

ОСНОВНА ШКОЛА „МИЛИВОЈЕ БОРОВИЋ“

МАЧКАТ



**САМОВРЕДНОВАЊЕ РАДА ШКОЛЕ ИЗ ОБЛАСТИ
-ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА ШКОЛЕ И РУКОВОЂЕЊЕ-**

У ШКОЛСКОЈ 2016/2017. ГОДИНИ



У МАЧКАТУ, ЈУН 2017.

Формиран је школски тим за самовредновање који чини десет чланова, у саставу:

ИМЕ И ПРЕЗИМЕ	ЗАНИМАЊЕ	КОГА ПРЕДСТАВЉА
1. Иван Ивановић	наставник разредне наставе - директор	школа
2. Ивана Жунић	стручни сарадник педагог	школа
3. Јојић Слободанка	дипл. теолог – наставник, кординатор	школа
4. Ружица Јараковић	наставник разредне наставе - учитељица	школа
5. Милош Вермезовић	наставник	школа
6. Драгица Пјевчевић	наставник разредне наставе - учитељица	школа
7. Срећко Тодосијевић	наставник	школа
8. Тања Новаковић	наставник разредне наставе - учитељица	школа
9. Јулија Антонијевић	радник	родитељ
10. Душан Видић	ученик	члан Ђачког парламента

На седници Наставничког већа, одржаној у ФЕБРУАРУ чланови школског тима за самовредновање су уз сагласност осталих чланова Наставничког већа одабрали кључну област која ће бити предмет самовредновања у овој школској години, а то је **ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА ШКОЛЕ И РУКОВОЂЕЊЕ**.

На седници Савета родитеља, представници Савета родитеља су упознати са процесом самовредновања и постигнута је сагласност да подручје самовредновања буде **ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА ШКОЛЕ И РУКОВОЂЕЊЕ**.

Школски тим за самовредновање је направио план самовредновања где су јасно подељене улоге и задужења сваког од чланова тима:

ПОДРУЧИЈЕ ВРЕДНОВАЊА	НОСИОЦИ АКТИВНОСТИ
Организација рада Школе	Слободанка Јојић, Ружица Јараковић, Милош Вермезовић, Драгица Пјевчевић, Срећко Тодосијевић, Тања Новаковић, Ивана Жунић
Руковођење	Слободанка Јојић, Ружица Јараковић, Милош Вермезовић, Драгица Пјевчевић, Срећко Тодосијевић, Тања Новаковић, Ивана Жунић

Одређена је временска динамика у току које ће се завршити самовредновање изабране кључне области (30.06.2017).

Утврђена су правила понашања и деловања (време и место рада, начин разумевања података до којих су дошли чланови тима, узајамна сарадња...) правила чувања, заштите података и располагања подацима (подаци су код стручног сарадника и доступни су на увид свим заинтересованима).

Утврђени су инструменти и технике самовредновања (анализирање документације, чек листе, скалирање, разговори и посматрање).

Област Организација рада школе и руковођење је вреднована помоћу следећих стандарда:

1. Планирање и програмирање у Школи међусобно су усклађени,
2. Директор ефективно и ефикасно организује рад Школе,
3. Руковођење директора је у функцији унапређивања рада Школе,
4. У Школи функционише систем за праћење и вредновање квалитета рада и
5. Лидерско деловање директора омогућава развој Школе.

Оствареност свих ових стандарда праћена је преко одговарајућих индикатора, који су дати у Табели 1.

Табела 1: Стандарди и критеријуми за Област квалитета 6 – Организација рада школе и руковођење

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 7	ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА ШКОЛЕ И РУКОВОЂЕЊЕ
Стандарди квалитета	Критеријуми квалитета
6.1. Планирање и програмирање у школи међусобно су усклађени.	6.1.1. Сви обавезни документи донети су у процедури која је прописана Законом. 6.1.2. Развојни план установе сачињен је на основу извештаја о резултатима самовредновања. 6.1.3. Развојни план установе сачињен је на основу извештаја о остварености стандарда образовних постигнућа. 6.1.4. У школи постоји план за обезбеђивање и коришћење финансијских средстава.
6.2. Директор ефективно и ефикасно организује рад у школи.	6.2.1. Директор организује несметано одвијање рада у школи. 6.2.2. Постоји јасна организациона структура са дефинисаним процедурама и носиоцима. 6.2.3. Директор поставља јасне захтеве запосленима у вези са задатком/ очекиваном променом у раду. 6.2.4. Задужења запослених у школи равномерно су распоређена. 6.2.5. Формирана су стручна тела и тимови у складу са компетенцијама запослених. 6.2.6. Развијен је систем информисања о свим важним питањима из живота и рада школе.
6.3. Руковођење директора је у функцији унапређивања рада школе.	6.3.1. Директор ефикасно и ефективно руководи радом Наставничког већа. 6.3.2. Директор учествује у раду стручних тимова. 6.3.3. Директор укључује запослене у процес доношења одлука. 6.3.4. Директор благовремено предузима одговарајуће мере за решавање свакодневних проблема ученика, у складу са могућностима школе. 6.3.5. У процесу доношења одлука, директор уважава предлоге Савета родитеља који унапређују рад школе. 6.3.6. Директор користи различите механизме за мотивисање запослених.
6.4. У школи функционише систем за праћење и вредновање квалитета рада школе.	6.4.1. Директор остварује инструктивни увид и надзор у образовно- васпитни рад у складу са планом рада и потребама школе. 6.4.2. Стручни органи и тела у школи систематски прате и анализирају успех и владање ученика. 6.4.3. Директор предузима мере за унапређивање образовно- васпитног рада на основу резултата праћења и вредновања. 6.4.4. Стручни сарадници остварују педагошко- инструктивни рад у школи у складу са планом рада и потребама школе. 6.4.5. Тим за самовредновање континуирано остварује самовредновање рада школе у складу са прописима и потребама.

ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА 7		ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА ШКОЛЕ И РУКОВОЂЕЊЕ
Стандарди квалитета	Критеријуми квалитета	
6.5. Лидерско деловање директора омогућава развој школе.	6.5.1. Директор својом посвећеношћу послу и понашањем даје пример другима. 6.5.2. Директор показује отвореност за промене и иницира иновације. 6.5.3. Директор показује поверење у запослене и њихове могућности. 6.5.4. Директор подстиче целоживотно учење свих у школи. 6.5.5. Директор планира лични професионални развој на основу самовредновања свог рада. 6.5.6. Директор развија сарадњу са другим установама, организацијама и локалном заједницом. 6.5.7. Директор подстиче развој школе преговарањем и придобијањем других за остваривање заједничких планова.	

Подручје вредновања: Планирање и програмирање у школи међусобно су усклађени.

Стандард квалитета 6.1. вреднован је преко индикатора (критеријума) квалитета датих у Табели 2.

*Извори доказа: Школски развојни план, извештаји о самовредновању рада Школе, извештај о екстерној евалуацији рада Школе, записници са састанака Наставничких већа и Школског одбора.

*Технике и инструменти: анализирање, посматрање, увид у документацију, чек листе.

Табела 2

Стандард квалитета: 6.1. Планирање и програмирање у Школи међусобно су усклађени.		Не постоји	Постоји
6.1.1.	Сви обавезни документи донети су у процедури која је прописана Законом.		Да
6.1.2.	Развојни план установе сачињен је на основу извештаја о резултатима самовредновања.		Да
6.1.3.	Развојни план установе сачињен је на основу извештаја о остварености стандарда образовних постигнућа.		Да
6.1.4.	У школи постоји план за обезбеђивање и коришћење финансијских средстава.		Да

На основу истраживања које је спроведено може се закључити да су у Школи сви обавезни документи донети у процедури која је прописана Законом. Развојни план установе заснива се на резултатима самовредновања рада Школе, као и на извештају о остварености стандарда образовних постигнућа. У Школи постоји план за обезбеђење и коришћење финансијских средстава.

Подручје вредновања: Директор ефективно и ефикасно организује рад у школи.

Стандард квалитета 6.2. вреднован је преко индикатора (критеријума) квалитета датих у Табели 3.

*Извори доказа: мишљење запослених у Школи

*Технике и инструменти: упитник, анализирање

Табела 3

Стандард квалитета: 6.2. Директор ефективно и ефикасно организује рад у Школи		Оцена
6.2.1.	Директор организује несметано одвијање рада у школи.	3,7
6.2.2.	Постоји јасна организациона структура са дефинисаним процедурама и носиоцима.	3,6
6.2.3.	Директор поставља јасне захтеве запосленима у вези са задатком/ очекиваном променом у раду.	3,5
6.2.4.	Задужења запослених у школи равномерно су распоређена.	3,5
6.2.5.	Формирана су стручна тела и тимови у складу са компетенцијама запослених.	3,7
6.2.6.	Развијен је систем информисања о свим важним питањима из живота и рада школе.	3,5

Од укупног броја испитаних наставника у Школи, деветнаест сматра да директор организује несметано одвијање рада у Школи. Нешто мањи број (шест) сматра да је ова тврдња истинита али не у потпуности и један запослени се не слаже са овом тврдњом. Да у Школи постоји јасна организациона структура са дефинисаним процедурама и носиоцима сматра осамнаест запослених. У нешто мањој мери са овом тврдњом се слаже шест запослених, док се по један делимично и потпуно не слажу. Директор поставља јасне захтеве запосленима у вези са задатком/ очекиваном променом у раду према мишљењу седамнаест наставника. Пет сматра да директор овај задатак делимично испуњава, док четири запослена сматрају да делимично не испуњава. Највећи број запослених (деветнаест) сматра да су у потпуности стручна тела и тимови формиран у складу са компетенцијама запослених. Шест запослених се делимично слаже са овом тврдњом, а један се делимично не слаже. Да је у Школи развијен систем информисања о свим важним питањима из живота и рада у потпуности сматра седамнаест запослених, шест се делимично слаже и три запослена се делимично не слажу.

Подручје вредновања: Руковођење директора је у функцији унапређивања рада школе.

Стандард квалитета 6.3. вреднован је преко индикатора (критеријума) квалитета датих у Табели 4.

*Извори доказа: мишљење запослених у Школи

*Технике и инструменти: упитник, анализирање

Табела 4

Стандард квалитета: 6.3. Руковођење директора је у функцији унапређивања рада школе		Оцена
6.3.1.	Директор ефикасно и ефективно руководи радом Наставничког већа.	3,6
6.3.2.	Директор учествује у раду стручних тимова.	3,4
6.3.3.	Директор укључује запослене у процес доношења одлука.	3,6
6.3.4.	Директор благовремено предузима одговарајуће мере за решавање свакодневних проблема ученика, у складу са могућностима школе.	3,7
6.3.5.	У процесу доношења одлука, директор уважава предлоге Савета родитеља који унапређују рад школе.	3,6
6.3.6.	Директор користи различите механизме за мотивисање запослених.	3,4

Осамнаест запослених од двадесет и шест се у потпуности слаже са тврдњом да директор ефикасно и ефективно руководи радом Наставничког већа. Нешто мањи број (шест) се делимично слаже, док се два запослена делимично не слажу са овом тврдњом. Да директор

учествује у раду стручних тимова сматра шеснаест запослених, да углавном учествује сматра пет, да углавном не учествује сматрају четири, док један запослени сматра да директор уопште не учествује у раду стручних тимова. Директор укључује запослене у процес доношења одлука према мишљењу осамнаест запослених. Са овом тврдњом делимично се слаже шест и делимично се не слажу два запослена. Деветнаест запослених сматра да директор благовремено предузима одговарајуће мере за решавање свакодневних проблема ученика, у складу са могућностима Школе. Пет се делимично слаже са овом тврдњом и два запослена се делимично не слажу. У процесу доношења одлука, директор уважава предлоге Савета родитеља који унапређују рад Школе према мишљењу осамнаест запослених. Према мишљењу шест запослених директор ову активност делимично обавља, а два запослена сматрају да је делимично не обавља. Да директор користи различите механизме за мотивисање запослених изјаснило се петнаест запослених. Девет запослених се делимично слаже са овом тврдњом, два се делимично не слажу и један сматра да директор не користи различите механизме за мотивисање.

Подручје вредновања: У школи функционише систем за праћење и вредновање квалитета рада школе .

Стандард квалитета 6.4. вреднован је преко индикатора (критеријума) квалитета датих у Табели 5.

*Извори доказа: мишљење запослених у Школи

*Технике и инструменти: упитник, анализирање

Табела5

Стандард квалитета: 6.3. Руковођење директора је у функцији унапређивања рада школе		Оцена
6.4.1.	Директор остварује инструктивни увид и надзор у образовно- васпитни рад у складу са планом рада и потребама школе.	3,4
6.4.2.	Стручни органи и тела у школи систематски прате и анализирају успех и владање ученика.	3,6
6.4.3.	Директор предузима мере за унапређивање образовно- васпитног рада на основу резултата праћења и вредновања.	3,5
6.4.4.	Стручни сарадници остварују педагошко- инструктивни рад у школи у складу са планом рада и потребама школе.	3,5
6.4.5.	Тим за самовредновање континуирано остварује самовредновање рада школе у складу са прописима и потребама.	3,7
6.4.6.	У школи се користе подаци из ЈИСП-а за унапређење рада школа.	3,4

Директор остварује инструктивни увид и надзор у образовно- васпитни рад у складу са планом рада и потребама Школе према мишљењу петнаест запослених. Са овом тврдњом делимично се слаже осам запослених, делимично се не слаже један и два запослена се у потпуности не слажу. Осамнаест запослених сматра да стручни органи и тела у Школи системски прате и анализирају успех и владање ученика. Пет запослених се делимично слаже и три се делимично не слажу са овом тврдњом. Да директор предузима мере за унапређивање образовно- васпитног рада на основу резултата праћења и вредновања сматра осамнаест запослених у Школи. Пет сматра да је ова тврдња делимично истинита, један се делимично не слаже са овом тврдњом, док се два запослена у потпуности не слажу са овом тврдњом. Стручни сарадници остварују педагошко- инструктивни рад у Школи у складу са планом рада и потребама Школе према мишљењу седамнаест запослених. Седам запослених се са овом тврдњом делимично слаже, а по један запослени се са овом тврдњом делимично и

уопште не слажу. Према мишљењу деветнаест запослених тим за самовредновање континуирано остварује самовредновање рада Школе у складу са прописима и потребама. Пет се делимично слаже са овом тврдњом, док се још два запослена делимично не слажу. Четрнаест запослених у Школи користи податке из ЈИСП-а за унапређење рада Школе, девет запослених углавном користи, два углавном не користе и један уопште не користи податке из ЈИСП-а.

Подручје вредновања: Лидерско деловање директора омогућава развој школе.

Стандард квалитета 6.5. вреднован је преко индикатора (критеријума) квалитета датих у Табели 5.

*Извори доказа: мишљење запослених у Школи

*Технике и инструменти: упитник, анализирање

Табела 6

Стандард квалитета: 6.5. Лидерско деловање директора омогућава развој школе.		Оцена
6.5.1.	Директор својом посвећеношћу послу и понашањем даје пример другима.	3,5
6.5.2.	Директор показује отвореност за промене и иницира иновације.	3,5
6.5.3.	Директор показује поверење у запослене и њихове могућности.	3,8
6.5.4.	Директор подстиче целоживотно учење свих у школи.	3,6
6.5.5.	Директор планира лични професионални развој на основу самовредновања свог рада.	3,5
6.5.6.	Директор развија сарадњу са другим установама, организацијама и локалном заједницом.	3,8
6.5.7.	Директор подстиче развој школе преговарањем и придобијањем других за остваривање заједничких планова.	3,8

Директор својом посвећеношћу послу и понашањем даје пример другима према мишљењу осамнаест запослених. Пет се делимично слаже са овом тврдњом, два се делимично не слажу и један запослени се са овом тврдњом уопште не слаже. Шеснаест запослених сматра да директор показује отвореност за промене и иницира иновације, осам сматра да делимично показује и по један да делимично не показује и не показује уопште. Директор показује поверење у запослене и њихове могућности у потпуности (двадесет и један запослени) и делимично (пет запослених). Већи део запослених (седамнаест) сматра да директор подстиче целоживотно учење свих у Школи у потпуности. Седам сматра да делимично подстиче и два запослена сматрају да делимично не подстиче. Да директор планира лични професионални развој на основу самовредновања свог рада сматра седамнаест запослених. Шест се са овом тврдњом слаже делимично, један се не слаже делимично и два запослена се не слажу уопште. Директор развија сарадњу са другим установама, организацијама и локалном заједницом према мишљењу двадесет и два запослена, три сматрају да директор овај задатак делимично обавља и један запослени сматра да га делимично не обавља. Један запослени сматра да директор делимично не подстиче развој Школе преговарањем и придобијањем других за остваривање заједничких циљева. Три запослена сматрају да делимично подстиче, док велики број запослених (двадесет и два) сматрају да директор у потпуности подстиче развој Школе помоћу преговарања.

ЗАКЉУЧАК:

На основу прикупљених и обрађених анкета у циљу сагледавања квалитета организације рада Школе и руковођења може се рећи да запослени у школи сматрају да је ова област на завидном нивоу. Сви обавезни документи донети су у процедури која је прописана Законом. Развојни план установе сачињен је на основу извештаја о остварености стандарда образовних постигнућа и на основу извештаја о резултатима самовредновања. У Школи постоји план за обезбеђење и коришћење финансијских средстава. Директор организује несметано одвијање рада у школи. Постоји јасна организациона структура са дефинисаним процедурама и носиоцима. Директор поставља јасне захтеве запосленима у вези са задатком/ очекиваном променом у раду. Формирана су стручна тела и тимови у складу са компетенцијама запослених. Развијен је систем информисања о свим важним питањима из живота и рада Школе. Директор ефикасно и ефективно руководи радом Наставничког већа. Директор учествује у раду стручних тимова. Директор укључује запослене у процес доношења одлука. Директор благовремено предузима одговарајуће мере за решавање свакодневних проблема ученика, у складу са могућностима школе. У процесу доношења одлука, директор уважава предлоге Савета родитеља који унапређују рад Школе. Директор користи различите механизме за мотивисање запослених. Директор остварује инструктивни увид и надзор у образовно- васпитни рад у складу са планом рада и потребама Школе. Стручни органи и тела у Школи систематски прате и анализирају успех и владање ученика. Директор предузима мере за унапређивање образовно- васпитног рада на основу резултата праћења и вредновања. Стручни сарадници остварују педагошко- инструктивни рад у Школи у складу са планом рада и потребама Школе. Тим за самовредновање континуирано остварује самовредновање рада Школе у складу са прописима и потребама. У Школи се користе подаци из ЈИСП-а за унапређење рада школе. Директор својом посвећеношћу послу и понашањем даје пример другима. Директор показује отвореност за промене и иницира иновације. Директор показује поверење у запослене и њихове могућности. Директор подстиче целоживотно учење свих у Школи. Директор планира лични професионални развој на основу самовредновања свог рада. Директор развија сарадњу са другим установама, организацијама и локалном заједницом. Директор подстиче развој Школе преговарањем и добијањем других за остваривање заједничких циљева.

Према резултатима истраживања коначна оцена области Организација рада Школе и руковођење јесте 3,65. И поред тога, постоје неки сегменти ове области које је неопходно перманентно пратити и унапређивати због њиховог значаја за рад и функционисање Школе.

АКЦИОНИ ПЛАН

- Организација рада Школе и руковођење –

ОПШТИ ЦИЉ

Унапредити ниво организације рада Школе и руковођења Школом кроз унапређење следећих индикатора остварености стандарда квалитета:

ПРИОРИТЕТИ	АКТИВНОСТИ	ВРЕМЕ РЕАЛИЗАЦИЈЕ	НОСИОЦИ АКТИВНОСТИ
6.3.2. Директор учествује у раду стручних тимова.	<ul style="list-style-type: none">- учествовање у формирању стручних тимова- присуство састанцима стручних тимова- учествовање у извођењу активности стручних тимова- израда извештаја о раду стручних тимова	Током школске године	Директор, наставници разредне и предметне наставе, стручни сарадник
6.4.1. Директор остварује инструктивни увид и надзор у образовно-васпитни рад у складу са планом рад и потребама Школе.	<ul style="list-style-type: none">- посећивање часова- евалуација часова- адекватна повратна информација о одржаним часовима	Током школске године	Директор, наставници разредне и предметне наставе
6.4.6. У Школи се користе подаци из ЈИСП-а за унапређење рада Школе.	<ul style="list-style-type: none">- упознавање са ЈИСП-ом- организовање интерне обуке за коришћење ЈИСП-а	Август 2017.	Директор, наставници разредне и предметне наставе, стручни сарадник

ПРАЋЕЊЕ РЕАЛИЗАЦИЈЕ			
Очекивани исход	Начин праћења	Када се врши евалуација	Носиоци активности
1. Активно учешће директора у раду тимова.	Увид у школску документацију и записнике са сатанака тимова	На крају полугодишта и на крају школске године	Чланови тима за самовредновање
2. Интензивнији инструктивни увид и надзор у образовно-васпитни рад од стране директора.	Евиденција о обављеноим инструктивним активностима	На крају полугодишта и на крају школске године	Чланови тима за самовредновање
3. Активно коришћење података из ЈИСП-а од стране запослених у Школи за унапређење рада Школе.	Увид у школску документацију	Током школске године	Чланови тима за самовредновање

ПРИЛОГ

ВАЖНО				ТВРДЊА/ИСКАЗ	ТАЧНО			
1	2	3	4		1	2	3	4
/	/	1/ 4%	25/ 96%	1. Директор организује несметано одвијање рада у школи.	/	1/ 4%	6/ 23%	19/ 73%
/	1/ 4%	3/ 11%	22/ 85%	2. Постоји јасна организациона структура са дефинисаним процедурама и носиоцима.	1/ 4%	1/ 4%	6/ 23%	18/ 69%
/	/	2/ 8%	24/ 92%	3. Директор поставља јасне захтеве запосленима у вези са задатком/ очекиваном променом у раду.	/	4/ 15%	5/ 19%	17/ 66%
/	1/ 4%	3/ 11%	22/ 85%	4. Формирана су стручна тела и тимови у складу са компетенцијама запослених.	/	1/ 4%	6/ 23%	19/ 73%
/	1/ 4%	4/ 15%	21/ 81%	5. Развијен је систем информисања о свим важним питањима из живота и рада Школе.	/	3/ 12%	6/ 23%	17/ 65%
/	/	3/ 11%	23/ 89%	6. Директор ефикасно и ефективно руководи радом Наставничког већа.	/	2/ 8%	6/ 23%	18/ 69%
1/ 4%	/	5/ 19%	20/ 77%	7. Директор учествује у раду стручних тимова.	1/ 4%	4/ 15%	5/ 19%	16/ 62%
/	/	3/ 11%	23/ 89%	8. Директор укључује запослене у процес доношења одлука.	/	2/ 8%	6/ 23%	18/ 69%
/	/	2/ 8%	24/ 92%	9. Директор благовремено предузима одговарајуће мере за решавање свакодневних проблема ученика, у складу са могућностима школе.	/	2/ 8%	5/ 19%	19/ 73%
/	/	3/ 11%	23/ 89%	10. У процесу доношења одлука, директор уважава предлоге Савета родитеља који унапређују рад Школе.	/	2/ 8%	6/ 23%	18/ 69%
/	/	6/ 23%	20/ 77%	11. Директор користи различите механизме за мотивисање запослених.	1/ 4%	2/ 8%	9/ 34%	14/ 54%
1/ 4%	/	7/ 27%	18/ 69%	12. Директор остварује инструктивни увид и надзор у образовно- васпитни рад у складу са планом рада и потребама Школе.	2/ 8%	1/ 4%	8/ 31%	15/ 57%
/	3/ 11%	1/ 4%	22/ 85%	13. Стручни органи и тела у Школи систематски прате и анализирају успех и владање ученика.	/	3/ 11%	5/ 19%	18/ 69%
/	1/ 4%	3/ 11%	22/ 85%	14. Директор предузима мере за унапређивање образовно- васпитног рада на основу резултата праћења и вредновања.	2/ 8%	1/ 4%	5/ 19%	18/ 69%
/	1/ 4%	1/ 4%	24/ 92%	15. Стручни сарадници остварују педагошко-инструктивни рад у Школи у складу са планом рада и потребама Школе.	1/ 4%	1/ 4%	7/ 27%	17/ 65%
/	1/ 4%	5/ 19%	20/ 77%	16. Тим за самовредновање континуирано остварује самовредновање рада Школе у складу са прописима и потребама.	/	2/ 8%	5/ 19%	19/ 73%
3/ 11%	/	5/ 19%	18/ 70%	17. У Школи се користе подаци из ЈИСП-а за унапређење рада школе.	1/ 4%	2/ 8%	9/ 34%	14/ 54%
/	/	4/ 15%	22/ 85%	18. Директор својом посвећеношћу послу и понашањем даје пример другима.	1/ 4%	2/ 8%	5/ 19%	18/ 70%
/	/	4/ 15%	22/ 85%	19. Директор показује отвореност за промене и иницира иновације.	1/ 4%	1/ 4%	8/ 31%	16/ 61%
/	/	3/ 11%	23/ 89%	20. Директор показује поверење у запослене и	/	/	5/ 19%	21/ 73%

		11%	89%	њихове могућности.			19%	81%
1/ 4%	/	4/ 15%	21/ 81%	21. Директор подстиче целоживотно учење свих у Школи.	/	2/ 8%	7/ 27%	17/ 65%
1/ 4%	/	3/ 11%	22/ 85%	22. Директор планира лични професионални развој на основу самовредновања свог рада.	2/ 8%	1/ 4%	6/ 23%	17/ 65%
/	/	1/ 4%	25/ 96%	23. Директор развија сарадњу са другим установама, организацијама и локалном заједницом.	/	1/ 4%	3/ 11%	22/ 85%
/	/	/	26/ 100%	24. Директор подстиче развој Школе преговарањем и придобијањем других за остваривање заједничких циљева.	/	1/ 4%	3/ 11%	22/ 85%

Документ самовредновања рада школе разматран је на седници школског одбора
дана _____ године

Председник Школског одбора:
СТАНОЈКА ЂУКИЋ

Директор школе:
Иван Ивановић
