


# LETNO POROČILO O KAKOVOSTI BIOTEHNIŠKEGA IZOBRAŽEVALNEGA CENTRA LJUBLJANA za šolsko/študijsko leto 2020/21

Ljubljana 2021

Poročilo o kakovosti 2020/2021
Biotehniški izobraževalni center Ljubljana
Avtor: Boštjan Ozimek in člani Komisije za kakovost zavoda BIC Ljubljana
Leto: september 2021

**1. PREDSTAVITEV ZAVODA ..... 5**
1.1 Poslanstvo zavoda ..... 6
2.1 Vizija zavoda ..... 6
3.1 Vrednote ..... 6
**1.1 SISTEM ZAGOTAVLJANJA KAKOVOSTI NA BIC LJUBLJANA ..... 7**
4.1 Razvoj ..... 7
5.1 Dosežki ..... 8
1.1.1 Model sistema kakovosti na BIC Ljubljana ..... 10
**2.1 Razvojni projekti na področju ugotavljanja in zagotavljanja kakovosti ..... 12**
2.1.1 1KA ..... 12
2.1.2 Svetovalec za kakovost in Zeleni znak kakovosti ..... 12
2.1.3 Skupni ocenjevalni okvir v javnem sektorju CAF (Common Assessment Framework) ..... 12
**2. POTEK ..... 15**
2.1 Predstavitev obravnavanega področja ..... 15
2.1.1 Usposabljanje za dvig IKT usposobljenosti in standard na področju IKT kompetenc ..... 15
2.1.2 Informiranost in obveščenost na BIC Ljubljana ..... 15
2.1.3 Mednarodno sodelovanje ..... 15
2.1.4 Sodelovanje z delodajalci ..... 15
2.1.5 Promocija preko družbenih omrežij ..... 16
2.1.6 Procesni pristop ..... 16
2.1.7. Polni certifikat Družini prijazno podjetje ..... 17
2.2 Načrtovanje, izvedba in spremljanje doseganja zastavljenih ciljev ..... 17
2.2.1 Usposabljanje za dvig IKT usposobljenosti in standard na področju IKT kompetenc ..... 17
2.2.2 Informiranost in obveščenost na BIC Ljubljana ..... 17
2.2.3 Mednarodno sodelovanje ..... 18
2.2.4 Sodelovanje z delodajalci ..... 18
2.2.5 Promocija preko družbenih omrežij ..... 18
2.2.6 Procesni pristop ..... 18
2.2.7 Družini prijazno podjetje ..... 19
**3. REZULTATI ..... 20**

3.1 Usposabljanje za dvig IKT usposobljenosti in standard na področju IKT kompetenc ..... 20
3.2 Informiranost in obveščenost na BIC Ljubljana ..... 21
3.3 Mednarodno sodelovanje ..... 21
3.4 Sodelovanje z delodajalci ..... 22
3.5 Promocija preko družbenih omrežij ..... 23
3.6 Procesni pristop ..... 24
3.7 Certifikat družbeno odgovoren delodajalec in certifikat družini prijazno podjetje ..... 30
**4. NAČRT DELA KOMISIJE ZA KAKOVOST ..... 31**
**5. PRILOGA: Evalvacija akcijskega načrta ..... 33**

# 1. PREDSTAVITEV ZAVODA

Biotehniški izobraževalni center Ljubljana je danes eden izmed desetih največjih šolskih centrov v Sloveniji. V okviru 9 srednješolskih in 2 višješolskih izobraževalnih programov omogočamo dijakom, študentom in odraslim udeležencem poleg splošnih pridobiti tudi strokovna znanja in kompetence s področij veterine, živilstva in prehrane, biotehnologije, naravovarstva ter gostinstva in turizma.

Usposabljamo strokovne delavce v podjetjih ter prehranskih in gostinskih obratih. Organiziramo slaščičarske, pekovske, kuharske, veterinarske in računalniške tečaje ter kulinarične delavnice za otroke. Kakovost izobraževanja in delovanja je naša najbolj temeljna usmeritev, zato našim dijakom, študentom in odraslim udeležencem izobraževanja nudimo najboljše pogoje za izobraževanje in doseganje kakovostnih učnih izidov.

Plodno delujemo tudi na področju mednarodne mobilnosti. Vzpostavili smo karierni center, ki dijakom in študentom pomaga pri nadaljnjih korakih pri njihovem nadaljnjem izobraževanju ali zaposlitvi. Zaposlene spodbujamo in jim omogočamo strokovno izpopolnjevanje in jim zagotavljamo odlične delovne pogoje. Mnogo pozornosti namenjamo zadovoljstvu zaposlenih, saj uporabljamo certifikat in naziv Družini prijazno podjetje in tudi družbeni odgovornosti, saj od leta 2020 uporabljamo tudi certifikat Družbeno odgovoren delodajalec. Vključujemo se v okolje s številnimi aktivnostmi, različnimi projekti in lastnimi dejavnostmi. Organiziramo mednarodno strokovno konferenco Trendi in izzivi v živilstvu, prehrani, gostinstvu, turizmu, izobraževanju in usposabljanju.

V svoji trgovini KRUHarije in CUKRnije okoliškim prebivalcem ponujamo slaščičarske in pekovske izdelke, ki jih pripravimo v lastni pekarni in slaščičarni, od leta 2014 pa upravljamo tudi čajnico Primula, ki se skriva v Botaničnem vrtu. Na BIC Ljubljana od leta 2015 deluje prva Šolska veterinarska ambulanta v Sloveniji. Od novembra leta 2015 smo del prodajno-izobraževalnega lokala na ljubljanski tržnici, Učilne okusov, ki ponuja lokalne pridelke in jedi, značilne za posamezne regije slovenskega podeželja. Oktobra 2015 je smo odprli Center kulinarike in turizma KULT316, ki predstavlja edinstven in reprezentativen primer sodobnih izobraževalnih praks na področjih gostinstva, turizma, živilstva in prehrane. Novi prostori študentom in dijakom omogočajo pridobivanje praktičnih izkušenj v realnih učnih okoljih, saj so odprti tudi za širšo javnost. Sodobno opremljeni prostori so primerni za izvedbo različnih dogodkov. Predstavljamo se z demonstracijsko kuhinjo, učno kuhinjo, učno hotelsko sobo, konferenčno dvorano, vinsko kletjo, informacijsko točko, restavracijo in kavarno. Od leta 2016 v naših prostorih deluje tudi prva šolska mikropivovarna, od leta 2017 prva šolska turistična agencija. Leta 2019 smo ustanovili novo spletno mesto in blagovno znamko kulinaricna-dozivetja.eu, ki ponuja recepte, bloge o kulinarični dediščini in zanimivosti od Panonije do Jadrana. V letu 2020 smo dijakom v programu naravovarstveni tehnik ponudili tudi novo, leseno in skoraj nič energijsko šolsko stavbo, EkoHišo BIC Ljubljana.

Novembra 2020 smo kot prva šola v Sloveniji prejeli nagrado Evropske komisije Vet Excellence Award, ki je BIC Ljubljana v kategoriji odličnost v poklicnem in strokovnem izobraževanju in usposabljanju uvrstila v sam vrh inovativnega poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja v Evropi.

Decembra 2020 smo prejeli tudi državno nagrado za izjemne dosežke na področju šolstva za leto 2020.

## 1.1 Poslanstvo zavoda

Na Biotehniškem izobraževalnem centru Ljubljana z vsemi svojimi možnostmi dijakom, študentom, odraslim udeležencem in drugim omogočamo kakovostno izobraževanje, pridobivanje splošnih in strokovnih znanj ter kompetenc. Spodbujamo ustvarjalnost, inovativnost in razvoj lastnih potencialov. Zagotavljamo jim delovne izkušnje v realnem učnem okolju in omogočamo osebnostni razvoj z zavedanjem o družbeni odgovornosti.

## 2.1 Vizija zavoda

Biotehniški izobraževalni center Ljubljana bo utrjeval in razvijal svoj ugled odlične izobraževalne ustanove, prepoznavne v Sloveniji in zunaj nje kot center kakovostnega izobraževanja ter usposabljanja na področjih živilstva, prehrane, veterine, naravovarstva, biotehnologije, gostinstva, turizma ter na sorodnih področjih.

## 3.1 Vrednote

V BIC Ljubljana smo zaposleni kot najpomembnejše vrednote izpostavili:

- odgovornost,
- poštenost in
- delavnost.

Pri našem delu se najbolj uresničujejo razvojna naravnanost, delavnost in uporabnost znanja (Anketa za zaposlene o viziji, vrednotah, ciljih in dosežkih, november 2016).

Ugotovili smo, pri katerih vrednotah je med pomenom, ki jim jih pripisujemo in stopnjo njihovega uresničevanja oz. doseganja pri nas največja razlika. Največje razlike so pri vrednotah: poštenost, spoštovanje drugih in odgovornost.




To so vrednote, ki jim moramo pri snovanju strategije dela v prihodnje nameniti največ pozornosti. V ta namen smo že oblikovali skupino, ki je pripravila Kodeks Biotehniškega izobraževalnega centra Ljubljana, ki ga sestavljata Kodeks vedenja in Odličnih 5 BIC Ljubljana:

- širimo kakovostno znanje,
- smo pošteni in odgovorni,
- spoštujemo sebe in druge,
- smo razvojno naravnani,
- smo pripadni in zavzeti.

Kodeks izhaja iz analize anketnih vprašalnikov zaposlenih, kar pomeni, da izhaja iz naših skupnih vrednot. Sledi viziji zavoda v prihodnosti, z njegovo vzpostavitvijo in z ravnanjem v skladu z njim, pa oblikujemo visoke strokovne in etične standarde ter pozitivne odnose med zaposlenimi ter ostalimi deležniki.

## 1.1 SISTEM ZAGOTAVLJANJA KAKOVOSTI NA BIC LJUBLJANA

### 4.1 Razvoj

Prve aktivnosti na Biotehniškem izobraževalnem centru Ljubljana so se začele z vključitvijo v projekt Šole za ravnatelje Mreže učečih se šol. Načrtno spremljanje kakovosti sega že v leto 2001, ko smo se vključili v projekt POKI (Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje), ki je potekal pod vodstvom Andragoškega centra Slovenije od 2001-2003. Pozitivne izkušnje in močna želja po sistematičnem spremljanju kakovosti na vseh področjih BIC Ljubljana so nas spodbudile, da smo se takoj po zaključku omenjenega projekta vključili v projekt Konzorcija biotehniških šol: »Biotehniška področja, najbolj učeča se okolja«, kjer smo oblikovali in sprejeli »Izjavo o kakovosti biotehniških šol Slovenije«. Sodelovali smo v podprojektu: »Širjenje sistema zagotavljanja kakovosti«. Projekt je potekal od 2004 do 2006. Od leta 2006 imamo v zavodu tudi svetovalko za kakovost za področje izobraževanja odraslih (Svetovalka za kakovost je bila zunanji evalvator v prvih pilotnih zunanjih evalvacijah visokega šolstva v okviru Nacionalne komisije za kvaliteto visokega šolstva (2006), zunanji evalvator v zunanjih evalvacijah visokega šolstva v okviru Senata za evalvacije RS (2007-2010) in evalvatorica v ekspertni zunanji evalvaciji organizacij za izobraževanje odraslih v okviru Andragoškega centra Slovenije (od 2012 )). Od spomladi 2017 imamo v zavodu dva svetovalca za kakovost, saj je usposabljanje uspešno dokončal tudi vodja Medpodjetniškega izobraževalnega centra (MIC).

V letu 2006 do 2007 smo sodelovali v projektu: »Ugotavljanje in razvijanje kakovosti v mreži biotehniških šol Slovenije«. Veliko strokovnega znanja in sistematična skrb za kakovost v okviru preteklih projektov nas je postavilo pred nove izzive. Zato smo se v š. letu 2007/2008 vključili v projekt »Biotehniška področja, šole za življenje in razvoj«, ki je potekal v okviru Konzorcija biotehniških šol Slovenije v obdobju 2008-2012, kjer je bil BIC Ljubljana koordinator aktivnosti: UGOTAVLJANJE IN ZAGOTAVLJANJE KAKOVOSTI.

V okviru izobraževanj, ki jih je izvajal Center za poklicno izobraževanje smo se udeležili več izobraževanj s področja ugotavljanja in zagotavljanja kakovosti (Samoevalvacija v SPI, procesni pristop..).

V sodelovanju z SIQ smo v š.l. 2014/2015 izpeljali projekt »Uvajanje procesnega pristopa in sistematičnega izboljševanja za uspešno uresničevanje razvojnega načrta BIC Ljubljana«. Namen in cilji projekta so:

- Omogočiti zaposlenim poznavanje osnovnih značilnosti procesnega pristopa in razumevanje koristi, ki jih le ta prinaša deležnikom BIC Ljubljana;
- Določiti procese (procesno arhitekturo BIC Ljubljana) in ustrezne skrbnike procesov;
- Na primeru dveh pilotnih procesov (vzgojno-izobraževalni proces in proces nabave) analizirati in modelirati obstoječe procese (AS-IS) ter pripraviti in izvesti programe izboljšav;

- Vzpostaviti sistematično izboljševanje ter s predstavitvijo rezultatov izboljšav v pilotnih projektih vodstvu zavoda in zaposlenim predstaviti koristnost nenehnega izboljševanja procesov za uspešno uresničevanje strateških ciljev in strategij zavoda.

V okviru pilotnega procesa »Vzgojno-izobraževalni proces« smo dosegli sledeče:

- Analiza vzgojno izobraževalnega procesa (anketiranje dijakov)
- Vzpostavitev aktiva razrednikov.
- Oblikovanje standarda dobrega razrednika in modela za preverjanje uresničevanja tega standarda.
- Priprava tematskih razrednih ur.
- Priprava kazalnikov s katerimi dokazujemo uresničevanje vizije in poslanstva zavoda BIC Ljubljana.
- V okviru pilotnega procesa »Nabavni proces« smo uresničili sledeče:
    - Pripravili smo seznam skrbnikov nabav.
    - Pričeli smo z uvajanjem dokumentnega sistema, kar pomeni, da se bližamo »brez papirni« organizaciji.

## 5.1 Dosežki

Leta 2007 je direktorica BIC Ljubljana pridobila priznanje Andragoškega centra Slovenije za izjemno prizadevanje pri razvijanju kakovosti izobraževanja odraslih.

Novembra 2010 smo prejeli Priznanje za vzpostavitev sistema vodenja kakovosti v Višjih strokovnih šolah.

Zaradi spremljanja in zagotavljanja kakovosti po modelu POKI imamo od 1. 7. 2010 pravico do uporabe Zelenega znaka kakovosti.

BIC Ljubljana so najprej vsi njegovi zaposleni, zato smo se v okviru skrbi za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja odločili pridobiti certifikat Družini prijazno podjetje. Leta 2012 smo na podlagi izpeljanega postopka in izbranih ukrepov za lažje usklajevanje družinskega in zasebnega življenja ter mnenja revizijskega sveta pridobili pravico do uporaba znaka Osnovni certifikat Družini prijazno podjetje. Vsako leto smo morali pripraviti poročila in bili deležni zunanje evalvacije. Po treh letih uspešnih pregledov smo po oddaji končnega poročila in s pozitivnim mnenjem revizorskega sveta pridobili pravico, da pristopimo k postopku za pridobitev polnega certifikata Družini prijazno podjetje. V okviru strokovne skupne sestavljene iz zaposlenih BIC Ljubljana smo morali izbrati dodatne ukrepe s katerimi podpiramo usklajevanje družinskega in poklicnega življenja zaposlenih. Od decembra 2015 imamo pravico do uporabe znaka, polni certifikat Družini prijazno podjetje.

Po končanem tri-letnem obdobju smo imeli 14. 7. 2018 zunanjo revizijo izvajanja ukrepov in aktivnosti v okviru polnega certifikata Družini prijazno podjetje. V začetku septembra 2018 smo prejeli sklep revizorskega sveta, s katerim nam je bilo odobreno podaljšanje veljavnosti polnega certifikata za obdobje september 2018 – september 2021.

Izvedli smo samooceno po modelu kakovosti CAF (Common Assessment Framework), katerega skrbnik je Ministrstvo za javno upravo (MJU). Skupni ocenjevalni okvir v javnem sektorju CAF (Common Assessment Framework) je orodje za celovito obvladovanje kakovosti, razvito v javnem




sektorju in za javni sektor, na podlagi modela poslovne odličnosti Evropskega sklada za upravljanje kakovosti (EFQM). Na podlagi samoocene, ki jo je pripravila skupina zaposlenih smo pripravili poročilo v katerem smo ovrednotili merila in podmerila ter za vsako merilo opredelili prednosti in slabosti ter možnosti ukrepanja. Hkrati je strokovna skupina tudi pripravila predlog ukrepov, ki smo jih uvrstili v akcijski načrt. Poročilo in akcijski načrt je potrdil kolegij BIC Ljubljana. MJU je potrdil ustreznost obeh dokumentov in 10. 6. 2021 smo v okviru slovesne podelitve dobili priznanje CAF.

V šolskem letu 2020/21 smo nadaljevali s postopkom pridobitve pristopnega certifikata Družbeno odgovoren delodajalec. Poleg temeljnih ukrepov certifikata, ki so že vnaprej določeni,




smo izbirali še splošne ukrepe iz štirih katalogov, ki pokrivajo različna področja certifikata. Med 219 ukrepi je prvi izbor naredila direktorica s sodelavci. Zadnji izbor ukrepov je potekal na delavnici z zaposlenimi v začetku septembra. Na delavnici so bili prisotni predstavniki Ekvilib Inštituta in naslednji sodelavci: Tomaž Leben, Uroš Flis, dr. Maja Štekovič, Bojana Žižek, Marjeta Cevc, Ana Pančur, Helena Črešnik in Lidija Mlinarič. Delavnica je potekala v Centru kulinarike in turizma, KULT316, brez prisotnosti vodstva. Po končani delavnici so revizorji Ekvilib Inštituta pripravili poročilo, kjer so predstavili glavne ugotovitve, vrzeli ter tudi konkretne predloge ukrepov za zapiranje teh vrzeli v BIC Ljubljana. Poročilo so predstavili preko spleta na sestanku, ki se ga je udeležilo celotno vodstvo in nekaj vodij področij. Na podlagi poročila in katalogov ukrepov, smo oblikovali plane implementacij po posameznih področjih. Plane je pregledala večja skupina zaposlenih. Vse potrebne dokumente je novembra obravnaval revizorski svet, ki je 24. 11. 2020 izdal sklep o pridobitvi pristopnega certifikata Družbeno odgovoren delodajalec BIC Ljubljana. V celotnem času pridobivanja certifikata smo na pobudo Ekvilib Inštituta sodelovali tudi pri promociji certifikata širši slovenski javnosti. Največ sta k promociji prispevali direktorica, mag. Jasna Kržin Stepišnik in pa Tanja Kek. Skladno s plani implementacije smo člani Tima DOD preostanek šolskega leta namenili promociji certifikata med zaposlenimi- tako na sestanku z zaposlenimi, kot tudi preko mesečnika, družbenih omrežij in spletne strani. Včlanili smo se v Mrežo za družbeno odgovornost Slovenije, z namenom, da se povežemo z ostalimi podjetji in organizacijami, ki delujejo na področju družbene odgovornosti

### 1.1.1 Model sistema kakovosti na BIC Ljubljana

Od leta 2004 aktivnosti na področju skrbi za kakovost vodi komisija za kakovost v okviru zavoda in komisije za kakovost posameznih šol.

Člane in predsednika komisije za kakovost imenuje Svet zavoda na predlog direktorice za štiri leta in so lahko ponovno imenovani. Komisijo za kakovost na ravni zavoda sestavljajo predsednik in člani, imenovanih izmed strokovnih delavcev šole, predstavnikov delodajalcev, predstavnikov dijakov, študentov in predstavnikov staršev.

Komisija za kakovost BIC Ljubljana ima Poslovnik delovanja komisije, ki ga je sprejel Sveta zavoda BIC Ljubljana 12. 3. 2009. Zaradi organizacijskih potreb in boljšega ter učinkovitejšega dela komisij za kakovost v okviru zavoda, smo predlagali dopolnitve poslovnika, ki so bile sprejete na Svetu zavoda BIC LJ, 8. 3. 2012. Svoje delo opredeljuje tudi v Listini o kakovosti.

Komisija se sestaja, načrtuje aktivnosti na področju skrbi za kakovost dela v zavodu na opredeljenih področjih spremljanja (nekatera so stalno vsako leto enaka, nekatera se pojavijo glede na potrebe oz. želje po izboljšavah na posameznem področju, nekatere so povezane s posameznimi projekti, ki jih izvajamo), načrtuje in izvaja samoevalvacijo (vključeni, metode, čas, odgovorne za izpeljavo,…), pripravlja poročila o izvedeni samoevalvaciji. Vsako leto komisija pripravi poročilo o kakovosti, katerega povzetek objavlja na spletni strani zavoda. Poročila obravnavajo različni deležniki, potrjuje ga tudi Svet zavoda (vsako leto oktobra). Komisija za kakovost na osnovi analize rezultatov pripravi načrt izboljšav (akcijski načrt) in bdi nad izvajanjem izboljšav. Tudi akcijski načrt vsako leto potrjuje Svet zavoda (meseca marca). Po uvedenih izboljšavah komisija za kakovost preveri njihov učinek.

Komisija svoje delo usklajuje in načrtuje skupaj z vodstvom in po potrebi tudi z drugimi.

Poleg komisije za kakovost na ravni zavoda znotraj zavoda BIC Ljubljana delujejo še timi za kakovost, ki imajo operativne naloge v okviru posameznih organizacijskih enot.

NALOGE TIMOV ZA KAKOVOST:

- razvija kazalnike kakovosti in merila ter inštrumente za vrednotenje kakovosti,
- načrtuje, organizira in usklajuje spremljanje in zagotavljanje kakovosti na šoli,
- skrbi za sprotno spremljanje in ocenjevanje kakovosti ter učinkovitosti dela na šoli,
- pridobiva sodelavce za izpeljavo posameznih faz opredeljevanja, presojanja in razvoja kakovosti,
- skrbi za informiranje zaposlenih o poteku dela na področju kakovosti,
- izpeljuje različne dejavnosti za motivacijo zaposlenih za dejavno sodelovanje pri presojanju in razvijanju kakovosti,
- organizira različne dejavnosti v kolektivu, povezane s samoevalvacijo (anketiranje, sestanke zaposlenih itn.),
- prenaša znanje o kakovosti na druge zaposlene v izobraževalni organizaciji,
- v okviru pedagoške konference organizira tri srečanja, z namenom širjenja kulture kakovosti v okviru katerih pripravi predstavitev rezultatov in sproži razpravo med sodelavci na temo: udeleženci, zaposleni in absolventi (bivši dijaki, študenti in odrasli udeleženci).

# Komisija za kakovost

**Vodja: Boštjan Ozimek**

**Zaposleni, dijaki, študenti in odrasli udeležencev, predstavniki delodajalcev in staršev.**

- Sestane se dvakrat v šolskem letu (začetek oktobra in februarja).
- Potrjuje poročilo o kakovosti BIC Ljubljana.
- Predlaga ukrepe za izboljšave procesov in evalvacije.
- Analizira akcijski načrt izboljšav in uspešnost pri uresničevanju izboljšav.

| Delovna skupina v okviru komisije za kakovost |
|---|
| Vodja: Boštjan Ozimek |
| Zaposleni na BIC Ljubljana |

→

- Ocenjevanje vodij.
- Komuniciranje med zaposlenimi.
- Klima med zaposlenimi.
- Evalvacija internih projektov in aktivnosti.
- Evalvacija delovanja zavoda.
- Zaposleni (profesionalni razvoj na področju stroke, osebnostni razvoj in veščine komuniciranja)

| Tim za kakovost GVŠ |
|---|
| Lidija Mlinarič |
| Pia Kovač |
| Alja Tufegdžić |

| Tim za kakovost ŽŠ |
|---|
| Katja Pipan |
| Petra Mole |
| Tanja Kek |

| Tim za kakovost VSŠ |
|---|
| Dejan Cvitkovič |
| Katarina Smole |
| Tanja Gregorec |

| Tim za kakovost MIC |
|---|
| Gregor Matos |
| Marija Kostadinov |
| Milena Glavan |

| Skupina za CAF COMMON ASSESSMENT FRAMEWORK | |
|---|---|
| Boštjan Humski | Vesna Loborec |
| Vesna Ilić | Nina Meh Savić |
| Marija Kostadinov | Lidija Mlinarič |
| Tanja Kek | Boštjan Ozimek |
| Lea Kužnik | Katja Pipan |
| | Katarina Smole |
| | Adela Žigert |

**Tim za DRUŽBENO ODGOVORNOST ORGANIZACIJE**

**Vodja: Lidija Mlinarič**

**-Organizacijsko upravljanje**: Boštjan Ozimek, Nina Meh Savić, Tanja Gregorec

**- Zdravje in varnost pri delu:** Milan Knez, Katarina Nared Volavšek, Marija Vidmar (občasno še Urša Ris)

**- Medgeneracijsko sodelovanje:** Urša Ris, Marina Vodopivec, Lidija Mlinarič

**- Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja:** Urša Ris, Marina Vodopivec, Lidija Mlinarič (občasno še Boštjan Ozimek).

| Samoevalvacija vzgojno izobraževalnega procesa | |
|---|---|
| Boštjan Ozimek | Petra Mole |
| Uroš Verbovšek | Tatjana Šček Prebil |
| Tanja Kek | Marjana Mastinšek Šuštar |
| Marina Vodopivec | Tjaša Vidrih |
| Milena Glavan | Tanja Gregorec |
| Robert Groznik | Gregor Matos |
| Jože Premru | Marija Kostadinov |

→

- Anketiranje dijakov, študentov in odraslih udeležencev – Mnenje od delu učiteljev, predavateljev, laborantov in inštruktorjev.
- Uresničevanje standarda dobrega razrednika.
- Komuniciranje med udeleženci.
- Klima med udeleženci.
- Zadovoljstvo z delom referata, tajništva, knjižnic in svetovalne službe.
- MIC: zadovoljstvo udeležencev tečajev in drugih usposabljanj, ki jih pripravljamo za podjetja in organizacije

## 2.1 Razvojni projekti na področju ugotavljanja in zagotavljanja kakovosti

### 2.1.1 1KA

Vse vprašalnike, ki jih izvajamo v spletni obliki smo prenesli v sistem 1KA in jih preko sistema tudi analiziramo in izvajamo. Glede na naše potrebe se bomo obrnili na Center za družboslovno informatiko pri Fakulteti za družbene vede, Univerze v Ljubljani in z njimi poizkušali najti prilagoditve, ki so pomembne za našo uporabo. Prav tako smo se pri spletnem anketiranju prilagodili novi uredbi GDPR[1]. Vsako leto se udeležimo Dnevov spletnega anketiranja, ki jih pripravlja Center za družboslovno informatiko na Fakulteti za družbene vede.

V letu 2020 smo se morali prilagoditi novemu načinu dostopanja do računa 1KA, ker se je upravljalec odločil, da bo omejil dostop. V sodelovanju z akademsko mrežo ARNES smo vzpostavili nov račun in nato lahko brezplačno dostopamo do vseh možnosti, ki jih sistem nudi.

### 2.1.2 Svetovalec za kakovost in Zeleni znak kakovosti

Andragoški center Slovenije (ACS) je leta 2014 vzpostavil omrežje svetovalcev za kakovost. BIC Ljubljana je imel do sedaj eno svetovalko za kakovost za področje izobraževanja odraslih. V š.l. 2017/2018 smo v okviru ACS-a usposobili še eno osebo tako, da sta sedaj na BIC Ljubljana dva svetovalca za kakovost na področju izobraževanja odraslih.

Namen tega omrežja je usposobiti profesionalno osebje, ki bo čim bolj kakovostno strokovno svetovalo, kako je mogoče učinkovito, celostno, sistematično in stalno presojati in razvijati kakovost izobraževanja odraslih v izobraževalni organizaciji.

Zeleni znak kakovosti predstavlja izobraževalno organizacijo, ki sistematično skrbi za svojo kakovost in kakovost svojih storitev v izobraževanju odraslih. Na BIC Ljubljana imamo pravico do uporabe Zelenega znaka kakovosti od leta 2016.

V š.l. 2019/2020 smo bili v postopku obnovitve certifikata, kjer smo opredelili svoje aktivnosti in jih v okviru spletne aplikacije poslali tudi na ACS. Poleg aktivnosti, smo morali priložiti tudi dokumente s katerimi smo dokazovali uresničevanje naših aktivnosti.

Po uspešno zaključenem postopku smo nam iz ACS sporočil, da imamo podaljšano pravico do uporabe Zelenega znaka kakovosti v izobraževanju odraslih do 31. 3. 2023.

### 2.1.3 Skupni ocenjevalni okvir v javnem sektorju CAF (Common Assessment Framework)

Že vrsto let opažamo razdrobljenost aktivnosti na področju ugotavljanja in zagotavljanja kakovosti. V ta namen smo sprejeli odločitev, da izvedemo samooceno po modelu kakovosti CAF (Common Assessment Framework), katerega skrbnik je Ministrstvo za javno upravo (MJU). Skupni ocenjevalni okvir v javnem sektorju CAF (Common Assessment Framework) je orodje za celovito obvladovanje kakovosti, razvito v javnem sektorju in za javni sektor, na podlagi modela poslovne odličnosti Evropskega sklada za upravljanje kakovosti (EFQM). V okviru izvedbe samoocene, smo, 22. 6. 2020, izpeljali izobraževanje za skupino zaposlenih, kjer so nam strokovni

[1] General Data Protection Regulation – Direktiva o varstvu podatkov.

delavci MJU predstavili postopek samoocene in načela odličnosti, ki jih je potrebno slediti v okviru samoocene organizacije. Samooceno organizacije smo izvedli na dvodnevni delavnici, ki je potekala 17. in 18. 8. 2020. Strokovna skupina je pripravila predlog ukrepov, ki smo jih uvrstili v akcijski načrt. Poročilo in akcijski načrt je potrdil kolegij BIC Ljubljana. MJU je potrdil ustreznost obeh dokumentov in 10. 6. 2021 smo v okviru slovesne podelitve dobili priznanje CAF.

## TEMELJNA NAČELA ODLIČNOSTI

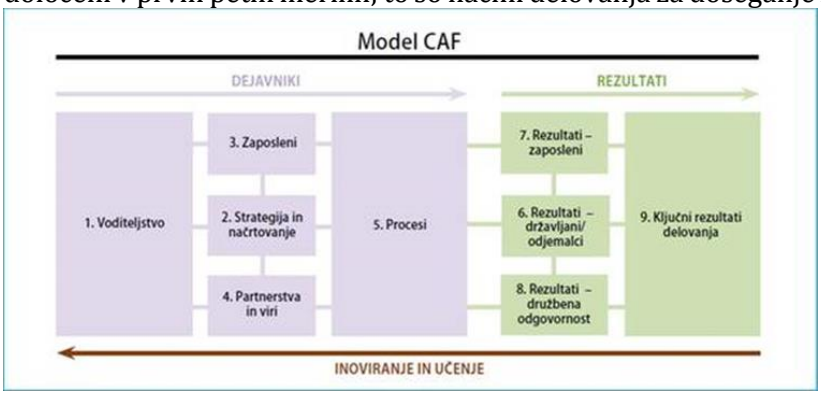
V strukturo modela CAF so vgrajena temeljna načela odličnosti, ki pokrivajo vse vidike upravljanja organizacije tako, da jo sčasoma pripeljejo do višje stopnje zrelosti. Upoštevanje temeljnih načel odličnosti razlikuje organizacije, ki so usmerjene v celovito kakovost, od tradicionalno birokratskih organizacij.

### Načela odličnosti

1. **Usmerjenost k rezultatom:** organizacija je usmerjena k rezultatom in glede na zastavljene cilje morajo doseženi rezultati zadovoljiti vse udeležene strani organizacije.
2. **Osredotočenost na državljana/odjemalca:** organizacija se osredotoča na potrebe sedanjih in morebitnih prihodnjih državljanov/odjemalcev. Vključuje jih v razvoj izdelkov in storitev ter v izboljšanje svojega delovanja.
3. **Voditeljstvo in stanovitnost namena:** to načelo združuje vizionarsko vodenje in vodenje prek navdiha s stanovitnostjo namena v spreminjajočem se okolju.
4. **Vodenje na podlagi procesov in dejstev:** organizacijo usmerja načelo, da rezultate dosegamo učinkoviteje takrat, ko vire in dejavnosti upravljamo kot proces ter odločitve sprejemamo na podlagi analize podatkov in informacij.
5. **Razvoj in vključenost zaposlenih:** prispevek zaposlenih mora biti maksimalen, prek njihovega razvoja in vključevanja ter ustvarjanja delovnega okolja skupnih vrednost in kulture zaupanja, odprtosti, pooblaščanja in priznavanja.
6. **Nenehno učenje, inoviranje in izboljševanje:** odličnost stalno izziva obstoječe stanje in vpliva na spremembe s stalnim učenjem, ki zagotavlja ustvarjanje priložnosti za inoviranje ter izboljševanje.
7. **Razvijanje partnerstev:** organizacija in njeni dobavitelji so medsebojno odvisni, zato medsebojno koristna partnerstva povečujejo zmožnost obeh strani za ustvarjanje vrednosti.
8. **Družbena odgovornost:** organizacije v javnem sektorju morajo prevzemati svojo družbeno odgovornost, spoštovati ekološko vzdržni razvoj ter si prizadevati izpolnjevati glavna pričakovanja in zahteve svoje ožje in širše skupnosti.

**MERILA MODELA CAF**

Glavni vidiki delovanja organizacije so v modelu CAF opredeljeni z devetimi merili. **Dejavniki** so določeni v prvih petih merilih; to so načini delovanja za doseganje želenih rezultatov. **Rezultati** so zajeti v zadnjih štirih merilih in z njimi merimo rezultate našega delovanja.




**Merila modela CAF**

1. **Voditeljstvo.** Dobri vodje morajo ustvarjati jasnost in enotnost namena organizacije. Kot menedžerji vzpostavljajo okolje, v katerem so lahko organizacija in njeni zaposleni uspešni ter zagotavljajo delovanje ustreznih mehanizmov nadzora.
2. **Strategija in načrtovanje.** Strategija opredeljuje rezultate in učinke, ki jih organizacija želi doseči ob upoštevanju ključnih dejavnikov uspeha. Strategijo je treba prevesti v načrte, programe, izvedbene cilje ter merljive ciljne vrednosti, spremljanje uresničevanja strategije in načrtovanja pa mora voditi v njune posodobitve in prilagoditve.
3. **Zaposleni.** Uspešno ravnanje z ljudmi pri delu in dobro vodenje organizaciji omogočata dosegati strateške cilje, v zaposlenih pa vzpodbudita njihove prednosti in sposobnosti, da lahko prispevajo k uresničevanju strateških ciljev.
4. **Partnerstva in viri.** Partnerji na eni strani spodbujajo zunanjo osredotočenost organizacije in prinašajo potrebno strokovnost, na drugi strani pa organizacije potrebujejo različne vrste virov za doseganje svojih strateških in izvedbenih ciljev, skladnih s poslanstvom in vizijo.
5. **Procesi.** V vsaki organizaciji potekajo številni procesi (temeljni procesi), ki organizaciji omogočajo uspešno delovanje za uresničevanje poslanstva in strategije organizacije in so zato ključni za zagotavljanje proizvodov in storitev.
6. **Rezultati – državljani/odjemalci.** Odlične organizacije dosegajo in trajno ohranjajo izjemne rezultate, ki zadovoljujejo ali presegajo potrebe in pričakovanja svojih odjemalcev.
7. **Rezultati – zaposleni.** Odlične organizacije dosegajo in trajno ohranjajo izjemne rezultate, ki zadovoljujejo ali presegajo potrebe in pričakovanja svojih zaposlenih.
8. **Rezultati – družbena odgovornost.** Osrednje poslanstvo organizacije je vedno posvečeno zadovoljevanju določene vrste potreb in pričakovanj javnosti. Odlične organizacije dosegajo in trajno ohranjajo izjemne rezultate, ki zadovoljujejo ali presegajo potrebe in pričakovanja relevantnih deležnikov v družbi.
9. **Ključni rezultati delovanja.** Odlične organizacije dosegajo in trajno ohranjajo izjemne rezultate, ki zadovoljujejo ali presegajo potrebe in pričakovanja njihovih deležnikov (notranjih in zunanjih).

# 2. POTEK

## 2.1 Predstavitev obravnavanega področja

### 2.1.1 Usposabljanje za dvig IKT usposobljenosti in standard na področju IKT kompetenc

Šolsko leto 2019/2020 in v nadaljevanju tudi šolsko leto 2020/2021, je bilo zaznamovano z epidemijo COVID-19. Na BIC Ljubljana smo se morali soočiti z hitrim prehodom na poučevanje na daljavo, ki je pomenilo tudi uporabo digitalnih orodij, ki so primerni za poučevanje na daljavo. Pri tem smo se soočili z različno stopnjo usposobljenosti pedagoških in drugih delavcev za uporabo različnih orodij.

### 2.1.2 Informiranost in obveščenost na BIC Ljubljana

V okviru aktivnosti za pripravo razvojnega načrta smo ugotovili, da obstaja možnost za napredek na področju informiranja in obveščanja zaposlenih na BIC Ljubljana. Odločili smo se, da bomo na tem področju opravili notranjo presojo, in sicer z metodo samoevalvacije. Pri tem smo pripravili anketni vprašalnik, ki smo ga zaposlenim poslali po elektronski pošti. Ugotovili smo tudi, da lahko informiranost in obveščanje zaposlenih izboljšamo s prenovo intraneta pa tudi spletne strani ter večjo uporabo službenega elektronskega naslova.

### 2.1.3 Mednarodno sodelovanje

Mednarodno sodelovanje na področju izobraževanja in usposabljanja postaja eden ključnih elementov za zagotavljanje in ohranjanje kakovosti. Izmenjava izkušenj in primerov dobrih praks, izpopolnjevanje učiteljev in predavateljev, dodana vrednost izobraževalnih programov, izboljšanje poklicnih in socialnih veščin udeležencev izobraževanj, promocija slovenskega znanja in kulture ter spodbujanje mobilnosti na trgu dela so cilji, ki jih želimo doseči preko različnih oblik mednarodnega sodelovanja.

Leta 2015 je nacionalna agencija CMEPIUS BIC Ljubljana podelila Listino kakovosti za mobilnosti na področju PIU, kar pomeni da imamo razvito strategijo internacionalizacije in dokazano kakovost pri večletni organizaciji mobilnosti za dijake in osebje v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (PIU).

Na področju terciarnega izobraževanja smo leta 2014 prejeli listino ECHE (Erasmus Charter for Higher Education), ki je predpogoj in zaveza h kakovosti za vse institucije terciarnega sektorja, ki želijo sodelovati v katerih koli aktivnostih programa Erasmus+. Leta 2021 smo jo uspešno obnovili in podaljšali za celotno trajanje programskega obdobja, do l. 2027.

V šolskem letu 2020/2021 smo izvajali mednarodne mobilnosti v omejenem obsegu, ker smo bili omejeni z pandemijo COVID-19.

### 2.1.4 Sodelovanje z delodajalci

Prehod iz izobraževalne sfere na trg dela je lahko za iskalca prve zaposlitve precej zahteven. Delovne izkušnje, ki si jih posameznik pridobi v času izobraževanja, so zato v tem procesu neprecenljivega pomena. Prednost poklicnega in strokovnega izobraževanja predstavlja

poudarek na praktičnem usposabljanju, kjer udeleženci pridobivajo uporabna znanja, razvijajo delovne navade ter socialne kompetence. Medtem ko imajo delodajalci na drugi strani s sodelovanjem v izobraževalnem procesu možnost oblikovati profil delavca, ki ga stroka potrebuje, ter spoznati bodoče kandidate za zaposlitev. Na BIC Ljubljana zato spodbujamo aktivnosti, ki delujejo v smeri krepitve že obstoječih in vzpostavljanja novih vezi zavoda z delodajalci ter spodbujamo osebe, ki se izobražujejo ali pa so že zaključile izobraževanje pri nas, k samoiniciativni in samozavestni vzpostavitvi stika z delodajalci. V Razvojnem načrtu 2013 – 2017 smo kot razvojno aktivnost načrtovali ustanovitev Kariernega centra, ki smo uspešno vpeljali. V razvojnem načrtu za obdobje 2018 – 2022 smo dejavnosti Kariernega centra vključili v enega izmed razvojnih ciljev. V dejavnosti Kariernega centra smo vključili vse dijake in študente. V aktivnosti smo uspešno vključili tudi udeležence na področju izobraževanja odraslih.

V š.l. 2020/2021 smo v akcijskem načrtu po modelu CAF, kot eno izmed aktivnosti tudi izpostavili opredelitev vloge organizatorja PUD in PRI glede pridobivanja informacij s strani delodajalcev. Predvsem nas zanima usposobljenost naših dijakov, študentov in odraslih udeležencev ter na kakšen način lahko zapolnimo vrzeli.

### 2.1.5 Promocija preko družbenih omrežij

V informacijski dobi se klasični načini obveščanja umikajo novim medijem. Še ne dolgo nazaj so spletne strani začele izpodrivati brošure in zgibanke kot glavni vir informiranja o izobraževalnih programih in aktivnostih izobraževalnih ustanov, danes pa tudi te dojemamo kot pasiven način sporočanja. Trend v skladu s katerim posameznik išče informacije se obrača, saj z uporabo družbenih omrežij uporabnik postaja pasivni prejemnik informacij, medtem ko mora biti sporočevalec aktiven. Družbena omrežja so za uporabnike privlačna, saj ponujajo aktualne informacije, pri katerih je poudarek na vizualnih vsebinah, postajajo pa glavni vir informacij mlajših generacij. Negativno stran družbenih omrežij predstavljajo dezinformacije. Kljub jasno izdelanim in strogim pravilom upraviteljev družbenih omrežij prihaja do zlorab, ker je pretok vseh informacij nemogoče nadzorovati. Neformalni viri informacij (profili) so lahko vzpostavljeni bodisi zlonamerno bodisi namerno, vendar jih uporabniki ob odsotnosti pravega vira niso sposobni prepoznati kot lažne. Na družbenih omrežjih (predvsem Facebook) smo zaznali različne profile, ki so predstavljali BIC Ljubljana in njegove organizacijske enote, vendar so jih ustvarile tretje osebe. Ker so ti profili nudili pomanjkljive in zastarele informacije, hkrati pa nikjer ni bilo navedeno, da gre za neuradne strani, smo se odločili, da vzpostavimo lastno Facebook stran in s tem uporabnikom omogočimo kakovostne in relevantne informacije v povezavi z BIC Ljubljana. Trenutno v okviru profila BIC Ljubljana upravljamo FB strani: BIC Ljubljana, KULT316, Čajnica Primula in Šolska veterinarska ambulanta. V okviru družbenega omrežja Instagram upravljamo dva profila: KULT316 in BIC Ljubljana. Načrtujemo vzpostavitev LinkedIn kanala BIC Ljubljana.

V š. l. 2020/2021 smo posebno pozornost namenili komuniciranju na družbenih omrežji, saj smo bili pri osebnih odnosih zelo omejeni zaradi omejitev, ki jih je prinesla epidemija COVID-19.

### 2.1.6 Procesni pristop

Na BIC Ljubljana z različnimi aktivnostmi uresničujemo razvojni načrt in sledimo svoji viziji. V sodelovanju s Slovenskim inštitutom za kakovost in meroslovje (SIQ) smo zaposlenim omogočili poznavanje osnovnih značilnosti procesnega pristopa in razumevanje koristi, ki jih bo njihova

uvedba prinesla vsem deležnikom BIC Ljubljana. Projekt smo poimenovali Uvajanje procesnega pristopa in sistematičnega izboljševanja za uspešno uresničevanje razvojnega načrta BIC Ljubljana. Vzgojno-izobraževalni in nabavni proces smo prepoznali kot dva izmed pomembnejših v delovanju zavoda BIC Ljubljana.

### 2.1.7. Polni certifikat Družini prijazno podjetje

BIC Ljubljana so najprej vsi njegovi zaposleni, zato smo se v okviru skrbi za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja odločili pridobiti certifikat Družini prijazno podjetje. Leta 2012 smo na podlagi izpeljanega postopka in izbranih ukrepov za lažje usklajevanje družinskega in zasebnega življenja ter mnenja revizijskega sveta pridobili pravico do uporaba znaka Osnovni certifikat Družini prijazno podjetje. Vsako leto smo morali pripraviti poročila in bili deležni zunanje evalvacije. Po treh letih uspešnih pregledov smo po oddaji končnega poročila in s pozitivnim mnenjem revizorskega sveta pridobili pravico, da pristopimo k postopku za pridobitev polnega certifikata Družini prijazno podjetje. V okviru strokovne skupne sestavljene iz zaposlenih BIC Ljubljana smo morali izbrati dodatne ukrepe s katerimi podpiramo usklajevanje družinskega in poklicnega življenja zaposlenih. Od decembra 2015 imamo pravico do uporabe znaka, polni certifikat Družini prijazno podjetje.

Po končanem tri-letnem obdobju smo imeli, 14. 7. 2018 zunanjo revizijo izvajanja ukrepov in aktivnosti v okviru polnega certifikata Družini prijazno podjetje. V začetku septembra 2018 smo prejeli sklep revizorskega sveta, s katerim nam je bilo odobreno podaljšanje veljavnosti polnega certifikata za obdobje september 2018 – september 2021.

## 2.2 Načrtovanje, izvedba in spremljanje doseganja zastavljenih ciljev

### 2.2.1 Usposabljanje za dvig IKT usposobljenosti in standard na področju IKT kompetenc

V šolskem letu 2020/2021 smo se dogovorili za enotno uporabo platform, ki omogočajo poučevanje na daljavo. Ob tem smo pedagoškim delavcem omogočili ustrezno pomoč in izobraževanje za uporabo programov in platform za poučevanje na daljavo. Dijakom in študentom, ki niso imeli ustrezne opreme smo pomagali s šolskimi računalniki, ki smo jih predhodno ustrezno opremili z ustrezno programsko opremo.

### 2.2.2 Informiranost in obveščenost na BIC Ljubljana

V š.l. 2020/2021 smo v pripravo mesečnika (digitalni časopis za zaposlene na BIC Ljubljana) vključili dodatne vsebine in tudi pritegnili še druge sodelavce. Mesečnik združuje vse aktivnosti, ki so se zgodile v okviru enega meseca, hkrati pa vključuje tudi kategorije s katerimi povezujemo zaposlene in jim predstavljamo kulturo BIC Ljubljana. V mesečnik smo uvedli novosti; rubriko Kulturna svetovalnica, Les niso samo drva, BIC-ov namig za nedeljski izlet, križanke in nagradni Infokviz, ki je bil del rubrike Infografika.

Na intranetu smo ažurno objavljali uradne dokumente in obvestila, ki so pomembna za vse zaposlene.

Pripravili smo uredniško politiko objavljanja na spletni strani, ki jo tudi redno upoštevamo. Za vse, ki imajo možnost objav v okviru spletnih strani smo pripravili izobraževanje z upoštevanjem uredniške politike.

Objavili interni akt za uporabo službene e-pošte. Pravila smo med zaposlenimi promovirali tudi preko mesečnika, ki ga dobijo vsi na svoj elektronski naslov vsak mesec.

### 2.2.3 Mednarodno sodelovanje

V šolskem/študijskem letu 2020/2021 so v okviru programa Erasmus+ na BIC Ljubljana potekale študijske izmenjave v tujini. Z našimi partnerji v tujini smo dijakom pripravili program praktičnega usposabljanja na področju živilstva, veterine, naravovarstva, slaščičarstva, mesarstva ter biotehnologije, medtem ko smo študentom omogočili praktično izobraževanje na področju živilstva in prehrane ter gostinstva in turizma. Zaposlenim smo tudi omogočili strokovno usposabljanje v tujini, v katerega so bili vključeni učitelji kot tudi predavatelji na višji strokovni šoli. Vsega načrtovanega nismo uspeli realizirati zaradi posledic epidemije Covid-19.

### 2.2.4 Sodelovanje z delodajalci

V šolskem/študijskem letu 2020/2021 smo izvajali različna usposabljanja v okviru Kariernega centra. Uporabnikom smo ponudili dodatna izobraževanja v povezavi z iskanjem zaposlitve, kjer so dobili napotke o pisanju motivacijskih pisem in življenjepisa, o pripravi na zaposlitveni razgovor, omogočili smo jim tudi testiranja za identifikacijo svojih interesov ter jih spodbujali k osebnostni rasti in razvoju kariere.

Pripravili smo osrednji dogodek Kariernega centra z naslovo »on-line« KARIERNI DAN, ki smo ga izpeljali januarja 2021 in se ga je udeležilo 13 izobraževalnih inštitucij, ki so dijakom in študentom BIC Ljubljana predstavili možnosti nadaljnjega izobraževanja.

### 2.2.5 Promocija preko družbenih omrežij

V š. l. 2020/2021 smo nadaljevali z upravljanjem obstoječih družbenih omrežij na BIC Ljubljana. To so FB BIC Ljubljana, FB KULT316, FB Šolska veterinarska ambulanta BIC Ljubljana, FB Čajnica Primula, Istagram BIC Ljubljana, Instagram KULT316 in Tripadvisor za restavracijo KULT316. K pripravi novičk za družbena omrežja smo v okviru prostovoljstva povabili tudi študente in dijake.

### 2.2.6 Procesni pristop

V okviru projekta Uvajanje procesnega pristopa in sistematičnega izboljševanja za uspešno uresničevanje razvojnega načrta BIC Ljubljana smo v okviru nabavnega procesa v š. l. 2020/21 nadaljevali z usklajevanjem kompatibilnosti mDOC-s programa z računovodskim programom. Preglednico pooblastil za nabavo redno osvežujemo. Vse dokumente in obrazce, ki jih zaposleni potrebujejo, smo objavili na intranetu. Sodelovali smo z zunanjim izvajalcem za redno vzdrževanje dokumentnega sistema, ki je vključeval tudi računovodske dokumente.

V okviru vzgojno-izobraževalnega procesa smo posodobili vprašalnik za dijake, zaživeli so aktivi razrednikov, izvajali smo aktivnosti (tematske razredne ure, v sodelovanju s svetovalno službo) za uvajanje standarda dobrega razrednika. Načrtovali smo izvedbo anketiranja dijakov v mesecu

marcu in aprilu 2020, vendar nam je epidemija Covid-19 preprečila izvedbo anketiranja. Za izvedbo preko spleta se nismo odločili, ker imamo izkušnje s slabo odzivnostjo.

Anketiranje smo izvedli tudi med študenti Višje strokovne šole in udeleženci izobraževanja odraslih. Podrobnejši rezultati so dostopni v poročilu o delu Višje strokovne šole in Medpodjetniškega izobraževalnega centra

Spremljali smo kazalnike, s katerimi smo preverjali uresničevanje razvojnih ciljev BIC Ljubljana, ki so opredeljeni v Razvojnem načrtu 2018 – 2022.

### 2.2.7 Družini prijazno podjetje

Tudi v šolskem letu 2019/20 smo skrbeli za dosledno izvajanje ukrepov polnega certifikata Družini prijazno podjetje. Posebno pozornost smo namenili vodenju evidenc in pripravi obrazcev ob koriščenju ukrepov. To je pomembno za analizo izbranih ukrepov, ki jih lahko tudi zamenjamo, če smo menja, da bo to koristilo našim zaposlenim. Tako smo ob spremljanju zakonodaje ugotovili, da lahko nekatere ukrepe zamenjamo z drugimi, ker se je zakonodaja posodobila (možnost prostega dne za spremljanje otroka na prvi šolski dan) in imajo zaposleni sedaj možnost usklajevanje dela in družine že v okviru zakonskih predpisov.

Vsi ukrepi, ki jih izvajamo v okviru certifikata Družini prijazno podjetje prehajajo pod okrilje certifikata Družbeno odgovoren delodajalec. V šolskem/študijskem letu 2019/2020 smo pričeli s postopkom pod okriljem Ekvilib inštituta za pridobitev certifikata Družbeno odgovoren delodajalec.

# 3. REZULTATI

## 3.1 Usposabljanje za dvig IKT usposobljenosti in standard na področju IKT kompetenc

Za učinkovito usposabljanje sledimo standardu na področju kompetenc IKT, ki naj bi jih imeli zaposleni na BIC Ljubljana.

**Standard na področju IKT kompetenc za zaposlene (pedagoške in nepedagoške*) na BIC Ljubljana**

- Uporaba službenega elektronskega naslova (ime.priimek@bic-lj.si )
  - povezava na službeni elektronski naslov ne glede na to, kje se fizično nahajamo,
  - zmožnost pošiljanja priponke,
  - poznavanje in uporaba: *Za, Kp, Skp, Odgovori, Odgovori vsem, itd.*
- Uporaba Google koledarja
  - pošiljanje vabil na dogodek preko orodja v koledarju,
  - odgovarjanje na povabilo na dogodek,
  - vpisovanje dogodkov tudi v šolski koledar.
- Google drive
  - deljenje in urejanje dokumentov z drugimi osebami.
- Osnovna raven znanja v Microsoft Office (Word, Excell, Power point) (pedagoški delavci)
- Višja raven znanja v Microsoft Office (Word, Excell) (nepedagoški delavci)
- Uporaba spleta za službene potrebe (iskanje informacij, fotografij, video vsebin itd.) (pedagoški delavci)
- Uporaba spleta za službene potrebe (iskanje informacij) (nepedagoški delavci)
- Osnovna raven znanja za uporabo orodja Moodle za uporabo intraneta BIC Ljubljana
- Osnovna raven znanja za uporabo orodja Moodle za uporabo e-učilnic (pedagoški delavci)
- Višja raven uporabe specifičnih programov/aplikacij za poučevanje na daljavo (ZOOM, Microsoft Office 365, Microsoft Teams, Google DUO…)
- Višja raven uporabe specifičnih programov glede na posamezno delovno mesto (npr. e-Asistent – pedagoški delavci srednje šole, SAOP – računovodski delavci …).

* Izvzeti so zaposleni v tehnični službi (čistilke in hišniki), kuhinjah, pekarskih in slaščičarskih delavnicah.
Ljubljana, september 2013

Dogovorili smo se, da bomo standard IKT kompetenc razširili in dodali programe oz. aplikacije, ki so se izkazali kot najbolj ustrezni pri poučevanju na daljavo:

- Za pedagoške delavce dodajamo MS Office 365 (poseben poudarek na aplikaciji Teams); brezplačno uporabo nam omogoča MIZŠ.
- Prav tako, za pedagoške delavce dodajamo napredno uporabo ZOOM aplikacije, ki ga kot brezplačno možnost omogoča ARNES.
- Vsekakor pa dodajamo tudi Skype in Google DUO.

Izkazalo se je, da so učitelji in predavatelji uporabljali različna orodja tako, da so morali udeleženci poznati več različnih orodij, če so hoteli slediti pouku in predavanjem. Hkrati smo ugotavljali tudi različno usposobljenost pedagoških delavcev za uporabo orodij za poučevanje na daljavo.

## 3.2 Informiranost in obveščenost na BIC Ljubljana

Delo v zavodu v šolskem/študijskem letu 2020/21 je direktorica BIC Ljubljana predstavila zaposlenim na skupnih sestankih, ki so potekali na daljavo z uporabo videokonferenčnega sistema ZOOM. Sestanke za zaposlene, ki so potekali konec avgusta 2021 je organizirala »v živo«.

V šolskem letu 2020/2021 smo vsak mesec pripravili mesečnik za zaposlene. Njegov namen je informiranje zaposlenih o dogodkih, novostih in spremembah v zavodu, dviganje ugleda organizacije med zaposlenimi, krepitev pripadnosti zavodu in krepitev ugodne organizacijske klime. Te cilje smo krepili z naslednjimi rubrikami: Uvodni pozdrav uredništva; Nagovor direktorice; Naši sodelavci doma in v tujini; Zgodilo se je; Običajen delovni dan na BIC Ljubljana, Infografika BIC Ljubljana, 5 minut za naše zdravje, Družini prijazno podjetje, Nov mesec prinaša; Uspehi naših študentov, dijakov in zaposlenih; Le niso samo drva; križanske; BIC-ov namig za izlet V š. l. je izšlo 10 mesečnikov BIC Ljubljana. Na podlagi rezultatov evalvacije smo v mesečnik uvedli novosti; rubriko Kulturna svetovalnica in nagradni Infokviz, ki je bil del rubrike Infografika.

Vključili smo tudi več strokovnih delavcev v pripravo mesečnika.

O ukrepih povezanih z epidemijo smo bili zaposleni obveščeni preko službene elektronske pošte.

## 3.3 Mednarodno sodelovanje

Če želimo postati prepoznavni tudi v širšem evropskem prostoru in pridobiti na ugledu v slovenskem prostoru, je sodelovanje v mednarodnem prostoru nujno. Naše sodelovanje je temeljilo na razvojnih projektih, ki smo jih pripravili zaposleni skupaj s partnerji iz drugih šol in organizacij.

Jeseni 2020 smo prejeli pozitiven odgovor o uspešnem podaljšanju ECHE listine za izvajanje Erasmus+ KA1 aktivnosti na področju terciarnega izobraževanja tudi v naslednjem obdobju 2021-2027. Prav tako smo prejeli pozitiven odgovor na oddano prijavo za akreditacijo na področju poklicnega izobraževanja za naslednje programsko obdobje (2021-2027), ki nam bo omogočala nadaljnje sodelovanje v Erasmus+ mobilnostih na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja. V maju 2021 smo oddali že prvo prijavnico za Eramus+ s področja PIU in VSŠ za odobritev sredstev za nove mobilnosti.

Spomladi smo za obe področju, PIU in VSŠ, oddali novo prijavnico za Erasmus+, s čimer bomo še naprej dijakom, študentom in zaposlenim omogočali prakso ter usposabljanje/poučevanje v tujini.

V preteklem študijskem letu smo, kot je bilo načrtovano, Erasmus+ mesta za opravljanje študentske prakse v tujino zelo intenzivno promovirali in v tujino do konca študijskega leta poslali kar 17 študentov.

Pri usposabljanju osebja na področju VSŠ smo izvedli 5 virtualnih mobilnosti s partnersko organizacijo Xabec iz Španije.

V okviru evropskega programa mobilnosti Erasmus+ so bila tudi letu 2020/2021 na voljo sredstva za izvajanje mobilnosti. Zaradi ukrepov povezanih s COVID-19 in nepripravljenostjo delodajalcev v tujini da nas sprejmejo, smo izvedli le mobilnost veterinarskih tehnikov na Ciper v septembru 2020.

Kot sodelujoči partnerji smo začeli sodelovanje na treh KA2 projektih. Prvi, kjer so vodilni partnerji iz Nizozemske, je VET4VN (VET for veterinary technicians), z začetkom 1. 9. 2020 in v trajanju 32 mesecev in po metodi ECVET razvija priročnik za učenje dijakov na delovnem mestu. Rezultat projekta bo portfolio, v katerega dijaki vpisujejo vse kompetence, ki so jih pridobili na praksi kar nam omogoči jasen vpogled na katerih področjih so že usposobljeni in kje imajo primanjkljaj praktičnih veščin. V preteklem letu je potekalo več spletnih srečanj, prvo v živo bo v septembra 2021 v Ljubljani in oktobra 2021 na Danskem, kjer bo potekala mobilnosti, ki se je bodo udeležili tudi dijaki,

VETWork, prav tako KA2 projekt, stremi k razvoju in trajni uporabi IKT učiteljev in se je trajanju 33 mesecev začel s spletnim kick-off dvodnevnim uvodnim srečanjem v oktobru 2020. V preteklem šolskem letu smo za pripravo baze projekta vse partnerske šole izvedle spletne intervjuje z našimi učitelji, IKT predstavniki in vodstvom šole. Na BIC Ljubljana je intervju izvedla Univerza na Primorskem, ki je prav tako partner v projektu ter nam posredovala ugotovitve, ki bodo eden od temeljev za pripravo osnutka digitalne strategije zavoda. V maju 2021 smo aktivirali orodje SELFIE za samooceno digitalnih spretnosti našega zavoda. Vprašalnik so izpolnili pedagogi, dijaki, študenti ter vodstvo, rezultati bodo prav tako podlaga za nadaljnje korake v projektu. V juniju 2021 smo naredili še nabor učiteljev, ki bodo sodelovali v nadaljnjih aktivnostih projekta. Na podlagi prejetega vprašalnika so izvedli samooceno digitalne usposobljenosti, kar bo podlaga za pripravo njihovih osebnih akcijskih načrtov in določitev ciljev, ki jih bodo skozi projektne aktivnosti skušali doseči.

Spomladi 2021 smo bili obveščeni o uspešni vlogi v partnerstvu s finsko šolo Winnova, ki je v izrednem jesenskem roku prijavila KA2 projekt GenuineDIGI. konec maja 2021 smo imeli prvi spletni sestanek, kjer smo določili temelje za začetek projekta, v naslednjih mesecih pa na več spletnih srečanjih določili nadaljnje korake. Prvo srečanje v živo bo predvidoma novembra 2021 v Ljubljani.

Na razpisne roke KA2 smo eno vlogo oddali kot vodilni partnerji, pri treh sodelujemo kot partnerska organizacija. Rezultati bodo znani jeseni 2021.

Partnerska institucija iz Hrvaške je BIC Ljubljana, kot svoje partnerje in svetovalce povabila v projekt ReCeZa (Regionalni center kompetentnosti v gostinstvu in turizmu Zabok - Hrvaška), da bomo v prihodnjih štirih letih pomagali vzpostaviti enega izmed šestih regionalnih kompetenčnih centrov odličnosti na področju gostinstva in turizma na Hrvaškem. Projekt z novim šolskim letom že poteka. V mesecu juniju 2021 smo izvedli dve virtualni srečanji na temo izobraževanja oseb s posebnimi potrebami.

### 3.4 Sodelovanje z delodajalci

Dijakom, študentom, diplomantom ter udeležencem izobraževanj odraslih BIC Ljubljana so informacije v zvezi z delovnimi področji Kariernega centra dostopne preko spleta ter preko šolskih svetovalcev. Pripravili smo jim tudi različna usposabljanja za pridobitev kompetenc na področju iskanja zaposlitve, ki so v š. l. 2020/2021 potekala virtualno.

V šolskem/študijskem letu 2020/2021 smo Karierni center in njegovo poslanstvo ter vlogo ponovno podrobneje predstavili vsem zaposlenim, dijakom in študentom ter odraslim

udeležencem na BIC Ljubljana. Za bolj uspešno delo kariernega centra smo si zastavili nalogo, da bolj aktivno vključimo delodajalce in organizatorje praktičnega izobraževanja.

V tem šolskem letu nismo imeli posebnega sestanka z organizatorji praktičnega pouka, smo pa navezali stike z delodajalci tudi z njihovo pomočjo

Vključeni smo v dva projekta, ki sta namenjena za dvig kompetenc zaposlenih odraslih oseb. Dvig temeljnih in poklicnih kompetenc zaposlenih 2018 – 2021 II, ki vključuje računalniške, jezikovne tečaje in usposabljanje za življenjsko uspešnost za zaposlene starejše od 45 let in največ srednješolsko izobrazbo. Projekt Informiranje in svetovanje 2016 - 2022 pa je namenjen zaposlenim za karierni in osebni razvoj.

Kot partner za osrednjeslovensko regijo smo se vključili tudi v projekt Promocija, animacija in učna pomoč, ki je namenjen praviloma osebam starejšim od 45 let, ki si želijo pridobiti formalno obliko izobrazbe. Brezplačna učna pomoč je namenjena udeležencem, ki so vpisani v naslednje izobraževalne programe:

- Programi nižjega poklicnega izobraževanja (NPI), programi srednjega poklicnega izobraževanja (SPI), programi srednjega strokovnega oziroma tehniškega izobraževanja (SSI), programi poklicno-tehniškega izobraževanja (PTI)
- Programi gimnazije in opravljanja splošne mature, maturitetnih in poklicnih tečajev (PT)
- Učna pomoč se izvaja tudi za potrebe udeležencev, ki bodo opravljali mojstrski, delovodski, poslovodski izpit, vključno s pripravami na izpite.

Z brezplačno učno pomočjo pomagamo udeležencem uresničiti cilje, dvigniti izobrazbeno raven in poklicne kompetence. V okviru projekta razširjamo vedenje, da izobrazba prispeva k večji zaposljivosti, mobilnosti, osebnemu razvoju ter kakovostnemu življenju v sodobni družbi.

V letu 2018 smo bili skupaj s konzorcijskimi partnerji uspešni na javnem razpisu »Izvajanje programov nadaljnjega poklicnega izobraževanja in usposabljanja«, projekt je poimenovan MUNERA3. V sklopu tega projekta bomo do leta 2022 izvajali usposabljanja zaposlenih na različnih področjih, med drugim tudi zaposlene v podjetjih. Usposabljali bomo tudi zaposlene na BIC Ljubljana in sicer na strokovnih področjih, na področju metod učenja in poučevanja, komunikaciji in sodelovalni kulturi. V juniju 2021 smo pridobili dodatna sredstva za izvedbo izobraževanj in usposabljanj, ki jih bomo izvedli do konca leta 2021.

### 3.5 Promocija preko družbenih omrežij

Od septembra 2020 do konca avgusta 2021 smo na družbenih omrežjih objavljali vsaj 2 novici na teden, kjer smo vključili fotografije in video posnetke.

V š. l. 2020/2021 smo nadaljevali z upravljanjem obstoječih družbenih omrežij na BIC Ljubljana. To so FB BIC Ljubljana, FB KULT316, FB Šolska veterinarska ambulanta BIC Ljubljana, FB Čajnica Primula, Instagram BIC Ljubljana, Instagram KULT316 in Tripadvisor za restavracijo KULT316. K pripravi novičk za družbena omrežja smo v okviru prostovoljstva povabili tudi študente in dijake. Izkazalo se je, da so omenjena socialna omrežja dobra za ohranjanje stikov in informiranje naših deležnikov (dijaki, študenti, starši, tečajniki, zaposleni, poslovni partnerji, strokovna javnost, mediji in potencialni financerji). V mesecu januarju smo na omenjenih družbenih omrežjih tudi pripravili in izvedli kompanijo plačljivega oglaševanja za vse naše izobraževalne programe.

Največ ogledov smo zabeležili v času informativnih dni.

## 3.6 Procesni pristop

**Nabavni proces:**

- postopek nabave v BIC Ljubljana,
- preglednica pooblastil za nabavo,
- uvedba elektronske naročilnice
- uvedba dokumentnega sistema na BIC Ljubljana.

**Vzgojno-izobraževalni proces:**

- posodobili smo vprašalnike za dijake o delu učitelja, študente o delu predavatelja in udeležence izobraževanja odraslih za učitelje,
- anketiranje dijakov o delu učitelja (prestavljeno zaradi epidemije Covid-19),
- šole v okviru centra so izvedle anketiranje dijakov glede izobraževanja na daljavo,
- izvajanje/uresničevanje standarda dobrega razrednika,
- nadaljevali smo z izvedbo tematskih razrednih ur,
- delovanje aktiva razrednikov,
- vrednotenje učiteljevega lastnega dela (Vprašalnik in analiza).

**STANDARD DOBREGA RAZREDNIKA**

V sklopu vzgojno-izobraževalnega procesa je bil postavljen standard dobrega razrednika, ki smo ga definirali po posameznih področjih:

- administracija,
- delo z dijaki,
- delo s starši, skrbniki in vzgojitelji ter
- povezovanje s svetovalno službo, kolegi in vodstvom.

Zaživeli so aktivi razrednikov, izvajali smo aktivnosti (tematske razredne ure, v sodelovanju s svetovalno službo) za uvajanje standarda dobrega razrednika.

**OCENJEVANJE VODJI**

V š. l. 2020/2021 smo opravili ocenjevanje vodij. Zaposleni so ocenili delo svojega neposrednega vodje preko vprašalnika. Pridobili smo ocene za deset vodji, ki smo jim tudi poslali rezultate. Direktorica BIC Ljubljana je skupne rezultate predstavila na srečanju vseh zaposlenih, ki je potekal konec meseca avgusta. V nadaljevanju predstavljamo tabelo rezultatov.

Analiza vprašalnika: **Anketni vprašalnik za zaposlene – ocenjevanje vodij BIC Ljubljana**

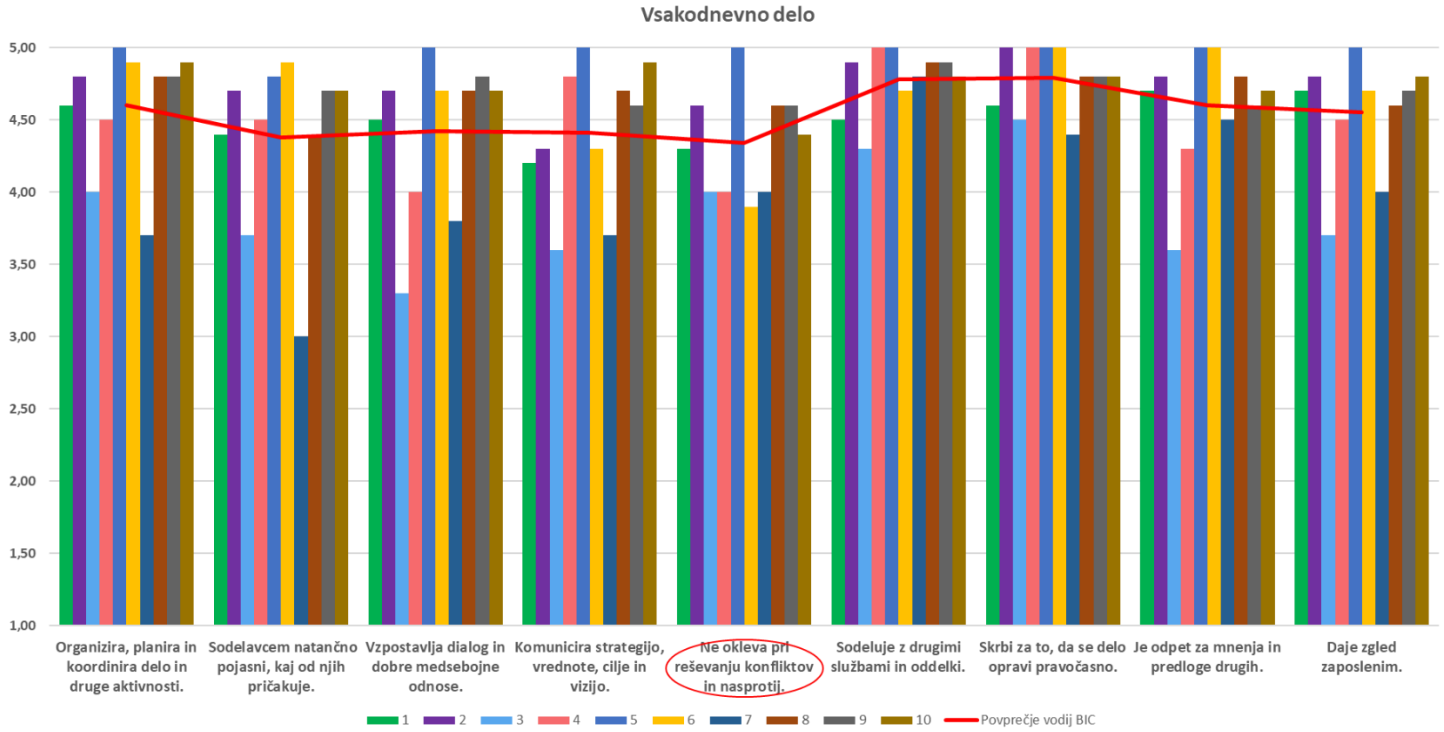
**Število ocenjenih vodij: 10**
Število vprašalnikov zajetih v analizi (vodstvo BIC Ljubljana): **15**
Število vprašalnikov zajetih v analizi (računovodstvo): **4**
Število vprašalnikov zajetih v analizi (Višja šola): **14**
Število vprašalnikov zajetih v analizi (Gimnazija in veterinarska šola): **36**
Število vprašalnikov zajetih v analizi (Živilska šola): **50**
Število vprašalnikov zajetih v analizi (kuhinja): **26**
Število vprašalnikov zajetih v analizi (KULT316): **4**
Število vprašalnikov zajetih v analizi (MIC): **6**
Število vprašalnikov zajetih v analizi (pekarna): **7**
Število vprašalnikov zajetih v analizi (tehnična služba): **18**

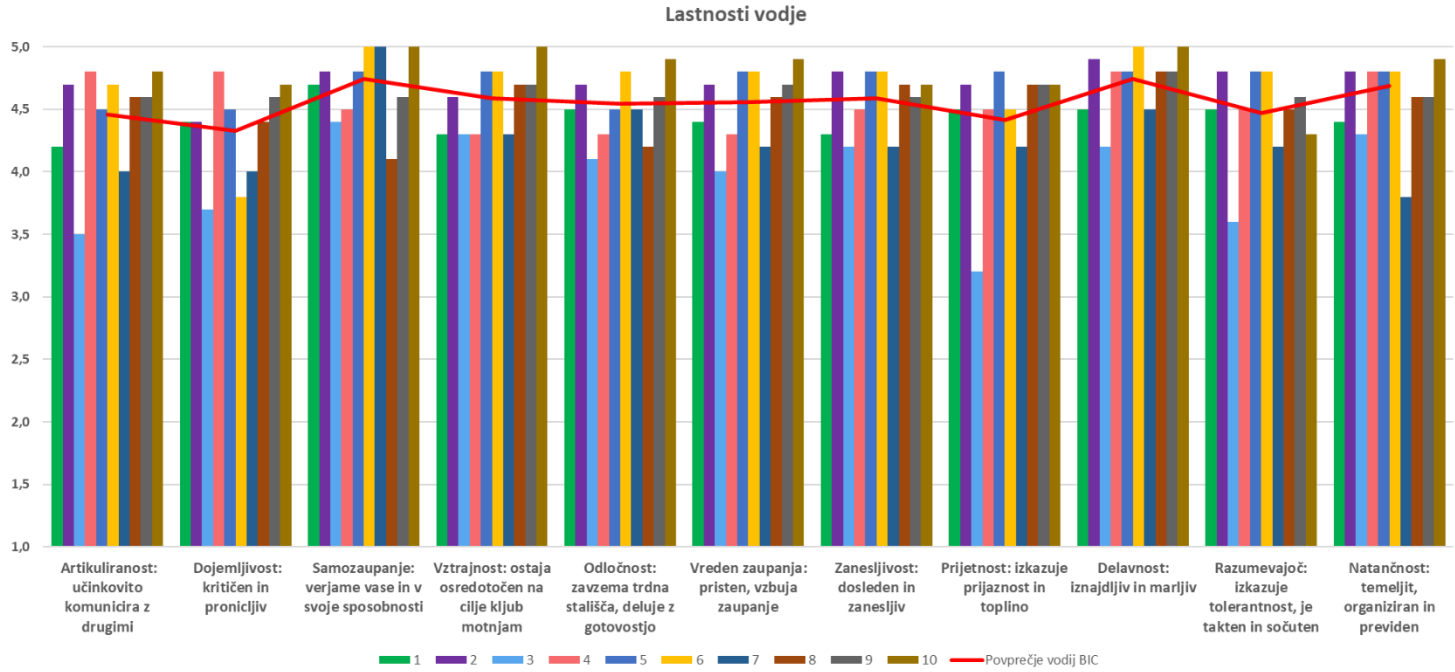
**SKUPAJ: 180**

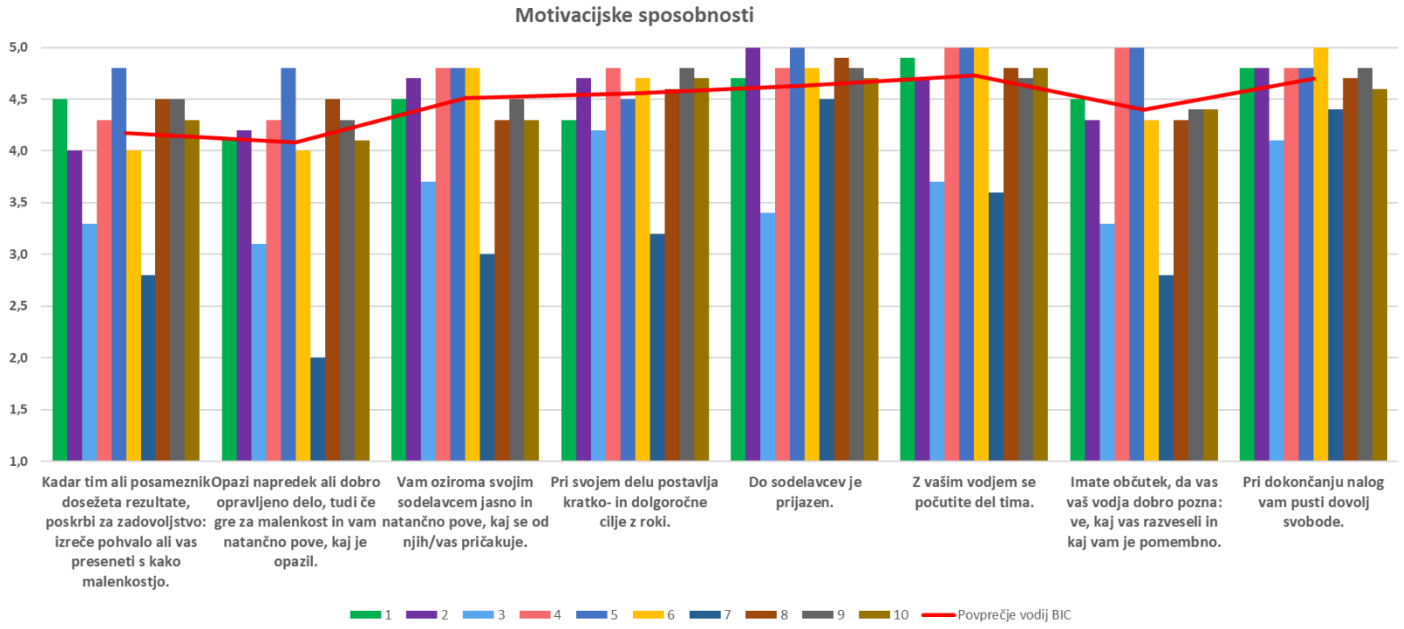
Vprašalnik poslan: 1. julij 2021
Zaključek anketiranja: 7. julij 2021

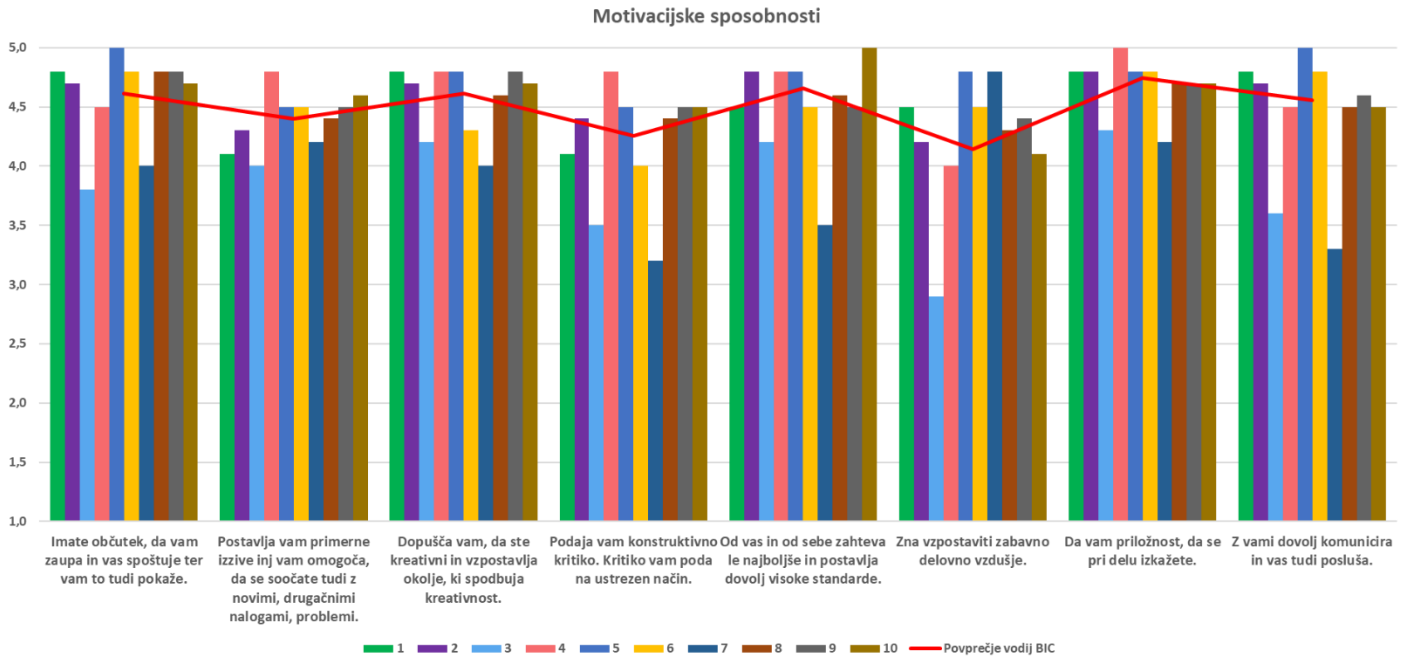
Analiza opravljena: **julij 2021**

*Rezultati za celotno ustanovo BIC Ljubljana so pridobljeni in posplošeni na podlagi odgovorov za 10 posameznih vodij, ki so zaradi anonimnosti označeni s številkami od 1 do 10. Analiza temelji na osnovi 180 odgovorov zaposlenih, ki so ocenjevali svojega nadrejenega.




Lastnosti vodje
5,0
4,5
4,0
3,5
3,0
2,5
2,0
1,5
1,0
Artikuliranost: učinkovito komunicira z drugimi
Dojemljivost: kritičen in pronicljiv
Samozaupanje: verjame vase in v svoje sposobnosti
Vztrajnost: ostaja osredotočen na cilje kljub motnjam
Odločnost: zavzema trdna stališča, deluje z gotovostjo
Vreden zaupanja: pristen, vzbuja zaupanje
Zanesljivost: dosleden in zanesljiv
Prijetnost: izkazuje prijaznost in toplino
Delavnost: iznajdljiv in marljiv
Razumevajoč: izkazuje tolerantnost, je takten in sočuten
Natančnost: temeljit, organiziran in previden
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
Povprečje vodij BIC


Motivacijske sposobnosti
5,0
4,5
4,0
3,5
3,0
2,5
2,0
1,5
1,0
Kadar tim ali posameznik doseže rezultate, poskrbi za zadovoljstvo: izreče pohvalo ali vas preseneti s kako malenkostjo.
Opazi napredek ali dobro opravljeno delo, tudi če gre za malenkost in vam natančno pove, kaj je opazil.
Vam oziroma svojim sodelavcem jasno in natančno pove, kaj se od njih/vas pričakuje.
Pri svojem delu postavlja kratko- in dolgoročne cilje z roki.
Do sodelavcev je prijazen.
Z vašim vodjem se počutite del tima.
Imate občutek, da vas vaš vodja dobro pozna: ve, kaj vas razveseli in kaj vam je pomembno.
Pri dokončanju nalog vam pusti dovolj svobode.
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
Povprečje vodij BIC




VREDNOTENJE UČITELJEVEGA LASTNEGA DELA

V sklopu samoevalvacijskih aktivnosti smo v š. l. 2020/2021 želeli pridobiti podatke, na kakšen način učitelji evalvirajo svoje lastno delo. Kako ga vrednotijo? Sestala se je komisija za kakovost, ki združuje člane timov za kakovost posameznih šol in skupaj smo pripravili vprašalnik. Vprašalnik smo pripravili s pomočjo posameznih trditev, za katere so učitelji podali mnenje in hkrati so tudi odgovorili na odprta vprašanja. Rezultate vprašalnika smo zbirali za vse enote skupaj, v kar smo vključili vse pedagoške delavce, ki delajo na BIC Ljubljana. Hkrati smo vprašalnik pripravili tako, da smo lahko podatke zbirali tudi ločeno za vsako enoto posebej. Direktorica BIC Ljubljana je skupne rezultate predstavila na srečanju vseh zaposlenih. Ob dnevu kakovosti je komisija za kakovost obravnavala rezultate posameznih enot. Dogovorili smo se, da bodo timi za kakovost na posameznih enotah izpeljali razpravo med učitelji na to temo v okviru pedagoške konference.

| Število odgovorov upoštevanih v analizi po posameznih organizacijskih enotah. | |
|---|---|
| Odgovori | Frekvenca |
| 1 (Gimnazija in veterinarska šola) | 45 |
| 2 (Živilska šola) | 49 |
| 3 (Višja strokovna šola) | 13 |
| 4 (Medpodjetniški izobraževalni center) | 2 |
| Skupaj | 109 |

| Q2 | **2. Z navedenimi trditvami želimo izvedeti, na kakšen način pedagoški delavci evalvirate/vrednotite svoje delo. Označite, v kolikšni meri za vas veljajo trditve v spodnji tabeli, pri čemer pomeni 1 – nikoli, 2 – redko, 3 včasih, 4 – pogosto, 5 – zelo pogosto oz. "Ne morem oceniti".** | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Podvprašanja | Odgovori | | | | | | Veljavni | Št. enot | Povprečje | Std. Odklon |
| Q2a | 2.1 Svoje delo vrednotim s povratnimi informacijami, ki jih od dijakov/študentov dobim z vprašalnikom (prosta pot – napišejo na listek; uporabijo mentimeter . . . ipd.). | 1 - nikoli 9 (10%) | 2 - redko 12 (13%) | 3 - včasih 30 (33%) | 4 - pogosto 24 (27%) | 5 - zelo pogosto 15 (17%) | Skupaj 90 (100%) | 90 | 147 | 3,3 | 1,2 |
| Q2b | 2.2 Ob koncu posamezne ure opravim razmislek o svojem delu, ki mi koristi za delo v prihodnje. | 1 (1%) | 1 (1%) | 19 (21%) | 40 (44%) | 30 (33%) | 91 (100%) | 91 | 147 | 4,1 | 0,8 |
| Q2c | 2.3 O izvedenih urah se občasno pogovorim s kolegi v okviru strokovnega aktiva. | 2 (2%) | 5 (6%) | 28 (31%) | 38 (42%) | 17 (19%) | 90 (100%) | 90 | 147 | 3,7 | 0,9 |
| Q2d | 2.4 Med poukom s formativnim preverjanjem pridobivam informacije od dijakov/študentov o doseganju ciljev, razumevanju snovi in kakovosti znanja. S tem dobim informacije o svojem delu, metodah in oblikah ter prepoznam vrzeli v znanju. | 3 (3%) | 4 (4%) | 23 (25%) | 33 (36%) | 29 (32%) | 92 (100%) | 92 | 147 | 3,9 | 1,0 |
| Q2e | 2.5 Informacije (ideje, izboljšave, pobude dijakov ...), ki jih o svojem delu dobim med učno uro, tudi zapišem. | 8 (9%) | 10 (11%) | 28 (30%) | 31 (34%) | 15 (16%) | 92 (100%) | 92 | 147 | 3,4 | 1,1 |
| Q2f | 2.6 Zapis o izboljšavi uporabim za naslednje načrtovanje učne ure ali v okviru dejavnosti. | 5 (5%) | 3 (3%) | 23 (25%) | 32 (35%) | 28 (31%) | 91 (100%) | 91 | 147 | 3,8 | 1,1 |
| Q2g | 2.7 Spremembe uvajam tudi na podlagi rezultatov vprašalnika, ki ga dijaki in študenti izpolnijo za pridobitev mnenja o delu učiteljev in predavateljev. | 6 (7%) | 11 (12%) | 16 (18%) | 34 (37%) | 24 (26%) | 91 (100%) | 91 | 147 | 3,6 | 1,2 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Q2h | 2.8 V medpredmetnem povezovanju vidim priložnost za izboljšavo svojega načina poučevanja. | 0 (0%) | 8 (9%) | 28 (31%) | 30 (33%) | 24 (27%) | 90 (100%) | 90 | 147 | 3,8 | 0,9 |
| Q2i | Drugo: | 1 (10%) | 1 (10%) | 2 (20%) | 4 (40%) | 2 (20%) | 10 (100%) | 10 | 147 | 3,5 | 1,3 |

## 3.7 Certifikat družbeno odgovoren delodajalec in certifikat družini prijazno podjetje

Tudi v šolskem letu 2020/2021 smo skrbeli za dosledno izvajanje ukrepov polnega certifikata Družini prijazno podjetje. Posebno pozornost smo namenili vodenju evidenc in pripravi obrazcev ob koriščenju ukrepov.

V šolskem letu 2020/21 smo nadaljevali s postopkom pridobitve pristopnega certifikata Družbeno odgovoren delodajalec. Poleg temeljnih ukrepov certifikata, ki so že vnaprej določeni, smo izbirali še splošne ukrepe iz štirih katalogov, ki pokrivajo različna področja certifikata. Med 219 ukrepi je prvi izbor naredila direktorica s sodelavci. Zadnji izbor ukrepov je potekal na delavnici z zaposlenimi v začetku septembra. Na delavnici so bili prisotni predstavniki Ekvilib Inštituta in naslednji sodelavci: Tomaž Leben, Uroš Flis, dr. Maja Štekovič, Bojana Žižek, Marjeta Cevc, Ana Pančur, Helena Črešnik in Lidija Mlinarič. Delavnica je potekala v Centru kulinarike in turizma, KULT316, brez prisotnosti vodstva. Po končani delavnici so revizorji Ekvilib Inštituta pripravili poročilo, kjer so predstavili glavne ugotovitve, vrzeli ter tudi konkretne predloge ukrepov za zapiranje teh vrzeli v BIC Ljubljana. Poročilo so predstavili preko spleta na sestanku, ki se ga je udeležilo celotno vodstvo in nekaj vodij področij. Na podlagi poročila in katalogov ukrepov, smo oblikovali plane implementacij po posameznih področjih. Plane je pregledala večja skupina zaposlenih. Vse potrebne dokumente je novembra obravnaval revizorski svet, ki je 24. 11. 2020 izdal sklep o pridobitvi pristopnega certifikata Družbeno odgovoren delodajalec BIC Ljubljana. V celotnem času pridobivanja certifikata smo na pobudo Ekvilib Inštituta sodelovali tudi pri promociji certifikata širši slovenski javnosti. Največ sta k promociji prispevali direktorica, mag. Jasna Kržin Stepišnik in pa Tanja Kek. Skladno s plani implementacije smo člani Tima DOD preostanek šolskega leta namenili promociji certifikata med zaposlenimi- tako na sestanku z zaposlenimi, kot tudi preko mesečnika, družbenih omrežij in spletne strani. Včlanili smo se v Mrežo za družbeno odgovornost Slovenije, z namenom, da se povežemo z ostalimi podjetji in organizacijami, ki delujejo na področju družbene odgovornosti.

Družbeno odgovoren delodajalec
Pristopni certifikat R.Š. 007/2020

# 4. NAČRT DELA KOMISIJE ZA KAKOVOST

V šolskem letu 2017/18 smo pripravili nov razvojni načrt za obdobje 2018-2022, ki ga je potrdil tudi sveta zavoda. Predstavili smo ga na kolegiju in direktorica je razvojne usmeritve predstavila vsem zaposlenim na sestanku vseh zaposlenih. V š.l. 2021/2022 načrtujemo aktivnosti za pripravo novega razvojnega načrta, ki bo vključeval tudi načrt digitalizacije in internacionalizacije. Pripravi novega razvojnega načrta in strategiji digitalizacije ter internacionalizacije bo posvečeno dobršen del dela timov za kakovost na posameznih enotah in komisije za kakovost, ki deluje v okviru zavoda BIC Ljubljana.

V š.l. 2021/2022 bomo dosledno (preverjanje uresničevanja tudi med š.l.) skrbeli za uresničevanje razvojnih ciljev, ki smo jih opredelili v razvojnem načrtu, ki bomo na letni ravni podprti s aktivnostmi, ki so opredeljene v letnem delovnem načrtu posameznih organizacijskih enot. Aktivnosti bomo po potrebi spreminjali oziroma dopolnjevali.

Na področju informiranja in obveščanja med zaposlenimi, bomo izvajali aktivnosti za izboljšanje stanja, ker nam vseh predlaganih (strokovne skupine: IKT, informiranje in komuniciranje, nabava in delo z dijaki) ni uspelo izvesti.

Na podlagi rezultatov samoevalvacije bomo pripravili akcijski načrt za koledarsko leto 2022. Realizacijo akcijskega načrta bomo spremljali skozi celotno šolsko/študijsko leto.

V okviru projekta Uvajanje procesnega pristopa in sistematičnega izboljševanja za uspešno uresničevanje razvojnega načrta BIC Ljubljana bomo v okviru nabavnega procesa in vzgojno-izobraževalnega procesa v šolskem/študijskem letu 2021/2022 nadaljevali z uvajanjem elektronske naročilnice in dogovor z zunanjim izvajalcem za uvedbo dokumentnega sistema, ki bo vključeval tudi računovodske dokumente. Evalvirali bomo nabavni proces. V okviru vzgojno-izobraževalnega procesa bomo preko aktiva razrednikov pa uvajali standard dobrega razrednika in posodobili bomo standard IKT, ki velja za pedagoške in nepedagoške delavce. Razredniki bodo, s svojimi dijaki, izvajali tematske delavnice v sodelovanju s svetovalno službo. Preko kazalnikov, ki smo jih definirali, bomo spremljali uresničevanje poslanstva BIC Ljubljana in ciljev Razvojnega načrta 2018 - 2022.

Izvajali bomo aktivnosti v okviru certifikata Družbeno odgovoren delodajalec. V okviru strokovne skupine bomo spremljali predlagane ukrepe na področjih:

- organizacijsko upravljanje,
- zdravje in varnost pri delu,
- medgeneracijsko sodelovanje,
- usklajevanje družinskega in poklicnega življenja.

Nadaljevali bomo z anketiranjem študentov in odraslih udeležencev. Ohranili bomo primere in postopke, ki so se v preteklosti izkazali kot kakovostni.

Rezultate našega dela na področju izobraževanja bomo spremljali z analizo podatkov uspešnosti dijakov in odraslih udeležencev na maturi in poklicni maturi. S spremljanjem naših absolventov bomo tudi v prihodnje. Na ta način bomo spremljali učinke izobraževanja pri nas. Timi za kakovost bodo opravili razpravo v okviru svojih kolektivov, na kakšen način najbolj učinkovito pridobiti podatke od naših bivših udeležencev. Pri metodologiji spremljanja bomo uvedli spremembo in

sicer tako, da jih bomo spremljali eno leto po zaključku izobraževanja. Ponovno bomo preverili zmožnost telefonskega anketiranja, ki se je izkazalo kot najbolj učinkovito in dragoceno glede pridobljenih informacij.

Kakovostno izobraževanje bomo zagotavljali tudi s spodbujanjem timskega poučevanja, medpredmetnega povezovanja in kolegialnimi hospitacijami.

Evalvirali bomo mentorstvo za novo imenovane razrednike in nove učitelje.

Posebej bomo spremljali področje promocije oz. animacije za vse naše izobraževalne programe in skupine udeležencev.

Člane timov za kakovost organizacijskih enot BIC Ljubljana želimo aktivneje vključiti v vse aktivnosti na področju ugotavljanja in zagotavljanja kakovosti.

Zato smo pripravili tudi spremembe v modulu sistema kakovosti, ki je bil predstavljen v začetku dokumenta. Zaposlene želimo dejavneje vključiti v aktivnosti in s tem pripomoči k širjenju kulture kakovosti v okviru zavoda BIC Ljubljana. Vključili jih bomo v organizacijo in izvedbo anketiranja dijakov, v analizo uspeha dijakov na splošni maturi (SM), poklicni maturi (PM) in zaključnem izpitu (ZI), ki jo bodo pripravili v sodelovanju s tajniki SM, PM in ZI. Nadaljevali bomo z vključevanjem pedagoških delavcev v različne oblike izobraževanja na temo kakovosti. Predstavili jim bomo pomen odgovornosti za presojanje lastne kakovosti dela in oblike ter metode dela za presojanje lastne kakovosti dela.

Nadaljevali bomo z aktivnostmi v okviru certifikata CAF. Vodstvenim delavcem bomo predstavili predloge ukrepov za izboljšave, ki jih je pripravila skupina za samooceno.

Evalvirali bomo Akcijski načrt za razvoj kakovosti 2021, ki ga je sprejel Sveta zavoda BIC Ljubljana na svoji seji 23. 2. 2021. Na podlagi evalvacije bomo sprejeli ukrepe za uresničitev vseh aktivnosti in spremljali kazalnike, ki so opredeljeni v Akcijskem načrtu BIC Ljubljana za leto 2021. Evalvacija Akcijskega načrta je priloga tega dokumenta.

Predsednik Komisije za kakovost
Boštjan Ozimek

## 5. PRILOGA: Evalvacija akcijskega načrta

**AKCIJSKI NAČRT ZA RAZVOJ KAKOVOSTI**

**Biotehniškega izobraževalnega centra Ljubljana za leto 2021 (delno izvedeno v letu 2020)**

Akcijski načrt temelji na Razvojnem načrtu zavoda 2018 – 2022, Listini kakovosti BIC Ljubljana, Poročilu o kakovosti za 2019/20 (oktober 2020), Akcijskem načrtu za razvoj kakovosti za leto 2020 (februar 2020), načrtu dela Svetovalca za kakovost za leto 2021 (februar 2021), aktivnostih v okviru certifikata Družbeno odgovoren delodajalec in Zelenega znaka kakovosti za področje izobraževanja odraslih.

**1. področje kakovosti: UDELEŽENCI**

| **1. Kazalnik kakovosti: Zadovoljstvo s poučevanje na daljavo** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Standard kakovosti:** Izboljšave poučevanja na daljavo. | | | | | | |
| **Sedanje stanje** | **Zap. št.** | **Načrtovane aktivnosti za razvoj kakovosti** | **Zadolženi za izpeljavo** | **Rok** | **Izpeljano** | |
| | | | | | **DA** | **NE** |
| Izkušnja iz preteklega š.l. nam narekuje pripravo vprašalnika za evalvacijo poučevanja na daljavo. | 1. | Priprava vprašalnika za dijake o poučevanju na daljavo. | Ožja delovna skupina za VI proces. | 2. 12. 2020 | | |
| S pridobivanjem mnenj naših udeležencev lahko lažje načrtujemo izboljšave poučevanja na daljavo. | 2. | Anketiranje dijakov, študentov in odraslih udeležencev. | Predsednik komisije za kakovost v sodelovanju z ravnateljicami šol, vodjem MIC oz. referatom za IO. | 7. 12. 2020 | | |
| Zbrane podatke iz vprašalnikov je potrebno analizirati. | 3. | Vsi učitelji dobijo povratno informacijo o rezultatih. | Ravnateljice in predsednik komisije za kakovost. | 15. 12. 2020 | | |
| Na osnovi rezultatov je potrebno uvesti izboljšave pri pouku. | 4. | Učitelji naredijo svoj načrt za vpeljavo izboljšav. | Učitelji. | 6. 1. 2021 | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| S pridobivanjem mnenj naših udeležencev lahko lažje načrtujemo izboljšave izobraževalnega procesa. | 5. | Učitelji uvedejo izboljšave v izobraževalni proces. | Učitelji. | 11. 1. 2021 | | |

| **2. Kazalnik kakovosti: Spremljanje dijakov in študentov ob vpisu, med izobraževanjem in ob zaključku (EQAVET)** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Standard kakovosti:** Spremljamo vpis, skrbimo za visoko prehodnost in stopnjo dokončanja. Posebej spremljamo ranljive skupine. | | | | | | |
| **Sedanje stanje** | **Zap. št.** | **Načrtovane aktivnosti za razvoj kakovosti** | **Zadolženi za izpeljavo** | **Rok** | **Izpeljano** | |
| | | | | | **DA** | **NE** |
| Vsako leto imamo zbrane podatke o vpisu, uspešnosti ob konferencah in zaključku letnika oz. izpitnega obdobja | 6. | Pripravimo analizo in jo objavimo v Poročilu o delu ter Letnem delovnem načrtu enot zavoda. | Ravnateljice šol in vodja MIC. | 30. 9. 2021 | | |

| **3. Kazalnik kakovosti: Spremljanje dijakov med izobraževanjem** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Standard kakovosti:** Razredniki sledijo standardu dobrega razrednika in ga uresničujejo. | | | | | | |
| **Sedanje stanje** | **Zap. št.** | **Načrtovane aktivnosti za razvoj kakovosti** | **Zadolženi za izpeljavo** | **Rok** | **Izpeljano** | |
| | | | | | **DA** | **NE** |
| V okviru ožje delovne skupine smo oblikovali standard dobrega razrednika. Oblikovali smo aktiv razrednikov. Razredniki so seznanjeni s standardom in izvajajo aktivnosti za uresničevanje. V času poučevanja na daljavo razredniki opravljajo prilagojene aktivnosti. | 7. | Pregled izvajanja aktivnosti v času poučevanja na daljavo (ravnateljice in svetovalna služba) in izdelava predlogov za izboljšave. | Aktiv razrednikov v sodelovanju z ravnateljicami, svetovalno službo in komisijo za kakovost. | Sestanek do 30. 3. 2021 | | |

| **5. Kazalnik kakovosti: Spremljanje absolventov po zaključku izobraževanja (zaposljivost, uporaba pridobljenih spretnosti na delovnem mestu, stopnja brezposelnosti) (EQAVET)** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Standard kakovosti:** Naši absolventi so zadovoljni in ponosni, da so bili del BIC Ljubljana. Pridobili so uporabno znanje in kompetence za njihov nadaljnji študij oziroma zaposlitev. | | | | | | |
| **Sedanje stanje** | **Zap. št.** | **Načrtovane aktivnosti za razvoj kakovosti** | **Zadolženi za izpeljavo** | **Rok** | **Izpeljano** | |
| | | | | | **DA** | **NE** |
| Z anketiranjem naših absolventov lahko pridemo do uporabnih in kakovostnih informacij za uspešno načrtovanje našega dela. | 8. | Anketiranje in analiza podatkov naših bivših dijakov, študentov in odraslih udeležencev 6 mesecev po zaključku izobraževanja pri nas. | Komisije za kakovost organizacijskih enot. | 31. 12. 2021 | | |

**2. področje kakovosti: ZAPOSLENI**

| **7. Kazalnik kakovosti: Mentorstvo novim zaposlenim** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Standard kakovosti:** Vsak zaposleni, ki pride na novo v naš kolektiv in učitelj, ki je prvič razrednik, dobi izkušenega kolega za mentorja. | | | | | | |
| **Sedanje stanje** | **Zap. št.** | **Načrtovane aktivnosti za razvoj kakovosti** | **Zadolženi za izpeljavo** | **Rok** | **Izpeljano** | |
| | | | | | **DA** | **NE** |
| Novo zaposleni in razredniki, ki nimajo prejšnjih izkušenj, se srečujejo s težavami, ki bi bile ob pomoči izkušenih kolegov lažje rešljive. | 9. | Vsak novo zaposleni ali učitelj, ki je prvič razrednik, lahko dobi pomoč svojega izkušenega kolega-mentorja, ki mu svetuje. | Direktorica in ravnateljice. | 31. 12. 2021 | | |
| Mentorstvo izvajamo v š.l. 2020/2021. Posebno pozornost posvetimo poučevanju na daljavo. | 10. | Pripravimo analizo opravljenih aktivnosti in pripravimo predloge za izboljšave. | Ravnateljice in vodje enot ter dejavnosti. | 30. 9. 2021 | | |
| Novo zaposleni potrebujejo osnovna navodila in usmeritve delovanja zbrana na enem mestu. | 11. | Posodobimo (vključimo Covid-19 navodila) publikacijo v e-obliki, kjer bodo zbrana osnovna navodila za nove delavce. | Komisija za kakovost BIC Ljubljana. | 31. 12. 2021 | | |

| **8. Kazalnik kakovosti: Učitelj spremlja in vrednoti lastno profesionalno delo ter ga izboljšuje.** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Standard kakovosti:** Učitelj deluje po načelih reflektivno-kritičnega pristopa tako, da je aktiven, razmišljujoč in avtonomen profesionalec. Z načrtovanje nenehnega profesionalnega učenja vzpostavlja proces stalnega (formativnega) spremljanja in evalviranja lastnega dela.<br><br>Dejavno načrtujemo in izpeljujemo aktivnosti za sistematičen razvoj zaposlenih. Vlagamo v njihovo usposabljanje (EQAVET). | | | | | | |
| **Sedanje stanje** | **Zap. št.** | **Načrtovane aktivnosti za razvoj kakovosti** | **Zadolženi za izpeljavo** | **Rok** | **Izpeljano** | |
| | | | | | **DA** | **NE** |
| Spremljanje lastnega dela je pomembno za razvoj in napredek vsakega posameznika. | 12. | Učitelj spremlja in vrednoti lastno profesionalno delo ter ga izboljšuje. Pridobivanje povratnih informacij s strani, udeležencev, sodelavcev, ravnatelja, staršev… | Učitelji in Komisija za kakovost | 31. 12. 2021 | | |
| Trenutno nesistematično načrtujemo in razvijamo profesionalni razvoj učiteljev. | 13. | Učitelj načrtuje profesionalni razvoj in se vključuje v različne oblike profesionalnega učenja. Poudarek na videokonferenčnih orodjih, ki so primerni za poučevanje na daljavo in aplikacijah, ki se uporabljajo v e-izobraževanju. | Učitelji in komisija za kakovost. | 31. 12. 2021 | | |
| Spremljamo udeležbo zaposlenih na usposabljanjih. | 14. | Vsak strokovni delavec pripravi načrt usposabljanja za naslednje š.l. in odda poročilo o usposabljanju za preteklo š.l. | Direktorica, ravnateljice in vodje enot ter dejavnosti. | 30. 9. 2021 | | |

| **10. Kazalnik kakovosti: Usposobljenost zaposlenih za delo na področju kakovosti** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Standard kakovosti:** Sistematično skrbimo za usposabljanje zaposlenih (predvsem članov komisije za kakovost) za delo na področju kakovosti v zavodu. | | | | | | |
| **Sedanje stanje** | **Zap. št.** | **Načrtovane aktivnosti za razvoj kakovosti** | **Zadolženi za izpeljavo** | **Rok** | **Izpeljano** | |
| | | | | | **DA** | **NE** |
| Člani komisije za kakovost morajo biti dobro usposobljeni za delo na področju kakovosti. | 15. | Člani komisije za kakovost se bodo udeležili usposabljanj in delavnic iz področja kakovosti.<br><br>Izvedba usposabljanja za notranje presojevalce. | Udeleženi trije člani komisije za kakovost, Svetovalka za kakovost, Vodja MIC<br><br>Komisija za kakovost ali zunanji predavatelji. | 31. 12. 2021<br><br>31. 12. 2021 | | |

| **11. Kazalnik kakovosti: Komunikacija med zaposlenimi in z drugimi deležniki** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Standard kakovosti:** Komunikacija med zaposleni in drugimi deležniki je spoštljiva, učinkovita, udeleženi so z njo zadovoljni, konflikte rešujemo konstruktivno. | | | | | | |
| **Sedanje stanje** | **Zap. št.** | **Načrtovane aktivnosti za razvoj kakovosti** | **Zadolženi za izpeljavo** | **Rok** | **Izpeljano** | |
| | | | | | **DA** | **NE** |
| Komunikacijske veščine zaposlenih so zelo pomembne za uspešno delo in zadovoljstvo zaposlenih. | 16. | Izobraževanja na temo komunikacije. | Direktorica in ravnateljice. | 31. 12. 2021 | | |
| Za komunikacijo med zaposlenimi je pomembna tudi informiranost. | 17. | Popolna prenova intraneta. Postavitev na novi platformi MS Share Point. | Ekipa za IKT. | 31. 12. 2021 | | |
| Za informiranost drugih deležnikov je pomembno izbrati prave načine. | 18. | Sprotna priprava vsebin in foto ter video materialov za spletno stran BIC Ljubljana. | Ekipa za IKT. | 31. 12. 2021 | | |
| Za večjo informiranost so pomembna tudi redna srečanja z zaposlenimi. | 19. | Organizacija rednih sestankov in srečanj z zaposlenimi. Potekajo preko videokonferenčnih sistemov. | Direktorica. | 31. 12. 2021 | | |
| Mesečnik BIC Ljubljana dobijo vsi zaposleni na svoj službeni e-naslov v začetku meseca. | 20. | Pripravimo posodobitve mesečnika z novimi vsebinami. | Urednica mesečnika. | V prvih dneh v vsakem mesecu 2021. | | |
| Delovanje oziroma vedenje vseh zaposlenih BIC Ljubljana mora biti usklajeno, strokovno in navzven enotno. | 21. | Izvajamo aktivnosti za promocijo kodeksa BIC Ljubljana med zaposlenimi. | Delovni tim. | 31. 12. 2021 | | |

**3. področje kakovosti: DELOVANJE ZAVODA (PROCESI)**

| **12. Kazalnik kakovosti: Spremljanje uresničevanja vizije in poslanstva** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Standard kakovosti:** S pomočjo merljivih kazalnikov spremljamo uresničevanje naše vizije in poslanstva. | | | | | | |
| **Sedanje stanje** | **Zap. št.** | **Načrtovane aktivnosti za razvoj kakovosti** | **Zadolženi za izpeljavo** | **Rok** | **Izpeljano** | |
| | | | | | **DA** | **NE** |
| Uresničevanje poslanstva in vizije želimo dokazati z merljivimi podatki. | 22. | Prenovimo kazalnike za spremljanje vizije in poslanstva, ker smo tudi prenovili besedilo vizije in poslanstva. | Predsednik komisije za kakovost. | 31. 12. 2021 | | |

| **13. Kazalnik kakovosti: Spremljanje učinkovitosti procesov v zavodu** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Standard kakovosti:** Procesi v zavodu (nabava, …) potekajo učinkovito. | | | | | | |
| **Sedanje stanje** | **Zap. št.** | **Načrtovane aktivnosti za razvoj kakovosti** | **Zadolženi za izpeljavo** | **Rok** | **Izpeljano** | |
| | | | | | **DA** | **NE** |
| Z analizo vprašalnika o zadovoljstvu zaposlenih, kjer so anketiranci izpostavili nabavni proces, smo zaznali prostor za izboljšave v okviru nabavnega procesa. | 23. | Izpeljemo delavnico o evalvaciji nabavnega procesa v katero vključimo zainteresirane zaposlene. Pripravimo predloge izboljšav, ki jih direktorica predstavi zaposlenim. Izboljšave uvajamo v letu 2021 | Ožja skupina za nabavni proces. | 31. 12. 2021 | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Elektronski način poslovanja prispeva k bolj urejenem poslovanju v organizaciji. | 24. | Izpopolnjevanje dokumentnega sistema, ki bo vključeval različne računovodske dokumente (področje nabavnega procesa). | Ožja skupina za nabavni proces. | 31. 12. 2021 | | |
| Velikost zavoda, pestrost procesov narekuje uvedbo dokumentnega sistema. | 25. | Uvedba oziroma razširitev dokumentnega sistema v tajništva in kadrovsko dejavnost. | Ekipa za IKT. | 31. 12. 2021 | | |

| **14. Kazalnik kakovosti: Sistematično delo na področju ugotavljanja, zagotavljanja in razvijanja kakovosti v zavodu (EQAVET)** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Standard kakovosti:** Načrti, aktivnosti in spremljanje dela na področju kakovosti v zavodu je ustrezno dokumentirano. | | | | | | |
| **Sedanje stanje** | **Zap. št.** | **Načrtovane aktivnosti za razvoj kakovosti** | **Zadolženi za izpeljavo** | **Rok** | **Izpeljano** | |
| | | | | | **DA** | **NE** |
| Imamo številne zapise o načrtih in delu na področju kakovosti, ki pa niso vsi usklajeni med seboj. | 26. | Pripravljen imamo načrt ugotavljanja in zagotavljanja kakovosti.<br>Pripravimo poročilo s predlogi ukrepov za redno izboljšanje.<br>Pripravimo akcijski načrt izboljšav na podlagi poročila o kakovosti. | Predsednik komisije za kakovost. | 31. 8. 2021<br>30. 9. 2021<br>31. 12. 2021 | | |

| **15. Kazalnik kakovosti: Uvajanje sodobnih metod učenja in poučevanja** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Standard kakovosti:** Vsak učitelj/predavatelj bo določen del vsebine predmeta dijakom oz. študentom predstavil z uporabo sodobnih metod učenja in poučevanja. | | | | | | |
| **Sedanje stanje** | **Zap. št.** | **Načrtovane aktivnosti za razvoj kakovosti** | **Zadolženi za izpeljavo** | **Rok** | **Izpeljano** | |
| | | | | | **DA** | **NE** |
| Veliko učiteljev in predavateljev pri svojem delu že uporablja sodobne metode dela. Želeli bi, da se jih še več priključi temu načinu dela. | 27. | Načrt in izpeljava posameznega učitelja oz. predavatelja za izvedbo posodobitve v šolskem/študijskem letu za uporabo vsaj ene sodobne metode učenja in poučevanja. | Učitelji in predavatelji. | 31. 8. 2021 | | |
| Možnost uvajanja sodobnih metod učenja in poučevanja z vključitvijo v razvojne projekte na nacionalni ali mednarodni ravni. | 28. | - Sodelovanje v razvojnem projektu »Inovativna pedagogika 1:1«<br>- Sodelovanje v razvojnem projektu ZRŠ »Bralna pismenost«<br>- Sodelovanje v razvojnem projekt »Podjetnost«(tehniška gimnazija)<br>- Sodelovanje v razvojnem projektu »Franček« fran.si .<br>- Prenova poklicnega izobraževanja – Model individualizacije+ (MIND+). | Ravnateljice. | 31. 12. 2021 | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| V izkušnje obdobja, ko je in še vedno poteka poučevanje na daljavo so dragocene. Uporaba novih metod in oblik poučevanja je nujna. Hkrati pa spoznavanje novih orodij in aplikacij za poučevanje na daljavo. | 29. | Izobraževanje o uporabi oblik in metod dela v virtualnem okolju ter izobraževanje o uporabi vidoekonferenčnih orodij ter aplikacij za poučevanje na daljavo. | Pedagoški delavci | 31. 12. 2021 | | |

| **16. Kazalnik kakovosti: Spremljanje razvoja pedagoških modelov za laboratorijske vaje iz biotehnologije ter zakonodaje na področju biološke varnosti.** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Standard kakovosti:** Pedagoške modele za vaje iz biotehnologije imamo posodobljene. Redno spremljamo zakonodajo na področju biološke varnosti in razvoj stroke. | | | | | | |
| **Sedanje stanje** | **Zap. št.** | **Načrtovane aktivnosti za razvoj kakovosti** | **Zadolženi za izpeljavo** | **Rok** | **Izpeljano** | |
| | | | | | **DA** | **NE** |
| Pri vajah iz biotehnologije uporabljamo sodobne biotehnološke laboratorijske modele/vaje za praktični prikaz teoretskih razlag. Registrirani smo za uporabo GSO, ki sodijo v 1. varnostni razred in imamo opredeljene vse postopke, z oceno tveganja. | 30. | Vsako leto preverimo pri dobavitelju in tudi drugih ponudnikih razvoj pedagoških modelov za prikaz laboratorijskih vaj iz biotehnologije. Dovoljenje za delo z GSO posodabljamo glede na potrebe in zahteve zakonodaje. Ustrezno prilagajamo tudi oceno tveganja. Vsako leto pripravimo in oddamo poročilo. | Pooblaščenec za biološko varnost in odbor za biološko varnost. | 31. 8. 2021 | | |

| **17. Kazalnik kakovosti: Animacija za vključevanje v izobraževanje in posamezne izobraževalne programe ter programe izpopolnjevanja in usposabljanja ter priprava programov v sodelovanju z delodajalci (EQAVET).** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Standard kakovosti:** Dejavno načrtujemo in izpeljujemo animacijo odraslih za vključevanje v izobraževanje in posamezne izobraževalne programe ter programe izpopolnjevanja in usposabljanja ter pripravljamo programe v sodelovanju z delodajalci. | | | | | | |
| **Ugotovitve, pomanjkljivosti, problemi** | **Zap. Št.** | **Načrtovane aktivnosti za razvoj kakovosti** | **Zadolženi za izpeljavo** | **Rok** | **Izpeljano** | |
| | | | | | **DA** | **NE** |
| Učinke spremljanja animacije za posamezne izobraževalne programe ne načrtujemo celostno. | 31. | Spremljamo in načrtujemo aktivnosti za različne skupine udeležencev glede prepoznavnosti zavoda in na podlagi rezultatov prilagodimo letni načrt za animacijo. Animacijske aktivnosti prilagodimo virtualnemu okolju. | Organizator izobraževanja odraslih za posamezen izobraževalni program tudi svetovalne službe ŽŠ in GVŠ ter referat VSŠ. | 31. 12. 2021 | | |
| Sistematično ne ugotavljamo izobraževalnih potreb na trgu dela. | 35. | Organiziramo letno srečanje z delodajalci. Obiščemo vsakega delodajalca, kjer dijaki, študenti in odrasli udeleženci opravljajo PUD ali PRI. Organizacijo srečanja in obiske delodajalcev opravimo v virtualnem okolju. | Vodja kariernega centra in organizatorji PUD in PRI. | 31. 12. 2021 | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Zaposleni v gospodarstvu potrebujejo vedno več novega znanja, ki jim ga v sodelovanju s podjetji lahko pripravimo v obliki usposabljanj. | 36. | S sodelovanjem z delodajalci pripravljamo programe za izpopolnjevanje in usposabljanje. Izvajamo usposabljanja, ki jih je možno izvajati na daljavo in pri tem uporabimo videokonferenčni sistem. | Vodja MIC. | 31. 12. 2021<br><br>Projekt:<br>MUNERA3 | | |

**4. področje kakovosti: RAZVOJ**

| **18. Kazalnik kakovosti: Svetovalec za kakovost** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Standard kakovosti:** Na BIC Ljubljana imamo dva svetovalca za kakovost za področje izobraževanja odraslih. Svetovalec za kakovost sodeluje z ACS in načrtuje letne aktivnosti. | | | | | | |
| **Sedanje stanje** | **Zap. št.** | **Načrtovane aktivnosti za razvoj kakovosti** | **Zadolženi za izpeljavo** | **Rok** | **Izpeljano** | |
| | | | | | **DA** | **NE** |
| Učiteljeva in predavateljeva vloga pri sprotnem spremljanju kakovosti ni opredeljena. | 37. | Opredelimo vlogo učitelja (mladina in odrasli) ter predavatelja pri sprotnem spremljanju kakovosti. | Vodja MIC in ravnateljice. | 30. 9. 2021 | | |
| Poročilo o delu komisije za kakovost ni sistematično in pregledno. | 38. | Pripravimo izboljšano strukturo in vsebino letnega poročila o kakovosti. | Predsednik komisije za kakovost. | 31. 12. 2021 | | |
| Na spletnih straneh nimamo predstavljenega notranjega sistema kakovosti. | 39. | Predlog notranjega sistema bomo objavili takoj, ko ga potrdi vodstvo. | Predsednik komisije za kakovost. | 31. 12. 2021 | | |

| **19. Kazalnik kakovosti: Strateški dokumenti zavoda** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Standard kakovosti:** Pri delovanju zavoda, njegovih enot in dejavnosti nas vodijo strateški dokumenti, ki jih zaposleni poznajo in jih upoštevajo ter so usklajeni z letnimi načrti. | | | | | | |
| **Sedanje stanje** | **Zap. št.** | **Načrtovane aktivnosti za razvoj kakovosti** | **Zadolženi za izpeljavo** | **Rok** | **Izpeljano** | |
| | | | | | **DA** | **NE** |
| Razvojni načrt moramo podpreti z aktivnostmi za uresničevanje. | 40. | Načrt aktivnosti za uresničevanje razvojnega načrta je zapisan v LDN-jih enot zavoda. | Direktorica, ravnateljice in vodje enot. | 30. 9. 2021 | | |
| Razvojni načrt moramo podpreti z aktivnostmi za uresničevanje. | 41. | Izvajanje aktivnosti za uresničevanje razvojnega načrta. | Direktorica, ravnateljice in vodje enot. | 31. 12. 2021 | | |

| **20. Kazalnik kakovosti: Uvedba samoocenjevalnega modela CAF (Common Assessment Framework), ki temelji na modelu poslovne odličnosti Evropskega sklada za upravljanje kakovosti (EFQM).** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Standard kakovosti:** Skrbimo za razvoj ugotavljanja in zagotavljanja kakovosti. | | | | | | |
| **Sedanje stanje** | **Zap. št.** | **Načrtovane aktivnosti za razvoj kakovosti** | **Zadolženi za izpeljavo** | **Rok** | **Izpeljano** | |
| | | | | | **DA** | **NE** |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| V zavodu sledimo različnim smernicam pri spremljanju in razvijanju kakovosti, ki nam jih narekujejo zunanje strokovne ustanove (NAKVIS, ACS, CPI, ŠR…) ali so predpisane z zakonodajo. | 42. | Vse naše aktivnosti na področju kakovosti želimo povezati v okviru modela CAF. S prijavo pristopamo k uvedbi modela, oblikujemo strokovno skupino, ki se udeleži teoretičnega izobraževanja in praktične delavnice ter izvajamo aktivnosti. Postopek izpeljemo v sodelovanju z MJU. | Predsednik komisije za kakovost in člani strokovne komisije. | 30. 6. 2021 | | |

| **21. Kazalnik kakovosti: Družbeno odgovoren delodajalec** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Standard kakovosti:** Pridobitev pristopnega certifikata Družbeno odgovoren delodajalec. | | | | | | |
| **Sedanje stanje** | **Zap. št.** | **Načrtovane aktivnosti za razvoj kakovosti** | **Zadolženi za izpeljavo** | **Rok** | **Izpeljano** | |
| | | | | | **DA** | **NE** |
| Oddana prijava za sofinanciranje in pridobitev pristopnega certifikata »Družbeno odgovoren delodajalec«. | 43. | Implementacija ukrepov za pridobitev pristopnega certifikata »Družbeno odgovoren delodajalec«, ki temelji na načelih standarda za družbeno odgovornost ISO 26000. | Skrbnica certifikata.<br><br>Lidija Mlinarič | 31. 12. 2021 | | |

| **22. Kazalnik kakovosti: Promocija in prepoznavnost Centra kulinarike in turizma KULT316, trgovine KRUHarije in CUKRnije, čajnice Primula, Šolske veterinarske ambulante in Šolske turistične agencije.** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Standard kakovosti:** Dejavno načrtujemo in izpeljujemo aktivnosti za promocijo in prepoznavnost ter upoštevamo možnosti, ki jih omogočajo družbena omrežja. | | | | | | |
| **Sedanje stanje** | **Zap. št.** | **Načrtovane aktivnosti za razvoj kakovosti** | **Zadolženi za izpeljavo** | **Rok** | **Izpeljano** | |
| | | | | | **DA** | **NE** |
| Sistematično ne načrtujemo aktivnosti za prepoznavnost in promocijo. | 44. | Pripravimo letni načrt promocijskih in drugih aktivnosti za KULT316, trgovino KRUHarije in CUKRnije, čajnico Primula in Šolsko veterinarsko ambulanto ter Šolsko turistično agencijo. | Nina Meh<br><br>Porodniška v letu 2021; zagotovili smo prenos del. | 31. 12. 2021 | | |
| Potrebno je sistematično izvajanje načrta promocijskih in drugih aktivnosti. | 45. | Načrt promocijskih in drugih aktivnosti za KULT316, trgovino KRUHarije in CUKRnije, čajnico Primula in Šolsko veterinarsko ambulanto ter Šolsko turistično agencijo dosledno izvajamo. | Nina Meh<br><br>Porodniška v letu 2021; zagotovili smo prenos del. | 31. 12. 2021 | | |

| **23. Kazalnik kakovosti: Šolska turistična agencija** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Standard kakovosti:** Ustanovili smo šolsko turistično agencijo in vzpostavili njeno delovanje v povezavi z izvajanjem praktičnega izobraževanja študentov turizma. | | | | | | |
| **Sedanje stanje** | **Zap. št.** | **Načrtovane aktivnosti za razvoj kakovosti** | **Zadolženi za izpeljavo** | **Rok** | **Izpeljano** | |
| | | | | | **DA** | **NE** |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Zagotovili smo potrebne formalne pogoje za ustanovitev agencije in izvajamo praktično izobraževanje študentov. | 46. | Pripravimo načrt delovanja in izpeljemo načrtovane naloge v smeri ponudbe gastronomsko turističnih paketov. Posebno pozornost namenimo oživitvi dejavnosti po sprostitvi ukrepov Covid-19. | Direktorica in vodja turistične agencije. | 31. 12. 2021 | | |

Ljubljana, 23. 2. 2021

Predsednik komisije za kakovost BIC Ljubljana

Boštjan Ozimek

Direktorica:

mag. Jasna Kržin Stepišnik