



EVALVACIJSKO POROČILO O IZVEDBI
2. JAVNEGA RAZPISA ZA SODELOVANJE
SREDNJIH POKLICNIH IN STROKOVNIH ŠOL
TER VIŠJIH STROKOVNIH ŠOL V PROGRAMU

DVIG POKLICNIH KOMPETENC UČITELJEV V LETIH 2017–2019

Ljubljana, oktober 2019



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



CPI
CENTER RS ZA
POKLICNO
IZOBRAŽEVANJE



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

PRI PRIPRAVI POROČILA SO SODELOVALI:

Sodelavci Centra RS za poklicno izobraževanje:

Vanja Meserko

Ivana Belasić

Helena Žnidarič

Vodja projekta:

Helena Žnidarič

Metodološka podpora:

dr. Jasna Mažgon

Zbrali in uredili:

Ivana Belasić

Vanja Meserko

Oblikovanje: **KOFEIN DIZAJN**

Založnik: **Center RS za poklicno izobraževanje**

Elektronska izdaja

Ljubljana, 2020

Publikacija je v elektronski obliki prosto dostopna
na spletni strani www.cpi.si

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni
knjižnici v Ljubljani

COBISS.SI-ID=304519424

ISBN 978-961-6904-84-1 (pdf)



1	Uvod	7
2	Program Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih 2016 in 2022	8
3	Javni razpis programa DPKU v letih od 2017 do 2019	10
4	Evalvacija izvedbe programa DPKU v letih 2017 in 2019	14
4.1	Osnovni namen in cilji evalvacije	14
4.2	Metodologija	14
4.2.1	<i>Metode raziskovanja</i>	14
4.2.2	<i>Opredelitev hipotez in evalvacijskih vprašanj</i>	14
4.2.3	<i>Instrumentarij za zbiranje podatkov</i>	15
4.2.4	<i>Metode za obdelavo podatkov</i>	16
4.2.5	<i>Opis vzorca</i>	16
4.3	Rezultati evalvacije	17
4.3.1	Učitelji	17
4.3.1.1	<i>Vključenost v program</i>	18
4.3.1.2	<i>Trajanje usposabljanja</i>	19
4.3.1.3	<i>Mentor</i>	21
4.3.1.4	<i>Vključenost v delovni proces</i>	22
4.3.1.5	<i>Vpliv odsotnosti učitelja</i>	24
4.3.1.6	<i>Delovna doba</i>	25
4.3.2	<i>Delodajalci</i>	28
4.3.3	<i>Nadomestne osebe</i>	29
4.3.4	<i>Vodstva šol</i>	29
5	Zaključek	31



6 Priloga	32
6.1 Fokusna skupina	33
6.1.1 <i>Pred usposabljanjem (priprave)</i>	33
6.1.2 <i>Usposabljanje v podjetju</i>	34
6.1.3 <i>Mentor v podjetju</i>	34
6.1.4 <i>Sodelovanje med šolo in učiteljem (v času usposabljanja)</i>	35
6.1.5 <i>Sodelovanje med šolo in delodajalcem (v času usposabljanja)</i>	35
6.1.6 <i>Po usposabljanju</i>	35
6.1.7 <i>Prednosti in slabosti</i>	36



Seznam tabel

/ Tabela 1 / Sofinancirani stroški v obliki standardnega stroška na enoto	13
/ Tabela 2 / Spol	16
/ Tabela 3 / Delovna doba učitelja	17
/ Tabela 4 / Način vključenosti v program DPKU in kdo je poiskal podjetje, kamor so učitelji šli na usposabljanje	18
/ Tabela 5 / Način vključenosti v program DPKU in želja po ponovni udeležbi	18
/ Tabela 6 / Trajanje usposabljanja in mnenje o ustreznosti oblike krožnega zaposlovanja	19
/ Tabela 7 / Trajanje usposabljanja in mnenje o tem, ali so v podjetju dobili pričakovana nova znanja oz. kompetence	20
/ Tabela 8 / Trajanje usposabljanja in želja po ponovni udeležbi	21
/ Tabela 9 / Zadovoljstvo z mentorjem v podjetju	21
/ Tabela 10 / Neposredna vključenost v delovni proces v podjetju in želja po ponovni udeležbi na usposabljanju	23
/ Tabela 11 / Kdo je poiskal podjetje in neposredna vključenost v delovni proces ter konkretne zadolžitve	23
/ Tabela 12 / Mnenje učiteljev o tem, ali je njihova odsotnost vplivala na organizacijo dela v šoli in opravljanje določenih nalog v šoli	24



<i>/ Tabela 13 /</i>	
<i>Delovna doba in način vključenosti v program DPKU</i>	25
<i>/ Tabela 14 /</i>	
<i>Delovna doba in trajanje usposabljanja</i>	25
<i>/ Tabela 15 /</i>	
<i>Delovna doba in mnenje o ustreznosti oblike krožnega zaposlovanja</i>	26
<i>/ Tabela 16 /</i>	
<i>Delovna doba in mentorstvo v podjetju</i>	26
<i>/ Tabela 17 /</i>	
<i>Delovna doba in mnenje glede tega, ali je program usposabljanja izpolnil njihova pričakovanja</i>	27
<i>/ Tabela 18 /</i>	
<i>Delovna doba in želja po ponovni vključitvi v usposabljanje</i>	27

Seznam slik

<i>/ Slika 1 /</i>	
<i>Model krožnega zaposlovanja t. i. "job rotation"</i>	8



EVALVACIJA IZVEDBE KROŽNIH ZAPOSLOVANJ V OKVIRU 2. JAVNEGA RAZPISA PROGRAMA DVIK POKLICNIH KOMPETENC UČITELJEV V LETIH OD 2017 DO 2019

1 UVOD

Evalvacija izvedbe krožnih zaposlovanj v okviru 2. javnega razpisa za sodelovanje srednjih poklicnih in strokovnih šol v programu Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih 2017 do 2019, ki je bil odprt 7. 7. 2017 do 30. 6. 2019, je bila, enako kot prva, namenjena pripravi celovite ocene izvedenih usposabljanj v podjetjih, ustreznosti komunikacije med deležniki in končnih učinkov programa na vse sodelujoče. Poleg tega pa smo želeli izvedeti, zakaj se za usposabljanje ni odločilo večje število učiteljev oziroma strokovnih delavcev srednjih poklicnih in strokovnih šol ter predavateljev višjih strokovnih šol.

Drugi javni razpis je bil sestavni del programa »Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih 2016–2022«, ki je omogočal učiteljem in drugim strokovnim delavcem poklicnih in strokovnih šol usposabljanje v podjetju ter krepitev njihovih strokovnih kompetenc. Izvajal se v obliki krožnega zaposlovanja. Program je bil sofinanciran iz sredstev Evropskega socialnega sklada.



2 PROGRAM DVIG POKLICNIH KOMPETENC UČITELJEV V LETIH 2016 IN 2022

Slovenski učitelji se v poklicnem in strokovnem izobraževanju stalno izobražujejo, večinoma na pedagoškem področju, redkeje za pridobivanje novih kompetenc, relevantnih za sodobno poklicno okolje, za katerega izobražujejo. S hitrim industrijskim in tehnološkim razvojem so postavljeni pred izzive nadgrajevanja znanj ter stalnega strokovnega izobraževanja in usposabljanja, ki jih prinaša globalizacija.

Pedagoške kompetence učiteljev na splošno veljajo za ustrezne. Veliko evropskih držav pa opozarja na naraščajočo potrebo po tem, da učitelji sledijo razvoju industrije in potrebam na trgu dela. Zato so si v evropskem prostoru predlagatelji novosti v izobraževalnem sistemu večinoma enotni, da morajo učitelji v poklicnem in strokovnem izobraževanju posodabljati svoja znanja, spretnosti in kompetence.

Program »Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih 2016–2022« (v nadaljevanju: DPKU) omogoča usposabljanje učiteljev in drugih strokovnih delavcev poklicnih in strokovnih šol v podjetju. Izvaja se v obliki krožnega zaposlovanja, t. i. »job rotation«, kar pomeni usposabljanje učitelja, strokovnega delavca ali predavatelja pri delodajalcu in njegovo ustrezno nadomeščanje v šoli s strokovnjakom iz podjetja oz. primerno usposobljeno brezposelno osebo. Namen programa je krepitev poklicnih kompetenc in prilagajanje tehnološkim in strokovnim potrebam posameznih poklicev.

/ Slika 1 / Model krožnega zaposlovanja t. i. "job rotation"





Program koordiniramo na Centru RS za poklicno izobraževanje, kjer preko več javnih razpisov k sodelovanju v program vabimo učitelje in strokovne delavce srednjih poklicnih in strokovnih šol ter predavatelje višjih strokovnih šol. V nadaljevanju predstavljamo evalvacijo izvedbe krožnih zaposlovanj v okviru 2. javnega razpisa programa Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih od 2017 do 2019.





3 JAVNI RAZPIS PROGRAMA DPKU V LETIH OD 2017 DO 2019

V nizu treh predvidenih javnih razpisov je bil drugi po vrsti Javni razpis za sodelovanje srednjih poklicnih in strokovnih šol v programu Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih od 2017 do 2019 (v nadaljevanju: JR), ki je bil objavljen v Uradnem list RS, št. 35/2017 z dne 7. 7. 2017 in je bil odprt za prijave od dneva objave javnega razpisa do 30. 6. 2019.

Drugi javni razpis sta, kot sestavni del neposredne potrditve operacije, delno financirala Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada, in Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport kot posredniški organ. Neposredna potrditev operacije se izvaja v okviru Operativnega programa za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020; 10. prednostne osi: Znanje, spretnosti in vseživljenjsko učenje za boljšo zaposljivost; prednostne naložbe 10.2: Izboljšanje odzivnosti sistemov izobraževanja in usposabljanja za potrebe trga dela, lažji prehod iz izobraževanja v zaposlitev ter okrepljeni in kakovostnejši sistemi poklicnega izobraževanja in usposabljanja, vključno prek mehanizmov za napovedovanje potreb po veščinah, prilagoditvijo učnih načrtov ter z oblikovanjem in razvojem sistemov za učenje na delovnem mestu, vključno z dualnimi učnimi sistemi in vajeniškimi programi; specifičnega cilja 2: Izboljšanje kompetenc izvajalcev poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

Drugi javni razpis smo pripravili na podlagi ugotovitev evalvacije izvedbe krožnih zaposlovanj v okviru 1. javnega razpisa programa Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih 2016 in 2017, ki smo jo pripravili na Centru RS za poklicno izobraževanje. Poudarki evalvacije so pokazali na pomembnost povezovanja trga dela in izobraževanja, s čimer so se strinjali tako učitelji, vodstva šol kot delodajalci, ki so sodelovali v programu.

Učitelji, ki so bili na usposabljanju, so poročali, da bodo v podjetju pridobljena znanja in kompetence uporabili pri svojem delu v šoli. Navajali so, da bodo: novo pridobljena znanja vključil v učno snov, opisovali nove postopke in materiale, razložili dijakom potek dela v podjetju, ob konkretnem problemu povedali izkušnjo iz podjetja, predstavili nove tehnologije in primere dobre prakse, povabili zaposlene iz podjetja v razred, lažje sestavili projekte in naloge, omogočili dijakom ali študentom navezovanje stikov s kompetentnimi osebami iz podjetja za PUD ali prvo zaposlitev, uporabili izkušnje iz podjetja za izbor tem za projektne, seminarske, raziskovalne naloge, inovacijske projekte in zaključna dela dijakov itd.



Evalvacija izvedbe krožnih zaposlovanj v okviru 1. javnega razpisa programa Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih 2016 in 2017, govori v korist usposabljanju učiteljev v podjetjih ter izpostavlja nekatere izboljšave. Zato smo v javnem razpisu za sodelovanje srednjih poklicnih in strokovnih šol ter višjih strokovnih šol v programu Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih od 2017 do 2019 (2. JR) omogočili:

- sodelovanje predavateljem višjih strokovnih šol,
- pridobitev točk za napredovanje (3 točke),
- višji obseg standardnega stroška na enoto.

Tako so bili ciljna skupina 2. javnega razpisa učitelji oziroma strokovni delavci srednjih poklicnih in strokovnih šol ter tudi predavatelji višjih strokovnih šol (v nadaljevanju: učitelji in/ali predavatelji). Slednji so bili vključeni naknadno z objavo spremembe v Uradnem listu novembra 2017. V program krožnega zaposlovanja so bili vključeni učitelji in predavatelji, ki so se usposabljali pri delodajalcih in (2) strokovnjaki s strani gostiteljskega delodajalca oz. brezposelne osebe, ki so nadomeščale učitelje v šoli v času njihove odsotnosti.

Učitelji oziroma strokovni delavci srednjih poklicnih in strokovnih šol ter predavatelji višjih strokovnih šol so:

- učitelji praktičnega pouka,
- učitelji strokovnih predmetov,
- organizatorji praktičnega pouka,
- organizatorji praktičnega izobraževanja v delovnem procesu v srednjih poklicnih in strokovnih šolah ter
- predavatelji višjih strokovnih šol/predavatelji – organizatorji praktičnega izobraževanja.

Delodajalci so pravne in fizične osebe, ki na trgu opravljajo pridobitno dejavnost in so vpisane v poslovni register, ali javni zavodi, vpisani v poslovni register za opravljanje glavne dejavnosti:

- predšolska vzgoja ali
- bolnišnična zdravstvena dejavnost ali
- splošna zunajbolnišnična zdravstvena dejavnost.

Brezposelne osebe so osebe, ki so pred prvo vključitvijo v program prijavljene v evidenco brezposelnih oseb pri Zavodu RS za zaposlovanje, ali osebe, ki so pred prvo vključitvijo v program prijavljene v evidenco iskalcev zaposlitev pri Zavodu RS za zaposlovanje. Strokovnjak s strani gostiteljskega delodajalca pa je fizična oseba, ki na trgu opravlja pridobitno dejavnost in je vpisana v poslovni register ali oseba v rednem delovnem razmerju pri delodajalcu.



Na javni razpis so se lahko prijavi javni zavodi, registrirani za opravljanje dejavnosti srednješolskega poklicnega in strokovnega izobraževanja v Republiki Sloveniji. Šole kot javni zavodi oz. njene organizacijske enote so lahko v program prijavile več kot enega učitelja ali predavatelja, vendar posamezni učitelj ali predavatelj se je lahko udeležil usposabljanja oz. krožnega zaposlovanja v okviru enega javnega razpisa samo enkrat.

Učitelji in predavatelji so lahko odšli na usposabljanje za dva ali štiri mesece v strnjeni obliki. Ob zaključku izvajanja usposabljanja je morala biti izpolnjena mesečna delovna obveznost za polni delovni čas. Šola se je lahko odločila, da se je posamezni učitelj oz. strokovni delavec udeležil usposabljanja pri največ dveh delodajalcih, pri čemer je moralo usposabljanje pri vsakem delodajalcu trajati najmanj mesečno delovno obveznost dveh mesecev.

Izjema v programu krožnega zaposlovanja je bila v primeru, če se je učitelj usposabljal pri delodajalcu, ki je javni zavod, vpisan v poslovni register za opravljanje glavne dejavnosti predšolska vzgoja ali bolnišnična zdravstvena dejavnost ali splošna zunajbolnišnična zdravstvena dejavnost, saj ga je lahko v šoli nadomeščala zgolj ustrezno usposobljena brezposelna oseba.

Po tem javnem razpisu se je sofinanciral del stroškov izvedbe programov krožnega zaposlovanja, pri čemer ena enota izvedbe programa krožnega zaposlovanja vključuje izvedbo naslednjih aktivnosti:

- **pri delodajalcu izvedeno usposabljanje učitelja oziroma strokovnega delavca**, v obsegu delovne obveznosti dveh ali štirih mesecev za polni delovni čas,
- **v šoli izvedeno ustrezno in istočasno nadomeščanje tega učitelja oziroma strokovnega delavca** v času njegove odsotnosti zaradi usposabljanja pri delodajalcu, in sicer s strokovnjakom s strani gostiteljskega delodajalca ali z ustrezno izobraženo in usposobljeno brezposelno osebo, v obsegu delovne obveznosti dveh ali štirih mesecev za polni delovni čas.

Predmet javnega razpisa pa je bilo **sofinanciranje stroškov aktivnosti krožnega zaposlovanja iz druge alineje** prejšnjega odstavka: sofinanciranje stroškov dela strokovnjaka s strani gostiteljskega delodajalca ali brezposelne osebe, ki v šoli v sklopu krožnega zaposlovanja nadomešča učitelja oziroma strokovnega delavca, ko se le-ta udeležuje usposabljanja pri delodajalcu. Upravičeni stroški javnega razpisa so torej stroški, ki nastanejo z izvajanjem navedene aktivnosti krožnega zaposlovanja (Tabela 1).


/ Tabela 1 / Sofinancirani stroški v obliki standardnega stroška na enoto

Plačni razred	Delovno mesto	Standardni obseg stroškov na enoto izvedbe programa – aktivnosti krož. zap. dvomesečna vrednost	Standardni obseg stroškov na enoto izvedbe programa – aktivnosti krož. zap. štirimesečna vrednost
34.	Učitelj praktičnega pouka V	4.472,05 EUR	8.944,10 EUR
36.	Učitelj praktičnega pouka VI Organizator praktičnega pouka VI Organizator praktičnega izobraževanja v delovnem procesu VI	4.800,60 EUR	9.601,20 EUR
39.	Učitelj praktičnega pouka VII Učitelj VII (splošnoizobraževalnih in strokovnoteoretičnih predmetov)	5.344,36 EUR	10.688,71 EUR
41.	Predavatelj višje strokovne šole VII	5.729,10 EUR	11.458,20 EUR



4 EVALVACIJA IZVEDBE PROGRAMA DPKU V LETIH 2017 IN 2019

4.1 Osnovni namen in cilji evalvacije

Osnovni namen evalvacije izvedbe usposabljanj oz. krožnih zaposlovanj v okviru 2. javnega razpisa za sodelovanje v programu DPKU v letih od 2017 do 2019 je bil pripraviti celovito oceno programa, od izvedbe usposabljanj v podjetjih, komunikacije med deležniki do končnih učinkov programa na vse sodelujoče.

Zanimalo nas je tudi, zakaj se za usposabljanje ni odločilo večje število učiteljev, strokovnih delavcev in predavateljev. Cilj je bil pridobiti široko informacijo, tudi s strani vodstev šol, ki niso sodelovala v programu, o razlogih, težavah in izzivih pri vključevanju v program.

4.2 Metodologija

4.2.1 Metode raziskovanja

Pri evalvaciji smo uporabili deskriptivno raziskovalno metodo in tudi elemente kvalitativne analize, in sicer tam, kjer smo vsebinsko obdelali posamezna vprašanja odprtega tipa. Za zbiranje podatkov smo uporabili pet (5) različnih vprašalnikov, in sicer za:

- učitelje,
- delodajalce,
- vodstva šol,
- nadomestne učitelje oz. strokovnjake iz podjetji ter
- vodstva šol, ki niso sodelovali.

4.2.2 Opredelitev hipotez in evalvacijskih vprašanj

V evalvacijski študiji smo postavili naslednja temeljna raziskovalna vprašanja:

1. Kakšni so razlogi učiteljev za vključitev v usposabljanje?
2. Kako je po ocenah učiteljev potekalo usposabljanje v podjetju/nadomeščanje v šoli?
3. Katere so po mnenju učiteljev in delodajalcev prednosti in slabosti tovrstne oblike krožnega zaposlovanja?



4.2.3 Instrumentarij za zbiranje podatkov

Za zbiranje potrebnih podatkov smo uporabili dve metodi, in sicer anketni vprašalnik in fokusno skupino.

Pripravili smo pet (5) različnih vprašalnikov, in sicer za učitelje, delodajalce, vodstva šol, nadomestne učitelje oz. strokovnjake iz podjetji ter vodstva šol, ki niso sodelovale.

a) *Vprašalnik za učitelje, z vsebino:*

- Demografski podatki
- Stališče do tovrstne oblike krožnega zaposlovanja
- Dogovor o sodelovanju ter opredelitev nalog in zadolžitev
- Potek usposabljanja (sodelovanje z drugimi, priprava na delo)
- Načrti za sodelovanje v prihodnje

b) *Vprašalnik za delodajalce, z vsebino:*

- Stališče do tovrstne oblike krožnega zaposlovanja
- Dogovor o sodelovanju ter opredelitev nalog in zadolžitev
- Načrti za sodelovanje v prihodnje

c) *Vprašalnik za vodstvo šole, z vsebino:*

- Informacije o javnem pozivu in razpisni dokumentaciji
- Ocena ustreznosti trajanja krožnega zaposlovanja
- Ustreznost finančnih sredstev programa »Dvig poklicnih kompetenc učiteljev«
- Izvedba krožnega zaposlovanja
- Sodelovanje z delodajalci

d) *Vprašalnik za nadomestne učitelje oz. strokovnjake iz podjetij, z vsebino:*

- Demografski podatki
- Sodelovanje s šolo pred in v času nadomeščanja
- Izvedba pouka
- Ocena ustreznosti tovrstne oblike krožnega zaposlovanja
- Prednosti in pomanjkljivosti krožnega zaposlovanja

e) *Vprašalnik za vodstva šol, ki niso sodelovale, z vsebino:*

- Razlogi za ne vključitev v program »Dvig poklicnih kompetenc učiteljev«
- Kaj bi šole motiviralo za prijavo



Izvedli smo fokusno skupino, ki je bila namenjena načrtnemu, organiziranemu in neposrednemu pogovoru z deležniki krožnih zaposlovanj. Gre za kvalitativno metodo zbiranja in analize podatkov, za katero je značilno manjše število sodelujočih posameznikov, ki medsebojno izmenjujejo misli, mnenja, stališča in izkušnje o njim dobro znani temi, ki je predmet raziskovanja. Diskusijo čim bolj nevsiljivo usmerja moderator, ki skrbi, da udeleženci v približno dveh ur prediskutirajo vse pomembne vidike proučevanega, delno tako, da sledi vnaprej pripravljenim scenarijem, delno pa tako, da se odziva na to, kar udeleženci izrečejo v diskusiji.

4.2.4 Metode za obdelavo podatkov

Podatki so bili obdelani na nivoju deskriptivne statistike. Pri tem smo uporabili frekvenčno distribucijo atributivnih spremenljivk. Statistična obdelava je bila izvedena z uporabo programa SPSS. Pri odprtih odgovorih smo tvorili vsebinske sklope. Podatki so predstavljeni tabelarično.

4.2.5 Opis vzorca

V okviru **2. javnega razpisa**, ki se je zaključil 30. 6. 2019, je bilo izvedenih **18 krožnih zaposlovanj**, kar predstavlja 18 učiteljev, ki so odšli na usposabljanje v podjetje. Učitelje so v šoli nadomeščali trije strokovnjaki s strani gostiteljskega delodajalca in 15 primerno usposobljenih brezposelnih oseb.

K izpolnitvi anketnega vprašalnika smo pozvali vse deležnike usposabljanja (učitelj, nadomestne osebe in delodajalec). V roku smo prejeli izpolnjene vprašalnike od 9 (Tabela 2) učiteljev (2 učiteljici, 7 učiteljev), od katerih jih ima največ 6 do 15 let delovne dobe (Tabela 3). Prejeli smo zgolj 4 izpolnjene vprašalnike od oseb, ki so nadomeščale učitelja med usposabljanjem ter 4 od delodajalcev, kar je manj od pričakovanega.

V raziskavo smo vključili tudi šole, ki so sodelovale v programu, ter šole, ki niso sodelovale v programu (28). V imenu teh šol je na vprašalnik odgovarjal nekdo iz vodstva šole.

Fokusno skupino smo opravili s 4 učitelji oz. strokovnimi delavci ter 2 delodajalcema.

/ Tabela 2 / Spol

	f
Moški	7
Ženski	2
Skupaj	9


/ Tabela 3 / Delovna doba učitelja

	f
Do vključno 5 let.	0
Od 6 do vključno 10 let.	3
Od 11 do vključno 15.	3
Od 16 do vključno 20 let.	0
Od 21 do vključno 25 let.	0
26 let in več.	3
Skupaj	9

4.3 Rezultati evalvacije

Tako kot pri evalvaciji 1. javnega razpisa v tem poglavju predstavljamo zbrane rezultate, ki smo jih po zgoraj opisani metodologiji razvrstili v vsebinske sklope: (1) učitelje, ki so se usposabljali, (2) delodajalce in tri nove sklope (3) nadomestne osebe, (4) vodstva šol, ki so napotila učitelje oz. strokovne delavce na usposabljanje ter (5) vodstva šol, ki niso napotila učiteljev na usposabljanja.

4.3.1 Učitelji

Tudi po koncu druge spremljave (2018–2019) smo podatke, ki smo jih po zaključenem usposabljanju v okviru 2. javnega razpisa programa Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih od 2017 do 2019 pridobili od učiteljev in strokovnih delavcev, vključenih v program, analizirali:

- z vidika **načina**, kako so bili vključeni v program (s strani vodstva ali na lastno pobudo),
- glede na **trajanje** vključenosti v program (dva ali štiri mesece),
- glede na to, ali so bili v izbranem podjetju **neposredno vključeni** v delovni proces in imeli konkretne zadolžitve,
- glede na to, **kdo** je **poiskal podjetje**, kamor so šli na usposabljanje in
- glede **delovne dobe**.

Ker smo pridobili podatke le za polovico vključenih (n = 9) v primerjavi s preteklimi leti (n = 18), smo podatke sicer obdelali in zaradi večje preglednosti prikazali v frekvenčnih tabelah, vendar smo lahko na njihovi podlagi prišli le do omejenih zaključkov, ki jih ne moremo posploševati.



4.3.1.1 Vključenost v program

Z vidika **načina**, kako so bili vključeni v program (s strani vodstva ali na lastno pobudo), nas je zanimalo (Tabela 4), ali so se učitelji vključili v program DPKU predvsem na lastno pobudo ali na pobudo vodstva šole, hkrati pa smo pričakovali, da bodo učitelji, ki so se vključili na lastno pobudo, tudi bolj angažirani pri iskanju podjetja, kamor bodo šli na usposabljanje.

/ Tabela 4 / Način vključenosti v program DPKU in kdo je poiskal podjetje, kamor so učitelji šli na usposabljanje

Kako ste bili vključeni v program DPKU?	Kdo je poiskal podjetje, kamor ste šli na usposabljanje?	
	Sam.	f
S strani vodstva.	3	
Na lastno pobudo.	6	
Skupaj	9	

Izkazalo se je, da so v drugem letu izvajanja programa vsi učitelji, od katerih smo pridobili podatke, podjetje poiskali sami, česar v prvem letu izvajanja programa ni bilo. Takrat je nekaj učiteljev šoli prepustilo iskanje podjetja, kamor bodo šli na usposabljanje.

Učitelje smo vprašali, ali bi se usposabljanja ponovno udeležili, in preverili, kako je njihovo mnenje povezano z načinom vključitve v program (Tabela 5).

/ Tabela 5 / Način vključenosti v program DPKU in želja po ponovni udeležbi

Kako ste bili vključeni v program DPKU?	Ali bi se ponovno udeležili usposabljanja?		Skupaj
	Da.	Morda.	
	f	f	f
S strani vodstva.	3	0	3
Na lastno pobudo.	4	1	5
Skupaj	7	1	8

Nobeden od vprašanih učiteljev ni izbral odgovora, da se usposabljanja ne bi ponovno udeležil, med petimi učitelji, ki so bili vključeni v program na lastno pobudo, so štiri navedli, da bi se tovrstnega usposabljanja ponovno udeležili, le eden je izbral odgovor 'morda'. Med tremi učitelji, ki so bili na usposabljanje napoteni s strani vodstva, bi se ga vsi zagotovo ponovno udeležili. Kot razlog, zakaj bi se ponovno odločili za ta korak, je večina navedla



pridobivanje novih izkušenj in spoprijemanje z izzivi. Eden od učiteljev je navedel, da bi se takšnega usposabljanja znova udeležil le, če bi bila tematika inovativna in bi bil za to delo tudi dodatno plačan. Eden pa je izpostavil, da so takšne oblike sodelovanja pomembne, ker morajo učitelji slediti trendom v gospodarstvu, hkrati pa takšen način omogoča več razumevanja med obema stranema.

Primerjava s prvim izvajanjem programa pokaže, da se tako takrat kot tokrat najde kak učitelj, ki ni čisto prepričan, da bi se usposabljanja ponovno udeležil, vendar ni med učitelji nobenega, ki bi kategorično zapisal, da ga takšno sodelovanje ne zanima več.

4.3.1.2 Trajanje usposabljanja

Zanimalo nas je tudi, kako na oceno ustreznosti oblike krožnega zaposlovanja vpliva trajanje njihovega usposabljanja (Tabela 6).

/ Tabela 6 / Trajanje usposabljanja in mnenje o ustreznosti oblike krožnega zaposlovanja

Koliko mesecev je trajalo vaše usposabljanje?	Ali je po vašem mnenju oblika krožnega zaposlovanja ustrezna?
	Da.
	f
Dva meseca.	3
Štiri mesece.	6
Skupaj	9

Vsi, v raziskavo vključeni učitelji, so odgovorili, da se jim zdi oblika krožnega zaposlovanja ustrezna, ne glede na to, ali so bili v program usposabljanja vključeni dva ali štiri mesece. Prosili smo jih, naj svoj odgovor utemeljijo in večina je navedla, da se jim zdi povezava s proizvodnimi procesi in novostmi v njihovi stroki izjemno pomembna in potrebna. Eden je izpostavil tudi pomembnost stika z realnim poslovnim življenjem, ki ga učitelji običajno nimajo, vendar je za razlago teoretičnih elementov potrebno tudi poznavanje prakse.

V primerjavi s prvim izvajanjem programa so tokrat vsi učitelji mnenja, da je tovrstna oblika usposabljanja v podjetju ustrezna, ne glede na to, koliko časa so se usposabljali. V pretekli izvedbi je bilo nekaj učiteljev, ki se jim takšno usposabljanje ni zdelo ustrezno.



/ Tabela 7 / Trajanje usposabljanja in mnenje o tem, ali so v podjetju dobili pričakovana nova znanja oz. kompetence

Koliko mesecev je trajalo vaše usposabljanje?	Ali ste v podjetju dobili pričakovana nova znanja/kompetence?
	Da.
	f
Dva meseca.	3
Štiri mesece.	6
Skupaj	9

Ne glede na dolžino vključenosti v program DPKU vsi učitelji odgovarjajo, da so v podjetju pridobili ustrezna znanja oziroma kompetence (Tabela 7). Zakaj so izbrali bodisi dvomesečno bodisi štirimesečno obliko, so utemeljevali v odprtih odgovorih. Dva učitelja od treh, ki sta šla na dvomesečno usposabljanje v podjetje, sta podala svoj odgovor, pri čemer je eden navedel, da obveznosti v šoli niso dopuščale daljše odsotnosti, drugi pa, da je v dveh mesecih pridobil dovolj novih strokovnih znanj.

Med odgovori učiteljev, ki so bili v podjetju štiri mesece, najdemo takšne utemeljitve:

- več prakse in bolj poglobljeno znanje;
- da sem lahko izkoristil več delodajalcev;
- štiri mesece je primeren čas za spoznavanje celotnega poslovnega procesa v podjetjih;
- zaradi kompleksnosti narave dela;
- usposabljanje je trajalo štiri mesece zaradi kompleksnosti tematike;
- več časa, več izkušenj.

Če njihove odgovore strnemo, je bil razlog za izbiro daljšega obdobja usposabljanja predvsem v kompleksnosti proizvodnih procesov in možnosti daljšega pridobivanja izkušenj.

V prvem letu izvajanja programa je le en učitelj izjavil, da je delno pridobil pričakovana znanja in kompetence, drugi so odgovorili pritrdilno. Če torej primerjamo prvo in drugo izvajanje, lahko sklenemo, da so bili učitelji s pridobljenim znanjem zadovoljni.

Izvedeti smo želeli, kako je trajanje usposabljanja, ki so se ga udeležili učitelji, vplivalo na njihovo željo o ponovni vključitvi v tovrstno usposabljanje (Tabela 8).


/ Tabela 8 / Trajanje usposabljanja in želja po ponovni udeležbi

Koliko mesecev je trajalo vaše usposabljanje?	Ali bi se ponovno udeležili usposabljanja?		Skupaj
	Da.	Morda.	
	f	f	
Dva meseca.	3	0	3
Štiri mesece.	4	1	5
Skupaj	7	1	8

Med tremi učitelji, ki so bili v program usposabljanja vključeni krajši čas, bi se tovrstnega usposabljanja zagotovo vsi ponovno udeležili. Med petimi, ki so bili vključeni dlje časa, pa le eden ni čisto prepričan. Eden od vprašanih učiteljev, ki je bil v program vključen štiri mesece, na vprašanje, ali bi se usposabljanja ponovno udeležil, ni podal odgovora.

Primerjava s prvim letom izvajanja pokaže, da se trend ni spremenil. Tudi tokrat ne bi mogli sklepati, da je dolžina trajanja vpliva na odločitev o morebitni ponovni udeležbi v tovrstnem usposabljanju.

4.3.1.3 Mentor

V tem sklopu nas je zanimalo, ali so učitelji oz. strokovni delavci na usposabljanju v izbranem podjetju imeli mentorja ali osebo, na katero so se lahko obrnili, in ali so bili z mentorjem zadovoljni (Tabela 9).

/ Tabela 9 / Zadovoljstvo z mentorjem v podjetju

Ali ste v podjetju imeli »mentorja«, ki vas je uvažal in vodil pri delu?	Z mentorjem sem bil/a ZELO zadovoljen/a.
Da.	8
Ne.	/

Osem od devetih v raziskavo vključenih učiteljev je imelo v podjetju mentorja, ki jih je uvažal in vodil pri delu, vseh osem učiteljev pa je bilo s svojim mentorjem tudi zelo zadovoljnih. Podobno so ugotavljali že učitelji v prvi izpeljavi programa usposabljanja v podjetju, tako da v tem primeru ne ugotavljamo drugačnih trendov ali razlik.

V utemeljitvah, zakaj so bili zadovoljni, so izpostavljali mentorjevi strokovnost in pomoč, ki jo je nudil. Ena od učiteljic zapiše, da se je tudi zaradi mentorjevega odnosa in dela, ki ji ga je razporejal, počutila kot del kolektiva. V eni od izjav pa najdemo zapis učitelja, ki pojasni svoje zadovoljstvo z mentorjevim delom takole: »Pred začetkom usposabljanja je mentorica



naredila plan dela in nalog, ki jih moram opraviti v času usposabljanja. Med usposabljanjem je mentorica spremljala moje delo, me usmerjala, mi svetovala in po potrebi tudi razložila oziroma utemeljila določen način dela.»

4.3.1.4 Vključenost v delovni proces

Nadalje nas je zanimalo, ali so bili učitelji med usposabljanjem vključeni v delovni proces ali ne in kako ocenjujejo pridobljene kompetence. Vseh devet učiteljev je bilo med usposabljanjem neposredno vključenih v delovni proces in v skladu s tem so vsi ocenili, da so ob tem pridobili pričakovana znanja in kompetence.

V odprtih odgovorih so navajali konkretna dela in zadolžitve, ki so jim bile dodeljene med usposabljanjem:

- *Kar se tiče dela v laboratoriju, sem skeniral in urejal kose za proces, ki se izvaja v proizvodnji, pomagal sem na brizgalnem stroju, sodeloval pri nastajanju prototipov.*
- *Vsakodnevno dodeljene naloge. Samostojno delo in z njim povezane odgovornosti.*
- *Delal sem enake naloge kot ostali zaposleni ... nisem dobil nekih prilagojenih nalog, samo zato, ker sem prišel začasno.*
- *Pošiljali so me na službene poti v Italijo in Avstrijo, ker obvladam jezika.*
- *Avtomatiziral sem (s pomočjo algoritmov strojnega učenja) napovedovanje kalibracijskih parametrov za PSG svečke. Napisal sem program PsgPredictor.*
- *V sklopu inovativnega projekta Hidriine svečke s tipalom tlaka (Hidria PSG) sem razvil avtomatiziran sistem za izdelavo predikcijskih modelov, ki so namenjeni izračunu kalibracijskih parametrov za kalibracijo PSG zunaj motorja.*
- *Programiral sem konkretne zadeve, ki so kasneje šle v produkcijo.*
- *V podjetju sem razvila svoj izdelek od skice do vzorčnega modela. Konkreten izdelek so nato izdelovali v proizvodnji.*

Iz odprtih odgovorov učiteljev lahko razberemo, da so imeli konkretne zadolžitve in so bili pri izpeljavi delovnih nalog tudi uspešni.

Podobno je bilo mnenje učiteljev pri prvi izvedbi programa, takrat je le en učitelj ocenil, da je nova znanja in kompetence pridobil le delno, čeprav je bil neposredno vključen v delovni proces in imel konkretne zadolžitve.



/ Tabela 10 / Neposredna vključenost v delovni proces v podjetju in želja po ponovni udeležbi na usposabljanju

Ali ste bili v podjetju neposredno vključeni v delovni proces in imeli konkretne zadolžitve?	Ali bi se ponovno udeležili usposabljanja?		Skupaj
	Da.	Morda.	
	f	f	
Da.	7	1	8

Le eden od učiteljev, ki je imel v podjetju konkretne zadolžitve in bil neposredno vključen v delovni proces, ni čisto prepričan, da bi se tovrstnega usposabljanja ponovno udeležil, ker pravi, da je bil že na dveh izobraževanjih (Tabela 10).

Zanimalo nas je tudi, kdo je učiteljem poiskal podjetje, in hkrati, ali so bili neposredno vključeni v delovni proces v podjetju (Tabela 11).

/ Tabela 11 / Kdo je poiskal podjetje in neposredna vključenost v delovni proces ter konkretne zadolžitve

Kdo je poiskal podjetje, kamor ste šli na usposabljanje?	Ali ste bili v podjetju neposredno vključeni v delovni proces in imeli konkretne zadolžitve?		Skupaj
	Da.		
	f	f	
Sam.	9		9
Skupaj	9		9

Vseh devet anketiranih učiteljev si je podjetje, kjer so bili na usposabljanju, poiskalo samih in vsi so bili tudi neposredno vključeni v delovni proces v podjetju. Da so imeli pri vključenosti v delovni proces strokovne zadolžitve, kot jih imajo zaposleni v podjetjih, v katerih so bili učitelji na usposabljanju, smo navedli že zgoraj.

Pri drugi izvedbi programa smo nekoliko spremenili vprašanje o tem, ali so bili učitelji, ki so bili na usposabljanju v podjetju, kakorkoli vpeti tudi v delo v šoli. Pri prvi izvedbi smo jih spraševali, ali so v času usposabljanja v podjetju sodelovali z osebo, ki jih je nadomeščala. Trend ostaja pri drugi izvedbi programa podoben, tudi takrat je večji del učiteljev sodeloval z osebo, ki jih je nadomeščala v šoli in le manjši del ni imel z nadomestnim učiteljem v času svojega usposabljanja v podjetju nobenega stika.



4.3.1.5 Vpliv odsotnosti učitelja

V tem sklopu nas je zanimalo, kako je odsotnost učitelja vplivala na organizacijo dela in uresničevanja zastavljenih ciljev izvedbenega kurikula v šoli (Tabela 12). Zanimive odgovore smo dobili v odprtih odgovorih, ki so jih podali učitelji.

/ Tabela 12 / Mnenje učiteljev o tem, ali je njihova odsotnost vplivala na organizacijo dela v šoli in opravljanje določenih nalog v šoli

Ali je po vašem mnenju vaša odsotnost vplivala na organizacijo dela in uresničevanje zastavljenih ciljev izvedbenega kurikula v šoli?	Ali ste poleg usposabljanja v podjetju opravljali tudi določene naloge v šoli?		Skupaj
	Ne.	Da.	
	f	f	f
Da.	2	2	4
Ne.	0	4	4
Skupaj	2	6	8

Štirje učitelji, ki menijo, da je njihova odsotnost vplivala na organizacijo dela in uresničevanja zastavljenih ciljev izvedbenega kurikula v šoli, so v odprtih odgovorih navedli, da nekaj nalog vedno ostane, ker so vezane na osebo, nekatere naloge pa je bilo treba prilagoditi in jih prerazporediti med druge zaposlene.

Učitelji, ki mislijo, da njihova odsotnost ni vplivala na organizacijo dela v šoli, pa so v odprtih odgovorih izpostavili, da so imeli dobro zamenjavo, da je oseba, ki jih je nadomeščala, kakovostno opravila delo, ker so se predhodno dovolj dobro uskladili glede vsebine dela, zato cilji izvedbenega kurikula niso bili okrnjeni ali neuresničeni. Eden od učiteljev je navedel, da je nadomestni učitelj v pedagoški proces vnesel svežino in nekaj dodatnih učnih vsebin.

Hkrati sta dva od učiteljev, ki sta izrazila mnenje, da je njuna odsotnost vplivala na delo v šoli, navedla, da sta poleg usposabljanja v podjetju opravljala tudi določene naloge v šoli, in sicer sta pojasnila, da sta v zvezi z nalogami, ki jih v šoli opravljata samo onadva (npr. koordinacija PUD-a), komunicirala s sodelavci preko elektronske pošte.

Štirje učitelji, ki menijo, da na delo na šoli njihova odsotnost ni vplivala, pa so na vprašanje, ali so poleg usposabljanja v podjetju opravili tudi določene naloge v šoli, odgovorili pritrdilno in iz njihovih odgovorov lahko razberemo, da so intenzivno sodelovali s šolo in dijaki, saj so navedli:

- izpite za študente ter samoizobraževalce; predavanja za samoizobraževalce; sodeloval pri dveh projektih (izdelava dveh spletnih strani);
- mentorstvo dijakom za maturitetno nalogo;



- zaključila sem projekt s skupino dijakov; projekt je potekal celo leto;
- priprava dijakov na tekmovanje v celoletnem projektu.

4.3.1.6 Delovna doba

V tem sklopu nas je zanimalo, kako je delovna doba učitelja vplivala na določene odločitve in odgovore, npr. kako so bili vključeni v program, koliko časa so bili na usposabljanju, mentorstvo v podjetju itd.

/ Tabela 13 / Delovna doba in način vključenosti v program DPKU

Delovna doba	Kako ste bili vključeni v program DPKU?		Skupaj
	S strani vodstva.	Na lastno pobudo.	
	f	f	f
Od 6 do vključno 10 let.	0	3	3
Od 11 do vključno 15 let.	0	3	3
26 let in več.	3	0	3
Skupaj	3	6	9

Na lastno pobudo se je vključilo v program DPKU 6 učiteljev, med njimi trije mlajši učitelji, z do 10 let delovne dobe, in trije izkušeni učitelji, ki imajo od 11 do 15 let delovnih izkušenj (Tabela 13). Tri učitelje z najdaljšim učiteljskim stažem je v program DPKU vključilo vodstvo. V primerjavi s prejšnjo izvedbo programa se je takrat na lastno pobudo vključilo več učiteljev z več kot 20 leti prakse, tokrat jih med vprašanimi ni bilo. Kot smo že navedli, so starejše učitelje k vključitvi v program spodbudila vodstva šol.

V nadaljevanju nas je zanimalo, ali se mlajši učitelji, ki imajo manj izkušenj, vključujejo v daljše oblike usposabljanja v podjetjih.

/ Tabela 14 / Delovna doba in trajanje usposabljanja

Delovna doba	Koliko mesecev je trajalo vaše usposabljanje?		Skupaj
	Dva meseca.	Štiri mesece.	
	f	f	f
Od 6 do vključno 10 let.	1	2	3
Od 11 do vključno 15 let.	0	3	3
26 let in več.	2	1	3
Skupaj	3	6	9



Podatki v Tabeli 14 sicer kažejo, da bi tej predpostavki lahko pritrdili, vendar je pri tako majhnem številu anketiranih učiteljev tak trend težko potrditi.

Tudi podatki evalvacije prejšnje izvedbe programa tej predpostavki ne pritrjujejo, saj so se učitelji z manj leti delovne dobe odločali za krajše oblike usposabljanja, bolj izkušeni učitelji pa za daljša, štirimesečna usposabljanja.

/ Tabela 15 / Delovna doba in mnenje o ustreznosti oblike krožnega zaposlovanja

Delovna doba	Ali je po vašem mnenju oblika krožnega zaposlovanja ustreznost?	
	Da.	Ne.
Od 6 do vključno 10 let.	3	0
Od 11 do vključno 15 let.	3	0
26 let in več.	3	0
Skupaj	9	0

Ker so vsi učitelji mnenja, da je tovrstna oblika sodelovanja med podjetji in šolami ustrezna, tudi ni razlik v mnenjih med učitelji z različno delovno dobo (Tabela 15). Nekoliko drugačnega mnenja so bili učitelji, vključeni v prvo izvedbo programa, kjer so sicer tudi večinoma ocenili, da je tovrstna oblika usposabljanja ustrezna, vendar se je med učitelji z več let delovne dobe našlo nekaj takšnih, ki so izrazili drugačno mnenje.

Želeli smo izvedeti, ali so imeli učitelji v podjetju podporo pri uvajanju in usmerjanju pri delu (Tabela 16).

/ Tabela 16 / Delovna doba in mentorstvo v podjetju

Delovna doba	Ali ste v podjetju imeli »mentorja«, ki vas je uvajal in vodil pri delu?		Skupaj
	Da.	Ne.	
	f	f	f
Od 6 do vključno 10 let.	3	0	3
Od 11 do vključno 15 let.	2	1	3
26 let in več.	3	0	3
Skupaj	8	1	9



Razen enega, so vsi učitelji imeli v podjetju osebo, ki jih je uvajala in vodila pri delu. Tukaj se trend iz prvega spremljanja izvedbe programa ni spremenil. Tudi takrat so skoraj vsi učitelji (razen enega) v podjetju imeli mentorja.

Ena od ključnih stvari je zagotovo zadovoljstvo z usposabljanjem, zato smo udeležence povprašali, ali je to izpolnilo njihova pričakovanja. Zanimalo nas je tudi, ali na zadovoljstvo vpliva delovna doba posameznika (Tabela 17).

/ Tabela 17 / Delovna doba in mnenje glede tega, ali je program usposabljanja izpolnil njihova pričakovanja

Delovna doba	Usposabljanje je v celoti izpolnilo moja pričakovanja.		Skupaj
	Zelo drži.	Drži.	
	f	f	f
Od 6 do vključno 10 let.	3	0	3
Od 11 do vključno 15 let.	2	0	2
26 let in več.	1	2	3
Skupaj	6	2	8

Vsi v raziskavo vključeni učitelji so ocenili, da je usposabljanje v celoti izpolnilo njihova pričakovanja. Odgovor, da trditev zelo drži, je izbralo več učiteljev z manj delovne dobe, da trditev drži, sta navedla dva učitelja z več kot 20 let delovne dobe. Podobno so bili zadovoljni z izpolnitvijo pričakovanj tudi učitelji v prvi izvedbi programa DPKU.

Udeležence usposabljanja smo vprašali, ali bi se ponovno udeležili tovrstnega usposabljanja? Ob tem nas je zanimalo, kako na njihovo mnenje vpliva delovna doba, ki jo imajo (Tabela 18).

/ Tabela 18 / Delovna doba in želja po ponovni vključitvi v usposabljanje

Delovna doba	Ali bi se ponovno udeležili usposabljanja?		Skupaj
	Da.	Morda.	
	f	f	f
Od 6 do vključno 10 let.	3	0	3
Od 11 do vključno 15 let.	2	0	2
26 let in več.	1	2	3
Skupaj	6	2	8



Šest od osmih učiteljev bi se usposabljanja zagotovo ponovno udeležili, dva s 26 let delovne dobe ali več pa o tem nista popolnoma prepričana, vendar te možnosti tudi nista povsem zavrnila. Tudi v prejšnji izvedbi programa so bili bolj skeptični učitelji z več delovne dobe, vendar nobeden ni izjavil, da se tovrstnega usposabljanja ne bi več udeležil.

4.3.2 Delodajalci

Mnenje delodajalcev o pomenu usposabljanj učiteljev v podjetjih smo pridobili z anketnim vprašalnikom in z izvedbo fokusne skupine.

Oba delodajalca, ki sta sodelovala v fokusni skupini, in vsi štirje delodajalci, ki so odgovorili na anketni vprašalnik, so mnenja, da so tovrstna usposabljanja zelo dobrodošla. Menijo, da je teorija nekaj, praksa drugo. Če učitelj na ta način pridobi izkušnje iz prakse, lahko to poveže s teorijo in pouk oziroma predavanja naredi veliko bolj privlačna in zanimiva ter tako približa snov dijakom oziroma študentom. Usposabljanje učiteljev v podjetju je dobra zamisel, saj imajo tako učitelji vpogled v stroko še s praktične strani, je povedal eden izmed delodajalcev.

Večina delodajalcev je učitelju zaupala enakovredne naloge kot preostalim sodelavcem v podjetju, saj so menili, da so dovolj usposobljeni za delo v njihovem podjetju. Mnenja o dolžini usposabljanja so bila različna, polovica jih je menila, da je ustrezalo, druga polovica pa, da je bilo prekratko. Slednji so si želeli, da bi lahko učitelji tudi praktično preizkusili projekte, na katerih so delali, ali pa da bi delo, ki se spreminja z letnimi časi, preizkusili tudi v drugih pogojih.

Delodajalci vidijo prednost tovrstnih usposabljanj za lastno podjetje predvsem v prihodnjih generacijah, če jim bodo učitelji uspeli predati pridobljene izkušnje pri predmetu, ki ga poučujejo. Ti dijaki so bodoči kandidati za delo v teh podjetjih, zato je prav, da imajo znanje o stroki, ki jo bodo opravljali. Delodajalci so še dodali, da je tovrstna pomoč v podjetju vedno dobrodošla, saj lahko strokovni sodelavec, ki je s podobnega področja, kot je naše delo, prinese sveže ideje in drugačen pogled na naše delo.

V večini primerov delodajalci in šola niso sodelovali med usposabljanjem, kar se je v posameznih primerih izkazalo za slabo, npr. ko je učitelj imel zadolžitve in roke v šoli in je bil zadržan s strani šole ter ni mogel priti v podjetje.



4.3.3 Nadomestne osebe

Učitelja na usposabljanju je lahko nadomeščala primerno usposobljena brezposelna oseba ali strokovnjak iz podjetja. Od 18 uspešno izvedenih krožnih zaposlovanj v 2. javnem razpisu je učitelje na usposabljanju nadomeščalo 15 brezposelnih oseb in 3 strokovnjaki iz podjetja. Ta trend nadomeščanja se je pokazal že v 1. javnem razpisu.

Iz analize evidenc oseb, ki so nadomeščale, je razvidno, da je slaba polovica (7 od 18) brezposelnih oseb že sodelovalo v programu kot nadomestna oseba, kar kaže na zadovoljstvo šol z osebo, ki je nadomeščala učitelja na usposabljanju. Dva učitelja sta odgovorila, da sta s šolo sodelovala v različnih projektih in izobraževanjih, eden od njiju pa je bil pred leti na šoli zaposlen kot učitelj strokovnoteoretičnih predmetov.

Vse nadomestne osebe (4 od 4), ki so sodelovale v raziskavi, so odgovorile, da bodo v šoli pridobljena nova znanja in kompetence lahko uporabile pri iskanju nove zaposlitve. Tovrstna izkušnja je izboljšala njihovo komunikacijo, predstavitev snovi, aktivno poslušanje ter osredotočenost na določeno stvar. Prav tako so krepili spretnosti obvladovanja nepredvidljivih situacij, reševanja problemov in vztrajnosti, so še poudarili.

4.3.4 Vodstva šol

V evalvacijo smo vključili tako šole, ki so napotile svoje učitelje na usposabljanje, kot tiste, ki tega niso storile. Ključno vprašanje je bilo za vse enako, in sicer, zakaj niso vključile več učiteljev v program Dvig poklicnih kompetenc učiteljev. S tem vprašanjem in problematiko ne vključevanja se ukvarjamo od pilotnega projekta dalje in imamo tako uradne odgovore kot tiste iz terena.

Najpogostejši razlog, da se šola (vodstvo šole) ni odločila za sodelovanje v programu DPKU, je nezainteresiranosti učiteljev, zagotavljanje delovnega mesta pri delodajalcu, zagotavljanje nadomeščanja, organizacija dela na šoli.

V raziskavi je sodelovalo tudi 28 šol, ki niso sodelovale v programu, v nadaljevanju je navedenih nekaj njihovih najzanimivejših odgovorov:

»Kar se tiče razpisa, je bilo vse korektno, tudi glede na termin. Smo specifična šola z malo dijaki in učitelji poučujejo po več kot deset različnih modulov. V gospodarstvu so strokovnjaki ozko usmerjeni, naš kader pa mora pokrivati široko področje. V teh nekaj letih nas je zapustilo več učiteljev strokovnih modulov, zato smo imeli probleme že z zagotavljanjem novega kadra, ga vpeljati v delo in pedagoško usposobiti. Tudi gospodarstvo je kadrovske podhranjeno in se težko odpove svojim strokovnjakom.«



»Na sami šoli izvajamo nekaj razvojnih projektov (komunikacija, tutorstvo) in posledično je obremenitev in odsotnost učiteljev velika, kar večkrat povzroči težavo za optimalno izvedbo pouka. Učiteljski zbor je vključen še v druge projekte pri katerih sodelujejo.«

»Problem je zagotavljanje nadomeščanja. V primeru, da so na šoli paralelke in sta vsaj dva učitelja, ki poučujeta iste ali sorodne module, ne vidimo problema. En učitelj odide, drugi zunanji pride in ta se lahko nasloni na tistega, ki ostane. V majhnih šolah pa je en učitelj, ki poučuje teorijo in prakso več različnih modulov in ga je težko nadomestiti z zunanjim. Tu je še nezainteresiranost učiteljev pred upokojitvijo, teh pa je v aktivu kar nekaj.«

»Na šoli nimamo primernih učiteljev za izmenjavo. Trije imajo že čez 40 let delovne dobe in nimajo interesa, imamo pa štiri mlade učitelje, ki so se komaj zaposlili in opravljajo še pedagoško-andragoško izobraževanje.«

»Naši učitelji poučujejo v različnih programih (gimnazija, poklicni in strokovni programi), ne le v enem, in na trgu je praktično nemogoče najti ustrezno kompetenten kader (pa še za določen čas), ki bi lahko ustrezno poučeval predmete gimnazije in tako specifične strokovne module, kot sta naši področji.«



5 ZAKLJUČEK

Pri pripravi programa Dvig poklicnih kompetenc učiteljev smo izhajali iz dejstva, da je nadaljnje strokovno izobraževanje učiteljev in izobraževalcev ter nadgradnja njihovih strokovnih znanj v skladu z zahtevami trga dela izjemnega pomena za razvoj poklicnega izobraževanja. Kljub vsem dopolnitvam programa, njegovi nadgradnji ter intenzivnim promocijskim aktivnostim skozi celotno trajanje programa (izdelava in objava promocijskega materiala, novičnik, letaki, objave na spletnih straneh, družbenih omrežjih, strokovnih revijah, sodelovanje na informativnih dnevih, udeležba na srečanjih in usposabljanjih za učitelje in ravnatelje, osebni kontakt, sodelovanje v okviru kampanje EU PROJEKT, MOJ PROJEKT), smo ugotovili, da je udeležba učiteljev in drugih strokovnih delavcev srednjih poklicnih in strokovnih šol ter višjih strokovnih šol v programu usposabljanja bistveno nižja od načrtovanega.

V okviru 2. javnega razpisa je bilo izvedenih 18 krožnih zaposlovanj, kar predstavlja 18 učiteljev, ki so odšli na usposabljanje v podjetje. Učitelje so v šoli večinoma nadomeščale primerno usposobljene brezposelne osebe (15) ter trije (3) strokovnjaki s strani gostiteljskega delodajalca. Šole so poročale, da je izjemno zahtevno poiskati delodajalca, ki bi sprejel učitelja za več mesecev v svoje podjetje in hkrati poslal svojega strokovnjaka za enak čas v šolo.

- Usposabljanja v podjetju so se večinoma udeležili mlajši učitelji (do 15 let delovne dobe), med njimi več moških kot žensk (13 od 18).
- V večini primerov so se za vključitev v program odločili učitelji na lastno pobudo in si tudi sami poiskali podjetje, kjer so se usposabljali.
- Približno enako so se učitelji odločali za dolžino usposabljanja, 10 učiteljev je šlo na usposabljanje za dva meseca, 8 pa za štiri mesece.
- Večina učiteljev je imela v podjetju mentorja, konkretne zadolžitve in so dobili pričakovana nova znanja in kompetence.
- Slaba polovica jih meni, da je njihova odsotnost vplivala na organizacijo dela in uresničevanje izvedbenega kurikula na šoli.
- Vsi učitelji so ocenili, da je usposabljanje v celoti izpolnilo njihova pričakovanja in da bi se usposabljanja ponovno udeležili.

V primerjavi z evalvacijo izvedbe krožnih zaposlovanj v 1. javnem razpisu lahko ugotovimo, da bi se tako takrat kot tokrat večina učiteljev usposabljanja ponovno udeležila. Z 2. javnim razpisom so učitelji bolj zadovoljni s tovrstno obliko usposabljanja, ne glede na to, koliko časa so se usposabljali. Večina trendov ostaja podobnih, dolžina trajanja usposabljanja ne vpliva na ponovno odločitev za udeležbo, učitelji večinoma sodelujejo z osebo, ki jih nadoomešča, učitelji z več delovne dobe se odločajo za daljše – štirimesečno usposabljanje itd.

6 PRILOGA





6.1 FOKUSNA SKUPINA

Datum: 23. april, ponedeljek, od 10:30 do 12:30, CPI (sejna soba v pritličju)

6.1.1 PRED USPOSABLJANJEM (PRIPRAVE)

→ ZA UČITELJE

1. Kje ste izvedeli za javni razpis?
2. Kaj je vplivalo na vašo odločitev za usposabljanje?
Ste imeli pri tem kakšne dileme?
3. Kdo je poiskal podjetje, kamor ste šli na usposabljanje? (Vodstvo? Vi? Ste težko našli primerno podjetje? Če ste imeli na izbiro več možnosti, zakaj ste se odločili ravno za to podjetje, v katerem ste bili na usposabljanju?)
4. Koliko mesecev je trajalo vaše usposabljanje?
Zakaj ste se odločili za izbrano obdobje?
5. Kako ste iskali nadomeščanje za čas vašega usposabljanja? (V podjetju? Na zavodu? Izbiri ste že imeli?)
6. S kakšnimi težavami ste se (če sploh) srečali pri iskanju osebe, ki vas je nadomeščala?
So bile to organizacijske, sistemske ali kakšne druge ovire?
7. Ste imeli pri tem pomoč vodstva ali koga drugega?
8. Imate kakšno idejo, kako bi se to vprašanje lahko reševalo na sistemski in/ali organizacijski ravni?

→ ZA DELODAJALCE

1. Na kakšen način ste izvedeli za to obliko usposabljanja?
2. Kakšna se vam je zdela ideja na začetku?
Ste imeli kakšne pomisleke, zadržke...?
3. Kakšen je bil prvi kontakt z učiteljem, ki je bil pri vas na usposabljanju?
Ste se poznali že od prej, predstavitev po telefonu, mailu?
4. Kakšni so bili dogovori oz. vaši pogoji pred nastopom usposabljanja?
Zapis sporazuma, nagrada, mentorstvo, druga dokazila?
5. Kako ste se dogovorili v zvezi z mentorstvom (uvajanjem)?
Je obstajala oseba na katero se je učitelj lahko obrni, ki mu je dajala delo in naloge?



6.1.2 USPOSABLJANJE V PODJETJU

→ ZA DELODAJALCE

1. Na kakšen način je bil učitelj vpeljali v delo podjetja?
Delo po oddelkih, konkretna naloga, projekt, splošno seznanjanje z delom?
2. So bile učitelju zaupane enakovredne naloge kot ostalim sodelavcem v podjetju?
3. Je v nekem trenutku lahko učitelj delal samostojno?
Kdaj? Zakaj?

→ ZA UČITELJE

1. Kako ste bili zadovoljni z izbiro podjetja?
Ali je usposabljanje v podjetju v celoti izpolnilo vaša pričakovanja?
2. Kakšni so bili predhodni dogovori s podjetjem o delovnih nalogah, ki ste jih opravljali?
3. Ali ste bili v podjetju neposredno vključeni v delovni proces in imeli konkretne zadolžitve?
4. Ali so bile delovne naloge, ki ste jih opravljali, skladne z dogovorom?
Je delo potekalo po predhodno načrtovanih nalogah, ste delovne naloge prilagajali?
5. Ali ste v podjetju pridobili pričakovana nova znanja/kompetence?

6.1.3 MENTOR V PODJETJU

→ ZA UČITELJE

1. Ali ste v podjetju imeli »mentorja«, ki vas je uvajal in vodil pri delu?
Opišite, kako je to sodelovanje potekalo - ste bili zadovoljni z mentorjevim vodenjem, ste neposredno od njega pridobili nova znanja in kompetence?
Ste od mentorja pričakovali še kaj drugega?

→ ZA DELODAJALCE

1. Kako ste v podjetju izbrali 'mentorja', sodelavca učitelju, ki je bil pri vas na usposabljanju?
Je bila to oseba, ki tudi v drugih primerih opravlja mentorske naloge?



6.1.4 SODELOVANJE MED ŠOLO IN UČITELJEM (v času usposabljanja)

→ ZA UČITELJE

2. Ali je vodstvo šole spremljalo potek vašega usposabljanja? (Kako? Bi si to sicer želeli? Vidite to kot prednost?)
3. Ali ste v času usposabljanja v podjetju sodelovali z osebo, ki vas je nadomeščala v šoli? (Zakaj? Kako? Kako ocenjujete to sodelovanje?)
4. Ali ste poleg usposabljanja v podjetju opravljali tudi določene naloge v šoli? (Zamenjati besedilo z: (Katere? Zakaj? Če ste jih, ste pričakovali, da boste te naloge opravljali v času vašega usposabljanja? Kako ocenjujete to, da ste jih morali opraviti?)
5. Kako je po vašem mnenju vaša odsotnost vplivala na organizacijo dela in uresničevanje zastavljenih ciljev izvedbenega kurikula v šoli?

6.1.5 SODELOVANJE MED ŠOLO IN DELODAJALCEM (v času usposabljanja)

→ ZA DELODAJALCE

1. Ali ste v času, ko ste imeli učitelja na usposabljanju, na kakršenkoli način imeli tudi kontakte s šolo? Zakaj?

6.1.6 PO USPOSABLJANJU

→ ZA DELODAJALCE

1. Ste šoli ali učitelju ponudili nadaljnje sodelovanje (PUD, projekti, zaposlitev...)? Kakšno?

→ ZA UČITELJE

2. Kako boste lahko pridobljena znanja/kompetence v podjetju uporabili pri svojem delu v šoli?
3. Kako boste/ste pridobljene izkušnje uporabili v razredu?
4. Ali bi se ponovno udeležili usposabljanja? Zakaj?
5. Ali bi usposabljanje priporočili tudi drugim učiteljem/strokovnim delavcem? Kako ocenjujete odnos vaših sodelavcev do tovrstnega usposabljanja? Ste dobili kakšna vprašanja, pripombe, iniciative od njih?



6.1.7 PREDNOSTI IN SLABOSTI

→ ZA OBE SKUPINI

1. Ali je po vašem mnenju oblika krožnega zaposlovanja ustrezen način, da učitelj dobi vpogled v delovanje nekega podjetja?
Ali je po vašem mnenju dvo ali štiri mesečno strnjeno obdobje usposabljanja učiteljev v podjetju ustrezno? Prekratko?
2. Katere prednosti ima po vašem tovrstna oblika krožnega zaposlovanja?
Podvprašanje za delodajalce: Kakšne prednosti tovrstnega usposabljanja učiteljev/strokovnih delavcev vidite za svoje podjetje?
Povezovanje gospodarstva in izobraževanja? Vpogled v realni sektor, mreženje?
3. Katere pomanjkljivosti ima po vašem mnenju tovrstna oblika krožnega zaposlovanja?
4. Ali bi ponovno sodelovali v programu DPKU?
Zakaj?

