје деце и на тај начин деца граде групни идентитет и односе, истражују и реконструишу значење. Родитељи се лично позивају у игру и имају помоћ и подршку васпитача или других родитеља за такво учешће (Pavlović-Breneselović, 2015). Такође, велика подршка су старија браћа или сестре као и деца из непосредног социјалног окружења.

Након периода транзиције деца имају прилику да се друже са другом децом, да се укључују у заједничке пројекте, да проширују своја знања, своју креативност. Деца истражују, експериментишу, испитују, а што је најважније деца се играју и активно креирају своја сазнања. Уче да разумеју туђе становиште, да се договарају, преговарају и развијају заједничке идеје. Организују се социјалне активности које пружају могућност дружења и развијања односа између самих породица и између родитеља и практичара (излети, шетње, посета биоскопу и другим културним догађајима) (Pravilnik o osnovama programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja, 2018).

Деца која бораве у групи пред полазак у школу у трајању од 4 сата заједно са децом која су на радионицама развијају осећање припадања, прихваћености, осећање емпатије и моралности. Затим, подстицани су да помажу једни другима током активности, игре и у животним ситуацијама. Као и уважавањем различитости и подршком деци да разумеју и уважавају исте. Родитељи чија деца похађају радионице „Малци зналци“ су активни учесници Предшколске установе и имају прилике да добију здравствене и педагошко психолошких савете.

Извештавање о радионица „Малци зналци“ васпитачице евидентирају у свескама два пута недељно, а извештај на месечном нивоу прослеђују координаторки Тима за подршку социјалној инклузији у систему предшколског васпитања. Годишњи извештај о остваривању радионица је саставни део Годишњег извештаја о остваривању Годишњег плана рада Предшколске установе „Ђурђевдан“ Крагујевац.

Током ранијих година у периоду од октобра до новембра допринос стручних сарадника се огледао у пружању подршке деци током периода транзиције.

Једна од активности стручних сарадника, педагошкиње и психолошкиње је анализа евалуационих упитника који имају за циљ да испитају задовољство, потребе и предлоге родитеља за унапређивање радионица „Малци знали“.

Подршку практичарима дале смо кроз подручје Компетентност за сарадњу и заједништво са развијањем осећаја заједништва, подржавањем и стварањем прилика у којима васпитачи и други запослени међусобно сарађују. Затим, активну улогу Тиму за подршку социјалној инклузији у систему предшколског васпитања и образовања засновале смо на принципима тимског рада, као и на сензибилизацији практичара за потребе породица и деце кроз преиспитивање професионалних знања, очекивања и стереотипа и разумевању перспективе породице. Пружале смо подршку породицама у осетљивим периодима и у складу са њиховим специфичностима.

Највећа подршка стручним сарадницама биле су директорка Предшколске установе „Ђурђевдан“ Крагујевац, помоћница директорке за педагошки рад, чланице Тима за подршку социјалној инклузији деце у систему предшколског васпитања и образовања, и представници локалне заједнице (Фото Сони).

Закључак

- Деца која бораве на радионицама имају лакшу транзицију у години пред полазак у школу у полудневном трајању
- Након анализе упитника који су попуњавали родитељи уважиле смо њихове потребе и имплементирали у план рада Тима
- У наредном периоду организоваћемо радионице које ће бити дуже, чешће на више локација
- Даљи развој унапређивања рада установе сагледаваћемо на основу критичке анализе рада утврђених капацитета и потреба

Литература

- Pravilnik o Osnovama programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja (2018). *Sluzbeni glasnik Republike Srbije, br.16/2018.*
- Pavlović-Breneselović, D (2015). *Gde stanuje kvalitet. Knjiga 2. Istraživanje sa decom prakse dečijeg vrtića. Beograd: Institut za pedagoška istraživanja, Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu*

Симонида Плиснић, педагог; ПУ „Радосно детињство“ Нови Сад
Тајјана Миљановић³⁹, педагог, ПУ „Радосно детињство“ Нови Сад

ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА ОСНОВА ПРОГРАМА „ГОДИНЕ УЗЛЕТА“ КРОЗ ЗАЈЕДНИЧКО УЧЕЊЕ И РЕФЛЕКСИВНУ ПРАКСУ

Апстракт: Рад приказује укљученост и ангажовање стручних сарадника у грађењу заједнице учења, кроз реализацију процеса самовредновања и професионалног развоја и стручног усавршавања практичара. Приказани су сарадња и тимски рад практичара који су проистекли из потребе за дељењем заједничких вредности, уверења и одговорности. Стручни сарадници су на темељу квантитативних података кроз отворену, аргументовану и двосмерну комуникацију развијали рефлексивну праксу и тежили квалитативној промени праксе. Циљ рефлексивних увида како појединачних тако и заједничких је критичко промишљање. Практиковањем рефлексивних дијалога унапређивали смо како разумевање Основа програма тако и имплементацију истог. У реализацији свих активности допринос стручних сарадника је препознат кроз њихову активну улогу у раду тима стручних сарадника, али и тимова односно радних група на нивоу сваког вртића.

Кључне речи: рефлексивна пракса, заједница учења, хоризонтална размена, компетенције

Увод

Заједница која учи је заједница која доприноси унапређивању васпитно образовне праксе кроз лични креативни допринос. Рефлексивна пракса је свакако вештина која се може научити и усавршавати и обједињује више различитих вештина сваког појединца - активан, динамичан, акциони и етички скуп вештина, смештен у реалном времену и бави се стварним ситуацијама. Кроз рефлексивну праксу ми истражујемо сопствена уверења и претпоставке и долазимо до бољих решења.

Препознавањем теорије у пракси од стране практичара и разумевањем кроз искуствене спознаје васпитача, теорија постаје примењено сазнање. Наш задатак је да унапредимо праксу кроз подстицање васпитача и да подстакнемо идејност у заједничком процесу примене Основа програма. Зашто се јављају проблеми при примени теоријских сазнања? Претпоставка је општост теорије. Теорија је орјентисана на опште услове док је пракса усмерена на конкретне ситуације. Управо у тим конкретним ситуацијама применом рефлексивне одвија се процес учења и грађења заједнице која учи. Како се одвија процес развијања и коришћења рефлексивне праксе? Шта се може учинити да се развије критичко, конструктивно и креативно мишљење које је неопходно за рефлексивну праксу? То су само нека од питања која су представљала полазишта у промишљању стручних сарадника. Нил Томпсон, у својој књизи „Вештине људи“, сугерише да постоји шест корака (Thompson, 1996):

1. Читајте - о темама о којима учите или желите да научите и развијате
2. Питајте - друге о начину на који раде ствари и зашто
3. Гледајте - шта се дешава око вас

³⁹ tanjamiljanovic74@gmail.com

4. Осећајте - обратите пажњу на своје емоције, шта их подстиче и како се носите са негативним
5. Разговарајте - поделите своје ставове и искуства са другима
6. Размислите - научите да цените време спроведено размишљајући о свом послу.

Другим речима, није важно само размишљање већ процес развијања разумевања теорија и сопствене праксе као и праксе других и истраживања идеје са другима.

Како се одвија процес искуственог учења применом рефлексивне праксе

Процес учења који се одвија кроз рефлексију је појединачна, али свакако и заједничка активност. Први корак је заједничко усаглашавање и разумевање Основа програма.

На Тиму стручних сарадника смо кроз професионалну размену сачинили инструменте на основу којих смо добили повратну информацију о разумевању и примени Основа програма од стране васпитно-образовног кадра. Наша упитаност се односила на то да ли нам је то довољан извор за процену у којој мери васпитачи разумеју и примењују Основе програма и које изворе у процени компетентности можемо још да користимо. С обзиром на то да су Основе ПВО у примени од 2019. године и да су васпитачи на различите начине и у различитим временским интервалима пролазили кроз обуке, хоризонталну размену и интерна стручна усавршавања, та знања су се разликовала као и њихова примена. Развијањем методе рефлексивне праксе смо желели да унапредимо реалног програма кроз развој самосвести о квалитету сопствене праксе. Стручни сарадник развија заједницу која учи тако што планира, организује, моделује процес хоризонталне размене и пружа подршку васпитачима у разумевању и препознавању теоријских сазнања у сопственој пракси. Самовредновање компетенција је континуирани процес који смо подстакли применом инструмената и реализацијом хоризонталне размене. Акцент је на промишљању онога у чему смо добри и које су нам јаке стране, као и онога што желимо да унапредимо, тако да то васпитачи препознају, разумеју, примене и промене у васпитној пракси.

У процесу формирања заједнице која учи смо се кретали од рефлексије усмерене на нас стручне сараднике ка вођењу рефлексивне праксе васпитача:

1. Идентификовања ситуација реалног програма које препознајемо да би се могле или решити на ефикаснији начин (препознате у инструменту)
2. Професионалне хоризонталне размене и стицања различитих перспектива од колега (рефлексивна и истраживачка питања)
3. Заједничке провере анализираних увида у односу на теорију (Године узлета, приручници Линеје лета - референтна тачка)
4. Стицање нових увида разменом предлога, као и примера из праксе (експериментисање/метастратешки приступ у анализи)
5. Осмишљавање стратегија унапређења кроз планско промишљање сопствене праксе (планирање унапређења процеса)

Стручни сарадници су водили рефлексивни процес учења тако што су идентификовали ситуације реалног програма и подстицали васпитаче на промишљање. Осмишљеним рефлексивним питањима водили су процес критичког промишљања:

Која је то ситуација? Када и где је настала? Препознајте у својој пракси? Каква су била размишљања? Како сте се осећали? Да ли је било других фактора који су утицали на ситуацију? Шта сте научили из искуства? Како се искуство поклапало са вашим унапред створеним идејама (стеченим знањем), односно да ли је исход очекиван или неочекиван? Како се то односи на било коју формалну теорију коју познајете? Шта мислите која би промена у размишљању/парадигма могла резултирати другачијим исходом? Можете ли сада нешто да урадите или кажете да промените исход? Које радње можете предузети да бисте унели промену? Која понашања бисте могли да испробате?

Рефлексивна питања су врста питања којима се подстичу васпитачи да промишљају и која захтевају одређене компетенције стручних сарадника у том процесу. Дакле неопходна знања, умења и вредности. Умења у анализи документације, анализи садржаја реалног програма, давања повратне информације, активног слушања, креирања рефлексивних питања, вођења дискусије. Полазећи од културе вртића у којој се негују исте вредности, а то је психолошка безбедност свих актера васпитно образовног рада, стручни сарадник ствара услове за развој заједнице која учи.

Аналогно наведеном процесу рефлексивног учења, одвија се процес продубљивања свести где применом рефлексивних метода или начина слојевитог промишљања долазимо до самосвести и увида. Препознајемо јаке и слабе стране, препознајемо где можемо да добијемо помоћ, који све извори сазнања постоје, како и на који начин можемо да унапредимо праксу и којим то корацима можемо да преиспитамо и променимо своја уверења и да метастратешки промишљамо.

Процес рефлексije развија се на три нивоа (Bolinger, Stenton 2014):

-ниво дескриптивне рефлексije - пример: практичари описују своје искуство и знање из праксе, уз осврт на примере и активности из сопствене праксе; процена примене онлајн обуке „Године узлета“ у пракси (стручни сарадници су сачинили инструмент који је служио да се утврди ниво разумевања и примене у реалном програму кроз рефлексивну праксу васпитача)

-ниво референтне рефлексije - пример: практичари се ослањају на референтну тачку за преиспитивање сопствених уверења, акција и праксе; референтне тачке могу бити литература, теорија, професионално и лично искуство колега; резултати самовредновања; стручни сарадник подстиче дискусију рефлексивним и истраживачким питањима.

-ниво метастратешке рефлексije - пример, практичари не преиспитују критички само однос између сопствене и туђе перспективе (нпр. теорија, литература, искуство колега), већ и промишљају о могућим решењима, оквирима за акцију, будућим корацима и испробавају их у складу са новостеченим увидима); израда плана акција (документовање проистекло из праксе - израда пројектних сликовница); израда плана хоризонталне размене, акционих планова и сваког вида планирања које доприноси експериментисању у самој пракси.

Допринос и улога стручних сарадника

Током ових активности, допринос и улога стручних сарадника је у давању примера рефлексивних питања којима се покреће критичко промишљање. Поред рефлексивних питања практичари су подстакнути на постављање и осмишљавање истраживачких питања. Моделовањем процеса хоризонталне размене стручни сарадници су стварали прилике за учење и повезивање практичара кроз конкретне садржаје и препознате потребе (процесни панои, тематски-пројектни портфолио, видљивост пројеката у радној соби, партнерство са породицом, просторне целине у заједничким просторима, прилагођеност простора деци са тешкоћама у развоју, пројектна прича).

Шта смо добили применом овог модела?

- Рефлексивну праксу као начин размишљања и перципирања реалног програма свих практичара, укључујући и нас саме.
- Континуитет професионалне размене и заједничког учења.
- Психолошку безбедност као вредност.
- Увид у значај процеса самовредновања, примене стручног усавршавања у пракси и реализације интерног стручног усавршавања.

Васпитачи су током реализације хоризонталног плана педагошке јединице оснажени да анализирају и дискутују применом рефлексивних питања (питања за рефлексiju-заједница која учи кроз групну рефлексiju). Нека од питања којима смо се водили током рефлексивног дијалога су: како можемо да сагледамо сопствено искуство у односу на пример које су колеге из другог вртића приказали? Које сличности и разлике између примера опажамо када је у питању укљученост васпитача у реализацију активности пројекта? Шта сматрамо вредним у представљеним примерима колега? Како ћемо стечене увиде о укључивању локалне заједнице и родитеља да применимо у пракси?

Како смо развијали сопствене компетенције?

Знања смо стицали и проверавали ослањајући се на следећу литературу: СНОП – Како водити промену, Водич за стручно усавршавање у предшколској установи, сви приручници из „Линије лета“, што нам је представљало референтну тачку у рефлексивној пракси. Поред тога, умења смо развијали унутар радних група не само едукацијом већ и учењем кроз акцију и грађењем заједничких професионалних знања (израђивање рефлексивних и истраживачких питања, израда акционих планова, подстицање метастратешког нивоа рефлексije). Реализацију интерног стручног усавршавања у процесу формирања заједнице која учи спроводили смо на два нивоа. Први ниво реализовања хоризонталног плана је ниво вртића где су се сви учесници оснажили за вођење рефлексивног дијалога. Други ниво је припрема, реализација и презентација примера тог вртића, који је настао као резултат рефлексивног учења.

Изазови са којима смо се сусретали су различите компетенције васпитача, као и различите интерпретације Основа програма. Превазилазили смо их применом инсерт технике

(приручници Линије лета) и реализацијом хоризонталног учења на нивоу вртића и педагошке јединице. Васпитачи су након спроведене хоризонталне размене на нивоу вртића бирали пример, који је према дефинисаном хоризонталном плану на нивоу педагошке јединице представљен колегицимама из других објеката.

Увиди до којих смо дошли су да хоризонтална размена:

- Подупире заједницу која учи
- Развија креативност васпитача
- Делује мотивишуће у процесу реализације реалног програма
- Представља извор сазнања и планирања
- Подстиче васпитаче да формулишу рефлексивна питања која обезбеђују рефлексивни дијалог као основ за истраживање и мењање праксе
- Доприноси препознавању ресурса и дељењу одговорности
- Доприноси формирању заједничких идеја и преузимању акција

Наш план за даље је да се заједница повеже и у процесу вршњачке едукације – да васпитачи организују заједничке активности и стварају прилике за учење, кроз повезивање пројектних садржаја. Тежимо да метастратешки ниво рефлексивне буде саставни део унапређивања квалитета рада вртића.

Литература

- Bolinger, A.R., Stanton, J.V. (2014). *The Gap Between Perceived and Actual Learning From Group Reflection*
- Lakićević O., Korać I., Mihajlović M., Zlatarović V. (2022). *Zajedničkim učenjem do kvaliteta. Vodič za stručno usavršavanje u predškolskoj ustanovi kroz horizontalno učenje*. Beograd: Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja RS.
- Osnove programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja Godine uzleta (2019). *Prosvetni pregled, Beograd*
- Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovog profesionalnog razvoja (2021). *Službeni glasnik Republike Srbije – Prosvetni glasnik*, br.110-00-00050/2021-04.
- Thompson, N. (1996). *People Skills (edition 1)*. London: Red Globe Press

Софија Крајновић⁴⁰, педагог, ПУ „Радосно детињство“ Нови Сад
Дуња Скорић⁴¹, психолог, ПУ „Радосно детињство“ Нови Сад

УЛОГА СТРУЧНОГ САРАДНИКА У ГРАЂЕЊУ ЗАЈЕДНИЦЕ УЧЕЊА - ВОЂЕЊЕ ПРОМЕНЕ

Апстракт: Тема рада усмерена је на приказ и рефлексију ангажовања - улоге стручног сарадника у грађењу заједнице учења, као и на препознавање улоге стручног сарадника (педагога и психолога) у лидерској улози у промени реалне праксе и културе вртића. Сврха структурирања рада је презентација примера добре праксе, одн. садржаја активног партиципирања стручног сарадника (педагога и психолога) у грађењу заједнице учења. Истовремено, приказани садржаји представљали су подржавајуће елементе за развој компетентности за сарадњу и заједништво, развијање рефлексивне праксе и компетентност за властито професионално деловање и развој. У раду је видљива и практична примена садржаја приручника „СНОП - Стручни сарадник као носилац промене у предшколској установи“. Кроз активности стручних сарадника, аутора рада, видљиво је да је Приручник утемељен на потребама, дилемама и ангажовањима која су актуелна у редефинисаној улози стручног сарадника.

Кључне речи: вртић као заједница професионалног учења; рефлексивна пракса, хоризонтална размена.

Увод

Током имплементације Основа програма (септембар 2018, одн. септембар радне 2019/20 год.) улога стручног сарадника била је комплексна; реализовала се у фазама вођења промене, променама односа, развијању лидерства, поверења, припадања, промишљањима о променама, суочавања са личним и отпорима променама код сарадника... Базичне карактеристике промена биле су видљиве у практичном раду, мање или више изражене, али јасно препознатљиве: процесне су, а не продуктне; нелинеарне (са застојима, кризама, лутањима, квалитативним скоковима, неподударношћу у темпу и квалитету); особене су, непоновљиве, непредвидиве; суштинска промена је увек унутрашња промена (према „СНОП“, стр. 6). Идући у сусрет променама, водили смо се (ре)дефинисаном улогом стручног сарадника која је креирана као лидерска.

Грађење заједнице учења - како смо формирали тим од групе запослених у васпитно-образовном раду

Прва радна година за вртић „Камичак“ почела је 27.септембра 2022.год. У новоотворени објекат запослено је 24 васпитача и медицинских сестара – васпитача, од којих је троје било у Програму увођења у посао. Послове из свог домена рада реализовао је један стручни сарадник - педагог. У оваквом професионалном статусу, требало је времена и осмишљавања низа активности од основног упознавања запослених, до успостављања културе међусобних

⁴⁰ krajnovicsofija@gmail.com

⁴¹ dunjaskoric@yahoo.com

односа, до увида у „донесена“ стручна знања и вештине. У том контексту, значајан аспект и садржај рада педагога био је у размени која је искуства повезивала са релевантним стручним документима, одн. стално указивала на потребу консултовања литературе у том смислу. Наведено је реализовано у континуитету, уз интензивну стручну вишесмерну размену. Дељено лидерство са главним васпитачем објекта и руководиоцем Педагошке јединице било је синхронизовано, што је представљало добру базу за успостављање доследности и стручне заснованости у саветодавном и (у неким ситуацијама неизоставном) високоинструктивном смислу.

Тим објекта је стручни орган вртића, који чине сви запослени у васпитно-образовном раду. По тематици рада, важан је за организациона и стручна питања и размену. Теме које су биле фокус рада Тима вртића односиле су се на:

- анализу програмских садржаја (систематично, анализом теоријских поставки и препознавањем у реалном програму, уз овладавање професионалним вештинама за имплементацију)
- рад на стручној литератури
- приказ интегративних радионичарских модела за рад са децом вртићког узраста
- процену професионалних снага и проширивање вештина у том смислу (SWOT анализе)
- анализу начина вођења педагошке документације
- облике и садржаје партнерства са породицом и локалном заједницом
- приказ активности радних група (за самовредновање, развојно планирање, професионални развој, развој предшколског програма).

Такође, реализоване интегративне тимске радионице утицале су на утемељење и одржање атмосфере „позитивне размене“ и стварања услова за професионално поверење. Овај аспект рада нарочито смо промишљали, свесни чињенице се професионално поверење гради поступно, одржава континуирано и уз примену техника које омогућују да се у том процесу испоштују сви базични елементи. Из тема радионица препознају се и реализовани садржаји: „Шта мени није јасно а шта другом могу да објасним“; „Ја јесам здрав пелцер“; „Моћи и снаге успеха“; „Престала/о сам да радим... ефекат тога...“; „Чувајте стручни интегритет - ко ће, ако не ви?“

Значајност осмишљавања и реализације наведених садржаја потврђена је и у рефлексiji васпитача о процесу развоја - процени одлика заједнице учења.

Број анализираних анкета: 17, распон оцена на скали процене - од 1 - 4

1. Организовани састанци тимова - радних група усмерени су на јачање професионалних компетенција запослених у васпитно - образовном раду: средња оцена - 4
2. Организовани тимови - радне групе су место хоризонталне размене и учења: средња оцена - 3,82
3. Организовани тимови - радне групе и неформалне размене међу запосленима у васпитно - образовном раду оснажују ваше професионалне компетенције: средња оцена - 3,82
4. У вртићу је атмосфера која даје простора за формалне и неформалне професионалне размене и консултације: средња оцена - 3,88

5. Педагог иницира и подржава рад на преиспитивању културе и структуре вртића и упућује, у континуитету, на поштовање писаних и неписаних правила рада вртића средња: средња оцена - 3,82
6. Педагог иницира и подржава процедуре начина доношења одлука у вртићу: средња оцена - 3,82
7. Вртић у коме радите доживљавате (означите један или више одговора):
 - искључиво као радно место - /
 - као заједницу учења - 15
 - као заједницу која вам омогућава професионални развој - 13
 - као место континуиране професионалне размене - 14
 - остало - „друга кућа у којој живимо“.

Предлози анкетираних за даље развијање вртића као заједнице учења односили су се на потребу наставка рада по досадашњим моделима.

Улога педагога је да у континуитету преиспитује своје професионално ангажовање, присутност у реалном програму, као и начине на који мења разумевање своје професионалне сврхе у заједници учења. То подразумева промишљено педагошко делање, педагошки оптимизам и ентузијазам - „Нисмо свемоћни, али далеко од тога да смо немоћни.“

Грађење заједнице учења у вртићу „Полетарац“

Процес хоризонталног учења заснива се на добровољности учесника у самом процесу, могућности утицања на контекст у ком се учење одвија, иницијативи и одговорности учесника. Тако су тако и ефекти хоризонталног учења најбољи ако се у вртићу одоси међу запосленима заснивају на поверењу, партнерству, равноправности и узајамном професионалном поштовању.

У овом делу рада приказан је континуитет у грађењу и развијању заједнице учења кроз сарадњу колектива вртића „Полетарац“ током периода од септембра 2022. године до јануара 2023. год. У колективу од девет медицинских сестара - васпитача, седам је имало статус приправника.

Анализа полазног стања указала је на потребу за континуираном подршком колективу у савладавању свих аспеката реалног програма, кроз разумевање концепцијских поставки Основа програма, али и за њихово утемељење у пракси. Први кораци на том путу подразумевали су реализацију Тимова објекта на којима се радило на заједничком разумевању програма по ком се реализује васпитно-образовни рад.

Током пет месеци реализована су четири Тима објекта, који су планирани и реализовани на основу процене потреба професионалног развоја и грађења професионалне заједнице учења.

Први Тим – тема: „Како структурирати простор собе у вртићу: просторне целине“. Бавили смо се питањима димензија квалитета које простор треба да подржава, како треба да буде структуриран, шта треба да обухвата и којим просторним целинама треба да буде дефинисан, дате су писане препоруке за материјале и средства.

Дискусијом на Тиму објекта смо потврдили важност структурирања простора по просторним целинама које морају бити препознатљиве и позивајуће на игру, морају имати истраживачку функцију и самим тим подржати игру и истраживање деце. Просторне целине се мењају, модификују и прилагођавају актуелним дешавањима у групи и играма деце. Циљ је био да простор сагледамо као континуиран процес осмишљавања, мењања, прилагођавања, допуњавања и опремања којим се подржава развој квалитета односа и начина учешћа деце и одраслих у процесу делања.

Други Тим – тема: „Документовање и педагошка документација“. Бављење темом започето је уочавањем разлике између педагошке документације и документовања као процеса. Стицањем увида у садржај тематског/пројектног портфолија сваке групе, кроз дискусију смо дошли до следећих важних закључака:

- ✓ План настаје постепено, планира се тек пар корака унапред,
- ✓ Оријентациони назив теме/пројекта може да се промени, ако постоји потреба,
- ✓ Колона извори сазнања су места на којима се види како је васпитач истраживао током пројекта.
- ✓ План може да се ослања на материјале који ће деци бити понуђени или садржаје који се односе на тему/пројекат.
- ✓ Планирање је дефинисано оним шта је деци смислено и подстицајно,
- ✓ Приликом планирања увек проверити који ресурси леже у породици и локалној заједници,
- ✓ Планирати на који начин мењати и прилагођавати простор.

Улога стручног сарадника у овладавању практичара процесом документовања односи се на пружање подршке, заједничко учење, разумевање стручне литературе, као и подршка имплементацији у свакодневной пракси. Временом практичари су били отворенији за сарадњу, слободнији у постављању питања и укључивању у дискусију, малим корацима и постепено градили смо заједницу учења. У вртићима у којима колектив броји мало људи, односи се граде брже и везе су много јаче. Уочавање овог дискретног помака позитивно је утицало и на сагледавање личне улоге у тиму.

Како су три практичара похађали обуку за примену Основа програма предшколског васпитања и образовања, будући Тимови служили су као прилика за размену знања и искуства. Трећи Тим – тема: „Концепција Основа програма „Године узлета“. Тим објекта је реализован кроз три теме, презентоване од стране три медицинске сестре – васпитача и психолога:

1. Полазишта Основа програма: теоријско - вредносни постулати,
2. Циљеви основа програма,
3. Подршка добробити детета у реалном програму кроз односе и делање.

Четврти Тим - тема „Године узлета: Развијање реалног програма и документовање“, послужио је као прилика да промишљамо о следећим садржајима:

1. Принципи развијања реалног програма,
2. План теме/пројекта и заједничко развијање програма са децом,
3. Функције и начини документовања програма.

Иако је помак у схватању програма по ком се реализује реални програм уочљив, остало је још доста простора за унапређење, те се и даље улога стручног сарадника психолога заснива на конципирању и организовању различитих облика хоризонталног учења - кроз тимове

објекта и кроз посете другим вртићима наше Установе. Потребно је и даље радити на грађењу и јачању заједнице учења, неговању сарадничких односа, подстицати заједничку одговорност и међусобно поверење. Кроз тимове, састанке, неформалну размену и сарадњу и убудуће ћемо се бавити заједничким промишљањима, анализама и тумачењем недоумица. Такође, у наредном периоду ширићемо мрежу заједнице професионалног учења разменама са вртићима Педагошке јединице и Предшколске установе (што је заступљено и у активностима развојног планирања, самовредновања и професионалног развоја).

Закључак

Сврха структурирања овог рада је била наша професионална потреба да прикажемо улогу стручног сарадника (педагога и психолога) кроз реализоване кораке у грађењу заједнице учења. Наше искуство, одн. пракса потврдили су да промена не настаје из форме, испуњавањем критеријума и прописаних норматива. Темељ заједнице учења су развијање квалитетних односа запослених, њихових компетенција, професионално промишљање, имплементација теоријских сазнања... Професионална заједница учења гради, одржава, реструктурира и мења културу вртића; у квалитетним променама види снагу, а не урушавање постојећих постулата.

У наведеном контексту, лидерска улога стручног сарадника траје, ревидира се и иновира по свим аспектима. Пред нама је задатак, потреба али и професионално задовољство: надаље развијати стручне компетенције, оснаживати се у лидерској улози на начин да препознајемо и иницирамо потребне промене у континуитету, да у заједници учења будемо путокази и учесници. То и јесте редефинисана улога стручног сарадника; повратно, заједница учења је ослонац, мотивишући елеменат и неисцрпан извор професионалних изазова за сваког стручног сарадника у предшколској установи.

Литература

- „Godine uzleta“ Osnove programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja (2018). Beograd, Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja
- Krnjaja, Ž. Pavlović Breneselović D. „SNOP – stručni saradnik kao nosilac promene predškolske ustanove“ (materijal sa obuke). Beograd, Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulte

Мирјана Миљојковић ⁴² , педагог, ПУ „Пахуљице” Брус
--

ДЕЉЕЊЕ ЛИДЕРСТВА И РАЗВИЈАЊЕ РЕФЛЕКСИВНЕ ПРАКСЕ КРОЗ МОДЕЛ ЗАЈЕДНИЦЕ ПРОФЕСИОНАЛНОГ УЧЕЊА

Апстракт: У раду се приказује искуство стручног сарадника педагога као носиоца промене и дељење лидерства у професионалној заједници кроз Модел ЗПУ и промене улоге педагога из позиције саветодавног и надзорног деловања у позицију подржавајућег лидера. У педагошком вођењу полази се од савремених схватања о вођењу промене културе установе и разумевању културе установе као заједницу праксе. У тренутку када смо пред изазовима имплементације нових Основа програма предшколског васпитања и образовања - *Године узлета*, септембра 2022. године, наша установе је већ имала „добру праксу“ хоризонталне размене. Као носиоци активности професионалног развоја подједнако су били заступљени сви практичари. На стручним органима делила су се искуства кроз примере из праксе онако како смо до тада разумели синтагму „пример добре праксе“, без промишљања о томе како смо учили, како разумемо и какву промену желимо у даљој пракси. Пред педагогом су се отворили нови изазови вођења промене културе установе ка заједници која учи кроз дељење лидерства, заједничко учење, грађење поверења и рефлексију кроз континуирано преиспитивање и истраживање сопствене праксе.

Кључне речи: заједница, рефлексија, промена, култура, дељење лидерства

Увод

О култури установе као заједници праксе говори се управо због капацитета које има за развој подржане праксе, односно капацитета за трансформацијску промену - свесно планирану, усмерену на промену вредности и уверења учесника заједнице (Крнјаја, 2016:67). Структура и култура наше установе је таква да смо међусобно повезани, отворени за иновације и нова учења, Васпитачи у току године имају могућност да раде заједно, сви су чланови различитих тимова установе са јасним улогама у тиму и на свој начин доприносе. Због величине установе доступност директора и педагога је свакодневна. Као таква, може се рећи да има капацитете за трансформацију.

Дељење лидерства и развијање рефлексивне праксе кроз модел ЗПУ

Почетак примене нових Основа програма септембра 2022. године, након менторске подршке, а непосредно пре примене Модела ЗПУ започели смо мењање постојеће праксе хоризонталне размене. Почели смо са практиковањем заједничких недељних састанка практичара. У договору са васпитачима, педагог са директором организује време и место заједничких састанка на коме педагог дели фасцилитаторске улоге. На првим заједничким сусретима отварали смо кључна питања из непосредне праксе, заједнички смо их тумачили, продубљивали ослањајући се на искуства са менторске подршке и постојеће литературе. То нам је донело нов приступ учењу, али без дефинисане структуре састанака, јасних техника комуникације и јасне слике о томе чему тежимо у промени и како изгледа пракса коју настојимо да развијамо. Таква искуства су носила нову улогу педагога, али и нове изазове

⁴² mirjana7488@gmail.com

као што су недовољна мотивисаност за дискусију, делимично неповерење за дељење праксе, осетљивост на отварање питања и недовољну подржавајућу атмосферу која је била присутна на састанцима. Пошто је то била нова пракса за све нас кроз заједничка промишљања са директором као кључним лидером где педагог развија нове стратегије за грађење поверења и отворености за дељење праксе и за дефинисање заједничких промена. Уследило је постављање конкретних питања из праксе уз претходну припрему свих учесника за састанке у смислу истраживања у литератури и повезивања са тренутном праксом. Након сваког недељног састанка педагог је са директором преиспитивао атмосферу, мотивисаност и релевантност питања која су се отварала и заједнички осмишљавали сваки наредни састанак и акције. У тој фази грађења заједнице која учи постигли смо отвореност и комуникацију, али недовољно смо дефинисали конкретну заједничку промену. С обзиром на то да су сви практичари имали примерак документа Основа програма и водиче, заједничка промена у пракси је још увек била недовољно видљива. На једном од заједничких састанка разговарали смо о томе каква је наша пракса и каквој промени заједно тежимо, шта ћемо прво заједнички мењати, шта је то што су нам највеће потешкоће и шта нам је потребно, ко нам може помоћи да се промена деси. Највећи ослонци у процесу су нам били литература, заједничко тумачење а посебно непосредна присутност и заједничке акције најближих васпитача, директора и педагога. Водећи се тиме да лидер мора бити ту где се промена дешава. Питања праксе којима смо се бавили односила су се на промену простора (просторне целине), планирање (повод, провокација, кораци, извори знања, ЛЗ, родитељи), документовање кроз почетне и процесне паное, портфолио деце (садржај, приче за учење). Заједничке акције довеле су до првих видљивих промена у простору.

Пошто је природа промене нелинеарна, не одвија се ка постављеном циљу већ има застоје, лутања и кризе, не одвијају се паралелно ни код свих учесника у току самог процеса, наилазили смо и на природне отпоре и затвореност. Најчешће су били присутни у виду мењања праксе без мењања приступа пракси („Мењам простор јер тако морам“, „Све је то исто само на другачији начин“, „Шта ћу кад ми дође двадесетседморо деце“, „Шта ћу са креветићима“...). Такве ситуације смо превазилазили тако што смо дошли до заједничког тумачења да је то природно стање, али да то стање заједнички морамо превазилазити прво кроз отвореност и ослањање једни на друге и на оно шта можемо променити. Ту је улога педагога била кључна у подржавању и заједничком раду са васпитачима који су мотивисани. Са васпитачима којима промена није имала видног смисла преиспитивали смо постојећа искуства и знања кроз заједничка враћања на литературу. Иако су били спремни на промене није им било лако да мењају своје навике.

После пар месеци примене новог начина рефлексивне размене почињемо са применом Модела ЗПУ где се педагогу прикључује васпитач као координатор Модела ЗПУ. То је дало нову прилику дељења лидерства са васпитачем координатором у којој педагог моделује заједницу професионалног учења у коме заједнички израђује нове стратегије вођења промена како у развоју професионалне заједнице тако и у промени комплетне праксе. На васпитно- образовном већу заједно уводе практичаре у Модел, са акцентом на примену различитих нивоа рефлексивности и примену нових рефлексивно социјалних и колаборативних техника. Модел је дефинисао нове путоказе у развијању наше професионалне заједнице, али и поред тога дао прилике дељења нових улога и налажење заједничких перспектива у вођењу процеса учења. Након сваког заједничког састанка педагог и васпитач преиспитују своје улоге и долазе до усаглашавања заједничких увида,

деле своја искуства са упареном установом и колегама кординаторима из окружења и заједно праве нове стратегије у вођењу професионалне заједнице кроз рефлексивну праксу.

Како смо желели да сагледамо промену која се дешавала у самој професионалној заједници и значаја рефлексивне праксе спровели смо евалуацију новог начина рада кроз Гугл упитник и дошли до значајних увида које смо касније користили као ослоње. Упитник се састојао од пет питања отвореног типа у коме је учествовало 22 васпитача што је 70% од укупног броја васпитача. На питање- каква је атмосфера на састанку рефлексивне размене, највише одговора је било да је атмосфера опуштена, позитивна, пријатна и топла, затим: радна на професионалном нивоу, веома инспиративна, занимљива, размена искуства и информација, већи број колега него иначе је разменио мишљење, са доста развијеном дискусијом, присутна је заинтересованост, допуњујемо се, састанци су корисни, размењујемо мишљења са колегама, активно учествујемо, у почетку несигуран касније опуштен, обећавајућа са дозом несигурности највише због недовољног знања и мања искуства, са пуно нових сазнања, сарадничка, веома интересантно, занимљиво, веома позитивна али са приметном несигурношћу чланова. На питање- какве су по вама карактеристике дискусија, најчешћи одговори су били да је дискусија конструктивна са разменом мишљења, усмерена у циљу пружања подршке и разјашњењу, било је аргументованих ставова, питања за појашњење, веома значајна, свака дискусија ме охрабрује и подупире баш онако као што и са децом радим, веома корисне за рефлексивне практичаре, сазнали смо нешто ново, враћамо се на оно што смо већ прошли кроз приручнике и обуку, почетак несигуран, потом слична размишљања у изношењу ставова, размишљања у изношењу ставова међу колегама су била слична, развијала се у складу са темом и сви су активно учествовали, углавном подстакнута од стране фасцилитатора, отворена и делимично продуктивна. На питање- која неписана правила су се самостално успостављала, најчешћи одговори су били: правило пажљивог слушања, правило припреме за састанак, поштовања времена и испуњавања својих обавеза на време изођење заједничког закључка након детаљног разговора на одређене теме, право на различито мишљење, уважавање различитог мишљења свих учесника, правило сачекати колегу да заврши не упадати у реч, правило да свако каже своје мишљење, допуњавање идеје и решења. На питање- како оцењујете мотивисаност учесника, скоро сви су оценили да је мотивисаност била веома добра и да је подстицала на укључивање свих васпитача у дискусију. На питање- каква је по вама била улога фасцилитатора, одговори су били: да је била веома значајна, одлична са великом подршком при сваком дискусионом питању, да се труде да сви промислимо о својој пракси, све похвале- приметан је ентузијазам и труд који улажу у припрему и вођење састанка, упознају нас са даљим смерницама и обавезама, веома је значајна и добра труде се да нам на најбољи начин објасне све што нам је потребно, веома професионалне, јасно објашњавају и мотивишу све колеге да се укључе у дискусију, покушавају да нас опусте да изнесемо своје мишљење, подстицајне и активно учешће на промишљање на размену искуства, да нас усмере, подрже и помогну, улоге фасцилитатора су нам биле од изузетне помоћи, фасцилитатори су имали веома велику и важну, са пуно стрпљења су нас саветовале, охрабривале, уливале нам самопоуздање, дискусија је била пријатна захваљујући њима, допринеле су учењу свих нас.

Резултати упитника су нас охрабрили како у улогама фасцилитатора и покретача тако и у развоју наше професионалне заједнице у заједницу која учи.

Искуства из Модела су довела до нових потреба за променом. Мењали су се Планови стручних усавршавања у којим се акценат стављао обавезно практиковање коришћења различитих нивоа рефлексije кроз приказивање својих искустава из праксе. Мењала се структура заједничких недељних састанка. Формирали смо мање фокус групе васпитача и на заједничким недељним састанцима отварали смо нове теме кроз различите сценарије. Улогу фасцилитатора смо поделили на директора, васпитача и педагога. Заједничка искуства из фокус група преиспитивали, мењали на једнонедељним састанцима фасцилитатора фокус група. Недељни састанци постали су смисленији, нове акције не постају механичке и на површини већ управо онако како и са децом у истраживањима тежимо, сви заједно се трудимо да продубимо заједничка уверења и да развијемо мета поглед на наредне акције на основу редефинисања постојећих знања и увида. Једни другима смо стална подршка у промени праксе кроз реално искуство и путем Вибер група које смо формирали са учесницима фокус група. Појединачне промене доживљавамо као заједничке јер смо на састанцима заједнички допринели да до промена дође тако да пракса полако постаје деприватизована.

Учење у пракси кроз учешће педагога у планираним посетама група од октобра до јануара 2023. године видно се променила улога педагога од саветника и посматрача ка истраживачу и учеснику промене. У непосредним увидима педагог је приступао као рефлексивни практичар. На “извору учења” заједно са васпитачем подстиче рефлексiju и покреће акције на нивоу групе. Сарадничким приступом не даје готова решења већ у реалном контексту заједничким учењем трага за кључним потребама практичара, отвара кључна питања у рефлексивној размени, гради са васпитачем заједничке акције у промени праксе. Таквим учешћем носи заједничку одговорност и прилику за дељено лидерство. Акције су доводиле до конкретне промене у пракси (промене у процесу планирања, промене простора, документовању, укључивању породице и ЛЗ, видљивост принципа, различити начини дечјег учења и учешћа, видљивост процеса дечјег учења итд) и оно најважније промене васпитача у приступу и промени парадигме.

У грађењу квалитета установе кроз систематско педагошко вођење у овом раду се могу препознати професионалне компетенције педагога за сарадњу и заједништво и компетенције за развијање рефлексивне праксе. Кроз односе како са директором, васпитачем координатором Модела ЗПУ, око преиспитивања стратегија, покретања иницијативе, дефинисања проблема и покретања акција, тако и са васпитачима кроз грађење односа поверења и уважавања кроз отворену, аргументовану и двосмерну комуникацију на нивоу заједнице професионалног учења и на индивидуалном нивоу. Својим учешћем и стварањем прилика за дељено лидерство педагог је повећао капацитете професионалне заједнице за покретање и истраживање у промени, односно својим педагошким вођењем подржао је развој индивидуалних и колективних капацитета за промену.

Закључак

Стручни сарадник педагог има кључну улогу у промени, али да би до промене структуре и културе установе дошло изузетно је важно да своје лидерске улоге преиспитује и дели са директором и васпитачима. На заједничком путу промена без сагледавања различитих перспектива, сталним преиспитивањем праксе и долажења до заједничких увида и нових акција, подручја рада стручних сарадника педагога је „немогућа мисија“. Ослонци на том

заједничком путу су пре свега квалитетни односи у установи и компетенције педагога и других практичара које смо кроз претходни процес посебно јачали. Намера нам је да делимо своја искуства и да јачањем својих компетенција учинимо нашу праксу квалитетнијом. Развијање рефлексивне праксе, како у мањим професионалним сусретима у вртићу, тако и на регионалном нивоу, допринеле би сигурно значајнијем грађењу квалитета предшколске установе, тако да ће нове акције педагога у наредном периоду бити усмерене ка томе.

Литература

- Đerić, I. Čolaković, D. (2022). *Model zajednice profesionalnog učenja-od refleksije o akciji do refleksije za akciju*. Ministarstvo prosvete i tehnološkog razvoja RS, Beograd.
- Krnjaja, Ž. (2016). *Gde stanuje kvalitet: Razvijanje prakse dečjeg vrtića* (Knjiga 3). Beograd : Institut za pedagogiju i andragogiju.
- Kržaja, Ž. i Purešević, D.(2020). *Participacija pedagoga u promeni kulture dečjeg vrtića*. Ljujić, B. Milin, V. Radulović, L. (ur.). Zbornik radova sa Nacionalnog naučnog skupa Susreti pedagoga: Participacija u obrazovanju pedagoški (p)ogledi (str. 226-232). Univerzitet u Beogradu Filozofski fakultet i Institut za pedagogiju i andragogiju.
- Krnjaja, Ž. i Pavlović Breneselović, (2022). *Kako voditi promenu SNOP Stručni saradnik kao nosilac promene PU*. Univerzitet u Beogradu - Filozofski fakultet i Institut za pedagogiju i andragogiju.
- Osnove programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja- Godine uzleta (2019). Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, Beograd
- Pavlović Breneselović, D. (2015) *Od tima do zajednice učenja*. Pedagogija, 65 (2), (str. 236-246).
- Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovog profesionalnog razvoja “*Sl.glasnik RS- Prosvetni glasnik* “ , br.3/2021.
- Zlatarović,V. Korać, I. Lakićević,O. Mihajlović,M. (2022). *Zajedničkim učenjem do kvaliteta- Vodič za stručno usavršavanje u predškolskoj ustanovi kroz horizontalno učenje*, Ministarstvo prosvete i tehnološkog razvoja RS, Beograd.

Јована Тукоди, психолог, ПУ „Радосно детињство“, Нови Сад
Тања Савић, педагог, ПУ „Радосно детињство“, Нови Сад
Сандра Кампел-Митић⁴³, педагог, ПУ „Радосно детињство“, Нови Сад

МОЋ И АУТОРИТЕТ СТРУЧНОГ САРАДНИКА

Стручни сарадник као подршка и партнер родитељима/старатељима

Апстракт: У раду смо приказали све облике пружања подршке породици, кроз континуирано препознавање и праћење потреба родитеља, као и директне начине развијање партнерства и пружања подршке породици. Криза у савременом друштву, како је називају социолози, култура „бриге“ и невидљивости правих вредности директно изазива кризу у савременој породици која је изгубила традиционалне карактеристике, а у тражењу новог модела се препознаје пуно лутања и потребе за подршком. С обзиром на величину и промене у структури Установе, поједине димензије грађења квалитета су нам биле изазов у заједничком разумевању. Трагајући за решењима у процесима развијања партнерства са породицом, тражимо и моделе уклапања у широку лезу послова стручног сарадника, с обзиром да више не радимо тимски на око 25 васпитних група. Моћ и ауторитет стручног сарадника разјашњавамо из перспективе ширег оквира моћи педагогије уопште. У раду су приказани резултати анкетања практичара и родитеља из осам вртића.

Кључне речи: квалитетна брига, стручни сарадник, породица, поверење, педагошки оптимизам

Увод

Полазну основу и инспирацију за овај рад представљале су изазови којима се свакодневно бавимо, а тичу се потреба савремене породице и све веће потребе за пружањем подршке родитељима. Анализирајући димензије обезбеђивања квалитета и димензије грађења квалитета, као и Правилник о свим облицима рада стручног сарадника, програмску концепцију, закључујемо да се отвара доста питања везаних за саму структуру рада стручног сарадника. Анализа праксе у Србији показује да је она усмерена на осигурање квалитета (Pavlović-Breneselović, D. 2015) али ипак верујемо да има установа које су у процесу грађења квалитета.

Три теме које се наглашавају у Европском оквиру за квалитет, односе се на приступ вишеперспективности квалитету 1. дете и дејча перспектива као вредност; **2. родитељи као најважнији партнери и суштински значај њиховог учешћа**; 3. схватање квалитета као заједничког разумевања квалитета од стране различитих учесника.

Да би се прешла граница са димензије обезбеђивања квалитета на димензију грађења, неопходне су одређене систематски планиране активности. Грађење квалитета је усмерено на промене у кључним димензијама система - структури и култури, вредносном оквиру који га уобличава и ка коме се тежи (Pavlović-Breneselović, D. 2015). Неопходно је савладавање и промишљање улоге стручног сарадника као важног дела овог система и ових промена у току увођења промена. Где смо сада и у ком правцу идемо, питање је које постављамо - питање постављено као задатак *Шта смо урадили као појединци, а шта као установа у овом периоду?*

⁴³ kampsandra@gmail.com

Знамо да су кораци у процесу грађења квалитета дефинисање онога у шта верујемо и шта промовишемо, дијалог на основу различитих перспектива, аутономија и децентрализација, истраживање и рефлексивност, континуитет, диверсификација, умрежавање - „административна функционалност“ и *Поддршка развијању Основа програма* - постојање националних основа програма је један од показатеља квалитета политике образовања које наводе ОЕЦД и УНИЦЕФ (Pavlović-Breneselović, D. 2015).

Програм сагледава родитеље као партнере и поставља јасне циљеве којима се тежи у складу са развијајућим капацитетима сваког детета. У оквиру подршке развијању Основа програма и сагледавања родитеља као партнера, а опет у великој мери увиђајући све већу потребу за подршком у развијању њихових компетенција, у раду представљамо различите облике подршке породици из домена рада стручног сарадника.

Први сусрет злата вредан - Преиспитивање компетенција у области рада са породицом (Поддршка деци и породици)

Први сусрет са породицама је најважнији и дешава се на родитељским састанцима на којима је тема едукација родитеља на тему транзиције. Циљ је да родитељи разумеју дететов полазак у вртић као очекивану кризу, као и да је њено превазилажење задатак за целу породицу. Фокус је на улози родитеља и бенефитима њиховог учешћа у процесу, као и на њихову подршку детету у периоду транзиције. Упознајемо их са могућим променама у функционисању деце, учимо како да разумеју промене и како да на њих реагују. Постављамо темеље за грађења односа поверења и експлицитно шаљемо поруку да смо заинтересовани, присутни, доступни и посвећени, како за ову (за њих нову) ситуацију, тако и генерално. Све наведено се представља кроз призму теорије афективне везаности и импликација те теорије у пракси. Прелазак деце из јаслица у млађе васпитне групе је повод да наставимо са подршком породицама - на родитељским састанцима сензибилишемо родитеље да и ову прекретницу разумеју као кризу у којој су неопходни учесници у процесу транзиције деце. Неретко смо наилазили на отпор код одређеног броја родитеља за овако осмишљену адаптацију на нове услове који очекују децу и то смо користили да јачамо родитеље у разумевању дечијих потреба. Едукацијом и сензибилизацијом родитеља за укључивање у овај ниво транзиције, доказујемо нашу посвећеност и оријентисаност на добробит детета. Овај изазов претварамо у јачање повезаности са родитељима која нам у перспективи омогућује квалитетну сарадњу по свим могућим питањима. Осим родитељских састанака, градимо однос поверења и подршке и кроз индивидуалне разговоре. Повод за разговоре бивају уочене потребе током праћења адаптације и рад са сваком породицом се планира и реализује уважавајући све њихове специфичности. Често се прилагођава сам процес (облик, трајање), некада се пружа подршка родитељима за разумевање понашања детета, начине на које може да се одговори на њих, а понекад се „само“ препознаје њихова потреба за емоционалном подршком у овој деликатној фази развоја. Полазак у школу, а и новине у самом програму у години пред полазак у школу представљале су изазован моменат у развијању партнерства са родитељима. Сама припрема родитеља почиње још на претходно наведеним родитељским састанцима на ранијим узрастима, а појачава се у старијим и групама у години пред полазак у школу на тематским родитељским састанцима (Подстицање ране писмености и компетенција за целоживотно учење). Стицање увида у очекивања родитеља, пружање информација и подршке на овим састанцима, као и организовање састанака са једном или више школа, у просторима школе или вртића, јесу

начини за превазилажење ових „криза“. Организовање фокус група и дискусија на поменуте теме у којима су учесници васпитачи, стручни сарадник вртића, стручни сарадници школа и учитељи, представљају важан корак у превазилажењу јаза између школе и вртића и неопходан сегмент у транзицији за сву децу. Организовање родитељских састанака у простору школе, где се родитељима више најстаријих група, представи школа домаћин и бар још једна школа, препознато од непроцењивог је значаја за родитеље што и практичари препознају као значајно за породице.

Стручни сарадници раде са породицама најчешће и у оквиру рада тимова за пружање додатне подршке. У овом тимском раду нам је приоритет да се родитељи осете прихваћено, уважено и да су уверени да су њихове бриге и потребе препознате. Императив нам је да родитељи осете сигурност и поверење и да буду сигурни да добро познајемо дете - како функционише, које су му јаке старане и шта треба заједнички да подстичемо. Искуства потврђују да је квалитет сарадње са родитељима један од предуслова за пружање квалитетне додатне подршке детету, уз сензитивност и респонсивност практичара. У раду у овим тимовима се често пружа подршка за родитељска емоционална стања - бриге, страхове, несигурности и практичне тешкоће у обезбеђивању додатне подршке или се одговара на недостатак знања о развоју детета овом узраста. Значајан ресурс су и остали чланови тимова (логопед, дефектолог и други). Једнако важно је и идентификовање деце којој је потребна додатна подршка што подразумева рад са родитељима – размену значајних информација о развоју, грађење односа поверења у ком ће се даље заједнички радити на препознавању, планирању и пружању тимске подршке детету из свих доступних ресурса породице и ван ње.

Уобичајена активност са родитељима је и едуковање о узрасним карактеристикама деце и одговарајућим очекивањима у складу са тим. Заједнички се редефинишу васпитни стилови, поступци, прилагођавајући их узрасту и темпераменту детета, као и темпераменту и осетљивости родитеља. Ово је такође прилика за повезивање са родитељима јер доминира атмосфера прихватања, без критике и осуђивања. Тако ширимо поље нашег заједничког учења и деловања.

Непланиране кризе у животу породице такође траже нашу интервенцију. Из искуства наводимо да су то често развод, губитак члана породице, као и друге дисфункционалности у породици које се рефлектују на дете. У овим ситуацијама се нарочито препознају ефекти нашег улагања у грађење и неговање квалитетних односа са родитељима јер су поводи за рад деликатни, тешки за породицу и овде инвестирамо сва наша знања и вештине. Са циљем валидације нашег рада, одлучујемо се за дистрибуцију упитника путем којег добијамо повратне информације о задовољству родитеља, односно васпитача и медицинских сестара васпитача.

„Бројке и слова“

Од укупно 120 практичара на упитник је одговорило 83. Резултати показују да 100% практичара препознају стручног сарадника као особу од поверења, доступну и отворену за сарадњу. Као најзначајнију, процењују подршку сарадника која им се пружа у оквиру рада са децом којој се пружа додатна подршка, као и за реализацију индивидуалних разговора са родитељима и за реализацију родитељских састанака.

Од укупно 326 родитеља, 80% нас препознају као доступне и у 68% оцењују подршку као значајну и корисну (оценом пет), а односи се на индивидуалне разговоре највише у домену очекивања од деце у складу са узрастом, васпитних ставова и поступака, као и поводом кашњења у развоју. Као значајну, оцењују и подршку на родитељским састанцима (на тему транзиције у највећем броју).

„Ко брине о онима који брину“

У раду са родитељима користим(о) се знањима и вештинама стеченим у додатним едукацијама као што су знања из Системске породичне психотерапије, основе из неких других терапијских модалитета, вештине из области реедукације психомоторике, стечене вештине из програма у оквиру програма Подстицајно родитељство кроз игру, као и основним знањима из области психологије и педагогије. Неизоставна подршка нам је заједничко учење и међусобна размена, иако више не радимо у истим вртићима. Делећи исти ентузијазам, охрабрујемо се, надограђујемо умења користећи једна другу као ресурсе. Овде је место да се промисли где стручни сарадник налази подршку и да ли се препознаје његов допринос.

Ауторитет и моћ - вишеперспективност улоге стручног сарадника

„Питам се, питам“

Питамо се и тражимо одговоре да ли стручни сарадник има видљиву, али квалитетну улогу и колико сам може да утиче на грађење сопственог ауторитета уопште, у времену у којем је пољуљано поверење у све државне институције и колико се квалитет система своди на добру вољу, знање, ауторитет појединца?

Ауторитет и моћ стручног сарадника изазивају нам осећај упитаности и потребу да се наша професија препознаје и вреднује у процесу грађења квалитета. Под ауторитетом мислили смо на ауторитет професије који је пољуљан, а разлози су комплексни и на системском. и на личном и професионалном нивоу. Овај рад представља начин и приказ деловања стручног сарадника као важног учесника у процесу грађења квалитета. Кад кажемо „моћ“ мислимо на могућност деловања, коришћење стечених знања, вештина, постојање континуитета у раду са породицом, већу системску повезаност важних институција које се брину о деци.

Инспирација, ентузијазам, енергија, педагошки оптимизам, креативност су димензије које се препознају као кључне у пакету са знањима и вештинама стручног сарадника из области педагогије, психологије, људских ресурса, комуникологије. Када имамо пасију, искуство, знање и посвећеност можемо се посветити раду са људима без бојазни да ћемо склизнути у демагогију. Непостојање јасних вредносних опредељења у нашем друштву повезано је са степеном социјалне (не)одговорности. Ипак, није једноставно објаснити понашање појединца којима недостаје емпатија. Успостављање односа поверења је најважнији предуслов да би се пружила квалитетна подршка и подржао развој детета и породице у целисти. Поверење је категорија којом се чува ментално здравље, повећава отпорност појединца у одговору на реалност и пружа могућност за развој. Успостављање односа поверења представља важан део пута враћања „моћи“ професије, педагогије као науке и

„исцељењу“ савремене породице - закључујемо, али се и питамо да ли се мења схватање ауторитета? Шта значи ауторитет професије? Да ли га делимо, као лидерство? Где станују одговори?

Литература

Pavlovic-Breneselović, D.(2015) Gde stanuje kvalitet. Knjiga 2. Istraživanje sa decom prakse dečjeg vrtića. Beograd. Institut za pedagoška istraživanja, Filozofski fakultet Univerzitet u Beogradu

Pravilnik o osnovama predškolskog vaspitanja i obrazovanja-Osnove programa-Godine uzleta (2018). Službeni glasnikRS-„prosvetni glasnik“ broj 16/2018

Pravilnik o programu svih oblika rada stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi (2021) Službeni glasnik RS -„Prosvetni glasnik“ broj 6/2021

Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovog profesionalnog razvoja (2021). Službeni glasnikRS -„prosvetni glasnik“ broj 3/2021

Ивана Милановић ⁴⁴ , психолог, ПУ "Галеб" Петровац на Млави
--

САМО НАШ ПУТ – КАКО ГРАДИМО НАШУ ПРОФЕСИОНАЛНУ ЗАЈЕДНИЦУ УЧЕЊА

Апстракт: Полазећи од значаја заједнице професионалаца као једног од најзначајнијих фактора квалитетног рада предшколске установе, рад приказује аутентичан пут развијања професионалне заједнице учења у ПУ „Галеб“ са нагласком на мотивацију васпитача да најпре схвате значај исте, а потом дају и свој допринос, као и улогу и компетенције стручног сарадника у читавом процесу. Кроз пројекат „Подршка реформи система предшколског васпитања и образовања“ (СУПЕР), различите обуке и активности у оквиру њих, заједничке хоризонталне размене у оквиру установе, па све до специфичне сарадње и деловања у оквиру конкретне групе, кроз рад се приказују инспиративни примери из наше праксе, али и изазови и потешкоће на које смо наилазили, као и начини на које смо их превазилазили. Кроз опис конкретног процеса рад представља својеврсну мотивацију колегама за промишљање свог пута и свог места и улоге у грађењу професионалне заједнице у предшколској установи.

Кључне речи: заједница, мотивација, размена, професионализам

Увод

Заједница професионалаца у предшколској установи представља један од најзначајнијих фактора и основу квалитетног рада. То је заправо база из које појединци црпе своју мотивацију, инспирацију и професионално деловање. Самим тим, уколико је ова основа стабилна, односно уколико постоји међусобно разумевање и подршка међу запосленима, појединци ће осећати професионално задовољство, испуњеност и биће компетентнији за превазилажење различитих изазова. Осим тога, значајно је да напоменем да је на почетку процеса имплементације ОП „Година узлета“ у нашој установи као један од најзначајнијих видова подршке од стране васпитача препозната међусобна размена на нивоу установе, дељење искустава и примера реалне праксе. У складу са изнетим, циљ рада је да прикажемо наш пут тј. развијање наше заједнице професионалног учења са акцентом на мотивацију васпитача да најпре схвате значај исте, а потом и да дају свој допринос, као и да кроз сам процес прикажемо улогу стручног сарадника.

Како смо градили квалитет у нашој предшколској установи

Пројекат СУПЕР

ПУ „Галеб“ је једна од установа која је била укључена у пројекат СУПЕР. У оквиру пројекта била сам ментор за своју установу и један од реализатора обуке „Инспиративна средина за интегрисано учење деце“. Поменуто обуку је похађало целокупно васпитно-образовно особље. У оквиру ње смо се упознали са основним аспектима рада по новој програмског концепцији: уређење простора и просторне целине, интегрисано учење, пројектно планирање. Осим тога, као ментор сам учествовала и на обуци „Како мењамо културу и структуру установе“. Ове обуке и размене са колегама других установа укључених у пројекат биле су за нас врло инспиративне, мотивисале су нас да и пре званичне обуке за

⁴⁴ milanovicivana80@gmail.com

ОП „Године узлета“ започнемо промене, пре свега у простору. Врло брзо су биле видљиве промене у појединим радним собама, у заједничком простору. Мој рад је тада био у највећој мери усмерен на заједничку анализу простора као и на мотивацију за увођење промена у заједничке просторе, али и за истраживање пројектног планирања. На основу посебно састављеног инструмента васпитачи и ја смо у оквиру група анализирали простор, материјале и средства, консултовали децу, а потом долазили до увида о могућим функционалним променама. Увиде до којих смо долазили на нивоу група смо потом заједно анализирали на састанцима стручних органа и долазили до закључка шта су нам јаке стране, а шта области које би требало унапредити, што нам је била основа за даљи рад. Што се тиче заједничких простора, на састанцима сам покренула иницијативу да се у већој мери посветимо посматрању игре деце у заједничким просторима, пре свега у дворишту централног објекта, како бисмо на основу тога планирали промене. Са децом смо правили и туре кроз вртић, фотографисали, а потом заједно анализирали фотографије и давали предлоге. Тако смо изнедрили промене у дворишту и холовима, израдили различита средства за игру, искористили за игру просторе који се раније нису користили, настојали да у што већој мери укључимо децу. Фотографије простора наших радних соба и заједничких простора су се нашле и у „Водичу за уређење простора у дечјем вртићу“. Осим тога, приликом боравка у групама сам васпитаче који су раније имали искуства са планирањем пројеката и презентацијом истих на стручним скуповима подстакла да заједно истражујемо и „испробавамо“ пројектно планирање. Заједно смо пролазили кроз читав процес као подршка једни другима – увиђање повода, уношење провокације, реорганизаација простора, планирање, документовање...



Слика 1: Обука „Испиративна средина за интегрисано учење деце“

Обуке и ми у/са њима...

У свим активностима у оквиру пројекта СУПЕР није било значајних изазовних ситуација, па сам имала обичај да кажем да су нам ове активности биле својеврсна припрема за ОП „Године узлета“. Заједништво и заједнички реализоване активности су допринеле да будемо мотивисани, спремни, и слободно ћу рећи, да са лакоћом дочекамо обуку за ОП „Године узлета“. Менторске посете које су се надовезале су нам биле прилика да заједно преиспитујемо, али и ојачамо подршку коју једни другима пружамо. Тада сам настојала да се сви укључимо на неки начин, као и да се свако осећа добро у својој улози. Зато сам инсистирала да на заједничким састанцима поделимо задужења, договоримо кораке, рокове. Иницирала сам формирање неколико мањих тимова – за унутрашње заједничке просторе, за радне собе, за двориште. Тако смо наставили са уређивањем радних соба, заједничких простора, размењивали, анализирали, помагали једни другима, а и забављали

се. Осим што сам била координатор свих активности, настојала сам такође да будем и равноправни учесник у конкретним акцијама са колегиницама.

Након успешно реализованог „првог корака“ тј. менторских посета и активности у оквиру њих уследио је годишњи одмор, а након одмора застој – пад мотивације, недостатак иницијативе. А уследиле су и обавезе које су од нас захтевале доста ангажовања - активности у оквиру модела ЗПУ, обуке и менторске посете у оквиру самовредновања рада, још обука, унос података у ЈИСП... Мислим да нас је све то још више удаљило од нашег пута. Моји покушаји да организујемо даље заједничке акције на уређењу простора су били неуспешни. Зато ми је тада фокус био на мотивисаним појединцима и сарадњи са њима. У свој тој збрци, обавезама, роковима... настојала сам да подстакнем колегинице да из свих наметнутих обавеза покушамо да извучемо добробит за себе. Посебно сам на заједничким састанцима у оквиру модела ЗПУ и сценарија Игра подстицала дискусију о снимцима игара које смо гледали како бисмо заиста увидели до којих смо долазили имплементирали у нашу даљу праксу. Али то је тешко ишло већини, па и мени. Ипак смо се у свему показали као добри ђаци који су успешно савладали градиво и реализовали све што је тражено, али без суштинског промишљања – било је потребно да се сопственим темпом бавимо ОП „Годинама узлета“, да се вратимо тамо где смо стали, да постигнемо заједничко разумевање кључних аспеката рада. Сви смо једва чекали наредну радну годину када бисмо се заиста томе и посветили.



Слика 2: Размене у оквиру сценарија Игра (Модел ЗПУ)

Наш први заједнички пројекат

Мали поветарац у леђа је била и посета кластер центру „Земунски бисери“ која је појединце поново „пробудила“. То је и био основ да на састанцима стручних органа прво свима прикажемо наше искуство и увидели из кластер центра „Земунски бисери“, а потом и да планирамо даље кораке. Имајући у виду да се то све дешавало у периоду пред коришћење годишњих одмора током ког је рад био организован само у централном објекту, као и чињеницу да имамо искуства у повезивању више група у реализацији заједничких активности, изнела сам предлог и трудила се да подстакнем колегинице да заједнички планирамо рад током лета тј. да планирамо заједнички пројекат на нивоу централног објекта. Ето још једног новог изазова пред нама. Уз своје ослањање на мотивисане појединце, на истицање значаја и смисла заједничког пројекта, било је васпитача који су негодовали и нису желели да се укључе. Тада ми је по ко зна који пут било значајно да се сетим Гаусове криве и оних 20% који увек желе да се укључе, 20% оних који никад не желе и оних кључних 60% између. Међутим, како су кренуле прве активности у оквиру пројекта

у дворишту нашег објекта, спонтано су се сви васпитачи укључивали са децом и родитељима својих група. Задовољство и испуњеност се осећала и код деце, код родитеља, али и код нас самих. Тада сам се највише посветила планирању, као и подсећању да све што направимо, урадимо, треба да има корист и смисао за децу, као и да деца буду активни учесници у свему. Идеална прилика за прославу нашег првог заједничког пројекта је била Дечја недеља. Сви заједно смо се играли и славили у дворишту наш први заједнички пројекат „Моје место“. То је био значајан моменат за све нас, јер се осетио давно нестали дух заједништва. Након тога, сви су имали само позитивне утиске о ономе што смо заједно урадили. Баш сви.



Слика 3: Прослава заједничког пројекта „Моје место“

Наше хоризонталне размене

Сада је била прилика да се вратимо на почетак, да се вратимо себи. Зато сам планирала и организовала заједничка промишљања на састанцима Актива са различитим темама – повод за пројекат, провокација, почетни и процесни панои... Приликом ових размена практиковала сам да користим презентације које су се односиле на одређени садржај којим се бавимо (нпр. презентација о томе шта треба да садрже панои и која је њихова функција, описани принципи развијања реалног програма и сл.). Најпре бих колегинице кроз презентацију увела у одређени садржај, а потом би свако износио своје примере, дилеме, недоумице. Колегинице су биле мотивисане за размену конкретних садржаја. Међутим, још један корак уназад је уследио када смо се бавили сликом о детету и принципима развијања реалног програма – већина васпитача је имала потешкоћа да принципе препозна у пракси, што је изазвало отпор код појединих (оних 20%). Мислим да отпор највише ствара „теоретисање“ – поједине колегинице су ми рекле да су се осећале као да су на испиту. Зато сам предложила да у овом тренутку фокус померимо са Актива на групе и да заједно тражимо принципе у оквиру група, што је већини било прихватљиво. Осим тога, имајући у виду нашу ранију праксу да на састанцима приказујемо и дискутујемо различите примере реалне праксе, као и да су васпитачи у већој мери мотивисани када говоримо о конкретним стварима и активностима, смислено ми је било да се још једном вратимо себи тј. нашим раније успостављеним „рутинама“. Зато сам иницирала и да у наредном периоду на састанцима приказујемо и промишљамо различите садржаје из група као примере за учење (приказ пројекта, прича за учење, конкретних ситуација и активности...) што су колегинице такође прихватиле. То је тачка до које смо стигли и где се сада налазимо.

Допринос стручног сарадника у процесу грађења квалитета предшколске установе

За већину описаних активности сам била иницијатор, али уз значајно ослањање на поменуте мотивисане поједице. У раду су ми били значајни и материјали са обука, презентације и инструменти које сам израђивала у складу са нашим актуелним потребама. Настојала сам да све што планирамо заиста буде утемељено на нашем путу, на месту на ком се у погледу грађења нашег квалитета и налазимо. Али изнад свега, мислим да је најзначајније то што сам у реализацији конкретних активности била активни учесник са колегиницама, што је својеврсно богатство стручних сарадника у мањим установама. Мислим да бивајући заједно у свему доприносим/о и јачању наше мотивације и квалитету комуникацијског контекста у нашој установи. Осим тога, мислим да тако и пружамо подршку једни другима и значајно доприносимо превенцији професионалног сагоревања.

Професионалне компетенције стручних сарадника

Што се тиче улоге и компетенција стручног сарадника, кроз читав наш пут доминантна је моја компетенција за заједништво и сарадњу, јер је заједништво заправо циљ ка коме сам усмеравала и даље усмеравам своје деловање. Али, у складу са нашим актуелним потребама, и моје деловање је попримало различито „одело“ – од координатора, ментора, планера, преко сарадника, слушаоца, фасилитатора, па све до учесника конкретних акција. Зато и јесте највећи изазов за мене био препознати одговарајући тренутак и „обући право одело“.

Закључак

Оно што је спонтано почело да живи је да су колегинице почеле да се повезују међу собом у изради инсталација, да обogaђују заједничке просторе продуктивним насталим у пројектима, тако да нам смислено предстоји даљи рад на трансформацији заједничких простора. Осим тога, а имајући у виду да је највећи отпор и настао када смо кренули од теорије ка пракси, сада ћемо покушати нови/стари приступ - од праксе ка теорији. Још раније је наша пракса била да на састанцима Актива приказујемо примере инспиративне праксе, тако да ћемо се томе и вратити – приказу конкретних пројеката, конкретних инспиративних примера из групе, примера за учење, а потом њих повезивати са принципима. У свему томе значајан ослонац су на првом месту оних 20% мотивисаних појединаца, али и стална размена са колегама других установа. Ту смо да једни друге подржимо у развијању наших компетенција и професионализму, али и у подсећању на исти и тражењу одговора на питање – зашто и докле ћемо говорити да је потребно мотивисати појединце, зар нешто није наша обавеза као професионалаца? А оно што је по мени најзначајније за сваког стручног сарадника је да послушају потребе праксе, васпитача, да заједно са њима прави договоре и планира акције у складу са уоченим потребама и специфичностима – кораке који су само на нашем путу, у нашој зони наредног развоја. Само тако можемо осигурати корак ближе остваривању квалитета.

Литература

- Đerić, I. i Čolaković, D. (2022): *Model zajednice profesionalnog učenja*. Beograd: Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja
- Najdanović Tomić, J, Vuletić, J, Kalezić Vignjević, A. i Glamočak, S. (2022): *Samovrednovanje u predškolskim ustanovama – Vodič za zaposlene u predškolskim ustanovama*. Beograd: Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja: Zavod za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja
- Pavlović Breneselović, D. i Krnjaja, Ž. (2019): *Inspirativna sredina za integrisano učenje (priručnik za trenere)*. Beograd: Projekat SUPER
- Pavlović Breneselović, D, Krnjaja, Ž. i Backović, S. (2022): *Vodič za uređenje prostora u dečjem vrtiću*. Beograd: Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja
- Pavlović Breneselović, D. i Krnjaja, Ž. (2022): *Vodič za razvijanje teme/projekta sa decom*. Beograd: Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja
- Pavlović Breneselović, D. i Krnjaja, Ž. (2022): *Priručnik za dokumentovanje*. Beograd: Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja
- Pravilnik o osnovama programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja (2019). *Službeni glasnik RS – Prosvetni glasnik, broj 16/2018*.

Неда Аврамов Ђилас⁴⁵, психолог ПУ „Бошко Буха“ Инђија

ОД ТИМА ДО ЗАЈЕДНИЦЕ УЧЕЊА – НА ПУТУ РАЗВИЈАЊА РЕФЛЕКСИВНЕ ПРАКСЕ

Апстракт: У раду ће бити приказано како је самовредновање у области „Професионална заједница учења“ покренуло процес промена у правцу развијања рефлексивне праксе и заједнице учења у предшколској установи, као и сагледавање промене из угла стручног сарадника, уз осврт на допринос и компетенције стручног сарадника у овом процесу. Резултати самовредновања су показали да постоји извесно незадовољство запослених радом тимова установе и да су васпитачи неравномерно оптерећени и ангажовани у заједничким активностима које су усмерене на промену праксе и грађење квалитета. Израђен је Акциони план унапређења рада установе у области Професионална заједница учења и Развојни план за период од 2023. до 2026. године. Један од циљева у Развојном плану је повећање партиципације запослених у раду тимова установе, што је остварено кроз другачију организацију рада тимова: формирање под-тимова на нивоу Тима за самовредновање, Тима за заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања и Тима за инклузивно образовање који треба да делују по моделу заједница учења.

Кључне речи: предшколска установа, тим, заједница учења, рефлексивна пракса

Увод

Према Основама програма „Године узлета“, професионална улога васпитача и стручних сарадника подразумева развијање рефлексивне праксе кроз сарадњу са колегама, хоризонтално учење и стручно усавршавање (*Osнове programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja – Godine uzleta*, 2019). Рефлексивна пракса се заснива на сталном преиспитивању теоријских поставки, личних уверења и праксе у дијалогу са колегама кроз односе засноване на поверењу, уважавању, размени и узајамној подршци (Lakićević, O. i dr., 2022). Правилник о стандардима квалитета рада установе (2018) дефинише четири области квалитета, међу којима је Професионална заједница учења. Након завршетка обуке и менторске подршке за примену Основа програма „Године узлета“, увидели смо да је за квалитетну примену нове програмске концепције и њено ширење у све објекте установе неопходно да се бавимо унапређивањем квалитета рада управо у области Професионална заједница учења.

Грађење квалитета

У претходној радној години, за предмет самовредновања у нашој установи одабрана је трећа област квалитета: Професионална заједница учења. Самовредновање је спроведено према новој методологији, која подразумева уважавање специфичности контекста и аутономију објеката установе, тако да је поред Централног тима за самовредновање формирано и шест под-тимова у које су груписани сви објекти установе. Координатори већине под-тимова за самовредновање били су васпитачи, а у тимове је укључен велики број васпитача који нису имали претходно искуство у планирању и спровођењу процеса самовредновања. Поред

⁴⁵ nedyns@gmail.com

инструмената који су предложени у Водичу за самовредновање (2022), тим је креирао и додатни упитник за запослене са питањима отвореног типа у циљу јаснијег тумачења ставова и мишљења које су васпитачи изразили кроз анонимни упитник. Резултати самовредновања су јасно указали на потребу за унапређивањем организације рада тимова установе у смеру равноправније поделе улога и одговорности чланова, уважавања индивидуалних склоности и компетенција, као и ефикасније организације састанака. Препознато је да су васпитачи неравномерно оптерећени и да нису подједнако ангажовани у заједничким активностима које су усмерене на промену праксе и унапређивање квалитета рада установе, што негативно утиче на мотивацију запослених и међуљудске односе у колективу. Самовредновањем рада установе такође је утврђено да постоји потреба за развијањем сарадње и заједништва међу запосленима, заједничког учешћа васпитача и стручних сарадника, као и квалитета комуникације кроз подстицање отворене комуникације и аргументованог изношења мишљења и ставова. Потребно је подстицати активизам и иницијативе појединаца и тимова, учешће запослених у одлучивању и преузимање одговорности за донете одлуке. На основу резултата самовредновања, израђен је Акциони план унапређења рада установе у области Професионална заједница учења, који је интегрисан са новим Развојним планом за период од 2023. до 2026. године.

Једна од две области промене које су дефинисане Развојним планом је „Развијање рефлексивне праксе и професионалне заједнице учења“ која садржи три циља: 1) унапређивање компетенција запослених за рефлексивну праксу, сарадњу и заједничко учење; 2) повећање партиципације запослених у раду тимова установе и 3) унапређивање процеса хоризонталне размене унутар установе. Планирали смо да повећање партиципације запослених у раду тимова установе остваримо кроз другачију организацију рада тимова – ону која је ближа моделу заједнице учења практичара. Ослонац за ову промену пронашли смо у претходном учењу о савременим теоријама васпитно-образовне праксе и моделу заједнице учења практичара, као и искуству учешћа запослених у раду тимова објеката (малих заједница учења), реорганизованог тима за самовредновање и примени Модела заједнице професионалног учења (ЗПУ) у Језгру установе у претходној радној години.

Поред Тима за самовредновање, на нивоу Тима за заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања и Тима за инклузивно образовање формирали смо централни тим и по пет под-тимова у које су груписани објекти предшколске установе. Сви запослени васпитачи и медицинске сестре-васпитачи (укључујући и приправнике-стажисте) су укључени у рад неког од ових тимова, на основу афинитета исказаних кроз упитник – план стручног усавршавања, и водећи рачуна о равномерној заступљености представника сваког објекта у свим тимовима. Сваки под-тим има координатора и 5-12 чланова из реда запослених, у зависности од броја васпитних група у објектима који су обухваћени. Координатори под-тимова учествују у раду централног тима (заједно са стручним сарадницима и руководством ПУ) и извештавају о активностима које је спровео „мали“ тим у циљу унапређивања квалитета у области рада тима. У циљу уважавања специфичности контекста и изградње заједнице учења практичара на нивоу сваког под-тима, Развојним планом ПУ је предвиђено да тимови на нивоу објеката заједнички дефинишу визију развоја кроз одговор на питање „Где смо сада, а где желимо да будемо у области деловања тима?“, направе оквирни годишњи план рада тима, одреде теме и садржаје за заједничко учење, спроводе акције и активности на нивоу својих објеката у складу са визијом и годишњим планом и евалуирају њихове ефекте.

На нивоу Тима за самовредновање, у текућој радној години делује пет под-тимова. Улога ових под-тимова је да планирају и спроводе процес самовредновања, интерпретирају резултате и предлажу мере за унапређивање рада, уз уважавање специфичности сваког објекта. У складу са тим, ове године се у Установи спроводи самовредновање у две области квалитета (Васпитно-образовни рад и Подршка деци и породици) на нивоу различитих под-тимова Тима за самовредновање.

На нивоу Тима за инклузивно образовање, улога „малих“ тимова је да дефинишу теме за заједничко учење и међусобно размењују искуства, отварају дискусију на пољу инклузивне праксе и предлажу мере за унапређивање рада, уз уважавање специфичности сваког објекта. Као оквир за заједничку рефлексiju и вођење дискусије, координатори користе литературу која им је препоручена од стране стручне службе (нпр. „Водич за укључивање деце са сметњама у развоју у систем предшколског васпитања и образовања“, приручник „Карика која недостаје“, сценарио „Инклузивни приступ“ у Моделу ЗПУ са припадајућим алатима за саморефлексију и слично). На састанцима Централног тима, координатори са стручним сарадницима и управом размењују стечене увиде, извештавају о активностима тима, дискутују о изазовима у инклузивној пракси, износе предлоге за унапређење праксе и компетенција запослених и заједно планирају наредне кораке у складу са исказаним потребама.

Под-тимови на нивоу објекта у оквиру Тима за заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања баве се планирањем и реализовањем превентивних активности из Програма заштите од насиља, уз уважавање специфичности контекста сваког објекта и његовог окружења. Чланови тима промишљају и спроводе активности које су усмерене на креирање сигурног, безбедног и подстицајног окружења у вртићу и промоцију заједничких вредности као што су уважавање различитости, равноправности, праведности, аутономије. Планирају и организују обележававање важних датума, размењују потребне ресурсе и заједно промишљају о начинима укључивања породице и локалне заједнице у превентивне активности.

Допринос и компетенције стручног сарадника у процесу грађења квалитета

Улога и начин учешћа стручног сарадника у овако организованим тимовима је битно различита у односу на претходни период када је постојао само централни тим установе, а стручни сарадник као координатор преузимао већи део улога и одговорности за функционисање тима (планер, иницијатор, мотиватор, реализатор, евалуатор, документатор...). Улога и начин учешћа стручног сарадника као члана тима објекта (за самовредновање, за заштиту од насиља, за инклузивно образовање) померена је у правцу заједничког одлучивања и заједничког деловања. Стручни сарадници охрабрују координатора и остале учеснике да дају предлоге и идеје, учествују у заједничком одлучивању, припремају своје предлоге и идеје као инспирацију, обезбеђују литературу, подстичу узајамну размену, учествују у заједничким акцијама на нивоу објекта и слично. Имајући у виду важне карактеристике заједнице учења (постојање заједничке сврхе/визије и колективне одговорности, осећај повезаности и припадности, дељење праксе, фокус на учењу, учешће у заједничким активностима, дељења вредности), стручни сарадник усмерава интеракцију и гради унутар тима заједницу учења практичара. Својим учешћем у раду „малог“ тима, начином интеракције и вођења састанака централног тима, стручни

сарадник моделује приступ уважавања компетенција и доприноса сваког члана. Кроз поделу задужења и одговорности и заједничко учење гради атмосферу узајамног поверења и заједништва. Моделује рефлексивни приступ, истраживање властите праксе и њено унапређивање у контексту рада тима, јер тим сагледава не само као средство за постизање унапред дефинисаних програмских циљева и задатака, већ као контекст учења и подршке и основ за успостављање колаборативне заједнице учења, што је у литератури означено као „подржавајући модел тима“ (Pavlović Breneselović, D. 2010).

Капацитет тима у подржавајућем моделу се развија на бази развоја заједничке визије и капацитета свих чланова. Тим је група за учење која треба да омогући размену међу члановима у процесу изграђивања заједничке визије која доводи до промене у подручју деловања тима (Senge, 2003, prema Pavlović Breneselović, 2010). Како би се ово омогућило, потребно је да чланови тима поседују вештине активног слушања, дискусије и дијалога, истраживања властите праксе кроз рефлексiju и саморефлексију, а улога стручних сарадника је да подупиру ове вештине и моделују их унутар тима властитим примером. У овом процесу ангажоване су различите компетенције стручног сарадника, пре свега за сарадњу и заједништво, као и за развијање рефлексивне праксе предшколске установе (Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovog profesionalnog razvoja., 2021). Стручни сарадник гради однос поверења и уважавања кроз отворену, аргументовану и двосмерну комуникацију и охрабрује васпитаче да са колегама размењују искуства о својој пракси, тешкоће и дилеме у раду. Развија културу заједништва и демократски, критичко-рефлексивни приступ пракси предшколског васпитања и образовања.

Закључак

Кроз дељење лидерства повећана је партиципација свих запослених, заједничко учење и допринос у остваривању заједничке визије и циљева, а начин функционисања тимова установе померен је од оперативног ка подржавајућем моделу, односно моделу заједница учења. Квалитет размене је значајно побољшан – васпитачи су активнији, отворенији, спремније износе своје ставове, претпоставке, дилеме, иницирају промене. Повећан је осећај припадности код чланова тима – васпитачи се осећају прихваћено, уважено и продуктивно, имају осећај контроле и личног доприноса, осећају поверење и ослањају се на подршку других чланова тима. Утисак је да васпитачи јасније разумеју смисао и сврху постојања и деловања одређеног тима, своју властиту улогу и добит коју могу да остваре кроз деловање тима. У наредном периоду потребно је да останемо фокусирани на учење, да даље развијамо заједништво и подржавајуће односе, имајући стално у виду смисао промене и слику праксе којој тежимо.

Литература

Lakićević, O. i dr. (2022). *Vodič za stručno usavršavanje u predškolskoj ustanovi kroz horizontalno učenje: zajedničkim učenjem do kvaliteta*. Beograd: Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja RS.

- Najdanović -Tomić, J. i dr. (2022). *Samovrednovanje u predškolskim ustanovama: vodič za zaposlene u predškolskim ustanovama*. Beograd: Zavod za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja.
- Osnove programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja – Godine uzleta. Beograd: *Sl. Glasnik – Prosvetni pregled*, br. 16/2019
- Pavlović Breneselović, D. (2010). Od tima do zajednice učenja. *Pedagogija*, 65 (2), 236-246
- Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovog profesionalnog razvoja. *Službeni glasnik RS – Prosvetni glasnik*, br. 3/2021
- Pravilnik o standardima kvaliteta rada ustanove. *Službeni glasnik RS – Prosvetni glasnik*, br. 14/2018

Биљана Михајловић ⁴⁶ , психолог, педагошки саветник, ПУ "Вукица Митровић", Лесковац
--

КАКО ДО КВАЛИТЕТНЕ ЗАШТИТЕ У ВРТИЋУ

Апстракт: Једна од најчешћих тема у данашњој образовној пракси је заштита деце од насиља. Од чега зависи квалитет заштите, како успоставити добар систем заштите зависи пре свега од превенције. Превенција, пак подразумева, правилно разумевање концепата људских и дечјих права, добро постављене протоколе и процедуре, квалитетну комуникацију у установи, као и лидерство засновано на подели одговорности и јасним улогама свих учесника у процесу. Анализа ризика је нешто од чега почињемо, умеће комуникације у кризним ситуацијама је нешто са чиме завршавамо. Између су сати стручног усавршавања, тимског рада, развијање квалитетног реалног програма...како стићи до таквог квалитета заштите у вртићу?

Кључне речи: заштита од насиља, квалитет комуникације, стручно усавршавање, тимски рад

Тема "заштита деце од насиља" једна је од најактуелнијих у нашем образовном систему. Протокол о поступању у установи у одговору на насиље, злостављање и занемаривање на предшколском узрасту препознаје неприлагођена понашања, а не вршњачко насиље. Склони смо у предшколству да верујемо како се најчешћи облици сукоба међу децом и других начина угрожавања безбедности деце у вртићу могу ставити "под кишобран" *држава и породица су криви*. Држава, односно локална самоуправа, зато што не успева увек да створи услове и средину за потпуно задовољавајућу структуру, самим тим и културу вртића, а породица, зато што не успева да држи корак са друштвеним променама, убрзаним темпом живота, новим животним вредностима и често се "не уклапа" у постојеће и очекиване обрасце понашања у установи. Оно што пропуштамо често да увидимо јесте наша улога у генерисању проблема управо тиме што смо склони да упиремо прстом у друге и тражимо кривце и одговорне споља. Тражење спољашњих непријатеља одлика је затворених система, оних који су склони да идеализују себе и своје вредности. Да ли се некада препознајемо у тој улози..?

Преиспитивање и усклађивање структуре и културе вртића кроз процесе самовредновања и потом циљаног стручног усавршавања и на томе засновано грађење квалитетног реалног програма јесу најбољи штит од сваког облика дискриминације и насиља. Заједница коју градим, квалитет односа у установи на свим релацијама јесу критеријуми за процену квалитета заштите деце. Звучи као да све зависи од нас, може бити иритирајуће, презахтевно!

У својству саветника – спољног сарадника Школске управе Лесковац била сам ангажована током ванредних стручно-педагошких надзора у установама на чији је рад било писаних примедби родитеља због поступања у ситуацијама насиља или сумњи на насиље. Мој задатак био је да стекнем увид у квалитет ЕТОСА, или, како је ми сада називамо Професионалне заједнице учења. И заиста, када вреднујеш како и колико су ангажовани тимови, како и колико сарађују стручни органи, на чему се заснива комуникација са породицом, како се консултују деца, какав је лидерски стил, какво је стручно усавршавање,

⁴⁶ bibaboskovic@gmail.com

ко посматра и вреднује непосредни рад са децом, какви су нам резултати самовредновања и шта радимо са њима...онда стекнеш ширу слику о односима, о вредностима, о циљевима запослених, што све скупа чини основу за превенцију занемаривања, злостављања, дискриминацију и сукоба било које врсте.

Један од мојих главних увида био је да се Тимови установе врло површно баве **анализом ризика у установи**. Макар не на начин да буде систематично, прегледно, видљиво у документима, повезано са садржајем РП или ГП. Ризици по безбедност деце могу се односити на физичке услове (у радној соби, у холу, у купатилу, у сали, у дворишту), на социјалну средину (величина и структура група, материјали и средства за квалитетан вор, деца, родитељи и васпитно особље из ризичних група). Нпр. превелики или премали број деце у групи може бити ризик по квалитетан ВОР, састав васпитног особља у коме преовлађују они са преко 30 год радног стажа, исто тако, хронични недостатак играчака, дидактичких средстава, аудио-визуелних средстава у радној соби јесте врста занемаривања потреба деце за стимулативном средином за учење, ускраћивање деци боравка у сали за физичко или на отвореном такође се сматра ризиком по здравље деце, већи број деце са сметњама или тешкоћама у развоју у групи у којој раде васпитачи без адекватног стручног усавршавања, или без адекватне помоћи стручних сарадника може произвести последице по само дете, по васпитача и по целу групу....

Листа узрока и последица је дугачка. Утолико је важно да анализа ризика буде у сарадњи Тима за заштиту и Тима за инклузивно образовање, што отвара нову тему: како раде тимови, какав је квалитет тимског рада, колико тимови сарађују? Какав је лидерски стил директора, како се дели одговорност и улоге, каква је "проточност" информација, хоризонтално и вертикално?

Једно од питања које може поставити сваки члан вртићке заједнице, а које може бити критеријум за добро функционисање установе гласи: "Ако имаш било какав проблем у вртићу, да ли знаш коме треба да се обратиш?" Уколико имамо одговор на ово питање, на добром смо путу. То би значило да имамо правила, протоколе и процедуре и да су сви упознати са њима, да су канали комуникације проточни и двосмерни и подложни вредновању.

Замислите следећу ситуацију: Родитељ доводи дете на адаптацију и тражи да остаје дуже време после недељу дана. Васпитачи констатују да дете има тешкоће у адаптацији и инсистирају да дете остаје краће време. Један од васпитача саопштава родитељу да би она можда пристала, али да колегиница има изузетно чврст став по том питању, јер ионако имају превелики број деце. Родитељ је љут и тражи пријем код директора. Директор погледа просечни број присутне деце, који је мањи од броја уписане, позива васпитаче и наређује им да продуже боравак детету. Дете остаје цео дан, дуго и упорно плаче, одбија да једе и успављује се исцрпљено од плача. Родитељ је фрустриран, васпитачи такође, дете се убрзо разболи. Сматрате ли овај поступак свих учесника занемаривањем дететових потреба?

Размислите да ли је испоштован иједан протокол који стоји на располагању: политика уписа која води рачуна о критеријумима и нормативима, транзициони састанак са родитељима ради лакшег преласка из породице у вртић, са јасним планом адаптације, индивидуални заказани разговор са оба васпитача после периода адаптације, при чему оба васпитача имају заједничку стратегију, а у складу са јасним аргументима о праћењу дететовог укључивања у колектив, укључивање одговорног васпитача или стручног сарадника уколико га има у

установи, уважавање васпитача од стране директора позивањем на састанак са родитељем,..?

Акценат би дакле, у вртићу био на **превенцији занемаривања и злостављања деце**. Уколико задиркивање деце прерасте у повређивање међу децом у групи, можемо то сматрати резултатом климе коју васпитачи стварају у вртићу и групи, а не грешком родитеља у васпитању. Уколико дете са сметњама у развоју показује понашања која могу бити угрожавајућа за другу децу и одрасле и то прерасте у "хајку на то дете што нам поби децу", можемо претпоставити да није испоштован протокол заштите детета, почев од указивања родитељима на проблеме и могућности превазилажења, стварања односа поверења уз укључивање шире мреже подршке, коришћења других могућности прилагођавања времена, средстава и материјала, људских ресурса...

Ако умемо да гледамо, знамо да је изостала ПРЕВЕНЦИЈА, сваки пут када се прешло преко свих назнака да је деци у групи досадно, или су застрашени и има превише контроле, или немамо довољно информација о породицама из којих деца долазе, нисмо се прописно упознали или "нас се не тиче" шта они кући раде (ту се отвара питање "кога то треба да интересује у установи, те "проблематичне породице", како треба да поступамо у случају да имамо сазнања о њиховим проблемима, који се могу "прелити" код нас....?).

Најлакше је бранити се и оправдавати нежељена понашања и ситуације гледањем споља, јер "они споља су ван наше контроле" и тако умањујемо осећај да смо ми нешто криви. Уколико се загледамо унутра, у себе, у нашу ЗАЈЕДНИЦУ КОЈА УЧИ, онда се отварају питања: "Јесмо ли заједница" и "учимо ли заједно и континуирано?". Одговорност мора бар делом бити нас стручних сарадника. Што пре то прихватимо и ускладимо наша деловања ка стварању боље заједнице и амбијента за квалитетније учење свих, превенција ће бити следствена томе. Суштина превенције јесте **тежња ка заједничким вредностима**, једнако разумевање тих вредности, које треба да разумеју СВИ учесници у животу и раду вртића и да те вредности буду ВИДЉИВЕ свима, деци, родитељима, васпитачима, локалној заједници. У реалном програму имамо судар вредности, мноштво различитих вредносних система, као последицу времена у коме живимо и наше друштвене стварности. Утолико је задатак тежак и понекад изгледа као јалов посао, као да се никада нећемо разумети са "овим новим генерацијама родитеља и деце". Из тог става "ја их не разумем (децу и родитеље, младе колеге, нове програме...), и не могу да одговорим на њихове потребе и захтеве", произилазе основне nelaгоде и незадовољства које воде у неадекватну праксу и потенцијалне сукобе. На позицији професионалца, свако од нас обавезан је да унапређује своја знања у сврху држања корака са променама, што подразумева умеће комуникације. Ненасилна комуникација, добронамерни и правовремени разговор је превенција и лек. Тражење оправдања за супротно понашање је изговор и директно подривање превенције.

Завршићу речима уредника телевизијског канала Мозгови (TV BRAINZ, Beograd), који је стално у контакту са напредним, талентованим, генијалним појединцима, који је рекао, када су га питали како држи корак са прихватањем промена које ови млади људи доносе: "Трудим се да их разумем, њихове идеје и начин како размишљају. Када не успем, трудим се да их ПРАВИЛНО НЕ РАЗУМЕМ. То оставља могућност да своју заблуду касније исправим."

Литература

Pravilnik o protokolu postupanja u ustanovi u odgovoru na nasilje, zlostavljanje i zanemarivanje (Sl.glasnik RS, br.11/2024) str.5-9.

Pravilnik o standardima kvaliteta rada ustanove, dostupno na:

<https://www..rs/paragraf/propisi/pravilnik-standardima-kvaliteta-rada-ustanove.html>

Samovrednovanje u predškolskim ustanovama – Vodič za zaposlene u predškolskim ustanovama, (autori Jelena Najdanović-Tomić... i dr.) Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, Zavod za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja, Beograd 2022. , str.24 – 52.

Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovog profesionalnog razvoja ("Službeni glasnik RS – Prosvetni glasnik", br.3, 13.4.2021.

Александра Вујичић⁴⁷ - педагог за ликовно васпитање, ПУ „ Дечја радост“ Ћуприја

ВИЗУЕЛНЕ УМЕТНОСТИ У ВРТИЋУ И „РАЗИГРАНО РОДИТЕЉСТВО“ - ДОДАТНИ ПРОГРАМИ КАО БАЗА РАЗВОЈА КОМПЕТЕНЦИЈА СТРУЧНОГ САРАДНИКА

Апстракт: Са основама програма „Године узлета“ долази до преиспитивања праксе и великих промена у домену рада педагога за ликовно васпитање. Као практичар, доживела сам интензивно промену у начину рада (ликовне радионице са децом, васпитачима и родитељима, један од најчешћих облика рада у пракси пре „ Година узлета“, губе смисленост и не могу се у истом облику имплементирати у рад). Прошла сам кроз велика преиспитивања (самостално и са колективом) и укључивање креативних капацитета да „осмислим“ (дефинишем смисао) своју/ој улогу/зи, а опет задржим аутономију која ми је, на личном плану најзначајнија потреба. У промишљању, значајну улогу је заузело дефинисање вредности које су ми важне. Као основне вредности појављују се доступност предшколског васпитања и образовања, уважавање примарне улоге породице у васпитању на раном узрасту, а затим и „ колективно власништво над променом и колективни професионализам.

Кључне речи: додатни програми, подршка заједнице, већи обухват, заједничко разумевање

Увод

Преиспитивањем праксе долазимо до закључка да је неопходно покретање додатног програма у установи, за децу која не похађају вртић. Истовремено, добијамо позив за пријављивање наше локалне самоуправе у програм Подстицајно родитељство. Иницирамо пријављивање наше локалне самоуправе за пројекат, уз подршку директорке установе и ликовни програм реализујемо у оквиру пројекта. Реализатори програма су педагог за ликовно васпитање и сарадник за унапређење превентивне здравствене заштите, што даје ширину у облицима подршке деци и родитељима.

Да бисмо подржали специфичности кључних образовних компетенције за целоживотно учење у предшколском васпитању и образовању ,животно окружење детета и локална заједница морају бити место учења и партиципације деце. У циљу квалитетног ликовног васпитања, могућност упознавања деце са широким опсегом визуелног стваралаштва је кључна и у том смислу културне институције и садржаји које оне могу да понуде, изузетно су важан ресурс. Путем ликовних медија, дете преноси своју слику о свету који га окружује, свом односу према себи и према другима. Због свега наведеног, визуелни израз детета, има велики значај у истраживању психолошког развоја детета и развијању његових потенцијала, а ликовни програм показује се као изузетно подобан и за развој родитељских компетенција.

Разрада

Програм „ Визуелне уметности у вртићу“ је усклађен са законским и програмским оквиром предшколског васпитања и образовања у Србији. Укључује децу која нису у систему васпитања и образовања, једном недељно у трајању од 2 сата. Децу смо мапирали у односу

⁴⁷ aleksandrdecjaradostcuprija@gmail.com

на листу чекања и путем медија и друштвених мрежа. Током реализације радионицама прикључивали су се и родитељи који су за програм чули на местима окупљања у локалној заједници. Програм је похађало и дете из групе пред полазак у школу, које је имало тешку адаптацију, а ово је био начин да се заједно са породицом (радионицама присуствују и брат, мајка, отац, деда или баба), адаптира на средину.

Кроз ликовни програм се подстиче заједничка игра деце и родитеља и користе прилике у заједничким активностима за моделовање понашања и усвајање одговарајућих вештина. Родитељи деце која не похађају вртић на овај начин добијају подршку стручњака из области предшколског васпитања и образовања. Током реализације програма, успели смо да са родитељима одвикнемо дете од 3,5 година од варалице и помагали смо транзицију деце из породице у вртић.

Програм је реализован у холу вртића Шећерко. Оформљене су просторне целине за: визуелне уметности, за скривање и осамљивање, за конструисање и сензорна просторна целина. Деца из програма бораве у вртићу у време када су и корисници услуга у објекту. Деца сарађују и размењују искуства из различитих пројеката.

Један догађај покреће преиспитивање наше праксе кроз састанке (формалне и неформалне) са колективом и анализирање тренутне културе и структуре вртића. На Колегијуму установе главни васпитач објекта, након састанка са запосленима даје предлог да се програм реализује у поподневним часовима. У вртићу разговарамо на ову тему и покрећу се бројна питања. Какву поруку ми као установа шаљемо родитељима и деци ако их пребацимо у термин када нема никога у вртићу? Да ли би такав чин био инклузиван? Закључак ових промишљања је да је оно чему тежимо као установа инклузивна пракса и развијање партнерских односа са породицом. Ова заједничка промишљања дала су нам могућност да дођемо и до заједничког разумевања и преиспитивања културе вртића.

Програмом смо скренули пажњу оснивачу о важности повећања капацитета установе и потреби за већим бројем соба и запослених у установи и Стратегијом развоја општине Ћуприја планирано је проширење и реконструкција вртића.

Кроз програм реализован је пројекат „ Уметност широм света“. Израђени су и радови за учешће на ликовном конкурс у организацији Савеза удружења медицинских сестара предшколских установа Србије, на којем је наш групни рад освојио награду. Остварена је сарадња са Домом здравља Народном библиотеком „ Душан Матић“ и музејем Хореум Марги Равно у оквиру истраживања теме пројекта. Ликовни програм укључује и посете изложбама ликовних радова, упознавање са стваралаштвом уметника из целог света и упознавање са различитим културама. Кроз подршку децјем ликовном стваралаштву развијамо компетенције за целоживотно учење. Од радионица које су биле унапред осмишљене за сву децу, долазимо до флексибилности за сваку групу и свако дете. Музеј постаје место за истраживање, али и место пуно провокација за даљи рад.

Током године дистрибуирани су флајери и плакати са тематиком важности ликовних активности за општи развој деце, као и о важности читања са децом. Обука за програм „ Разиграно родитељство“ је била од великог значаја у осмишљавању штампаних и видео материјала за родитеље.

Закључак

Лични професионални развој и стручно усавршавање нам даје почетну позицију у осмишљавању и успешној рефлексiji/саморефлексiji праксе. Кроз сарадњу различитих профила пружамо целовитост васпитања и образовања.

Додатни програми које реализују стручњаци у предшколским установама омогућавају доступност предшколског васпитања и образовања свој деци повећањем обухвата деце из локалне заједнице. Програмом препознајемо и уважавамо примарну улогу и значај родитеља и породице у васпитању на раном узрасту. Повезали смо различите породице и створили заједницу као подршку свакодневном функционисању породице у локалној заједници.

Родитељи су у разговорима са координаторима и путем гугл анкете изразили мишљење да је потребно интензивирати радионице на бар 2 пута недељно и да се реализују радионице за децу која похађају вртић у поподневним часовима.

Локална заједница је постала место учења и партиципације деце (Компетентност за развијање квалитета реалног програма). Кроз сарадњу са културним институцијама, деца су нашла одговоре на питања о различитим културама и проширила мрежу подршке у целоживотном учењу. Деца препознају улогу културних институција и њихових запослених у истраживању питања до којих смо дошли кроз рад на пројекту „ Уметност света“. Деца и родитељи су кроз програм остварили и право деце на бесплатно учлађење у Народну библиотеку.

Снимком групе деце која похађају програм, закључујемо да су у групи присутна деца различитог узраста и социјалног статуса. Поједина деца припадају осетљивим категоријама, имају различите навике и моделе узора у породици, као и различите темпераменте и начине реаговања. Програм нам тако пружа могућност да сагледамо различите породице и пружимо им подршку у развијању родитељских вештина, насупрот досадашњем сагледавању породице као хомогене групе.

Неприхватање запослених може се превазићи само уз заједничко разумевање циљева програма и наше улоге као практичара кроз радионице са запосленима, чиме ћемо остварити колективно власништво над променом и колективни професионализам.

Литература

Pravilnik o osnovama programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja (2019). Službeni glasnik RS – Prosvetni glasnik, broj 16/2018.

Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovog profesionalnog razvoja "Službeni glasnik RS - Prosvetni glasnik", broj 3 od 13. aprila 2021.

Ана Гардашевић, педагог, ПУ „Дечја радост“ Ћуприја
Светлана Мијајловић, педагог, ПУ „Дечја радост“ Ћуприја

КАКО ПОДРЖАВАМО КРЕАТИВНОСТ У ЗАЈЕДНИЧКОЈ ИГРИ СА ДЕЦОМ

Апстракт: У раду се бавимо значајем развијања креативне игре код деце у којој се подстичу стваралачки потенцијали. Када су одрасли заиграни са децом, гради се коауторски простор у коме је све неизвесно и могуће, а који доприноси стварању блиских односа, испољавању емоција и јачању креативности размишљања, имагинације. Потребно је да практичари уоче важност учешћа у дечјој игри и буду у машти са децом, јер и они и деца постају креативнији. Када се створи такво окружење које афирмише креативну игру деца постају ствараоци идеја и истраживачи.

Кључне речи: креативна игра, подршка одраслих у игри, коауторски простор, „говор маште“

Увод

Игра је одраз онога што је детету важно. Дете је у игри прави разлику у фантазији и стварности, представља различите догађаје и надограђује их, мења улоге. Како би развило игру потребно му је и време и простор, различита средства и саиграч. Кроз игру дете задовољава различите потребе за сазнањем, за дружењем за испољавањем емоција. Игра има могућност истраживања бројних сценарија, које дете прерађује, доживљава и модификује. Често нам се догађа да не стварамо средину за развијање креативних идеја, већ деци дајемо једноставне задатке које реше без потребе дубљег промишљања, тражења идеја, размене идејних решења, колаборације. Одрасли често користе игру за спровођење својих планова са тежњом да нешто деца науче, или дају деци слободан простор у коме не виде своју улогу.

У раду представљамо колико је важно учити дечју перспективу у игри и на који начин подржати грађење коауторског простора у игри са децом. Вештине играња се вежбају учешћем у игри које је подржавајуће, стваралачко, продуктивно. Способност да се током игре „произведу многе идеје, да се широко претражује нечије памћење и размишља флексибилно повећава шансу да ће ствараоци креативно решавати проблеме или произвести уметничко дело“. (Russ, Wallace, 2013:137). Подржавајући креативну игру вежбамо своје вештине у игри, постајемо ствараоци и развијамо „уметност играња“. Уметност играња доприноси унапређивању креативних вештина које су неопходне за успешно функционисање у даљем животу.

Креативна игра-како је створити

Неструктурирана игра може се одредити као „самоуправљана, креативна, безбрижна и спонтана која укучује доношење и кршење правила“ (Dominey prema Varner, 2021:46). Током игре неретко се дешава да предмети мењају намену покривач постаје „плашт невидљивости“, жетони су „чуvari куће“, у игри имамо моћи „бацамо ледену ватру“, „контролишемо ветар“. Машта и креација подстичу самосвесност и развој личности, али да би игра била креативна потребно је створити такве услове који подржавају постојање неструктуриране игре. Заједнице које игру имагинације, неструктурирану игру уважавају

„поздрављају машту са играчком у педагошком простору“ (Dominey prema Fidik, 2021:49), подстичу да се креативност догоди у игри.

Деца и одрасли у игри претварања и фантазије не знају ток и исход игре, игра је неизвесна, слободна, без јасне форме јер „ходају по жици између рутине и неочекиваног“ (Кrnјаја према Мау 2012:256). Одрасли се уживе у игри као да је игра стварност, са децом се ствара нов начин играња, нова размишљања, реговања, преобликује се стварност. Коауторски простор је место сусретања стварности и нереалног, могућег и нестварног. Дешавања су нереална „немејски лав чува шуму“, постајемо „господари ветра“, имамо „снагу да okreћемо планету земљу“. У игри се разматра концепт могућих теорија, разумевања догађаја, што помаже у другачијем приступу тумачењу и током игре „дете-одрасли се ослобађа окова овде и сада, стављајући их у необичну везу у којој деле моћ и одговорност за игру“ (Кrnјаја 2012:258). Креативна игра настаје у тражењу могућег, на путу тражења испитујемо различите лавиринте сазнања и на тај начин померамо лавиринта и отварамо шире путеве.

Рефлексија у пракси

У нашој пракси одрасли пружају деци могућност за игру тако што им обезбеђују материјале за игру, али није видљива улога одраслог у проширивању игре. Пратећи дечју игру у вртићу зачујемо да се одрасли недовољно укучују у неструктурирану игру, па нису „повезани“ са децом и често не знају њихове игровне идеје, што отежава даље истраживање са децом и развијање пројеката. Пратили смо дечју игру у нашој установи, непосредно се укучивали у игру са децом и документовали подршку одраслог у игри.

Подржавајући неструктурирану игру код деце, деца се осећају уважено и охрабрено да поново осмисле и стварају имагинарно окружење у игри. Велики допринос остваривања игре претварања и имагинације огледа се у грађењу односа међу учесницима у игри, што утиче на развој социјалних вештина код деце. Деца у игри трансформишу емоције, обрађују их и успостављају контролу понашања и морално расуђивање. Мењајући улоге „истраживача“, „рониоца“, „астронаута“, археолога“, „суперхероја“ деца уче о саморегулацији и усклађивању односа са другима.

Када су одрасли саиграчи у игри доприносе развоју игре и граде коауторски простор са децом. У таквом простору одрасли граде посебну блискост са децом, осећају повезаност и имају потребу да наставе да надограђују игру. Као професионалци треба да познајемо добробит игре претварања и имагинације за дете како би стварали више прилика за заједничку игру, јер „играње претварања постаје креативни производ детета“ (Russ, Wallace, 2013:138).

Као стручни сарадници допринос дајемо унапређивању компетенција практичара вештинама за подстицање дечје игре и подршку детету у игри укучивањем одраслих. Кроз проигравања са запосленима улазимо у свет маштања и вежбамо своје капацитете за схватање дечје игре, постајемо сами флексибилни да нове идеје испитамо и изађемо из концепта свакидашњице.

Током унапређења праксе за подршку одраслих у игри деце унапређујемо компетенције за сарадњу и заједништво и развијање квалитета реалног програма. Заједништво смо градили

стварањем блискости између деце и одраслих и сталну размену током игре која је допринела квалитетним односима у којој нисмо „над дететом“ већ у односима „са дететом“. Флексибилност у игри користимо за покретање истраживања са децом. Током дијалога са васпитачима уочавамо важности покретања истраживања на основу игровних ситуација.

Улога стручног сарадника

Како би се унапредила подршка дечјој игри потребно је омогућити размене са васпитачима кроз представљање добрих примера подршке игри. Грађење квалитетних односа са децом може се подржати непосредним моделовањем понашања одраслих у грађењу коауторског простора са децом. Важна улога стручног сарадника у моделовању поступака подршке у игри васпитача и деце, јер подршка дечјој машти доприноси грађењу односа међу децом и одраслима. Права подршка одраслих је сагледавање дечје игре и маште и маштање са децом.

Схватимо важност присуства неструкуиране игре у реалном програму и важност укучивања одраслих у игри. Видимо нашу улогу као партнера у развијању игре деце и васпитача. Препознајемо у пракси да постоји неразумевање важност подршке дечјој игри и одсуство креативности одраслих да уђу у имагинарни свет са децом.

На нашем даљем професионалном путу велики допринос имају професионалне размене. Потребно је мењати улогу васпитача у игри са децом, веће ангажовање на „слушању“ и реализовању дечјих идеја и кретање у смеру неизвесности у игри.

Уместо закључка

Одрасли треба да прихватају неизвесност у заједничкој игри у којој се осећају блиско и повезано. Та истинска повезаност са дететом у игри доприноси и ствара услове за грађење квалитетних односа. Ми као професионалци треба да „слушамо“ дечју игру, да тумачимо њено значење за дете, ангажујемо своју и подржимо дечју маштовитост. Градим коауторски простор само ако делујемо у складу са оним што чујемо од детета, користимо „говор маште“ и пратимо његов замишљен свет.

Литература

- Dominey, H. (2021). Evoking Never Never Land: The Importance of Imaginative Play and Creativity, *LEARNing Landscapes*, Vol. 14(1): 45-66
- Krnjaja, Ž. (2012). Igra kao susret: koautorski prostor u zajedничкој игри деце и одраслих. *Etnoantropološki problemi*. no.7(1).pp 251-267.
- Russ, S. Wallace, C.E. (2013). Pretend play and creative processes. *American Journal od play*, 6(1), 136-148

Кристина Миладиновић⁴⁸, педагог, ПУ „Наша младост“, Лапово

ОСЛОНАЦ ЗА ПРОМЕНУ КРОЗ РАЗМЕНУ: ВАЖНОСТ КОМПЕТЕНЦИЈЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНИ РАЗВОЈ СТРУЧНОГ САРАДНИКА У ПРОЦЕСУ РАЗМЕНЕ СА ВАСПИТАЧИМА

Апстракт: Кроз континуиран процес хоризонталне размене уочавамо потешкоће при отварању и искрености у дељењу сопствене праксе између практичара у установи. Практичари показују отпор када треба да изнесу примере своје праксе или наводе да нема потешкоћа у пракси. У наведеним потешкоћама проналазимо повод за реализацију радионице под називом „Уочавање принципа развијања реалног програма у причи о теми/пројекту“. Ослонац за промену градимо кроз размену написаних прича о теми, односно пројекту између практичара и кроз разумевање њихових пракси и ставова. Документовање које је засновано на принципима развијања реалног програма градимо на разумевању, а не на преношењу готових знања и задавању задатака. Радионица представља само један део континуираног процеса хоризонталне размене и има за циљ превазилажење отпора код практичара да прикажу сопствени рад и праксу, да чују критичког пријатеља и буду критички пријатељи, ослањајући се на стручну литературу. У самом фокусу рада је компетенција за властито професионално деловање и развој стручног сарадника.

Кључне речи: компетенција за професионални развој, хоризонтална размена, принципи развијања реалног програма.

Увод

Из угла стручног сарадника, носиоца промене, педагог уочава „затварање“ васпитача у размени искустава у примени Основа програма, уочава бојазан при промени устаљене културе и структуре установе, уочава потребу код васпитача да „заташкају кризе“. Кроз континуиран процес хоризонталне размене уочавамо потешкоће при отварању и искрености у дељењу сопствене праксе између практичара. Практичари показују отпор када треба да изнесу примере своје праксе или наводе да нема потешкоћа у пракси. Све ово је био повод за реализацију радионице на којој ћемо анализирати пет прича о теми/пројекту које су написали васпитачи и медицинске сестре васпитачи и да у причама пронађемо принципе развијања реалног програма. Ослонац за промену педагог проналази у *Годинама узлета*, али и у паноу са принципима које је направила за практичаре. Васпитачи, ослањајући се на *Године узлета* и дати материјал, проналазе у сопственој пракси документовања принципе развијања реалног програма.

Радионица представља само један део континуираног процеса хоризонталне размене и има за циљ превазилажење отпора код практичара да прикажу сопствени рад и праксу, да чују критичког пријатеља и буду критички пријатељи, ослањајући се на стручну литературу.

⁴⁸ kristina.miladinovic1987@gmail.com

Процес заједничког грађења квалитета

Промене у нашој установи се одигравају процесно, кроз деловање, са успонима и падовима. Промене нису настале кроз готова решења, већ кроз процес преиспитивања сазнања, односа, веровања, поверења. Практичари у хоризонталним размена показују несигурност и при изношењу сопствене праксе, као и при давању повратних информација колегама. Педагог промишља како да превазиђемо те потешкоће при размени. Ослонац проналазимо у стручној литератури и у васпитачима који показују ентузијазам и спремност да деле своју праксу. Бирамо заједно неколико прича о теми/пројекту од васпитача који су спремни да деле своје приче. Приче нам служе као основа за проналажење принципа развијања реалног програма и повезивање праксе са Основама програма. Како бисмо избегли коментарисање праксе на личном нивоу који није заснован на литератури и стручним знањима, нудимо материјал са извученим принципима развијања реалног програма као почетну тачку давања повратне информације о квалитету приче о теми/пројекту. Покрећемо социјалне интеракције које ће омогућити суочавање различитих перспектива и размену, учење кроз заједничко учешће. Анализа прича о теми/пројекту са дискусијом се реализује у оквиру малих група. Први корак је да прочитамо дате приче о теми/пројекту које су написале колеге спремне да деле сопствену праксу. Све групе имају исти задатак - да у различитим причама уоче и забележе делове текста или фотографије у којима је видљива оствареност принципа развијања реалног програма. Затим следи презентовање са дискусијом, као и проналажење решења остварености принципа које нисмо успели да препознамо у причи о теми/пројекту.

Отпора према иницирању радионице није било. Педагог је васпитачима који су показали ентузијазам у примени Основа програма понудила да своје приче о теми/пројекту приложе као материјал за радионицу, из ког ћемо сви учити. Није било отпора, чак су радо прихватили да се упознају са причама које су написале колеге. На самој радионици, педагог је учеснике замолила да сујету оставимо са стране, да су грешке пожељне, јер из њих сви учимо. Радионица је послужила у процесу хоризонталне размене да се васпитачи отворе при дељењу сопствене праксе. Кључна промена је у искуству дељења где нико није критикован, где смо заједнички дошли до могућих решења како да унапредимо праксу ослањајући се на *Године узлета*. Од значаја им је био и материјал који су добили са извученим принципима развијања реалног програма који ће им помоћи у процесу самовредновања васпитно-образовног рада. На радионици подстицали смо рефлексију и дискусију на свим нивоима, али смо дошли и до метастратешког са смерницама конкретних промена у пракси. Први корак је био преиспитати критички однос између сопствене перспективе и теоријског приступа, али смо на конкретним примерима прича о теми/пројекту промишљали и о могућим решењима, како остварити и приказати одређене принципе развијања реалног програма које нисмо уочили у датим причама о теми/пројекту, у складу са новостеченим увидима. Водили смо се питањима: „Како ћемо увиде стечене током радионице применити у даљем документовању кроз приче о теми/пројекту?“.

И у будућем раду ћемо документовање посматрати кроз дискурс партиципације, где је педагошка документација средство рефлексивне праксе васпитача чија је сврха боље разумевање сопствене праксе (Krnjaja i Pavlović Breneselović, 2012). Документацију ћемо критички анализирати и преиспитивати кроз радионице, где је омогућена међусобна интеракција између практичара.

Допринос стручног сарадника у покретању и вођењу промене

Стручног сарадника видим као носиоца промене, као покретача акције. Стручни сарадник најпре уочава отежавајуће околности у пракси хоризонталне размене која се одвија континуирано од почетка примене *Године узлета* и промишља о покретању промена. Уочава отпор код практичара да деле сопствену праксу, али и атмосферу у којој се сматра да је учење луксуз. Ослања се на стручну литературу, али и на колеге „ентузијасте“ спремне да своје приче о теми/пројекту приложе као материјал за учење. Педагог иницира, договара и реализује радионицу са циљем покретања промена у процесу хоризонталне размене у установи. Осмишљава заједнички задатак где ће се искрено и отворено говорити о пракси, али из угла стручњака, потковани литературом. Као показатељ да смо на правом путу промена, проналази принципе развијања реалног програма. Израђује постер на којима приказује принципе развијања реалног програма. Води дискусију у малим групама. Педагог је у овом случају и медијатор јер усмерава колеге да дају конструктивне повратне информације. Педагог подстиче заједништво и дељење, пружа подршку практичарима да сагледају јасну слику праксе какву желимо. Оснаживање практичара у искренности и отворености да се деле и успеси и неуспеси. Стручни сарадник је неко ко познаје институционални и персонални контекст и, у складу са њим, подстиче промену.

Професионалне компетенције које је стручни сарадник преиспитивао и развијао

Кроз хоризонталну размену и радионицу као део процеса размене, стручни сарадник ослонац за промену гради кроз размену са другима, кроз разумевање њихових пракси и ставова, ослањајући се на концепцију Основа програма и тиме првенствено ради на развијању компетенција за властито професионално деловање и развој. Критички сагледава своју улогу и допринос у предшколској установи (*Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovog profesionalnog razvoja*, 2021).

Као најдоминантнију издвајамо компетенцију за властито професионално деловање и развој, али се у раду уочавају и друге компетенције:

- Компетентност за развијање рефлексивне праксе предшколске установе уочавамо кроз преиспитивање теорије и праксе, анализирање сопствене праксе у написаним причама о темама/пројектима уз помоћ *Година узлета* и уз сажете принципе развијања реалног програма. Учимо кроз акцију, на радионици изналасимо предлоге унапређења документовања кроз континуиран процес хоризонталног учења унутар установе.

- Компетентност за развијање квалитета реалног програма развијамо кроз заједничко анализирање процеса развијања реалног програма, кроз заједнички дијалог са практичарима. Критичко и рефлексивно преиспитивање димензија реалног програма, усаглашавамо праксу са концепцијом Основа програма, са принципима развијања реалног програма. Покрећемо критичко преиспитивање културе и структуре вртића, конструктивну размену са конкретним акцијама у циљу промене.

Закључак

Педагошке импликације које произилазе из хоризонталне размене и наредни кораци у пракси би били:

- континуитет у реализацији заједничких састанака на недељном нивоу са практичарима;

- континуитет ћемо обезбедити уочавањем примера добре праксе практичара и подстицање на дељење са другима на недељним састанцима намењеним за хоризонталну размену;

- хоризонталну размену ћемо наставити да повремено реализујемо кроз радионице јер се показало да су ефекти бољи него размена на класичним састанцима;

- заједнички одлазак у вртиће са добром праксом и размена са практичарима из других установа;

Као ослонац видимо увек стручну литературу, као и размену са колегама стручним сарадницима. Стручни сарадник свој рад заснива на стручним и савременим приступима, показује посвећеност и одговорност да време за учење код практичара не буде процењено као луксуз, да мотивише практичаре да покажу спремност и отвореност за преиспитивање праксе у циљу промене.

Литература

Krnjaja, Ž. i Pavlović Breneselović, D. (2012). Pedagoška dokumentacija: nevidljiva i vidljiva praksa. U N. Vujisić Živković (ur.), M. Mitrović (ur.), K. Ovesni (ur.). *Posebna pitanja kvaliteta u obrazovanju*, (str. 117-131). Beograd: IPA Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu

Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovog profesionalnog razvoja (2021). *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 110-00-00050/2021-04

Олгица Стојић⁴⁹, психолог, ПУ „Dreamland“, Нови Сад;
др Отилиа Велишек Брашко, педагог - професор, Висока струковна школа за образовање
васпитача, Нови Сад;
Татјана Бјелетић, педагог, ПУ „Dreamland“, Нови Сад;
Ивана Никачев, МА филолог англиста, директор, ПУ „Dreamland“, Нови Сад.

БИЛИНГВАЛНИ ПРОГРАМ КРОЗ ПРИЗМУ ЗНАЊА, УМЕЊА И ВРЕДНОСТИ СТРУЧНОГ САРАДНИКА

Апстракт: У раду је приказан процес развијања модела билингвалног програма, кроз пилотирање програма и праћење истог у комуникативно-ситуационим приликама свих облика делања. Полазећи од иницијативе практичара, стручни сарадник је пажљивим вођењем процеса, градећи односе и обезбеђујући прилике за активно учешће деце, родитеља, практичара, промовисао заједништво као вредност, што је допринело да се процес прошири и изван вртића, кроз укљученост академске заједнице и студената, а све са циљем грађења квалитета и подршке добробити детета. Развијен модел, као један од могућих, доступан је сваком детету, присутан у свим облицима делања, усклађен са „Годинама узлета“ и интегрисан у реалан програм, као спонтано, смислено и ситуационо усвајање језика. У раду се наводе изводи резултата пилотирања програма, са освртом на компетенције стручног сарадника које је овај „подухват“ захтевао, оснажио, развио и подржао.

Кључне речи: билингвални програм, компетентност, стручни сарадник

Увод

Комуникација на другом језику се развија кроз ситуационо усвајање језика, тако што је страни језик уткан у ситуације и активности кроз које га дете упознаје и смислено употребљава („Године узлета“). ПУ „Dreamland“ је од оснивања билингвални вртић, са око 10% деце странаца, којима обезбеђује континуитет образовања, а енглески језик је увођен по методи „једно лице–један језик“, са фокусом на усвајање садржаја и знања енглеског језика. Током претходне године, на рефлексивним састанцима васпитачи су изразили потребу за подршком, како у делу имплементације „Година узлета“, тако и интегрисања билингвалног програма у реалан програм и документовање. Приступило се усклађивању билингвалног програма (у даљем тексту: БП) са Правилником о ближим условима за остваривање различитих облика и програма васпитно-образовног рада и других облика рада и услуга и Основама програма. Након тога је реализовано истраживање како би се утврдили ефекти БП, у сарадњи са Високом струковном школом за образовање васпитача у Новом Саду.

Да ли је у вртићима енглески језик програм или услуга?

Чињеница је да се други/енглески језик уводи као услуга/курс у многим вртићима односно као издвојено поучавање од стране ангажованих лица који нису васпитачи. Питали смо се ко треба да реализује билингвални програм? Како да истакнемо важност улоге и

⁴⁹ olgicastojic69@gmail.com

афирмишемо компетенције васпитача као јединих који имају знања и умења за рад са децом, у односу на ангажовање других правних и физичких лица у вртићима и реализовање курсева? Да ли је други језик само енглески језик? Како да деци странцима омогућимо персонализованост и очување свог језика и културе? Како да документујемо програм? Како да буде видљив у простору вртића? Како да га интегришемо у реалан програм? Комуникација на другом језику се развија и у школи, али деца из „Dreamland-a“ одлазе у бројне школе у граду: како подржати наведену компетенцију током транзиције и саградити мост ка основној школи?

Трагали смо за најбољим моделом, који је доступан сваком детету, присутан у свим облицима делања и усклађен са циљевима, принципима и концепцијским полазиштима. Основа програма, развијен је БП, интегрисан у реалан програм, као спонтано, смислено и ситуационо усвајање језика у комуникативно-ситуационим приликама: кроз комуникацију у игри и свим облицима делања.

Уз учешће и подршку три професора, као супервизора, тимски је сачињен протокол праћења и посматрања БП у вртићу са фокусом на делање (рутине, ритуале, аутентичне догађаје, игру, планиране ситуације учења), димензије квалитета односа (комуникацију и интеракцију међу децом и са одраслима), видљивост програма у физичкој средини и документовању, те интегрисаност у реалан програм вртића.

Праћење пилотирања билингвалног програма је реализовано кроз два циклуса посматрања и праћења живота у вртићу и то у периоду 01.03.2023 –03.03.2023. (8:30-11:00) у 1. циклусу, а у 2. циклусу 22.05.2023 –24.05.2023. (8:30-11:00).

Узорак за пилотирање је обухватио шест васпитних група, односно 138 деце у три вртића установе, од тога две групе деце млађег узраста (3 године), две групе мешовитог узраста (4-5 година) и две групе годину дана пред полазак у школу (6 година). 30 студената треће године групе за енглески језик, су подржани и обучени да буду волонтери у истраживању. Истовремено су студенти имали прилику да примене стечена знања и вештине у раду са децом предшколског узраста кроз методичку и стручну праксу у вртићу.

Током пилотирања реализоване су и фокус групе са родитељима, уз припрему практичара која је обухватала договор о трајању, броју родитеља и структури групе, те мотивацији родитеља. Поштујући основна начела дискусије (Водич за самовредновање у ПУ) припремљена су питања и оснажени практичари како би се остварио циљ фокус групе, а стручни сарадник је био у улози асистента модератора.

На фокус групама су родитељи високо оценили квалитет БП због подршке развоју вештина комуникације, ситуационог учења и целодневне изложености детета другом језику, те прилике за комуникацију на другом језику са вршњацима. Родитељи странци су навели да БП обезбеђује континуитет образовања, припадност и прихватање њихове деце у групи. Предложили су да се пажња посвети читању књига на другом језику и показали спремност да се укључе у опремање библиотеке са књигама на језицима деце странаца, да родитељи читају деци књиге (мајка из Мексика је Storyteller), да се установи у вртићу Englishday, Russianday, Mexicanday, организују посете места у заједници која носе имена знаменитих песника и уметника (Јесењинова улица, Паола Коелја), како би деца имала прилику да упознају вршњаке са својом културом. Изразили су забринутост за континуитет образовања, конкретно, за учење страног језика, јер у школама постоје различити приступи: од уважавања компетенције детета за други језик, те диференцирања наставе, до потпуног

неуважавања исте, што децу демотивише. Такође препознају да је начин рада у школи потпуно другачији у односу на вртић: као поучавање, репродуктивно знање и садржај које се тражи. Препознају важност сарадње са професорима енглеског језика у нижим разредима школа у окружењу.

У подршци транзицији деце, (трећа фаза пилотирања), реализована је и фокус група са професорима енглеског језика и стручним сарадником у основној школи. Квалитативна анализа је показала да нема диференцијације наставе, услед великог броја деце у разреду, али и уверења професора („У реду је да деца која имају развијенију комуникацију на другом језику буде „мало досадно“ на часу“). Учитељице препознају диспозиције за учење код деце и настоје да их подрже. Сматрају их најважнијим у припреми детета за полазак у школу. Обзиром да су односи, заједно са делањем покретачи добробити детета, чему тежи и БП, консултовањем са децом је добијена оствареност стандарда 1.2. („Другари ми помажу када сам тужан, а ја питам како могу да ти помогнем, и онда се играмо нешто што друг воли“).

Консултовање са децом је захтевало развијање осетљивости на перспективу детета, као и разумевање да су деца експерти за сопствено искуство и да њихова перспектива треба да буде видљива. Пажљиво слушање и уважавање онога што деца имају да кажу представља процес, а не једнократну активност, а од одраслих зависи на који ће начин подстаћи дете да исприча своју причу, као и начин на који ће ту причу разумети. Зато су нека деца фотографисала простор, нека су цртала свој најлепши дан у вртићу, неке смо питали шта би волели да каже васпитач родитељу о њему, а неке смо посматрали. Добили смо перспективу детета и важне смернице за смислено и продубљено истраживање („Како неко ко не види, зна шифру?“, пројекат „Шифра“).

Пилотирање билингвалног програма у ПУ „Dreamland“ је потврдило усклађеност истог са Основама програма предшколског васпитања и образовања „Године узлета“. БП омогућава деци да уче два језика ситуационо у различитим деловима дана и у различитим врстама делања (од рутине, ритуала, игре, аутентичним ситуацијама и у планираним ситуацијама учења) и то захваљујући методичком приступу „један васпитач, један језик“. Праћењем и посматрањем БП је потврђено да су деца усвојила и други језик, што су показала кроз самоиницијативно коришћење другог језика у спонтаним ситуацијама, као што су то биле игровне ситуације. Примена БП-а осим што потврђује високо постигнуће у усвајању другог језика, односно функционалну примену оба језика у животу вртића и у животу деце у вртићу, потврђује и компатибилност оваквог начина рада са Основама програма предшколског васпитања и образовања. *У овој предшколској установи развија се реалан (билингвалан) програм односно реалан програм билингвално, планира се пројектно, истражују су теме пројекта, учи на интегрисан начин и то билингвално, а билингвалност је видљива у свим просторима установе и у свим објектима. Начин реализације билингвалног програма у ПУ „Dreamland“ може постати пример модела за друге вртиће у нашој републици* (Извод из резултата).

Која је била улога и како су допринели стручни сарадници?

Структурирање билингвалног програма, као и пилотирање је захтевало грађење заједничке визије и циља, дељење моћи и одговорности, уз истовремено развијање улоге стручног сарадника, личне и професионалне визије, самопреиспитивање и усклађивање са другима.

Кроз сарадњу са Високом школом вртић је напредовао и у људским ресурсима. Осим што су млади добили прилику да раде и буду приправници, тим практичара је подржан у професионалном развоју, у вртићу (рефлексивни састанци) и изван вртића (стручни сусрети). Осим протокола било је важно отворити дијалог са родитељима у приватном вртићу кроз фокус групе, што је захтевало подршку практичарима о томе како се води фокус група, али и како уважити све предлоге родитеља. Као основ за преиспитивање сарадње са породицом креиран је упитник за самоевауацију, са изазовима и планом акције. Учесће деце и њихова активна улога је обезбеђена кроз консултовање, које је као једна од стратегија развијања програма и даље изазовна практичарима.

Знати, умети и бити – перспектива стручног сарадника

У компетентности за стратешко (развојно) планирање и праћење праксе предшколске установе, посебно је било значајно упознати се са релевантним документима и националном образовном политиком, те развити заједничку визију вртића кроз дељење одговорности, уз истовремено „чување“ аутентичности сваког детета и његове породице. Промена кадра у вртићу, мања видљивост вртића у локалној и академској заједници, захтевали су грађење заједнице и развијање културе преиспитивања и рефлексивне праксе. Наведено је тестирано и знања како водити промену, како делити лидерство, како пилотирати програм. Формиран је тим за БП чији координатор стручни сарадник, а директор члан. Осим компетенције за сарадњу и заједништво, у једном тренутку, иако су теорија/знања присутни, умења и пракса су захтевали подршку стручном сараднику у подручју професионалног деловања и развоја. Непостојање правилника за БП, нити предшколске установе у Србији која је билингвална, те промишљање ко може да спроводи БП, за последицу је имало иницирање сарадње са Високом школом у Новом Саду и носиоцима образовне политике. Сазнали смо да студенти треће године имају додатак дипломе за рад на енглеском језику са децом предшколског узраста, издат од стране Високе школе за струковно образовање васпитача у Новом Саду.

Закључак

Билингвални програм интегришемо у наведени оквир, што је за практичаре и даље изазовно, обзиром да је имплементација основа програма у приватним предшколским установама, мање подржана у односу на јавне установе. Остаје и даље актуелна видљивост БП у педагошкој документацији, разумевање сврхе документације и њено коришћење у циљу покретања дијалога са децом, породицом и васпитачима, као и заједничка анализа са документације и стратегија развијања програма, кроз призму БП. Данас остварујемо подршку добробити сваког детета, кроз односе и делање, као основни циљ „Година узлета“ и креирамо прилике за интегрисаност, прихваћеност и припадање сваког детета. Изградили смо заједничко разумевање значења квалитетног билингвалног програма у вртићу, насупрот комерцијализацији предшколског васпитања и образовања. Обезбеђујемо истовремено двојезично и двокултурално образовање за сву децу. Истраживање је оснажило подручје рада властитог професионалног деловања и развоја, у смислу проактивног деловања и давања доприноса промени, али је иницирало потребу за даљим промовисањем програма (монографија, конференција и др.). Подручје развијања реалног програма захтева даљу подршку практичарима. Преиспитивање сопствене праксе и

разумевање да је квалитет рада заправо рефлексивна пракса, кроз покренуто истраживање, преиспитиване су и теорија и пракса и остварена сарадња са образовном институцијом, Педагошким заводом Војводине. Остаје да градимо вредности културе вртића које се односе на континуирано учење, колективно власништво и колективни професионализам.

Литература

- Najdanović-Tomić J., Vuletić J., Kalezić-Vignjević A., Glamočak S. (2022). *Samovrednovanje u predškolskim ustanovama*, ISBN-978-86-7452-085-7, Beograd: Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, Zavod za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja.
- Pravilnik o osnovama programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja (2018). "Službeni glasnik RS - Prosvetni glasnik", br. 16).
- Pravilnik o bližim uslovima za ostvarivanje različitih oblika i programa vaspitno-obrazovnog rada (2021). („Službeni glasnik RS“, br. 80).

Јадранка Лукић⁵⁰, психолог, ПУ "Радосно детињство" Нови Сад
Мина Панић⁵¹, педагог, ПУ "Радосно детињство" Нови Сад

ГРАЂЕЊЕ МРЕЖЕ ПОДРШКЕ ДЕЦИ И ПОРОДИЦИ У ВРТИЋУ - ЖИВОТ СА ДИЈАБЕТЕСОМ

Апстракт Деца са дијабетесом и њихове породице се у свом свакодневном функционисању суочавају са разним изазовима и тешкоћама и потребно је пуно труда улагати у стварање што квалитетнијих услова за њихов раст и развој, како у породици, тако и у вртићу. Начин на који ће дете прихватити и живети са дијабетесом зависи највећим делом од начина на који се одрасли у његовом окружењу односе према томе. Због тога је потребно препознати потребе деце и породице, разумети, охрабрити и подржати их у прилагођавању и начину функционисања. Увиђајући значај ове теме, први корак била нам је њена актуализација, а потом и активно промишљање о могућим начинима подршке родитељима и практичарима. У настојању да пружимо подршку, водили смо се уверењем да је међусобно поверење и заједничко разумевање које се гради на релацијама међу одраслима, основ за стварање сигурног окружења за сву децу.

Кључне речи: Подршка деци и породици, заједничко разумевање, грађење поверења

Увод

Из године у годину повећава се број деце предшколског узраста са дијагнозом дијабетеса. Дијагностификовање дијабетеса код детета предшколског узраста је велики шок и захтева велику промену у свакодневном животу детета и функционисању целе породице – мења се начин исхране, односно количина и врста хране, распоред оброка и физичке активности, узимање терапије, носи се на телу сензор за мерење нивоа глукозе, присутан је ризик и страх од могућих компликација...

Приметили смо да деца која имају ову дијагнозу, иако су уписана у вртић, често изостају или у бораве вртићу кратко. У комуникацији са практичарима и родитељима, закључили смо да постоји несигурност у начину пружања подршке и велики страх од могуће грешке и код родитеља и код практичара запослених у вртићу. То је био повод и разлог за осмишљавање и планирање начина на који ћемо унапредити васпитно -образовну праксу и омогућити подршку добробити и учешћу за свако дете и породицу.

Фокус група са родитељима

Први корак се састојао од иницијативе и организације фокус групе са родитељима деце која болују од дијабетеса типа један и уписани су у нашу Установу. Контактирали смо сваког родитеља појединачно. Приликом тог првог контакта са родитељима, потврдиле смо значај важности актуализације ове теме и потребу за персонализованом подршком. Договорили смо заједнички састанак. Теме о којима смо разговарали су: улога родитеља и породице у прихватању живота са дијабетесом, важност осамостаљивања детета и отворене

⁵⁰ jadrankalukic.ns@gmail.com

⁵¹ minapanic@gmail.com

комуникације у породици али и у вртићу. Значајан део разговора смо посветили функционисању деце у вртићу, евентуалним тешкоћама и начинима на које се могу превазићи.

Родитељи из различитих вртића и група су имали у првом заједничком сусрету прилику да се упознају, да разговарају о својим искуствима у вртићу, размене дилеме, размишљања и предлоге и на тај начин се и повежу. На крају смо разменили и информације о подршци која се може добити од разних Удружења, о начинима на који деца реагују на активности ван вртића и, касније, током одрастања. Са родитељима који имају тешкоће у добијању подршке и сарадње у вртићу је договорено да ћемо се, у сарадњи са службом за превентивно здравствену заштиту и васпитачима из конкретних вртића, за свако дете договорити и персонализовано испланирати начин пружања подршке у њиховим вртићима. Повратна информација коју смо добили од родитеља је да им је овај сусрет био веома користан.

Увиди које смо на реализованој фокус групи направиле су да већина родитеља има поверења у васпитаче. Хвалили су њихово ангажовање и комуникацију коју имају са њима. Неке од реченица које смо чули су биле „...односе се према њему као да је њихово дете...“ или „ништа им није проблем“...“имам поверења у васпитаче...“. Поред оваквих искустава, постојале су и ситуације у којима деца не долазе у вртић или бораве кратко, јер постоји страх у вртићу или инсистирање да дете долази у вртић у пратњи родитеља или личног пратиоца. Добијени увиди били су нам веома значајни у планирању даљих корака.

Подршка практичарима

Након фокус групе са родитељима следећи корак је био пружање подршке практичарима, те је у том циљу организован едукативни састанак са васпитачима и медицинским сестрама за превентивну здравствену заштиту који у групи имају дете са дијабетесом. Поред најважнијих информација о животу са дијабетесом, о променама које се дешавају у животу и детета и целе породице, колегинице су имале прилике да виде и пример из праксе једног вртића, а затим и да добију савете и смернице медицинске сестра са дугогодишњим искуством из Дечије болнице и удружења „Плаво срце 021“. Рефлексивни осврт присутних је показао да је овакав начин рада – правремена и стручна едукација за све који треба да обезбеде сигурно окружење за дете, веома смислена и корисна.

Радионица за родитеље и васпитаче

Квалитет смо даље градили реализовањем заједничке радионице за родитеље и васпитаче. Циљ радионице је био да родитељи и васпитачи заједно анализирају неке од ситуација које су уобичајене за особе са дијабетесом, да разговарају о питањима, дилемама, тешкоћама које се могу десити у вртићу и предложе могућа решења. Примери и искуства родитеља и васпитача које смо чули током ове радионице, понека суза и осмеси које смо разменили показали су да у групи практичара и родитеља постоји велика потреба за међусобним повезивањем, да постоји разумевање и поверење, као и спремност да се нешто ново научи.

У планирању и реализацији свих описаних активности поред стручних сарадника, учествовали су и васпитачи и медицинске сестре за превентивно здравствену заштиту.

Користили смо, као ресурс, и лично искуство које неке од колегиница (васпитач, сестра за превентивну здравствену заштиту, стручни сарадник) имају са дијабетесом, јер је то допринело заједничком промишљању и разумевању и донело квалитет више предузетим активностима.

Сарадња са Удружењем родитеља деце оболеле од дијабетеса „Аларм“

Сарадња са удружењем огледала се у размени релевантних информација које се односе на подршку родитељима деце оболеле од дијабетеса типа 1. Сматрали смо значајним да се родитељи упознају са активностима удружења које су првенствено усмерене на пружање подршке и информисање о свим значајним питањима из ове области. Удружење је организовало Трибину Улога здравства у образовним системима и спорту, код деце и младих оболелих од дијабетеса, у чију реализацију се укључила и Јадранка Лукић, која је том приликом говорила о психолошким аспектима дијабетеса. Трибину су испратили родитељи и практичари наше Установе у великом броју, велики број колега из основних и средњих школа, здравствених институција и локалне самоуправе, што нам је још једном потврдило значај и важност бављења овом темом.

Предузете активности су допринеле да васпитачи и родитељи кроз отворену комуникацију, граде односе поверења и међусобног уважавања, те заједничким снагама раде на креирању сигурног окружења у коме ће свако дете имати прилику да се игра и учи са својим вршњацима, да буде срећно, остварено и прихваћено.

Допринос стручних сарадника се неоспорно види у развијању осетљивости на потребе породице и детета кроз преиспитивање професионалних знања, очекивања и могућности и разумевање перспективе породице. Стручни сарадници су свој допринос остварили стварањем могућности за различите начине повезивања породице и вртића, стварањем услова за пружање специфичне подршке породицама у осетљивим периодима и према специфичним потребама, оснажујући родитеље кроз групе подршке које имају своју психолошку снагу и терапијски ефекат. Допринос стручних сарадника у односу на остале практичаре огледа се у развијању културе заједништва, грађењу заједнице учења засновану на принципима тимског рада. Такође се огледа и у пружању стручне подршке васпитачима и сестрама за превентивно здравствену заштиту да кроз дијалог и активно промишљање развију стратегије за додатном подршком деци и породици, предузимањем конкретних активности.

Професионалне компетенције стручних сарадника које се осликавају у приказаним активностима усмереним на грађење квалитета предшколске установе, се у првом реду односе на неговање демократског и инклузивног приступа предшколском васпитању и образовању, што представља једну од кључних вредности на којима се програм темељи. Стварањем услова за развијање осећаја заједништва, подржавањем и стварањем прилика у којима васпитачи, медицинске сестре за превентивно здравствену заштиту и родитељи размењују искуства и међусобно сарађују, стручни сарадник показује и развија компетентност за сарадњу и заједништво. Културу заједништва са породицом развија кроз креиране ситуације и активности засноване на узајамном поверењу, уважавању и размени. Стварајући овакве прилике стручни сарадник доприноси промени културе установе, која у

првом реду подразумева грађење односа поверења и сарадње међу свим актерима, што је предуслов у остваривању основних принципа предшколског васпитања и образовања.

Закључак

Наредни кораци у пружању подршке породици и деци оболелој од дијабетеса видимо у даљем окупљању групе за подршку која ће се бавити темама које смо препознали за важне и значајне: фазе у суочавању са дијагнозом, промена породичних рутина, увођење Протокола у поступању са децом оболелом од дијабетеса у вртиће. Оно што препознајемо као значајно је овакав модел пружања подршке и другим породицама из осетљивих група, који се дефинитивно показао као значајан и снажан ослонац и подршка за родитеље и за практичаре. Ослонац препознајемо у повезивању са локалном заједницом у првом реду са удружењима родитеља, као и у стварању даље мреже подршке која би укључивала спортске клубове, високе школе и сл.

Литература

- Мишkeljin L., Vranješević J., Jovanović O., Lazarević M., Tomašević T. (2021). *Vodič za uključivanje dece sa smetnjama u razvoju u sistem predškolskog vaspitanja i obrazovanja*, Institut za pedagogiju i andragogiju, Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu.
- Jalom I., Lešč M. (2013). *Teorija i praksa grupne psihoterapije*, Psihopolis institut doo, Novi Sad.
- Osnove programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja, Godine uzleta (2018)*. Prosvetni pregled, Beograd.
- Marović A. (2021) *Slatki život – Samo plivaj! Priručnik za roditelje o dijabetesu tip 1*, Udruženje za prevenciju i lečenje šećerne bolesti „Melitus“ Beograd

Марија Алексић⁵², педагог за физичко васпитање, ПУ „Наше дете“, Врање
Лидија Петковић⁵³, васпитач - директор, ПУ „Наше Дете“, Врање

УЛОГА САРАДНИКА У ИСТРАЖИВАЊУ, КРОЗ ГРАЂЕЊЕ ОДНОСА СА ДРУГОМ ОБРАЗОВНОМ УСТАНОВОМ

Апстракт: У раду смо приказали улоге стручног сарадника, педагога за физичко васпитање, у успостављању сарадње са Високошколском установом из Бујановца, иницирање и реализацију истраживања које се бави значајном темом физичког развоја деце, гојазношћу. Истичемо проактивну улогу стручног сарадника у грађењу квалитета кроз покретање и реализацију истраживања. Приказали смо методологију и резултате истраживања али и импликације на непосредне активности у самом вртићу. Кроз јасније сагледавање појаве гојазности постале су јасније активности које треба реализовати за спречавање ове појаве. Значајан допринос у истраживању дали су и васпитачи али и родитељи који су се показали као неизоставни партнери у грађењу односа.

Кључне речи: истраживање, гојазност, превенција, сарадња

Увод

Као стручни сарадник за физичко васпитање са компетенцијама које поседујем а у свакодневном раду са децом, приметила сам да она све теже самостално обављају задатке који им се постављају и да им је потребна додатна подршка и помоћ, а да би телесна тежина могла да има везе са тим. На основу података и мерења деце које спроводе сестре на превентивној здравственој заштити два пута годишње, пожелела сам да озбиљније приступим могућем проблему. Директорицу сам упознала са оним што бих истраживала и пренела јој идеју да успоставимо сарадњу са Високошколском установом из Бујановца и заједно спроведемо истраживање. Прво сам се интересовала о томе какви су резултати у свету што се тиче гојазности деце.

Гојазност јесте све већа брига света у развоју. Од 1980. године број прекомерно ухрањених и гојазних учтвостручила се. У земљама у развоју између 1980. и 2013. године, преваленца гојазности код деце и адолесцента порасла је са 8% на 13%, како за дечаке тако и за девојчице (Gebremedhin, 2015). У данашњем окружењу примамљивост јефтине и укусне хране са високим садржајем шећера, соли и масти може ограничити могућност да деца науче да воле и прихватају здраву храну. То доводи до исхране богате намирницама са високом енергетском вредношћу и слабо конзумирање воћа, поврћа, сложених угљених хидрата, меса и млечних производа са ниским садржајем масти. Аутори сматрају да је неопходно предузети превентивне мере како би се тренд раста преваленце прекомерно ухрањене и гојазне предшколске деце зауставио и да је гојазност главни фактор ризика за многе незаразне болести као што су дијабетес, кардиоваскуларне болести и карцином. Ова појава код деце предшколског узраста расте и њој се посвећује све већа пажња. Илић (Илић, 2014) истиче да поремећаји у ухрањености деце у овом узрасту могу да оставе

⁵² marija.aleksic11@gmail.com

⁵³ lidijapetkovic71@gmail.com

последнице по организам у виду неадекватног физичког раста, умањених когнитивних и моторичких перформанси, као и последнице на социјално-емотивни развој.

Са професором др Душаном Николићем, предавачем са Високе школе за васпитаче у Бујановцу, договорили смо сусрет и поставили неке од смерница нашег истраживања. Др Душан Николић је из уже области спорта и физичког васпитања и аутор је неколико радова на ову тему. Након консултација одлучили смо да истражимо преваленцу гојазности предшколске деце у ПУ „Наше дете“ у Врању. За нашу установу битан је сам проценат гојазне деце и превентивне мере које ће уследити након добијених резултата. Професор Николић је желео да истражи постоји ли повезаност између прекомерне ухрањености/гојазности и социо-економског статуса родитеља, свакодневних рутина, образовања родитеља, трајања дојења, степена ухрањености родитеља, подручја на коме живе деца, навика у исхрани, и др.

Грађење квалитета у установи

Како бисмо кренули са истраживањем, потребно је било одржати заједнички састанак са директорицом установе и професором Николићем и предочити јој ток истраживања. Њена подршка током истраживања и сарадња су јако битни како би тимски реализовали све договорено.

Први корак у истраживању била је сарадња са породицом и прикупљање сагласности родитеља како би деца учествовала. Упознали смо Савет родитеља са начином и динамиком истраживања и на тај начин укључили породицу у оно чиме ћемо се бавити. Као главна спона између родитеља и сарадника били су васпитачи без чије помоћи и сарадње би све било теже и другачије. Оне су родитељима поделиле сагласности и утицале на велики одазив. Након добијања сагласности, са сестрама на ПЗЗ-у, мерили смо телесну тежину и висину деце. Резултате смо обрадили, а за дефинисање гојазности користили смо индекс телесне масе - ИТМ.

По дефиницији WHO (Светска Здравствена Организација) прекомерна тежина и гојазност су код деце и адолесцената, као и код одраслих, дефинисане као неуобичајено или прекомерно нагомилавање масти које може да угрози здравље. Код деце и адолесцената ИТМ се израчунава на исти начин као и код одраслих и представља однос телесне масе у килограмима (kg) и квадрата телесне висине у метрима (kg/m^2).

Актуелна патофизиолошка дефиниција гојазности се односи на појаву прекомерног нагомилавања масног ткива изнад неке, арбитрално договорене вредности, а у случају дечијег узраста када је ИТМ изнад 95. перцентила за одговарајући узраст и пол ИТМ се користи и за дефинисање клиничке гојазности, па сходно томе дете са ИТМ изнад 97. перцентила у односу на старост и пол се сматра гојазним. Радна дефиниција дечије гојазности је ИТМ већи од 85. перцентила. Морбидна или озбиљна гојазност се дефинише као ИТМ изнад 99. перцентила за узраст и пол (Шић, 2014).

Табела 1. Категорије ухрањености

Потхрањеност	Мањи од 5 перцентила	< 5 перцентила
Нормална ухрањеност	Од 5 до мање од 85 перцентила	5-85 перцентила
Прекомерна ухрањеност	Од 85 до мање од 95 перцентила	85-95 перцентила
Гојазност	Једнак или већи од 95 перцентила	≥ 95 перцентила

Методологија истраживања

Узорак испитаника чинила су деца старости од 3 до 7 година из ПУ „Наше дете“ из Врања. Истраживање је обухватило само ону децу чији су родитељи потписали сагласност да њихово дете може да учествује у истраживању. Пример сагласности дат је у прилогу. Сагласност је потписало око 600 родитеља из установе, а за потребе овог рада издвојили смо узорак од 106 детета вртића „Наше дете“, највећег објекта наше установе.

Узорак мерних инструмената

Како бисмо израчунали ИТМ била нам је потребна телесна висина, телесна тежина и календарска старост детета. Календарска старост детета преузета је из картона који се налазе у предшколској установи. Мерење висине тела (Слика 1) вршено је антропометром GPM (Швајцарска) код испитаника који стоји на хоризонталној равној подлози у усправном ставу са испруженим леђима и спојеним петама. Доња страна крака антропометра постављена је на најистуренији део темена главе (vertex). Резултат мерења читаван је са тачношћу 0,1cm. Мерење телесне масе (Слика 2) вршено је електронском вагом Tefal 6010 (Француска) код испитаника који је, минимално обучен, стајао на стајној осовини ваге мирно у усправном ставу. Резултат мерења читаван је са екрана ваге са тачношћу од 0,1kg.



Слика 1. - Мерење телесне тежине



Слика 2. - Мерење телесне висине

Резултати

Табела 2. Фреквенца гојазности према WHO

Степен ухрањености	Број	Процент
Потхрањеност	1	1%
Нормална ухрањеност	79	79%
Прекомерна ухрањеност	10	10%
Гојазност	10	10%
Укупно	106	100 %

Након обраде података утврдили смо следеће: Од укупног броја испитаника 1% је неухрањено, 79% је нормално ухрањено, 10% је прекомерно ухрањено, а 10% гојазно. Подаци показују да деца у нашем вртићу не заостају за децом из Европе и Северне Америке кад је гојазност у питању.

Закључак

Након добијених резултата, као сарадник за физичко васпитање и на основу компетенција које имам, у сарадњи са васпитачима и другим установама, предложићу како кроз игру да превентивно делујемо на гојазност, кроз организацију излета, пешачења, боравка на отвореном, као и директним укључивањем сарадника у пројекте васпитних група.

У сарадњи са нутриционистима установе, родитељима ћемо презентовати резултате истраживања и одржати предавање на тему гојазности.

Наставићу са биомоторичким праћењем деце у сарадњи са родитељима и са стручњацима различитих профила (лекари, нутриционисте, физијатри). Основа за све је отвореност и комуникација, као и сарадња свих учесника у правилном расту и развоју детета.

На нивоу установе формиран је Тим „Радост кретања“ који ће се бавити планирањем различитих активности васпитно-образовног рада заснованих на континуираној анализи потреба деце и породице, планирањем културних, спортских и јавних манифестација, дефинисањем начина континуираног праћења и вредновања реализације планираних активности као и сарадњом са тимом за инклузивно образовање на координацији активности у пружању додатне подршке деци. Такође, план је и идентификовање места у локалној заједници која су подстицајна за игру и истраживање деце и учешће у обезбеђивању могућности њиховог коришћења, као и давање предлога и идеја којима се подстичу и интегришу здрави стилови живота у пракси вртића. Сваки вртић има свог представника који координира у сарадњи са сарадником за физичко. На месечном нивоу заједнички доносимо план који се реализује током тог месеца а све са циљем да се васпитачима олакша едукативни рад са децом и родитељима.

Кроз рад смо пробали да представимо улогу стручног сарадника у умрежавању са другим установама, начин покретања сарадње, истраживање у циљу промене васпитне праксе, развијања педагошких знања рефлексивним приступом теорији и пракси посредством истраживања, као и кроз сарадњу са другим запосленима у установи (*Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju strucnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovog profesionalnog razvoja* (2021)). Кључна компетенција је за властито професионално деловање и развој.

Кроз сарадњу са образовном институцијом, ми се фокусирамо на развој дугорочних циљева и исхода, као базичних компетенција успешног људског функционисања, развоја и учења. Са новим основама програма „Године узлета“, практичари све чешће увиђају важност сарадње са локалном заједницом. Као педагог за физичко васпитање, сарадњу са окружењем у највећој мери развијам са образовним и спортским институцијама, које нам пружају велике могућности у подршци свеукупног дечјег развоја. Кроз ово истраживање као сарадник желела сам да подстакнем васпитаче да промишљају на који начин да користе ресурсе у локалној заједници, како да прихвате промене и допринесу свом професионалном развоју.

Литература

- Anzman, S. L., Rollins, B. Y., & Birch, L. L. (2010). Parental influence on children's early eating environments and obesity risk: implications for prevention. *International journal of obesity*, 34 (7), 1116-1124.
- De Onis, M., Blössner, M., & Borghi, E. (2010). Global prevalence and trends of overweight and obesity among preschool children. *The American journal of clinical nutrition*, 92 (5), 1257,1264.
- Gebremedhin, S. (2015). Prevalence and differentials of overweight and obesity in preschool children in Sub-Saharan Africa. *BMJ Open*, 5 (12), 1-7.
- Пић, В. (2014). Детерминанте гојазности деце предшколског узраста, *Докtorska disertacija*. Универзитет у Крагујевцу: Факултет медицинских наука.
- Lanigan, J., Barber, S., & Singhal, A. (2010). Prevention of obesity in preschool children. *Proceedings of the Nutrition Society*, 69 (2), 204-210.
- Nikolić, D., Gadžić, A., & Stamenković, S. (2022). Overnutrition and obesity of preschool children. *Facta Universitatis, Series: Teaching, Learning and Teacher Education* 6 (2), 197-217.
- Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovog profesionalnog razvoja (2021), *Službeni glasnik Republike Srbije*, br.3/2021-55, str. 9-10.

ПРИЛОГ

РОДИТЕЉИМА ДЕЦЕ КОЈИ ПОХАЂАЈУ ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ „НАШЕ ДЕТЕ“ ВРАЊЕ

Предмет: Сагласност родитеља за коришћење тежине, висине и календарске старости њихове деце у истраживачке сврхе.

Поштовани родитељи,

професори - истраживачи са Високе школе за васпитаче из Бујановца, која послује у оквиру Академије струковних студија Јужна Србија, истражују степен ухрањености предшколске деце на Југу Србије. Досадашња истраживања на ову тему у Европи и Свету показала су да је проценат прекомерно ухрањене и гојазне деце у сталном порасту нарочито у земљама западног света и у земљама у развоју. Алармирани таквим подацима желимо да утврдимо каво је стање међу нашим малишанима. У циљу добијања комплетне слике стања ухрањености у нашем округу потребни су нам подаци о **тежини, висини и календарској старости** вашег детета. Ти подаци се налазе у ПУ „Наше дете“ коју похађа ваше дете, а овим путем Вас молимо да нам дате сагласност да те податке користимо у истраживачке сврхе.

Напомена: Подаци о **тежини, висини и календарској старости** вашег детета биће коришћени искључиво у истраживачке сврхе и неће ни на који начин бити злоупотребљени.

Име и презиме детета (написати читко):

Потпис једног родитеља:

Александра Манић⁵⁴, педагог, ПУ "Дечји дани", Београд
Ксенија Димитријевић⁵⁵, васпитач, ПУ "Дечји дани", Београд

СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ И ХОРИЗОНТАЛНО УЧЕЊЕ УЗ ПОМОЋ ПЛАТФОРМЕ „ПАСОШ ЗА УЧЕЊЕ“

Искуство Предшколске установе „Дечји дани“ у примени

Апстракт: ПУ „Дечји дани“ била је једна од две предшколске установе која је у периоду од септембра до децембра 2022. године учествовала у пилотирању могућности интернет платформе „Пасош за учење“ за хоризонтално учење и стручно усавршавање (ХУ и СУ у даљем тексту). Циљ рада је промоција платформе „Пасош за учење“ и њених могућности у примени за стручно усавршавање и хоризонтално учење на нивоу установе.

Кључне речи: "Пасош за учење", професионална заједница учења, интерно стручно усавршавање

Увод

Укратко о Платформи „Пасош за учење“

„Пасош за учење“ је интернет платформа осмишљена са циљем да практичарима из предшколских установа понуди подршку професионалном развоју и стручном усавршавању у онлајн облику. На Платформи су постављени различити корисни, стручни садржаји – правилници, брошуре, излагања, истраживања, приручници, вебинари, курсеви, видео обуке, примери праксе... Садржаји су класификовани тако да прате кључне области квалитета рада предшколске установе: закони и правилници, професионална заједница учења, васпитно-образовни рад, подршка деци и породици, управљање и организација. Материјали су изабрани у складу са „Критеријумима за избор садржаја“ чиме се обезбеђује висок ниво квалитета ресурса за учење и лични професионални развој. Професионалцима из предшколске делатности сви материјали су доступни уз једноставно пријављивање на Платформу а свакодневно се повећава број корисника који овај изузетни ресурс користе.

Пилотирање Платформе за стручно усавршавање и хоризонтално учење

У септембру 2022. године ПУ „Милка Диманић“ из Власотинаца и ПУ „Дечји дани“ из Београда, позване су да учествују у пилотирању могућности интернет платформе „Пасош за учење“ за хоризонтално учење на нивоу сваке од установа. Пилотирање је спроведено уз подршку Министарства просвете, Завода за унапређивање образовања и васпитања, Центра за интерактивну педагогију, као и УНИЦЕФ-а и подразумевало је одређену обуку и менторску подршку у креирању тема на „Пасошу“ за хоризонтално учење на нивоу установе. Укључивање у пилотирање било је мотивисано професионалном радозналости и потребом да проширимо своја искуства и дигиталне компетенције у процесу који ће бити стручно вођен и подржан од стране ментора.

⁵⁴ manic.aleksandra.sanja@gmail.com

⁵⁵ ksenijapetrovic07@gmail.com

Након учења, испробавања, размена, покушаја и погрешки, сагледавања, решавања проблема,... желимо да поделимо своје искуство и да одговоримо на нека питања која би могла да интересују практичаре који користе или ће користити „Пасош за учење“ за хоризонтално учење.

Искуство ПУ „Дечји дани“ у примени платформе за СУ И ХУ

Шта је потребно за почетак?

За почетак, потребно је да се испуни неколико услова. Неки од њих су у домену саме установе. Ми смо пошли од тима који ће се бавити Платформом а који је обухватио представнике свих структура практичара у Установи. У Тиму су нам били важни:

- Отвореност за нова искуства,
- Међусобна подршка,
- Размена искустава,
- Сарадња и комуникација,
- Заједничко разрешавање дилема али и јасна подела улога у складу са дигиталним и другим компетенцијама.

Наредни услов за почетак је и подршка за коришћење Платформе.

Као једна од две установе у Србији која је ушла у пројекат, Тим практичара наше Установе имао је непосредну, односно онлајн стручну подршку током три месеца пилотирања. Међутим, коришћење Пасоша за ХУ је изводљиво и без посебних обука и менторске подршке јер постоје квалитетни пратећи материјали у форми јасних упутстава. Такође, током периода пилотирања, заједничко искуство експерата и практичара преточено је у „Препоруке за организовање стручног усавршавања и хоризонталног учења уз помоћ Пасоша за учење“.

Да би се Пасош користио за интерно стручно усавршавање потребно је и да се установи додели посебан простор на Платформи са ограниченим приступом. Наиме, за разлику од простора који је свима доступан и којим управља Завод за унапређивање образовања и васпитања, предшколска установа добија део на Пасошу који сама администрира и користи на интерном нивоу – израда, постављање и дељење стручних материјала, прављење група за хоризонтално учење, управљање хоризонталним учењем,...

Креирање материјала за ХУ

Питање које следи односи се на креирање материјала за хоризонтално учење уз помоћ „Пасоша за учење“. Простор на Платформи може да се користи на различите начине. Може да буде база података, тј. место на коме су постављена интерна документа, правилници, процедуре, примери праксе и сл.

Приликом осмишљавања, израде и постављања материјала фокус нам је био на промишљању како да покренемо и осигурамо процес учења практичара. Најпре смо разматрали које ћемо теме да разрадимо. Одлучили смо се за две, које су у том тренутку биле актуелне, корисне, смислене, односно у складу са професионалним потребама

практичара. Међутим, ми смо за хоризонтално учење преко Пасоша осмислили и поставили две интерне обуке.

Током креирања обука, садржаје смо бирали и осмишљавали у складу са Критеријумима за квалитетан онлајн материјал за учење, а поштујући принципе учења одраслих било нам је важно да уважимо претходна знања и искуства практичара. Посебну пажњу смо посветили дизајну обука како бисмо одговорили различитим стиловима учења. Сам Пасош подржава велики број дигиталних формата, што представља веома значајну вредност једне платформе намењене подршци учењу практичара.

Ми смо у обукама користили:

- различите начине представљања садржаја – кратке текстове, шематске приказе, презентације са наснимљеним гласовима, видео снимке, као и
- различите дигиталне алате – нпр. леарнинг апис и гоогле формс.

Такође, обуке су биле структуриране у хибридној форми, која подразумева комбиновање онлајн учења и сусрета уживо. На Платформи су постављене лекције, линкови ка постојећој литератури, упитници, задаци, ... Водило се рачуна да се учесницима и у дигиталном окружењу омогући међусобна сарадња и размена коришћењем веб алата (као што је на пример Падлет) и постављањем задатака које је потребно радити у пару или мањој групи. С друге стране, размена уживо подразумевала је продубљивање проблематике - заједничко разумевање, разматрање дилема, планирање акција,..

Подржавање практичара

Бављење платформом „Пасош за учење“, поред ангажовања на изради и постављању садржаја, подразумевало је и промишљање на које све начине је могуће и потребно подржати практичаре за њено коришћење. Зато смо организовали састанке за промоцију Платформе, као што су васпитно-образовно веће и посебни састанци у вртићима. Колегиницама и колегама који се теже сналазе у онлајн окружењу, чланови Тима који су радили на Пасошу, пружали су непосредну помоћ, а водило се рачуна и да се остави довољно времена да сви учесници, својим индивидуалним темпом прођу и кроз упознавање са Пасошем и кроз интерне обуке.

Изазов са којим смо се срели је и како мотивисати колеге да истрају у учењу, те смо водили рачуна да сва упутства која дајемо буду кратка, јасна, једноставна и да лекције и дати садржаји буду концизни, кратки како би напредовање кроз учење било видљиво и мерљиво. Дигитални алати које смо користили на Пасошу били су већ познати или су били једноставни за употребу и користили смо широку лепезу различитих форми за представљање садржаја како бисмо подржали различите стилове учења. Постављали смо задатке који су подразумевали интерактивне размене међу учесницима, и онлајн и уживо, док смо повратне информације о напредовању кроз садржаје али и промишљању о теми добијали и давали кроз квизове, упитнике, онлајн алате,... Размену и континуитет смо подржали и додатним каналом комуникације – кроз вибер групу.

Различите недоумице

Током припрема и постављања обука на Платформу, једне проблеме смо решавали али су се јављале нове недоумице. На пример:

Колика је оптимална величина групе учесника? Одлучили смо се, за почетак, за мању групу, са којом смо испробали нашу обуку, а од које смо добили неке важне повратне информације о квалитету садржаја. И касније групе нису прелазиле 30 учесника јер смо тако могли квалитетније да пратимо напредовање у учењу, што је била још једна недоумица.

Праћење учесника кроз лекције и задатке, давање повратних информација, реаговање на одговоре, испоставило се као веома значајан корак за који је потребно унапред испланирати и ко и када ће пратити. Време доступности обуке у почетку је било исто за све групе, али смо касније почели да га прилагођавамо самим групама – броју учесника, њиховим дигиталним компетенцијама, и сл.

Неке од предности коришћења Платформе за СУ и ХУ

Практичари који су користили „Пасош за учење“ и учествовали у ХУ, као предности издвајају могућност индивидуалног напредовања у прелажењу садржаја и праћење сопственог напредовања кроз учење. Такође, сматрају да је Платформа једноставна за коришћење. Уколико се онлајн учење комбинује са сусретима уживо, односно када се договори време и место за заједничко разумевање, рефлексiju, размену и договарање акција, тада Платформа заиста може да допринесе развијању професионалне заједнице учења једне установе.

Предност коришћења „Пасоша за учење“ огледа се и у томе што једном осмишљена обука, у коју је уложено значајно време и труд, постављањем на Платформу постаје ТРАЈНИ ресурс, увек и лако доступан, који може и да се обогађује. На тај начин, временом, „Пасош за учење“ једне установе може да постане значајан извор информација и простор преиспитивања сопствене праксе, место у дигиталном окружењу којим се, на савремен и креативан начин, подржава хоризонтално учење и професионални развој практичара.

Улоге стручног сарадника

Тим који је формиран за рад на „Пасошу за учење“ имао је две врсте задатака –

1. Рад на садржају:
 - одабир актуелне теме за стручно усавршавање,
 - осмишљавање начина представљања теме, осмишљавање начина повезивања и размена међу учесницима,
 - израда материјала – мини лекције, шеме, задаци, провере знања, упитници, ПП презентације.
2. Рад на администрирању:
 - постављање садржаја на „Пасош за учење“,
 - промишљање о величини група учесника,
 - формирање група учесника,
 - праћење напредовања учесника.

У Тиму смо се спонтано поделили, у односу на претходна знања и искуства, коме ће који задатак бити приоритет, али смо имали сталне заједничке договоре, консултације, размене идеја, једни другима смо били и подршка и критички пријатељ.

Из перспективе стручног сарадника, било је важно да активно учествује у свим задацима, што је, у конкретном случају подразумевало и примену претходних знања и вештина (нпр. искуство у изради и вођењу интерактивних обука уживо и онлајн, коришћење неких дигиталних алата,...), али и њихово проширивање и учење нових (администрирање на Платформи).

Ангажовање стручног сарадника у примени платформе „Пасош за учење“ за стручно усавршавање и хоризонтално учење на нивоу установе, подразумева сублимирање различитих улога и компетенција:

- Организација и координација улога у тиму за рад на Платформи кроз подршку сарадњу и активном учешћу свих и поделу задатака и одговорности,
- Осмишљавање и креирање квалитетних материјала и садржаја узимајући у обзир специфичности онлајн окружења,
- Промовисање значаја професионалног развоја као процеса заједничког преиспитивања и учења кроз осмишљавање начина повезивања практичара током ХУ уз помоћ „Пасоша“,
- Подршка развијању културе употребе дигиталних технологија у функцији развијања заједнице учења,
- Преиспитивање предности дигиталних технологија и проналажење начина за превазилажење њихових ограничења осмишљавањем тема за стручно усавршавање у хибридној форми.

Закључак

"Пасош за учење" је платформа која може значајно да допринесе квалитету и већој доступности интерног стручног усавршавања и хоризонталног учења на нивоу једне установе, док стручном сараднику и другим практичарима који на њој раде, пружа могућност да практикују и унапређују различите компетенције. Зато ћемо у наредном периоду наставити да радимо на осмишљавању нових интерних обука на актуелне теме, али и на формирању базе података интерних докумената и примера добре праксе које ћемо постављати на "Пасош".

Међутим, преиспитивањем досадашњег искуства у примени Платформе учили смо и поља која је потребно унапредити у циљу подршке развијању професионалне заједнице учења, а која се односе на праћење активности учесника и давање повратних информација и ангажовање и упућивање учесника на заједничко промишљање и онлајн и уживо.

Литература

Lakićević, O. (2022). *Vodič za stručno usavršavanje u predškolskoj ustanovi kroz horizontalno učenje: zajedničkim učenjem do kvaliteta*. Beograd: Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja RS.

- Pravilnik o osnovama programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja (2019). *Službeni glasnik Republike Srbije – Prosvetni glasnik*, br.16/2018.
- Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju stručnog saradnika u predškolskoj ustanovi i njegovog profesionalnog razvoja (2021). *Službeni glasnik Republike Srbije – Prosvetni glasnik*, br.3/2021-55.
- Pravilnik o standardima kompetencija za profesiju vaspitača i njegovog profesionalnog razvoja (2020). *Službeni glasnik Republike Srbije – Prosvetni glasnik*, br.111/2020.
- Zlatarović, V. (2022). *Okvir digitalnih kompetencija vaspitača u predškolskoj ustanovi*. Beograd: Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja RS.

УВИДИ И ЗАКЉУЧЦИ НАКОН СУСРЕТА

Иза нас су Шеснаести стручни сусрети стручних сарадника и сарадника предшколских установа Србије под називом „Професионалне компетенције стручних сарадника и сарадника: допринос грађењу квалитета у предшколској установи“, који су имали за циљ оснаживање стручних сарадника и сарадника за развој и унапређивање сопствених професионалних компетенција. Као и ранијих година, Удружење стручних сарадника и сарадника предшколских установа Србије, препознато је као важно за очување професионалног идентитета и интегритета стручних сарадника и сарадника, а сусрети су препознати, не само као место размене и учења, него и као место са ког можемо послати важне поруке и себи али и свима онима са којима наша професионална заједница долази у додир, са којима сарађује и који су за нас релевантни.

Четвородневни рад на сусретима организован је кроз 8 пленарних излагања, рад у 8 сесија у којима смо имали прилике да чујемо укупно 26 излагања, 6 радионица и 4 постер презентације, а размене су се дешавале и мимо званичног, агендом предвиђеног програма.

У пленарним излагањима учешће су узели представници: Министарства просвете Републике Србије, катедре за предшколско васпитање и образовање Филозофског факултета Универзитета у Београду, Завода за унапређивање васпитања и образовања и представници Удружења стручних сарадника и сарадника предшколских установа Србије. Својим учешћем излагачи у пленарном делу програма покренули су бројна питања која су трасирала рад у сесијама, на радионицама и постер презентацијама, обојила атмосферу сусрета, покренула бројна преиспитивања и у многостручно допринела увидима и закључцима који ће у наставку бити приказани.

Припрему програма стручних сусрета обележио је процес грађења заједничких значења, а посебно значења кључних окосница овогодишњих сусрета – концепата квалитета, компетентности и доприноса. Извештаји модератора сесија, радионица и постер презентација сведоче о томе да је процес грађења заједничких значења у једном делу допринео томе да су излагачи, али и остали учесници, били фокусирани на тему сусрета, што је резултирало добрим приликама за учење и размену. Са друге стране, сусретима су провејавали и „дисонантни тонови“, што нам говори о томе да на нивоу Удружења стручних сарадника и сарадника предшколских установа Србије имамо још посла у домену грађења заједничких значења, како бисмо смањили распон значења у нашој заједници, тиме је ојачали и учинили заједницом учења у којој можемо да се преиспитујемо користећи аргументацију утемељену у знању, да учимо тако са другима и унапређујемо се кроз то учење, те оснажени заједно корачамо изазовним путем промена ка квалитетнијем предшколском васпитању и образовању у Србији. Оно што охрабрује јесте да бројни учесници скупа резонују поменуто „дисонантне тонове“ и преиспитује вредности које иза њих стоје, што указује да је постигнут искорак и да смо на добром путу грађења заједничких значења.

Повратне информације како модератора, тако и учесника скупа указују нам да је недостајало времена за дискутовање, отворена су бројна питања, учесници су имали потребу за разменом, што нам сведочи о потреби стручних сарадника и сарадника да уче и да постигну

разумевање, али и нама, као програмском одбору шаље поруку да је потребно да ревидирамо организовање сусрета, чиме ћемо се ми свакако бавити како бисмо унапредили услове за учење, размену и грађење заједничких значења.

Значајан увид са ових стручних сусрета јесте да су се показали као снажан покретач преиспитивања сопственог професионалног деловања и компетентности али и контекста у ком сви покушавамо да дамо допринос грађењу квалитета предшколских установа и вредностима које боје тај контекст. Преиспитивали смо сопствену професионалну одговорност, али и одговорност осталих актера из система предшколског васпитања и образовања.

Стручне сусрете обележила је различитост, како на нивоу предшколских установа чији су представници размењивали о својим праксама, тако и на нивоу учесника, њихове свести и искустава. Јасно је да смо сви закорачили на пут промене, а захваљујући приликама да се сусрећемо и размењујемо, дошли смо до тога да успевамо да перципирамо где смо ми а где су неки други и да се захваљујући тим увидима преиспитујемо и чинимо додатни корак на поменутом путу.

Како стручни сарадници и сарадници виде своју професију кроз призму компетентности

Учесници Шеснаестих сусрета стручних сарадника и сарадника предшколских установа Србије имали су потребу да поделе своја искуства из праксе у чему се препознаје да стручни сарадници и сарадници снагу своје професионалне компетентности препознају у сопственој пракси и лакше је артикулишу кроз представљање свог рада у пракси него кроз задате форме излагања или радова. Такође се, након искуства са радионица намеће закључак да стручни сарадници и сарадници кроз рефлексију о промени која се десила у пракси захваљујући њиховом професионалном деловању лакше врше рефлексију и о сопственој компетентности која се огледа у њиховим знањима, умењима и вредностима. Та рефлексија даље отвара пут ка промишљању о наредним корацима који се могу направити како би се наставило унапређивање квалитета.

Ови сусрети дали су нам увид да је **компетентност за стратешко - развојно планирање** изузетно важна за ефикасан рад стручних сарадника и сарадника, а то значи да свакој акцији, која је уједно и професионално деловање, мора да претходи процес планирања у ком се полази од разумевања природе посла (у различитим областима професионалног деловања), разумевања актера са којима се у том послу сусрећемо и са којима сарађујемо, од разумевања контекста и значења која постоје у том контексту и од сагледавања и уважавања претходних искустава.

Посебно значајним се показало неговање вредности позитивног лидерства кроз сарадњу, заједничко учење и дељење одговорности.

Када се говорило о **компетентности за сарадњу и заједништво** најчешће се говорило о успостављању сарадње на нивоу вртића између различитих актера вртићке заједнице. Увиди о успостављању сарадње са породицом и локалном заједницом говоре нам да су стручни сарадници и сарадници увек били иницијатори ове сарадње. Истакнута је потреба да се на

нивоу локалних заједница, препозна значај предшколства и професије стручних сарадника и сарадника и доприноса који они дају не само унапређивању квалитета предшколских установа, већ и целокупном друштву, те да иницијатори сарадње постану и други актери – родитељи и локална заједница. Имајући ову потребу на уму увидели смо да је неопходно да се јасно артикулише смисао успостављања сарадње, како би се ова жељена промена десила.

У погледу знања која су компетентном стручном сараднику и сараднику потребна за успостављање сарадње и заједништва практичари су изразили осећај ослабљености. Истицано је да је подршка у стицању знања из ове области коју су практичари добили, кроз различите облике стручног усавршавања и учешће у пројектима, била значајна и да у многоме помаже у професионалном деловању у овој области.

Подељена искуства са сусрета указују на то да су у погледу **компетентности за развијање рефлексивне праксе** стручни сарадници и сарадници направили велики искорак. То се примећује не само по томе колико су стручни сарадници и сарадници запитани и која све питања отварају, већ и у разноврсним приказаним стратегијама којима прибегавају у самопроцени, како би добили одговоре на сва та питања која се отварају у пракси.

Снажан акценат учесници сусрета ставили су на сталну саморефлексију, што доводи до тога да на путу промене често идемо „два корака уназад“ и тежимо изналажењу различитих модела организовања, да би се промена десила на нивоу вртића или установе. То значи да се промена огледа у „малим корацима“ које можемо најбоље да препознамо у промени организације рада тимова стручних сарадника. Константно се тежи изналажењу таквог модела организовања који ће различитим профилима стручних сарадника и сарадника помоћи да заједно буду ефикасни на путу унапређења квалитета. У тој мисији организовања, неопходна је „бочна подршка“ руководећих структура у установи. Имамо увиде да изостанак ове подршке у многим установама, не само да стручним сарадницима и сарадницима отежава пут промене, односно процес унапређивања квалитета, већ и чини да њихов допринос не буде препознат.

Када се говорило о **компетентности за развијање реалног програма** посебно је била истицана усмереност на односе. Један од закључака који се намеће јесте да су васпитачи добро „огледало“ нашег професионалног деловања у овој области, али да је за сагледавање доприноса који стручни сарадници и сарадници дају развијању реалног програма драгоцен када се укрсте перспективе стручних сарадника и сарадника са перспективама васпитача.

На сусретима се најмање говорило о компетентности за развијање квалитетног реалног програма. Стручни сарадници и сарадници истичу да су у протеклом периоду били значајно ангажовани у овој области професионалног деловања, што је довело до потребе да се истакне комплексност њиховог позива кроз рефлексију о осталим подручјима компетентности.

На сусретима смо преиспитивали и **компетентност за властито професионално деловање и развој**. Као важно препознато је заступање професионалног интегритета, како на нивоу установе, тако и на нивоу локалне заједнице, па и целог друштва. Такође је истакнут значај комуникације стручних сарадника и сарадника са доносиоцима одлука, односно укључивање стручних сарадника и сарадника у процес доношења одлука које обликују

структуру и културу установа у којима радимо и тиме стварају (не)повољне услове за развијање квалитета.

У погледу професионалног деловања као посебно значајне истакнуте су јасно дефинисане процедуре и документовање, односно постојање сведочанства о поступањима стручних сарадника и сарадника које осликава професионалну одговорност, са једне стране, док са друге стране штити компетентног, професионалног и одговорног стручног сарадника и сарадника у кризним ситуацијама које захтевају преиспитивање одговорности.

Сусрете је обележила и полемика о специфичним профилима стручних сарадника и сарадника и доживљају компетентности, односно потенцијалу давања доприноса унапређивању квалитета који препознајемо у различитим профилима стручних сарадника и сарадника. Посебно се полемисало о улози логопеда и питању њихове позиције у предшколству, нарочито у мањим установама у којима тимови стручних сарадника и сарадника нису бројни. Увид је да логопеди, као стручни сарадници треба да су укључени у процес унапређивања квалитета и да могу дати свој допринос, посебно уколико су део заједнице учења.

Закључци

На нашем путу промена, који је нераскидиво везан са питањем унапређивања квалитета предшколских установа, освестили смо снагу, односно величину те промене, освестили смо nelaгоду због тренутка у ком се налазимо али и да та nelaгода може имати покретачку снагу, уколико упориште пронађемо у сопственим професионалним компетенцијама и професионалној одговорности.

На сусретима који су иза нас, питање одрживости промене на путу успостављања квалитета отвара се у више наврата јер, иако свесни да квалитет није непроменљива датост, стручни сарадници и сарадници тренд урушавања квалитета након неке уведене промене доживљавају демотивишуће. Закључак који се намеће јесте да је за одрживост промене, односно континуирано унапређивање квалитета, потребно радити на променама другог реда – на променама у вредностима и култури и на успостављању заједничких значења и заједнице учења. Успостављање заједничког значења тежак је процес који може дуго да траје и који захтева константно заједничко преиспитивање. Овај процес најтежи је на почетку, али када неки систем (вртић или цела установа) постану заједница која учи, процес постаје лакши.

Искуство са сусрета нам говори да се неки фактори који отежавају процес унапређивања квалитета могу препознати у већини предшколских установа у Србији. То су: недовољан број стручних сарадника и сарадника (непоштовање норматива), непостојећа подршка руководећих структура раду и организовању рада стручних сарадника и сарадника, неусклађеност других система са системом предшколског васпитања и образовања и изостанак адекватне „бочне подршке“ (иницијално образовање, доносиоци одлука, надлежни органи, локалне самоуправе, систем здравствене и социјалне заштите...), непрепознатљив значај наше професије у друштву... Међутим, закључак који смо извели јесте да тешкоће са којима се стручни сарадници и сарадници на путу успостављања квалитета сусрећу, а које произилазе из недоследне примене постојећег правног оквира, не треба да буду примарни фокус над питањем професионалне одговорности, али никако не

треба да престане указивање на потребу за системском подршком у решавању ових проблема и одговорношћу коју у томе имају, на првом месту доносиоци одлука.

Како су и истраживања приказана у пленарном делу сусрета показала, а искуства учесника скупа потврдила, увођење приправника у посао представља изазов многим установама. Намеће се закључак да је неопходна системска подршка предшколским установама и то најпре у усклађивању правног оквира којим се дефинише приправничка пракса на начин да се омогући да ова пракса буде усклађена са сврхом и функцијом предшколског васпитања и образовања и да се уважи допринос који унапређивају професионалних компетенција васпитача, кроз подршку њиховом професионалном развоју, дају стручни сарадници кроз своје професионално деловање.

Потребно је покретање иницијативе од стране струковних удружења ка доносиоцима одлука да се ревидира процес добијања лиценце за рад практичара у предшколству и позивање релевантних, партнерских установа да се иницијативи прикључе. Посебно је значајно успостављање јасних принципа одабира испитивача – процењивача који учествују у финалној фази процеса добијања лиценце за рад стручних сарадника и сарадника, али и васпитача, који ће бити гарант да су то професионалци која разумеју сврху и функцију предшколског васпитања и постојеће оквира компетентности за професије стручних сарадника и сарадника и васпитача и свој суд о оспособљености кандидата за самостални рад доносе на основу тог разумевања.

На крају можемо да закључимо реченицом којом смо и почели а она гласи:

Компетентни стручни сарадници и сарадници могу у многоме да допринесу унапређивању квалитета предшколског васпитања и образовања.

др Марија Маловић,
председница програмског одбора
XVI стручних сусрета стручних сарадника и сарадника предшколских установа
Србије