



SAMOEVALVACIJSKO POROČILO

Šolsko leto 2024/2025

Avtorji: Mateja Bogataj, Aleksandra Donoša, Karmen Kosem, Ana Oblak, Gregor Pungaršek,
Vanja Zuljan

Kazalo

1. Uvod	3
2. Potek dela.....	3
2.1. Kako pozorno se znamo poslušati?, Katere priložnosti za odkrito izražanje mnenj imamo?	4
2.2. Kako spoštljiva je naša komunikacija?, Kako se odzivamo na podcenjevalen, prezirljiv, sarkastičen, zaničljiv, posmehljiv, strupen govor učiteljev in učencev?	5
2.2.1. Opredelitev pojma spoštljiva komunikacija	5
2.2.2. Ocena stanja, kako spoštljiva je naša komunikacija (med zaposlenimi ter zaposlenimi in otroci)	5
1. Opredelitev različnih vrst govora	6
2. Reševanje konkretnih primerov (v parih).....	6
3. Reševanje konkretnega primera (skupaj).....	7
2.3. Kakšne strategije reševanja konfliktov in problemov imamo? Kako učence podpiramo pri tem? Kako spodbujamo sodelovanje učencev različnih starosti ter medvrstniško in medoddelčno solidarnost?	7
3. Zaključek – usmeritve za naslednje šolsko leto	10

1. Uvod

Samoevalvacijsko poročilo se pripravlja na podlagi 49. člena Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 36/08, 58/09, 64/09 – popr., 65/09 – popr., 20/11, 40/12 – ZUJF, 57/12 – ZPCP-2D, 47/15, 46/16, 49/16 – popr. in 25/17 – ZVaj). Samoevalvacijsko poročilo na podlagi 48. člena ZOFVI obravnava in sprejme Svet šole.

Samoevalvacija v splošnem pomeni sprotno spremljanje in končno vrednotenje doseganja zastavljenih razvojnih in prednostnih ciljev v določenem obdobju. Ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti s samoevalvacijo poteka z namenom izboljševati šolsko politiko in kakovost učenja in poučevanja. V procesu samoevalvacije sledimo krogu kakovosti (po Demingu), in sicer: razvojno načrtovanje, spremljanje in izvajanje, vrednotenje in poročanje in nadaljnje ukrepanje. S sistematičnim in načrtovanim ter celovitim pristopom lahko pridobimo boljši vpogled in vedenje, kako dobro se učijo učenci, izboljšujemo profesionalno delovanje in učenje učiteljev in ravnateljev, ustvarjamo spodbudna učna okolja za vse, pridobivamo podatke, ki nam služijo pri izboljševanju šole ter staršem in širši družbi zagotavljamo ustrezne informacije o delovanju šolstva. Bistvo kakovosti je ugotavljanje, kaj učitelji in ravnatelji potrebujejo, da bodo izboljšali učenje, poučevanje in vodenje. Standardi in kazalniki predstavljajo temeljna področja kakovosti v šolah, s čimer timi za kakovost, ravnatelj in ostali deležniki dobijo vsebinski okvir za raziskovanje vprašanj o kakovosti. (Brejc idr., 2022)

V tem šolskem letu se je tim za kakovost osredotočil na vprašanje **Kakšno učno okolje naj vzpostavimo, da bo za učence, učitelje in druge deležnike varno in spodbudno?** Znotraj tega področja smo se osredinili na kazalnik *V šoli spodbujamo dobre medsebojne odnose in spoštljivo komunikacijo.*

2. Potek dela

V tem šolskem letu je bila ena izmed prednostnih nalog oziroma ciljev naše ustanove sistematično skrbeti za vzpostavljanje, razvijanje in krepitev varnega in spodbudnega učnega okolja in krepitev spoštljivih odnosov in odgovornosti. Tim za samoevalvacijo se je po pregledu različnih področij kakovosti, ciljev šole za šolsko leto 2024/2025 in temeljitem razgovoru udeležencev tima za kakovost osredotočil na spodaj opredeljen standard. V letošnjem šolskem letu smo opravili analizo stanja, ki nam bo v prihodnje služila kot izhodišče za uvajanje izboljšav.

Cilj šole: Sistematično bomo skrbeli za vzpostavljanje, razvijanje in krepitev varnega in spodbudnega učnega okolja ter bomo v letu 2024/25 krepili spoštljive odnose in odgovornost.

Standard 2: V šoli si prizadevamo za kulturo kakovostne komunikacije in dobre medsebojne odnose.

Kazalnik: V šoli spodbujamo dobre medsebojne odnose in spoštljivo komunikacijo.

Po pregledu stanja smo ugotovili, da moramo bolj podrobno raziskati naslednja področja:

- Kako pozorno se znamo poslušati?
- Katere priložnosti za odkrito izražanje mnenj imamo?
- Kako spoštljiva je naša komunikacija?
- Kako se odzivamo na podcenjevalen, prezirljiv, sarkastičen, zaničljiv, posmehljiv, strupen govor učiteljev in učencev?
- Kakšne strategije reševanja konfliktov in problemov imamo? Kako učence podpiramo pri tem?
- Kako spodbujamo sodelovanje učencev različnih starosti ter medvrstniško in medoddelčno solidarnost?

2.1. Kako pozorno se znamo poslušati?, Katere priložnosti za odkrito izražanje mnenj imamo?

Analizo stanja smo opravili z metodo skrivnega opazovalca na pedagoškem sestanku in aktivih. Opazovali smo dva pedagoška sestanka, v vrtcu in šoli ter aktive.

V vrtcu je bil sestanek bolj sproščene narave in je glede na opažanja omogočil nekaj več grupiranja zaposlenih, vse niso utegnile sodelovati. V bolj formalnem delu sestanka je zaznati, da je stopnja pozornosti pogojena s temo na sestanku. Bolj kot je tema za zaposlene zanimiva, bolj so osredotočeni. Zaznali smo motilce pozornosti. Opažen je bil večji upad pozornosti ob zaključevanju sestanka.

V šoli časovna dolžina posamezne točke dnevnega reda ni vplivala na pozornost udeležencev, je pa pozornost udeležencev začela padati po 45 minutah in takrat smo zaznali motilce pozornosti. Večjo pozornost udeležencev je bilo opaziti, ko je vizualna podpora služila kot podpora posamezni točki dnevnega reda (projekcija). Vsi prisotni so bili pozvani k prispevanju mnenja in imeli možnost svoje mnenje tudi izraziti ter pri tem niso bili časovno omejeni.

Na aktivih ni bilo zaznati večjih težav pri poslušanju drug drugega, se pa opazi, da je nekaj vodilnih, bolj glasnih zaposlenih, ki pogosteje izražajo svoje mnenje kot drugi. Izpostavljeno je bilo, da imamo zaposleni različne priložnosti, ob katerih imamo možnost izpostaviti svoje mnenje kot npr. pogovor ob kavi (npr. v zbornici), pogovor na 4 oči, na pedagoških sestankih in aktivih.

Ugotovitve: Iz zbranih podatkov lahko razberemo, da zaposleni bolj pozorno poslušajo drug drugega predvsem takrat, ko jih tema pogovora zanima, oziroma je za njihovo delo pomembna. Ko pa določena tema na sestanku ni več bistvena oziroma pomembna za vse udeležence, pa se pozornost poslušanja poslabša. Pozornost od zbranega poslušanja odvrta različni motilci pozornosti. Priložnosti za izražanje, prispevanje mnenja imajo zaposleni na pedagoških sestankih, aktivih in ob drugih priložnostih. Nekateri se izražanje mnenja na pedagoških sestankih bolj, drugi manj poslužujejo. Več priložnosti imajo na aktivih, kjer je prisotnih manj zaposlenih in je na voljo več časa.

2.2. Kako spoštljiva je naša komunikacija?, Kako se odzivamo na podcenjevalen, prezirljiv, sarkastičen, zaničljiv, posmehljiv, strupen govor učiteljev in učencev?

Analizo stanja smo opravili z metodo fokusnih skupin. Srečanje fokusne skupine je potekalo 4. 2. 2025. Zaposlene, ki smo jih izbrali in so bili naša fokusna skupina, smo razdelili v 3 skupine.

1. skupina: čistilka, vzgojiteljici, učitelj
2. skupina: kuhar, čistilka, vzgojiteljici
3. skupina: vzgojiteljica, učiteljici, defektologinja, tehnični vzdrževalec

2.2.1. Opredelitev pojma spoštljiva komunikacija

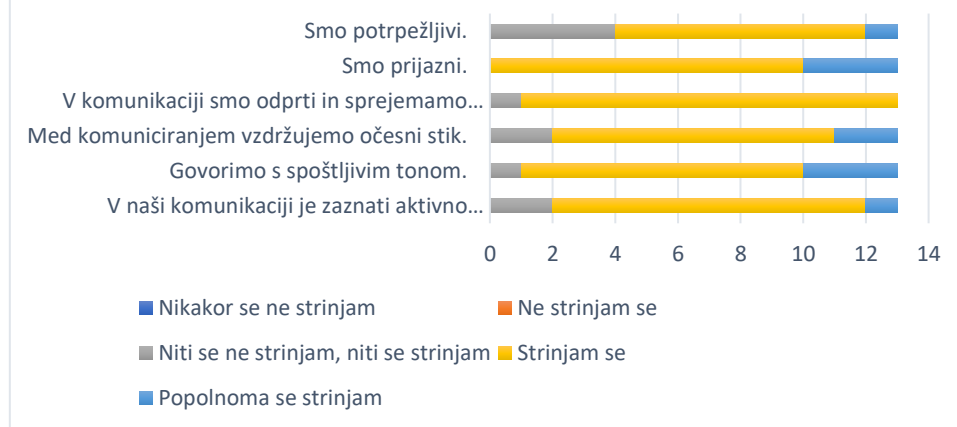
Dejavnost je potekala brez zapletov. Vse skupine so izpostavile naslednje stvari: aktivno poslušanje, govor s spoštljivim tonom, odprtost in sprejemanje drugačnih mnenj, prijaznost, potrpežljivost. Dve skupini od treh pa sta izpostavili tudi pomembnost prijazne nebesedne komunikacije (očesni stik, nasmeh). Ena skupina je še posebej izpostavila opravičilo in osebni prostor.

Ugotovitev: Npr. Zaposleni so ustrezno seznanjeni z elementi spoštljive komunikacije in vedo, kaj vse vključuje spoštljiva komunikacija.

2.2.2. Ocena stanja, kako spoštljiva je naša komunikacija (med zaposlenimi ter zaposlenimi in otroci)



Spoštljiva komunikacija med zaposlenimi in otroci



Podatke smo pridobili z odgovori zaposlenih z vseh področij dela v šoli (strokovni delavci in tehnični kader). Vprašali smo 13 zaposlenih (N=13).

Iz odgovorov sledi, da se zaposleni v medsebojni komunikaciji v večini **strinjajo** glede uporabe šestih prvin spoštljive komunikacije. Najbolj izstopa, da so v komunikaciji odprti in sprejemajo drugačna mnenja, saj se jih 5 od 13 **niti ne strinja, niti se ne strinja**.

Med zaposlenimi in otroci tudi prevladuje strinjanje glede uporabe prvin spoštljive komunikacije. Najbolj izstopa strinjanje glede prijaznosti, kjer se vsi ali strinjajo ali popolnoma strinjajo in biti potrpežljiv, kjer se jih 4 od 13 **niti ne strinja, niti se ne strinja**.

Zanimivo pri tem je, da pri postavki *V komunikaciji smo odprti in sprejemamo drugačna mnenja* lahko opazimo, da se pri otrocih vsi, razen enega, strinjajo s tem, medtem, ko pri komunikaciji med zaposlenimi je 5 takih, ki se niti ne strinja, niti se ne strinja s tem.

1. Opredelitev različnih vrst govora

Zaposleni so imeli pri razlagi posameznih vrst govora nekaj izzivov. Njihove razlage so bile med seboj podobne, čeprav so morali razložiti različne vrste govora: sarkastičen, zaničljiv, podcenjevalen, prezirljiv in posmehljiv. Res je, da so si te negativne vrste govora med seboj podobne in je pri nespoštljivi komunikaciji pogosto prisotnih več vrst naenkrat. Pri opredelitvi sarkastičnega govora je prišlo do delitve mnenj, saj so bili nekateri mnenja, da je sarkastičen govor lahko tudi pozitiven in ne le negativen. Za nas je bilo ključno, da zaposleni prepoznajo in vedo, kaj vse spada med naštetе vrste govora.

Ugotovitev: Zaposleni vedo, da so naštetе oblike govora del nespoštljive komunikacije. Opredelitve posameznih vrst govora pa nekateri enačijo med seboj.

2. Reševanje konkretnih primerov (v parih)

Zaposleni so v parih reševali konkretne primere določenih šolskih problemov. Pogovorili so se o poteku reševanja problema in to zapisali.

Ugotovitev: Ugotovili smo, da bi oz. da večina zaposlenih v primerih situacij, kjer se učenci neprimerno vedejo v jedilnici oz. v primeru pretepa/prepira ravna podobno, složno. Pri vseh zaposlenih je bilo izpostavljeno, da v primeru neprimernega vedenja v jedilnici zahtevamo in ne dopuščamo druge možnosti kot to, da otrok sam pospravi oz. popravi nastalo škodo. Tudi v primeru prepira oz. pretepa/nasilnega vedenja, bi se oz. se zaposleni poslužujejo naslednjega reševanja spora: ločitev otrok oz. prekinitev pretepa, čas za umiritev, pogovor, dogovor oz. opravičilo. Nekateri zaposleni so tudi izpostavili, da je pri reševanju tovrstnih situacij treba upoštevati pogostost dogajanja in starost otrok. Najmanj složni so bili zaposleni pri reševanju konkretnega primera »AKTIV«. Večkrat je bilo izpostavljeno, da je potrebno iskati oz. predlagati rešitev za nastalo situacijo in se ne le pritoževati. Nekateri so izpostavili, da lahko za nasvet vprašaj kolektiv, da je pomembno opozoriti na to, da se situacij ne posplošuje ter predlagali medsebojne hospitacije. Zaposleni vedo, na koga se lahko obrnejo, če ne vedo, kako stvar rešiti. Največkrat so izpostavili sodelavce, učitelje, razrednike, svetovalno službo in v skrajnih primerih tudi ravnatelja.

3. Reševanje konkretnega primera (skupaj)

Zaposleni so vsi skupaj reševali konkreten primer določenega šolskega problema.

Ugotovitev: Zaposleni so bili deljenega mnenja pri reševanju te situacije, saj so si različno razložili bistvo problema. Za nekatere je bil bistvo problema razmetana garderoba, za druge pa učenkin nespoštljiv odnos. Prav zaradi tega so posamezni zaposleni predlagali različne načine reševanja te situacije. Izkazalo se je, da imajo zaposleni različne poglede na isto situacijo. Prišlo je do dileme, kaj je večja težava – nespoštljivo vedenje učencev ali nered v garderobi.

2.3. Kakšne strategije reševanja konfliktov in problemov imamo? Kako učence podpiramo pri tem? Kako spodbujamo sodelovanje učencev različnih starosti ter medvrstniško in medoddelčno solidarnost?

Analizo stanja smo najprej opravili člani tima za samoevalvacijo in prišli do naslednjih ugotovitev.

Reševanje konfliktov poteka ob prisotnosti odrasle osebe (učitelja, vzgojitelja). Sledimo načelu postopnosti: učitelj (vzgojitelj), razrednik, svetovalna služba, RUZ, UZ. Sledimo vzgojnemu načrtu, kjer so opredeljene strategije (vzgojni načrt str. 4 – 7). Pomembna je podpora razrednika in sorazrednika. Reševanje konfliktov je proaktivno.

Opolnomočenje učencev poteka pri različnih urah in šolskih dejavnostih:

- ure OSK,
- izvajanje programa NEON,
- preventivni programi (ZVC),
- športni dnevi: teambuilding aktivnosti,
- To sem jaz (7., 8., 9. razredi),
- spodbujanje medvrstniškega sodelovanja (starejši in mlajši – na ekskurzijah, ŠD),

- DKE,
- ŠVN (socialne igre),
- interesna dejavnost: čuječnost,
- podaljšano bivanje.

Nato smo analizo stanja opravili še z metodo svetovna kavarna, ki je metoda za ustvarjanje živih mrež sodelovalnega dialoga o vprašanjih, ki so pomembna v našem organizacijskem ali skupnostnem okolju. Poteka v treh stopnjah pogovorov, v katerih udeleženci krožijo po omizjih ter se pogovarjajo na podlagi izhodiščnih vprašanj, v sproščenem ter ustvarjalnem vzdušju. Svetovno kavno smo izvedli na pedagoškem sestanku šole, da bi se prepričali, da člani tima za samoevalvacijo nismo česa izpustili.

Zaposleni so v manjših skupinah odgovarjali na naslednja vprašanja:

- Kako na naši šoli spodbujamo sodelovanje učencev različnih starosti?
- Na kakšen način bi še lahko spodbujali sodelovanje učencev različnih starosti?
- Kako na naši šoli spodbujamo medvrstniško in medoddelčno solidarnost
- Na kakšen način bi še lahko spodbujali medvrstniško in medoddelčno solidarnost?
- Na kakšne načine oz. s katerimi dejavnostmi učence opolnomočimo za reševanje konfliktov?

Na vprašanje Kako na naši šoli spodbujamo sodelovanje učencev različnih starosti? so zaposleni podali naslednje konkretne odgovore:

- rekreativni odmori,
- skupno likovno ustvarjanje, npr. za dekoracijo (9. in 1. razred je naredil skupno sliko),
- interesne dejavnosti,
- pevski zbor,
- prostovoljstvo,
- debatni klub,
- delavnice za nadarjene,
- delavnice DSP (3 x letno učenci izdelajo izdelke za sejem, računalniška delavnica, čuječnost, sprostivne delavnice).

Na vprašanje Na kakšen način bi še lahko spodbujali sodelovanje učencev različnih starosti? so zaposleni podali naslednje konkretne odgovore:

- skupne aktivnosti po pouku (delovna akcija, čistilna akcija, košnja trave, urejanje okolice),
- tutorstvo,
- učna pomoč,
- športni dnevi (mešane skupine), npr. orientacija,
- spodbujanje bralne pismenosti – branje mlajšim otrokom,
- ustanovitev bralnega krožka (ID), bralni pari po vzoru tete Juste.

Na vprašanje Kako na naši šoli spodbujamo medvrstniško in medoddelčno solidarnost? so zaposleni podali naslednje konkretne odgovore:

- papirna akcija,
- ekskurzije (mentorstvo starejših učencev mlajšim),
- šolska skupnost,
- barvanje in pisanje mandal.

Na vprašanje Na kakšen način bi še lahko spodbujali medvrstniško in medoddelčno solidarnost? so zaposleni podali naslednje konkretne odgovore:

- pošiljanje zapiskov,
- z družabnimi igrami, ekipnimi igrami,
- izzivi (npr. izžrebajo in morajo s sošolcem nekaj izvesti,
- prostovoljstvo (npr. branje z mlajšimi),
- deljenje sadnih malic (mlajši učenci starejšim),
- tržnica oblačil in šolskih potrebščin.

Na vprašanje Na kakšne načine oz. s katerimi dejavnostmi učence opolnomočimo za reševanje konfliktov? so zaposleni podali naslednje konkretne odgovore:

- ure OSK (delavnice To sem jaz),
- NEON,
- Individualne ure učencev z DSP,
- terapevtske pravljice,
- interesne dejavnosti (čustvena inteligenca),
- čuječnost,
- mediacija.

Zaposleni so izpostavili veliko primerov in predlogov, vendar je bilo večino teh preveč splošnih, neutemeljenih in nemerljivih. Tu pa smo izpostavili le predloge in primere, ki so konkretni, utemeljeni.

Ugotovitve: Izkazalo se je, da se primeri in predlogi zaposlenih in tima za samoevalvacijo v nekaterih točkah skladajo, npr. delavnice NEON, interesna dejavnost, ure OSK. Ugotovili smo, da nihče od zaposlenih ni omenil vzgojnega načrta, DKE, ŠVN, izbirnih predmetov in podaljšanega bivanja. Ugotovili smo, da so nekatere dejavnosti že zasnovane, vendar v praksi ne zaživijo, zato bi jih bilo smiselno izboljšati. Mednje sodi npr. tutorstvo, ki ga imamo, vendar se ga učenci ne poslužujejo; rekreativni odmori, kjer bi bilo smiselno zasnovati drugačno formiranje skupin; pošiljanje zapiskov, ki poteka, vendar prepogosto učenci ne dobijo in se ne pozanimajo o manjkajoči snovi; prostovoljstvo, kjer so dejavni večinoma samo učenci 6. razredov, barvanje in risanje mandal, kjer gre za skupen projekt, vendar je večina učencev delala samostojno in ne v parih ali manjših skupinah.

V naši ustanovi že poteka kar nekaj dejavnosti, kjer se spodbuja medvrstniško in medoddelčno solidarnost in sodelovanje otrok različnih starosti, vendar bi bilo nekatere dejavnosti smiselno nadgraditi in jih v večji meri izvajati. Zaposleni so podali ustrezne in smiselne predloge, ki jih lahko uporabimo v prihodnosti.

3. Zaključek – usmeritve za naslednje šolsko leto

V letošnjem šolskem letu smo izpeljali dejavnosti, ki smo si jih zadali in naredili analizo stanja področij, na katera smo se osredotočili. V prihodnjem šolskem letu bomo, glede na letošnjo analizo stanja, vpeljali izboljšave in spremembe, v naslednjem letu pa evalvirali učinkovitost vpeljanih sprememb. Predvidene izboljšave in spremembe za različna področja so naslednje:

- za področje *Kako pozorno se znamo poslušati?*: oblikovati skupna pravila na pedagoških sestankih, uvedba krajših motivacijskih aktivnosti med sestanki;
- za področje *Kako spoštljiva je naša komunikacija?*: zaznavati je, da imamo zaposleni manjšo toleranco do sprejemanja različnih mnenj in zato bomo uvedli kolegialne pare in načrtovali različna predavanja in delavnice na temo komunikacije in odnosov;
- za področja *Kako se odzivamo na podcenjevalen, prezirljiv, sarkastičen, zaničljiv, posmehljiv, strupen govor učiteljev in učencev? Kakšne strategije reševanja konfliktov in problemov imamo? Kako učence podpiramo pri tem?*: predstavitev medsebojnih primerov dobrih praks reševanja problemov, mreženje z ostalimi šolami;
- za področje *Kako spodbujamo sodelovanje učencev različnih starosti ter medvrstniško in medoddelčno solidarnost?*: sistematično spodbujanje prostovoljstva v povezavi z branjem.

Za področje *Katere priložnosti za odkrito izražanje mnenj imamo?* ni predvidenih izboljšav, ker smo zadovoljni s trenutnim stanjem.

Letos smo se osredotočili predvsem na zaposlene, zato bomo v prihodnjem šolskem letu v samoevalvacijo bolj vključili tudi otroke in starše. Proti koncu šolskega leta pa bomo tudi evalvirali vpeljane spremembe in izboljšave.