



ПРОФЕСИОНАЛНА ГИМНАЗИЯ ПО ЗЕМЕДЕЛИЕ „ТОДОР РАЧИНСКИ”

гр. Генерал Тошево-9500, обл. Добрич, ул. „Опълченска” №46,

e-mail: pgz_gt@abv.bg; www.pgzedelie.com

УТВЪРЖДАВАМ:

ДИРЕКТОР:.....

КРИСТИЯНА ИВАНОВА/



**ПРОГРАМА
ЗА ДЕЙНОСТТА НА КОМИСИЯТА
ПО САМООЦЕНЯВАНЕ
В ПРОФЕСИОНАЛНА ГИМНАЗИЯ ПО ЗЕМЕДЕЛИЕ
„ТОДОР РАЧИНСКИ“ ГР. ГЕНЕРАЛ ТОШЕВО
ПРЕЗ УЧЕБНАТА 2023/2024 ГОДИНА**

Настоящата програма е приета на Педагогически съвет с Протокол № 10/14.09.2023 г.

и утвърден със Заповед № РД-04-764/14.09.2023 г.

ВИЗИЯ

Модерно конкурентноспособно училище за развитие на дигитални, социални и граждански компетентности чрез актуални стратегии и интерактивни методи и средства на преподаване, подготвящо активни социално-отговорни личности. Да се осигури на всяко дете и ученик интелектуално, емоционално, социално, духовно-нравствено и физическо развитие в съответствие с възрастта, потребностите, способностите и интересите, както и да формира устойчиви нагласи и мотивация за учене през целия живот.

Хуманно и толерантно училище, ориентирано към интереса и към мотивацията на ученика, към възрастовите и социалните промени в живоота му, както и към способността му да прилага усвоените компетентности на практика, осигуряващо равен достъп до качествено образование. Изграждане на приобщаваща позитивна образователна среда на толерантност и уважение към етническата, националната, културната, езиковата и религиозна идентичност, в която всеки успешно взаимодейства с всеки.

МИСИЯ

Превръщането му в модел на съвременно училище за всеки с високо качество на образование. Формиране на личности, притежаващи компетентности, необходими за успешна личностна реализация и активен граждански живот в съвременните общности /чл. 5, ал. 1, т. 3 от ЗПУО/, разбиране и прилагане на принципите, правилата и отговорностите и правата, които произтичат от членството в Европейския съюз /чл. 5, ал. 1, т. 2 от ЗПУО/

ЦЕННОСТИ НА УЧИЛИЩЕТО

1. Качество на предлаганото от училището образование;
2. Равни възможности за нашите ученици, уважаване на тяхната индивидуалност, развиване на най-доброто у тях;
3. Доверието едни на други за това, че използваме открита и прозрачна процедура спрямо всички ученици;
4. Насърчаване към учене през целия живот, чрез създаване на умения и нагласа за самооценка, желание и отговорност за непрекъснато обучение и развитие;
5. Обединението на членовете на колектива около общи идеи и ценности;
6. Сътрудничество в колектива на училището и с други училища, стопански организации – партньори, родителска общност, общественост и други.
7. Всеобхватност – училищните политики да бъдат подчинети на местно, регионално и национално ниво и с политиките на ЕС.
8. Прозрачност – всички стратегически документи и вътрешни нормативни актове на училището да бъдат публично достъпни.
9. Документиране – документиране на идеите, предложенията и изказванията в процеса на изготвяне на вътрешните нормативни актове и тяхното съхранение и архивиране.
10. Обратна връзка – получаване на отговори и реагиране на предложенията на участниците в комисиите и предложенията на ПС
11. Приемственост – новите политики, свързани с образователната реформа няма да отрекат вече поетите ангажменти в рамките на образователната институция и

стратегията няма да ги подменя с нови. Добрият опит ще бъде на само съхранен, но и ще продължи да се мултиплицира.

12. **Равнопоставеност** – всички заинтересовани страни трябва да имат равни възможности за участие в планирането и реализирането на дейностите по изпълнение на стратегическите и оперативни цели.

ЦЕЛИТЕ НА ПРЕДСТОЯЩОТО САМООЦЕНЯВАНЕ:

1. Повишаване на качеството на обучението.
2. Да добием ясна представа за състоянието на дейностите.
3. Да установяваме на ранен етап рисковете и областите, нуждаещи се от подобрене.
4. Да въвеждаме добри практики и иновации.
5. Да използваме оптимално ресурсите.
6. Да използваме оптимално екипната работа.
7. Да мотивираме работата на колектива, като засилим убеждението за ефективност на управлението на качеството.

ОБЛАСТИ НА КОМПЕТЕНТНОСТ И КРИТЕРИИ ЗА САМООЦЕНЯВАНЕ

I. Педагогически компетентности: планиране, преподаване, оценяване и управление на класа/групата (максимален брой т. 6)

1. Разпределя ритмично учебното съдържание в тематичното си годишно разпределение, като предвижда възможности за реструктуриране и го съобразява с интересите на децата/учениците и образователната среда.

2. Планира дейности за обща и/или допълнителна подкрепа за личностното развитие на децата/учениците

3. Планира иновативни методи за преподаване/диагностика и за оценяване на резултатите на децата/учениците. Прилага компетентностния подход в работата си при придобиване на ключови компетентности от децата/учениците съгласно чл. 77, ал. 1 от ЗПУО

II. Организиране и управление на образователния процес: стратегии и методи на преподаване (максимален брой т. 8)

1. Наблюдава и контролира дейностите в класа или групата, поддържа позитивна работна атмосфера, с цел постигане на планираните резултати. Създава позитивна работна атмосфера с цел постигане на резултатите.

2. Управлява динамиката на урока или педагогическата ситуация като използва възможностите на индивидуалната и екипна работа, на междупредметните и вътрешно предметните връзки и интерактивните методи на обучение. Управлява динамиката на урока, като използва възможностите на индивидуалната и екипната работа.

3. Избира подходящи дидактически материали, включително създадени от него.

4. Спазва и контролира спазването на книжовноезиковите норми на българския език.

III. Оценяване напредъка на деца/ученици, ориентираност към резултати (максимален брой т. 6)

1. Използва подходящи средства за диагностика или проверка и оценка на постигнатите от децата/учениците резултати и запознава родителите с тях.

2. Анализира нивото на усвоените компетентности от страна на децата/учениците при вътрешно и външно оценяване и осигурява необходимата подкрепа за личностно развитие.

3. Осигурява информация за индивидуалното развитие и за постигнатите резултати, предлага мерки за подобряването им и информира родителите.

IV. Управление на групата/класа (максимален брой т. 4)

1. Ръководи децата/учениците и споделя отговорността за тях в съответствие с етичния кодекс на общността.

2. Възпитава и формира гражданска позиция; окуражава позитивните поведения, взаимната подкрепа и стремежа към общ краен резултат.

III. Социална и гражданска компетентност: работа с участниците в образователния процес и със заинтересовани страни, участие във формирането на образователни политики и изпълнението на дейностите за реализирането им (максимален брой т. 10)

1. Участва в разработването и/или изпълнението на стратегията за развитие на институцията.

2. Има ефективна педагогическа комуникация с оглед положително въздействие върху децата/учениците, като: Активно участва в работата на педагогическия съвет.

3. Активно участва в организирането и провеждането на олимпиади, състезания, конкурси, концерти, занимания по интереси или на допълнителни форми на педагогическо взаимодействие в предучилищното образование.

4. Активно взаимодейства с родителите. Участва в дейности на национални, областни, общински комисии, свързани с разработване и изпълнение на основни образователни политики или проекти.

5. Подпомага методически и организационно млади, новоназначени и други учители/възпитатели и/или изпълнява наставнически функции по отношение на стажант-учител.

IV. Други професионални изисквания за изпълнение на длъжността (максимален брой т. 6)

Оценява професионалното си развитие, както и необходимостта от повишаване на квалификацията си по теми, свързани с приоритетите и развитието на институцията и има задължителните квалификационни кредити.

Професионално изпълнява задълженията си съгласно длъжностната характеристика, участва във форми на вътрешноинституционалната квалификация, прилага и представя иновативни педагогически практики.

Познава и прилага нормативната уредба за системата на предучилищното и училищното образование, включително и документацията на институцията.

V. Критерии, определени от директора на институцията /максимален брой т. 22/

СКАЛА ОЦЕНЯВАНЕ

От 91 до 100 точки – отлично

От 75 до 90 точки – много добро

От 60 до 74 точки – добро

От 44 до 59 точки – задоволително

Под 44 точки – незадоволително

МЕТОДИКА, КОЯТО ЩЕ СЕ ИЗПОЛЗВА ПО ВРЕМЕ НА САМООЦЕНЯВАНЕТО:

1. Планиране;
2. Прилагане;
3. Оценка;

4. Преразглеждане/обратна връзка и процедури за промяна.

По време на своята работа комисията ще разработи набор от процедури за оценяване на инструментариума.

1. Анкета за директор;
2. Анкета за впечатленията на родителите от училището;
3. Анкета за впечатленията на учениците от училището;
4. Карта за самооценка;
5. Систематизирано наблюдение на поведението на преподавателите в учебния час – възможности за разширяване на цялостната оценка на учителя;

6. Профил на силните страни и слабостите на училището.

УКАЗАНИЯ ЗА ИЗРАБОТВАНЕ НА ИНСТРУМЕНТАРИУМА

1. При изработване на инструментариум за мениджмънт на качеството от практическа гледна точка трябва да се вземе предвид следното:

1. Определяне на направление, което ще бъде изследвано;
2. Да се определи профила на училището /кои са силните и кои са слабите страни/;
3. Формулират се въпроси за тези фактори или съставени твърдения /при стандартизирания инструментариум/;
4. Накрая въпросите и твърденията се подреждат в целесъобразна последователност.

2. Преподавателите трябва предварително да са ориентирани относно:

- Определяне сферата, която ще се оценява;
- Стандартите за качество, които ще се имат предвид;
- Инструментариумът, който ще се прилага /въпросници и анкети/
- Използването на резултатите, както и формата на доклада;
- График;
- Възможни мерки в случай на констатиране на слабости в качеството.

3. Педагогическата колегия трябва да бъде в течение за това кой какви компетенции има и какви изисквания може да постави.

4. Графикът трябва да бъде съставен така, че работата по оценяването да не съвпада с периодите на голяма натовареност на учителите.

5. Преподавателите да бъдат известени колко време ще бъде изразходвано.

ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ:

1. Да се идентифицират добрите практики и да се създадат условия за устойчивостта им;
2. Да се идентифицират недостатъците и да се вземат мерки за отстраняването им;
3. Да се разкрие потенциалът за развитие на училището;
4. Да се насърчават партньорствата;
5. Да се набележат по-резултатни начини за стимулиране на персонала.