

Vloga in položaj svetovalne službe v slovenskem šolskem sistemu

Analiza potreb na področju strokovnega povezovanja v svetovalnih službah

AJDA ERJAVEC BARTOLJ, Društvo šolskih svetovalnih delavcev Slovenije
svetovalni.delavec@gmail.com

● **Izvilleček:** Ob oživitvi delovanja Društva šolskih svetovalnih delavcev Slovenije (DŠSDS) smo v izvršnem odboru društva izvedli analizo stanja na področju medsebojnega povezovanja praktikov. Glavni namen analize je bil pridobiti podatke o aktualnih potrebah ciljne populacije na področju povezovanja in izobraževanja, ki naj bi postale smernice delovanja DŠSDS v prihodnosti. V raziskavi so nas zanimale tudi glavne ovire, ki nastopajo pri strokovnem izobraževanju in povezovanju, pa tudi pri sodelovanju v raziskavah področja, kar predstavljamo v prispevku. Glede na rezultate predhodnih raziskav in pobude na različnih strokovnih srečanjih so rezultati pričakovani. Kažejo, da je dodatna podpora potrebna – tako na področju strokovnega izobraževanja in kolegialnega mreženja, kot tudi pri zagotavljanju sprejemljivih pogojev dela in povratnem vplivu na šolski sistem v smeri »od spodaj navzgor«. Pri tem je treba upoštevati, da so potrebe zaposlenih v različnih ustanovah različne.

Ključne besede: društvo, mreženje, ovire pri povezovanju, šolske svetovalne službe, analiza potreb.

Analysis of Requirements in the Area of Professional Consultants Networking

● **Abstract:** In reviving the activities of the Slovenian Association of School Consultants (Društva šolskih svetovalnih delavcev Slovenije), the Association's

executive committee performed an analysis of the situation in the area of the consultants' interconnections. The main purpose was to obtain the information on the current needs of the target population relative to networking and education that would become the guidelines for the Association's future activities. The research was also focused on the primary obstacles in professional education in networking as well as in the cooperation in researching the field, which are presented in the article. The results correspond to the results of the previous research and initiatives from various professional meetings are reflect our expectations. They point to the necessity of additional support both in the area of professional education and peer networking as well as in providing acceptable working conditions and a bottom-up feedback to the school system, where the differences between employee needs in different institutions must be taken into account.

Keywords: association, networking, obstacles to networking, school consultant services, analysis of requirements.

Uvod

Društvo šolskih svetovalnih delavcev Slovenije (DŠSDS) je bilo uradno ustanovljeno leta 1996. Na spletni strani društva piše, da je bilo leta 2004 v Sloveniji približno 800 svetovalnih delavcev v vrtcih, osnovnih in srednjih šolah ter šolah s prilagojenim programom, vzgojnih zavodih in dijaških domovih; približno polovica naj bi jih bila povezana v omenjenem društvu (<http://www.svetovalnidelavec.si/index.php/o-nas>).

Čeprav natančni podatki o trenutnem številu zaposlenih v šolskih svetovalnih službah (v nadaljevanju ŠSS) niso nikjer objavljeni, lahko zatrdimo, da se je v nadaljnjih letih število svetovalnih delavcev (v nadaljevanju ŠSD) povečalo. Po podatkih statističnega urada naj bi bilo leta 2014 v vrtcih zaposlenih 141 svetovalnih delavcev (Statistični urad RS: Učitelji, vodstveni, svetovalni in drugi strokovni delavci po delovnem mestu, delovnem času in spolu, Slovenija, konec šolskega leta, letni podatki do 2015, b. l.), v osnovnih šolah 931 (Statistični urad RS: Učitelji, vodstveni, svetovalni in drugi strokovni delavci po delovnem mestu, delovnem času in spolu, Slovenija, konec šolskega leta, letni podatki do 2014, b. l.) in v srednjih šolah 198 (Statistični urad RS: Svetovalni delavci v srednjih šolah za mladino po strokovnem profilu, Slovenija, letni podatki do 2014, b. l.). Brez upoštevanja svetovalnih delavcev iz dijaških domov in vzgojnih zavodov je to 1270 zaposlenih¹, pri čemer zanemarjamo podatke o deležu in obliki njihove zaposlitve.

Članstvo v DŠSDS je po drugi strani upadalo, podobno pa se je dogajalo tudi z drugimi formalnimi oblikami povezovanja praktikov; pred nekaj leti bi npr. v okvi-

ru Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture skorajda ukinili sekcijo svetovalnih delavk in delavcev zaradi pomanjkljive zastopanosti in nedelovanja, a se k sreči zaradi aktivnosti posameznic to ni zgodilo. Podobno je preživelo tudi DŠSDS, ki je skozi leta ostajalo aktivno, a vedno bolj odvisno od delovnega elana in zmožnosti najzvestejših članic. Posebno zaslužni sta seveda zadnja predsednica Mateja Verdinek Žigon in podpredsednica Alja Verdinek.

Da bi se društvo ohranilo tudi v prihodnje, je marca 2018 vodenje DŠSDS prevzela nova ekipa. Z nastopom mandata se nam je v prvi vrsti zastavilo vprašanje, čemu ob porastu števila zaposlenih šolskih svetovalnih delavcev naše povezovanje znotraj društva upada?

Delovni izzivi šolskih svetovalnih služb se spreminjajo in je stanje precej drugačno kot je bilo leta 1999, ko so bile oblikovane programske smernice za delo v svetovalni službi.

Iz lastne prakse vemo, da se delovni izzivi šolskih svetovalnih služb spreminjajo in da je stanje precej drugačno, kot je bilo leta 1999, ko so bile oblikovane programske smernice za delo v svetovalni službi (Programske smernice: Svetovalna služba v vrtcu 2008; Programske smernice: Svetovalna služba v osnovni šoli 2008; Programske smernice: Svetovalna služba v srednji šoli 2008). Potrebe po povezovanju naj bi zaradi narave dela naraščale, narašča tudi število novih zaposlenih - zdravorazumsko bi bilo torej smiselno, da se krepí tudi povezovanje.

Je torej nepovezanost šolskih svetovalnih delavcev sploh problematična ali gre morda le za težavo, ki jo zaznavamo samo pri aktivnem povezovanju v našem društvu >

¹ Opomba uredništva: Zaradi normativov za zaposlovanje svetovalnih delavcev, ki določajo število oddelkov kot kriterij za polno zaposlitev svetovalnih delavcev, je število sistemiziranih delovnih mest za šolsko svetovalno delo bistveno manjše, kot je število oseb, zaposlenih v svetovalni službi, ki ga na podlagi podatkov Statističnega urada RS navaja avtorica. Npr. na eni od osnovnih šol imajo na spletni strani šole objavljenih kar devet oseb za šolsko svetovalno delo, čeprav gre za šolo s 33 oddelki.

in na ravni največjega sindikata? Na to vprašanje nismo našli celostnega, s podatki podprtega odgovora. Poglabljene raziskave svetovalnega dela so bile v celotni zgodovini obstoja stroke v Sloveniji relativno redke in večinoma osredotočene na svetovalno delo v osnovnih šolah, včasih tudi srednjih šolah in vrtcih (npr. Resman, Bečaj, Bezić, Čačinovič Vogrinčič in Musek 1999; Bezić, Rupar in Škarič 2003; Vršnik Perše, Ivanuš Grmek, Lepičnik Vodopivec, Arnejčič, Javornik Krečič, Rutar Leben in Kozina 2008; Vogrinc in Krek 2012; Gregorčič Mrvar, Jeznik, Kalin, Kroflič, Mažgon, Šarič in Šteh 2018), medtem ko nacionalnih raziskav, ki bi vključevale tudi svetovalno delo v vzgojnih zavodih, dijaških domovih in šolah s prilagojenim programom, sploh ni zaslediti.

Podobno v strokovni literaturi ni najti odgovorov na vprašanje, na kakšen način in v kolikšni meri se praktiki področja medsebojno povezujejo. Neformalna poročanja šolskih svetovalnih delavcev kažejo, da se nekateri povezujejo v okviru študijskih skupin, občinskih, regionalnih in nacionalnih aktivov, spet drugi v različ-

pala ugotovitev, ki se v omenjenih raziskavah večkrat ponovi in nam je znana iz prakse - šolski svetovalni delavci se čutijo preobremenjeni (prim. Bezić idr. 2003; Kovač 2013; Javrh 2014; Erjavec Bartolj 2016), kar verjetno prispeva k pomanjkanju časa in energije za dodatno delovno povezovanje, ki bi koristilo razvoju stroke in delovnega položaja. Pritožbe svetovalnih služb nad preobremenjenostjo so znane že desetletja in pričakovano je, da je pri marsikaterem praktiku v tem času napredoval tudi proces izgorevanja, ki se kaže ne samo v obliki zdravstvenih težav, temveč tudi v spremembi čustvovanja v povezavi z delom in razvoju cinizma (prim. Pšeničny 2008), problematična pa je seveda tudi naučena nemoč.

Iz zapisanega je mogoče razbrati, da smo pred analizo stanja in potreb postavili delovno hipotezo, da je šibko povezovanje šolskih svetovalnih delavcev povezano s preobremenjenostjo in izgorevanjem praktikov. Ti po vsej verjetnosti izbirajo oblike povezovanja in sodelovanja, ki so za njih oz. njihovo delo najbolj koristne in neposredno uporabne pri reševanju akutnih stanj. In ker se delo v različnih ustanovah lahko zelo razlikuje, v tem kontekstu povezovanje s kolegi z druge ravni izobraževanja ali popolnoma drugačne institucije ali pa zgolj iz druge regije prinaša relativno malo

Pri marsikaterem praktiku je napredoval proces izgorevanja, ki se kaže ne samo v obliki zdravstvenih težav, temveč tudi v spremembi čustvovanja v povezavi z delom in razvoju cinizma.

nih strokovnih društvih, tretji pa predvsem v strokovnem timu matične ustanove - posamezni so vključeni v več oblik povezovanja, nekateri verjetno tudi v nobeno. Razmišljanje, v kakšnih strokovnih mrežah je lahko posamezen praktik dejaven, je težko celostno zastaviti, saj po eni strani ne obstaja niti pregled vseh možnosti, po drugi pa imamo težave celo pri pridobivanju natančnih aktualnih podatkov o številu vseh svetovalnih delavcev.

Z vidika pomanjkljivih podatkov o povezovanju ter razdrobljenosti oblik povezovanja je lahko problematično tudi »pridobivanje mnenja« praktikov, ko je to pomembno za razvojno delo na ravni nacionalnega sistema, saj je v takšnih razmerah težko oceniti, kaj šele zagotoviti reprezentativnost prispevka sodelujočih. Podobno je mogoče podvomiti tudi v veljavnost raziskav na tem področju, ki so k sodelovanju skušale nagovoriti celotno populacijo, namesto da bi se lotile stratificiranega vzorčenja, saj je posploševanje ugotovitev precej vprašljivo, če je vabilo namenjeno vsem, odziva pa se manjšina - ogrožena je namreč nepristranskost vzorca (prim. Erjavec Bartolj 2016). Kot bomo videli, smo na to težavo naleteli tudi pri naši raziskavi. Pri iskanju odgovora na naše vprašanje o razlogih za pomanjkanje aktivnosti v našem društvu, sekciji sindikata ipd. so bili torej rezultati dosedanjih raziskav relativno neinformativni. V tem pogledu je najbolj izsto-

dodane vrednosti. In ker se šolski svetovalni delavci poklicno identificiramo z metaforo »gasilca, ki gasi požare«, kot je bilo opaženo v eni izmed raziskav (prim. Javrh 2014), verjetno opuščamo povezovanje, ki bi lahko bilo koristno za izboljšanje dela v vseh šolskih svetovalnih službah - na dolgi rok.

Ta začarani krog bi bilo morda mogoče preseči z ustreznim prepoznavanjem potreb ciljne populacije in oblikovanjem ukrepov, ki bi zadovoljili te potrebe - skladno z andragoškim ciklusom. Ker podatkov o trenutnem stanju povezovanja in potrebah različnih skupin šolskih svetovalnih delavcev nismo uspeli pridobiti, smo se ob ponovnem zagonu DŠSDS odločili, da svoje delovanje načrtujemo na podlagi analize stanja in potreb naših (potencialnih) članov, tj. svetovalnih delavcev in delavk.

Ker je šlo za obsežno analizo, v tem prispevku ne moremo predstaviti vseh rezultatov. Pri predstavitvi metodologije sicer predstavljamo vsa področja, ki smo se jih lotili, medtem ko se pri predstavitvi rezultatov osredotočamo na ugotovitve, ki se navezujejo na vprašanja, ki jih uvodoma problematiziramo.

V kolikšni meri vprašani sodelujejo v raziskavah o delu šolskih svetovalnih služb? Čemu se odločajo, da v raziskavah ne sodelujejo? V kakšnih strokovnih mrežah



Tabela 1. Vzorec glede na izobrazbo in delodajalsko ustanovo

ŠTUDIJ/USTANOVA	VRTEC	OŠ	SŠ	DD	VZ	UNI	SKUPAJ
PEDAGOGIKA	16	50	20	3	0	0	77
PSIHOLOGIJA	6	25	28	1	1	0	55
SOCIALNO DELO	4	21	5	4	1	0	29
SPECIALNA IN REHABILITACIJSKA P.	1	3	0	0	0	0	3
SOCIALNA P.	5	18	3	1	1	0	23
DRUGO	3	7	3	1	0	1	12
SKUPAJ	30	113	54	7	3	1	180

sodelujejo vprašani svetovalni delavci in delavke? Kako pogosto sodelujejo v takšnih oblikah povezovanja? Na katerih področjih ocenjujejo, da potrebujejo dodatno podporo pri povezovanju in izobraževanju? V kolikšni meri so si potrebe zaposlenih v šolskih svetovalnih službah različnih vzgojno-izobraževalnih institucij podobne in kako se razlikujejo?

Metoda

Vzorec

V raziskavi je sodelovalo 180 šolskih svetovalnih delavcev, štirje moški in 176 žensk, starih med 25 in 64 let. V vzorcu je največ posameznikov in posameznic, ki so končali študij pedagogike, sledijo psihologi in socialni delavci, nato pa ostali profili; zaposleni so v različnih vzgojno-izobraževalnih ustanovah (gl. tabelo 1).

Udeleženci so zaposleni na 179 javnih vzgojno-izobraževalnih ustanovah in eni zasebni; prihajajo iz vseh 12 slovenskih regij. Največ udeležencev je bilo zaposlenih v osrednjeslovenski regiji ($N = 57$), sledijo podravska ($N = 24$), savinjska ($N = 19$), gorenjska ($N = 15$), goriška ($N = 14$) in pomurska ($N = 14$), posavska ($N = 11$) in koruška regija ($N = 7$) ter jugovzhodna Slovenija ($N = 7$), primorsko-notranjska ($N = 6$), obalno-kraška ($N = 5$) in zasavska regija ($N = 2$).

Udeleženci imajo različno število let delovnih izkušenj v svetovalni službi - 10 % vprašanih to delo opravlja manj kot pet let, 19 % jih v šolski svetovalni službi deluje pet do devet let, 15 % deset do štirinajst let, 14 % petnajst do devetnajst let, 15 % dvajset do štirindvajset let, 10 % petindvajset do devetindvajset let, 17 % pa več kot trideset let.

Več kot tretjina vprašanih je zaposlena za polni delovni čas (37 %), skoraj tretjina med 50 in 100 % polnega delovnega časa (32 %), ostali večinoma manj, z izjemo 10 % vprašanih, ki so zaposleni za več kot stototni delovnik, pri čemer se njihova pogodba letno spremeni in pogosto zajema tudi naloge, ki niso vezane na svetovalno delo, kot so zapisali v pojasnilu. Kar 94 % vprašanih je zaposlenih za nedoločen čas, pri čemer pri nekaterih to velja le za delež njihove zaposlitve.

Pripomočki

Za namene raziskave smo oblikovali spletni vprašalnik s pomočjo orodja Ika. V vprašalnik smo vključili 22 vprašanj z dodatnimi podvprašanji, ki so bila razporejena na 14 strani. Podrobnejši opis vprašanj je prikazan v tabeli 2.

Demografska vprašanja in vprašanja, ki se nanašajo na značilnosti udeležencev, so označena s posebnim tiskom, rezultati pa so predstavljeni pri opisu vzorca. >

Tabela 2. Pregled vprašalnika

VPRAŠANJE, VSEBINSKI SKLOP	OPIS
1. Zaposlitev v svetovalni službi in delež zaposlitve	<i>Udeleženci so izbirali med ponujenimi odgovori, lahko so zapisali tudi posebnosti → v primeru, da vprašani ni zaposlen v ŠSS, na nadaljnja vprašanja ni odgovarjal.</i>

VPRAŠANJE, VSEBINSKI SKLOP	OPIS
2. Oblika pogodbe	<i>Udeleženci so izbirali med ponujenimi odgovori, lahko so zapisali tudi posebnosti.</i>
3. Sodelovanje v anketah na temo ŠSS	Udeleženci so izbirali med štirimi odgovori: vedno, pogosto, redko, nikoli → če so izbrali odgovore pogosto, redko ali nikoli, so odgovarjali tudi na naslednje vprašanje o razlogih za nesodelovanje.
4. Razlogi za morebitno nesodelovanje v anketah na temo ŠSS	Udeleženci so lahko izbrali enega ali več ponujenih odgovorov: • Pomanjkanje časa, preobremenjenost. • Raziskovanje svetovalnega dela se mi ne zdi pomembno. • Zastavljena vprašanja se mi ne zdijo relevantna. • Nisem seznanjen/-a z rezultati. • Rezultati ne vplivajo na spremembe pogojev dela. • Zastavljena vprašanja so preveč obširna, zahtevajo preveč kompleksne odgovore. • Ob izpolnjevanju anket o svojem delu se počutim neprijetno. • Pojavlja se mi odpor do nosilca raziskave. • Za možnost sodelovanja izvem prepozno ali pa vabilo sploh ne pride do mene. • Drugo:
5. Delovne izkušnje v ŠSS; začetni pogoji dela oz. uvajanje	Vprašanje je dvodelno, v obeh primerih so udeleženci odgovarjali med ponujenimi odgovori; pri opisu uvajanja so lahko navedli posebnosti.
6. Spol	<i>Udeleženci so izbirali med ponujenimi odgovori.</i>
7. Starost	<i>Udeleženci so vpisali odgovor.</i>
8. Zaključena izobrazba	<i>Udeleženci so izbirali med ponujenimi odgovori.</i>
9. Vrsta delodajalske ustanove	<i>Udeleženci so izbirali med ponujenimi odgovori.</i>
10. Javna oz. zasebna vzgojno-izobraževalna organizacija	<i>Udeleženci so izbirali med ponujenimi odgovori.</i>
11. Regija zaposlitve	<i>Udeleženci so izbirali med ponujenimi odgovori.</i>
12. Naziv delodajalca	Udeleženci so lahko vpisali naziv delodajalca.
13. Oblike povezovanja, v katere je bil posameznik vključen v preteklih treh letih	Udeleženci so lahko izbrali enega ali več ponujenih odgovorov: • Svetovalni tim v matični ustanovi • Strokovni aktiv na regionalni ravni (enako/podobno delovno mesto, raven izobraževanja) • Strokovni aktiv na nacionalni ravni (enako/podobno delovno mesto, raven izobraževanja) • Članstva/sestanki/izobraževanja v okviru strokovnih društev • Izobraževanja o vpisu in druga strokovna srečanja na MIZŠ • Članstvo/sestanki/izobraževanja v sindikatu • Povezujem se neorganizirano, neformalno, s posameznimi svetovalci/-kami vzgojno-izobraževalnega zavoda – glede na potrebe dela.



VPRAŠANJE, VSEBINSKI SKLOP	OPIS
	- Povezujem se neorganizirano, neformalno, s posamezniki svoje stroke, ki niso zaposleni v vzgojno-izobraževalnem zavodu – glede na potrebe dela. - Študijske skupine na ZRSŠ - Supervizija, intervizija na ZRSŠ - Srečanja za svetovalne delavce v okviru svetovalnih centrov ali posvetovalnic - Izobraževanja zasebnih ponudnikov - Ne povezujem se z drugimi svetovalnimi delavci v vzgojno-izobraževalnem zavodu. - Drugo: - Če so izbrali tudi odgovor »v okviru strokovnih društev«, so odgovarjali tudi na vprašanje št. 14. - Glede na izbiro odgovorov pri tem vprašanju so udeleženci odgovarjali na pogostost povezovanja pri vprašanju št. 15.
14. Včlanjenost in/ali udeleževanje pri dejavnostih različnih društev	Udeleženci so izbirali med ponujenimi odgovori, lahko so dodali tudi svoj odgovor.
15. Pogostost povezovanja (glede na odgovore pri vprašanju št. 13)	Udeleženci so ocenjevali pogostost povezovanja v okviru oblik, ki so jih izbrali pri vprašanju št. 13, s pomočjo lestvice. - Enkrat tedensko ali pogosteje (1) - Enkrat do trikrat mesečno (2) - Manj kot enkrat na mesec, več kot trikrat na leto (3) - Enkrat do trikrat na leto (4) - Manj kot enkrat na leto (5)
16. Izobraževanje glede na programske smernice in kolektivno pogodbo	Udeleženci so izbirali med ponujenimi odgovori, lahko so dodali tudi svoj odgovor.
17. Glavne ovire pri izobraževanju in povezovanju	Udeleženci so lahko izbrali enega ali več ponujenih odgovorov: - Ni vsebin, ki bi me zanimale. - Zame zanimive oblike so lokacijsko nedostopne. - Zame zanimive oblike so cenovno nedostopne. - Izbrani termini so neugodni. - Delodajalec me ne podpira pri udeležbi. - Preveč imam delovnih nalog, da bi lahko manjkal/-a na delovnem mestu. - Ni vsebin, ki bi mi pri delu koristile. - V preteklosti sem bil/-a bolj aktiven/-na, a se moja pričakovanja niso uresničila. - Do organizatorjev/izvajalcev imam odpor. - Preveč sem utrujen/-a, da bi se učila kaj novega. - Za opravljanje svojega dela ne potrebujem (več) dodatnega izobraževanja. - Drugo:
18. Zadovoljstvo s posameznimi elementi svetovalnega dela	Udeleženci so ponujene odgovore ocenjevali s pomočjo petstopenjske lestvice: zelo nezadovoljen (1), nezadovoljen (2), niti-niti (3), zadovoljen (4), zelo zadovoljen (5): - Delovne razmere in obremenitve - Trenutno veljavni normativi za delo

VPRAŠANJE, VSEBINSKI SKLOP	OPIS
	• Jasno oblikovana strokovna identiteta • Dostopnost strokovne podpore za svetovalce • Jasnost delovnih zahtev • Doživljanje osebne izpolnjenosti in poslanstva pri delu • Sodelovanje v svetovalnem timu znotraj delovne ustanove • Organizacija in delo študijskih skupin • Avtonomija pri izboru delovnih nalog • Usklajenost lastne vizije svetovalnega dela in pričakovanj delodajalca • Primerljiva dostopnost storitev svetovalne službe v različnih institucijah (po vaši oceni) • Možnost dodatnega izobraževanja v Sloveniji • Možnosti dodatnega izobraževanja v tujini
19. Področja potreb po dodatnem povezovanju	Udeleženci so ponujene odgovore ocenjevali s pomočjo tristopenjske lestvice: dodatno povezovanje se mi ne zdi potrebno (1), dodatno povezovanje se mi zdi dobrodošlo (2), dodatno povezovanje je nujno potrebno (3): • Delovanje v skladu s teoretsko podprto paradigmo svetovalnega dela • Izobraževanje v povezavi s posameznimi delovnimi nalogami/področji • Pravna zaščita pri strokovnem delu • Dostopnost supervizije, intervizije • Vpliv na položaj in funkcijo svetovalnega dela v vzgojno-izobraževalnem zavodu • Administrativna podpora (npr. priprava skupnih obrazcev, protokolov dela) • Zastopanje in zaščita strokovnosti posameznih praktikov v različnih delovnih okoljih • Oblikovanje enotnih etičnih načel dela • Povezovanje s svetovalci na enaki ravni izobraževanja • Povezovanje s svetovalci po izobraževalni vertikali • Predlogi za optimizacijo delovnih nalog • Sindikalni boj za pravice delojemalcev • Komunikacija z MIZŠ, vpliv na sistemsko ureditev • Sodelovanje z Zavodom RS za šolstvo • Sodelovanje pri razvojnoanalitičnih nalogah na ravni države • Sodelovanje s stroko na področju zdravstva • Sodelovanje s stroko na področju socialnega varstva • Sodelovanje s stroko na področju zaposlovanja • Drugo:
20. Potrebe po dodatni podpori pri izobraževanju	Udeleženci so ponujene odgovore ocenjevali s pomočjo tristopenjske lestvice: dodatna podpora se mi ne zdi potrebna (1), dodatna podpora se mi zdi dobrodošla (2), dodatna podpora je nujno potrebna (3): • Supervizija/intervizija • Različni svetovalni pristopi, metode, tehnike • Delo z otroki s posebnimi potrebami • Delo z vedenjsko in vzgojno problematičnimi • Delo s starši • Delo z vodstvom • Delo z učitelji/vzgojitelji • Delo s skupinami

VPRAŠANJE, VSEBINSKI SKLOP	OPIS
	- Karierna orientacija - Delo z nadarjenimi - Razvoj podjetnosti - Seznanjanje s spremembami na področju veljavne zakonodaje - Izmenjava idej za reševanje konkretnih delovnih izzivov - Izmenjava različnih primerov dobrih praks - Uporaba informacijsko-komunikacijske tehnologije - Poglobljena obravnava vsebin, ki so značilne za študij stroke drugih profilov v svetovalnih službah - Drugo:
21. Interes za dejavnosti DŠSDS	Udeleženci so med ponujenimi odgovori izbrali, na kakšen način si želijo sodelovati z DŠSDS.
22. Kontakt	Udeleženci so lahko zapisali svoj e-naslov.

Odebeljeno smo označili sklope, ki jih predstavljamo v rezultatih tega prispevka.

Rezultati z interpretacijo

Postopek

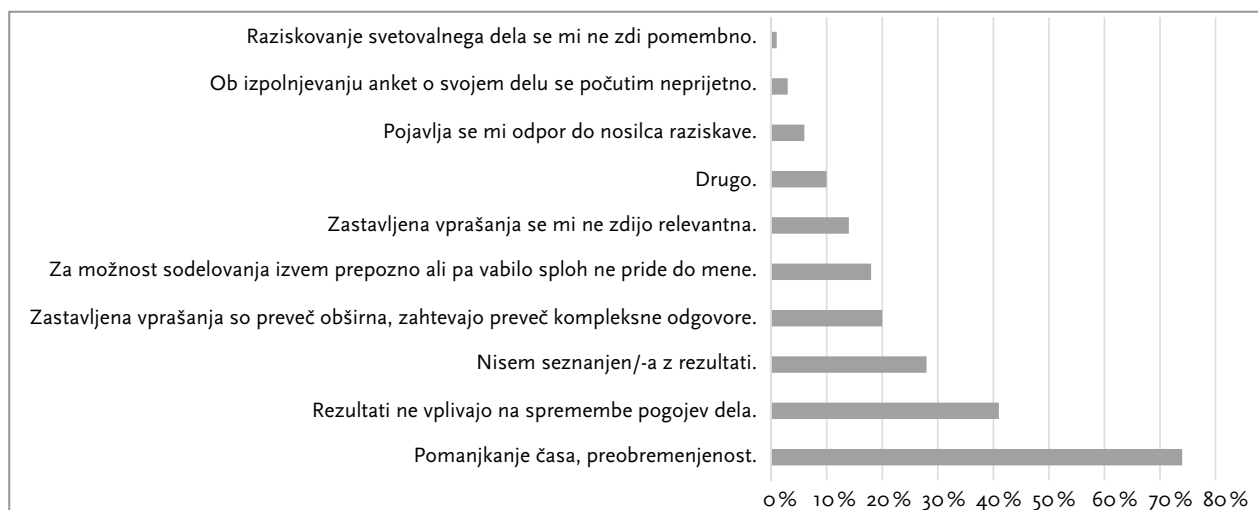
Vabila za izpolnjevanje vprašalnika smo razposlali na obstoječi seznam e-naslovov v arhivu društva, s prošnjo, naj nagovorjeni vabila razpošljejo tudi po svoji mreži. Poleg tega smo za posredovanje vabil poprosili svetovalko na Zavodu RS za šolstvo, ki jih je ravno tako razposlala po svoji mreži e-naslovov. Povezavo do vprašalnika smo objavili tudi na socialnem omrežju Facebook v okviru spletne strani DŠSDS. Vabila za sodelovanje smo poslali tudi na uradne e-naslove vseh šol in vrtcev, s prošnjo, da jih posredujejo svojim svetovalnim službam.

Zbiranje rezultatov je potekalo od 21. 5. do 10. 7. 2018, večina udeležencev pa je za izpolnjevanje potrebovala okrog 15 minut.

Sodelovanje v raziskavah o delu šolske svetovalne službe

Skoraj četrtina (24 %) udeležencev je odgovorila, da vedno sodelujejo v anketah na temo dela šolske svetovalne službe, podoben odstotek pa jih je odgovorilo, da sodelujejo redko (20 %) oziroma nikoli (3 %); skoraj polovica (46 %) je izbrala odgovor pogosto. Na vprašanje, čemu se odločajo, da v posameznih anketah ne sodelujejo, je odgovorilo 136 udeležencev, njihovi odgovori pa so prikazani na sliki 1.

Skoraj tri četrtine (74 %) vprašanih je izbralo odgovor »pomanjkanje časa, preobremenjenost«, na drugem mestu (41 %) je odgovor, da rezultati ne vplivajo na spremembe pogojev dela. Samo en udeleženec je izbral odgovor, da se mu raziskovanje svetovalnega dela ne zdi pomembno. >



Slika 1. Razlogi za nesodelovanje v anketah na temo šolske svetovalne službe (v %)

Med odgovori »drugo«, so vprašani v šestih primerih zapisali, da je anket preveč (zlasti od študentov) in da kdaj nanje preprosto pozabijo. Dva odgovora sta se nanašala na to, da najpogosteje ankete izpolnijo, dva na

ti, da so tudi v naši raziskavi sodelovali udeleženci, ki so ocenili, da v raziskavah sodelujejo vedno oz. pogosto (skupaj 70 %), kar je - glede na velikosti vzorcev v preteklih raziskavah in oceno velikosti populacije (gl. Uvod)

- relativno visoko. To verjetno pomeni, da je tudi tokratno vzorčenje zajelo bolj odzivne in angažirane praktike ter da posploševanje rezultatov na populacijo vseh šolskih svetovalnih služb tudi v tej raziskavi ostaja upravičeno, kar je treba upoštevati pri interpretaciji rezultatov, ki jih predstavljamo v nadaljevanju.

Rezultati potrjujejo hipotezo, da se svetovalni delavci in delavke čutijo preveč obremenjeni, da bi se lahko posvetili vsem nalogam, ki se jim zdijo pomembne, in da jih to ovira tudi pri sodelovanju v kompleksnejših raziskavah dela šolske svetovalne službe.

nerelevantnost lastnih odgovorov ter dva na nesmiselnost sodelovanja, ker to bodisi ne prinaša sprememb oz. ker po raziskavi ni povratne informacije.

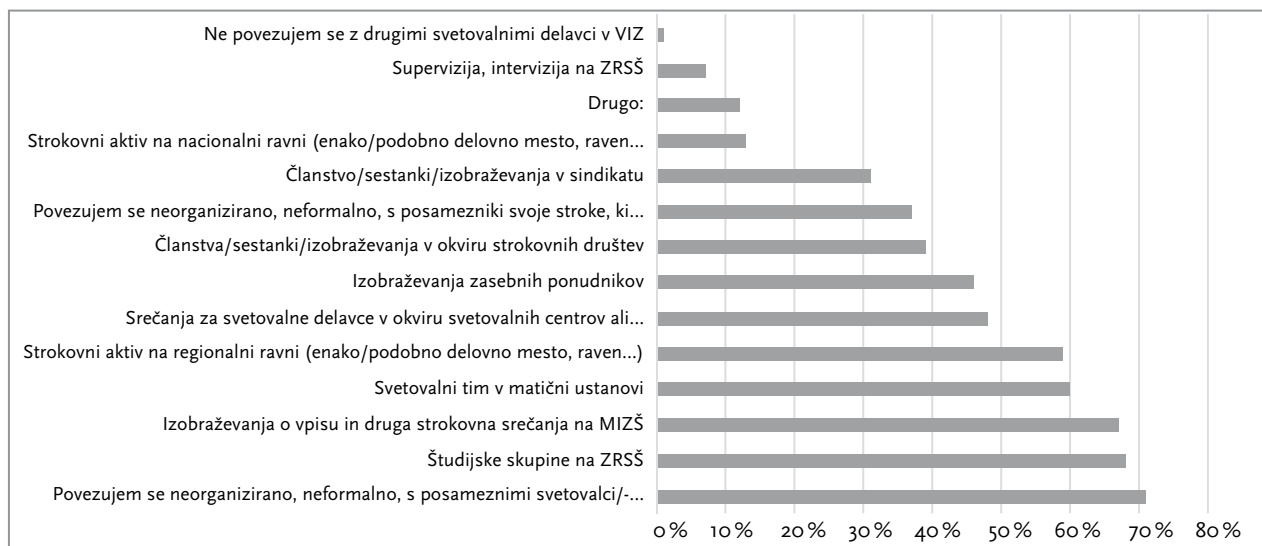
Rezultati potrjujejo hipotezo, da se svetovalni delavci in delavke čutijo preveč obremenjeni, da bi se lahko posvetili vsem nalogam, ki se jim zdijo pomembne, in da jih to ovira tudi pri sodelovanju v kompleksnejših raziskavah dela šolske svetovalne službe. Obenem relativno visok odstotek odgovorov, da v raziskavah ne sodelujejo zaradi tega, ker rezultati ne prispevajo k spremembam pogojev dela, potrjuje tudi predpostavko o pojavljanju naučene nemoči pri uvajanju sistemskih sprememb. Potrdilo se je tudi opažanje, da so šolske svetovalne službe dijaških domov in vzgojnih zavodov iz različnih raziskav izključene - 80 % udeležencev, ki so zaposleni v teh ustanovah, je namreč izbralo odgovor, da za možnost sodelovanja izvedo prepozno oz. da vabilo sploh ne pride do njih.

Glede na uvodoma izpostavljene pomisleke o veljavnosti raziskav z naključnim vzorčenjem je treba poveda-

Aktivno povezovanje

Udeleženci so poročali, da se aktivno povezujejo v vseh oblikah, ki smo jih ponudili med odgovori, dodali pa so tudi svoje odgovore, kot je prikazano na sliki 2. Največ vprašanih se povezuje neformalno z drugimi svetovalnimi delavkami in delavci, več kot dve tretjini udeležencev pa se udeležujeta tudi študijskih skupin v okviru Zavoda RS za šolstvo ter strokovnih srečanj na ministrstvu, več kot polovica se povezuje tudi znotraj svetovalnega tima v matični ustanovi ter v okviru regionalnega strokovnega aktiva.

Na sliki 2 so prikazani tudi odgovori udeležencev glede pogostosti sodelovanja v posameznih mrežah, izpostavljeni pa so najpogostejši odgovori tistih udeležencev, ki so že pri prejšnjem vprašanju potrdili, da so bili tako aktivni v preteklih treh letih. Pri tistih, ki imajo to možnost, je najbolj intenzivna oblika povezovanja sodelovanje znotraj svetovalnih timov matične institu-



Slika 2. Vključenost udeležencev v različne strokovne mreže (%) in pogostost sodelovanja v njih

cije, pri čemer je večina (52 %) ocenila, da sodelujejo na tedenski ravni oz. pogosteje. Sledi neorganizirano neformalno povezovanje s svetovalci v drugih šolskih svetovalnih službah, ki poteka bodisi večkrat mesečno (39 %) ali večkrat letno (40 %), ter neorganizirano neformalno povezovanje s strokovnjaki zunaj vzgoje in izobraževanja, ki ravno tako največkrat poteka večkrat mesečno (33 %) oz. večkrat letno (36 %).

V drugih oblikah povezovanja so udeleženci aktivni - če so - največ trikrat letno oz. manj; izjema je le supervizija oz. intervizija v organizaciji ZRSŠ, ki se je trije od desetih vprašanih udeležujejo večkrat mesečno, ostali pa manj kot enkrat letno.

Glede na raznolikost vzorca in praktični namen analize smo preverili tudi, katere oblike povezovanja so za posamezno skupino udeležencev najpomembnejše oz. povezujejo največje število vprašanih.

Več kot polovica udeležencev, ki so zaposleni v vrtcih, se povezuje v štirih izmed ponujenih oblik povezovanja. V največji meri se udeležujejo študijskih skupin na ZRSŠ, sledijo udeležba na regionalnih strokovnih aktivih, neformalno povezovanje s kolegi v vzgoji in izobraževanju ter strokovna srečanja na ministrstvu.

Zaposleni v osnovnih šolah se v povprečju povezujejo v več oblikah, saj je več kot polovica izbrala kar šest ponujenih odgovorov: ravno tako so na prvem mestu študijske skupine v okviru ZRSŠ, sledijo neformalno povezovanje s kolegi v vzgoji in izobraževanju, sodelovanje v svetovalnem timu na šoli, regionalni strokovni aktivni, srečanja na MIZŠ ter sodelovanje s svetovalnimi centri.

Udeleženci iz srednjih šol se večinsko povezujejo le v dveh oblikah - na prvem mestu so srečanja na ministrstvu za šolstvo, na drugem mestu pa je neformalno povezovanje s kolegi v vzgoji in izobraževanju.

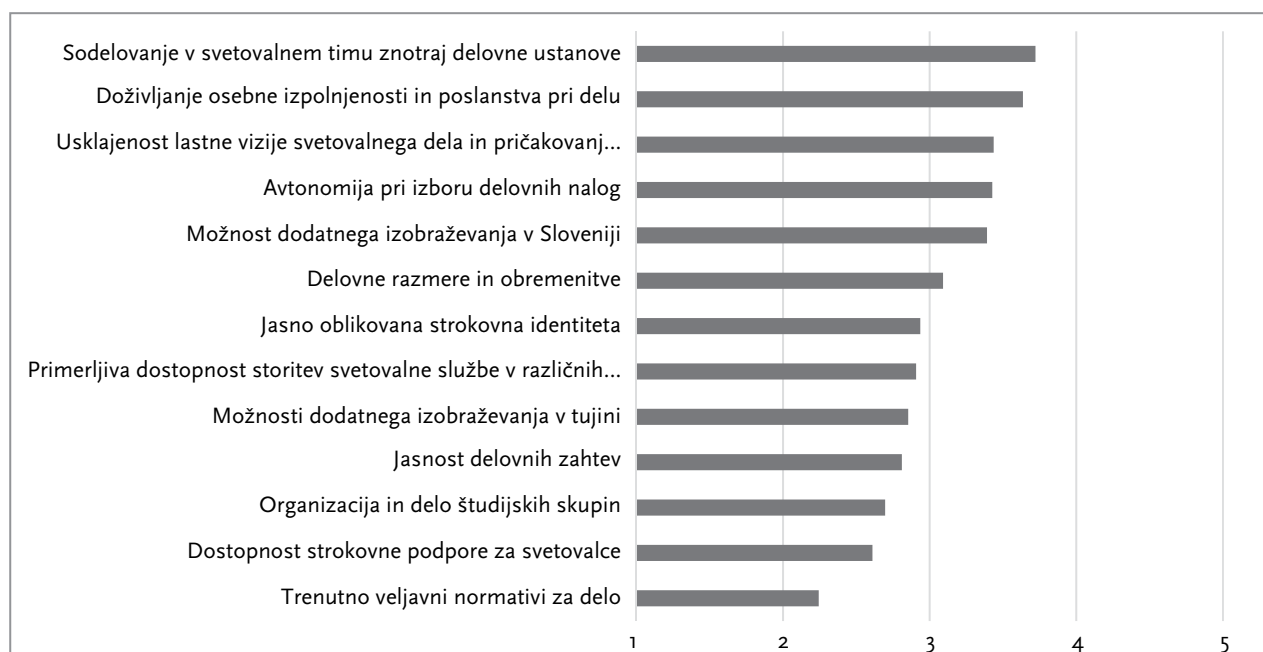
Vprašani, ki so zaposleni v dijaških domovih, so v več kot polovici primerov aktivni v sedmih mrežah: neformalno povezovanje s kolegi v vzgoji in izobraževanju in zunaj šolstva, povezujejo se z zasebnimi ponudniki, aktivni so v regionalnih strokovnih aktivih, v svetovalnem timu doma, v strokovnih društvih ter na srečanjih na ministrstvu.

Ker sta na to vprašanje odgovorila le dva udeleženca, ki delata v vzgojnem zavodu, je nemogoče govoriti o trendih, sta pa skupaj izbrala vse odgovore, z izjemo povezovanja v okviru študijskih skupin, neformalnega povezovanja s kolegi zunaj šolstva ter povezovanja v okviru sindikata.

Razlike med skupinami, zlasti izstopanje šibkega povezovanja šolskih svetovalnih delavcev srednjih šol, je mogoče pojasniti z rezultati pri vprašanjih na področju zadovoljstva z značilnostmi dela šolskih svetovalnih služb, ki jih predstavljamo na sliki 3.

Kot je razvidno s slike 3, so vprašani najbolj nezadovoljni s trenutno veljavnimi normativi, medtem ko so najbolj zadovoljni s sodelovanjem v timu matične ustanove ter z doživljanjem osebne izpolnjenosti in poslanstva pri delu. Prav to so ugotavljali tudi drugi raziskovalci področja (prim. Bezić idr. 2003; Kovač 2013; Javrh 2014).

Iz skupnih rezultatov ocen (ne)zadovoljstva pa ni razbrati razlik med posameznimi skupinami, ki so lahko v pomoč pri interpretaciji šibkega medsebojnega pove-



Slika 3. Povprečne ocene zadovoljstva s posameznimi izkušnjami v okviru dela v šolski svetovalni službi (1 = zelo nezadovoljen, 5 = zelo zadovoljen).

zovanja, ki smo ga zaznali v skupini šolskih svetovalnih delavcev iz srednjih šol. Tudi na tem področju zato velja izpostaviti posebnosti podskupin - več kot polovica udeležencev iz srednjih šol je npr. ocenila, da so (zelo) nezadovoljni z dostopnostjo strokovne podpore za svetovalce ter z organizacijo in delom študijskih skupin, in se jih verjetno tudi zato ne udeležujejo.

Ker smo se že nekajkrat dotaknili vprašanja preobremenjenosti šolskih svetovalnih delavcev, je smiselno v zvezi z ugotavljanjem (ne)zadovoljstva omeniti, da so se odgovori udeležencev, ki prihajajo iz vrtcev, osnovnih in srednjih šol, pri nezadovoljstvu s trenutnimi normativi za delo večinsko ujemali. To je skladno s pretekli-

mere dobrih praks, usposabljanje za različne svetovalne pristope, metode in tehnike, supervizijo oz. intervizijo ter seznanjanje na področju veljavne zakonodaje. Tudi pri drugih odgovorih prevladujejo ocene, da so dodatna izobraževanja vsaj dobrodošla, če ne nujna, pri čemer je največ vprašanih kot nepotrebno ocenilo izobraževanje na področju razvoja podjetnosti.

V kontekstu razlik med posameznimi skupinami udeležencev velja izpostaviti, da je več kot polovica vprašanih iz vrtcev kot nujno potrebno izpostavilo izobraževanje na področju vsebin, ki so značilne za študij stroke drugih profilov v šolskih svetovalnih službah. Udeleženci iz dijaških domov in vzgojnih zavodov so

v več kot polovici primerov kot nujno potrebna ocenili tudi izobraževanja na področju dela z otroki s posebnimi potrebami, dela s starši, dela z vodstvom in učitelji/vzgojitelji, pri čemer je več kot polovica vpra-

šanih iz dijaških domov kot nujno potrebno izpostavila tudi izobraževanje na področju karijerne orientacije.

Na sliki 5 je prikazana pogostost izbire posameznih odgovorov, čemu se udeleženci ne izobražujejo (še) več. Na prvem mestu je cenovna nedostopnost, ki jo je izpostavila več kot polovica udeležencev iz vrtcev in srednjih šol ter dijaških domov. Več kot polovica vseh vprašanih je izpostavila tudi količino delovnih nalog, ki ne dopušča dodatnih odsotnosti, pri čemer so na to opozarjali predvsem udeleženci iz vrtcev in osnovnih šol, medtem ko je v ostalih skupinah ta razlog navedlo manj kot polovica udeležencev. Pri razlikah med skupinami velja posebej omeniti tudi četrti najpogostejši razlog, ki ga je navedla slaba četrtina (24 %) vseh vprašanih, a so med njimi izrazito prevladovali udeleženci iz srednjih šol. Večina šolskih svetovalnih delavcev iz srednjih šol je tako izbrala odgovor, da so bili v preteklosti bolj aktivni, vendar se njihova pričakovanja niso uresničila.

Rezultati potrjujejo tako predpostavko o preobremenjenosti kot tudi o naučeni nemoči šolskih svetovalnih delavcev, pri čemer bi lahko sklepali, da so tej še posebno izpostavljeni zaposleni v srednjih šolah. To je mogoče povezati z njihovim šibkim povezovanjem ter nezadovoljstvom s strokovno podporo. Podobno bi lahko bilo značilno tudi za šolske svetovalne delavce v vzgojnih zavodih, vendar je to zaradi majhnega vzorca, v katerega so bile vključene samo tri zaposlene, ki v šolskih svetovalnih službah delujejo manj kot pet let, nemogoče ugotavljati.

Udeležence smo povprašali tudi, na katerih področjih po njihovi oceni šolski svetovalni delavci potrebujejo večjo povezanost in medsebojno podporo, odgovori pa so prikazani na sliki 6. Kot je razvidno s slike, se

Več kot polovica udeležencev je ocenila, da je nujno potrebna dodatna ponudba izobraževanj na področju dela z vedenjsko in vzgojno problematičnimi.

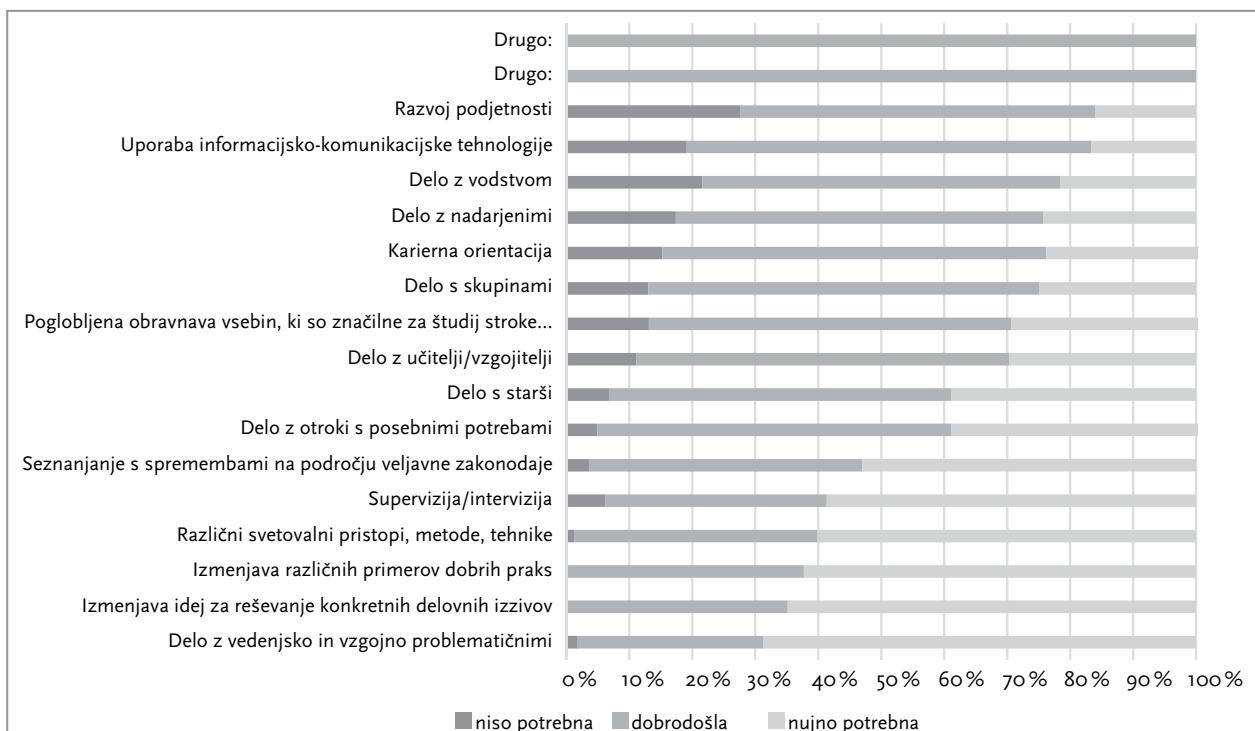
mi ugotovitvami poznavalcev področja, neustreznost normativov pa je izpostavljena celo v samih smernicah (prim. Programске smernice 2008), zato ne preseneča.

Zanimivo pa je, da za odgovore udeležencev iz dijaških domov in vzgojnih zavodov to ni veljalo in da je nezadovoljstvo z normativi pravzaprav edina izmed ponujenih postavk, pri kateri so se odgovori šolskih svetovalnih delavcev iz vrtcev, osnovnih in srednjih šol ujemali v več kot polovici primerov. Medtem ko vprašani iz dijaških domov pri nobeni od značilnosti niso izrazili izrazitega nezadovoljstva, so udeleženci iz vzgojnih zavodov kot vir nezadovoljstva večinsko izpostavili ne samo dostopnost strokovne podpore in organizacijo študijskih skupin (tako kot v srednjih šolah), temveč tudi avtonomijo pri izboru delovnih nalog ter jasnost delovnih zahtev. S to značilnostjo je (zelo) nezadovoljna tudi večina šolskih svetovalnih delavcev iz osnovnih šol.

Glavne potrebe in ovire pri izobraževanju in povezovanju

Večina udeležencev je odgovorila, da izobraževanju namenijo pet dni na leto (30 %) ali več (44 %), dobra četrtina (26 %) pa se izobražuje manj kot pet dni letno oz. manj, kot predvideva kolektivna pogodba. Ne glede na razmeroma pogosta izobraževanja so udeleženci pri naslednjem vprašanju ocenili, da so nekatere dodatne izobraževalne vsebine nujno potrebne, kot je prikazano na sliki 4.

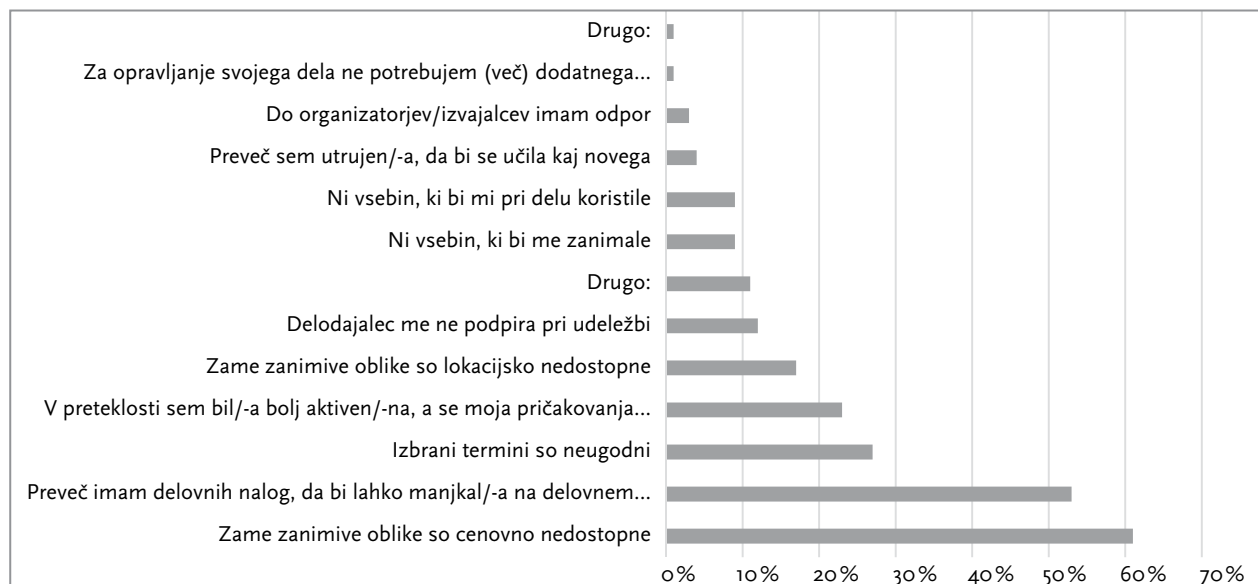
Več kot polovica udeležencev je ocenila, da je nujno potrebna dodatna ponudba izobraževanj na področju dela z vedenjsko in vzgojno problematičnimi. Kot nujno potrebno večina ocenjuje tudi izmenjavo zamisli za reševanje konkretnih delovnih izzivov ter različne pri-



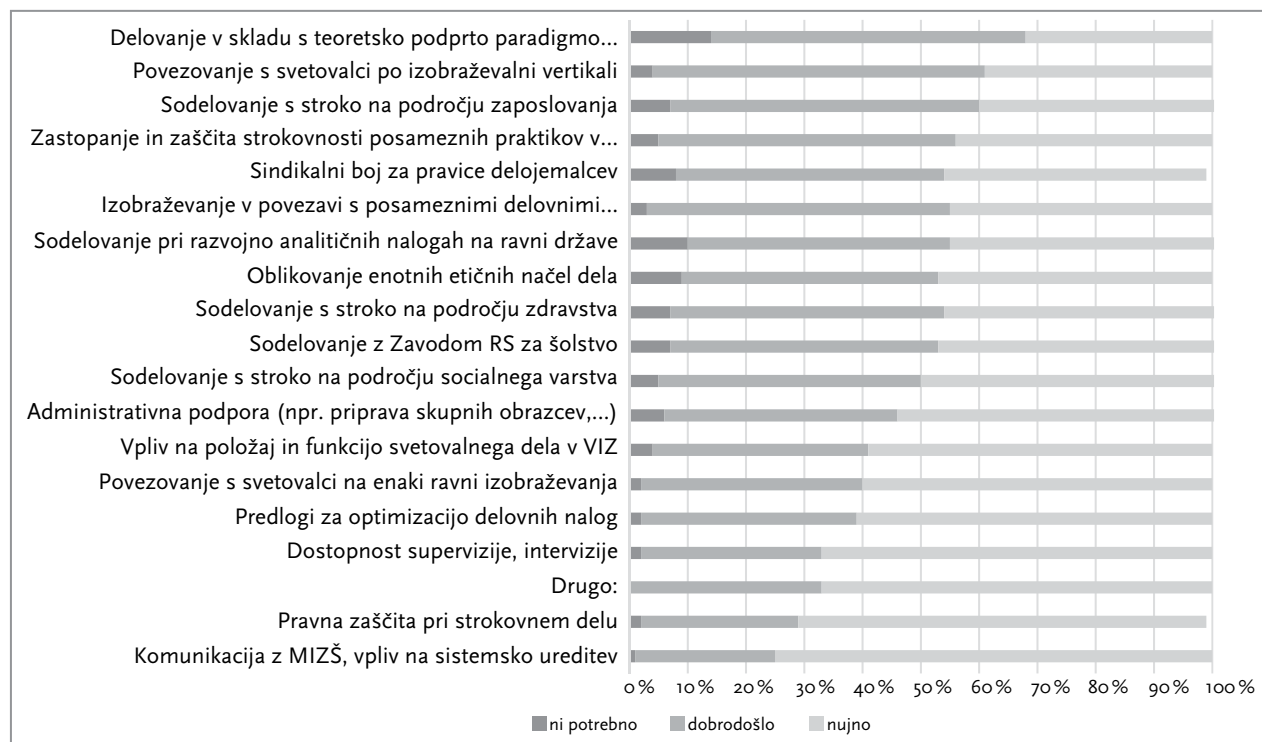
Slika 4. Prikaz odgovorov udeležencev na vprašanje, katera dodatna izobraževanja oz. vsebine se jim zdijo potrebni

več kot polovica vprašanih strinja, da je nujno potrebno dodatno povezovanje na področju komunikacije z ministrstvom za šolstvo in pri vplivanju na sistemsko ureditev, na področju pravne zaščite pri strokovnem delu, dostopnosti supervizije in intervizije, predlogih za optimizacijo delovnih nalog, povezovanju s svetovalci na enaki ravni izobraževanja, vplivanju na položaj in funkcijo svetovalnega dela v vzgoji in izobraževanju ter administrativni podpori (npr. pripravi skupnih obrazcev).

Tudi pri tem vprašanju se je pokazalo nekaj razlik med posameznimi skupinami. Četudi glede nujnosti povezovanja ni bilo zaslediti konsenza na ravni celotnega vzorca, so se npr. udeleženci iz vrtcev v več kot polovici primerov strinjali, da je dodatno povezovanje nujno pri zastopanju in zaščiti strokovnosti posameznih praktikov v delovnih okoljih, pri povezovanju s praktiki po izobraževalni vertikali, pri sodelovanju v okviru razvojnoanalitičnih nalog na nacionalni ravni, sodelovanju s stroko na področju zdravstva ter sodelovanju s stroko na področju socialnega varstva. >



Slika 5. Razlogi, da se udeleženci izobražujejo in povezujejo manj, kot bi se lahko, glede na pogostost izbire (%)



Slika 6. Prikaz razporeditve odgovorov na vprašanje o potrebnosti dodatnega povezovanja in medsebojne podpore

Udeleženci iz osnovnih šol so večinsko kot nujno potrebno ocenili še dodatno povezovanje pri oblikovanju enotnih etičnih načel dela, pri sodelovanju z ZRSS ter s strokami na področju zdravstva in socialnega varstva.

Vprašani iz dijaških domov so ravno tako v več kot polovici primerov izpostavili kot nujno povezovanje na področju oblikovanja enotnih etičnih načel dela in sodelovanje po izobraževalni vertikali, pa tudi sodelovanje s stroko na področju zaposlovanja.

Četudi zaradi majhnosti vzorca ni smiselno govoriti o trendih odgovorov udeležencev iz vzgojnih zavodov, je morda smiselno omeniti, da so izpostavili tako vse že našete posebnosti pri drugih skupinah kot tudi nujnost povezovanja in medsebojne podpore pri delovanju v skladu s teoretsko paradigmo.

Sklepi

Analiza potreb, ki jo predstavljamo v prispevku, je delno odgovorila na vprašanja, ki smo si jih uvodoma zastavili. Sodeč po odgovorih so udeleženci naše raziskave precej dejavni - ne samo pri sodelovanju v raziskavah, temveč tudi pri strokovnem povezovanju in stalnem strokovnem izpopolnjevanju. Čeprav se je vabilu za sodelovanje v raziskavi odzvalo relativno veliko število šolskih svetovalnih delavcev - če primerjamo s preteklimi raziskavami na nacionalni ravni -, je zelo verjetno, da smo (tudi) v tej analizi zajeli pristranski vzorec kolegov in kolegic, ki so v večji

meri angažirani pri strokovnem sodelovanju in povezovanju od večine. Z vidika akcijskega načrtovanja za namene razvoja DŠSDS torej še vedno ostaja problematično ugotavljanje potreb neodzivnih kolegov in kolegic oz. ugotavljanja razlogov, čemu niso bolj dejavni. Glede na rezultate sodelujočih lahko predpostavljamo, da se vsaj del »pasivnih« ne odziva zaradi še večje stopnje naučene nemoči, kot so jo izkazali naši udeleženci, ali pa zaradi posledic preobremenjenosti - pa če gre za cinizem kot znak izgoravanja (prim. Pšeničny 2008) ali za postavljanje delovnih prioritet, pri čemer so praviloma na vrsti najbolj akutne situacije (prim. Javrh 2014). Seveda je možno tudi, da se nekateri niso odzvali, ker se jim sodelovanje v takšnih raziskavah ne zdi pomembno ali pa ne vidijo smisla v sodelovanju z DŠSDS. Glede na to, da nimamo povratne informacije o tem, koliko šolskih svetovalnih delavcev je anketo prejelo, je seveda možno tudi, da kdo ni prejel vabila.

Ne glede na to, da so udeleženci raziskave vključeni v relativno veliko oblik medsebojnega povezovanja (z izjemo šolskih svetovalnih delavcev srednjih šol) izražajo potrebe po dodatnem povezovanju in izobraževanju, hkrati pa poročajo tudi o preobremenjenosti in o pomanjkanju ustrezne vsebinske oz. strokovne podpore.

To je morda povezano z razdrobljenostjo povezovanja, ki najpogosteje poteka pod okriljem različnih organizatorjev (MIZŠ, ZRSS, društva ipd.) in v različnih kontekstih (velikost in sestava skupine, oblika dela ipd.) in je praviloma tematsko obarvano. Kontinuirano sodelovanje se v največji meri dogaja v strokovnih timih na

matičnih ustanovah, tam, kjer ti obstajajo - za ostalo pa po vsej verjetnosti zmanjkuje resursov. Iz prakse vseeno poznamo nekaj primerov, da redno in kontinuirano povezovanje med šolskimi svetovalnimi delavci iz podobnih institucij poteka tudi na regionalni ravni, a to vsekakor ni vsesplošna praksa, ki bi veljala za vse podskupine šolskih svetovalnih služb ali vsaj vse regije.

Da je stanje zelo različno za različne šolske svetovalne službe (vrtci, osnovne in srednje šole, dijaški domovi in vzgojni zavodi), se je potrdilo tudi v naši analizi. Četudi delo šolskih svetovalnih služb povezujejo naziv delovnega mesta in smernice dela, ki so v določenem delu identične (prim. Programske smernice ... 2008), so delovni izzivi ter potrebe, ki jih praktiki v zvezi s svojim delom doživljajo, očitno precej različni. Različna je tudi podpora, ki jo šolski svetovalni delavci imajo pri državnih institucijah - pa naj gre za ministrstvo, Zavod RS za šolstvo ali raziskovalne institucije.

Verjetno je tudi to eden izmed razlogov, čemu je povezovanja med posameznimi podskupinami tako malo. To poteka, če že, ravno prek dejavnosti različnih strokovnih društev, v katerih se običajno povezujejo svetovalni delavci glede na svojo primarno izobrazbo ali glede na ustanovo zaposlitve. Ko gre za povezovanje vseh svetovalnih delavcev - v vseh podskupinah vzgojno-izobraževalnih ustanov na nacionalni ravni - se Društvo šolskih svetovalnih delavcev Slovenije ponuja kot očitni odgovor na vprašanje, kako doseči povezovanje vseh.

Doseganje tega cilja pa nikakor ni preprost podvig. Če namreč izhajamo iz predpostavke, da bi za večjo vklju-

čenost in aktivno sodelovanje praktikov DŠSDS moralo zadovoljevati akutne potrebe članov, in pri tem upoštevamo še rezultate naše analize, je nujno potrebno več napora vložiti v spreminjanje pogojev dela. To pa je - ob vseh razlikah in raznolikostih potreb različnih podskupin šolskih svetovalnih služb in ne nazadnje regionalnih razlikah - izjemno kompleksna in precej obsežna naloga, ki zahteva tudi veliko komunikacije znotraj dokaj velike skupine praktikov, pa tudi z drugimi organizacijami. Po eni strani gre za izziv, ki se ga brez izdatnega angažmaja praktikov ni mogoče lotiti kakovostno, po drugi strani pa je precej iluzorno pričakovati, da ga bo nase v prostem času vzela peščica šolskih svetovalnih delavcev, še posebno če za sabo nimajo številčne podpore - vendarle gre za kronično preobremenjeno poklicno skupino. V tem mehanizmu se verjetno skriva tudi odgovor na vprašanje, čemu je

Četudi delo šolskih svetovalnih služb povezujejo naziv delovnega mesta in smernice dela, ki so v določenem delu identične, so delovni izzivi ter potrebe, ki jih praktiki v zvezi s svojim delom doživljajo, očitno precej različni.

število članov DŠSDS v zadnjih desetletjih upadalo, namesto da bi se povečevalo skladno s povečevanjem števila zaposlenih v šolskih svetovalnih službah.

Ta analiza torej od vseh nas - aktivnih članov DŠSDS in drugih praktikov, sindikata, zakonodajalca in drugih podpornih institucij - zahteva temeljit razmislek, kako v prihodnje pristopiti k razvoju šolskih svetovalnih služb, da bodo te lahko zagotavljale ustrezno podporo vsem deležnikom v matičnih ustanovah. <

Viri in literatura

1. Bezić, T., Rupar, B. in Škarič, J. (2003). Načrtovanje, spremljanje in evalvacija dela svetovalne službe. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.
2. Erjavec Bartolj, A. (2016). Svetovalno delo v srednjih šolah v povezavi z nacionalnimi smernicami (diplomsko delo). Ljubljana: Filozofska fakulteta.
3. Gregorčič Mrvar, P., Jeznik, K., Kalin, J., Kroflič, R., Mažgon, J., Šarić, M. in Šteh, B. (2018). Šolska svetovalna služba danes: analiza rezultatov raziskave o vlogi svetovalne službe v šoli. V: T. Bezić in T. Malešević (ur.). Konferenca o šolskem svetovalnem delu. 19. Prispevki strok za svetovalno delo v praksi: zbornik povzetkov. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo, str. 25-26.
4. Javrh, P. (2014). Stabilna poklicna identiteta svetovalnih delavcev v času sprememb. Šolsko svetovalno delo, 18, št. 3/4, str. 9-14.
5. Kovač, J. (2013). Supervizija, stres in poklicna izgorelost šolskih svetovalnih delavcev. Maribor: Mednarodna založba Oddelka za slovenske jezike in književnosti, Filozofska fakulteta.
6. Programske smernice: Svetovalna služba v osnovni šoli. (2008) Dostopno na: http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/ministrstvo/Publikacije/Programske_smernice_OS.pdf (15. 7. 2013).
7. Programske smernice: Svetovalna služba v srednji šoli. (2008). Dostopno na: http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/ministrstvo/Publikacije/Programske_smernice_SS.pdf (15. 7. 2013).
8. Programske smernice: Svetovalna služba v vrtcu. (2008). Dostopno na: http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/ministrstvo/Publikacije/Programske_smernice_vrtec.pdf (25. 8. 2015).
9. Pšeničny, A. (2008). Prepoznavanje in preprečevanje izgorelosti. Didakta, 5, 18-23.

10. Resman, M., Bečaj, J., Bezić, T., Čačinovič Vogrinčič, G. in Musek, J. (1999). Svetovalno delo v vrtcih, osnovnih in srednjih šolah. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.
11. Statistični urad RS: Učitelji, vodstveni, svetovalni in drugi strokovni delavci po delovnem mestu, delovnem času in spolu, Slovenija, konec šolskega leta, letno (b. l.). Dostopno na: http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0952901S&ti=&path=../Database/Dem_soc/09_izobrazevanje/04_osnovnosol_izobraz/03_09529_kadri/&lang=2. (5. 11. 2018).
12. Statistični urad RS: Učitelji, vodstveni, svetovalni in drugi strokovni delavci v srednjih šolah za mladino po spolu, učnem jeziku, in delovnem času, Slovenija, letno (b. l.). Dostopno na: http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0953401S&ti=&path=../Database/Dem_soc/09_izobrazevanje/07_srednjesol_izobraz/04_09534_kadri/&lang=2. (5. 11. 2018).
13. Statistični urad RS: Vodstveni, svetovalni in drugi strokovni delavci v vrtcih, Slovenija, letno (b. l.). Dostopno na: http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0952603S&ti=&path=../Database/Dem_soc/09_izobrazevanje/03_predsolvzgoja/02_09526_kadri/&lang=2. (5. 11. 2018).
14. Vogrinc, J. in Krek, J. (2012). Delovanje svetovalne službe. Ljubljana: Pedagoška fakulteta. Dostopno na: http://pefprints.pef.uni-lj.si/1188/1/Vogrinc_Krek_Delovanje_svetovalne.pdf (5. 11. 2018).
15. Vršnik Perše, T., Ivanuš Grmek, I., Lepičnik Vodopivec, J., Arnejčič, B., Javornik Krečič, M., Rutar Leben, T. in Kozina, A. (2008). Vloga svetovalne službe v vrtcih, osnovnih in srednjih šolah (preliminarna študija). Dostopno na: http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/razvoj_solstva/evalvacija/2009/Evalvacija_Vloga_svetovalne_sluzbe.pdf. (5. 11. 2018).



Kulturni bazar 2019

4. aprila 2019 v Cankarjevem domu v Ljubljani

Arhitektura in prostor vzgajata, predavanje

Predava: Aleksander Saša Ostan, Fakulteta za arhitekturo Univerze v Ljubljani
Predavanje arhitekta Aleksandra Saše Ostana bo poudarilo pomen vzgoje in izobraževanja na področjih arhitekture, prostora in oblikovanja ter krajske arhitekture, ter se osredotočilo na pomen kakovostno grajenih šolskih prostorov. Zakaj vpliva prostor na naše življenje? Kakšne so izkušnje uporabnikov, kakšni so rezultati raziskav o pomenu kakovostnega prostora ... Spoznali bomo

nekaj primerov dobrih praks kakovostno grajenega prostora na slovenskem in drugod, predavanje pa bo sklenil s pregledom razvoja na tem področju v zadnjih desetih letih, s poudarkom na aktualnem dogajanju.

Kreativnost in intelektualna lastnina, predstavitev intelektualne lastnine

Izvoja: Urad RS za intelektualno lastnino
Ustvarjalnost in inovativnost sta pomembni gibalni gospodarskega in družbenega razvoja. Kulturne ustanove in vzgojno-izobraževalni zavodi s svojimi dejavnostmi

spodbujajo ustvarjalnost in inovativnost zlasti pri šolski populaciji. Ustvarjalna družba je bolj uspešna in konkurenčna, posledično pa je višji tudi njen življenjski standard. Pravice intelektualne lastnine ustvarjalnost in inovativnost spodbujajo in hkrati nagradjujejo, saj omogočajo umetnikom in izumiteljem, da lahko živijo od svojega dela. Obiskovalci se bodo na predstavitvi seznanili z aktivnostmi Urada RS za intelektualno lastnino in s posameznimi pravicami intelektualne lastnine (patent, znamka, model, avtorska pravica) ter njihovo vlogo v

našem vsakdanu. Strokovni delavci v izobraževanju in kulturi se pri svojem delu pogosto srečujejo z avtorsko pravico kot uporabniki tujih avtorskih del in kot avtorji. Predstavili bomo, na kaj morajo biti pozorni, ko uporabljajo tuja avtorska dela, in kakšne pravice imajo kot avtorji. Predstavitvi bodo sledili odgovori na konkretna vprašanja občinstva.

**Celoten program
Kulturnega bazara 2019
najdete na
www.kulturnibazar.si.**