

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА "БАЈКА"

Број: 499/2

Датум: 3.7. 2026-год
ИВАЊИЦА

ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА

"БАЈКА"

ИВАЊИЦА



ИЗВЕШТАЈ ТИМА ЗА САМОВРЕДНОВАЊЕ РАДА
УСТАНОВЕ ЗА 2025./26. ГОДИНУ

ОБЛАСТ ВРЕДНОВАЊА:
УПРАВЉАЊЕ И ОРГАНИЗАЦИЈА

Ивањица, мај 2026. године

ТИМ ЗА САМОВРЕДНОВАЊЕ:

1. Весна Николић, педагог – координатор Тима
2. Душица Нешовановић, васпитач у групи у години пред полазак у школу,
3. Љиљана Пешић- васпитач, објекат, „Звончица“
4. Бојана Бешевић - васпитач, објекат, „Ђурђевак“
5. Ивана Луковић- васпитач, објекат, „Пахуљица“
6. Марија Аничић- васпитач, објекат, „Пахуљица“
7. Марина Марковић- васпитач објекат, „Бамби“
8. Бојана Луковић, мед.сестра- васпитач – „Бамби“
9. Дана Стојковић- медицинска сестра- васпитач „Звончица“
10. Катарина Мирковић- васпитач у групи у години пред полазак у школу
11. Александра Милосављевић- васпитач објекат, „Зрчак“
12. Наталија Лишанин- васпитач, објекат, „Звончица“
13. Драгица Коматина, директор
14. Кристина Николић- представник Савета родитеља

Увод

Тим за самовредновање рада Установе је ове године радио у саставу као претходне године . Прво је Тим израдио план самовредновања за 2025/2026.годину, као и прелог мера и препорука за израду Акционог план за унапређивање треће области квалитета рада Установе/ Професионална заједница учења /.

У септембру 2025.године је одржан састанак са Активом за Развојно планирање. Координатор Весна Николић је овај Актив упознала са закључцима и препорукама из претходног извештаја, па је Актив сачинио Акциони план за унапређивање области рада које смо прошле године проценили да треба унапредити. Акциони план је разматрао и Тим за вредновање и унапређивање рада установе .

У току радне године одржали смо 8 састанака у објекту „ Бамби” и 4 у објекту „Ђурђевак“ за време зимског распуста, на којима су присуствовали и активно учествовали сви чланови.

На седници Савета родитеља, 08.10.2025. Весна Николић и Бојана Бешевић су чланове Савета родитеља упознале, путем презентације, са Извештајем самовредновања области „Професионална заједница учења“ .



Са Извештајем самовредновања и Акционим планом је упознат и усвојио га Управни одбор на седници 15.01.2026.године.

Од октобра 2025.године смо реализовали састанке који су имали за циљ разраду методологије самовредновања четврте области, за коју се изјаснило Васпитно-образовно веће, на предлог нашег тима, а то је „Организација и управљање”. Анализирали смо и разрадили показатеље предложене у Водичу; изабрали смо инструменте и одабрали узорак испитивања. Поделили смо задужења и задатке између чланова тима а укључили и друге запослене у прикупљање података и израду постера за васпитаче и родитеље.

У новембру смо прикупили податке, према распореду и динамици како смо се договорили. Направили смо и истакли постере у свим објектима.



Одрађен је интервју са стручним сарадницима и посебно са члановима Управног одбора, као и са директором, помоћником директора и посебно са руководиоцима објеката. Васпитаче смо испитали путем Гугл упитника

Обавестили смо родитеље путем вибер поруке, како бисмо их упознали са облашћу квалитета рада Установе и позвали их на активно учешће у истраживању. Одржана је радионица (фокус група) за родитеље и анализирани показатељи, а затим је следило извођење закључака, предлагање препорука за унапређивање квалитета рада Установе.

У јуну 2026. смо упознали Васпитно-образовно веће и Тим за развојно планирање са закључцима и препорукама.

Опис установе

Ивањица је сликовита варош у југозападној Србији, у Моравичком округу смештена у долини реке Моравице и окружена планинама Голијом, Јавором и Мучњем. Позната је по чистој природи, лековитом ваздуху и статусу ваздушне бање. Град је препознатљив по хидроцентрали из 1911. године, каменом мосту на Моравици и традиционалној манифестацији „Нушићијада”. У самом срцу града важан део заједнице чини Предшколска установа „Бајка” са својих пет објеката, као и полудневне

предшколске или мешовите полудневне групе у скоро свим околним селима. У складу са новим Основама програма „Године узлета“ при реализацији теме/пројекта деца излазе из вртића и обилазе различита места из којих се црпе идеје за развијање теме/пројекта. Упознају своје локално окружење и стичу нова знања и искуства која доприносе њиховом развоју.

Седиште установе: Предшколска установа „Бајка“ Ивањица, Наде Поповић 48, 32250 Ивањица. Телефони: 032/662-796, директор: 032/662-244

Установа поседује интернет страницу: vrtec-ivanjica@mts.rs и лого установе



Први вртић у Ивањици је изграђен 1978. године, са садашњом адресом у улици Наде Поповић бр. 48. Данас је то објекат „Ђурђевак“. У коме се налази управа и ради 30 запослених. У њему борави 160 деце узраста 3 године до поласка у школу. (7 васпитних група).



Вртић је неко време задовољавао потребе родитеља за смештајем деце, али се убрзо указала потреба за још једним објектом, који је и изграђен 1985. године. Објекат је назван „Звончица“ и налази се недалеко од „Ђурђевка“, на месту званом Мркочевац, у коме борави 200 деце у 9 група (од тога 4 јаслене) са којима ради 29 запослених..



Трећи објекат „Пахуљица“ на Буковици, је почео са радом 01. 10. 2013. године. У њему борави око 180 деце (у 5 васпитних и три јаслене групе) са којима ради 27 запослених.



Четврти објекат, „Бамби“ је изграђен у насељу Црњево и почео је са радом 24.05.2021. године. У њему борави око 150 деце у четири васпитне и две јаслене групе) са којима ради 19 запослених.



У МЗ Прилике је отворен у новембру 2023.године и пети објекат, „Зрчак“ за око 80 деце у коме ради 9 запослених.



У свим објектима рад се одвија у трајању 10 сати од 6 до 16 сати.

Групе деце у години пред полазак у школу смештене су у адаптираним просторима основних школа на територији општине Ивањица,(ове године је било уписано 1... деце са којим је радило 13 васпитача, а васпитно-образовни рад се одвијао у временском трајању од 4 или 5 сати дневно.

МИСИЈА

Мисија нашег вртића је да стварамо безбедну и повољну

физичку и социо-емоционалну средину у којој се користе сви расположиви простори за учење, игру и развој деце, уважава различитост деце и њихових породица и негује заједништво и партнерски однос са установама из локалне заједнице.

ВИЗИЈА

Нашу установу у будућности видимо као установу у којој је развијен однос припадања пун сигурности, поверења, уважавања вртићке заједнице, породице и локалне заједнице, у којој сви дају допринос и заједнички рад чине видљивим и подстицајним за нова истраживања.

МЕТОДОЛОГИЈА САМОВРЕДНОВАЊА

На почетку нашег процеса самовредновања тим је одржао неколико састанака на којима смо се упознали са облашћу којим ћемо се бавити и разматрали стандарде помоћу Водича за самовредновање. Направили смо план самовредновања.. У току ове радне године тим је одржао 12 састанака на којима су присуствовали увек скоро сви чланови тима. Прво смо на састанцима анализирали и појаснили све показатеље и стандарде из области, „ Управљање и организација ”. Разматрали смо како најсврхисходније са резултатима самовредновања упознати све запослене, родитеље и чланове Управног одбора.

Опис метода и техника које су коришћене са образложењем избора

На састанцима Тима за самовредновање, анализирали смо понуђене инструменте из Водича који су нам били од велике помоћи. Преузети су у оригиналном облику , а применили смо их на начин који је предложен према упутству и јер смо сматрали да су реални , јасно и прецизно дефинисани и да ћемо уз помоћ њих добити најреалније резултате.

Одлучили смо се за следеће методе и технике:

- Упитник за васпитачима и медицинским сестрама
- Интервју са директором, помоћником директора и руководиоцима објекта
- Интервју са стручним сарадницима
- Фокус група са родитељима
- Интервју са члановима Управног одбора

Избором ових инструмената желели смо да дођемо до што релевантнијих података од свих циљних група, а да ако је било потребно водили смо рачуна о принципу триангулације, јер се тако постиже објективнија слика стања у овој области. Направили смо и додатну анкету за васпитаче да бисмо појаснили показатељ 4.2.3.



Обухват циљних група са описом узорка и динамика активности

Према договореном плану одрађен је интервју са стручним сарадницима и представницима Управног одбора. Такође су реализовани интервјуи са директором и помоћником директора, као и руководиоцима објекта.



Састанак фокус групе са родитељима одржан је 9.12.2025. у објекту Ђурђевак од 16 до 17, 30 часова. Водитељи фокус групе су били Весна Николић, Љиљана Пешић и Ивана Луковић.

Било је присутно 24 од 44 родитеља и то:

ОБЈЕКАТ	ПРИСУТНО РОДИТЕЉА
ЂУРЂЕВАК	4/7
ЗВОНЧИЦА	3/9
ПАХУЉИЦА	4/8
БАМБИ	5/6
ЗРАЧАК	3/3
ТЕРЕН	5/11
УКУПНО	24/44

Приликом организације разговора са родитељима следили смо упутства за вођење разговора у фокус групи и користили смо питања из Водича.



На састанку родитељима се обратила координатор тима Весна Николић и родитеље је увела у ток разговора/ рад фокус групе и подсетила на стандарде из четврте области. Родитеље смо поделили у четири групе, и свака група је имала различита питања. Предложено је време од петнаест минута да се родитељи консултују и дају одговоре на питања. Након консултација на нивоу групе родитељи су износили своја мишљења уз дискусију која је на овој радионици била веома конструктивна, као и претходних година. Сви су имали могућност да учествују у дискусији и дају своја мишљења.

Упитник за васпитаче и медицинске сестре је у фебруару 2026.године, путем Гугл упитника прослеђен свим васпитачима. Одговоре смо обрадили и анализирали па нам је била потребна додатна анализа показатеља 4.2.3/ везано за набавку и обнављање материјала за рад васпитача/

Изазов је био на који начин приступити свим понуђеним инструментима; да ли ће бити колегама и другим испитаницима јасна питања јер смо ми при анализи схватили да су питања веома комплексна и питали смо се да ли ћемо добити реалне и корисне податке.

У току целокупног процеса самовредновања морамо напоменути да смо имали одличан тим, као и поделу улога у тиму, да смо одржавали редовно састанке, долазили унапред припремљени захваљујући Водичу и унапред договореној сатници одржавања састанака.

Сваки члан тима је дао свој допринос у процесу самовредновања и имао прилике да открије и унапреди своје компетенције. Раду тима и самом процесу самовредновања допринели су и други васпитачи, који нису чланови тима, а које смо укључивали за израду неких задатака и активности. (израда постера, слање упитника за васпитаче итд.

Анализа добијених резултата за област “Управљање и организација”

Показатељи ове области квалитета:

4.1 Планирање рада установе је у функцији њеног развоја

4.2 Организација рада установе је ефикасна и делотворна

4.3 Руковођење директора је у функцији унапређивања рада установе

4.4 Лидерско деловање директора омогућава развој установе

Инструменти који су коришћени:

- *ФГР-фокус група родитељи
- *УВ-упитник за сестре и васпитаче
- *ИЛЗ-интервју локална заједница
- *ИСС-интервју стручни сарадници
- *ИД-интервју директор
- *ИРО-интервју руководиоци објеката

Стандард 4.1 Планирање рада установе је у функцији њеног развоја

Показатељи:

4.1.1 Документа се израђују кроз консултације уз учешће кључних актера.

1. У планирању рада установе учествују сви запослени, родитељи и представници ЛЗ?

УВ- 43,8% у већој мери, 28,1% у потпуности, 26,6% у мањој мери(71,9

ФГР-Највећи број родитеља је рекао да учествују у планирању рада установе-путем вибер групе, у сарадњи са васпитачима, кроз пројектне активности, уређење простора, хуманитарне акције, манифестације, кроз Савет родитеља.

ИЛЗ-Да, учествују запослени кроз свој рад, ЛЗ- Управни одбор. Родитељи- свакодневно и кроз Савет родитеља. Представници ЛЗ-планирање финансијског плана и пружање подршке у сваком другом облику.

4.1.2 Документа установе/ објекта су међусобно усклађена и одражавају контекст установе.

Полазиште за креирање докумената установе је резултат анализе стања кроз рад Тима за вредновање квалитета рада установе.Анализирају се активности на нивоу Предшколског програма, Развојног плана и Годишњег плана установе које су углавном логички повезане и усклађене.

Планирање приоритетних активности у различитим аспектима рада установе обухвата детаљно разматрање потребних и расположивих ресурса (кадровских, просторних, финансијских), постављање реалних циљева и рокова, дефинисање улога и одговорности носилаца, начина праћења и извештавања.

ИСС- Стручни сарадници учествују у изради свих докумената у зависности од области које су обухваћене документима, као чланови тимова, дају препоруке за реализацију активности предвиђених Акционим плановима и које се уносе у ГПР. Резултати и препоруке из процеса самовредновања се уважавају и преносе у РП.

4.1.3 Дефинисане су улоге и одговорности носилаца, системи праћења и ревидирања планова

УВ- 40.6% у потпуности, 46.9% у већој мери, 12.5% у мањој мери,

Васпитачи мисле о томе да у вртићу постоји синхронизовано деловање тимова и њихова међусобна усклађеност.

ИД-У установи постоји 10-ак тимова који заједно планирају и организују рад након радног времена, али уколико је то могуће рад се организује и у радно време.

ИРО-Већина каже да се одлуке доносе тимски и у сарадњи са руководиоцима на састанцима и тимовима.

4.1.4 Развојни план се заснива на резултатима процеса самовредновања, спољашњег вредновања, пројеката и др.

ИСС-Уважавају се препоруке самовредновања, али истичу да до сада истраживања нема.Тим за самовредновање и вредновање у сарадњи са Активом за развојно планирање праве Акциони план за унапређивање квалитета рада установе за сваку радну годину.

На основу разматрања, поређења и повезивања података, тим процењује оствареност стандарда и долази до закључка да је стандард 4.1. у великој мери остварен, тј. да је Планирање рада установе у функцији њеног развоја).

Препорука: Васпитачи и медицинске сестре које су имале истараживање у свом раду потребно је да презентују колегиницама.

Стандард 4.2 Организација рада установе је ефикасна и делотворна

Показатељи:

4.2.1 Постоји јасна организациона структура са дефинисаним процедурама и носиоцима одговорности

У установи постоји добра координација рада стручних органа, као и свих служби у установи.

УВ- 25% у потпуности, 42.2% у већој мери, 28.1% у мањој мери

Договорене процедуре и задужења се редовно прилагођавају и развијају у односу на потребе предшколске установе, запослених и породица.

ИД- Директор сматра да постоји координација рада стручних органа и свих служби у установи. Постоје потешкоће у раду које се превазилазе разговором и мотивацијом.

ИРО-Руководиоци објеката сматрају да се састанцима и преношењем информација могу решити проблеми уколико постоје. А у ситуацијама када се проблеми не реше разговором треба обавестити директора.

ИСС- Стручни сарадници се слажу да постоји координација рада између тимова и између чланова стручних органа, руководиоца објеката, помоћника директора и директора, узимајући у обзир специфичности радних места, тј. прилагођавају се специфичностима запослених у објекту. Јасне су законске процедуре и правила, као и да се делимично уважавају.

Тим је мишљења да постоји јасна организациона структура са дефинисаним процедурама и носиоцима одговорности, али би требало радити на равномерној подели послова и самим тим допринети ефикаснијем раду установе.

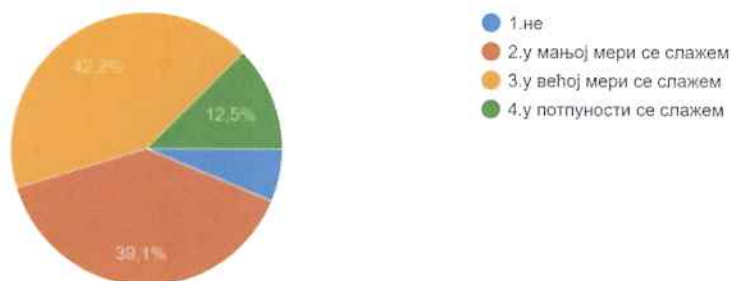
4.2.2 Стручни органи и тимови формиран су у складу са компетенцијама запослених.

УВ- 38.1% у потпуности, 35.7% у већој мери, 14.3% у мањој мери, 11.9% се не слажу.

Од укупног броја васпитача и медицинских сестара 53% су чланови неког тима. Већина чланова тимова се изјаснило да су поштоване њихове компетенције и афинитети приликом распоређивања у тимове, да се у раду тимова демократски поштују процедуре у доношењу одлука и равномерно су распоређене обавезе и задужења свих чланова. .

4.2.3 Материјално-технички ресурси се користе у циљу подршке учењу

4.2.3 Установа/вртић располаже потребним потрошним материјалом и савременим дидактичким средствима која су очувана, обнављају се, разноврсна су по типу и сложености.
64 одговора



УВ- 12.5% у потпуности, 42.2% у већој мери, 39.1% у мањој мери

После недоумица послали смо додатна питања васпитачима и добили ројашњење на основу чега смо закључили

Установа делимично располаже са материјално-техничким ресурсима који се користе у циљу подршке учењу али и безбедном, пријатном и подстицајном окружењу за учење. Установа делимично располаже са ИКТ уређајима које користе и запослени и деца, вртић има интернет мрежу и установа организује онлине обуке

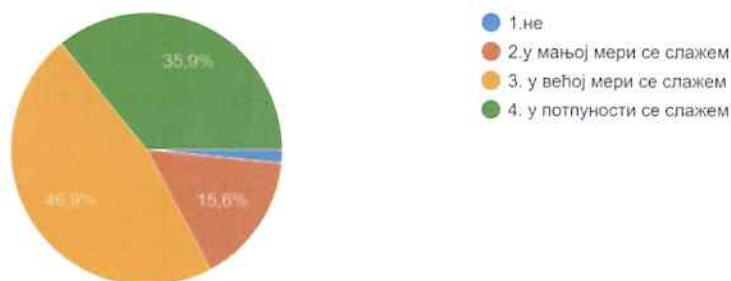
4.2.4 Директор иницира, успоставља и подржава сарадњу са локалном заједницом.

Директор и руководиоци су мишљења да је сарадња одувек постојала, али да је последњих година приметно напредовала са увођењем нових основа- Године узлета. Позивањем на догађаје, састанке, стварањем услова за допринос унапређивању рада, кроз активности предвиђене годишњим планом. Добробит те сарадње се најбоље види кроз учешће деце, њихово задовољство и пружању подршке у развоју деце. Не добијамо повратне информације од тих установа, па би требало направити упитник о успешности те сарадње са установама. Директорка истиче да би требало остварити бољу сарадњу са ДЗ.

Представници ЛЗ истичу да постоји добра међусобна сарадња.

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

4.2.5 Директор/руководилац вртића подстиче запослене да примењују дигиталне технологије за размену информација са колега...тељима, сарадницима, локалном заједницом.
64 одговора



83% вапитача сматра да директор и руководиоци подстичу запослене да користе дигиталне технологије за размену информација са колегама, родитељима, сарадницима и ЛЗ. И да директор обезбеђује услове за смислено коришћење ДТ у непосредном раду са децом.

ИД-Установа располаже са рачунарима, “паметним” играчкама, али њихово коришћење није у довољној мери заступљено у раду васпитача са децом.

На основу разматрања, поређења и повезивања података, тим процењује да је стандард **4.2 делимично остварен**, тј да је **Организација рада установе је ефикасна и делотворна**

Препоруке:

1. Укључити осталих 47% запослених у рад тимова и радних група
2. Израдити упитник и анализирати успашност сарадње са установама из окружења, школама ...
3. Мотивисати васпитаче да у свој рад са децом што чешће уврсте дигиталне алате, а они који успешно користе ИКТ у раду са децом да своје колеге на хоризонталним размерама упуте (семинари, вебинари итд.)

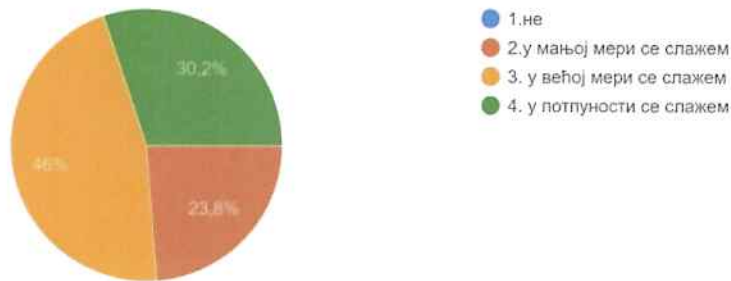
Стандард

4.3 Руковођење директора је у функцији унапређивања рада установе

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

УВ

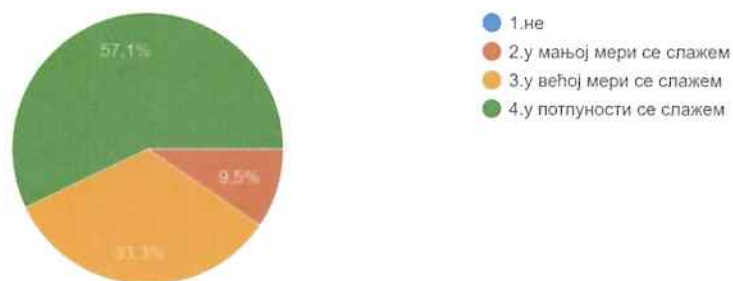
4.3.1 Директор/руководилац вртића мотивише и инспирише запослене на критичко промишљање нових идеја, рефлексивну праксу,...калном националном и међународном нивоу.
63 одговора



а)

Директор/ руководилац мотивише и инспирише запослене на критичко промишљање нових идеја...- 46% у потпуности, 30,2% у већој мери, 23,8% у мањој мери

4.3.1 Директор/руководилац вртића осигурава да сви запослени, кроз различите облике стручног усавршавања, имају могућности за учење и професионални развој.
63 одговора



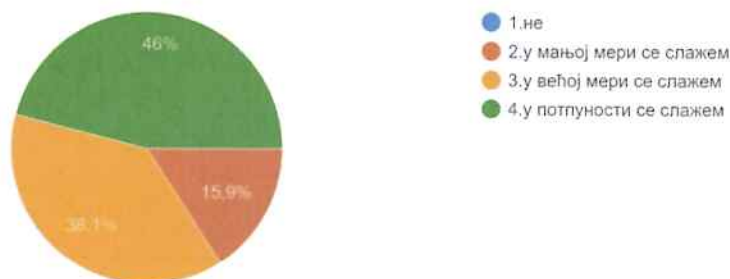
б)

Директор/руководилац осигурава да сви запослени ,кроз различите облике стр.усаврш. имају могућност за професионални развој- 57,1% у потпуности, 33,3% у већој мери, 9,5% у мањој мери

В)

4.3.1 Директор обезбеђује услове за размену са другим ПУ, као и размену на стручним сусретима струковних удружења.

63 одговора



Директор обезбеђује услове за размену са другим ПУ и на стручним сусретима - 46% у потпуности, 38,1% у већој мери, 15,9% у мањој мери

4.3.2 Директор уважава предлоге Савета родитеља за унапређивање рада установе.

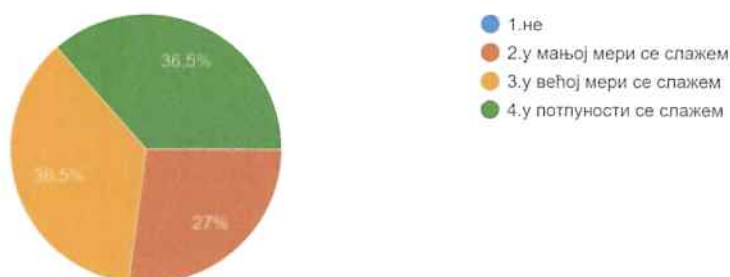
ФГР- Родитељи кажу да их директор редовно информисе тако што добијају информације од васпитача; имају отворену комуникацију са директором, али да није увек конструктивна. Родитељи кажу да директор подстиче али не уважава сваки пут предлоге родитеља

4.3.3 Директор систематски прати и вреднује рад запослених и тимова и доприноси квалитету њиховог рада.

УВ-

4.3.3 Могу да унапредим свој рад на основу повратних информација које добијам од директора/ руководиоца вртића током његових посета активностима.

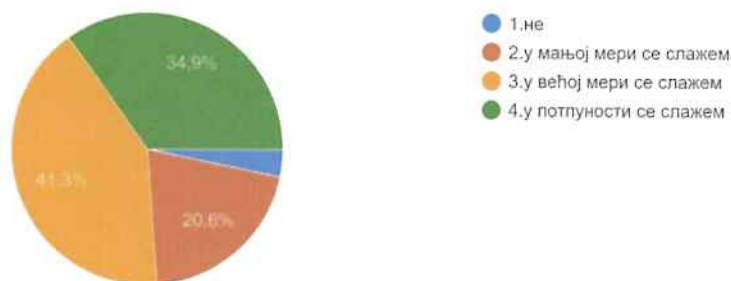
63 одговора



Васпитачи кажу да могу да унапреде свој рад на основу повратних информација које добијају од директора/руководиоца током посета активностима - 36, 5 % у потпуности, 36,5 % у већој мери, 27 % у мањој мери

4.3.3 Активности директора у праћењу и вредновању рада тимова на нивоу установе и руководиоца на нивоу вртића доприносе бољем квалитету рада тимова.

63 одговора



Активности директора у праћењу рада тимова на нивоу установе доприносе бољем квалитету рада тимова - 34,9 % у потпуности, 41.3% у већој мери, 20,6 % у мањој мери.

ИД - договору са стручним сарадницима постоје два плана праћења васпитача, опремљеност и уређеност простора ,документација васпитача и процене односа васпитача према деци. На основу плана се процени рад васпитача, где васпитач добија повратну информацију са инструкцијама шта би можда требало променити. После извесног времена стручно педагошки надзор поново одлази да види да ли су уважене и спроведене дате инструкције. У установи постоји тим за праћење квалитета рада установе који прати рад свих осталих тимова , даје предлоге и сугестије у колико за то има потребе. Директорка мисли да тимови раде квалитетно, и имају моју пуну подршку и поверење и слободу у свом раду.

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

ИД- Као излагач не, али директорка учествује на семинарима, стручним скуповима, углавном је на колегијумима, и члан је већине тимова.

Уколико је неко заинтересован, учествује у разговорима са запосленима о пракси руковођења, а што се тиче мењања у пракси руковођења може се нешто променити уколико има потребе за тим и у наредном периоду ћу настојати да континуирано прати рад васпитача и свих запослених.

У процесу самовредновања учествује на основу извештаја тимова и свакодневним разговорима са свим запосленима.

ИРО- Сви руководиоци објеката раде у оквиру тимова чији су чланови. О раду се дискутује на активима, после састанака тимова, у разговорима са васпитачима...и уносе промене у свом раду након разговора.

У процесу самовредновања учествују у анкетама, интервјуима, фокус групама , на састанцима дају предлоге итд.

***На основу разматрања, поређења и повезивања података, тим процењује да је стандард 4.3 у великој мери остварен, тј. да **Руковођење директора је у функцији унапређивања рада установе**

Препоруке: Директор и педагошки колегијум треба да уважавају предлоге родитеља(излети,рекреативна...)

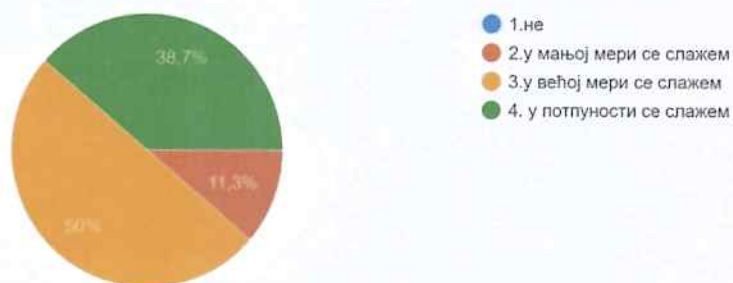
СТАНДАРД

4.4 Лидерско деловање директора омогућава развој установе

4.4.1 Директор показује отвореност за промене и подстиче иновације.

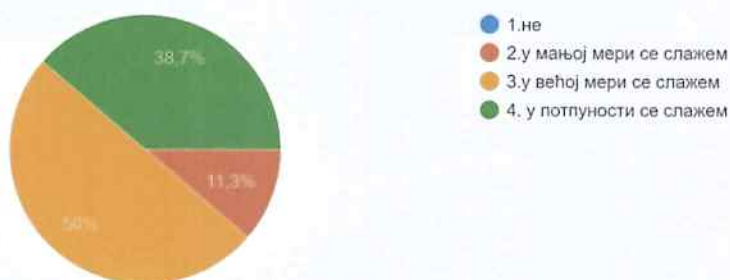
4.4.1 Директор/руководилац вртића подржава размене у циљу заједничког разумевања онога што радимо и заједничког учења на нивоу групе, вртића, установе.

62 одговора



4.4.1 Директор/руководилац вртића подржава размене у циљу заједничког разумевања онога што радимо и заједничког учења на нивоу групе, вртића, установе.

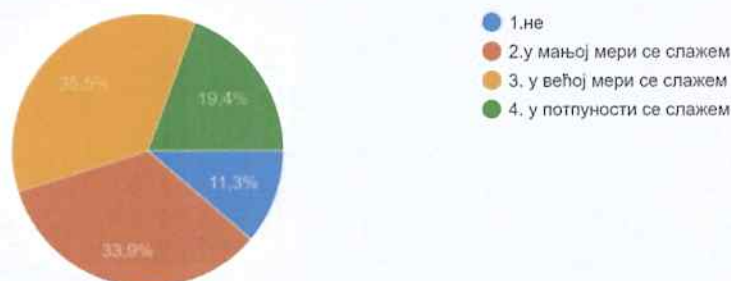
62 одговора



4.4.2 Директор показује поверење у запослене и њихове могућности и мотивише их на различите начине.

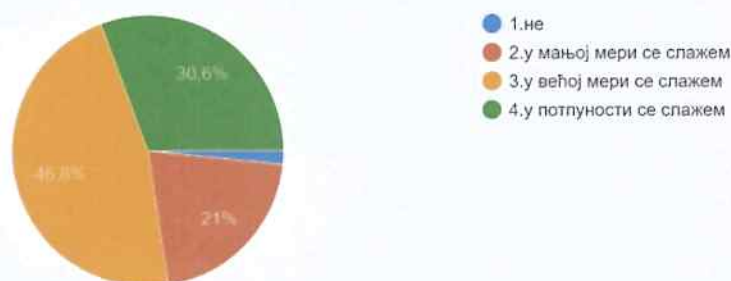
4.4.2 Директор/руководилац вртића промовише и истиче успехе запослених.

62 одговора



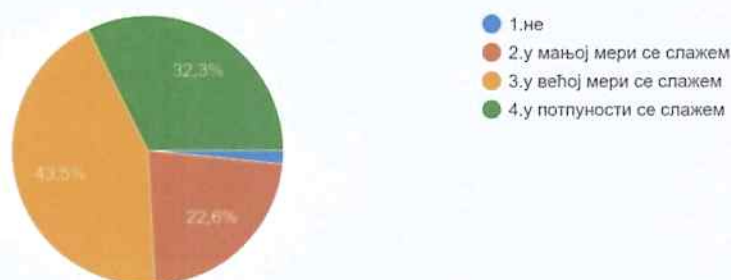
4.4.2 Директор/руководилац вртића својим понашањем и руковођењем мотивише запослене да делују у правцу остваривања заједничких вредности, визије и циљева.

62 одговора



4.4.2 Директор/руководилац вртића обезбеђује подршку за запослене који имају тешкоће у остваривању својих професионалних задатака и ...авна подршка, стручно усавршавање, и сл.).

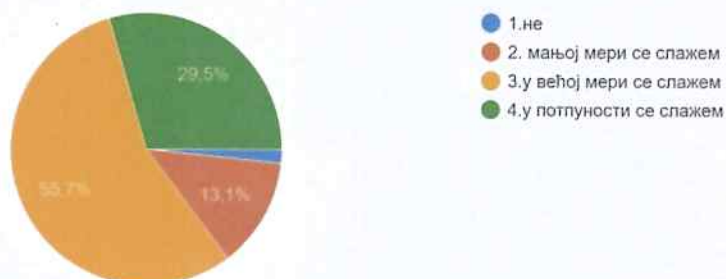
62 одговора



4.4.3 Директор доноси одлуке уважавајући предлоге и иницијативе запослених.

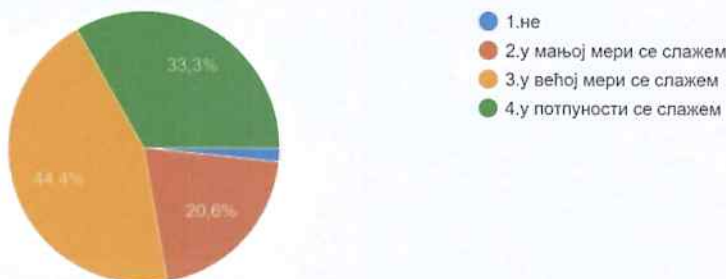
4.4.3 Директор/руководилац вртића уважава моје индивидуалне иницијативе и предлоге, као и предлоге тимова у којима учествујем.

61 одговор



4.4.3 Проток информација и решавање проблемских ситуација у вртићу/установи одвија се ефикасно и правовремено кроз координисану са...њу и активности директора и руководиоца.

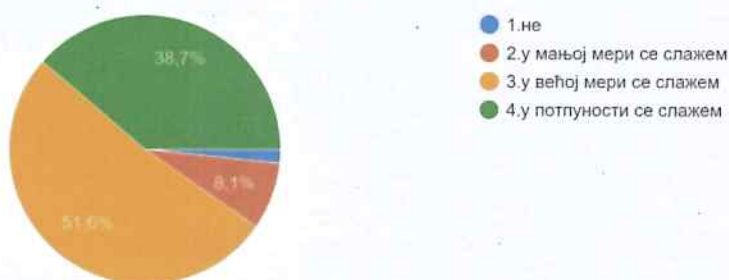
63 одговора



4.4.4 Директор се професионално односи према раду и даје лични пример другима.

4.4.4 У сарадњи са запосленима, директор себи и запосленима поставља реалне захтеве у остваривању професионалних стандарда.

62 одговора



ФГР -На питања : Да ли директор својом посвећеношћу послу и понашањем даје пример запосленима? На који начин то ради?

Већина родила је одговорила да не зна да ли и на који начин директор даје пример својим понашање.

И : Да ли у понашању директора препознајете вредности описане у циљевима и визији развоја установе? Већина родитеља сматра да у понашању директора препознаје вредности описане

На основу разматрања, поређења и повезивања података, тим процењује да је стандард **4.3 у великој мери остварен**, тј. да **Лидерско деловање директора омогућава развој установе.**

Препоруке:

1. Директор треба да нађе начин да истакне успехе запослених и да пружи подршку онима који имају тешкоће у свом професионалном раду.
2. Месечно одржавати састанке запослених и руководиоца објеката.

Координатор тима за самовредновање

Весна Николић

