

Основна школа „Моша Пијаде“ у Жагубици



Самовредновање рада школе

Област вредновања: **Организација рада школе,
управљање људским и материјалним ресурсима**

29. децембар 2023. године

Тим за самовредновање рада школе чине:

1. Звонимирка Јовичић, професор разредне наставе, координатор,
2. Снежана Лукић, професор разредне наставе,
3. Наташа Милојковић, професор енглеског језика,
4. Марија Величковић, професор историје,
4. Наташа Станојевић.

Одлука о евалуацији

Област ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА ШКОЛЕ УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ И МАТЕРИЈАЛНИМ РЕСУРСИМА вреднована у нашој школи школске 2018/19. Тадашње стање указивало је на постојање извесних потешкоћа по питању сарадње школе са другим институцијама, маркетингом школе и механизмима за награђивање запослених.

Током наредне школске године уочена су извесна побољшања по наведеним сегментима, али су забележени и процентуално бољи резултати када су у питању и други показатељи у оквиру ове области.

Тим за самовредновање је зато направио План самовредновања на првом састанку, где је утврђена и ова област самовредновања за школску 2023/2024. годину. План самовредновања направљен је на основу Стандарда квалитета рада установе, као и на основу Приручника о самовредновању и вредновању рада школе.

Докази који подупиру одлуку о евалуацији

Тим за обезбеђивање квалитета и развој установе руководио се прописаном процедуром за развој, праћење и преглед успостављања школског акционог плана.

Неизмерну подршку Тиму за вредновање пружио је директор школе. Подршка се састојала у обезбеђивању приступа документацији, као и у сегментима дисеминације инструмената.

ПРЕЛИМИНАРНИ ИЗВЕШТАЈ О САМОВРЕДНОВАЊУ СА СНАГАМА, СЛАБОСТИМА И ОЦЕНАМА урадили су чланови Тима за самовредновање. До закључака о овој области квалитета дошло се применом анкета и упитника који су спроведени међу наставницима и школским одбором о руковођењу и обезбеђивању квалитета. Коришћена је и листа за снимање тренутног стања по питању људских и материјалних ресурса школе. Концепт инструмената преузет је из Приручника за самовредновање и прилагођен електронском прикупљању података. При писању овог извештаја користили смо и податке о плановима и извештајима стручног усавршавања наставника и извештајим о реализованим активностима доступним на сајту школе.

Након спроведеног истраживања извршено је упоређивање тренутног стања у школи у вреднованој области, а затим је коришћена техника SWOT анализе за уочавање и анализирање сопствених снага и слабости, као и сагледавање претњи и могућности из спољне околине.

Стандарди

Оно што се процењује у оквиру ове кључне области је следеће:

- 6.1. Руковођење директора је у функцији унапређивање рада школе,
- 6.2. У школи функционише систем за праћење и вредновање квалитета рада,
- 6.3. Лидерско деловање директора омогућава развој школе,
- 6.4. Људски ресурси су у функцији квалитета рада школе,
- 6.5. Материјално-технички ресурси користе се функционално,
- 6.6. Школа подржава иницијативу и развија предузетнички дух.

Стандард 6.1. Руковођење директора је у функцији унапређивање рада школе

вреднује се на основу следећих показатеља:

- 6.1.1. Постоји јасна организациона структура са дефинисаним процедурама и носиоцима одговорности.
- 6.1.2. Формирана су стручна тела и тимови у складу са потребама школа и компетенцијама запослених.
- 6.1.3. Директор прати делотворност рада стручних тимова и доприноси квалитету њиховог рада.
- 6.1.4. Директор обезбеђује услове да запослени, ученички парламент и савет родитеља активно учествују у доношењу одлука у циљу унапређења рада школе.
- 6.1.5. Директор користи различите механизме за мотивисање запослених.

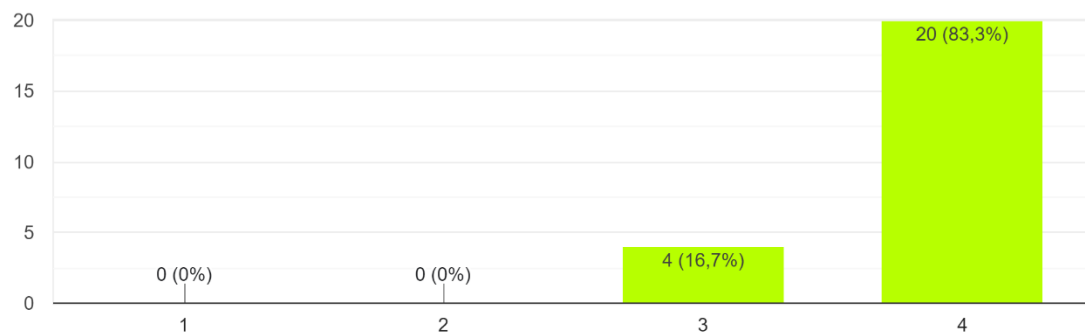
Тим за самовредновање је обрадом и анализом резултата из примењених упитника дошао до резултата који следе у наставку.

Одговори наставника

Важност усмеравања рада стручних органа и подстицања тимског рада наставника од стране директора препозната је код 83%, док потпуно присуство тврдње о усмеравању рада стручности органа процењује око 63% испитаника. Да је подстицање тимског рада у потпуности присутно процењује 63% испитаника. Да је врло важно да директор створи услове за учешће ученика у одлучивању и организацији рада школе сматра 73%, а да је то у потпуности присутно – 67%. Важност сарадње директора и родитеља односно директора и других институција је препозната од стране 96% испитаника, а да су у потпуности ови видови сарадње и присутни у нашој школи сматра 75% наставника.

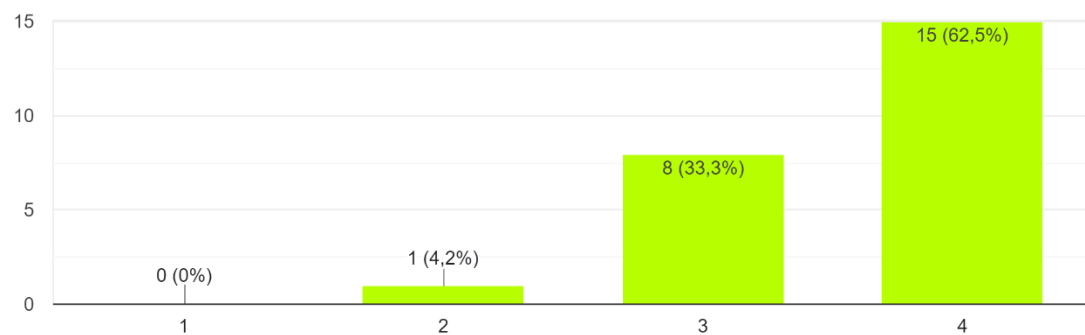
10.1 Усмерава и усклађује рад стручних органа школе.

24 одговора



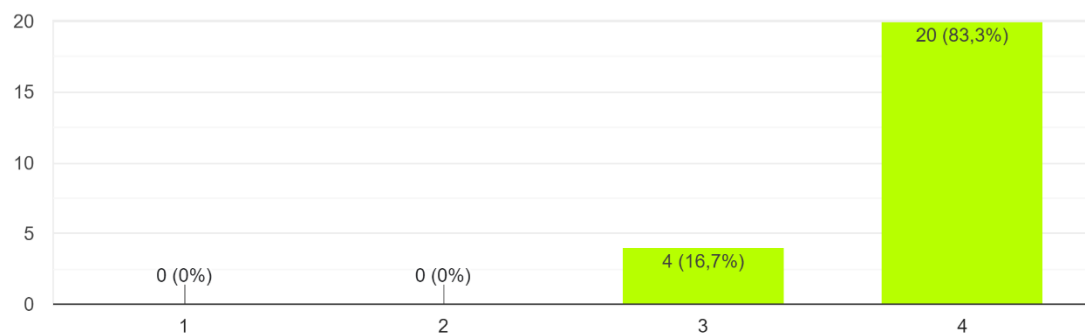
10.2 Усмерава и усклађује рад стручних органа школе.

24 одговора



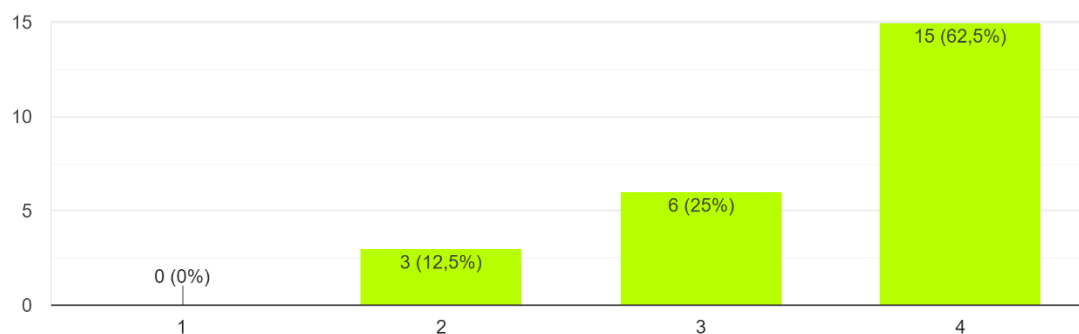
11.1 Промовише, подстиче и организује тимски рад.

24 одговора



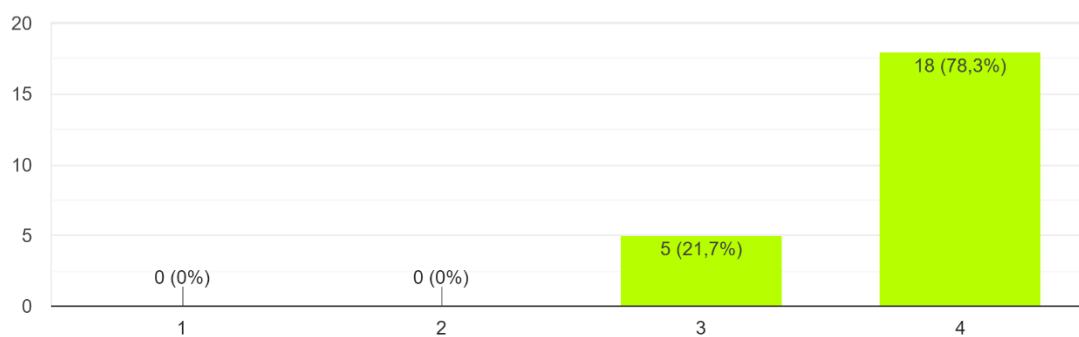
11.2 Промовише, подстиче и организује тимски рад.

24 одговора



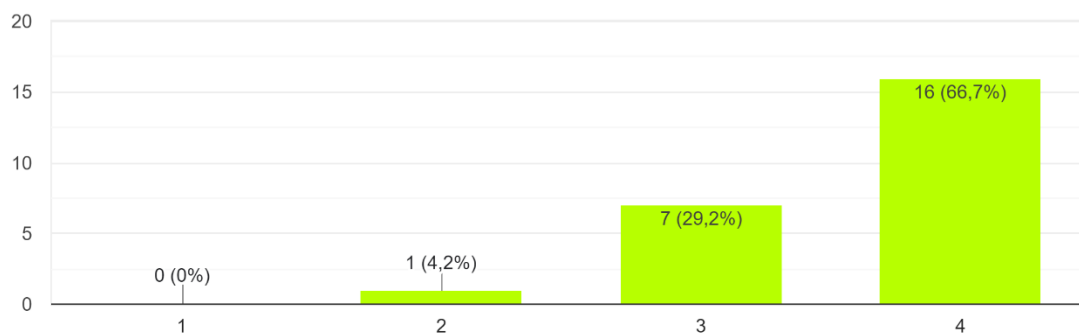
13.1 Ствара услове за учешће ученика у одлучивању о организацији и животу школе.

23 одговора



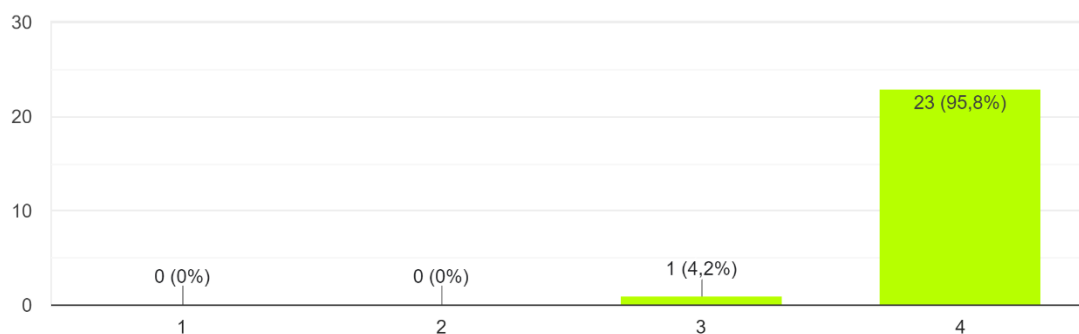
13.2 Ствара услове за учешће ученика у одлучивању о организацији и животу школе.

24 одговора



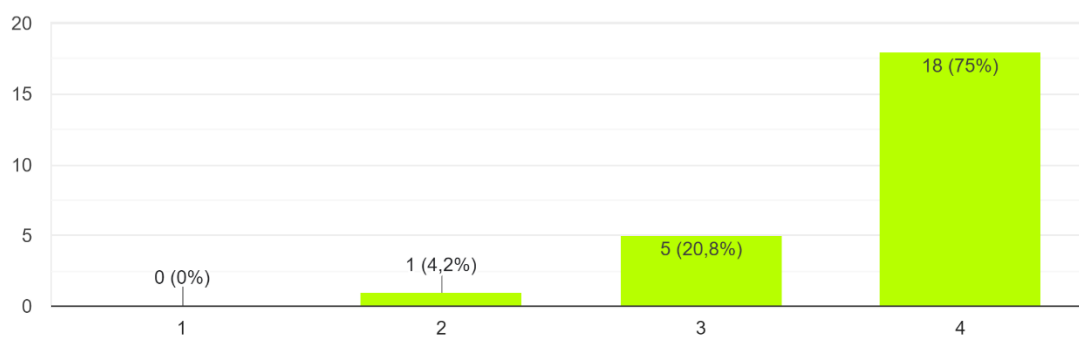
14.1 Сарађује с родитељима.

24 одговора



14.2 Сарађује с родитељима.

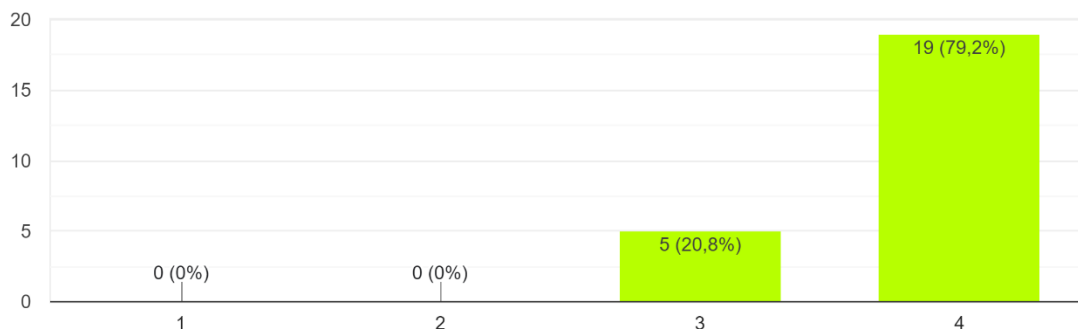
24 одговора



Тврдња да се обавезе и задужења распоређују запосленима на основу стручности, знања и способности врло важном оцењена је од стране 79%, а да је у потпуности присутна процењује 63%.

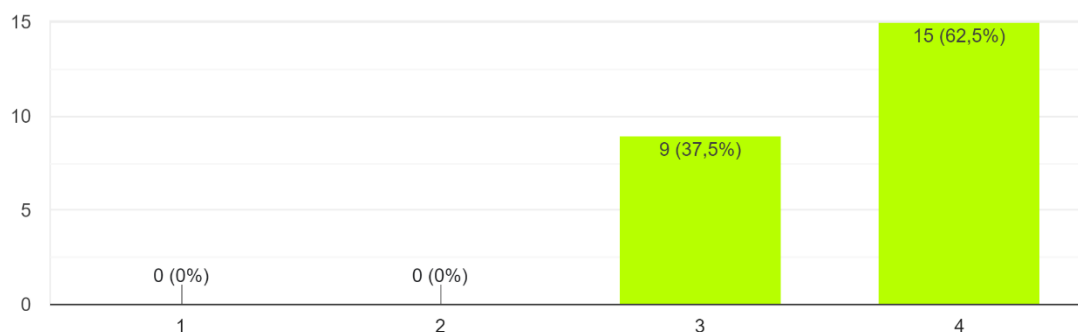
6.1 Обавезе и задужења се распоређују запосленима на основу стручности, знања и способности.

24 одговора



6.2 Обавезе и задужења се распоређују запосленима на основу стручности, знања и способности.

24 одговора



Да су обавезе и задужења јасни, прецизни, правовремени и доприносе ефективности рада школе врло важним сматра 83%, а да је у потпуности присутно – 67%.

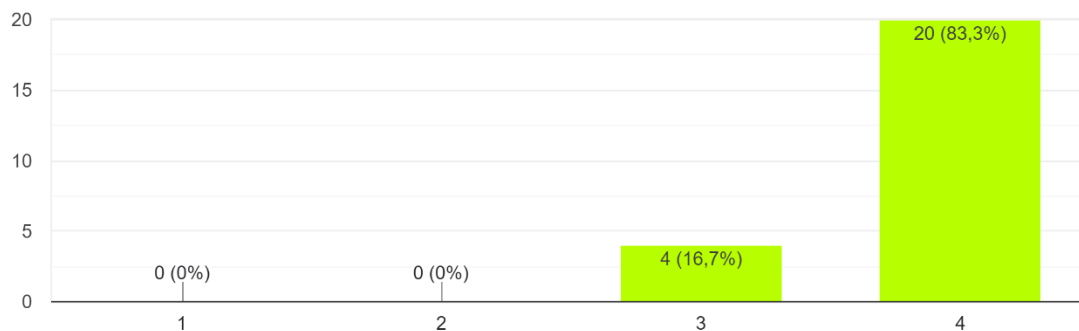
Да је врло важно формирање тимова на основу стручности сматра 83% испитаника, док је то у потпуности у нашој школи присутно сматра око 71%.

Да је ефективност рада у тиму стимулисана од стране директора врло важна сматра 75%, а да је то у потпуности у пракси и присутно процењује 46% наставника.

Тврдњу Правилном расподелом послова обезбеђује се ефикасност рада школе врло важном сматра 83%, док је у потпуности присутна према мишљењу 58% испитаника.

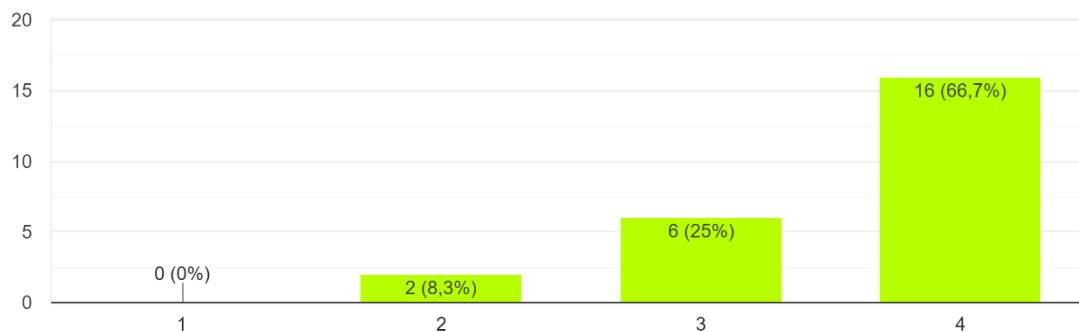
7.1 Обавезе и задужења су јасни, прецизни, правовремени и доприносе ефективности рада школе.

24 одговора



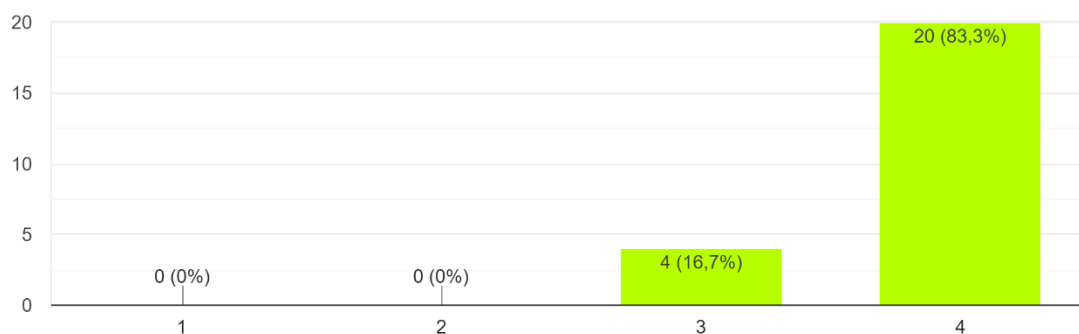
7.2 Обавезе и задужења су јасни, прецизни, правовремени и доприносе ефективности рада школе.

24 одговора



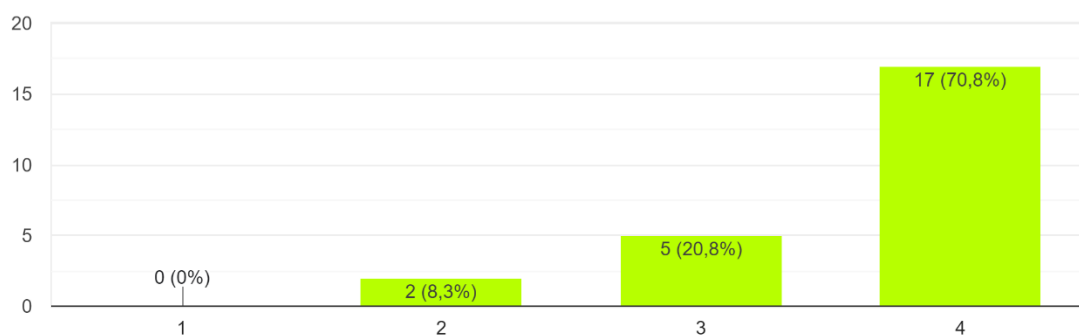
8.1 Тимови се формирају на основу стручности, знања и способности чланова.

24 одговора



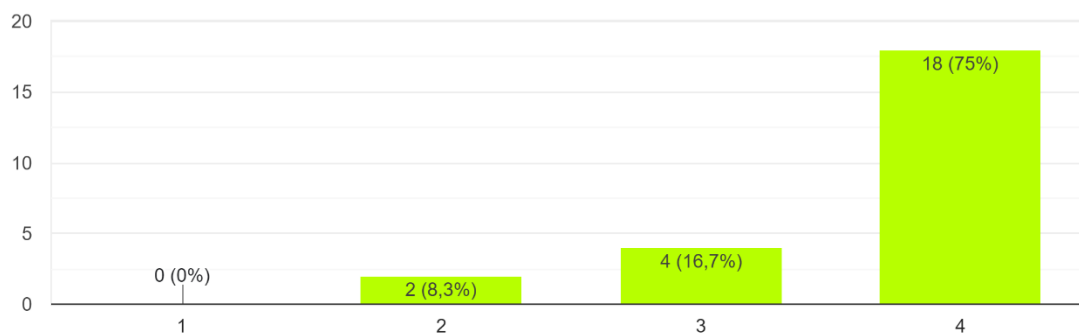
8.2 Тимови се формирају на основу стручности, знања и способности чланова.

24 одговора



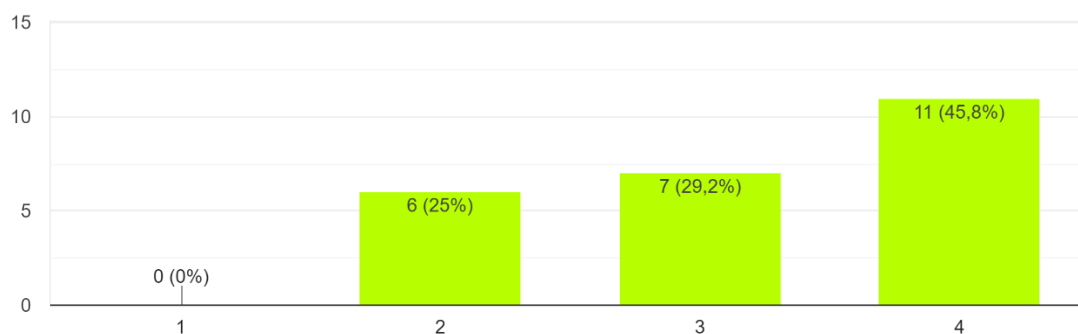
9.1 Ефективност и ефикасност рада у тиму се мотивише и стимулише.

24 одговора



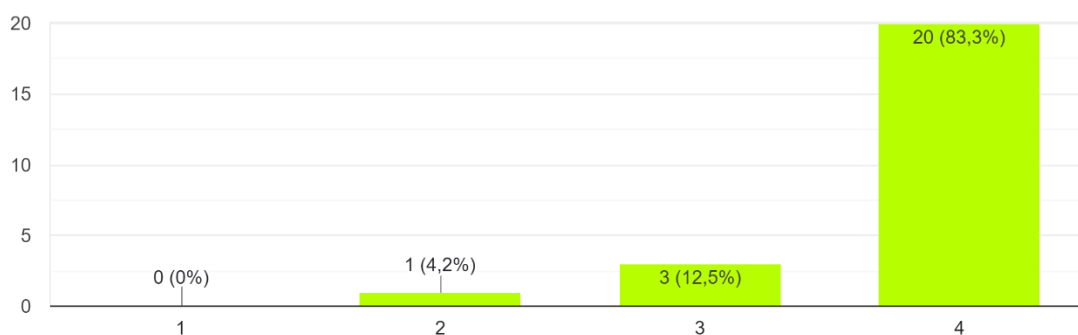
9.2 Ефективност и ефикасност рада у тиму се мотивише и стимулише.

24 одговора



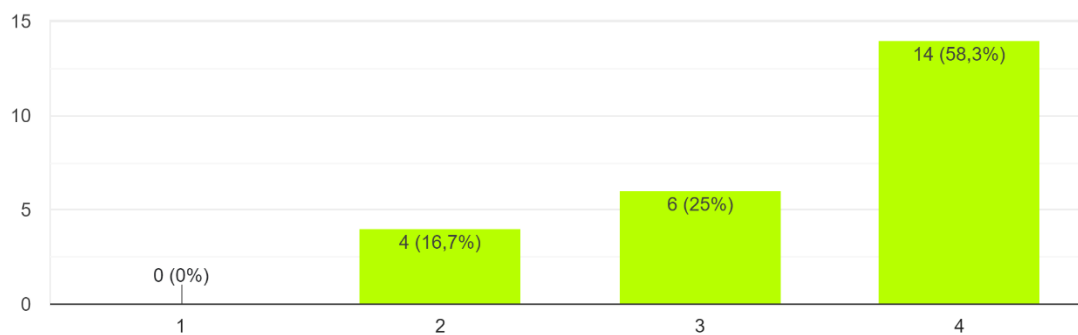
10.1 Правилном расподелом послова обезбеђује се ефикасност рада школе.

24 одговора



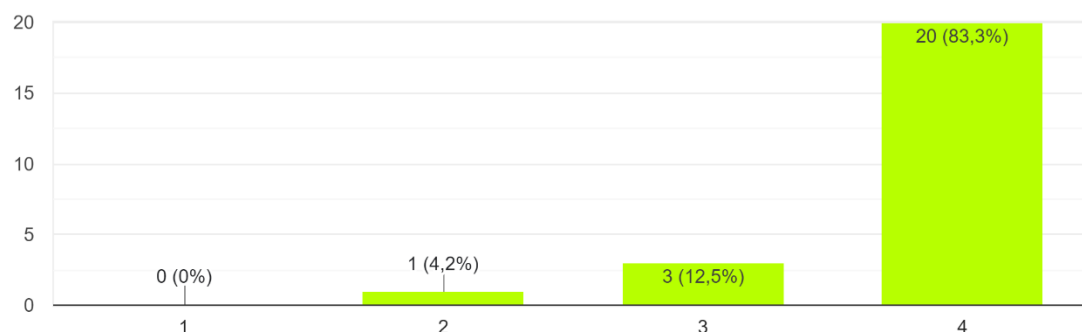
10.2 Правилном расподелом послова обезбеђује се ефикасност рада школе.

24 одговора



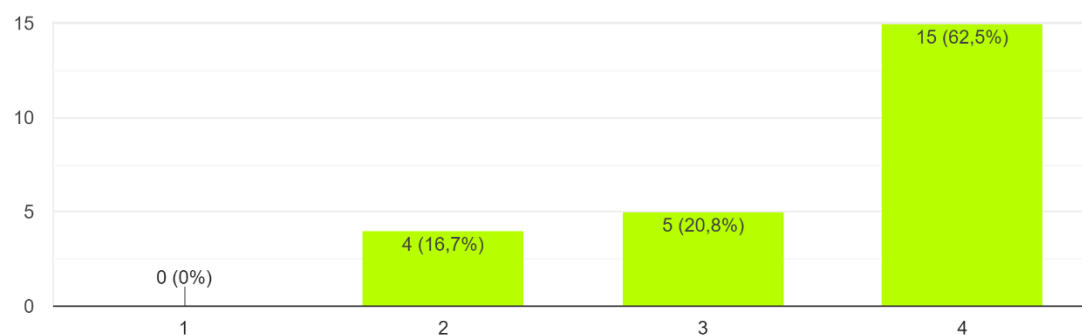
11.1 У школи се прати ефективност и ефикасност сваког запосленог.

24 одговора



11.2 У школи се прати ефективност и ефикасност сваког запосленог.

24 одговора

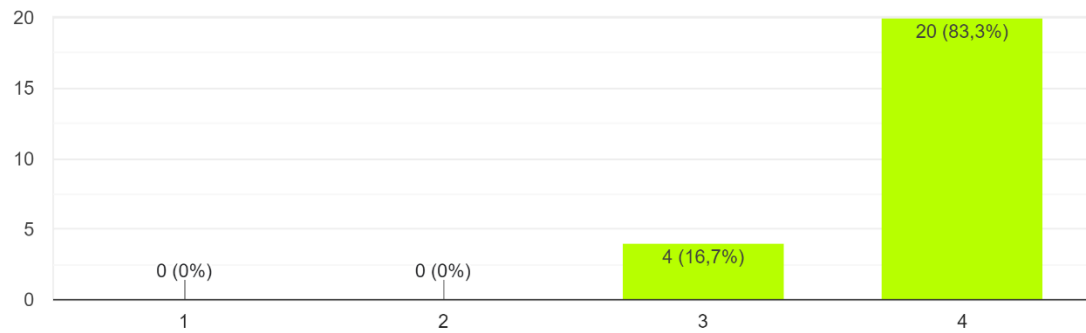


Важност праћења ефективности и ефикасности сваког запосленог препозата је од стране 83% испитаника, док је присуство овог индикатора, према мишљењу наставника, у нашој школи присутно код 63% запослених.

Важност постојања дефинисаних критеријума о награђивању запослених препознато је 83%, док је присутност ових критеријума препознато – 58%. Њихову примену у пракси врло важном проценило је око 83% наставника, а у потпуности присутном – 58% наставника.

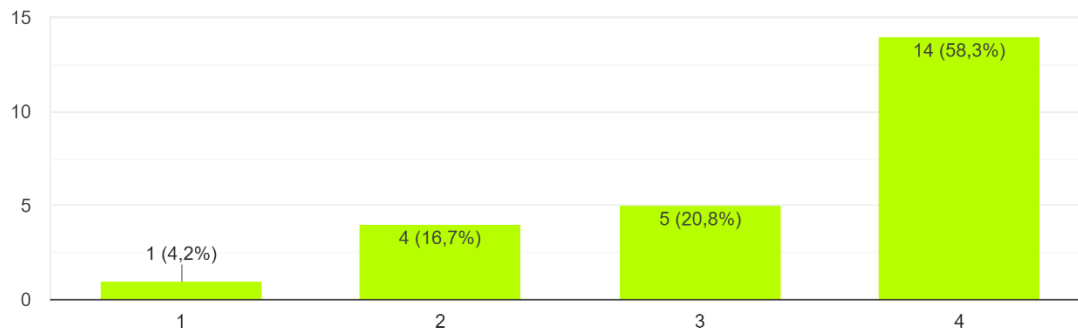
12.1 Школа има прецизно прописане критеријуме за похваљивање и награђивање запослених.

24 одговора



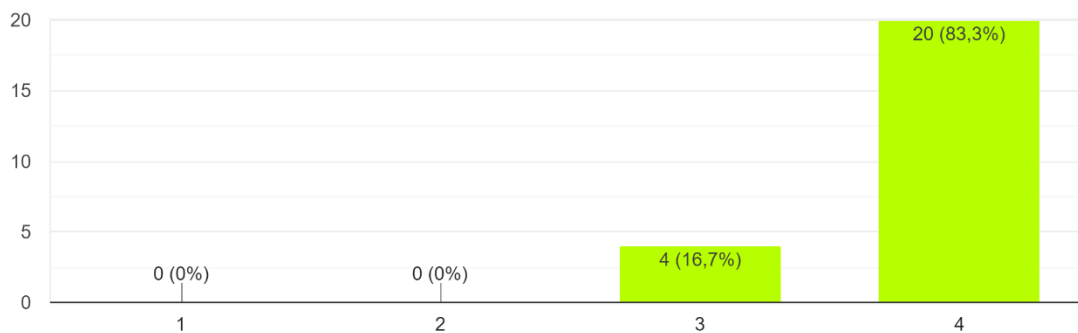
12.2 Школа има прецизно прописане критеријуме за похваљивање и награђивање запослених.

24 одговора



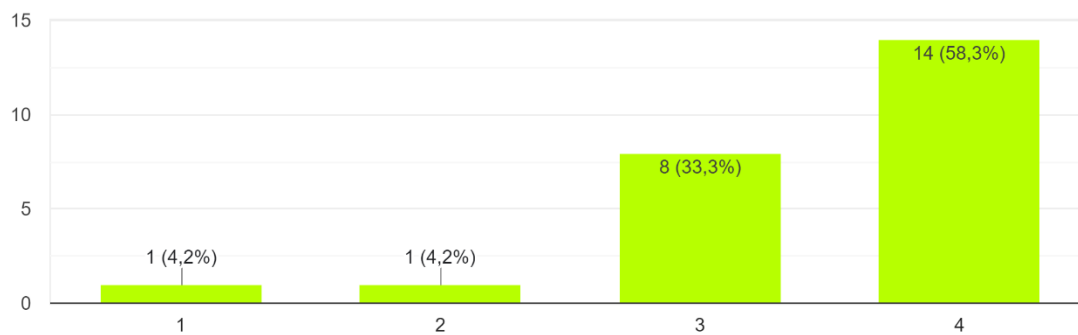
13.1 Прописани критеријуми за похваљивање и награђивање се примењују.

24 одговора



13.2 Прописани критеријуми за похваљивање и награђивање се примењују.

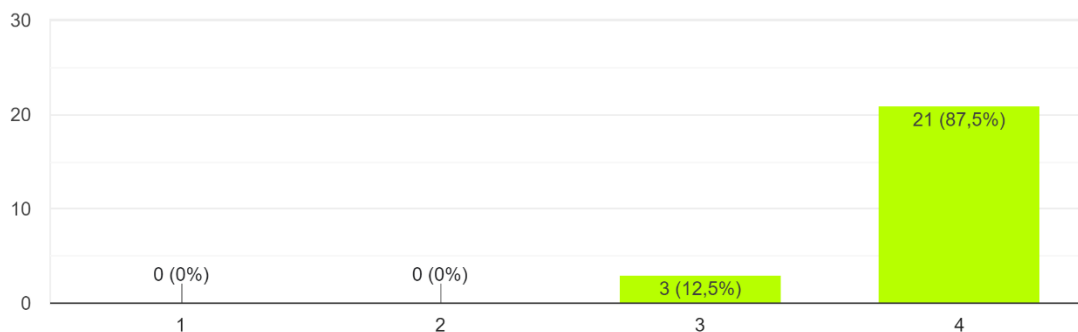
24 одговора



Да је у школи врло важно постојање добре координације рада стручних и других органа сматра 88%, а да је у потпуности присутно – 58%.

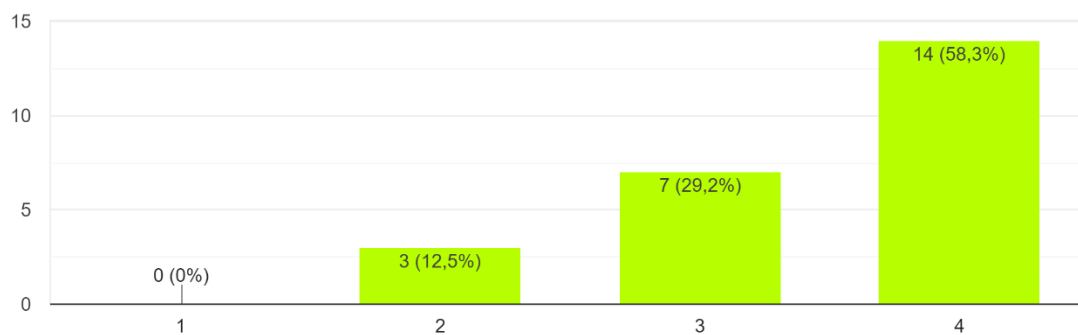
14.1 У школи постоји добра координација рада стручних и других органа.

24 одговора



14.2 У школи постоји добра координација рада стручних и других органа.

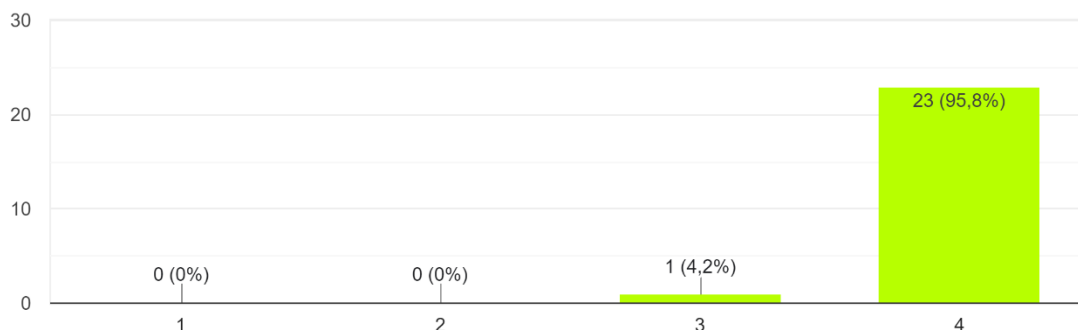
24 одговора



Важност постојања добре координације рада стручне службе школе и одељењских старешина препозната је код 96% наставника, а у потпуности присутна према мишљењу 63% анкетираних.

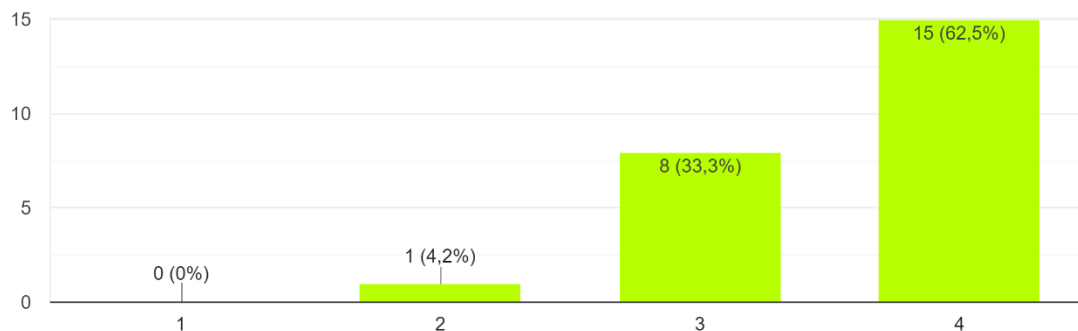
15.1 У школи постоји добра координација рада одељењских старешина и стручне службе.

24 одговора



15.2 У школи постоји добра координација рада одељењских старешина и стручне службе.

24 одговора



Одговори чланова Школског одбора

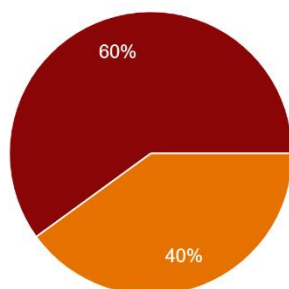
Тврдњу Директор обезбеђује услове за сарадњу са родитељима и уважава иницијативу Савета родитеља врло важном и у потпуности присутном проценило је 60% анкетријаних чланова Школског одбора.

Сви чланови Школског одбора који су учествовали у анкетирању проценили су врло важном и у потпуности присутном сарадњу директора са локалном заједницом, док су идентични критеријуми процењивања када је у питању сарадња са другим школама на нивоу 80%.

Да се директор стара о остваривању Развојног плана школе да организује педагошко - инструктивни увид и предузима мере за унапређивање рада наставника и стручних сарадника сматрају сви анкетирани чланови.

5. Обезбеђује услове за сарадњу са родитељима и уважава иницијативу Савета родитеља

5 одговора

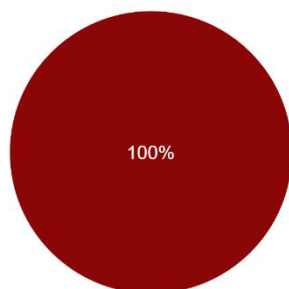


- Неважно и није присутно
- Неважно и у мањој мери је присутно
- Неважно и у већој мери је присутно
- Неважно и у потпуности је присутно
- Мало важно и није присутно
- Мало важно и у мањој мери је прису...
- Мало важно и у већој мери је прису...
- Мало важно и у потпуности је прису...

▲ 1/2 ▼

6. Развија добру сарадњу са локалном заједницом

5 одговора

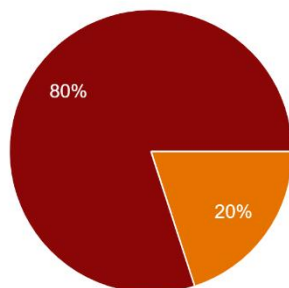


- Неважно и није присутно
- Неважно и у мањој мери је присутно
- Неважно и у већој мери је присутно
- Неважно и у потпуности је присутно
- Мало важно и није присутно
- Мало важно и у мањој мери је прису...
- Мало важно и у већој мери је прису...
- Мало важно и у потпуности је прису...

▲ 1/2 ▼

7. Сарађује са другим школама и организацијама

5 одговора

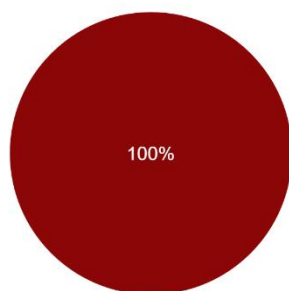


- Неважно и није присутно
- Неважно и у мањој мери је присутно
- Неважно и у већој мери је присутно
- Неважно и у потпуности је присутно
- Мало важно и није присутно
- Мало важно и у мањој мери је прису...
- Мало важно и у већој мери је прису...
- Мало важно и у потпуности је прису...

▲ 1/2 ▼

13. Стара се о остваривању развојног плана школе

5 одговора

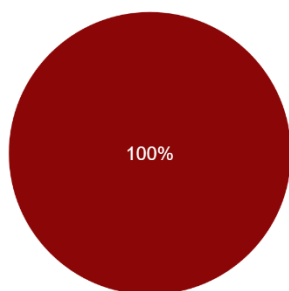


- Неважно и није присутно
- Неважно и у мањој мери је присутно
- Неважно и у већој мери је присутно
- Неважно и у потпуности је присутно
- Мало важно и није присутно
- Мало важно и у мањој мери је прису...
- Мало важно и у већој мери је прису...
- Мало важно и у потпуности је прису...

▲ 1/2 ▼

14. Организује педагошко - инструктивни увид и предузима мере за унапређивање рада наставника и стручних сарадника

5 одговора



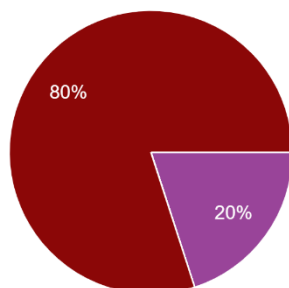
- Неважно и није присутно
- Неважно и у мањој мери је присутно
- Неважно и у већој мери је присутно
- Неважно и у потпуности је присутно
- Мало важно и није присутно
- Мало важно и у мањој мери је прису...
- Мало важно и у већој мери је прису...
- Мало важно и у потпуности је прису...

▲ 1/2 ▼

Да директор предузима мере ради извршавања налога просветног инспектора и просветног саветника, у случају недоличног понашања запосленог и његовог негативног утицаја на ученике, каои да се стара о благовременом обавештавању запослених, стручних органа и органа управљања о свим питањима од интереса за рад школе врло важним и у потпуности присутним сматра 80% испитаника.

15. Предузима мере ради извршавања налога просветног инспектора и просветног саветника

5 одговора

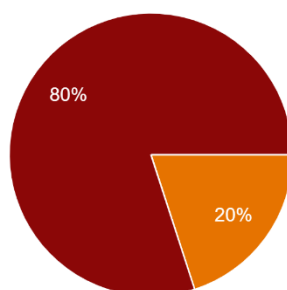


- Неважно и није присутно
- Неважно и у мањој мери је присутно
- Неважно и у већој мери је присутно
- Неважно и у потпуности је присутно
- Мало важно и није присутно
- Мало важно и у мањој мери је прису...
- Мало важно и у већој мери је прису...
- Мало важно и у потпуности је прису...

▲ 1/2 ▼

16. Предузима мере у случају недоличног понашања запосленог и његовог негативног утицаја на ученике

5 одговора

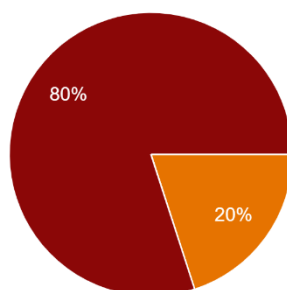


- Неважно и није присутно
- Неважно и у мањој мери је присутно
- Неважно и у већој мери је присутно
- Неважно и у потпуности је присутно
- Мало важно и није присутно
- Мало важно и у мањој мери је прису...
- Мало важно и у већој мери је прису...
- Мало важно и у потпуности је прису...

▲ 1/2 ▼

17. Стара се о благовременом обавештавању запослених, стручних органа и органа управљања о свим питањима од интереса за рад школе

5 одговора



- Неважно и није присутно
- Неважно и у мањој мери је присутно
- Неважно и у већој мери је присутно
- Неважно и у потпуности је присутно
- Мало важно и није присутно
- Мало важно и у мањој мери је прису...
- Мало важно и у већој мери је прису...
- Мало важно и у потпуности је прису...

▲ 1/2 ▼

Изнети квантитативни показатељи када је у питању овај стандард упућују на закључак да анкетирани наставници нису у потпуности задовољни квалитетом и благовременошћу правила и задужења, стимулација и награђивањем за ефикасност у раду, расподелом послова међу тимовима и сарадњом са стручном службом. Евидентно је схватање значаја свих изнетих тврдњи од стране наставника које се креће не мање од 70%, што не прати и присутност тих тврдњи у нашој школи у адекватној мери.

Ситуација је повољнија из угла чланова Школског одбора.

Упоређивањем тренутног стања у школи и описа из Приручника за самовредновање Тим за самовредновање процењује да је поменути стандард на нивоу остварености 3.

Стандард 6.2. У школи функционише систем за праћење и вредновање квалитета рада вреднује се на основу следећих показатеља:

6.2.1. Директор редовно остварује инструктивни увид и надзор у образовно-васпитни рад.

6.2.2. Стручни сарадници и наставници у звању прате и вреднују образовно-васпитни рад и предлажу мере за побољшање квалитета рада.

6.2.3. Тим за самовредновање остварује самовредновање рада школе у функцији унапређивања квалитета.

6.2.4. У школи се користе подаци из јединственог информационог система просвете за вредновање и унапређивање рада школе.

6.2.5. Директор ствара услове за континуирано праћење и вредновање дигиталне зрелости школе.

6.2.6. Директор предузима мере за унапређење образовно-васпитног рада на основу резултата праћења и вредновања.

Тим за самовредновање је обрадом и анализом резултата из примењених упитника дошао до резултата који следе у наставку.

Одговори чланова Школског одбора

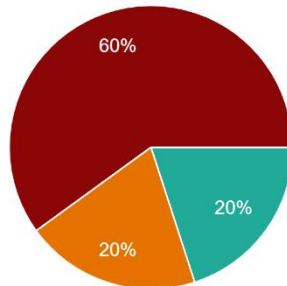
Тврдњу да се директор стара о обезбеђивању квалитета и унапређивању образовно - васпитног рада врло авжном и у потпуности присутном проценило је 100% испитаника.

Тврдњу да директор редовно подноси извештаје Школском одбору о активностима које се одвијају у школи врло важном и у потпуности присутном у нашој школи процењује 60% испитаника, док је редовно подношење извештаја Школском одбору о сопственом раду врло важним и у потпуности присутним процењено од стране 80% испитаних чланова Школског одбора.

Врло важном и нашој школи у потпуности оствареном 80% чланова Школског одбора је проценио и тврдњу да директор планира и организује остваривање програма образовања и васпитања.

9. Редовно подноси извештаје Школском одбору о активностима које се одвијају у школи

5 одговора

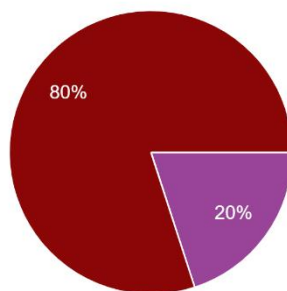


- Неважно и није присутно
- Неважно и у мањој мери је присутно
- Неважно и у већој мери је присутно
- Неважно и у потпуности је присутно
- Мало важно и није присутно
- Мало важно и у мањој мери је прису...
- Мало важно и у већој мери је прису...
- Мало важно и у потпуности је прису...

▲ 1/2 ▼

10. Редовно подноси извештаје о свом раду Школском одбору

5 одговора

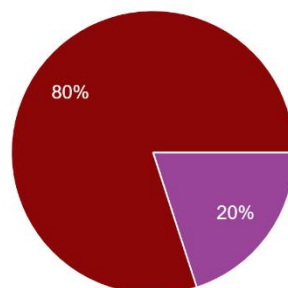


- Неважно и није присутно
- Неважно и у мањој мери је присутно
- Неважно и у већој мери је присутно
- Неважно и у потпуности је присутно
- Мало важно и није присутно
- Мало важно и у мањој мери је прису...
- Мало важно и у већој мери је прису...
- Мало важно и у потпуности је прису...

▲ 1/2 ▼

11. Планира и организује остваривање програма образовања и васпитања

5 одговора

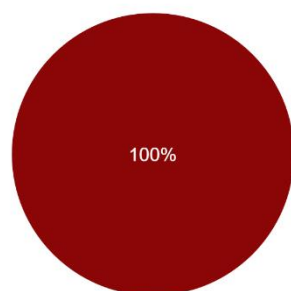


- Неважно и није присутно
- Неважно и у мањој мери је присутно
- Неважно и у већој мери је присутно
- Неважно и у потпуности је присутно
- Мало важно и није присутно
- Мало важно и у мањој мери је прису...
- Мало важно и у већој мери је прису...
- Мало важно и у потпуности је прису...

▲ 1/2 ▼

12. Стара се о обезбеђивању квалитета и унапређивању образовно - васпитног рада

5 одговора



- Неважно и није присутно
- Неважно и у мањој мери је присутно
- Неважно и у већој мери је присутно
- Неважно и у потпуности је присутно
- Мало важно и није присутно
- Мало важно и у мањој мери је прису...
- Мало важно и у већој мери је прису...
- Мало важно и у потпуности је прису...

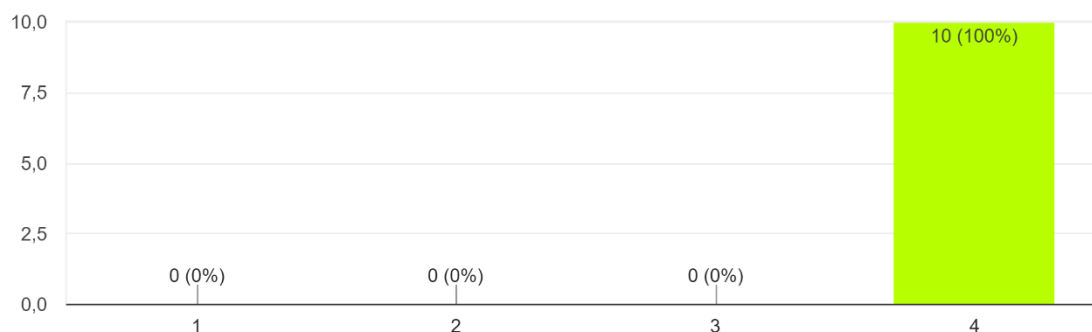
▲ 1/2 ▼

Одговори наставника

Важност спровођења самовредновања према утврђеним критеријумима се у потпуности схвата, а да је потпуно присутно процењује око 88% наставника.

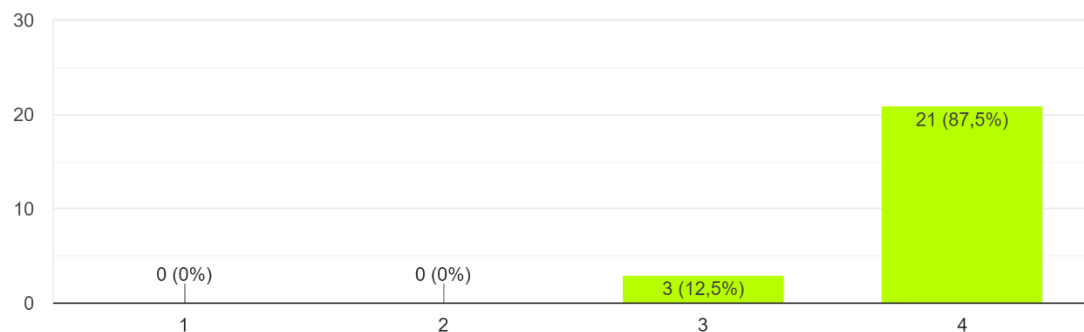
1.1 У школи се спроводи самовредновање на основу утврђених критеријума.

10 одговора



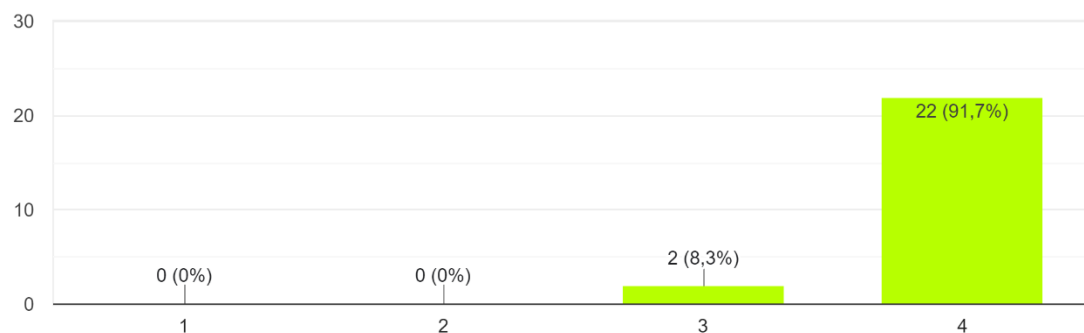
1.2 У школи се спроводи самовредновање на основу утврђених критеријума.

24 одговора



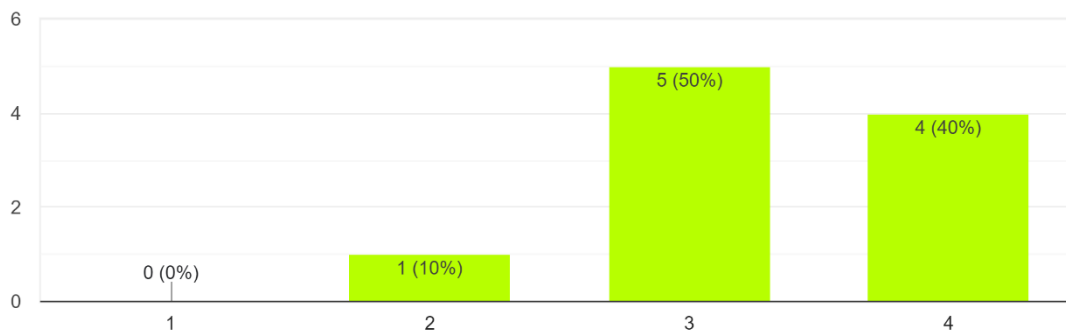
2.1 Укључен/а сам у процес самовредновања.

24 одговора



15.2 У школи постоји добра координација рада одељењских старешина и стручне службе.

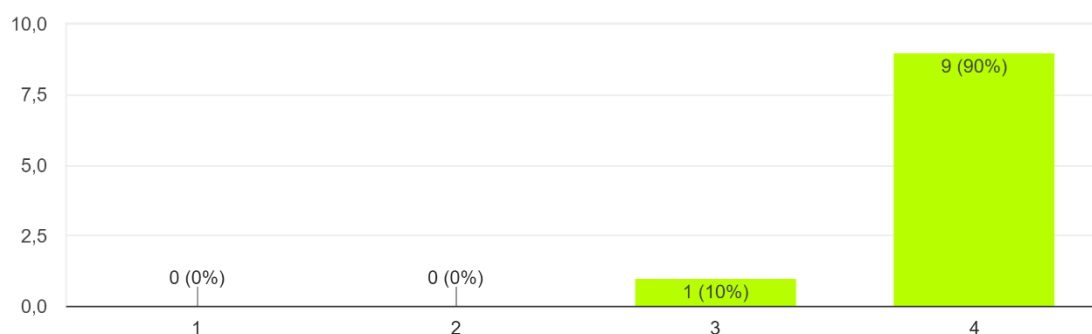
10 одговора



Да је самовредновање врло важно процењује око 92%. док је у сам процес самовредновања укључено око 83%. Важност постојања адекватне евиденције о самовредновању препозната је код 71%, а присутна код тек 46% анкетираних наставника. Важност постојања акционог плана за превазилажење уочених слабости препозната је код 63%, док акциони план израђује тек 33% испитаника.

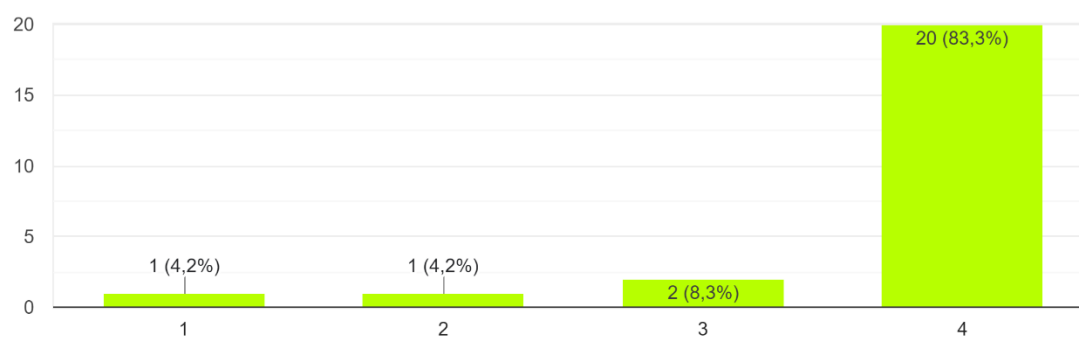
2.1 Укључен/а сам у процес самовредновања.

10 одговора



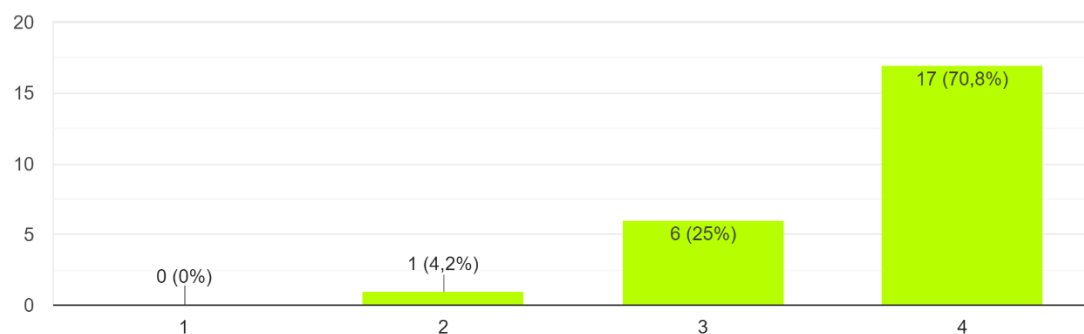
2.2 Укључен/а сам у процес самовредновања.

24 одговора



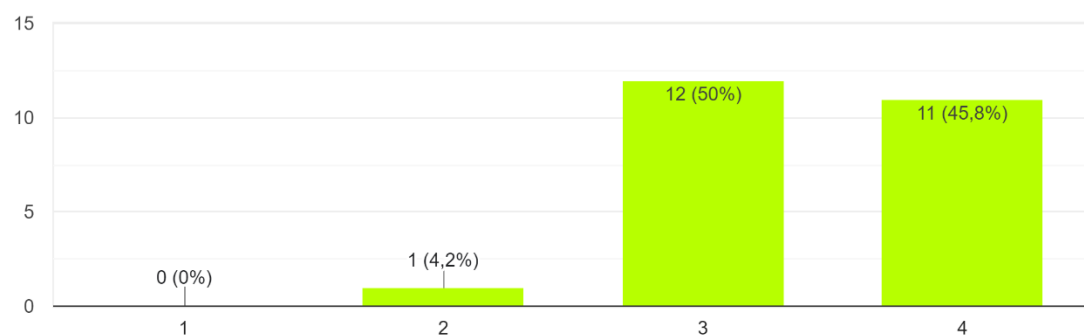
3.1 Водим евиденцију о свом самовредновању.

24 одговора



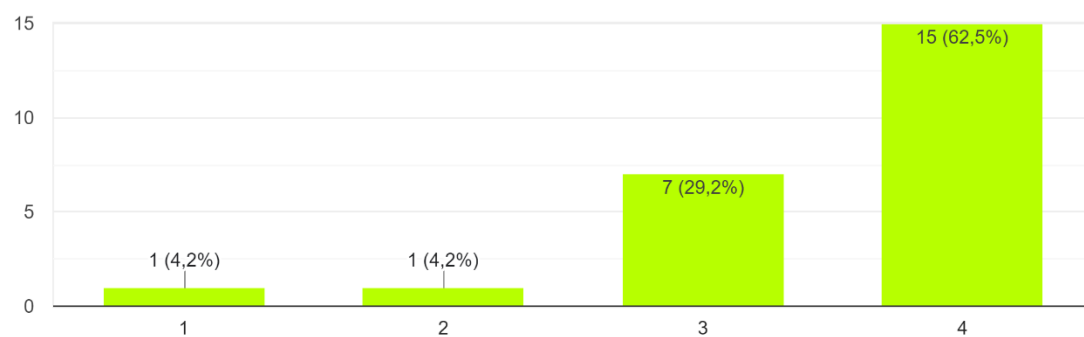
3.2 Водим евиденцију о свом самовредновању.

24 одговора



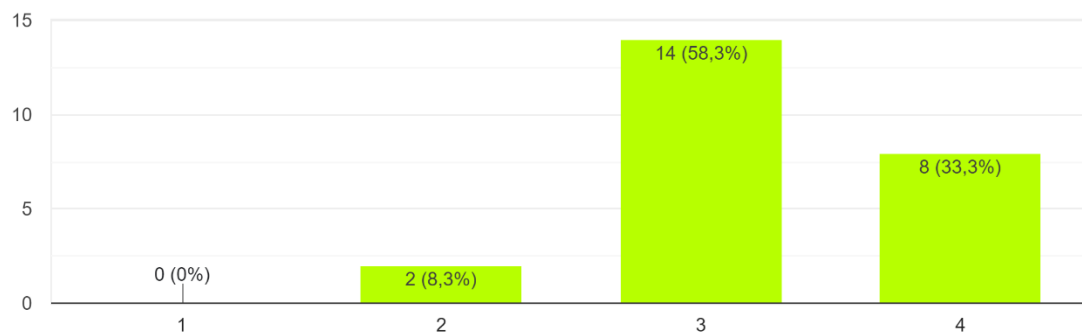
4.1 Израђујем свој акциони план за превазилажење уочених слабости.

24 одговора



4.2 Израђујем свој акциони план за превазилажење уочених слабости.

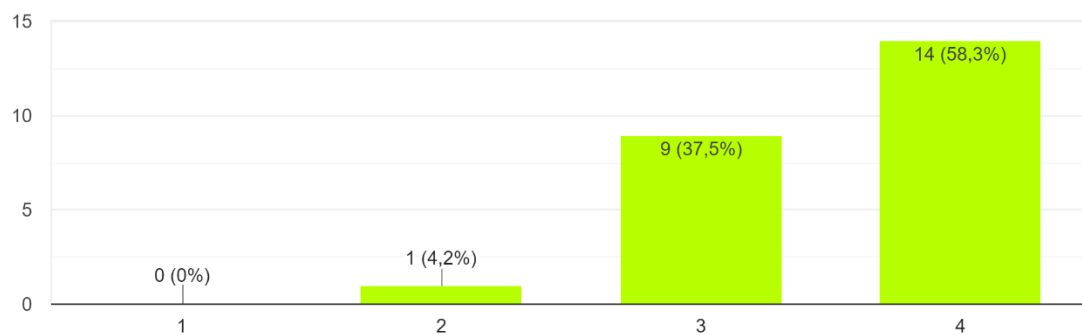
24 одговора



Тврдњу **Пратим ефекте предузетих корака у оквиру свог акционог плана** врло важном проценило је 58%, ау потпуности присутном 38% испианих наставаника.

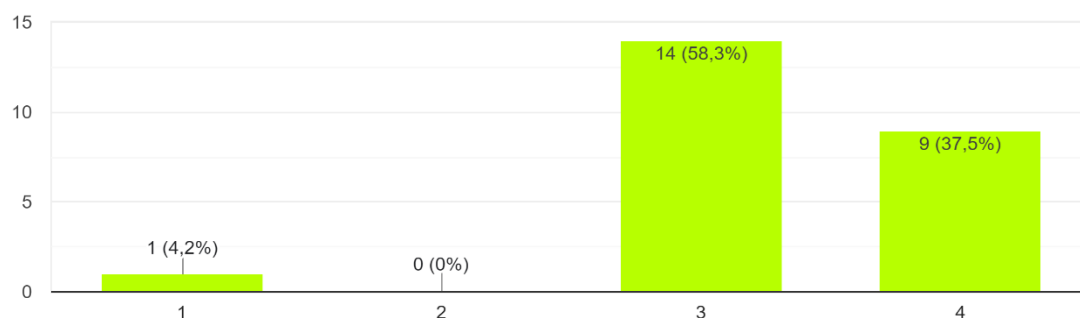
5.1 Пратим ефекте предузетих корака у оквиру свог акционог плана.

24 одговора



5.2 Пратим ефекте предузетих корака у оквиру свог акционог плана.

24 одговора



Изнети квантитативни показатељи када је у питању овај стандард упућују на закључак да у школи не постоји адекватан систем самовредновања наставника (Акциони план, евиденција о праћењу ефеката и сл.).

Евидентно је схватање значаја свих изнетих тврдњи од стране наставника које се креће не мање од 50%, а у појединим сегментима и у 100% процени, што не прати и присутност тих тврдњи у нашој школи у адекватној мери.

Ситуација, када је у питању праћење квалитета рада установе, повољнија је из угла чланова Школског одбора.

Упоредивањем тренутног стања у школи и описа из Приручника за самовредновање Тим за самовредновање процењује да је поменути стандард на нивоу остварености 2.

Стандард 6.3. Liderско деловање директора омогућава развој школе вреднује се на основу следећих показатеља:

6.3.1. Директор својом посвећеношћу послу и понашањем даје пример другима.

6.3.2. Директор показује отвореност за промене и подстиче иновације.

6.3.3. Директор промовише вредности учења и развија школу као заједницу целоживотног учења.

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

Тим за самовредновање је обрадом и анализом резултата из примењених упитника дошао до резултата који следе у наставку.

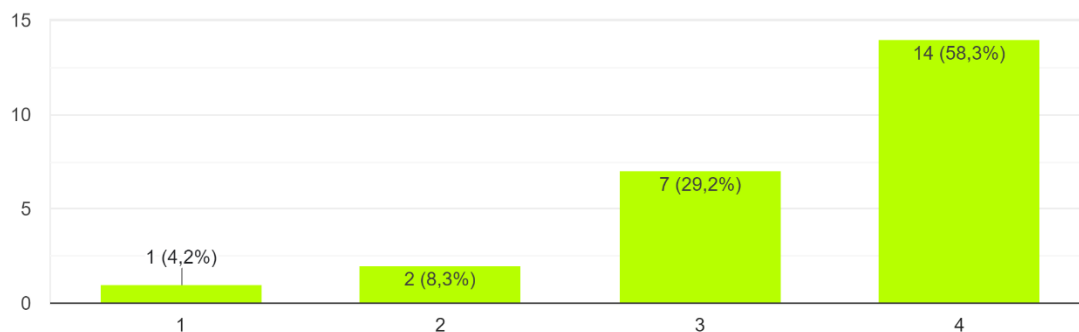
Одговори наставника

Тврдњу да директор/ка својим радом и понашањем служи за пример запосленима у школи у потпуности присутном у нашој школи проценило је 58% наставника, да у потпуности доприноси афирмацији и угледу школе и да развија поверење, уважава различита мишљења и обезбеђује добру комуникацију – 67%. Да директор у потпуности успешно решава конфликтне ситуације у школи процењује 50% наставника. Да је директорка у потпуности спремна да преузме одговорност за доношење одлука проценило је 71% испитаника, а да захтева радну дисциплину и одговорност запослених проценило је око 67% испитаника. Да је информисање запослених благовремено процењује 58% наставника.

Да поставља јасне, прецизне захтеве који доприносе ефективности рада школе и да мотивише запослене на професионални однос према раду проценило је 71% наставника, а да их подстиче и подржава стручно усавршавање – 71%.

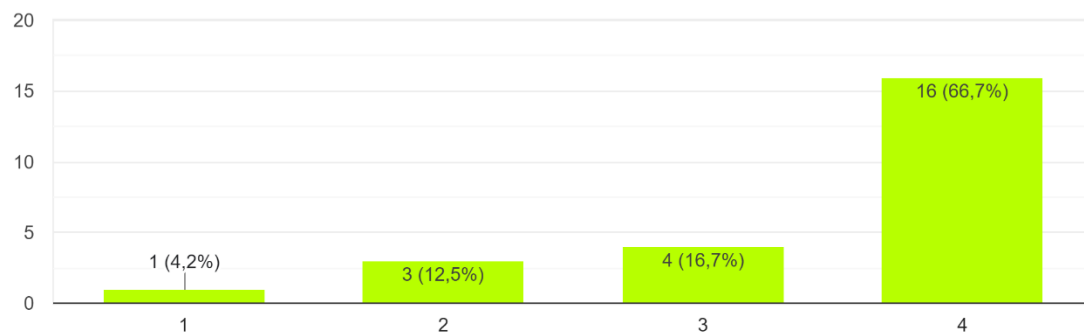
Све наведене тврдње наставници процењују врло важним у интервалу од 80 до 100%.

1.2 Директор/ка својим радом и понашањем служи за пример запосленима у школи.
24 одговора



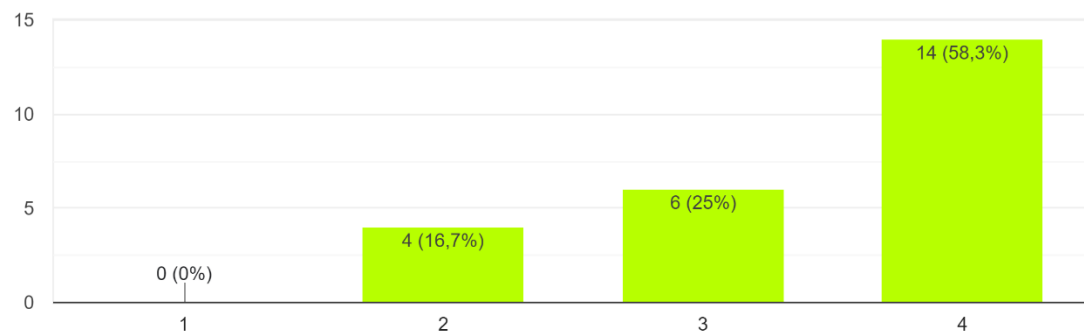
2.2 Директор/ка доприноси афирмацији и угледу школе.

24 одговора



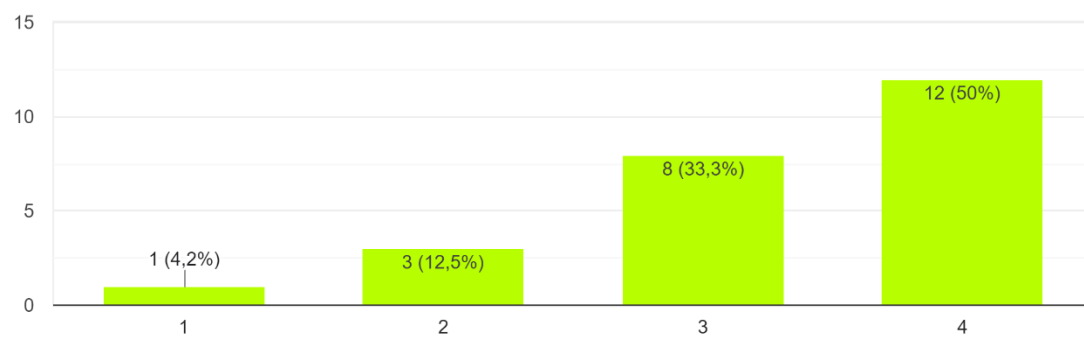
3.2 Директор/ка развија поверење, уважава различита мишљења и обезбеђује добру комуникацију.

24 одговора



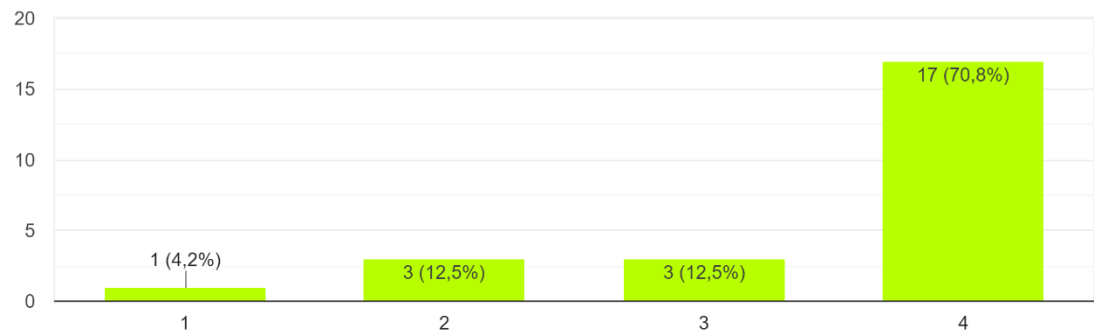
4.2 Конфликтне ситуације успешно превазилази.

24 одговора



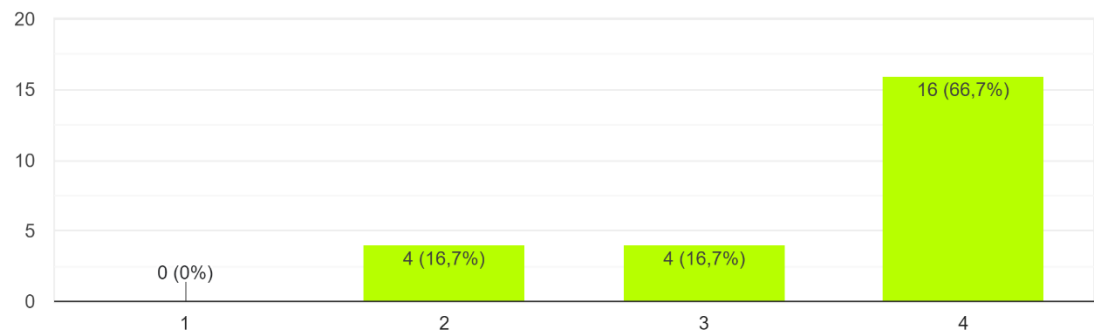
5.2 Спреман је да преузме одговорност у доношењу одлука.

24 одговора



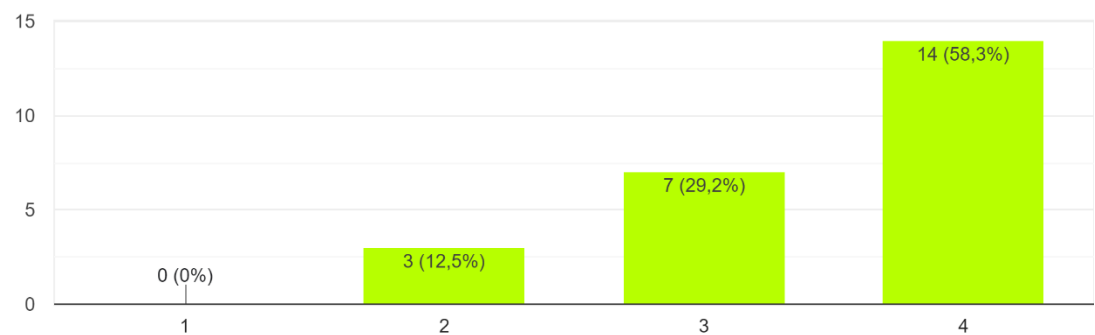
6.2 Захтева одговорност и радну дисциплину.

24 одговора



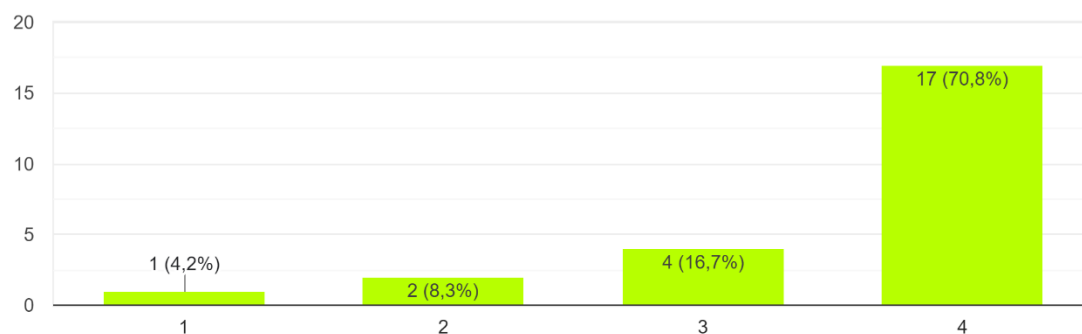
7.2 Правовремено информише запослене.

24 одговора



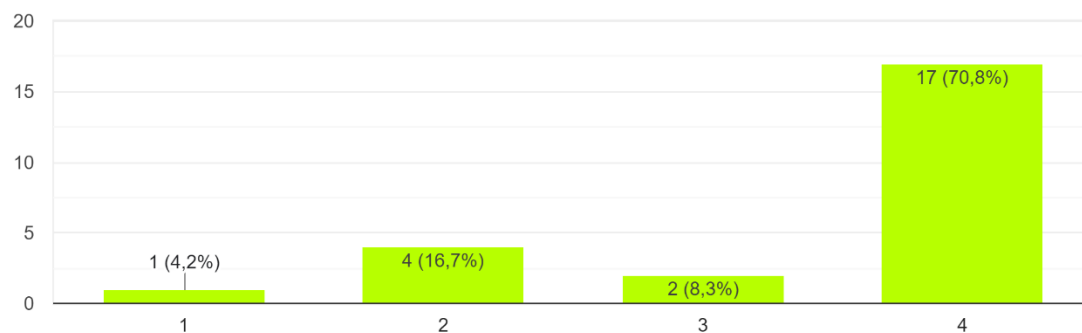
8.2 Поставља јасне, прецизне захтеве који доприносе ефективности рада школе.

24 одговора



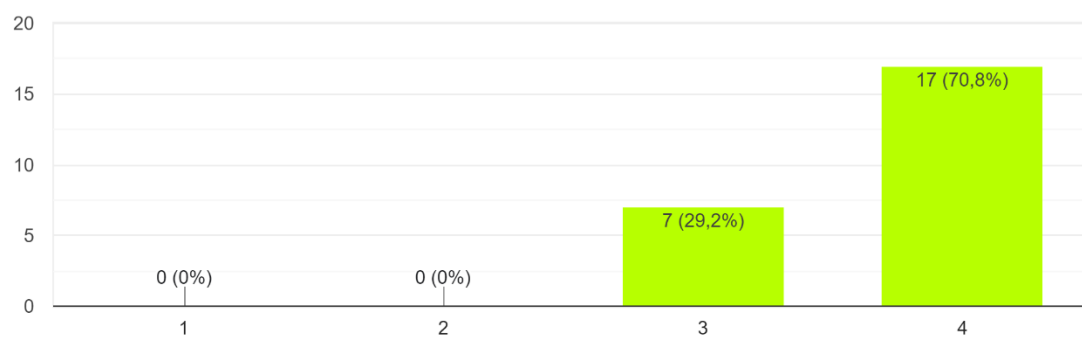
9.2 Мотивише запослене на професионални однос према раду.

24 одговора



12.2 Подстиче и подржава стручно усавршавање наставника.

24 одговора



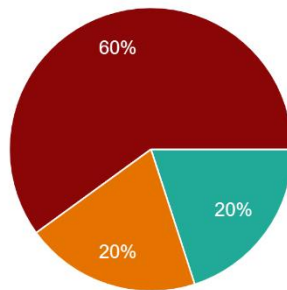
Одговори чланова Школског одбора

Врло важном и у потпуности присутном тврдњу да директор својим радом и понашањем служи за пример запосленима у својој школи проценило је 60% испитаника, а ад директор доприноси афирмацији и угледу школе – 40%.

Да је врло важно и у нашој школи у потпуности присутно захтевање одговорности и радне дисциплине процењује 60%, а да је директор спреман да преузме одговорнот у доношењу одлука – 80%.

Сви анкетирани чланови схватају значај и у потпуности присутном оцењују тврдњу да директор обезбеђује маркетинг школе.

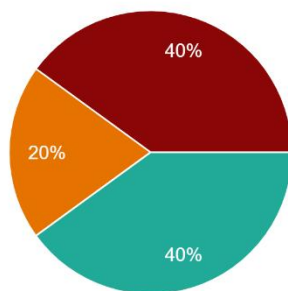
1. Директор својим радом и понашањем служи за пример запосленима у својој школи
5 одговора



- Неважно и није присутно
- Неважно и у мањој мери је присутно
- Неважно и у већој мери је присутно
- Неважно и у потпуности је присутно
- Мало важно и није присутно
- Мало важно и у мањој мери је прису...
- Мало важно и у већој мери је прису...
- Мало важно и у потпуности је прису...

2. Доприноси афирмацији и угледу школе

5 одговора

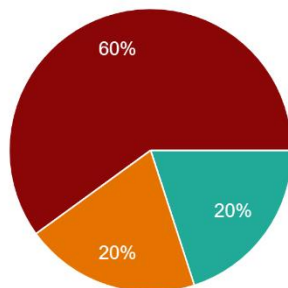


- Неважно и није присутно
- Неважно и у мањој мери је присутно
- Неважно и у већој мери је присутно
- Неважно и у потпуности је присутно
- Мало важно и није присутно
- Мало важно и у мањој мери је прису...
- Мало важно и у већој мери је прису...
- Мало важно и у потпуности је прису...

▲ 1/2 ▼

3. Захтева одговорност и радну дисциплину

5 одговора

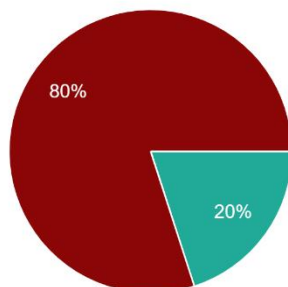


- Неважно и није присутно
- Неважно и у мањој мери је присутно
- Неважно и у већој мери је присутно
- Неважно и у потпуности је присутно
- Мало важно и није присутно
- Мало важно и у мањој мери је прису...
- Мало важно и у већој мери је прису...
- Мало важно и у потпуности је прису...

▲ 1/2 ▼

4. Спреман је да преузме одговорност у доношењу одлука

5 одговора



- Неважно и није присутно
- Неважно и у мањој мери је присутно
- Неважно и у већој мери је присутно
- Неважно и у потпуности је присутно
- Мало важно и није присутно
- Мало важно и у мањој мери је прису...
- Мало важно и у већој мери је прису...
- Мало важно и у потпуности је прису...

▲ 1/2 ▼

8. Обезбеђује маркетинг школе

5 одговора



Упоређивањем тренутног стања у школи и описа из Приручника за самовредновање Тим за самовредновање процењује да је поменути стандард на нивоу остварености 3.

У наставку следе преостала три стандарда и показатељи за њихово процењивање.

Стандард 6.4. Људски ресурси су у функцији квалитета рада школе

вреднује се на основу следећих показатеља:

6.4.1. Директор подстиче професионални развој запослених и обезбеђује услове за његово остваривање у складу са могућностима школе,

6.4.2. Запослени на основу резултата спољашњег вредновања и самовредновања планирају и унапређују професионално деловање,

6.4.3. Наставници, наставници са звањем и стручне службе сарадњом унутар школе и умрежавањем између школа вреднују и унапређују наставу и учење,

6.4.4. Запослени примењују новостечена знања из области у којима су се усавршавали.

Одговори директора када су у питању расположиви ресурси и њихова искоришћеност дати су наставку. Структура наставног особља омогућава реализацију Школског програма.

Увидом у структуру стручних тимова у школи уочава се да су наставници укључени у рад школе и унапређивање квалитета рада у свим сегментима.

Увидом у годишње планове стручног усавршавања наставника, као и увидом у извештаје о реализованим облицима стручног усавршавања уочава се да наставници планирају имплементацију новостечених знања, што не прати у потпуности и реализацију планираног. То је потврђено и у одговорима директора у оквиру листе снимања атмосфере на посећеним часовима.

Упоређивањем тренутног стања у школи и описа из Приручника за самовредновање Тим за самовредновање процењује да је поменути стандард на нивоу остварености 3.

Стандард 6.5. Материјално-технички ресурси користе се функционално

вреднује се на основу следећих показатеља:

6.5.1. Директор обезбеђује оптимално коришћење материјално-техничких ресурса,

6.5.2. Наставници континуирано користе наставна средства у циљу побољшања квалитета наставе,

6.5.3. Материјално-технички ресурси ван школе (културне и научне институције, историјски локалитети, научне институције, привредне и друге организације и сл.) користе се у функцији наставе и учења.

Увидом у одговоре на чек-листи, на основу одговора испитаника, као и увидом у процене директора на основу снимљене атмосфере на посећеним часовима, уочава се да директор обезбеђује оптималну примену средства, нарочито дигиталних, што не прати и њихову перманентну примену у наставном процесу. Увидом у извешраје о реализованим активностима доступним на сајту школе уочава се да су у претходним школским годинама заступљени облици сарадње са Завичајним музејем у Жагубици, Црвеним крстом, а постоји и известен број сарадње са удружењима и организацијама у виду учествовања ученика на конкурсима.

Упоређивањем тренутног стања у школи и описа из Приручника за самовредновање Тим за самовредновање процењује да је поменути стандард на нивоу остварености 3.

Стандард 6.6. Школа подржава иницијативу и развија предузетнички дух

вреднује се на основу следећих показатеља:

6.6.1. Директор развија сарадњу и мрежу са другим установама, привредним и непривредним организацијама и локалном заједницом у циљу развијања предузетничких компетенција ученика,

6.6.2. У школи се подржава реализација пројеката којима се развијају опште и међупредметне компетенције,

6.6.3. Школа кроз школске пројекте развија предузимљивост, оријентацију ка предузетништву и предузетничке компетенције ученика и наставника,

6.6.4. Школа укључује ученике и родитеље у конкретне активности у кључним областима квалитета,

6.6.5. Директор развија међународну сарадњу и пројекте усмерене на развој кључних компетенција за целоживотно учење ученика и наставника.

Одговори испитаника и директора потврђују да директор развија сарадњу са другим институцијама, да се подржавају пројекти којима се развијају опште и међупредметне компетенције ученика и да постоји адекватна подршка локалне средине школе на том путу, што не прати и довољан број радионица и активности када је у питању развијање предузетничког духа.

Упоређивањем тренутног стања у школи и описа из Приручника за самовредновање Тим за самовредновање процењује да је поменути стандард на нивоу остварености 3.

ТВРДЊЕ	ДА	НЕ
ЉУДСКИ РЕСУРСИ		
1. Да ли број и структура наставног кадра омогућава квалитетну реализацију Школског програма?	X	
2. Да ли број и структура ненаставног кадра омогућава квалитетну реализацију Школског програма?	X	
3. Да ли запослени примењују новостечена знања из области у којима су се усавршавали?	X	
4. Да ли план стручног усавршавања обухвата и ненаставни кадар?	X	
5. Да ли постоји програм увођења приправника у рад?		X
МАТЕРИЈАЛНО-ТЕХНИЧКИ РЕСУРСИ		
6. Да ли школски простор пружа одговарајуће могућности за реализацију наставних и ваннаставних активности?	X	
7. Да ли се све просторије у школи адекватно одржавају?	X	
8. Да ли су све просторије у школи добро осветљене?	X	
9. Да ли су наставници укључени у уређивање школског простора?	X	
10. Да ли су ученици укључени у уређивање школског простора?	X	
11. Да ли је школски намештај функционалан?	X	
12. Да ли су наставна средства у функцији?	X	
13. Да ли у школи постоје кабинети опремљени одговарајућим наставним средствима?	X	
14. Да ли се настава реализује у кабинетима?	X	
15. Да ли наставници имају и користе просторије за припремање наставе?	X	
16. Да ли у школи постоје просторије за окупљање и дружење ученика?	X	
17. Да ли у школи постоје просторије за пријем родитеља?	X	
18. Да ли школска библиотека располаже литературом и довољним фондом књига за потребе ученика и наставника.	X	
19. Да ли се школска библиотека редовно допуњује и осавремењује новим издањима?	X	
20. Да ли у школи постоји добро опремљена медијатека?	X	
21. Да ли наставници имају могућност коришћења школске медијатеке?	X	
22. Да ли је наставницима омогућен приступ интернету?	X	
23. Да ли се материјал за потребе наставе обезбеђује у довољној мери?	X	
24. Да ли школа има фискултурну салу?	X	
25. Да ли је фискултурна сала одговара Нормативима?	X	

26. Да ли су спортски терени добри уређени?		X
27. Да ли је ученицима и наставницима омогућено да спортске терене користе и после наставе?	X	
ФИНАНСИЈСКИ РЕСУРСИ		
28. Да ли је школа у овој школској години примила додатна средства (донације) од стране локалне заједнице?	X	
29. Да ли је школа имала прихваћене пројекте који су донели материјалну (техничку) добит?	X	
30. Да ли се у школи израђују пројекти којима се конкурише за додељивање финансијских или техничких средстава?	X	
31. Да ли школа има сопствене приходе (ћачку задругу, економију, производњу, услуге...)?	X	
32. Да ли су у школи правилно утврђени приоритети за расподелу финансијских средстава?	X	
33. Да ли школа има прецизан финансијски план?	X	
34. Да ли се расподела финансијских средстава врши у складу са реалним потребама школе?	X	
РЕСУРСИ ЛОКАЛНЕ СРЕДИНЕ		
35. Да ли школа препознаје расположиве ресурсе у локалној средини који могу да помогну унапређивању предузетничког духа?	X	
36. Да ли се ресурси локалне средине користе за потребе наставних и ваннаставних активности школе (Дом културе, спортски терени, базен итд.)?	X	
37. Да ли је локална заједница заинтересована за рад школе и подржава све активности којима се подстиче целоживотно учење?	X	
38. Да ли је школа укључена у међународне пројекте?	X	
39. Да ли се у школи реализују пројекти којима се развијају опште и међупредметне компетенције?	X	

Закључак тима за самовредновање

Увидом у одгоборе испитаника и анализом одговарајуће документације Тим за самовредновање закључује да у школи постоји адекватна структура наставног и ненаставног кадра, да постоје одговарајући просторни услови који су адекватно осветљени, са функционалним намештајем и наставним средствима која су у функцији, да школа добија потребна финансијска средства, да у локалној средини постоје расположиви ресурси, да наставници схватају значај свих изнетих тврдњи у оквиру ове обласи вредновања, али постоје и сегменти на чијем унапређивању треба радити. Школа не поседује програм увођења приправника у рад, а ни спортски терени нису на адекватан начин опремљени.

На основу ових дескриптивних описа и квантитативних показатеља изнетих у претходном излагању, Тим за самовредновање, доноси закључак да је у области **ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА ШКОЛЕ, УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ И МАТЕРИЈАЛНИМ РЕСУРСИМА** постигнут је следећи ниво остварености стандарда:

6.1. Руковођење директора је у функцији унапређивање рада школе – **ниво остварености 3,**

6.2. У школи функционише систем за праћење и вредновање квалитета рада – **ниво остварености 2,**

6.3. Лидерско деловање директора омогућава развој школе – **ниво остварености 3,**

6.4. Људски ресурси су у функцији квалитета рада школе – **ниво остварености 3,**

6.5. Материјално-технички ресурси користе се функционално – **ниво остварености 3,**

6.6. Школа подржава иницијативу и развија предузетнички дух – **ниво остварености 3.**

Тим за самовредновање доноси закључак да је коначна оцена за ову област истраживања на **НИВОУ ОСТВАРЕНОСТИ 3.**

Тим за самовредновање на основу изнетих резултата обављеног истраживања урадио је SWOT анализу која следи у наставку.

ЈАКЕ СТРАНЕ (S)	СЛАБЕ СТРАНЕ (W)
1. Наставници схватају значај и важност постојања свих индикатора када је у питању ова област вредновања. 2. Стручни тимови су формиран према стручности. 3. Стручна служба и наставници у звању учествују у унапређивању квалитета рада школе. 4. Директор се стара о остваривању развојног плана. 5. Директор организује педагошко – инструктиван рад. 6. Директор се стара о обезбеђивању квалитета и унапређивању образовно - васпитног рада. 7. Самовредновање рада школе врши се према утврђеним критеријумима и процедурама.	1. Не постоји адекватна евиденција свих наставника о самовредновању, као ни Акциони план за уклањање уочених недостатака и азписници о праћењу ефеката примере предузетих мера.. 2. Школа кроз школске пројекте не развија у довољној мери предузимљивост, оријентацију ка предузетништву и предузетничке компетенције ученика и наставника.
МОГУЋНОСТИ – ПРЕДЛОГ МЕРА (O)	ПРЕТЊЕ (T)
1. Унапредити процес личног самовредновања запослених. 2. Развој сарадње са другим установама, привредним и непривредним организацијама и локалном зајеницом у циљу развијања предузетничких компетенција. 3. Укључити школу у бар један међународни пројекат. 4. Аплицирање школе на националним, регионалним и међународним пројектима, стручним посетама и разменама мишљења и искустава. 5. Праћење сајтова могућих донатора из области образовања.	1. Жалбе родитеља на рад школе у појединим сегментима. 2. Лимитирана финансијска средстав за покретање активности или обука наставног особља. 3. Проблеми организационе природе и усклађивање активности из Акционог плана са актуелним распоредом часова и ангажовањем наставника. 4. Један део наставника ради у више школа, што може да инхибира реализацију појединих активности. 5. Жалбе наставника на преобимну администрацију могу бити једна од препрека.

SWOT анализа

Извештај је сачинио Тим за самовредновање рада школе.