
LEVEL OF TOLERANCES BY CHANGING EMPLOYEES IN PRE-SCHOOL INSTITUTIONS IN KOSOVO

Dzulzada Ajvazi-Rama
Prizren, Kosovo, dzulzada@hotmail.com

Abstract: Pre-school education, early education and upbringing are a topic that re-emerges on the agenda of educational institutions in all countries. Pre-school education is an integral part of the unique education system in Kosovo, which is organized to function within nine years of education. Pre-school education in Kosovo aims to establish a legal basis for editing, improving and promoting and improving upbringing at this level. The stated goal, but also all other goals of preschool education are regulated by law. In practice, the situation is different. That is why the Ministry of Education, Science and Technology (MONT) in Kosovo wants to introduce changes that are reflected in the implementation of the new curriculum and internal and external evaluation of schools. Therefore, the main subject of this work is the level of tolerance for changes in the staff in pre-school institutions in Kosovo. The aim of the research is to determine the level of tolerance for changes in employees in Kosovo pre-school institutions, whether it is private or state institution. The data we will obtain with this research are essential for improving the process of upbringing and education at preschool level. In order to open up questions for further research, we consider it important to examine this area, and on the basis of the obtained results, help both the staff in pre-school institutions and all the leaders who are in charge of regulating the legal bases and regulations in Kosovo in order to improve the quality of teaching.

Keywords: pre-school education, level, tolerance, changes

NIVOI TOLERANCIJE PREMA PROMJENAMA ZAPOSLENIH U PREDŠKOLSKIM USTANOVAMA NA KOSOVU

Dzulzada Ajvazi-Rama
Prizren, Kosovo, dzulzada@hotmail.com

Abstrakt: Predškolsko vaspitanje i obrazovanje i rano vaspitanje i obrazovanje su tema koja se iznova pojavljuje na dnevnom redu obrazovnih institucija u svim zemljama. Predškolsko vaspitanje je sastavni dio jedinstvenog sistema vaspitanja i obrazovanja na Kosovu, koje je organizovano da funkcioniše u okviru devetogodišnjeg školovanja. Predškolsko vaspitanje na Kosovu ima za cilj uspostavljanje pravnog osnova za uređivanje, unapređivanje i poboljšanje vaspitanja na ovom nivou. Navedeni cilj, ali i svi ostali ciljevi predškolskog obrazovanja su zakonom regulisani. U praksi je stanje drugačije. To je i razlog što Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije (MONT) na Kosovu želi da uvede promjene koje se ogledaju kroz implementaciju novog kurikuluma i unutrašnjeg i vanjskog vrednovanja škola. Stoga je glavni predmet ovog rada nivo tolerancije prema promjenama zaposlenih u predškolskim ustanovama na Kosovu. Cilj istraživanja je utvrđivanje nivoa tolerancije prema promjenama zaposlenih u kosovskim predškolskim ustanovama bilo da se radi o privatnim ili državnim. Podaci koje ćemo dobiti ovim istraživanjem su bitni za unapređivanje procesa odgoja i obrazovanja na predškolskom nivou. Kako bismo otvorili pitanja za dalja istraživanja, smatramo bitnim ispitati ovo područje, i na osnovu dobijenih rezultata pomoći kako zaposlenima u predškolskim ustanovama tako i svim liderima koji su zaduženi u regulisanju zakonskih osnova i regulativa na Kosovu kako bi poboljšali kvalitet nastave.

Ključne riječi: Predškolsko obrazovanje, nivo, tolerancija, promjene

1. UVOD

Posljednjih godina interesovanje kada je predškolsko vaspitanje i obrazovanje u pitanju je poraslo – predškolsko vaspitanje i obrazovanje je našlo svoje mjesto u svim strateškim opredeljenjima i ciljevima na Kosovu. Rastući uvidi na nacionalnom ali i evropskom nivou o značaju ranog detinjstva, kao i vaspitanja i obrazovanja na ranom uzrastu, doprinjeli su donošenju značajnih dokumenata kao što su - Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja i Zakon o predškolskom vaspitanju i obrazovanju; Strategija razvoja obrazovanja do 2020. godine podrška unapređivanju kvaliteta vaspitno obrazovnog rada kao i pravilnici koji regulišu sistem za samovrednovanje i spoljašnje vrednovanje; itd. - na osnovu kojih se mogu stvoriti uslovi da sve veći broj djece ima pristup kvalitetnim i raznovrsnim predškolskim programima. Ovdje smatramo bitnim napomenuti da se sistem školovanja na Kosovu bitno razlikuje od sistema školovanja u regionu. Na Kosovu obrazovanje je organizovano na način da funkcioniše od nultog-odnosno predškolskog vaspitanja, do devetog razreda.

Reforme, odnosno promjene u sistemu obrazovanja, koje se trebaju provesti definisane su Strateškim planom obrazovanja na Kosovu 2017-2021. Jedna od promjena po ovom planu jeste i to da bi Ministarstvo obrazovanja nauke i tehnologije na Kosovu (MONT) trebalo da formira posebne aranžmane za monitoring implementacije novog kurikuluma i pružanje pomoći školama za njegovu implementaciju na nultom nivou ili predškolskom nivou. Takođe, problem udžbenika i drugih nastavnih materijala treba riješiti u cilju implementacije nastavnog plana i programa. Iako donekle postoji akcioni plan za razvoj procesa vrednovanja u školama, proces vrednovanja u nastavi još nije započeo u svim školama u na Kosovu.

Kako bismo otvorili pitanja za dalja istraživanja, smatramo bitnim ispitati ovo područje, i na osnovu dobijenih rezultata pomoći kako zaposlenima u predškolskim ustanovama tako i svim liderima koji su zaduženi u regulisanju zakonskih osnova i regulativa na Kosovu kako bi poboljšali kvalitet nastave.

2. OSTVARIVANJE PROMJENA U PREDŠKOLSKIM USTANOVAMA

Shodno promjenama, koje želi da uvede ministarstvo obrazovanja na Kosovu, na terenu je sasvim drugačija slika. Da bi se uvele promjene, neophodno je da se sagleda stanje na terenu, utvrdi da li se može implementirati novi kurikulum. Prevažodno se ne podudaraju zakon o predškolskom obrazovanju, administrativna uputstva i stanje na terenu. Druga bitna činjenica jeste da su uslovi za realizaciju novog kurikuluma neadekvatni, jer nedostaju osnovna sredstva za implementaciju plana i programa, udžbenici. Neophodano je istraživanje i prevažodno sagledavanje stanja na terenu, prilikom uvođenja novih promjena, ne samo u predškolskom, već i na ostalim nivoima obrazovanja. Takođe, problemi oko procesa vrednovanja, zato što ovaj proces nije zaživio u svim školama u našoj zemlji. Ali, promjene su zakonski definisane i moraju se implementirati u nastavi.

Jedan od modela kako uvesti promjene u obrazovanju, na bilo kom nivou, koji bi i nama poslužio na Kosovu je Koterov model (Kotter : 2007) organizacione transformacije, u osam koraka u sprovođenju korenitih promjena koje možemo implementirati u praksi:

1. Uspostavljanje atmosfere hitnosti time što će se ostvarati uzročno-posledični odnos između spoljnih faktora i unutrašnje krize kao i mogućnosti sa kojima se suočava organizacija – u predškolskom odjeljenju iskoristiti ovaj korak na način tako što ćemo identifikovati probleme, upoznati sudionike menadžment škole, roditelje sa problemom, a zatim predložiti rješenje na način što ćemo voditi razgovore, u koji treba biti objektivan;
2. Formiranje unutrašnje koalicije pojedinaca koji prihvataju potrebu za promjenama i koji mogu uticati na druge da takođe podrže ove napore – nakon što smo identifikovali problem, stvorimo koaliciju koju će sačinjavati vaspitač, roditelj pedagog, psiholog, pedagog, socijalni radnik, koji će timskim radom i naporima težiti da postigne pozitivne promjene;
3. Kreiranje vizije i strategiju o postizanju željenog rezultata – tim koji smo formirali će razviti viziju koja pomaže usmjeravanju promjena, a zatim će razviti strategiju kako da se ostvari vizija. Vizija mora biti zamisliva, poželjna, ostvariva, fokusirana, fleksibilna, prenosiva;
4. Prenijeti viziju o promjenama – kako? Tim koji smo formirali će iskoristiti svo svoje znanje i vještine kako bi vizija, odnosno problem, bili neprekidno preneseni, a ključni elementi u prenošenju odnosno kanalisanju bili bi jednostavnost, višestruki forumi, vodstvo primjerima, objašnjavanje mogućih nedosljednosti;
5. Osnajiti zaposlenike za široko djelovanje - davanje ovlašćenja timu, ili zaposlenima da, vođeni vizijom, odnosno problemom, izmjene strukture, sisteme, pravilnike i procedure na način koji će pomoći transformaciji odnosno rješavanju problema;
6. Planiranje i sprovođenje kratkoročnih ostvarenja – u našem slučaju isplanirati vidljive promjene kojima će rezultati biti vidljivi jer su promjene donekle ostvarene, a nakon toga javno pohvaliti i nagraditi npr. učenika, ili nekoga od stručnog tima koji su pridonjeli uspjehu i promjeni;
7. Konsolidacija ostvarenih poboljšanja i promjene ostalih struktura, pravilnika, procedura i sistema koji još nisu u skladu sa novom vizijom, a kada smo riješili problem, onda trebamo ovakve i slične procese osnažiti novim projektima, odnosno stvoriti novu viziju i strategiju za rješavanja istih ili sličnih problema u učionici;
8. Potvrda novog načina poslovanja time što se objavljuje veza između napora transformacije i novih poslovnih uspeha.

U svakom procesu promjena, kao što navodi Koter, treba da budu uključeni svi sudionici, u suprotnom ljudi se osećaju isključenim iz tog procesa pa su zato nesigurni i nezainteresirani za promjene. Promjene treba da budu okrenute kako unutra-u ovom slučaju čitav menadžment škole, tako i vani-roditelji, sredina, kako bi bili u saglasnosti i kako bi postigli željeni uspjeh.

3. NIVOI TOLERANCIJE PREMA PROMJENAMA U PREDŠKOLSKIM USTANOVAMA NA KOSOVU

Nova paradigma obrazovanja postavlja pred obrazovanje potpuno nove zadatke. Globalizacija svijeta, kako navode (Arsenijevic, O., Arsenijevic, J., Bulatovic, G., 2013) nameće demokratski način obrazovanja, sa naglaskom na interkulturalnost, multikonfesionalnost i interdisciplinarnost. U tom smislu, najvažnije je izvršiti promjene u obrazovnom sistemu, od predškolskog pa sve do visokog obrazovanja; a da bi one bile uspješne, neophodno je da ih prihvate i implementiraju u sistem svi akteri: od učenika, šire i uže društvene zajednice, direktora, pedagoga, psihologa, vaspitača i roditelja.

Stoga je glavni predmet ovog rada nivo tolerancije prema promjenama zaposlenih u predškolskim ustanovama na Kosovu. Cilj istraživanja je utvrđivanje nivoa tolerancije prema promjenama zaposlenih u kosovskim predškolskim ustanovama bilo da se radi o privatnim ili državnim. Podaci koji će se ovim istraživanjem dobiti su relevantni za definisanje spremnosti vaspitača na promjene i mogu poslužiti kao dragocjena informacija kako zaposlenima u obrazovanju, tako i liderima obrazovanja na institucionalnom ili sistemskom nivou.

Prema Marušiću, tolerancija predstavlja skup tri osnovna aspekta – tolerancije prihvatanja novina, novih i neočekivanih situacija; sposobnosti snalaženja u složenosti velikog broja nesređenih i nepotpunih informacija; pogleda na rešavanje nejasnih situacija u kojima se moraju donositi odluke (Marušić, 2000). Stoga je cilj ovog istraživanja tolerancije ispitanika na promjene operacionalizovan putem tri zadatka istraživanja:

- utvrditi toleranciju ispitanika prihvatanju novina, novih i neočekivanih situacija,
- sposobnost snalaženja ispitanika u složenosti velikog broja nesređenih i nepotpunih informacija i
- sposobnost donošenja odluka ispitanika u nejasnim situacijama.

Na osnovu ova tri aspekta tolerancije prema promjenama, utvrdiće se konačna ocjena nivoa tolerancije prema promjenama zaposlenih u predškolskim ustanovama u kosovskim školama.

Dalje, kako je poznato često sociodemografske karakteristike ispitanika utiču na njihove socio-psihološke performanse, osnovni predmet istraživanja – nivo tolerancije prema promjenama – posmatračemo i iz svjetla njihovih sociodemografskih osobina. Stoga će osnovni cilj, kao i tri zadatka istraživanja, biti realizovani putem podzadataka: Utvrditi opštu toleranciju prema promjenama kao i pojedinačne aspekte tolerancije prema promjenama u zavisnosti od: vlasničke strukture ustanova, spola ispitanika, starosti ispitanika i oblasti obrazovanja ispitanika.

4. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Istraživanje *Nivoi tolerancije prema promjenama zaposlenih u predškolskim ustanovama na Kosovu* je sprovedeno od marta do početka juna 2018. godine, primjenom standardizovanog upitnika iz knjige *Upravljanje ljudskim potencijalima* Sveta Marušića (III izmenjeno i dopunjeno izdanje, ADECO, Zagreb, 2000). Istraživanjem je obuhvaćeno 73 ispitanika zaposlenih u obrazovnim institucijama – predškolskim odjeljenjima i vrtićima, starosne dobi od 20 do 65 godina godina. Uzorkom je obuhvaćeno ukupno 47 ustanova, od kojih su 30 predškolska odjeljenja koja djeluju unutar osnovnih škola, i 17 privatnih predškolskih ustanova, sve na području opština Prizren, Orahovac i Dragaš (gradske, prigradske i seoske sredine). Ispitanici su bili vaspitači i vaspitačice u predškolskim ustanovama. Kriterijumi kojih smo se pridržavali pri izboru uzorka pokrivaju zahtjeve postavljene pri formiranju ciljeva i zadataka istraživanja. Uzorak je, dakle, prilagođen analitičkim potrebama ovog istraživanja i namjeran je. Broj muških ispitanika je manji, 21, u odnosu na broj ženskih ispitanika, kojih je 52.

Obrazovna struktura ispitanika je sledeća:

Nivo obrazovanja	Doktor nauka	Master nauka	Fakultet	Viša škola	Ukupno
Broj ispitanika	1	9	51	13	73
Procenat od ukupnog broja	1.37	12.33	69.86	17.81	100

Kao što je u radu već napomenuto u ovom istraživanju koristili smo upitnik kojim se utvrđuje tolerancija na promjene. Marušić navodi da je tolerancija skup tri osnovna aspekta i to :

- tolerancije prihvatanja novina, novih i neočekivanih situacija;
- sposobnosti snalaženja u složenosti velikog broja nesređenih i nepotpunih informacija;
- pogleda na rešavanje nejasnih situacija u kojima se moraju donositi odluke (Marušić, 2000).

Upitnik je zatvorenog tipa, na početku sadrži sociodemografske karakteristike ispitanika: spol, godine, broj zaposlenih u ustanovi, broj djece, radni staž, vlasništvo strukture ustanove. Drugi dio upitnika čine pitanja iz sva tri aspekta tolerancije, gde su ispitanici odgovarali zaokruživanjem odgovora Likertove skale ocjenom od 1 do 5, u skladu sa slaganjem sa ponuđenim tvrdnjama i to : 1-1.5-veoma nisko izražena tolerancija prema promjenama ; 1.5-2.5-umjereno nisko izražena tolerancija prema promjenama ; 2.5-3.5-djelimično izražena

tolerancija prema promjenama; 3.5-4.5-umjereno visoka izražena tolerancija prema promjenama i 4.5-5- veoma visoko izražena tolerancija prema promjenama.

5. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Tolerancija prema promjenama u cjelini

Analizirajući ukupnu toleranciju prema promjenama došli smo do sljedećih rezultata:

Tabela 1 : Opšte ocjene tolerancije prema promjenama zaposlenih u kosovskim predškolskim ustanovama u odnosu na spol i vlasničku strukturu ustanove

Spol	Privatno vlasništvo	Državno vlasništvo	Ukupno
Muški	4.27	4.10	4.18
Ženski	4.44	4.63	4.54
Ukupno	4.35	4.38	4.37

Iz ovih rezultata možemo izvući nekoliko zaključaka:

1. Tolerancija zaposlenih u privatnim predškolskim ustanovama je 4.35 – što znači da je umjereno visoko izražena prema promjenama;
2. Tolerancija zaposlenih u državnim predškolskim ustanovama je 4.38 – što znači da je umjereno visoko izražena prema promjenama;
3. Manja je razlika u odnosu na spol u privatnim nego u državnim predškolskim ustanovama, naime u državnim žene su neznatno tolerantnije za 0.53 poena od muškaraca, dok je na privatnim ta razlika 0.17;
4. Postoji razlika u stepenu tolerancije između žena i muškaraca i to u korist žena. Naime, žene su tolerantnije na ukupnom uzorku 4.54 : 4.18. Isti trend javlja se i posmatrano po vlasničkoj strukturi ustanove, i to u privatnim predškolskim ustanovama ovaj odnos je 4.44 : 4.27, a u državnim 4.63 : 4.10;
5. ukupan stepen tolerancije prema promjenama zaposlenih u predškolskim odjeljenjima obuhvaćenim ovim istraživanjem iznosi 4.37, a to znači da je tolerancija umjereno visoko izražena prema promjenama.

Ovako visok nivo tolerancije ukazuje na to da su zaposleni u obrazovnim kosovskim institucijama obuhvaćeni ovim istraživanjem spremni na promjene, što je veoma značajan podatak, ako znamo da je pred obrazovanjem uopšte jedan ozbiljan i dug proces transformacije i promjena. Kada govorimo o promjenama prvenstveno mislimo na uvođenje Novog kurikuluma i procesa Unutrašnjeg i vanjskog vrednovanja u svim predškolskim ustanovama u našoj zemlji, bilo da su državne ili privatne. Zaposleni koji imaju ovako visok nivo tolerancije prema promjenama neće predstavljati veliku prepreku i neće pružati otpore suštinskim promjenama sa kojima se obrazovanje u našoj zemlji susreće. Neće biti teško implementirati Novi kurikulum a nakon toga i izvršiti potrebno vrednovanje svih učesnika ovog procesa.

Kada govorimo o privatnim predškolskim ustanovama, tolerancija zaposlenih prema promjenama takođe je vrlo bitna, jer su oni na tržištu prepušteni sebi samima, a kao i državni, moraju biti uključeni u proces reforme. Što se tiče tolerancije prema promjenama u odnosu na spol, ženski spol je tolerantniji u odnosu na muški spol. U privatnim školama je manja razlika kod ženskog spola u odnosu na ženski spol, dok je kod muškog spola veća je razlika u privanim školama nego u državnim školama. Potrebno je reći da postoje razlike u toleranciji prema promjenama u odnosu na starosnu dob ispitanika. Rezultati su prikazani u Tabeli 2.

Tabela 2: Opšte ocjene tolerancije prema promjenama zaposlenih u kosovskim predškolskim ustanovama u odnosu na starosnu dob i vlasničku strukturu ustanova

Spol	Starosna dob	Privatno vlasništvo	Državno vlasništvo	Ukupno privatno i državno vlasništvo
Muški	20-30	3.97	3.99	3.98
	31-40	4.41	4.08	4.25
	41-50	4.95	5.08	5.02
	51-65	3.75	3.23	3.49
Muški prosek	20-65	4.27	4.10	4.18
Ženski	20-30	3.99	4.25	4.12
	31-40	4.49	4.85	4.67
	41-50	4.83	4.84	4.82
Ženski prosek	20-65	4.44	4.63	4.54
Ukupno	20-65	4.35	4.38	4.37

Kako se može vidjeti u tabeli, najveći nivo tolerancije imaju žene i muškarci starosne dobi između 41 i 50 godina, zatim žene i muškarci između 31 i 40 godina, slede potom oni između 20 i 30, a najniži nivo

tolerancije imaju oni muškarci između 51 i 65 godina. Rezultati su onakvi kakve smo i očekivali. Naime, potpuno je logično da oni zaposleni koji su na kraju svoje karijere budu najmanje tolerantni. Njima više nije potrebno konstantno prilagođavanje okolini i saradnicima. Bitno je kazati da su najtolerantniji oni koji se nalaze u srednjoj fazi svoje karijere. Ispitanici starosne dobi između 20 i 30 godina pokazuju nešto niži nivo tolerancije, iako je i on znatno iznad prosjeka. Naime, ova grupa ispitanika je u početnoj fazi svoje karijere, kada još uvek traži oslonce. Prema rezultatima upitnika, možemo zaključiti da ih odlikuje kreativnost i duh preduzetništva. To je, vjerovatno, i razlog zašto su se opredjelili za rad u prosvjeti. Spremni su na učenje i usavršavanje, jer su svjesni da bez toga nema opstanka, a ni napretka na poslu kojim su odlučili da se bave.

Pojedinačni aspekti tolerancije prema promjenama

Tolerancija prema promjenama u ovom istraživanju posmatra se po uzoru na teorijski konstrukt Marušića (2000), gdje je sačinjena iz tri aspekta.

Prvi aspekt je, kao što smo već spomenuli, tolerancija prihvatanja novina, novih i neočekivanih situacija. Analizom odgovora na pitanja iz upitnika koja se odnose na ovaj aspekt utvrdili smo sledeće stanje:

1. Najviši nivo tolerancije prihvatanja novina imaju žene, starosne dobi između 20 i 30 godina (čak 5.90) i muškarci između 31 i 40 godina (4.72);
2. Najniži nivo tolerancije prihvatanja novina imaju muškarci između 51 i 65 (3.62) godina i žene između 31 i 40 godina (4.52);
3. Ukupno ispitanici imaju vrlo visok nivo tolerancije na prihvatanje novina i to: žene 4.72, a muškarci 4.11;
4. Ukupan nivo tolerancije na prihvatanje novina svih ispitanika je 4.52;
5. Ako bismo davali analizu prema vlasničkoj strukturi, onda podaci govore sledeće: u privatnim predškolskim ustanovama nivo tolerancije je 4.11, dok je u državnim 4.53;

Drugi aspekt tolerancije na promjene je sposobnost snalaženja u složenosti velikog broja nesređenih i nepotpunih informacija. Analizom smo došli do sledećih podataka:

1. Najviši nivo sposobnosti snalaženja imaju muškarci starosne dobi između 41 i 50 godina (5.25) i žene između 31 - 40 godina (5.13);
2. Najniži nivo imaju muškarci između 20 i 30 godina (3.53) i žene između 20 i 30 godina (3.52);
3. Ukupno ispitanici imaju visok nivo ove sposobnosti i on iznosi: kod žena 4.13, a kod muškaraca 4.57;
4. U privatnim predškolskim ustanovama taj nivo je 4.27, dok je u državnim 4.29, gotovo identičan;

Treći aspekt je pogled i sposobnost snalaženja u nejasnim situacijama u kojima se moraju donijeti odluke, tj. sposobnost rješavanja teško rešivog. Analiza nas je dovela do sledećih zaključaka:

1. Najviši nivo imaju muškarci između 51 i 65 godina, čak 6.59 i žene između 31 i 40 godina – 5.93;
2. Najniži nivo imaju muškarci između 20 i 30 godina, i to ispod prosjeka – 2.72 i žene iste starosne dobi – 2.73, što je i za očekivati, jer su to ljudi sa relativno malo životnog i radnog iskustva tokom kojeg nisu mogli i steći i razviti vještine i sposobnosti rješavanja teško rješivih problema.
3. Ukupno ispitanici imaju visok nivo ove sposobnosti i to: žene 3.81 a muškarci 4.56;
4. U privatnim predškolskim ustanovama je taj nivo 4.56, dok je u državnim 4.17;
5. Ukupan nivo sposobnosti rješavanja teško rješivog je 4.2;

Kada na kraju analiziramo sva tri aspekta tolerancije koje smo istraživali u ovom radu, možemo zaključiti da je tolerancija na vrlo visokom nivou. Tolerancija prihvatanja novina je izraženija kod učesnika ženskog spola u odnosu na muški spol, a kada je u pitanju vlasnička struktura ona je izraženija u državnim predškolskim ustanovama. Tolerancija na promjene kada je riječ o sposobnosti snalaženja u novonastalim situacijama je najizraženija kod muškog djela populacije starosti od 41 do 50 godinaa zatim kod žena starosti od 31 do 40 godina. I na ovom području tolerancije prema novonastalim situacijama prednjače državne predškolske ustanove. Sposobnost rješavanja teško rješivog je izraženija kod mušakraca od 51 do 65 godina, što je i realno s obzirom na iskustvo stečeno tokom radnog vijeka. Ovdje dolazimo do razlikovanja u privatnim i državnim predškolskim ustanovama zato što po ovom pitanju privatne predškolske ustanove prednače u osnovu na državne predškolske ustanove.

Razlike u nivou tolerancije u državnim i privatnim predškolskim ustanovama na kojima smo vršili istraživanje pokazuju da postoje razlike na nivou tolerancije u starosnoj dobi između 31 do 40 godina kod ženskog pola, između privatnih i državnih ustanova. Ovako visok nivo tolerancije na sva tri njena aspekta ukazuje da su ispitanici – vaspitači i vaspitačice, ljudi koji su uvijek spremni na promjene, kojima nije teško da uče, da se mijenjaju i da se prilagođavaju promjenama koji pred njih postavljaju izazovi vremena u kojima žive ali i obrazovna spolitika zemlje u kojoj žive i rade. To znači da sve 47 obrazovne institucije na kojima je vršeno istraživanje mogu, prema nivou tolerancije svojih zaposlenih, slobodno da se upuste u izgradnju organizacione kulture, jer je jedan od osnovnih zahtjeva ove kulture – spremnost na promjene.

6. ZAKLJUČAK

Reforma sistema obrazovanja na Kosovu je integralni dio ukupnih promjena u društvu. Politika obrazovanja i promjena u sistemu obrazovanja na Kosovu u savremene procese radi bržeg ekonomskog i društvenog razvoja, podrazumjeva prilagođavanje sistema obrazovanja i vaspitanja savremenim tendencijama. Opšti proces demokratizacije i decentralizacije društva prati i efikasan sistem obrazovanja i vaspitanja. Zato su promjene u sistemu obrazovanja u našoj zemlji neophodne. U ovom slučaju promjene koje se uvode u obrazovanju na Kosovu su regulisane zakonskim regulativama prikazanim u uvodnom djelu rada.

Na osnovu prikazanih rezultata istraživanja u kosovskim predškolskim državnim i privatnim ustanovama možemo zaključiti da su zaposleni spremni na promjene koje se predlažu u sistemu obrazovanja u našim školama. Visok nivo tolerancije koji pokazuju zaposleni može biti dobro polazište za izvođenje reformi školstva od nultog do devetog razreda. Visoki indeksi na sva tri nivoa tolerancije koja su obuhvaćena instrumentom istraživanja obezbeđuje mirniji polazak učenika u svim obrazovnim institucijama.

Kako nivo tolerancije nije fiksiran, jasno je da se on podiže i poboljšava učenjem i željom, naravno, za one koji žele da se menjaju. Ovo je ohrabrujuće, jer ukazuje na to da se nivo tolerancije kod ispitanika može još povećati. Kao vodič za proces može poslužiti Koterov model organizacione transformacije, koji bi iskoristili kako bi se promjene koje se tiču novog kurikuluma i procesa vrednovanja implementirali u praksi u svim školama. Iako postoje brojni nedostaci i poteškoće u ovom čitavom procesu, vaspitači predškolskih ustanova su spremni za predstavljen način podizanja kvaliteta nastave na većem nivou.

LITERATURA

- [1] Arsenijević O., Arsenijević J., Bulatović G., (2013) *Nivoi tolerancije prema promenama u visokom obrazovanju u Srbiji*. Monografija *Savladavanjem barijera do uspešnog sprovođenja promena u organizacijama*. Sremski Karlovci: Fakultet za menadžment, str. 230-243.
- [2] Council of the European Union, (2009) *Presidency Conclusions*, European Commission, (https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/108622.pdf) Pristupljeno 06.02.2019. 12:15.
- [3] John P. K., (2007) *Leading Change-Why Transformation Efforts Fail*, Harvard Business Review;
- [4] Marušić, S. (2000) *Upravljanje ljudskim potencijalima*, III izmenjeno i dopunjeno izdanje. Zagreb: ADECO.
- [5] Notices from european union institutions, bodies, offices and agencies (2010) *Council Conclusions on the Social Dimension of Education and Training*, Official Journal of the European Union, (<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:135:0002:0007:EN:PDF>) Pristupljeno 06.02.2019. 12:23.
- [6] *Zakon o predškolskom vaspitanju*, br. 02/L-52 MONT-Kosovo, <https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/2006-02-152-sr.pdf> Pristupljeno dana 06.02.2019. 12:24.