

ОСНОВНА ШКОЛА „ДР ДРАГАН ХЕРЦОГ“
БЕОГРАД

САМОВРЕДНОВАЊЕ РАДА ШКОЛЕ
ИЗ ОБЛАСТИ
РУКОВОЂЕЊЕ, ОРГАНИЗАЦИЈА И
ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ КВАЛИТЕТА

У ШКОЛСКОЈ 2024/2025. ГОДИНИ



Самовредновање рада 2024/2025.
Основне школе „Др Драган Херцог“

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

1. Зоран Алексић	Директор
2. Драгана Марковић Максимовић	Педагог
3. Весна Вукојевић	Психолог
4. Марија Милановић	Дефектолог (руководилац тима)
5. Славица Рашков	Дефектолог
6. Јована Кркобабић	Дефектолог
7. Силвана Цветић	Професор историје
8. Представник савета родитеља	
9. Представник локалне самоуправе	

На седници Наставничког већа одржаној крајем августа 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**. У септембру месецу објављен је нови правилник самовредновања и ком се ове области сврставају у нову област под називом „Организација рада школе, управљање људским и материјалним ресурсима“. Обзиром да је пре објављивања новог правилника у Годишњи план рада школе, који се не може накнадно мењати, унета област под старим називом, одлучили смо да задржимо стари назив области.

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**.

Самовредновање рада 2024/2025.
Основне школе „Др Драган Херцог“

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

ПОДРУЧИЈЕ ВРЕДНОВАЊА	НОСИОЦИ АКТИВНОСТИ
Руковођење	Марија Милановић, Силвана Цветић, Славица Рашков
Организација рада школе	Марија Милановић, Јована Кркобабић, Драгана Марковић Максимовић, Весна Вукојевић
Школски развојни план	Марија Милановић, Силвана Цветић, Славица Рашков
Обезбеђивање квалитета	Марија Милановић, Јована Кркобабић, Драгана Марковић Максимовић, Весна Вукојевић

Одређена је временска динамика у току које ће се завршити самовредновање изабране кључне области (13.06.2025.).

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.

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 15 (петнаест) 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

Самовредновање рада 2024/2025.
Основне школе „Др Драган Херцог“

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 (резултати)

важно				ТВРДЊА/ИСКАЗ	Тачно			
1	2	3	4		1	2	3	4
0	0	1	26	Директор својим радом и понашањем служи за пример запосленима у школи	1	1	5	20
0	0	1	26	Доприноси афирмацији и угледу школе	1	2	4	20
0	0	0	27	Развија поверење, уважава различита мишљења и обезбеђује добру комуникацију	2	1	5	19
0	0	1	26	Конфликтне ситуације успешно превазилази	2	4	5	16
0	0	0	27	Спреман је да преузме одговорност у доношењу одлука	1	1	6	19
0	0	0	27	Захтева одговорност и радну дисциплину	0	3	4	20
0	0	1	26	Правовремено информише запослене	1	0	1	25
0	0	0	27	Поставља јасне, прецизне захтеве који доприносе ефективности рада школе	1	2	5	19
0	0	2	25	Мотивише запослене на професионални однос према раду	1	2	8	16
0	0	2	25	Усмерава и усклађује рад стручних органа школе	1	0	6	20
0	0	2	25	Промовише, подстиче и организује тимски рад	1	1	6	19
0	0	1	26	Подстиче и подржава стручно усавршавање наставника	1	1	2	23
0	0	1	26	Сарађује са родитељима	1	0	5	21
0	0	2	25	Сарађује с другим организацијама	1	0	7	19
0	0	2	25	Обезбеђује маркетинг школе	1	1	8	17

Самовредновање рада 2024/2025.
Основне школе „Др Драган Херцог“

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

важно				ТВРДЊА/ИСКАЗ	Тачно			
1	2	3	4		1	2	3	4
0	0	4	96	Директор својим радом и понашањем служи за пример запосленима у школи	4	4	18	74
0	5	4	96	Доприноси афирмацији и угледу школе	4	7	15	74
0	0	0	100	Развија поверење, уважава различита мишљења и обезбеђује добру комуникацију	7	4	19	70
0	0	4	96	Конфликтне ситуације успешно превазилази	7	15	19	59
0	0	0	100	Спреман је да преузме одговорност у доношењу одлука	4	4	22	70
0	0	0	100	Захтева одговорност и радну дисциплину	0	11	15	74
0	0	4	96	Правовремено информиса запослене	4	0	4	92
0	0	0	100	Поставља јасне, прецизне захтеве који доприносе ефективности рада школе	4	7	19	70
0	0	7	93	Мотивише запослене на професионални однос према раду	4	7	30	59
0	0	7	93	Усмерава и усклађује рад стручних органа школе	4	0	22	74
0	0	7	93	Промовише, подстиче и организује тимски рад	4	4	22	70
0	0	4	96	Подстиче и подржава стручно усавршавање наставника	4	4	7	85
				Ствара услове за учешће ученика у одлучивању о организацији и животу школе				
0	0	4	96	Сарађује са родитељима	4	0	18	78
0	0	7	93	Сарађује с другим организацијама	4	0	26	70
0	0	7	93	Обезбеђује маркетинг школе	4	4	29	63

На основу анализе одговора, можемо закључити да ниједан запослени не сматра да су тврдње „неважне“ и „мало важне“, односно, да је присутан искључиво позитиван став анкетираних према важности датих тврдњи. Велика већина запослених (од 93 до 100 процената) категорише све тврдње као „веома важне“.

На прву тврдњу, која гласи: „ Директор својим радом и понашањем служи за пример запосленима у школи“, 20 запослених (односно 74% од укупног броја испитаника) су одговорили са „тачно (у потпуности тачно)“, а 5 запослених (18%) сматрају да је наведена тврдња „у већој мери тачна“ и присутна. 1 испитаник (4%) су одговорили са „у мањој мери тачно“. Такође 1 испитаник одговара на дату тврдњу одговором „нетачно“. Ниједан запослени није одговорио са „мало важно“, нити са

Самовредновање рада 2024/2025.

Основне школе „Др Драган Херцог“

„неважно“.

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“**, 26 запослених (96%) су одговорили са „врло важно“, 20 запослених (74%) сматрају да је „у потпуности тачна“. Да је тврдња „важна“, сматра 1 запослени (4%), а да је „у већој мери присутна“ сматра 4 испитаника (15%). 1 запослени (5%) је одговорио са „мање важно“, а њих 4 (20%) да је „тачна у мањој мери“. Ниједан испитаник није одговорио са „мање важно“ и „неважно“, док су по 1 испитаник (4%) одговорили да је наведена тврдња „у мањој мери тачна“ и „нетачна“.

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“** 27 запослених (100%) су одговорили да је „врло важно“, а 19 испитаника (70%) сматрају да је „у потпуности тачна“. 5 испитаника (19%) сматрају да је „у већој мери присутна“. Да је тврдња „мање важна“ или „неважна“ не сматра ниједан запослени. Један запослени (4%) су одговорили да је „у мањој мери тачно“, а 7% (2 испитаника) сматрају да је „нетачна“.

На основу добијених одговора, можемо закључити да сви запослени имају искључиво позитиван став према важности тврдње, односно да директор развија поверење, уважава различита мишљења и обезбеђује добру комуникацију запосленима. 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 11% њих је сматра нетачном и мало присутном.

► На четврту тврдњу **„ Конфликтне ситуације успешно превазилази“** 26 запослених (96%) су одговорили са „веома важно“, док 16 запослених (59%) сматрају да је „у потпуности тачно“. 1 запослени (4%) сматра да је „важно“, а 5 запослених (19%) да је „у већој мери тачно“. Ниједан запослени није одговорио са „ мало важно“, нити „неважно“. 4 испитаника (15%) тврдњу сматрају да је „у мањој мери тачно“, а 2 (7%) да је „нетачно“.

Анализом добијених одговора долазимо до закључка да је искључиво позитиван став према

важности тврдње „Конфликтне ситуације успешно превазилази“. Примећујемо да преовладава позитиван став према њеној применљивости и присутности у пракси. 21 испитаник (78%) сматрају да је тврдња да директор конфликтне ситуације успешно превазилази „у већој мери тачна“ и „тачна“, док 6 испитаника (22%) сматрају да је ова тврдња „у мањој мери тачна“ и „нетачна“.

► Да је „веома важно“ да је „Спреман да преузме одговорност у доношењу одлука“ сматрају сви анкетирани наставници (100%), а да је наведена тврдња „у потпуности тачна“, сматрају 19 њих (70%). Да је „у већој мери присутна“ сматра 6 испитаника (22%). Ниједан испитаник није дао одговор „мало важно“, нити „неважно“. 1 запослени (4%) сматра да је „у мањој мери присутно“, као и да је наведена тврдња „нетачна“ (1 испитаник).

Сagleдавањем 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“ 27 запослених (100%) сматра да је „веома важно“, а 20 (74%) да је „у потпуности тачна“. 4 (15%) запослених сматра да је наведена тврдња „у већој мери тачна“. Нико од запослених не сматра за тврдњу да је „мало важна“ нити „неважна“. Да је „у мањој мери тачно“ сматрају 3 запослена (11%), а да је „нетачно“ не сматра ниједан испитаник.

Изводимо закључак да је искључиво позитиван став запослених према важности тврдње. Већина испитаника сматра да директор захтева одговорност и дисциплину и ову тврдњу примењује у пракси, док је знатно мањи број оних који је сматрају нетачном или мање присутном.

► 26 запослених (96%) сматрају да је „веома важна“ тврдња „Правовремено информисе запослене“, 25 њих (92%) сматра да је „у потпуности тачна“. 1 анкетирани наставник (4%) одговорио је „важно“, а такође 1 (4%) да је „у већој мери присутно“ у пракси. Да је „мало важно“ и „неважно“ не сматра ниједан запослени, док 1 испитаник (4%) сматра да је ова тврдња „нетачна“.

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 информисе запослене.

► На осму тврдњу „Поставља јасне, прецизне захтеве који доприносе ефективности рада школе“ 27 анкетираних (100%) су се определили за одговор „веома важно“, а 19 (70%) да је „у потпуности тачно“. Да је „у већој мери присутно“ одговорили су 5 испитаника (19%). Тврдњу „мало важно“ и „неважно“ не сматра ниједан испитаник.

Самовредновање рада 2024/2025.

Основне школе „Др Драган Херцог“

Да је „у мањој мери присутна“ сматра 2 испитаника (7%) и „нетачна“ сматра 1 испитаника (4%).

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. Наши испитаници сматрају да директор поставља јасне, прецизне захтева који доприносе ефективности рада школе.

Девету тврдњу „**Мотивише запослене на професионалан однос према раду**“ 25 испитаника (93%) сматрају „веома важном“, а 2 (7%) сматра је „важном“. Нико од запослених не сматра за тврдњу да је „мало важна“ нити „неважна“. Што се тиче присутности, 16 (59%) испитаника сматра да је ова тврдња „у потпуности присутна/тачна“, док 8 (30%) испитаника сматра да је ова тврдња „у већој мери присутна“. Да је „у мањој мери присутно“ сматрају 2 испитаника (7%), док један испитаник (4%) наводи ову тврдњу као „нетачну“.

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**“ 93% (25 запослених) одговорили су са „веома важно“, а 20 (74%) са „у потпуности тачно“. 2 (7%) испитаника сматрају да је тврдња „у већој мери важна“. Да је „мало важна“ и „нетачна“ није одговорио ниједан анкетирани. Да је „у мањој мери присутна“ сматра 6 запослених (22%), а да је „нетачна“ сматрај 1 испитаник (4%).

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

► Да је „веома важна“ тврдња „**Промовише, подстиче и организује тимски рад**“ сматрају 25 запослених (93%), а 19 (70%) је сматрају „у потпуности тачном“. Да је тврдња „важна“ сматра 2 испитаника (7%), а да је „у већој мери присутна“ одговорили су 6 запослених (22%). Нико од анкетираних не сматра да је „мало важна“ и „неважна“. Да је „у мањој мери присутна/тачна“ и „нетачна“ сматрају по 1 испитаник (по 4%).

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.

► 26 запослених (96%) сматра да је „веома важна“ тврдња „**Подстиче и**

подржава стручно усавршавање запослених“, а 23 њих (85%) да је „у потпуности тачно“. Да је „важна“ одговорио је један испитаник (4%), да је „у већој мери тачна“ сматрају 2 (7%) запослених. Нико од запослених није одговорио са „мало важно“ и „неважно“. Да је тврдња „у мањој мери тачна“ и „нетачна“ сматрају по један испитаник (по 4%).

На основу добијених одговора можемо констатовати позитиван став према важности тврдње да директор подстиче и подржава стручно усавршавање запослених. Преовладава позитиван став запослених према њеној тачности- присутности у пракси.

► Да директор **„Сарађује са родитељима“** одговор „веома важно“ дало је 26 запослених (96%), а 21 њих (78%) за тврдњу сматрају да је „у потпуности тачна“. Један запослени (4%) су дали одговор „важно“, а 5 (18%) да је „у већој мери присутна“. Нико се није определио за одговоре „мало важно“ и „неважно“. Да је „у мањој мери присутна“ не сматра ниједан испитаник, док један запослени (4%) ову тврдњу означава као „нетачну“.

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.

► 25 запослених (93%) су одговорили да је „веома важно“ да директор **„Сарађује са другим организацијама“**. Да је тврдња „важна“ одговоре је дало 2 испитаника (7%). Нико се није определио за одговоре „мало важно“, и „неважно“. 19 (70%) запослених истиче да је ова тврдња „у потпуности тачна“. Да је „у већој мери присутна“ одговоре су дали 7 анкетираних (26%). Да је наведена тврдња „у мањој мери присутна“ не сматра ниједан испитаник, док један запослени (4%) се изјашњава како је ова тврдња „нетачна“.

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 25 запослених (93%), а одговор „у потпуности тачно“ 17 запослених (63%). Да је тврдња „важна“ одговор је дало 2 испитаника (7%), а да је „у већој мери присутна“ 8 (29%). Нико није одговорио да је тврдња „мало важна“ и „неважна“. Да је тврдња „у мањој мери присутна“ и „нетачна“ одговорили су по 1 запослени (по 4%).

Самовредновање рада 2024/2025.
Основне школе „Др Драган Херцог“

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

Самовредновање рада 2024/2025.
Основне школе „Др Драган Херцог“

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

Самовредновање рада 2024/2025.
Основне школе „Др Драган Херцог“

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

Важно				ТВРДЊА/ИСКАЗ	тачно			
1	2	3	4		1	2	3	4
0	0	20	80	Директор својим радом и понашањем служи за пример запосленима у школи	0	0	20	80
0	0	20	80	Доприноси афирмацији и угледу школе	0	0	40	60
0	0	20	80	Захтева одговорност и радну дисциплину	0	0	60	40
0	0	20	80	Спреман је да преузме одговорност у доношењу одлука	0	0	20	80
0	0	60	40	Обезбеђује услове за сарадњу са родитељима и уважава иницијативу Савета родитеља	0	0	40	60
0	0	20	80	Развија добру сарадњу са локалном заједницом	0	0	20	80
0	0	40	60	Сарађује са другим школама и организацијама	0	0	40	60
0	20	20	60	Обезбеђује маркетинг школе	0	20	20	60
0	0	40	60	Редовно подноси извештаје Школском одбору о активностима које се одвијају у школи	0	0	0	100
0	0	40	60	Редовно подноси извештаје о свом раду Школском одбору	0	0	0	100
0	0	40	60	Планира и организује остваривање програма образовања и васпитања	0	0	0	100
0	0	40	60	Стара се о обезбеђивању квалитета и унапређивању образовно- васпитног рада	0	0	20	80
0	0	40	60	Стара се о остваривању развојног плана школе	0	0	0	100
0	0	60	40	Организује педагошко - инструктивни увид и предузима мере за унапређивање рада наставника и стручних сарадника	0	0	20	80
0	0	40	60	Предузима мере ради извршавања налога просветног инспектора и просветног саветника	0	0	0	100
0	0	40	60	Предузима мере у случају недоличног понашања запосленог и његовог негативног утицаја на ученике	0	0	60	40
0	0	20	80	Стара се о благовременом обавештавању запослених, стручних органа и органа управљања о свим питањима од интереса за рад школе	0	0	20	80

Самовредновање рада 2024/2025.

Основне школе „Др Драган Херцог“

На основу анализе одговора, можемо закључити да ниједан члан Школског одбора не сматра да су тврдње „неважне“, док само један испитаник означава једну тврдњу као „мало важну“. Можемо закључити да је присутан искључиво позитиван став анкетираних према важности датих тврдњи.

У петој тврдњи која гласи „Обезбеђује маркетинг школе“, 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 више од 30 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

Анализом појединачних тврдњи дошли смо до резултата да запослени школе све наведене тврдње које се односе на рад директора установе и способност руковођења тумаче као важне и врло важне. Ниједан испитаник ниједну од наведених тврдњи није означио као неважну или мање важну. Велика већина испитаника сматра да директор својим радом и понашањем служи као пример запосленима у школи, као и да је спреман да преузме одговорност у доношењу одлука, ипак треба нагласити да су запослени у мањем проценту сагласни са тврдњом која истиче способност руководиоца да успешно превазилази конфликтне ситуације (22% испитаника означава ову тврдњу као „нетачну“ или „у мањој мери тачну“). Запослени истичу да руководилац правовремено информисао запослене, усмерава и усклађује рад стручних органа, као и да успешно сарађује са

Самовредновање рада 2024/2025.

Основне школе „Др Драган Херцог“

родитељима и другим организацијама. Запослени у мањем проценту истичу неслагање са применом тврдњи које се односе на мотивацију руководиоца на професионални однос према раду, као и способности руководиоца да уважи различита мишљења, обезбеди добру комуникацију, као и да од запослених захтева одговорност и радну дисциплину. Запослени су у великом проценту сагласни да руководилац подстиче и подржава стручно усавршавање наставника, као и да промовише и подстиче значајност тимског рада и сарадње запослених.

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.

У оквиру подручја вредновања **„РУКОВОЂЕЊЕ“**, а на основу спроведене анкете може се рећи да нашу школу карактерише више јаким него слабим странама, 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

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

Самовредновање рада 2024/2025.
Основне школе „Др Драган Херцог“

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.

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

0	0	1	26	Обавезе и задужења се распоређују запосленима на основу стручности, знања и способности	2	1	7	17
0	0	1	26	Тимови се формирају на основу стручности, знања и способности чланова	0	2	9	16
0	0	3	24	Правилном расподелом послова обезбеђује се ефикасност рада школе	0	6	5	16
0	0	1	26	У школи постоји добра координација рада стручних и других органа	0	3	7	17
0	0	0	27	У школи постоји добра координација рада одељењских старешина и стручне службе	0	2	5	20

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

0	0	4	96	Обавезе и задужења се распоређују запосленима на основу стручности, знања и способности	7	4	26	63
0	0	4	96	Тимови се формирају на основу стручности, знања и способности чланова	0	7	33	60
0	0	11	89	Правилном расподелом послова обезбеђује се ефикасност рада школе	0	22	19	59
0	0	4	96	У школи постоји добра координација рада стручних и других органа	0	11	26	63
0	0	0	100	У школи постоји добра координација рада одељењских старешина и стручне службе	0	7	19	74

Резултати анкете показују да сви запослени наведене тврдње тумаче као важне и врло важне за рад и функционисање установе. Већина запослених (89%) сматра да се обавезе расподељују сходно знању, стручности и способности запослених. Такође, преко 90% (тачније 93%) запослених је мишљења да се задужења у тимовима у потпуности или у већој мери расподељују сходно компетенцијама запослених, док мањи број запослених (7%) сматра да је то заступљено у мањој мери. 78% анкетираних сматра да постоји равномерна подела задужења међу запосленима. Треба нагласити да се 22% запослених изјашњава да је ова тврдња у мањој мери тачна и присутна. Координацију рада

Самовредновање рада 2024/2025.
Основне школе „Др Драган Херцог“

одељенских старешина и стручне службе 24 испитаника (89%) су оценили као добру, док велика већина (93%) сматра да је заступљена добра координација рада стручних и других органа.

ЗАКЉУЧАК

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

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 равномерна расподела задужења. Ова неравномерна расподела задужења у раду је потенцијално последица слабијег канала комуникације, што оставља простора за рад на унапређењу исте.

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

Школски развојни план ОШ „Др Драган Херцог“ је стратешки документ којим желимо да одредимо приоритете развоја наше школе у периоду од школске 2021/2022. до 2025/26. године. За израду Развојног плана задужен је Тим за Школско развојно планирање, али су у самом његовом креирању консултовани и субјекти који утичу на рад Школе (наставници, учитељи, дефектолози, родитељи, медицинско особље на пунктовима). Овај Развојни план је и резултат дугогодишњег рада и искуства наших запослених у околностима које превазилазе традиционалне облике наставног процеса.

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 2021. до 2026. године.. 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 полугодишње извештаје 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.

3. ЕФЕКТИ РЕАЛИЗАЦИЈЕ

Постигнути ефекти су у великој мери усаглашени са очекиваним. Уочавају се позитивни ефекти који доприносе квалитету развоја школе: флексибилност, прилагодљивост условима и специфичним ситуацијама, посвећеност и брига о ученику кроз индивидуализован приступ сваком детету; Школа пружа могућност уписа током целе школске године ученицима који су прекинули редовно школовање због здравствених проблема; Успешно сарађујемо са интерресорним комисијама као спољни сарадници, пружамо подршку наставницима и нашим ученицима који се после завршеног болничког лечења враћају у своје школе, сарађујемо са школама за ученике са сметњама у развоју у циљу праћења ученика који су школовање почели у нашој школи, али су због развојних проблема прешли у те школе, сарађујемо са подручним школама ученика који су на дужем болничком лечењу. Посебно истичемо успешну сарађујемо са родитељима наших ученика, као и са особљем болница у којима реализујемо наставу. Купљена је опрема, наставна средства, адаптиран простор. Школа поседује специјално опремљен кабинет за реализацију наставе на даљину, библиотеку, добро опремљену медијатеку, 49 рачунара од којих је 7 за административне послове док се 42 рачунара користи у настави, комуникатор ТОБИИ-Eye tracking sensor tobii, pc eye plus (уређај и програм у оквиру асистивне технологије). Поред показатеља материјалне природе, приметно је побољшање квалитета рада читаве школе постигнуто бројним стручним усавршавањима запослених. Посебно истичемо учешће наших запослених наставника и дефектолога у пројекту ErasmusPlus у оквиру ког су

Самовредновање рада 2024/2025.

Основне школе „Др Драган Херцог“

реализоване студијске посете Солуну, Гвадалахари и Памплони ради размене искустава, усвајања нових знања и примену истих са установама које функционишу на сличан начин као и наша установа. Процес развоја се наставља и шири и остварене промене иницирају нове циљеве и активности.

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 2024/2025.
Основне школе „Др Драган Херцог“

Скала процене за запослене – Обезбеђивање квалитета (резултати)

важно				ТВРДЊА/ИСКАЗ	тачно			
1	2	3	4		1	2	3	4
0	1	4	41	У школи се спроводи самовредновање на основу утврђених критеријума	1	0	11	34
0	3	20	23	Укључен/а сам у процес самовредновања	1	2	14	29
0	1	15	30	Водим евиденцију о свом самовредновању	1	6	13	26
1	3	13	29	Израђујем свој акциони план за превазилажење уочених слабости	5	3	14	24
2	2	7	35	Пратим ефекте предузетих корака у оквиру свог акционог плана	4	3	7	32
0	0	5	41	Обавезе и задужења се распоређују запосленима на основу стручности, знања и способности	0	9	14	23
0	1	6	39	Обавезе и задужења су јасни, прецизни, правовремени и доприносе ефективности рада школе	0	4	11	31
1	1	5	39	Тимови се формирају на основу стручности, знања и способности чланова	1	5	12	28
0	0	8	38	Ефективност и ефикасност рада у тиму се мотивише и стимулише	3	7	14	22
0	1	7	38	Правилном расподелом послова обезбеђује се ефикасност рада школе	0	9	12	25
0	0	5	41	У школи се прати ефективност и ефикасност сваког запосленог	1	5	15	25
0	0	9	37	Школа има прецизно прописане критеријуме за похваљивање и награђивање запослених	4	7	9	26
0	1	8	37	Прописани критеријуми за похваљивање и награђивање се примењују	5	4	12	25
0	2	3	41	У школи постоји добра координација рада стручних и других органа	1	2	14	29
0	0	4	42	У школи постоји добра координација рада одељењских старешина и стручне службе	1	2	8	35

Самовредновање рада 2024/2025.
Основне школе „Др Драган Херцог“

Скала процене за запослене – Обезбеђивање квалитета (изражено у %)

важно				ТВРДЊА/ИСКАЗ	тачно			
1	2	3	4		1	2	3	4
0	2	9	89	У школи се спроводи самовредновање на основу утврђених критеријума	2	0	24	74
0	7	43	50	Укључен/а сам у процес самовредновања	2	4	31	63
0	2	33	65	Водим евиденцију о свом самовредновању	2	13	28	57
2	7	28	63	Израђујем свој акциони план за превазилажење уочених слабости	11	7	30	52
4	5	15	76	Пратим ефекте предузетих корака у оквиру свог акционог плана	9	7	15	69
0	0	11	89	Обавезе и задужења се распоређују запосленима на основу стручности, знања и способности	0	20	30	50
0	2	13	85	Обавезе и задужења су јасни, прецизни, правовремени и доприносе ефективности рада школе	0	9	24	67
2	2	11	85	Тимови се формирају на основу стручности, знања и способности чланова	2	11	26	61
0	0	17	83	Ефективност и ефикасност рада у тиму се мотивише и стимулише	7	15	30	48
0	2	15	83	Правилном расподелом послова обезбеђује се ефикасност рада школе	0	20	26	54
0	0	11	89	У школи се прати ефективност и ефикасност сваког запосленог	2	11	33	54
0	0	20	80	Школа има прецизно прописане критеријуме за похваљивање и награђивање запослених	9	15	20	56
0	2	17	81	Прописани критеријуми за похваљивање и награђивање се примењују	11	9	26	54
0	4	6	90	У школи постоји добра координација рада стручних и других органа	2	4	31	63
0	0	9	91	У школи постоји добра координација рада одељењских старешина и стручне службе	2	4	18	76

► На прву тврдњу „ У школи се спроводи самовредновање на основу утврђених критеријума“, 41 запослени (89%) су одговорили да је то „врло важно“, а 34 (74%) да је „у потпуности тачно“. 4 запослена (9%) сматра да је тврдња „важна“, а 11 запослених (24%) су се определили за одговор „у већој мери тачно“. Да је „у мањој мери важна“ одговор је дао 1 испитаник (2%), док је ниједан испитаник не сматра „у мањој мери тачном“. Нико се није определио за одговоре „неважно“ , док је један испитаник (2%) означавају „нетачно“.

На основу сагледавања свих одговора намеће се закључак да сви запослени

(изузев једног испитаника) имају позитиван став према наведеној тврдњи. Што се тиче степена присутности у пракси-тачности у пракси, највећи број испитаника (98%) сматрају да се у школи спроводи самовредновање на основу утврђених критеријума.

► **„Укључен/а сам у процес самовредновања“** – 23 (50%) анкетираних сматрају за тврдњу да је „веома важна“, а „у потпуности тачном“ сматрају је њих 29 (74%). Да је „важна“ одговорило је 20 запослених (43%), а да је „у већој мери присутна“ сматра њих 14 (30%). Да је тврдња „важна“ одговор је дало 3 (7%) анкетираних, а 2 (4%) да је „у мањој мери тачно“. Да је „неважно“ не сматра ниједан испитаник, а да је „нетачна“ 1 (2%) запослени.

Анализом добијених одговора изводимо закључак да доминира позитиван став, како према важности тврдње, тако и према њеној тачности- присутности у пракси. Треба напоменути да 7% запослених сматрају ову тврдњу мање важном и непримењеном у пракси.

► 30 запослених (65%) сматрају као „врло важно“ тврдњу **„Водим евиденцију о свом самовредновању“**, док 26 (57%) да је то „у потпуности тачно“. Да је тврдња „важна“ одговор је дало 15 (33%) анкетираних, а 13 (28%) да је „у већој мери тачно“. Као „мало важно“ је један (2%) запослени дао одговор, док су 6 испитаника (13%) рекли да је „у мањој мери тачно“. Да је „неважно“ не сматра ниједан испитаник, а да је „нетачна“ 1 (2%) запослених.

Анализом добијених одговора може се закључити да највећи број запослених има позитиван став према важности тврдње. Што се тиче заступљености оваквог понашања, велика већина (85%) води евиденцију о свом самовредновању, док 15% испитаника то не чини.

► Да је „веома важно“ да **„Израђујем свој акциони план за превазилажење уочених слабости“** одговор је дало 29 испитаника (63%), 52% (24 испитаника) тврдњу сматрају „у потпуности тачном“. Да је тврдња „важна“ одговорили су 13 анкетираних (28%), а да је „у већој мери тачна“ одговор је дало њих 14 (30%). „Мало важно“ сматра 3 запослена (7%), као и „у мањој мери присутно“ 3 (7%). Тврдња је „неважна“ за 1 запосленог (2%), а „нетачна“ за њих 5 (11%).

Анализом добијених одговора намеће се закључак да већина запослених има позитиван став према важности наведене тврдње. Треба истачи да је ово тврдња коју запослени сматрају као најмање важну (4 испитаника је означавају као мање важну и неважну). 82% испитаника израђује свој акциони план за превазилажење уочених

слабости, док 18% испитаника то не чине.

► На тврдњу **„Пратим ефекте предузетих корака у оквиру свог акционог плана“**, 76% (35 запослених) одговорили су „врло важно“, а 32 (70%) „у потпуности присутно“. Да је тврдња „важна“ и „у већој мери присутна“ сматра 15% (7 запослених). 2 (4%) анкетираних сматра да је „мало важна“, и „неважна“. Да је „у мањој мери присутна“ сматра 3 (7%) испитаника, док је „нетачном“ сматра 4 (9%) испитаника.

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 84% испитаника..

► На шесту тврдњу **„Обавезе и задужења се распоређују запосленима на основу стручности, знања и способности“**, добили смо следеће одговоре: 41 (89%) су дали одговор „веома важно“, а 23 (50%) да је „у потпуности присутно“. Одговор „важно“ дало је 5 њих (11%), а да је „у већој мери присутно у пракси“ сматрају 14 (30%) запослених. Ниједан запослени не сматра да је тврдња „мало важна“ и „неважна“. 9 запослених (20%) ову тврдњу означава „у мањој мери присутно/тачно“, док ниједан испитаник није рекао да је ова тврдња нетачна.

На основу добијених одговора констатујемо потпуно позитиван став према важности ове тврдње. Што се тиче њене присутности у пракси, треба истаћи да 20% запослених сматра да је у мањој мери тачно да се обавезе и задужења распоређују према знању, способностима.

► **“Обавезе и задужења су јасни, прецизни, правовремени и доприносе ефективности рада школе”**- 39 (85%) су дали одговор „веома важно“, а 31 (67%) у потпуности тачно“. Да је тврдња „важна“ сматрају 6 запослена (13%), а 11 њих (24 %) сматрају је „у већој мери присутном“. 1 запослени (2%) је дао одговор „мало важно“, а да је „у мањој мери присутно“ сматрају 4 запослена (9%). Нико се није определио за одговор „неважно“ и „нетачно“.

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 39 (85%), да је „у потпуности тачно“ 28 (61%). Да је „важно“ одговор је дало 5 анкетираних (11%), а да је „у већој мери присутно“ 12 (26%). За 1 (2%)

тврдња је „мало важна“, а за 5 (11%) „у мањој мери присутна“. 1 испитаник (2%) да је „неважно“, 1 (2%) сматра да је „нетачно“.

На основу датих одговора закључак је да доминира позитиван став према важности дате тврдње. Што се тиче заступљености оваквог понашања, велика већина сматра да се тимови формирају на основу стручности, снага и способности запослених.

► Да је „веома важно“ да **„Ефективност и ефикасност рада у тиму се мотивише и стимулише“** 38 анкетираних (83%), а да је „у потпуности тачно“ одговор су дали 22 њих (48%). „Важно“ су одговорили 8 запослених (17%), а да је „у већој мери тачно“ 14 (30%). Да је „у мањој мери присутна“ сматрају 7 њих (15%). Нико се није определио за одговор „мало важно“ и „неважно“, а 3 (7%) запослених сматрају за тврдњу да је „нетачна“.

На основу анализе добијених одговора увиђамо да у потпуности влада позитиван став када је у питању важност дате тврдње. Када је у питању тачност-присутност у пракси, доминира позитиван став, али треба истаћи да 22% испитаника сматра да се ефикасност и ефективност рада у тиму не мотивисе и не стимулише.

► **“Правилном расподелом послова обезбеђује се ефикасност рада школе“** 38 (89%) анкетираних одговорили су да је то „веома важно“, а од укупног броја, њих 25 (54%) сматрају да је тврдња „у потпуности присутна“. Одговор „важно“ дали су 7 (15%), а одговор „у већој мери присутно“ 12 запослених (26%). Да је „мало важно“ сматра један испитаник, док да је „у мањој мери присутно“ сматрају по 9 испитаника (20%). Нико није дао одговор „неважно“ и „нетачно“.

Анализом добијених одговора изводимо закључак да доминира позитиван став према важности горе дате тврдње, док према степену њене присутности у пракси 20% испитаника сматра да не постоји правилна расподела послова чиме би се обезбеђује ефикасност у раду школе..

► 41 испитаник (89%) мисле да је „веома важна“ тврдња **„У школи се прати ефективност сваког запосленог“**, док 25 (54%) да је то „у потпуности тачно“. Да је то „важно“ одговорило је 5 анкетираних (11%), а да је „у већој мери присутно“ сматрају њих 15 (33%). Нико од запослених не сматра да је тврдња „мало важна“ и „неважна“, док 5 (11%) су дали одговор „у мањој мери тачно“, а 1 (2%) 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 постохји благо негативан став, ипак велика већина (87%) исказује позитиван став према наведеној тврдњи.

► 37 испитаника (80%) сматрају да је „веома важна“ тврдња „Школа има прецизно прописане критеријуме за похваљивање и награђивање запослених“, док 26 њих (56%) да је то „у потпуности присутно“. Да је „важно“ сматрају 9 запослених (20%), а да је „у већој мери тачно“ њих 9 (20%). Нико се није определио за одговоре „мало важно“ и „неважно“. Да је тврдња „у мањој мери тачна“ сматрају 7 запослених (15%), а да је „неважна“ одговорили су њих 4 (9%).

Анализом одговора које су дали запослени, изводимо закључак о искључиво позитивном ставу према важности дате тврдње. Што се тиче њене тачности, испољава се негативан став о њеној присутности у пракси, односно 24% сматрају да не постоје прецизно прописани критеријуми за награђивање запослених.

► 37 запослених (81%) сматрају да је „веома важно“ да „Прописани критеријуми за похваљивање и награђивање се примењују“, док 25 (54%) су дали одговор да је то „у потпуности тачно“. 8 (17%) анкетираних сматрају да је тврдња „важна“, а 12 (26%) и да је „у већој мери тачна“. Један испитаник сматра да је овај исказ „мало важан“, док ниједан испитаник не означава као „неважно“. Да је „у мањој мери тачно“ одговорили су њих 4 (9%), а да је „нетачно“ сматрају 5 испитаника (11%).

На основу добијених одговора анкетираних радника, закључак је да је изразито позитиван став према важности тврдње, као и присутности у пракси, али треба истаћи да 20% испитаника није сагласно са тим и сматра да сети прописани критеријуми за награђивање и примењују у пракси.

► 41 испитаник (90%) су одговорили да је „веома важно“ да „У школи постоји добра координација рада стручних и других органа“ док су 76% (29 испитаника) дали одговор да је то „у потпуности тачно“. 3 запослена (7%) сматрају да је тврдња „важна“, а 14 њих (30%) и да је „у већој мери присутна“. 2 анкетирана радника (4%) су дали одговор „мало важно“ и да је „у мањој мери присутно“. Нико није одговорио са „неважно“, а 1 (2%) сматрају да је „нетачно“.

Можемо закључити да је присутан позитиван став према важности тврдње, као и према степену њене присутности у пракси.

► “Веома је важно“ да „У школи постоји добра координација рада одељењских старешина и стручне службе“ сматрају 42 анкетираних (91%), а њих 35 (76%) да је то „у потпуности тачно“. 4 запослених (9%) сматрају да је тврдња

„важна“. 8 испитаника (17%) „у већој мери тачна“. Нико није одговорио са „мало важно“, нити са „неважно“. 2 њих (4%) су дали одговор „мало важно“, а 1 запослени (2%) 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.

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. Велика већина запослених сматра да је то важно и да је у већој мери заступљено у раду Школе. *Мали проценат запослених (8%) сматра да је мање важно и/или неважно да израђује свој акциони план за превазилажење уочених слабости, и да прати ефекте предузетих корака у оквиру свог акционог плана. Што се тиче степена тачности, односно присутности у пракси, око 15% испитаника испољава негативан став.*

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. Потенцијални план који може постојати 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. 20% испитаника сматра да се обавезе и задужења не распоређују на основу стручности, знања и способности. 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.*

Велика 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

Самовредновање рада 2024/2025.

Основне школе „Др Драган Херцог“

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

Велика већина запослених мисли да су обавезе и задужења јасни, прецизни, правовремени и да доприносе ефективности рада школе, као и да се у Школи прати ефективност и ефикасност сваког запосленог. Запослени сматрају да постоји добра сарадња између рада одељенских старешина и стручне службе, као и да је координације рада стручних и других органа добра. *Одређени број испитаника (око 20%) се изјаснила да не постоје прецизно прописани критеријуми за похваљивање и награђивање, као и да се ти прописани критеријуми не примењују, 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. Тврдња која се односи на правилну расподелу послова је такође окарактерисана као недовољно тачна.* Могуће објашњење је да су више ангажовани управо они појединци који желе више да допринесу раду школе и који се више труде. Последишно, 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.

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 подigli на највиши могући ниво. У наредном периоду, радиће се на унапређењу самовредновања запослених, праћењем ефикасности и ефективности рада, мотивацијом за учешћем у активностима, увођењем система награђивања...

АКЦИОНИ ПЛАН

Наша школа је и у школској 2024/2025 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 процењуемо квалитет рада школе, да видимо шта је то што је до сада урађено и шта јо 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 них смо предузимали конкретне активности да бисмо превазишли постојеће слабости и унапредили рад школе.

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 разводног плана.