



HRNavigator
ORGANISATION VITALITY

KLIMA 2012

14. ŠC Ptuj

- 1404. Višja strokovna šola

Poročilo o merjenju organizacijske klime

08. 11. 2012

1. Uvod

Spremljanje organizacijske klime je praksa uspešnih podjetij. Pozornost je usmerjena predvsem na povezavo zadovoljstva z rezultati pri delu. S tem postane ključno vprašanje, kako podjetje zaposlenim omogoča, da uveljavljajo svoje znanje in ideje ter tako dosegajo uspeh pri svojem delu. To namreč vpliva tako na zadovoljstvo pri delu kot tudi na uspešnost organizacije.

Raziskava v letu 2012 je bila izvedena s pomočjo vprašalnika OCS2012, ki je nadgradnja vprašalnika SiOK2003. Nadgrajeni vprašalnik je nastal pod okriljem svetovalnega podjetja AT Adria. Omogoča bolj strukturiran vpogled v razloge, ki kreirajo določeno klimo. Hkrati je vprašalnik zadržal visoko stopnjo primerljivosti s preteklimi podatki tako podjetij kot tudi splošnih povprečij.

Še vedno torej omogoča poleg merjenja organizacijske klime posamezne organizacije, tudi primerjavo med organizacijami in tudi primerjava z rezultati merjenja organizacijske klime iz prejšnjih let – prikazane so primerjave med šolskimi centri in posameznimi šolami iz opravljene raziskave 2008 z rezultati 2012.

Podrobnejši opis vprašalnika in sprememb je v nadaljevanju.

2. Vsebina

1. Uvod	2
2. Vsebina	2
3. Vprašalnik OCS 2012.....	3
4. Kako učinkovito analizirati poročilo.....	3
4.1. Pomen barv v prikazih	3
4.2. Razumevanje posameznih tabel in kategorij.....	4
4.3. Nabor možnih ukrepov in aktivnosti	4
5. Obrazec za analizo in akcijski načrt	5
6. Komentar ključnih indeksov: Slovenske srednje poklicne šole 2012	6
7. Prednosti in slabosti: Slovenske srednje poklicne šole 2012	8
8. Prikaz rezultatov: 1404. Višja strokovna šola	9

3. Vprašalnik OCS 2012

Na osnovi empirično zbranih podatkov v zadnjih 10 letih je bila opravljena faktorska analiza in na tej osnovi določenih šest klimatskih faktorjev. Pri tem je bila upoštevana želja uporabnikov po zmanjšanju števila vprašanj. Poleg šestih faktorjev je v vprašalniku ohranjena kategorija o percepciji uspešnosti organizacije in posloводства.

Novi klimatski del vprašalnika omogoča skoraj popolno primerljivost s preteklimi podatki, dodani sta le dve novi vprašanji, za katere bodo v preteklosti podatki manjkali povsod ter eno poskusno vprašanje, ki je bilo v delni uporabi od leta 2009. Pri nekaterih vprašanjih se je malenkost spremenila dikcija.

Vprašalnik osebnega zadovoljstva je ostal nespremenjen, razen ene trditve, ki je bila odstranjena.

Dodan je nov del vprašalnika, ki se osredotoča na nekatere organizacijske sisteme. Uporabljenih je nekaj starih vprašanj (nekaterim se je malenkost spremenila dikcija) ter nekaj popolnoma novih vprašanj. Dimenzije so določene apriorno glede na vsebino vprašanj oz. trditev.

Pri izračunu klimatskih in sistemskih kategorij so posamezna vprašanja obtežena z utežmi, ki določene deloma izkustveno in deloma proporcionalno s korelacijskimi koeficienti.

Interpretacijski model, ki stoji za vprašalnikom je prikazan na sliki.



4. Kako učinkovito analizirati poročilo

4.1. Pomen barv v prikazih

Rezultati merjenja organizacijske klime kažejo, kako naši zaposleni dojemajo svoje delovno okolje. Nekatere stvari vidijo v boljši luči in druge manj optimistično. Ta razlika v percepciji je ključna za branje in uporabo rezultatov.

Naslednji pomemben vidik je primerjava z drugimi podatki. Najpomembnejša je primerjava z lastnimi podatki iz preteklih let (če obstajajo). Iz te primerjave lahko vidimo trende. Če nimamo meritev iz preteklosti, lahko še vedno primerjamo svoje podatke s podatki višje organizacijske enote ali s podatki panoge. Tudi te razlike so lahko manjše ali večje in v našo korist ali v našo škodo. Spet se osredotočimo na kategorije / vprašanja, kjer so razlike večje.

Za pomoč vodjem za hitro analiziranje podatkov o klimi se v poročilu uporablja štiribarvno kodo.

Zelena barva označuje postavke z najvišjo oceno v okviru opazovane skupine (kategorijo). To so zelo verjetno naše prednosti.

Bela barva označuje elemente, ki so še vedno pozitivni (nad povprečjem), vendar ne tako izrazito.

Rumena barva označuje elemente, ki so že pod povprečjem, vendar ne tako izrazito.

Rdeča barva označuje najnižje rezultate. To so zelo verjetno naši izzivi

VISOKE OCENE
VIŠJE OCENE
NIŽJE OCENE
NIZKE OCENE

Barve se uporabljajo tudi za razlike (kadar so te izračunane). Zelena tukaj barva pomeni najbolj ugodno razliko in rdeča najmanj ugodno razliko - ne glede absolutne vrednosti razlik.

V vsakem primeru rezultati meritev organizacijske klime kažejo percepcijo (dojemanje) zaposlenih. Za boljšo uporabo rezultatov in za pripravo akcijskih načrtov se morajo vodje vprašati o globljih vzrokih za takšno percepcijo. Pomemben del procesa razmišljanja je dialog s podrejenimi o rezultatih.

4.2. Razumevanje posameznih tabel in kategorij

Poročilo sestavljajo naslednji pregledi:

- pregled OCS indeksov
- pregled kategorij organizacijske klime, kategorij sistemov vodenja in razvoja ter zadovoljstva;
- ti. »naj – naj« tabele, ki prikazujejo ekstreme glede na rezultat letošnjega leta, glede na porast ali padec v primerjavi s preteklim merjenjem in glede na razliko do nadrejene enote
- prikaz trditev po posameznih kategorijah

4.3. Nabor možnih ukrepov in aktivnosti

Za ohranitev prednosti in izboljšanje izzivov merjenja organizacijske klime v vaši enoti je potrebno pripraviti načrt aktivnosti. Osredotočite se na en ali dva izbrana izziva, ki pomembno vplivata na delovanje in kjer realno lahko pričakujete premik. Nekaj idej oziroma usmeritev za ukrepanje najdete na naslednjem seznamu:

- dialog z zaposlenimi za razjasnitev odprtih vprašanj, ki so se pokazale v rezultatih organizacijske klime (lahko na individualni ravni ali v skupini)
- izvedba delavnice za razjasnitev odprtih vprašanj s pomočjo strokovnjakov (pomoč kadrovske službe)
- definiranje in razjasnitev delovnih procesov ali točk sodelovanja med enotami in oddelki
- definiranje in razjasnitev pooblastil in odgovornosti vodij ali zaposlenih
 - na različnih hierarhičnih nivojih organizacije (dialog z nadrejenim vodjem)
 - znotraj enote (na delovnem sestanku ali skupinskimi / individualnimi razgovori)
- implementacija predlaganih / načrtanih izboljšav (organizacijskih, delovnih procesov, načinov dela)
- sprememba stila vodenja
- vpeljava osebne komunikacije (dialog) kot nadgradnja pisne / elektronske komunikacije
- usposabljanje in razvoj vodij v smeri načrtanih / potrebnih sprememb (trening, mentorstvo in coaching)
- nadgradnja in izboljšava rednih sestankov (postaviti koncept učinkovitih sestankov)
- razjasnitev pričakovanj nadrejenih glede doseganja oddelčnih in individualnih ciljev (sistem ciljnega vodenja skozi individualne razgovore in redno spremljanje doseganja ciljev)
- vključitev vseh zaposlenih, njihova motivacija (njihova mobilizacija)
- nadgradnja in izboljšava razumevanja sistema nagrajevanja – vpeljava povratne informacije s strani neposrednih vodij (pohvala in kritika)
- razgovor in dogovor o osebnem razvoju in karieri –s pomočjo kariernih / razvojnih razgovorov vpeljati v prakso sistem karier (v sodelovanju s strokovno službo)
- komuniciranje poslanstva, vizije, strategije in ciljev organizacije / enote
 - priprava strategije / letnega načrta z vključitvijo čim večjega števila vodij in ključnih zaposlenih
 - neposredna komunikacija vodstva vsem zaposlenim
 - izvedba delavnic za razumevanje strategije / letnega načrta in definiranje odprtih vprašanj
 - neposredna komunikacija vodstva glede odprtih vprašanj

5. Obrazec za analizo in akcijski načrt

1. Naziv organizacije / enote:		
2. Direktor / vodja:		
3. 2 do 3 glavne prednosti: a. b. c.		
4. 2 do 3 glavni izzivi: a. b. c.		
5. Izbrani 1 do 2 področji za ukrepanje: a. b.		
6. Način komuniciranja zaposlenim / rok:		
7. Akcijski načrt:		
(akcijski korak)	(nosilec)	(rok za izvedbo)
8. Opombe:		

6. Komentar ključnih indeksov: Slovenske srednje poklicne šole 2012

Rezultate merjenja organizacijske klime, sistemov in zadovoljstva zaposlenih smo prikazali skozi 4 standardne indekse. *Skupni OCS indeks v SSPS 2012 ni realen ker nimamo natančnega podatka o odzivnosti iz leta 2008 in ne 2012 – zato je skupni indeks nižji kot bi bil drugače vendar enako velja za leto 2008 in dvig indeksa za +0,29 v primerjavi z letom 2008 pa kaže pozitiven premik*

A: Indeks odzivnosti zaposlenih znaša 1,00 kar predstavlja 0% udeležbo – ni ustreznega podatka

Znotraj posameznih centrov in šol imamo v razen v nekaterih primerih jasne podatke o odzivnosti kar nam omogoča dejanski izračun indeksa odzivnosti.

B: Indeks organizacijske klime: znaša 3,75 – za +0,31 višji od SSPS 2008

Najvišje sta ocenjeni kategoriji: *Zavzetost in odnos do kakovosti* (3,94 za +0,23 višje od SSPS 2008) ter *Pripravljenost na spremembe in inovativnost* (3,85 za +0,20 višje od SSPS 2008). Dobro so še ocenjene kategorije: *Usposabljanje in vključenost* (3,79 za +0,33 višje od SSPS 2008), *Uspešnost organizacije in posloводства* (3,78 kar za +0,40 višje od SSPS 2008) ter *Vizija in stabilnost* (3,69 za +0,32 višje od SSPS 2008). Nekoliko nižje sta ocenjeni kategoriji: *Odnosi in pravičnost* (3,63 za +0,31 višje od SSPS 2008) ter *Jasnost zahtev in nagrade* (3,58 kar za +0,39 višje od SSPS 2008). Pri kategoriji *Usposabljanje in vključenosti* (3,79 je ocena višja od slovenskega povprečja za +0,54) in pri *Jasnosti zahtev in nagrade* je ta razlika še nekoliko višja (3,58 višja od SiOK povprečja za +0,58).

C: Indeks sistemov vodenja in razvoja znaša 3,77 – za +0,43 višji od SSPS 2008

Najvišje je ocenjena sistemska kategorija *Komuniciranje* (3,89 – ni primerljivo s SSPS 2008). Zelo dobro so še ocenjene kategorije: *Operativno vodenje* (3,87 – ni primerljivo s SSPS 2008), *Osebni razvoj in kariera* (3,83 za +0,37 nad SSPS 2008) ter *Strateško usmerjanje in organiziranje* (3,77 za +0,17 nad SSPS 2008). Najnižje je ocenjena kategorija *Ciljno vodenje in nagrajevanje* (3,47 kar za +0,55 nad SSPS 2008).

D: Indeks zadovoljstva zaposlenih znaša 3,81 – za +0,22 višji od SSPS 2008

Najvišje je ocenjeno zadovoljstvo z vsebino dela (4,18 za +0,30 nad SSPS 2008) in z neposredno nadrejenim (4,13 za +0,28 nad SSPS 2008). Visoko je še zadovoljstvo s sodelavci (4,08), z delovnim časom (4,07 za +0,44 nad SSPS 2008), z vodstvom šole (4,00 za +0,36 nad SSPS 2008) in zadovoljstvom s stalnostjo zaposlitve (3,94 za +0,21 nad SSPS 2008). Nizko je ocenjeno zadovoljstvo z možnostmi za napredovanje – v razrede in nazive (3,30 za -0,06 pod SSPS 2008) – delež ocen 1, 2 je 25% in delež ocen 4, 5 je 48%), primerjava z indeksom SiOK je ocena v SSPS 2012 višja kar za +0,47. .

Prednosti:	SSPŠ 2008	SSPŠ 2012	%_1,2	%_4,5	SiOK 2011	nad 2008	nad SiOK2011
Zadovoljstvo z vsebino dela.	3,88	4,18	1,4	84,9	3,87	0,30	0,31
Ponosni smo, da smo zaposleni v naši šoli.	3,69	4,05	5,6	77,5	3,73	0,36	0,32
V naši šoli druge sodelavce in oddelke (aktivni, drugi učitelji, svetovalna služba, administracija, pomožno osebje ...) obravnavamo kot svoje enakovredne sogovornike.	3,87	4,11	7,8	79,1	3,54	0,24	0,57
Zadovoljstvo s sodelavci.	3,96	4,08	2,6	78,7	3,99	0,12	0,09
Cilji našega aktiva (če obstaja) so usklajeni s cilji šole.	/	4,17	4,2	82,7	/	/	/
Letni načrt je resnično osnova za delovanje naše šole med letom.	/	4,10	5,1	78,8	/	/	/
Zadovoljstvo z neposredno nadrejenim.	3,85	4,13	5,7	79,3	3,80	0,28	0,33
Moj neposredni vodja (direktor, ravnatelj, pomočnik ravnatelja ...) upošteva, kar sva se jasno dogovorila.	3,94	4,10	8,1	78,3	3,76	0,16	0,34
Informacije, iz orodij internega komuniciranja (intranet, e-pošta, glasilo, srečanja z vodstvom, ...) so razumljive in aktualne.	/	4,16	4,1	82,5	/	/	/
Delovni sestanki so redni.	3,92	4,13	5,6	82,2	3,40	0,21	0,73
Vodstvo obvešča zaposlene na razumljiv način.	3,53	4,08	5,5	80,9	3,26	0,55	0,82

Prednosti (porast):	SSPŠ 2008	SSPŠ 2012	%_1,2	%_4,5	SiOK 2011	nad 2008	nad SiOK 2011
V naši šoli imamo vsaj enkrat na leto strukturiran (temeljit) pogovor s svojim vodjem.	2,99	3,99	13,5	73,5	3,58	1,00	0,41
V naši šoli se vodje pogovarjajo s podrejenimi o delovnih rezultatih.	3,24	3,77	10,8	66,0	3,41	0,53	0,36
Neposredno nadrejeni nam daje dovolj informacij za to, da lahko dobro delamo.	3,37	3,88	8,5	73,2	3,27	0,51	0,61
Vodstvo obvešča zaposlene na razumljiv način.	3,53	4,08	5,5	80,9	3,26	0,55	0,82
Cilji, ki jih moramo zaposleni doseči, so realni.	3,39	3,95	5,8	77,7	3,40	0,56	0,55
Uspešnost (doseganje nadpovprečnih delovnih rezultatov) se vrednoti po dogovorjenih ciljih in stand.	3,10	3,63	11,3	61,5	3,25	0,53	0,38
Naša šola je učinkovito organizirana.	3,20	3,68	10,4	63,7	3,41	0,48	0,27
Zaposleni razumemo svoj položaj v organizacijski shemi.	3,60	4,08	4,9	80,5	3,55	0,48	0,53
V naši šoli so zadolžitve jasno opredeljene.	3,24	3,71	9,6	64,2	3,43	0,47	0,28
V naši šoli so standardi in cilji kakovosti jasni.	3,24	3,70	10,8	62,6	3,53	0,46	0,17
Sistem za usposabljanje učiteljev v naši šoli je dober.	3,03	3,58	13,1	59,9	3,16	0,55	0,42
V naši šoli si sodelavci med seboj zaupamo.	3,10	3,64	11,0	60,2	3,13	0,54	0,51

Izzivi:	SSPŠ 2008	SSPŠ 2012	%_1,2	%_4,5	SiOK 2011	nad 2008	nad SiOK 2011
Vem, da v naši šoli obstaja dokument o prihodnjem razvoju (za nekaj let naprej).	/	3,42	21,5	52,8	/	/	/
Poznam glavne usmeritve iz dokumenta o prihodnjem razvoju šole.	/	3,25	23,7	46,9	/	/	/
Zaposlitev v naši šoli je varna.	2,78	3,17	25,9	43,2	3,35	0,39	-0,18
Razmerja med plačami zaposlenih v šoli so ustrezna.	2,94	3,26	21,5	46,3	2,49	0,32	0,77
Plača zaposlenih v šoli je vsaj enakovredna ravni plač na trgu.	2,78	3,23	23,7	45,5	2,93	0,45	0,30
Zadovoljstvo s plačo.	2,98	3,09	26,2	36,9	2,80	0,11	0,29
Razumem in si lahko razložim vsebino plačilnega lista.	2,32	2,96	37,3	39,7	3,41	0,64	-0,45
Neposredni vodja nam jasno razloži, zakaj smo dobili dodatek za uspešnost zaradi doseganja nadpovprečnih delovnih rezultatov oziroma zakaj ga nismo.	2,78	3,13	30,5	44,6	2,79	0,35	0,34
V naši šoli so tisti, ki so bolj obremenjeni z delom, tudi ustrezno nagrajeni.	2,81	3,05	29,6	40,0	2,44	0,24	0,61
Na naši šoli se v praksi uporablja dodatek za uspešnost pri nadpovprečnih delovnih rezultatih.	3,12	2,71	41,4	30,1	2,62	0,41	0,09

Izzivi (padec):	SSPŠ 2008	SSPŠ 2012	%_1,2	%_4,5	SiOK 2011	nad 2008	nad SiOK 2011
Zadovoljstvo s plačo.	2,98	3,09	26,2	36,9	2,80	0,11	0,29
Zadovoljstvo z možnostmi za napredovanje (v razrede in nazive).	3,36	3,30	24,5	47,7	2,83	-0,06	0,47
Na naši šoli se v praksi uporablja dodatek za uspešnost pri nadpovprečnih delovnih rezultatih.	3,12	2,71	41,4	30,1	2,62	-0,41	0,09

7. Prednosti in slabosti: Slovenske srednje poklicne šole 2012

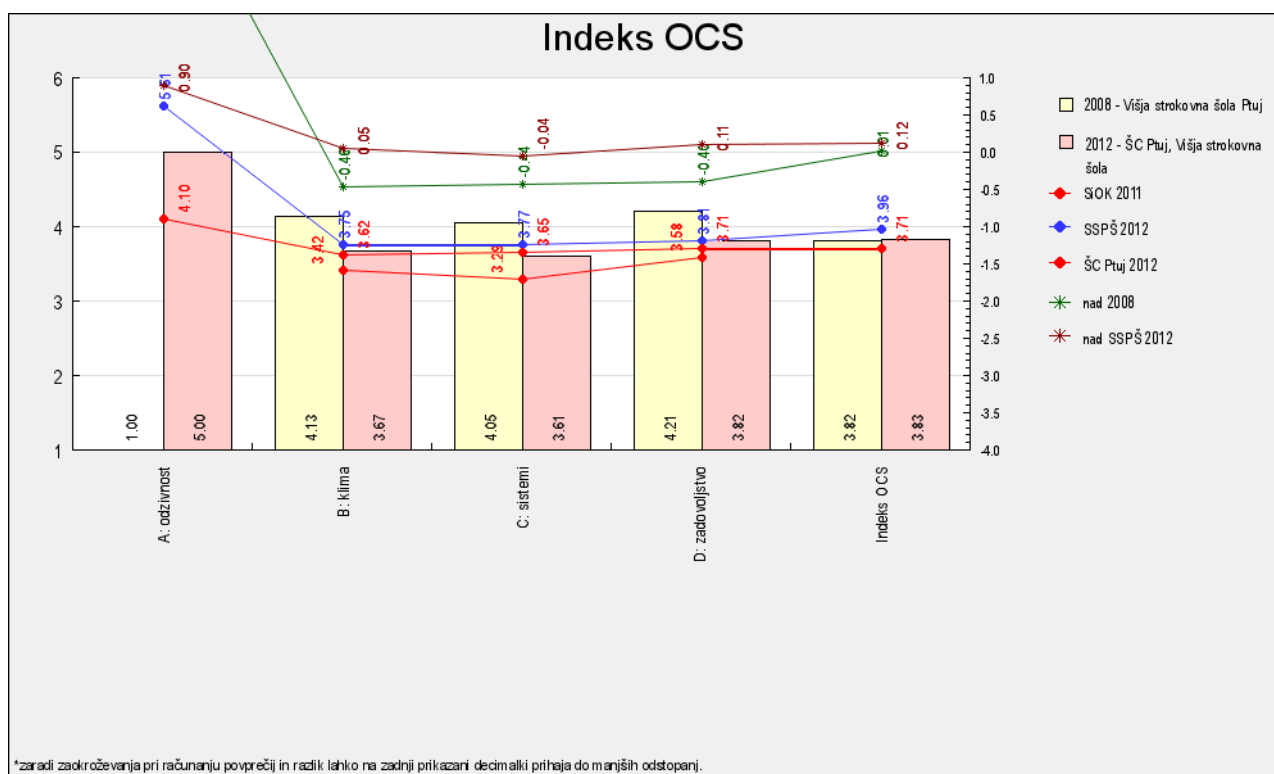
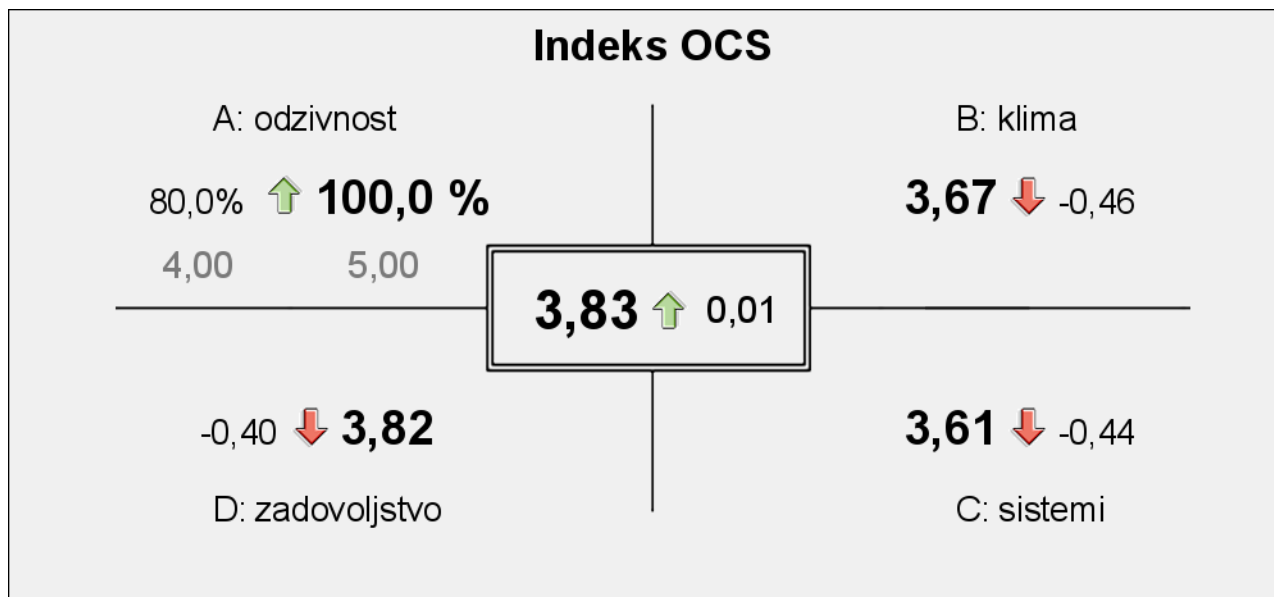
Prednosti:

- **Bistveno bolj pozitivna naravnost zaposlenih in medsebojno sodelovanje:**
 - Pozitivna naravnost: zadovoljstvo z vsebino dela (4,18 porast +0,30), ponosni smo, da smo zaposleni v naši organizaciji (4,05 porast +0,36), zaposleni zunaj organizacije pozitivno govorimo o njej (4,19).
 - Še naprej dobri odnosi in sodelovanje: V naši šoli druge sodelavce in oddelke (aktivni, drugi učitelji, svetovalna služba, administracija, pomožno osebje ...) obravnavamo kot svoje enakovredne sogovornike (4,11 porast +0,24 za +0,57 nad SiOK primerjavo), zadovoljstvo s sodelavci (4,08 porast +0,12), v naši šoli si sodelavci med seboj zaupamo (3,64 por. +0,54).
- **Zelo dobro ocenjeno vodenje, jasnost v organizaciji in njena učinkovitost:**
 - Bistveno višje ocenjeni neposredni vodje: v naši šoli imamo vsaj enkrat letno strukturiran (temeljit) razgovor s svojim vodjem (3,99 porast kar za + 1,00), moj neposredni vodja (direktor, ravnatelj, pomočnik ravnatelja ...) upošteva, kar sva se jasno dogovorila (4,10 porast +0,16), zadovoljstvo z neposredno nadrejenim (4,13 porast +0,28).
 - Učinkovitejša usmerjanje in spremljanje zaposlenih: uspešnost (doseganje nadpovprečnih delovnih rezultatov) se vrednoti po dogovorjenih ciljih in standardih (3,63 porast +0,53), cilji, ki jih moramo zaposleni doseči, so realni (3,95 porast +0,56), v naši šoli se vodje pogovarjajo s podrejenimi o delovnih rezultatih (3,77 porast +0,53), sistem za usposabljanje učiteljev v naši šoli je dober (3,58 porast +0,55).
 - Višje ocenjena učinkovitost organizacije: naša šola je učinkovito organizirana (3,68 porast +0,48), zaposleni razumemo svoj položaj v organizacijski shemi (4,08 porast 0,55), v naši šoli so standardi in cilji kakovosti jasni (3,70 porast +0,46), v naši šoli so zadolžitve jasno opredeljene (3,71 porast +0,47)
- **Učinkovitejši sistem informiranja in komuniciranja z zaposlenimi:**
 - Izboljšanje informiranja zaposlenih: vodstvo obvešča zaposlene na razumljiv način (4,08 porast +0,55), informacije iz orodij internega komuniciranja (intranet, e-pošta, glasilo, srečanja z vodstvom, ...) so razumljive in aktualne (4,16)
 - Sistem komuniciranja med vodji in zaposlenimi deluje še boljše: neposredno nadrejeni nam daje dovolj informacij za to, da lahko dobro delamo (3,88 porast +0,51), delovni sestanki so redni (4,13 porast +0,21) – delež ocen 1, 2 je 6% in delež ocen 4, 5 je 82%.

Izzivi:

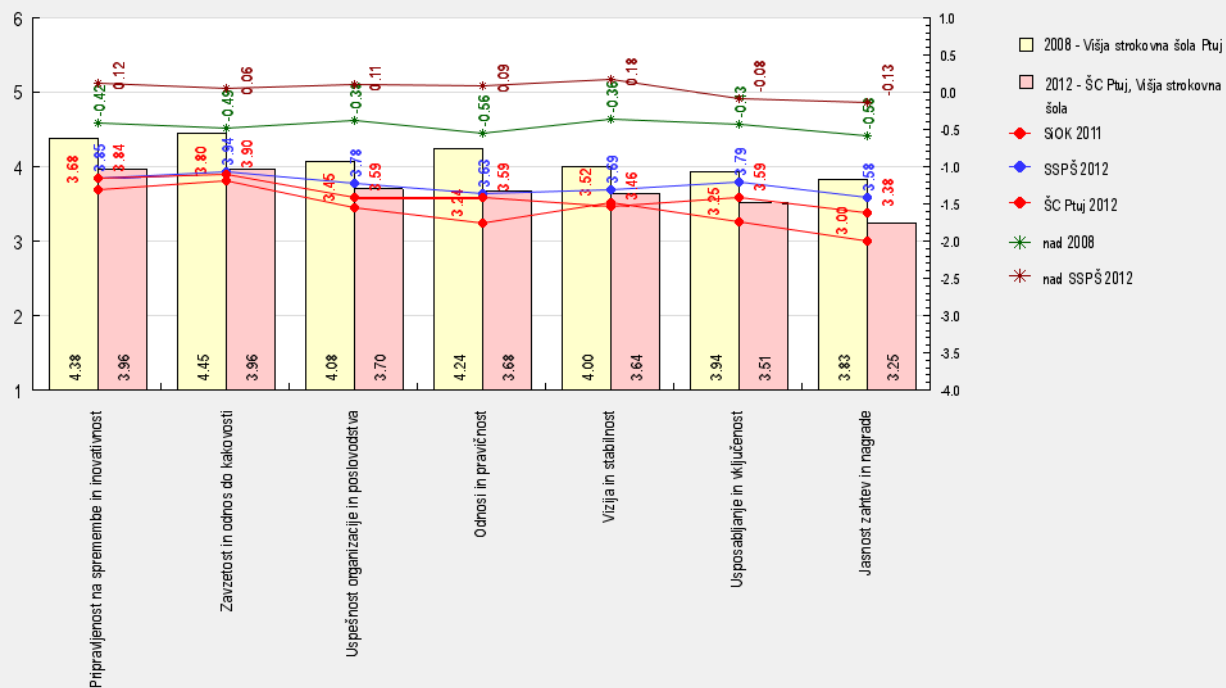
- **Premalo jasni cilji in usmeritve šole – manj jasna prihodnost:**
 - Vem, da v naši šoli obstaja dokument o prihodnjem razvoju -za nekaj let naprej (3,42), poznam glavne usmeritve iz dokumenta o prihodnjem razvoju šole (3,25), zaposlitev v naši šoli je varna (3,17 porast +0,39 hkrati pa nižja od povprečja slovenskih organ. SiOK -0,18).
- **Še naprej relativno nizke ocene o nagrajevanju – trend je sicer pozitiven:**
 - Sistem plač: Razmerja med plačami zaposlenih v šoli so ustrezna (3,26 porast +0,32 kar za +0,77 nad SiOK), plača zaposlenih v šoli je vsaj enakovredna ravni plač na trgu (3,23 porast +0,45), zadovoljstvo s plačo (3,09 porast +0,11) – delež ocen 1, 2 je 26% in delež ocen 4, 5 je 37%.
 - Stimulativno nagrajevanje – prepoznavanje in nagrajevanje boljšega dela: na naši šoli se v praksi uporablja dodatek za uspešnost pri nadpovprečnih delovnih rezultatih (2,71 padec -0,41) – delež ocen 1, 2 je 41% in delež ocen 4, 5 je 30%, zadovoljstvo z možnostmi za napredovanje - v razrede in nazive (3,30 padec -0,06), v naši šoli so tisti, ki so bolj obremenjeni z delom, tudi ustrezno nagrajeni (3,05 porast +0,24 primerjava s SiOK +0,61), neposredni vodja nam jasno razloži, zakaj smo dobili dodatek za uspešnost zaradi doseganja nadpovprečnih delovnih rezultatov oziroma zakaj ga nismo (3,13 porast +0,35).

8. Prikaz rezultatov: 1404. Višja strokovna šola



Indeks OCS	2008 - Višja strokovna šola Ptuj	2012 - ŠC Ptuj, Višja strokovna šola	SSPŠ 2012	ŠC Ptuj 2012	SiOK 2011	nad 2008	nad SSPŠ 2012
A: odzivnost	1,00	5,00	5,00	4,10	/	4,00	0,90
B: klima	4,13	3,67	3,75	3,62	3,42	-0,46	0,05
C: sistemi	4,05	3,61	3,77	3,65	3,29	-0,44	-0,04
D: zadovoljstvo	4,21	3,82	3,81	3,71	3,58	-0,40	0,11
indeks OCS	3,82	3,83	3,96	3,71	/	0,01	0,12

Pregled klimatskih kategorij

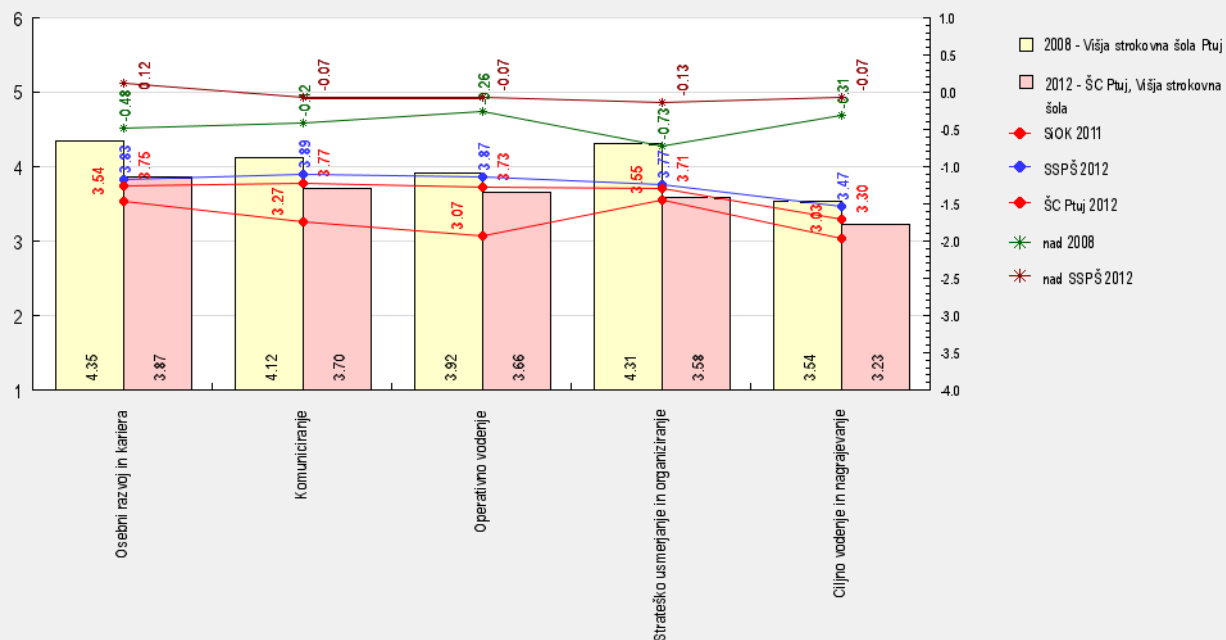


*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

Pregled klimatskih kategorij	2008 - Višja strokovna šola Ptuj	2012 - ŠC Ptuj, Višja strokovna šola	%_1,2	%_4,5	SSPŠ 2012	ŠC Ptuj 2012	SiOK 2011	nad 2008	nad SSPŠ 2012
Pripravljenost na spremembe in inovativnost	4,38	3,96	7,3	70,8	3,85	3,84	3,68	-0,42	0,12
Zavzetost in odnos do kakovosti	4,45	3,96	3,9	74,2	3,94	3,90	3,80	-0,49	0,06
Uspešnost organizacije in posloводства	4,08	3,70	7,8	64,1	3,78	3,59	3,45	-0,38	0,11
Odnosi in pravičnost	4,24	3,68	6,9	68,1	3,63	3,59	3,24	-0,56	0,09
Vizija in stabilnost	4,00	3,64	10,0	60,0	3,69	3,46	3,52	-0,36	0,18
Usposabljanje in vključenost	3,94	3,51	14,7	58,0	3,79	3,59	3,25	-0,43	-0,08
Jasnost zahtev in nagrade	3,83	3,25	20,8	45,8	3,58	3,38	3,00	-0,58	-0,13
Vrednost kategorije	4,13	3,67	/	/	3,75	3,62	3,42	-0,46	0,05
N	36	16	/	/	998	142	/	/	/
Pričakovani N	/	11	/	/	889	173	/	/	/
Odzivnost	/	1,45	/	/	1,12	0,82	/	/	/

*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

Pregled kategorij sistemov vodenja in razvoja

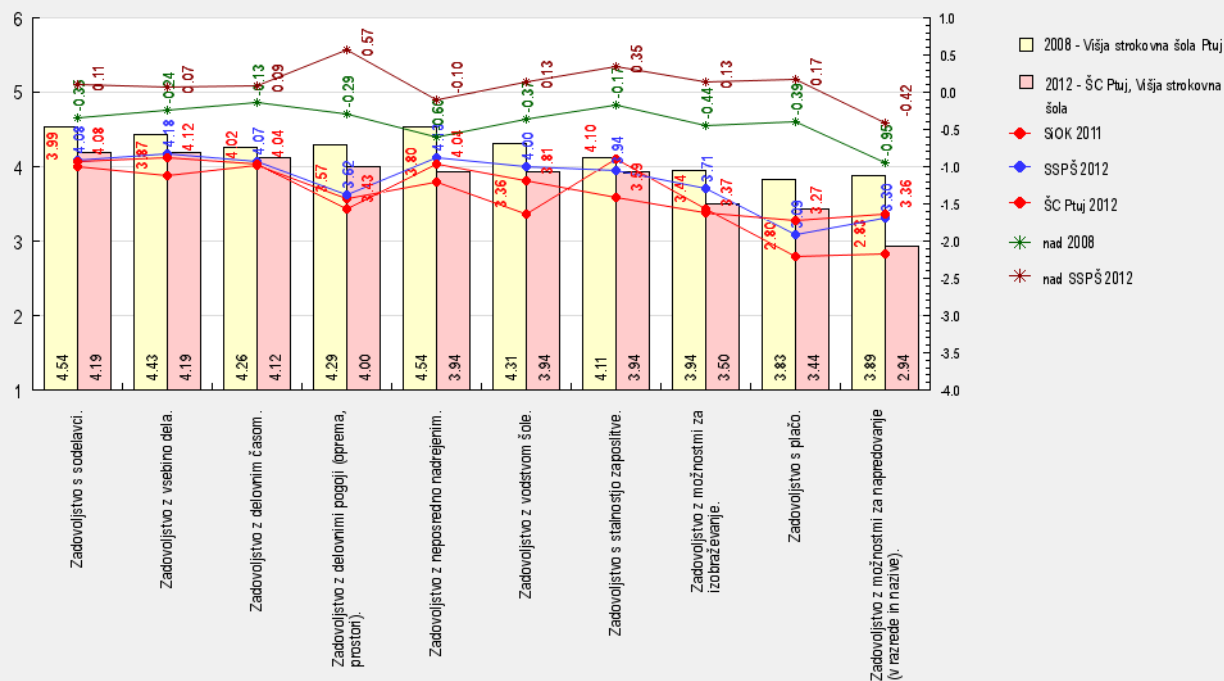


*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

Pregled kategorij sistemov vodenja in razvoja	2008 - Višja strokovna šola Ptuj	2012 - ŠC Ptuj, Višja strokovna šola	%_1,2	%_4,5	SSPŠ 2012	ŠC Ptuj 2012	SOK 2011	nad 2008	nad SSPŠ 2012
Osebni razvoj in kariera	4,35	3,87	8,8	66,3	3,83	3,75	3,54	-0,48	0,12
Komuniciranje	4,12	3,70	9,6	61,7	3,89	3,77	3,27	-0,42	-0,07
Operativno vodenje	3,92	3,66	7,5	57,5	3,87	3,73	3,07	-0,26	-0,07
Strateško usmerjanje in organiziranje	4,31	3,58	21,3	60,0	3,77	3,71	3,55	-0,73	-0,13
Ciljno vodenje in nagrajevanje	3,54	3,23	24,2	44,4	3,47	3,30	3,03	-0,31	-0,07
Vrednost kategorije	4,05	3,61	/	/	3,77	3,65	3,29	-0,44	-0,04
N	36	16	/	/	998	142	/	/	/
Pričakovani N	/	11	/	/	889	173	/	/	/
Odzivnost	/	1,45	/	/	1,12	0,82	/	/	/

*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

Zadovoljstvo pri delu



*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

Zadovoljstvo pri delu	2008 - Višja strokovna šola Ptuj	2012 - ŠC Ptuj, Višja strokovna šola	%_1,2	%_4,5	SSPŠ 2012	ŠC Ptuj 2012	SiOK 2011	nad 2008	nad SSPŠ 2012
Zadovoljstvo s sodelavci.	4,54	4,19	0,00	93,8	4,08	4,08	3,99	-0,35	0,11
Zadovoljstvo z vsebino dela.	4,43	4,19	0,00	81,3	4,18	4,12	3,87	-0,24	0,07
Zadovoljstvo z delovnim časom.	4,26	4,13	6,3	87,5	4,07	4,04	4,02	-0,13	0,09
Zadovoljstvo z delovnimi pogoji (oprema, prostori).	4,29	4,00	0,00	68,8	3,62	3,43	3,57	-0,29	0,57
Zadovoljstvo z neposredno nadrejenim.	4,54	3,94	0,00	62,5	4,13	4,04	3,80	-0,60	-0,10
Zadovoljstvo z vodstvom šole.	4,31	3,94	0,00	68,8	4,00	3,81	3,36	-0,37	0,13
Zadovoljstvo s stalnostjo zaposlitve.	4,11	3,94	12,5	81,3	3,94	3,59	4,10	-0,17	0,35
Zadovoljstvo z možnostmi za izobraževanje.	3,94	3,50	12,5	50,0	3,71	3,37	3,44	-0,44	0,13
Zadovoljstvo s plačo.	3,83	3,44	18,8	62,5	3,09	3,27	2,80	-0,39	0,17
Zadovoljstvo z možnostmi za napredovanje (v razrede in nazive).	3,89	2,94	31,3	31,3	3,30	3,36	2,83	-0,95	-0,42
Vrednost kategorije	4,21	3,82	/	/	3,81	3,71	3,58	-0,39	0,11
N	36	16	/	/	998	142	/	/	/
Pričakovani N	/	11	/	/	889	173	/	/	/
Odzivnost	/	1,45	/	/	1,12	0,82	/	/	/

*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

15 naj-naj vprašanj glede na tekočo oceno (brez dodatnih)

15 naj-naj vprašanj glede na tekočo oceno (brez dodatnih)	2008 - Višja strokovna šola Ptuj	2012 - ŠC Ptuj, Višja strokovna šola	%_1,2	%_4,5	SSPŠ 2012	ŠC Ptuj 2012	SiOK 2011	nad 2008	nad SSPŠ 2012
V naši šoli imamo vsaj enkrat na leto strukturiran (temeljit) pogovor s svojim vodjem.	4,08	4,50	0,00	81,3	3,99	4,29	3,58	0,42	0,21
V naši šoli se zaposleni čutimo odgovorne za kakovost svojega dela.	4,78	4,38	0,00	87,5	4,13	4,14	4,15	-0,40	0,24
Zadovoljstvo s sodelavci.	4,54	4,19	0,00	93,8	4,08	4,08	3,99	-0,35	0,11
Zadovoljstvo z vsebino dela.	4,43	4,19	0,00	81,3	4,18	4,12	3,87	-0,24	0,07
Zadovoljstvo z delovnim časom.	4,26	4,13	6,3	87,5	4,07	4,04	4,02	-0,13	0,09
Zaposleni razumemo svoj položaj v organizacijski shemi.	4,31	4,13	6,3	87,5	4,08	4,10	3,55	-0,18	0,03
V naši šoli druge sodelavce in oddelke (aktivni, drugi učitelji, svetovalna služba, administracija, pomožno osebje ...) obravnavamo kot svoje enakovredne sogovornike.	4,61	4,13	6,3	81,3	4,11	4,12	3,54	-0,48	0,01
Moj neposredni vodja (direktor, ravnatelj, pomočnik ravnatelja ...) upošteva, kar sva se jasno dogovorila.	4,58	4,13	0,00	81,3	4,10	4,02	3,76	-0,45	0,11
Zaposleni se učimo drug od drugega.	4,44	4,13	0,00	87,5	3,80	3,89	3,97	-0,31	0,24
Informacije iz orodij internega komuniciranja (intranet, e-pošta, glasilo, srečanja z vodstvom, ...) so razumljive in aktualne.	/	4,07	0,00	85,7	4,16	4,00	/	/	0,07
V naši šoli pogosto izkoristimo nove priložnosti.	/	4,06	0,00	81,3	3,84	3,84	/	/	0,22
Zaposleni v naši šoli se zavedamo, da so spremembe nujne.	4,33	4,06	6,3	75,0	3,96	4,10	3,85	-0,27	-0,04
V naši šoli znamo izkoristiti svoje zmožnosti in tehnologijo za razvoj boljših načinov poučevanja.	/	4,06	0,00	87,5	3,91	3,90	/	/	0,16
Cilji, ki jih moramo zaposleni doseči, so realni.	4,11	4,00	0,00	75,0	3,95	3,85	3,40	-0,11	0,15
V naši šoli delovne metode stalno izboljšujemo in posodabljam.	4,33	4,00	0,00	75,0	3,87	3,82	3,71	-0,33	0,18
Zaposlitev v naši šoli je varna.	3,72	3,25	12,5	37,5	3,17	2,61	3,35	-0,47	0,64
Uspešnost (doseganje nadpovprečnih delovnih rezultatov) se praviloma vrednoti po dogovorjenih ciljih in standardih.	3,86	3,25	18,8	37,5	3,63	3,41	3,25	-0,61	-0,16
V naši šoli imamo dobro vpeljan proces določanja jasnih pričakovanj do vsakega posameznika.	/	3,19	25,0	43,8	3,44	3,27	/	/	-0,08
Razmerja med plačami zaposlenih v šoli so ustrezna.	3,61	3,19	25,0	50,0	3,26	3,36	2,49	-0,42	-0,17
Razumem in si lahko razložim vsebino plačilnega lista.	3,36	3,13	37,5	43,8	2,96	2,68	3,41	-0,23	0,45
Politika in cilji šole so jasni vsem zaposlenim.	3,78	3,13	25,0	37,5	3,61	3,29	3,12	-0,65	-0,16
Sistem za usposabljanje učiteljev v naši šoli je dober.	3,61	3,13	18,8	37,5	3,58	3,30	3,16	-0,48	-0,17
Poznam glavne usmeritve iz dokumenta o prihodnjem razvoju šole.	/	3,06	37,5	43,8	3,25	3,14	/	/	-0,08
V naši šoli so pristojnosti in odgovornosti med seboj uravnotežene na vseh nivojih.	3,72	3,06	25,0	37,5	3,39	3,22	2,96	-0,66	-0,16
O tem, kaj se dogaja v drugih delih šole (aktivnih, PUZ, drugih programih, šolskih delavnicah, administraciji, svetovalni službi ...), dobimo dovolj informacij.	3,33	3,00	31,3	25,0	3,43	3,12	2,62	-0,33	-0,12
Zadovoljstvo z možnostmi za napredovanje (v razrede in nazive).	3,89	2,94	31,3	31,3	3,30	3,36	2,83	-0,95	-0,42
Sistem napredovanja v naši šoli je tak, da omogoča najboljšim najboljše položaje.	3,53	2,94	25,0	43,8	3,17	3,00	2,50	-0,59	-0,06
Neposredni vodja nam jasno razloži, zakaj smo dobili dodatek za uspešnost zaradi doseganja nadpovprečnih delovnih rezultatov oziroma zakaj ga nismo.	3,22	2,40	46,7	20,0	3,13	2,80	2,79	-0,82	-0,40
V naši šoli so tisti, ki so bolj obremenjeni z delom, tudi ustrezno nagrajeni.	3,53	2,38	50,0	18,8	3,05	2,65	2,44	-1,15	-0,27
Na naši šoli se v praksi uporablja dodatek za uspešnost pri nadpovprečnih delovnih rezultatih.	3,47	2,13	46,7	6,7	2,71	2,28	2,62	-1,34	-0,15
N	36	16	/	/	998	142	/	/	/
Pričakovani N	/	11	/	/	889	173	/	/	/
Odzivnost	/	1,45	/	/	1,12	0,82	/	/	/

*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimali prihaja do manjših odstopanj.

5 naj-naj vprašanj glede na razliko do predhodnega merjenja (brez dodatnih

15 naj-naj vprašanj glede na razliko do predhodnega merjenja (brez dodatnih)	2008 - Višja strokovna šola Ptuj	2012 - ŠC Ptuj, Višja strokovna šola	%_1,2	%_4,5	SSPŠ 2012	ŠC Ptuj 2012	SiOK 2011	nad 2008	nad SSPŠ 2012
V naši šoli imamo vsaj enkrat na leto strukturiran (temeljit) pogovor s svojim vodjem.	4,08	4,50	0,00	81,3	3,99	4,29	3,58	0,42	0,21
Naša šola ima velik ugled v okolju.	4,08	4,00	0,00	81,3	3,73	3,73	3,71	-0,08	0,27
V naši šoli so kriteriji napredovanja vsem jasni.	3,72	3,63	6,3	56,3	3,86	3,77	2,82	-0,09	-0,14
Vodstvo naše šole sodi med uspešnejše v Sloveniji.	3,92	3,81	6,3	68,8	3,68	3,57	3,35	-0,11	0,24
Cilji, ki jih moramo zaposleni doseči, so realni.	4,11	4,00	0,00	75,0	3,95	3,85	3,40	-0,11	0,15
Zadovoljstvo z delovnim časom.	4,26	4,13	6,3	87,5	4,07	4,04	4,02	-0,13	0,09
Zadovoljstvo s stalnostjo zaposlitve.	4,11	3,94	12,5	81,3	3,94	3,59	4,10	-0,17	0,35
Zaposleni razumemo svoj položaj v organizacijski shemi.	4,31	4,13	6,3	87,5	4,08	4,10	3,55	-0,18	0,03
Napake med preskušanjem novih delovnih metod so v naši šoli sprejemljive.	4,22	4,00	0,00	81,3	3,82	3,71	3,30	-0,22	0,29
Razumem in si lahko razložim vsebino plačilnega lista.	3,36	3,13	37,5	43,8	2,96	2,68	3,41	-0,23	0,45
Zadovoljstvo z vsebino dela.	4,43	4,19	0,00	81,3	4,18	4,12	3,87	-0,24	0,07
V naši šoli so postavljene zelo visoke zahteve za delovno uspešnost.	4,00	3,75	12,5	68,8	3,61	3,65	3,74	-0,25	0,10
Zaposleni v naši šoli se zavedamo, da so spremembe nujne.	4,33	4,06	6,3	75,0	3,96	4,10	3,85	-0,27	-0,04
Zadovoljstvo z delovnimi pogoji (oprema, prostori).	4,29	4,00	0,00	68,8	3,62	3,43	3,57	-0,29	0,57
Plača zaposlenih v šoli je vsaj enakovredna ravni plač na trgu.	3,92	3,63	6,3	56,3	3,23	3,21	2,93	-0,29	0,42
Zaposleni zunaj šole pozitivno govorimo o njej.	4,56	3,94	0,00	68,8	4,03	3,88	3,80	-0,62	0,06
Vodstvo naše šole je učinkovito.	4,25	3,63	12,5	62,5	3,90	3,65	3,35	-0,62	-0,02
Politika in cilji šole so jasni vsem zaposlenim.	3,78	3,13	25,0	37,5	3,61	3,29	3,12	-0,65	-0,16
V naši šoli so pristojnosti in odgovornosti med seboj uravnotežene na vseh nivojih.	3,72	3,06	25,0	37,5	3,39	3,22	2,96	-0,66	-0,16
Vsi v naši šoli smo pripravljeni na dodaten napor, kadar je to pri delu potrebno.	4,67	4,00	0,00	81,3	3,98	4,10	3,95	-0,67	-0,10
Zaposleni v naši šoli smo zavzeti za svoje delo.	4,60	3,88	0,00	75,0	3,89	3,94	3,95	-0,72	-0,06
Zaposleni imamo jasno predstavo o tem, kaj se od nas pričakuje pri delu.	4,42	3,69	6,3	56,3	3,95	3,82	3,69	-0,73	-0,13
V naši šoli vodje (direktor, ravnatelj, pomočnik ravnatelja ...) cenijo dobro narejeno delo.	4,50	3,75	18,8	75,0	4,04	3,74	3,35	-0,75	0,01
V naši šoli cenimo delo svojih sodelavcev.	4,75	3,94	6,3	81,3	3,90	3,85	3,69	-0,81	0,09
Neposredni vodja nam jasno razloži, zakaj smo dobili dodatek za uspešnost zaradi doseganja nadpovprečnih delovnih rezultatov oziroma zakaj ga nismo.	3,22	2,40	46,7	20,0	3,13	2,80	2,79	-0,82	-0,40
V naši šoli konflikte rešujemo v skupno korist.	4,58	3,63	6,3	62,5	3,67	3,63	3,22	-0,95	0,00
Zadovoljstvo z možnostmi za napredovanje (v razrede in nazive).	3,89	2,94	31,3	31,3	3,30	3,36	2,83	-0,95	-0,42
Zaposleni sprejemamo cilje šole za svoje.	4,50	3,44	12,5	50,0	3,76	3,54	3,52	-1,06	-0,10
V naši šoli so tisti, ki so bolj obremenjeni z delom, tudi ustrezno nagrajeni.	3,53	2,38	50,0	18,8	3,05	2,65	2,44	-1,15	-0,27
Na naši šoli se v praksi uporablja dodatek za uspešnost pri nadpovprečnih delovnih rezultatih.	3,47	2,13	46,7	6,7	2,71	2,28	2,62	-1,34	-0,15
N	36	16	/	/	998	142	/	/	/
Pričakovani N	/	11	/	/	889	173	/	/	/
Odzivnost	/	1,45	/	/	1,12	0,82	/	/	/

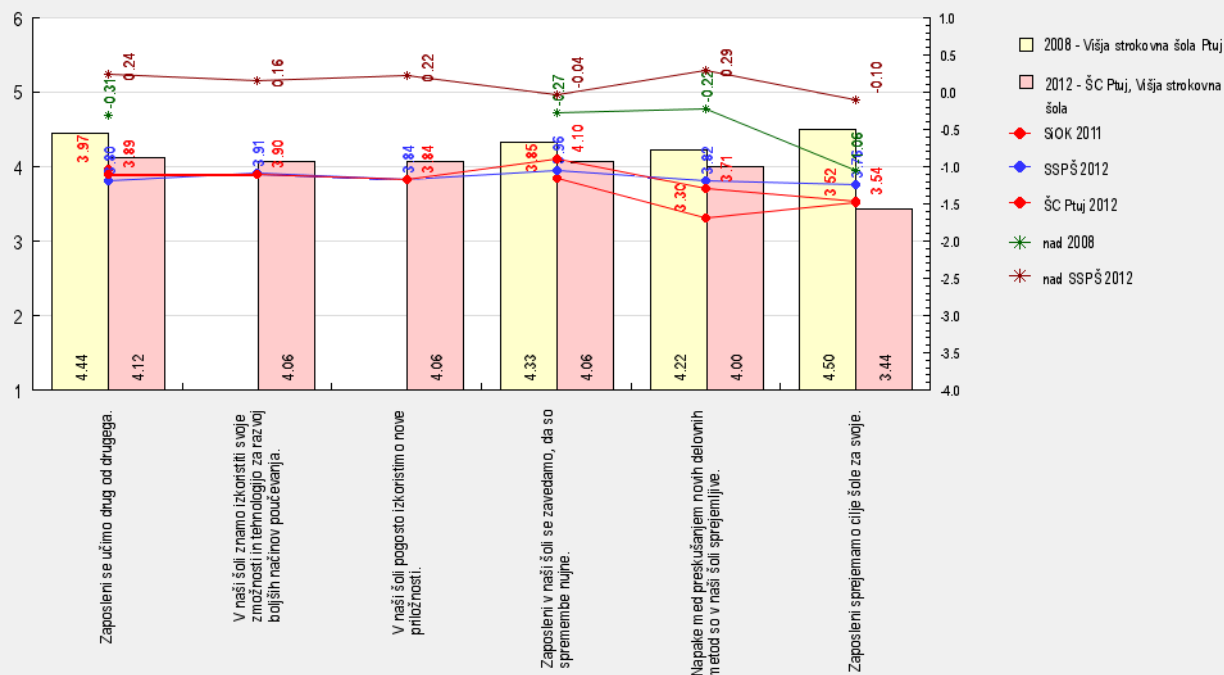
*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

15 naj-naj vprašanj glede na razliko do primerjalne krivulje (brez dodatnih)

15 naj-naj vprašanj glede na razliko do primerjalne krivulje (brez dodatnih)	2008 - Višja strokovna šola Ptuj	2012 - ŠC Ptuj, Višja strokovna šola	%_1,2	%_4,5	SSPŠ 2012	ŠC Ptuj 2012	SiOK 2011	nad 2008	nad SSPŠ 2012
Zaposlitev v naši šoli je varna.	3,72	3,25	12,5	37,5	3,17	2,61	3,35	-0,47	0,64
Zadovoljstvo z delovnimi pogoji (oprema, prostori).	4,29	4,00	0,00	68,8	3,62	3,43	3,57	-0,29	0,57
Razumem in si lahko razložim vsebino plačilnega lista.	3,36	3,13	37,5	43,8	2,96	2,68	3,41	-0,23	0,45
Plača zaposlenih v šoli je vsaj enakovredna ravni plač na trgu.	3,92	3,63	6,3	56,3	3,23	3,21	2,93	-0,29	0,42
Zaposleni v naši šoli smo zadovoljni z dosedanjim osebnim razvojem.	4,39	3,88	6,3	68,8	3,69	3,52	3,27	-0,51	0,36
Zadovoljstvo s stalnostjo zaposlitve.	4,11	3,94	12,5	81,3	3,94	3,59	4,10	-0,17	0,35
Napake med preskušanjem novih delovnih metod so v naši šoli sprejemljive.	4,22	4,00	0,00	81,3	3,82	3,71	3,30	-0,22	0,29
Naša šola ima velik ugled v okolju.	4,08	4,00	0,00	81,3	3,73	3,73	3,71	-0,08	0,27
Vodstvo naše šole sodi med uspešnejše v Sloveniji.	3,92	3,81	6,3	68,8	3,68	3,57	3,35	-0,11	0,24
V naši šoli se zaposleni čutimo odgovorne za kakovost svojega dela.	4,78	4,38	0,00	87,5	4,13	4,14	4,15	-0,40	0,24
Zaposleni se učimo drug od drugega.	4,44	4,13	0,00	87,5	3,80	3,89	3,97	-0,31	0,24
V naši šoli pogosto izkoristimo nove priložnosti.	/	4,06	0,00	81,3	3,84	3,84	/	/	0,22
V naši šoli imamo vsaj enkrat na leto strukturiran (temeljit) pogovor s svojim vodjem.	4,08	4,50	0,00	81,3	3,99	4,29	3,58	0,42	0,21
V naši šoli delovne metode stalno izboljšujemo in posodabljam.	4,33	4,00	0,00	75,0	3,87	3,82	3,71	-0,33	0,18
Zadovoljstvo s plačo.	3,83	3,44	18,8	62,5	3,09	3,27	2,80	-0,39	0,17
Na projektih uspešno sodelujemo s kolegi iz različnih delov šole.	/	3,69	6,3	56,3	3,89	3,84	/	/	-0,15
Politika in cilji šole so jasni vsem zaposlenim.	3,78	3,13	25,0	37,5	3,61	3,29	3,12	-0,65	-0,16
Uspešnost (doseganje nadpovprečnih delovnih rezultatov) se praviloma vrednoti po dogovorjenih ciljih in standardih.	3,86	3,25	18,8	37,5	3,63	3,41	3,25	-0,61	-0,16
V naši šoli so pristojnosti in odgovornosti med seboj uravnotežene na vseh nivojih.	3,72	3,06	25,0	37,5	3,39	3,22	2,96	-0,66	-0,16
Sistem za usposabljanje učiteljev v naši šoli je dober.	3,61	3,13	18,8	37,5	3,58	3,30	3,16	-0,48	-0,17
Razmerja med plačami zaposlenih v šoli so ustrezna.	3,61	3,19	25,0	50,0	3,26	3,36	2,49	-0,42	-0,17
Veliko večino za delo pomembnih informacij dobim po uradnih kanalih in le malo iz govoric.	/	3,50	12,5	56,3	3,80	3,68	/	/	-0,18
Formalna organiziranost naše šole je v skladu z dejanskim delovanjem.	/	3,75	12,5	62,5	4,03	3,96	/	/	-0,21
Cilji naše šole izhajajo iz načrta o prihodnjem razvoju in jih vsako leto sproti jasno opredelimo.	/	3,38	25,0	50,0	3,69	3,59	/	/	-0,21
Cilji našega aktiva (če obstaja) so usklajeni s cilji šole.	/	3,93	0,00	60,0	4,17	4,16	/	/	-0,23
V naši šoli so tisti, ki so bolj obremenjeni z delom, tudi ustrezno nagrajeni.	3,53	2,38	50,0	18,8	3,05	2,65	2,44	-1,15	-0,27
Letni načrt je resnično osnova za delovanje naše šole med letom.	/	3,81	18,8	62,5	4,10	4,12	/	/	-0,31
Neposredni vodja nam jasno razloži, zakaj smo dobili dodatek za uspešnost zaradi doseganja nadpovprečnih delovnih rezultatov oziroma zakaj ga nismo.	3,22	2,40	46,7	20,0	3,13	2,80	2,79	-0,82	-0,40
Zadovoljstvo z možnostmi za napredovanje (v razrede in nazive).	3,89	2,94	31,3	31,3	3,30	3,36	2,83	-0,95	-0,42
Delovni sestanki so redni.	3,94	3,44	25,0	56,3	4,13	4,02	3,40	-0,50	-0,58
N	36	16	/	/	998	142	/	/	/
Pričakovani N	/	11	/	/	889	173	/	/	/
Odzivnost	/	1,45	/	/	1,12	0,82	/	/	/

*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

Pripravljenost na spremembe in inovativnost

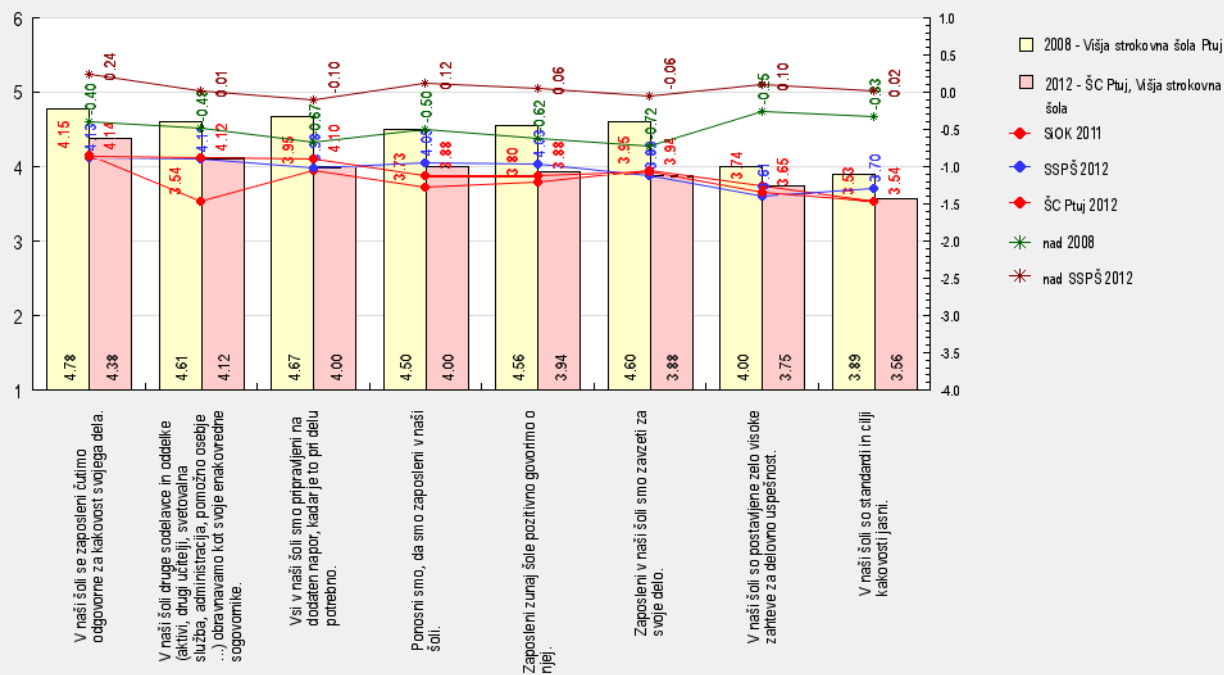


*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

Pripravljenost na spremembe in inovativnost	2008 - Višja strokovna šola Ptuj	2012 - ŠC Ptuj, Višja strokovna šola	%_1,2	%_4,5	SSPŠ 2012	ŠC Ptuj 2012	SiOK 2011	nad 2008	nad SSPŠ 2012
Zaposleni se učimo drug od drugega.	4,44	4,13	0,00	87,5	3,80	3,89	3,97	-0,31	0,24
V naši šoli znamo izkoristiti svoje zmožnosti in tehnologijo za razvoj boljših načinov poučevanja.	/	4,06	0,00	87,5	3,91	3,90	/	/	0,16
V naši šoli pogosto izkoristimo nove priložnosti.	/	4,06	0,00	81,3	3,84	3,84	/	/	0,22
Zaposleni v naši šoli se zavedamo, da so spremembe nujne.	4,33	4,06	6,3	75,0	3,96	4,10	3,85	-0,27	-0,04
Napake med preskušanjem novih delovnih metod so v naši šoli sprejemljive.	4,22	4,00	0,00	81,3	3,82	3,71	3,30	-0,22	0,29
Zaposleni sprejemamo cilje šole za svoje.	4,50	3,44	12,5	50,0	3,76	3,54	3,52	-1,06	-0,10
Vrednost kategorije	4,38	3,96	/	/	3,85	3,83	3,66	-0,42	0,13
N	36	16	/	/	998	142	/	/	/
Pričakovani N	/	11	/	/	889	173	/	/	/
Odzivnost	/	1,45	/	/	1,12	0,82	/	/	/

*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

Zavzetost in odnos do kakovosti

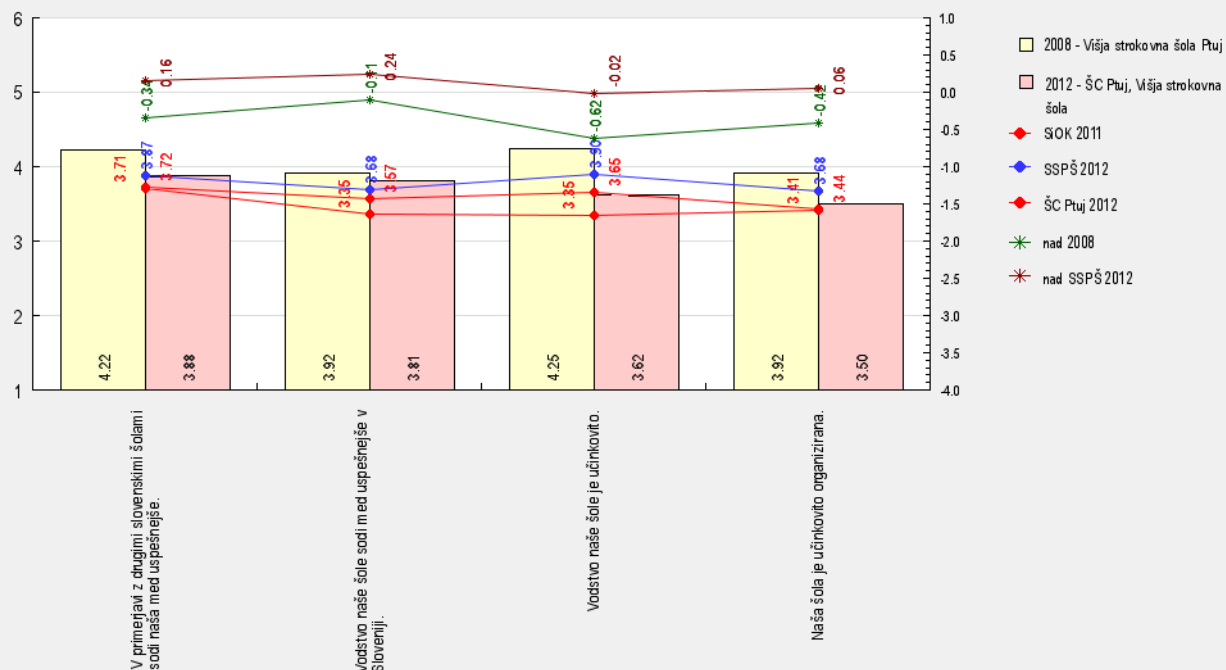


*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimali prihaja do manjših odstopanj.

Zavzetost in odnos do kakovosti	2008 - Višja strokovna šola Ptuj	2012 - ŠC Ptuj, Višja strokovna šola	%_1,2	%_4,5	SSPŠ 2012	ŠC Ptuj 2012	SiOK 2011	nad 2008	nad SSPŠ 2012
V naši šoli se zaposleni čutimo odgovorne za kakovost svojega dela.	4,78	4,38	0,00	87,5	4,13	4,14	4,15	-0,40	0,24
V naši šoli druge sodelavce in oddelke (aktivni, drugi učitelji, svetovalna služba, administracija, pomožno osebje ...) obravnavamo kot svoje enakovredne sogovornike.	4,61	4,13	6,3	81,3	4,11	4,12	3,54	-0,48	0,01
Vsi v naši šoli smo pripravljeni na dodaten napor, kadar je to pri delu potrebno.	4,67	4,00	0,00	81,3	3,98	4,10	3,95	-0,67	-0,10
Ponosni smo, da smo zaposleni v naši šoli.	4,50	4,00	0,00	75,0	4,05	3,88	3,73	-0,50	0,12
Zaposleni zunaj šole pozitivno govorimo o njej.	4,56	3,94	0,00	68,8	4,03	3,88	3,80	-0,62	0,06
Zaposleni v naši šoli smo zavzeti za svoje delo.	4,60	3,88	0,00	75,0	3,89	3,94	3,95	-0,72	-0,06
V naši šoli so postavljene zelo visoke zahteve za delovno uspešnost.	4,00	3,75	12,5	68,8	3,61	3,65	3,74	-0,25	0,10
V naši šoli so standardi in cilji kakovosti jasni.	3,89	3,56	12,5	56,3	3,70	3,54	3,53	-0,33	0,02
Vrednost kategorije	4,45	3,96	/	/	3,94	3,91	3,80	-0,49	0,05
N	36	16	/	/	998	142	/	/	/
Pričakovani N	/	11	/	/	889	173	/	/	/
Odzivnost	/	1,45	/	/	1,12	0,82	/	/	/

*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimali prihaja do manjših odstopanj.

Uspešnost organizacije in posloводства

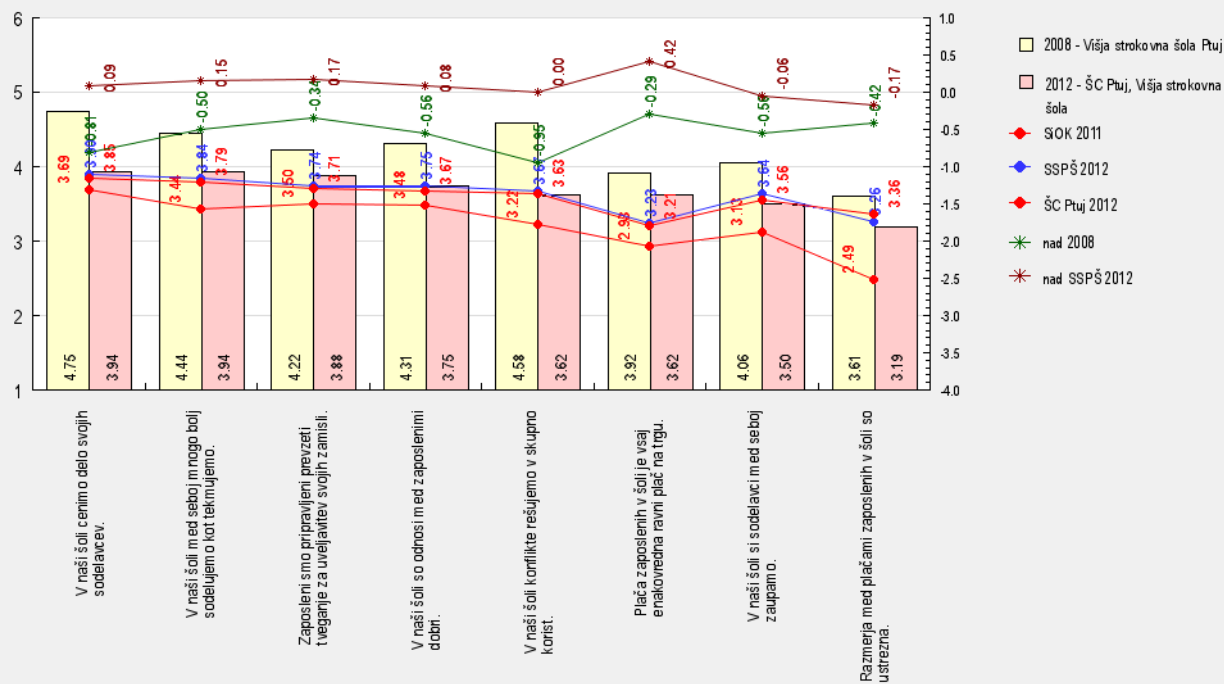


*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

Uspešnost organizacije in posloводства	2008 - Višja strokovna šola Ptuj	2012 - ŠC Ptuj, Višja strokovna šola	%_1,2	%_4,5	SSPŠ 2012	ŠC Ptuj 2012	SiOK 2011	nad 2008	nad SSPŠ 2012
V primerjavi z drugimi slovenskimi šolami sodi naša med uspešnejše.	4,22	3,88	0,00	75,0	3,87	3,72	3,71	-0,34	0,16
Vodstvo naše šole sodi med uspešnejše v Sloveniji.	3,92	3,81	6,3	68,8	3,68	3,57	3,35	-0,11	0,24
Vodstvo naše šole je učinkovito.	4,25	3,62	12,5	62,5	3,90	3,65	3,35	-0,62	-0,02
Naša šola je učinkovito organizirana.	3,92	3,50	12,5	50,0	3,68	3,44	3,41	-0,42	0,06
Vrednost kategorije	4,08	3,70	/	/	3,79	3,59	3,46	-0,38	0,11
N	36	16	/	/	998	142	/	/	/
Pričakovani N	/	11	/	/	889	173	/	/	/
Odzivnost	/	1,45	/	/	1,12	0,82	/	/	/

*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

Odnosi in pravičnost

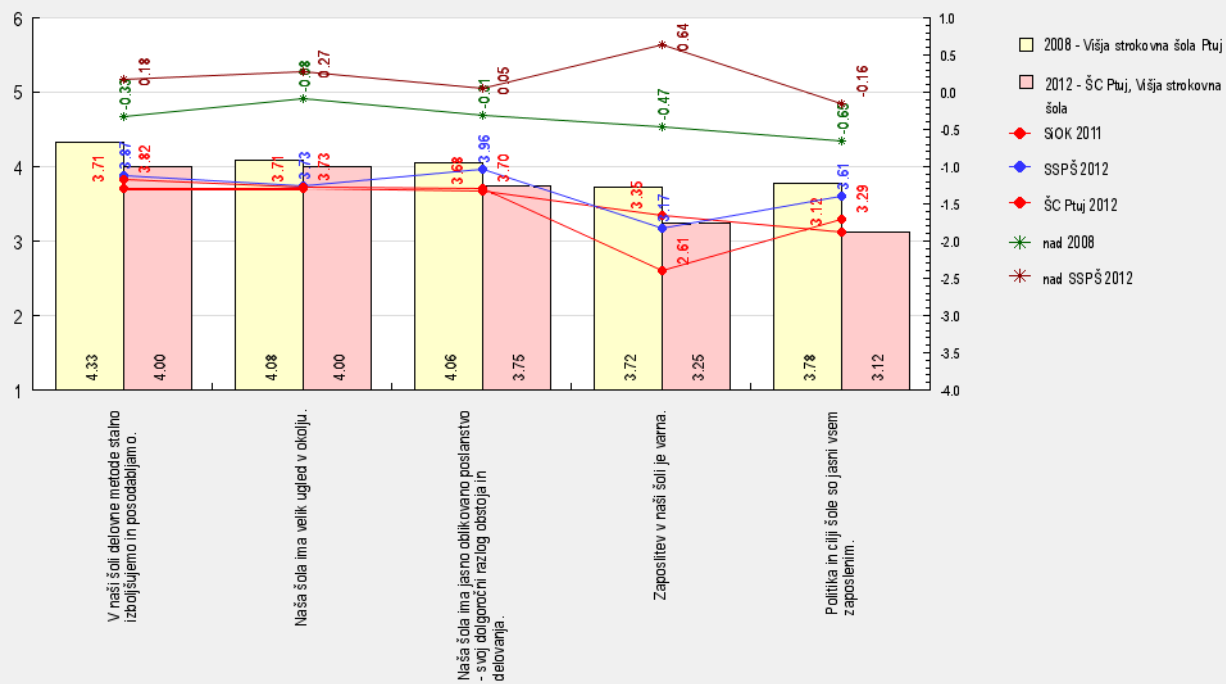


*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

Odnosi in pravičnost	2008 - Višja strokovna šola Ptuj	2012 - ŠC Ptuj, Višja strokovna šola	%_1,2	%_4,5	SSPŠ 2012	ŠC Ptuj 2012	SIOK 2011	nad 2008	nad SSPŠ 2012
V naši šoli cenimo delo svojih sodelavcev.	4,75	3,94	6,3	81,3	3,90	3,85	3,69	-0,81	0,09
V naši šoli med seboj mnogo bolj sodelujemo kot tekmujemo.	4,44	3,94	6,3	81,3	3,84	3,79	3,44	-0,50	0,15
Zaposleni smo pripravljeni prevzeti tveganje za uveljavitev svojih zamisli.	4,22	3,88	0,00	75,0	3,74	3,71	3,50	-0,34	0,17
V naši šoli so odnosi med zaposlenimi dobri.	4,31	3,75	6,3	68,8	3,75	3,67	3,48	-0,56	0,08
V naši šoli konflikte rešujemo v skupno korist.	4,58	3,63	6,3	62,5	3,67	3,63	3,22	-0,95	0,00
Plača zaposlenih v šoli je vsaj enakovredna ravni plač na trgu.	3,92	3,63	6,3	56,3	3,23	3,21	2,93	-0,29	0,42
V naši šoli si sodelavci med seboj zaupamo.	4,06	3,50	6,3	62,5	3,64	3,56	3,13	-0,56	-0,06
Razmerja med plačili zaposlenih v šoli so ustrezna.	3,61	3,19	25,0	50,0	3,26	3,36	2,49	-0,42	-0,17
Vrednost kategorije	4,24	3,68	/	/	3,63	3,60	3,23	-0,56	0,08
N	36	16	/	/	998	142	/	/	/
Pričakovani N	/	11	/	/	889	173	/	/	/
Odzivnost	/	1,45	/	/	1,12	0,82	/	/	/

*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

Vizija in stabilnost

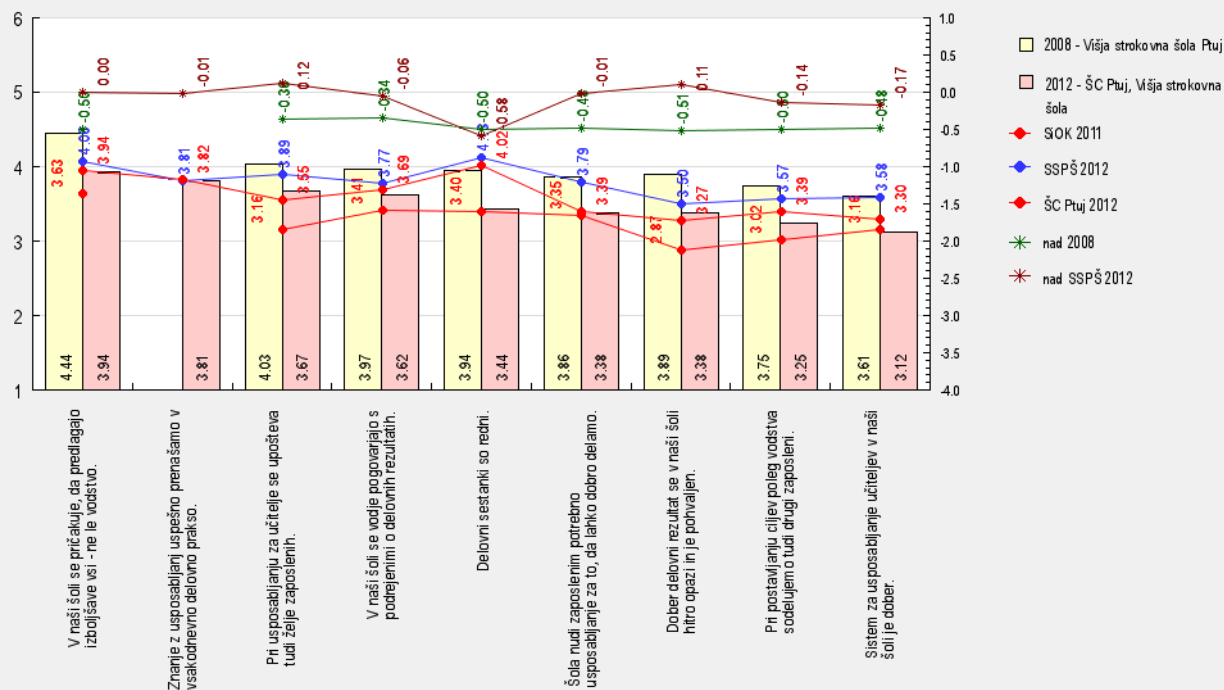


*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

Vizija in stabilnost	2008 - Višja strokovna šola Ptuj	2012 - ŠC Ptuj, Višja strokovna šola	%_1,2	%_4,5	SSPŠ 2012	ŠC Ptuj 2012	SiOK 2011	nad 2008	nad SSPŠ 2012
V naši šoli delovne metode stalno izboljšujemo in posodabljam o.	4,33	4,00	0,00	75,0	3,87	3,82	3,71	-0,33	0,18
Naša šola ima velik ugled v okolju.	4,08	4,00	0,00	81,3	3,73	3,73	3,71	-0,08	0,27
Naša šola ima jasno oblikovano poslanstvo - svoj dolgoročni razlog obstoja in delovanja.	4,06	3,75	12,5	68,8	3,96	3,70	3,68	-0,31	0,05
Zaposlitev v naši šoli je varna.	3,72	3,25	12,5	37,5	3,17	2,61	3,35	-0,47	0,64
Politika in cilji šole so jasni vsem zaposlenim.	3,78	3,13	25,0	37,5	3,61	3,29	3,12	-0,65	-0,16
Vrednost kategorije	4,00	3,64	/	/	3,67	3,43	3,51	-0,36	0,21
N	36	16	/	/	998	142	/	/	/
Pričakovani N	/	11	/	/	889	173	/	/	/
Odzivnost	/	1,45	/	/	1,12	0,82	/	/	/

*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

Usposabljanje in vključenost



*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimali prihaja do manjših odstopanj.

Usposabljanje in vključenost	2008 - Višja strokovna šola Ptuj	2012 - ŠC Ptuj, Višja strokovna šola	%_1,2	%_4,5	SSPŠ 2012	ŠC Ptuj 2012	SiOK 2011	nad 2008	nad SSPŠ 2012
V naši šoli se pričakuje, da predlagajo izboljšave vsi - ne le vodstvo.	4,44	3,94	0,00	75,0	4,06	3,94	3,63	-0,50	0,00
Znanje z usposabljanj uspešno prenašamo v vsakodnevno delovno prakso.	/	3,81	6,3	68,8	3,81	3,82	/	/	-0,01
Pri usposabljanju za učitelje se upošteva tudi želje zaposlenih.	4,03	3,67	6,7	73,3	3,89	3,55	3,16	-0,36	0,12
V naši šoli se vodje pogovarjajo s podrejenimi o delovnih rezultatih.	3,97	3,63	6,3	62,5	3,77	3,69	3,41	-0,34	-0,06
Delovni sestanki so redni.	3,94	3,44	25,0	56,3	4,13	4,02	3,40	-0,50	-0,58
Šola nudi zaposlenim potrebno usposabljanje za to, da lahko dobro delamo.	3,86	3,38	25,0	50,0	3,79	3,39	3,35	-0,48	-0,01
Dobri delovni rezultati se v naši šoli hitro opazi in je pohvaljen.	3,89	3,38	18,8	56,3	3,50	3,27	2,87	-0,51	0,11
Pri postavljanju ciljev poleg vodstva sodelujemo tudi drugi zaposleni.	3,75	3,25	25,0	43,8	3,57	3,39	3,02	-0,50	-0,14
Sistem za usposabljanje učiteljev v naši šoli je dober.	3,61	3,13	18,8	37,5	3,58	3,30	3,16	-0,48	-0,17
Vrednost kategorije	3,94	3,51	/	/	3,79	3,60	3,25	-0,43	-0,09
N	36	16	/	/	998	142	/	/	/
Pričakovani N	/	11	/	/	889	173	/	/	/
Odzivnost	/	1,45	/	/	1,12	0,82	/	/	/

*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimali prihaja do manjših odstopanj.

Jasnost zahtev in nagrade

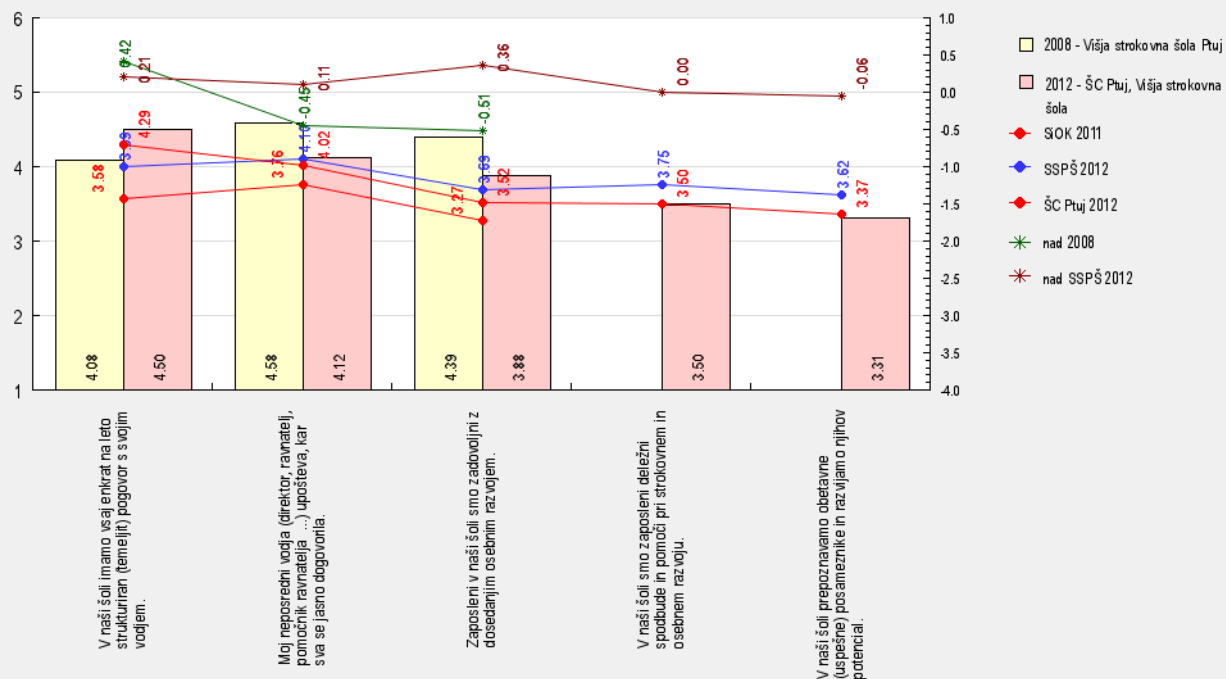


*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimali prihaja do manjših odstopanj.

Jasnost zahtev in nagrade	2008 - Višja strokovna šola Ptuj	2012 - ŠC Ptuj, Višja strokovna šola	%_1,2	%_4,5	SSPŠ 2012	ŠC Ptuj 2012	SiOK 2011	nad 2008	nad SSPŠ 2012
V naši šoli vodje (direktor, ravnatelj, pomočnik ravnatelja ...) cenijo dobro narejeno delo.	4,50	3,75	18,8	75,0	4,04	3,74	3,35	-0,75	0,01
Zaposleni imamo jasno predstavo o tem, kaj se od nas pričakuje pri delu.	4,42	3,69	6,3	56,3	3,95	3,82	3,69	-0,73	-0,13
V naši šoli so kriteriji napredovanja vsem jasni.	3,72	3,63	6,3	56,3	3,86	3,77	2,82	-0,09	-0,14
V naši šoli so zadolžitve jasno opredeljene.	3,94	3,56	6,3	62,5	3,71	3,65	3,43	-0,38	-0,09
Uspešnost (doseganje nadpovprečnih delovnih rezultatov) se praviloma vrednoti po dogovorjenih ciljih in standardih.	3,86	3,25	18,8	37,5	3,63	3,41	3,25	-0,61	-0,16
V naši šoli so pristojnosti in odgovornosti med seboj uravnotežene na vseh nivojih.	3,72	3,06	25,0	37,5	3,39	3,22	2,96	-0,66	-0,16
O tem, kaj se dogaja v drugih delih šole (aktivih, PUZ, drugih programih, šolskih delavnicah, administraciji, svetovalni službi ...), dobimo dovolj informacij.	3,33	3,00	31,3	25,0	3,43	3,12	2,62	-0,33	-0,12
Sistem napredovanja v naši šoli je tak, da omogoča najboljšim položaje.	3,53	2,94	25,0	43,8	3,17	3,00	2,50	-0,59	-0,06
V naši šoli so tisti, ki so bolj obremenjeni z delom, tudi ustrezno nagrajeni.	3,53	2,38	50,0	18,8	3,05	2,65	2,44	-1,15	-0,27
Vrednost kategorije	3,83	3,25	/	/	3,58	3,38	3,01	-0,58	-0,13
N	36	16	/	/	998	142	/	/	/
Pričakovani N	/	11	/	/	889	173	/	/	/
Odzivnost	/	1,45	/	/	1,12	0,82	/	/	/

*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimali prihaja do manjših odstopanj.

Osební razvoj in kariera

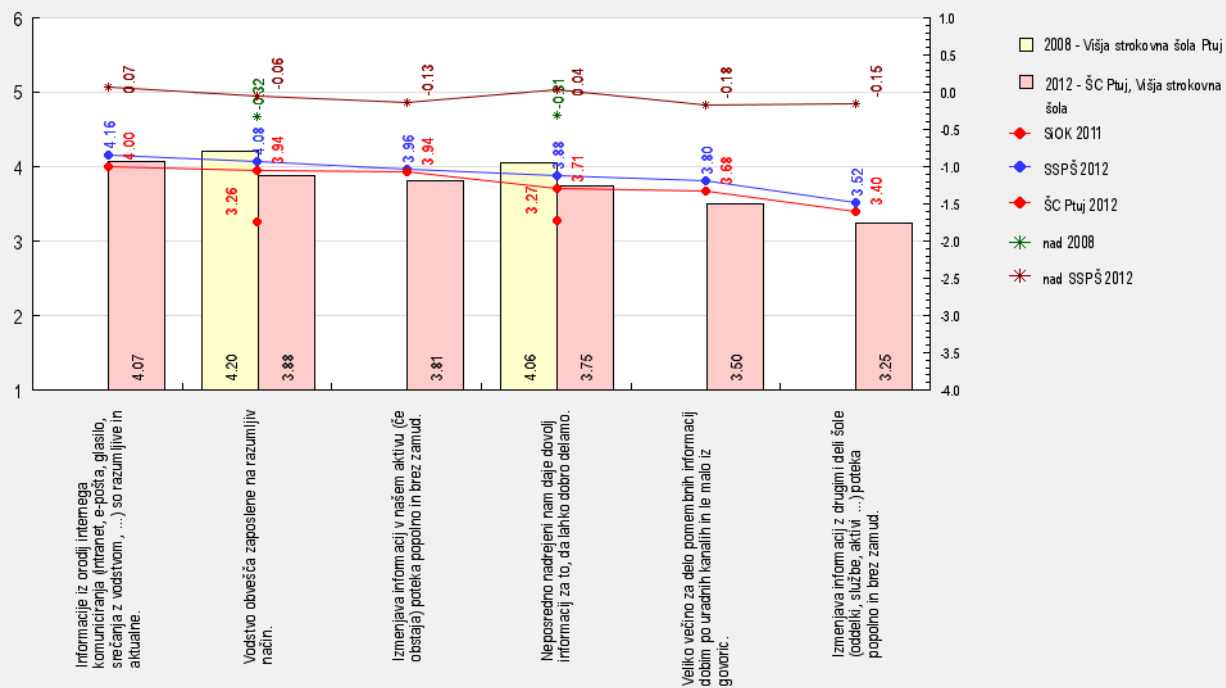


*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

Osební razvoj in kariera	2008 - Višja strokovna šola Ptuj	2012 - ŠC Ptuj, Višja strokovna šola	%_1,2	%_4,5	SSPŠ 2012	ŠC Ptuj 2012	SiOK 2011	nad 2008	nad SSPŠ 2012
V naši šoli imamo vsaj enkrat na leto strukturiran (temeljit) pogovor s svojim vodjem.	4,08	4,50	0,00	81,3	3,99	4,29	3,58	0,42	0,21
Moj neposredni vodja (direktor, ravnatelj, pomočnik ravnatelja ...) upošteva, kar sva se jasno dogovorila.	4,58	4,13	0,00	81,3	4,10	4,02	3,76	-0,45	0,11
Zaposleni v naši šoli smo zadovoljni z dosedanjim osebnim razvojem.	4,39	3,88	6,3	68,8	3,69	3,52	3,27	-0,51	0,36
V naši šoli smo zaposleni deležni spodbude in pomoči pri strokovnem in osebnem razvoju.	/	3,50	12,5	56,3	3,75	3,50	/	/	0,00
V naši šoli prepoznavamo obetavne (uspešne) posameznike in razvijamo njihov potencial.	/	3,31	25,0	43,8	3,62	3,37	/	/	-0,06
Vrednost kategorije	4,35	3,87	/	/	3,83	3,74	3,54	-0,48	0,13
N	36	16	/	/	998	142	/	/	/
Pričakovani N	/	11	/	/	889	173	/	/	/
Odzivnost	/	1,45	/	/	1,12	0,82	/	/	/

*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

Komuniciranje

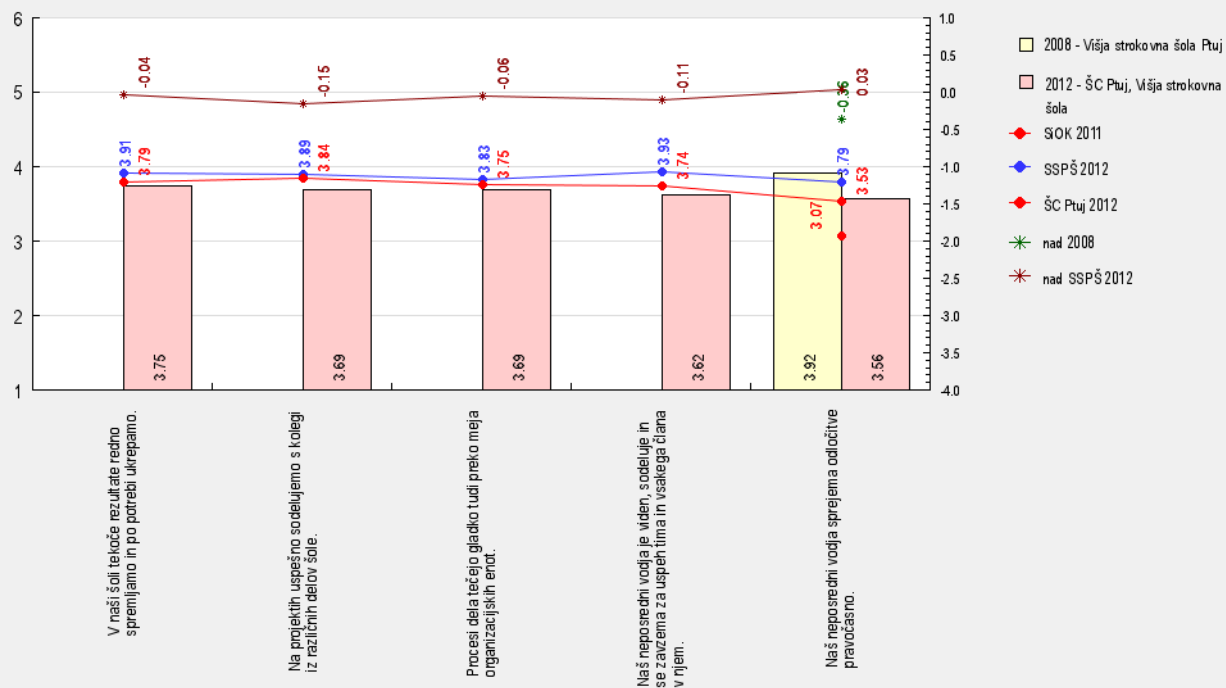


*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

Komuniciranje	2008 - Višja strokovna šola Ptuj	2012 - ŠC Ptuj, Višja strokovna šola	%_1,2	%_4,5	SSPŠ 2012	ŠC Ptuj 2012	SiOK 2011	nad 2008	nad SSPŠ 2012
Informacije iz orodij internega komuniciranja (intranet, e-pošta, glasilo, srečanja z vodstvom, ...) so razumljive in aktualne.	/	4,07	0,00	85,7	4,16	4,00	/	/	0,07
Vodstvo obvešča zaposlene na razumljiv način.	4,20	3,88	6,3	62,5	4,08	3,94	3,26	-0,32	-0,06
Izmenjava informacij v našem aktivu (če obstaja) poteka popolno in brez zamud.	/	3,81	6,3	68,8	3,96	3,94	/	/	-0,13
Neposredno nadrejeni nam daje dovolj informacij za to, da lahko dobro delamo.	4,06	3,75	12,5	56,3	3,88	3,71	3,27	-0,31	0,04
Veliko večino za delo pomembnih informacij dobim po uradnih kanalih in le malo iz govoric.	/	3,50	12,5	56,3	3,80	3,68	/	/	-0,18
Izmenjava informacij z drugimi deli šole (oddelki, službe, aktivni ...) poteka popolno in brez zamud.	/	3,25	18,8	43,8	3,52	3,40	/	/	-0,15
Vrednost kategorije	4,12	3,70	/	/	3,90	3,78	3,27	-0,42	-0,08
N	36	16	/	/	998	142	/	/	/
Pričakovani N	/	11	/	/	889	173	/	/	/
Odzivnost	/	1,45	/	/	1,12	0,82	/	/	/

*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

Operativno vodenje

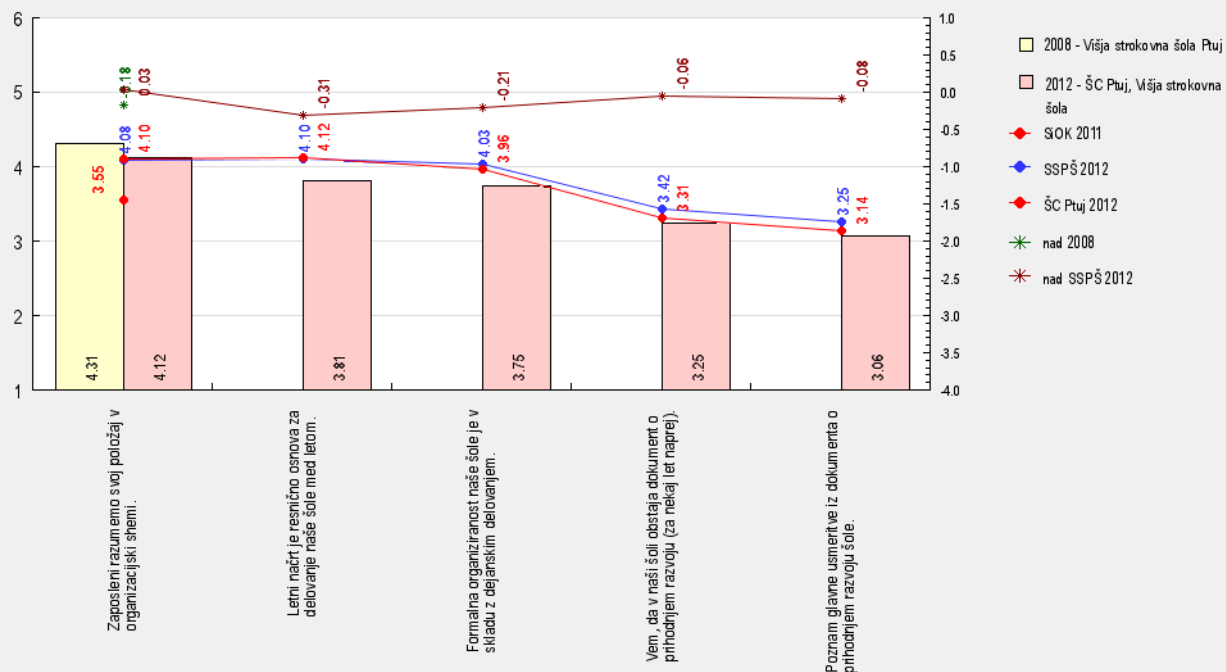


*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimali prihaja do manjših odstopanj.

Operativno vodenje	2008 - Višja strokovna šola Ptuj	2012 - ŠC Ptuj, Višja strokovna šola	%_1,2	%_4,5	SSPŠ 2012	ŠC Ptuj 2012	SiOK 2011	nad 2008	nad SSPŠ 2012
V naši šoli tekoče rezultate redno spremljamo in po potrebi ukrepamo.	/	3,75	0,00	56,3	3,91	3,79	/	/	-0,04
Na projektih uspešno sodelujemo s kolegi iz različnih delov šole.	/	3,69	6,3	56,3	3,89	3,84	/	/	-0,15
Procesi dela tečejo gladko tudi preko meja organizacijskih enot.	/	3,69	6,3	62,5	3,83	3,75	/	/	-0,06
Naš neposredni vodja je viden, sodeluje in se zavzema za uspeh tima in vsakega člana v njem.	/	3,63	6,3	50,0	3,93	3,74	/	/	-0,11
Naš neposredni vodja sprejema odločitve pravočasno.	3,92	3,56	18,8	62,5	3,79	3,53	3,07	-0,36	0,03
Vrednost kategorije	3,92	3,66	/	/	3,87	3,73	3,07	-0,26	-0,07
N	36	16	/	/	998	142	/	/	/
Pričakovani N	/	11	/	/	889	173	/	/	/
Odzivnost	/	1,45	/	/	1,12	0,82	/	/	/

*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimali prihaja do manjših odstopanj.

Strateško usmerjanje in organiziranje

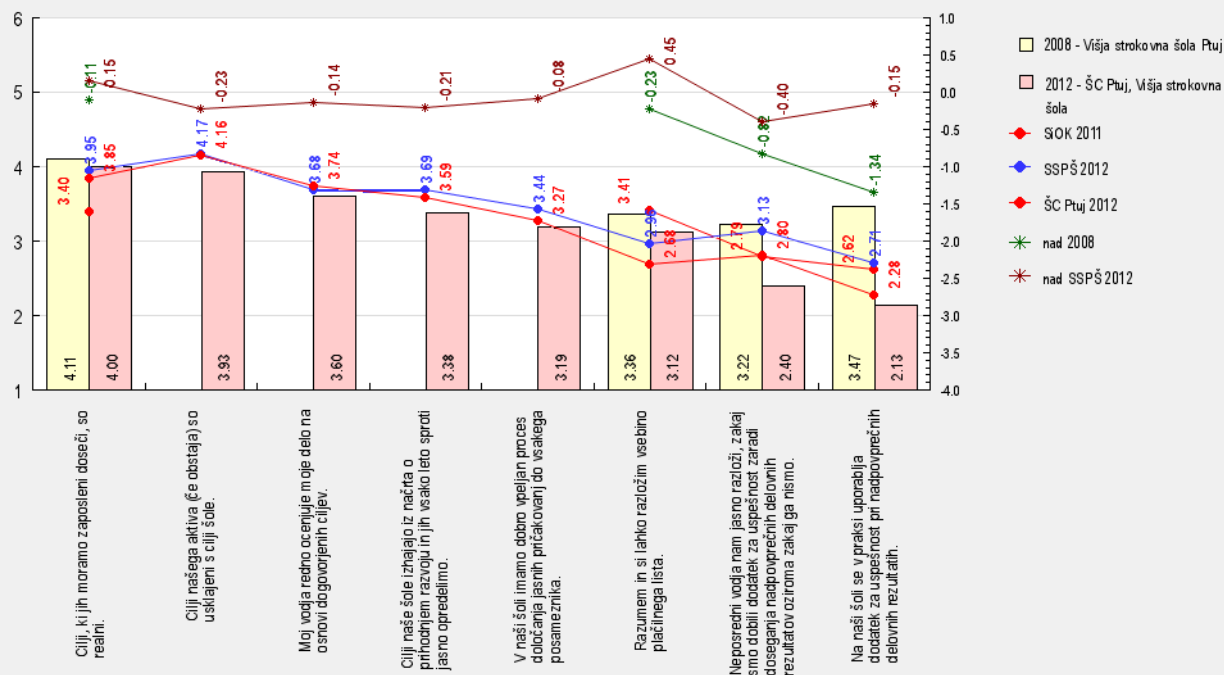


*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

Strateško usmerjanje in organiziranje	2008 - Višja strokovna šola Ptuj	2012 - ŠC Ptuj, Višja strokovna šola	%_1,2	%_4,5	SSPŠ 2012	ŠC Ptuj 2012	SiOK 2011	nad 2008	nad SSPŠ 2012
Zaposleni razumemo svoj položaj v organizacijski shemi.	4,31	4,13	6,3	87,5	4,08	4,10	3,55	-0,18	0,03
Letni načrt je resnično osnova za delovanje naše šole med letom.	/	3,81	18,8	62,5	4,10	4,12	/	/	-0,31
Formalna organiziranost naše šole je v skladu z dejanskim delovanjem.	/	3,75	12,5	62,5	4,03	3,96	/	/	-0,21
Vem, da v naši šoli obstaja dokument o prihodnjem razvoju (za nekaj let naprej).	/	3,25	31,3	43,8	3,42	3,31	/	/	-0,06
Poznam glavne usmeritve iz dokumenta o prihodnjem razvoju šole.	/	3,06	37,5	43,8	3,25	3,14	/	/	-0,08
Vrednost kategorije	4,31	3,58	/	/	3,78	3,73	3,55	-0,73	-0,15
N	36	16	/	/	998	142	/	/	/
Pričakovani N	/	11	/	/	889	173	/	/	/
Odzivnost	/	1,45	/	/	1,12	0,82	/	/	/

*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

Ciljno vodenje in nagrajevanje

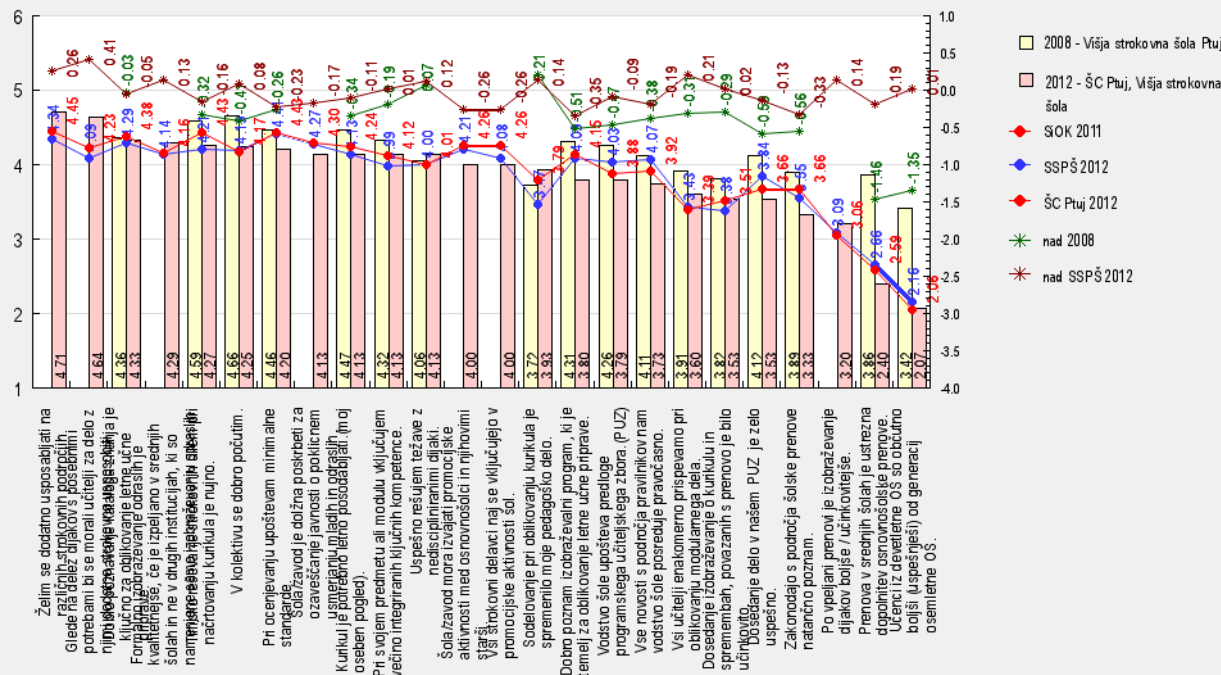


*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimali prihaja do manjših odstopanj.

Ciljno vodenje in nagrajevanje	2008 - Višja strokovna šola Ptuj	2012 - ŠC Ptuj, Višja strokovna šola	%_1,2	%_4,5	SSPŠ 2012	ŠC Ptuj 2012	SiOK 2011	nad 2008	nad SSPŠ 2012
Cilji, ki jih moramo zaposleni doseči, so realni.	4,11	4,00	0,00	75,0	3,95	3,85	3,40	-0,11	0,15
Cilji našega aktiva (če obstaja) so usklajeni s cilji šole.	/	3,93	0,00	60,0	4,17	4,16	/	/	-0,23
Moj vodja redno ocenjuje moje delo na osnovi dogovorjenih ciljev.	/	3,60	13,3	53,3	3,68	3,74	/	/	-0,14
Cilji naše šole izhajajo iz načrta o prihodnjem razvoju in jih vsako leto sproti jasno opredelimo.	/	3,38	25,0	50,0	3,69	3,59	/	/	-0,21
V naši šoli imamo dobro vpeljan proces določanja jasnih pričakovanj do vsakega posameznika.	/	3,19	25,0	43,8	3,44	3,27	/	/	-0,08
Razumem in si lahko razložim vsebino plačilnega lista.	3,36	3,13	37,5	43,8	2,96	2,68	3,41	-0,23	0,45
Neposredni vodja nam jasno razloži, zakaj smo dobili dodatek za uspešnost zaradi doseganja nadpovprečnih delovnih rezultatov oziroma zakaj ga nismo.	3,22	2,40	46,7	20,0	3,13	2,80	2,79	-0,82	-0,40
Na naši šoli se v praksi uporablja dodatek za uspešnost pri nadpovprečnih delovnih rezultatih.	3,47	2,13	46,7	6,7	2,71	2,28	2,62	-1,34	-0,15
Vrednost kategorije	3,54	3,23	/	/	3,47	3,30	3,05	-0,33	-0,09
N	36	16	/	/	998	142	/	/	/
Pričakovani N	/	11	/	/	889	173	/	/	/
Odzivnost	/	1,45	/	/	1,12	0,82	/	/	/

*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimali prihaja do manjših odstopanj.

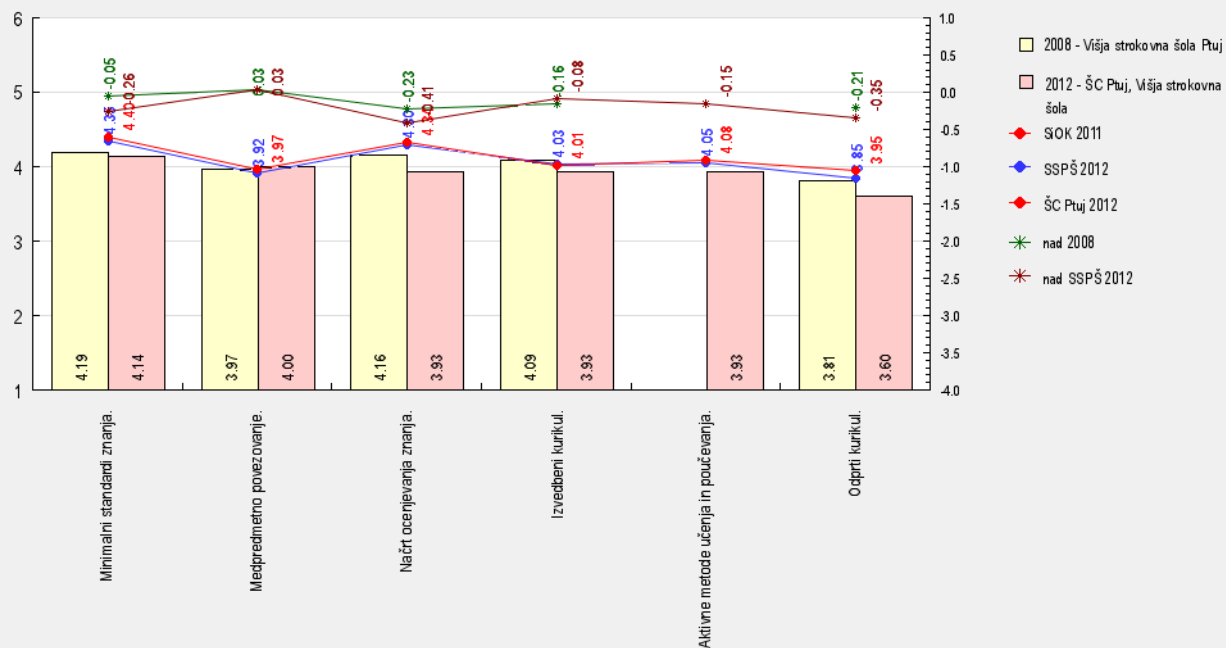
Dodatna vprašanja o prenovi



*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimali prihaja do manjših odstopanj.

Dodatna vprašanja o prenovi	2008 - Višja strokovna šola Ptuj	2012 - ŠC Ptuj, Višja strokovna šola	%_1,2	%_4,5	SSPŠ 2012	ŠC Ptuj 2012	SiOK 2011	nad 2008	nad SSPŠ 2012
Želim se dodatno usposabljati na različnih strokovnih področjih.	/	4,71	0,00	100,0	4,34	4,45	/	/	0,26
Glede na delež dijakov s posebnimi potrebami bi se morali učitelji za delo z njimi dodatno strokovno usposobiti.	/	4,64	0,00	92,9	4,09	4,23	/	/	0,41
Dobro poznavanje kataloga znanja je ključno za oblikovanje letne učne priprave.	4,36	4,33	0,00	86,7	4,29	4,38	/	-0,03	-0,05
Formalno izobraževanje odraslih je kvalitetnejše, če je izpeljano v srednjih šolah in ne v drugih institucijah, ki so namenjene samo izobraževanju odraslih.	/	4,29	0,00	78,6	4,14	4,16	/	/	0,13
Timsko reševanje strokovnih dilem pri načrtovanju kurikula je nujno.	4,59	4,27	0,00	93,3	4,21	4,43	/	-0,32	-0,16
V kolektivu se dobro počutim.	4,66	4,25	0,00	93,8	4,19	4,17	/	-0,41	0,08
Pri ocenjevanju upoštevam minimalne standarde.	4,46	4,20	6,7	73,3	4,41	4,43	/	-0,26	-0,23
Šola/zavod je dolžna poskrbeti za ozaveščanje javnosti o poklicnem usmerjanju mladih in odraslih.	/	4,13	6,7	80,0	4,27	4,30	/	/	-0,17
Kurikul je potrebno letno posodabljati.(moj osebni pogled).	4,47	4,13	0,00	80,0	4,13	4,24	/	-0,34	-0,11
Pri svojem predmetu ali modulu vključujem večino integriranih ključnih kompetence.	4,32	4,13	0,00	86,7	3,99	4,12	/	-0,19	0,01
Uspešno rešujem težave z nediscipliniranimi dijaki.	4,06	4,13	0,00	80,0	4,00	4,01	/	0,07	0,12
Šola/zavod mora izvajati promocijske aktivnosti med osnovnošolci in njihovimi starši.	/	4,00	6,7	73,3	4,21	4,26	/	/	-0,26
Vsi strokovni delavci naj se vključujejo v promocijske aktivnosti šol.	/	4,00	7,1	78,6	4,08	4,26	/	/	-0,26
Sodelovanje pri oblikovanju kurikula je spremenilo moje pedagoško delo.	3,72	3,93	0,00	66,7	3,47	3,79	/	0,21	0,14
Dobro poznam izobraževalni program, ki je temelj za oblikovanje letne učne priprave.	4,31	3,80	20,0	66,7	4,09	4,15	/	-0,51	-0,35
Vodstvo šole upošteva predloge programskega učiteljskega zbora.(PUZ)	4,26	3,79	7,1	64,3	4,03	3,88	/	-0,47	-0,09
Vse novosti s področja pravilnikov nam vodstvo šole posreduje pravočasno.	4,11	3,73	6,7	60,0	4,07	3,92	/	-0,38	-0,19
Vsi učitelji enakomerno prispevamo pri oblikovanju modularnega dela.	3,91	3,60	6,7	60,0	3,43	3,39	/	-0,31	0,21
Dosedanje izobraževanje o kurikulu in spremembah, povezanih s prenovo je bilo učinkovito.	3,82	3,53	6,7	53,3	3,38	3,51	/	-0,29	0,02
Dosedanje delo v našem PUZ je zelo uspešno.	4,12	3,53	6,7	46,7	3,84	3,66	/	-0,59	-0,13
Zakonodajo s področja šolske prenove natančno poznam.	3,89	3,33	20,0	60,0	3,55	3,66	/	-0,56	-0,33
Po vpeljani prenovi je izobraževanje dijakov boljše / učinkovitejše.	/	3,20	13,3	33,3	3,09	3,06	/	/	0,14
Prenova v srednjih šolah je ustrezna dopolnitev osnovnošolske prenove.	3,86	2,40	53,3	6,7	2,66	2,59	/	-1,46	-0,19
Učenci iz devetletne OŠ so občutno boljše (uspešnejši) od generacij osemletne OŠ.	3,42	2,07	60,0	6,7	2,16	2,06	/	-1,35	0,01
Vrednost kategorije	4,14	3,84	/	/	3,84	3,88	/	-0,30	-0,04
N	36	16	/	/	998	142	/	/	/

Obvladovanje področij dela



*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.

Obvladovanje področij dela	2008 - Višja strokovna šola Ptuj	2012 - ŠC Ptuj, Višja strokovna šola	%_1,2	%_4,5	SSPŠ 2012	ŠC Ptuj 2012	SIOK 2011	nad 2008	nad SSPŠ 2012
Minimalni standardi znanja.	4,19	4,14	0,00	85,7	4,35	4,40	/	-0,05	-0,26
Medpredmetno povezovanje.	3,97	4,00	0,00	85,7	3,92	3,97	/	0,03	0,03
Načrt ocenjevanja znanja.	4,16	3,93	0,00	73,3	4,30	4,34	/	-0,23	-0,41
Izvedbeni kurikulum.	4,09	3,93	0,00	73,3	4,03	4,01	/	-0,16	-0,08
Aktivne metode učenja in poučevanja.	/	3,93	7,1	71,4	4,05	4,08	/	/	-0,15
Odprti kurikulum.	3,81	3,60	6,7	60,0	3,85	3,95	/	-0,21	-0,35
Vrednost kategorije	4,04	3,92	/	/	4,08	4,12	/	-0,12	-0,20
N	36	16	/	/	998	142	/	/	/
Pričakovani N	/	11	/	/	889	173	/	/	/
Odzivnost	/	1,45	/	/	1,12	0,82	/	/	/

*zaradi zaokroževanja pri računanju povprečij in razlik lahko na zadnji prikazani decimalki prihaja do manjših odstopanj.