

ОШ „Јован Јовановић Змај“
О Б Р Е Н О В А Ц

ИЗВЕШТАЈ О САМОВРЕДНОВАЊУ ЗА ШКОЛСКУ 2025/2026. ГОДИНУ

Јун, 2026. год.

У школској 2025/2026. години реализовано је самовредновање рада школе у областима Програмирање, планирање и извештавање и Организација рада школе, управљање људским и материјалним ресурсима, према Стандардима квалитета рада установе:

Област квалитета 1: ПРОГРАМИРАЊЕ, ПЛАНИРАЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ

Стандарди квалитета:

- 1.1. Програмирање образовно-васпитног рада је у функцији квалитетног рада школе
- 1.2. Планирање рада органа, тела и тимова је у функцији ефективног и ефикасног рада у школи
- 1.3. Планирање образовно-васпитног рада усмерено је на развој и остваривање циљева образовања и васпитања, стандарда постигнућа/исхода у наставним предметима и општим међупредметних и предметних компетенција

Област квалитета 6: ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА ШКОЛЕ, УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ И МАТЕРИЈАЛНИМ РЕСУРСИМА

Стандарди квалитета:

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

Ток и фазе самовредновања:

Током првог полугодишта разрађен је план, подељене су дужности у оквиру Тима за самовредновање, утврђена је динамика реализације активности, изабрани су и израђени инструменти за самовредновање. Тим су чинили: руководиоци Тима за унапређење квалитета рада школе – Катарина Марковић Првуловић, Стручног актива за развој Школског програма – Јелена Станишић, педагог - руководилац, Весна Јаковљевић и као стални сарадници Тима педагог, психолог, помоћник директора и директор школе.

Руководилац Тима је упознала чланове са новим Приручником за самовредновање рада школа у циљу унапређивања процеса самовредновања. Такође, чланови су упознати и са могућношћу бесплатног коришћења апликације за самовредновање „АС Школа – апликација за самовредновање“, за изабране области квалитета.

Чланови који су руководиоци тимова, односно актива реализовали су активности из својих планова рада и обавештавали Тим за самовредновање о активностима које се тичу области које се вреднују, планирање и руковођење.

Током другог полугодишта примењени су инструменти за самовредновање и обрађени су добијени подаци. Тим је на основу анализе резултата донео мере за побољшање области квалитета. Такође до 30. јуна су израђени нови школски програми за први и пети разред, као и анекси школских програма.

Извори доказа и инструменти:

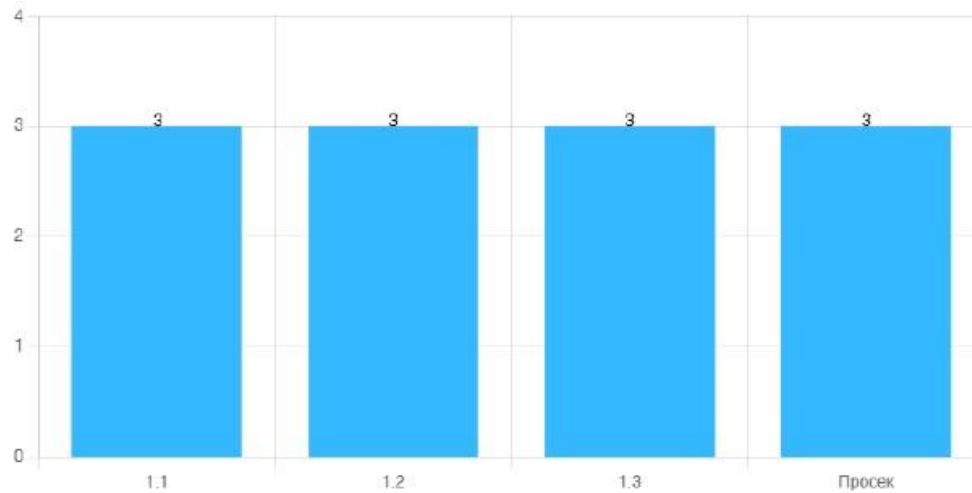
Приликом прикупљања доказа коришћени су следећи извори: школски програми, развојни план, годишњи план рада школе, годишњи извештај о раду школе и директора школе, школски извештаји и анализе, записници стручних органа, планови рада наставника, писане припреме наставника, записници стручних већа и тимова, анкете, интервјуи, скале, есдневник (евиденције у дневнику о реализованим активностима, записници), извештаји о напредовању ученика, табеле успеха ученика, непосредан увид у образовно-васпитни рад, анализа извештаја о постигнућима ученика на ЗИ; интерна акта установе, решење о структури и распореду обавеза наставника и стручних сарадника, решења о формираним тимовима, извештај и план о стручном усавршавању наставника и стручних сарадника, сајт школе, ФБ страница школе, правилник о похваљивању и награђивању наставника, план посета часовима, евиденција о посећеним часовима, извештај библиотекара, пројектна документација.

Приказ и анализа резултата:

I ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА – ПРОГРАМИРАЊЕ, ПЛАНИРАЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ

Пракса за подручје вредновања ПРОГРАМИРАЊЕ, ПЛАНИРАЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ одговара нивоу 3 – просечна оцена 3 (на основу анализе структуре и садржаја документације, вредновано кроз апликацију АС Школа, као и кроз Гугл упитник за наставнике).

Просечна оцена по стандардима



Легенда:

- Стандард није остварен
- Стандард остварен у мањој мери
- Стандард остварен у већој мери
- У потпуности остварен стандард

Просечна оцена по показатељима:

Оцене по показатељима

Стандард: 1.1. Програмирање образовно-васпитног рада је у функцији квалитетног рада школе.	
ПРОЦЕНА	ПОКАЗАТЕЉ
3	1.1.1. Школски програм се заснива на прописаним начелима за израду овог документа.
4	1.1.2. У изради Развојног плана установе учествовале су кључне циљне групе (наставници, стручни сарадници, директор, ученици, родитељи, локална заједница).
3	1.1.3. Садржај кључних школских докумената одржава специфичности установе.
3	1.1.4. Програмирање рада заснива се на аналитичко-истраживачким подацима и проценама квалитета рада установе.
3	1.1.5. У програмирању рада уважавају се узрасне, развојне и специфичне потребе ученика.
3	ПРОСЕЧНА ОЦЕНА: 1.1. Програмирање образовно-васпитног рада је у функцији квалитетног рада школе.

Стандард: 1.2. Планирање рада органа, тела и тимова је у функцији ефективног и ефикасног рада у школи.	
ПРОЦЕНА	ПОКАЗАТЕЉ
3	1.2.1. Годишњи план рада донет је у складу са школским програмом, развојним планом и годишњим календаром.
3	1.2.2. У оперативним/акционим плановима органа, тела, тимова, стручних сарадника и директора конкретизовани су циљеви из развојног плана и школског програма и уважене су актуелне потребе школе.
3	1.2.3. Планови органа, тела и тимова јасно одсликавају процесе рада и пројектују промене на свим нивоима деловања.
3	1.2.4. Оперативно планирање органа, тела и тимова предвиђа активности и механизме за праћење рада и извештавање током школске године.
3	1.2.5. Годишњи извештај садржи релевантне информације о раду школе и усклађен је са садржајем годишњег плана рада.
3	ПРОСЕЧНА ОЦЕНА: 1.2. Планирање рада органа, тела и тимова је у функцији ефективног и ефикасног рада у школи.

Стандард: 1.3. Планирање образовно-васпитног рада усмерено је на развој и остваривање циљева образовања и васпитања, стандарда постигнућа/исхода у наставним предметима и општим међупредметних и предметних компетенција.	
ПРОЦЕНА	ПОКАЗАТЕЉ
3	1.3.1. Наставници користе међупредметне и предметне компетенције и стандарде за глобално планирање наставе и исходе постигнућа за оперативно планирање наставе.
3	1.3.2. У оперативним плановима наставника и у њиховим дневним припремама видљиве су методе и технике којима је планирано активно учешће ученика на часу.
3	1.3.3. Планирање допунске наставе и додатног рада је функционално и засновано је на праћењу постигнућа ученика.
4	1.3.4. У планирању слободних активности уважавају се резултати испитивања интересовања ученика.
4	1.3.5. Планирање васпитног рада са ученицима засновано је на аналитичко-истраживачким подацима, специфичним потребама ученика и условима непосредног окружења.
3	1.3.6. Припреме за наставни рад садрже самовредновање рада наставника и/или напомене о реализацији планираних активности.
3	ПРОСЕЧНА ОЦЕНА: 1.3. Планирање образовно-васпитног рада усмерено је на развој и остваривање циљева образовања и васпитања, стандарда постигнућа/исхода у наставним предметима и општим међупредметних и предметних компетенција.

Запажања у току процеса самовредновања кроз апликацију:

1.1.1.

Приоритете из развојног плана јасније истаћи у школским програмима. Они су садржани и препознају се у самом програму, кроз планиране садржаје и активности, али нису јасно издвојени.

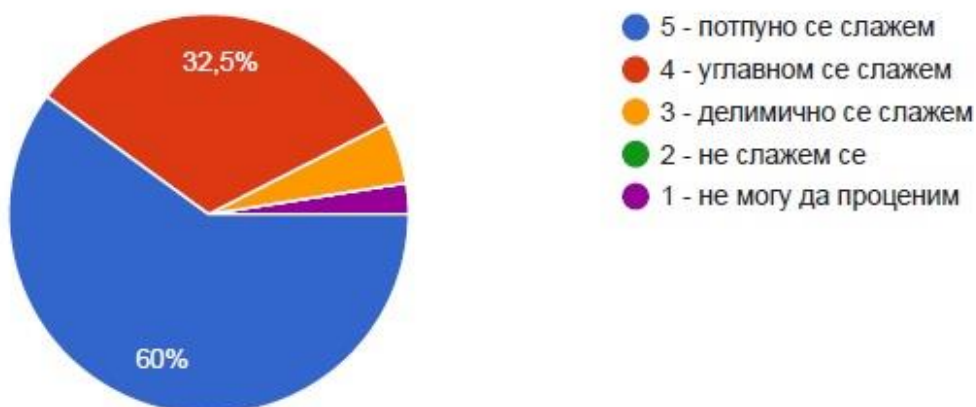
1.1.2.

Потреба за још већом укљученошћу родитеља и локалне заједнице у реализацији активности је константна (родитељи као сарадници али и као иницијатори одређених активности).

I ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА – ПРОГРАМИРАЊЕ, ПЛАНИРАЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ
вреднована је и од стране наставника (укупно 40 наставника), 9.3.2026. године, кроз Гугл упитник.
Следи приказ резултата:

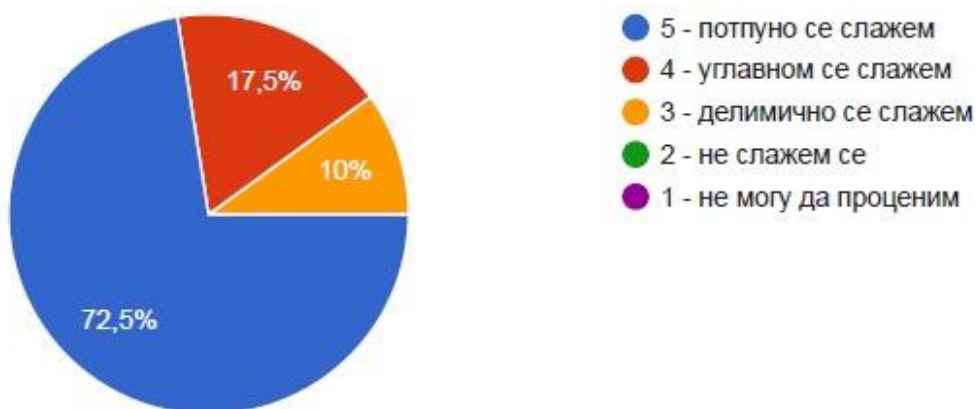
1. У целости сам упознат са садржајем Школског програма наше школе

40 одговора



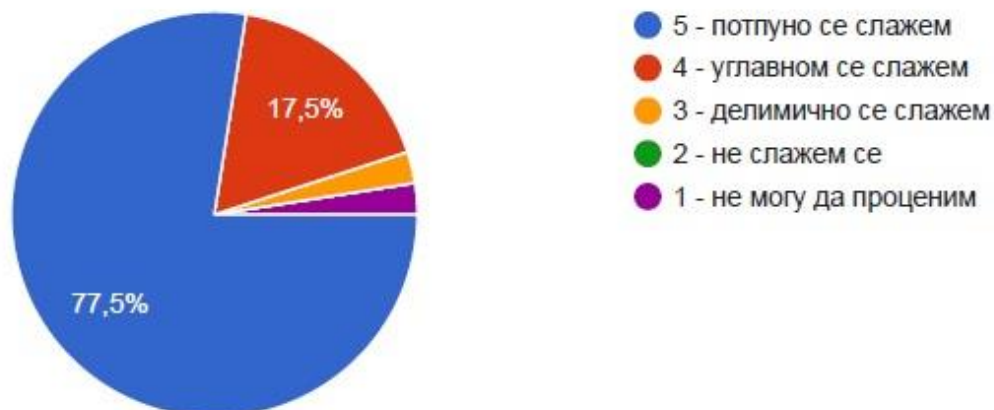
2. Школски програм наше школе користим као један од основа за планирање рада

40 одговора



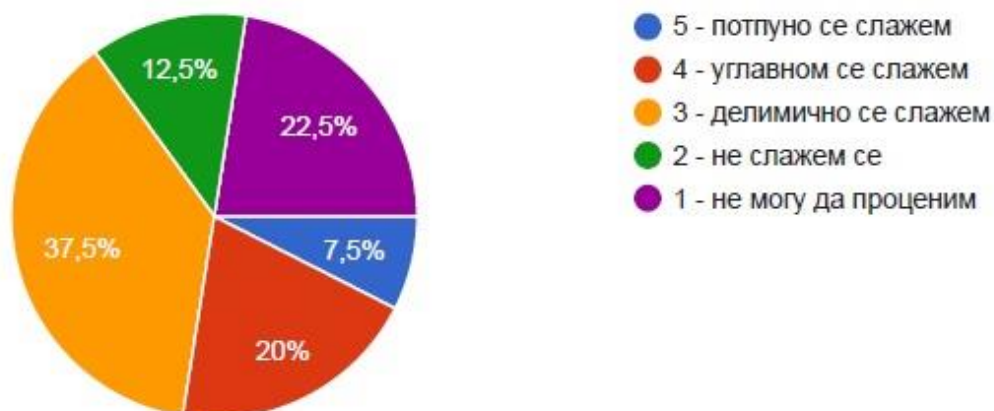
3. Приритетни циљеви развоја наше школе су утврђени кроз пуну укљученост запослених

40 одговора



4. Постоје одређени циљеви развоја наше школе које бих заменио

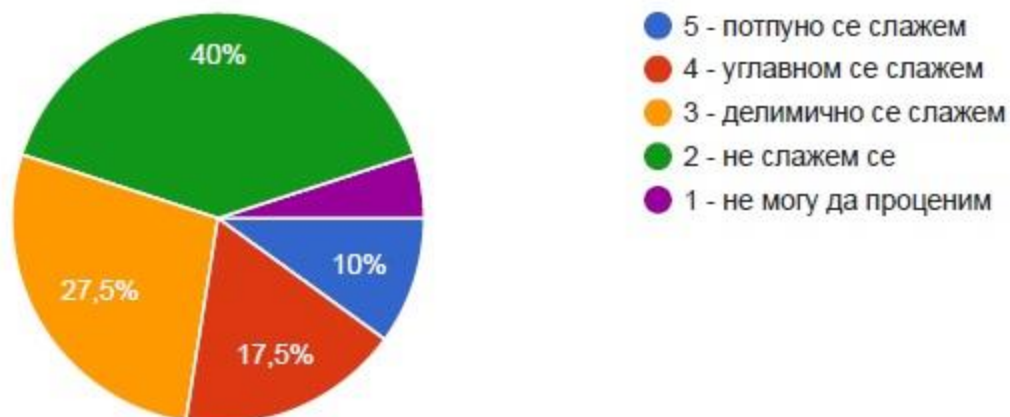
40 одговора





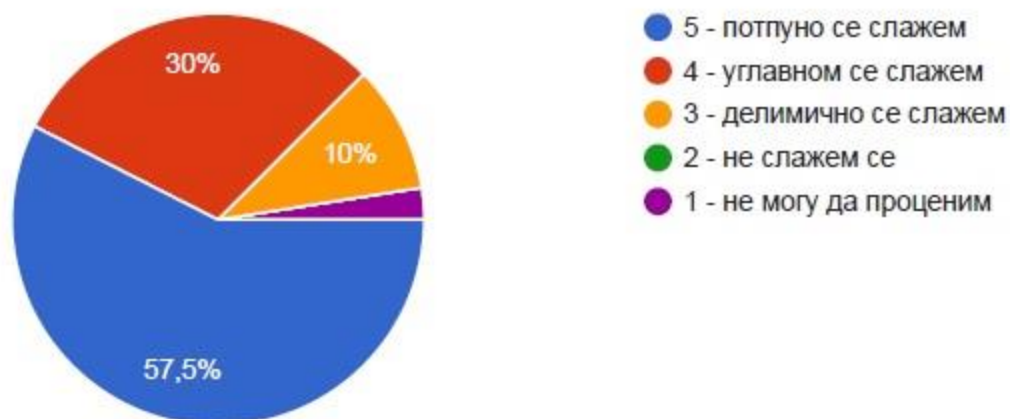
5. Доступне глобалне и оперативне планове (нпр. издавачких кућа) користим без измена, доследно, како је дато

40 одговора



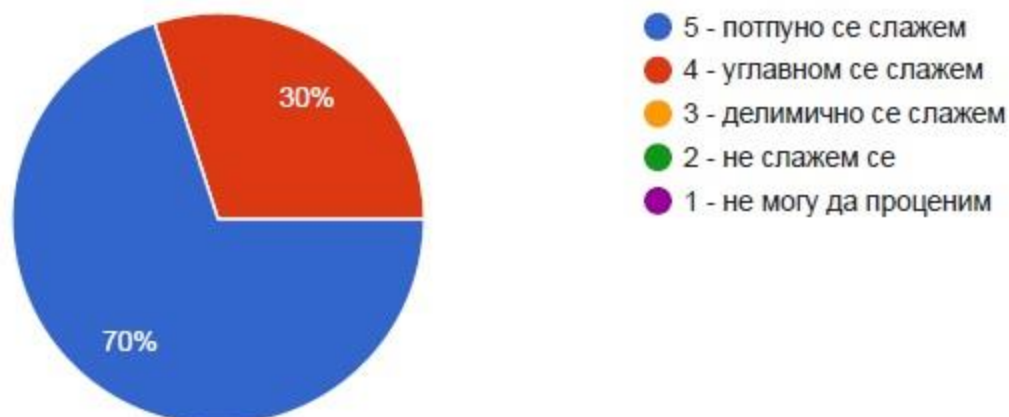
6. За Школски програм наше школе се може рећи да представља својеврсну личну карту

40 одговора



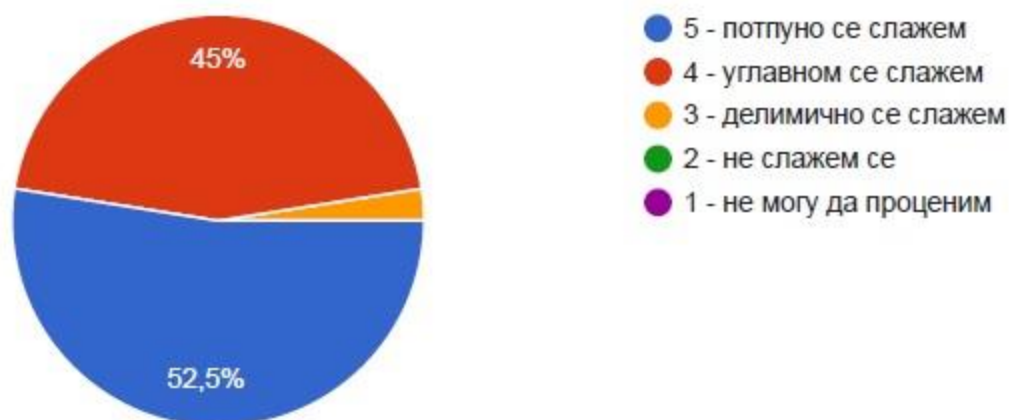
7. Према Развојном плану се јасно може закључити чему тежимо у нашој школи

40 одговора



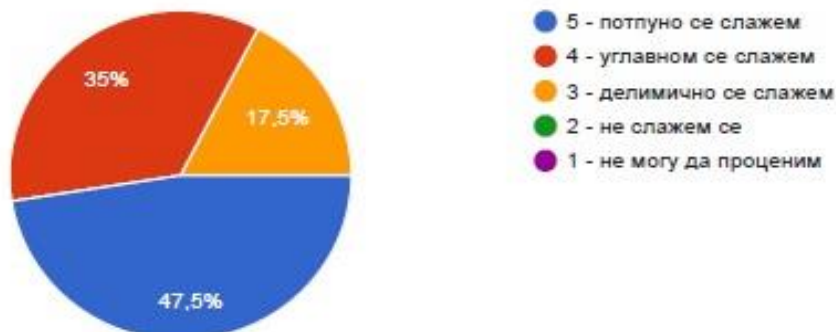
8. Постављени визија и мисија наше школе су део мог професионалног деловања

40 одговора



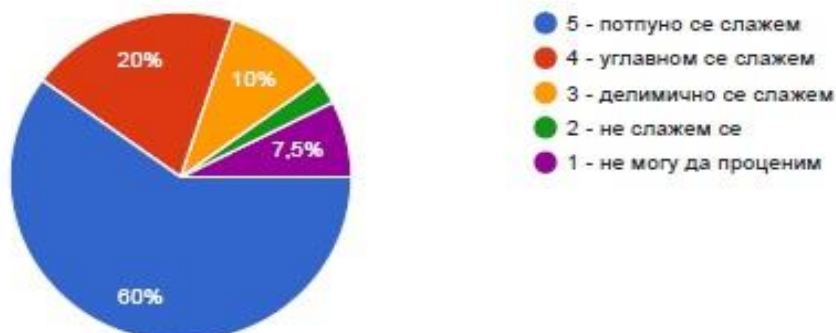
9. Активно сам укључен у планирање рада тела и тимова

40 одговора



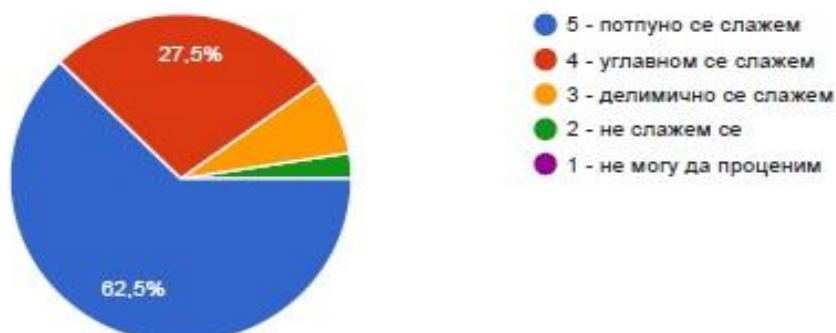
10. У тимовима чији сам члан свако има одређено задужење

40 одговора



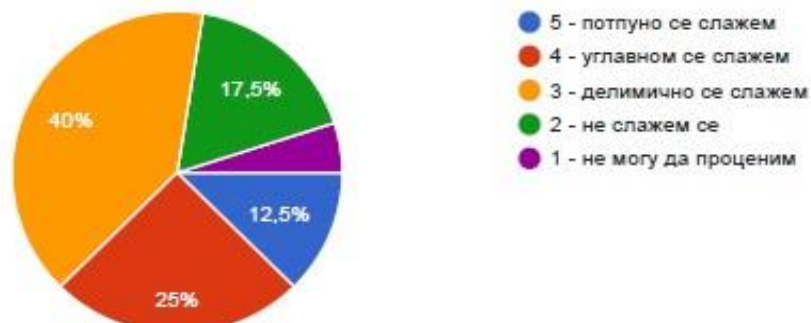
11. Током године имам задужења у тимовима/већима... која се односе на припрему предавања, угледних часова, радионица...

40 одговора



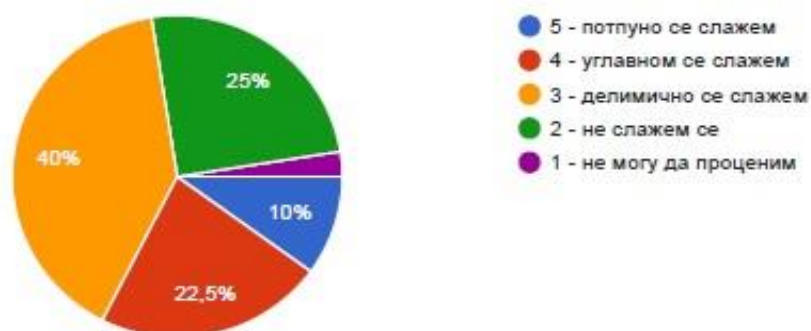
12. У планирању рада користим ресурсе локалне заједнице

40 одговора



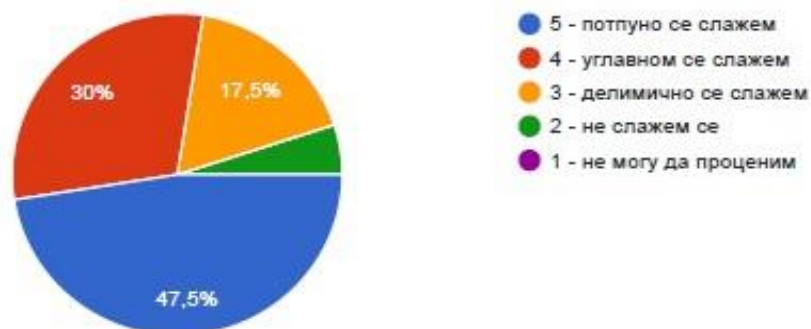
13. Када планирам наставу консултујем ученике

40 одговора



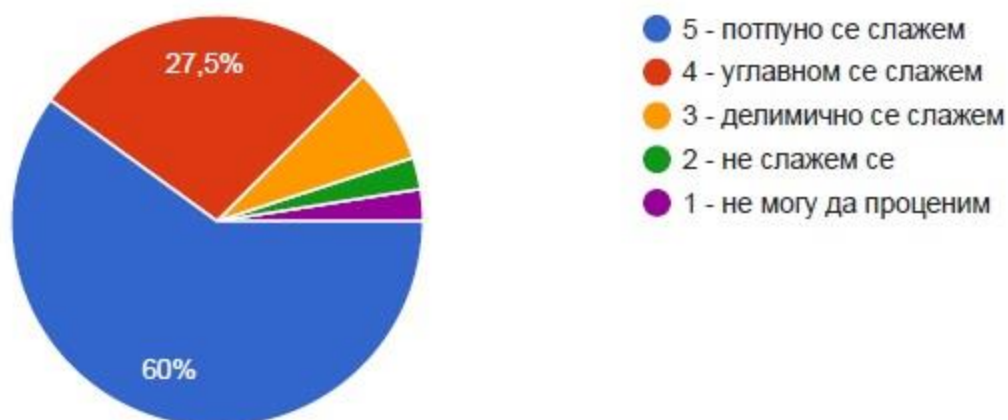
14. Коригујем оперативне планове када уочим да ученици не показују очекивани напредак

40 одговора



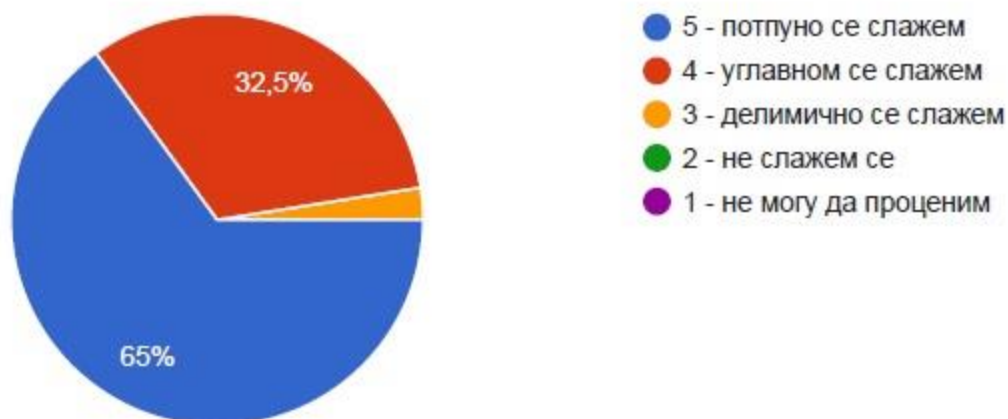
15. Редовно користим стандарде постигнућа у изради писаних провера, тестова

40 одговора



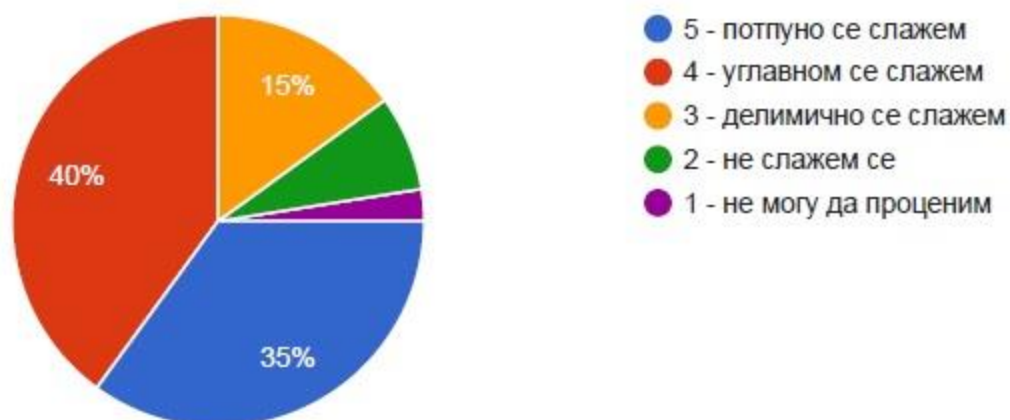
16. У оцењивању користим очекиване исходе учења

40 одговора



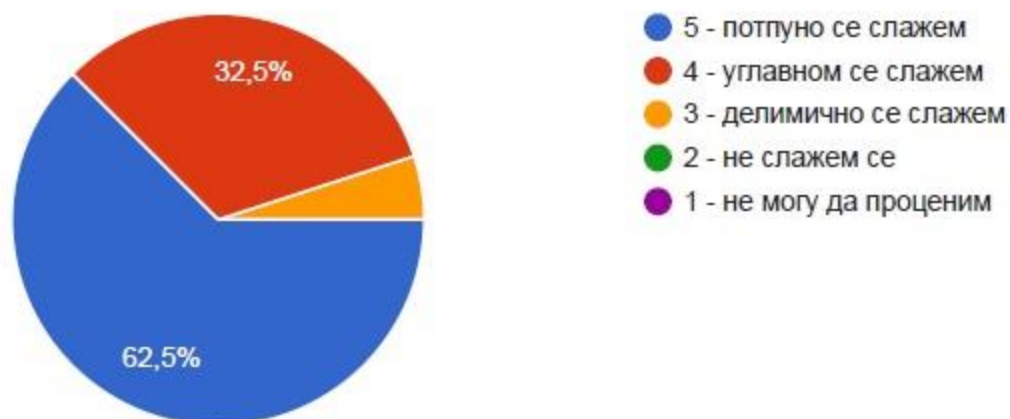
17. Део мојих оперативних планова су и активности које су намењене ученицима са ИОП

40 одговора



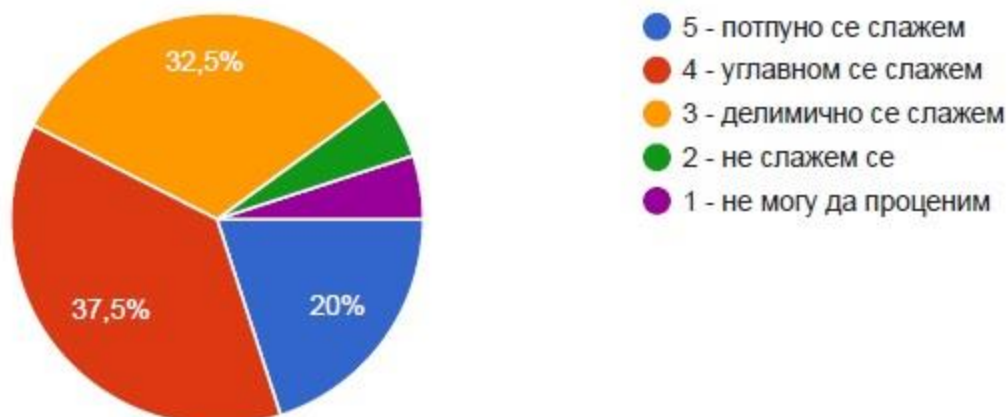
18. Међупредметне и предметне компетенције су део мојих глобалних и оперативних планова

40 одговора



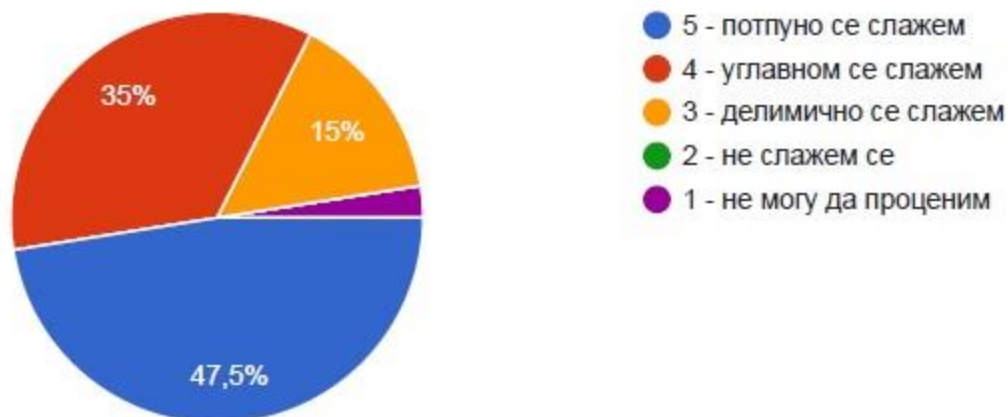
19. У наставним припремама редовно бележим евалуацију након часова

40 одговора



20. Сматрам да се самовредновање у нашој школи остварује кроз квалитетне истраживачке активности

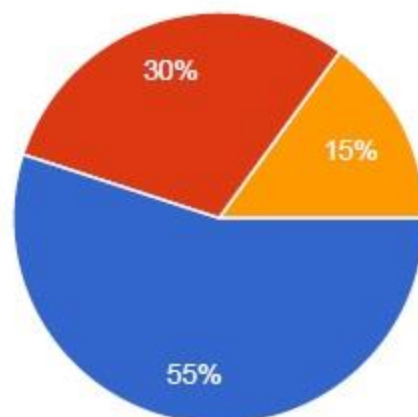
40 одговора





21. Извештај о самовредновању рада школе је важан за рад наставника

40 одговора

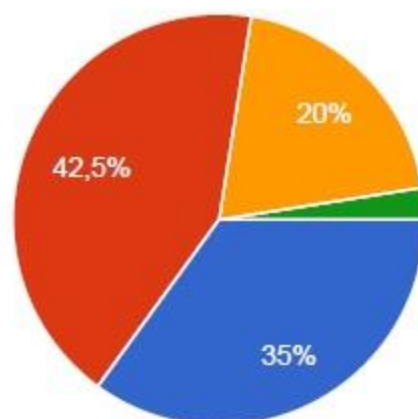


- 5 - потпуно се слажем
- 4 - углавном се слажем
- 3 - делимично се слажем
- 2 - не слажем се
- 1 - не могу да проценим



22. Извештај о спољашњем вредновању користим за планирање личног стручног усавршавања

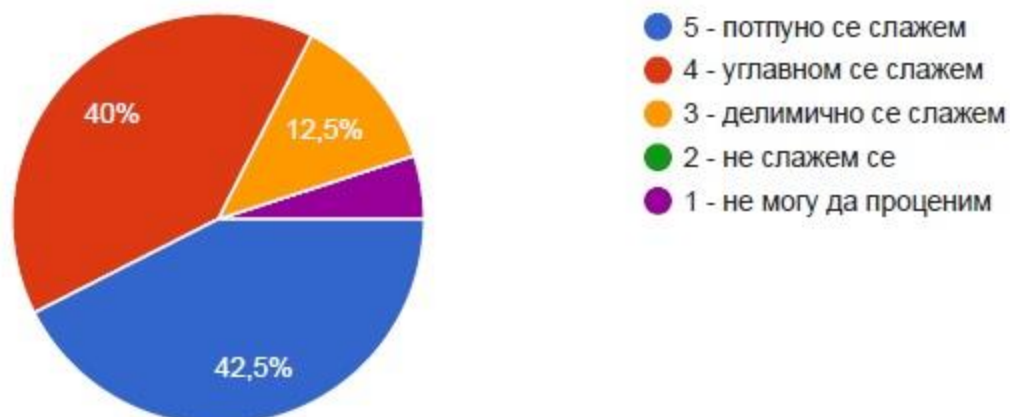
40 одговора



- 5 - потпуно се слажем
- 4 - углавном се слажем
- 3 - делимично се слажем
- 2 - не слажем се
- 1 - не могу да проценим

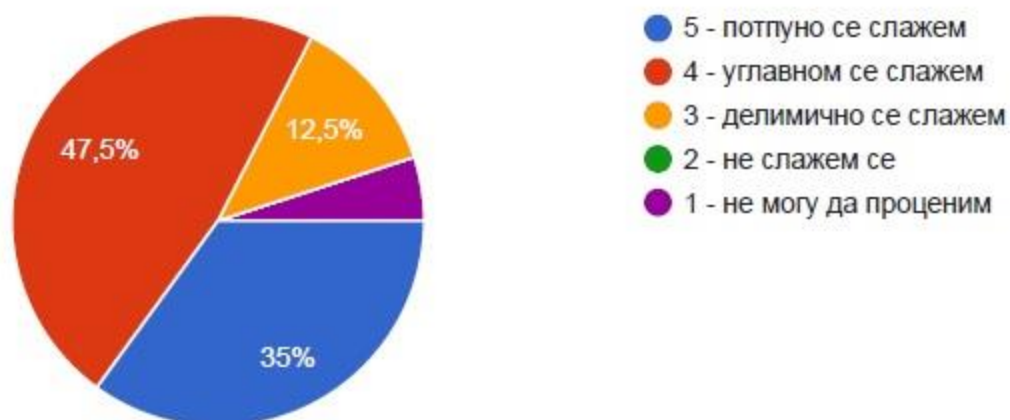
23. Свој рад самовреднујем на основу стандарда и показатеља у области Настава и учење

40 одговора



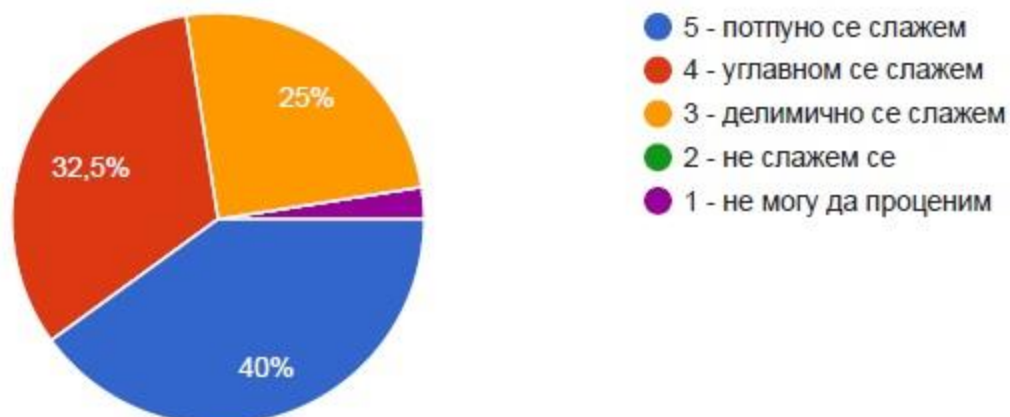
24. Користим различите инструменте за самовредновање рада

40 одговора



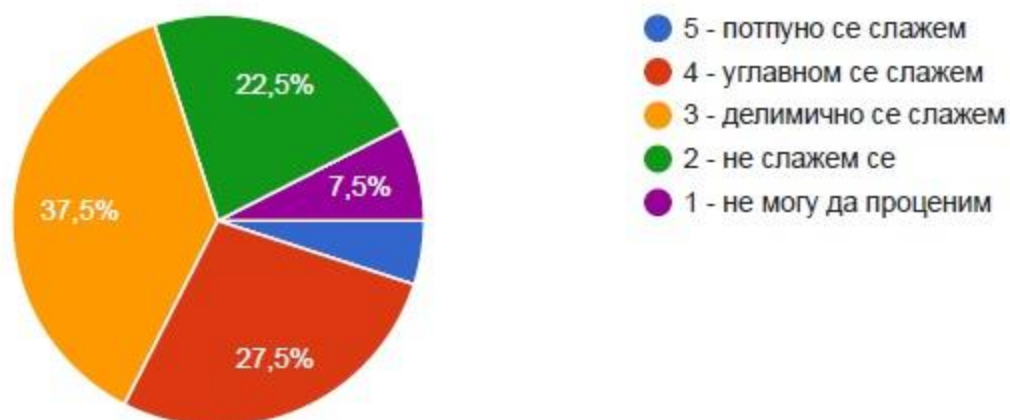
25. Приликом самовредновања наставног рада тражим
мишљење својих колега

40 одговора



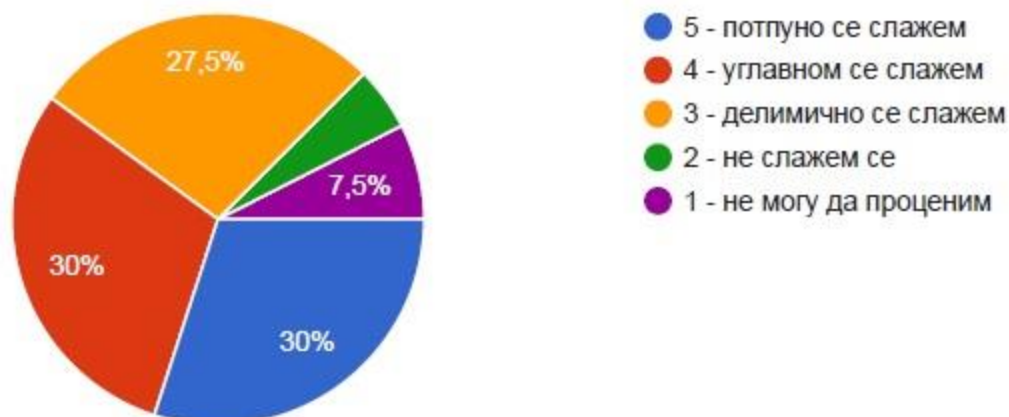
26. У кључним планским документима наше школе доминира
формализам

40 одговора



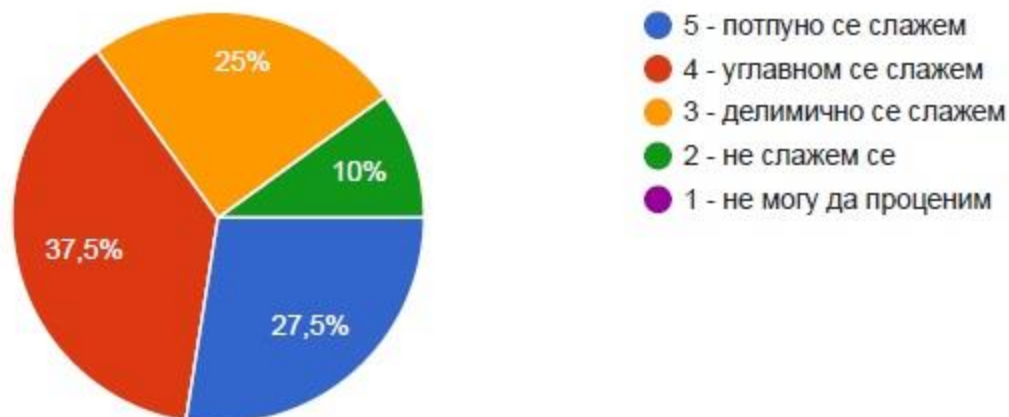
27. Активно учествујем у изради Годишњег извештаја о раду школе

40 одговора



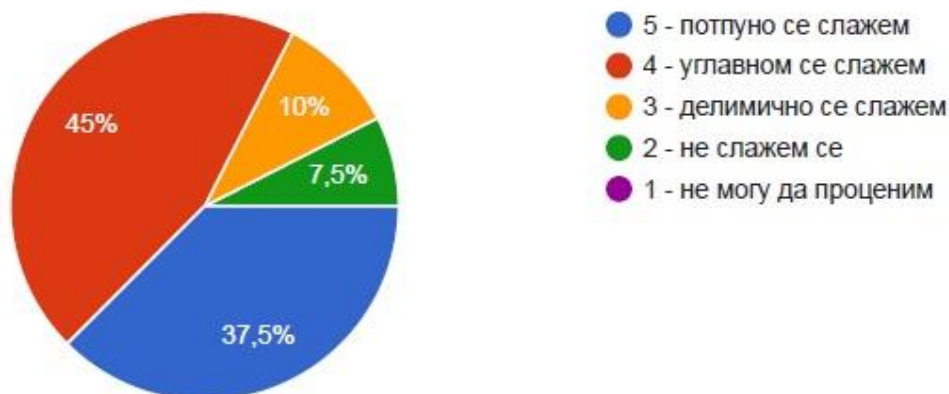
28. Израда кључних школских докумената треба да буде посао директора и стручних сарадника

40 одговора



29. Користим наставне припреме из претходних година, али уз измене и допуне а

40 одговора



30. Овде је простор да напишете додатне напомене/запажања о квалитету кључних докумената школе или предлоге за унапређење прве области квалитета. Хвала!

4 одговора

Боља повезаност свих докумената.

Наставници су у већој мери упознати са садржајем Школског програма, што је и очекивано, обзиром да их састављају, планирају активности и прописане програме прилагођавају специфичностима и потребама одређеног разреда. Школски програм је основа за планирање образовно-васпитног рада највећем броју наставника и већина наставника сматра да Програм представља личну карту школе. Пуна укљученост свих запослених у реализацији развојних циљева огледа се кроз планирање и реализацију Развојног плана школе и то наставници препознају. Неке развојне циљеве наставници би променили, а за то ће свакако имати прилику током израде новог Развојног плана школе. Наставници углавном прилагођавају доступне глобалне и оперативне планове потребама разреда и одељења. Циљеви развојног плана су јасни и конкретни и као такви су препознати од стране наставника, као и визија и мисија школе, који су смерница нашег

професионалног деловања. Већина наставника је активно укључена у планирање рада тела и тимова у школи, било као чланови или као руководиоци. Тимови у школи функционишу углавном тако да свако има неко задужење у оквиру тима, сматра већина наставника. Задужења у тимовима и већима подразумевају и припрему предавања, угледних часова и радионица, а ова задужења реализује већина испитаника. Када су упитању ресурси локалне заједнице, они се користе у планирању рада али не у довољној мери. Већина наставника само делимично или понекад користи ове ресурсе, а пракса показује да то чешће чине учитељи у односу на наставнике (амбијентална настава, посете установама културе, посете образовним установама...). Највећи број наставника не консултује ученике приликом планирања наставе, одређени број то ипак чини (30% испитаника). Планови се коригују, када наставници примете да ученици не показују очекивани напредак. Приликом писаних провера наставници користе стандарде постигнућа, а приликом оцењивања исходе учења – то је стална пракса. У својим плановима, наставници планирају и активности за рад са ученицима који наставу прате уз додатну подршку – иоп1/2, као и активности за рад са даровитим ученицима – иоп3. Обавезан део глобалних и оперативних планова су међупредметне и предметне компетенције. Евалуација се не бележи увек у наставним припремама, половина наставника то ради редовно, док је код друге половине то повремена пракса. Већина наставника сматра да се самовредновање остварује кроз квалитетне истраживачке активности, као и да је извештај о самовредновању важан за рад наставника. Извештаје о спољашњем вредновању наставници у највећој мери користе у планирању личног стручног усавршавања. Наставници вреднују сопствени рад путем стандарда и показатеља за област Настава и учење, а то је и пракса стручних сарадника, приликом посета часовима. Различити инструменти се користе за самовредновање рада, а повратна информација од ученика је најбољи показатељ успешности рада. Наставници, такође, траже и мишљење колега у процесу самовредновања. Формализам у кључним планским документима је ипак заступљен у школи у одређеној мери, сматра половина испитаника. Наставници активно учествују у изради Годишњег извештаја о раду школе, што и јесте реална пракса. Наставници се у већој мери слажу да би израда кључних докумената школе требало да буде посао директора и стручних сарадника, што се мало коси са њиховом активном улогом у изради докумената, као главних носилаца и реализатора о.в. рада. Наставници, уз измене и допуне, користе припреме из претходних година.

Анализа праксе показује следеће: Школски програм је састављен у складу са Законом и садржи прописане садржаје. Школским програмом се обезбеђује остваривање наставних планова и програма и потреба ученика и родитеља, школе и јединице локалне самоуправе и заснован је на реалним потенцијалима школе. Годишњи план рада школе је донет у складу са Школским програмом и Развојним планом.

Сваки наставник има Годишњи и оперативни план рада за свој предмет, сачињен у складу са прописаним планом и програмом и уз сарадњу са осталим члановима разредног већа/стручног већа. Међусобна сарадња, која се огледа у заједничком усклађивању тема и уз потребну корелацију међу предметима, је на солидном нивоу. Такође, заступљенији је и тимски рад, којим се обезбеђује могућност заједничког планирања и усклађеније периодичне провере знања, посебно код учитеља.

Планирање обухвата и корекције настале на основу сталне анализе резултата рада или потребе образовно-васпитне праксе.

Наставници се редовно припремају за наставу водећи рачуна о избору садржаја, метода, облика и средстава за рад. Припремање за час је засновано на уважавању различитости код ученика у погледу њиховог знања, искуства и способности, укључујући и ученике којима је потребна додатна подршка. За припремање наставници користе стручну литературу, интернет и друге изворе, а у последње време и вештачку интелигенцију. Сарадња у смислу размене добрих припрема са колегама је на нивоу оцене до 3. Учионица/кабинет је основно место извођења наставе. У одређеној мери се користе предности извођења наставе на другој локацији (час у летњој учионици, у природи - Арборетуму, у музеју и сл.). У старијим разредима се у већој мери користи и наставни материјал израђен у сарадњи са ученицима, као и продукти друштвено-корисног рада (панои, презентације...).

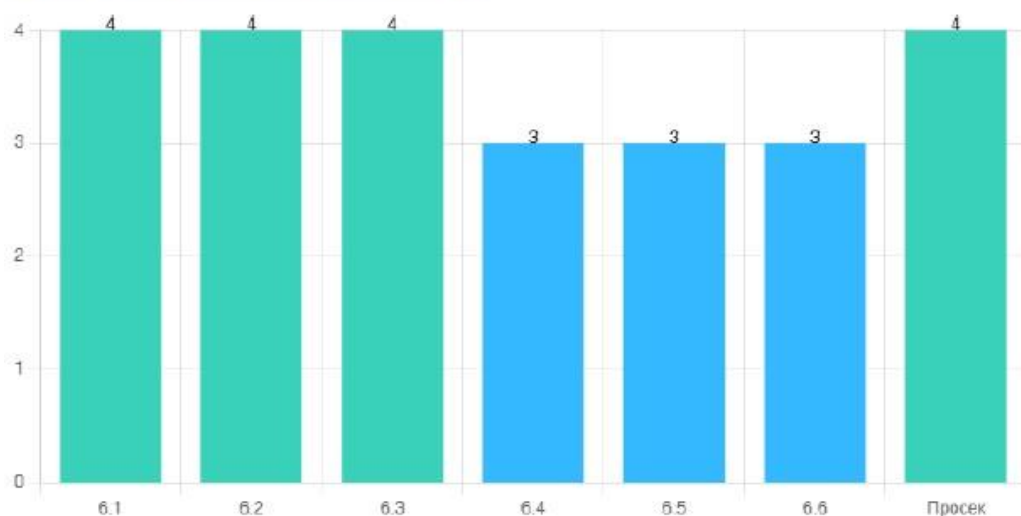
Могућности и предлози за побољшање подручја:

- Садржаји кључних школских докумената треба још боље да одражавају специфичности установе, стање са документима је побољшано али треба стално радити на овом сегменту и „разбијати“ формализам кључних школских докумената.
- Стално пратити и побољшавати повезаност и оперативност свих докумената - оперативније утврђивање времена, места, начина и носиоца остваривања програма
- У оперативним/акционим плановима органа, тела, тимова, стручних сарадника и директора конкретизовати циљеве из развојног плана и школског програма и уважити актуелне потребе школе
- Планови органа, тела и тимова треба да јасно одсликавају процесе рада и пројектују промене на свим нивоима деловања
- Користити предности извођења наставе на различитим местима а све у функцији остваривања циљева и задатака и планирати извођење наставе „ван учионице“.
- Добре припреме обавезно размењивати са колегама – правити базу угледних часова/припрема
- Планирати коришћење наставних средстава
- Израђивати наставне материјале потребне за час у сарадњи са ученицима

VI ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА – ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА ШКОЛЕ, УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ И МАТЕРИЈАЛНИМ РЕСУРСИМА

Пракса за подручје вредновања ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА ШКОЛЕ, УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ И МАТЕРИЈАЛНИМ РЕСУРСИМА одговара нивоу 4 - просечна оцена 3,57 (на основу анализе документације, вредновано кроз апликацију АС Школа, анкетирањем чланова Школског одбора и наставника путем Гугл упитника).

Просечна оцена по стандардима



Легенда:

■ Стандард није остварен
■ Стандард остварен у већој мери

■ Стандард остварен у мањој мери
■ У потпуности остварен стандард

Просечна оцена по показатељима:

Оцене по показатељима

Стандард: 6.1. Руковођење директора је у функцији унапређивање рада школе.

ПРОЦЕНА	ПОКАЗАТЕЉ
3	6.1.1. Постоји јасна организациона структура са дефинисаним процедурама и носиоцима одговорности.
3	6.1.2. Формирана су стручна тела и тимови у складу са потребама школа и компетенцијама запослених.
4	6.1.3. Директор прати делотворност рада стручних тимова и доприноси квалитету њиховог рада.
4	6.1.4. Директор обезбеђује услове да запослени, ученички парламент и савет родитеља активно учествују у доношењу одлука у циљу унапређења рада школе.
4	6.1.5. Директор користи различите механизме за мотивисање запослених.
4	ПРОСЕЧНА ОЦЕНА: 6.1. Руковођење директора је у функцији унапређивање рада школе.

Стандард: 6.2. У школи функционише систем за праћење и вредновање квалитета рада.

ПРОЦЕНА	ПОКАЗАТЕЉ
4	6.2.1. Директор редовно остварује инструктивни увид и надзор у образовно-васпитни рад.
4	6.2.2. Стручни сарадници и наставници у звању прате и вреднују образовно-васпитни рад и предлажу мере за побољшање квалитета рада.
4	6.2.3. Тим за самовредновање остварује самовредновање рада школе у функцији унапређивања квалитета.
3	6.2.4. У школи се користе подаци из јединственог информационог система просвете за вредновање и унапређивање рада школе.
3	6.2.5. Директор ствара услове за континуирано праћење и вредновање дигиталне зрелости школе.
4	6.2.6. Директор предузима мере за унапређење образовно-васпитног рада на основу резултата праћења и вредновања.
4	ПРОСЕЧНА ОЦЕНА: 6.2. У школи функционише систем за праћење и вредновање квалитета рада.

Стандард: 6.3. Liderско деловање директора омогућава развој школе.

ПРОЦЕНА	ПОКАЗАТЕЉ
4	6.3.1. Директор својом посвећеношћу послу и понашањем даје пример другима.
4	6.3.2. Директор показује отвореност за промене и подстиче иновације.
4	6.3.3. Директор промовише вредности учења и развија школу као заједницу целоживотног учења.
4	6.3.4. Директор планира лични професионални развој на основу резултата спољашњег вредновања и самовредновања свог рада.
4	ПРОСЕЧНА ОЦЕНА: 6.3. Liderско деловање директора омогућава развој школе.

Стандард: 6.4. Људски ресурси су у функцији квалитета рада школе.

ПРОЦЕНА	ПОКАЗАТЕЉ
4	6.4.1. Директор подстиче професионални развој запослених и обезбеђује услове за његово остваривање у складу са могућностима школе.
3	6.4.2. Запослени на основу резултата спољашњег вредновања и самовредновања планирају и унапређују професионално деловање.
3	6.4.3. Наставници, наставници са звањем и стручне службе сарадњом унутар школе и умрежавањем између школа вреднују и унапређују наставу и учење.
3	6.4.4. Запослени примењују новостечена знања из области у којима су се усавршавали.
3	ПРОСЕЧНА ОЦЕНА: 6.4. Људски ресурси су у функцији квалитета рада школе.

Стандард: 6.5. Материјално-технички ресурси користе се функционално.

ПРОЦЕНА	ПОКАЗАТЕЉ
3	6.5.1. Директор обезбеђује оптимално коришћење материјално-техничких ресурса.
3	6.5.2. Наставници континуирано користе наставна средства у циљу побољшања квалитета наставе.
4	6.5.3. Материјално-технички ресурси ван школе (културне и научне институције, историјски локалитети, научне институције, привредне и друге организације и сл.) користе се у функцији наставе и учења.
3	ПРОСЕЧНА ОЦЕНА: 6.5. Материјално-технички ресурси користе се функционално.

Стандард: 6.6. Школа подржава иницијативу и развија предузетнички дух.

ПРОЦЕНА	ПОКАЗАТЕЉ
4	6.6.1. Директор развија сарадњу и мрежу са другим установама, привредним и непривредним организацијама и локалном заједницом у циљу развијања предузетничких компетенција ученика.
3	6.6.2. У школи се подржава реализација пројеката којима се развијају опште и међупредметне компетенције.
4	6.6.3. Школа кроз школске пројекте развија предузимљивост, оријентацију ка предузетништву и предузетничке компетенције ученика и наставника.
4	6.6.4. Школа укључује ученике и родитеље у конкретне активности у кључним областима квалитета.
2	6.6.5. Директор развија међународну сарадњу и пројекте усмерене на развој кључних компетенција за целоживотно учење ученика и наставника.
3	ПРОСЕЧНА ОЦЕНА: 6.6. Школа подржава иницијативу и развија предузетнички дух.

Запажања у току процеса самовредновања кроз апликацију:

6.1.1.

Промислити о ефикаснијем распореду дежурства, посебно у критичним деловима зграде (нпр. последњи спрат и проблем недостатка људства)

6.1.5.

Тренутна пракса - додатни дани за годишњи одмор као награда за ангажовање и успех на такмичењима.

6.2.1.

Инструктивни увид и надзор се реализује индивидуално од стране директора и тимски са стручним сарадницима.

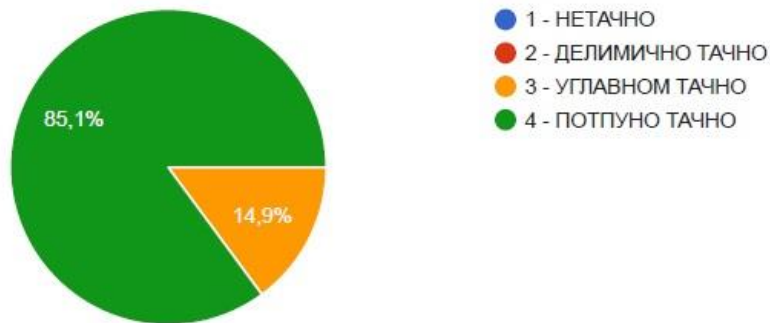
6.6.2. / 6.6.3.

Реализација пројеката и кроз Обогаћен једносменски рад – радионицу Ја домаћин/домаћица; као и преко активности Ученичког парламента.

VI ОБЛАСТ КВАЛИТЕТА – ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА ШКОЛЕ, УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ И МАТЕРИЈАЛНИМ РЕСУРСИМА - вреднована је и путем Гугл упитника за наставнике, 25.2.2026. год., (укупно 47 наставника) и путем анкете за чланове Школског одбора (који су област оценили оценом 4), 13.2.2026. године. Следи приказ резултата:

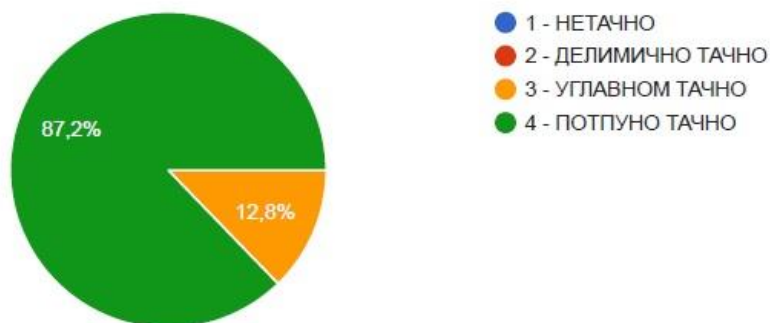
1. У школи постоји јасна организациона структура са дефинисаним процедурама и носиоцима одговорности

47 одговора



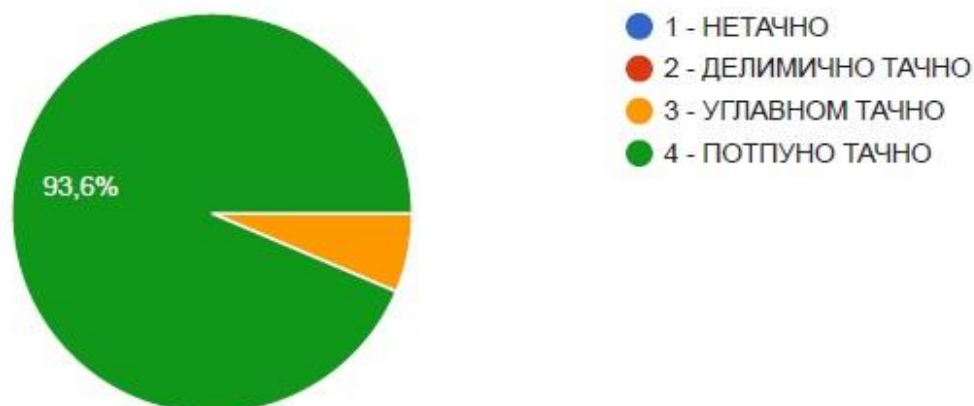
2. Формирана су стручна тела и тимови у складу са потребама школе и компетенцијама запослених

47 одговора



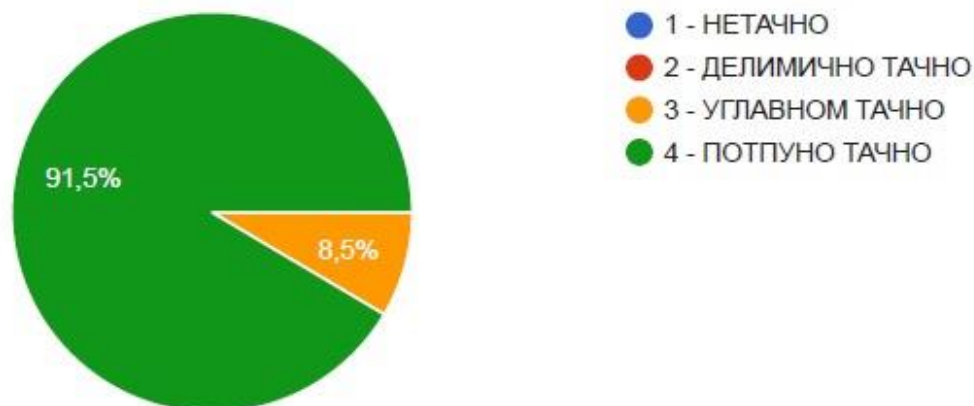
3. Директор прати делотворност рада стручних тимова и доприноси квалитету њиховог рада

47 одговора



4. Директор обезбеђује услове да запослени, ученички парламент и савет родитеља активно учествују у доношењу одлука у циљу унапређења рада школе

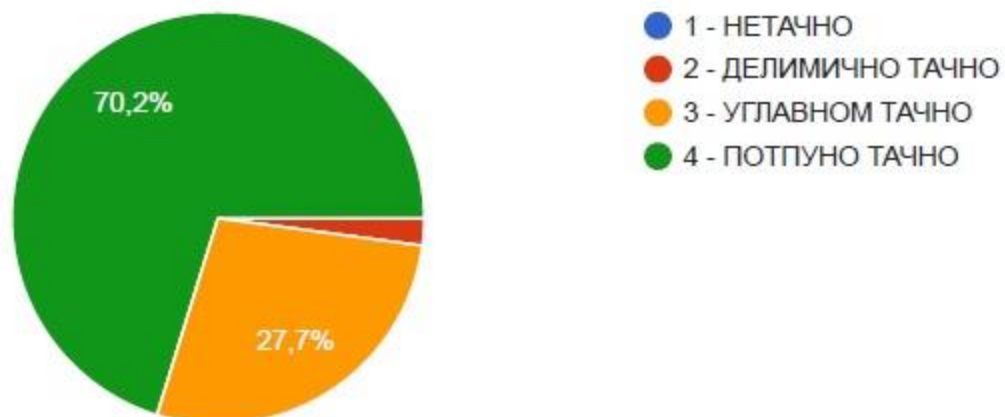
47 одговора





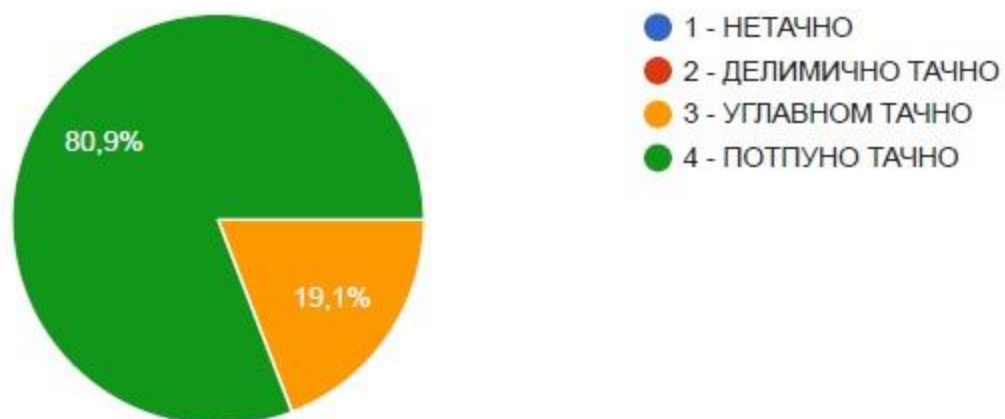
5. Директор користи различите механизме за мотивисање запослених

47 одговора



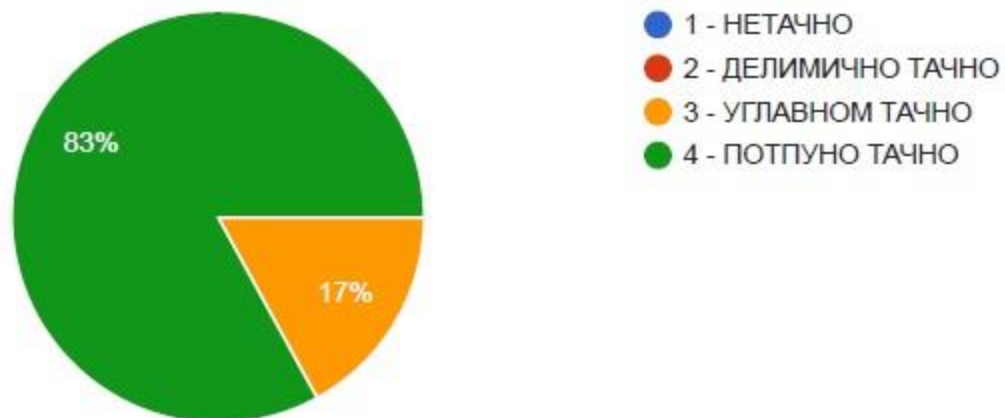
6. Директор редовно остварује инструктивни увид и надзор у образовно-васпитни рад

47 одговора



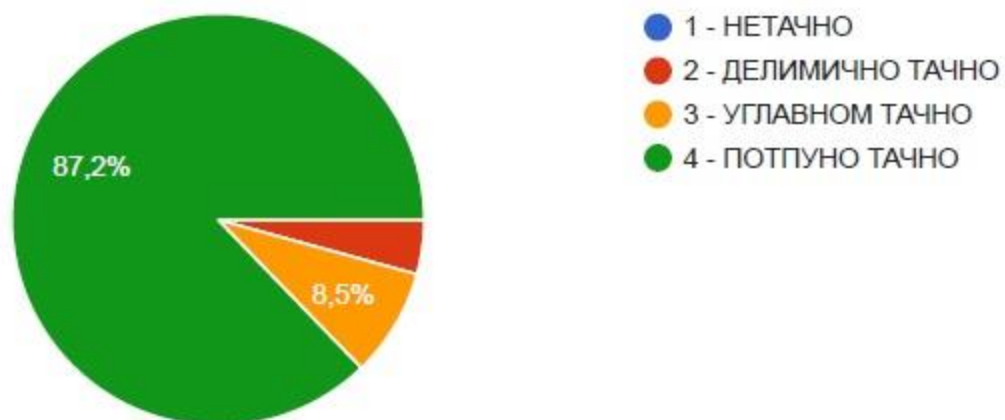
7. Стручни сарадници и наставници у звању прате и вреднују образовно-васпитни рад и предлажу мере за побољшање квалитета рада

47 одговора



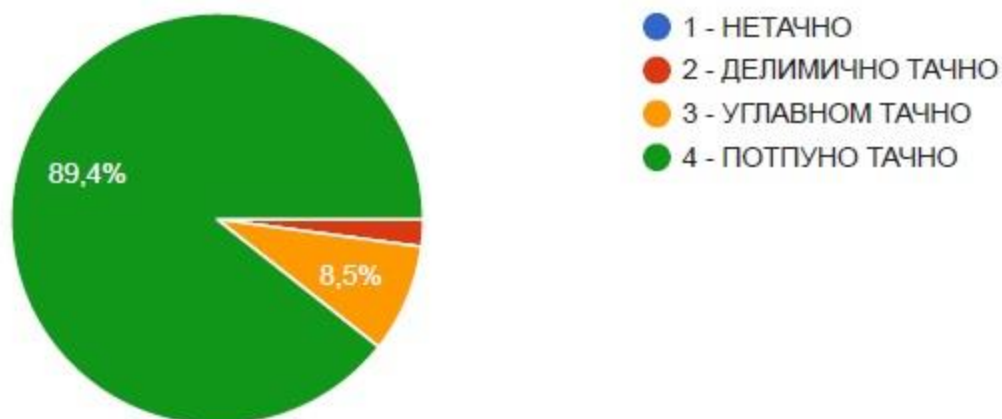
8. Тим за самовредновање остварује самовредновање рада школе у функцији унапређивања квалитета

47 одговора



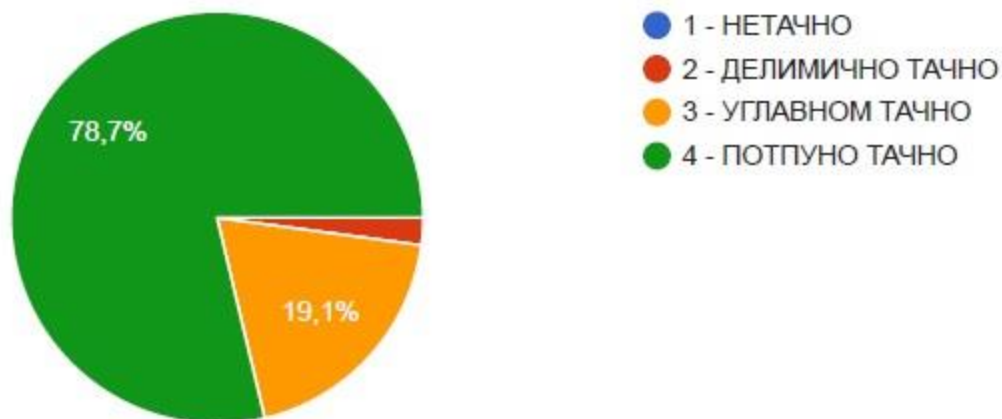
9. У школи се користе подаци из јединственог информационог система просвете за вредновање и унапређивање рада школе

47 одговора



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

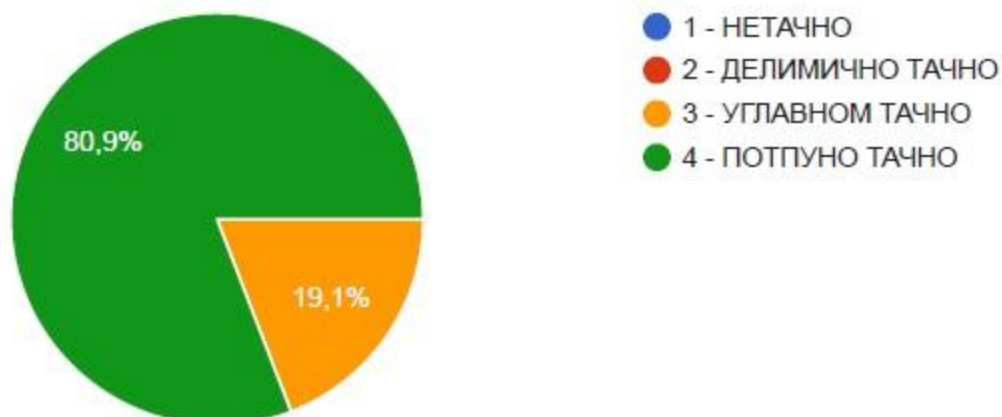
47 одговора





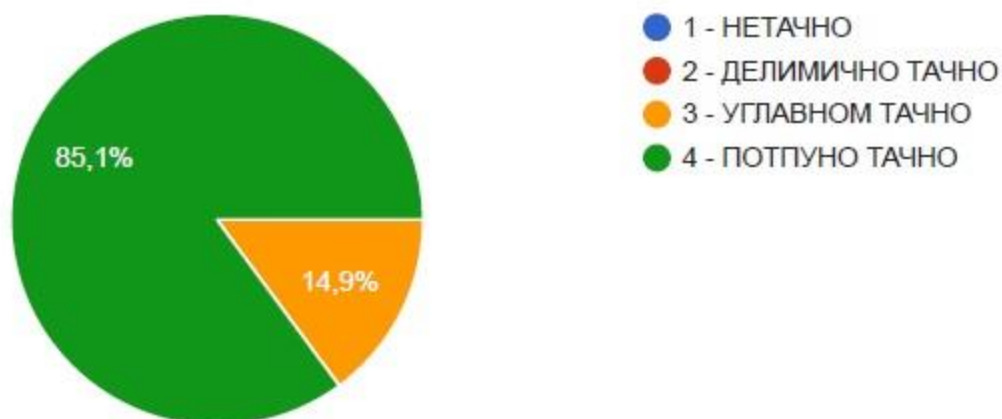
11. Директор предузима мере за унапређење образовно-васпитног рада на основу резултата праћења и вредновања

47 одговора



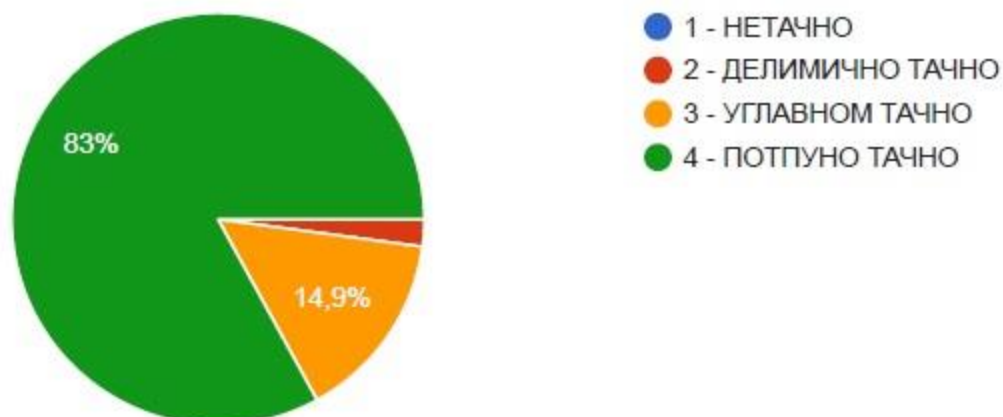
12. Директор својом посвећеношћу послу и понашањем даје пример другима

47 одговора



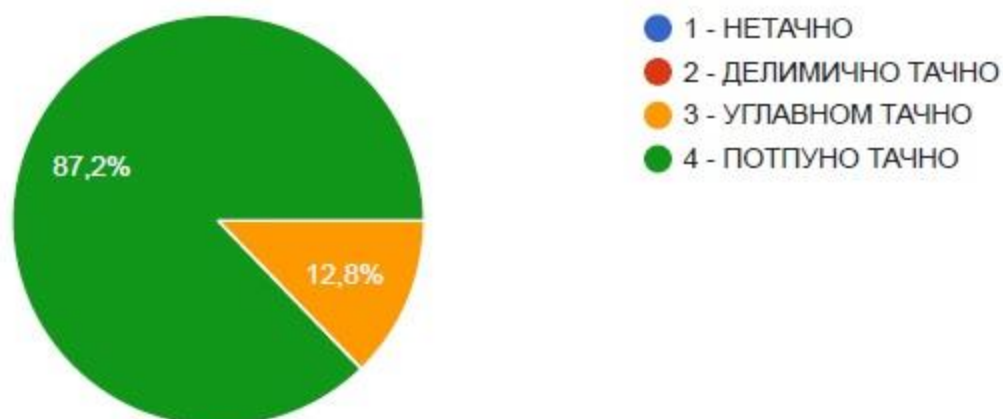
13. Директор показује отвореност за промене и подстиче иновације

47 одговора



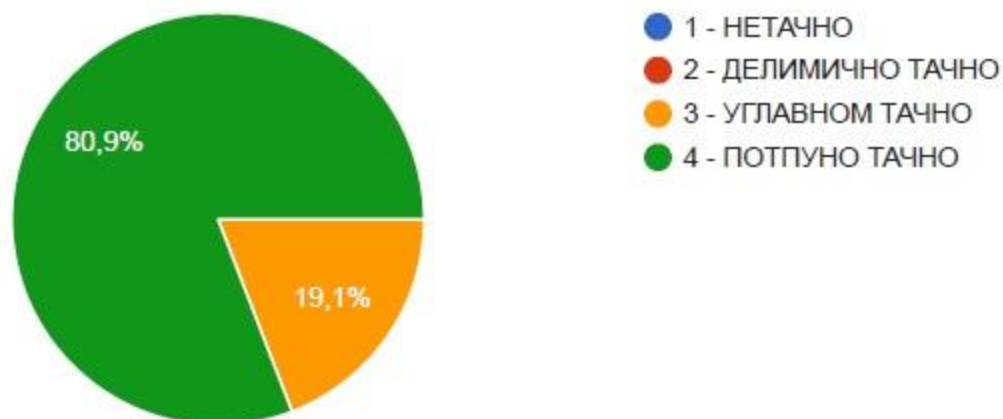
14. Директор промовише вредности учења и развија школу као заједницу целоживотног учења

47 одговора



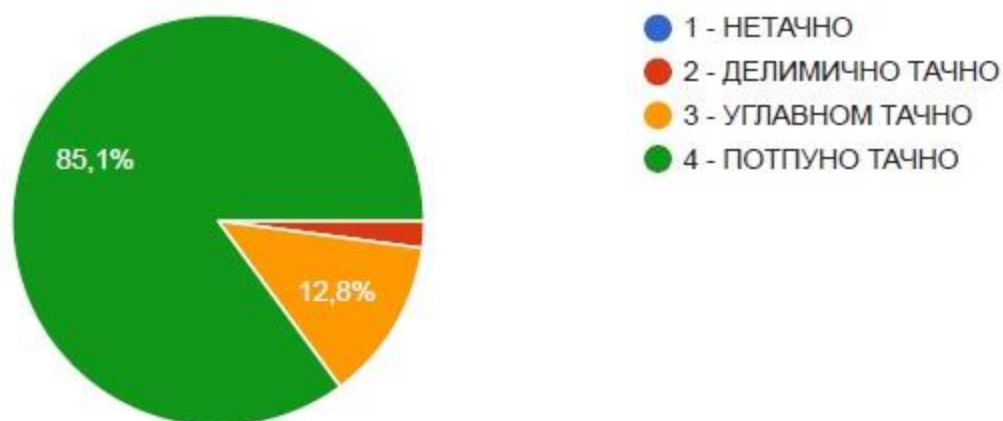
15. Директор планира лични професионални развој на основу резултата спољашњег вредновања и самовредновања свог рада

47 одговора



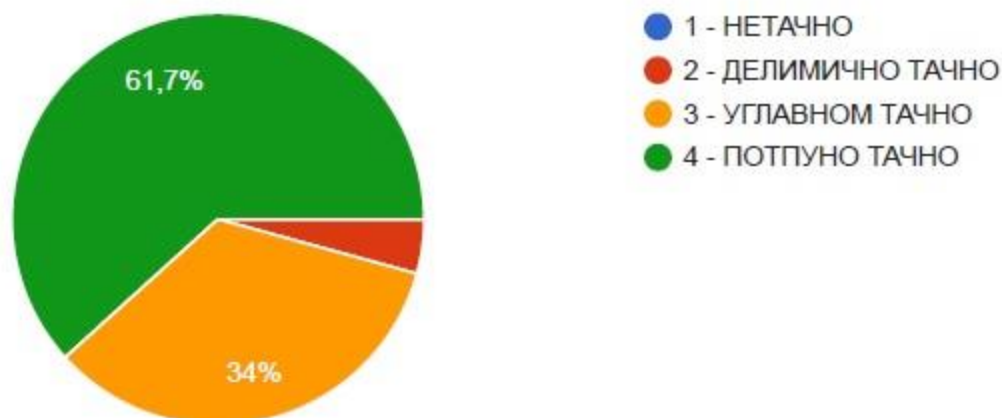
16. Директор подстиче професионални развој запослених и обезбеђује услове за његово остваривање у складу са могућностима школе

47 одговора



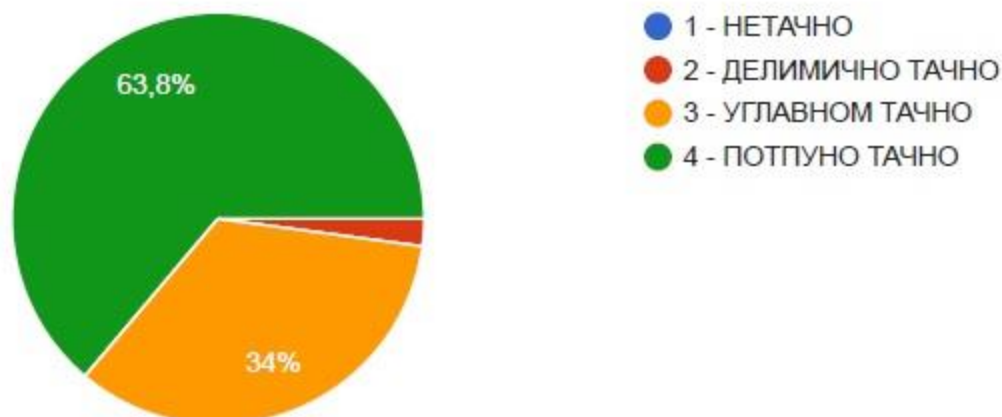
17. Запослени на основу резултата спољашњег вредновања и самовредновања планирају и унапређују професионално деловање

47 одговора



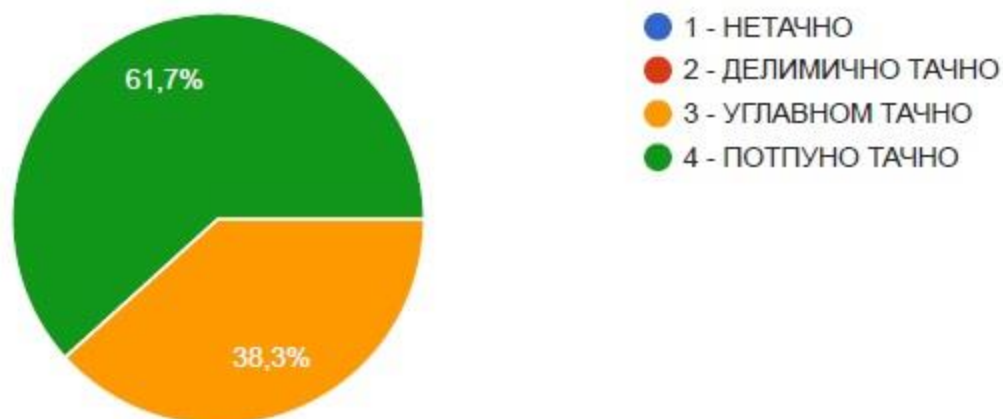
18. Наставници, наставници са звањем и стручна служба сарадњом унутар школе и умрежавањем између школа вреднују и унапређују наставу и учење

47 одговора



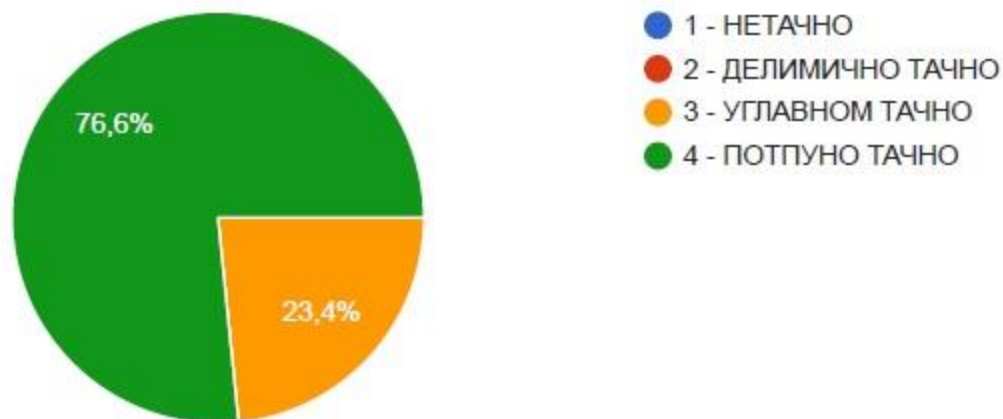
19. Запослени примењују новостечена знања из области у којима су се усавршавали

47 одговора



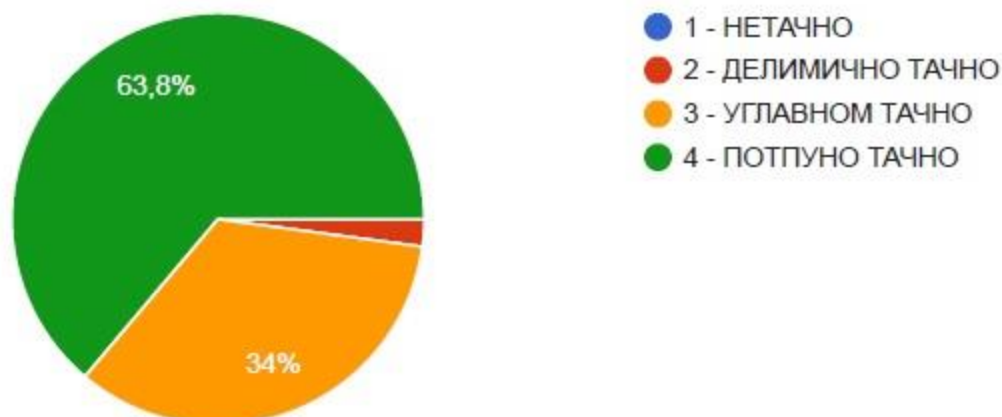
20. Директор обезбеђује оптимално коришћење материјално-техничких ресурса

47 одговора



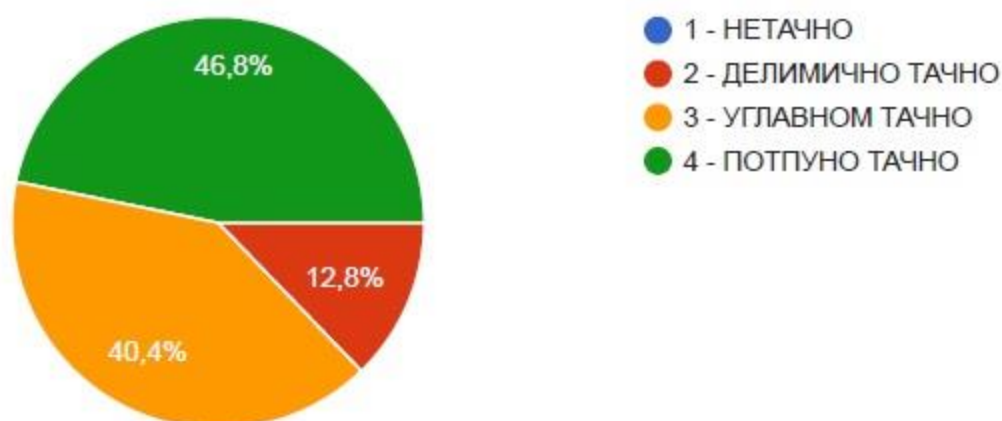
21. Наставници континуирано користе наставна средстав у циљу побољшања квалитета наставе

47 одговора



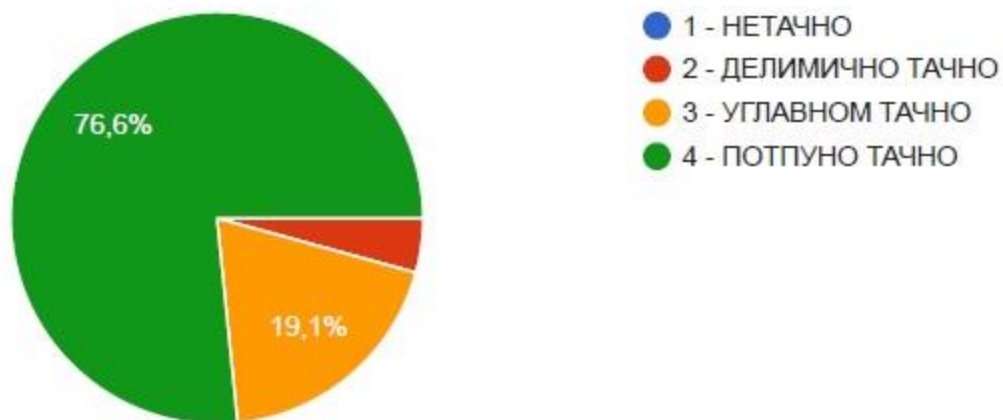
22. Материјално-технички ресурси ван школе користе се у функцији наставе и учења (културне и научне институције, историјски локалитети...)

47 одговора



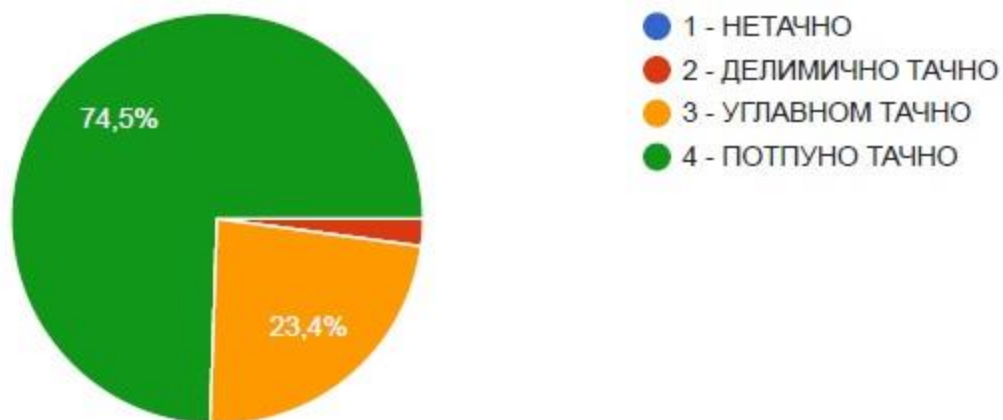
23. Директор развија сарадњу и мрежу са другим установама, привредним и непривредним организацијама и локалном заједницом у циљу развијања предузетничких компетенција ученика

47 одговора



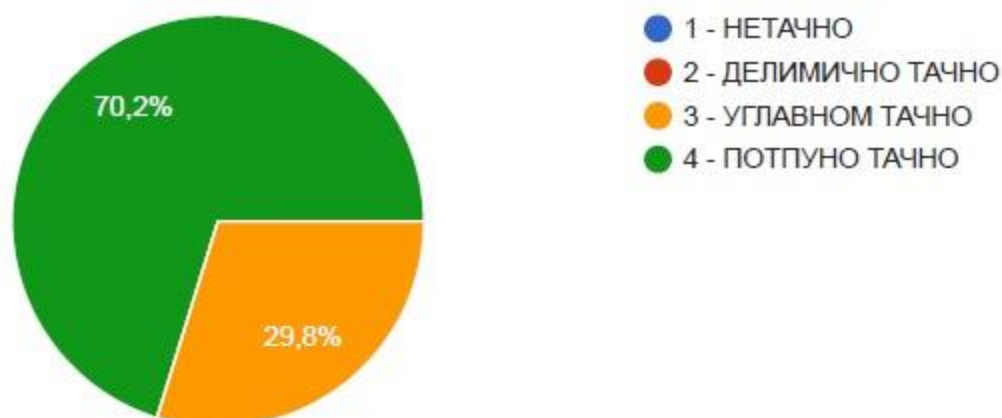
24. У школи се подржава реализација пројеката којима се развијају опште и међупредметне компетенције

47 одговора



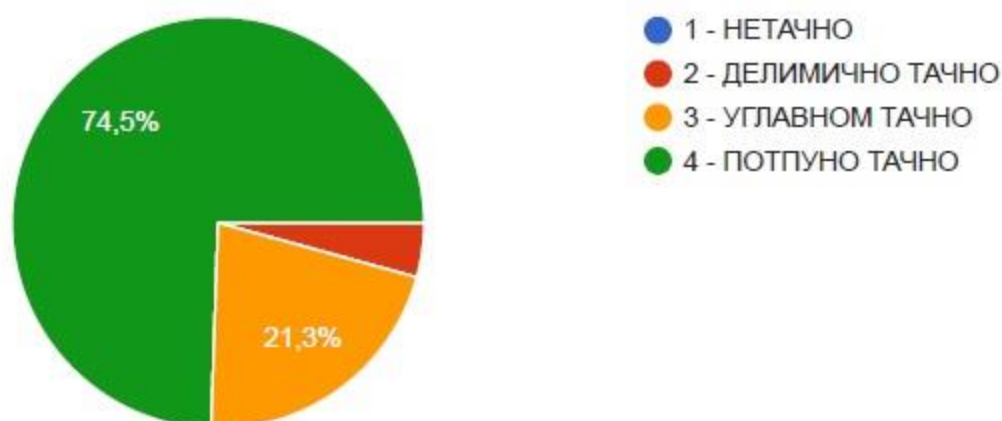
25. Школа кроз школске пројекте развија предузимљивост, оријентацију ка предузетништву и предузетничке компетенције ученика и наставника

47 одговора



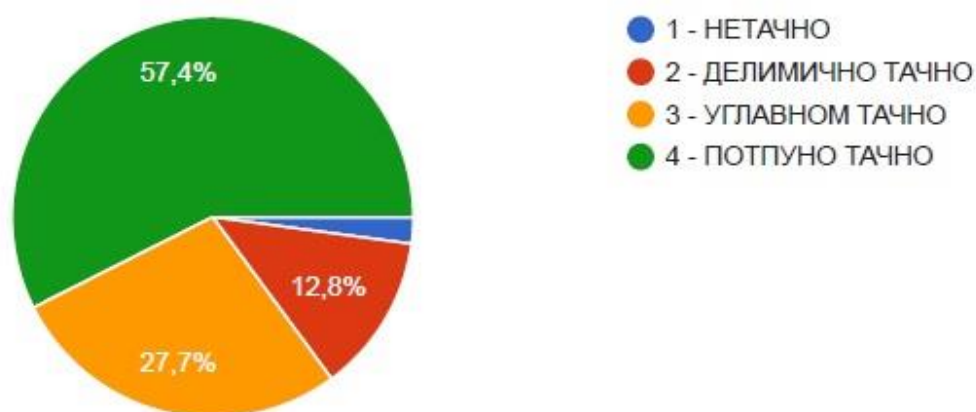
26. Школа укључује ученике и родитеље у конкретне активности у кључним областима квалитета

47 одговора



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

47 одговора



28. Уколико имате предлог како да унапредимо област коју вреднујемо - Организација рада школе, управљање људским и материјалним ресурсима, молимо вас да то поделите са нама. Хвала!

4 одговора

X

Унапредити тимски рад, проценити и ваннаставне активности ученика и наставника.

све се ради динамиком која је омогућена датим околностима на максималном нивоу

Испитаници у највећој мери сматрају да у школи постоји јасна организациона структура са дефинисаним процедурама и носиоцима одговорности, што показују и кључна школска документа. Стручна тела и тимови у школи су формирани у складу са потребама школе и компетенцијама запослених. Скоро сви испитаници сматрају да директор прати делотворност рада стручних тимова и доприноси квалитету њиховог рада. Испитаници сматрају да директор обезбеђује услове да запослени, Ученички парламент и Савет родитеља активно учествују у доношењу одлука у циљу унапређења рада школе. У постојећим оквирима, директор школе користи различите механизме за мотивисање запослених, сматра већина испитаника (нпр. у школи је донет Правилник о награђивању запослених данима годишњег одмора за успехе на такмичењима). Директор редовно остварује инструктивни увид у о. в. рад, као и стручни сарадници и наставници у звању, који прате и вреднују о. в. рад и предлажу мере за побољшање квалитета рада. Тим за самовредновање остварује своје активности у функцији унапређивања квалитета рада, сматра већина испитаника. Испитаници сматрају да се подаци из ЈИСП-а користе за вредновање и унапређивање рада школе, пракса показује да је то делимично тачно. Директор ствара услове за континуирано праћење и вредновање дигиталне зрелости школе, као и мере за унапређење о. в. Рада, а на основу резултата праћења и вредновања. Испитаници сматрају да директор својом посвећеношћу послу и понашањем даје пример другима, показује отвореност за промене и подстиче иновације, промовише вредности учења и развија школу као заједницу целоживотног учења. Директор школе планира лични професионални развој на основу резултата спољашњег вредновања и самовредновања сопственог рада, што је и обавеза сваког запосленог. Скоро сви испитаници сматрају да директор подстиче професионални развој запослених и обезбеђује услове за то, према могућностима школе. Највећи број испитаника планира и унапређује професионално деловање на основу резултата спољашњег вредновања и самовредновања. Практика школе је да наставници у сарадњи са наставницима у звању и са стручним сарадницима вреднују и унапређују област Настава и учење, заједничком сарадњом, па и сарадњом између школа. Знања стечена на семинарима се примењују у пракси, сматрају испитаници. Директор у највећој мери обезбеђује оптимално коришћење материјално-техничких ресурса у школи, а наставници континуирано користе наставна средства у циљу побољшања квалитета наставе. Коришћење материјално-техничких ресурса ван школе, у функцији наставе и учења, постоји као пракса али недовољно, 50% испитаника сматра да је то стална или делимична пракса али ситуација „на терену“ показује да је то чешћа пракса код учитеља, него код наставника. Директор у потпуности развија сарадњу и мрежу са другим установама, привредним и непривредним организацијама и локалном заједницом у циљу развијања предузетничких компетенција ученика, а рекли бисмо и у циљу побољшања материјално-техничких услова у школи, унапређивања професионалних компетенција запослених (предавања, семинари...) и уопште унапређења квалитета рада школе. У школи се у потпуности подржава реализација пројеката којима се развијају опште и међупредметне компетенције, а ту посебно издвајамо активности и пројекте Ученичког парламента, Тима за међупредметне компетенције и предузетништво, као и активности кроз радионице ОЈР. Школа кроз школске пројекте развија предузимљивост, оријентацију ка предузетништву и предузетничке компетенције ученика и наставника, сматрају испитаници, а и пракса то показује. Такође, пракса је и

укључивање ученика и родитеља у конкретне о. в. активности, с тим што се наглашава потреба за већом иницијативом и укљученошћу родитеља, било преко Савета родитеља или на неки други начин. Развијање међународне сарадње јесте пракса школе (сарадња са школом из Швајцарске, сарадња са школама из окружења кроз активности руководиоца Тима за квалитет, сарадња са Церном кроз активности и пројекте наставника физике) али истичемо потребу још веће и шире међународне сарадње и укључивање у стране пројекте.

Могућности и предлози за побољшање подручја:

- Реализација нових пројеката кроз активности Ученичког парламента и умрежавање парламента и одређених школских тимова у циљу планирања и реализације пројеката
- Већа искоришћеност постојећих наставних средстава
- Набавка нових наставних средстава на основу исказаних потреба
- Нове обуке у области примене вештачке интелигенције у настави и ваннаставним активностима и примена у пракси
- Реализација нових и разноврсних школских пројеката којима се развијају предузетништво, опште и међупредметне компетенције
- Учествовање у пројектима локалне средине и конкурисање за пројекте на локалу
- Конкурисање за пројекте, грантове и донације на ширем нивоу (у земљи и иностранству) и већа искоришћеност могућности које пружају
- Иновирање образовно-васпитног рада применом знања са семинара
- Разматрање могућности за нове међународне сарадње

Руководилац Тима за самовредновање, Весна Јаковљевић