

ОСНОВНА ШКОЛА „МИЛИВОЈЕ БОРОВИЋ“
МАЧКАТ



**САМОВРЕДНОВАЊЕ РАДА ШКОЛЕ
ИЗ ОБЛАСТИ
РУКОВОЂЕЊЕ, ОРГАНИЗАЦИЈА И
ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ КВАЛИТЕТА**

У ШКОЛСКОЈ 2011/2012. ГОДИНИ



У МАЧКАТУ, ЈУН 2012.



Самовредновање рада 2011/2012. Основне школе „Миливоје Боровић“

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

ИМЕ И ПРЕЗИМЕ	ЗАНИМАЊЕ	КОГА ПРЕДСТАВЉА
1. Љиљана Илић	Стручни сарадник психолог-координатор	Школа
2. Љиљана Андрић	Професор разредне наставе	Школа
3. Драгица Секулић	Наставник биологије	Школа
4. Иван Радомировић	Наставник физичког васпитања	Школа
5. Владан Макањић	Наставник верске наставе	Школа
6. Милка Тодорић	Наставник руског језика	Школа
7. Оливера Станић	Медицинска сестра	Представник Савета родитеља
8. Јана Милосављевић	ученик	Представник ученичког парламента

На седници Наставничког већа одржаној у септембру 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 област ***РУКОВОЂЕЊЕ, ОРГАНИЗАЦИЈА И ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ КВАЛИТЕТА.***

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

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

ПОДРУЧИЈЕ ВРЕДНОВАЊА	НОСИОЦИ АКТИВНОСТИ
Руковођење	Љиљана Илић, Љиљана Андрић
Организација рада школе	Љиљана Илић, Љиљана Андрић, Владан Макањић, Милка Тодорић, Драгица Секулић
Школски развојни план	Љиљана Илић, Љиљана Андрић, Иван Радомировић
Обезбеђивање квалитета	Љиљана Илић, Љиљана Андрић



Самовредновање рада 2011/2012. Основне школе „Миливоје Боровић“

Одређена је временска динамика у току које ће се завршити самовредновање изабране кључне области (15.06.2012.).

Утврђена су правила понашања и деловања (време и место рада, начин размењивања 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).

Подручје вредновања: РУКОВОЂЕЊЕ

У овом подручју сагледавани су следећи показатељи:

- Професионалне компетенције
- Способност руковођења

Извори доказа: евиденција реализованих активности руководећег кадра, записници, белешке, скалирање и скале процене

Технике и инструменти: Анализирање документације, скалирање, посматрање и разговори

У скали процене за запослене, запослени су одговарали на 16 (шеснаест) понуђених тврдњи процењујући тачност тврдње, односно степен присутности у Школи (од 1 – нетачно/није присутно до 4 – тачно/присутно у потпуности), као и важност датог исказа за рад Школе (1- неважно до 4 – врло важно). На основу истраживања које је извршено дошло се до следећих података:



Самовредновање рада 2011/2012.

Основне школе „Миливоје Боровић“

Табела 1. Скала процене за запослене у школи (резултати)

важно				ТВРДЊА/ИСКАЗ	Тачно			
1	2	3	4		1	2	3	4
0	0	6	14	Директор својим радом и понашањем служи за пример запосленима у школи	1	8	6	5
0	1	7	12	Доприноси афирмацији и угледу школе	2	4	9	5
0	0	6	14	Развија поверење, уважава различита мишљења и обезбеђује добру комуникацију	2	4	7	7
0	0	4	16	Конфликтне ситуације успешно превазилази	3	2	8	7
0	0	5	15	Спреман је да преузме одговорност у доношењу одлука	2	3	7	8
0	0	3	17	Захтева одговорност и радну дисциплину	4	8	6	2
0	0	6	14	Правовремено информиса запослене	4	5	7	4
0	0	5	15	Поставља јасне, прецизне захтеве који доприносе ефективности рада школе	4	4	10	2
0	0	7	13	Мотивиса запослене на професионални однос према раду	4	3	10	3
0	0	6	14	Усмерава и усклађује рад стручних органа школе	3	8	6	3
0	1	8	11	Промовиса, подстиче и организује тимски рад	4	5	9	2
0	0	3	17	Подстиче и подржава стручно усавршавање наставника	2	5	4	9
0	0	10	10	Ствара услове за учешће ученика у одлучивању о организацији и животу школе	2	2	6	10
0	0	10	10	Сарађује са родитељима	2	2	9	7
0	0	7	13	Сарађује с другим организацијама	0	3	7	10
0	0	8	12	Обезбеђује маркетинг школе	2	5	6	7



Самовредновање рада 2011/2012. Основне школе „Миливоје Боровић“

Табела 2. Скала процене за запослене у школи (изражено у %)

важно				ТВРДЊА/ИСКАЗ	Тачно			
1	2	3	4		1	2	3	4
0	0	30	70	Директор својим радом и понашањем служи за пример запосленима у школи	5	40	30	25
0	5	35	60	Доприноси афирмацији и угледу школе	10	20	45	25
0	0	30	70	Развија поверење, уважава различита мишљења и обезбеђује добру комуникацију	10	20	35	35
0	0	20	80	Конфликтне ситуације успешно превазилази	15	10	40	35
0	0	25	75	Спреман је да преузме одговорност у доношењу одлука	10	15	35	40
0	0	15	85	Захтева одговорност и радну дисциплину	20	40	30	10
0	0	30	70	Правовремено информиса запослене	20	25	35	20
0	0	25	75	Поставља јасне, прецизне захтеве који доприносе ефикасности рада школе	20	20	50	10
0	0	35	65	Мотивиса запослене на професионални однос према раду	20	15	50	15
0	0	30	70	Усмерава и усклађује рад стручних органа школе	15	40	30	15
0	5	40	55	Промовиса, подстиче и организује тимски рад	20	25	45	10
0	0	15	85	Подстиче и подржава стручно усавршавање наставника	10	25	20	45
0	0	50	50	Ствара услове за учешће ученика у одлучивању о организацији и животу школе	10	10	30	50
0	0	50	50	Сарађује са родитељима	10	10	45	35
0	0	35	65	Сарађује с другим организацијама	0	15	35	50
0	0	40	60	Обезбеђује маркетинг школе	10	25	30	35

► На прву тврдњу, која гласи: „ **Директор својим радом и понашањем служи за пример запосленима у школи**“, 14 запослених (односно 70% од укупног броја испитаника) су одговорили са „врло важно“, а 5 запослених (25%) сматрају да је наведена тврдња „у потпуности тачна“ и присутна. 6 испитаника (30%) су одговорили са „важно“, а 6 запослених (30%) сматрају да је дата тврдња „ у већој мери присутна“. Ниједан запослени није одговорио са „ мало важно“, нити са „неважно“. 8 запослених (40%) су одговорили са „тачно у мањој мери“, а 1 запослени (5%) је дао одговор „нетачно“.



Самовредновање рада 2011/2012.

Основне школе „Миливоје Боровић“

На основу одговора запослених можемо закључити да имају изразито позитиван став према важности дате тврдње. Преовладава позитиван став и према тачности тврдње, тј. да директор својим радом и понашањем служи за пример осталим запосленима у школи.

► На другу тврдњу, која гласи: „**Доприноси афирмацији и угледу школе**“, 12 запослених (60%) су одговорили са „врло важно“, 5 запослених (25%) сматрају да је „у потпуности тачна“. Да је тврдња „важна“, сматра 7 запослених (35%), а да је „у већој мери присутна“ сматра 9 испитаника (45%). 1 запослени (5%) је одговорио са „мање важно“, а њих 4 (20%) да је „тачна у мањој мери“. Ниједан испитаник није одговорио са „неважно“, а 2 испитаника (10%) дала су одговор „нетачно“.

Анализом добијених одговора закључујемо да преовладава позитиван став према важности тврдње. Што се тиче степена применљивости тврдње у пракси, позитиван одговор, тј. да је тврдња присутна у већој мери и потпуно присутна, сматра већина испитаника, односно заступљено је мишљење да директор доприноси афирмацији и угледу школе.

► На трећу тврдњу „**Развија поверење, уважава различита мишљења и обезбеђује добру комуникацију**“ 14 запослених (70%) су одговорили да је „врло важно“, а 7 испитаника (35%) сматрају да је „у потпуности тачна“. 6 запослених (30%) сматрају за наведену тврдњу да је „важна“, а 7 њих (35%) да је „у већој мери присутна“. Да је тврдња „мање важна“ или „неважна“ не сматра ниједан запослени. 4 запослених (20%) су одговорили да је „у мањој мери тачно“, а 10% (2 испитаника) сматрају да је „нетачна“.

На основу добијених одговора, можемо закључити да сви запослени имају искључиво позитиван став према важности тврдње. Што се тиче степена присутности- тачности наведене тврдње у пракси, доминира позитиван став (70%) о томе да директор развија поверење, уважава различита мишљења и да обезбеђује добру комуникацију, док 30% њих је сматра нетачном и мало присутном.

► На четврту тврдњу „**Конфликтне ситуације успешно превазилази**“ 16 запослених (80%) су одговорили са „веома важно“, док 7 (35%) сматрају да је „у потпуности тачно“. 4 запослена (20%) сматра да је „важно“, а 8 (40%) да је „у већој мери тачно“. Ниједан запослени није одговорио са „мало важно“, нити „неважно“. 2 испитаника (10%) тврдњу сматрају да је „у мањој мери тачно“, а 3 (15%) да је „неважно“.

Анализом добијених одговора долазимо до закључка да је искључиво позитиван став према важности тврдње, а да преовладава позитиван став према њеној применљивости и присутности у пракси, тј. да директор успешно превазилази конфликтне ситуације.

► Да је „веома важно“ да је „**Спреман да преузме одговорност у доношењу одлука**“ сматра 15 запослених (75%), а да је наведена тврдња „у потпуности тачна“,



Самовредновање рада 2011/2012.

Основне школе „Миливоје Боровић“

сматрају 8 њих (40%). Да је „важна“ сматра 5 испитаника (25%), а да је „у већој мери присутна“ 7 (35%). Ниједан испитаник није дао одговор „мало важно“, нити „неважно“. 3 запослена (15%) сматрају је „у мањој мери присутно“, а 2 (10%) да је „нетачна“.

Сагледавањем добијених одговора закључујемо да је присутан искључиво позитиван став према важности тврдње. Већина испитаника тврдњу сматра присутном у пракси, док је мањи број оних који је сматрају нетачном или мање присутном.

► На шесту тврдњу **„Захтева одговорност и радну дисциплину“** 17 запослених (85%) сматрају да је „веома важно“, а 2 (10%) да је „у потпуности тачна“. 3 (15%) запослених су одговорили „важно“, а 6 (30%) са „у већој мери тачно“. Нико од запослених не сматра за тврдњу да је „мало важна“ нити „неважна“. Да је „у мањој мери тачно“ сматрају 8 запослених (40%), а да је „нетачно“ одговорили су 4 испитаника (20%).

Изводимо закључак да је искључиво позитиван став запослених према важности тврдње. Што се тиче тачности, односно присутности у пракси, запослени је сматрају мање присутном.

► 14 запослених (70%) сматрају да је „веома важна“ тврдња **„Правовремено информисање запослене“**, 4 њих (20%) сматра да је „у потпуности тачна“. 6 анкетираних (30%) су одговорили са „важно“, а 7 (35%) да је „у већој мери присутно“ у пракси. Да је „мало важно“ и „нетачно“ не сматра ниједан запослени, док њих 5 (25%) сматрају да је „у мањој мери присутно“, а 4 (20%) да је „нетачно“.

Закључујемо на основу добијених одговора да сви анкетирани имају искључиво позитиван став према важности наведене тврдње. Што се тиче степена присутности у пракси, преовладава позитиван став, односно да директор правовремено информисање запослене.

► На осму тврдњу **„Поставља јасне, прецизне захтеве који доприносе ефективности рада школе“** 15 анкетираних (75%) су се определили за одговор „веома важно“, а 2 (10%) да је „у потпуности тачно“. Да је „важно“ сматрају 5 запослених (25%), а да је „у већој мери присутно“ одговорили су 10 испитаника (50%). Тврдњу „мало важно“ и „неважно“ не сматра ниједан испитаник. Да је „у мањој мери присутна“ и „нетачна“ сматрају по 4 испитаника (по 20%).

Сагледавањем и анализом добијених одговора констатујемо да је, као и за претходне тврдње присутан искључиво позитиван став према важности дате тврдње. У погледу степена присутности-тачности у пракси, присутније је позитивно мишљење.

► Девету тврдњу **„Мотивисање запослене на професионалан однос према раду“** 13 испитаника (65%) сматрају „веома важно“, а 3 (15%) сматрају да је „у потпуности тачна“. Да је тврдња „важна“ одговорили су 7 анкетираних (35%), а да је „у већој мери



Самовредновање рада 2011/2012.

Основне школе „Миливоје Боровић“

присутна“ 10 (50%) њих. Нико се није определио за одговоре „мало важно“ нити „неважно“. Да је тврдња „у мањој мери тачна“ мисле 3 испитаника (15%), а да је „нетачна“ сматрају 4 запослена (20%).

Поново је присутан позитиван став према важности наведене тврдње. Преовладава и позитиван став према њеној присутности у пракси, тј. тачности, односно да директор мотивише запослене на професионалан однос према раду.

► Наредну, десету тврдњу **“Усмерава и усклађује рад стручних органа школе“**, 70% (14 запослених) одговорили су са „веома важно“, а 3 (15%) са „у потпуности тачно“. По 6 (по 30%) сматрају да је тврдња „важна“ и „у већој мери присутна“. Да је „мало важна“ и „нетачна“ није одговорио ниједан анкетирани. „У мањој мери присутна“ сматрају 8 запослених (40%), а да је „нетачна“ сматрају њих 3 (15%).

Сагледавањем добијених одговора закључујемо да запослени имају позитиван став према наведеној тврдњи што се тиче њене важности, а да преовладава негативан став према степену присутности- тачности у пракси.

► Да је „веома важна“ тврдња **„Промовише, подстиче и организује тимски рад“** сматрају 11 запослених (55%), а 2 (10%) је сматрају „у потпуности тачном“. Да је тврдња „важна“ сматра 8 испитаника (40%), а да је „у већој мери присутна“ одговорили су 9 запослених (45%). Да је „мало важна“ сматра 1 запослени (5%), а да је „у мањој мери присутна“ одговорили су 5 њих (25%). Нико од анкетираних не сматра да је „неважна“, а 4 (20%) су дали одговор „нетачно“.

Анализом одговора добијених анкетом, везаних за дату тврдњу, закључујемо да је присутан позитиван став према важности тврдње, као и да је већина анкетираних сматра присутном у пракси, тј. тачном.

► 17 запослених (85%) сматра да је „веома важна“ тврдња **„Подстиче, и подржава стручно усавршавање запослених“**, а 9 њих (45%) да је „у потпуности тачно“. Да је „важна“ одговор су дали 3 испитаника (15%), да је „у већој мери тачна“ сматрају 4 (20%) запослених. Нико од запослених није одговорио са „мало важно“ и „неважно“. Да је тврдња „у мањој мери тачна“ сматрају 5 запослених (25%), а да је „нетачна“ одговор су дали 2 испитаника (10%).

На основу добијених одговора можемо констатовати позитиван став према важности горе дате тврдње. Преовладава позитиван став запослених према њеној тачности- присутности у пракси.

► Да директор **„Ствара услове за учешће ученика у одлучивању о организацији и животу школе“**, по 10 запослених (по 50%) су дали одговоре „веома



Самовредновање рада 2011/2012.

Основне школе „Миливоје Боровић“

важно“ и „у потпуности тачно“. Такође, 50% (10 запослених) су одговорили „важно“, а 30% (6 анкетираних) да је „у већој мери присутно“. Нико од запослених није одговорио са „мало важно“ нити са „неважно“. Да је тврдња „у мањој мери тачна“ или “нетачна“, сматрају по 2 запослена (по 10%).

Сагледавањем одговора које су дали запослени, поново констатујемо изразито позитиван став према важности дате тврдње. Такође, доминира позитиван став и према њеној присутности у пракси.

► Да директор „**Сарађује са родитељима**“ одговор „веома важно“ дало је 10 запослених (50%), а 7 њих (35%) за тврдњу сматрају да је „у потпуности тачна“. Такође, 10 запослених (50%) су дали одговор „важно“, а 9 (45%) да је „у већој мери присутна“. Нико се није определио за одговоре „ мало важно“ и „неважно“. Да је „у мањој мери присутна“ и „нетачна“ дата тврдња сматрају по 2 запослених (по 10%).

Разматрањем добијених одговора, можемо дати констатацију да је присутан искључиво позитиван став према важности тврдње. Када се ради о степену њене присутности у пракси, преовладава позитиван став .

► 13 запослених(65%) су одговорили да је „веома важно“ да директор „**Сарађује са другим организацијама**“ , 50% (10 запослених) сматрају да је то „ у потпуности тачно“. Да је тврдња „важна“ и „у већој мери присутна“ одговоре су дали по 7 анкетираних (по 35%). Да је наведена тврдња „ у мањој мери присутна“ сматрају 3 (15%). Нико се није определио за одговоре „мало важно“, „ неважно“ или „нетачно“.

На основу добијених одговора изводимо закључак о позитивном ставу који је присутан и када је у питању важност дате тврдње и када је у питању њена тачност, тј. присутност у пракси.

► На последњу тврдњу из анкете, да директор „**Обезбеђује маркетинг школе**“ одговор „веома важно“ дали су 12 запослених (60%), а одговор „у потпуности тачно“ 7 запослених (35%). Да је тврдња „важна“ одговор су дали 8 испитаника (40%), а да је „у већој мери присутна“ 6 (30%). Нико није одговорио да је тврдња „мало важна“ и „неважна“. Да је „у мањој мери присутна“ одговорили су 5 запослених (25%), а да је „нетачна“ 2 (10%).

Сагледавањем и анализом добијених одговора поново констатујемо искључиво позитиван став када је у питању важност тврдње. Када разматрамо степен њене тачности, долазимо до закључка да доминира позитиван став о степену њене присутности у пракси.



Самовредновање рада 2011/2012.

Основне школе „Миливоје Боровић“

СКАЛА ПРОЦЕНЕ ЗА ЧЛАНОВЕ ШКОЛСКОГ ОДБОРА

У овој скали процене чланови Школског одбора су одговарали на 17 (седамнаест) понуђених тврдњи, процењујући при томе тачност тврдње, односно степен њене присутности у пракси, као и важност датог исказа. Сагледавањем добијених одговора на постављена питања дошло се до следећих података:

Табела 1. Скала процене за чланове Школског одбора (резултати)

важно				ТВРДЊА/ИСКАЗ	Тачно			
1	2	3	4		1	2	3	4
0	0	2	7	Директор својим радом и понашањем служи за пример запосленима у школи	0	0	6	3
0	0	2	7	Доприноси афирмацији и угледу школе	0	0	3	6
0	0	0	9	Захтева одговорност и радну дисциплину	0	0	4	5
0	0	2	7	Спреман је да преузме одговорност у доношењу одлука	0	0	4	5
0	0	1	8	Обезбеђује услове за сарадњу са родитељима и уважава иницијативу Савета родитеља	0	1	3	5
0	0	1	8	Развија добру сарадњу са локалном заједницом	0	0	3	6
0	0	1	8	Сарађује са другим школама и организацијама	0	0	2	7
0	0	1	8	Обезбеђује маркетинг школе	0	0	1	8
0	0	2	7	Редовно подноси извештаје Школском одбору о активностима које се одвијају у школи	0	0	4	5
0	0	1	8	Редовно подноси извештаје о свом раду Школском одбору	0	0	3	6
0	0	2	7	Планира и организује остваривање програма образовања и васпитања	0	0	3	6
0	0	1	8	Стара се о обезбеђивању квалитета и унапређивању образовно-васпитног рада	0	0	4	5
0	0	2	7	Стара се о остваривању развојног плана школе	0	0	4	5
0	0	1	8	Организује педагошко-инструктивни увид и предузима мере за унапређивање рада наставника и стручних сарадника	0	0	4	5
0	0	1	8	Предузима мере ради извршавања налога просветног инспектора и просветног саветника	0	0	1	8
0	0	0	9	Предузима мере у случају недолучног понашања запосленог и његовог негативног утицаја на ученике	0	0	1	8
0	0	1	8	Стара се о благовременом обавештавању запослених, стручних органа и органа управљања о свим питањима од интереса за рад школе	0	0	3	6



Самовредновање рада 2011/2012. Основне школе „Миливоје Боровић“

Табела 2. Скала процене за чланове Школског одбора (изражено у %)

Важно				ТВРДЊА/ИСКАЗ	тачно			
1	2	3	4		1	2	3	4
0	0	22.22	77.78	Директор својим радом и понашањем служи за пример запосленима у школи	0	0	66.67	33.33
0	0	22.22	77.78	Доприноси афирмацији и угледу школе	0	0	33.33	66.67
0	0	0	100	Захтева одговорност и радну дисциплину	0	0	44.44	55.56
0	0	22.22	77.78	Спреман је да преузме одговорност у доношењу одлука	0	0	44.44	55.56
0	0	11.11	88.89	Обезбеђује услове за сарадњу са родитељима и уважава иницијативу Савета родитеља	0	11.11	33.33	55.56
0	0	11.11	88.89	Развија добру сарадњу са локалном заједницом	0	0	33.33	66.67
0	0	11.11	88.89	Сарађује са другим школама и организацијама	0	0	22.22	77.78
0	0	11.11	88.89	Обезбеђује маркетинг школе	0	0	11.11	88.89
0	0	22.22	77.78	Редовно подноси извештаје Школском одбору о активностима које се одвијају у школи	0	0	44.44	55.56
0	0	11.11	88.89	Редовно подноси извештаје о свом раду Школском одбору	0	0	33.33	66.67
0	0	22.22	77.78	Планира и организује остваривање програма образовања и васпитања	0	0	33.33	66.67
0	0	11.11	88.89	Стара се о обезбеђивању квалитета и унапређивању образовно-васпитног рада	0	0	44.44	55.56
0	0	22.22	77.78	Стара се о остваривању развојног плана школе	0	0	44.44	55.56
0	0	11.11	88.89	Организује педагошко-инструктивни увид и предузима мере за унапређивање рада наставника и стручних сарадника	0	0	44.44	55.56
0	0	11.11	88.89	Предузима мере ради извршавања налога просветног инспектора и просветног саветника	0	0	11.11	88.89
0	0	0	100	Предузима мере у случају недоличног понашања запосленог и његовог негативног утицаја на ученике	0	0	11.11	88.89
0	0	11.11	88.89	Стара се о благовременом обавештавању запослених, стручних органа и органа управљања о свим питањима од интереса за рад школе	0	0	33.33	66.67



Самовредновање рада 2011/2012.

Основне школе „Миливоје Боровић“

На основу анализе одговора, можемо закључити да ниједан члан Школског одбора не сматра да су тврдње „неважне“ и „мало важне“, односно, да је присутан искључиво позитиван став анкетираних према важности дате тврдње.

У петој тврдњи која гласи „Обезбеђује услове за сарадњу са родитељима и уважава иницијативу Савета родитеља“, имамо један одговор који гласи „у мањој мери присутно“, а сви остали имају позитиван став према њеној тачности. За све остале тврдње, по питању тачности, присутан је искључиво позитиван став испитаника.

ЗАКЉУЧАК

ПРОФЕСИОНАЛНЕ КОМПЕТЕНЦИЈЕ

Директор школе испуњава услове прописане Законом: има високо образовање, лиценцу за наставника и 35 година радног стажа. Није кривично гоњен и не води се судски поступак против њега.

Руководилац школе се редовно стручно усавршава, похађа семинаре из области разредне наставе, као и из других области и о томе постоји евиденција (у досијеу код секретара Школе).

СПОСОБНОСТ РУКОВОЂЕЊА

Иако сви запослени сматрају да је веома важно да директор својим радом и понашањем служи за пример запосленима у школи, 55% испитаника одговорило је да је то заиста у пракси и присутно. Ипак, у већој мери заступљено је мишљење да директор развија поверење, уважава различита мишљења и обезбеђује добру комуникацију (70%), да испуњава захтеве и да преузима одговорност приликом доношења одлука (75%). 65% запослених сматра да директор мотивише остале запослене на професионалан однос према раду, а њих 75% да успешно превазилази конфликте. 85% њих је сарадњу директора са родитељима и осталим институцијама оценило веома високо. Исто тако мисле да је заинтересован да доприноси афирмацији и угледу школе (70%). Велики број запослених



Самовредновање рада 2011/2012.

Основне школе „Миливоје Боровић“

(80%) сматра да директор ствара услове за учешће ученика у одлучивању о организацији и животу школе, док 65% запослених тврди да обезбеђује добру презентацију школе.

Чланови Школског одбора извештавају да директор редовно подноси извештаје Школском одбору о активностима које се одвијају у школи, као и извештаје о свом раду. Такође, мишљења су да директор планира и организује остваривање програма образовања и васпитања, да се стара о обезбеђивању квалитета и унапређивању образовно-васпитног рада, као и о остваривању развојног плана школе. Сматрају да директор има добру сарадњу са локалном заједницом и другим институцијама и да предузима мере ради извршавања налога просветног инспектора и просветног саветника.



Самовредновање рада 2011/2012. Основне школе „Миливоје Боровић“



У оквиру подручја вредновања „**РУКОВОЂЕЊЕ**“, а на основу спроведене анкете може се рећи да нашу школу карактерише више јаких него слабих страна, али да постоје одређене слабости које умањују укупан квалитет рада школе, због чега је потребно унапредити рад у тим областима. Због наведеног, тим процењује да ова област задовољава критеријуме за **ниво остварености 3.**

Дакле, на основу процене запослених и чланова Школског одбора у овом подручју вредновања Школа остварује добру, али не и одличну позицију, која је заправо циљ Школе. С тим у вези, у наредном периоду, радиће се на отклањању слабости и унапређењу рада Школе. Области на чијем ће се унапређењу посебно радити су континуирано и благовремено информисање запослених у већој мери, мотивисање запослених на одговоран однос према раду, преузимањем обавеза и одговорности за неиспуњење истих, подстицање и координисање тимског рада од стране руководиоца.

Подручје вредновања: ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА ШКОЛЕ

У овом подручју сагледавани су следећи показатељи:

1. Подела обавеза и задужења
2. Организовање и координисање рада у школи

Извори доказа: Годишњи програм рада школе, план праћења реализације Годишњег програма рада школе, извештаји, записници, белешке, скала процене.

Технике и инструменти: анализирање документације, разговори, посматрање, скала процене

По питању организације рада школе, запослени су одговорали на 5 понуђених тврдњи процењујући њихову тачност, односно степен присутности у Школи, као и важност датог исказа.



Самовредновање рада 2011/2012. Основне школе „Миливоје Боровић“

Табела 1: Скала процене за запослене – Организација рада школе (резултати)

0	2	5	13	Обавезе и задужења се распоређују запосленима на основу стручности, знања и способности	2	3	8	7
0	1	6	13	Тимови се формирају на основу стручности, знања и способности чланова	1	8	5	6
0	2	3	15	Правилном расподелом послова обезбеђује се ефикасност рада школе	4	2	9	5
0	2	8	10	У школи постоји добра координација рада стручних и других органа	4	5	9	2
0	0	9	11	У школи постоји добра координација рада одељењских старешина и стручне службе	1	4	9	6

Табела 2: Скала процене за запослене – Организација рада школе (изражено у %)

0	10	25	65	Обавезе и задужења се распоређују запосленима на основу стручности, знања и способности	10	15	40	35
0	5	30	65	Тимови се формирају на основу стручности, знања и способности чланова	5	40	25	30
0	10	15	75	Правилном расподелом послова обезбеђује се ефикасност рада школе	20	10	45	25
0	10	40	50	У школи постоји добра координација рада стручних и других органа	20	25	45	10
0	0	45	55	У школи постоји добра координација рада одељењских старешина и стручне службе	5	20	45	30

Резултати анкете показују да већина запослених (75%) сматра да се обавезе расподељују сходно знању, стручности и способности запослених. Половина запослених (тачније 55%) је мишљења да се задужења у тимовима у потпуности или у већој мери расподељују сходно компетенцијама запослених, али велики број запослених сматра да је то заступљено у мањој мери (40%), док 5% њих сматра да се расподела уопште не врши на основу тих критеријума. 70% анкетираних сматра да постоји равномерна подела задужења међу запосленима. Координацију рада одељенских старешина и стручне службе три четвртине запослених (75%) су оценили као добру, док нешто више од половине (55%) сматра да је заступљена добра координација рада стручних и других органа.

Увидом у документацију, могуће је доћи до податка да од 32 запослена наставника, 2 наставника раде нестручно, а осталих 30 стручно. У питању су предметни наставници из музичке културе у матичној школи (ангажован од другог полугодишта текуће школске



Самовредновање рада 2011/2012.

Основне школе „Миливоје Боровић“

године) и наставница математике у ИО Шљивовица. Процентуално гледано, 93.75% наставника запослено је стручно, док је 6.25% наставника нестручно ангажовано.

Што се тиче ваннаставног кадра, 100% су стручно запослени.

Ангажовање запослених у настави

У разредној настави сви учитељи (100%) имају пун фонд часова у оквиру радне недеље (40 часова). Од 18 наставника у предметној настави:

- 4 наставника (22.22%) имају пун фонд часова (40 часова - 100%);
- 2 наставника (11.11%) имају 38 часова недељно (94.44%);
- 6 наставника (33.33%) имају 36 часова у радној недељи (90%);
- 1 наставник (5.55%) има 32 часа недељно (80%);
- 1 наставник (5.55%) има недељно 28 часова (70%);
- 1 наставник (5.55%) има 24 часа недељно (60%);
- 1 наставник (5.55%) недељно има 20 часова (50%);
- 1 наставник (5.55%) има 15 часова недељно (20%);
- 1 наставник (5.55%) у оквиру радне недеље има 13 часова (20%).

ЗАКЉУЧАК

На основу анализе документације, анкете, разговора и посматрања дошли смо до следећих закључака:

ПОДЕЛА ОБАВЕЗА И ЗАДУЖЕЊА

Стручна ангажованост наставника по предметима заступљена је у великој мери (93,75%) . Два наставника која су нестручно ангажована раде на свом стручном усавршавању из предмета које предају. Кроз разговор и путем анкете добијамо информације од запослених колико сматрају важним да се запосленима деле обавезе и задужења у складу са Законом и колико то доприноси ефикасности у раду. Ненаставном кадру су задужења додељена стопостотно на основу њихове стручности. Такође и запослени сматрају да се у великој мери уважава стручност у настави.



Самовредновање рада 2011/2012. Основне школе „Миливоје Боровић“

ОРГАНИЗОВАЊЕ И КООРДИНИСАЊЕ РАДА У ШКОЛИ

Анализом анкете уочавамо да већина запослених сматра да постоји добра сарадња између рада одељенских старешина и стручне службе. Мишљења запослених су подељена када је у питању координација рада органа управљања, стручних и других органа. Ова неусаглашеност у раду одговарајућих органа је потенцијално последица слабијег канала комуникације, што оставља простора за рад на унапређењу.



Самовредновање рада 2011/2012. Основне школе „Миливоје Боровић“



У оквиру подручја вредновања „**ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА ШКОЛЕ**“, а на основу анализе документације, анкете, посматрања и разговора са осталим запосленима, сматрамо да наша школа показује резултате који одговарају **нивоу остварености 3.**

Дакле, на основу критеријума које смо користили приликом вредновања овог подручја сматрамо да наша школа у већој мери задовољава утврђене критеријуме, али и да постоје области које треба унапредити. Намера је да се на томе ради у будућности тако што ће се и даље водити рачуна о стручној спреми наставника и на основу тога делити обавезе и задужења. Тежиће се бољем координирању и усаглашености у раду тимова, као и уједначеној расподели задужења међу члановима тима. Такође вршиће се континуирано упознавање наставног и ненаставног особља са новим ресурсима и тежити успостављању отворенијег канала комуникације.

Подручје вредновања: ШКОЛСКИ РАЗВОЈНИ ПЛАН

У овом подручју сагледавани су следећи показатељи:

1. Структура и садржај Школског развојног плана
2. Реализација Школског развојног плана
3. Ефекти реализације

Извори доказа: * Школски развојни план

**** извештаји о реализацији Школског развојног плана***

Технике и инструменти: анализа документације

1. СТРУКТУРА И САДРЖАЈ ШКОЛСКОГ РАЗВОЈНОГ ПЛАНА

Нови школски развојни план донет је за период од три године у априлу 2012. године. Настао је у заједничкој сарадњи представника локалне заједнице, Школског одбора, представника ученика и тима за школско развојно планирање, а усвојен је на наставничком већу и Школском одбору 14.09.2010. Планом реализације обухваћено је више од 50% колектива школе.



Самовредновање рада 2011/2012.

Основне школе „Миливоје Боровић“

Школски развојни план садржи све потребне елементе: податке из анализе стања, јасно дефинисане мисију и визију школе, циљеве, задатке и начин евалуације. У развојном плану се препознају специфичности школе и вредности које се у њој вреднују. Препознаје се јасна визија развоја. Дат је реалистичан преглед тренутног стања, са увидом у снаге, као и слабости, могућности које школа има на располагању и претње које могу угрозити или успорити развој. Дат је увид у оно што је школа до сада урадила у одабраним областима квалитета. Приоритетне области квалитета које су разрађене у плану проистичу из процене стања у школи. Развојни циљеви су разрађени тако да се јасно види промена која се жели остварити и начин на који ће се остварити (кроз јасно дефинисане задатке и активности). План активности за текућу годину је разрађен тако да су јасно одређени кораци, носиоци активности и време реализације. Постоји прецизан план вредновања у коме су дефинисани одговарајући (мерљиви и битни) показатељи промена, начин, време и особа задужена за праћење показатеља.

2. РЕАЛИЗАЦИЈА ШКОЛСКОГ РАЗВОЈНОГ ПЛАНА

Школски развојни план усвојен је за период од 2010. до 2014. године и усвојен је седници Школског одбора од 14.09.2010. Школски развојни план накнадно је ревидиран како би у се заснивао на принципима одрживог развоја. ШРП је стављен на увид свим заинтересованим странама, и постављен је на сајт школе. Реализација Школског развојног плана се одвија у складу са планираним активностима и актуелном ситуацијом. Активности из Школског развојног плана распоређене су по тимовима и тимови врше њихову реализацију. Извештавање тимова води се полугодишње, кроз табелу праћења и предаје се директору. Присутна је флексибилност у примени планираног у складу са тренутним потребама, променама и ситуацијама. Планирани резултати су у потпуности остварени. До сад није било одступања од плана у реализацији. У реализацију су укључени представници свих интересних група. Праћење реализације и информисање свих интересних група о реализацији је редовно и континуирано. Подаци о реализацији се редовно прикупљају и документују.



Самовредновање рада 2011/2012.

Основне школе „Миливоје Боровић“

3. ЕФЕКТИ РЕАЛИЗАЦИЈЕ

Постигнути ефекти су у великој мери усаглашени са очекиваним. Уочавају се позитивни ефекти који доприносе квалитету развоја школе. Купљена је опрема, наставна средства, адаптиран простор. Поред показатеља материјалне природе, приметно је побољшање квалитета рада читаве школе, тако што су неки наставници ишли на стручна усавршавања, а неки су прошли обуку за коришћење савремених наставних средстава. Процес развоја се наставља и шири и остварене промене иницирају нове циљеве и активности. Тим за пројекте аплицира на пројекте које се наслањају на задатке предвиђене Школски развојним планом.



Самовредновање рада 2011/2012. Основне школе „Миливоје Боровић“



У оквиру подручја вредновања „**ШКОЛСКИ РАЗВОЈНИ ПЛАН**“ наша школа има јаких страна што би је сврстало у **ниво остварености 4**.

Школа, односно запослени, теже да унапреде квалитет сопственог рада, како би школа била место где се могу развијати и унапређивати и ученици и наставници. Школски развојни план омогућава школи, односно њеним запосленима, да стекну увид у постојеће слабости, како би се превазишле претње раду школе, а потенцијалне могућности претвориле у шансе за развој. Успостављени план је управо шанса за унапређење рада и ученика и наставника.

Подручје вредновања: ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ КВАЛИТЕТА

У овом подручју сагледавани су следећи показатељи:

1. Самовредновање
2. Ефикасност и ефективност рада

Извори доказа: Годишњи програм рада, Школски програм, Годишњи извештај о раду школе, извештаји о спроведеном самовредновању, акциони планови, Школски развојни план, извештаји о реализацији Школског развојног плана, анкета

Технике и инструменти: анализа документације, скалирање, посматрање, разговори

У подручју обезбеђивања квалитета, запослени су требали да одговоре на 15 понуђених тврдњи процењујући тачност тврдње, односно степен присутности, као и важност датог исказа.

На основу анализе одговора које су запослени изабрали дошло се до следећих података:



Самовредновање рада 2011/2012. Основне школе „Миливоје Боровић“

Скала процене за запослене – Обезбеђивање квалитета (резултати)

важно				ТВРДЊА/ИСКАЗ	тачно			
1	2	3	4		1	2	3	4
0	1	12	7	У школи се спроводи самовредновање на основу утврђених критеријума	0	2	10	8
1	0	12	7	Укључен/а сам у процес самовредновања	1	2	7	10
1	2	13	4	Водим евиденцију о свом самовредновању	5	3	9	3
1	1	12	6	Израђујем свој акциони план за превазилажење уочених слабости	4	3	9	4
1	2	12	5	Пратим ефекте предузетих корака у оквиру свог акционог плана	4	4	7	5
0	2	5	13	Обавезе и задужења се распоређују запосленима на основу стручности, знања и способности	2	3	8	7
0	1	4	15	Обавезе и задужења су јасни, прецизни, правовремени и доприносе ефективности рада школе	0	4	9	7
0	1	6	13	Тимови се формирају на основу стручности, знања и способности чланова	1	8	5	6
0	2	7	11	Ефективност и ефикасност рада у тиму се мотивише и стимулише	7	6	5	2
0	2	3	15	Правилном расподелом послова обезбеђује се ефикасност рада школе	4	2	9	5
0	0	10	10	У школи се прати ефективност и ефикасност сваког запосленог	4	7	7	2
0	0	6	14	Школа има прецизно прописане критеријуме за похваљивање и награђивање запослених	8	6	4	2
0	0	9	11	Прописани критеријуми за похваљивање и награђивање се примењују	9	4	4	3
0	2	8	10	У школи постоји добра координација рада стручних и других органа	4	5	9	2
0	0	9	11	У школи постоји добра координација рада одељењских старешина и стручне службе	1	4	9	6



Самовредновање рада 2011/2012. Основне школе „Миливоје Боровић“

Скала процене за запослене - ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ КВАЛИТЕТА (изражено у %)

важно				ТВРДЊА/ИСКАЗ	тачно			
1	2	3	4		1	2	3	4
0	5	60	35	У школи се спроводи самовредновање на основу утврђених критеријума	0	10	50	40
5	0	60	35	Укључен/а сам у процес самовредновања	5	10	35	50
5	10	65	20	Водим евиденцију о свом самовредновању	25	15	45	15
5	5	60	30	Израђујем свој акциони план за превазилажење уочених слабости	20	15	45	20
5	10	60	25	Пратим ефекте предузетих корака у оквиру свог акционог плана	20	20	35	25
0	10	25	65	Обавезе и задужења се распоређују запосленима на основу стручности, знања и способности	10	15	40	35
0	5	20	75	Обавезе и задужења су јасни, прецизни, правовремени и доприносе ефективности рада школе	0	20	45	35
0	5	30	65	Тимови се формирају на основу стручности, знања и способности чланова	5	40	25	30
0	10	35	55	Ефективност и ефикасност рада у тиму се мотивише и стимулише	35	30	25	10
0	10	15	75	Правилном расподелом послова обезбеђује се ефикасност рада школе	20	10	45	25
0	0	50	50	У школи се прати ефективност и ефикасност сваког запосленог	20	35	35	10
0	0	30	70	Школа има прецизно прописане критеријуме за похваљивање и награђивање запослених	40	30	20	10
0	0	45	55	Прописани критеријуми за похваљивање и награђивање се примењују	45	20	20	15
0	10	40	50	У школи постоји добра координација рада стручних и других органа	20	25	45	10
0	0	45	55	У школи постоји добра координација рада одељењских старешина и стручне службе	5	20	45	30

► На прву тврдњу „ У школи се спроводи самовредновање на основу утврђених критеријума“, 7 запослених (35%) су одговорили да је то „врло важно“, а 8 (40%) да је „у потпуности тачно“. 12 запослених (60%) сматра да је тврдња „важна“, а 10 запослених (50%) су се определили за одговор „у већој мери тачно“. Да је „у мањој мери важна“ одговор је дао 1 испитаник (5%), док је 2 (10%) сматрају „у мањој мери тачном“. Нико се није определио за одговоре „неважно“ и „нетачно“.

На основу сагледавања свих одговора намеће се закључак да сви запослени имају позитиван став према наведеној тврдњи. Што се тиче степена присутности у пракси-тачности у пракси, највећи



Самовредновање рада 2011/2012.

Основне школе „Миливоје Боровић“

број испитаника сматрају да се у школи спроводи самовредновање на основу утврђених критеријума.

► **„Укључен/а сам у процес самовредновања“** – 7 (35%) анкетираних сматрају за тврдњу да је „веома важна“, а „у потпуности тачном“ сматрају је њих 10 (50%). Да је „важна“ одговорило је 12 запослених (60%), а да је „у већој мери присутна“ сматра њих 7 (35%). Нико се није определио за одговор „мало важно“, а да је „у мањој мери присутно“ одговор је дало 2 испитаника (10%). Са „неважно“ и „нетачно“ одговоре су дали по 1 (по 5%) запослених.

Анализом добијених одговора изводимо закључак да доминира позитиван став, како према важности тврдње, тако и према њеној тачности-присутности у пракси.

► 4 запослена (20%) сматрају као „врло важно“ тврдњу **„Водим евиденцију о свом самовредновању“**, 3 (15%) да је то „у потпуности тачно“. Да је тврдња „важна“ одговор је дало 13 (65%) анкетираних, а 9 (45%) да је „у већој мери тачно“. Као „мало важно“ су 2 (10%) запослена дала одговор, а 3 (15%) да је „у мањој мери тачно“. Да је „неважно“ сматра 1 (10%), а да је „нетачна“ 5 (25%) запослених.

Анализом добијених одговора може се закључити да највећи број запослених има позитиван став према важности тврдње. Што се тиче заступљености оваквог понашања, нешто више од половине запослених (60 %) води евиденцију о свом самовредновању.

► Да је „веома важно“ да **„Израђујем свој акциони план за превазилажење уочених слабости“** одговор су дали 6 испитаника (30%), 20% (4 испитаника) тврдњу сматрају „у потпуности тачном“. Да је тврдња „важна“ одговорили су 12 анкетираних (60%), а да је „у већој мери тачна“ одговор су дали њих 9 (45%). „Мало важно“ сматра 1 запослени (5%), а „у мањој мери присутно“ 3 (15%). Тврдња је „неважна“ за 1 запосленог (5%), а „нетачна“ за њих 4 (20%).

Анализом добијених одговора намеће се закључак да већина запослених има позитиван став према важности наведене тврдње. Такође, нешто више од половине анкетираних (65%) израђује свој акциони план за превазилажење уочених слабости.

► На тврдњу **„Пратим ефекте предузетих корака у оквиру свог акционог плана“**, по 25% (по 5 запослених) одговорили су „врло важно“ и „у потпуности присутно“. Да је тврдња „важна“ сматрају 12 (60%) запослених, а да је „у већој мери присутна“ одговорили су њих 35% (7 запослених). 2 (10%) анкетираних сматрају да је „мало важна“, а 4 (20%) да је „у мањој мери присутна“. Да је „неважно“ мисли 1 запослени (5%), а да је „нетачно“ 4 (20%).



Самовредновање рада 2011/2012.

Основне школе „Миливоје Боровић“

Анализом и сагледавањем добијених одговора изводимо закључак да преовладава позитиван став према важности наведене тврдње, а да заиста то и спроводи у пракси изјаснило се поново 60% испитаника..

► На шесту тврдњу „**Обавезе и задужења се распоређују запосленима на основу стручности, знања и способности**“, добили смо следеће одговоре: 13 (65%) су дали одговор „веома важно“, а 7 (35%) да је „у потпуности присутно“. Одговор „важно“ дали су 5 њих (25%), а да је „у већој мери присутно у пракси“ сматрају 8 (40%) запослених. Одговор „мало важно“ дали су 2 анкетираних (10%), а 3 (15%) „у мањој мери присутно“. Ниједан запослени не сматра да је тврдња „неважна“, 1 (5%) се определио за одговор „нетачно“.

На основу добијених одговора констатујемо да доминира позитиван став како према важности, тако и према тачности тврдње, односно да се обавезе и задужења распоређују запосленима на основу њихове стручности, знања и способности.

► **“Обавезе и задужења су јасни, прецизни, правовремени и доприносе ефективности рада школе”**- 15 (75%) су дали одговор „веома важно“, а 7 (35%) „у потпуности тачно“. Да је тврдња „важна“ сматрају 4 запослена (20%), а 9 њих (45 %) сматрају је „у већој мери присутном“. 1 запослени (5%) је дао одговор „мало важно“, а да је „у мањој мери присутно“ сматрају 4 запослена (20%). Нико се није определио за одговор „неважно“, а да је „нетачно“ сматра 1 испитаник (5%).

Сагледавањем добијених одговора закључујемо да доминира позитиван став према важности дате тврдње. Што се тиче њене присутности у пракси, већина испитаника је сматрају тачном и имају позитиван став.

► На осму тврдњу која гласи „**Тимови се формирају на основу стручности, знања и способности чланова**“, анкетирани су дали следеће одговоре: да је то „веома важно“ сматра њих 13 (65%), да је „у потпуности тачно“ 6 (30%). Да је „важно“ одговор је дало 6 анкетираних (30%), а да је „у већој мери присутно“ 5 (25%). За 1 (5%) тврдња је „мало важна“, а за 8 (40%) „у мањој мери присутна“. Нико није одговорио „неважно“, 1 (5%) сматра да је „нетачно“.

На основу датих одговора закључак је да доминира позитиван став према важности дате тврдње. Што се тиче заступљености овакве ситуације у пракси, мишљења су подељена. Око половине испитаника (55%) сматра да је таква подела заступљена у раду Школе у потпуности или већој мери, док су остали другачијег мишљења.



Самовредновање рада 2011/2012.

Основне школе „Миливоје Боровић“

► Да је „веома важно“ да **„Ефективност и ефикасност рада у тиму се мотивише и стимулише“** 11 анкетираних (55%), а да је „у потпуности тачно“ одговор су дали 2 њих (10%). „Важно“ су одговорили 7 запослених (35%), а да је „у већој мери тачно“ 5 (25%). Да је тврдња „мало важна“ сматрају 2 запослена (10%), а да је „у мањој мери присутна“ сматрају 6 њих (30%). Нико се није определио за одговор „неважно“, а 7 запослених сматрају за тврдњу да је „нетачна“.

На основу анализе добијених одговора увиђамо да доминира позитиван став када је у питању важност дате тврдње. Када је у питању тачност-присутност у пракси, доминира негативан став. Иако запослени сматрају важним да се ефикасност у раду награђује, већина је мишљења да се систем награђивања не спроводи или спроводи у малој мери.

► **„Правилном расподелом послова обезбеђује се ефикасност рада школе“** -15 (75%) анкетираних одговорили су да је то „веома важно“, а од укупног броја, њих 5 (25%) сматрају да је тврдња „у потпуности присутна“. Одговор „важно“ дали су 3 (15%), а одговор „у већој мери присутно“ 9 запослених (45%). Да је „мало важно“ и да је „у мањој мери присутно“ сматрају по 2 испитаника (по 10%). Нико није дао одговор „неважно“, а 4 (20%) запослених су одговорили са „нетачно“.

Анализом добијених одговора изводимо закључак да доминира позитиван став према важности горе дате тврдње. Такође, преовладава позитиван став и према степену њене присутности у пракси.

► 10 испитаника (50%) мисле да је „веома важна“ тврдња **„У школи се прати ефективност сваког запосленог“**, док 2 (10%) да је то „у потпуности тачно“. Да је то „важно“ одговорили су 7 анкетираних (35%), а да је „у већој мери присутно“ сматрају њих 10 (50%). Нико од запослених не сматра да је тврдња „мало важна“ и „неважна“, док 7 (35%) су дали одговор „у мањој мери тачно“, а 4 (20%) сматрају да је тврдња „нетачна“.

Сагледавањем одговора које су дали запослени изводимо закључак о искључиво позитивном ставу према важности тврдње, док по питању њене тачности и присутности у пракси доминира негативан став.

► 14 испитаника (70%) сматрају да је „веома важна“ тврдња **„Школа има прецизно прописане критеријуме за похваљивање и награђивање запослених“**, док 2 њих (10%) да је то „у потпуности присутно“. Да је „важно“ сматрају 6 запослених (30%), а да је „у већој мери тачно“ њих 4 (20%). Нико се није определио за одговоре „мало важно“ и „неважно“. Да је тврдња „у мањој мери тачна“ сматрају 6 запослених (30%), а да је „неважна“ одговорили су њих 8 (40%).



Самовредновање рада 2011/2012.

Основне школе „Миливоје Боровић“

Анализом одговора које су дали запослени, изводимо закључак о искључиво позитивном ставу према важности дате тврдње. Што се тиче њене тачности, доминира негативан став о њеној присутности у пракси, односно сматрају да не постоје критеријуми за награђивање запослених.

► 11 запослених (55%) сматрају да је „веома важно“ да **„Прописани критеријуми за похваљивање и награђивање се примењују“**, док 3 (15%) су дали одговор да је то „у потпуности тачно“. 9 (45%) анкетираних сматрају да је тврдња „важна“, а 4 (20%) и да је „у већој мери тачна“. Нико се није определио за одговоре „мало важно“ и „неважно“. Да је „у мањој мери тачно“ одговорили су њих 4 (20%), а да је „нетачно“ сматрају 9 испитаника (45%).

На основу добијених одговора анкетираних радника, закључак је да је изразито позитиван став према важности тврдње, а да доминира негативан став према њеној примени у пракси.

► 10 испитаника (50%) су одговорили да је „веома важно“ да **„У школи постоји добра координација рада стручних и других органа“** док су 10% (2 испитаника) дали одговор да је то „у потпуности тачно“. 8 запослених сматрају да је тврдња „важна“, а 9 њих (45%) и да је „у већој мери присутна“. 2 анкетираних радника (10%) су дали одговор „мало важно“, а 5 њих (25%) и да је „у мањој мери присутно“. Нико није одговорио са „неважно“, а 4 (20%) сматрају да је „нетачно“.

Можемо закључити да је присутан позитиван став према важности тврдње, а да доминира негативан став према степену њене присутности у пракси.

► „Веома је важно“ да **„У школи постоји добра координација рада одељењских старешина и стручне службе“** сматрају 11 анкетираних (55%), а њих 6 (30%) да је то „у потпуности тачно“. По 9 запослених (по 45%) сматрају да је тврдња „важна“ и „у већој мери тачна“. Нико није одговорио са „мало важно“, нити са „неважно“. 4 њих (20%) су дали одговор „мало важно“, а 1 запослени (5%) да је „нетачно“.

Сагледавањем добијених одговора, намеће се закључак да је присутан искључиво позитиван став запослених према важности наведене тврдње. Што се тиче степена њене тачности, односно присутности у пракси, преовладава позитиван став.



Самовредновање рада 2011/2012. Основне школе „Миливоје Боровић“

ЗАКЉУЧАК

На основу резултата анкете, анализе документације, разговора и посматрања дошли смо до следећих закључака:

САМОВРЕДНОВАЊЕ

У нашој школи се спроводи самовредновање по утврђеним критеријумима, плански и редовно. Сви запослени сматрају да је то важно и да је у већој мери заступљено у раду Школе. Такође, већина запослених сматра да је важно да буду укључени у процес самовредновања. Један анкетирани тврди да није укључен у процес самовредновања, док су се два испитаника изјаснила да су у мањој мери укључена. Потенцијално објашњење би могло бити то што се приликом обраде појединих подручја формирају тимови од по неколико запослених, па је могуће да испитаници нису до сада били укључени у тим. План који постоји на нивоу Школе је да се за свако наредно подручје вредновања формира нови тим у који ће бити укључени они запослени који нису учествовали у претходном, што ће омогућити допринос сваког запосленог раду одређеног тима, а тиме и Школе у целини. Такође, кроз посматрање и дискусије примећено је да ангажованост појединаца у оквиру тимова није равномерна. Поједини запослени се више труде и обављају већи део активности од других, па је можда то један од разлога зашто се неки испитаници изјашњавају да су укључени у мањој мери.

Нешто више од половине запослених спроводи и прати ефекте сопственог самовредновања. Међутим, већина има позитиван став према наведеним тврдњама и сматрају да је важно да се води евиденција о сопственом самовредновању, да се израђује акциони план за превазилажење уочених слабости и да се прате ефекти предузетих мера у оквиру свог акционог плана. Може се закључити да је позитивнији став запослених према важности датих тврдњи него према њиховој реалној применљивости у пракси.

ЕФИКАСНОСТ И ЕФЕКТИВНОСТ РАДА

Већина запослених мисли да су обавезе и задужења јасни, прецизни, правовремени и да доприносе ефективности рада школе. Запослени сматрају да постоји добра сарадња



Самовредновање рада 2011/2012.

Основне школе „Миливоје Боровић“

између рада одељенских старешина и стручне службе, док су по питању координације рада стручних и других органа мишљења подељена.

Испитаници су се већински изјаснила да критеријуми награђивања не постоје, а сви анкетирани сматрају да је то јако важно. Такође, сматрају да се рад у тиму не стимулише у довољној мери и да се не прати ефикасност појединаца. Мишљења по питању формирања тимова су подељена, али приближно половина испитаника сматра да се тимови у мањој мери формирају на основу знања, стручности и способности. Могуће објашњење је да су више ангажовани управо они појединци који желе више да допринесу раду школе и који се више труде. Последично, њима се стално додељују задужења која други не извршавају и исти запослени су укључени у више различитих активности. Ова пракса Школе представља својеврсну слабост у раду, јер долази до преоптерећивања мањег броја запослених који стално имају задужења и до константне немотивисаности других да се укључе. Систем праћења ефикасности појединаца, прецизно прописани критеријуми награђивања и њихова примена, као и подстицање и развој тимског рада могли би отклонити ову слабост и унапредити рад на нивоу Школе.



Самовредновање рада 2011/2012. Основне школе „Миливоје Боровић“



У оквиру подручја вредновања „**ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ КВАЛИТЕТА**“ наша школа има више јаких него слабих страна, али постојеће слабости умањују укупан квалитет рада школе. Због тога сместили бисмо се у ниво остварености 3.

Дакле, у овом подручју вредновања наша школа показује добре резултате у појединим областима, али и ова област би требало да буде један од приоритета да бисмо квалитет рада у школи подигли на највиши могући ниво. У наредном периоду, радиће се на унапређењу самовредновања запослених, праћењем ефикасности и ефикативности рада, мотивацијом за учешћем у активностима, увођењем система награђивања.

Самовредновање рада школе

Наша школа је и у школској 2011/2012 години наставила са утврђивањем и вредновањем ефеката свог рада, а све у циљу преузимања одговорности за сопствени рад и обезбеђивање континуираног квалитета рада.

Самовредновање нам је омогућило да редовно процењујемо квалитет рада школе, да видимо шта је то што је до сада урађено и шта још можемо да урадимо да будемо бољи. Добијене резултате смо анализирали и на основу утврђених приоритета израдили акционе планове, који садрже све неопходне елементе: општи циљ, приоритете, активности, носиоце активности, време и праћење реализације. На основу њих смо предузимали конкретне активности да бисмо превазишли постојеће слабости и унапредили рад школе.

Закључно са облашћу **Руковођење, организација и обезбеђивање квалитета**, која је била предмет вредновања ове школске године, до сада је вредновано свих седам кључних области у раду школе, а то су: **Школски програм и Годишњи програм рада, Настава и учење, Подршка ученицима, Постигнућа ученика, Етос, Ресурси и Руковођење, организација и обезбеђивање квалитета.**

На основу анкетања ученика, родитеља, наставника, као и на основу извора доказа, ове кључне области би се могле сместити у ниво остварености 3, о чему постоји документација. Резултати самовредновања су нам помогли да откријемо наше слабости и где се тренутно налазимо. Такође, акциони планови су нам послужили као основа за израду Школског развојног плана.