

ПУ „БАМБИ“

Бачка Топола

Дел.бр.: 1047-21/614-26

ИЗВЕШТАЈ О САМОВРЕДНОВАЊУ РАДА УСТАНОВЕ

Област 4: Управљање и организација, 2025/2026

Чланови тима:

Онхаус Ђ. Ђенђи -координатор

Мора С. Бетина- записничар

Вишановић Сања

Гемери Фириц Мартинела

Пухалак Ева

Катона Жужана

Терзин Дејан

Беначек Т. Силвиа

Шимон Силвиа

Ловаш Александра

Фењсароши Ф. Тимеа - директор

Постош Моника - представник родитеља

Пастор Марина – представник локалне заједнице

САДРЖАЈ

1. Увод
 2. Методологија самовредновања
 3. Резултати самовредновања
 4. Предлог мера за унапређивање
- Прилог: Инструменти, Плакат, Добијени подаци по инструментима,
Интерпретација података и закључивање по стандардима

1.УВОД

1.1.Одлука о самовредновању:

Тим за самовредновање рада установе на својој седници 28.08.2025. донео је одлуку да ће се у школској 2025/2026 години бавити анализом Области 4. тј. Управљањем и организацијом.

Тим Предшколске установе за децу „Бамби“ у претходним годинама вредновао је остале области рада. Преостала је област Управљање и организација, коју сматрамо посебно значајном кариком у функционисању рада установе.

1.2. Опис установе:

Предшколска установа "Бамби" обавља своју делатност у 13 објеката који се налазе на територији Општине Бачка Топола. Четири објекта се налазе у Бачкој Тополи, а девет вртића у селима општине. У школској 2025/26 години васпитно-образовни рад се одвија у 39 група, укупно имамо 749 деце.

Васпитно-образовни рад се остварује на српском и мађарском језику, као и двојезично (српско-мађарски). На српском језику имамо 11 група, на мађарском језику 15 и 13 двојезичних група. Васпитно-образовни рад са децом јасленог узраста се остварује у 7 група.

Последњих година веће је интересовање породица за услуге целодневног боравака. Предшколска установа за децу „Бамби“ унутрашњом реорганизацијом је претворила поједине групе полудневног боравака у целодневни боравак. Ове године предшколски програм се организује у целодневном трајању у 20 група, а у 19 група у полудневном трајању.

Мисију установе описујемо следећом реченицом: Предшколска установа за децу „Бамби“ је безбедна, мултикултурална и подстицајна средина где сва деца имају једнаке могућности за учење и развој. Визија установе: Наши професионалци тј. Васпитачи и стручни сарадници, развијају рефлексивну праксу и тиме преиспитују и унапређују васпитно-образовни рад. Умрежавањем са породицом и локалном заједницом обезбеђујемо окружење и програме који подржавају добробит сваког детета.

2.МЕТОДОЛОГИЈА САМОВРЕДНОВАЊА

Израђен план за самовредновање вртића предвиђа начин прикупљања података, затим инструменете, узорак и изворе доказа. Приликом избора инструмената Тим је имао у фокусу прикупљање и квалитативних и квантитативних податка. Са једне стране, циљ је био да обезбедимо објективност добијених података, а са друге стране да остваримо боље разумевање неких појава, тј. дубљи увид. У обради квантитативних података коришћена је статистичка анализа, односно класична дескриптивна анализа. Део квалитативних података је преведен у квантитативне; направљене су категорије у које смо сврстали сличне податке. Принцип триангулације је примењен код појединих индикатора ради постизања што објективније слике.

2.1. Инструменти, извори доказа:

У прикупљању података су коришћена шест инструмента (налазе се у Прилогу).

- Чек листа: чек листа, која прикупља инфромације о установи, преузета је из Водича стр. 122-123-97. Чек листу је попунио четворочлановни тим: стручни сарадник психолог, представник тима за самовредновање, два представника тима за обезбеђење квалитета. За попуњавање чек листе узети су подаци из следећих извора: документи установе, записници, извештаји, формулар за праћење пројекта.
- Упитник за васпитаче и медицинске сестре: Упитник је преузет из Водича са стр. 129-131, питања су преведена и на мађарски језик. Васпитачи и мед.сестре су их попунили у електронској форми преко Гугл упитника.
- Фокус група са родитељима: Инструмент за вођење фокус групе састављен је на основу питања која су дата у Водичу на страни 124. Инструмент обухвата укупно 7 питања и два потпитања.
- Интервју са стручним сарадником, директором и представником локалне самоуправе - инструмент за вођење интервјуа је састављен на основу Водича стр. 125-128. Нису сва питања преузета.

2.2. Опис узорака:

За прикупљање података коришћен је узорак васпитача и родитеља (Табела1.). У интервјуисање су били укључени директор, психолог-стручни сарадник и представник локалне самоуправе П.М. Већина васпитача и медицинских сестара је попунила упитник. Планирано је да у фокус групи родитеља учествује један представник из сваке групе. На основу заједничког размишљања, договора и планирања сарадње са Тимом за развојно планирање, дошли смо до закључка да свака педагошка јединица организује фокус групу са родитељима, на којој може да учествује већи број представника родитеља. Истом приликом родитељи су били питани за самовредновање, а такође је вођена консултација са њима везано за израду развојног плана.

Узорак	Планиран број укључених	Број укључених	Проценат укључених
Васпитачи, мед.-сестра	58	52	89,65%
Родитељи	38	87	

Табела 1.-Узорак

2.3. Динамика активности

Годишњи план рада самовредновања вртића је саставни део Годишњег плана рада установе који је усвојен на седници Управног одбора дана 10.09.2025.год. Васпитно-образовно веће и Савет родитеља је упознат са планом самовредновања рада вртића. У октобру је дошло до израде проширеног плана самовредновања. Тада је дошло до избора и прилагођавања инструмената за прикупљање података и одређен је узорак у оквиру циљних група. На седници Васпитно-образовног већа васпитачи и медицинске сестре-васпитачи бавили су се стандардима и показатељима са циљем да присутни дођу до заједничког разумевања стандарда и индикатора. Деца, родитељи и локална заједница обавештени су о процесу самовредновања у првом полугодишту. Васпитачи су обавестили децу и родитеље. За информисање локалне заједнице Тим је саставио плакат (налази се у Прилогу). У фебруару је обављено прикупљање података путем чек листе, попуњавања упитника, интервјуисања родитеља (фокус група), директора и стручног сарадника. У марту су обрађени и анализирани прикупљени подаци (Анализа података по инструментима се налази у Прилогу). У априлу је израђен извештај о самовредновању рада вртића. Активности везане за извештавање о резултатима самовредновања и израда плана за унапређивање квалитета рада су предвиђени за период мај-септембар. Процес самовредновања је завршен раније у односу на предходне године зато што установа има обавезу да изради нови развојни план, и на тај начин можемо обезбедити податке везане и за Област 4.

2.4. Изазови

Изазов је био састављање квалитетног инструмента за вођење консултација са родитељима.

3. РЕЗУЛТАТИ САМОВРЕДНОВАЊА

Резултати самовредновања по стандардима:

Детаљна интерпретација података и закључивање по стандардима се налази у Прилогу.

4.1.Планирање рада установе је у функцији њеног развоја

Од постојећа четири показатеља сви су присутни.

Потврђена је присутност показатеља 4.1.1. тј. *Документа се израђују кроз консултације уз учешће кључних актера*. У израду су укључени и васпитачи и родитељи, што су они сами потврдили. Представни Управног одбора из локалне заједнице својим учешћем на састанцима управног одбора такође допринесе изради докумената.

У испитивању присутности показатеља 4.1.2. *Документа установе су међусобно усклађена и одражавају контекст установе*, коришћени су подаци из два извора. Анализа стања је полазна тачка у изради докумената. Документи су међусобно повезани. У плановима су наведени сви кључни елементи (циљеви, задаци, временска динамика итд.). Показатељ је присутан.

Триангулацијом података је утврђена присутност показатеља 4.1.3. *Дефинисане су улоге и одговорности носилаца, системи праћења и ревидирања планова*. У документима је предвиђен начин праћења и реализације планова, такође су дефинисани и носиоци активности. 90,2% васпитача (54,9%- у потпуности, 35,3%- у већој мери) потврђује да постоји синхронизовано деловање и међусобна усклађеност у раду тимова. Директор се залаже за успостављање јасне структуре тимског рада кроз формирање стручних тимова, са прецизно дефинисаним улогама и задацима. Тиме ствара услове за усаглашено деловање тимова у планирању, праћењу и ревидирању планова.

Потврђено је већим делом да се развојни план заснива на резултатима процеса самовредновања, спољашњег вредновања, пројеката др. Приликом израде развојног плана узети су резултати самовредновања и спољашњег вредновања. Установа у том периоду није имала актуелне пројекте чије би резултате могла да узме у обзир. Показатељ је присутан.

Процена остварености стандарда: стандард је у потпуности остварен.

4.2. Организација рада установе је ефикасна и делотворна.

Подаци за процену показатеља 4.2.1. *Постоји јасна организациона структура са дефинисаним процедурама и носиоцима одговорности* прикупљени су из четири извора. Организациона структура је дефинисана у документима установе, а програмима рада тимова/актива дефинисане су процедуре и задужења. Директор, уз подршку стручне службе, руководиоца објекта, координатора појединих тимова, обезбеђује координацију. Договорене процедуре и задужења се прилагођавају по потреби. Када запослени не преузимају одговорност за послове, директор примењује прописану процедуру. Иако већина васпитача сматра да су рационалном организацијом послова обухваћени сви запослени, њихова процена варира у ширем опсегу (33,3% у потпуности се слаже, 45,1% у већој мери се слаже, 17,6% у мањој мери се слаже, 3,9% се не слаже с тим). Показатељ је присутан.

Упитник за васпитаче је једини извор података у евалуацији показатеља 4.2.2. *Стручни органи и тимови формирану су у складу са компетенцијама запослених*. Већина васпитача, тј. преко 90% у већој мери или у потпуности се слаже с тим да су приликом формирања тимова поштоване професионалне компетенције запослених. Тимови

подстичу конструктивно учешће свих чланова и поштују демократске процедуре приликом одлучивања. Показатељ је присутан.

Везано за коришћење материјално-техничких ресурса у циљу подршке учењу (показатељ 4.2.3.), васпитачи су изразили најнегативнију процену. 25,5% њих у потпуности се слаже, 37,3% у већој мери се слаже, 31,4% у мањој мери се слаже, а 5,9% се не слаже са тврдњом: “ Установа/вртић располаже потребним потрошним материјалом и савременим дидактичким средствима која су очувана, обнављају се, разноврсна су по типу и сложености”. Иако установа у складу са могућностима ради на обнављању и одржавању простора, опреме, намештаја и набављању средстава, постоји потреба за додатним улагањем. Опремљеност ИКТ уређајима омогућава рад васпитача, али их деца не користе. Започето је организовање онлајн обука, што треба наставити и унапредити у наредном периоду. Показатељ није присутан.

Показатељ 4.2.4 Директор иницира, успоставља и подржава сарадњу са локалном заједницом вреднован је на основу података добијених путем интервјуисања директора. Директор иницира и подржава сарадњу са оснивачем, локалном заједницом и родитељима. Та сарадња, од планирања до реализације планираног, значајна је. То потврђује и представник Управног одбора из локалне заједнице. Показатељ је присутан.

Везано за стандард 4.2.5 *Директор ствара услове за коришћење дигиталних технологија у функцији унапређивања рада*, различити извори су делом сагласни. Васпитачи и директор се слажу око тога да директор подстиче запослене на коришћење дигиталних технологија у размени информација са колегама, родитељима, сарадницима и локалном заједницом. Васпитачи нису у потпуности сагласни са тим да имају обезбеђене услове за коришћење дигиталних технологија у непосредном раду са децом (у потпуности -31,4%, у већој мери - 42,1%, у мањој мери -17,6%, негативан -5,9%, не зна -2%). Директор предшколске установе подстиче запослене да користе дигиталне технологије за стручно усавршавање. Показатељ није присутан.

Процена остварености стандарда: стандард је у делимично остварен, од пет индикатора три су присутни.

4.3. Руковођење директора је у функцији унапређивања рада установе

Везано за показатељ 4.3.1. *Директор обезбеђује услове да се запослени усавршавају и подстиче њихов професионални развој*, добијени су одговори од васпитача. Упитник за васпитаче показује да директор у потпуности и у већој мери обезбеђује услове да се запослени усавршавају и подстиче њихов професионални развој.

Путем фокус групе родитеља покупљени су подаци о томе да ли *Директор уважава предлоге Савета родитеља за унапређивање рада установе* (4.3.2.). Већина родитеља се слаже с тим да директор информисе родитеље на различите начине о актуелностима. Такође сматрају да директор уважава предлоге родитеља.

Триангулацијом је потврђено присутност показатеља 4.3.3. *Директор систематски прати и вреднује рад запослених и тимова и доприноси квалитету њиховог рада*. Директор редовно прати рад запослених и доприноси квалитету рада тимова. Већина

васпитача се у већој мери или у потпуности слаже с тим да може да унапреди свој рад на основу повратних информација од директора.

Директор редовно учествује у различитим облицима стручног усавршавања. Укључена је у рад радних група и тимова. Путем формалних и неформалних састанака разговара са запосленима о пракси руковођења и управљања, и на основу тога врши измене. Извор потврђује да директор планира лични и професионални развој на основу самовредновања свог рада и резултата спољашњег вредновања. Показатељ 4.3.4. је присутан.

Процена остварености стандарда: стандард је у потпуности остварен, сви показатељи су присутни.

4.4. Лидерско деловање директора омогућава развој установе.

Код већине показатеља подаци су покупљени путем упитника за васпитаче.

Показатељ 4.4.1. Директор показује отвореност за промене и подстиче иновације. 58,8% васпитача се у потпуности, 35,3% у већој мери, 3,9% у мањој мери, док се 2% не слаже са тврдњом да директор подржава и покреће промене, подржава размене у циљу заједничког учења на нивоу групе, вртића, установе.

Добијени подаци указују да директор својим деловањем подстиче и уважава рад запослених. Показатељ 4.4.2. Директор показује поверење у запослене и њихове могућности и мотивише их на различите начине је присутан.

Директор уважава иницијативе и предлоге запослених и тимова. Већина васпитача се у већој мери или у потпуности слаже с тим да се проток информација и решавање проблемских ситуација овија ефикасно. Показатељ 4.4.3. је присутан.

Потврђена је присутност показатеља 4.4.4. *Директор се професионално односи према раду и даје лични пример другима.* Већина родитеља сматра да директор својом одговорношћу и посвећеношћу представља и промовише установу на адекватан начин. По васпитачима (56,9% у потпуности, 39,2% у већој мери), директор добро познаје запослене, показује разумевању и бригу. Исти проценат мисли да директор себи и запосленима поставља реалне захтеве у остваривању професионалних стандарда. Представник Управног одбора такође потврђује да директор гледа интересе установе.

Процена остварености стандарда: стандард је у потпуности остварен.

4. ПРЕДЛОГ МЕРА ЗА УНАПРЕЂИВАЊЕ

4.2. Организација рада установе је ефикасна и делотворна	
Опис предлога	Начин праћења
Преиспитивање расподеле послова и обухваћеност запослених	Годишњи план, решења за формирање тимова итд.
Упознавати све запослене организационом структуром, носиоцима одговорности	Записници са састанка васпитно образовног већа, и са других састанака са ненаставним кадром
Планирати набавку опреме и новог намештаја	Извештај директора
Нудити онлајн обуке у установи (2-3)	Записници са релизованих обука
Коришћење дигиталних технологија у раду са децом- консултација са вапитачима у циљу конкретизације проблема, планирање корака у складу с тим	Извештај о оствареним активностима, Записници, планови

Бачка Топола, 09. септембар, 2026.

Председник Управног одбора

Мора Сиђи Бетина



Директор установе

Фејсароши Фекете Тимеа