



Projekat finansira
Evropska unija

IMPRES

Unapređivanje predškolskog vaspitanja
i obrazovanja u Srbiji



Република Србија
МИНИСТАРСТВО ПРОСВЕТЕ, НАУКЕ
И ТЕХНОЛОШКОГ РАЗВОЈА

VODIČ ZA SAMOVREDNOVANJE U PREDŠKOLSKIM USTANOVAMA

Autori

Maureen Bennett,

Department of Education, Education and Training Inspectorate

Imelda Madigan

HighScope Irl. Ins./Early-Years Organisation for Young Children

Lidija Radulović,

Filozofski fakultet Univerzitet u Beogradu

Lidija Miškeljin

Filozofski fakultet Univerzitet u Beogradu

Recenzenti

Doc. dr Vesna Srdić

Biljana Kojović

Za izdavača

Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja

Štampa

Digital Art, Beograd

ISBN 978-86-7452-045-1

Beograd, 2013.

Zahvalnost

Zahvaljujemo se **direktorima, vaspitačima i stručnim saradnicima predškolskih ustanova** iz Požarevca, Aranđelovca, Petrovca na Mlavi, Beočina, Rume, Malog Zvornika, Šapca, Užica, Tutina, Leskovca, Surdulice, Kruševca, Ražnja, Bele Palanke i Gadžinog Hana koji su spremnošću da iznose svoja iskustva, učestvuju u diskusijama, navode primere, prilažu instrumente koje koriste u radu kao i dajući direktne sugestije o tome šta je potrebno da sadrži Vodič za samovrednovanje i svojim nesebičnim zalaganjem doprineli da ovaj vodič bude izrađen.

Takođe, želimo da izrazimo zahvalnost **Grupi za predškolsko vaspitanje i obrazovanje** kao i **prosvetnim savetnicima školskih uprava** Novi Sad, Požarevac, Kragujevac, Kruševac, Leskovac, Šabac, Užice i Niš Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja na podršci.

Zahvaljujemo se i **Zavodu za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja** na podršci i direktnom uključivanju i radu na unapređivanju Vodiča za samovrednovanje.

**VODIČ
ZA SAMOVREDNOVANJE
U PREDŠKOLSKIM USTANOVAMA**

Biti spreman za samovrednovanje uvek znači biti spreman za učenje.

U sredini u kojoj kultura samovrednovanja nije još uvek uobičajena odlika institucije, niti svakodnevnog rada vaspitača, to znači biti spreman za učenje o svojoj praksi i biti spreman za učenje o samoevaluaciji.

Imajte u vidu da samovrednovanje ne može da se nauči dok ne počnete da ga praktikujete.

UVOD

Zašto smo izradili ovaj vodič i šta on sadrži

Razlozi za razvijanje ovog vodiča nalaze se u saznanjima o značaju ranog razvoja i kvalitetnog predškolskog vaspitanja i obrazovanja, kao i u shvatanju da je dobro predškolsko vaspitanje i obrazovanje ono koje se stalno razvija, menja, unapređuje. Preispitivanje i razvijanje prakse predškolskog vaspitanja i obrazovanja utemeljeno je i u Zakonu o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja, Zakonu o predškolskom vaspitanju i obrazovanju, Standardima kvaliteta rada predškolskih ustanova i Pravilniku o vrednovanju kvaliteta rada ustanova.

Praktičari u vrtićima (medicinske sestre-vaspitači, vaspitači, stručni saradnici) su ključni akteri predškolskog vaspitanja i obrazovanja i potencijalni nosioci promene. Iako druge socijalne i materijalne okolnosti mogu da stvore teškoće i prepreke u razvoju kvaliteta predškolskog vaspitanja i obrazovanja, ipak će aktivnosti praktičara u velikoj meri odrediti šta će biti praksa predškolskog vaspitanja i obrazovanja i da li će se ta praksa menjati i razvijati. Samovrednovanje je proces koji može da pomogne praktičarima da, polazeći od razumevanja aktuelne prakse, donose odluke kojima će menjati okolnosti i razvijati praksu predškolskog vaspitanja i obrazovanja.

Samovrednovanje uključuje i zahteva kritički pristup prema praksi i otvorenost za preispitivanje i promenu. To je ono što je zajedničko svakom značajnom samovrednovanju. Dakle, vodič za samovrednovanje ne može da sadrži listu recepata koji odgovaraju svemu i svima na isti način. Umesto toga, nadamo se da će ovaj vodič:

- pomoći vaspitačima, stručnim saradnicima i rukovodiocima da razumeju suštinu samovrednovanja i njegove uloge u razvoju prakse
- ponuditi neke procedure, procese i resurse koji mogu da im pomognu u procesu samovrednovanja, ali i da ih podstaknu da dalje razvijaju svoju praksu.
- podstaći ih da preispituju uobičajene načine rada i rutine, način na koji razumeju decu i njihove potrebe, kontekst u kome deluju, svoju ulogu u vrtiću..., ali i svoju rešenost da samoevaluiraju i menjaju praksu
- pomoći zaposlenima da prihvate samovrednovanje i da kroz njega sagledaju, razumeju i razvijaju praksu.

U ovom smislu, samovrednovanje nije procena toga da li je rad vaspitača (ili stručnog saradnika, ili direktora) dobar ili loš ocenjivanjem kako njegov rad korespondira nekim kriterijumima vrednovanja koji su prethodno definisani bez obzira na kontekst. Kriterijum procene pre bi mogao da bude koliko praktičar istražuje, sve bolje razume, razvija svoje delovanje u kontekstu i doprinosi promeni vrtića. Slično, značajna odlika dobrog vrtića je da u njemu postoji spremnost da se razvija/menja kroz proces samoevaluacije i samovrednovanja i da se angažuje na obezbeđivanju okolnosti za samoevaluaciju i razvoj.

Iz čega se sastoji Vodič?

Kako je oslonac za preispitivanje prakse razumevanje predškolskog vaspitanja – dece, programa, uloge vaspitača, u **prvom delu** vodiča se polazi od osnovnih postavki o kvalitetnom

predškolskom vaspitanju i obrazovanju.

U **drugom delu** dokumenta objašnjen je koncept samovrednovanja i njegova svrha, a zatim je u **trećem delu** detaljno opisan proces samovrednovanja, zajedno sa predlozima za neke konkretne korake i aktivnosti koje je potrebno preduzeti radi sprovođenja procesa samovrednovanja.

U **četvrtom delu**, se nalazi jedan razrađen primer procesa samovrednovanja.

U **prilozima** se nalaze materijali koji, verujemo, mogu da pomognu u praktičnom radu:

- praktični primeri koji ilustruju odlike samovrednovanja,
- primeri godišnjeg plana samovrednovanja, akcionih planova i izveštaja o samovrednovanju,
- značajan broj instrumenata koji mogu da se koriste u procesu samovrednovanja, delovi iz dokumenata,
- kao i tekst Standardi kvaliteta rada predškolskih ustanova u Srbiji.

Nadamo se da će posebno treći i četvrti deo sa prilozima pomoći u procesu samoevaluacije u sredinama gde ona još nije tipična i razvijena odlika kulture. Ideja autora je da, priloženi instrumenti, budu polazna osnova za razmatranje i primenu, kao i za njihovo prilagođavanje i kreiranje novih u procesu samovrednovanja.

Vodič sadrži nekoliko vrsta tekstova, označenih različitim bojama. Pored objašnjenja određenih tema i pitanja u vezi sa samovrednovanjem u glavnom tekstu, u uokvirenom delu teksta se nalaze ključne ideje i sumiranja, kao i primeri iz prakse. Pitanja za razmišljanje i diskusiju navedeni u posebnim mogu se koristiti kako za individualna razmatranja, a posebno su pogodna kao podsticaj za razvijanje diskusije u okviru malih grupa. Razmišljanje i rasprava o ovim pitanjima i upoređivanje ideja i iskustava različitih aktera u okviru predškolskog vaspitanja i obrazovanja može da dovede do toga da praktičari bolje razumeju svoje delanje u okviru konteksta i da razvijaju i stvaraju nove ideje za dalje aktivnosti.

Opisana struktura vodiča omogućava da se on koristi na različite načine: da se čita u celini, radi razumevanja samoevaluacije kao celovitog procesa i značenja tog procesa za rad vrtića i rad svakog od vaspitača, da se zadržava na nekim njegovim poglavljima, koja u tom momentu čitaoc smatra relevantnim, da se pregledaju uokvireni delovi kao podsetnik, ili da se koristi kao priručnik za razne konkretne aktivnosti koje vode samoevaluaciji (pitanja za refleksiju, instrumenti...). Nadamo se da ćete pronaći način koji Vama najviše odgovara.

Kako je razvijen ovaj vodič

Vodič je razvijen u okviru IMPRES¹ projekta, u okviru kojeg je prepoznata važnost samovrednovanja za proces unapređenja predškolskog vaspitanja i obrazovanja u Srbiji. Vodič je razrađen kroz:

1. analizu značenja relevantnog naučnog znanja (iz oblasti predškolskog vaspitanja i obrazovanja, vrednovanja i samovrednovanja, i vaspitačke profesije) i nekih evropskih iskustava u samoevaluaciji

1 IMPRES – Unapređivanje predškolskog vaspitanja i obrazovanja u Srbiji, projekat finansira EU

2. analiza potreba praktičara (konsultativni razgovori sa predstavnicima prosvetne politike, radionice sa praktičarima - izrada prve radne verzije Vodiča),
3. proces konsultacija sa praktičarima (od septembra do decembra 2011. – dorada prve radne verzije Vodiča na osnovu iskustava praktičara),
4. pilotiranje/primenjena Vodiča u 15 predškolskih ustanova - praćenje i analiza iskustva praktičara, (od novembra 2012 do marta 2013. godine – izrada konačne verzije Vodiča).

Osnovna svrha navedenih aktivnosti bila je građenje zajedničkih značenja pojma samoevaluacije, razumevanje šta je potrebno praktičarima u Srbiji da bi samoevaluirali, kao i pribavljanje predloga praktičara za izradu vodiča za samovrednovanje. U procesu razrade ovog vodiča su pored analize mišljenja, iskustava i sugestija praktičara, uzeta u obzir i mišljenja i predlozi drugih zainteresovanih strana (roditelja, Ministarstva prosvete i nauke, predstavnika lokalne samouprave i predstavnika NVO).

Na ovaj način, prikupljeni su primeri različitih aktivnosti samovrednovanja u našoj praksi, koji su u prilagođenoj formi izloženi u ovom vodiču.

Zaključci proistekli iz sprovedenih aktivnosti su nas uputili da je potrebno:

- a) pokušati da se razvije jasniji koncept unapređivanja kvaliteta predškolskog vaspitanja i obrazovanja,
- b) razviti jasnije razumevanje svrhe samovrednovanja i
- c) razviti jasnije razumevanje procesa samovrednovanja.

Postoji opasnost da praktičari samovrednovanje dožive kao nešto što je samo sebi cilj (sredstvo za zadovoljavanje zahteva spoljašnje evaluacije), a ne kao trajan proces u cilju postizanja boljeg kvaliteta rada i poboljšanja uslova za življenje, razvoj i učenje dece. Vodič za samovrednovanje je jedan od delova mreže sistema unapređivanja kvaliteta predškolskog vaspitanja i obrazovanja i sa Standardima kvaliteta rada predškolskih ustanova čini celinu.

* * *

IMPRES projekat, koji je inspirisao izradu ovog vodiča, je takođe dokaz shvatanja potrebe za procenom postojećeg vaspitno-obrazovnog rada u predškolskim ustanovama u cilju sagledavanja koliko on odgovara potrebama dece i kako bi se sproveda neophodna unapređenja. Samovrednovanje koje je sistematično i zasnovano na shvatanju kvaliteta koje proističe iz primera realne prakse, nije proces dostizanja idealnog stanja, već proces svrsishodnog i smislenog unapređivanja prakse.

Unapređivanje sadrži razumevanje i promenu postojeće prakse i nas samih koji smo akteri te prakse.

Promena je putovanje i mi učimo kroz zajedničko delovanje sa kolegama. Učestvovanje praktičara u ovom procesu je već stimulisalo stručno promišljanje i refleksiju. Putovanje je započeto.

SADRŽAJ

UVOD	4
PRVI DEO: SVRHA I VREDNOST PREDŠKOLSKOG VASPITANJA I OBRAZOVANJA	9
1.1. Šta je predškolsko vaspitanje i obrazovanje i zašto je važno	10
1.2. Ključne vrednosti i načela	10
DRUGI DEO: ŠTA JE SAMOVREDNOVANJE I ZAŠTO JE VAŽNO	14
2.1. Svrha samovrednovanja	15
2.2. Samovrednovanje: šta ovaj proces obuhvata	18
2.3. Samovrednovanje: cikličan proces praćenja, analiziranja i razvijanja	21
2.4. Proces kroz više detalja: posmatranje šire slike	22
TREĆI DEO: KAKO SE SPROVODI SAMOVREDNOVANJE	24
3.1. Stvaranje odgovarajuće klime	25
3.2. Početak sa krajem u vidu: biranje fokusa	29
3.3. Uspostavljanje kriterijuma	32
3.4. Razrada pristupa i razvijanje tehnika i instrumenata koje ćemo koristiti	35
3.5. Vrednost kritičkog prijatelja	37
3.6. Skupljanje podataka	39
3.7. Kako koristimo podatke?	41
ČETVRTI DEO: KAKO PROCES MOŽE DA SE ODVIJA – ILUSTRACIJA	42
4.1. Pregled i vrednovanje kvaliteta dečjeg učenja	42
4.2. Koji elementi najviše utiču na dečije učenje?	44
4.3. Proces počinje od postojeće prakse: planiranje koje vrše vaspitači	45
4.4. Vođenje dokumentacije o podacima /Dokumentovanje procesa	47
4.5. Vrednovanje odgovora dece kroz korišćenje upitnika	48
4.6. Vrednovanje odgovora dece kroz praćenje i posmatranje	48
4.7. Sklapanje svih delova u celinu	50
PETI DEO: PRILOZI	51
Prilog broj 1.: Primeri ciklusa samovrednovanja	51
Ciklus vrednovanja u okviru rada vaspitača:	51
Ciklus vrednovanja u okviru rada jednog stručnog saradnika:	51
Ciklus vrednovanja u okviru rada predškolske ustanove/ vrtića:	52

Prilog broj 2.: Različite vrednosti u okviru vrednovanja iste oblasti rada - primer	53
Prilog broj 3.: Dokumenti okvira kvaliteta	54
STANDARDI KVALITETA RADA PREDŠKOLSKIH USTANOVA – Srbija 2012.	54
SAMOVREDNOVANJE VASPITANJA I OBRAZOVANJA U RANOM UZRASTU, Škotska 2007.	61
Prilog broj 4.: Godišnji plan samovrednovanja	62
Prilog broj 5.: Protokoli za posmatranje aktivnosti u vrtiću	63
Smernice za posmatranje dece u grupi	63
Anegdotska beleška	64
Protokol br.1 za posmatranje/praćenje aktivnosti u vrtiću	65
Protokol br.2 za posmatranje/praćenje aktivnosti u vrtiću :	66
Realizacija vaspitno-obrazovnog procesa	66
Protokol br. 3 za posmatranje/praćenje aktivnosti u vrtiću :	67
Model šest ogledala za grupu	67
Protokol br. 4 za posmatranje/praćenje aktivnosti u vrtiću:	68
Praćenje društvenih relacija	68
Protokol br. 5: Posmatranje i vrednovanje fizičkog, socijalnog i programskog aspekta sredine za učenje	71
Protokol br. 6: Posmatranje dece u centrima	74
Protokol br.7: Praćenje interesovanja dece u određenim centrima interesovanja	75
Protokol br.8:	78
Prilog 6. Akcioni plan	79
Prilog 7. Akcioni plan „Vruće stolice“	83
Prilog broj 8: Radni materijal za diskusiju o jednom sprovedenom vrednovanju	84
Prilog broj 9: Izveštaj o samovrednovanju	88
LITERATURA:	95

PRVI DEO: SVRHA I VREDNOST PREDŠKOLSKOG VASPITANJA I OBRAZOVANJA



Dete
je stvoreno od stotinu stvari.
Dete ime
Stotinu jezika
Stotinu ruku
Stotinu misli
Stotinu načina promišljanja-
Igranja, pričanja.
Stotinu-uvek stotinu
Načina slušanja, čuđenja, voljenja
Stotinu radovanja
zbog pesme i razumevanja
Stotinu svetova
za otkrivanje
Stotinu svetova
za izmišljanje
Stotinu svetova
za sanjanje
Dete ima
Stotinu jezika
(i još stotinu stotinu stotinu plus)
Ali im krađu devedeset devet.

Škola i kultura
Odvajaju glavu od tela.
Oni detetu govore;
Da misli bez ruku
Da radi bez glave
Da sluša i ne priča
Da razume bez radosti
Da voli i da se divi
Samo za Uskrs i Božić
Oni detetu govore
Da otkrije svet koji je već tu
I od stotinu
Oni ukradu devedeset devet.
Oni govore detetu:
Da su rad i igra
Stvarnost i fantazija
Nauka i mašta
Nebo i zemlja
Java i san
stvari
koje ne idu zajedno
I tako kažu detetu
Da stotinu ne postoji
Al' dete im odgovara:
NEMA ŠANSE - stotinu postoji.

*Loris Malaguzi
Osnivač Redo pedagogije*

1.1. Šta je predškolsko vaspitanje i obrazovanje i zašto je važno

Svuda u svetu se rano detinjstvo obično smatra posebnom fazom vaspitanja i obrazovanja za decu do šest godina starosti.

U ovom uzrastu deca su aktivna i željna (sa)znanja. Ona imaju potrebu da razumeju sebe i svet koji ih okružuje. Ona su prirodno radoznala i vole da istražuju, otkrivaju i budu kreativna. Deca osećaju čuđenje i divljenje i uživaju u pričama, rimama i muzici, kao i u fizičkom aspektu igre i fizičkom osamostaljivanju. Deca tada razvijaju samopouzdanje, samopoštovanje i samokontrolu i uživaju u igri koja zahteva saradivanje sa ostalima u grupi (sa drugom decom i odraslima) kao i u samostalnoj igri.

Dobro predškolsko vaspitanje i obrazovanje dece ranog uzrasta može i treba da neguje ovakav razvoj. Ovo su godine kada se postavljaju temelji učenja i tokom kojih deca razvijaju dobre dispozicije za učenje. Deca tada razvijaju veštine kao što je posmatranje, donošenje odluka, rešavanje problema i naravno komuniciranje. Mesto gde se odvija predškolsko vaspitanje i obrazovanje treba da bude prijatno, u kome deca uživaju u prilikama za učenje i osećaju se bezbedno da istražuju i rade nove stvari uz podršku odraslih koje poznaju i uz koje se osećaju sigurno.

Veliki broj dokaza iz različitih istraživanja ide u prilog argumentu da je dobro rano vaspitanje i obrazovanje značajno za razvoj dece. Nedavnim longitudinalnim istraživanjem u okviru projekta sprovedenog u Velikoj Britaniji pod nazivom „Delotvorno pružanje predškolskog vaspitanja i obrazovanja” (Silva et al, 2003.) došlo se do zaključka da:

- predškolsko iskustvo, kao nijedno drugo, poboljšava razvoj deteta;
- je kvalitet uopšteno bio viši u ustanovama koje su integrisale negu sa vaspitanjem i obrazovanjem (celovit sistem vaspitanja i obrazovanja dece);
- deca iz osetljivih grupa imaju velike koristi od kvalitetnog predškolskog vaspitanja i obrazovanja posebno kada su u grupi deca različitog kulturnog i društvenog nasleđa;
- predškolsko vaspitanje i obrazovanje visokog kvaliteta doprinosi boljem intelektualnom i socijalnom razvoju dece;
- u sredinama gde zaposleni imaju više kvalifikacije, deca više napreduju i
- u sredinama gde se obrazovni i socijalni razvoj posmatraju kao komplementarni i jednako važni, deca bolje napreduju u svim aspektima razvoja.

Postoje značajne razlike između uticaja različitih predškolskih sredina. Treba istaći da dobit od predškolskog vaspitanja za dete zavisi od prilika u konkretnom vrtiću.

1.2. Ključne vrednosti i načela

- Holistički/celovit pristup

Holistički/celovit pristup vaspitanju i obrazovanju dece polazi od shvatanja da je dete jedinstveno i celovito biće. Iako u nekim programima postoje podele na šest širokih oblasti koje su zatim odvojeno opisane (socijalna i emocionalna; kulturna, estetska i stvaralačka; fizička sredina i jezik, pismenost i stvaranje numeričkih konstrukcija), u dobroj praksi one

su integrisane na način koji obezbeđuje da dete konstruiše znanje kroz iskustvo na dosledan, smislen i celovit način.

➤ Orijentacija na dete

U svakoj oblasti obrazovanja onaj koji uči treba da bude u centru. Kako bi dete sticalo važna iskustva u ranom uzrastu, njegova individualnost, iskustvo, snage, prava i potrebe moraju da budu u centru pažnje. To znači razumevanje detinjstva/deteta i njegovih ili njenih interesovanja i zatim pružanje odgovarajućih iskustva kroz odnose koji pružaju podršku, bezbednu sredinu koja u isto vreme p(r)obuđuje radoznalost i nudi stimulatívne aktivnosti. Kada vaspitač ima sve ovo na umu u pripremama za vaspitanje i obrazovanje dece doći će do procesa učenja.

U publikaciji Škotske vlade „Insajt 28, Obrazovanje u ranom uzrastu: perspektive dobijene pregledom međunarodne literature dr Kristina Stiven (Stephen, 2006) komentariše da se u osnovi svih programa predškolskog vaspitanja i obrazovanja u Evropi i Severnoj Americi i različitim pedagoških pristupa predškolskom vaspitanju i obrazovanju nalaze neke zajedničke vrednosti i načela:

- ravnoteža između učenja koje inicira samo dete i vođenja vaspitača;
- prilike za decu da naprave smislene izbore u okviru ponuđenih aktivnosti;
- prilike za istraživanje kroz aktivno učešće;
- smena aktivnosti u malim grupama, celoj grupi i individualnih aktivnosti;
- igra kao primarni (ali ne i jedini) način učenja;
- odrasli koji pokazuju, pitaju, oblikuju, predlažu alternative i podstiču preispitivanje;
- sistematsko posmatranje učenja i ponašanja dece;
- aktivno ili iskustveno učenje;
- uvažavanje sposobnosti dece da rukovode sopstvenim procesom učenja i
- responsivni odnosi između dece i odraslih kao suštinska vrednost za učenje.

➤ Dinamičnost i razvojnost

Predškolski vaspitno-obrazovni program (koji može biti u formi detaljno razrađenog programa, osnova programa ili smernica), sa svojim shvatanjima deteta i detinjstva, kao i vaspitanja i obrazovanja dece ranog uzrasta, pruža neophodnu podršku vaspitno-obrazovnom radu. Smeštanjem programa u realni kontekst i polazeći od konkretne dece, uz pomoć samoevaluacije i evaluacije obezbeđujemo dinamičnost i razvojnost vaspitno obrazovnog procesa.

Kroz kontinuirano praćenje, posmatranje i vrednovanje učenja i ponašanja dece, vaspitači prepoznaju dečije iskustvo, potrebe i interesovanja, i koriste ih kao polazišta za učenje, kako bi osigurali da podučavanje bude zasnovano na kapacitetima koje deca pokazuju. Pažljivo i sistematsko praćenje, posmatranje i vrednovanje celokupnog procesa učenja i podučavanja takođe omogućava davanje odgovarajuće podrške deci, tako da vaspitno-obrazovni rad koliko god često je to moguće, podstiče svako dete da nađe nove izazove.

U procesu vrednovanja i samovrednovanja vaspitači preispituju i kritički se odnose prema sopstvenoj praksi kako bi bili sigurni da je ono što planiraju i pružaju odgovarajuće za konkretnu decu u datom kontekstu. Na ovaj način vrtić se razvija kao otvoreni sistem

1. Najbolji način da pripremite decu za odrasli život je da im date ono što im je potrebno dok su deca.
2. Deca su celoviti ljudi koji imaju osećanja, ideje i relacije sa drugima, i kojima je potrebno da budu fizički, mentalno, moralno i duhovno zdrava.
3. Predmeti kao što su matematika i umetnost ne mogu da budu odvojeni; deca uče na integrisan način a ne u okviru finih i urednih pregrada.
4. Deca najbolje uče kada im je data adekvatna odgovornost, dozvoljeno da greše, prave izbore i donose odluke, i kada su poštovana kao bića koja mogu samostalno da uče.
5. Istaknuta je važnost samodiscipline. Ovo je zaista jedina vrsta discipline koju vredi posedovati. Sistem nagrade je vrlo kratkoročan i ne funkcioniše na duge staze. Deci je potrebno da se njihov trud ceni.
6. Postoji vreme kada su deca posebno u mogućnosti da uče određene stvari.
7. Šta deca rade (pre nego ono što ne mogu da urade) je polazište vaspitanja i obrazovanja deteta.
8. Mašta, kreativnost, i razne vrste simboličkog ponašanja (čitanje, pisanje, crtanje, plesanje, muzika, brojevi, igranje uloga i pričanje) se razvijaju kada su uslovi za njihovo nastajanje povoljni.
9. Relacije sa drugim ljudima (i odraslima i decom) su od centralne važnosti u životu deteta.
10. Kvalitetno vaspitanje i obrazovanje proističe iz tri stvari: deteta, konteksta u okviru kog se odvija učenje kao i znanja i razumevanja koje dete razvija i uči.

Tina Brus, „Učenje kroz igru u ranom uzrastu“ (Bruce,2001)

DOSTUPNOST: jednako pravo i dostupnost svih oblika predškolskog vaspitanja i obrazovanja, bez diskriminacije i izdvajanja po osnovu pola, socijalne, kulturne, etničke, religijske ili druge pripadnosti, mestu boravka, odnosno prebivališta, materijalnog ili zdravstvenog stanja, teškoća i smetnji u razvoju i invaliditeta, kao i po drugim osnovama, u skladu sa zakonom.

DEMOKRATIČNOST: uvažavanje potreba i prava dece i porodice, uključujući pravo na uvažavanje mišljenja, aktivno učešće, odlučivanje i preuzimanje odgovornosti;

OTVORENOST: građenje odnosa sa porodicom, drugim delovima u sistemu obrazovanja (škola), zajednicom (institucijama kulture, zdravstva, socijalne zaštite), lokalnom samoupravom i širom društvenom zajednicom;

AUTENTIČNOST: celovit pristup detetu, uvažavanje razvojnih specifičnosti predškolskog uzrasta, različitosti i posebnosti, negovanje igre kao autentičnog načina izražavanja i učenja predškolskog deteta, oslanjanje na kulturne specifičnosti;

RAZVOJNOST: razvijanje različitih oblika i programa u okviru predškolske delatnosti u skladu sa potrebama dece i porodice i mogućnostima lokalne zajednice, kontinuirano unapređivanje kroz vrednovanje i samovrednovanje, otvorenost za pedagoške inovacije.

Zakon o predškolskom vaspitanju i obrazovanju (Službeni glasnik, broj 18/10.)

PITANJA ZA RAZMIŠLJANJE I DISKUSIJU

- ❖ *Preispitajte načela i principe koji su napred navedeni. Izaberite jedan ili drugi skup načela i razmotrite do koje mere su primenljivi u vašoj praksi?*
- ❖ *Šta biste mogli da vrednujete rukovodeći se njima? Zašto?*



DRUGI DEO: ŠTA JE SAMOVREDNOVANJE I ZAŠTO JE VAŽNO

Vrednovanje škola i obrazovnih ustanova nije nešto novo. Na međunarodnom planu, vrednovanje je fokusirano na odgovornost i delotvornost obrazovnih sistema u odnosu na izmerene ishode i povraćaje javnih investicija. Međutim, vrednovanje se sve više promovira kao mehanizam za razvijanje odgovornosti i unapređivanje prakse. Sve više se uvažavaju organizacije koje preuzimaju odgovornost za unapređivanje sopstvene prakse i kvaliteta pružanja usluga. U aktuelanom sistemu vrednovanja, školama i predškolskim ustanovama se pomaže da održavaju i razvijaju svoju dobrobit kroz kritičko preispitivanje i samovrednovanje. Takvo vrednovanje ohrabruje vaspitače da preispituju shvatanje kvaliteta u predškolskom vaspitanju i obrazovanju, kao i sopstvene uloge (kao pojedinca i kao dela kolektiva) u postizanju kvaliteta. Vrednovanje takođe pomaže vaspitačima da razvijaju znanje, razumevanje i veštine kako bi procenili svoju praksu u okviru konkretnog konteksta i u odnosu na to preduzeli konkretne korake da je učine boljom (vodeći računa o odnosu između namera i realnih posledica svog delovanja za učenje dece). Vaspitači koji su reflektivni praktičari prihvataju perspektivu drugog da bi što bolje razumeli i unapredili svoju praksu.

U prvom poglavlju knjige „Škole moraju da govore same za sebe”, profesor Džon Makbet (MacBeath, 1998.) kaže da je važno da školske zajednice imaju „visok nivo inteligencije“ i da znaju kako da koriste instrumente samovrednovanja i samounapređivanja. U ovim zajednicama postoji kolegijalno povezivanje radi razmene dobre prakse među praktičarima unutar i među različitim školama i ustanovama. Drugim rečima, dobre obrazovno-vaspitne organizacije imaju visok nivo samopouzdanja i samosvesti i na kraju postižu veću samostalnost: one znaju šta rade dobro; one takođe znaju i priznaju šta rade manje dobro; preduzimaju korake kako bi se bavile svojim nedostacima, i trajno su angažovane u procesima preispitivanja, pregledanja/procene, usavršavanja, razvoja i unapređenja svoje prakse.

Oznaka dobrog praktičara je da ona/on stalno uči i razvija svoju praksu. **Statičnost je nazadovanje: predškolske ustanove treba da budu zajednice koje uče i u kojima svi uče!** To ne znači da nema prostora za spoljašnje vrednovanje. U najboljim sistemima postoji i spoljašnje i unutrašnje vrednovanje (samovrednovanje), pri čemu je unutrašnje sistemski podržano.

Kao vaspitač ili rukovodilac u predškolskoj ustanovi možda ste često razmišljali o tome zašto radite ono što radite, zašto radite određene aktivnosti sa vašom decom, zašto koristite određene resurse a ne neke druge, da li su vaši pristupi delotvorni, ili da li su uopšte to najbolji pristupi koje možete da koristite. Vaši profesionalni instikti i iskustvo mogu vas ubediti da je vaš rad zadovoljavajući ili čak dobar, ali kako zaista znate da je vaša ocena tačna? Kako možete biti sigurni da se sva deca razvijaju i uče na način koji je najbolji za njih i koji zadovoljava njihove individualne potrebe? Kako ćete donositi odluke za dalji rad? **Dobri praktičari stalno preispituju** svoju praksu, i razvijaju profesionalno samopouzdanje jednostavno zato što nikad ne prestaju da uče, proširujući i usavršavajući svoje veštine. Na ovaj način oni takođe osiguravaju da njihova praksa zadovoljava potrebe konkretne dece sa kojom rade.

Važno je da razmislite kako biste odgovorili na pitanja u prethodnom pasusu. Ukoliko biste

(verovatno) odgovorili da bi se vaši odgovori menjali iz meseca u mesec ili od jedne do druge grupe dece...bili biste u pravu. Samovrednovanje je trajan i kompleksan proces, koji obuhvata mnoge komponente. Ovaj proces pomaže praktičaru i/ili rukovodećem kadru ustanove da preispita koliko je jasno ono što ustanova želi da postigne, koliko je uspešna u tome i šta je potrebno izmeniti u konkretnoj praksi ili opštem vaspitno-obrazovnom radu u okviru datog konteksta ili sklopa okolnosti. Samovrednovanje je stalno preispitivanje, razvijanje i usavršavanje konkretne prakse i veština praktičara.

Samovrednovanje se, kao što naziv implicira, sprovodi od strane samih vaspitača i zaposlenih jer oni najbolje poznaju decu sa kojom rade i kontekst u okviru koga rade. Pored toga, samovrednovanje treba da se sprovodi uzimajući u obzir okvir kvaliteta. Na taj način mogu da se izbegnu moguće distorzije koje su rezultat subjektivne introspekcije ili vrednovanje onoga što može lako da se izmeri, a ne onoga što je stvarno vredno i važno.

2.1. Svrha samovrednovanja

Dakle, krajnja svrha samovrednovanja je da deca dobiju najkvalitetnije moguće vaspitanje i obrazovanje; da je sredina podsticajna i bezbedna, i da se detetu pristupa na celovit (holistički) način vodeći računa o njegovoj dobrobiti.

Kao preduslov je potrebno osigurati da zaposleni kontinuirano uče, razvijaju i unapređuju svoju praksu i profesionalne kompetencije. Bez samoevaluacije i samovrednovanja se mogu razvijati rutine i ustaljeni načini rada, ali se ne stiču uvidi u sopstvenu praksu, ne mogu se razumeti dometi svojih delovanja i ne može se zaista razvijati praksa. „Iako svaki praktičar neminovno vrednuje i decu i sopstveni rad, spontane evaluacije ne moraju biti (i po pravilu nisu) uvek pouzdane, tačne i sigurne, niti automatski dovode do osveščivanja i samokorekcije u skladu sa uvidima” (OOPP², 2006). Dakle, neophodan je ozbiljan pristup samovrednovanju.

Samovrednovanje predstavlja **osnovu za kreiranje i usvajanje planova** (razvojnog plana predškolske ustanove i individualnih planova profesionalnog razvoja) na osnovu kojih se stvaraju promene.

Proces samovrednovanja u predškolskim ustanovama je pre svega koncentrisan na pregled kvaliteta procesa učenja, jer to je ono čime se predškolske ustanove bave. Dakle, samovrednovanje treba da bude pozitivan proces za decu, ali i da donosi koristi zaposlenima kroz podsticanje dobre prakse, pomaganje zaposlenima da prepoznaju sopstvene veštine i stručnost i omogućavanje zajedničkog učenja i profesionalnog razvoja.

Sam proces samovrednovanja nam **pomaže da bolje razumemo vrednosti** koje želimo da postignemo u praksi i, zauzvrat, da razjasnimo i redefinišemo kriterijume vrednovanja. Praćenje procesa samovrednovanja nam može omogućiti kritičke uvide koji su od suštinske važnosti ne samo za unapređivanje vaspitno-obrazovne prakse, već i za unapređivanje samog procesa samovrednovanja.

Kovi i Kar (Cowie and Carr, 2003) u članku „Posledice sociokulturnog pristupa proceni ustanova za rano vaspitanje i obrazovanje“ ističu da samovrednovanje:

² Opšte osnove predškolskog programa

- **doprinosi građenju zajednice koja uči** (povezivanje onih koji uče, vaspitača i porodica radi razvijanja zajednice onih koji uče i promovišu interakcije o učenju)
- može da **pomogne da se razvije kompetentnost** i kompetentni „učenici“ (prim. prev. termin učenici se ne odnosi na učenike u školama već na sve koji uče: decu, vaspitače, stručne saradnike, rukovodioce...)
- ilustruje i **podržava kontinuiranost u učenju**, i podržava gledište da je učenje neprekidan proces.

Kako bi proces bio uspešno sproveden u ustanovi, on mora da bude sistematičan; mora da uključuje sve zaposlene kao i decu, roditelje i lokalnu zajednicu. Proces takođe zahteva da zaposleni imaju zajedničko razumevanje i očekivanja od ustanove i njenog budućeg razvoja i da budu otvoreni i iskreni u proceni svog rada. Uspešno samovrednovanje je pronicljivo u svom fokusiranju i posmatranju, praćenju i proceni kvaliteta onoga što se pruža, i obezbeđuje informacije za buduću praksu i odluke. Iako vremenski okvir može da bude fleksibilan kako bi odgovarao potrebama ustanove, od najveće je važnosti da proces samovrednovanja **postane sastavni deo rada ustanove**.

Ključna uloga samovrednovanja je formativna (oblikujuća):

Samovrednovanje vodi promeni/razvoju prakse.

PITANJA ZA RAZMIŠLJANJE I DISKUSIJU

ZAŠTO DA VREDNUJETE SVOJU PRAKSU?

Ispod se nalaze neki od mogućih razloga za sprovođenje samovrednovanja. Prodiskutujte sa kolegama o svom odnosu prema tim razlozima. Koliko snažno vas motivišu da vrednujete svoju praksu? Koje biste još razloge naveli?

Pristupam samovrednovanju kako bih bolje razumeo/la svoju praksu:

- ❖ Koje su potrebe i interesovanja dece sa kojom radim? Sve dece? Grupe dece? Pojedinačnog deteta?
- ❖ Na koje načine se razlikuje moja sadašnja grupa od prethodne i kako to menja način na koji pravim planove za njihovo učenje?
- ❖ Kako su deca reagovala na nedavno učenje (budite konkretni); šta su deca zapravo naučila i u kakvom je odnosu to sa onim što sam nameravao/la i planirao/la?
- ❖ Da li treba da bolje razumem kako moja deca napreduju i uče tokom vremena?
- ❖ Na osnovu mog iskustva sa stvarnim situacijama u radu sa decom, šta me iznenađuje, šta me raduje, šta me brine, sa čim sam zadovoljna/zadovoljan i šta iz ovoga treba da naučim ...?
- ❖ Kako moju praksu posmatraju roditelji i članovi porodice ili članovi lokalne i šire zajednice...?

Pristupam samovrednovanju u cilju razvijanja/ unapređenja prakse:

- ❖ Mogu da obezbedim različitost iskustava i adekvatne prilike za celovit razvoj sve dece (procenom odluka koje sam doneo/la o pristupima, aktivnostima, promenama u okviru sredine, materijala itd.)
- ❖ Moja praksa odgovara potrebama i interesovanjima sve dece, roditelja i članova lokalne i šire društvene zajednice.
- ❖ Ja mogu da se razvijam kroz stručnu praksu i da doprinesem da ustanova ide dalje ka unapređenju.



2.2. *Samovrednovanje: šta ovaj proces obuhvata*

Proces samovrednovanja je fokusiran na kvalitet postojeće prakse, isticanje **onoga što je dobro, prepoznavanje nedostataka ili praksi koje je potrebno razviti**, kao i na izradu **plana u skladu sa ustanovljenim prioritetima za razvoj**. Samovrednovanje takođe uključuje **zajednički i lični plan profesionalnog razvoja zaposlenih** i vodi unapređivanju same ustanove.

Ovakav proces može se odvijati na nivou ustanove u celini, svakog od vrtića, rada vaspitača sa jednom grupom dece, ili rada nekog od zaposlenih (na primer individualnog vaspitača, ili stručnog saradnika).

Procena, praćenje i vrednovanje su sastavni deo godišnjeg i razvojnog plana ustanove. **Na nivou ustanove ili vrtića** može biti dogovoreno da se sistematično i fokusirano prati jedan aspekt rada u celoj ustanovi. Na primer, može se evaluirati neki aspekt vaspitno-obrazovnog rada i njegovi rezultati, koliko ustanova odgovara potrebama dece i porodica u konkretnoj lokalnoj sredini, koliko je inkluzivna, kakvo je rukovođenje u ustanovi... Može biti evaluiran bilo koji aspekt rada – ideje se mogu naći u dokumentu *Standardi kvaliteta rada predškolskih ustanova*, u prethodnim razvojnim planovima ustanove, ili polazeći od uočavanja problema u radu u konkretnom kontekstu (reakcije roditelja i sredine, zapažanja zaposlenih, promene u broju upisane dece...). Takvu samoevaluaciju može da inicira rukovodilac predškolske ustanove, tim stručnih saradnika ili grupa vaspitača. Dobro je da ustanova ima formiran tim za samovrednovanje, čija je prevashodna uloga u iniciranju i vođenju aktivnosti samovrednovanja u ustanovi /vrtiću. Na sastanku tima za samovrednovanje ili drugim redovnim sastancima zaposlenih, osim o predmetu samovrednovanja, biće odlučivano i o drugim bitnim elementima samovrednovanja: planu samovrednovanja i vremenskoj dinamici, načinu orgnaizovanja, učesnicima, metodama... Čuvajući beleške o održanim diskusijama i prikupljenim dokazima, rukovodioci i njihovi zaposleni postepeno stvaraju kolekciju dokaza, koje zatim mogu da analiziraju i koriste kako bi sproveli sveobuhvatnije vrednovanje koristeći neke repere ili pokazatelje kvaliteta iz šireg stručnog domena, u cilju potvrđivanja samog procesa.

Pojedinačni vaspitač ili grupa vaspitača učestvovalaće u ovako osmišljenom načinu samovrednovanja, zavisno od plana samoevaluacije ustanove i stepena svog angažmana u timovima na nivou ustanove. Ali, osim toga, oni mogu da **samoevaluiraju neki aspekt sopstvenog rada i nezavisno od samoevaluacije koja je organizovana na nivou ustanove**. Na primer, oni mogu da prate adekvatnost planiranih vaspitno-obrazovnih aktivnosti za decu u svojoj grupi, prihvaćenost pojedine dece u grupi, način korišćenja prostora i materijala u sobi, verbalnu i neverbalnu komunikaciju između dece međusobno i dece i njih samih... Izvor ideja za samovrednovanje i u ovom slučaju je raznovrstan (dokumenti standarda kvaliteta, iskustva i zapažanja u svakodnevnom radu, reakcije dece i roditelja...). I kada se radi o samoevaluaciji prakse pojedinog vaspitača, ona se obavlja sistematski i uz učešće drugih, te nije isto što i individualno razmišljanje o sopstvenom radu.

Uvek je korisno da kada opisujemo proces ili koncept objasnimo i šta on nije i kako se razlikuje od drugih sličnih procesa. Samovrednovanje je sistematičan i trajan proces kritičkog preispitivanja koji vodi ka odlukama i unapređenju. Dakle, samovrednovanje predstavlja **donošenje kvalitativnih procena, praćenje i izveštavanje**, kao i osnov za novi ciklus planiranja.

Samovrednovanje *nije* jednokratna procena kao što je test koji možemo da položimo ili ne, *ni* je samo izveštaj o tome šta ustanova radi ili šta nudi.

Iako će samovrednovanje neminovno biti oslonjeno na podatke, ono *nije* jednostavno kontrola onoga što može da bude kvantitativno prikazano; *ni* je jednostavna ček-lista koja utvrđuje šta postoji, a šta ne. Takva vrsta kontrole može da obezbedi pregled **stanja stvari** ali ne bi obezbedila opis i **tumačenje** koje proističe iz uvida zaposlenih, dece i celokupne predškolske zajednice.

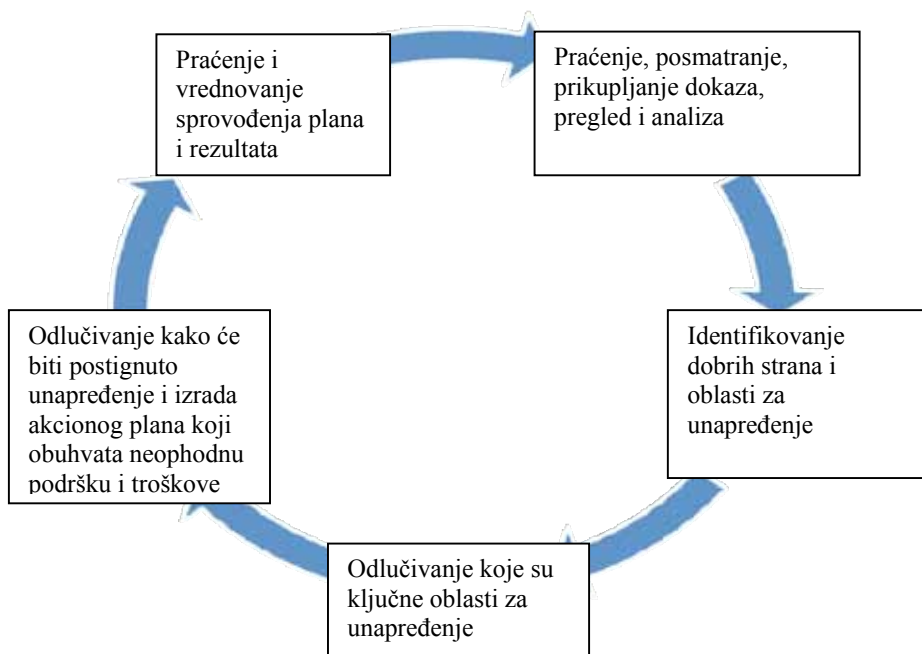
Samovrednovanje se razlikuje od istraživanja koje teži da otkriva i opisuje a ne mora da podstakne delovanje. Samovrednovanje je, naprotiv, proces koji stalno otkriva i koji vodi razumevanju i **aktivnostima koje za cilj imaju unapređenje prakse**.

Samovrednovanje je više od...	Samovrednovanje obuhvata:
<ul style="list-style-type: none"> ➤ opisivanja kvaliteta postojeće prakse 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ razumevanje postojeće i prošle prakse kao i kako je ona pozicionirana u stručnoj javnosti ➤ posedovanje odgovarajuće visokih očekivanja ➤ analiziranje a zatim isticanje onoga što je dobro ➤ identifikovanje i analiziranje nedostataka ili praksi koje je potrebno razviti, ➤ izradu plana daljeg delovanja
<ul style="list-style-type: none"> ➤ istraživanja koje ispituje hipotezu i predstavlja nalaze koji su zasnovani na kvantitativnim podacima; samovrednovanje je takođe više od ček-liste 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ preispitivanje podataka kada je to moguće, kvalitativnu analizu i tumačenje onoga što nam podaci govore ➤ procese koji vode tumačenju, odlukama i delanju u cilju unapređivanja
<ul style="list-style-type: none"> ➤ procene rada pojedinačnih vaspitača 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ preispitivanje rada pojedinačnog praktičara, zajednice praktičara i / ili rukovodećeg kadra ustanove, njihov zajednički angažman u presipitivanju i odlučivanju o aktivnostima unapređivanja kvaliteta rada vrtića / ustanove

<ul style="list-style-type: none"> ➤ jednokratne procene kao što je test koji „padnemo“ ili položimo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ sistematičan i kontinuiran proces kritičkog preispitivanja koji vodi ka odlukama i unapređivanju ➤ donošenje kvalitativnih ocena, kao i praćenje i pregled tokom određenog vremenskog perioda ➤ kontinuiran rad na razvoju prakse i profesionalnih kompetencija
<ul style="list-style-type: none"> ➤ individualne subjektivne introspekcije 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ zajedničke procene i preispitivanje sa kolegama, kao i decom, roditeljima i lokalnom zajednicom ➤ razvijanje zajedničkog shvatanja u smislu očekivanja i budućeg razvoja ➤ razumevanje konkretnih kontekstualnih faktora ➤ orijentisanje prema kriterijumima koji proizilaze iz naučnih saznanja o deci i vaspitanju, kao i civilizacijskih vrednosti i iskustva drugih (u zemlji ili na međunarodnom planu)
<ul style="list-style-type: none"> ➤ vrednovanja onoga što može biti izmereno 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ praćenje, razumevanje i procenu onoga što je vredno i značajno
<ul style="list-style-type: none"> ➤ ispunjavanje obaveze pisanja izveštaja 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ način rada koji donosi korist deci i podstiče profesionalni razvoj, ispunjenost i zadovoljstvo zaposlenih

2.3. Samovrednovanje: cikličan proces praćenja, analiziranja i razvijanja

Donja dijagram ilustruje procese samovrednovanja i unapređivanja u celini. Ovaj proces polazi od uočavanja problema u praksi i odlučivanja o tome šta će biti vrednovano – to može da bude „problematična oblast” ili može biti nova oblast ili novi pristup koji je uveden ili može biti oblast koja je jaka. Sledeći korak je sačinjen od sistematičnog praćenja i prikupljanja podataka, posle kojeg sledi analiza ovih podataka na osnovu koje ćemo bolje razumeti svoju praksu. Na osnovu takve analize, mogu da se donesu odluke o budućem radu, kao i tome šta će možda biti izmenjeno; ovi zaključci zatim mogu da pruže informacije za buduće planiranje. Aktivnosti i rezultati koji proizlaze iz ovih analiza će biti predmet novog vrednovanja.



Šema 1: Cikličnost procesa samovrednovanja

Ciklična priroda ovog procesa znači da:

- samovrednovanje više predstavlja samo jedan deo sveobuhvatnog kontinuiranog procesa koji se sastoji od aktivnosti planiranja i sprovođenja, nego odvojenu samostalnu aktivnost;
- samoevaluiramo kada sistematski pratimo neki aspekt rada (kroz posmatranja, beleške o radu, analiziranje rezultata rada);
- u procesu tumačenja podataka i donošenja odluka o budućem radu, postoji prostor za analiziranje prakse i njeno poređenje sa postojećim dokumentima, teoretskim znanjem i našim planovima i namerama kao i za sintezu podataka iz različitih izvora;
- promena i razvoj prakse su od suštinskog i kritičnog značaja za ovaj proces i
- ciklus planiranja, sprovođenja i vrednovanja jeste stalan, tako da je kraj ciklusa u isto vreme početak novog (deo neprekidne spirale), koji omogućava stalni razvoj prakse.

Takav ciklus treba da bude opšte svojstvo rada svakog vaspitača, drugih zaposlenih, i svakog vrtića i svake predškolske ustanove. U nastavku se nalazi kratak opis primera evaluativne aktivnosti kojim se naglašava cikličnost ovog procesa.

Primer konkretnog ciklusa samovrednovanja³

Kroz posmatranje dece tokom aktivnosti, vaspitač je primetio da su neki centri interesovanja manje popularni i manje privlačni od drugih. Počevši od ovog neformalnog zapažanja, vaspitač planira da u narednih nekoliko dana sistematično prati izbore dece – koliko dece koristi svaki centar, koliko provode vremena u svakom centru, šta rade; koje materijale koriste i šta ne koriste. Vaspitač se takođe fokusira na manje popularan centar i detaljno beleži zapažanja o ponašanju dece kada su u tom centru uključujući i to koliko ponuđeni materijali predstavljaju izazov za decu, kada njihovo interesovanje počinje da slabi i kakva vrsta intervencije je potrebna kako bi deca produžila svoju igru u okviru tog centra. Sumira i analizira dobijene podatke i tumači dovodeći u vezu sa onim što se u centrima nalazi. Analizirajući dobijene podatke zaključuje u kojim centrima se dešavaju relevantne aktivnosti, a koji se ne koriste. Na osnovu toga planira promene: razvijanje novih i “gašenje” nekih centara, promene materijala i uređenja u nekim centrima, vidljivo označavanje centara. Pri odlučivanju o promenama uzima u obzir različit stepen sposobnosti i napredovanja koje su deca postigla do tada. U narednom periodu ponovo evaluira aktivnosti u preuređenim centrima.

Prilog broj 1 sadrži primere ciklusa samovrednovanja u okviru rada vaspitača, stručnih saradnika i vrtića/ustanove uključenih u IMPRES projekat.

- Samovrednovanje vodi ka delanju/akciji.
- Proces može da bude započet bilo kojim korakom u okviru ciklusa.
- Samovrednovanje može da se sprovodi na bilo kom nivou; ono treba da bude deo pojedinačnog rada zaposlenih, kao i rada ustanove.
- Proces će obuhvatati prikupljanje dokaza iz različitih izvora, uključujući dokumentaciju; ono što je na kraju važno je napredak koji su postigla deca.
- Kraj jednog ciklusa je početak novog – proces je kontinuiran.

2.4. Proces kroz više detalja: posmatranje šire slike

Kada se sprovodi samovrednovanje na nivou ustanove, i uključuju svi zaposleni, dobro je izvršiti osnovne pripreme i vratiti se zajedničkom preispitivanju verovanja i vrednosti u vrtiću (vratite se na prvu grupu pitanja za razmišljanje i diskusiju).

Samovrednovanje nije „uradi sam” proces gde sklopite alat i pratite dato uputstvo. Predškolsku ustanovu čine ljudi i njihova motivacija, odnosi, procesi, uključujući proces učenja. Mi znamo da učenje ima više lica i da je najbolji način konstruisanja znanja kroz ljudsku interakciju. Učenje obuhvata socijalni i emocionalni razvoj kao i intelektualni, i pogoduje mu atmosfera u kojoj postoji interakcija sa drugim ljudima, koju odlikuje izazov ali i podrška.

³ Dati primer predstavlja opis procesa samovrednovanja u jednom od 15 vrtića IMPRES projekta

Predškolske ustanove, kao i sve obrazovne ustanove, nisu izolovane od prošlosti, sadašnjosti ili budućnosti; niti postoje samo radi promovisanja uspeha konkretne grupe dece koja su trenutno upisana. Ustanove prepoznaju šta je bilo ranije i na osnovu toga dalje grade svoja saznanja, doprinose dugoročnim ciljevima i očekivanjima dece koja su upisana u bilo kom trenutku, i one su centri vaspitanja i obrazovanja gde vaspitači i zaposleni usavršavaju i razvijaju svoje kompetencije. Predškolske ustanove su takođe i deo zajednice i predstavljaju resurs za zajednicu, ali i zajednica utiče na ustanovu. Ustanove su deo šireg sistema i imaju ulogu u razvijanju pravaca razvoja prakse predškolskog vaspitanja i obrazovanja kao i širenju novih ideja. U svemu ovome, ustanovi je potrebna mreža stručne podrške na lokalnom, nacionalnom i međunarodnom nivou, koji bi je stavljali pred izazove, ali joj i pomagali. Dakle, samovrednovanje je evolucioni proces, kroz koji se usmerava i upravlja promenom. Kao ljudska bića (bilo kog uzrasta) mi učimo na prirodan način; naši najznačajniji procesi konstruisanja znanja (učenja) su motivisani iznutra ali im je potrebno kritičko uvažavanje drugih i to, zauzvrat, uključuje poverenje, zajedničke vrednosti i profesionalnu otvorenost.

Procesu učenja pomaže ako učesnici prate sopstveni proces učenja/saznavanja, ako se u vrtiću neguje kultura uzajamnog pomaganja dece i odraslih i zajedničko rešavanje problema. Dečji vrtić, kao zajednica, uključuje i gradi mrežu delanja i odnosa u realnom vremenu i prostoru, sa programom koji se dešava između vaspitača i deteta, samih vaspitača, deteta i grupe vršnjaka. Takav vrtić karakteriše sklad između: programa (koji koncepcijom detinjstva koju promoviše utiče na veze koje se grade između vaspitača, dece, roditelja), propisa, postavljenih standarda kvaliteta, uloga vaspitača, roditelja i spoljašnjih evaluatora u postizanju kvaliteta. Zato u procesu samovrednovanja ne smemo da zaboravimo da je dete u realnom životnom kontekstu, kulturnom, socijalnom, porodičnom, i da je sam proces vaspitanja direktno uslovljen ovim kontekstom.



Razmislite i diskutujte sa kolegama o tome kako razumete karakteristike samovrednovanja:

- ❖ Koje karakteristike samovrednovanja (navedene u tabeli date na strani 20-21) odlikuje vaše razumevanje (leva ili desna kolona)?
- ❖ Na koji način je to reflektovano u vašoj praksi?
- ❖ Koje komponente samovrednovanja se već sprovode u vašoj ustanovi?
- ❖ Kako biste u praksi ostvarili što više odlika samovrednovanja?



TREĆI DEO: KAKO SE SPROVODI SAMOVREDNOVANJE

Ciklični proces praćenja, analiziranja i razvijanja (strana 21) može se razraditi kroz korake. U okviru svake faze ciklusa, oni koji su uključeni u proces treba da budu sigurni da su koraci koje preduzimaju u skladu sa njihovim potrebama, tako da su ponuđeni koraci samo orijentiri. To znači da koraci nisu nužno linearni i da će nekada biti potrebno vratiti se na neki od prethodnih. U ovom procesu, veoma važnu ulogu ima dogovaranje i zajedničko odlučivanje unutar tima za samovrednovanje.

Koraci u procesu samovrednovanja

Postignite saglasnost o vrednosti sistematičnog i redovnog vrednovanja.



Obezbedite atmosferu spremnosti za samovrednovanje.



Formirajte tim za samovrednovanje.



Izaberite fokus samovrednovanja:

- Odredite posebnu oblast koju ćete pratiti ILI počnite sa opštim posmatranjem vaspitno-obrazovnog rada na nivou ustanove⁴.
- U zavisnosti od izabranog fokusa, odlučite koje ćete aspekte rada pratiti i prema kojim kriterijumima prilikom samovrednovanja.



Napravite plan samovrednovanja:

- Dogovorite se o podeli uloga i odgovornosti
- Odredite kako će biti raspoređeno vreme i vremenske rokove, uspostavite vremenski raspored.
- Dogovorite se o veličini i prirodi uzoraka koje ćete istraživati.
 - Osigurajte da postoje dokazi/podaci.
- Odredite i usaglasite se oko postupaka i instrumenata koje ćete koristiti i angažujte se u istraživanju



Sprovedite plan samovrednovanja.

- Obezbedite aktivnu ulogu kritičkog prijatelja
- Osigurajte da su dokazi potvrđeni kroz nekoliko različitih izvora.



Počnite analizu rezultata; razmotrite :

- U čemu smo dobri?

⁴ Orijentiri mogu biti Standardi kvaliteta rada predškolskih ustanova, NPS 2012, Pravilnik o vrednovanju kvaliteta rada ustanova, Službeni glasnik br 9/2012.

- Šta se odvija kako treba?
- Za koje oblasti posedujemo najveću stručnost /ekspertizu?
- Šta možemo bolje da radimo?



Napravite izveštaj o samovrednovanju⁵ i donesite odluku koje su ključne oblasti za unapređenje .

- Odlučite da li imate potrebnu stručnost kako biste delovali u cilju unapređenja; u skladu sa tim raspodelite zaduženja.
- Izradite izvodljiv i vremenski određen plan unapređivanja; obuhvatite vaše ciljeve/ kriterijume uspešnosti i na koji ćete način saznati da li su oni postignuti.
 - Nabavite ili planirajte nabavku resursa koji su vam potrebni.



Sprovedite plan unapređivanja⁶.

- Pratite i vrednujte aktivnosti koje preduzimate.



Istaknite uspeh, i /ili se bavite nedostacima u radu kroz ponavljanje nekih od gore navedenih koraka.

3.1. Stvaranje odgovarajuće klime

Kada je samovrednovanje, kao i reflektivni mentalitet koji ide uz njega, ugrađeno u način funkcionisanja vrtića, to je očigledno na nivou konkretnih zaposlenih, samog vrtića, šireg nivoa ustanove, kao i obrazovnog sistema. Uspostavljanje i uvažavanje samovrednovanja kao načina na koji vrtić radi i razvija se podrazumeva jačanje samopouzdanja praktičara da istražuju svoju praksu, međusobno razmenjuju znanja (u okviru i van njihovih vrtića), i budu spremni na odmerene rizike u isprobavanju novih pristupa.

Kako bi se stvorilo okruženje koje neguje kulturu samovrednovanja, neophodno je:

- shvatanje predškolske ustanove kao **zajednice koja uči i razvijanje kompetencija za samovrednovanje** kroz inicijalnu obuku i profesionalni razvoj svih zaposlenih koji su od značaja za ovaj proces;
- da rukovodioci i stručni saradnici obezbeđuju da vremenski rasporedi i prioriteta zaposlenih omogućavaju njihov **zajednički rad** i da postoji odgovarajući prostor i resursi za sastanke;
- da svi zaposleni, a naročito rukovodioci i stručni saradnici, neguju saradnju, podstiču delotvornu

5 « Nakon izvršenog samovrednovanja, Tim za samovrednovanje sačinjava izveštaj o samovrednovanju. Izveštaj o samovrednovanju direktor podnosi vaspitno-obrazovnom, nastavničkom, pedagoškom veću, savetu roditelja i organu upravljanja ustanove. » (Pravilnik o vrednovanju kvaliteta rada ustanova, Službeni glasnik br 9/2012.) Primer Izveštaja o sprovedenom samovrednovanju možete naći u prilogu broj 9.

6 « Izveštaj o samovrednovanju sadrži opis i procenu ostvarenosti standarda kvaliteta rada ustanove, predlog mera za unapređivanja kvaliteta rada ustanove i način praćenja ostvarivanja predloženih mera. » (Pravilnik o vrednovanju kvaliteta rada ustanova, Službeni glasnik br 9/2012.)

komunikaciju, razvijaju strukture koje smanjuju izolaciju i stvaraju uslove za zajedničko učestvovanje u procesu donošenja odluka i razvoja strategija za unapređenje;

- da se **uvažava autonomija ustanove/vrtića**, da vaspitači nisu stalno kontrolisani i kritikovani, već da postoji poverenje po pitanju sprovođenja njihovih profesionalnih aktivnosti, da imaju **prilike da iskažu svoja mišljenja i učestvuju u svim odlukama** koje su od značaja za njihovu praksu;
- da postoji **koordinisano delovanje** i dosledan odnos prema samovrednovanju od strane svih relevantnih aktera (vaspitača, stručnih saradnika i direktora vrtića, zaposlenih u stručnim centrima, relevantnim ministarstvima i na fakultetima).

Kako bi samovrednovanje bilo posmatrano kao uobičajen deo svakodnevnog rada i polazište za dalje planiranje, donošenje odluka, profesionalnog razvoja zaposlenih i ustanove, neophodno je da sve zainteresovane strane u predškolskom vaspitanju i obrazovanju (na nivou obrazovnog sistema, pojedinačnih predškolskih ustanova i samih zaposlenih) podrže i razumeju samovrednovanje kao proces koji sprovode autonomni profesionalci.

Samovrednovanje nije odvojena i formalna obaveza, koja se često svodi na povremeno izveštavanje o rezultatima rada. Ono teško može da se sprovodi iza zatvorenih vrata radne sobe, već predstavlja delovanje predškolske ustanove kao zajednice onih koji uče - istraživača sopstvene prakse. Takav vrtić/predškolska ustanova pokazuje sledeće osobine:

- Pre svega, u takvim vrtićima se neguje **odgovornost prema radu i otvorenost za preispitivanje i promenu**. To znači da je klima u vrtiću takva da zaposleni ne pokušavaju da „kriju greške”, već o njima otvoreno diskutuju, kako bi iz njih učili, kako bi što bolje razumeli svoju praksu, otkrili kako je drugi doživljavaju i kako bi odredili šta je potrebno da preduzmu. Isto tako, zaposleni dele i ističu svoje uspehe; uče iz njih i sagledavaju koji aspekti mogu da se unaprede (individualni nivo).
- U takvim vrtićima, zaposleni razmenjuju iskustva, diskutuju i **razvijaju zajedničko razumevanje** vaspitanja i njegovih ciljeva, dečijeg razvoja i načina na koje deca uče, sopstvenih uloga i iskustva. Oni zajednički procenjuju svoje snage, potrebe i nedostatke u svom radu; otkrivaju šta žele da promene; izrađuju planove (prilog broj 4)⁷, prepoznajući snage koje svako od njih donosi, uloge koje su svakom pojedinačno zadate i načine na koje mogu da uče jedni od drugih. Drugim rečima, rade kao tim i imaju zajedničku viziju koja je stalno artikulisana i predstavlja referentnu tačku u njihovom radu. **Timski rad** zahteva određene kompetencije zaposlenih, ali podrazumeva i njihov kontinuirani razvoj (nivo grupe/vrtića).⁸

7« Godišnji plan samovrednovanja priprema Tim za samovrednovanje. Godišnji plan samovrednovanja donosi se na osnovu procene stanja u ustanovi i sastavni je deo godišnjeg plana rada ustanove. U godišnjem planu samovrednovanja definisan je predmet samovrednovanja koji predstavlja jednu ili više oblasti vrednovanja definisanih standardima kvaliteta rada ustanova (u daljem tekstu: predmet samovrednovanja), predviđene aktivnosti, vremensku dinamiku, nosioce i ishode aktivnosti, instrumente i tehnike samovrednovanja. » (Pravilnik o vrednovanju kvaliteta rada ustanova, Službeni glasnik br 9/2012).

8 Važeći Pravilnik o vrednovanju kvaliteta rada ustanova, predviđa da: « Tim za samovrednovanje ima najmanje pet članova, i to: predstavnika stručnih organa, saveta roditelja i organa upravljanja ustanove. Rukovodioca Tima za samovrednovanje biraju članovi Tima iz svojih redova. U radu Tima za samovrednovanje učestvuje i direktor ustanove. Tim za samovrednovanje obezbeđuje uslove za sprovođenje samovrednovanja. » (Pravilnik o vrednovanju kvaliteta rada ustanova, Službeni glasnik br 9/2012). Treba naglasiti da je posebno važno da članovi tima obezbede različite perspektive, i da u ovaj tim uđu ljudi koji su sami spremni i mogu i druge da pokrenu na preispitivanje, da neguju klimu sigurnosti i poverenja i da obezbeđuju ostale uslove koji su značajni za proces samovrednovanja.

- Vaspitači i drugi zaposleni u takvom vrtiću su razvili međusobno poverenje; oni se osećaju sigurno i uvažavano i svako od njih poštuje pojedinačne snage i mišljenja kolega. Međusobno razumevanje i poštovanje su od najveće važnosti kako bi zaposleni bili **otvoreni za različita gledišta i prakse**, kako bi mogli da daju iskrenu kritiku sopstvenih i tuđih doprinosa vaspitno-obrazovnom radu, odnosno kako bi **prihvatili samovrednovanje kao način samorazvijanja**. Ovakav kontekst će pomoći vaspitačima da razviju samopouzdanje, podstaći ih da aktivno pružaju podršku kolegama i zajednički uče. Samopouzdanje i odgovarajući (kritički) odnos prema sopstvenoj praksi se mogu negovati kroz manje grupe za zajedničko učenje i međusobnu podršku (nivo predškolske ustanove).

Ponekad se vaspitač nađe u situaciji da sredina u kojoj radi još uvek nije zrela za samovrednovanje. Ukoliko je takav slučaj, vaspitač ne treba da čeka da mu bude obezbeđeno obrazovanje ili društveni sistem u kojem je njegova pozicija visoko vrednovana i gde je atmosfera pogodna za samovrednovanje.

Neke preporuke za razvijanje klime za samovrednovanje:

- Pronađite nekoga (makar jednu osobu) koja je spremna da se sa vama upusti u „avanturu“, radite zajedno i međusobno se podržavajte,
- Počnite od preispitivanja sopstvene prakse i uloge (saznajte šta drugi misle o vašoj praksi, prikupite relevantne podatke, analizirajte aktivnosti i produkte dečjeg rada...),
- Budite otvoreni da vidite i jake i slabe strane sopstvene prakse,
- Odgovorite na pitanje koliko ste vi sami zadovoljni svojom praksom, koje vrednosti su u osnovi vašeg razumevanja kvaliteta u radu vrtića,
- Inicirajte i podstičite razvoj svoje prakse i doprinosite stvaranju konteksta koji će omogućiti da reflektivni mentalitet „pusti korene“ u vrtiću,
- Prikažite i drugima neka od vaših zapažanja.

Dobro je da negovanje klime poverenja i spremnosti na samopreispitivanje ne bude prepušteno spontanim naporima pojedinaca i postane predmet sistematske akcije na nivou vrtića. Kada vaspitač počne da se osnažuje sam će uvideti potrebu za daljim preispitivanjima, obrazovanjem, timskim radom (prilog broj 7)

I na kraju, poruka rukovodiocima:

- Tamo gde postoji izgrađeno poverenje, ljudi se osećaju slobodnijima da iskažu svoja mišljenja i komentare o aspektima rada koji su njima važni.
- Učesnici treba da se osećaju sigurno i da imaju poverenje jedni u druge, te je na rukovodiocima da procene da li će ili ne otkrivati konkretan izvor informacije.
- Potrebno je postaviti osnovna pravila, tako da fokus bude na pitanjima, a ne pojedincima, na tome šta i kako može da bude izmenjeno, i na preuzimanju odgovornosti, a ne proglašavanju krivice.



PITANJA ZA RAZMIŠLJANJE I DISKUSIJU

Razmatrajte sledeća pitanja⁹ koja će vam pomoći da procenite koliko ste vi i vaša sredina stvarno spremni za samovrednovanje. Zatim diskutujte o aktivnostima koje možete da sprovedete kako biste stvorili bolje okolosti.

- ❖ Koliko lako prihvatate promenu? Gde nalazite aktuelne primere koji pokazuju da su se neke stvari promenile na bolje u vašem vrtiću? Kakva je vaša praksa u tom smislu? Da li postoje rutine koje su uspostavljene i traju dugi niz godina koje se niko (uključujući i vas) ne usuđuje da promeni?
- ❖ Na koje načine su se promenili vaši pristupi i rad u vrtiću tako da odražavaju promene u lokalnoj zajednici i širem okruženju tokom poslednje decenije? U kojoj meri su se promenili u odnosu na najnovija naučna saznanja o vaspitanju i obrazovanju dece predškolskog uzrasta?
- ❖ Šta smatrate da su veoma važne vrednosti za predškolsko vaspitanje i obrazovanje? Koliko znate o vrednostima vaših kolega? Kada ste razgovarali o tome? Koliko ste voljni da razgovarate o svojim vrednostima i kada znate da one nisu potpuno iste kao one zvanično prihvaćene?
- ❖ Kako se osećate kada neko poseti vaš vrtić/ustanovu? Šta biste voleli da primete, a šta ne biste voleli da opaze?
- ❖ Koliko se dobrodošlo osećaju roditelji u vašem vrtiću / ustanovi? Da li ih pozivate da podele sa vama svoja gledišta i iskustva i da li ste spremni da ih čujete?
- ❖ Kako saradujete sa kolegama? Koliko često planirate da zajednički radite kako biste bolje razumeli potrebe i interesovanja dece ili izabrali programe za vaš profesionalni razvoj? Da li, na primer, planirate aktivnosti ili sredinu za učenje i korišćenje prostora na osnovu sistematičnog praćenja?
- ❖ Da li postoji uobičajeno vreme i mesto gde možete da diskutujete sa kolegama o stručnim pitanjima? Koliko je uobičajen timski rad na nečemu? Ko je deo vašeg tima? Da li postoje drugi ljudi koje bi trebalo da uključite u vaš tim?
- ❖ Koliko ste zadovoljni vašom pozicijom, ukazanim poštovanjem i poverenjem u vaš rad? Na koji način iskazujete vaše poštovanje prema kolegama, roditeljima i deci? Šta znate o tome kako oni doživljavaju vaš rad?
- ❖ Na koji način odlučujete šta treba da naučite u narednih nekoliko meseci? Šta ste istraživali u svojoj praksi? Da li ste diskutovali o vašim nalazima sa kolegama? Da li ste kao rezultat toga promenili nešto u svojoj praksi? Na kakve ste teškoće nailazili? Gde odlazite kada vam je potrebna pomoć?
- ❖ Na koji način doprinosite promenama u vašem vrtiću / predškolskoj ustanovi? Na koji ste način doprineli razvojnom planu vaše ustanove?
- ❖ Kada ste poslednji put inicirali sprovođenje promene ili upravljali njenim sprovođenjem? Kako / gde obično predstavljate drugima svoje mišljenje o aktivnostima u ustanovi? Kada ste poslednji put imali koristi od diskusija sa kolegama ili nešto naučili iz njih? Koje su odluke donete bez vašeg učešća, a na koje ste uticali i kako?
- ❖ Ko vam pruža podršku na poslu? Sa kim se možete da podelite svoje dileme i teškoće? Kako biste mogli da napravite tim za pružanje podrške?

⁹ Ponuđena pitanja mogu da se koriste na različite načine. Jedan od predloga tima IMPRES vrtića je da članovi tima za samovrednovanje od ponuđenih pitanja naprave upitnik za samoprocenu.

Još neka pitanja za rukovodioce i stručne saradnike:

- ❖ Kakav proces samovrednovanja već postoji? Kako zaposleni shvataju samovrednovanje? Da li su svi zaposleni (rukovodioci, stručni saradnici, i vaspitači) spremni da izvrše kritičku procenu svoje prakse? Ako ne, na koji način biste podstakli željenu praksu? Na koji način biste pomogli da samovrednovanje postane uobičajen aspekt predškolskog rada? Kako biste uključili što je više moguće zaposlenih?
- ❖ Da li organizacija vremena i prostora promoviše saradnju i timski rad? Da li postoje redovne i sistematično isplanirane prilike za razmenu iskustava i zajedničko učenje među zaposlenima? Na koji način doprinosite razvoju međusobnog poverenja, samopouzdanja, motivacije za kritičku refleksiju?
- ❖ Koliko uspešno prepoznajete najbolje praktičare, kreativne mislioce, one koji motivišu i podstiču, kao i zaposlene koji su zadovoljni sobom? Kako postupate u slučajevima manjkave/loše prakse?
- ❖ Koje nove kompetencije su potrebne zaposlenima ukoliko želimo da više kritički preispituju svoju praksu kao i praksu na nivou predškolske ustanove? Koja je njihova motivacija za samovrednovanje i profesionalni razvoj? Koji programi profesionalnog razvoja bi podstakli napredak? Na koji način se može doći do podrške i koja vrsta podrške je potrebna?

3.2. Početak sa krajem u vidu: biranje fokusa

Način na koji odlučujete šta ćete da samovrednujete će odrediti proces samovrednovanja koji ćete pratiti i koliko će svrsishodan biti vaš trud. Dakle, vrlo je važno da imate jasnu ideju šta želite da vrednujete i unapredite, kao i kakvo značenje za vaš dalji rad će imati rezultati tog procesa.

Neposredni razlozi za angažovanje u procesu samovrednovanja, pored zakonske obaveze, mogu biti različiti. Proces može biti započet zbog:

- vaših utisaka, posmatranja i želje da unapredite svoj rad;
- potrebe za kreiranjem novog razvojnog plana ustanove ili novog pristupa u načinu planiranja rada vaspitača;
- praktičnih razloga kao što je dobijanje rezultata prethodnog spoljašnjeg vrednovanja ili priprema za predstojeće spoljašnje vrednovanje.¹⁰

Međutim, bez obzira da li je samovrednovanje inicirano spoljašnjim zahtevom ili vašim potrebama, treba da bude vođeno saznanjem da će i zaposleni i deca imati koristi od ovog procesa.

¹⁰ Na osnovu Pravilnika o vrednovanju kvaliteta rada ustanova samovrednovanje se «vrši na osnovu analize:

- 1) evidencije i pedagoške dokumentacije ustanove, programa obrazovanja i vaspitanja, godišnjeg plana rada i razvojnog plana rada ustanove;
- 2) baze podataka u okviru jedinstvenog informacionog sistema prosvete i drugih izvora;
- 3) praćenja različitih aktivnosti;
- 4) prikupljenih podataka iz sprovedenih istraživanja u ustanovi;
- 5) efekata realizovanih aktivnosti u projektima;
- 6) razgovora, stručnih diskusija, sastanaka, rezultata sprovedenih anketa i drugih načina prikupljanja podataka.

Tim za samovrednovanje prikuplja i obrađuje podatke vezane za predmet samovrednovanja i vrši analizu kvaliteta predmeta samovrednovanja na osnovu obrađenih podataka. »(Pravilnik o vrednovanju kvaliteta rada ustanova, Službeni glasnik br 9/2012).

Kada se započinje proces samovrednovanja, verovatno je korisno preispitati tri pitanja:

1. Kakva je moja praksa (šta dobro radim, a šta bi trebalo da menjam)?

2. Kako i na osnovu čega to znam?

3. Šta treba da uradim da bi moja praksa bila bolja (ko i šta može da mi pomogne, koga mogu da konsultujem, šta mogu da uradim u datim okolnostima?)

Pravo samovrednovanje može da počne:

- pitanjem na koje želite da imate odgovor,
- praktičnim problemom koji želite da razumete i kojim želite da se bavite ili
- sagledavanjem svoje prakse u odnosu na Standarde kvaliteta rada predškolskih ustanova.

Potrebno je da u cikličan proces samovrednovanja (v. Šemu na str. 21) uđete polazeći od pitanja – problema za koji ste zaista zainteresovani. Zato najpre razjasnite koji je to problem i zašto vas on interesuje. Pitanje koje ćete postaviti ne treba da bude ono na koje može lako da se odgovori sa da ili ne, ili jednostavnim karakterisanjem prakse kao dobre ili loše.

Za početak, i u sredinama gde je samovrednovanje nov proces, možete izabrati pitanja koja su relevantna, ali manje stresna i lakša za unapređenje.

Pitanja koliko sredina u radnoj sobi/vrtiću podstiče učenje, ili koliko dobro je organizovano vreme i prostor koji je dostupan i slično, mogu da vam pomognu u posmatranju i istraživanju indikatora datih u okviru oblasti Vaspitno obrazovni rad, standard 1 – Fizička sredina podstiče učenje i razvoj u dokumentu *Standardi kvaliteta rada predškolskih ustanova*. Kasnije, kada se vaša samouverenost i iskustvo razvije, možete da prionete na dublja pitanja, uključujući one aspekte vašeg rada sa kojima ste nezadovoljni i teškoće koje smatrate posebno teškim.

U procesu fokusiranja na predmet samovrednovanja sledeće stvari mogu biti od pomoći:

- komentari kolega, dece, roditelja ili predstavnika lokalne zajednice;
- vaše beleške i zapažanja o radu i rezultatima aktivnosti dece tokom vremena;
- nova gledišta o predškolskom vaspitanju i obrazovanju, koja ste saznali preko seminara, nacionalnih i međunarodnih dokumenata koji uređuju predškolsko vaspitanje i obrazovanje; kao i
- ideje i novi pristupi proistekli iz vašeg svakodnevnog iskustva.

U cilju stimulisanja ovog procesa, mogu se koristiti postojeći oblici saradnje među kolegama, ali i posebni sastanci tokom kojih zaposleni mogu da razmenjuju svoja zapažanja o praksi, diskutuju o problemima, vrednostima, analiziraju dokumentaciju i dele svoja zapažanja o otkrivenim pitanjima. Rukovodioci i stručni saradnici mogu da igraju važnu ulogu u osiguravanju takvih oblika saradnje, ali oni mogu biti inicirani i od samih vaspitača.

Različita shvatanja o deci, predškolskom vaspitanju i obrazovanju, ulogama vaspitača i roditelja, vode ka različitim pitanjima na koje ćemo davati odgovore, različitim načinima

samovrednovanja i zaključcima do kojih ćemo doći u ovom procesu (u prilogu broj 2).

Veoma je značajno pažljivo izabrati i fokusirati se na određeni aspekt rada/problem i planirati samoevaluaciju u vezi sa njim. Kako ne možemo pratiti i menjati mnogo stvari u isto vreme, fokusirajmo se na aspekt koji će zaista dovesti do kvalitativnih promena. Na primer, izaberite jednu ključnu oblast iz Standarda kvaliteta rada predškolskih ustanova. Nakon toga, sa svojim kolegama odredite jedan standard u okviru te ključne oblasti koji želite da dostignete. To može da bude dobar početak.

Primer aktivnosti koja vam u ovom procesu može pomoći je **Drvo života**.

- Napravite drvo koje će predstavljati predškolsku ustanovu.
 - Odaberite nešto što najbolje radite u Vašoj ustanovi - napišite to na **crvenom lišću**,
 - Odaberite nešto što radite dobro - napišite to na **zelenom lišću**,
 - Odaberite nešto što biste mogli da promenite - napišite to na **žutom lišću**,
 - Odaberite nešto što morate da promenite - napišite to na **narandžastom lišću**.
- Kako izgleda Vaša predškolska ustanova/ Vaše drvo života? Šta biste želeli detaljnije da preispitate?



PITANJA ZA RAZMIŠLJANJE I DISKUSIJU

Ovde su neka pitanja od kojih vaspitač može da počne kada vrednuje sopstveni rad. Razmislite o njima i diskutujte sa kolegama kako su ova pitanja primenljiva na vaš svakodnevni rad? Pokušajte da potkrepite odgovore argumentima i dokazima.

- Kakva interesovanja i potrebe deca obično izražavaju? U kakvoj je to vezi sa njihovim ranijim iskustvima u vrtiću i šta to govori o praksi? Šta to znači za planove za dalji rad?

- Razmislite o aktivnosti koju ste planirali. Razmotrite koliko je ta aktivnost relevantna za različitu decu u vašoj grupi. Odredite kako aktivnost doprinosi celovitom razvoju različite dece. Šta konkretno očekujete da dete nauči/savlada kroz aktivnost i kako? Da li ste obezbedili priliku da deca prepoznaju i pričaju o onome što su naučila ili iskusila? Da li deca uče da prepoznaju svoje osobenosti i mogućnosti da ih razvijaju...

- Koje razlike postoje među decom ... u pogledu njihovih prethodnih iskustava, aktuelnih znanja i sposobnosti i onoga što bi mogli uskoro da razviju, njihovih navika, osećanja, stavova prema vrtiću ... Na koji način se ove razlike poštuju u praksi? Da li svako dete ima jednaku šansu za učenje i razvoj?



3.3. Uspostavljanje kriterijuma

U procesu samovrednovanja neophodno je osvestiti i razjasniti kriterijume koje ćete koristiti u proceni svog rada. Takvi kriterijumi treba da budu zasnovani na temeljnom razumevanju dečijeg razvoja i načina na koje deca uče, koncepcije predškolskog vaspitanja i obrazovanja, uloga vaspitača i širih društvenih vrednosti.

Mnoge zemlje, uključujući i našu, kao i mnoge stručne organizacije su izradile okvire i smernice koji određuju kriterijume kvaliteta i učinile ih javno dostupnim. Ovakvi dokumenti trebalo bi da podstaknu razumevanje i suđenje o praksi: o tome koliko su određene karakteristike kvaliteta prisutne, koji dokazi to potvrđuju i koliko je dosledan kvalitet vaspitno-obrazovnog rada. U različitim dokumentima se to radi preko standarda i indikatora, ili pitanja koja upućuju na preispitivanje i razmatranje prakse ili preko opisa/deskriptora koji su polazna osnova za razgovor i donošenje odluka.

Ovi kriterijumi mogu da pruže polazište za planiranje samovrednovanja. Važno je da se ni dokumenti ni ponuđena pitanja/indikator/deskriptori ne koriste kao ček-liste, već kao instrumenti podsticaja za preispitivanja i analize.

Dokument Standardi kvaliteta rada predškolskih ustanova (NPS, 2012 - prilog br. 3) pruža okvir od koga se može početi, posebno kada se koristi uz programski dokument. Na primer, u ključnoj oblasti *Vaspitno obrazovni rad* treći standard koji se direktno odnosi na vezu programa i programiranja, određen je kroz sledeće indikatore:

2.3. Plan vaspitno-obrazovnog rada grupe je osnova za optimalno napredovanje u učenju i razvoju deteta.

2.3.1. Ciljevi i zadaci su postavljeni u skladu sa podacima sistematskog posmatranja, uočenim interesovanjima, potrebama dece i vrednovanju vaspitno-obrazovnog procesa.

2.3.2. Planirani zadaci i aktivnosti uvažavaju različite stilove i forme učenja deteta.

2.1.3. Vaspitač planira sredinu za učenje vodeći računa o različitim tipovima aktivnosti i različitim izvorima sadržaja koristeći resurse lokalne zajednice.

2.3.4. Vaspitač planira ostvarivanje ciljeva vaspitno-obrazovnog rada na principima integrisanog učenja tokom čitavog dana.

2.3.5. U saradnji sa decom i roditeljima planiraju se različiti manji projekti, na nivou grupe, vrtića.

2.3.6. Programiranje vaspitno-obrazovnog rada je dokumentovano – dokumentacija je dostupna i koristi se.

2.3.7. U plan su integrisane jezičke i kulturološke specifičnosti dece u grupi.

2.3.8. Individualni obrazovni plan je integrisan u plan rada grupe.



PITANJA ZA RAZMIŠLJANJE I DISKUSIJU



Analizirajte dokumente koji su relevantni za praksu predškolskog vaspitanja i obrazovanja u Srbiji (Osnove predškolskog programa, Standardi kvaliteta rada predškolskih ustanova). Predlažemo da u cilju boljeg razumevanja kriterijuma za vrednovanje vaše prakse ili kao polazište za detaljno vrednovanje započnete diskusiju sledećim pitanjima:

- ❖ Kako razumete ideje i koje vrednosti možete da prepoznate u ovim dokumentima?
- ❖ Šta je vaš odgovor na njih? Koje ideje kod vas izazivaju sumnje? Koje su drugačije od onih koje ste iskusili kao dete? Koje su drugačije od onih kojima se vi rukovodite u radu? Koje ideje nameravate da usvojite u svojoj praksi? Zašto? Kako?
- ❖ Na osnovu prepoznatih vrednosti, definišite pitanja za vrednovanje jednog problema - aspekta rada koji ste izabrali (Koji indikatori pružaju osećaj osnaživanja (dece, vaspitača)? Koliko podstiču kritičko promišljanje i osmišljavanje programa i kako se to odražava u praksi? Kako i u kojoj meri utiču na kreiranje prakse? Koliko uvažavaju stvarnu participaciju dece i roditelja u osmišljavanju programa/projekata?
- ❖ Kako uvažavaju i podržavaju ciljeve i osnovne principe predškolskog vaspitanja i obrazovanja?
- ❖ Kako poštovanje indikatora može biti vidljivo u praksi? Kako znate da li ste uspešni u njihovom postizanju ili ne?

Budite iskreni i kritički refleksivni. Imajte u vidu da su formalno znanje i eksplicitne namere ponekad drugačije od onoga u šta verujemo i šta stvarno radimo. Pokušajte da kritički razmotrite i razumete svoje stavove ... zato što je to jedini način da razumete i razvijete svoju praksu.

U nastavku se nalaze primeri dokumenta okvira kvaliteta koje takođe možete koristiti kao povod za razumevanje sopstvenog odnosa prema kvalitetu i iniciranje procesa samovrednovanja.

U dokumentu „Dete u centru” (HMIE, 2007), okviru kvaliteta koji je izrađen u svrhu osiguranja kvaliteta u predškolskim ustanovama u Škotskoj (videti prilog broj 3), oblasti za procenu/ pregled su uređene kroz šest ključnih pitanja koja mogu da formiraju osnovu za unutrašnje vrednovanje ili samovrednovanje i koja se takođe koriste kao osnova za spoljašnju kontrolu. Na nijedno od ovih pitanja ne može da se odgovori sa „da” ili „ne” ili kroz skup statističkih podataka; svako pitanje zahteva kvalitativni odgovor.

- Koje smo ishode postigli?
- Koliko dobro zadovoljavamo potrebe zajednice našeg centra/ustanove?
- Koliko je dobro vaspitanje i obrazovanje koje pružamo?
- Koliko je dobro naše upravljanje?
- Koliko je dobro naše rukovođenje?
- Koji su naši kapaciteti za unapređenje?

Ova pitanja su dalje detaljno razrađena u dokumentu na način koji podstiče korisnike da dalje istražuju (videti prilog broj 3). Dokument dalje objašnjava da procenjivanje uspeha vrtića u odnosu na ova pitanja zahteva razmatranje ključnih faktora koji deluju na njih (neki od primera u trećem delu dokumenta će ilustrovati taj proces).

U Nacionalnom okviru kvaliteta za obrazovanje u ranom detinjstvu (Siolta, 2006), koji je izradio Centar za razvoj i obrazovanje iz Dablina, ponuđene su sledeće tvrdnje u odnosu na koje vrtići mogu da procene kvalitet svog rada. Ove izjave ne treba da izazovu jednostavan odgovor kao što je „slažem se” ili „ne slažem se,” već odgovor koji opisuje stepen do kog su izjave tačne kada je u pitanju nečiji rad. Na primer:

- Dete je aktivan činilac u svom razvoju kroz svoje interakcije sa svetom.
- Vaspitači pružaju deci prilike za igru, kao važan kontekst za učenje, razvoj i izvor radosti i zadovoljstva dece.
- Poštuje se i podržava uloga roditelja u vaspitanju i obrazovanju.
- Dosledno su obezbeđeni pozitivni, na poštovanje zasnovani odnosi.
- Pojedinačne potrebe i sposobnosti svakog deteta su prepoznate i podržavaju se; vrtići su jednako dostupni svoj deci i obezbeđuju aktivno učešće i dobrobit sve dece ranog uzrasta.
- Poštuju se različitosti kroz promovisanje osećaja pripadanja za svu decu; obezbeđena su bogata i različita iskustva koja podržavaju sposobnost dece da uviđaju vrednost društvene i kulturne različitosti.
- Sredina obogaćuje i proširuje razvoj i učenje deteta, stimuliše radoznalost i neguje samostalnost.
- Sredina promoviše dobrobit deteta, mogućnosti za uspostavljanje relacija sa odraslima i drugom decom koje se zasnivaju na poverenju.
- Vaspitači su kompetentni, kvalifikovani i spremni da preispituju svoju ulogu.
- Vaspitači međusobno dele znanje i razumevanje, jasno komuniciraju u timu, sa i među drugim stručnjacima koji rade sa detetom, i roditeljima.

3.4. Razrada pristupa i razvijanje tehnika i instrumenata koje ćemo koristiti

Predstojeći proces samovrednovanja se planira zavisno od problema/aspekta rada koji vrednujemo i kriterijuma za samovrednovanje. Predškolska ustanova treba da razvije procedure kroz koje će odlučivati o prioritetima, birati pitanja na koje će se fokusirati i postupke u samovrednovanju. Deo ovog procesa je formiranje i jačanje timova za samovrednovanje. Dobro je kada su članovi ovih timova ne samo iz različitih kategorija zaposlenih u predškolskoj ustanovi, već i roditelji i predstavnici lokalne sredine. Nije dovoljno samo formalno uspostaviti ove timove; oni treba redovno da rade na praćenju i analizi rada u ustanovi, a članovi tima treba da izražavaju svoja razmišljanja i ideje o radu u ustanovi.

Timski pristup planiranju vrednovanja će pomoći da se utvrdi šta je realistično i izvodljivo, da se proceni celokupna procedura vrednovanja i da se iz različitih perspektiva analiziraju prikupljeni podaci. To znači da treba da se odluči o načinu organizovanja, metodama i

procedurama praćenja, pokazateljima koji najbolje svedoče o praksi, o tome ko će u ovom procesu učestvovati i kakve će biti uloge različitih učesnika, koji resursi će biti korišćeni i koje instrumente ćemo razviti da bismo prikupili podatke.

Ukoliko se ovaj proces sprovodi na ozbiljan način, za njega treba da bude odvojeno dovoljno vremena. Vreme zaposlenih je najdragoceniji resurs u predškolskoj ustanovi, tako da je poželjno da se proces samovrednovanja odredi kao prioritet, planira unapred i na taj način se obezbedi neophodno vreme. Takođe je važno da se osigura da je količina odvojenog vremena dovoljna za diskusiju (u manjim i u većim grupama), jer će to obezbediti da zaposleni „imaju vlasništvo“ nad procesom samovrednovanja i da ono doprinosi njihovom profesionalnom razvoju.

Paralelno sa odvijanjem samovrednovanja na nivou ustanove, vaspitači ili male grupe vaspitača treba da počnu da prate i analiziraju svoju aktuelnu praksu i odluke koje donose u okviru nje (kako da uredi prostor, koje materijale da obezbede, koje aktivnosti sa pojedinačnom decom ili grupom dece da planiraju, šta treba sledeće da nauče i kako ...).

Kada planiramo metode vrednovanja, neophodno je:

- planirati proces tako da bude jednostavan i lak za sprovođenje, ali dovoljno relevantan i sveobuhvatan da možemo da saznamo ono što želimo,
- potražiti metod samovrednovanja koji najbolje odgovara konkretnom kontekstu i učesnicima,
- obezbediti učestvovanje svih relevantnih aktera: da svi oni imaju mogućnost da učestvuju u postupku donošenja odluka o procesu, razumeju svrhu aktivnosti vrednovanja, i da su informisani o planiranom procesu u celini,
- kreirati vrednovanje tako da osigura prikupljanje podataka na osnovu kojih će se moći suditi o praksi i odlučivati o budućim aktivnostima, promenama u radu, daljem učenju tako da dovede do kvalitetnog predškolskog vaspitanja i obrazovanja za svu decu.

Takođe je važno da se potpuno iskoriste stručnost, veštine i iskustvo zaposlenih u vrtiću i ljudi iz zajednice. U ovom procesu će biti vaspitača sa značajnim iskustvom ali i nekih koji imaju manje iskustva ali imaju energije, kreativnosti i želju za učenjem. Drugi će biti dobri u pokretanju diskusija ili upravljanju projektom, dok će ostali imati kapacitet da primene veštine iz drugih profesija ili oblasti rada. Proces ne treba da bude ograničen na one koji su na pozicijama upravljanja i rukovođenja. U okviru tima za samovrednovanje je važno imati nekog ko može da vodi evidenciju o donetim odlukama, zadacima koje je potrebno završiti i resursima koji će možda biti potrebni.

Pronalaženje ili razvijanje instrumenata koje ćemo koristiti u procesu samovrednovanja je deo ovog procesa (prilog broj 5). Kako? Na primer, ako ste se opredelili za jednu ključnu oblast, dobro pročitajte standarde u okviru nje i indikatore koji ih bliže određuju. Prodiskutujte u timu šta vam je sve potrebno da biste postigli određeni standard. Zatim probajte da procenite koji su vam instrumenti potrebni za istraživanje postavljenih indikatora.

Ukoliko ste se u okviru ključne oblasti Dečji razvoj i napredovanje opredelili da pratite napredak dece u razvoju i učenju možete da posmatrate detetov pristup u rešavanju određenog zadatka i na taj način da saznate koliko je taj zadatak težak ili lak za dete ili grupu dece

(instrument: anegdotski zapis ili beležnica – prilog broj 5). Takođe, pažljivim slušanjem dečjih razgovora i postavljanjem probnih pitanja vaspitači mogu da dobiju dodatne informacije o dečjem prethodnom znanju (instrument: Protokol posmatranja i beleženja aktivnosti dece - prilog broj 5). Verbalni aspekti pomažu vaspitačima da odluče kada da idu dalje, a kada da zastanu i posvete pažnju analizi. Neverbalni odgovori, kao što su neodobravanje (mrštenje, negodovanje...), klimanje glavom, zburjenost takođe obezbeđuju informacije o tome koliko dece razumeju zadatak. Dečji portfolio, takođe, pruža korisne informacije vaspitaču o dečjem radu, znanju i veštinama.

3.5. Vrednost kritičkog prijatelja

Postoji opasnost da bilo koja vrsta samo-procene ili vrednovanja, na individualnom nivou, ili nivou vrtića i ustanove, postane iskrivljena - previše subjektivna i stoga nepouzdana. To je obično tako kada postoji veliki pritisak da se postigne uspeh i veliko interesovanje javnosti, kao i kada je investirana značajna količina vremena i energije. Teško je videti sve odlike svoje prakse sam, za to je potrebna neka vrsta ogledala, odnosno perspektive drugih. U različitim fazama procesa samoevaluacije može nam, takođe, biti potreban neko ko će da nam pruži podršku, ohrabri nas da ne odustanemo od preispitivanja i razvijanja svoje prakse, smiri nas kada se uznemirimo ili uspaničimo, pomogne da sagledamo svoje planove na nov način, ili da bolje razumemo rezultate svojih aktivnosti. Uključivanje kritičkog prijatelja može da pomogne u tome.

Kritički prijatelj je osoba od poverenja koja pruža podršku i podstiče na preispitivanje.

Sam termin *kritički prijatelj* znači:

-da je to osoba koja nas poziva da sagledamo nešto iz drugačijeg ugla, iznosi svoje gledište koje može biti drugačije od našeg i predstavljati poziv **za kritičko preispitivanje**, ali i

-da je njegovo delovanje **od kritične važnosti za proces samoevaluacije**, jer on deluje kao partner, podržava, hrabri, pomaže i obezbeđuje da se odvija proces samovrednovanja, što je dragoceno uvek, a naročito kada je proces samovrednovanja u vrtiću novina.

Kritički prijatelj može da radi sa pojedinim vaspitačem, manjim timom ili timom za samoevaluaciju na nivou ustanove. To može biti neko iz vašeg vrtića, ili neko van ustanove, koga pozivate da vam pomogne u procesu samoevaluacije. I Vi možete da budete kritički prijatelj svojim kolegama!

Dobro je što kritički prijatelj može da bude neko sa iskustvom i stručnošću. Erik Eisner u „Prosvećenom oku” (Eisner, 1991, 1998) opisuje ovu stručnost/ekspertizu kao posedovanje osećaja za bitno - sposobnost da se vidi ono što je značajno, a u isto vreme spremnost da se prepoznaju i vrednuju pojedinačni uvidi i tumačenja onih koji su uključeni u proces.

Džon Makbet u knjizi „Škole moraju da govore same za sebe” (MacBeath, 1998) naglašava da kritički prijatelji, kako bi bili korisni, moraju da:

- poseduju adekvatno znanje i iskustvo u procesu vrednovanja obrazovnih ustanova
- budu u mogućnosti da upoznaju ustanovu i njen „karakter”

- budu pripremljeni da pomažu ustanovi da postavlja izazovna pitanja i ponude savet i podršku za bavljenje dobijenim odgovorima.

Isti kvaliteti važe i za kritičkog prijatelja u predškolskoj ustanovi. Ipak, bilo bi posebno korisno da sami zaposleni odrede vrstu podrške i saveta koje bi voleli da dobiju od kritičkog prijatelja. Na osnovu toga pozovite nekog sa kim se ne osećate neprijatno, ko će vam pružiti korisne povratne informacije i čijem mišljenju možete da verujete da vam bude kritički prijatelj.

U nastavku su navedene preporuke kritičkom prijatelju. Kako kritički prijatelj može da učestvuje u različitim fazama samoevaluativnog procesa i da bude pozvan da pomogne u različitim aktivnostima, zadržite se na onome što najviše odgovara Vama i konkretnoj situaciji. Ipak, ukoliko ste u ulozi kritičkog prijatelja, nastojte da uvažite osnovnu sugestiju: budite prijatelj i budite izvor novih perspektiva, jer kritički prijatelj treba da bude brižan, ali i da zna kako da omogući napredovanje u procesu samoevaluacije. To je veština koja se vremenom stiče.

Neke preporuke kritičkom prijatelju

Šta treba da radite

-Budite entuzijasta, imajte na umu zbog čega su Vas pozvali, budite usredsređeni i posvećeni svojoj ulozi u procesu samoevaluacije

-Pratite i ističite uspehe, pomozite da onaj ko je u procesu samoevaluacije uvidi svoje dobre strane, kao i da odluči o aspektima rada koje će menjati.

-Imajte na umu da zaposleni u vrtiću mogu da osećaju strah i da budu uznemireni jer će njihovo delovanje biti preispitivano, kao i da osećaju da nisu spremni za takav proces. Nastojte da prepoznate osećanja te vrste. Pažljivo slušajte, nastojte da razumete, prihvatite, ohrabrite i pomognete u suočavanju sa ovakvim osećanjima. Na taj način ćete doprineti građenju klime u kojoj zaposleni znaju da imaju podršku.

-Ako ste uključeni u rad tima, tragajte za jakim stranama individualnih članova tima i nastojte da pomognete da one budu korišćene u narednim koracima. Sagledajte tim kao vitalni resurs za proces samovrednovanja.

-Saznajte kako tim reaguje na teškoće i nastojte da ih ohrabrite i pomognete da ih savladaju.

-Smirujte tim kada je uplašen i kada počne da paniči u vezi sa procesom samoevaluacije, kako bi se svi osećali bolje i kako bi mogli da misle konstruktivno i da preduzimaju dalje korake u procesu samoevaluacije. Ostanite mirni i pomozite da se usredsredi na konkretne aktivnosti koje se mogu uraditi u daljem procesu.

-Budite partner i timski igrač.

-Postavljajte provokativna pitanja koja navode na preispitivanje, pozivajte na pogled iz „drugog ugla.“

-Budite stripljivi i osetljivi za potrebe i tempo pojedinih vaspitača, kao i celog tima za samovrednovanje. Prihvatite da im je nekada potreban odmor i vreme za asimilaciju novih ideja.

-Odlučite kada je pravo vreme da pozovete na vraćanje procesu preispitivanja i samovrednovanja i na koji način ćete to učiniti. Možete ponovo postaviti pitanja vezana za način rada, ili pitanja

koja doprinose razumevanju konteksta koji dovodi do neke uobičajene prakse ili ponašanja. Možete navoditi i na preispitivanje i razumevanje značenja pojedinih standarda i indikatora za praksu (Šta to tačno znači? Kako se to prepoznaje u praksi? Kako znamo da smo to ostvarili?...). Planovi samoevaluacije, akcioni i razvojni planovi takođe mogu biti podsetnik i podsticaj da se vrati procesu samoevaluacije kada dođe do stanke, ili da se krene u novi samoevaluativni ciklus.

Šta ne treba da radite

-Nemojte misliti da znate više, naturati svoje gledište kao jedino ispravno i nemojte da nastupate „sa visine“.

-Ne donosite zaključke prebrzo. Da biste razumeli kontekst, želje, namere i teškoće osoba s kojima radite potrebno je sistematsko praćenje tokom dužeg vremena.

-Nemojte da osuđujete. Ako iznosite gledište koje se može shvatiti kao kritika, budite posebno pažljivi. Pokušajte da razumete kako će oni koji su Vas pozvali doživeti to što ćete reći, a ne samo šta Vi želite da kažete. Neka se Vaše primedbe odnose na aspekte aktivnosti koje je moguće unaprediti, a nipošto ne na osobe. Stalno imajte na umu da Vi niste spoljašnji evaluator, već prijatelj pozvan da učestvuje u procesu samoevaluacije.

-Nemojte odgovarati na pitanja na koja bi bolje odgovorili sami članovi tima ili pojedinac u čijem procesu samovrednovanja učestvujete.

-Nemojte da preuzimate ulogu šefa.

-Ne budite nestrpljivi, ne požurujte i ne forsirajte proces, naročito ne u početku. Imajte na umu da je samoevaluacija proces koji traži vreme.

3.6. Skupljanje podataka

Vodeće načelo od koga se ovde polazi je opisano gore – važno je fokusirati se na nečemu šta je važno, a ne samo na onome što je lako merljivo. Aspekti predškolskog vaspitanja i obrazovanja koji su najvažniji, kao što je kvalitet učenja dece i razvoj i kvalitet podučavanja, su oblasti koje je najteže vrednovati.

Podaci koje je potrebno prikupiti će biti određeni fokusom samovrednovanja. Prikupljanje dokaza obično uključuje različite metode, obuhvata i kvantitativne i kvalitativne podatke.

Kvantitativni podaci, kao što su statistički podaci o stopi pohađanja ustanove ili upisane dece mogu da pomognu u stvaranju šire slike; upitnici o stavovima takođe mogu da pomognu i analiza rezultata može da pruži korisnu osnovu za dalje istraživanje.

Kvalitativni podaci, međutim, mogu da pruže bogatije polazište za analizu. Takvi podaci su potkrepljeni, u neposrednoj vezi sa konkretnom situacijom i ugrađeni su u sam kontekst. Oni mogu da pruže celovitiju i kompleksniju sliku. Osim toga, zato što su prikupljeni tokom kontinuiranog vremenskog perioda i idu dalje od kratkog prikaza toga kako stvari stoje, oni mogu da pomognu da dođemo do odgovora zašto i na koje načine su stvari takve kakve jesu i da budemo sigurniji u našem razumevanju šta se dešava i šta se dešavalo.

Glavni izvori takvih podataka treba da obuhvataju zapažanja i gledišta ljudi koji su blisko uključeni u rad vrtića, kao što su sama deca, roditelji, partnerske institucije, kao i zaposleni, i treba da budu organizovani u portfoliju vaspitača.

Šta bi portfolio vaspitača mogao da sadrži:

Beleške o razgovorima (sa decom, kolegama, sa sastanaka...),

Zapažanja kolega, roditelja, mentora, saradnika, savetnika...

Dnevnički zapisi, anegdote, beleške, eseji (o sebi, o kontekstu, reakcijama dece...)

procene dokumentacije,

opise sopstvene delatnosti u kojima smo posebno uspešni, kao i onih koje planiramo da menjamo i razvijamo,

korisnu literaturu ili izvode iz literature,

Deca mogu da pruže pronicljive i vredne komentare o učenju koje doživljavaju, u čemu uživaju i šta vole da rade. Među načinima da saznate šta deca misle su: razgovori u malim grupama, slušanje dece dok se igraju i razgovori koje imate sa njima dok im pomažete da pričaju o onome što rade ili uče ili šta smatraju teškim.

Roditelji, naravno, imaju jedinstveno iskustvo sa svojom decom i imaju uvide u reagovanja dece na vrtić, njihov napredak i razvoj tokom vremena. Oni, takođe, mogu da komentarišu o tome kako oni doživljavaju vrtić / ustanovu, koja su njihova očekivanja, koji je odnos između tih očekivanja i iskustva koje imaju, koju vrstu učešća i partnerstva bi voleli da razviju sa vaspitačima. Njihova gledišta možete saznati kroz neformalne svakodnevne kontakte, kroz upitnike ili intervjuje (ovakva mala istraživanja možete sprovesti tokom ključnih momenata u godini, tokom prazničnih perioda ili posle određene teškoće), sastanke, radionice, prateći zajedničke aktivnosti. Neki roditelji će čak biti voljni, da tokom kratkog vremenskog perioda, vode dnevnik o tome kako dete u kući primenjuje nešto što je naučilo u predškolskoj ustanovi.

Odlike prakse mogu da se otkriju i zapaženi nedostaci u praksi mogu da se dodatno istraže i kroz analizu pisane dokumentacije (grupnih i individualnih planova zaposlenih i planova ustanove, zapisnika sa sastanaka i sl), imajući u vidu, naravno, da ono što je zapisano nije uvek i ono što se dešava u praksi. U boljem razumevanju prakse može se koristiti i njeno upoređivanje sa pravilnicima i propisima, savetodavnim materijalima i vodičima.

Prikupljanje podataka na kojima se zasniva vrednovanje može se učiniti izvodljivijim kroz ispitivanje uzorka (na primer, možemo da prikupimo podatke samo iz nekih vrtića, a ne iz svih vrtića u ustanovi, ili da pratimo neki aspekt rada jednog dela vaspitača, da pratimo ponašanje dece samo u jednom delu dana...) Svi koji su uključeni u proces samovrednovanja treba da se dogovore o prirodi i obuhvatu uzorka. Takođe je korisno proveriti snagu dokaza kroz triangulaciju: proveravanje podataka iz jednog izvora upoređujući ih sa podacima iz drugog i trećeg izvora (na primer upoređujemo podatke dobijene posmatranjem, sa podacima dobijenim kroz ispitivanje mišljenja dece i mišljenja roditelja).

Delotvornost rada vrtića (u smislu zadovoljavanja potreba onih koji uče) potrebno je razmatrati uz učešće zaposlenih, dece i roditelja. Slično tome, uspesi i napredovanje vrtića treba da budu prosuđivani na osnovu analize procesa vaspitanja i obrazovanja, kao i na osnovu njihovog

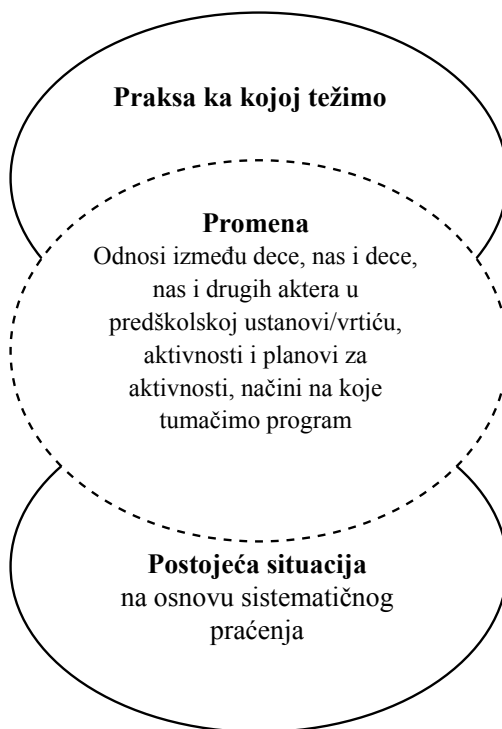
doprinosa učenju i razvoju dece. Procenjivanje vaspitno-obrazovnog rada iz ovakvih uglova će obezbediti istinitiju i uravnoteženiju sliku stvarnog vaspitanja i obrazovanja u vrtiću / ustanovi.

3.7. Kako koristimo podatke?

Prikupljanje podataka je samo jedan od koraka. Analiza podataka, upoređivanje različitih podataka i podataka iz različitih izvora, njihovo interpretiranje u okviru relevantnog konteksta (sredina u predškolskoj ustanovi, društveni kontekst, programski dokument, prethodno iskustvo, naše namere), su neophodni koraci u odgovarajućem tumačenju i razumevanju značenja dobijenih podataka i načina na koji sve to govori o kvalitetu same prakse.

Tek kada razjasnimo karakteristike postojeće prakse, na jednoj strani, i onoga što želimo da unapredimo u našoj praksi na drugoj strani, postoji prostor da delujemo ka praksi kojoj težimo (videti šemu 2).

Razumevanje odnosa između postojeće vaspitno-obrazovne prakse i prakse ka kojoj težimo može da nas vodi ka odlukama o modifikovanju različitih aspekata prakse kao i načinima koji mogu da vode ka promenama. Promena na nivou vrtića / ustanove zahteva ozbiljan timski pristup planiranju promene i izradi akcionog plana (prilozi broj 6 i 7.). Samovrednovanje zahteva da učesnici diskutuju o tome šta je naučeno o postojećoj praksi i šta je naučeno o samom procesu samovrednovanja (prilog broj 8.). Ovo „pričanje priča” o praksi i razgovori, doprinosi učenju „u hodu”.



Šema 2: Planiranje promene



PITANJA ZA RAZMIŠLJANJE I DISKUSIJU

Razmotrite samovrednovanje koje ste sproveli nedavno...

- ❖ Šta ste hteli da vrednujete i zašto? Koliko ste bili precizni u definisanju vaših ciljeva za unapređenje; konkretno kakva unapređenje ste želeli da vidite u učenju i razvoju dece?
- ❖ Koje vrednosti su bile polazište za vaš pristup i koji kriterijumi kvaliteta su uticali na vaše vrednovanje?
- ❖ Koliko su bili sveobuhvatni vaši izvori podataka; da li su dokazi prikupljeni iz različitih izvora i razmotreni iz različitih perspektiva?
- ❖ Kako ste tumačili podatke? Ko je učestvovao u tumačenju podataka? Šta ste zaključili?
- ❖ Na koji način ste planirali dalji rad? Šta ste preduzeli?
- ❖ Šta ste naučili kroz ovaj proces samovrednovanja? Šta ste izmenili u svojoj praksi?

ČETVRTI DEO: KAKO PROCES MOŽE DA SE ODVIJA – ILUSTRACIJA

Ono što sledi je ilustracija toga kako proces može da se odvija - koraka u okviru procesa, opisanih na jednom primeru samovrednovanja. Mnoga pitanja o kojima će biti reči mogu da se postave i u drugim situacijama samovrednovanja, a način na koji se tim pitanjima ovde bavi može biti smernica za samovrednovanje različitih aspekata rada, u datim okolnostima.

4.1. Pregled i vrednovanje kvaliteta dečjeg učenja

Inicijalni koraci

Pretpostavićemo, u svrhu ovog primera, da ste već sproveli opštu procenu vaspitno-obrazovnog rada na nivou ustanove, i da su neki od zaposlenih sa dugogodišnjim stažom u vašoj ustanovi, tokom diskusije, izrazili mišljenje da *sadašnja deca i deca koja su napustila vrtić prethodne godine, nisu generalno izgledala samouvereno kao ona u prethodnim godinama*. Pretpostavićemo i da su u prethodnom radu vrtića stvorene osnove kako bi se obezbedilo da su zaposleni spremni i voljni da se angažuju u procesu samovrednovanja.

Takođe ćemo da pretpostavimo da je opšta procena na nivou ustanove započeta tako što su zaposleni popunili upitnik u okviru kog su odgovorili na sva pitanja (str. 24 i 25) i da je postignut konsenzus da bi bilo važno da se izvrši detaljnije istraživanje načina na koji deca uče. To nije nešto što se ranije radilo u ustanovi/vrtiću, ali zaposleni misle, i u pravu su, da je to pitanje koje je u samom centru suštine postojanja vrtića i da sprovođenje procesa u cilju

dobijanja odgovora na to pitanje, može biti korisno za profesionalni razvoj zaposlenih. *Problem je u tome što postavljanjem samog pitanja, „Koliko su samouverena deca kada napuste našu predškolsku ustanovu/vrtić”, postavljamo još jedno pitanje: odakle treba da počnemo?*

Ukoliko se vratimo na korake u procesu samovrednovanja (strane 24 i 25), sledeći korak, pošto smo doneli odluku o pitanju na koje želimo da se fokusiramo, je vršenje istraživanja u vezi sa pitanjem ili aspektom rada i, zatim, određivanje plana praćenja i posmatranja i instrumenata koji će se koristiti.

Šta mislimo kada kažemo „samopouzdanje” ili „samopouzdanost dete”?

Kada razmišljamo o učenju dece, od pomoći za proces je da počnemo da gledamo sve elemente vaspitno-obrazovnog rada koji mogu da utiču na učenje dece. Do ovih elemenata možemo da dođemo kroz diskusije, ili možda vredi pogledati neke od već izrađenih i izdatih dokumenata okvira kvaliteta (iz Srbije ili iz drugih sredina) kako bismo videli o čemu su već razmišljali drugi stručnjaci. Međutim, pre nego što dođete do te tačke, potrebno je preispitati šta vi podrazumevate pod „samopouzdanjem”. Suštinski to znači da su deca sigurna u znanje koje su stekli, da ga primenjuju u novim situacijama i da su sigurna u sam proces učenja; da su radoznala i motivisana da isprobaju nove stvari kroz kreiranje, istraživanje, rastavljanje i građenje stvari. Slede druga pitanja koja pomažu da se koncept dalje istraži:

- ❖ *Da li je to, na primer, verbalno samopouzdanje, društveno samopouzdanje ili nesamopouzdanost/ snebivanje u realizaciji novih stvari /radu sa novim stvarima?*
- ❖ *Da li je očiglednije u jednoj oblasti kurikuluma nego drugoj – ili u jednoj situaciji više nego drugoj ili sa jednim zaposlenim nego drugim?*
- ❖ *Kako ili gde i od strane koga se iskazuje nedostatak samopouzdanja – da li je od strane određene uzrasne grupe? Od strane grupe jednog pola? Ili oba?*
- ❖ *Kakva je razlika između onoga što jeste i šta želimo da vidimo?*
- ❖ *Kako bi naša očekivanja izgledala u praksi – da li je to tačno za svu decu ili samo za najспособniju?*
- ❖ *Da li su naša očekivanja realistična? Kako to možemo da znamo?*
- ❖ *Šta zaposleni u školama koje primaju decu iz predškolske ustanove imaju da kažu?*

Iako možda nećemo moći da odgovorimo na sva pitanja u ovoj fazi, i nijedno od njih nema samo jedan tačan odgovor, sam postupak njihovog postavljanja i diskusije o njima vodi nas u svet važnog stručnog preispitivanja i razvoja. Ova pitanja od nas zahtevaju da počnemo da razmišljamo o tome kakva želimo da budu deca kada sa šest i po godina napuste našu predškolsku ustanovu - ali ne u smislu liste koja u fragmentima navodi ono što mogu da urade, već više u smislu njihovog celokupnog ličnog, društvenog i emocionalnog razvoja, komunikacije i jezika, razmišljanja, sposobnosti za rešavanje problema, njihovog znanja i razumevanja sveta oko sebe, njihovog fizičkog razvoja i njihove kreativnosti – ukratko u smislu razvoja njihovih kompetencija. Svakako da gore navedena pitanja mogu da budu primenljiva na kurikulum u celini, ili se mogu koristiti i u praćenju jedne oblasti rada. Ispitivanje samo nekih oblasti vaspitno-obrazovnog rada takođe može da bude način da proces vrednovanja bude izvodljiv.

U svrhu ovog fokusa, bilo bi možda praktično da se koncentrišemo na najstariju grupu dece (odnosno decu u grupi koja odlazi iz predškolske ustanove), da odredimo decu koja deluju

najnaprednije (ili ukupno ili u odnosu na nešto u čemu su приметно naprednija) i da proverimo da li se pred njih dovoljno stavljaju izazovi, i šta je to što čini da oni budu ispred svojih vršnjaka. Takođe, vredi sprovesti istu mini analizu, ali za najmanje naprednu decu. Na osnovu ovoga ćemo zatim biti u mogućnosti da sagledamo one koji su u sredini i tako dođemo do profila napretka za konkretnu grupu. Koristi od ovog procesa zavise od toga kako ćemo upotrebiti informacije koje dobijemo. Preispitujući svoje postupke možemo doći do zaključka da težimo da pripremamo aktivnosti na osnovu napretka koji su učinila najmanje napredna deca, ili na osnovu srednje grupe, ili da u svaku aktivnost ugrađujemo dovoljno izazova za svu decu. U zavisnosti od toga, različitim ćemo postupati.

4.2. Koji elementi najviše utiču na dečije učenje?

Rekli smo ranije da bi bilo korisno odrediti sve elemente vaspitno-obrazovnog rada koji imaju uticaj na učenje dece. Diskusija o samopouzdanju i njegovom značenju je trebalo da pomogne u podsticanju grupe na razmišljanje. U daljem procesu imamo na umu izneta mišljenja, kao i neka saznanja o ključnim faktorima koji utiču na dečije učenje. Takvi su faktori:

- *kvalitet pruženih prilika za učenje:*
 - o *koliko su prilike odgovarajuće u smislu interesovanja dece i njihovih prethodnih znanja i sposobnosti*
 - o *planiranje i očekivanja vaspitača*
 - o *kvalitet dokumentovanih /evidentiranih opažanja vaspitača i na koji način ona vrše uticaj na planiranje*
- *ravnoteža između samostalnosti dece i usmeravanja koje sprovodi vaspitač*
 - o *prilike za decu da iniciraju sopstveno učenje, da samostalno rade u malim grupama i da vrše izbore*
 - o *prilike za decu da pričaju o onome što rade, postavljaju pitanja i odgovaraju na pitanja, da objašnjavaju i diskutuju ili nude razloge*
- *kvalitet intervencija koje vrši vaspitač*
 - o *ispitivanje, oblikovanje i pokazivanje na razborit način,*
 - o *predlaganje alternativa, predstavljanje „šta ako” situacija*
- *etos ustanove / vrtića*
 - o *deca se osećaju bezbedno, sigurno i opuštano*
 - o *postoji međusobno poštovanje*
 - o *zaduženja u sobi/okruženju učionice/ se dele*
- *kvalitet sredine za učenje*
 - o *stepen pripadanja koji osećaju deca*
 - o *nivoi podsticaja i interesovanja*
 - o *mogućnosti za tihe i individualne kao i grupne aktivnosti*
- *saradnja sa roditeljima*

- o otvorena komunikacija između zaposlenih i roditelja na temu dece
- o prilike za roditelje da budu uključeni

(Možda ćete želeći da se vratite na listu vrednosti i načela navedenih u predhotnom poglavlju ovog vodiča).

Alternativa procesu izdvajanja ovih elemenata kroz diskusije, je konsultovanje nekog od dokumenata okvira kvaliteta koji su široko dostupni (škotski, „Dete u centru” ili okvir kvaliteta Severne Irske – „Zajedno ka unapređenju” ili srpski Standardi kvaliteta rada u predškolskim ustanovama). Takvi dokumenti imaju mnogo toga zajedničkog.

Vrednovanje dečjeg učenja obično obuhvata sledeća pitanja:

- **Kako je kreiran i kako se sprovodi kurikulum i koliko odgovara potrebama i interesovanjima dece?** (Kurikulum ovde obuhvata sve što ulazi u stvaranje procesa konstruisanja znanja kroz iskustvo dece u vrtiću, bez obzira da li jeste ili nije zasnovano na spoljašnjem ili zakonski obaveznom programu)
- **Kvalitet vaspitavanja i podučavanja – koliko usvojeni pristupi odgovaraju različitim grupama dece i koliko vaspitači koriste raznovrsne pristupe u svom radu?**
- **Da li zaposleni imaju odgovarajuća očekivanja po pitanju toga šta deca mogu da rade, šta znaju i šta razumeju?** Da li se očekivanja vaspitača menjaju tokom godine u skladu sa razvojem i napretkom dece? Da li dovoljno uzimamo u obzir individualne razlike?
- Blisko povezano sa svim ovim je kvalitet odnosa u vrtiću, **koliko dobro zaposleni vode brigu o svoj deci**, na koji način razumeju i staraju se o individualnim ličnostima i potrebama i u kojoj meri se svako dete oseća prijatno i opušteno.
- Svako preispitivanje očekivanja će neminovno dovesti do pitanja o proceni i vođenju dokumentacije/dokumentovanju, **na koliko sistematičan način pratimo napredak dece i kako koristimo informacije.**
- Svako dete ima jedinstvene odnose sa svojom porodicom i naravno, njihove majke i očevi (ili drugi značajni staratelji) su njihovi prvi učitelji. Bilo koje vrednovanje dečjeg učenja mora neizostavno da razmotri **koliko dobro predškolska ustanova / vrtić gradi partnerstvo sa porodicom a svakako i širom zajednicom.**

Ukoliko počnemo proces koristeći bilo koje od ovih pitanja, i ukoliko smo jasno postavili krajnji cilj i posedujemo motivaciju da do njega stignemo, vrednovanje će krenuti napred i steći ćemo korisne uvide i sistematičnost u radu. Izuzetno je važno da ne dopustimo da proces postane nefleksibilan, kroz praćenje unapred fiksno postavljenih koraka (možda ćemo promeniti redosled, ili ugraditi sasvim novu komponentu). Proces treba da bude energičan i dinamičan, usklađen i skrojen za jedinstvenost konkretne situacije, prilagodljiv - zavisao od onoga što se uči, i da je njegovo sprovođenje motivisano željom za napredovanjem.

Hajde da probamo da potražimo odgovor na neka od gore navedenih pitanja. Sva pitanja su otvorena; nijedno nije zatvorenog tipa. Svrha je u potvrđivanju stepena do kog je neki element programa ili vaspitno-obrazovnog rada delotvoran; ova pitanja ne dozvoljavaju jednostavne „da” ili „ne” odgovore.

4.3. Proces počinje od postojeće prakse: planiranje koje vrše vaspitači

Analiza postojeće prakse je dobra osnova za početak procesa, jer će pomoći u fokusiranju na ono što vaspitači i zaposleni pružaju. Može se, na primer, poći od preispitivanja prethodnog procesa **planiranja, kako bi se došlo do podataka na osnovu kojih ćemo dalje planirati aktivnosti za svaku grupu dece**. Ponekad se planovi ne realizuju, ili realna praksa izgleda malo drugačije od onoga što je bilo zamišljeno i nameravano. Kako bismo bili sigurni da smo to uzeli u obzir, možda bi bilo najbolje retrospektivno posmatrati planiranje i pozvati zaposlene da rastumače svoje planiranje u smislu:

- uočavanja stavova dece prema aktivnostima
- procene kako su aktivnosti odgovarale različitim grupama dece i zašto, a ne šta je generalno bilo najuspešnije i šta je bilo najmanje uspešno
- osveščivanja bilo kakvih prilagođavanja koja su učinjena u odnosu na prvobitni plan i razloga zbog kojih je to učinjeno
- uočavanja rezultata aktivnosti (da li su deca pokazala ponašanja, sposobnosti, veštine i razumevanje kao što smo očekivali).

Kada zaposleni međusobno diskutuju, treba da se koncentrišu na pitanja kao što su:

- **Do koje mere planiranje obezbeđuje sistematično konstruisanje znanja kroz iskustvo** koje pokriva sve glavne oblasti učenja?
- **Koja saznanja o onome što se dogodilo kao rezultat prethodne prakse se koriste kada se planira** za narednu nedelju ili mesec (na primer, da li se polazi od podataka o tome koliko su deca uživala, šta su stvarno učila, šta im je bilo lako, a šta teško, koliko su bila istrajna u aktivnostima koje su im predstavljale problem, kakve su odlike njihovog govora...)
- **U kojoj meri se planiranje fokusira na aktivnosti koje će zaposleni pružiti i u kojima će deca biti angažovana; u kojoj meri planiranje pokazuje da je posebna pažnja posvećena tome šta će deca dobiti kroz određenu aktivnost.**
- Neminovno je da će neka deca, kao što je gore ukazano, biti uspešnija od druge, tako da **vredi pregledati u kojoj meri planiranje uopšte pominje stvaranje adekvatnih procesa i uslova za različite potrebe i sposobnosti dece.**

Evo još nekih pitanja za preispitivanje planiranja aktivnosti:

Šta se sve uzima u obzir prilikom izrade planova?

Da li se ugrađuju dodatni izazovi za decu koja brzo uče i mogu više da postignu kroz ove procese?

Da li se ugrađuju koraci koji obezbeđuju pružanje podrške za decu koja su manje vešta?

Da li se ugrađuju individualni programi ili drugi resursi koji uzimaju u obzir interesovanja konkretne dece?

Na mnoge načine, nije najbitnije šta vaspitači pišu u svojim planovima, već ono što se stvarno dešava u praksi. Ipak, zapisivanje razmišljanja i planova pomaže u „brušenju ideja,“

razjašnjavanju namera i usavršavanju planiranog procesa (to je dobro za samodisciplinu), obezbeđuje vidljivost procesa i pruža evidenciju o tome šta je i na čemu rađeno tokom godine.

4.4. Vođenje dokumentacije o podacima /Dokumentovanje procesa

Ukoliko sam proces vrednovanja treba da bude sistematičan, podaci treba da budu na neki način dokumentovani. Svrha pedagoške dokumentacije je uviđanje i shvatanje šta se zbiva u pedagoškom radu i šta je to što dete zna, može i ume da uradi, bez unapred datih normi i očekivanja.

Dokumentovanje se fokusira na identifikovanje, prikupljanje i opisivanje dokaza učenja. Vaspitačima je potrebno vreme da prikupe snimljene uzorke govora i radova dece i potom pažljivo opišu i analiziraju prikupljeni materijal sa kolegama. Pažljivo dokumentovanje i praćenje može unaprediti vaspitačevo razumevanje dečjeg razvoja, pomoći u razumevanju dece konkretne vaspitne grupe i ojačati sposobnost vaspitača da razmišlja o razvijanju programa. Dokumentovanje uključuje identifikovanje, prikupljanje, opisivanje i interpretiranje dokaza, kao i njihovu primenu pri donošenju odluka u oblasti podučavanja. Ovi dokazi mogu uključivati snimke dečjih razgovora, njihove crteže i konstrukcije, kao i fotografije anegdotskih zabeleški koje opisuju dečje ponašanje. Dokumentacija nam govori o tome kako su tekle dečje konstrukcije značenja, kao i vaspitača i drugih odrasli koji su u tom procesu učestvovali. Na taj način ona nam omogućava da vidimo, razumemo i pročitamo ono što se dešava(lo) u praksi, i postaje otvorena za raspravu i promenu - što znači da se putem dokumentacije može videti kako se odnosimo prema detetu i kako teče proces u zajednici učenja.

Pedagoška dokumentacija tako postaje proces vizualizacije prave realnosti - socijalna konstrukcija vaspitača i dece i vredan dokument o dečjem razmišljanju, govoru i delanju.

Na primer, pitanja navedena u prethodnom poglavlju mogu da budu navedena na levoj strani, naša procena za svako pitanje data u drugoj koloni, ključni dokaz za procenu može da bude kratko opisan u trećoj koloni, a komentari, tumačenja ili analize mogu da budu uključeni u četvrtu kolonu. Na kraju, peta kolona može da bude ostavljena za moguća poboljšanja ili prilagođavanja na koja usmerava proces vrednovanja. Zaposleni ovo mogu da završe u paru i da igraju jedni drugima uloge kritičkog prijatelja. Urađena analiza može ostati deo profesionalne dokumentacije samih vaspitača koji su je vršili, ili zatim može da bude dostavljena onima koji vode proces samovrednovanja.

Korisno je da, nakon diskusija u manjim ili većim timovima, vaspitači za sebe same dokumentuju nešto što su iskusili kao korisno, ili što planiraju da rade drugačije, ili nešto o čemu će nastaviti da razmišljaju posle diskusije. Ovo može da postane njihov lični dnevnik za sprovođenje preispitivanja. Važno je, takođe, da se istaknu primeri dobre prakse i da se o njoj govori među zaposlenima.

Iako će verovatno doći do novih saznanja kroz diskutovanje i procenu planova i možda će oni koji vode vrednovanje biti u iskušenju da ponude „konačnu” procenu, u ovoj fazi, ili će želeći da odmah predlože promene, najbolje bi bilo da se nalazi još uvek tretiraju kao probni. Dobro je da tražimo i uporedimo nekoliko izvora dokaza.

4.5. Vrednovanje odgovora dece kroz korišćenje upitnika

Ukoliko je način na koji vaspitači planiraju i obezbeđuju prilike za učenje dece u sobi jedna strana medalje, druga mora biti kako deca reaguju - kakav je njihov odnos prema planiranim aktivnostima, kako se ponašaju i slično.

Bilo bi moguće sastaviti kratku listu pitanja koja mogu da se koriste sa decom radi utvrđivanja u čemu deca najviše i najmanje uživaju u vrtiću/ustanovi; da li su ikada u prilici da biraju aktivnost ili sa kim se igraju; šta mogu sada da rade što nisu umeli ranije i šta bi uradili kada bi bili tužni ili potrešeni. Ima dosta materijala koji pomaže u usmeravanju ovako vođenog razgovora sa decom. Ove liste pitanja pomažu vaspitačima i zaposlenima da razumeju na koji način se deca stvarno angažuju i koja iskustva stiču, kako bi lakše kritički sagledali svoju praksu.

Primeri pitanja koje možete da postavite deci

- ❖ Ja volim da dolazim u vrtić jer (Šta biste ovde dodali?)
- ❖ Stvari u vrtiću zbog kojih sam tužan/a ... (Šta biste ovde dodali?) Da li si često tužan/a u vrtiću? Šta radiš ukoliko si tužan/a?
- ❖ Šta najbolje radiš u vrtiću? Da li imaš omiljenu aktivnost? Koliko često imaš priliku da uživaš u ovim aktivnostima?
- ❖ Da li su ti aktivnosti uglavnom lake ili postoje stvari koje si probao/la da radiš a da su ti teške?
- ❖ Šta ti je najteže da radiš ?Zašto misliš da je tako?
- ❖ Kako najviše voliš da se igraš? Sam/sama? Sa još jednom osobom? U maloj grupi?
- ❖ Čega najviše voliš da igraš? Zašto?

4.6. Vrednovanje odgovora dece kroz praćenje i posmatranje

Drugi način za istraživanje reagovanja dece je da ih posmatramo tokom aktivnosti i igre. Vaspitači bi trebalo da budu dobro naviknuti da posmatraju svoju decu na sistematičan način tokom cele godine – ovo je ključni sastojak u bilo kojoj proceni koju će sprovesti, ili ocenjivanju koliko dobro deca napreduju u odnosu na različite pokazatelje. Međutim, u svrhe ovog trenutnog vrednovanja, biće nam potrebni kritički prijatelji koji će sprovesti neka posmatranja. Planiranje ovog posmatranja, pristup i svrhu praćenja ćemo dogovoriti i razjasniti (u ovom slučaju vrednuje se nivo samopouzdanja koje deca pokazuju u učenju).

Postoje dva pristupa koja mogu da se koriste. Prvo, nekoliko članova drugih timova ili predstavnika saveta roditelja predškolske ustanove može da bude pozvano da provede dan u vrtiću, posećujući uzorak različitih grupa u okviru formalnih i neformalnih delova dnevnog programa. Oni bi radili po rasporedu oko kog su se svi dogovorili a u cilju pružanja mišljenja o nivou samopouzdanja koji su iskazala deca. Neki od pokazatelja koji mogu da budu uključeni u njihov raspored posmatranja mogu da obuhvataju:

- Koliko su se deca osećala prijatno kada je bila nepoznata osoba u sobi?
- Koliko lako su stupili u komunikaciju sa nepoznatom osobom?
- Da li su deca umela da slede uputstvo bez pomoći?
- Do koje mere su deca izgledala motivisano?
- Koliko su deca ukupno samostalna, u snalaženju sa bilo kakvim teškoćama koje se pojavljuju, korišćenju resursa za igru, pospremanju?
- Kolikom učestalošću postavljaju pitanja i odgovaraju na njih?
- Da li su postojali neočekivani kontrasti ili razlike u nivoima samopouzdanja i ponašanja između formalnih i manje formalnih delova dana u vrtiću?

Jasno je da pitanja predstavljaju samo predloge; ona treba da budu sačinjena u skladu sa predškolskom ustanovom i posebno prilagođena oblasti istraživanja. Odgovori takođe mogu da budu evidentirani i sve opažene dobre strane i nedostaci zapisani, zajedno sa pratećim dokazima i oblastima za dalju diskusiju ili analizu. Rezultate posmatranja možemo prikupiti i za svaku grupu posebno, kako bi pružili osnovu za diskusiju među zaposlenima u odgovarajuće vreme. Još jedna stvar: kada je u pitanju posmatranje ovakve vrste, onaj ko vrši posmatranje na prvom mestu treba da posmatra šta se dešava u sobi; a ne da „traži grešku“. Ukoliko se proces sprovodi na takav način, to je pomalo kao posmatranje kroz pogrešnu stranu teleskopa i krivljenje perspektive.

Drugi pristup posmatranju obuhvata iskusnijeg posmatrača. U tom slučaju potrebno je da postoji opšte prihvaćen dogovor o pokazateljima i metodama koji će se koristiti. Posmatranje može da se izvrši kroz snimanje prakse u sobi i njene dalje procene od strane vaspitača, drugog vaspitača ili nekih drugih kolega stručnjaka, koji bi prisustvovali aktivnostima.

Ponovo, u cilju sistematičnosti, potrebno je izraditi raspored koji će usmeravati fokus posmatranja i koji će biti u skladu sa samim vrtićem i ciljem vrednovanja. Oni koji posmatraju će, možda, želeći da se fokusiraju na aktivnosti kako se one odvijaju u radu sa decom, ali bi vaspitačev plan bio od koristi, kako bi se aktivnosti stavile u kontekst.

Sledeća pitanja mogu biti korišćena u stvaranju naše slike o tome koliko deca imaju samopouzdanje u svom učenju:

- Koliko deca pokazuju samopouzdanje pri rukovanju različitim materijalima, uključujući materijale koji uključuju korišćenje krupne i fine motorike ili fizičke veštine
 - Dostupnost materijala
 - Korišćenje materijala na kreativan ili rutinski način
 - Pospremanje materijala
- Koliko su deca koncentrisana i istrajna?
- Kako se nose sa teškoćama i problemima?
- Koliko im aktivnosti predstavljaju izazov i koliko ih motivišu, ili da li postoje situacije kada su deca zbunjena, ili su poražena datim zadatkom ili uputstvima?
- Kako se snalaze u situacijama kada treba nešto da izaberu?

- Koliko dobro deca međusobno saraduju?
- Kako objašnjavaju: da li mogu da objasne šta rade i zašto ili odgovore na postavljena pitanja ili predloge?
- Koji nivo usmeravanja, ili doprinosa vaspitača je potreban i u kolikoj meri su usmeravanja/doprinosi dostupni?
- U kolikoj meri vaspitač organizuje i nadzire, u kolikoj meri on ili ona usmerava, podržava i podučava?

Ponovo se preporučuje da posmatrač pravi beleške (narrativne ili anegdotske) na osnovu onoga što vidi, prilaže dokaze za ocene date za svako pitanje, zajedno sa naznačenim dobrim stranama ili nedostacima koji su opaženi i evidentiranim tačkama za dalju diskusiju ili analizu.

U ovoj konkretnoj vežbi vrednovanja gledište roditelja će takođe biti važno; ponekad deca deluju mnogo samopouzdanije u sredini koja im je poznata nego u vrtiću dok druga deca mogu da iznenade roditelje sa onim što mogu da postignu. Međutim, vaspitači će želiti da znaju kakve su promene roditelji primetili što se tiče samopouzdanja njihove dece u, na primer, pričanju, fizičkoj spretnosti, igri sa drugom decom i deljenju svojih stvari, postavljanju pitanja i opšteg osećaja blagostanja i samostalnosti. Neki metodi koji se mogu koristiti za prikupljanje ovakve vrste dokaza su upitnici ili polustrukturirani intervjui, ili možete pitati roditelje da vode dnevnik tokom dogovorenog vremenskog perioda.

4.7. Sklapanje svih delova u celinu

Kada se svi ovi dokazi prikupe i kada se o završe diskusije o njima, oni će formirati temeljnu bazu za razumevanje pitanja samopouzdanja dece kao onih koji uče, ali će dovesti i do ličnog preispitivanja, stručnih diskusija i razmena, kao i učenja iz prakse kolega. Ovakve vežbe su uvek od pomoći kada je u pitanju stavljanje sopstvene prakse pod lupu i posmatranje šire slike. Dokazi prikupljeni iz različitih izvora pomažu u potvrđivanju autentičnosti datih ocena. Mogu se, takođe, navesti i neke od ključnih prekretnica razvoja kroz koje deca prolaze, ali uz jasno napisano upozorenje da su takve prekretnice samo smernice; jer, **svako dete je jedinstveno i napredovaće sopstvenim tempom.**

PETI DEO: PRILOZI

Prilog broj 1: Primeri ciklusa samovrednovanja¹¹

Ciklus vrednovanja u okviru rada vaspitača:

... Kroz posmatranje dece tokom slobodne igre vaspitač primećuje interesovanja neke dece. Polazeći od ovoga, vaspitač počinje da planira aktivnosti, materijale i organizuje prostor za naredni period. Tokom realizacije ovog plana, on sistematično prikuplja podatke o reakcijama dece. On primećuje koje teme, načini rada i materijali izazivaju aktivnost dece i daje im šansu za razvijanje; kao i one za koje su deca manje zainteresovana, ili na kojima se angažuju samo neka deca. Na osnovu toga on procenjuje svoj inicijalni plan i donosi odluke o izmenama (na primer, predviđa drugačije aktivnosti za različite grupe dece, nove materijale, izmene u organizaciji prostora, drugačije trajanje aktivnosti ...). Zatim ponovo vrši vrednovanje ... Kroz ovaj proces planiranja, sprovođenja i vrednovanja, vaspitač bolje razume pojedinačnu decu i njihove potrebe, stiće nove uvide u prilike za učenje dece kao i uvide u svoje uloge kao vaspitača, pravi izmene u prostoru vrtića ...

Ciklus vrednovanja u okviru rada jednog stručnog saradnika:

Podstaknut učešćem na radionici o samovrednovanju, stručni saradnik počinje da se pita do koje mere on uspeva da osnaži vaspitače da sprovedu samovrednovanje. Njegova namera je da svi vaspitači iskuse samovrednovanje kao proces koji doprinosi kvalitetu njihovog rada, sistematičan proces koji rezultira akcijom koja će dovesti do razvoja predškolskog vaspitanja i obrazovanja. U organizovanju samovrednovanja u predškolskoj ustanovi, on prati kako vaspitači razumeju samovrednovanje i šta je potrebno kako bi proces bio kompletiran. Dok to radi, vodi evidenciju timskih sastanaka, prati i beleži komentare vaspitača i analizira rezultate njihovog samovrednovanja u cilju otkrivanja teškoća i potreba koje vaspitači imaju. Na osnovu analize prikupljenih podataka, on donosi zaključak da vaspitači generalno prihvataju potrebu za samovrednovanjem, ali ga ne posmatraju kao kontinuiran i planiran proces, teško im je da jasno postave šta žele da razumeju i unaprede, retko uključuju druge u proces i u beleškama ne odvajaju opise od tumačenja.

Na osnovu ovoga, on zatim planira da poboljša način na koji vaspitači razumeju ciljeve samovrednovanja i način na koji prikupljaju i evidentiraju podatke. On uvodi izmene u prethodan pristup samovrednovanju na nivou predškolske ustanove kroz:

- *proširenje tima za samovrednovanje;
- *osiguravanje da vaspitači biraju problem/aspekt rada koji će vrednovati;
- *organizovanje češćih sastanaka u malim grupama na kojima će vaspitači diskutovati o teškoćama i rešavati ih zajedno;
- *sistematično organizovanje podrške
- *organizovanje zajedničkog razvijanja nekih instrumenata za praćenje, evidentiranje,

¹¹ Navedeni primeri predstavljaju opise prakse samovrednovanja u vrtićima koji su obuhvaćeni projektom IMPRES.

analiziranje i tumačenje dobijenih podataka i

*organizovanje obuke u posmatranju, praćenju i evidentiranju / vođenju dokumentacije za veliki broj zaposlenih.

U sledećoj fazi, stručni saradnik će ponovo vrednovati teškoće koje vaspitači imaju u procesu prihvatanja i sprovođenja samovrednovanja.

Ciklus vrednovanja u okviru rada predškolske ustanove/ vrtića:

Počevši od rezultata sa prethodnog samovrednovanja, na sastanku tima za vrednovanje, odlučeno je da predškolska ustanova treba da vrednuje u kojoj meri se, na nivou cele ustanove, obezbeđuju iskustva dece kroz koja se razvija samostalnost. Posle diskusije, zaposleni su se dogovorili o širokom repertoaru ponašanja koja mogu da očekuju od dece na kraju njihovog boravka u predškolskoj ustanovi i koja smatraju pokazateljem samostalnosti. Odlučeno je da tokom jedne sedmice, vaspitači koji žele da učestvuju u ovom procesu, sistematično posmatraju decu u različitim situacijama tokom igre i prate ona ponašanja koja govore o razvoju samostalnosti. Zaposleni su se dogovorili oko postupka posmatranja i vođenja evidencije. Dogovor je bio da vaspitači zapišu opise ponašanja dece u okviru konteksta. Određene grupe vaspitača su razvile protokole za praćenje. Nakon prikupljanja podataka, beleške su analizirane i rastumačene u manjim grupama, a zatim i na novom sastanku tima za samovrednovanje. Analiziranje podataka je dovelo do zaključaka o tome koje aktivnosti, svakodnevne rutine i ponašanja vaspitača i drugih zaposlenih i na koji način utiču na razvoj dečije samostalnosti. Na osnovu toga, donete su odluke o promenama u organizaciji aktivnosti koje se odvijaju tokom dana i ulogama dece i vaspitača u tim aktivnostima. Pored toga, neki vaspitači su odlučili da će u budućnosti detaljnije pratiti način na koji komuniciraju sa određenom grupom dece kako bi analizirali razvoj dečije samostalnosti. Takođe je odlučeno da se održi seminar u narednom periodu koji će pomoći vaspitačima u praćenju. Dogovoreno je da će vrednovanje istog problema biti ponovljeno posle šest meseci.

Prilog broj 2: Različite vrednosti u okviru vrednovanja iste oblasti rada - primer¹²

Oblast rada koja se samovrednuje: saradnja sa roditeljima

Pitanje koje je polazna tačka u samovrednovanju (1): koliko su roditelji zadovoljni informisanjem.

Takvo pitanje ukazuje da je informisanost roditelja posebno značajan vid saradnje između roditelja i predškolske ustanove, kao i da postoji želja da se postigne bolja upoznatost roditelja o svemu što se dešava u predškolskoj ustanovi / vrtiću. Zbog toga se kroz samovrednovanje težilo saznavanju mišljenja roditelja o informacijama koje poseduju na temu rada u ustanovi. Zatim se tragalo za načinima na koje bi vaspitači mogli bolje da informišu roditelje.

Pitanje koje je polazna tačka u samovrednovanju (2): na koji način postojeći vidovi saradnje između roditelja i predškolske ustanove pružaju mogućnost za učestvovanje roditelja.

Takvo pitanje ukazuje da je aktivno učestvovanje roditelja u radu predškolske ustanove i otvorenost ustanove za potrebe, ideje, uticaje roditelja itd., vrednost ka kojoj je ustanova orijentisana. Kroz samovrednovanje su istraživani vidovi saradnje i delanja koji se sprovode u cilju pružanja podrške učešću roditelja, otkrivanju prepreka za učestvovanje roditelja i načina da se obezbedi bolje učešće.

Ova dva pitanja polaze od različitih vrednosti - odnosno, različitih shvatanja o tome šta su uloge vaspitača i roditelja, i različitih praksi građenja njihovih odnosa. Dakle, postoje i različiti načini samovrednovanja kroz koje možemo da odgovorimo na ova pitanja. Logično je da su se u prvom slučaju mišljenja roditelja prikupljala upitnikom, a u drugom kroz radioničarski organizovan roditeljski sastanak.

¹² Navedeni primeri predstavljaju opise prakse samovrednovanja u vrtićima koji su obuhvaćeni projektom IMPRES.

Prilog broj 3: Dokumenti okvira kvaliteta

STANDARDI KVALITETA RADA PREDŠKOLSKIH USTANOVA – Srbija 2012.

dostupno na www.nps.gov.rs

1. PREDŠKOLSKI PROGRAM, GODIŠNJI PLAN I RAZVOJNI PLAN

1.1. Dokumenti ustanove pružaju osnov za optimalan razvoj predškolske ustanove.

1.1.1. Dokumenti ustanove sačinjeni su u skladu sa propisima.

1.1.2. U dokumentima su vidljive specifičnosti i osobenosti delatnosti predškolske ustanove.

1.1.3. U razvojnom planu postoje jasne misija i vizija koje pokreću razvoj ustanove.

1.2. Dokumenti ustanove međusobno su usklađeni.

1.2.1. U Godišnjem planu predškolske ustanove operativno su razrađeni strukturni elementi predškolskog programa.

1.2.2. U Godišnji plan predškolske ustanove ugrađeni su elementi iz Razvojnog plana predškolske ustanove.

1.2.3. U Godišnjem planu predškolske ustanove navedeni su prioriteti za programske celine Predškolskog programa.

1.3. Sve interesne grupe (vaspitači, roditelji, lokalna zajednica) učestvuju u osmišljavanju i realizaciji programa i planova.

1.3.1. Predstavnici svih zainteresovanih strana u zajednici učestvuju u pripremanju dokumenata predškolske ustanove.

1.3.2. Pripremanje dokumenata zasniva se na zajedničkoj kvalitativnoj analizi ostvarenosti planiranih aktivnosti i prioriteta.

1.3.3. Predstavnici svih zainteresovanih grupa doprinose unapređivanju kvaliteta planova i programa.

1.4. Sadržaj dokumenta obezbeđuje podršku za potrebe dece i njihovih porodica.

1.4.1. U dokumentima predškolske ustanove planirane su aktivnosti za pružanje podrške deci i porodici.

1.4.2. Na osnovu ispitanih potreba dece, roditelja i postojećih resursa, nude se posebni i specijalizovani programi kojima se povećava obuhvat dece.

1.4.3. U Godišnjem planu predškolske ustanove navedene su odgovornosti, dinamika i način realizacije Programa zaštite dece od nasilja, zanemarivanja i zlostavljanja.

2. VASPITNO-OBRAZOVNI RAD

2.1. Fizička sredina podstiče učenje i razvoj dece.

2.1.1. Raspoloživ prostor vrtića (unutrašnji i spoljašnji) osmišljen je i koristi se kao sredina za učenje i razvoj.

- 2.1.2. Prostor omogućava aktivnosti u malim grupama, okupljanje cele grupe, kao i samostalnu aktivnost deteta.
- 2.1.3. Materijali (igrovni, prirodni, rekviziti...) uredno su složeni, kompletirani i upotrebljivi, dostupni, klasifikovani i označeni.
- 2.1.4. U menjanju i obogaćivanju sredine za učenje i razvoj učestvuju deca, roditelji i vaspitači.
- 2.1.5. Sredina za učenje (materijali, produkti, panoi...) odražava aktuelna dešavanja i vaspitno-obrazovne aktivnosti (projekte, teme).
- 2.2. Socijalna sredina podstiče učenje i razvoj dece.
- 2.2.1. U grupi se neguje pozitivna atmosfera, spontana i otvorena za komunikaciju.
- 2.2.2. Vaspitač pravovremeno i primereno reaguje na različita emocionalna izražavanja i specifične reakcije svakog deteta.
- 2.2.3. Kod dece se podstiče uvažavanje različitosti.
- 2.2.4. U grupi se poštuju pravila ponašanja o kojima su se zajedno dogovorili vaspitači i deca.
- 2.2.5. Stvaraju se prilike za interakciju dece sa decom različitih uzrasta i sa odraslima.
- 2.2.6. Vaspitač uvažava predloge i ideje dece u procesu planiranja dnevnih aktivnosti.
- 2.3. Plan vaspitno-obrazovnog rada grupe je osnova za optimalno napredovanje u učenju i razvoju deteta.
- 2.3.1. Ciljevi i zadaci su postavljeni u skladu sa podacima sistematskog posmatranja, uočenim interesovanjima, potrebama dece i vrednovanju vaspitno-obrazovnog procesa.
- 2.3.2. Planirani zadaci i aktivnosti uvažavaju različite stilove i forme učenja deteta.
- 2.1.3. Vaspitač planira sredinu za učenje vodeći računa o različitim tipovima aktivnosti i različitim izvorima sadržaja koristeći resurse lokalne zajednice.
- 2.3.4. Vaspitač planira ostvarivanje ciljeva vaspitno-obrazovnog rada na principima integrisanog učenja tokom čitavog dana.
- 2.3.5. U saradnji sa decom i roditeljima planiraju se različiti manji projekti, na nivou grupe, vrtića.
- 2.3.6. Programiranje vaspitno-obrazovnog rada je dokumentovano – dokumentacija je dostupna i koristi se.
- 2.3.7. U plan su integrisane jezičke i kulturološke specifičnosti dece u grupi.
- 2.3.8. Individualni obrazovni plan je integrisan u plan rada grupe.
- 2.4. Igre i aktivnosti odgovaraju potrebama i interesovanju dece.
- 2.4.1. Igre i aktivnosti odgovaraju aktuelnim potrebama, interesovanjima i sposobnostima deteta i podstiču dalji razvoj i učenje.
- 2.4.2. Dete ima priliku da bira i učestvuje u različitim igrama (simboličke igre, igre uloga, konstruktorske igre, igre s pravilima, kooperativne igre...).
- 2.4.3. Učenje dece odvija se kroz različite tipove aktivnosti (istraživačko-saznajne, izražajno-stvaralačke, društvene, životno-praktične...).
- 2.4.4. Neposredna dešavanja i životne situacije dece predstavljaju izvore sadržaja u vaspitnoj

grupi.

2.4.5. Igre i aktivnosti dece osmišljene su na principima integrisanog i kooperativnog učenja.

2.5. Ritam življenja prilagođen je potrebama dece.

2.5.1. Raspored dnevnih aktivnosti prilagođen je uzrasnim karakteristikama i individualnim potrebama dece.

2.5.2. Uvažavaju se individualne razlike među decom u pogledu kulture, zdravstveno-higijenskih navika, potreba za hranom i snom.

2.5.3. Postoji ravnoteža aktivnijih i mirnijih perioda tokom dana, bez situacija čekanja i praznog hoda.

2.5.4. Svakodnevno se organizuju aktivnosti dece na otvorenom prostoru.

2.6. U ustanovi se timski stvaraju optimalni uslovi za adaptaciju dece.

2.6.1. Plan adaptacije pravi se u saradnji sa roditeljima pre polaska deteta u vrtić.

2.6.2. Roditeljima se pruža pravovremena stručna podrška.

2.6.3. Tokom procesa adaptacije roditelji su neposredno uključeni u rad vaspitne grupe.

3. DEČJI RAZVOJ I NAPREDOVANJE

3.1. Deca su motivisana i aktivno uključena u igre i aktivnosti.

3.1.1. Zajedničku delatnost karakteriše partnerski odnos dete – vaspitač.

3.1.2. Vaspitači i deca zajedno učestvuju u istraživanju i rešavanju različitih problema.

3.1.3. Vaspitači doprinose razvijanju dečje igre i aktivnosti.

3.1.4. Dete ima mogućnosti da se igra samostalno, sa drugom decom, uz učešće i podršku odraslih.

3.1.5. U igri i aktivnostima dete i vaspitač preuzimaju različite uloge (partner, moderator...).

3.1.6. Dete je uključeno u proces dokumentovanja sopstvenog razvoja.

3.2. Praćenje napredovanja dece u razvoju i učenju u osnovi je procesa vaspitno-obrazovnog rada.

3.2.1. U procesu praćenja jasno su definisani ciljevi i načini njihovog ostvarivanja.

3.2.2. Sistematsko praćenje je u funkciji programiranja vaspitno-obrazovnog procesa.

3.2.3. Razvoj i napredovanje dece prati se u različitim aktivnostima i situacijama.

3.2.4. Roditelji su uključeni u proces praćenja i dokumentovanja dečjeg razvoja.

3.2.5. Roditelji se kvartalno informišu o dečjem napredovanju i pružaju im se na uvid dečji radovi i ostala dokumentacija o detetu.

3.2.6. Analiza dobijenih podataka i procena napredovanja rezultat je timskog rada.

3.3. Deca ostvaruju napredak u razvoju i učenju.

3.3.1. Procena napredovanja u razvoju i učenju zasnovana je na analizi podataka dobijenih posmatranjem, praćenjem deteta i uvidom u raznovrsnu dokumentaciju.

3.3.2. Procena napredovanja dece kojoj je potrebna dodatna vaspitno-obrazovna podrška vrši se na osnovu pedagoškog profila.

3.3.3. Procena napredovanja je u funkciji individualizacije vaspitno-obrazovnog rada.

3.3.4. Deca, uključujući i decu kojoj je potrebna dodatna vaspitno-obrazovna podrška, ostvarila su napredak u različitim oblastima razvoja.

3.3.5. O dečjem napredovanju u razvoju i učenju postoji raznovrsna dokumentacija.

4. PODRŠKA DECI I PORODICI

4.1. Predškolska ustanova je sigurna i bezbedna sredina.

4.1.1. Analiza rizika u ustanovi i neposrednom okruženju je osnova za obezbeđivanje sigurne i bezbedne sredine.

4.1.2. U predškolskoj ustanovi se organizuju preventivne aktivnosti koje doprinose bezbednosti u ustanovi.

4.1.3. U predškolskoj ustanovi funkcioniše mreža za rešavanje različitih vrsta nasilja i zaštite prava deteta.

4.1.4. Predškolska ustanova obezbeđuje različite načine informisanja i podučavanja roditelja i zaposlenih sa ciljem zaštite prava deteta.

4.2. Predškolska ustanova osigurava da potrebe dece i porodice budu zadovoljene.

4.2.1. Ustanova primenjuje kriterijume za upis dece koji su u skladu sa zakonskom regulativom.

4.2.2. U ustanovi postoji i sprovodi se program preventivno-zdravstvene zaštite dece.

4.2.3. U ustanovi postoji i sprovodi se program socijalne zaštite dece.

4.2.4. Ustanova obezbeđuje uravnoteženu ishranu koja odgovara potrebama dece predškolskog uzrasta.

4.3. Predškolska ustanova podržava učenje i razvoj deteta kroz pružanje podrške porodici.

4.3.1. U ustanovi se realizuje program saradnje sa porodicom kojim su predviđeni različiti oblici i nivoi saradnje.

4.3.2. Ustanova preduzima mere za redovno pohađanje predškolskog programa, posebno dece iz osetljivih grupa.

4.3.3. Ustanova obezbeđuje stručnu podršku porodici sa ciljem unapređivanja roditeljskih kompetencija.

4.3.4. U ustanovi se primenjuju principi individualizacije u radu sa decom i porodicom.

4.3.5. Na nivou vaspitne grupe ostvaruju se različiti načini i oblici međusobnog informisanja o razvoju i napredovanju dece.

4.3.6. Na nivou vaspitne grupe ostvaruju se raznovrsni načini uključivanja roditelja.

5. ETOS

5.1. U predškolskoj ustanovi poštuju se prava deteta i odraslih i neguje klima poverenja.

5.1.1. Svi podaci se pažljivo čuvaju i prikladno razmenjuju uz poštovanje poverljivosti.

5.1.2. Prava drugih i njihova privatnost se poštuju.

5.1.3. U predškolskoj ustanovi se, radi obezbeđivanja prava na privatnost, koristi poseban prostor za individualne razgovore.

5.1.4. Primenjuje se aktivna politika protiv nasilja i diskriminacije u ustanovi.

5.1.5. Deca i vaspitači učestvuju u različitim manifestacijama a na osnovu procene i zaštite interesa dece koju donosi pedagoški kolegijum.

5.2. U predškolskoj ustanovi neguje se klima pripadnosti i zajedništva.

5.2.1. U predškolskoj ustanovi postoji dosledno poštovanje normi kojima je regulisano ponašanje i odgovornost svih.

5.2.2. U ličnim obraćanjima svih u predškolskoj ustanovi vidljivo je međusobno uvažavanje, poverenje, tolerancija.

5.2.3. Za diskriminatorno ponašanje u predškolskoj ustanovi predviđene su mere i sankcije.

5.2.4. U predškolskoj ustanovi funkcioniše sistem redovnog informisanja roditelja o aktivnostima i delatnostima ustanove.

5.2.5. Za novopridošlo osoblje primenjuje se sistem pružanja pomoći u prilagođavanju na novu sredinu.

5.3. Predškolska ustanova podržava i promoviše kvalitetan vaspitno-obrazovni rad.

5.3.1. Promocija vrtića i njegov ugled izraz su zajedničkog angažovanja zaposlenih.

5.3.2. Vaspitači, stručni saradnici i saradnici razmenjuju primere dobre prakse u ustanovi i van nje.

5.3.3. Ustanova izrađuje informativne i edukativne materijale.

5.3.4. Rad ustanova se prezentuje u različitim medijima.

5.4. Ambijent predškolske ustanove je prijatan za sve.

5.4.1. Celokupan prostor predškolske ustanove uređen je tako da pruža utisak dobrodošlice.

5.4.2. Prostor predškolske ustanove je prilagođen potrebama dece sa smetnjama u razvoju i invaliditetom.

5.4.3. U prostoru predškolske ustanove dominiraju dečji radovi.

5.5. U predškolskoj ustanovi je razvijena saradnja na svim nivoima.

5.5.1. U predškolskoj ustanovi je organizovana saradnja i međusobna informisanost između rukovodećih, stručnih i savetodavnih organa.

5.5.2. U ustanovi se timski realizuju različite vrste aktivnosti.

5.5.3. U predškolskoj ustanovi postoji stalna saradnja i razmena iskustava između radnih jedinica.

5.5.4. Predškolska ustanova ostvaruje saradnju sa osnovnim školama na nivou objekata/grupe.

5.5.5. Predškolska ustanova realizuje saradnju sa različitim institucijama (kulturnim, obrazovnim...) u cilju ostvarenja programskih ciljeva.

6. ORGANIZACIJA RADA I RUKOVOĐENJE

6.1. Rad predškolske ustanove organizovan je delotvorno i efikasno.

6.1.1. Direktor obezbeđuje nesmetano odvijanje procesa rada ustanove.

6.1.2. Postoji jasna organizaciona struktura sa definisanim procedurama i nosiocima odgovornosti.

6.1.3. Rukovodilac u skladu sa svojim nadležnostima postavlja jasne zahteve zaposlenima u vezi sa zadatkom /očekivanom promenom u radu/.

6.1.4. Zaduženja zaposlenih u ustanovi ravnomerno su raspoređena.

6.1.5. Formirani su stručni organi i timovi u skladu sa kompetencijama zaposlenih.

6.1.6. Razvijen je sistem informisanja o svim važnim pitanjima iz života i rada ustanove.

6.2. Rukovođenje na svim nivoima u funkciji je unapređivanja rada ustanove.

6.2.1. Direktor efikasno rukovodi vaspitno-obrazovnim većem i pedagoškim kolegijumom.

6.2.2. Direktor uključuje zaposlene u proces donošenja odluka.

6.2.3. Rukovodilac objekta blagovremeno preduzima odgovarajuće mere za rešavanje svakodnevnih problema, u skladu sa svojim nadležnostima.

6.2.4. U procesu donošenja odluka direktor uvažava predloge saveta roditelja koji unapređuju rad ustanove.

6.2.5. Rukovodioci, u skladu sa nadležnostima, koriste različite načine za motivisanje zaposlenih.

6.2.6. Direktor podstiče kontinuirano stručno usavršavanje zaposlenih u ustanovi.

6.3. Lidersko delovanje direktora doprinosi razvoju ustanove.

6.3.1. Direktor se profesionalno odnosi prema radu.

6.3.2. Direktor ukazuje poverenje zaposlenima i uvažava njihove kompetencije.

6.3.3. Direktor pokazuje otvorenost za promene i podržava inovacije.

6.3.4. Direktor planira lični profesionalni razvoj na osnovu samovrednovanja svog rada.

6.3.5. Direktor razvija saradnju sa drugim ustanovama, organizacijama i lokalnom zajednicom.

6.4. U ustanovi funkcioniše sistem za praćenje i vrednovanje kvaliteta rada.

6.4.1. Direktor planira i ostvaruje instruktivni uvid i nadzor u svim segmentima rada ustanove.

6.4.2. Stručni saradnici planiraju i ostvaruju pedagoško-instruktivni rad u ustanovi.

6.4.3. Rad stručnih organa u ustanovi u funkciji je praćenja i podsticanja razvoja i napredovanja dece.

6.4.4. Direktor preduzima mere za unapređivanje vaspitno-obrazovnog rada na osnovu rezultata praćenja i vrednovanja.

6.4.5. Direktor učestvuje u radu stručnih timova.

6.4.6. Tim za samovrednovanje kontinuirano ostvaruje samovrednovanje rada ustanove.

7. RESURSI

7.1. U predškolskoj ustanovi obezbeđeni su potrebni ljudski resursi.

7.1.1. U predškolskoj ustanovi je zaposlen potreban broj vaspitača i stručnih saradnika i saradnika u odnosu na broj dece.

7.1.2. Vaspitno-obrazovno osoblje ima propisane kvalifikacije.

7.1.3. Broj ostalih zaposlenih u skladu je sa propisima.

7.1.4. Kvalifikacije ostalih zaposlenih su odgovarajuće.

7.1.5. Predškolska ustanova u svoje aktivnosti uključuje stažiste i volontere.

7.2. Ljudski resursi su u funkciji kvaliteta rada predškolske ustanove.

7.2.1. Plan predškolske ustanove za dalji profesionalni razvoj utemeljen je na redovnom samovrednovanju.

7.2.2. Zaposleni se stručno usavršavaju u skladu sa godišnjim planom stručnog usavršavanja.

7.2.3. Zaposleni primenjuju novostečena znanja iz oblasti u kojima su se usavršavali.

7.2.4. Pripravnici se uvode u posao u skladu sa programom uvođenja pripravnika u posao.

7.2.5. Vaspitači i stručni saradnici timskim radom doprinose unapređivanju kvaliteta vaspitno-obrazovnog rada.

7.2.6. Vaspitno osoblje na osnovu samoevaluacije unapređuje profesionalno delovanje.

7.3. U predškolskoj ustanovi su obezbeđeni/postoje materijalno-tehnički resursi (prostor, oprema i didaktička sredstva).

7.3.1. Predškolska ustanova raspolaže prostorom za rad u skladu sa normativom.

7.3.2. Prostori predškolske ustanove zadovoljavaju zdravstveno-higijenske uslove.

7.3.3. Prostor predškolske ustanove opremljen je u skladu sa normativom.

7.3.4. Predškolska ustanova je opremljena potrebnim didaktičkim sredstvima za realizaciju kvalitetnog vaspitno-obrazovnog rada.

7.3.5. Prostor je uređen tako da odgovara potrebama dece svih uzrasta.

7.4. Materijalno-tehnički resursi predškolske ustanove koriste se funkcionalno.

7.4.1. Materijalno-tehnički resursi su u funkciji ostvarenja ciljeva vaspitanja i obrazovanja.

7.4.2. Didaktička sredstva se koriste u cilju postizanja kvaliteta vaspitno-obrazovnog rada.

SAMOVREDNOVANJE VASPITANJA I OBRAZOVANJA U RANOM UZRASTU, Škotska 2007.

<http://www.journeytoexcellence.org.uk>

USPESI I DOSTIGNUĆA		ŽIVOT I RAD U CENTRU		VIZIJA I LIDERSTVO
ŠTA SMO POSTIGLI?	KOLIKO SMO IZAŠLI U SUSRET POTREBAMA DECE I RODITELJA?	KOLIKO JE DOBRO VASPITANJE I OBRAZOVANJE KOJE PRUŽAMO?	KOLIKO JE DOBRO NAŠE RUKOVODSTVO?	KOLIKO JE DOBRO NAŠE VOĐSTVO?
<p>1 KLJUČNI REZULTATI</p> <p>1.1 Poboljšanja u radu</p> <p>1.2 Ispunjenost zakonskih obaveza</p>	<p>2 UTICAJ NA DECU, RODITELJE, STARATELJE I PORODICU</p> <p>2.1 Dečje iskustvo</p> <p>2.2 Uspešnost ustanove u uključivanju roditelja/staratelja i porodice</p>	<p>5 VASPITANJE I OBRAZOVANJE NA RANOM UZRASTU</p> <p>5.1 Program</p> <p>5.2 Podučavanje i učenje</p> <p>5.3 Izlaženje u susret potrebama za učenjem</p> <p>5.4 Procenjivanje naučenog</p> <p>5.5 Očekivanja i promovisanje postignuća</p> <p>5.6 Ravnopravnost i uvažavanje</p> <p>5.7 Partnerstvo sa decom i roditeljima</p> <p>5.8 Briga, blagostanje i razvoj</p> <p>5.9 Unapređivanje kroz samoevaluaciju</p>	<p>6 STRATEGIJA RAZVOJA I PLANIRANJE</p> <p>6.1 Prikaz strategije i razvoja</p> <p>6.2 Učešće u strategiji i planiranju</p> <p>6.3 Planiranje u cilju unapređivanja</p>	<p>9 VOĐSTVO</p> <p>9.1 Vizija, vrednosti, ciljevi</p> <p>9.2 Vođstvo i usmeravanje</p> <p>9.3 Razvoj ljudskih resursa i partnerstva</p> <p>9.4 Vođenje unapređivanja i promena</p>
	<p>3 UTICAJ NA ZAPOSLENE</p> <p>3.1 Angažovanost zaposlenih u životu i radu ustanove</p>		<p>7 RUKOVODSTVO I PODRŠKA ZAPOSLENIMA</p> <p>7.1 Dovoljan broj zaposlenih, angažovanost i stalnost</p> <p>7.2 Raspoređivanje zaposlenih i timski rad</p> <p>7.3 Prikaz profesionalnog razvoja</p>	
	<p>4 UTICAJ NA ZAJEDNICU</p> <p>4.1 Uspešnost ustanove u angažovanju i saradnji sa lokalnom zajednicom</p> <p>4.2 Uspešnost ustanove u angažovanju šire lokalne zajednice</p>		<p>8 RESURSI</p> <p>8.1 Partnerstvo sa zajednicom, obrazovnim ustanovama</p> <p>8.2 Upravljanje finansijama namenjenih profesionalnom razvoju</p> <p>8.3 Upravljanje i korišćenje resursa i prostora za učenje i profesionalni razvoj</p> <p>8.4 Upravljanje informacijama</p>	

KOJI SU NAŠI KAPACITETI ZA UNAPREĐIVANJE

Prilog broj 4: Godišnji plan samovrednovanja

Prema Pravilniku o vrednovanju kvaliteta rada ustanova („Sl. glasnik RS“, 9/12), čl.8:

- Godišnji plan samovrednovanja priprema Tim za samovrednovanje.
- Godišnji plan samovrednovanja donosi se na osnovu procene stanja u ustanovi i sastavni je deo godišnjeg plana rada ustanove.
- U godišnjem planu samovrednovanja definisani su:
 - predmet samovrednovanja koji predstavlja jednu ili više oblasti vrednovanja definisanih standardima kvaliteta rada ustanova,
 - predviđene aktivnosti,
 - vremenska dinamika,
 - nosioci aktivnosti,
 - ishodi aktivnosti,
 - instrumenti i tehnike samovrednovanja.

Tabela 1. Primer strukture godišnjeg plana za samovrednovanje

Oblast vrednovanja					
Standard	Aktivnosti	Vreme realizacije	Nosioci	Ishodi	Instrumenti

Sastavni deo Godišnjeg plana rada ustanove su i planovi rada timova koji postoje u ustanovi, te tako i plan rada Tima za samovrednovanje koji se oslanja na Godišnji plana samovrednovanja. Njegova struktura nije propisana pravnim aktima.

Tabela 2. Primer strukture godišnjeg plana Tima za samovrednovanje

Cilj	Zadaci	Aktivnosti	Nosioci aktivnosti	Vreme realizacije	Ishodi	Način praćenja

Prilog broj 5: Protokoli za posmatranje aktivnosti u vrtiću

U nastavku se nalaze različiti materijali koji mogu da se koriste u posmatranju i praćenju vaspitno-obrazovnih aktivnosti u vrtićima.

Smernice za posmatranje dece u grupi nudei opšte sugestije za praćenje dece. Možete ih koristiti tako što ćete direktno odgovarati na navedena pitanja i / ili tako što ćete ova pitanja imati na umu tokom praćenja uz pomoć nekog drugog protokola za posmatranje (koji je ovde ponuđen, ili instrumenta za praćenje koji ćete sami kreirati).

Protokoli za posmatranje mogu da se koriste u obliku u kom su ovde dati, ili ih možete menjati i prilagođavati onome što vi želite da saznate o svojoj praksi. Možete ih koristiti samostalno ili u saradnji sa kolegama i kritičkim prijateljima.

Dobijene beleške mogu da budu povod za razmatranja i diskusije. Ukoliko sprovedite nekoliko postupaka prikupljanja podataka ili posmatranje vrši više posmatrača, beleške mogu da se uporede. Razmotrite ono što se ponavlja, opažanja koja su neočekivana, načine na koje je moguće tumačiti podatke. Kada dobijete grubu opštu sliku vašeg vrtića ili rada grupe, možete odlučiti da detaljno pratite neke aspekte rada ili aktivnosti, ili specifične reakcije dece ili grupe dece ... da naučite više o njima, ili da planirate budući rad i promene u radu.

Ukratko, smernice i instrumenti koji su pred vama su ponuđeni kako biste mogli da ih koristite i prilagođavate onome što samovrednujete, kontekstu u kome radite, svojim potrebama..., ili kako bi vam dali ideju da razvijate instrumente koji su vam potrebni.

Smernice za posmatranje dece u grupi

Možete pratiti celu grupu, decu u malim grupama ili pojedinačnu decu. Evidentirajte karakteristike konteksta / situacije u okviru kojeg se odvija ponašanje deteta.

Posmatrajte aktivnosti dece: da li su deca angažovana i na koji način? Koliko dece je spremno za aktivnost? Mislite li da znaju šta se od njih očekuje? Koliko njih je uključeno u diskusije i razmene sa drugom decom i vaspitačem? Kako vaspitači odgovaraju na pitanja i inicijativu dece? Kada vaspitač postavi pitanje deci, da li ona imaju dovoljno vremena da razmisle o odgovoru? Da li je isplanirano vreme za refleksiju o aktivnosti? Koliko dece je spremno da objasni šta je bilo uspešno i koji rezultati i zaključci su postignuti, da vrednuju sopstvenu aktivnost, šta su uradili, da postavljaju pitanja i predlažu nove aktivnosti...?

Posmatrajte decu u malim grupama: koliko dece se slobodno kreće u okviru svoje grupe i koliko njih preuzima inicijativu i odgovornost za svoje delanje i učenje? Da li i kako komuniciraju, saraduju sa drugom decom u grupi, pregovaraju? Da li veličina grupe dozvoljava svakom detetu da pruži svoj doprinos? Da li vaspitač posmatra rad u grupi kako bi saznao da li su sva deca angažovana u smislenim aktivnostima? Kako se deca ophode i kako reaguju jedna na drugu?

Slušajte decu: da li deca sa lakoćom pričaju o sadržaju aktivnosti? Kako razmeju pojmove koje koriste? Da li umeju da objasne šta rade i zašto? Kako reaguju kada im nije jasan smisao aktivnosti? Kako reaguju kada naiđu na problem? Kada i od koga traže pomoć?

Anegdotska beleška¹³

Anegdotska beleška je narativno opisivanje značajnih događaja koji su bili posmatrani ili značajnih detalja u ponašanju koji su se desili tokom neke aktivnosti. Prilikom zapisivanja važno je da se promena i ponašanju ili događaj opiše tačno onako kako se desilo. Kao dopuna činjeničkom opisu dodaje se interpretacija, koja ne treba da predstavlja samo lični utisak, već utisak koji može svima da se predstavi ne samo kao činjenički opisi povratnih informacija, već kao upotreba u socijalnom i aktivnosnom miljeu.

Ako se redovno beleže, iz anegdotskih bečeški se stiče uvid u proces i razvojnost – kako individualnog ponašanja dece, tako i vaspitnog delovanja. Uz pomoć njih vaspitač ima sistematičan pregled događaja.

Primer instrumenta

Dete/deca:

Datum:

Vreme:

Okruženje:

Uzrast:

Zapis

Interpretacija vaspitača

¹³ Opis instrumenta je preuzet i modifikovan iz knjige *Od učenja ka podučavanju*, Krnjaja, Ž., Miškeljin, L., 2006.

Protokol br.1 za posmatranje/praćenje aktivnosti u vrtiću¹⁴

Ime ustanove/vrtića koja se posmatra, mesto	
Datum i vreme posmatranja	
Broj dece Obuhvaćeni uzrasti	
Broj i struktura odraslih	

Najvažnije dobre strane i oblasti koje bi trebalo unaprediti prema podacima dobijenim ranijom samoevaluacijom

Kratak opis posmatranih aktivnosti

Etos i sredina za učenje

¹⁴ Ovo je prilagođena verzija protokola koji je korišćen za praćenje aktivnosti tokom poseta vrtićima obuhvaćenih IMPRES projektom.

Podučavanje i učenje koje je posmatrano

Uključujući planiranje, koliko aktivnosti odgovaraju svima, kvalitet interakcije, pružanje povratnih informacija; pružanje podrške deci sa posebnim potrebama

Iskustva i postignuća dece (u kakvim aktivnostima učestvuju deca, kakva iskustva stiču, šta uče i razvijaju)

Protokol br.2 za posmatranje/praćenje aktivnosti u vrtiću : realizacija vaspitno-obrazovnog procesa

Pokazatelji	Komentari
<p>Deca učestvuju u aktivnostima.</p> <p>(Na primer, deca diskutuju, istražuju, upoređuju, klasifikuju, rešavaju probleme, pričaju o svojim procesima razmišljanja i učenja, korišćenju prostora, opreme i materijala, saradnji sa vaspitačima i vršnjacima, planiranju sopstvenog učenja ...; vaspitač upućuje na aktivnost, pruža dovoljno materijala za pojedinačne i grupne aktivnosti, modeluje ponašanje, prihvata ideje dece, obezbeđuje da deca učestvuju u aktivnostima sa drugom decom ...)</p>	

<p>Zadaci su jasni i u logičnoj vezi sa vrstama aktivnosti, materijalima koji se koriste i sadržajem. (Na primer: deca demonstriraju da razumeju šta se od njih očekuje, lako „prolaze kroz aktivnost” i koriste materijale...)</p>	
<p>Aktivnosti pružaju integrisano učenje i celovit razvoj deteta</p> <p>(obezbeđuju konstruisanje, širenje, integrisanje i rekonstruisanje znanja, lični i psiho-socijalni razvoj, razvoj veština za različite oblike izražavanja, te ukazuju na razumevanje koncepta holističkog razvoja)</p>	
<p>Vaspitač ukazuje deci poštovanje i uvažava njihovo mišljenje.</p> <p>(Na primer: vaspitač podstiče decu da postavljaju pitanja, iskažu svoja mišljenja i predloge i učestvuju u odlučivanju o aktivnostima, menja plan u skladu sa njihovim potrebama i interesovanjima ...)</p>	
<p>U sredini postoji atmosfera međusobnog poštovanja i ravnopravnosti i ne vrši se diskriminacija.</p> <p>(Na primer, deca uče da slušaju jedna drugu, ukazuju međusobno poštovanje, ponašanje je odgovorno i kooperativno se radi, vaspitač ukazuje poštovanje svoj deci i osigurava da se sva deca osećaju sigurno, prihvata njihove različite ideje, deli odgovornost sa decom ...)</p>	

Protokol br. 3 za posmatranje/praćenje aktivnosti u vrtiću:

Model šest ogledala za grupu¹⁵

1. Fizička organizacija i odlike prostora (da li je dovoljno fleksibilna da podstiče interakciju između grupa i kretanje dece u radnoj sobi, da omogući interakciju između dece i vaspitača, da ima prostore koji upućuju na učenje i istraživanje; da li ima dostupnih resursa i materijala za učenje...)
2. Zadaci za učenje (da li uključuju: različite aktivnosti dece, aktivnosti u grupama, integrisanje ideja pojedine dece i dolaženje do grupnog rezultata, kreativnost i



¹⁵ Adaptirano i dopunjeno iz Hertz-Lazarowitz, R., *Understanding interactive behaviors: Looking at six mirrors of the classroom*, Hertz-Lazarowitz, R.&Miller,N.,ed. (1992), *Interaction on cooperative groups*, NewYork: Cambridge University Press

odgovornost za individualno učenje, aktivnosti koje omogućavaju samodirektivnost u učenju; da li se koriste različite metode...)

3. Komunikacija (da li postoje različite forme komunikacije između dece, između dece i vaspitača, da li su zastupljeni različiti oblici i tipovi aktivnosti - koji upućuju na različite vrste socijalnih odnosa i komunikacije)
4. Vaspitač (koje su aktivnosti vaspitača, da li daje jasna objašnjenja i o čemu, da li preuzima različite uloge i koje...)
5. Socijalne i kognitivne veštine dece (da li se razvijaju socijalne veštine, mišljenje višeg reda, kreativne veštine, da li se deca podsticu da istražuju...)
6. Atmosfera (da li se iskazuje međusobno uvažavanje; koliko deca odlučuju o aktivnostima; da li izgledaju opušteno i zadovoljno, kako se potkrepljuje učenje...)

Protokol br. 4 za posmatranje/praćenje aktivnosti u vrtiću:

Praćenje društvenih relacija¹⁶

Pred vama je protokol koji vam može pomoći u praćenju jednog aspekta dečijeg razvoja. Možete ga koristiti u praćenju dece koja su u jaslicama, ili ga možete promeniti i koristiti za druge uzrasne grupe.

Pokazatelji	Opis	Komentari
<p>Formiranje vezanosti za medicinsku sestru-vaspitača</p> <p>U sredini koja obezbeđuje podršku, deca formiraju bliske odnose sa onima koji o njima brinu. Takva povezanost omogućava da odojčad i deca do 3 godine razviju odnose koje karakteriše poverenje, istražuju svet oko sebe i stiču samostalnost.</p> <p><i>Da li dete inicira, uživa ili postaje uplašeno u igranju jurenja, skrivanja, šale ...? Da li dete traži vaspitača i da li komunicira o svojim potrebama i željama?</i></p>		

¹⁶ Ovaj protokol je razvijen na osnovu pokazatelja razvijenih u Observation Items, High/Scope Child Observation Record For Infants and Toddlers, Michigan: High Scope Press, 2002.

<p>Stvaranje relacija sa nepoznatim odraslim osobama</p> <p>Isto odojče će težiti da bude više rezervisano u rukama stranca i verovatnije je da će biti opušteno i da će se maziti sa ljudima koje on ili ona poznaje. Međutim, u prisustvu poznatog odraslog kome veruje, odojčad i deca do 3 godine pronalaze hrabrost da postanu zainteresovana za nove odrasle osobe i postepeno grade nove odnose.</p> <p><i>Da li se dete oseća dovoljno sigurno da spontano potraži novu odraslu osobu i ponudi mu knjigu, igračku ili predmet? Kako dete razgovara sa nepoznatom odraslom osobom?</i></p>		
<p>Stvaranje relacija sa drugim detetom</p> <p>Posmatranje vršnjaka ili starijeg brata ili sestre, davanje igračke drugom detetu, guranje drugog deteta od sebe su samo neki od načina na koji odojčad i deca do 3 godine stvaraju socijalne odnose sa drugom decom</p> <p><i>Da li dete spontano donosi objekat i pokazuje ga drugom detetu? Da li grli, potapšava, nudi pomoć drugom detetu? Da li dete koristi ime drugog deteta? Da li dete priča direktno sa drugim detetom, poziva ih da se igraju ...?</i></p>		
<p>Pokazivanje emocija</p> <p>U društvu odraslih koji pružaju podršku, odojčad i deca do 3 godine uče da pokazuju, prepoznaju i imenuju svoja osećanja.</p> <p><i>Da li dete pokazuje zadovoljstvo kada završi aktivnost – pokazuje zadovoljstvo tako što nešto kaže, pljeska rukama, skače gore-dole, zove nekoga da dođe i pogleda ...? Da li dete etiketira osećanje rečju ili frazom?</i></p>		

<p>Reagovanje na tuđa osećanja</p> <p>U sredini gde se sprovodi staranje nad grupom, odojčad i deca do 3 godine uče da prepoznaju i reaguju na osećanja vršnjaka i odraslih u svom okruženju.</p> <p>Šta dete radi kada je drugo dete ili odrasli tužan ili povređen? Da li dete donosi utešan predmet onome ko je potrešen? Da li dete koristi reči ili fraze da priča o emocijama koje je pokazalo drugo dete?</p>		
<p>Igra sa drugima</p> <p>Deca mogu da izaberu da posmatraju vršnjake kako se igraju, učestvuju u igri, i da isprobavaju liderske uloge. Kako počinju sa isprobavanjem društvene igre, veoma mlada deca mogu da prave balončiće sa ustima jedno ka drugom, istražuju kako je to kada su u društvu jedno drugoga, i imitiraju šta druga deca rade.</p> <p><i>Da li dete počinje da inicira i uživa u igrama sa drugima (krije predmet od druge osobe kako bi ga ona našla ili beži od druge osobe kako bi ga uhvatila ...)? Da li dete posmatra i isprobava nešto od onoga što radi dete koje se blizu njega igra?</i></p>		

Protokol br. 5: Posmatranje i vrednovanje fizičkog, socijalnog i programskog aspekta sredine za učenje

Fizički aspekt	U kolikoj meri	Kako to znamo
Prostor je strukturiran tako da je lako upravljati decom		
Prostori za različite vrste učenja su jasno definisani		
Definisane oblasti pokrivaju sve oblasti programa		
Oprema i materijali odgovaraju godinama i lako su dostupna svojoj deci		
U centrima interesovanja ima dovoljno materijala različite prirode koji podstiču decu da prave izbore		
Materijali su organizovani i predstavljeni na visini koja privlači poglede dece		
Prostor je uređen tako da deca rade pojedinačno ili u malim grupama		
Postoji posebno određen deo za aktivnost u velikim grupama		

Radna soba je topla, raznobojna i privlačna		
Dečiji radovi su postavljeni u okviru dečijeg vidokruga		
Programski aspekt		
Postoji dosledni dnevni raspored		
Sve aktivnosti koje se odvijaju tokom dana su utvrđene kroz serije vezanih događaja		
Svakom detetu je omogućeno da završi započetu aktivnost pre nego što pređe na sledeću.		
U radnoj sobi u isto vreme se odvija nekoliko aktivnosti Kojih?		
Socijalni aspekt		
Vaspitač obezbeđuje okolnosti deci da stvore prijateljstva među sobom i dele ideje		
Vaspitači podstiču decu da samostalno pregovaraju i rešavaju probleme sa vršnjacima		
Vaspitač je model – on prepoznaje i poštuje individualne razlike među decom		

Vaspitač pažljivo sluša decu i podstiče ih da slušaju druge osobe		
Igra se podržava kao aktivan proces učenja		
Vaspitači se poštuju među sobom i ukazuju poštovanje svakom detetu		
Deca osećaju da su poštovana		

U skladu sa onim što ste zabeležili u tabeli, odgovorite na sledeća pitanja:

- centri koji su retko posećeni tokom dana;
- centri i materijali koji se češće biraju;
- da li struktura centara omogućava da se deca igraju na bezbedan način;
- da li deca biraju iste, slične ili različite materijale tokom dana;
- da li deca umeju sama da pronađu i vrate materijal;
- da li deca pokazuju rodne preference u izboru materijala i igračaka;

Upišite vaše kratke primedbe ili komentare:

Šta vam ovi podaci govore? Kako ćete ih iskoristiti za unapređivanje vaše prakse?

Protokol br.7: Praćenje interesovanja dece u određenim centrima interesovanja¹⁷

Pred vama je primer protokola koji su koristili vaspitači u cilju praćenja interesovanja dece u određenim centrima interesovanja. Ako imate dilemu oko toga da li i kako da izmenite postojeće centre interesovanja u sobi, možete koristiti isti ili sličan protokol i dobiti informacije o tome koji centri privlače najveći broj dece. Ukoliko koristite ovaj protokol, možete takođe pratiti i interesovanja pojedinačne dece i grupe dece, i da na osnovu ovih informacija odlučite kako da im pružite prilike da steknu relevantno iskustvo.

Pored ovih prikupljenih kvantitativnih podataka, možete odlučiti da vodite beleške i zapisujete druga opažanja o ponašanju dece u određenim centrima – na primer opise aktivnosti dece, načina na koji komuniciraju u centru, izabranim materijalima. Možete paralelno dodavati anegdotalne beleške, ili kolonu za opise i komentare u okviru protokola. Kvalitativni podaci koje ćete prikupiti na ovaj način vam mogu pomoći da više saznate o tome kako deca stiču iskustvo, ne samo koliko često borave u pojedinim centrima.

¹⁷ Ovo je primer instrumenta koji su praktičari sami razvili i koristili u procesu samovrednovanja u jednom od vrtića obuhvaćenih projektom IMPRES. Primer popunjenog instrumenta je odmah na sledećoj strain.

Interesovanje dece za ponudene centre

Datum: _____

Vreme: _____

Red. br.	Centar inter. Ime	Centar za razvoj govora	Centar za dramatizaciju	Manipulativni centar	Umetnički centar	Ukupno
1						
2						
3						
Ukupno						

Zapažanja:

Датум 28.11.2011.
 Време 9:30-10:30

Интересовање деце за популарне уметности

Ред. бр.	Име	Центри интер.	Уметност графика	Слов. израж.	Уметнички	Музикални	Укупно
1	Ана		+ / +		+		2
2	Ана Б		+ / +				2
3	Белора		+ / +				2
4	Аура Ж.		+ / +		+		3
5	Павле		+ / +			+	3
6	Теодор		+ / +			+	3
7	Ана С		+ / +			+	2
8	Милан		+ / +			+	2
9	Оливер В.		+ / +			+	2
10	Андреа		+ / +		+		3
11	Оливер М.		+ / +			+	1
12	Аура К.		+ / +			+	2
13	Теодор		+ / +			+	3
14	Лука Д.		+ / +			+	3
15	Андреа Д.		+ / +			+	3
16	Оливер В.		+ / +		+		3
17	Јован		+ / +				3
18	Андреа		+ / +		+		2
19	Аура Т.		+ / +		+		3
20	Милан		+ / +		+		2
21	Белора		+ / +			+	2
22	Војит		+ / +				1
23	Ема		+ / +		+		3
24	Марија		+ / +			+	3
25	Теодора		+ / +		+		2
26							
27							
28							
29							
30							
Укупно			12	14 / 15	3	12	

Забелешка: Највеће интересовање за уметност графика и слов. израж.
Интересовање за уметничким уметностима

Protokol br.8: Upitnik za roditelje

Predškolska ustanova:

Naziv vrtića:

Poštovani roditelji,

U cilju evaluacije dosadašnjeg rada i planiranja budućih aktivnosti molimo Vas da odgovorite na sledeća pitanja:

1. Da li ste kod Vašeg deteta uočili napredak u odnosu na period pre pohađanja vrtića i u čemu je vidljiv napredak?
2. Koja je dobit za Vas ili šta Vama lično znači boravak deteta u vrtiću?
3. Zašto biste preporučili drugim roditeljima da upišu dete u vrtić?
4. Šta biste voleli da se dešava još u vrtiću, šta bi promenili, koje aktivnosti biste još predložili?
5. Da li biste Vi mogli da se uključite u rad vrtića? Na koji način?

Prilog 6. Akcioni plan ¹⁸

UVOD

Samovrednovanje je dobro onoliko koliko su i aktivnosti za unapređenje koje iz njega proizilaze. Kada se prepoznaju dobre strane, njih treba istaći; kada se prepoznaju nedostaci, njima treba da se bavimo na sistematičan način. Izrada akcionog plana je prvi korak u tom procesu.

Ovaj deo teži da pruži neke smernice zaposlenima za izradu akcionog plana.

Plan treba da bude korisno sredstvo zaposlenima u razvoju rada ustanove i da jasno pokazuje drugima na koji način će biti sprovedena neophodna unapređenja.

Akcioni plan bi trebalo da vam pomogne da se fokusirate na to kako da unapredite rad i kako da razvijate svoje snage.

ŠTA BI TREBALO DA SADRŽI AKCIONI PLAN?

Akcioni plan pokazuje šta ćete uraditi u cilju unapređenja vašeg rada.

Za svaku ključnu oblast u okviru koje je neophodno delanje, vaš akcioni plan bi trebalo da objasni:

- šta zaposleni nameravaju da urade;
- kako nameravate to da uradite;
- ko će sprovesti neophodne zadatke;
- kada će biti završen posao; i
- kako ćete pratiti napredak i meriti vaš uspeh.

Akcioni plan treba da pokriva period koji nije duži od 12 meseci. Često će planovi biti završeni u kraćem periodu. U nekim oblastima će biti potrebno više od jedne godine da se sprovedu sve potrebne aktivnosti. Ukoliko je takav slučaj, isplanirajte ono što možete da postignete u toku godine i onda, ukoliko je neophodno, izradite prošireni akcioni plan kako biste nastavili sa daljim razvojem u drugoj godini.

Za svaku ključnu oblast u okviru koje je treba sprovesti aktivnosti, potrebno je uključiti sledeće informacije u akcioni plan:

Ciljevi: vaši glavni ciljevi za tu oblast koji pokazuju unapređenja koja pokušavate da sprovedete. Ciljevi treba da budu konkretni, izvodljivi, ostvarljivi i takvi da se nad njima može vršiti procena.

Akcija: konkretni utvrđeni zadaci koje je potrebno izvršiti kako bi se postigli zadati ciljevi.

Zaduženja: zaduženja data pojedinim zaposlenima u cilju izvršenja utvrđenih zadataka.

Resursi: materijali, oprema, obuka, vreme koje je potrebno da se kompletira akcioni plan.

¹⁸ Ovaj tekst je skraćena verzija teksta preuzetog iz Towards Improvement A Process for Self Evaluation - The Education and Training Inspectorate, Promoting Improvement. Akcioni plan može da bude razvijen polazećod rezultata spoljašnjeg vrednovanja (u kom kontekstu je originalna verzija članka i nastala), kao i na osnovu rezultata samovrednovanja.

Vremenski rok: datum kada nameravate da počnete sa zadacima i kada nameravate da završite sprovođenje plana.

Praćenje: detalji koji se tiču osoba odgovornih za proveru izvršenja zadataka i metode koje će koristiti.

Dokazi postignutog uspeha: opisan način na koji će zaposleni znati da su izvršene promene uspešne u postizanju ciljeva.

KOJE SU OSOBINE DOBROG AKCIONOG PLANA?

Akcioni plan treba da bude koristan radni dokument; on ne mora da bude dugačak ili komplikovan. Ovaj dokument treba da bude čitljivo napisan i da navodi informacije na sistematičan način.

Dobar akcioni plan:

- je kratak i jasan: on sadrži zabeležene važne informacije ispod svakog naslova koristeći jezik koji je lak za razumevanje.
- sadrži konkretne detalje: opisuje tačno kako nameravate da postignete vaše ciljeve.
- je realističan i izvodljiv: on navodi ciljeve, identifikuje zadatke i određuje vremenske rokove koji su ostvarivi u okviru vaših mogućnosti.
- obuhvata sve zaposlene: uključuje sve zaposlene u proces izrade i izvršenja plana, pomaže zaposlenima da postanu svesni značaja svojih uloga u ovom procesu i doprinosi osećaju timskog duha.
- identifikuje metode za proveravanje uspeha: obuhvata načine prepoznavanja da je aktivnost koju sprovodite uspešna u unapređenju rada ustanove i da vodi ka boljem kvalitetu učenja i stčenog iskustva dece.
- ima podršku uprave ustanove.

KORIŠĆENJE AKCIONOG PLANA

Jednom kada je plan izrađen i dogovoren, važno je da ga koristite kao radni dokument, a ne da ga stavite sa strane ili držite među drugim dokumentima kako biste ga povremeno pogledali. Akcioni plan treba da bude na vidnom mestu i stalno korišćen, posebno kada planirate program i posmatrate dečiju igru i napredak.

Plan može da se koristi za evidenciju urađenog posla kroz precrtavanje izvršenih zadataka; plan treba da se menja, razvija i modifikuje po potrebi.

Na sastancima zaposlenih je potrebno redovno diskutovati o akcionom planu i vršiti njegov pregled.

PRIMERI RAZLIČITIH FORMATA ZA IZRADU AKCIONOG PLANA

Ovi primeri predstavljaju samo predloge; oni su navedeni u cilju pružanja pomoći u vidu opisa. Postoje brojni odgovarajući načini za beleženje akcionog plana.

AKCIONI PLAN 1

Ključno pitanje: obezbeđenje više različitih prilika za fizičku igru dece.

Cilj	Razvijanje samouverenosti i fizičkih sposobnosti dece kroz pružanje više fizičkih aktivnosti koje se odvijaju unutra i na otvorenom prostoru.
Aktivnost/akcija	<ol style="list-style-type: none">1. Sastanci zaposlenih u cilju istraživanja mogućnosti za više ponuđenih aktivnosti koje obuhvataju bezbednu fizičku igru unutra i na otvorenom i u cilju određivanja dodatnih resursa koji su potrebni.2. Preuređenje vrtića kako bi se obezbedilo više prostora za fizičku igru. Promena rasporeda aktivnosti u toku dana, kako bi se omogućilo više vremena za fizičku igru. Izrada rotirajućeg rasporeda za zaposlene, koji će odrediti ko će za svaki dan pripremati opremu za igru na otvorenom.3. Sortiranje opreme koju vrtić poseduje; izrada plana za izmenu fizičkih aktivnosti dva puta nedeljno.4. Razgovor sa odborom o finansiranju novih resursa.5. Poseta drugim vrtićima kako bi se dobile nove ideje ili saveti u vezi opreme. Kreiranje liste ideja za razvijanje fizičkih aktivnosti.6. Kupovina nove opreme.7. Planiranje aktivnosti koje uključuju fizičku igru, kako bi se proširio spektar aktivnosti i prepoznale sposobnosti koje deca treba da razviju.8. Izračunavanje troškova postavljanja nove ograde vrtića.
Zaduženja	<ol style="list-style-type: none">1. N.N. će voditi sastanke zaposlenih, pričati sa odborom i izraditi rotirajući raspored za zaposlene.2. N.N. i N:N. će izraditi predlog izmena u rasporedu, uređivanju sobe za igru i ostave za opremu. Svi zaposleni treba da budu saglasni sa promenama.3. Helen i Trejsi će posetiti druge uzrasne grupe/vrtiće, napisati listu novih ideja i potrebne opreme.4. Helen će voditi sastanke o planiranju; Helen i Trejsi će zapisivati beleške i planove.5. Trejsi će saznati potrebne informacije o novoj ogradi.

Resursi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dodatno vreme za sastanke zaposlenih, za preuređivanje sobe, izradu planova i sređivanje ostave za opremu. 2. Vreme potrebno zaposlenima kako bi otišli u posete. 3. Fond za kupovinu nove opreme i ograđivanje dvorišta.
Vremenski rok	6 meseci – posao treba da bude završen do februara.
Praćenje	<ol style="list-style-type: none"> 1. Helen će pratiti napredak i podnositi izveštaje upravi. 2. Svi zaposleni će vrednovati sprovedene aktivnosti sa decom na sastancima zaposlenih. 3. Svi zaposleni će evidentirati kako deca koriste opremu i posmatrati razvoj fizičkih sposobnosti.
Dokazi o uspehu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Povećano korišćenje dvorišta tokom cele godine. 2. Zaposleni primećuju da deca dobro koriste opremu i provode više vremena u fizičkoj igri. 3. Opažen napredak u samopouzdanju i fizičkim sposobnostima dece. 4. Sva oprema za fizičku igru se koristi redovno tokom godine.

AKCIONI PLAN 2

Fokus/Ključno pitanje:

Gde smo sada :

Koji su naši ciljevi?	Kakva akcija treba da bude preduzeta?	Na koji način ćemo vršiti praćenje i vrednovanje?	Kako ćemo znati da li smo uspešni ?	Ko će biti uključen ?	Koliko dugo će proces trajati?	Koji resursi su nam potrebni?

Prilog 7. Akcioni plan „Vruće stolice“¹⁹

Cilj:

Oснаživanje vaspitača za kritičko promišljanje sopstvene prakse
Povećanje stepena i kvaliteta uključenosti roditelja u život i rad vrtića

Zadaci tima:

Povezivati aktivnosti dece i vaspitača sa standardima i indikatorima.
Organizovati različite načine grupnih razgovora vaspitača o snimcima realizovanih aktivnosti.
Ostvariti participaciju roditelja u posmatranju i analizi prakse.
Redovno dokumentovati realizaciju projektnih aktivnosti, osmišljavati instrumente i tehnike praćenja i beleženja.

Nosioci:

Vaspitači i medicinske sestre-vaspitači vrtića “Cvrčak”
Stručni saradnik- psiholog
Stručni saradnik za fizičko vaspitanje
Roditelji
Članovi Tima za samovrednovanje

Aktivnosti:

Svi vaspitači zajedno posmatraju i analiziraju snimljene aktivnosti. Fokus posmatranja: *IGRE I AKTIVNOSTI DECE ODGOVARAJU RAZLIČITIM POTREBAMA, MOGUĆNOSTIMA I INTERESOVANJIMA*. Diskusije se beleže i dokumentuju. Na osnovu diskusije zajednički odlučuju o tome šta će menjati.

Zajedničko donošenje odluke o snimcima koji će biti prikazani i koji će se posmatrati u drugim vrtićima.

Članovi Tima za samovrednovanje organizuju posmatranje video snimaka u svojim objektima, beleže utiske sa diskusije posle projekcije.

Organizovanje grupne diskusije o vezi ostvarenih aktivnosti sa standardima i indikatorima kvaliteta.

Organizovati različite načine prisustvovanja roditelja aktivnostima i planiranju istih, redovno izveštavati ostale roditelje o tome.

Organizovati evaluacioni sastanak roditelja-posmatrača. Predloge roditelja za unapređivanje istaći na oglasnoj tabli (za roditelje, za vaspitača).

Evidentirati sve v-o.aktivnosti u kojima roditelji učestvuju tokom ovog perioda putem protokola za beleženje koji će napraviti vaspitači sa stručnim saradnikom

Uključiti savet roditelja u sve aktivnosti i redovno obaveštavati ostale roditelje, osmisliti novu oglasnu tablu za roditelje i vaspitače.

¹⁹ Primer akcionog plana tima za samovrednovanje PU „Vukica Mitrović“ Leskovac

Ishodi:

Intenzivnija razmena vaspitača i povećana sposobnost kritičkog osvrta na sopstvenu praksu.

Veći stepen uključenosti roditelja u planiranje i realizaciju v.-o rada.

Način praćenja:

Beleške sa sastanaka vaspitača

Beleške sa sastanaka roditelja

Beleške sa sastanaka vaspitača u drugim vrtićima

Beleške roditelja o utiscima tokom boravka u grupi deteeta (portfolio grupe)

Fotografije, snimci sa zajedničkih aktivnosti sa roditeljima

Izveštaji Tima za samovrednovanje.

Prilog broj 8: Radni materijal za diskusiju o jednom sprovedenom vrednovanju

Šta ste vrednovali u vašem radu? Zašto ste to odabrali, kako ste se za to odlučili?

Kako ste sproveli vrednovanje:

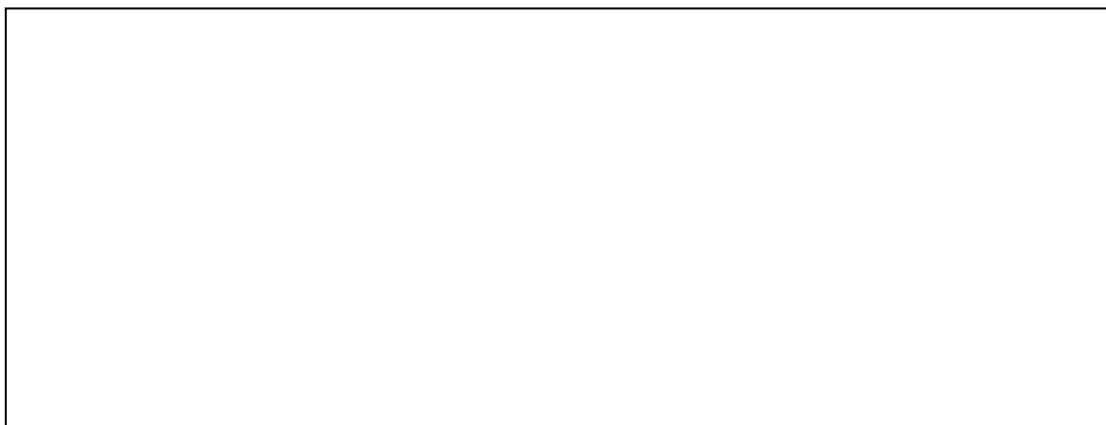
- Kroz koje korake i aktivnosti, ko je učestvovao u tom procesu ...?

- Koje ste kriterijume koristili za sprovođenje vrednovanja?

- Šta ste koristili: koje procedure, instrumente... ?

Kakve ste podatke prikupili? Šta ste saznali kroz samovrednovanje?

Kakve ste probleme i teškoće imali?



Šta vam je pomagalo u radu?



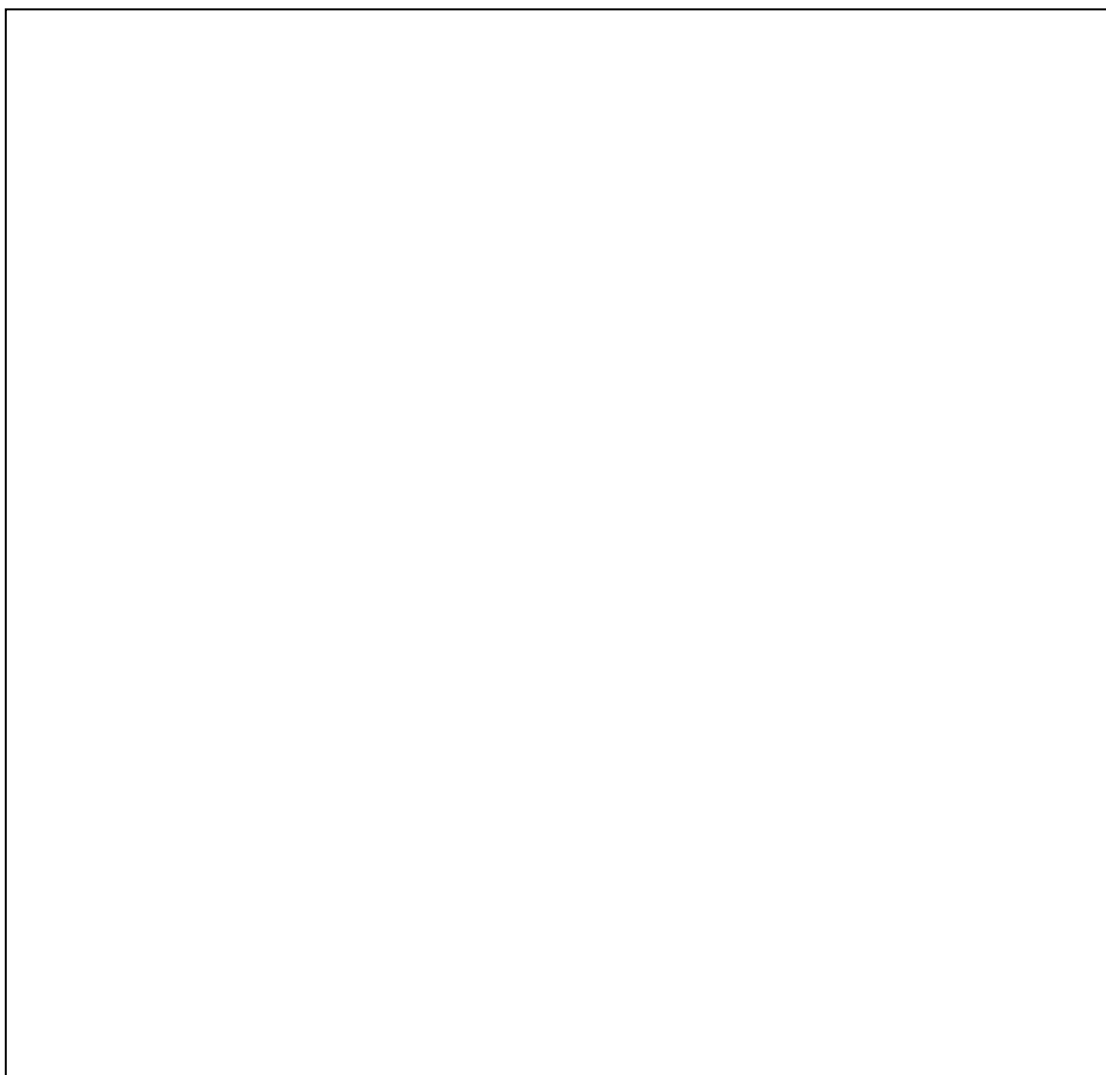
Kakvu vrstu pomoći niste dobili, a mislite da bi vam bila korisna? Kako možete to da rešite?



Koje ste aktivnosti preduzeli ili planirate da preduzmete... ?



Šta ste naučili?



Prilog broj 9: Izveštaj o samovrednovanju

Nakon izvršenog samovrednovanja, Tim za samovrednovanje sastavlja izveštaj o samovrednovanju.

Prema Pravilniku o vrednovanju kvaliteta rada ustanova Izveštaj o samovrednovanju direktor podnosi vaspitno-obrazovnom veću, savetu roditelja i upravnom odboru ustanove. Direktor obezbeđuje najbolji način da izveštaj o samovrednovanju bude dostupan svim zainteresovanim korisnicima

Izveštaj o samovrednovanju sadrži:

- opis i procenu ostvarenosti standarda kvaliteta rada ustanove,
- predlog mera za unapređivanja kvaliteta rada ustanove
- način praćenja ostvarivanja predloženih mera.

Tabela 1. Primer strukture izveštaja o samovrednovanju

IZVEŠTAJ O SAMOVREDNOVANJU

Uvod	Kontekst i opis procesa samovrednovanja
Oblast vrednovanja	Opis i procena kvaliteta
Predložene mere	Način praćenja

TIMOVI VASPITAČA, MEDICINSKIH SESTARA VASPITAČA, STRUČNIH SARADNIKA I DIREKTORA PREDŠKOLSKIH USTANOVA KOJI SU UČESTVOVALI U PROCESU KREIRANJA I PILOTIRANJA VODIČA OD OKTOBRA 2011. DO JUNA 2013. GODINE

Ime i prezime	Ustanova
Slavica Ercegovac	UPVO „Poletarac“ Ruma
Tatjana Veselinović	UPVO „Poletarac“ Ruma
Vera Vlajsević	UPVO „Poletarac“ Ruma
Olivera Abadžin	UPVO „Poletarac“ Ruma
Jelena Bodor	UPVO „Poletarac“ Ruma
Radoslav Mašić	UPVO „Poletarac“ Ruma
Slavka Kokić	UPVO „Poletarac“ Ruma
Valerija Sovilj	UPVO „Poletarac“ Ruma
Jelena Vučenić	UPVO „Poletarac“ Ruma
Gordana Čvorkov	UPVO „Poletarac“ Ruma
Sandra Dolić	UPVO „Poletarac“ Ruma
Vesna Aćimović	UPVO „Poletarac“ Ruma
Ljubica Ivić	UPVO „Poletarac“ Ruma
Jelena Nikolić	PU ‘Crvenkapa’Mali Zvornik
Olga Todorović	PU ‘Crvenkapa’Mali Zvornik
Gordana Kojić	PU ‘Crvenkapa’Mali Zvornik
Nela Terzić	PU ‘Crvenkapa’Mali Zvornik
Milka Sikirić	PU ‘Crvenkapa’Mali Zvornik
Nataša Ristić	PU ‘Crvenkapa’Mali Zvornik
Slađana Mičić	PU ‘Crvenkapa’Mali Zvornik
Ljiljana Lukić	PU ‘Crvenkapa’Mali Zvornik
Jovanka Marjanović	PU ‘Crvenkapa’Mali Zvornik
Dijana Vučetić	PU ‘Crvenkapa’Mali Zvornik
Milović Nevena	Predškolska ustanova” Užice”
Zečević Slavica	Predškolska ustanova” Užice “
Vukomanović Svetlana	Predškolska ustanova” Užice “
Slavujević Jasmina	Predškolska ustanova” Užice “
Šarović Snežana	Predškolska ustanova” Užice “
Petrović Dragana	Predškolska ustanova” Užice “
Stojanović Milica	Predškolska ustanova” Užice “
Božić Zorica	Predškolska ustanova” Užice “
Aćimović Mirna	Predškolska ustanova” Užice “
Marković Nataša	Predškolska ustanova” Užice “
Dimitrijević Svetlana	Predškolska ustanova” Užice “
Fazlijević Branka	Predškolska ustanova” Užice “
Cicvarić Snežana	Predškolska ustanova” Užice “
Todorović Zorica	Predškolska ustanova” Užice “
Janković (Andrašević) Mirjana	Predškolska ustanova” Užice “
Kovačević Milka	Predškolska ustanova” Užice “
Spasojević Snežana	Predškolska ustanova” Užice “
Jovanović Veselinka	Predškolska ustanova” Užice “
Bosiljić Vera	Predškolska ustanova” Užice “

Jaraković Radojka	Predškolska ustanova” Užice ‘’
Ljiljana Radosavljević	Predškolska ustanova” Užice”
Dragana Branković	PU “Dragica Lalović” B. Palanka
Jelena Živković	PU “Dragica Lalović” B. Palanka
Nataša Ćirić	PU “Dragica Lalović” B. Palanka
Denis Durmišević	PU “Dragica Lalović” B. Palanka
Ksenija Durmišević	PU “Dragica Lalović” B. Palanka
Pajić Nataša	PU „Duga“ Arandelovac
Zorica Simić	PU „Duga“ Arandelovac
Dragana Aksentijević	PU „Duga“ Arandelovac
Marija Timotijević	PU „Duga“ Arandelovac
Danijela Batričević	PU „Duga“ Arandelovac
Šura Aleksandra	PU „Duga“ Arandelovac
Vladanka Švabić	PU „Duga“ Arandelovac
Jelena Gajić	PU „Duga“ Arandelovac
Ljiljana Stojković	PU „Duga“ Arandelovac
Tatjana Kolić	PU „Duga“ Arandelovac
Jelena Živanović	PU „Duga“ Arandelovac
Snežana Pantić	PU „Duga“ Arandelovac
Marija Urošević	PU „Duga“ Arandelovac
Svetlana Hočevan	PU „Duga“ Arandelovac
Dušica Nedeljković	PU „Duga“ Arandelovac
Snežana Belić	PU „Duga“ Arandelovac
Ivan Gajić	PU „Duga“ Arandelovac
Mubera Aličković	PU “Habiba Stočević“ Tutin
Sabaheta Mušina	PU “Habiba Stočević“ Tutin
Hedija Hamzagić	PU “Habiba Stočević“ Tutin
Binasa Aličković	PU “Habiba Stočević“ Tutin
Radica Veljović	PU “Habiba Stočević“ Tutin
Suada Ganević	PU “Habiba Stočević“ Tutin
Emir Hodžić	PU “Habiba Stočević“ Tutin
Ilić Jadranka	PU „Prva radost“ G. Han
Tošić Slavica	PU „Prva radost“ G. Han
Stančić Dragana	PU „Prva radost“ G. Han
Đorđević Jelena	PU „Prva radost“ G. Han
Miljković Biljana	PU „Prva radost“ G. Han
Colić Mirjana	PU „Prva radost“ G. Han
Stevanović Sonja	PU „Prva radost“ G. Han
Radonjić Snežana	PU „Prva radost“ G. Han
Slobodanka Rakonjac	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Marija Sredojević	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Jelena Jevtić,	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Daliborka Živković	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Dragana Dunderović	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Vesna Petrović	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Dobrića Ivanović	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Anđela Radovanović	PU „Nata Veljković“ Kruševac

Gordana Vučićević	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Zorica Stanojević	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Milanka Jakovljević	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Dragica Stanković	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Milijana Vučetić	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Ivana Stefanović	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Daniela Banović	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Svetlana Nedeljković	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Ljiljana Kezunović	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Dragana Đorđević	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Dragana Lazarević	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Nevenka Timotijević	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Smilja Milovanović	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Nela Pantelić	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Vesna Panić	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Zorica Stepić	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Ana Vasilijević	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Dragana Lazić	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Ljiljana Čolović	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Anđelka Lazarević	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Novka Sinadinović	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Ivana Odović	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Marija Stefanović	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Mirela Vujčić	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Valentina Filipović	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Ruža Kaličanin	PU „Nata Veljković“ Kruševac
Mirjana Zlatanović	ŠU Kruševac
Slađana Stanojević	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Borika Frangov	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Silva Stamenković	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Snežana Mitić	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Ana Pešić	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Olivera Tošić	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Milošević Snežana	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Đorđević Tatjana	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Vučetić Ljiljana	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Nedeljković Tatjana	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Mikić Dragana	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Mojsić Biljana	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Cvetković Marina	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Nedeljković Mirjana	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Jovanović Suzana	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Gorica Cvetković	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Nevenka Mladenović	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Marija Antić	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac

Maja Stojiljković	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Vesna Đurić	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Žaklina Đurčević	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Sladana Petković	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Danijela Damjančević	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Biljana Bošković	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Bojana Momčilović	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Jasmina Anđelković-Đorđević	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Suzana Stanković	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Sladana Stanojević	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Dragana Mitić	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Dragana Stojković	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Marija Kostić	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Marija Stojković	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Sonja Vučković	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Sladana Spasić	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Ivana Jovanović	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Milica Đuričić	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Sunčica Stevanović	PU „Vukica Mitrović“ Leskovac
Suzana Stošić	PU „Naša radost“ Surdulica
Milan Radojičić	PU „Naša radost“ Surdulica
Pešić Marina	PU „Naša radost“ Surdulica
Radoičić Vesna	PU „Naša radost“ Surdulica
Trajković Vesna	PU „Naša radost“ Surdulica
Milić Slobodanka	PU „Naša radost“ Surdulica
Biljana Nešić	PU „Naša radost“ Surdulica
Donka Dragutinović	PU „Naša radost“ Surdulica
Stanislava Marković	PU „Naša radost“ Surdulica
Snežana Zlatković	PU „Naša radost“ Surdulica
Ivana Milanović	PU „Galeb“ Petrovac na Mlavi
Nevenka Arandjelović	PU „Galeb“ Petrovac na Mlavi
Dragica Božilović	PU „Galeb“ Petrovac na Mlavi
Dragana Stanojlović	PU „Galeb“ Petrovac na Mlavi
Denis Miljković	PU „Galeb“ Petrovac na Mlavi
Anđelka Spasojević	PU „Galeb“ Petrovac na Mlavi
Suzana Ivankić	PU „Galeb“ Petrovac na Mlavi
Ivana Stanojević	PU „Galeb“ Petrovac na Mlavi
Ljiljana Stojković	PU „Galeb“ Petrovac na Mlavi
Zvezdana Miljković	PU „Galeb“ Petrovac na Mlavi
Nela Polić	PU „Naše dete“ Šabac
Jasmina Vuletić	PU „Naše dete“ Šabac
Mirjana Vasić	PU „Naše dete“ Šabac
Zlata Stojićević	PU „Naše dete“ Šabac
Vesna Janković	PU „Naše dete“ Šabac
Nataša Miljkovac	PU „Naše dete“ Šabac
Đorđe Petrović	PU „Naše dete“ Šabac
Biljana Prstojević	PU „Naše dete“ Šabac
Gordana Stefanović	PU „Naše dete“ Šabac

Daliborka Đurić	PU „Naše dete“ Šabac
Jelena Pavlović	PU „Naše dete“ Šabac
Gordana Puzić	PU „Naše dete“ Šabac
Sladana Đurić	PU „Naše dete“ Šabac
Nataša Lazarević	PU „Naše dete“ Šabac
Danijela Nedić	PU „Naše dete“ Šabac
Suzana Mraković	PU „Naše dete“ Šabac
Gordana Ninković	PU „Naše dete“ Šabac
Ljiljana Reljić	PU „Naše dete“ Šabac
Sladana Ninković	PU „Naše dete“ Šabac
Ivana Gišić	PU „Naše dete“ Šabac
Ljiljana Perić	PU „Naše dete“ Šabac
Silvija Mitrović	PU „Naše dete“ Šabac
Milica Arsenović	PU „Naše dete“ Šabac
Vlada Petkovski	PU „Naše dete“ Šabac
Nataša Pantelić	PU „Naše dete“ Šabac
Aleksandra Mihailović	PU „Naše dete“ Šabac
Snežana Tršić	PU „Naše dete“ Šabac
Jasmina Paunović	PU „Naše dete“ Šabac
Marijana Jovičić	PU „Naše dete“ Šabac
Svetlana Nikolić	PU „Naše dete“ Šabac
Stanica Jokanović	PU „Naše dete“ Šabac
Zdenka Ilić	PU „Naše dete“ Šabac
Tatjana Jovičić	PU „Naše dete“ Šabac
Jelena Joksimović	PU „Naše dete“ Šabac
Maja Petrović	PU „Naše dete“ Šabac
Irena Dragičević	PU „Naše dete“ Šabac
Danijela Stošić	PU „Naše dete“ Šabac
Vesna Ostojić	PU „Naše dete“ Šabac
Gordana Perišić	PU „Naše dete“ Šabac
Milijana Mitrović	PU „Naše dete“ Šabac
Vesna Radošević	PU „Ljuba Stanković“ Beočin
Jelica Koplić	PU „Ljuba Stanković“ Beočin
Vesna Stojić	PU „Ljuba Stanković“ Beočin
Ljubica Pejić Kuzmanović	PU „Ljuba Stanković“ Beočin
Ankica Milošević	PU „Ljuba Stanković“ Beočin
Jelena Deh	PU „Ljuba Stanković“ Beočin
Ljubica Dimšić	PU „Ljuba Stanković“ Beočin
Katica Bašlić	PU „Ljuba Stanković“ Beočin
Zdenka Rad	PU „Ljuba Stanković“ Beočin
Jelena Begojević	PU „Ljuba Stanković“ Beočin
Jarmila Meleg	PU „Ljuba Stanković“ Beočin
Lidija Marjanović	PU „Ljuba Stanković“ Beočin
Marijana Savić	PU „Ljuba Stanković“ Beočin
Rajka Marković	PU „Leptirići“ Ražanj
Jasmina Jocić	PU „Leptirići“ Ražanj
Milena Marković	PU „Leptirići“ Ražanj
Zorica Đukić	PU „Leptirići“ Ražanj

Nevena Vasić	PU „Leptirići“ Ražanj
Vesna Šejat,	PU „Leptirići“ Ražanj
Ljiljana Stanojević	PU „Ljubica Vrebalov“ Požarevac
Ivana Kecman	PU „Ljubica Vrebalov“ Požarevac
Vesna Tadić	PU „Ljubica Vrebalov“ Požarevac
Radmila Vučković	PU „Ljubica Vrebalov“ Požarevac
Emina Jeremić	PU „Ljubica Vrebalov“ Požarevac
Dragana Ilić	PU „Ljubica Vrebalov“ Požarevac
Slavka Nikolić	PU „Ljubica Vrebalov“ Požarevac
Marijana Đalović	PU „Ljubica Vrebalov“ Požarevac
Zorica Vujević	PU „Ljubica Vrebalov“ Požarevac
Zorica Marković	PU „Ljubica Vrebalov“ Požarevac
Danijela Strahinjić	PU „Ljubica Vrebalov“ Požarevac
Katarina Stanišić	PU „Ljubica Vrebalov“ Požarevac
Tamara Rajić	PU „Ljubica Vrebalov“ Požarevac
Marija Đorđević	PU „Ljubica Vrebalov“ Požarevac
Žaklina Milojković	PU „Ljubica Vrebalov“ Požarevac
Marija Čerkez	PU „Ljubica Vrebalov“ Požarevac
Svetlana Božić	PU „Ljubica Vrebalov“ Požarevac
Slavica Milanović	PU „Ljubica Vrebalov“ Požarevac
Biljana Ninković	PU „Ljubica Vrebalov“ Požarevac
Ljiljana Stanojević	PU „Ljubica Vrebalov“ Požarevac

LITERATURA:

1. Bruce, T. (2001). *Learning through Play, Babies, Toddlers and the Foundation Years*, London: Hodder and Stoughton,
2. Bark Volš, K., Hafner, A. (2003) Kreiranje vaspitno-obrazovnog procesa u kome dete ima centralnu ulogu: drugi i treći razred, Korak po korak : program za decu i porodice, Beograd: CIP-Centar za interaktivnu pedagogiju
3. Bark Volš, K. (2003) Program za rad sa decom uzrasta do tri godine, Beograd: CIP-Centar za interaktivnu pedagogiju
4. Carr, M. (2001). *Assessment in early childhoos: Learning stories*. London: Paul Chapman Publishing
5. Cowie, B. and Carr, M. (2003). The consequences of sociocultural assessment in early childhood settings: Community, competence and continuity. In A. Anning, J. Cullen, and M. Flear (eds), *Early Childhood Education: Society and Culture* (pp. 95–106). London: Sage
6. Daniels, E.R., Stafford, K. (2001) Integracija dece sa posebnim potrebama, Beograd: CIP-Centar za interaktivnu pedagogiju
7. Eisner, E. W. (1991, 1998) *The Enlightened Eye*, New York: Macmillan
8. Hansen K. A., Kaufman R. K., Volš K. B., (2001). *Kreiranje vaspitno-obrazovnog procesa u kome dete ima centralnu ulogu – uzrast od 3 do 6 godina*“, Beograd: Centar za interaktivnu pedagogiju
9. Edwards, C., Gandini, L., Forman, G. (ed. — 2nd ed.), (1998). *The hundred languages of children: The Reggio Emilia approach-advanced reflections*. London: JAI Press Ltd.
10. Krnjaja, Ž., Miškeljin, L., (2006). *Od učenja ka podučavanju*, Beograd: Lađarak
11. Krnjaja, Ž., Pavlović Breneselović, D. (2013) *Gde stanuje kvalitet. Knj. 1, Politika građenja kvaliteta u predškolskom vaspitanju*, Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju
12. Leipzig, J., Lesch, J., (2001). *Praćenje i posmatranje dece u procesu podučavanja*, Beograd: Centar za interaktivnu pedagogiju
13. MacBeath, J. (1998) *Schools Must Speak for Themselves: The Case for School Self-Evaluation* London: Routledge
14. *Observation Items, High/Scope Child Observation Record For Infants and Toddlers*, Michigan: High Scope Press, 2002. www.highscope.org
15. *Opšte osnove predškolskog programa*, Beograd, Prosvetni pregled 2006
16. Pavlović, D., (1989). *Dete i program*, Beograd: Predškolsko dete 2
17. Pavlović, D., (2010). *Dobrobit deteta u programu naspram programa za dobrobit*, Beograd: *Nastava i vaspitanje* 2, 251–263.
18. Pavlovski, T., Pavlović Breneselović, D., (2000) *Timski rad u vaspitnoj praksi*, Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju i Centar za interaktivnu pedagogiju
19. Pešić, M. i saradnici, (1998). *Samoevaluacija praktičara, Pedagogija u akciji*, Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju, Filozofski fakultet
20. *Pravilnik o vrednovanju kvaliteta rada ustanova („Službeni glasnik RS“ br. 9/2012.)*
21. Radulović, L. (2011) *Istraživanje i razvijanje obrazovanja nastavnika za refleksivnu praksu*,

22. Stephen, C. (2006) *Insight 28: Early Years Education: Perspectives from a Review of the International Literature*. Social Research. Scottish Executive Education Department.
23. Standardi kvaliteta rada predškolskih ustanova, Beograd: Nacionalni prosvetni savet, 2012. www.nps.gov.rs
24. Sylva, K, Melhuish, E., Sammons, P., Siraj-Blatchford, I., Taggart, B., Elliot, K. (2003) *The Effective Provision of Pre-School Education (EPPE) Project: Findings from the Pre-school Period: Summary of Findings*, Institute of Education, University Of London/SureStart
25. The Child at the Centre, Self-evaluation in the Early Years, Scotland: HMIE, 2007. <http://www.journeytoexcellence.org.uk>
26. The National Quality Framework for Early Childhood Education, Síolta, 2006. <http://www.siolta.ie>
27. Towards Improvement A Process for Self Evaluation – Northern Ireland: The Education and Training Inspectorate, Promoting Improvement, 2010. <http://www.etini.gov.uk>
28. Vudhed, M. (2012) *Različite perspektive o ranom detinjstvu: teorija, istraživanje i politika*, Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofski fakultet Univerzitet u Beogradu, CIP-Centar za interaktivnu pedagogiju
29. Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja („Službeni glasnik RS“ br. 72/09.)

DRUGE KORISNE REFERENCE

<http://www.hmie.gov.uk/Generic/TheChildattheCentre>

<http://www.etini.gov.uk/index/together-towards-improvement/together-towards-improvement-pre-school.htm>

http://www.rewardinglearning.org.uk/docs/curriculum/foundation_stage/preschool_guidance.pdf

http://www.nicurriculum.org.uk/docs/foundation_stage/UF_web.pdf

<http://eppe.ioe.ac.uk/>

<http://www.highscope.org>

http://www.oecd.org/topic/0,3699,en_2649_39263231_1_1_1_1_37455,00.html