



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST



OSNOVNA ŠOLA VELIKA NEDELJA

Velika Nedelja 13
2274 Velika Nedelja

SAMOEVALVACIJSKO POROČILO 2023

KARIERNI RAZVOJ IN DUŠEVNO ZDRAVJE ZAPOSLENIH

CENTRALNA ŠOLA VELIKA NEDELJA

PODRUŽNIČNA ŠOLA PODGORCI

VRTEC PODGORCI

Izdelali:

- ravnatelj: Stanislav Bezjak, *prof.*
- pomočnik ravnatelja za šolo: Marijan Škvorc, *univ. dipl. psih.*
- pomočnica ravnatelja za vrtec: Silva Mori, *vzgojiteljica*

Velika Nedelja, december 2023

Vsebina

1.	Predstavitev zavoda OŠ Velika Nedelja	3
2.	Uvod v samoevalvacijsko poročilo	4
3.	Anketa o kariernem razvoju in duševnem zdravju	7
3.1	Karierni razvoj	7
3.2	Duševno zdravje zaposlenih	15
3.3	Usmeritve	21
4.	Predstavitev vrtca	22
4.1.	Predstavitev obravnavanega prednostnega področja	22
4.1.	Načrtovanje, izvedba in spremljanje doseganja zastavljenih ciljev	22
4.1.	Rezultati ankete	23
4.1.	Ovrednotenje doseganja zastavljenih ciljev	32
4.1.	Usmeritve	33

1. Predstavitev zavoda OŠ Velika Nedelja

OŠ Velika Nedelja je javni zavod s področja izobraževanja. Šola spada pod pristojnost Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport. Ustanovitelj šole je občina Ormož. Javni vzgojno-izobraževalni zavod Osnovna šola Velika Nedelja je del mreže javnih šol in vrtcev v Republiki Sloveniji in kot tak vpisan v razvid izvajalcev javno veljavnih programov vzgoje in izobraževanja, in sicer za vzgojno-izobraževalni program osnovne šole ter za predšolske otroke »kurikulum za vrtce«.

Pod zavod OŠ Velika Nedelja spadajo matična šola v Veliki Nedelji, podružnična šola v Podgorcih in vrtec Podgorci.

V šolskem letu 2023/24, na katerega se nanaša samoevalvacijsko poročilo, OŠ Velika Nedelja obiskuje 314 učencev, v vrtec pa je bilo vključenih 68 otrok. V zavodu je zaposlenih 53 strokovnih delavcev. Število vseh zaposlenih v zavodu je 72.

2. Uvod v samoevalvacijsko poročilo

Evalvacija je proces, v katerem ugotavljamo, do kolikšne mere in na kakšen način smo dosegli zastavljene cilje. Izvajamo jo, da bi ovrednotili in določili vrednost, kakovost, uporabnost, učinkovitost in pomembnost tistemu, kar evalviramo in identificiramo potrebne izboljšave.

Na podlagi 48. in 49. člena Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja, je ugotavljanje kakovosti s samoevalvacijo in priprava letnega poročila o samoevalvaciji od šolskega leta 2009/10 dalje obvezno. Na osnovi 49. člena ZOFVI (Ur. l. RS 16/07) je med nalogami ravnatelja zapisana zahteva po ugotavljanju kakovosti s samoevalvacijo in priprava letnega poročila o evalvaciji šole oziroma vrtca. V 48. členu je navedeno, da je med pristojnostmi sveta zavoda, da to poročilo obravnava in sprejme.

Izvajanje samoevalvacije v vzgojno izobraževalnih organizacijah je tudi del sistema ugotavljanja in zagotavljanja kakovosti (KVIZ).

Samoevalvacija pomeni izvajanje razvojno-raziskovalne dejavnosti na ravni organizacij, s katero vrednotimo trenutno delovanje šole oziroma vrtca, in sicer predvsem:

- odkrivamo in prepoznavamo prednosti in slabosti v delovanju,
- spodbujamo razprave in sodelovanje zaposlenih,
- načrtujemo izboljšave oziroma oblikujemo razvojne načrte.

Izbrano področje samoevalvacije za šolsko leto 2023/24 je karierni razvoj in duševno zdravje zaposlenih. Glede na razvojni načrt OŠ Velika Nedelja za obdobje 2022–2027 in prednostne naloge zapisane v Letnem delovnem načrtu 2023/24, bomo z opravljeno samoevalvacijo na tem področju lahko še bolj kvalitetno načrtovali posamezne dejavnosti, ki nas bodo vodile do zastavljenih ciljev iz razvojnega načrta.

Anketna vprašanja so pripravili strokovni delavci tima za kakovost. Iz dobljenih rezultatov ankete je tim za kakovost skupaj z vodstvom šole pripravil predloge za izboljšave. Analizo ankete in predlagane izboljšave prikazujemo v nadaljevanju tega poročila. Anketo smo sestavili preko spletne aplikacije 1ka. si. Strokovni delavci so anketo izpolnjevali preko spleta.

Vloga učiteljev in drugih strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja postaja vse zahtevnejša in obsežnejša. Za kakovosten kader v šolstvu sta zato tako začetno izobraževanje in vstop v poklic kot neprekinjeni profesionalni razvoj in celostni karierni razvoj ključnega pomena.

Karierni razvoj učitelja zajema naslednje faze: začetek kariere, stabilizacijo, eksperimentiranje, samoocenjevanje, umirjenost, konservativnost in umirjanje. Učiteljeva kariera je v šoli dvotirno načrtovana, kjer gre za načrtovanje s strani posameznika in šole. V osnovni šoli je možnost za vertikalno (vodstveno) napredovanje omejena na le dve vodstveni funkciji: ravnatelj in pomočnik ravnatelja. Horizontalno napredovanje pa je povezano z večjo zahtevnostjo dela, saj je večina delovnih mest strokovne narave. Ta pa vendarle omogočajo celo paleto možnosti horizontalnega napredovanja, ob katerih učitelj prevzema vedno nove (zahtevnejše) naloge in s tem napreduje v svojem znanju ter nenehno poklicno, strokovno in osebnostno napreduje.

Močan dejavnik v kariernem razvoju učitelja je tudi njegovo nadaljnje izobraževanje in usposabljanje, ki sledi formalnemu izobraževanju, kar ima posledično pomemben vpliv na kakovost pouka. Gre za oblikovanje učiteljskih kompetenc, ki so ključne za uspešno delo v razredu, saj mora uspešno slediti stroki, se profesionalno razvijati in osebnostno rasti, da bo kos vse večjim izzivom znanja in vzgoje učencev.

Ravnatelj ima pomembno odgovornost za učiteljev karierni razvoj, saj spodbuja strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje strokovnih delavcev, hospitira pri pouku, spremlja njihovo delo, jim svetuje, predlaga napredovanje strokovnih delavcev v nazive in odloča o napredovanju v plačne razrede. Ravnatelj ima v kadrovskem smislu nalogo, da ljudem, ki so postavljeni v središče učenja preskrbi strokovni razvoj, usposabljanje in oporo. Ravnatelj naj bi zaznal potrebe šole in učiteljev, le te uskladil s finančnimi in organizacijskimi možnostmi ter individualnimi cilji posameznih učiteljev, upoštevajoč aktualno zakonodajo.

Karierna pot vsakega posameznega strokovnega delavca se začne z izbiro študijskega programa, nadaljuje se z uvajalnim obdobjem, uspešno opravljenim strokovnim izpitom in samostojnim vstopom v razred ali skupino. Vendar pa je to šele začetek razvoja vsakega posameznega strokovnega delavca. Vsak posameznik se mora, če želi opravljati delo z malčki, otroki ali mladostniki, pa tudi odraslimi nenehno vseživljenjsko izobraževati in usposablјati.

Strokovni delavci v vzgoji in izobraževanju lahko napredujejo v nazive mentor, svetovalec, svetnik in višji svetnik. Za napredovanje v nazive morajo strokovni delavci pridobiti dovolj delovnih izkušenj, izkazati uspešnost pri svojem delu, uspešno končati programe nadaljnega izobraževanja in usposabljanja v vzgoji in izobraževanju oziroma pridobiti dodatna funkcionalna znanja ter opraviti različna dodatna strokovna dela.

Po Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju lahko strokovni delavci v vzgoji in izobraževanju napredujejo za 5 plačnih razredov. Postopek ocenjevanja javnega uslužbenca se izvede vsako leto najkasneje do 15. marca. Zaposleni lahko napredujejo na 3 leta, v kolikor zberejo zadostno število točk z letnimi ocenami. Pogoje za napredovanje ugotavlja ravnatelj. Pogoji za napredovanje so doseženi rezultati dela, samostojnost, ustvarjalnost, natančnost, zanesljivost, sodelovanje, interdisciplinarnost, odnos do uporabnikov storitev, komunikacija, itd.

Možnost kariernega razvoja strokovnih delavcev v šoli so tudi dela in funkcije, ki jih lahko zasedajo med svojim delom. To so: ravnatelj, pomočnik ravnatelja, vodja strokovnega aktiva,

vodja podružnice, predsednik sveta zavoda, sindikalni zaupnik, vodja razvojnega tima, vodja projekta, sodelovanje v mednarodnih projektih itd.

Uvedba devetletne osnovne šole je na področje kariernega razvoja učiteljev prinesla nekatere nove razsežnosti ter potrebe po novih znanjih in kompetencah učiteljev. Pred strokovnimi delavci so novi izzivi globalizacije, zelenega prehoda in digitalnega sveta. Učencem bo potrebno v prihodnje vsa omenjena znanja posredovati znotraj že sprejetega predmetnika, zato je stalno strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje učitelja skorajda postala že vsakdanja praksa.

V anketi nas je zanimalo, katere korake v poklicnem razvoju dojemajo učitelji kot stopničko v karieri, kakšna je njihova ocena stopnje že dosežene kariere, kdo jim nudi največjo oporo pri doseganju kariere, ali izobraževalni programi ustrezajo njihovim potrebam in interesom. Na področju duševnega zdravja nas je zanimalo, kako se učitelji počutijo v kolektivu, na koga se obrnejo po pomoč, kadar so v težavah, kako in na kakšne načine obvladujejo stres in kateri so dejavniki stresa na delovnem mestu. Zanimala nas je tudi povratna informacija o dogodkih in dejavnostih, ki jih za dobro počutje in zdravje na delovnem mestu organizira šola.

3. Anketa o kariernem razvoju in duševnem zdravju

3.1 Karierni razvoj

Anketo o kariernem razvoju in duševnem zdravju pedagoških delavcev smo pripravili za strokovne delavce OŠ Velika Nedelja. Vsebino ankete je pripravil Tim za kakovost. Za izpolnjevanje ankete je bila pripravljena spletna verzija. Odgovorili so vsi strokovni delavci, veljavnih odgovorov je bilo 41. V anketi so nas zanimali odzivi, odgovori strokovnih delavcev v celoti. Vključili pa smo še tri merila, po katerih smo želeli poiskati razlike, če obstajajo: leta delovne dobe, strokovni naziv in stopnja poučevanja. V primerih, ko so se pokazale razlike, smo to izpostavili v interpretaciji. Za vse ostale postavke ni opaznih razlik glede na izbrane kriterije. V vseh primerih gre seveda za statistično pomembne razlike.

Na seznamu so nanizani nekateri možni koraki v poklicnem razvoju učitelja v OŠ. Ali jih dojemaš kot stopničko v svoji karieri ?

	DA		NE	
	N	%	N	%
Napredovanje na delovno mesto ravnatelja	8	20	32	78
Postati pomočnik ravnatelja	6	15	33	80
Postati vodja strokovnega aktiva	26	63	14	34
Postati vodja šolskega sindikata	4	10	35	85
Postati predsednik inventurne komisije	4	10	34	83
Postati razrednik	26	63	14	34
Postati vodja šole v naravi	14	34	25	61
Napredovanje v naziv	36	88	3	7
Napredovanje v plačne razrede	37	90	2	5
Postati vodja razvojnega tima	10	24	28	68
Postati vodja projekta	25	61	14	34
Aktivno sodelovanje s prispevkom na konferencah	19	46	19	46
Sodelovanje v mednarodnih projektih	24	59	15	37

Največ delavcev, okrog 90 % vidi priložnost za napredovanje v napredovanju v plačne razrede kot tudi napredovanje v naziv. Napredovanje v naziv je postalo bolj aktualno s spremembami pravilnika, ki ureja to področje, z drugačnimi merili in obljubljenimi novimi stopnjami napredovanja. Približno dve tretjini delavcev vidi doseg kariere v vodenju razreda, vodenju strokovnega aktiva, sodelovanju v projektih in v mednarodnem sodelovanju. Polovica delavcev je pripravljena predstaviti svoje delo na pedagoških konferencah. Za ostale ponujene možnosti je nekaj manj zanimanja, pa vendar za nobeno manj kot 10 odstotkov.

Postati vodja strokovnega aktiva

Delovna doba	do 10 [f]	10 do 20 [f]	20 do 30 [f]	Nad 30 [f]	Skupaj
DA	3	7	9	2	21
NE	0	2	4	7	13

Med mlajšimi učitelji je pomembno več tistih, ki želijo postati vodje strokovnega aktiva kot med učitelji z več delovne dobe. Med učitelji z več delovne dobe je bistveno več tistih, ki se ne bi potegovali za mesto vodje strokovnega aktiva.

Postati razrednik

Delovna doba	do 10 [f]	10 do 20 [f]	20 do 30 [f]	Nad 30 [f]	Skupaj
DA	3	6	7	5	21
NE	0	3	6	4	13

Med mlajšimi učitelji je več takih, ki želijo postati razredniki kot med starejšimi in srednjo generacijo.

Aktivno sodelovanje na konferencah

Delovna doba	do 10 [f]	10 do 20 [f]	20 do 30 [f]	Nad 30 [f]	Skupaj
DA	3	3	7	1	14
NE	0	6	6	6	18

Več zanimanja za aktivno sodelovanje na konferencah je med mladimi, med delavci z več kot 30 let delovne dobe je bistveno več takih, ki ne bi aktivno sodelovali.

Strokovni naziv	ni [f]	mentor [f]	svetovalec [f]	svetnik [f]	Skupaj
DA	1	2	5	5	13
NE	0	4	13	1	18

Največ sodelavcev, ki so pripravljeni aktivno sodelovati na konferencah, je med svetniki. Med svetovalci je več takih, ki raje ne bi sodelovali na pedagoških konferencah.

Sodelovanje v mednarodnih projektih

Delovna doba	do 10 [f]	10 do 20 [f]	20 do 30 [f]	Nad 30 [f]	Skupaj
DA	2	5	9	2	18
NE	1	4	4	6	15

Med delavci z 20 do 30 let delovne dobe je večji delež teh, ki želijo sodelovati v mednarodnih projektih kot med tistimi z več kot 30 let delovne dobe.

Strokovni naziv	ni [f]	mentor [f]	svetovalec [f]	svetnik [f]	Skupaj
DA	1	2	9	5	17
NE	0	4	10	1	15

Med svetniki je več takih, ki želijo sodelovati v mednarodnih projektih kot tistih, ki ne bi sodelovali.

Oceni stopnjo doseganja lastne kariere v osnovni šoli:

	N	%
V osnovni šoli (še) nisem naredil kariere.	4	10
V osnovni šoli sem naredil kariero, a še zdaleč ne takšno, kot bi jo lahko v kakšnem podjetju ali drugem javnem zavodu oz. organizaciji.	9	22
Naredil sem uspešno kariero, primerljivo s kariero v podjetju ali drugem javnem zavodu oziroma organizaciji.	9	22
V OŠ zaradi specifičnosti dela in organizacije ne morem narediti kariere, primerljive s kariero v podjetju ali drugem javnem zavodu oziroma organizaciji.	18	44
Skupaj	40	98

Dve tretjini delavcev sta prepričani, tako kažejo odgovori, da bi izven šole lahko naredili boljšo kariero. Medtem ko četrtna delavcev meni, da so znotraj šole dosegli kariero, primerljivo s kariero v zunanjih ustanovah.

Na šolski lestvici oceni stopnjo podpore pri doseganju kariere s strani:

	1 [f]	2 [f]	3 [f]	4 [f]	5 [f]	Povprečje
Sodelavcev	1	1	11	12	11	3,86
Partnerja	3	1	3	4	25	4,31

	1 [f]	2 [f]	3 [f]	4 [f]	5 [f]	Povprečje
Ravnatelj in vodstva šole	3	1	8	7	17	3,94
Zunanjih institucij	2	7	14	8	5	3,19

Odgovori kažejo, da imajo delavci največjo podporo pri doseganju kariere s strani partnerja. Najvišjo oceno partnerski podpora je tako dalo kar 25 delavcev, kar predstavlja skoraj dve tretjini delavcev. Visoko podporo zaznavajo s strani vodstva šole in sodelavcev. Manj podpore za doseganje kariere imajo sodelavci v zunanjih institucijah.

Ali si pri doseganju kariere bil deležen podpore?

	N	%
Ne, ker je nisem potreboval.	3	7
Ne, ker ni bilo nikogar, ki bi mi nudil podporo.	1	2
Da, vendar manj, kot sem si želel ali pričakoval.	28	68
Do sedaj še nisem naredil kariere.	4	10
Skupaj	36	88

Odgovori kažejo, da je kar dve tretjini delavcev pričakovalo več podpore pri doseganju kariere in le zelo majhen je delež tistih, ki pravijo, da podpore niso potrebovali.

Našteti so nekateri dejavniki, ki lahko vplivajo na kariero učitelja v šoli. S šolskimi ocenami od 1 do 5 oceni, v kolikšni meri pozitivno vplivajo na dosego tvoje kariere v šoli.

	1 [f]	2 [f]	3 [f]	4 [f]	5 [f]	Povprečje
Vesелje do dela	1	0	1	8	29	4,64
Ravnatelj, vodstvo šole	1	3	7	17	11	3,87
Sodelavci – delovno okolje	1	0	8	19	11	4,00
Zunanje institucije	2	5	21	9	1	3,05
Starši in skrbniki učencev	4	3	18	9	5	3,21
Dosežena izobrazba	1	1	5	24	8	3,95
Višja plača in višji plačni razred	1	1	4	17	16	4,18
Napredovanje v naziv	1	0	5	17	16	4,21

Kot najpomembnejši dejavnik, ki vpliva na karierni razvoj posameznika je zaznano veselje do dela. Močen pozitiven dejavnik sta še napredovanje: v nazive in plačne razrede ter sodelavci oziroma spodbudno okolje. Podobno kot v prejšnjem vprašanju so odgovori konsistentni v tem smislu, da na kariero najmanj vplivajo zunanje institucije.

Starši in skrbniki učencev

Stopnja poučevanja	1. do 5. [f]	6. do 9. [f]	Skupaj
1	2	1	3
2	1	2	3
3	6	9	15
4	8	1	9
5	2	3	5
Povprečje	3,37	3,19	

Starši in skrbniki učencev vplivajo na kariero učitelja bolj na razredni stopnji kot na kariero učitelja na predmetni stopnji.

Višja plača in višji plačni razred

Stopnja poučevanja	1. do 5. [f]	6. do 9. [f]	Skupaj
1	0	0	0
2	1	0	1
3	2	2	4
4	6	9	15
5	10	5	15
Povprečje	4,32	4,19	

Za učitelje od 1. do 5. razreda je plača večji motivator za doseganje kariere kot za učitelje predmetne stopnje.

Ali izobraževalni programi, ki so na voljo, ustrezajo tvojim potrebam in interesom?

	N	%
Ne	2	5
Izobraževalni programi mi delno ustrezajo.	24	59
Izobraževalni programi mi popolnoma ustrezajo.	13	32

	N	%
Skupaj	39	95

Zelo majhen je delež tistih, ki jim programi izobraževanja ne ustrezajo.

Kaj bi si želel videti v prihodnje glede izobraževanj in možnosti za tvoj profesionalni razvoj na šoli?

- Manj splošnih in več specifičnih znanj.
- Možnosti za razvoj.
- Dobro in prijetno delovno okolje.
- Motivacija učencev za učenje.
- Možnost izbire dražjih izobraževanj.
- Možnost odstopa od danega izobraževanja, če ugotoviš, da ni dovolj kvalitetno.
- Sodelovanje v projektih.
- Duševno zdravje zaposlenih.
- Načini obvladovanja stresa.
- Uspešna in dobra komunikacija med zaposlenimi in starši.
- Skrb za duševno zdravje.
- Kakovostna, uporabna izobraževanja.
- Več poudarka na vrednotah učitelja.
- Kakovostna, uporabna izobraževanja.
- Medsebojni odnosi.
- Mednarodni projekti, ki so ovrednoteni s tremi točkami in več.
- Samostojno izbiranje izobraževanj glede na potrebe na svojem področju.
- Trenutno ne potrebujem dodatnih izobraževanj.
- Kvalitetna strokovna izobraževanja (posamezna predmetna področja).
- Delo z učenci s posebnimi potrebami.
- Zmanjšanje vpliva umetne inteligence.
- Delo z učenci v naravi.
- Kako graditi medsebojne odnose.
- Več izobraževanj na svojem predmetnem področju.
- Kvalitetna izobraževanja za svoje predmetno področje.
- Možnost na mednarodnih konferencah.
- Lastna izbira izobraževanj.

Med ponudbo izobraževanj bi strokovni delavci želeli več možnosti izbire izobraževanj, tudi na svojih strokovnih področjih in na pristopih k poučevanju (motivacija učencev, učenci s posebnimi potrebami). Predlagajo izobraževanja na temo spodbudnega delovnega okolja in osebnostne rasti (duševno zdravje zaposlenih, obvladovanje stresa, komunikacija, medsebojni odnosi). Nekateri izpostavijo tudi možnost sodelovanja v projektih in mednarodno sodelovanje.

Katera področja profesionalnega razvoja bi bila za tebe najbolj potrebna, zanimiva in koristna v prihodnosti?

- Pri delu z učenci ravnati in reagirati strokovno, vzgoja naj ostane staršem.
- Odnosi med zaposlenimi.
- Razvijanje bralnega razumevanja in pismenosti.
- Čisto specifična strokovna področja.
- Osebnostna rast.
- Delo z nadarjenimi učenci (2).
- Digitalni učbeniki.
- Komunikacija s starši.
- Veščine komuniciranja.
- Uporabna izobraževanja za takojšen prenos v razred.
- Seminarji predstavljeni s prakso, ki je uporabna za inovativnost pri pouku.
- Konkretno delo z učenci brez digitalizacije.
- Razrednikovo delo z najstniki.
- Sodobne oblike poučevanja.
- Ustrezna izobraževanja.
- Učinkovito upravljanje razreda.
- Trajnostno poučevanje.
- Razvoj osebnega in čustvenega zdravja.
- Digitalna.
- Profesionalni razvoj, ki bi omogočal napredovanje v višji naziv.
- Področja, ki jih poučujem.
- Ne morem nobenega posebej izpostaviti.
- Področje predmeta, ki ga poučujem.
- Vzgojni vidiki sodelovanja v trikotniku učenec-učitelj-starš.
- Spoznavanje narave v naravi.
- Brez odgovora (4).
- Naravoslovni predmeti.
- Razredništvo, naravoslovni predmeti.
- Kolegialno sodelovanje.
- Sodelovanje z učitelji v tujini (Erasmus).

Najbolj zanimiva področja za karierni razvoj posameznika so izpostavljeni: medsebojni odnosi med zaposlenimi, mednarodno sodelovanje, posamezna specifična, strokovna področja, vzgojni vidik, sodelovanje s straši, sodobni načini poučevanja.

Povzetek

Strokovni delavci različno dojemajo svoj karierni razvoj. Kljub temu sta dve točki, okrog katerih so si bolj ali manj enotni: večina kot pomembni točki svojega kariernega razvoja vidi napredovanje tako v plačne razrede kot v strokovne nazive. V obeh primerih gre za strokovno napredovanje, saj je napredovanje v plačne razrede povezano z vsakoletno oceno ravnatelja, napredovanje v naziv pa na eni strani s permanentnim izobraževanjem, na drugi strani pa z drugim strokovnim delom,

ki je ustrezno točkovano. Visoko na lestvici kariernega razvoja sta še težnji postati vodja strokovnega aktiva in vodja razreda. Kaže torej, da je motivacija za doseg kariere predvsem strokovne narave, ki pa je delno tudi povezana z materialno spremljavo (napredovanje). Med strokovnimi delavci ni velikih razlik v motivatorjih za doseg kariere glede na delovno dobo ali strokovni naziv.

Da še niso dosegli kariere, je prepričanih 10 % respondentov. Skoraj dve tretjini delavcev meni, da se kariera znotraj šole ne da primerjati z doseg kariere izven šolskega polja. Zanimivo bi bilo vedeti, videti, katera so tista področja, ki bi jih želeli nadgraditi na področju osebne kariere izven šolskega okolja.

Za doseganje kariere pa so bili delavci deležni podpore tako v šolskem kot domačem okolju. Čeprav dve tretjini odgovarja, da so pričakovali več podpore.

Med motivatorji za doseg kariere je visoko na prvem mestu veselje do dela. Spodbudno je, da je veselje in zagnanost močno prisotno, da torej še živi pedagoški eros. Visoko kotira tudi spodbudno delovno okolje, seveda pa ni mogoče mimo materialne podlage (plačni razred, napredovanje v naziv), ki prav tako dosega visoko povprečno oceno.

Izobraževalni programi večini delavcev ustrezajo delno ali v celoti. Kot dopolnitev izobraževanja v prihodnje, pa stremijo predvsem k izobraževanju na svojih strokovnih področjih, na pristopih k poučevanju, predlagajo pa tudi izobraževanja s področja osebnostne rasti in odnosov. Mnoga specifična izobraževanja so na voljo v Katalogu izobraževanj (KATIS), druga priporočila bodo gotovo usmeritev za organizacijo izobraževanj za kolektiv v prihodnosti.

3.2 Duševno zdravje zaposlenih

Kako se počutiš v kolektivu OŠ Velika Nedelja?

	Zelo slabo [f]	slabo [f]	Dobro [f]	Zelo dobro [f]	Odlično [f]	Povprečje
Kako se počutiš v kolektivu OŠ Velika Nedelja?	0	0	16	15	6	3,73

Povprečna ocena počutja v kolektivu OŠ Velika Nedelja se približuje šolski oceni prav dobro. V kategoriji slabo in zelo slabo ni bilo nobenega odgovora.

Kaj narediš za dobro počutje v delovnem okolju?

- Trudim se spoštovati vse, biti pozitiven in prijazen do vseh, biti sodelovalen in zanesljiv.
- Skrbim za dobro komunikacijo.
- Poslušam sodelavke, ne širim negativne energije.
- Trudim se za prijazno komunikacijo.
- Opravljam obveznosti.
- Povem vic, grem na kavo s sodelavci, zaupam težave in dvome, vezane na delo.
- Se poskušam sprostiti.
- Znam prisluhniti drugim.
- Se pošalim, ponudim pomoč, trudim se poslušati sodelavce.
- Trudim se s pozitivnostjo.
- Sem prijazen do vseh.
- Se prilagodim trenutni situaciji.
- Družim se s sodelavci, s katerimi imamo podoben pogled na svet.
- Pogovor s sodelavci.
- Ustvarjanje pozitivne delovne klime, dobra komunikacija, empatija... Zdrav način življenja.
- Se pogovarjam.
- Da se čim manj sekiram za stvari, na katere nimam vpliva.
- Ostajam optimističen.
- Poskušam na stvari gledati pozitivno, biti konstruktivna, dobre volje, se večkrat pošaliti - tudi na svoj račun ... se pošaliti.
- Sem nasmejana, pozitivna, pomagam, če le lahko, prilagodljiva.
- Sodelujem in se prilagajam.
- Mirim strasti.
- Vzdržujem dobre odnose s sodelavci.
- Čim več neformalnega druženja in pogovorov.
- Sem odkrit.
- S pozitivno energijo.
- Slabo voljo pustim doma.

- Pazim na spoštljivo vedenje do vseh.
- Sodelovanje, pogovor, klepet, s sodelavci.
- Udeležujem se organiziranih dogodkov.

Med aktivnostmi, ki jih posamezniki naredijo za dobro vzdušje v kolektivu bi izpostavili sledeče: spoštovanje, pozitivnost, sodelovanje, prilagodljivost, druženje, dobra komunikacija, izogibanje konfliktom, konstruktivnost, dobra volja, neformalna druženja.

Na koga znotraj kolektiva se lahko obrneš, ko/če se znajdeš v stiski?

	N
Sodelavce	26
Ravnatelja	6
Vodstvo	3
Namestnika ravnatelja/psihologa	2
Svetovalno delavko	1

Pomoč v stiski znotraj kolektiva večina najde pri sodelavcih.

Katere prakse, ki ti pomagajo obvladovati stres v zasebnem življenju, bi lahko bile koristne in uporabne v kolektivu?

- Vsak mora najti svoj način za obvladovanje stresa, sama sem svojega našla.
- Medsebojno spoštovanje, zdrav način življenja, gledati širše in dlje, izobraževati se.
- Nlp.
- Težko obvladujem stres doma in v šoli.
- Se trenutno ne spomnim takšne povezave.
- Sproščanje.
- Nobena juha se ne poje tako vroča, kot se skuha. Stojim za svojimi stališči in mnenja ne spremenim le zato, da bi ugajala oz. ustrezala.
- Da se umirim in zadiham, ter premislim preden kaj rečem.
- Sproščanja, meditacija, skupne dejavnosti ...
- Pogovor z osebo, ki ji zaupaš.
- Sprostitev izven šolske stavbe.
- Socialna povezanost, podpora pri delu, sproščanje.
- Žal učiteljsko delo ni delo, ki bi se začelo ob 7.00 in končalo ob 15.00. Odnose v razredu, odnosi s starši vplivajo na stres v mojem privatnem življenju in glede tega nimam koristne informacije, saj velikokrat ne znam obvladovati stresa..
- V zasebnem življenju skoraj nimam stresa.
- Optimizem.
- Globoko dihanje.
- Neformalno druženje.

- Pogovor v zaključeni skupini.
- Družabnost, sodelovanje, medsebojna pomoč v stresnih situacijah.
- Sprostitev, humor.
- Sproščujoči odmori.
- Pogovor.
- Druženje.
- Čas za hobije.

Sodelavci so iz svojega osebnega življenja izpostavili naslednje veščine in prijeme, ki bi lahko pomagali pri obvladovanju stresa v službenem okolju: največkrat izpostavijo sproščanje, pogovor in druženje, priporočajo pa tudi spoštovanje, zdrav način življenja, optimizem, sodelovanje

Na šolski ocenjevalni lestvici oceni nekatere organizirane dejavnosti znotraj šole:

	1 [f]	2 [f]	3 [f]	4 [f]	5 [f]	Ne morem odgovoriti 5 [f]	Povprečje
Novoletna zabava	0	0	6	14	8	8	4,07
Zaključni /junijski) piknik	0	1	8	13	9	4	3,97
Jesenski (kostanjev) piknik	0	1	7	12	10	5	4,03
Zdravje na delovnem mestu	0	4	9	15	6	2	3,68
Izlet ob koncu ali začetku šolskega leta	0	0	5	17	11	3	4,18
Čajanka v knjižnici	0	0	7	8	7	14	4,00

Med nekaterimi oblikami druženja znotraj šole, sodelavci najvišje ocenijo izlet ob koncu šolskega leta. Tudi ostale ponujene dejavnosti imajo visoko oceno, ki se giblje okrog štirice. Nekaj nižjo oceno je prejelo Zdravje na delovnem mestu.

Ali si se pripravljen udeležiti organizirane vadbe v okviru šole?

	DA		NE	
	N	%	N	%
Ali si se pripravljen udeležiti organizirane vadbe v okviru šole?	12	29	25	61

Manj kot ena tretjina delavcev se je pripravljena udeležiti organizirane vadbe v okviru šole.

Katere vadbe si se pripravljen/a udeležiti. Lahko napišeš več aktivnosti.

Vadba	N
Skupinske oblike vadbe, šport, rekreacija	4
Joga	4
Aerobika	2
Badminton	1
Gledališka igra	1
Igre	1
Pohodi	1
Spinning	1
Vaje	1
Zumba	1

Med tistimi, ki bi se udeležili organizirane vadbe v šoli, jih največ želi skupinske oblike (športne) vadbe ter jogo.

Kaj meniš, da bi lahko učitelji sami storili za vzajemno podporo in zmanjšanje stresa?

- Čim več medsebojne podpore, sodelovanja in medsebojnega spoštovanja.
- Vzajemna pomoč, pozitivna samopodoba.
- Saj že vse delamo sami.
- Več spontanega pogovarjanja.
- Neformalna druženja s kolegi, manjše pozornosti, ki razveselijo, prisluhnemo problemom drugih zaposlenih.
- Se veliko pogovarjali med seboj in si izmenjali mnenja.
- Da bi se znali med seboj poslušati, si pomagati, sodelovati.
- Da bi si pravilno in dobro organizirali delovni čas in delo, ki ga moramo opraviti.
- Zaupaj se prijatelju, sodelavcu, bodi pozitiven...
- Se poslušati med seboj.
- Se več neformalno družili.
- Pogovor, doslednost pri delu, uspešno sodelovanje s starši.
- Spodbujanje odprte in iskrene komunikacije med učitelji ustvarja okolje za izražanje izzivov in iskanje rešitev.
- Sodelovali med seboj.
- Nekateri učitelji bi lahko bili bolj fleksibilni. Nekaterih situacij ne moreš predvideti ali pa kaj pozabiš in potem je zadnje kar potrebuješ, to da še ti učitelji nergajo.
- Nič kaj dosti.
- Si vzeli več časa za pogovor.
- Zmanjšali obveznosti, ki nimajo veze s poučevanjem.
- Vzeti si čas zase.
- Se več pogovarjali (če bi seveda imeli čas).
- Čim več aktivnosti, ki niso povezane s službo.

- Manj obremenjevanja glede službe.
- Bolj aktivno bili vključeni v organizacijo dela.
- Se več pogovarjali, če bi imeli čas.
- Sodelovanje, spodbujanje.
- Dobro sodelovanje, spodbujanje.
- Več časa preživeti v naravi, več medsebojne pohvale.
- Več časa za pogovor in poslušanje drug drugega.

Po mnenju sodelavcev bi za zmanjšanje stresa lahko največ naredili z medsebojnim sodelovanjem in pogovarjanjem. Omenijo še neformalna druženja, zaupanje, pozitivnost, iskrenost v odnosih, z zmanjšanjem obremenitev, organizacijo in racionalizacijo dela.

Povzetek

Na področju duševnega zdravja nismo toliko spraševali po stopnji stresa in obremenitvi posameznika kot po dobrih praksah spopadanja z nevšečnostmi, s katerimi se posamezniki srečujemo.

Med odgovarjajočimi sicer ni nobenega, ki bi se počutil slabo ali zelo slabo. Vedno pa je mogoče stanje in vzdušje izboljšati. Za izboljšanje klime v kolektivu sodelavci izpostavljajo prizadevanje s sodelovanjem, spoštljivostjo, prilagodljivostjo, izogibanjem konfliktov in drugimi dejavnostmi. Pozitivno je to, da vsak v večji ali manjši meri prispeva k skupnemu dobremu, bodisi v svojem ožjem krogu ali širše. In teh prispevkov ni malo.

Logična posledica sodelovanja in prispevanja k prijetnemu vzdušju je tudi naslonitev na sodelavce v primeru, ko se kdo znajde v stiski. Najdenje nekoga, ki ublaži stisko in stres je koristno tako za posameznika kot za skupnost. Izkušnje iz zunanjih, domačih okolij za premagovanje težav so podobne – za zdravje kolektiva priporočajo sprostitev, druženje, sodelovanje.

Ker so znotraj šole že ponujene nekatere aktivnosti neformalnega druženja z namenom sproščanja in povezovanja kolektiva, smo povprašali, koliko so zaposleni z njimi zadovoljni. Dobre ocene kažejo, da so ponujene aktivnosti na mestu in kaže z njimi nadaljevati. Manj zanimanja je za organizacijo športne ali podobne vadbe v organizaciji šole. Tega bi se po odgovorih sodeč udeležilo malo sodelavcev, pa še ti imajo različne interese.

Odgovori torej kažejo, da je stopnja zadovoljstva znotraj kolektiva precej visoka. Za vzdrževanje in izboljšanje stanja pa lahko prispevamo vsi na individualni ravni in z vključevanjem v razne ponujene oblike druženja.

Na kateri stopnji opravljaš večino dela?

	N	%
Od 1. do 5. razreda	19	46
Od 6. do 9. razreda	16	39
Skupaj	35	85

Koliko delovne dobe imaš v vzgoji in izobraževanju?

	N	%
Do 10 let	3	7
Od 10 do 20 let	9	22
Od 20 do 30 let	13	32
Nad 30 let	9	22
Skupaj	34	83

Kateri strokovni naziv imaš?

	N	%
Nimam strokovnega naziva	1	2
Mentor	6	15
Svetovalec	20	49
Svetnik	6	15
Skupaj	33	80

3.3 Usmeritve

Glede na analizo vprašalnika, ki smo ga izpolnili, predlagamo nekaj dejavnosti, ki bi pripomogle k boljšemu profesionalnemu razvoju in ustvarjanju pozitivnega delovnega okolja.

1. Na konferenci predstavimo izobraževanja ter dobre izkušnje/prakse iz razreda.
2. Možnost, da bi izbirali izobraževanja sami, ki so specifična za posamezna področja. Skupna izobraževanja naj bodo usmerjena v izboljšanje komunikacije, delovne klime in duševnega zdravja.
3. Kako izboljšati delovno okolje:
 - neformalna druženja.
 - prostor in čas za sprostitev ter odmor.
 - spodbujanje pozitivne komunikacije med vsemi zaposlenimi.

4. Predstavitev vrtca

Osnovni podatki o vrtcu so zajeti v poročilu o realizaciji LDN vrtca 2022/23 oz. v LDN vrtca 2023/2024.

4.1. Predstavitev obravnavanega prednostnega področja

V šolskem letu 2022/23 smo se osredotočile na STRUKTURNO raven kakovosti v vrtcu, področje PROSTOR IN MATERIALI.

Namen samoevalvacije na tem področju je zbrati podatke o značilnostih okolja, v katerem poteka predšolska vzgoja v vrtcu. Značilnosti okolja ugotavljamo na ravni prostorskih standardov in normativov, opremljenosti ter organizacije posameznih igralnic in skupnih prostorov vrtca.

CILJI IZBOLJŠAV:

Ohraniti in še dodatno razvijati objektivne dejavnike vrtca, ki omogočajo in spodbujajo kakovostno delo.

4.1. Načrtovanje, izvedba in spremljanje doseganja zastavljenih ciljev

Vrtec Podgorci je bil dograjen in obnovljen konec meseca novembra v letu 2021. Od takrat so se naši materialni pogoji zelo izboljšali. V tem šolskem letu smo se vključile v razvojno nalogo – Vključujoča vrtec in šola – vključujoči fizični prostor, saj želimo pridobiti podatke, ki bodo pomagali ohranjati in še izboljševati objektivne pogoje za življenje otrok in odraslih v vrtcu. Oceniti in analizirati želimo fizični prostor v svoji igralnici in vrtcu ter ugotoviti, kako ga lahko naredimo bolj vključujočega za vse otroke.

Kazalci:

1. kazalec: igralnica (npr. število, velikost, neto igralne površine, razgibanost prostora);
2. kazalec: oprema igralnice (npr. število ležalnikov, polic, miz, stolov..., funkcionalnost, izrabljenost, fleksibilnost opreme);
3. kazalec: igralni material (npr. število igrač, otroških knjig, športnih rekvizitov, dostopnost in raznolikost igrač, športnih rekvizitov, otroških knjig in potrošnega materiala, izrabljenost igrač, športnih rekvizitov);
4. kazalec: skupni notranji prostori za otroke (npr. število, velikost, namembnost, arhitektura, oprema);
5. kazalec: skupni notranji prostori za odrasle (npr. število, velikost, namembnost, arhitektura, oprema);
6. kazalec: zunanje površine (npr. vrste, velikost, opremljenost, fleksibilnost, dosegljivost in dostopnost javnih zelenih površin);
7. kazalec: avdiovizualna sredstva, računalnik (npr. število, lokacija, časovna in prostorska dostopnost, dostop do interneta, raznolikost računalniških enot (CD-ROM, programi, igre);
8. kazalec: dostopnost vrtca z javnimi in osebnimi prevoznimi sredstvi (npr. število in bližina parkirnih mest, namenjenih zaposlenim in staršem);
9. kazalec: mikroklima (npr. ogrevanje in hlajenje zraka (srednje dnevne temperature v zgradbi – zimske in poletne), prezračevanje, zasenčenje prostorov, osvetlitev).

Zbrani podatki omogočajo vrtcu podrobnejši vpogled v aktualne značilnosti prostora...

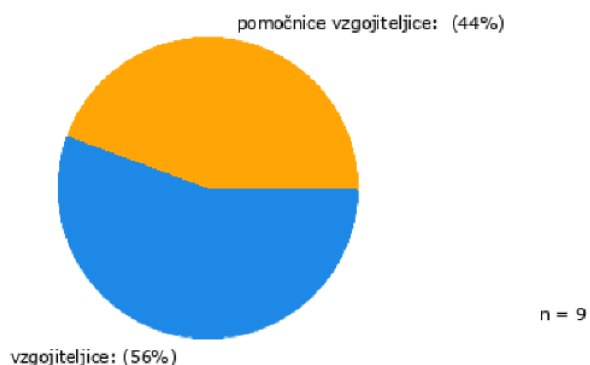
4.1. Rezultati ankete

Anketo je izpolnilo 9 strokovnih delavk, kar znaša 100%.

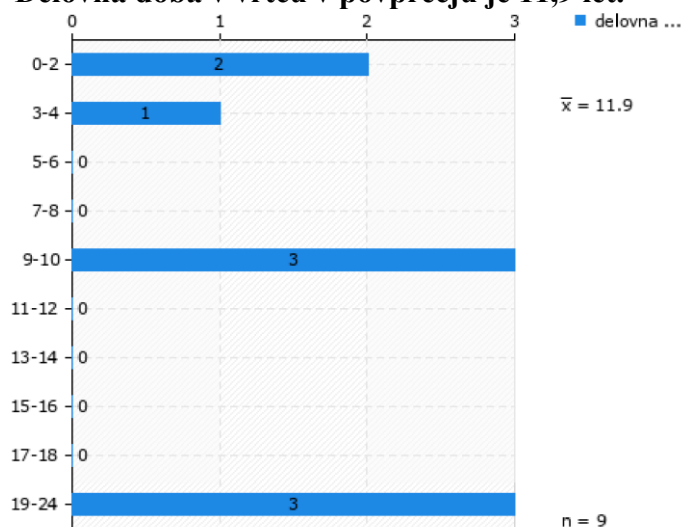
ANALIZA

OSNOVNI PODATKI O STROKOVNI DELAVKI IN ODDELKU:

Opravljam delo (označite en sam kvadrateg):



Delovna doba v vrtcu v povprečju je 11,9 let.



Starost otrok v oddelku:

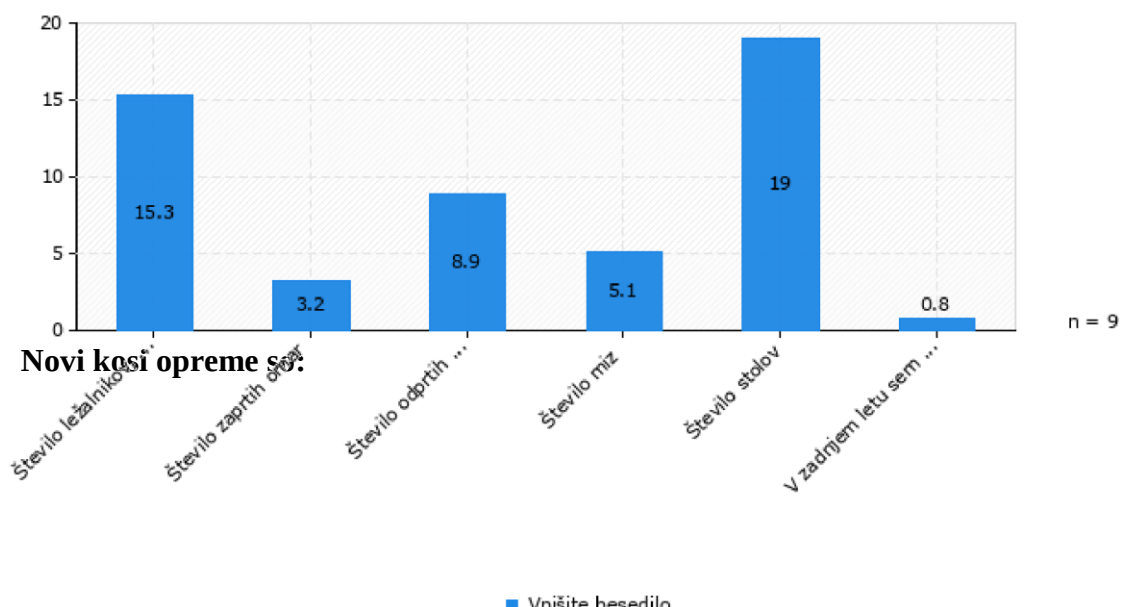
Starost otrok v oddelku:					
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	3–4	1	11%	11%	11%
	Dve do tri leta	2	22%	22%	33%
	2–3 leta	1	11%	11%	44%

	Starost otrok v oddelku:				
	1–2	1	11%	11%	56%
	2 leti	1	11%	11%	67%
	5 in 6 let	2	22%	22%	89%
	3–4	1	11%	11%	100%
Veljavni	Skupaj	9	100%	100%	
Manjkajoči	Skupaj		0%		
	SKUPAJ	9	100%		

Število otrok v oddelku:

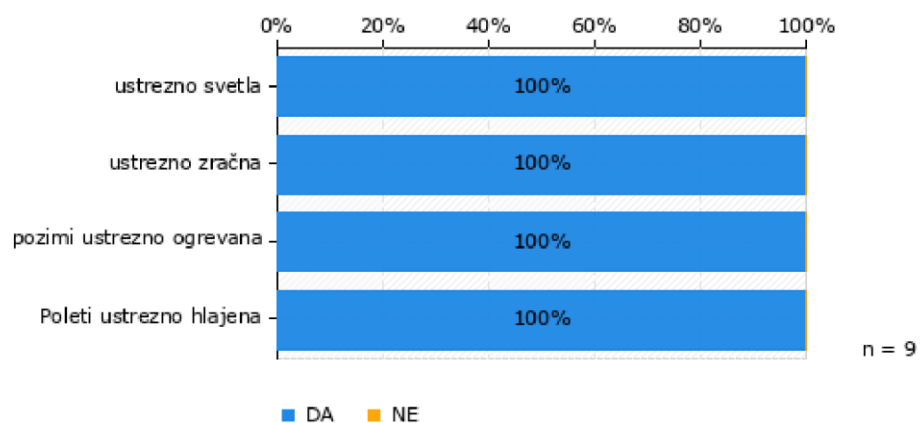
	Število otrok v oddelku:				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	20	1	11%	11%	11%
	21	1	11%	11%	22%
	4/14	1	11%	11%	33%
	11	2	22%	22%	56%
	14	2	22%	22%	78%
	19	2	22%	22%	100%
Veljavni	Skupaj	9	100%	100%	
Manjkajoči	Skupaj		0%		
	SKUPAJ	9	100%		

Vsa vprašanja v tem poglavju vprašalnika so namenjena splošnemu opisu igralnice vašega oddelka: (n = 9)

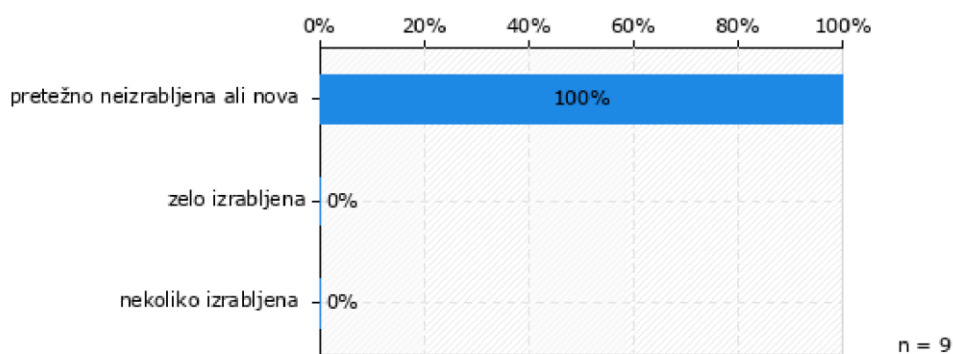
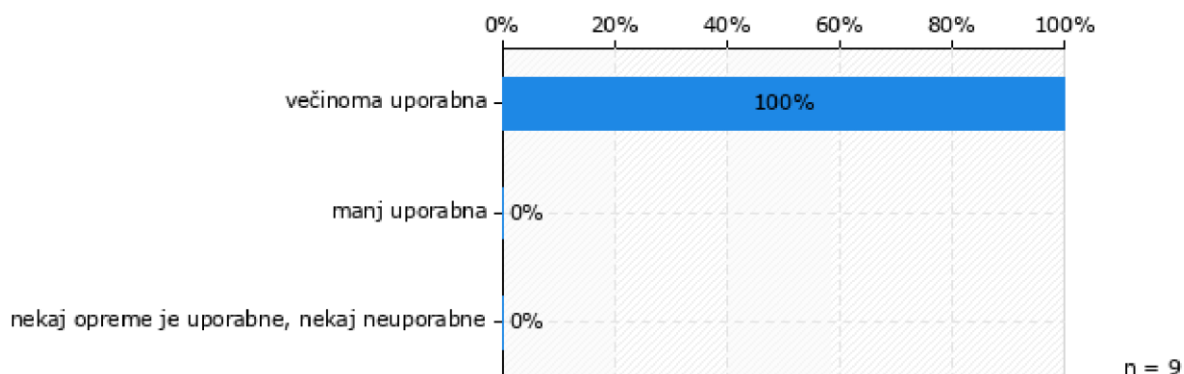


	Novi kosi opreme so:				
	Odgovori	Frekvenc a	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Poličnik	1	11%	14%	14%
	Likovni kotiček in poličnik	1	11%	14%	29%
	Likovna – magnetna tabla	1	11%	14%	43%
	Lutkovni kotiček	2	22%	29%	71%
	/	1	11%	14%	86%
	0	1	11%	14%	100%
Veljavni	Skupaj	7	78%	100%	
Manjkaj oči	-1 (Ni odgovoril)	2	22%		
	Skupaj	2	22%		
	SKUPAJ	9	100%		

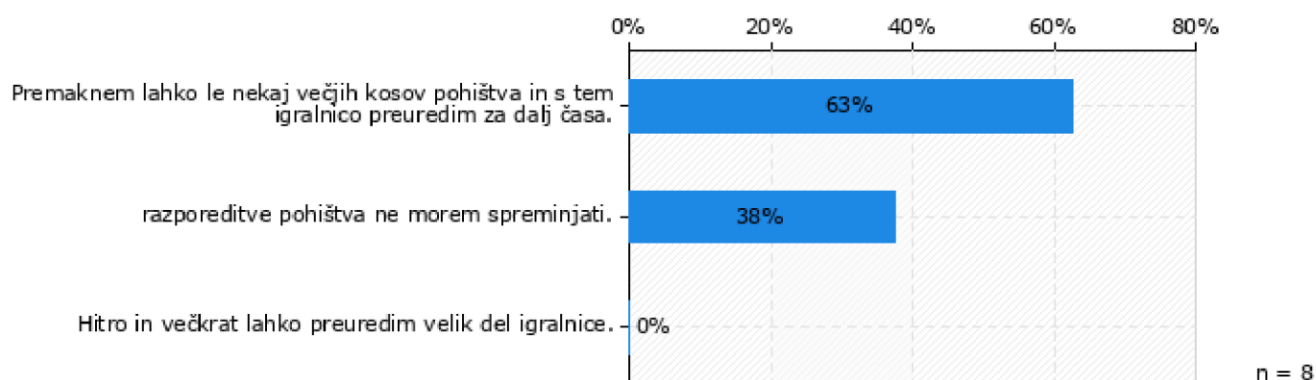
Igralnica, v kateri se zadržujejo otroci, je (v vsaki vrsti ustrezno obkrožite): (n = 9)



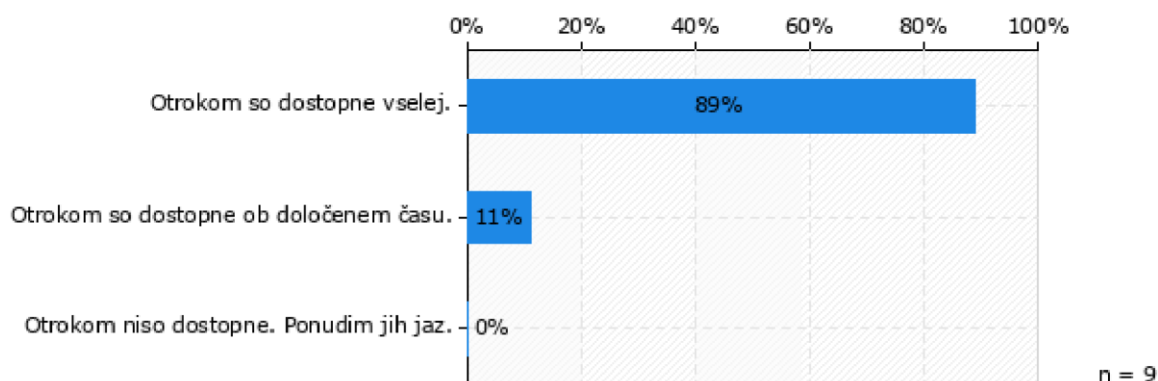
Večina opreme v igralnici je (označite en sam kvadrata) (n = 9)



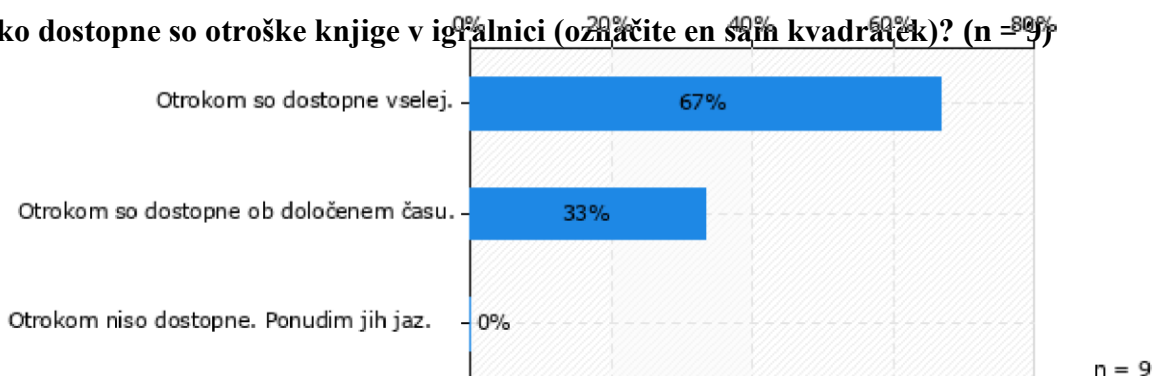
Kaj velja za spreminjanje razporeditve pohištva v igralnici? (označite en sam kvadrata) (n = 8)



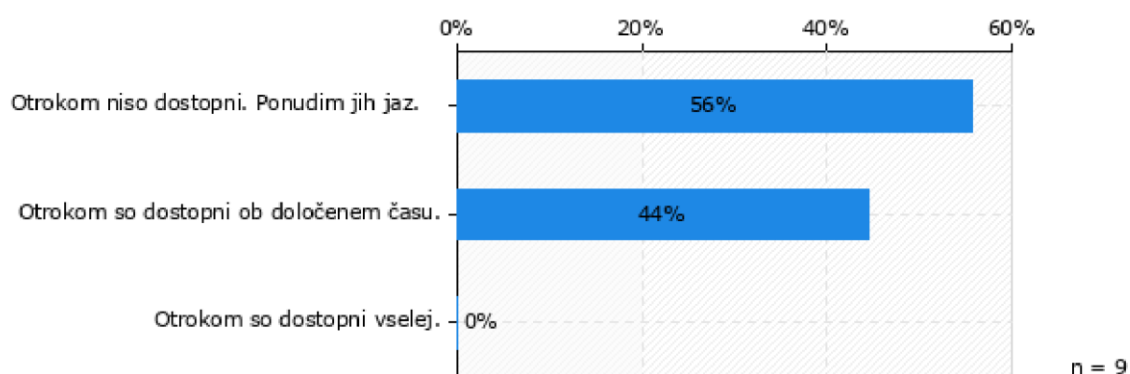
Kako dostopne so igrače v igralnici (označite en sam kvadrataček)? (n = 9)



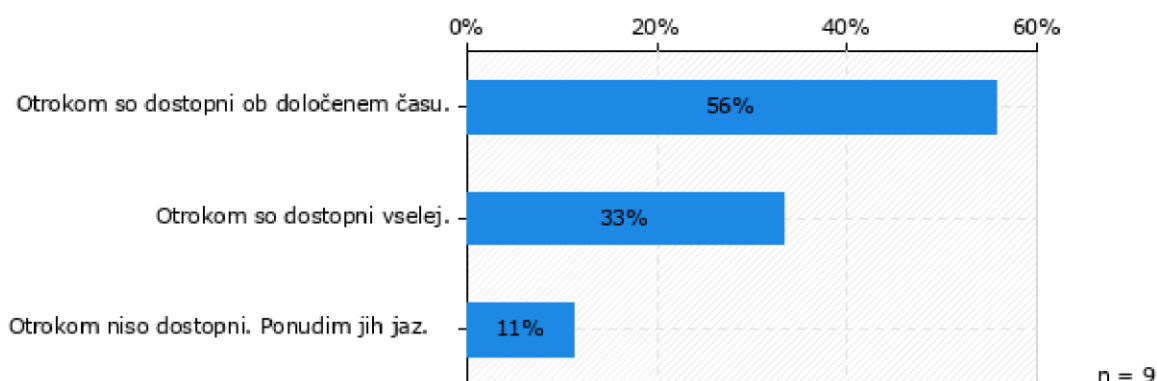
Kako dostopne so otroške knjige v igralnici (označite en sam kvadrataček)? (n = 9)



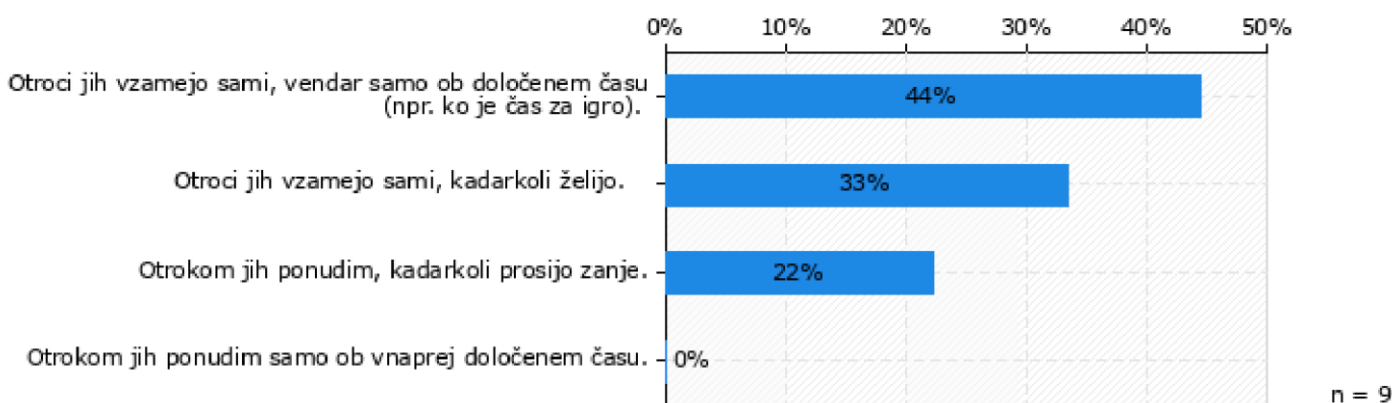
Kako dostopni so športni rekviziti v igralnici (označite en sam kvadrataček)? (n = 9)



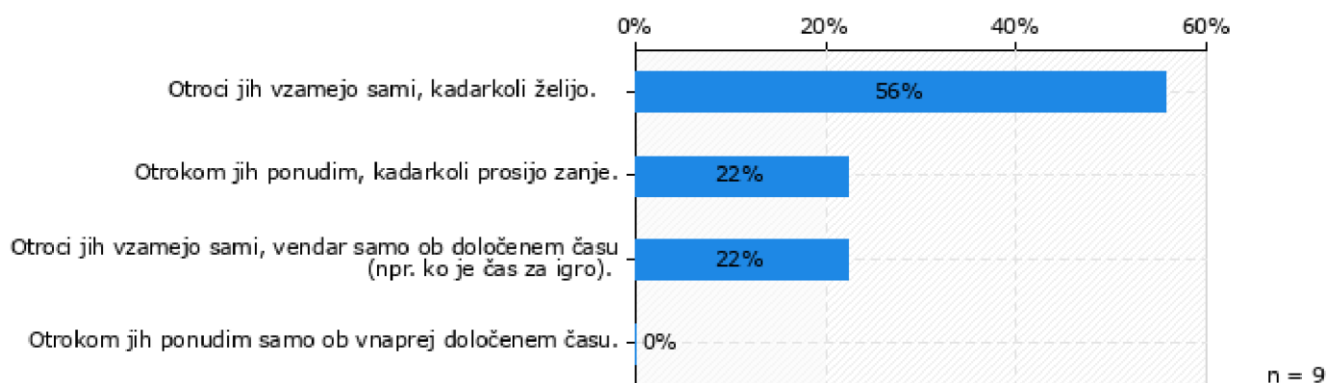
Kako je v igralnici dostopen potrošni material (npr. barvice, papir) (označite en sam kvadrateg)? (n = 9)



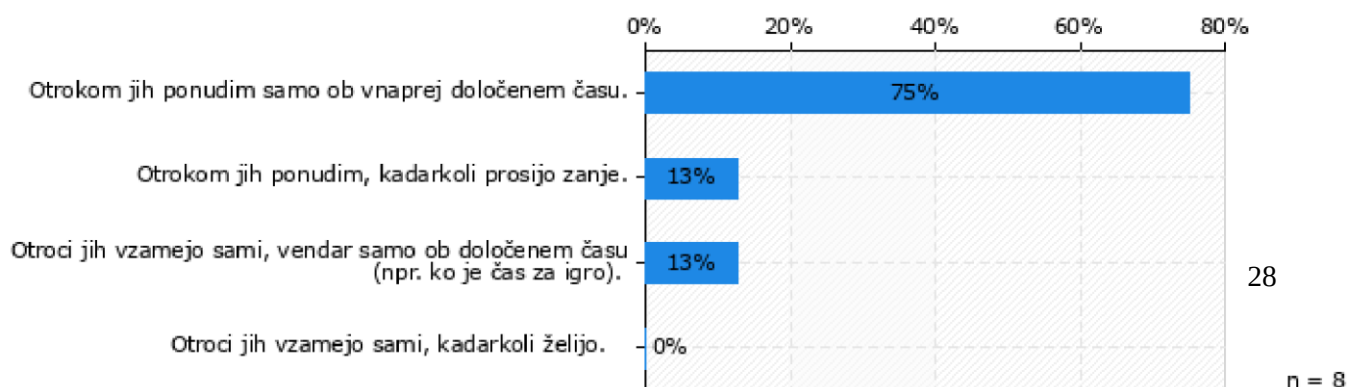
Kaj velja za igrače v vaši igralnici? (označite en sam kvadrateg)? (n = 9)



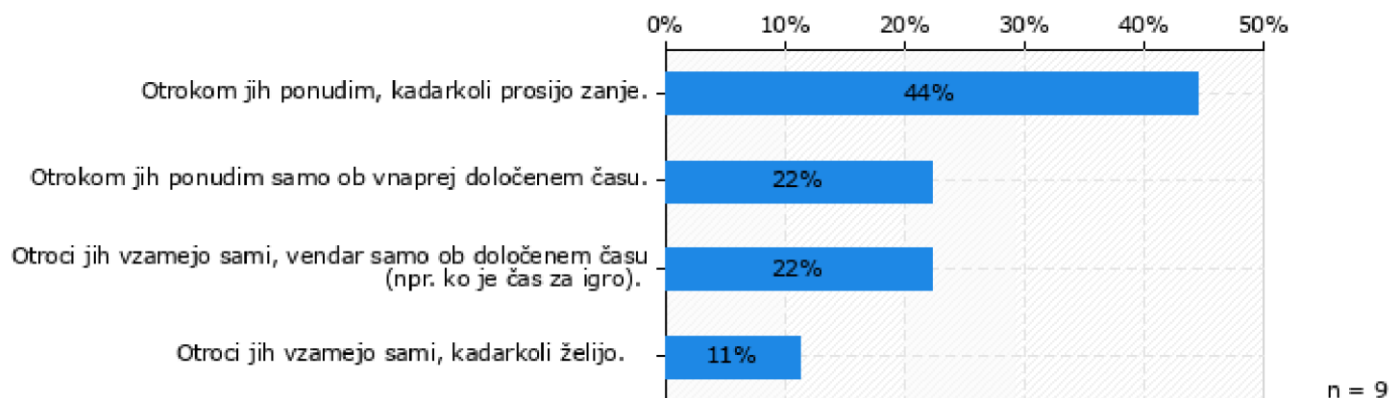
Kaj velja za otroške knjige v vaši igralnici (označite en sam kvadrateg)? (n = 9)



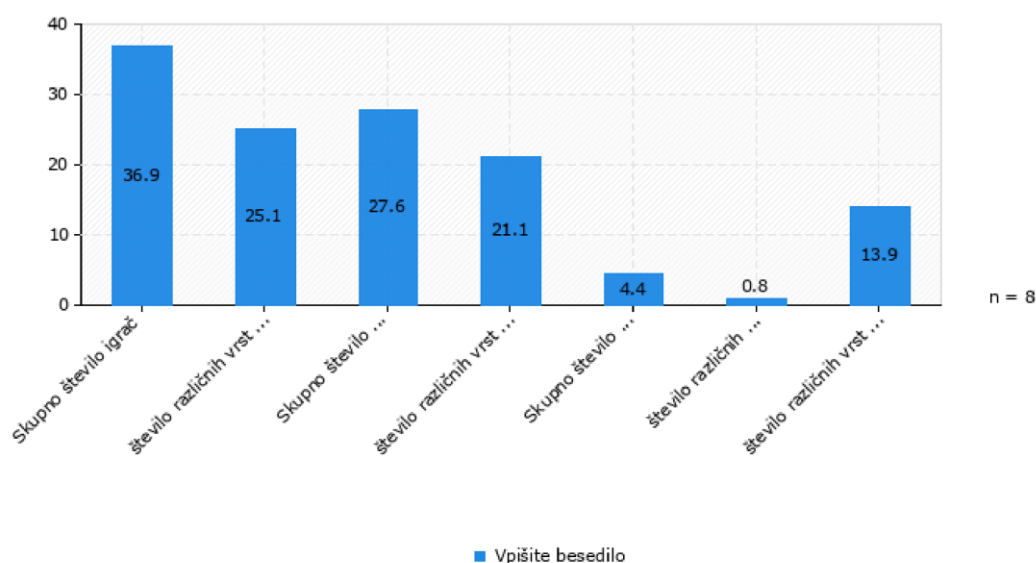
Kaj velja za športne rekvizite v vaši igralnici (označite en sam kvadrateg)? (n = 8)



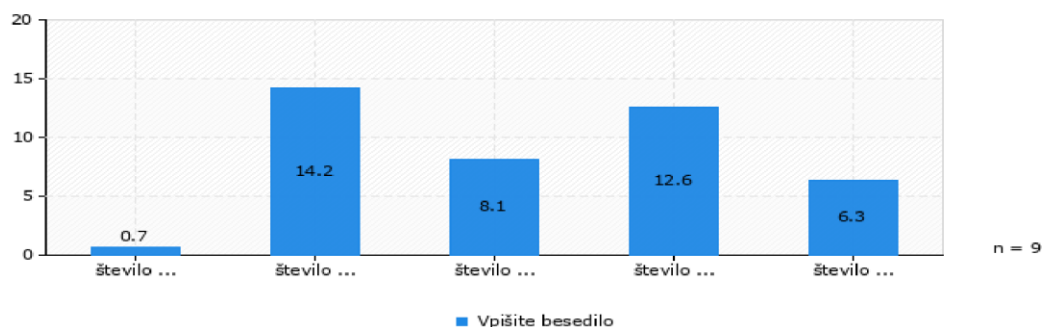
Kaj velja za potrošni material (npr. barvice, papir) v vaši igralnici (označite en sam kvadrateg)? (n = 9)



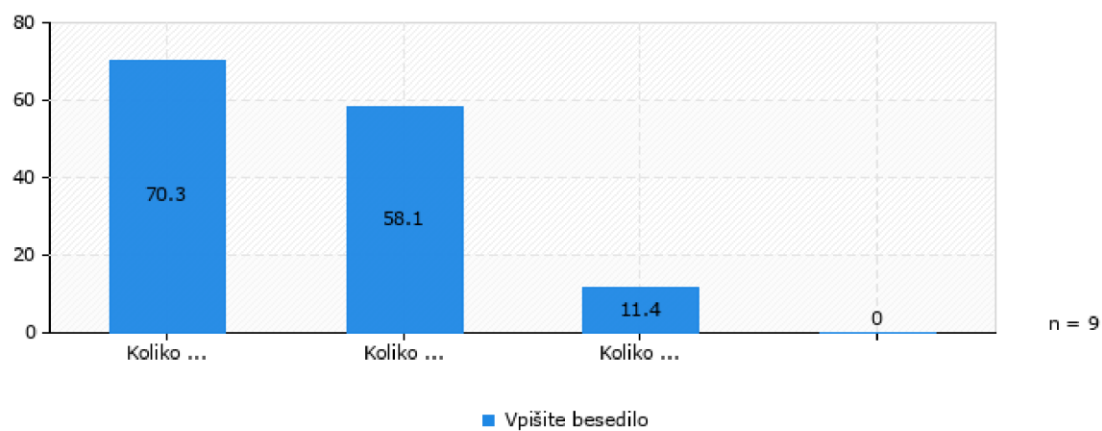
Kakšno je skupno število posameznih kosov opreme v vaši igralnici in koliko različnih vrst posamezne opreme imate? (n = 8)



Koliko različnih vrst igrač je ves čas v igralnici? V vsaki vrsti navedite ustrezno število. (n = 9)



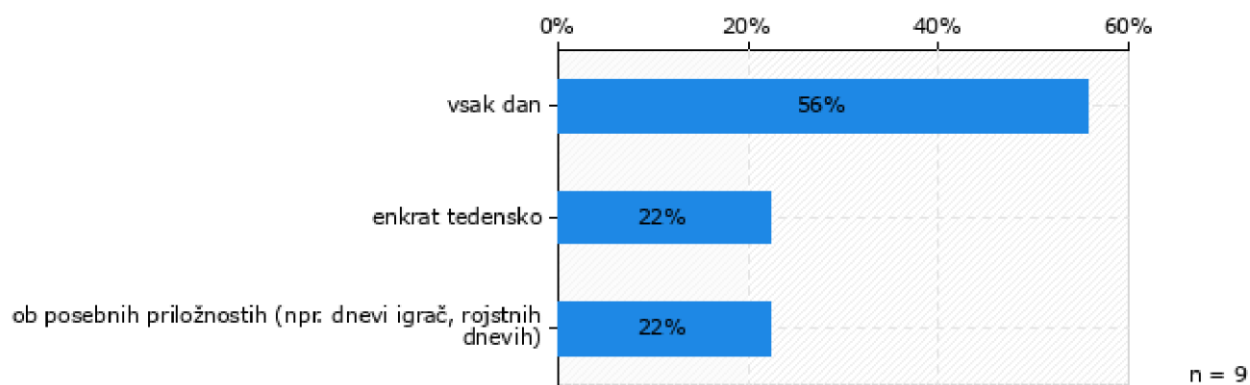
uporabnost (n = 9)



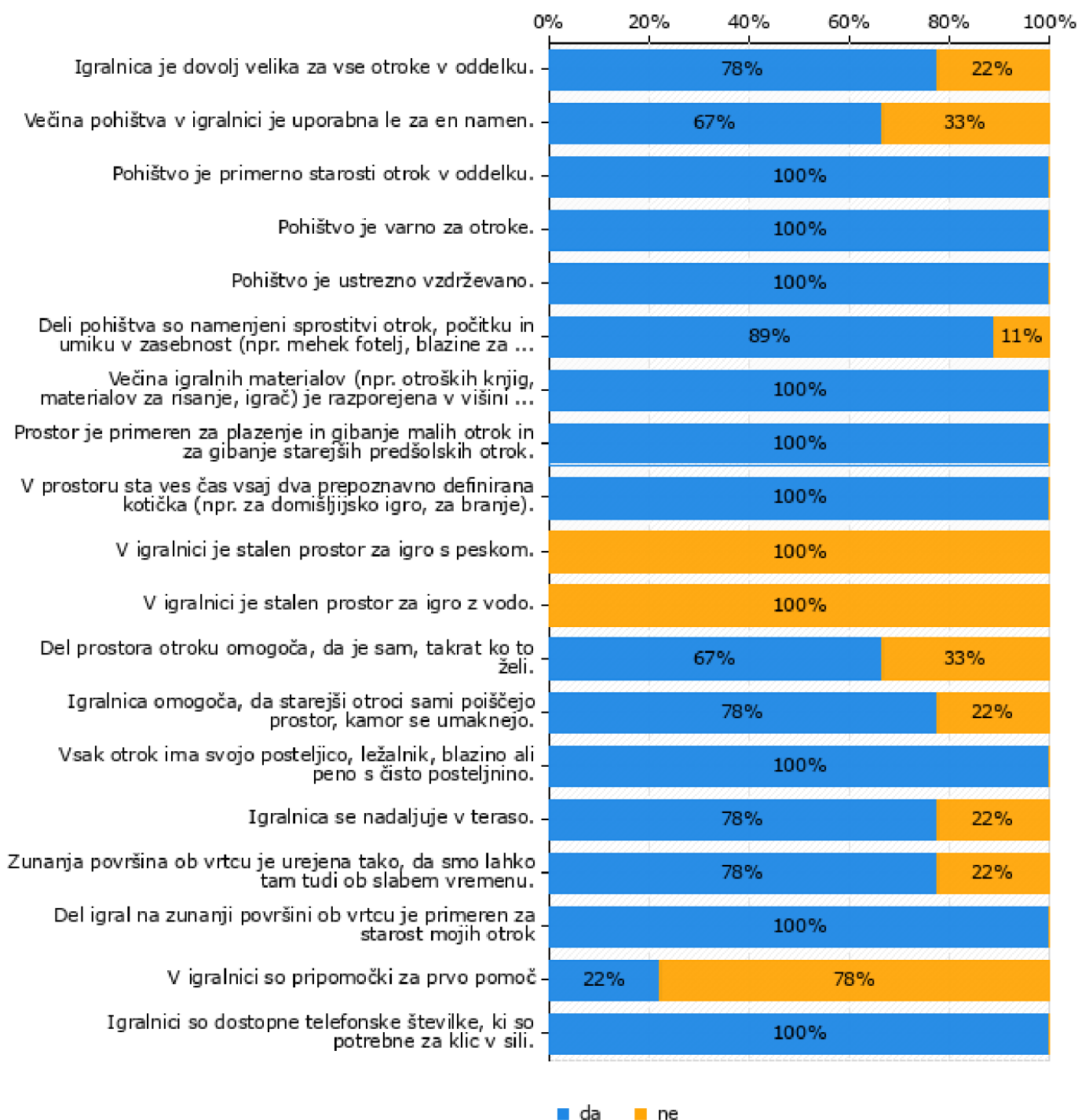
Ali otroci lahko prinašajo igrače in /ali knjige od doma (obkrožite) (n = 9)



Če da, kako pogosto jih lahko prinesejo, če želijo (označite en sam kvadratek)? (n = 9)



Kaj velja za igralnico (v vsaki vrsti obkrožite ustrezen odgovor): (n = 9)



n = 9

Katere dejavnosti izvajajo otroci v skupnih notranjih prostorih?

	Katere dejavnosti izvajajo otroci v skupnih notranjih prostorih?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Iz vseh področij dejavnosti	1	11%	11%	11%
	Vse dejavnosti	1	11%	11%	22%
	Gibalne	1	11%	11%	33%
	Glasbene, gibalne	1	11%	11%	44%
	Vadbena ura, razgibavanje	1	11%	11%	56%
	Gibalne in plesne dejavnosti ter oglede videoposnetkov	2	22%	22%	78%
	Vodene dejavnosti in spontano igro	1	11%	11%	89%
	Vse	1	11%	11%	100%
Veljavni	Skupaj	9	100%	100%	
Manjkajoči	Skupaj		0%		
	SKUPAJ	9	100%		

4.1. Ovrednotenje doseganja zastavljenih ciljev

Prostor je pomemben element kurikulumu, v katerem je poudarjena pravica do izbire, organizacija prostora in časa, ki sledi nekaterim pomembnim načelom:

- organizacija zdravega, varnega in prijetnega prostora (tako notranjih prostorov kot zunanjih površin);
- zagotavljanje zasebnosti in intimnosti;
- zagotavljanje fleksibilnosti in stimulativnosti prostora (ureditev igralnice naj se spreminja glede na starost otrok in glede na dejavnosti, ki v igralnici potekajo).

Organizacija prostora mora biti do take mere fleksibilna, da nudi možnosti za organizacijo dejavnosti, ki potekajo v vsej skupini hkrati, za dejavnosti, ki potekajo v manjših skupinah, pa mora biti vedno zagotovljen tudi prostor, kamor se lahko otrok za določen čas umakne.

Priporočljivo je, da je mogoče prostor pregrajevati v več manjših delov, kotičkov, ki nastajajo in se spreminjajo glede na dejavnosti in jih praviloma sooblikujejo tudi otroci.

Zaželeno je, da so v stalnih kotičkih oz. v igralnici ves čas na voljo različne igrače in drugi nestrukturirani igralni materiali, ki so na dosegu otrokovih rok.

Za zasledovanje načela odprtosti oz. fleksibilnosti in izbire sta pomembni tako količina kot vrsta prostora, zunanja in notranja ureditev, dostopnost zunanjih površin, število in raznolikost notranjih prostorov – vse skupaj v veliki meri sodoloča kakovost življenja otrok v vrtcu.

4.1. Usmeritve

Pripravljenost uvajati spremembe na področju zagotavljanja spodbudnega učnega okolja: kakovostno komunikacijo in interakcije, spodbujanje samostojnosti in samoiniciativnosti otrok, zagotavljanje ustrezno zahtevnih izzivov in dejavnosti, zagotavljanje izkustvenega učenja z odkrivanjem in raziskovanjem ter ozaveščanje pomena čustev za učinkovito učenje.

Zagotavljanje socialne klime, v kateri se prav vsak otrok dobro počuti.

Zagotavljanje uresničevanja inkluzivnega okolja.

Poudarjanje vloge vzgojitelja pri zagotavljanju visoke stopnje sodelovanja otrok.

Omogočanje različnih možnosti za stalno in kakovostno sodelovanje s starši.