

ИЗВЕШТАЈ О ВРЕДНОВАЊУ И САМОВРЕДНОВАЊУ РАДА ШКОЛЕ ЗА ШКОЛСКУ 2017/2018.

Тим и кључна област

На основу Упутства о процесу вредновања и самовредновања у првом полугодишту школске 2017/2018. године оформљен је школски тим за самовредновање и вредновање рада школе који сачињавају:

- Помоћник директора школе – дефектолог Валентина Радуловић
- Стручни сарадник – психолог Јованка Јелић
- Управник дома – дефектолог Јелена Јовановић
- Наставник – професор музике Сузана Марић
- Наставник – дефектолог Марија Лукић
- Васпитач – дефектолог Бранкица Младеновић
- Родитељ ученика ОР разреда средње школе – Биљана Брековић
- Представник ученика – Иван Давидовић

У претходној школској години школски тим за вредновање и самовредновање рада школе бавио се проценом квалитета у области Наставе и учења, а за ову школску годину на реду је кључна област Руковођења, организација и обезбеђивање квалитета.

Фазе самовредновања

Самовредновање и вредновање рада школе у области руковођења, организације и обезбеђивање квалитета трајало је од октобра 2017. до јуна 2018. Године по тимски разрађеном плану и укључивало је следеће кораке:

- Одређени су извори података за самовредновање и вредновање рада школе у области руковођења, организације и обезбеђивање квалитета:
 - План стручног усавршавања руководећег кадра и извештај о реализацији;
 - Евиденција реализованих активности руководећег кадра;
 - Годишњи програм рада школе (подела часова, радне листе запослених);
 - План праћења реализације Годишњег плана рада школе;
 - Школски програм;
 - Евиденција праћења реализације Годишњег програма рада школе и Школског програма;

- Школски развојни план;
 - Извештај о реализацији школског Развојног плана;
 - Годишњи извештај рада школе;
 - Извештај о спроведеном самовредновању;
 - Акциони планови;
 - Извештаји о пословању и реализацији излета;
 - Записници, белешке;
 - Опсервација одговарајућих активности у школи (Савет родитеља, Школски одбор, стручни активи, радни састанци, одељенска већа, наставничка већа);
 - Упитници за запослене у школи и чланове Школског одбора;
 - Разговори са запосленима у вези са одговарајућим показатељима ове области вредновања.
- Дефинисан је узорак запослених (30%) за испитивање упитницима и за вођење одговарајућих разговора.
 - Направљен је оперативни план реализације процеса самовредновања и вредновања који укључује план активности и поделу задатака међу члановима тима за самовредновање као и временску артикулацију активности.
 - Обављена је анализа предвиђене документације, извршено је испитивање запослених одговарајућим упитницима и обављени су одговарајући разговори са запосленима у школи.
 - Одржавани су састанци тима за самовредновање ради стицања увида у ток реализације планираних активности и размена релевантних искустава и мишљења у вези са процесом самовредновања у области Руковођење, организација и обезбеђивање квалитета.
 - Извршена је дескриптивна анализа прикупљених података, изведени су закључци и процене и дати предлози за даље унапређивање у области Руковођења, организације и обезбеђивање квалитета.
 - Тим за самовредновање је саставио извештај о самовредновању и вредновању рада школе за школску 2017/2018. годину.

Резултати самовредновања и вредновања у области Руковођења, организације и обезбеђивање квалитета

Увидом у одговарајућу документацију и анализом одговора запослених чланова Школског одбора, упитницима из Приручника за самовредновање и вредновање рада школе, као и кроз одговарајуће разговоре са запосленима дошли смо до следећих резултата:

Руковођење

У овом подручју вредновања сагледавали смо следеће показатеље: професионалне компетенције и способност руковођења.

Сагледавањем наведених показатеља Тим за самовредновање и вредновање рада школе дошао је до закључка да руководиоцац – директор школе поседује одговарајућа професионална знања и организационе способности. Редовно се усавршава у области организације и руковођења. По мишљењу запослених и чланова Школског одбора, директор својим радом и понашањем служи за пример запосленима у школи и доприноси афирмацији и угледу школе. Спреман је да преузме одговорност у доношењу одлука, а од запослених захтева одговорност и дисциплину.

Запослени сматрају да их директор мотивише за професионалан однос према раду, стручно усмерава и усклађује и усмерава рад стручних органа школе.

Такође тврде да директор промовише, подстиче и организује тимски рад, развија поверење, уважава различита мишљења и обезбеђује добру комуникацију а конфликтне ситуације успешно превазилази.

Запослени се слажу у процени да их директор правовремено информише и поставља јасне, прецизне захтеве који доприносе ефективности рада школе.

Мишљење запослених је да директор континуирано сарађује са родитељима ученика и ствара услове за учешће ученика у одлучивању о организацији и животу школе у складу са њиховим могућностима.

Запослени и чланови Школског одбора сматрају да директор обезбеђује добру сарадњу са другим школама и организацијама, као и маркетинг школе. Чланови Школског одбора тврде да им директор редовно подноси извештаје о свом раду и активностима које се одвијају у школи. По њиховом мишљењу директор планира и организује остваривање програма образовања и васпитања, стара се о обезбеђивању квалитета и унапређивање образовно-васпитног рада, као и о остваривању Развојног плана школе. Они сматрају да директор школе континуирано организује педагошко-инструктивни увид и предузима мере за унапређивање рада наставника и стручних сарадника. Такође предузима мере ради извршавања налога просветних инспектора и просветног саветника, као и мере у случају недоличних понашања запослених и његовог негативног утицаја на ученике.

По мишљењу чланова Школског одбора, директор школе у потпуности обезбеђује услове за сарадњу са родитељима и уважава иницијативу Савета родитеља, као што се и стара о благовременом обавештавању запослених стручних органа и органа управљања о свим питањима од интереса за рад школе.

Организација рада школе

У овом подручју вредновали смо поделу обавеза и задужења, као и организовање и координисање рада у школи.

Увидом у одговарајућу документацију и континуираном опсервацијом наведених показатеља организације рада школе, као и на основу разговора са родитељима, чланови тима за самовредновање и вредновање рада школе су у сагласности са осталим запосленима дошли до закључка да се обавезе и задужења запосленима деле у складу са Законом на основу стручности, знања и способности. Заједнички став је да је подела обавеза и задужења јасна, прецизна и правовремена, и доприноси ефективности и ефикасности рада школе.

Запослени сматрају да су адекватном поделом послова обухваћени сви аспекти живота и рада школе. По њиховом мишљењу у школи постоји добра координација рада органа управљања, стручних органа и других служби. Они тврде да су сви у школи упознати са ресурсима који им стоје на располагању, што доприноси већој ефективности рада у школи. Заједничко мишљење запослених је да су обавезе и задужења ненаставног особља добро организоване, координисане и реализују се квалитетно према утврђеним роковима.

Школски развојни план

У овом подручју вредновања сагледавани су следећи показатељи: структура и садржај Школског развојног плана и ефекти реализације.

Непосредним увидом у структуру и садржај Школског развојног плана, као и сагледавање процеса његовог креирања, тим за самовредновање дошао је до закључка да Школски развојни план садржи све потребне елементе: податке из анализе стања, мисију и визију, циљеве, задатке, активности и начин евалуације. Развојни план је донет за период од 5 година. Настао је кроз процес у којем су учествовали представници свих интересних група и већина колектива и усвојен је на Наставничком већу и Школском одбору, о чему постоји документација. Планом реализације је обухваћено више од 50% колектива школе.

По мишљењу запослених и чланова Школског одбора, у школском Развојном плану је дат преглед тренутног стања у школи. Они сматрају да се у Развојном плану препознају специфичности школе и вредности које се у њој негују. По њима, развојни циљеви указују на промену која се жели остварити, на дефинисање и начин на који ће се промена остварити кроз одговарајуће задатке и план активности. Запослени и чланови Школског одбора тврде да су у плану активности у потпуности разрађени кораци, носиоци активности и време реализације, као што су дефинисани и мерљиви показатељи промена.

И запослени и чланови Школског одбора сматрају да се реализација постављених циљева, задатака и активности одвија у складу са школским Развојним планом као и потребама актуелне ситуације. Они тврде да су одступања од плана аргументована и документована анексима Развојног плана. По њиховом мишљењу план се реализује тимски са особама из

различитих интересних група, при чему је ангажовано више од 50% колектива школе. И запослени и чланови Школског одбора се у потпуности слажу са тврдњом да се информисање свих интересних група о реализацији плана одвија благовремено и редовно и да се подаци о реализацији редовно прикупљају и документују.

По мишљењу запослених и чланова Школског одбора ефекти реализације школског Развојног плана су у великој мери усаглашени са очекивањима. Они уочавају и друге позитивне ефекте који превазилазе очекивања и знатно доприносе развоју квалитета рада школе. Запослени чланови Школског одбора се слажу о ставу да се остварене промене позитивно одражавају на квалитет наставе и учења, те да се материјална средства ефикасно користе у функцији наставе и учења. Они такође увиђају да промене остварене школским Развојним планом иницирају нове циљеве и активности којима се процес развија, шири се и повећава број наставника и представника других интересних група мотивисаним за даљи развој школе. Тим за самовредновање и вредновање рада школе је дошао до закључка да је реализацијом циљева школског Развојног плана у целини гледано унапређен квалитет тимског рада и иницирано је формирање других нових тимова и пројеката.

Обезбеђивање квалитета

У подручју вредновања процењивали смо следеће показатеље: самовредновање, ефикасност и ефективност рада.

Заједнички став тима за самовредновање и вредновање рада школе је да је самовредновање континуиран процес присутан у одговарајућим облицима на свим нивоима радних улога и стручних органа у школи. Увиди произашли и сталног самовредновања, индивидуалног и тимског, база су текућих корекција у обезбеђивању квалитета у свим областима рада у школи.

По мишљењу запослених испитаних упитником из Приручника за самовредновање и вредновање рада школе, у школи се самовредновање спроводи на основу утврђених критеријума, плански и редовно. Запослени сматрају да су и сами укључени у процес самовредновања о чему воде своју евиденцију, на основу чега изражавају свој акциони план за превазилажење уочених слабости те прате ефекте његове реализације. Запослени се слажу у мишљењу да школа подстиче ефикасност и ефективност рада сваког запосленог. Они сматрају да се обавезе и задужења распоређују запосленима на основу стручности, знања и способности. Такође мисле да су обавезе и задужења јасни, прецизни и правовремени, те да доприносе ефективности рада школе. Запослени тврде да се правилном расподелом послова, формирањем тимова на основу стручности, знања и способности чланова и њиховим адекватним мотивисањем и стимулисањем обезбеђује ефективност и ефикасност рада школе. Запослени процењују да се у школи прати ефективност и ефикасност сваког запосленог и да школа примењује прецизно прописане критеријуме за похваљивање и награђивање запослених.

Процена нивоа остварености у области Руковођење, организација и обезбеђивање квалитета

У области Руковођење, организација и обезбеђивање квалитета вредновали смо следећа подручја: руковођење, организација рада школе, школски развојни план и обезбеђивање квалитета. За свако од наведених подручја на основу увида у школску документацију, истраживањем помоћу упитника, опсервацијом и вођењем разговора са запосленима о одговарајућим показатељима, дошли смо до процене да у нашој школи, захваљујући квалитету њеног функционисања у овој области припада ниво остварености 4 (четири).

Предлози за унапређење рада школе у области Руковођење, организација рада и обезбеђивање квалитета

Иако квалитет рада наше школе у овој области одговара нивоу остварености 4 (четири), нагласићемо у којим је аспектима постојећа достигнућа могуће и даље унапређивати:

- Средиште унапређивања рада школе у области Руковођење, организација рада и обезбеђивање квалитета и главни критеријум увођења промена треба и даље да буде интерес деце и младих са сметњама у развоју;
- Потребно је образовну инклузију ученика са сметњама у развоју која се реализује њиховим укључивањем у нашу школу надаље и континуирано надограђивати социјалном и радном инклузијом кроз повезивање са другим школама и институцијама друштва;
- Неопходно је и даље обезбеђивати заштиту права ученика очувањем принципа хуманости и праведности;
- Потребно је наставити са применом оних иновација у васпитно-образовном процесу које су научно засноване и проверене у пракси;
- Неопходно је истрајати у очувању достигнућа добре дефектолошке праксе;
- При организацији рада и руковођењу је потребно ослањати се на реалне снаге запослених, на њихове стручне способности и креативни потенцијал;
- Неопходно је и даље развијати тимски приступ у раду са ученицима са сметњама у развоју;
- У функцији васпитно-образовног процеса са ученицима са сметњама у развоју потребно је и даље неговати добре међуљудске односе превенцијом и конструктивним решавањем конфликта;
- Потребно је наставити са подржавањем и обезбеђивањем реализације сталног стручног оспособљавања запослених са циљем ширења њихових професионалних и личних капацитета за васпитно-образовни рад са ученицима са сметњама у развоју;

- Имајући у виду захтеве радних улога у васпитању и образовању ученика са сметњама у развоју, потребно је укључивати и одговарајуће рекреативне активности за запослене у функцији очувања њиховог здравља и радних потенцијала;
- Дугорочније гледано остаје потреба да се истрајава у даљем побољшању услова рада и обезбеђивању бенефиција запослених у школи и интернату, с обзиром да се ради о стресогеном занимању;
- Потребно је и даље развијати стручну сарадњу са Факултетом за специјалну едукацију и рехабилитацију у Београду са циљем очувања и учвршћивања научних основа у раду са децом и младима са сметњама у развоју;
- Да би руковођење у потпуности било у функцији васпитно-образовног процеса и адекватног збрињавања ученика са сметњама у развоју, неопходно је да руководећи кадар уз развој менаџерских способности остварује и континуиран професионални развој у домену дефектолошке струке.