

Samoevalvacija klime na Osnovni šoli Fara s poudarkom na preprečevanju nasilja in uspešni komunikaciji

Brigita Gregorčič

Uvod

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 identificirali potrebne izboljšave (Brejc 2011). Na podlagi 48. in 49. člena Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI) je ugotavljanje kakovosti s samoevalvacijo in priprava letnega poročila o samoevalvaciji od šolskega leta 2009/10 dalje obvezno. Namen evalvacije je predvsem prepoznavanje močnih in šibkih področij delovanja šole z namenom uvajanja izboljšav.

Na naši šoli smo letos samoevalvacijo izvedli drugič. Prvič smo jo izvedli v letu 2009, ko smo ugotavljali, kateri dejavniki, ki se nanašajo na delovne razmere in odnose na šoli, se strokovnim in tehničnim delavcem zdijo najpomembnejši ter kakšno je zadovoljstvo zaposlenih z izbranimi dejavniki. Takratna samoevalvacija je bila zastavljena široko in je vključevala tako zadovoljstvo z varnostjo na šoli, opremo šole, organizacijo dela kot zadovoljstvo z odnosi na šoli. Letos smo se odločili zožiti področje samoocenjevanja na kazalnike, katere so zaposleni v lanskem letu ocenili kot tiste, ki jih najbolj motivirajo, to je na odnose na šoli. Dodatno smo se odločili vključiti v proces samoevalvacije najpomembnejše udeležence življenja na šoli, to je učence.

V zadnjih treh letih so bili vsi strokovni delavci oš Fara vključeni v izobraževanje, ki je bilo usmerjeno v krepitev evropskih kompetenc. Kljub majhnosti naše podeželske šole je bilo na skupnih sestankih v zadnjem času vse pogosteje opaziti nemoč strokovnih delavcev na področju reševanja napetih odnosov med učenci, težav z uničevanjem šolskega inventarja, verbalnega in fizičnega nasilja med učenci. Ponujeno izobraževanje nam je omogočilo sistematično pridobivanje novih znanj, izmenjavo mnenj in izkušenj s področja nasilja. Z namenom, da bi preverili, kako

zaznavajo nasilje na šoli posamezni udeleženci vzgojno-izobraževalnega procesa, smo ob zaključku izobraževanja tudi za področje evalvacije izbrali klimo na šoli s poudarkom na preprečevanju nasilja in ustrezni komunikaciji. Pri tem smo preverili tudi, kako v vsakdanjem življenju živimo vrednote iz vzgojnega načrta: uporabno znanje, zdravje, pozitivna samopodoba, odgovornost, sprejemanje drugačnosti in prijateljstvo. Zgoraj navedene vrednote smo vsi uporabniki vzgojno-izobraževanega procesa izbrali kot skupno vodilo dela in življenja na šoli, ki bodo usmerjale naše delovanje in presojo v konkretnih situacijah in preko katerih bomo vsi udeleženci dosegali cilje v smeri celostne izpolnitve (Trnavčević in drugi 2008, 18)

Z analizo smo med strokovnimi delavci ugotavljali, kakšen je njihov odnos do dela, ki ga opravljajo na šoli, in kako so zadovoljni s svojimi odnosi s sodelavci in z učenci. Raziskava temelji na zamisli, da bodo zaposleni, ki se na delovnem mestu počutijo dobro, veliko več prispevali k uspešnemu delovanju zavoda kot pa tisti, ki s svojim delom na šoli niso zadovoljni. Da bi dosegli visoko motivacijo, je najprej potrebno doseči določeno stopnjo zadovoljstva na delovnih mestih zaposlenih. Motivacija zaposlenih se posledično kaže tudi pri delu z učenci, ki je poslanstvo vsake šole. Čim manjše bo namreč razhajanje med pričakovanji in zaznavami uporabnikov, tem bolj bodo ti zadovoljni. Nezadovoljstvo med uporabniki storitve se večja, če se zmanjšuje zaznana vrednost v primerjavi s pričakovano vrednostjo (Trnavčević in drugi 2008, 9). Študije stresa učiteljev so pokazale, da obstaja tesna povezava med vzroki nezadovoljstva z delom in vzroki stresa (Slivar 2008, 98).

Za ugodno klimo na šoli je poleg tega, da se strokovni delavci pogovarjajo med seboj, pomembno tudi, da teče dialog med strokovnimi delavci in učenci. Učitelj lahko poučuje in vzgaja samo tako, da vstopa v odnos z učenci. Resnica se ne rodi ali znajde v glavi posamezne osebe, rodi se med ljudmi, ki jo v procesu dialogične izmenjave iščejo skupaj. Zato so za šolo dobri medsebojni odnosi oziroma ustrezna komunikacija ključnega pomena. Ugodna klima v šoli vpliva tudi na dosežke učencev, na zmanjšanje disciplinskih problemov, na povečanje interakcij med učenci in učitelji in na večjo vključenost staršev v učni proces (Rupar 2005). V nadaljevanju raziskave smo na šoli anketirali vse učence od 4. do 9. razreda, s čimer smo ugotavljali, kako se počutijo v šolskem okolju, kako so zadovoljni z delom učiteljev in kako močno je prisotno nasilje med učenci. Pomembno je namreč, da poteka komunikacija

tako horizontalno, to pomeni med učenci oz. med strokovnimi delavci, kot vertikalno, kar na nivoju šole pomeni od zgoraj navzdol in od spodaj navzgor. Horizontalna komunikacija pomeni trdnejšo povezanost kolektiva, vertikalna pa boljši način vodenja (Ščuka 2008, 12).

Metodologija

Metodologija je povzeta in prirejena po literaturi, ki sta jo izdala Šola za ravnatelje (Trnavčević in drugi 2008) in Zavod Republike Slovenije za šolstvo (Bevc, Fošnarič in Sentočnik 2002). S pomočjo navedene literature in izdelanega anketnega vprašalnika smo med strokovnimi delavci na šoli ugotavljali, kakšno mnenje imajo o svojem odnosu do dela na eni in kako so zadovoljni z obstoječimi odnosi do učencev in sodelavcev na drugi strani. Nekatera vprašanja so se nanašala na njih kot posameznike, druga na kolektiv kot skupnost. Strokovni delavci so ocenjevali svoj odnos do dela na šoli ter odnose do sodelavcev in učencev s petstopenjsko lestvico, pri kateri je:

- ocena 1 pomenila nikoli ne drži oziroma sem nezadovoljen,
- ocena 2 običajno ne drži oziroma sem delno zadovoljen,
- ocena 3 včasih drži, drugič ne oziroma sem pretežno zadovoljen,
- ocena 4 se strinjam oziroma sem zadovoljen,
- ocena 5 pa popolnoma se strinjam oziroma sem zelo zadovoljen.

Anketni vprašalnik je izpolnilo vseh 12 strokovnih delavcev, ki poučujejo na oš Fara.

Podobno smo z anketnim vprašalnikom med učenci ugotavljali, kako so zadovoljni z delom strokovnih delavcev na šoli in kako se na splošno počutijo na šoli. Uporabljena je bila enaka ocenjevalna lestvica kot pri strokovnih delavcih. V raziskavo je bilo vključenih 19 oziroma 83 % učencev od 4. do 9. razreda.

Rezultati Samoevalvacije

Strokovni delavci

Analiza anketnega vprašalnika je pokazala, da so delavci zadovoljni ali celo zelo zadovoljni s svojim odnosom do dela na šoli tako na področju, ki je preverjalo njihovo mnenje glede kompetenc,

PREGLEDNICA 1 Moj odnos do dela na šoli – strokovni delavci

Počutim se kompetenten za opravljanje nalog, ki so mi dodeljene	4,6
Cilji, ki naj jih v določenem šolskem letu dosežem, so jasni in realni	4,7
Na pouk se pripravim dovolj temeljito in si vzamem dovolj časa	4,5
Izobražujem se na strokovnem področju, ki ga poučujem	4,6
Šola organizira dovolj izobraževanj s področja odnosov in dela z učenci	4,5
Vem, za katere stvari sem na šoli odgovoren	4,8
Z delom, ki ga opravljam, sem zadovoljen	4,5
Pri delu lahko izrazim svojo ustvarjalnost	4,6
Pri delu sem dovolj avtonomen	4,5
Čutim se dovolj usposobljenega za reševanje težav, ki nastopijo v šoli	4,4
Na šoli so ustrezni pogoji za moje delo	4,4
V šoli se ne počutim osamljenega	4,6
V šoli se počutim varno	4,7
Čutim pripadnost šoli	4,6
Strokovni delavci kot kolektiv dovolj odgovorno opravljamo svoje delo	4,5
Znanje ljudi na šoli je dobro izkoriščeno v dobro otroka	4,5
Na šoli je dovolj timskega dela	4,2
Ni mi odveč sodelovati na različnih prireditvah, predstavitev, projektih, tekmovanjih	4,5

realnosti, jasnosti in dosegljivosti postavljenih ciljev, stalnega izobraževanja, prevzemanja odgovornosti, avtonomije pri delu, izražanja ustvarjalnosti, pripadnosti šoli in zadovoljstva z delom. Povprečna ocena je znašala 4,5. Vse opisane lastnosti so značilne za šole z dobro oz. zdravo klimo (Rupar 2003). Strokovni delavci menijo, da kot kolektiv odgovorno opravljajo svoje delo, da je znanje na šoli dobro izkoriščeno v dobro otroka in da je na šoli sicer dovolj timskega dela, vendar bi se navedena področja dalo še izboljšati. Odgovori so pokazali, da je najšibkejšje področje med navedenimi kazalniki timsko delo, ki ga najbolj pogrešajo. Iz odgovorov lahko razberemo tudi, da imajo strokovni delavci boljše mnenje o svojem delu kot o delu kolektiva kot celote.

Na vprašanja glede odnosov do sodelavcev in učencev so njihova v zadovoljstvu zaposlenih večja, skupna povprečna ocena zadovoljstva pa je 4,4. Strokovni delavci so zelo zadovoljni s tem, da s skupnimi močmi rešujejo težave in si medsebojno pomagajo ter da si lahko zaupajo. Menijo, da bi lahko nekoliko izboljšali medsebojno komunikacijo in da bi bil lahko pretok informacij boljši. Najbolj so si enotni v tem, da se trudijo za čim boljši učni rezultat učencev. Strokovni delavci so še najmanj zadovoljni s pojavljanjem napetosti in nemira med učenci, hkrati niso najbolj zado-

PREGLEDNICA 2 Odnos do sodelavcev in učencev

Strokovni delavci uspešno komuniciramo med seboj	4,5
Strokovni delavci skupaj rešujemo nastale težave	4,7
Strokovni delavci si medsebojno pomagamo pri nastalih težavah	4,6
Med strokovnimi delavci prevladujejo dobri odnosi	4,5
Pretok informacij na šoli je dober	4,5
Sodelavci mi zaupajo	4,5
Sodelavcem tudi jaz zaupam	4,6
O večini sodelavcev imam dobro mnenje	4,6
V šoli imam dovolj časa za izmenjavo pogledov o delu s posameznimi učenci	4,5
Trudim se za čim boljši učni rezultat učencev	4,9
Vzdušje med učenci na šoli ni napeto, učenci niso nemirni	3,7
Učencem so na šoli meje postavljene dovolj jasno	4,5
Strokovni delavci na šoli odreagiramo dovolj hitro in učinkovito v primeru kršenja pravil šolskega reda s strani učencev	4,5
Vsi delavci na šoli v primeru kršenja pravil odreagiramo enotno	4,0
V primeru težav se na šoli dovolj hitro ukrepa	4,8
Pravila delovanja na šoli so jasna	4,8

voljni z enotnostjo svojega odzivanja v primeru kršenja pravil in glede jasnosti postavljanja meja učencem. Nasprotno pa menijo, da so pravila delovanja na šoli zelo jasna in da se ukrepa dovolj hitro. Tudi glede odnosov do sodelavcev in učencev imajo nekoliko boljše mnenje o svojem prizadevanju za skupno dobro kot pa o uspešnosti komuniciranja kot kolektiv, dobrih medsebojnih odnosov in zaupanja.

Kot največja težava se je torej pokazala neenotnost reagiranja strokovnih delavcev na kršitve pravil učencev, ki jim dovoljujejo neprimerno vedenje in onemogočajo zbranost pri delu. Posledično ugotavljajo, da porabijo ogromno časa za pogovore v zvezi s kršenimi pravili oziroma neprimernim vedenjem učencem, kar se jim zdi, glede na naravo težav, potrata časa in energije, ki bi ga bilo vredno vložiti v opravljanje drugih nalog v dobro vseh učencev na šoli. Nediscipliniranost učencev, s katero je povezano tudi pomanjkanje motivacije za učenje ter negativen odnos do šole, predstavlja enega glavnih virov stresa pri učiteljih. Podobno kot Slivar (2008) tudi mi prihajamo do zaključka, da ukvarjanje z disciplino učencev pri pouku, ki med drugim zahteva dodaten didaktični napor učitelja in več časa, ogroža uresničevanje ciljev iz učnega načrta, kar se odraža v nezadovoljstvu učitelja s svojim poukom.

PREGLEDNICA 5 Zadovoljstvo učencev z učitelji

So pravični pri ocenjevanju	3,9
Učitelje skrbi, kadar učenci dosežemo slabe rezultate v šoli	3,9
Učitelji se veselijo naših dosežkov v šoli	4,2
Učencem, ki težje razumejo snov, učitelji pomagajo, da so uspešnejši	4,5
Uspešnejšim učencem priskrbijo zahtevnejše naloge	4,0
Se pogovorijo z nami, kako bomo slabo oceno popravili	3,6
Nam dajo jasno vedeti, kakšno vedenje je na šoli dovoljeno	4,7
Vedo, kaj je treba narediti, da jih ubogamo	3,6
V kolikor učenci na šoli kakšno zagodemo, to dovolj hitro zaznajo in ukrepajo	4,5
So dovolj strogi	4,0
Se poskušajo z nami pogovoriti, ko imamo težave	4,2
Sodelujejo pri reševanju sporov med učenci	4,2
Hitro zaznajo kršitve pravil in ukrepajo	4,0
Vem, kako me bodo za nek izdelek ocenili	3,5

Učenci od 4. do 9. razreda

Učenci so najbolj, in sicer zelo zadovoljni s tem, da jim učitelji dajo jasno vedeti, kakšno vedenje je na šoli dovoljeno. Menijo, da učitelji tudi dovolj hitro zaznajo kršitve pravil in ukrepajo, da se poskušajo pogovoriti z njimi, ko imajo težave, ter da se vključijo tudi k reševanju sporov med njimi. Učenci so zadovoljni z odločnostjo učiteljev. Glede vzpostavljanja reda na šoli so mnenja, da je še najšibkejša točka strokovnih delavcev uporaba preventivnih ukrepov, da do kršitev pravil sploh ne bi prihajalo. Učenci so zadovoljni z notranjo diferenciacijo pri pouku ter z dodatno pomočjo tistim učencem, ki so pri šolskem delu manj uspešni. Učitelji se veselijo dosežkov učencev in jih skrbi za občasne slabe učne rezultate. Učenci menijo, da so učitelji pravični tudi pri ocenjevanju ter da jim zaupajo. Učenci so glede dela učiteljev izrazili še največje nezadovoljstvo glede tega, da ne vedo, kako bodo za nek izdelek ocenjeni in kako bodo slabo oceno popravili. Učenci so s povprečno oceno 4,0 izrazili zadovoljstvo z delom učiteljev na šoli.

Učenci se zelo dobro počutijo, ker imajo na šoli prijatelje, kar jih tudi najbolj zadovoljuje, ter ker jim sošolci zaupajo, nekoliko manj se jim zdi smiselno izmenjevaje pogledov in vživljanje v učence, ki so drugačni. Zadovoljni so s svojim prizadevanjem za čim boljše učne rezultate in menijo, da je znanje, ki ga v šoli pridobivajo, uporabno. Učenci so zadovoljni, da na šoli lahko razvijajo svoja interesna področja, nekoliko manj pa so navdušeni nad sodelovanjem na prireditvah, predstavitev, projektih in tekmova-

PREGLEDNICA 4 Počutje učencev na šoli

Se učim stvari, ki mi bodo koristile	4,0
Lahko razvijam svoja interesna področja	3,8
Rad sodelujem na različnih prireditvah, predstavitvah, projektih ali tekmovanjih	3,5
Se običajno počutim srečno in nisem žalosten	3,9
Se počutim sprejet in nisem osamljen	3,9
Se počutim varno	3,9
Mi učitelji in ostali delavci šole zaupajo	4,0
Se trudim za čim boljši učni rezultat	4,4
Nisem nemiren in napet	3,6
Imam občutek, da tudi drugi učenci niso nemirni in napeti	3,7
Se primerno vedem	4,1
Tudi drugi učenci na šoli se primerno vedejo	2,8
Če kaj ušpičim (ali se zgodi nesreča), priznam krivdo	3,7
Spoznavam, kakšno je mišljenje in življenje drugih učencev	3,5
Na šoli imam prijatelje	4,5
Drugi učenci/sošolci mi zaupajo	4,1

njih. Na šoli se po eni strani počutijo varno, sprejeto in so na splošno srečni, po drugi strani pa sporočajo, da so včasih tudi napeti in nemirni. Menijo, da se sami primerno vedejo, kar pa pogosto ne velja za sošolce in da krivde za poškodbo ali nesrečo občasno, nekateri učenci pa nikoli, ne bi bili pripravljeni priznati.

Učenci imajo gotovo razloge za neprimerno vedenje in so takrat v veliki stiski ter potrebujejo pomoč (Žorž 2010, 140). Na šoli pa je, da ima pripravljene strategije, kako ravnati, ko se zgodi nesprejemljiv dogodek, da se strateški načrt vedno znova preverja in poišče vse oblike pomoči, ki so na voljo (Žarkovič Adlešič 2002). Določene zahteve v šoli morajo biti vzpostavljene, prav tako tudi omejitve. Brez njih ni mogoče učinkovito učenje in pridobivanje znanja. Gre za zahteve, ki pomenijo neizogibne negativne stresorje, če jih ne obvladujemo, ki pa postanejo pozitivni izziv, ko se jih naučimo obvladovati (Musek 2011). Učenci so svojemu zadovoljstvu glede počutja v šoli namenili nižjo povprečno oceno, in sicer 3,8.

Zdi se, da učenci svoje delo in življenje na šoli najlažje povezujejo z vrednotama prijateljstvo in uporabno znanje, nekoliko manj domača jim je odgovornost in sprejemanje drugačnosti. Šola namreč stoji na demografsko ogroženem in obmejnem področju, kjer je mladega prebivalstva malo, kar za učence pomeni zelo omejeno druženje z vrstniki v popoldanskem času.

Zaključek

Strokovni delavci so s povprečno oceno 4,5 v anketnem vprašalniku ocenili, da so s klimo na šoli zelo zadovoljni. Učenci so ocenili, da so s klimo na šoli zadovoljni, in sicer s povprečno oceno 3,9. Iz navedenih podatkov lahko zaključimo, da so strokovni delavci s klimo na šoli bolj zadovoljni kot anketirani učenci.

Analiza je pokazala, da so pravila delovanja na šoli sicer jasna, vendar pa nekoliko šepa enotnost ukrepanja strokovnih delavcev v primeru kršitev pravil. Učenci in učitelji si delijo mnenje, da je vzdušje med učenci včasih napeto, učenci so nemirni. Učenci ocenjujejo, da se nekateri njihovi sošolci neprimerno vedejo, kar slabša klimo na šoli. Po mnenju Žorža (2010) nasilje vodi v nasilje preko napetosti, nemira, neprimernega vedenja in neprimernega izražanja. Otroci in mladostniki si vedno želijo prestopati meje. Če bomo tako tolerirali napetost, bodo tisti, ki so nagnjeni k prestopanju, težili k napetosti, če bomo tolerirali tudi to, bodo težili k neprimernemu vedenju in nato k neprimernemu izražanju ter vse hujšim oblikam nasilja. Zato je pomembno, da se strokovni delavci vedno znova dogovarjamo o enotnem in učinkovitem odzivanju na nasilje v šoli in učence navajamo na kulturo dialoga. Bistvo odgovornosti osnovnošolskih učiteljev je v tem, da pri učencih oblikujejo temelje, da se bodo sploh lahko učili. Ustvarjati morajo pouk, pri katerem so učenci postavljeni v položaj, da snov sprejemajo brez odvracanja pozornosti in nesmiselnega čustvenega naboja ozračja (Winterhoff 2009, 174).

Strokovni delavci se bomo v naslednjem šolskem letu na sestankih učiteljskega zbora sproti seznanjali s težavami v vezi z vzgojno problematiko, skupaj oblikovali strategijo delovanja, določili naloge in preverjali izvajanje. Pri iskanju rešitev bomo vključili ideje vseh učiteljev in poskušali biti pri tem čim bolj prožni, saj se s pomočjo misli Alberta Einsteina zavedamo, da problema ne moremo rešiti z enakim načinom razmišljanja, kot smo ga ustvarili. Posebno skrb bomo namenili na novo zaposlenim učiteljem, ki so se vedno primorani vključiti v kulturo delovanja in življenja na šoli. Ob novem zaposlovanju bomo razgovore s prijavljenimi kandidati vodili v smeri izražanja njihovih pričakovanj in potreb (Rupar 2003, 69) ob zavedanju možnosti, ki jih lahko ponudimo na šoli. Novo zaposlenim delavcem bodo dodeljeni tudi neformalni mentorji, na katere se bodo lahko obrnili, ko bodo potrebovali pomoč.

Tudi v naprej bo potrebno iskati poti, s katerimi bi učence opo-

zarjali na nujnost prevzemanja odgovornosti za svoje delo in vednje. To je lahko učinkovito samo z vzgledom, kar imamo zapisano tudi v vzgojnem načrtu. Pred začetkom novega šolskega leta načrtujemo udeležbo na izvrstnem izobraževanju na temo pomena vzgleda v vzgoji in izobraževanju. Na šoli smo prepričani, da učitelj pomaga graditi osebnost in samopodobo učencev, kadar opravi svoje delo dobro v strokovnem in človeškem pogledu in ob tem dovoli učencem, da oblikujejo svojo osebnost in samopodobo (Musek 2011). Hkrati je pomembno, da je učitelj v svojih odzivih kar najbolj dosleden in jasen, da bo otroku določil mejo in pravilno usmeril njegovo vedenje ter ga z zanesljivo usmerjenostjo razbremenil odvečnega pritiska. Otroci potrebujejo odraslega, ki se zaveda, da sta avtoriteta in hierarhija natanko tisti pomembni točki v vedenju do otrok, ki mu dajeta nujno strukturo in usmerjenost, da se bo v svetu lahko znašel (Wintehoff 2009).

V raziskavi smo ugotovili tudi, da bi si strokovni delavci želeli več timskega dela in napredovanja v medsebojnih odnosih in zaupanju. Spoštovanje se namreč pridobiva s tem, da ga gradimo z dejanji in vedenjem do posameznikov (Slivar 2009, 15). Kakovost komunikacije je odvisna od osebnostne zrelosti delavcev, saj je pogoj za zdrav odnos do sebe, do sodelavcev in dela. Motnje v komunikaciji vodijo v izgorelost, poleg tega pa se komunikacijsko odtujeni delavci niso vajeni družiti in bolj ustvarjalno sodelovati pri organiziranju dela. Več krajših strokovnih posvetov, ki vključujejo poleg strokovne izmenjave sporočil tudi človeški faktor, preoblikuje vrednotenje nekega delovnega procesa. Posledica je bolj osebni odnos do dela, večja ustvarjalnost in večja delovna vnema (Ščuka 2008, 15). Izražene želje strokovnih delavcev načrtujemo realizirati z delavnico graditve medsebojnih odnosov, s skupnim iskanjem rešitev na različnih sestankih skupin, s strokovnimi posveti pedagoških delavcev brez vodilnih delavcev, kratkimi jutranjimi sestanki pred začetkom pouka, kjer se pogovorimo o nalogah in dogodkih tistega dneva, izmenjamo občutja, družabna druženja z gibanjem v naravi, organizacija gibalnih aktivnosti v šolski telovadnici v popoldanskem času in skupni obiski kulturnih dogodkov. Nekatere od naštetih dejavnosti so že v izvajanju in jih bomo ohranili, druge pa bomo okrepili ali pa uvedli na novo.

Da bi imeli učenci boljšo predstavbo o oceni, ki jo bodo pridobili za določen izdelek, bomo učence po oddelkih vprašali o predlogih, s katerimi bi jim učitelji približali kriterije ocenjevanja. Strokovni delavci smo v tem v zvezi v rahli zadregi, saj so že sedaj kriteriji za vsak predmet objavljeni po matičnih učilnicah in na spletni strani

šole. Nehote se nam ob tem vsiljuje misel, da je težava morda v slabi funkcionalni pismenost učencev ali v nezanimanju učencev. Če se bo izkazalo, da je tako, se bomo morali težave lotiti z drugega zornega kota. Za začetek pa se bomo ob začetku novega šolskega leta na podlagi predlogov učencev in skupnih dogovorov v kolektivu dogovorili, kako učencem približati kriterije ocenjevanja oz. kako s konkretnimi primeri približati učencem pravila ocenjevanja. Na podoben način bomo našli rešitev, kako se s posameznim učencem dogovoriti o popravljanju slabe ocene.

V šolskem letu 2009/10 smo ugotavljali zadovoljstvo med zaposlenimi na šoli, v tekočem šolskem letu 2010/11 smo z anketiranjem preverjali zadovoljstvo tudi med učenci, v naslednjem šolskem letu pa nameravamo v oceno samoevalvacije vključiti tudi starše.

Literatura

- Bevc, V., A. Fošnarič in S. Sentočnik. 2002. *Spremljanje in vrednotenje pedagoškega dela strokovnih delavcev*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
- Brejc, M. 2011. »Usposabljanje za samoevalvacijo: predstavitev programa usposabljanja.« Interno gradivo, Šola za ravnatelje, Kranj.
- Musek, J. 2011. *Psihologija osebnosti in vrednot*. Radovljica: Didakta.
- Rupar, B. 2003. »Ravnatelj in šolska klima.« *Vzgoja in izobraževanje* 34 (1): 67–69.
- Slivar, B. 2008. »Zadovoljstvo pri delu ter stres pri učiteljih.« *Psihološka obzorja* 17 (2008): 93–112.
- Slivar, B. 2009. *Stres pri učiteljih – kako preživeti*. Radovljica: Didakta.
- Ščuka, V. 2008. *Izgorelost pedagoških delavcev*. Radovljica: Didakta.
- Trnavčević, A., J. Vogrinc, B. Snoj, V. Logaj, R. Vogrinc in B. Kodrič. 2008. *Evalvacija zadovoljstva s šolo: metodološki in vsebinski izzivi*. Kranj: Šola za ravnatelje.
- Winterhoff, M. 2009. *Zakaj postajajo naši otroci tirani*. Tržič: Učila.
- »Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja.« http://zakonodaja.gov.si/rpsi/ro5/predpis_ZAKO445.html
- Žarkovič Adlešič, B. 2002. »Vloga ravnatelja pri oblikovanju preventivne naravnosti šole.« *Vzgoja in izobraževanje* 33 (1): 36–40.
- Žorž, B. 2010. *Vzgoja za svobodo – vzgoja za odrekanje*. Koper: Ognjišče.
- Mag. Brigita Gregorčič je ravnateljica Osnovne šole Fara.
brigita.gregorcic@guest.arnes.si