

**SAMOEVALVACIJSKO POROČILO
ZA ŠOLSKO LETO 2022/23**

BIOTEHNIŠKA ŠOLA

1. UVOD

Samoevalvacijsko poročilo je sestavni del Poročila o delu Biotehniške šole za šolsko leto 2022/23. S samoevalvacijo smo želeli ugotoviti, kako smo bili uspešni pri doseganju zastavljenih ciljev, opredeljenih v Letnem delovnem načrtu šole. Poročilo so pripravili člani komisije za kakovost in vodstvo šole.

V šolskem letu 2022/23 je bila na Biotehniški šoli (BTŠ) imenovana sedemčlanska komisija za kakovost:

1. Valentina Kobal – predsednica komisije, predstavnica zaposlenih
2. Janja Bavčar – predstavnica zaposlenih
3. Klavdija Bizjak – predstavnica zaposlenih
4. Karmen Sirk – predstavnica zaposlenih
5. Jasna Drašček – predstavnica zaposlenih
6. Ivo Podbersič – predstavnik staršev
7. Matevž Podbersič – predstavnik dijakov

VIZIJA IN POSLANSTVO ŠOLE

V skladu z vrednotami: odgovornost, znanje, napredek, inovativnost, sodelovanje, zaupanje in partnerstvo se zavzemamo za odličnost pri uresničevanju poslanstva:

- omogočati kakovostno vzgojo, izobraževanje in usposabljanje, kar posledično vodi do uspešnega vključevanja v družbeno življenje in na trg dela;
- zaposlene v ustvarjalnem in prijaznem delovnem okolju usmerjati v novosti na področju stroke, učnih tehnologij, pedagoških procesov in metod;
- vzpostavljati in vzdrževati partnerstva na lokalnem, nacionalnem in mednarodnem nivoju.

Prepoznavni smo po inovativnosti, tehničnih znanjih, razvojnih projektih, vseživljenskem učenju, kakovostnih, novih pedagoških metodah in načelih v Goriški regiji, nacionalno in mednarodno. Dolgoročno zagotavljamo kadre za potrebe regije in povezovanje s podjetji in razvojnimi inštitucijami na področju novih tehnologij in ekološkega osveščanja.

Razvijamo in izkoristimo vse potencialne zaposlenih, pedagoški delavci so usposobljeni za nove metode dela. Vsakomur omogočamo razvoj njegovih sposobnosti.

2. SAMOEVALVACIJA IN UVAJANJE IZBOLJŠAV

Samoevalvacijski proces je potekal po naslednjih fazah:

- Opredelitev področij in ciljev samoevalvacije
- Načrtovanje in izbira metode samoevalvacije
- Zbiranje in obdelava podatkov
- Analiza, vrednotenje in interpretacija podatkov
- Predlogi za izboljšanje glede na rezultate

I. Področja in cilji samoevalvacije:

a) Zadovoljstvo in razvoj zaposlenih:

- Ustvarjanje ugodne socialne klime
- Zadovoljstvo na delovnem mestu
- Razvijanje medsebojne strpnosti in spoštovanja

b) Zadovoljstvo dijakov na praktičnem usposabljanju pri delodajalcu:

- Ohraniti dobro sodelovanje z delodajalci
- Izboljšati kakovost izvajanja praktičnega pouka pri delodajalcu

c) Zadovoljstvo dijakov v dijaškem domu:

- Ustvarjati ugodno klimo za življenje v dijaškem domu
- Omogočiti varno in spodbudno učno okolje

II. Zbiranje in obdelava podatkov

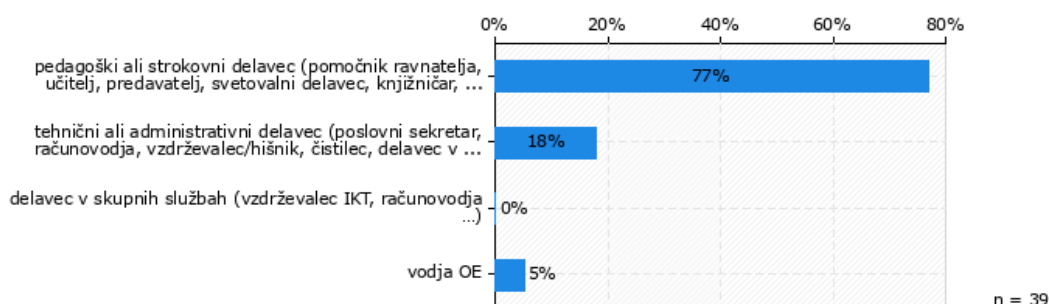
Zbiranje in obdelava podatkov sta potekala s pomočjo anketnih vprašalnikov v okolju 1KA – Spletne ankete:

- Anketa za zaposlene o vodenju in zadovoljstvu na delovnem mestu:
vsi zaposleni na ŠC smo vrednotili delo vodstvenih delavcev (ravnateljev posameznih OE in direktorja ŠC), zaposleni na Biotehniški šoli Šempeter smo vrednotili delo ravnateljice Barbare Miklavčič Velikonja;
- Anketa za dijake po opravljenem PUD-u:
dijaki so po vrnitvi s PUD-a vrednotili svoje delo pri delodajalcih;
- Anketa za dijake v dijaškem domu:
dijaki, ki živijo v dijaškem domu, so vrednotili življenje v domu.

III. Analiza, vrednotenje in interpretacija podatkov

a) Anketa o zadovoljstvu z vodenjem in z delovnim mestom

Delo ravnateljice BTŠ je v anketi vrednotilo 73 zaposlenih, povsem zaključilo jo je 39 zaposlenih. Kadrovska sestava sodelujočih je razvidna iz grafa.



Graf 1: Kadrovska sestava

Zaposleni so izrazili zadovoljstvo z vodenjem šole s pomočjo enajstih trditev, o katerih so se opredelili (s možnostmi: Sploh ne drži, Delno drži, Večinoma drži in Povsem drži).

1. Komunikacija med vodjo OE in zaposlenimi je spoštljiva.
2. Vodja OE me zna motivirati.
3. Vodja OE me za dobro opravljeno delo pohvali.
4. Vodja OE me za dobro opravljeno delo nagradi.
5. Moje delo in naloge so jasno opredeljene.
6. Napotki in informacije so pravočasni.
7. Napotki in informacije so jasni.
8. Vodja OE skrbi, da delujemo kot tim z visoko stopnjo medsebojnega zaupanja.
9. Vodja OE omogoča, da sem pri svojem delu samostojen/-na.
10. Vodja OE mi jasno utemelji oceno moje delovne uspešnosti.
11. V delovnem okolju zaznavam mobing s strani vodstva.

Iz rezultatov (glej Graf 2) je razvidno, da kar 87 % zaposlenih meni, da poteka med njimi in ravnateljico spoštljiva komunikacija. Gre za rezultat večletnega truda zaposlenih in vodstva šole, da bi med vsemi deležniki učnega procesa (učitelji-dijaki, učitelji-starši, učitelji-ravnateljica, ravnateljica-starši) potekala čim bolj spoštljiva komunikacija.

Dve tretjini zaposlenih (67 %) meni, da jih zna ravnateljica ustrezno motivirati za delo, pri čemer lahko enega izmed vzrokov za motivacijo najdemo tudi pri 50 % tistih, ki navajajo, da jih ravnateljica za dobro opravljeno delo pohvali, nekaj odstotkov več (57 %) pa jih meni, da jih za uspešno pravljeno delo tudi nagradi (npr. z izplačilom delovne uspešnosti, s plačilom kotizacije za seminar).

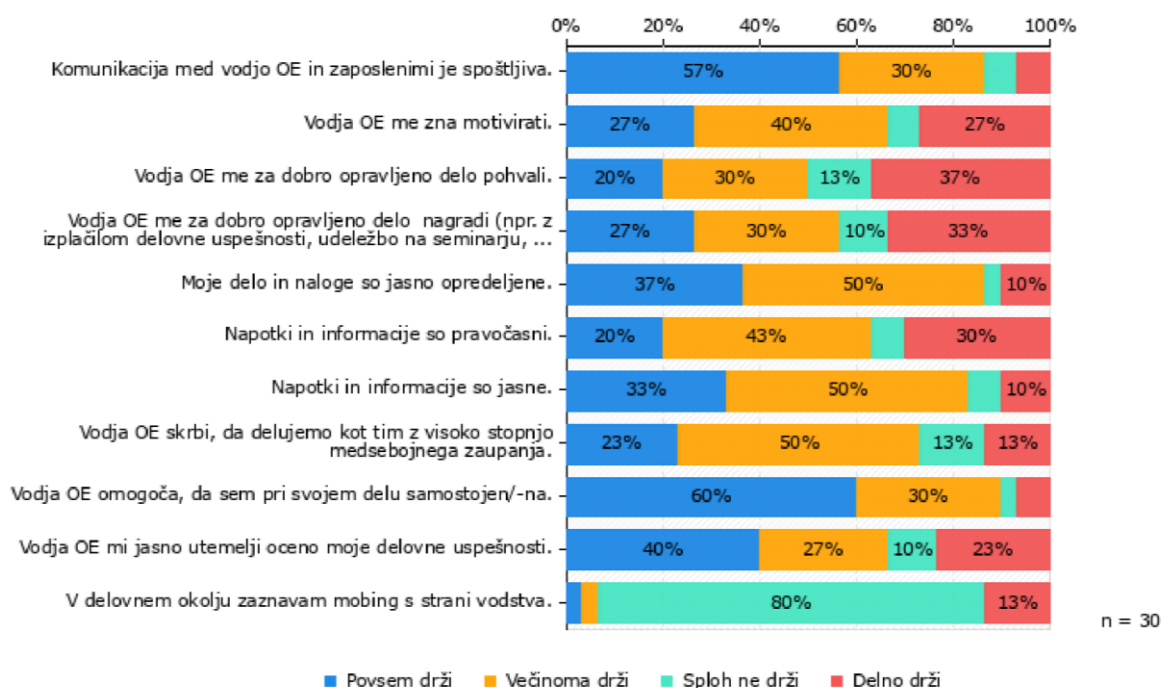
Naslednje vprašanje se je nanašalo na jasnost vodstva pri opredeljevanju dela in nalog. Na tak način svoje delo in naloge dojemata 87 % zaposlenih, kar je razumljivo, saj je delo učitelja sistematiziramo, sistemsko dokaj opredeljeno, naloge pa že vnaprej jasne.

Na vprašanje o pravočasnosti informacij in napotkov s strani vodstva šole se je nekaj več kot polovica vprašanih (53 %) izjasnila pritrdilno. Velik delež tistih, ki s hitrostjo informacij niso zadovoljni, lahko pripišemo tako hitremu šolskemu tempu, nepredvidljivim dogodkom in ogromni količini informacij kot tudi premajhni angažiranosti posameznikov, da bi izven delovnega časa sledili sporočilom ravnateljice (prek elektronske pošte in eAsistenta). Vseeno jih velika večina (83 %) meni, da so napotki in informacije jasni.

Vprašanje o krepitevi timskega vzdušja s strani vodstva šole je pokazalo, da 53 % vprašanih meni, da ravnateljica skrbi za timsko vzdušje z visoko stopnjo medsebojnega razumevanja. Kar 90 % pa jih meni, da jim ravnateljica omogoča, da so pri svojem delu samostojni. Tudi pri vprašanju o delovni uspešnosti jih več kot dve tretjini (67 %) meni, da jim ravnateljica oceno utemelji.

Zadnje vprašanje se je nanašalo na zaznavanje mobinga s strani vodstva šole. Rezultat je pokazal, da samo dva vprašana (6 %) zaznavata mobing, štirje (13 %) ga zaznavajo delno, velika večina (80 %) pa tega ne zaznava.

PREDLOG IZBOLJŠAVE: Da bi zmanjšali število zaposlenih, ki niso zadovoljni s hitrostjo pretoka informacij, naj se vsi deležniki potrudijo, da bodo ažurni pri pošiljanju in pri branju informacij.



Graf 2: Kakšno je vaše zadovoljstvo z vodenjem

Na odprto vprašanje o dobrih straneh vodanja šole je bilo zabeleženih 16 odgovorov, vsi so izražali izključno pohvalo. Na vprašnje o tem, kje so možnosti za izboljšave, je bilo podanih 14 odgovorov, med njimi je bil trikrat zabeležen odgovor, da mora ravnateljica določena dela prepustiti drugim (prerazporeditev dela), zabeleženi so bili še odgovori: izboljšati pretok informacij, dati vsem enake možnosti za delo, dopustiti samostojno delo, manj obljubljati dijakom in zaposlenim, več poslušati in spodbujati, doseči večjo avtonomnost naše OE na ŠC ipd.

PREDLOG IZBOLJŠAVE: Ravnateljica naj prerazporedi svoje delo oz. določene zadolžitve prepusti drugim.

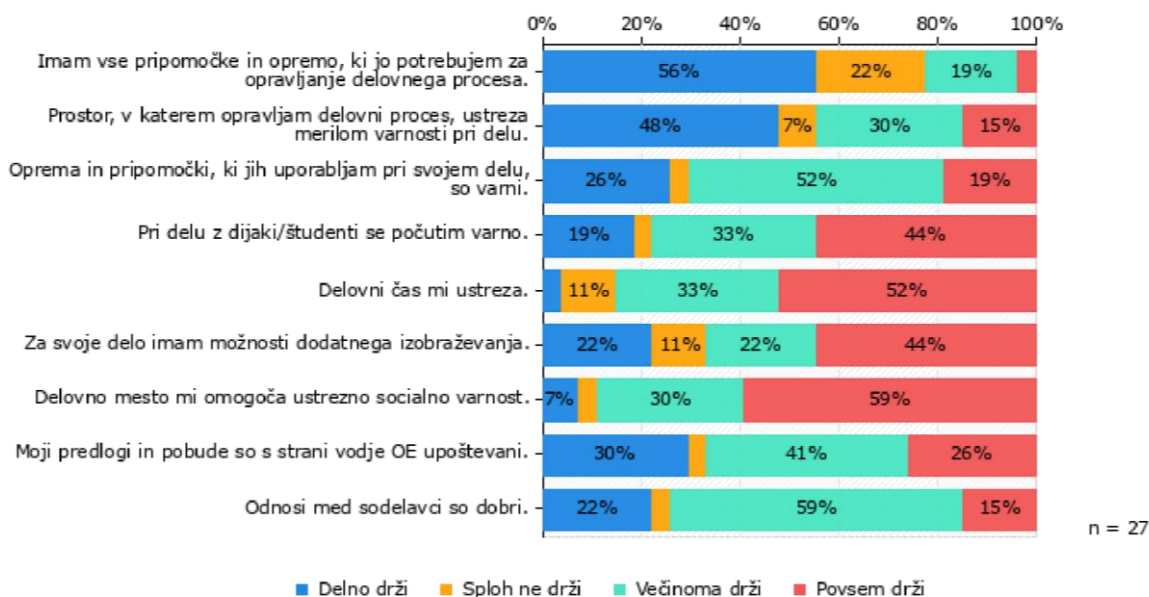
Vprašanje o zadovoljstvu z delovnim mestom je ponudilo devet trditev, o katerih so se opredelili (s možnostmi: Sploh ne drži, Delno drži, Večinoma drži in Povsem drži):

1. Imam vse pripomočke in opremo, ki jo potrebujem za opravljanje delovnega procesa.
2. Prostor, v katerem opravljam delovni proces, ustreza merilom varnosti pri delu.
3. Oprema in pripomočki, ki jih uporabljam pri svojem delu, so varni.
4. Pri delu z dijaki/študenti se počutim varno.
5. Delovni čas mi ustreza.
6. Za svoje delo imam možnosti dodatnega izobraževanja.
7. Delovno mesto mi omogoča ustrezno socialno varnost.
8. Moji predlogi in pobude so s strani vodje OE upoštevani.
9. Odnosi med sodelavci so dobri.

Na vprašanje je v celoti odgovorilo 27 zaposlenih. Iz rezultatov je razvidno (glej Graf 3), da je samo 23 % vprašanih menilo, da ima vse pripomočke in opremo, ki jo potrebuje za opravljanje delovnega procesa. Manj kot polovica vprašanih (45 %) meni, da prostor, v katerem opravljajo delovni prostor, ustreza merilom varnosti pri delu. Več jih je prepričanih v varnost opreme in pripomočkov, ki jih uporabljajo pri svojem delu (71 %). Več kot tri četrtine (77 %) vprašanih se počuti varno med dijaki, še večji odstotek je tistih, ki jih delovni čas ustreza (85 %).

Možnost dodatnega izobraževanja ob svojem delu vidi 66 % vprašanih, kar 89 % pa jih meni, da jim delovno mesto omogoča socialno varnost. Dve tretjini (67 %) menita, da so njihovi predlogi in pobude upoštevani, skoraj tri četrtine (74 %) vprašanih pa je zadovoljnih z odnosi med sodelavci.

PREDLOG IZBOLJŠAV: Med prednostne naloge je treba uvrstiti nabavo nove opreme za uspešno izvajanje šolskega procesa (računalniki, projektorji, platna idr.).



Graf 3: Kašno je vaše zadovoljstvo z delovnim mestom

Anketa se je zaključila z odprtima vprašenjema: Kaj vpliva na vaše zadovoljstvo z delom in Kje vidite priložnosti/možnosti za povečanje vašega zadovoljstva z delom. Na prvo vprašanje so se odgovori nanašali predvsem na dobre odnose med sodelavci in dijaki, delovne pogoje, upoštevanje mnenj, ljubezen do poklica in samostojnost pri delu. Nove priložnosti za povečanje zadovoljstva pa so vprašani videli v izboljšanju pogojev za delo, možnostih za izobraževanje in napredovanje, v odprti komunikaciji z vodstvom in med kolegi, v odkritih odnosih in večjem sodelovanju (timskem delu).

PREDLOG IZBOLJŠAV: Krepite in nagrajevati timsko ter sodelovalno delo med učitelji.

b) Anketa o zadovoljstvu na PUD-u

Dijaki po vrnitvi s PUD-a odgovorijo na anketna vprašanja. Vprašanja so vsako leto ista in tako lahko rezultati nudijo primerjavo.

Vprašanje o vlogi šole in organizatorja PUD na šoli je ponudilo šest trditev, o katerih so se opredelili (s možnostmi: Sploh ne drži, Delno drži, Večinoma drži in Povsem drži):

1. Tečaj varnega dela na šoli je bil ustrezen, dobil sem osnovno znanje o nevarnostih pri delu.
2. Učno mesto sem si poiskal sam.
3. Če sem pri iskanju ustreznega učnega mesta potreboval pomoč, mi je organizator PUD-a svetoval.

4. Seznanil me je z mojimi dolžnostmi in pravicami na praksi.
5. Seznanil me je z določili pogodbe.
6. Spremljal je moje delo in počutje pri delodajalcu.

Trditve o vlogi delodajalca:

1. Ob sprejemu mi je delodajalec predstavil organizacijo (poslovanje, vrednote, vizijo).
2. Ob sprejemu so me seznanili z mentorjem na učnem mestu.
3. Delodajalec/mentor mi je podrobno predstavil moje delovne naloge in svoja pričakovanja.
4. Delodajalec me je seznanil s hišnim redom, delovnim časom in načinom dela.
5. Delodajalec me je seznanil z nevarnostmi pri delu na posameznem delovnem mestu.

Trditve o vlogi mentorja na delovnem mestu

1. Mentor je skrbel, da se je izvajal dogovorjen program prakse
2. Veliko sem se naučil od delavcev, s katerimi sem delal
3. Nesporazume na delovnem mestu smo reševali sproti

Trditve o delu na PUD-u

1. Pri delodajalcu sem pridobil veliko praktičnega znanj in veščin
2. Moje predhodno znanje in veščine pridobljene v šoli so mi omogočale vključevanje v delo
3. Delo je bilo prenaporno in prezahtevno
4. Delo sem opravljal z veseljem
5. Svoje delo sem opravi, kot sem najbolje lahko, zadovoljen sem s sabo

Rezultati anket so dostopni na povezavah:

Šolsko leto 2021/22: <https://1ka.arnes.si/podatki/39750/8FECF14A/>

Šolsko leto 2022/23: <https://1ka.arnes.si/podatki/72448/D1E529D2/>

c) Anketa o zadovoljstvu dijakov v dijaškem domu

Anketo o zadovoljstvu dijakov v domu so izvedli vzgojitelji v domu. Odgovarjalo je 64 dijakov (zaključni letniki niso reševali ankete).

5 dijakov je odgovorilo, da se v domu ne počuti varno. 15 dijakov pa je odgovorilo, da se v domu počuti varno samo delno. 4 dijaki so odgovorili, da so v domu žrtev medvrstniškega nasilja. 16 dijakov je odgovorilo, da se v domu ne počuti sprejeto. 1 dijak je odgovoril, da z vrstniki nima dobrih odnosov, za 10 dijakov pa velja, da imajo le delno dobre odnose z vzgojitelji. 6 dijakov je odgovorilo, da jim vzgojitelj ni pripravljen prisluhniti; 8 delno. 4 dijaki so odgovorili, da jim vzgojitelj ne podpre, ko potrebujejo pomoč; 10 delno. 7 dijakov je odgovorilo, da sami izvajajo nasilje nad

vrstniki. 3 dijaki so odgovorili, da z vzgojitelji niso v dobrih odnosih; 16 delno. 6 dijakov v DD ni udobno, 25 dijakov samo delno (soba, ogrevanje, mir na hodnikih, ...) 55 % dijakov je odgovorilo, da je domu premalo interesnih dejavnosti

Anketo je preko elektronske pošte prejelo tudi 119 staršev. Odgovarjalo jih je 32. Na vsa štiri vprašanja je 90% in več staršev odgovorilo, da so zadovoljni oz. zelo zadovoljni. Pri vprašanju o prehrani tretjina staršev ni zadovoljna s kvaliteto prehrane v dijaškem domu.

PREDLOG IZBOLJŠAV: Pozorno spremljati znake medvrstniškega nasilja in ustrezno ukrepati. Povečati število interesnih dejavnosti in jih ponuditi dijakom v dijaškem domu.

3. AKCIJSKI NAČRT

Nadaljevali bomo z uresničevanjem zastavljenega cilja iz prejšnjih let: **krepiti spoštljivo komunikacijo** tako med učitelji kot med učitelji in dijaki. V luči omenjenega cilja bomo nadaljevali s projektnimi dnevi po posameznih razredih s povezavo splošnih in strokovnih predmetov. Medpredmetno povezovanje krepi konstruktivne medsebojne odnose na vseh ravneh pedagoškega procesa.

Na mesečnih pedagoških konferencah bomo nadaljevali s točko »**pet minut za kakovost**«, v katerih bodo učitelji na kratko poročali o dogajanju v preteklem mesecu (seminarji, izobraževanja, tekmovanja, primeri dobre prakse, pouk izven učilnice, trajnostni razvoj ipd.). Na ta način se poveča pretok informacij, ki pripomorejo k motiviranosti in boljši samopodobi učiteljev.

Razvijali bomo **ustvarjalnost dijakov** s sodelovanjem na Cankarjevem tekmovanju, na literarnih in likovnih natečajih, s sodelovanjem pri bralni znački v slovenščini in angleščini, sodelovanjem pri šolskem pevskem zboru in na šolskih prireditvah ob državnih ter drugih praznikih.

Spodbujali bomo dijake za sodelovanje na **športnih tekmovanjih** iz odbojke, nogometa, atletike, rokometu in košarke.

Na šolski spetni strani in na FB strani bomo javno predstavili in promovirali (šolske in izvenšolske) **dosežke dijakov**, strokovne ekskurzije, izdelke v delavnicah, srečanja z različnimi družbenimi skupinami – podjetniki, gospodarstveniki, sodelovanje z lokalno skupnostjo ipd.