

SAMOEVALVACIJSKO POROČILO ZA LETO 2023-2024



Videm, 30. 10. 2024

pripravili:
Maja Cerar
Melita Filo Šuligoj (vodja)
Ksenija Kržišnik Ficko
Deja Kuhar
Ružica Lazarevič
Sabina Novak

KAZALO

1	UVOD IN TEORETIČNA IZHODIŠČA	1
2	IZVEDBA RAZISKAVE	3
3	ANALIZA REZULTATOV	4
3.1	DELO IN KAKOVOST	4
3.2	VPLIV DEJAVNIKOV NA DELOVNO AKTIVNOST	5
3.3	ORGANIZIRANOST IN VODENJE	6
3.4	NOTRANJI ODNOSI IN KOMUNICIRANJE	7
3.5	INFORMIRANJE IN ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM OKOLJEM	8
4	ZAKLJUČEK	9
5	VIRI:	9
6	PRILOGE	9

1 UVOD IN TEORETIČNA IZHODIŠČA

V skladu z Zakonom o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (48. in 49. člen ZOFVI) mora vsak javni vzgojno-izobraževalni zavod izdelati letno poročilo o samoevalvaciji šole, ki ga mora obravnavati in sprejeti Svet zavoda. V okviru samoevalvacije se vrednoti kakovost dela in razvoja šole. V poročilu za leto 2023-2024 evalviramo klimo na OŠ Janka Modra, Dol pri Ljubljani.

V delovno skupino za pripravo Samoevalvacijskega poročila za leto 2023-2024 so bili imenovani naslednji člani: Melita Filo Šuligoj (koordinator in vodja skupine), Deja Kuhar, Ružica Lazarević, Ksenija Kržišnik Ficko, Sabina Novak in Maja Cerar.

Delovna skupina je želela podrobneje raziskati komunikacijo in medsebojne odnose med zaposlenimi na OŠ Janka Modra, Dol pri Ljubljani. To področje je ključno za izboljšanje splošnega vzdušja oziroma klime v naših ustanovah. Vodstvo ima pri tem pomembno vlogo, saj organizacijska klima neposredno vpliva na motivacijo zaposlenih, usklajenost pogledov, ter kontinuirano delovanje in identiteto ustanov. Ključno je tudi zavedanje, da organizacijska klima vpliva na rezultate otrok, oziroma učencev. Organizacijska klima je nekaj, kar občutimo, ko vstopimo v organizacijo – zaznamo jo skozi občutke, prepričanja in misli, ko razmišljamo o delovnem okolju. Čeprav se nam včasih zdi, da je na organizacijsko klimo težko vplivati, strokovna literatura poudarja, da imamo nanjo dejansko velik vpliv, še posebej preko komunikacije in medsebojnih odnosov.

Naša skupina se je odločila za raziskavo tega področja, saj menimo, da je dobro počutje na delovnem mestu, skupaj z dobrimi odnosi in učinkovito komunikacijo med zaposlenimi ter med zaposlenimi in vodstvom, ključnega pomena. Z raziskavo želimo identificirati dejavnike, ki vplivajo na kakovost odnosov in komunikacije, ter na podlagi rezultatov oblikovati priporočila za izboljšave v naših zavodih. Naš glavni cilj je izboljšanje organizacijske klime preko raziskovanja komunikacijskih vzorcev in medosebnih odnosov, saj ti ključni elementi neposredno vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih in uspešnost celotne organizacije.

V strokovni literaturi lahko zasledimo različne definicije organizacijske klime. Lipičnik (2002) jo opisuje kot splošen občutek v organizaciji, ki je posledica številnih znanih in neznanih dejavnikov iz preteklosti in sedanjosti, ki vplivajo na obnašanje ljudi in njihovo uporabo zmogljivosti. Organizacijsko klimo oblikujejo predvsem način vedenja zaposlenih in zaznava medsebojnih odnosov. Mihalič (2007) dodaja, da je organizacijska klima sestavljena iz več elementov, kot so interakcije z ljudmi, zadovoljstvo pri delu, lojalnost, sodelovanje in avtonomnost. Pomembno je tudi, da je klima kot psihološka zgradba izjemno krhka in zahteva previdno ravnanje. Spreminjanje organizacijske klime je dolgotrajen proces, ki pa lahko hitro propade zaradi napačnih odločitev vodstva.

Vodenje igra osrednjo vlogo pri ustvarjanju in ohranjanju pozitivne organizacijske klime. Vodje so odgovorni za ustvarjanje pogojev, ki zaposlenim omogočajo doseganje ciljev, hkrati pa zagotavljajo dobro počutje in zadovoljstvo pri delu. To vključuje spodbujanje transparentne in dvosmerne komunikacije, reševanje konfliktov ter krepitev timskega dela in solidarnosti med zaposlenimi. Uspešna organizacija temelji na sodelovanju in zaupanju med vodstvom in zaposlenimi, saj le tako lahko dosežemo dolgoročne izboljšave v klimi. Vodenje, ki temelji na motivaciji in podpori, pripomore k bolj pozitivni in uspešni organizacijski klimi.

Pomembno je tudi, da se vsaka organizacija zaveda ključnih dejavnikov, ki vplivajo na njeno delovanje. Komunikacija in odnosi so osnovni gradniki uspešne organizacije. Dobri odnosi med zaposlenimi omogočajo odprto in konstruktivno izmenjavo mnenj, kar posledično prispeva k boljšim rezultatom. Spodbujanje prijateljskega vzdušja in medsebojne podpore pomaga ustvariti pozitivno delovno okolje, kjer zaposleni delujejo v smeri skupnih ciljev. Kadar so odnosi med zaposlenimi pozitivni, je organizacijska klima boljša, kar se odraža v večji učinkovitosti in zadovoljstvu na vseh ravneh delovanja.

Da bi vzpostavili ugodno organizacijsko klimo, je nujno vzdrževati proaktivno in vključujoče vodstvo, ki se osredotoča na dolgoročne rezultate. To pomeni, da vodje ne le izvajajo nadzor, temveč tudi spodbujajo kreativnost in sodelovanje med zaposlenimi. S pravočasnim podajanjem informacij in omogočanjem odprtega dialoga lahko preprečimo širjenje napačnih ali nejasnih informacij, kar bistveno vpliva na organizacijsko klimo. Le skozi dosledno in učinkovito komunikacijo lahko vzpostavimo delovno okolje, kjer zaposleni čutijo pripadnost, kar povečuje njihovo motivacijo in učinkovitost pri delu.

Vse bolj je jasno, da je pri ustvarjanju pozitivne organizacijske klime pomembno tudi, da vodstvo redno analizira obstoječe stanje in je pripravljeno na prilagoditve. Nenehno spremljanje in ocenjevanje klime omogoča pravočasno prepoznavanje težav in omogoča, da se predlagane izboljšave hitro implementirajo. V organizacijah, kjer se redno ocenjuje komunikacija in odnosi med zaposlenimi, so dolgoročni rezultati opazno boljši. To kaže, da je vlaganje v izboljšanje organizacijske klime nujno za dolgoročno uspešnost organizacije.

2 IZVEDBA RAZISKAVE

Znotraj naše organizacije smo raziskovali klimo na petih (nam) ključnih področjih:

- delo in kakovost,
- vpliv dejavnikov na delovno aktivnost,
- organiziranost in vodenje,
- notranji odnosi in komuniciranje,
- informiranje in zadovoljstvo z delovnim okoljem.

Podatke smo pridobili s pomočjo ankete (priloga poročila), ki so jo zaposleni v šoli reševali preko spletne ankete 1ka.arnes.si. Povezavo do ankete so zaposleni prejeli preko komunikacije v eAsistentu. Anketa je bila aktivna od 26. 6. 2024 do 3. 7. 2024. V tem času je anketo rešilo 60 zaposlenih, 54 anket je bilo rešenih v celoti, 6 pa delno.

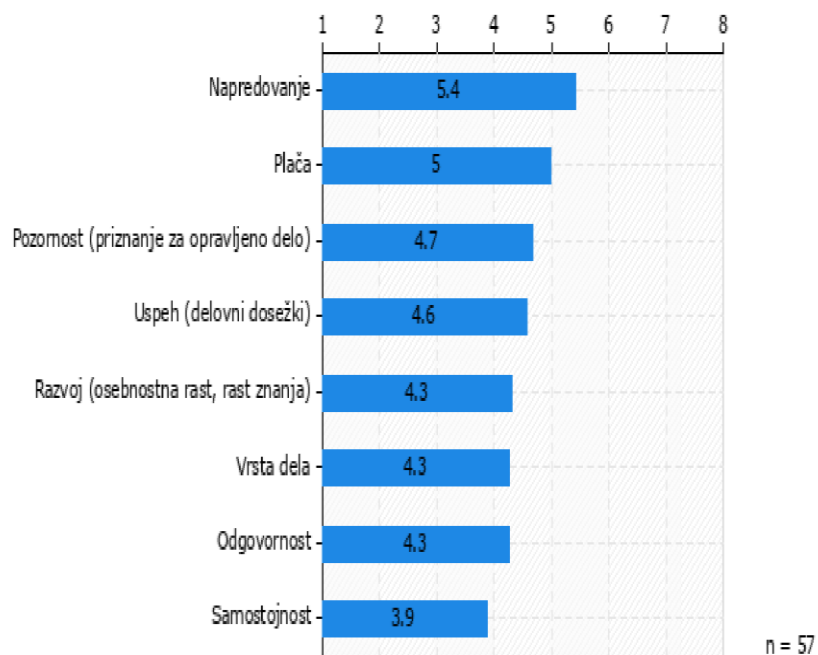
3 ANALIZA REZULTATOV

3.1 DELO IN KAKOVOST



Zaposleni na OŠ Janka Modra se čutijo odgovorni za kakovost svojega dela. Delo opravljajo zavzeto, vanj vlagajo svoje spretnosti in znanje, prav tako pa so pripravljeni poprijeti za dodatno delo, ko se le to od njih pričakuje. Manj pa so se pripravljeni izpostavljati za uveljavljanje svojih pobud. Ravno tako niso popolnoma prepričani, če vidijo razvoj svoje kariere v tej organizaciji.

3.2 VPLIV DEJAVNIKOV NA DELOVNO AKTIVNOST



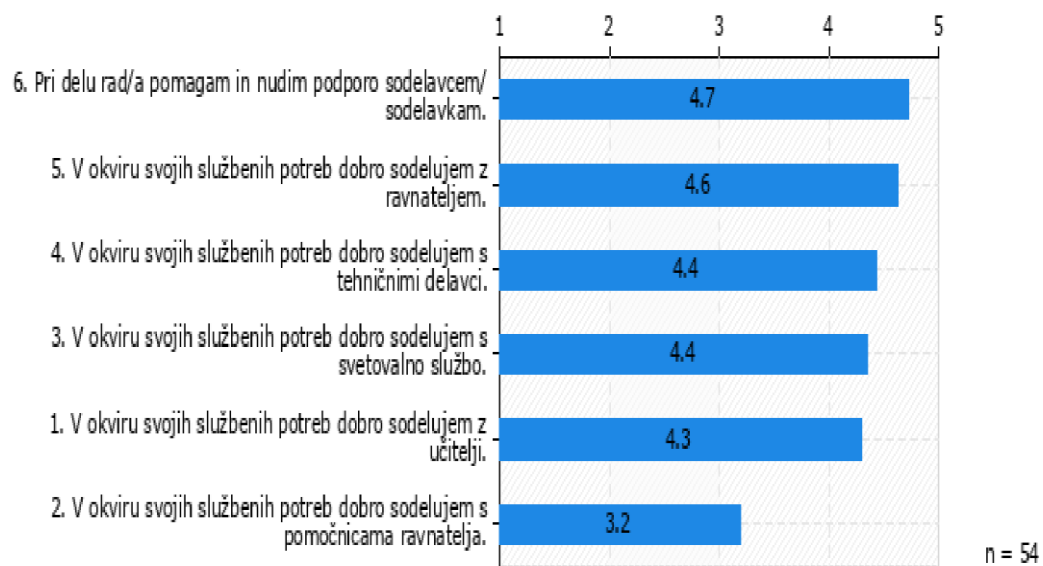
Na njihovo delovno aktivnost najbolj vpliva možnost napredovanja in višina plače, najmanj pa jim je pomembna samostojnost pri delu in stopnja odgovornosti dela.

3.3 ORGANIZIRANOST IN VODENJE



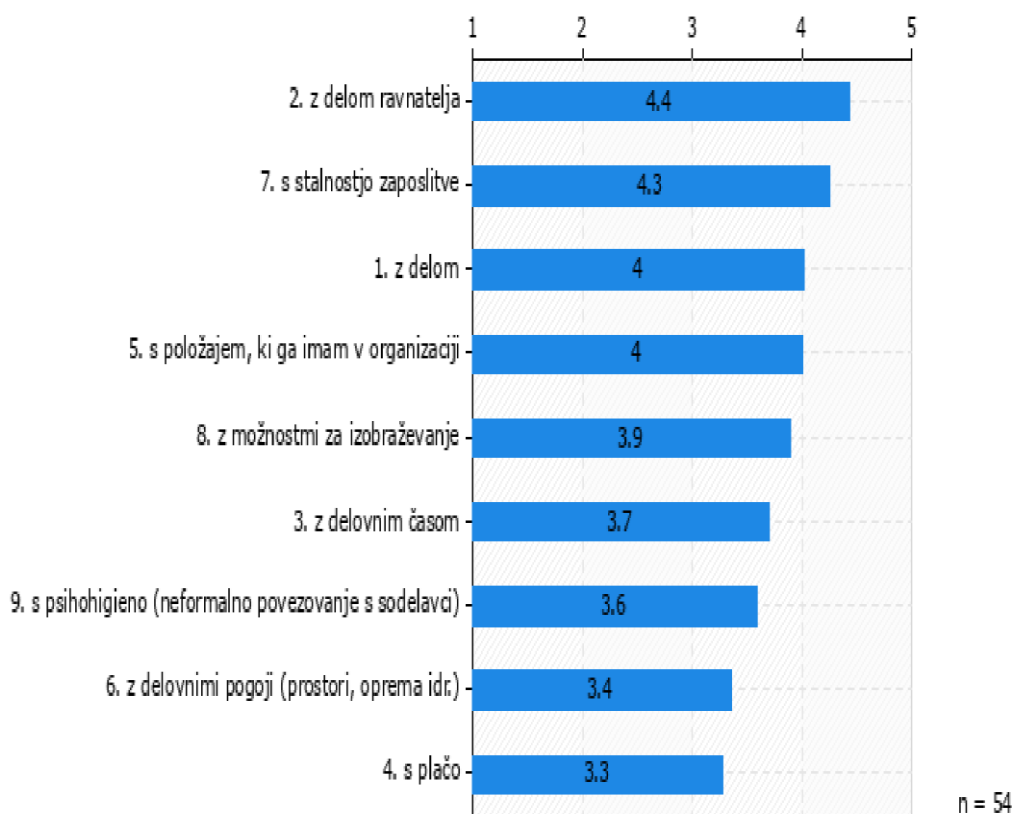
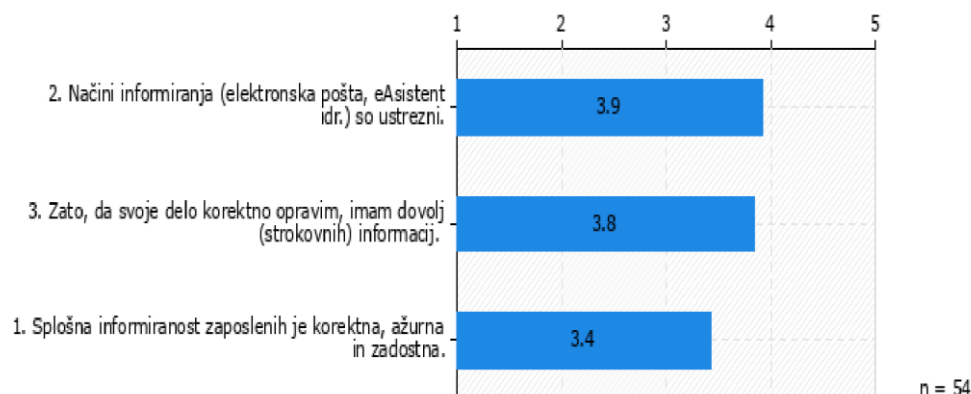
Izrazili so, da zaupajo ravnatelju, ter da jih le ta spodbuja pri delu. Najmanj so zadovoljni z organizacijo dela (urniki, nadomeščanja in dežurstva), ter z obremenitvijo dodatnih nalog.

3.4 NOTRANJI ODNOSI IN KOMUNICIRANJE



Zaposleni so pripravljeni nuditi pomoč in podporo sodelavcem in dobro sodelujejo z ravnateljem, manj dobro pa sodelujejo s pomočnicama ravnatelja.

3.5 INFORMIRANJE IN ZADOVOLJSTVO Z DELOVNIM OKOLJEM



Najslabše so opredelili kakovost informiranja, predvsem splošno informiranost zaposlenih, ki bi morala biti bolj korektna, ažurna in zadostna.

Zaposleni so zadovoljni z delom ravnatelja in s stalnostjo zaposlitve. Manj pa so zadovoljni s plačo in delovnimi pogoji (prostori, oprema...).

4 ZAKLJUČEK

Evalvacija klime na OŠ Janka Modra, Dol pri Ljubljani, je dala vpogled v obstoječe stanje ob zaključku šolskega leta 2023/24. Obstoječe stanje naj bo izhodišče za delo naprej. Vodstvo naj spodbuja transparentno, dvosmerno komunikacijo, sprotno, korektno in ažurno informiranje ter krepi sodelovanje in zaupanje med zaposlenimi. Iz analize stanja izhajajo tudi rezerve na področju organizacije dela. Delovna skupina predlaga, da se vsaj enkrat letno analizira obstoječe stanje, saj spremljanje in ocenjevanje klime omogoča pravočasno prepoznavanje morebitnih težav.

5 VIRI

- Lipičnik, B. 2002. Organizacijska klima in organizacijska kultura. Organizacija podjetja. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Mihalič, R. 2007. Upravljamo organizacijsko kulturo in klimo: praktični nasveti, metodologija, interni akt in model usposabljanja za celostno upravljanje, učinkovito merjenje in uspešen razvoj ustrezne in spodbudne organizacijske kulture in klime. Škofja Loka: Mihalič in Partner d.n.o.

6 PRILOGE

- vprašalnik