

ТРИНАЕСТИ СТРУЧНИ СУРЕТИ СТРУЧНИХ САРАДНИКА И САРАДНИКА ПРЕДШКОЛСКИХ УСТАНОВА СРБИЈЕ

Назив рада: Процес промене и грађење културе вртића у складу са Новим основама програма -на примеру вртића“Младост“-

Аутори: Сузана Симеуновић, Снежана Илић и Тања Спасовић, ПУ“Моје детињство“, Чачак

УВОД:

Наша установа је у протеклих пет година захваљујући учешћу у великим пројектима од националног значаја, као што су „Вртићи без граница-2“, програм PRECEDE, Пилотирање Нових основа програма “Године узлета“, имала прилику да заједно са ЦИП Центром, Министарством просвете, науке и технолошког развоја, УНИЦЕФ-ом, удружењем „Помоћ деци“, Институтом за педагогију и андрагогију Филозофског Факултета Универзитета у Београду, ради на грађењу, разумевању и имплементацији, прво савременог концепта ПВО, а затим и нацрта Нових основа програма у пракси. Наведено искуство отворило нам је врата за покретање промена у култури и структури установе и довела, сада можемо рећи, до промена трансформативног типа /промене културе индивидуализма и сегрегације ка култури заједништва и сарадње, демократске и инклузивне праксе, до простора развијања реалног програма и рефлексивне праксе/.

У раду који следи фокусираћемо се на наше искуство које је настало у раду на имплементацији Нових основа програма у једном од пилот вртића-вртићу“Младост“. Из угла психолога (стручни сарадници) и педагога (директор) осврнућемо на то како смо стварали услове за креирање реалног програма којим се подржава вера у капацитете деце за активно учешће у свом учењу и развоју, за игру и истраживање, за повезивање са локалном заједницом и породицом и истицање њихове улоге у пракси ПВО, и на стратегије грађења квалитета кроз заједничко преиспитивање и истраживање праксе.

Посебан осврт биће на приказу процеса кроз који смо сви пролазили и још увек пролазимо на путу промена и изазова који су се јављали, као и начина који смо ми стручни сарадници као координатори заједно са директором установе, развијали и градили. Радом ћемо приказати сопствене увиде настале током процеса промена и грађења квалитета у пракси дечијег вртића, као и отворити питања која су нам се јављала и за која мислимо да могу бити од значаја за све нас стручне раднике који смо на путу имплементације и промена.

ПРОМЕНЕ У ПРАКСИ И УВИДИ СТРУЧНИХ САРАДНИКА И ДИРЕКТОРА:

Први и најзначајнији увид за све нас био је да су промене увек могуће и да се увек дешавају, али да би постале трансформативне потребно је систематско утемељење и тимски рад /директор, стручни сарадници, васпитачи, техничко особље, уз подршку породице и представника ЈЛС/.

Овај увид водио нас је даље у разраду стратегија грађења квалитета увек имајући у виду да је квалитет контекстуалан, динамичан и вишеперспективан и да проистиче из процеса преиспитивања и трансформације праксе /Павловић Бренеселовић Д,2013; Крађаја Ж,2016/.

Промене изазване интервенцијом споља и уведене као део званичног програма неминовно нас мењају и носе процес промена кроз које пролази свака заједница праксе /установа/. Зато је важно разумети шта су то кључна места о којима увек морамо размишати и своје интервенције усмеравати, а то су:

1/ Преиспитивање контекста васпитно-образовне праксе као места за учење,

2/ Развијање и подршка васпитачу као рефлексивном практичару,

3/ Грађење и развијање подржавајућег спољњег контекста /кроз стварање добре мреже подршке у локалној заједници како би постала и развила се у подржавајући контекст за развој в-о праксе/

Промена нема уколико се не отворимо и погледамо критички у сопствену праксу, разумемо и преиспитамо реални програм и контекст у коме га развијамо. Трансформација се дешава само онда када континуирано преиспитујемо своју културу /систем вредности, уверења, писана и неписана правила/ и структуру /организација простора и времена, односе, начин организовања деце у групе, норматив деце у групи, организацију рада васпитача../.

Да би промене довеле до трансформације установе у складу са Новим основама програма важно је да освестимо да промена мора бити вођена, а да полугу промена најчешће покреће стручни сарадник. Вођење промене захтева стално промишљање и континуиран рад на разумевању промена и учења које се дешава у самој установи и проналажењу и развијању различитих стратегија у различитим фазама кроз које пролази сваки тим.

У раду ћемо поделити искуства о нашим стратегијама, али оно што је важније јесте разумевање особености сваког система и контекста, па самим тим и стратегија које се примењују.

Оно што сматрамо да је важно нагласити јесте да су током процеса промене постојали периоди када смо радили без јасно утемељених стратегија и да је било потребно време и искуство како би се неке од мноштва различитих стратегија издвојиле а које су се у нашој пракси показале као најкорисније. Многе од наших стратегија су биле имплицитне и нама самим нејасне, некада смо пробали стратегије које су биле контрапродуктивне, али оно што је важно јесте да смо увек пробали делујући заједно са другима. И захваљујући континуираном раду и искуству кроз време смо почели разумевати сопствено учење и процес кроз који смо пролазили.

Стратегије које су нам биле од највеће користи:

***“чишћење”**-ослобађање простора и нас самих као услов за покретање процеса **промене**

***континуирано присуство стручних сарадника у вртићу и промене рада са тимом**

***повезивање и рад на односима**-као нужан оквир који обезбеђује да лакше улазимо у промене, учење и2

истраживање и превазилазимо тешкоће и кризне ситуације.

***охрабривање** васпитача да своје идеје слободно износе и интегришу их у конкретну реалну праксу, развијање културе дијалога, отворене комуникације и заједничког учешћа у решавању различитих проблема из живота вртића, али увек на конкретним животним проблемима /било да су у питању промене простора, решавање проблема чишћења сувишног материјала и набавке средстава за опрему и сл./, до охрабривања да сви издржимо у тренуцима када нам се чинило да се промене дешавају веома споро.

***моделовање** које је у нашем случају подразумевало-модел заједничког учешћа у свим активностима које су планиране на нивоу тима /од набавке материјала, преношења мобилних полица/, стручни сарадници као аутентични представници истраживачког приступа и они који заступају теоријско-вредносне поставке концепције.

***преузимање иницијативе** у кризним тренуцима за тим, али и континуиран рад на развијању права на избор, учешће и одговорност код свих чланова тима/стратегије плица и осека

***координирање рада различитих служби и повезивање међу свим службама установе /уз грађење заједничког разумевања и смисла акција** које смо предузимали-, заједничке визије у акцији“

***слушање и консултовање других**

У нашој заједници осмишљавали смо начине деловања како бисмо сви активно учествовали и јачали наше заједништво, делили и преузимали одговорност за покренуту промену. Бавећи се радом на односима и важности добробити сваког учесника заједнице дошли смо до процеса дељења лидерства јер је било важно да се више актера укључи у вођење промене.

Кључни процеси у професионалном развоју практичара били су: ***оснаживање** – давање могућности за активно учешће у процесу, праћење и разумевање периода „успона“ и „падова“ како бисмо једни другима били подршка; ***омогућавање** – стварање прилика заједничког професионалног раста и развоја кроз стручне размене, стручне хоризонталне посете /Земун, Нови Сад/, учешће на конференцијама /стручних удружења/, учешће у пројекту мобилности „Мобилност ка промени“/Фиренца, Италија/; *** ојачавање** - посвећеност у креирању окружења у вртићу за дељење лидерства са децом и породицом. На овај начин, лидер је био сваки учесник који је преузимао и делио одговорност са другима, доприносио напретку заједнице, њеном оснаживању(стручни сарадник, васпитач, медицинска сестра васпитач, директор, родитељ, запослени у установи,..). /Крњаја. Ж, (2016). *Где станује квалитет*.

Друштвена заједница директно, али и индиректно преко породице и васпитача, обликује услове и начине функционисања дечјег вртића и одрастања малог детата. Култура друштвене заједнице ствара и контекст за дечја искуства и механизме превођења у свакодневна животна искуства кроз веровања, породичне вредности, обичаје, ритуале /Павловић Бренеселовић, 2013; Крањаја 2016/. Трансформација културе вртића у партнерству са породицом и локалном заједницом „ишла“ је у правцу:

-информисања породице о дешавањима у локалној заједници, њеним могућностима и приликама за учење;

-иницирања појединих манифестације и догађаја на нивоу ЛЗ од стране вртића како бисмо промовисали значај предшколске делатности, подизали свест о важности ране стимулације, значају игре чиме смо стварали прилике за укључивање чланова локалне заједнице у рад вртића;

-учешће у различитим активностима и акцијама које се организују у локалној заједници како бисмо деци пружили реална искуства стварајући ситуације за учење које су смислене деци.

На овај начин спољни контекст био је подржавајући у процесу промена у ком смо се налазили: подршка у креирању подстицајне средине за учење, подршка у реализацији акција и догађаја, промовисање дечје партиципације у сопственом учењу и развоју.

Важно је да стручни сарадници и директор, имајућу у виду све изазове кроз које пролазе у свом раду, не забораве да погледају у себе и поставе себи /и другима/ **следећа питања**:

***У шта ми заиста верујемо и шта нам је циљ? Да ли пустити да се промена дешава полако или инситирати на променама? Шта нам је потребно ? Шта треба да знамо и умемо? Како знамо да смо на правом путу? Шта нам треба и од кога можемо добити? На шта се ослањамо? Шта и ко нам може помоћи? Како преокренути препреке и изазове у могућности?**

ЗАКЉУЧАК:

Развијање стратегије грађења квалитета у в-о пракси представља изузетно захтеван задатак, посебно ако на овај концепт гледамо као на динамичан, социјално и културно условљен феномен, који је контекстуално, мултидимензионално, вишеперспективно и вредносно обликован. /Павловић Бренеселовић Д, 2013; Крањаја Ж, 2016/.

Планско мењање васпитне праксе је дуг, спор и комплексан процес. Спроведене интервенције чак и када дају добре резултате нису гаранције дугорочности и квалитета промене. Промене изазване интервенцијом и уведене као део званичног програма неминовно се мењају и адаптирају у образовној пракси. Суштина одрживости промене је у ствари одржавање носећих вредности и веровања која су у основи интервенције.

Као кључна места места о којима увек морамо размишати и своје интервенције усмеравати су:

1/развијање и подршка васпитача-рефлексивног практичара

2/контекст васпитно-образовне праксе као места за учење

3/подржавајући спољни контекст/кроз стварање добре мреже подршке у локалној средини како би постала и развила се у подржавајући контекст за развој в-о праксе/

КЉУЧНЕ РЕЧИ: промена, развијање стратегија, улога стручног сарадника, квалитет, одрживост промене.

Литература:

Бренеселовић Павловић, Д. (2017). *Калеидоскоп –Основе диверсификованих програма предшколског васпитања и образовања*, ИПА, Београд

Основе програма предшколског васпитања и образовања („Службени гласник РС”, бр. 88/17 и 27/18 – др. закон) Крањаја. Ж, Бренеселовић Павловић, (2013).

Где станује квалитет, књига 1, ИПА, Београд Крањаја. Ж, (2016).

Где станује квалитет, књига 3, ИПА, Београд Радуловић Л., (2011),

Образовање наставника за рефлексивну праксу, ФФ., Београд Бренеселовић Павловић, Д. Крањаја, Ж. (2017), *Грађење квалитета у пракси вртића кроз трансформацију културе вртића*, Београд

Вудхед М. (2012), *Различите перспективе о раном детињству: теорија, истраживање и политика*, Београд