

ИЗВЕШТАЈ О САМОВРЕДНОВАЊУ ЗА ШКОЛСКУ 2020/2021. ГОДИНУ

Чланови Тима за самовредновање Музичке школе *др Милоје Милојевић* (у даљем тексту: тим) за 2020/2021. годину:

1. Сања Донић- руководилац тима, професор клавира
2. Јелица Матић- професор клавира
3. Јелена Бибесковић- професор теоретских предмета
4. Ивана Срећковић /Лука Радовић - професор солфеђа
5. Марко Стевановић- професор теоретских предмета
6. Душан Вучковић- председник Школског одбора
7. Ивана Премовић- представник Савета родитеља
8. Елена Милошевић- представница Ученичког парламента

У раду тима учествовали су и: Светлана Стојилковић - директор школе, Лидија Јевремовић - помоћник директора, Милош Сретеновић – психолог школе.

Ове школске године, први састанак тима одржан је 12. 10. 2020. године. Присуствовали су сви чланови тима и једногласно одлучили да предмет самовредновања буде област:

ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА ШКОЛЕ, УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ И МАТЕРИЈАЛНИМ РЕСУРСИМА. Полазна основа у раду тима је Правилник о стандардима квалитета рада установа (у даљем тексту: Правилник), а главне смернице у погледу начина спровођења самовредновања су Правилник о вредновању квалитета рада установа и Приручник за самовредновање.

Чланови тима су, у складу са задужењима утврђеним на састанцима, проверавали на различите начине степен испуњености стандарда и критеријума квалитета, прописаних Правилником.

Спровођење самовредновања вршено је кроз следећа подручја за вредновање квалитета:

1. Људски ресурси
2. Материјално-технички ресурси
3. Финансијски ресурси
4. Ресурси локалне средине
5. Руковођење
6. Организација рада школе
7. Школски развојни план

8. Обезбеђивање квалитета

Спровођење самовредновања вршено је:

- Интервјуисањем представника Савета родитеља, Школског одбора
- Дискусијом и разменом мишљења свих чланова тима
- Упитницима наставника
- Праћењем различитих активности

Ради ефикаснијег бројчаног оцењивања, по скали од 1 (у потпуности неиспуњено) до 4 (у потпуности испуњено), од стандарда и критеријума квалитета прописаних Правилником направљена је чек – листа.

Руковођење директора је у функцији унапређивање рада школе	Постоји јасна организациона структура са дефинисаним процедурама и носиоцима одговорности.	3,57	3,23
	Формирана су стручна тела и тимови у складу са потребама школа и компетенцијама запослених.	3,30	
	Директор прати делотворност рада стручних тимова и доприноси квалитету њиховог рада.	3,63	
	Директор обезбеђује услове да запослени, ученички парламент и савет родитеља активно учествују у доношењу одлука у циљу унапређења рада школе.	3,15	
	Директор користи различите механизме за мотивисање запослених.	2,90	
У школи функционише систем за праћење и вредновање квалитета рада	Директор редовно остварује инструктивни увид и надзор у образовно-васпитни рад.	3,36	3,37
	Стручни сарадници и наставници у звању прате и вреднују образовно-васпитни рад и предлажу мере за побољшање квалитета рада.	3,54	
	Тим за самовредновање остварује самовредновање рада школе у функцији унапређивања квалитета.	3,50	

	У школи се користе подаци из јединственог информационог система просвете за вредновање и унапређивање рада школе.	3,15	
	Директор ствара услове за континуирано праћење и вредновање дигиталне зрелости школе.	3,12	
	Директор предузима мере за унапређење образовно-васпитног рада на основу резултата праћења и вредновања.	3,54	
Лидерско деловање директора омогућава развој школе.	Директор својом посвећеношћу послу и понашањем даје пример другима.	3,51	3,56
	Директор показује отвореност за промене и подстиче иновације.	3,51	
	Директор промовише вредности учења и развија школу као заједницуцеложивотног учења.	3,63	
	Директор планира лични професионални развој на основу резултата спољашњег вредновања и самовредновања свог рада.	3,60	
Људски ресурси су у функцији квалитета рада школе.	Директор подстиче професионални развој запослених и обезбеђује услове за његово остваривање у складу са могућностима школе.	3,60	3,17
	Запослени на основу резултата спољашњег вредновања и самовредновања планирају и унапређују професионално деловање.	2,90	
	Наставници, наставници са звањем и стручне службе сарадњом унутар школе и умрежавањем између школа вреднују и унапређују наставу и учење.	3,10	
	Запослени примењују новостечена знања из области у којима су се усавршавали.	3,10	
Материјално -технички ресурси користе се функционално.	Директор обезбеђује оптимално коришћење материјално-техничких ресурса.	2,90	2,92
	Наставници континуирано користе наставна средства у циљу побољшања квалитета наставе.	3,00	

	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.	2,87	
Школа подржава иницијативу и развија предузетнички дух.	Директор развија сарадњу и мрежу са другим установама, привредним и непривредним организацијама и локалном заједницом у циљу развијања предузетничких компетенција ученика.	3,36	3,11
	У школи се подржава реализација пројеката којима се развијају опште и међупредметне компетенције.	3,00	
	Школа кроз школске пројекте развија предузимљивост, оријентацију ка предузетништву и предузетничке компетенције ученика и наставника.	2,90	
	Школа укључује ученике и родитеље у конкретне активности у кључним областима квалитета.	3,69	
	Директор развија међународну сарадњу и пројекте усмерене на развој кључних компетенција за целоживотно учење ученика и наставника.	2,60	

Добре (јаке) стране функционисања школе у оквиру изабране кључне области:

- У школи постоји врло јасан план и програм рада.
- Планирање и програмирање у школи јасно су усклађени.
- Сви обавезни документи донети су у процедури која је прописана законом.
- Директор добро организује и координира рад у школи
- Директор предузима одговарајуће мере за решавање проблема у школи.

- Директор својим радом и понашањем служи за пример запосленима, унапређује рад у школи и углед школе.
- Задаци за све запослене су равномерно распоређени.
- Структура наставног кадра по степену и врсти стручне спреме, броју запослених и дужини радног стажа усклађени су са законом и одговарају процесу рада школе.
- Сви учесници процењују област Руковођење као веома важну и у значајној мери присутну у школском животу;

Слабе стране функционисања школе у оквиру изабраних кључних области, одн. стране које треба побољшати:

- Школа нема правилник о награђивању наставника за посебне доприносе у раду.
- Школа нема додатну делатност, ни ученичку задругу, тако да нема ни додатних средстава које би могла да зарађује кроз пружање услуга трећим лицима.
- Школски простор и опрема не пружају у потпуности одговарајуће могућности за реализацију наставних и ваннаставних активности.
- Директор користи слабије механизме за мотивисање запослених.
- Примена стечених знања током семинара и размена примера добре праксе присутна је у недовољној мери.
- Наставници изражавају потребу да у већој мери присуствују уско стручним семинарима и обукама, који би допринели унапређењу наставе.

Коначна бројчана оцена је 3,23, што подразумева да су стандарди и критеријуми квалитета за изабране области у великој мери испуњени.

Руководилац тима

Сања Донић