**Основна школа „Рашка“**

**Рашка**

**Омладински центар бр.3**

**тел: 036/736-026**

[**www.osraska.nasaskola.rs**](http://www.osraska.nasaskola.rs)

**e-mail:** **raskaos@open.telekom.rs**

САМОВРЕДНОВАЊЕ РАДА ШКОЛЕ

Област: **РУКОВОЂЕЊЕ, ОРГАНИЗАЦИЈА И ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ КВАЛИТЕТА**

**2011 - 2012.година**

**Р А Ш К А**

На седници Наставничког већа одржаној у септембру месецу предложен је и једногласно изабран ***Школски тим за самовредновање*** кога чине чланови и то:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ИМЕ И ПРЕЗИМЕ** | **ЗАНИМАЊЕ** | **КОГА ПРЕДСТАВЉА** |
|  Игор Станишић | Директор | школу |
|  Персида Пешић | Професор енглеског језика | школу |
|  Зоран Покимица | Професор географије | школу |
|  Срђан Станчић | Професор математике | школу |
|  Гроздана Никић | Професор разредне наставе | школу |
|  Зоран Трикош |  Помоћни радник | школу |

На састанку чланова Школског тима за самовредновање је, уз сагласност присутних чланова, одабрана кључна област која ће бити предмет самовредновања у овој школској години, а то је *РУКОВОЂЕЊЕ, ОРГАНИЗАЦИЈА И ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ КВАЛИТЕТА.*

Одређена је временска динамика у току које ће се завршити самовредновање изабране кључне области (август 2012.год.).

Утврђена су правила понашања и деловања(време и место рада, начин размењивања података до којих су дошли чланови тима, узајамна сарадња, ...), правила чувања и заштите података.

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

***Технике и инструменти:***

* анализирање документације
* скалирање
* посматрање и разговори.

 У скали процене за запослене, 68 запосленa радника је одговарало на 16 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:

Табела 1: Скала процене за запослене у школи изражене у процентима

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  ВАЖНО | ТВРДЊА/ИСКАЗ | ТАЧНО |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2,8 | 6,2 | 18,4 | 74,6 | Директор својим радом и понашањем служи за пример запосленим у школи | 2,21 | 1,27 | 30,86 | 65,66 |
| 2,16 |  | 23,04 | 74,24 | Доприноси афирмацији и угледу школе | 3,26 | 4,74 | 16,5 | 75,5 |
| 6,35 | 5,34 | 17,56 | 70,75 | Развија поверење, уважава различита мишљења | 1,59 | 5,14 | 25,13 | 68,14 |
| 3,05 |  | 25,93 | 71,02 | Конфликтне ситуације успешно превазилази | 4,28 | 4,82 | 19,4 | 71,5 |
| 2,69 |  | 21,56 | 75,75 | Спреман је да преузме одговорност удоношењу одлука | 1,66 | 3,12 | 28,16 | 67,06 |
| 0,33 | 0,32 | 21,15 | 78,2 | Захтева одговорност и радну дисциплину | 2,5 | 9,13 | 25,18 | 60 |
| 2,71 |  | 28,93 | 68,36 | Правовремено информише запослене | 7,5 | 22,5 | 37,5 | 32,5 |
| 2,69 |  | 39,45 | 57,86 | Поставља јасне,прецизне захтеве који доприносе ефективности рада школе | 6,66 | 22 | 35,2 | 35,52 |
| 2,77 | 0,28 | 41,55 | 55,4 | Мотивише запослене на професионални однос према раду | 2,5 | 32,5 | 22,5 | 42,5 |
| 2,8 | 2 | 25 | 70,2 | Усмерава и усклађује рад стручних органа школе | 7,5 | 12,5 | 42,5 | 37,5 |
| 2,7 |  | 43,2 | 54 | Промовише, подстиче и организује тимски рад | 9,72 | 21,96 | 29,16 | 39,16 |
| 0,06 | 2,63 | 26,3 | 71,01 | Подстиче и подржава стручно усавршавање наставника | 10 | 27,5 | 32,5 | 30 |
| 1,19 | 1,52 | 42,06 | 55,23 | Ствара услове за учешће ученика у одлучивању о организацији и животу школе | 2,5 | 40 | 32,5 | 25 |
| 1,2 | 1,54 | 33,26 | 64 | Сарађује са родитељима | 2,5 | 27,5 | 30 | 40 |
| 1,71 | 1 | 28,93 | 68,36 | Сарађује с другим организацијама | 7,5 | 20 | 30 | 42,5 |
|  | 5,32 | 39,45 | 55,23 | Обезбеђује маркетинг школе | 5 | 25 | 29,5 | 40,5 |

На основу одовора запослених можемо закључити да имају изразито позитиван став према важности датих тврдњи јер мали број испитаника сматра да су тврдње неважне. Код највећег броја запослених преовладава став да директор:

* својим радом и понашањем служи као пример осталим запосленима у школи
* доприноси афирмацији и угледу школе
* спреман да преузме одговорност у доношењу одлука
* захтева одговорност и радну дисциплину
* обезбеђује маркетинг школе

Такође велики број испитаника је мишљења да директор

* успешно превазилази конфликтне ситуације
* усмерава и усклађује рад стручних органа школе
* подстиче и подржава стручно усавршавање у школи
* сарађује са родитељима

Међу испитаницима постоји и велики број оних који су мишљења да директор у великој мери

* развија поверење, уважава различита мишљења
* промовише, подстиче и организује тимски рад
* ствара услове за учешће ученика у одлучивању о организацији и животу школе
* сарађује са другим организацијама

**Анкета за чланове Школског одбора**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | **ТВРДЊА/ИСКАЗ** | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  |  | 2 | 7 | 1. Директор својим радом и понашањем служи за пример запосленима у школи. |  |  | 2 | 7 |
|  |  | 1 | 8 | 2. Доприноси афирмацији и угледу школе. |  |  | 2 | 7 |
|  |  | 0 | 9 | 3. Захтева одговорност и радну дисциплину |  |  | 3 | 6 |
|  |  | 0 | 9 | 4. Спреман је да преузме одговорност у доношењу одлука |  |  | 3 | 6 |
|  |  | 1 | 8 | 5. Обезбеђује услове за сарадњу са родитељима и уважава иницијативу Савета родитеља. |  |  | 2 | 7 |
|  |  | 2 | 7 | 6. Развија добру сарадњу са локалном заједницом |  |  | 2 | 7 |
|  |  | 2 | 7 | 7. Сарађује са другим школама и организацијама |  |  | 1 | 8 |
|  |  | 1 | 8 | 8. Обезбеђује маркетинг школе |  |  | 2 | 7 |
|  |  | 0 | 9 | 9. Редовно подноси извештаје Школском одбору о активностима које се одвијају у школи. |  |  | 1 | 8 |
|  |  | 1 | 8 | 10. Редовно подноси извештаје о свом раду Школском одбору. |  |  | 1 | 8 |
|  |  | 1 | 8 | 11. Планира и организује остваривање програма образовања и васпитања. |  |  | 2 | 7 |
|  |  | 2 | 7 | 12. Стара се о обезбеђивању квалитета и унапређивању образовно-васпитног рада. |  |  | 1 | 8 |
|  |  | 1 | 8 | 13. Стара се о остваривању развојног плана школе |  |  | 2 | 7 |
|  |  | 0 | 9 | 14. Организује педагошко-инструктивни рад и предузима мере за унапређивање рада наставника и стручних сарадника. |  |  | 3 | 6 |
|  |  | 1 | 8 | 15. Предузима мере ради извршавања налога просветног инспектора и просветног саветника. |  |  | 2 | 7 |
|  |  | 1 | 8 | 16. Предузима мере у случају недоличног понашања запосленог и његовог негативног утицаја на ученике. |  |  | 3 | 6 |
|  |  | 3 | 6 | 17. Стара се о благовременом обавештавању запослених, стручних органа и органа управљања о свим питањима од интереса за рад школе. |  |  | 3 | 6 |

Из анкете коју смо спровели са члановима школског одбора може се закључити да руководилац :

1. Развија поверење, мотивише и организује тимски рад.
2. Омогућава и подржава перманентно стучно усавршавање наставника.
3. Развија самокритичност и одговорност и захтева испуњавање радних обавеза.
4. Уважава различита мишљења и обезбеђује комуникацију засновану на међусобној сарадњи и поштовању.
5. Конфликтне ситуације успешно превазилази самостално или са сарадницима.
6. Правовремено и адекватно информише све заинтересоване за унапређење живота и рада школе.
7. Развија међусобну сарадњу са родитељима, сарађује са Школским одбором у функцији развоја напретка школе, сарађује са другим школама, организацијама, локалном, заједницом.
8. Обезбеђује услове за учешће ученика у одлучивању о организацији и животу рада школе.
9. Обезбеђује редовну и благовремену презентацију школе.

**Подручје вредновања: ШКОЛСКИ РАЗВОЈНИ ПЛАН**

|  |  |
| --- | --- |
| **ТВРДЊА/ИСКАЗ** | ТАЧНО |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| У развојном плану се препознају специфичности средине и вреедности које се у њој негују. |  |  |  | \* |
| Дат је преглед тренутног стања у школи. |  |  |  | \* |
| Развојни циљеви указују на промену која се жели остварити. |  |  |  | \* |
| Дефинисан је начин на који ће се промена остварити (кроз задатке и план активности). |  |  |  | \* |
| У плану активности разрађени су кораци, носиоци активности и време реализације. |  |  |  | \* |
| Дефинисани су мерљиви показатељи промена. |  |  |  | \* |
| Реализација се одвија у складу са планом. |  |  | \* |  |
| Одступања од плана су аргументована и документована анексима развојног плана. |  |  | \* |  |
| План се реализује тимски са особама из различитих интересних група. |  |  | \* |  |
| Информисање свих интересних група о реализацији плана је редовно и документовано (води се евиденција о томе). |  |  |  | \* |
| Ефекти реализације су усаглашени са очекивањима. |  |  | \* |  |
| Реализацијом плана остварени су и евидентирани и други позитивни ефекти који нису очекивани. |  |  | \* |  |
| Видљиве су промене у квалитету наставе и учења. |  |  |  | \* |
| Материјална средства се ефикасно користе у функцији наставе и учења. |  |  | \* |  |
| На основу остварених промена иницирају се нови циљеви и активности. |  |  |  | \* |

**Подручје вредновања: ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ КВАЛИТЕТА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ВАЖНО | ТВРДЊА/ИСКАЗ | ТАЧНО |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2,32 | 4,64 | 39,44 | 53,36 | У школи се спроводи самовредновање на основу утврђених критеријума | 2,5 | 12,5 | 52,5 | 32,5 |
| 2,70 | 18,5 | 32,4 | 45,50 | Укључен/а сам у процес самовредновања | 12,15 | 17,01 | 29,16 | 41,31 |
|  | 7,66 | 38,4 | 53,76 | Водим евиденцију о свом самовредновању | 2,5 | 15 | 32,5 | 50 |
|  | 25,6 | 30,72 | 43,52 | Израђујем свој акциони план за превазилажење уочених слабости  | 7,25 | 29,16 | 21,87 | 41,31 |
|  | 23,04 | 30,72 | 46.06 | Пратим ефекте предузетих корака у оквиру свог акционог плана | 2,43 | 34,02 | 26,73 | 36,45 |
| 2,5 | 10 | 25 | 62,5 | Обавезе и задужења се распоређују запосленима на основу стручности, знања и способности | 2,43 | 21,87 | 31,55 | 43,74 |
|  | 17,5 | 32,5 | 50 | Обавезе и задужења су јасни, прецизни, правовремени и доприносе ефективности рада школе |  | 21,87 | 51,03 | 26,73 |
| 2,5 | 17,5 | 32,5 | 47,5 | Тимови се формирају на основу стручности, знања и способности чланова | 2,5 | 22,5 | 50 | 25 |
| 2,5 |  | 42,5 | 55 | Ефективност и ефикасност рада у тиму се мотивише и стимулише | 14,56 | 36,45 | 34,02 | 14,56 |
|  | 2,5 | 25 | 72,5 | Правилном расподелом послова обезбеђује се ефикасност рада школе | 2,43 | 38,86 | 36,45 | 21,87 |
| 2,5 |  | 25 | 72,5 | У школи се прати ефективност и ефикасност сваког запосленог | 4,86 | 38,86 | 34,02 | 21,87 |
| 2,5 |  | 40 | 57,5 | Школа има прецизно прописане критеријуме за похваљивање и награђивање запослених  | 9,72 | 38,86 | 41,31 | 9,72 |
| 2,5 |  | 35 | 62,5 | Прописани критеријуми за похваљивање и награђивање се примењују | 5.26 | 44,71 | 36,82 | 13,15 |
| 2,5 | 2,5 | 32,5 | 62,5 | У школи постоји добра координација рада стручних и других органа | 7,25 | 26,73 | 48,6 | 17,01 |
|  |  | 20 | 80 | У школи постоји добра координација рада одељенских старешина и стручне службе |  | 25,6 | 30,72 | 43,52 |

На основу сагледавања свих одговора долазимо до закључка да већина запослених имају позитиван став према наведеној тврдњи.

Што се тиче степена присутности у пракси наставници имају следећа мишљења:

* у школи се спроводи самовредновање на основу утврђених критеријума
* укључени су у процес самовредновања
* обавезе и задужења се распоређују запосленима на основу стручности, знања и способности
* обавезе и задужења су јасни, прецизни, правовремени и доприносе ефективности рада школе
* тимови се формирају на основу стручности, знања и способности чланова

На основу резултата анкете, анализе документације, разговора и посматрања можемо тврдити да наша школа у оквиру подручја вредновања“ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ КВАЛИТЕТА“ има више јаких него слабих страна. Овде је Школа показала добре резултате у већини области али и овде постоје оне области које треба у наредном периоду развијати и унапређивати како би квалитет рад у школи подигли на највиши могући ниво што и јесте крајњи циљ самовредновања школе. Због свега наведеног ову област би сместили у ***ниво остварености 3***.