



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

DVIG POKLICNIH KOMPETENC UČITELJEV V LETIH 2016–2017

Ljubljana, avgust 2018



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=304524288

ISBN 978-961-6904-85-8 (pdf)



1	Uvod	8
2	Program Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih 2016 in 2022	9
3	Javni razpis programa DPKU v letih 2016 in 2017	11
4	Evalvacija izvedbe programa DPKU v letih 2016 in 2017	14
	4.1 Osnovni namen in cilji evalvacije	14
	4.2 Metodologija	14
	4.2.1 Metode raziskovanja	14
	4.2.2 Opredelitev evalvacijskih vprašanj	14
	4.2.3 Instrumentarij za zbiranje podatkov	15
	4.2.4 Metode za obdelavo podatkov	15
	4.2.5 Opis vzorca	16
	4.3 Rezultati evalvacije	18
	4.3.1 Učitelji	18
	4.3.1.1 Priprave na usposabljanje	18
	4.3.1.2 Usposabljanje v podjetju	20
	4.3.1.3 Mentor v podjetju	23
	4.3.1.4 Sodelovanje s šolo	23
	4.3.1.5 Po usposabljanju	26
	4.3.1.6 Prednosti in slabosti	27
	4.3.1.7 Zanimivi podatki	28
	4.3.2 Delodajalci	30
	4.3.2.1 Trajanje usposabljanja pri delodajalcu in mnenje o ustreznosti obdobja usposabljanja	30
	4.3.2.2 Mnenje delodajalcev o ustreznosti tovrstne oblike usposabljanja učiteljev/strokovnih delavcev v podjetju	31
	4.3.2.3 Mnenje delodajalcev o prednostih tovrstne oblike usposabljanja učiteljev/strokovnih delavcev za podjetje	32
	4.3.2.4 Dogovor o sodelovanju ter opredelitev nalog in zadolžitev	33
	4.3.2.5 Pripravljenost delodajalcev za nadaljnje sodelovanje	33



4.4 Povzetek evalvacije	34
4.4.1 Ključne ugotovitve	35
5 Priporočila	37
6 Priloge	38
6.1 Vprašanja za intervjuje z udeleženci usposabljan v sklopu programa Dvig poklicnih kompetenc učiteljev	39
6.1.1 Priprave na usposabljanje	39
6.1.2 Usposabljanje v podjetju	39
6.1.3 Mentor v podjetju	40
6.1.4 Sodelovanje med šolo in učiteljem (v času usposabljanja)	40
6.1.5 Po usposabljanju	40
6.1.6 Prednosti in slabosti	40
6.2 Prepis intervjujev, ki so bili opravljeni	41
6.2.1 Intervju 1	41
6.2.2 Intervju 2	49
6.2.3 Intervju 3	60
6.2.4 Intervju 4	69
6.2.5 Intervju 5	76



Seznam tabel

/ Tabela 1 / Sofinancirani stroški v obliki standardnega stroška na enoto	13
/ Tabela 2 / Spol	16
/ Tabela 3 / Regija	16
/ Tabela 4 / Delovna doba učitelja	17
/ Tabela 5 / Delovno mesto v šoli	17
/ Tabela 6 / Način vključitve v program DPKU in kdo je poiskal podjetje, kamor so učitelji šli na usposabljanje	19
/ Tabela 7 / Trajanje usposabljanja in mnenje o ustreznosti oblike krožnega zaposlovanja	19
/ Tabela 8 / Zadovoljstvo z izbiro podjetja	20
/ Tabela 9 / Predhodni dogovor o delu in nalogah	21
/ Tabela 10 / Neposredna vključenost v delovni proces	21
/ Tabela 11 / Neposredna vključenost v delovni proces in mnenje učiteljev o tem, ali so v podjetju pridobili pričakovana nova znanja in kompetence	22
/ Tabela 12 / Trajanje usposabljanja in mnenje o tem, ali so v podjetju dobili pričakovana nova znanja oz. kompetence	22
/ Tabela 13 / Zadovoljstvo z mentorjem v podjetju	23



<i>/ Tabela 14 /</i>	
<i>Sodelovanje z osebo, ki je nadomeščala</i>	23
<i>/ Tabela 15 /</i>	
<i>Delo na šoli med usposabljanjem</i>	24
<i>/ Tabela 16 /</i>	
<i>Vpliv usposabljanja na izvedbeni kurikulum</i>	24
<i>/ Tabela 17 /</i>	
<i>Mnenje učiteljev o tem, ali je njihova odsotnost vplivala na organizacijo dela v šoli in sodelovanje z osebo, ki je učitelja nadomeščala</i>	25
<i>/ Tabela 18 /</i>	
<i>Spremljanje usposabljanja s strani vodstva</i>	25
<i>/ Tabela 19 /</i>	
<i>Način vključenosti v program DPKU in želja po ponovni udeležbi</i>	26
<i>/ Tabela 20 /</i>	
<i>Trajanje usposabljanja in želja po ponovni udeležbi</i>	27
<i>/ Tabela 21 /</i>	
<i>Delovna doba in trajanje usposabljanja</i>	28
<i>/ Tabela 22 /</i>	
<i>Delovna doba in neposredna vključenost v delovni proces</i>	29
<i>/ Tabela 23 /</i>	
<i>Delovna doba in mnenje glede tega, ali je program usposabljanja izpolnil njihova pričakovanja</i>	29
<i>/ Tabela 24 /</i>	
<i>Delovna doba in želja po ponovni vključitvi v usposabljanje</i>	30
<i>/ Tabela 25 /</i>	
<i>Dolžina usposabljanja učitelja/strokovnega delavca v podjetju in mnenje o ustreznosti obdobja usposabljanja učitelja/strokovnega delavca v podjetju</i>	30



Seznam slik

/ Slika 1 /

Model krožnega zaposlovanja t. i. "job rotation"

10



EVALVACIJA IZVEDBE KROŽNIH ZAPOSLOVANJ V OKVIRU 1. JAVNEGA RAZPISA PROGRAMA DVIK POKLICNIH KOMPETENC UČITELJEV V LETIH OD 2017 DO 2019

1 UVOD

Evalvacija izvedbe krožnih zaposlovanj v okviru 1. javnega razpisa za sodelovanje srednjih poklicnih in strokovnih šol v programu Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih 2016 in 2017, ki je bil odprt od 1. 7. 2016 do 30. 6. 2017, je bila namenjena celoviti oceni izvedbe usposabljanj v podjetjih, komunikacije med deležniki in končnih učinkov samega programa na vse sodelujoče. Ciljna skupina 1. javnega razpisa so bili učitelji oz. strokovni delavci na področju poklicnega izobraževanja. V program krožnega zaposlovanja so bili vključeni učitelji, ki so se usposabljali pri delodajalcih, in strokovnjaki s strani gostiteljskega delodajalca oziroma brezposelne osebe, ki so nadomeščale učitelje v šoli v času njihove odsotnosti.

Celoten program Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih 2016–2022, katerega sestavni del je bil 1. javni razpis, se izvaja kot neposredna potrditev operacije v okviru Operativnega programa za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020. Namen programa je krepitev poklicnih kompetenc učiteljev in strokovnih delavcev v poklicnem izobraževanju na področjih prilagajanja tehnološkim in strokovnim potrebam posameznih poklicev, kot tudi krepitev povezovanja trga dela in izobraževanja.



2 PROGRAM DVIG POKLICNIH KOMPETENC UČITELJEV V LETIH 2016 IN 2022

Program Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih 2016 do 2022 (v nadaljevanju: DPKU) predstavlja nadaljevanje in nadgradnjo programa, ki je bil v pilotni različici prvič izveden leta 2014 ter dobil širše odobravanje s strani vseh vključenih deležnikov programa, tako učiteljev, vodstev šol in tudi delodajalcev.

Program se izvaja kot neposredna potrditev operacije 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 na 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, s prilagoditvijo učnih načrtov ter 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.

Glavni namen programa je krepitev poklicnih kompetenc učiteljev in strokovnih delavcev v poklicnem izobraževanju na področjih prilagajanja tehnološkim in strokovnim potrebam posameznih poklicev ter tudi krepitev povezovanja trga dela in izobraževanja.

Cilj in pričakovani rezultat projekta so izboljšanje kompetenc za izvajanje pedagoškega procesa, predvsem povezovanje učne snovi s primeri iz prakse, hkrati pa zaradi pridobljenih novih izkušenj in socialnega kapitala širjenje zaposlitvenih možnosti, tako pri gostujočih učiteljih oziroma strokovnih delavcih kot pri tistih, ki jih bodo nadomeščali.

Program DPKU se izvaja v posebni obliki krožnega zaposlovanja (t. i. job rotation), kjer so se učitelj oz. strokovni delavec poklicne ali strokovne šole dva ali štiri mesece usposabljali v izbranem podjetju, medtem pa ga na šoli nadomešča strokovnjak iz podjetja oz. primerno usposobljena brezposelna oseba.



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



Program Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih od 2016 do 2022 se bo predvidoma izvajal preko treh javnih razpisov s povabilom srednjim poklicnim in strokovnim šolam za sodelovanje v programu. V nadaljevanju poročamo o izvedbi 1. javnega razpisa za sodelovanje srednjih poklicnih in strokovnih šol v programu Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih 2016 in 2017.

Izvedbo Programa koordiniramo na Centru RS za poklicno izobraževanje.



3 JAVNI RAZPIS PROGRAMA DPKU V LETIH 2016 IN 2017

Prvi javni razpis (v nadaljevanju: JR) za sodelovanje srednjih poklicnih in strokovnih šol v programu Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih 2016 in 2017 je bil objavljen v Uradnem listu 1. 7. 2016 in je bil odprt za prijave od dneva objave javnega razpisa do porabe sredstev, vendar najdlje do 30. 6. 2017.

Ciljna skupina 1. javnega razpisa so bili učitelji oz. strokovni delavci (v nadaljevanju učitelji) na področju poklicnega izobraževanja. V program krožnega zaposlovanja so bili vključeni učitelji, 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 so:

- učitelji praktičnega pouka,
- učitelji strokovnih predmetov,
- organizatorji praktičnega pouka,
- organizatorji praktičnega izobraževanja v delovnem procesu

v srednjih poklicnih in strokovnih šolah.

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 zaposlitve 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. Šola kot javni zavodi oz. njene organizacijske enote so lahko v program prijavile več kot enega učitelja,



vendar se je posamezni učitelj usposabljanja oz. krožnega zaposlovanja v okviru enega javnega razpisa lahko udeležil samo enkrat.

Učitelji 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 posamezen učitelj oz. strokovni delavec udeležil usposabljanja pri največ dveh delodajalcih, pri čemer je moralo usposabljanje pri vsakem od delodajalcev trajati najmanj mesečno delovno obveznost dveh mesecev.

Učitelja je v času njegove odsotnosti lahko nadomeščal strokovnjak s strani gostiteljskega delodajalca oz. brezposelna oseba. 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.

Prvi javni razpis sta, kot sestavni del neposredne potrditve operacije, delno financirala Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada in Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport kot posredniški organ. Sofinanciral se je 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 (Tabela 1). Upravičeni stroški javnega razpisa so torej stroški, ki nastanejo z izvajanjem navedene aktivnosti krožnega zaposlovanja.


/ 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	4.401,40 EUR	8.802,81 EUR
36.	Učitelj praktičnega pouka VI Organizator praktičnega pouka VI Organizator praktičnega izobraževanja v delovnem procesu VI	4.723,34 EUR	9.446,69 EUR
39.	Učitelj praktičnega pouka VII Učitelj VII (splošnoizobraževalnih in strokovnoteoretičnih predmetov)	5.255,60 EUR	10.511,20 EUR



4 EVALVACIJA IZVEDBE PROGRAMA DPKU V LETIH 2016 IN 2017

4.1 Osnovni namen in cilji evalvacije

Osnovni namen evalvacije izvedbe krožnih zaposlovanj v okviru 1. javnega razpisa programa Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih 2016 in 2017 je bil pripraviti celovito oceno same izvedbe usposabljanj v podjetjih, komunikacije med deležniki in končnih učinkov programa na vse sodelujoče.

Cilji evalvacije so bili pridobiti povratno informacijo s strani udeležencev o primernosti oblike usposabljanja, o poteku in splošni oceni krožnega zaposlovanja, interesu različnih deležnikov za vključitev v tovrstno obliko krožnega zaposlovanja ter zbrati predloge za izboljšanje programa in pripravo naslednjega javnega razpisa.

Ker je bila evalvacija izvedbe 1. JR programa DPKU v letih 2016 in 2017 pripravljena pred zaključkom vseh prijavljenih usposabljanj (35 učiteljev), smo v okviru te opravili anketiranje med deležniki, ki so sodelovali v programu do konca meseca aprila 2017 (16 učiteljev). Anketa je bila izvedena med učitelji oz. strokovnimi delavci (v nadaljevanju učitelji), ki so bili na usposabljanju, ter med podjetji, ki so učitelje sprejeli na usposabljanje.

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 dva različna vprašalnika, in sicer za učitelje oziroma strokovne delavce ter delodajalce. V evalvacijo smo vključili tudi primer dobre prakse ene od udeleženk usposabljanja.

4.2.2 Opredelitev 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 polstrukturiran globinski intervju.

Pripravili smo dva anketna vprašalnika, od katerih je bil eden namenjen učiteljem, drugi pa delodajalcem, ki so sodelovali v programu DPKU v okviru 1. javnega razpisa v letih 2016 in 2017.

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

Opravili smo tudi polstrukturirane intervjuje, ki so bili namenjeni načrtnemu, organiziranemu in neposrednemu pogovoru z udeleženci krožnih zaposlovanj. S polstrukturiranim intervjujem pridobivamo podatke o okoliščinah oz. kontekstu, prepričanjih, mnenjih, stališčih, vrednotah ter globljih vidikih problema: o izkušnjah ljudi, njihovi motivaciji in načinu razmišljanja. Vnaprej smo pripravili vprašanja po sklopih (glej Poglavlje 6).

4.2.4 Metode za obdelavo podatkov

Podatki so bili obdelani na ravni deskriptivne metode. 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

Do konca meseca aprila 2017 je krožno zaposlovanje oz. usposabljanje v 16 različnih podjetjih zaključilo 16 učiteljev oz. strokovnih delavcev iz 9 različnih šol. Posamezen učitelj oz. strokovni delavec se je v okviru javnega razpisa lahko zgolj enkrat udeležil tovrstnega usposabljanja oz. krožnega zaposlovanja, medtem ko je posamezen javni zavod oz. organizacijska enota javnega zavoda, torej šola, lahko prijavila več učiteljev oz. strokovnih delavcev.

V roku smo prejeli izpolnjene vprašalnike od 16 učiteljev/strokovnih delavcev, ki so bili na usposabljanju v podjetju in od 12 podjetij. Polstrukturirane intervjuje pa smo opravili s 5 učitelji oz. strokovnimi delavci.

V raziskavi je sodelovalo 17 (Tabela 2) učiteljev¹ (13 učiteljev in 3 učiteljice, en anketiranec ni podal odgovora na to vprašanje), od katerih jih največ (9 od 12, ki so dogovorili na to vprašanje) opravlja delo učitelja praktičnega pouka VII (Tabela 5). Največ vključenih učiteljev (slaba tretjina) pa ima 10 do vključno 15 let delovne dobe (Tabela 4). Večina (13 od 16, en odgovor je manjkal) vključenih v raziskavo prihaja iz zahodnega dela Slovenije, trije pa iz vzhodnega (Tabela 3).

V raziskavo smo vključili tudi 12 delodajalcev.

/ Tabela 2 / Spol

	f	f %
Moški	13	81,3
Ženski	3	18,8
Skupaj	16	100,0

/ Tabela 3 / Regija

	f	f %
Vzhodna Slovenija	3	18,8
Zahodna Slovenija	13	81,3
Skupaj	16	100,0

¹ V poročilu zaradi preglednosti uporabljamo moško obliko. Ker na nekatera vprašanja niso odgovorili vsi, numerusi v tabelah ponekod odstopajo od numerusa vzorca.


/ Tabela 4 / Delovna doba učitelja

	f	f %
Do vključno 5 let.	2	12,5
Od 6 do vključno 10 let.	3	18,8
Od 11 do vključno 15.	5	31,3
Od 16 do vključno 20 let.	1	6,3
Od 21 do vključno 25 let.	2	12,5
26 let in več.	3	18,8
Skupaj	16	100,0

/ Tabela 5 / Delovno mesto v šoli

	f
Učitelj praktičnega pouka V.	1
Učitelj praktičnega pouka VI.	2
Učitelj praktičnega pouka VII.	9
Učitelj VII (strokovnih modulov).	12



4.3 Rezultati evalvacije

V tem poglavju predstavljamo zbrane rezultate, ki smo jih po zgoraj opisani metodologiji razvrstili v vsebinske sklope, vezane na učitelje, ki so se usposabljali, in delodajalce, ki so učitelje sprejeli na usposabljanje.

4.3.1 Učitelji

Za večjo preglednost dobljenih rezultatov evalvacije smo te razvrstili v smiselne sklope, ki sledijo poteku usposabljanja, od začetka, torej od priprav na usposabljanje, do konca, ko učitelj pridobljena znanja z usposabljanj implementira v svoje delo v razredu. Posamezne sklope smo poimenovali:

- Priprave na usposabljanje
- Usposabljanje v podjetju
- Mentor v podjetju
- Sodelovanje s šolo
- Po usposabljanju
- Prednosti in slabosti

4.3.1.1 Priprave na usposabljanje

Med priprave na usposabljanje štejemo vse aktivnosti, ki so se dogajale, preden se je posamezen učitelj oz. strokovni delavec začel usposabljati v izbranem podjetju. Zanimalo nas je, kje so izvedeli za javni razpis, kaj je vplivalo na odločitev za usposabljanje, kakšne dileme so imeli pri tem, kdo je poiskal podjetje, kjer so se usposabljali, na podlagi česa so izbirali obdobje usposabljanja, kako so iskali nadomeščanje, ali so se pri tem srečevali s kakšnimi težavami itd.

Iz opravljenih razgovorov z izbranimi učitelji smo izvedeli, da je v večini primerov informacija o možnosti za sodelovanje v programu DPKU prišla s strani šole, torej s strani vodstva šole, ravnateljev, vodij delavnic itd., vendar pa so se učitelji za sodelovanje in vključitev v program odločili sami ter si tudi sami poiskali delodajalca. Kot kažejo podatki v Tabeli 6, se je večina učiteljev za tovrstno usposabljanje odločila sama (13 od 17), štiri učitelje je v ta program napotilo vodstvo. Večina učiteljev si je tudi sama poiskala podjetje, kamor so šli na usposabljanje, le dvema učiteljema je podjetje poiskala šola.



/ Tabela 6 / Način vključitve 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?		Skupaj
	Sam.	Šola.	
	f	f	f
S strani vodstva.	3	1	4
Na lastno pobudo.	12	1	13
Skupaj	15	2	17

Pri iskanju primerne podjetja so se srečevali z različnimi izzivi, kot je npr. vzpostavitev prvega kontakta s podjetjem in iskanje podjetja z določenega področja, pomembna pa sta jim bila tudi velikost in kraj podjetja. Intervjuvani učitelji so iskali predvsem podjetja v kraju, kjer živijo, ter večja podjetja (Akrapovič d. d., Outfit7, Oracle Slovenija itd.). Dva učitelja sta omenila, da jima ni uspelo priti v podjetje, ki je bilo njuna prva izbira. Povedala sta, da se jima zdi, da večja podjetja ščitijo svoja znanja in svoje delovne kapacitete načrtujejo mnogo vnaprej. Eden izmed njiju je poudaril, da mu je podjetje prve izbire dalo kontakte drugih podjetij s področja, na katerem se je želel usposablјati, in med temi je tudi dobil podjetje, kjer se je usposablјal v sklopu programa.

/ Tabela 7 / Trajanje usposabljanja in mnenje o ustreznosti oblike krožnega zaposlovanja

Koliko mesecev je trajalo vaše usposabljanje?	Ali je po vašem mnenju oblika krožnega zaposlovanja ustrezna?		Skupaj
	Da.	Ne.	
	f	f	f
Dva meseca.	11	2	13
Štiri mesece.	3	1	4
Skupaj	14	3	17

Večina (13 od 17) učiteljev je bila na usposabljanju v podjetju dva meseca (Tabela 7), večina teh učiteljev meni, da je takšna oblika krožnega zaposlovanja ustrezna. Le dva učitelja pravita, da ni ustrezna, kot razlog sta navedla težave pri iskanju nadomestnega kadra za delo v šoli. Med štirimi učitelji, ki so bili na usposabljanju štiri mesece, je le eden navedel, da se mu takšna oblika krožnega zaposlovanja ne zdi ustrezna, pri čemer v odgovoru ni bil kritičen do samega usposabljanja, temveč do tega, da imajo možnost samo učitelji stroke. Po njegovem mnenju bi ga morali biti deležni tudi učitelji splošnoizobraževalnih predmetov oziroma vsi učitelji, ki bi zanj pokazali interes.



Učitelji so v pogovoru povedali, da je bilo iskanje nadomestne osebe zahtevna naloga, s katero so se ukvarjali predvsem ravnatelji na šolah. Podjetja najpogosteje niso mogla zagotoviti svojega kadra, ki bi za dva ali štiri mesece s polnim delovnim časom nadomestil učitelja v šoli. Primerno usposobljene brezposelne osebe so iskali na Zavodu za zaposlovanje oz. v bazi učiteljev, ki so na šoli že delali in se izkazali za primerne ter so bili v tem času brezposelni.

4.3.1.2 Usposabljanje v podjetju

V tem sklopu nas je zanimalo, kaj se je dogajalo v obdobju, ko se je učitelj oz. strokovni delavec usposabljal v izbranem podjetju. Na tem mestu smo predvsem želeli izvedeti, ali so bili zadovoljni z izbiro podjetja, ali so se predhodno dogovorili s podjetjem o delovnih nalogah, ali so bile delovne naloge, ki so jih opravljali v skladu z dogovorom, ali so bili neposredno vključeni v delovni proces in imeli konkretne zadolžitve, ali je usposabljanje v celoti izpolnilo njihova pričakovanja, ali so pridobili nova znanja/kompetence itd.

Večina (16 od 17) učiteljev je bila zadovoljnih z izbiro podjetja (Tabela 8). Le eden od anketiranih učiteljev ni bil zadovoljen z izbranim podjetjem, ker po njegovem mnenju to zaradi narave svojega poslovanja ni bilo v stanju, da bi izkoristilo njegove kompetence in znanja. Zadovoljni učitelji pa so navajali, da so dobili veliko novega teoretičnega in praktičnega znanja, da se je delo v podjetju popolnoma pokrivalo z vsebinami, ki jih poučujejo, da so bili zadovoljni tako z mentorjem in delom kot pridobljenimi izkušnjami, da so našli tisto, kar so pričakovali, da so imeli možnost vpogleda v delo velikega, dinamičnega in v tujino usmerjenega podjetja, da jim je bilo omogočeno izobraževanje na temo, ki jo raziskujejo, da so okrepili strokovno sodelovanje s podjetjem, da so spoznali celoten proces v podjetju itd.

/ Tabela 8 / Zadovoljstvo z izbiro podjetja

	f	f %
Da.	16	94,1
Ne.	1	5,9
Skupaj	17	100,0

Večina vprašanih učiteljev (15 od 17) se je s podjetjem predhodno dogovorila o opisu del in delovnih nalog, ki so jih opravljali na usposabljanju (Tabela 9). Dva učitelja pa se nista predhodno dogovorila. V pogovorih so učitelji navajali, da so se pred začetkom usposabljanja sestali s predstavniki podjetja in se dogovorili o obojestranskih pričakovanjih in o realizaciji v obdobju usposabljanja. Eden izmed učiteljev je povedal, da so se na sestanku poleg plana dela dogovorili tudi za mentorja in o drugih formalnostih.


/ Tabela 9 / Predhodni dogovor o delu in nalogah

	f	f %
Da.	15	88,2
Ne.	2	11,8
Skupaj	17	100,0

Vseh 15 učiteljev, ki so se predhodno dogovorili glede delovnih nalog v podjetju, je povedalo, da so te naloge v času usposabljanja tudi opravljali. Eden izmed učiteljev je povedal, da je imel konkretno nalogo ter da so mu nadrejeni v podjetju zaupali enako kot svojim redno zaposlenim sodelavcem. Več učiteljev je imelo možnost krožiti po oddelkih, linijah v podjetju in na ta način spoznati celoten sistem dela oziroma proizvodni proces.

Večina učiteljev (16 od 17) je bila neposredno vključena v delovni proces, kjer so bili ves čas vključeni v delo (Tabela 10). Poročali so, da je delodajalec na začetku predstavil podjetje z vodenim ogledom ali z opisom proizvodov in dejavnosti v obliki tiskanega gradiva. Nato so preverili raven znanja in začeli uvajati učitelja v delo. Sledilo je delo z dogovorjenimi zadolžitvami in opravili, ki so jih učitelji opravljali samostojno.

/ Tabela 10 / Neposredna vključenost v delovni proces

	f	f %
Da.	16	94,1
Ne.	1	5,9
Skupaj	17	100,0

Zanimiv je odgovor učitelja, ki sicer pravi, da ni bil neposredno vključen v delovni proces in ni imel konkretnih zadolžitvev, vseeno pa ocenjuje, da je v podjetju pridobil pričakovana nova znanja in kompetence. Večina učiteljev je torej imela v podjetju konkretne zadolžitve in je bila vključena v delovni proces. V skladu s tem ocenjujejo, da so pridobili pričakovana nova znanja in kompetence (Tabela 11).



/ Tabela 11 / Neposredna vključenost v delovni proces in mnenje učiteljev o tem, ali so v podjetju pridobili pričakovana nova znanja in kompetence

Ali ste bili v podjetju neposredno vključeni v delovni proces in imeli konkretne zadolžitve?	Ali ste v podjetju pridobili pričakovana nova znanja/kompetence?		Skupaj
	Da.	Delno.	
	f	f	f
Da.	15	1	16
Ne.	1	0	1
Skupaj	16	1	17

Vseh trinajst učiteljev (Tabela 12), ki so bili v program usposabljanja vključeni dva meseca, je pritrnilo, da so v podjetju pridobili pričakovana nova znanja in kompetence, med štirimi, ki so se usposabljali štiri mesece, en učitelj ni v celoti pritrnil temu.

Iz pogovorov z učitelji smo dobili pozitivne odgovore. Učitelj, ki uči na strokovnem področju avtokleparstva, je povedal, da so vozila pred 20 leti popravljali po istem kopitu, da se sedaj popravlja vsak avto na svoj način, in da vsak tak postopek zahteva uporabo specifičnega orodja, znanja ter različne prijeme. Svoje znanje je na usposabljanju obnovil ter ga obogatil z novimi znanji. Učiteljica, ki uči na strokovnem področju živilstva in prehrane, je tudi pridobila nova znanja, kar so začutili dijaki v razredu. Meni, da učitelja dijaki gledajo čisto drugače, če vedo, da ima prakso na področju dejavnosti, ki jo bodo oni opravljali čez nekaj let. Učitelj s strokovnega področja mehatronike je potrdil, da je dobil pričakovana znanja in kompetence s področja, ki je v slovenski industriji težko dostopno. Hkrati je hvaležen, da so v podjetju to znanje nesebično delili z njim.

/ Tabela 12 / 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?		Skupaj
	Da.	Delno.	
	f	f	f
Dva meseca.	13	0	13
Štiri mesece.	3	1	4
Skupaj	16	1	17



4.3.1.3 Mentor v podjetju

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, ali so bili z mentorjem zadovoljni, kako je to sodelovanje potekalo, ali so neposredno od mentorja dobili nova znanja in kompetence, ali se jim zdi vloga mentorja pomembna itd.

/ Tabela 13 / Zadovoljstvo z mentorjem v podjetju

Ali ste v podjetju imeli »mentorja«, ki vas je uvajal in vodil pri delu?	Z mentorjem sem bil/a zadovoljen/a.			Skupaj
	Zelo drži.	Drži.	Niti – niti.	
	f	f	f	
Da.	11	3	1	15

Večina vprašanih (Tabela 13) je v podjetju imela mentorja in bila z njim zadovoljna, en učitelj je podal nevtralno oceno, se pravi, da ni bil niti zadovoljen niti nezadovoljen. V odgovorih na odprta vprašanja so učitelji mentorje večinoma pohvalili, izpostavili so njihovo dobro poznavanje področja in željo, da svojim mentorirancem podajo nova znanja. Dva učitelja sta sicer izrazila zadovoljstvo s svojim mentorjem, vendar sta oba navedla, da sta imela mentorja premalo časa.

4.3.1.4 Sodelovanje s šolo

Kot rečeno, učitelja oz. strokovnega delavca v šoli, v času njegovega usposabljanja v izbranem podjetju, nadomešča ustrezno usposobljena in kompetentna brezposelna oseba ali strokovnjak iz podjetja. Zato nas je v tem sklopu zanimalo, ali so v tem času sodelovali z osebo, ki jih je nadomeščala v šoli, ali so poleg usposabljanja v podjetju opravljali tudi določene naloge v šoli, ali menijo, da je njihova odsotnost vplivala na organizacijo dela in uresničevanje zastavljenih ciljev izvedbenega kurikula v šoli, ali je vodstvo šole spremljalo njihov potek usposabljanja itd.

/ Tabela 14 / Sodelovanje z osebo, ki je nadomeščala

	f	f %
Da.	12	70,6
Ne.	5	29,4
Skupaj	17	100,0



12 od 17 učiteljev je odgovorilo, da so sodelovali z osebo, ki jih je nadomeščala na šoli (Tabela 14). V pogovoru so povedali, da so se z osebo, npr. slišali vsak dan in jim nudili podporo, ki pa proti koncu ni bila več potrebna. Komuniciranje je potekalo tako po telefonu, preko elektronske pošte in na osebnih sestankih. Ta komunikacija je bila namenjena predvsem pogovoru glede pouka in učnega načrta, napotkom k delu v šoli, uvodu v vzgojno-izobraževalni sistem in načinu dela, pogovoru o podajanju snovi in ocenjevanju le-te, svetovanju in splošni podpori itd. Pet učiteljev, ki ni sodelovalo z osebo, ki jih je nadomeščala, je pojasnilo, da te potrebe niso zaznali, saj je npr. oseba, ki jih je nadomeščala, bila v prejšnjem šolskem letu na šoli pripravnica oz. jih je nadomeščal strokovnjak iz podjetja, ki je predaval o svojem področju dela v podjetju.

/ Tabela 15 / Delo na šoli med usposabljanjem

	f	f %
Ne.	5	29,4
Da.	12	70,6
Skupaj	17	100,0

Večina vprašanih (12 od 17) je povedala, da so poleg usposabljanja v podjetju opravljali tudi določene naloge v šoli (Tabela 15). Te naloge so bile: roditeljski sestanki, ocenjevanje pri poklicni maturi, logistično usklajevanje pouka na šoli in izvajanja prakse v podjetju (gradiva, obleke, oprema), dolžnosti razrednika, zaključevanje ocen, mentorstvo dijakom za 4. izpitno nalogo na maturi, promocija poklicev, pomoč osebi, ki ga je nadomeščala itd. Pet učiteljev je odgovorilo, da v času usposabljanja niso imeli dodatnih zadolžitev na šoli.

/ Tabela 16 / Vpliv usposabljanja na izvedbeni kurikulum

	f	f %
Da.	9	52,9
Ne.	8	47,1
Skupaj	17	100,0

Dobra polovica vprašanih učiteljev (9 od 17) je mnenja, da je njihova odsotnost vplivala na organizacijo dela in uresničevanje zastavljenih ciljev izvedbenega kurikula v šoli (Tabela 16). V odprtih odgovorih so povedali, da so po vrnitvi v šolo morali določene teme z dijaki še obdelati, čakalo jih je delo razrednika, nadoknaditi so morali izostanek pri drugih projektih, kjer sodelujejo itd. Druga polovica (8 od 17) učiteljev ni dobila občutka, da je njihova odsotnost vplivala na delo v šoli. Povedali so, da je bilo v času, ko so bili na usposabljanju v podjetju, na šoli njihovo nadomeščanje korektno izvedeno, da je oseba, ki jih je nadomeščala zadovoljivo opravila svoje delo oz. dobro izvajala pouk.



/ Tabela 17 / Mnenje učiteljev o tem, ali je njihova odsotnost vplivala na organizacijo dela v šoli in sodelovanje z osebo, ki je učitelja nadomeščala

Ali je po vašem mnenju vaša odsotnost vplivala na organizacijo dela in uresničevanje zastavljenih ciljev izvedbenega kurikula v šoli?	Ali ste v času usposabljanja v podjetju sodelovali z osebo, ki vas je nadomeščala v šoli?		Skupaj
	Da.	Ne.	
	f	f	f
Da.	5	4	9
Ne.	7	1	8
Skupaj	12	5	17

Pet učiteljev, ki je menilo, da je njihova odsotnost vplivala na organizacijo dela in uresničevanje zastavljenih ciljev izvedbenega kurikula v šoli, hkrati tudi navajajo, da so v času usposabljanja v podjetju sodelovali z osebo, ki jih je v šoli nadomeščala (Tabela 17). Štirje učitelji, ki so bili enakega mnenja glede svoje odsotnosti in vpliva na organizacijo dela v šoli, pa z osebo, ki jih je nadomeščala, niso sodelovali. Med osmimi učitelji, ki menijo, da njihova odsotnost ni imela vpliva na organizacijo dela v šoli, jih sedem navaja, da so sodelovali z osebo, ki jih je nadomeščala.

/ Tabela 18 / Spremljanje usposabljanja s strani vodstva

	f	f %
Ne.	2	11,8
Da.	15	88,2
Skupaj	17	100,0

V večino vprašanih (15 od 17) je vodstvo šole spremljalo na usposabljanju v podjetju (Tabela 18). V odprtih odgovorih je 5 učiteljev povedalo, da so s strani šole (ravnatelj, vodja delavnice, vodja projektov na šoli) dobili obisk v podjetje, drugi so sproti obveščali o svojem usposabljanju pri delodajalcu oz. bili v rednem kontaktu.



4.3.1.5 Po usposabljanju

V tem sklopu nas je zanimala ključna stvar, in sicer, kako bodo učitelji oz. strokovni delavci pridobljena znanja in kompetence uporabili pri svojem delu v šoli oziroma v razredu? Zanimalo nas je tudi, kakšen je bil odziv dijakov ob vrnitvi v razred, kaj jih je zanimalo, kakšen je bil odziv učiteljev, ali so imeli kakšna vprašanja, pripombe, iniciative, ali bi usposabljanje priporočili tudi drugim učiteljem, ali bi se znova udeležili usposabljanja itd.

Vsi anketirani učitelji menijo, da bodo pridobljena znanja in kompetence v podjetju lahko uporabili pri svojem delu v šoli. Na vprašanje, kako bodo pridobljene izkušnje uporabili v razredu, so odgovorili, da bodo: novo pridobljena znanja vključili v učno snov, opisovali nove postopke in materiale, razložili dijakom potek dela v podjetju, ob konkretnem problemu povedal izkušnjo iz podjetja, predstavili nove tehnologije in primere dobre prakse, povabili zaposlene iz podjetja v razred, lažje sestavili projekte in naloge, omogočili dijakom navezovanje stikov s kompetentnimi osebami iz podjetja za praktično usposabljanje z delom (PUD) ali prvo zaposlitev, uporabili izkušnje iz podjetja za izbor tem za projektne, seminarske, raziskovalne naloge, inovacijske projekte in zaključna dela dijakov itd.

Vseh sedemnajst učiteljev, ki so sodelovali v anketi, je navedlo, da bi usposabljanje priporočili tudi drugim učiteljem in strokovnim delavcem. Menijo, da bi na takšno usposabljanje morali vsi učitelji, še posebej tisti, ki nikdar niso bili zaposleni v gospodarstvu. V odprtih odgovorih so učitelji še izpostavili, da je to zelo koristna izkušnja za vse, tako učitelje teoretičnega pouka, učitelje stroke in za npr. mlajše učitelje.

/ Tabela 19 / 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.	2	1	3
Na lastno pobudo.	11	2	13
Skupaj	13	3	16

Nobeden od učiteljev ni navedel (Tabela 19), da se usposabljanja ne bi ponovno udeležil, med 13, ki so bili vključeni v program na lastno pobudo, sta dva navedla, da bi se morda vključila ponovno, večina (11) pa, da bi se tovrstnega usposabljanja ponovno udeležili. Med tremi učitelji, ki so bili na usposabljanje napoteni s strani vodstva, bi se ga dva zagotovo ponovno udeležila, eden pa morebiti. Iz odgovorov lahko razberemo, da bi se učitelji, ki so odgovorili, da bi se morebiti ponovno udeležili usposabljanja, le-tega udeležili, če bi uskladili dejavnosti v šoli in če bi usposabljanje bilo iz konkretnega strokovnega področja, kjer bi lahko prispevali s svojim znanjem in izkušnjami.


/ Tabela 20 / Trajanje usposabljanja in želja po ponovni udeležbi

Koliko mesecev je trajalo vaše usposabljanje?	Ali bi se ponovno udeležili usposabljanja?		Skupaj f
	Da.	Morda.	
	f	f	
Dva meseca.	10	2	12
Štiri mesece.	3	1	4
Skupaj	13	3	16

Med dvanajstimi učitelji, ki so bili vključeni v program usposabljanja dva meseca, bi se jih deset zagotovo ponovno udeležilo usposabljanja, dva pa morda (Tabela 20). Od štirih učiteljev, ki so bili na usposabljanju štiri mesece, bi trije to zagotovo ponovili, eden pa ni čisto prepričan.

4.3.1.6 Prednosti in slabosti

Program Dvig poklicnih kompetenc učiteljev traja vse do leta 2022, v tem času bosta objavljena še dva javna razpisa za sodelovanje srednjih poklicnih in strokovnih šol v programu. Pri pripravi javnih razpisov ter za boljše sodelovanje in svetovanje učiteljem oz. strokovnim delavcem, ki se bodo tovrstnega usposabljanja udeležili, je pomembno, da upoštevamo ugotovitve iz prvega javnega razpisa in ju še izboljšamo. V tem sklopu nas je zato zanimalo mnenje učiteljev o obliki krožnega zaposlovanja ter o prednostih in slabostih tovrstnega usposabljanja.

Učitelji, ki so sodelovali v programu Dvig poklicnih kompetenc učiteljev, so v programu videli tako prednosti kot izzive. Spodaj navajamo izjave, ki smo jih dobili od anketiranih učiteljev o prednostih usposabljanja v podjetju:

»Prednost je definitivno ta, da profesorji pridobijo nove kompetence ali jih osvežijo. Vpeti so v cikel proizvodnje in realnega tempa industrije.«

»Nova znanja, sprememba okolja, nove ideje.«

»Prav z vključevanjem dijakov, študentov in učiteljev v gospodarski proces lahko šola uresniči zastavljeni izobraževalni cilj, to je prepoznati posamezen poklic, organizacijo in metodologijo gospodarjenja v vsej svoji širini.«

»Poglobiš svoje znanje, hkrati pa v gospodarstvu izvedo in vidijo potrebe v šolstvu.«

»Nova znanja, nova poznanstva, pozitivna sprememba rutinskega dela v šoli.«

»Če so podjetja tehnološko napredna, gre za prenos novih tehnologij na šolo. Pridobiš koristne povezave in neposreden stik z ustreznimi strokovnimi in vodstvenimi osebami v podjetju.«



»Program je primeren tudi za starejše učitelje, ki že dolgo niso bili v podjetju in so pozabili, kako poteka proces, ali pa so ostali v ozadju, kar se tiče novih metod.«

»Konkretna uporabnost znanj, ki jih podajajo dijakom v šoli.«

»Učitelj se nekaj novega nauči, podjetje spozna, kaj se dogaja v šolah in mogoče posreduje neke predloge, kaj bi se lahko še izboljšalo.«

Največji izziv, o katerem so poročali učitelji, je bil glede nadomeščanja, saj menijo, da je težko dobiti kader, ki te je pripravljen zamenjati v šolstvu. Eden izmed učiteljev je rekel: »Gre za navade. Navajeni smo drug drugega, nekega procesa in je potem malo stresno vse skupaj. Tako za dijake kot za profesorje. Verjetno tudi za podjetje, ker je treba neke stvari prilagajati. Ampak konec koncev, saj je stalno nek stres, ki pa je lahko tudi pozitiven.«

4.3.1.7 Zanimivi podatki

V tem sklopu zajemamo rezultate oz. informacije, ki so zanimive in jih nismo razvrstili v zgornje sklope. Gre predvsem za ugotovitve, vezane na povezave med različnimi spremenljivkami.

/ Tabela 21 / Delovna doba in trajanje usposabljanja

Delovna doba	Koliko mesecev je trajalo vaše usposabljanje?		Skupaj
	Dva meseca.	Štiri mesece.	
	f	f	f
Do vključno 5 let.	2	0	2
Od 6 do vključno 20 let.	8	1	9
Več kot 20 let.	2	3	5
Skupaj	12	4	16

Podatki kažejo, da so se učitelji z manj let delovne dobe odločali za krajše oblike usposabljanja, bolj izkušeni učitelji za daljše, štirimesečne oblike (Tabela 21).


/ Tabela 22 / Delovna doba in neposredna vključenost v delovni proces

Delovna doba	Ali ste bili v podjetju neposredno vključeni v delovni proces in imeli konkretne zadolžitve?		Skupaj
	Da.	Ne.	
	f	f	f
Do vključno 5 let.	2	0	2
Od 6 do vključno 20 let.	8	1	9
Več kot 20 let.	5	0	5
Skupaj	15	1	16

Skoraj vsi učitelji (Tabela 22), ne glede na delovno dobo, so bili v podjetju tudi neposredno vključeni v delovni proces in so imeli konkretne zadolžitve. Le en učitelj ni bil vključen na tak način.

/ Tabela 23 / 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
Do vključno 5 let.	2	0	2
Od 6 do vključno 20 let.	4	5	9
Več kot 20 let.	2	3	5
Skupaj	8	8	16

Vseh 16 učiteljev, ki so podali odgovor v raziskavi, je navedlo, da je usposabljanje v celoti izpolnilo njihova pričakovanja, oziroma so izbrali odgovore, da zanje trditev drži oz. zelo drži (Tabela 23). Če vendarle pogledamo, kako se njihovi odgovori stopnjujejo, lahko ugotovimo, da se oba mlajša učitelja zelo strinjata s tem, da je usposabljanje v celoti izpolnilo njuna pričakovanja, nekoliko več pa je bolj izkušenih učiteljev, ki so pri izjavi o izpolnjevanju pričakovanj izbrali odgovor 'drži'.


/ Tabela 24 / Delovna doba in želja po ponovni vključitvi v usposabljanje

Delovna doba	Ali bi se ponovno udeležili usposabljanja?		Skupaj f
	Da.	Morda.	
	f	f	
Do vključno 5 let.	2	0	2
Od 6 do vključno 20 let.	8	1	9
Več kot 20 let.	3	2	5
Skupaj	13	3	16

Med petimi učitelji z več kot 20 let delovne dobe bi se trije zagotovo spet udeležili tovrstnega usposabljanja, dva pa morebiti (Tabela 24). Ravno tako je odgovor 'morda' izbral en učitelj iz kategorije s 6 do 20 let delovne dobe. Oba mlajša učitelja bi se takšnega usposabljanja zagotovo ponovno udeležila.

4.3.2 Delodajalci

Trajanje usposabljanja pri delodajalcu in mnenje o ustreznosti obdobja usposabljanja

Vseh pet delodajalcev (Tabela 25), pri katerih so se učitelji usposabljali štiri mesece, je navedlo, da je bilo to obdobje ustrezno, med delodajalci, pri katerih so se učitelji usposabljali le dva meseca, je eden ocenil, da je bilo to obdobje prekratko. Navedel je, da *v tako kratkem času ni mogoče spoznati vseh postopkov delovnega procesa, saj so večino časa porabili za spoznavanje delovnega okolja.*

/ Tabela 25 / Dolžina usposabljanja učitelja/strokovnega delavca v podjetju in mnenje o ustreznosti obdobja usposabljanja učitelja/strokovnega delavca v podjetju

Koliko mesecev se je učitelj usposabljal v vašem podjetju?	Ali je bilo po vašem mnenju obdobje usposabljanja učitelja/strokovnega delavca v vašem podjetju ustrezno?		Skupaj f
	Da, ustrezno.	Ne, prekratko.	
	f	f	
Dva meseca.	6	1	7
Štiri mesece.	5	0	5
Skupaj	11	1	12



Delodajalci, ki se jim zdi trajanje usposabljanja ustrezno, so v utemeljitvi navedli:

»V dveh mesecih se da spoznati način dela in vsebine, ki jih obravnavajo dijaki.«

»V dveh mesecih spoznaš bistvene zadeve, ki te zanimajo.«

»V tem časovnem obdobju smo lahko izpeljali usposabljanje, ki je bilo predvideno po programu.«

»Ravno prav, da gre čez cel delovni proces.«

»Potek dela, priprava ...«

Mnenje delodajalcev o ustreznosti tovrstne oblike usposabljanja učiteljev/strokovnih delavcev v podjetju

Delodajalci so glede na izjave, ki so jih navedli (mnenje je podalo 9 od 12 delodajalcev), tovrstni obliki usposabljanja učiteljev/strokovnih delavcev zelo naklonjeni. V njej vidijo predvsem povezanost med stroko in šolo, možnost, da učitelji nova znanja prenesejo na dijake, ki se bodo v prihodnosti zaposlovali tudi pri teh delodajalcih ipd. Eden od delodajalcev je opozoril, da bo o nekaterih vidikih potreben še dodaten razmislek o organizacijski izpeljavi:

»Ideja je zelo dobra, samo izvedbo pa bo potrebno še dodelati.«

»Tovrstna oblika usposabljanja učiteljev je po našem mnenju zelo dobra. Učitelji namreč preko tega pridejo v stik z realnim delovnim okoljem, z novostmi v procesih dela in tehnologijah. Lahko bi rekli, da gre za neke vrste praktično usposabljanje učiteljev na delovnem mestu. Z njim učitelji obogatijo svoje znanje in izkušnje, ki jih nadalje predajajo tudi svojim dijakom. Nivo in širina znanja dijakov se tako viša in s takim znanjem prihajajo tudi k delodajalcem na obvezno prakso, študentsko delo ali končno zaposlitev.«

»Je zelo dobrodošlo, saj učitelji sami praktično preizkusijo in vidijo, kakšen specifični kader potrebujemo.«

»Odlična!«

»Tovrstna oblika usposabljanja je dobrodošla, saj udeležencem omogoča vpogled v realno delovno okolje in potrebe delodajalcev ter za medsebojno izmenjavo informacij, znanja ...«

»Tovrstno usposabljanje je za delodajalce koristno.«

»V redu, da se ohranijo stiki ...«

»Zelo koristno.«

»Zelo pomembno in potrebno.«



Mnenje delodajalcev o prednostih tovrstne oblike usposabljanja učiteljev/strokovnih delavcev za podjetje

Med prednostmi tovrstne oblike usposabljanja učiteljev oz. strokovnih delavcev za podjetje so delodajalci izpostavili dva vidika (8 delodajalcev je odgovorilo): poudarek pri prvem je, da se bodo učitelji seznanili z novostmi v delovnih procesih in bodo ta znanja posredovali dijakom, kar bo posledično pomenilo, da bodo podjetja pridobila kadre, ki bodo z njihovimi delovnimi procesi bolje seznanjeni. Po drugi strani pa podjetja vidijo prednosti v tem, da učitelji zaposlenim v podjetju prinašajo znanja, ki so se razvila v zadnjem času in za zaposlene predstavljajo novost, oziroma vidijo učitelje kot tiste, ki imajo teoretična znanja, ki jih podjetje lahko uporabi v praksi.

V nadaljevanju navajamo odgovore delodajalcev:

»Delavci, ki sodelujejo z učiteljem oz. strokovnim delavcem, imajo možnost primerjati teorijo s prakso in obnavljati nekatere snovi iz šole, ki so jih mogoče že pozabili.«

»Podajanje praktičnega znanja v povezavi s teorijo.«

»Podjetja potrebujemo ustrezno usposobljen kader, ki ga lahko dobimo le, če bo izobraževalnim institucijam uspelo slediti potrebam delodajalcev. Tovrstna oblika je ena od odličnih možnosti za izmenjavo informacij. Hkrati ima delodajalec možnost znanja in izkušnje udeležencev usposabljanja uporabiti tudi v praksi. Naša udeleženka je v času usposabljanja oblikovala študijo poslovnih priložnosti za podjetje in opravila raziskavo o pripravljenosti podjetja na implementacijo koncepta Industrije 4.0 v poslovni sistem.«

»Podjetje pridobi neodvisno mnenje strokovnjaka.«

»Razumevanje aktualnih strokovnih problematik proizvodnje, kakšna znanja so potrebno za uspešno izvedbo nalog.«

»Učenje tako enega od drugega, zmeraj kaj novega.«

»Več prakse, ki se prenaša na učence.«

»Ker iz šolskega centra, s katerim smo sodelovali v projektu, k nam prihaja veliko dijakov, verjamemo, da bomo od tega imeli določene koristi. Kot smo poudarili že v prejšnjem odgovoru, bodo učitelji posredovali novo pridobljena znanja in izkušnje dijakom in nam s tem posledično prihranili nekaj časa pri njihovem usposabljanju. Pri naslednji obvezni praksi, študentskem delu ali končni zaposlitvi bomo z njimi zato lahko ta znanja zgolj obnovili in se nato osredotočili na druga, za njih nova področja.«



Dogovor o sodelovanju ter opredelitev nalog in zadolžitve

Na vprašanje, ali so s šolo sklenili dogovor o sodelovanju ter predhodno opredelili naloge in zadolžitve učitelja/strokovnega delavca, ki je prišel v podjetje na usposabljanje, je pozitivno odgovorilo 7 delodajalcev, odgovor dveh je bil negativen.

Izmed sedmih delodajalcev, ki so sklenili dogovor o sodelovanju in tudi predhodno opredelili naloge in zadolžitve učitelja, ki je prišel v podjetje na usposabljanje, so trije v utemeljitvi svojega odgovora kratko navedli:

»S šolo smo določili okoliš, kjer bo učitelj delal, opredelili smo dela, ki jih lahko opravlja.«

»Da, predhodno smo se sestali in dogovorili ključne naloge/zadolžitve učiteljice.«

»Podpisali ustrezno dokumentacijo.«

Dva delodajalca sta odgovorila, da dogovora o sodelovanju s šolo sicer niso sklenili, so pa, kot zapiše eden od obeh delodajalcev, predhodno opredelili naloge in zadolžitve učitelja, ki je prišel v podjetje na usposabljanje: *»Naloge udeleženske smo predhodno dogovorili.«*

Drugi delodajalec je navedel le: *»Spremljal se je proces dela.«*

Pripravljenost delodajalcev za nadaljnje sodelovanje

Vsi (9) vprašani delodajalci, ki so podali odgovor na vprašanje, ali bi v svojem podjetju ponovno usposabljali učitelja v sklopu programa DPKU, so nanj odgovorili pritrdilno. V odgovorih na odprta vprašanja so še povedali:

»Program se nam zdi izredno koristen, saj smo mnenja, da moramo stremeti k vse večjemu povezovanju šolstva in gospodarstva, z namenom, da po zaključenem šolanju k nam prihajajo vse bolj usposobljeni kandidati.«

»Pomembno je, da so strokovni delavci, ki sodelujejo v izobraževalnem programu, vedno v stiku z industrijo in da sledijo vsem novostim, ki se uporabljajo in uvajajo v delovnem procesu.«

»Kot družbeno odgovorno podjetje in kot eden izmed pomembnejših zaposlovalcev v regiji vidimo tovrstno obliko sodelovanja kot eno od možnosti, da prispevamo svoj del k temu, da bodo izobraževalni programi še boljši.«

»Po našem mnenju ima učitelj po usposabljanju v podjetju drugačen pristop k podajanju teoretičnega znanja.«

»Da, vendar bi bilo potrebno izvedbo še bolj konkretizirati.«



Na koncu smo delodajalce vprašali, ali bi nam želeli kaj posebnega sporočiti. Tisti, ki so odgovorili, so projektu izrazili podporo in ga pohvalili:

»Zelo pomemben in potreben program. Daljši čas in večji obseg zadolžitev.«

»Zelo pohvalno za spodbujanje učiteljev za sodelovanje v tem programu.«

»Sodelovanje s SŠTSŠ je na splošno izredno dobro, da se šola zaveda, da je praktični del izredno pomemben za čim hitrejši in lažji prehod dijakov na trg dela.«

»Želeli bi pohvaliti projekt in njegovo izvedbo, prav tako pa tudi letošnje kandidate iz Šolskega centra Škofja Loka.«

4.4 Povzetek evalvacije

V okviru evalvacije izvedbe krožnih zaposlovanj v okviru 1. javnega razpisa programa Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih 2016 in 2017 smo dobili povratno informacijo s strani udeležencev o primernosti oblike usposabljanja, samem poteku in splošni oceni krožnega zaposlovanja, interesu različnih deležnikov za vključitev v tovrstno obliko usposabljanja ter zbrali predloge za izboljšanje programa in pripravo naslednjega javnega razpisa.

Evalvacija se je osredotočala na tri ključna 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?

V raziskavi je sodelovalo 13 učiteljev in 3 učiteljice (eden ni podal odgovora) iz 9 različnih šol ter 12 delodajalcev. Od tega je iz kohezijske regije Vzhodna Slovenija sodelovalo 18,8 % šol, iz kohezijske regije Zahodna Slovenija 81,3 %. Pripravljena sta bila dva anketna vprašalnika, od katerih je bil prvi namenjen učiteljem, drugi pa delodajalcem, ki so sodelovali v programu DPKU. Rezultati anketnega vprašalnika so bili podkrepljeni tudi z odgovori iz opravljenih polstrukturiranih intervjujih, ki smo jih opravili s petimi udeleženci krožnih zaposlovanj v neposrednem pogovoru.



4.4.1 Ključne ugotovitve

Rezultate evalvacije 1. javnega razpisa lahko strnemo v naslednje ključne ugotovitve:

- Informacijo o možnosti za sodelovanje v programu DPKU so učitelji največkrat dobili s strani šole, so se pa učitelji za sodelovanje in vključitev v program odločili sami ter si tudi sami poiskali delodajalca. Pri iskanju primerne podjetja so se srečevali z različnimi izzivi, kot je npr. vzpostavitev prvega kontakta s podjetjem in iskanje podjetja z določenega strokovnega področja, pomembna pa jim je bila tudi velikost podjetja in kraj podjetja.
- Prav tako je bila zahtevna naloga iskanja nadomestne osebe, s katero so se ukvarjali predvsem ravnatelj na šolah. Podjetja najpogosteje niso mogla zagotoviti svojega kadra, ki bi za dva ali štiri mesece s polnim delovnim časom nadomestili učitelja v šoli.
- Večina učiteljev (13 od 17) je bila na usposabljanju v podjetju dva meseca in večina jih meni, da je takšna oblika krožnega zaposlovanja ustrezna.
- Vsi učitelji, razen enega, so bili zadovoljni z izbiro podjetja. Večina (15 od 17) se jih je s podjetjem predhodno dogovorila o opisu del in delovnih nalog, ki so jih opravljali na usposabljanju. Večina učiteljev je dejansko imela konkretne zadolžitve in je bila neposredno vključena v delovni proces. V podjetju so pridobili pričakovana nova znanja in kompetence. Večina vprašanih je v podjetju imela mentorja in bila z njim zadovoljna.
- Večina učiteljev (12 od 17) je sodelovala z osebo, ki jih je nadomeščala na šoli (po telefonu, preko elektronske pošte in na osebnih sestankih). Pet učiteljev, ki niso sodelovali z osebo, ki jih je nadomeščala, je pojasnilo, da te potrebe niso zaznali, saj je bila oseba, ki jih je nadomeščala, v prejšnjem šolskem letu na šoli pripravnica oz. jih je nadomeščal strokovnjak iz podjetja, ki je predaval o svojem področju dela v podjetju.
- Večina učiteljev je povedala, da so poleg usposabljanja v podjetju opravljali tudi določene naloge v šoli (roditeljski sestanki, ocenjevanje pri poklicni maturi, logistično usklajevanje pouka na šoli in izvajanja prakse v podjetju, dolžnosti razrednika, zaključevanje ocen, mentorstvo dijakom za 4. izpitno nalogo na maturi, promocija poklicev, pomoč osebi, ki ga je nadomeščala itd.). Dobra polovica vprašanih je bila mnenja, da je njihova odsotnost, kljub nadomeščanju, vplivala na organizacijo dela in uresničevanje zastavljenih ciljev izvedbenega kurikula.
- Vsi anketirani učitelji so potrdili, da bodo pridobljena znanja in kompetence v podjetju lahko uporabili pri svojem delu v šoli. Novo pridobljena znanja bodo vključili 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 navezovanje stikov s kompetentnimi osebami iz podjetja za praktično usposabljanje z delom (PUD) ali prvo zaposlitev, uporabili izkušnje iz podjetja za izbor tem za projektne, seminarske, raziskovalne naloge, inovacijske projekte in zaključna dela dijakov itd.



- Vsi učitelji, ki so podali odgovor (16), so navedli, da je usposabljanje v celoti izpolnilo njihova pričakovanja in bi se tovrstnega usposabljanja ponovno udeležili.
- Vsi učitelji, ki so sodelovali v anketi, so navedli, da bi usposabljanje priporočili tudi drugim učiteljem in strokovnim delavcem. Menijo, da bi na takšno usposabljanje morali vsi učitelji, še posebej tisti, ki nikdar niso bili zaposleni v gospodarstvu. V odprtih odgovorih so učitelji še izpostavili, da je to zelo koristna izkušnja za vse, tako učitelje teoretičnega pouka, učitelje stroke in za npr. mlajše učitelje. Vsi učitelji so navedli, da bi se usposabljanja ponovno udeležili.
- Delodajalci so tovrstni obliki usposabljanja učiteljev/strokovnih delavcev zelo naklonjeni. Med prednosti tovrstne oblike usposabljanja za podjetje so delodajalci izpostavili krepitev medsebojnega sodelovanja in možnost izmenjave znanj. Na eni strani seznanitev učiteljev z novostmi v delovnih procesih in posredovanje teh dijakom, kar bo posledično pomenilo, da bodo podjetja pridobila kadre, ki bodo z njihovimi delovnimi procesi bolj seznanjeni. Po drugi strani pa podjetja vidijo prednosti v tem, da učitelji zaposlenim v podjetju prinašajo znanja, ki so se razvila v zadnjem času in za zaposlene predstavljajo novost, oziroma vidijo učitelje kot tiste, ki imajo teoretična znanja, ki jih podjetje lahko uporabi v praksi.
- Vseh pet delodajalcev, pri katerih so se učitelji usposabljali štiri mesece, je navedlo, da je bilo to obdobje ustrezno, med delodajalci, pri katerih so se učitelji usposabljali le dva meseca, je eden ocenil, da je bilo to obdobje prekratko.
- Vsi vprašani delodajalci, ki so podali odgovor na vprašanje, ali bi v svojem podjetju ponovno usposabljali učitelja v sklopu programa DPKU, so nanj odgovorili pritrdilno.



5 PRIPOROČILA

Pri pripravi prihodnjih javnih razpisov oziroma novih programov, namenjenih usposabljanju učiteljev, bomo upoštevali ugotovitve evalvacije izvedbe krožnih zaposlovanj v okviru 1. javnega razpisa programa Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih 2016 in 2017 in pobude deležnikov programa, ki so nam posredovali nekaj dobrih rešitev in predlogov za optimiziranje izvedbe tovrstnih programov, denimo, (1) da se razmisli o možnosti usposabljanja v vseh javnih zavodih ali institucijah, ki so delno financirane iz javnih sredstev; (2) da se omogoči usposabljanje v podjetjih v tujini; (3) da se omogoči večja fleksibilnost glede dolžine usposabljanja in strnjnosti usposabljanja; (4) da se jasneje opredelijo pogoji financiranja itd.

Na podlagi evalvacije izvedbe krožnih zaposlovanj v okviru 1. javnega razpisa programa Dvig poklicnih kompetenc učiteljev v letih 2016 in 2017 ter prejetih predlogov s strani deležnikov programa izpostavljam naslednje pobude:

- fleksibilnejši pogoji za sodelovanje in izvedbo krožnih zaposlovanj, kot so število sodelujočih učiteljev/strokovnih delavcev s posamezne šole, obdobje in dolžina usposabljanja, izvedba nadomeščanja itd.,
- usposabljanja v vseh javnih zavodih in institucijah, ki so delno financirane iz javnih sredstev,
- čezmejno sodelovanje in večja mobilnost učiteljev,
- vključitev učiteljev splošnih izobraževalnih predmetov na srednjih poklicnih in strokovnih šolah,
- vključitev predavateljev višjih strokovnih šol,
- vrednotenje tovrstnih usposabljanj s točkami za napredovanje.

6 PRILOGE





6.1 Vprašanja za intervjuje z udeleženci usposabljan v sklopu programa dvig poklicnih kompetenc učiteljev

6.1.1 PRIPRAVE NA USPOSABLJANJE

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? Ali ste imeli na izbiro več možnosti? Zakaj ste se odločili ravno za to podjetje, v katerem ste bili na usposabljanju?)
4. Kakšen je bil odziv podjetja, ko ste jih (so jih drugi) seznanili z vašo prošnjo/idejo/predlogom, da pridete k njim?
5. Če so bili odzivi tudi negativni, kako so jih podjetja utemeljevala?
6. Koliko mesecev je trajalo vaše usposabljanje?
7. Zakaj ste se odločili za izbrano obdobje?
8. Kako ste iskali nadomeščanje za čas vašega usposabljanja? (V podjetju? Na zavodu? Izbiro ste že imeli?)
9. S kakšnimi težavami ste se (če sploh) srečali pri iskanju osebe, ki vas je nadomeščala? So bile to organizacijske, sistemske ali kakšne druge ovire?
10. Ste imeli pri tem pomoč vodstva ali koga drugega?
11. Imate kakšno idejo, kako bi se to vprašanje lahko reševalo na sistemski in/ali organizacijski ravni?

6.1.2 USPOSABLJANJE V PODJETJU

1. Kako ste bili zadovoljni z izbiro podjetja?
2. Kakšni so bili predhodni dogovori s podjetjem o delovnih nalogah, ki ste jih opravljali?
3. Ali so bile delovne naloge, ki ste jih opravljali, skladne z dogovorom?
4. Če DA: kako je to, da ste vedeli, kakšne bodo vaše zadolžitve/naloge, vplivalo na vaš vstop v podjetje – je delo potekalo po predhodno načrtovanih nalogah?
5. Če NE, kako ste delovne naloge prilagajali?
6. Ali ste bili v podjetju neposredno vključeni v delovni proces in imeli konkretne zadolžitve?
7. Ali je usposabljanje v podjetju v celoti izpolnilo vaša pričakovanja?
8. Ali ste v podjetju pridobili pričakovana nova znanja/kompetence?



6.1.3 MENTOR V PODJETJU

1. Ali ste v podjetju imeli »mentorja«, ki vas je uvajal in vodil pri delu? Je bila to oseba, ki tudi v drugih primerih opravlja mentorske naloge? Opišite, kako je to sodelovanje potekalo.
2. Ste bili z mentorjem zadovoljni? Ste bili zadovoljni z odnosom mentorja, njegovim vodenjem, ste neposredno od njega pridobili nova znanja in kompetence? Če ne, kako vidite vlogo mentorja, kaj ste/bi od njega pričakovali?

6.1.4 SODELOVANJE MED ŠOLO IN UČITELJEM (v času usposabljanja)

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

6.1.5 PO USPOSABLJANJU

1. Kako boste lahko pridobljena znanja/kompetence v podjetju uporabili pri svojem delu v šoli?
2. Kako boste pridobljene izkušnje uporabili v razredu?
3. Kakšen je bil odziv dijakov ob vaši vrnitvi v razred?
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?

6.1.6 PREDNOSTI IN SLABOSTI

1. Ali je po vašem mnenju oblika krožnega zaposlovanja ustrezen način, da učitelj dobi vpogled v delovanje nekega podjetja?
2. Katere prednosti ima po vašem tovrstna oblika krožnega zaposlovanja?
3. Katere pomanjkljivosti ima po vašem mnenju tovrstna oblika krožnega zaposlovanja?



6.2 Prepis intervjujev, ki so bili opravljeni

6.2.1 INTERVJU 1

Lepo pozdravljeni. Hvala, da ste se odločili, da opravite tale pogovor z mano. Jaz vas bom vprašala nekaj vprašanj v zvezi z vašim usposabljanjem v podjetju, ki ste ga opravljali v sklopu programa Dvig kompetenc učiteljev. Poskusite odgovarjati čimbolj opisno, izkušteno in iskreno.

Mogoče za začetek, kje ste izvedeli za razpis? Kako?

Informacija za razpis je prišla s strani vodstva šole. Takrat nas je koordinatorica seznanila, da ta možnost obstaja. Ravno zaradi tega, ker jaz vidim največjo luknjo znanja na področju strokovno-teoretičnih predmetov, in sicer nekompetentnost učiteljev. Nemudoma sem si zaželel, da bi šel nekam v proizvodnjo kjer bi spet začutil ta utrip ob proizvodnji, mogoče bolj zunanje pritiske in tisto kar je najbolj pomembno, da ažuriram svoje strokovno znanje.

To pa so torej glavni motivi zakaj ste se prijavili na usposabljanje?

Tako je, ja.

Ste imeli pri tem kakšne dileme?

Niti ne. Videl sem pa to, to se mi zdi najbolj zanimivo. Jaz sem recimo dosti velik kritik na področju stroke v celotnem slovenskem šolstvu. Zdi se mi, da ni nobenega nadzora kaj profesorji stroke učijo. V bistvu ni več sodobnih tehnoloških znanj. Uči se neke tehnologije, ki so že zdavnaj pase zaradi tega, ker so učitelji in profesorji sami ne spravijo na višji nivo. Razlogi so lahko različni, nimajo časa ali prevelika pedagoška obremenjenost. Zdi se mi, da je to največji problem na področju slovenskega šolstva. Tako, da zelo podpiram take projekte.

Kdo pa je poiskal podjetje kamor ste odšli na usposabljanje?

Jaz sem poiskal podjetje sam. Vsako leto imamo zaključne naloge poleg tega, da s svojimi dijaki sodelujem na tekmovanju mladih raziskovalcev, forumu mehatronike in tako naprej. Vsako leto imam zelo različne naloge s področja mehatronike. Videl sem, da nam manjka znanja na področju polaganja kompozitnih vlaken. Mi velikokrat delamo kakšna ohišja ali iz steklenih vlaken ali ogljikovih vlaken, bolj znanih pod imenom karbon. Rekel sem, da bi bilo mogoče dobro, da bi se iz te strani malo izobrazil. Da lahko potem dijakom nudim vso podporo, ki jo v bistvu potem rabijo za dokončanje svojih projektov.

Kako ste torej potem iskali podjetje? Ste že imeli nek nabor? Ste šli iz te baze kamor pošiljate dijake na PUD?

Ne, v bistvu ne. Na slovenskih tleh je teh podjetij zelo malo. Tukaj je dosti velik problem, da se »know how« na tem področju še vedno dosti skriva. Na začetku sem želel priti do Akra-



poviča vendar oni zavračajo vse take, bomo rekli te, zgodbe. Njihov kontakt že dobiš, vendar takoj dobiš nazaj obvestilo, da imajo vse kapacitete polne, da oni to že vnaprej planirajo. Po drugi strani se neuradno izve, da nekako ščitijo svoje znanje in ga gojijo znotraj svojih zidov, ki jih imajo. Potem sem si iskal manjše podjetje. To se je po moje na koncu izkazalo za veliko bolj modro odločitev zaradi tega, ker sem dobil znanje širšega spektra.

Kako pa je to podjetje kamor ste šli utemeljevalo, da so vas sprejeli? Kaj jim je bilo všeč?

V bistvu smo morali narediti eno kompenzacijo. Da bi jaz samo tja prišel in čisto zastoj pil njihovo znanje in potem to prenašal na generacije. Če se tako prideš predstaviti v neko podjetje je to mogoče že zelo slab začetek, da se kaj razvija. Jaz se v svojem prostem času ukvarjam kot strokovnjak na področju 3D modeliranja in CNC programiranja. Mi smo za to podjetje že naredili kar nekaj izdelkov. V tem smo se mogoče že malo poznali in smo se zmenili, da bom jaz mogoče nekaj svojega časa za njih modeliral. Oni so imeli do zdaj to dejavnost »outsorsano«, torej so morali zunanji dajati modeliranje. Potem smo pa rekli v redu, bom jaz modeliral in se mogoče še na tem področju izpopolnjeval in dobil dejansko industrijske primere. Po drugi strani pa osvojil še vsa tehnologija zraven, ki je potrebna za izdelavo nekega kompleksnega karbonskega dela. Oni delajo v bistvu te specialke kolesa. Se pravi od samih okvirjev do karbonskih krmil, sedežev in tako naprej.

Bova konkretno o usposabljanju še malo kasneje. Zanima me koliko mesecev ste bili na usposabljanju?

Dva meseca.

Zakaj ste se odločili za to obdobje, zakaj ne za štiri?

Samo zaradi tega, ker ravnateljica ni dovolila. Ker sem na šoli sem nepogrešljiv, za dva meseca je bilo komaj.

Zakaj mislite, da je temu tako? Kaj je to - organizacijsko, sistemsko?

Sam pri sebi vem, da je pri nas predvsem zaradi tega tako ker sem jaz edini, ki vodim take dosti velike projekte na MIC-u. Jaz vodim izobraževanja za 3D modeliranje in za CNC programiranje tudi za proizvodnje. Termine imam kar polne in so mi že v začetku rekli naj ne računam na več kot na dva meseca.

Ker bi to kaj potegnilo za s sabo?

V bistvu bi tukaj aktivnosti zastale na šolskem centru.

Kako ste se pa lotili iskanja osebe za nadomeščanje? Ste poskusili dobiti nadomestno osebo tudi v podjetju, da bi prišel nek strokovnjak sem? Kaj se je tukaj odvijalo?

V bistvu ne, to podjetje je dosti majhno. Niti nima tega ustreznega kadra, da bi lahko prišel sem mene sem zamenjati. Niti ni bilo interesa. Potem je ravnateljica iskala na Zavodu pri-



merno rešitev. Tam se je pojavil moj bivši sošolec. Tako, da sva imela kar zelo dobro komunikacijo. Jaz sem mu vsa znanja predal. Največkrat sva se slišala ob večernih urah, če je kaj rabil. Tako, da sem ga »suportiral«.

Kako bi lahko ocenili, ste imeli kakšne težave torej pri iskanju te nadomestne osebe?

Recimo, da ne. Je pa res, da se je samo eden prijavil. Če tega ne bi bilo, bi bila pa kar velika težava.

Torej ste morali vi iskati osebo ali ste imeli pri tem pomoč pri tem, je vodstvo stalo za tem?

Vodstvo.

Imate vi kakšno idejo mogoče kako bi pa to v nadaljevalnem krožnem zaposlovanju, novem razpisu rešil?

A to zaposlovanje?

Ja.

Jaz mislim, da tukaj bi to vrzel moral res mogoče Zavod za zaposlovanje krpati. Odvisno kam gre človek. Če gre v neko večje podjetje, potem mogoče se tam kdo najde. Čeprav vidim, da kolikor je iz naše strani, bom rekel, malo strahu pred vstopom v podjetje, je to tudi iz njihove. To se mi zdi zelo zanimivo, ko smo se pogovarjali – zelo lepo je biti profesor ampak, če nisi človek za to pa je to lahko tudi najslabša služba. Malo podlage s tega področja je mogoče fino imeti. Tako, da sem videl, da tudi tam obstaja nek strah.

Če nadaljujeva potem z usposabljanjem v podjetju. Kako ste bili tako generalno, splošno zadovoljni z podjetjem, ki ste ga izbrali?

Ja, itak. Jaz sem zdaj rekel tako, čista desetka, res navdušen. Zaradi tega, ker smo nekaj takih zanimivih projektov skupaj zapeljali. Stike smo seveda ohranili in še vedno sodelujem z njimi. Od same tehnologije naprej se vidi, da je podjetje mlado. Sicer ima malo zaposlenih, ampak je izredno hitro rastoče. S temi »nišnimi« proizvodni, ki jih imajo so izredno uspešni na trgu. Kar mi je zelo zanimivo je ta njihova dodana vrednost teh izdelkov. Vidi se, da je res tehnologija na takem nivoju, da je redko kateri proizvajalec še v Evropi, ki se lahko približa takemu nivoju ali pa taki kakovosti izdelkov. Tako, da sem res navdušen. Premalo je bilo, bi še ostal ja.

Pred začetkom usposabljanja v podjetju ali ste s podjetjem opravili kakšen dogovor o delovnih nalogah, ki ste jih opravljali in obratno seveda?

Tako ja. Kot sem že omenil, mi smo se na začetku usedli in smo se dogovorili kaj oni pričakujejo od mene, da bom v tem času naredil, kaj sem sposoben in kaj bomo sploh realizirali v teh dveh mesecih. V bistvu smo imeli ta plan kaj se dela, kako se dela že vse postavljen.



So bile potem te delovne naloge, ki ste jih opravljali tudi v skladu z dogovorom?

Ja, itak. Čisto v skladu. Podjetje je manjše tako, da tam je potrebno tudi vsako stvar prijeti. Tam kjer se je videlo, da recimo manjka par rok sem se lotil. Ne samo računalniško delo, ampak tudi fizično.

Ste bili potem del podjetja? Ste bili prav vpeti v delovni proces?

Ja, v delovni proces. Jaz sem v bistvu dobil čisto svoje naloge. Tako kot sem prej rekel tisti del nalog, ki so ga prej »outsorsali« sem ga v popolnosti jaz prevzel in v bistvu bil čisto del verige proizvodnje.

Torej kako bi lahko opisali usposabljanje? Je v celoti izpolnilo vaša pričakovanja?

Jaz mislim, da jih je izpolnilo pa še preseгло. Bi rekel pa predvsem tukaj to, da je zelo odvisno od podjetja kakršnega dobiš. Jaz mogoče na teh razgovorih, ki sem jih opravljal, sem jih mogoče malo bolj spoznal. Se mi zdi, da so ti razgovori dosti pomembni. Tako kot oni tebe takrat spoznajo, tudi ti njih.

Na koliko razgovorih ste bili prej?

Ja recimo na dveh, mogoče treh celo. Tako, da sem v bistvu na začetku prišel samo proizvodnjo pogledati. Da sem videl ali me sploh zanima, a bom tudi jaz kakšno dodano vrednost imel iz tega področja. Da sem videl kakšni so sploh proizvodnji procesi. Potem pa še malo razgovora z vodstvom, da dobiš občutek kakšni so. Je pa res, da se je bilo potrebno iztržiti. Če jaz ne bi imel teh znanj, ki jih imam, bi zelo težko prišel notri.

Ta znanja in kompetence, ki ste jih pa pridobili v podjetju. So bila pričakovana, ste to dobili po kar ste prišli na usposabljanje?

Tukaj bi isto rekel, vse in še več. Res. Nisem bil zaradi tega, ker res v slovenski industriji tega znanja ni veliko. Res je težko priti do njega. Oni so to res tako zelo nesebično to znanje delili. Mi imamo rezultate pa že zdaj. Letos smo ocenjevali enega dijaka, ki je delal reaktivno letalo iz karbonskih vlaken. V bistvu je zdaj zadevo razvil do te mere, da že leti. Po pravici povem, da če ne bi bil na tem izobraževanju, tako kompleksne zaključne naloge nikoli in nikdar ne bi mogel narediti.

Mogoče, če se vrneva čisto na začetek usposabljanja. Ste dobili kakšnega mentorja? Vas je kdo mentoriral? Vas je kdo usmerjal, vam pokazal, vas ves čas usposabljanja nekako vodil?

V bistvu ne. Bilo je tako, da so mi že od začetka povedali kaj bo moje dela. Jaz sem se tega odgovorno zavedal in sem bil čisto vpet v proces verige. Kar se tiče same tehnologije sem potem imel skozi nekoga, ki mi je na začetku pokazal kako se stvar dela. Da sem mogoče vizualno videl in potem sem že ponavljal sam. Da bi bil kakšen mentor, ki bi me skozi spremljal, to pa ne.



Če prav razumem, niste imeli konkretnega mentorja. Ampak pri vsaki nalogi so vam pa različne osebe predstavile stvar, da ste lahko delali?

Tako je. Veliko so me pustili. Tukaj se je videlo kakšna je moja samoiniciativnost. Jaz bi tam mogoče sedel in malo potegnil od tega. Če si bil aktiven pa si lahko toliko več.

Kaj pa vaše vodstvo šole? Je spremljalo vaše usposabljanje, so bili zainteresirani?

Ja, so bili. Vmes so prišli tudi enkrat na obisk. Tako, da to je zelo v redu. Tudi na koncu so me vprašali kako in kaj. Se mi pa zdi, da se sam veliko bolj zavedam globine problem stroke.

Kot šola?

Ja. Tukaj moramo mi vedeti predvsem to, da profesorji smo tisti, ki delimo znanje vsem tem mladim bodočim generacijam. Če naše znanje ni ažurirano v temu hitremu napredku tehnologij, če ni te samoiniciativnosti, da bi se nekdo sam učil in bi zraven še kakšen raziskovalen projekt vodil, ki je res na visokem tehnološkem nivoju, potem padamo. Ker se vidi, da v bistvu v šolstvu učimo o programski opremi, ki je že zastarela. Če tak dijak pride v proizvodnjo je moja največja kritika recimo to, da neke programske opreme danes ne zna uporabljati, ki je pa A B C, nekega začetna dela sploh v proizvodnji.

Kako bi pa lahko splošno rekli, da vaša šola vseeno podpira tovrstna usposabljanja in spodbuja učitelje?

Ja, to pa moram reči, da vsa pohvala vodstvu. Jaz se sam udeležujem tudi teh strokovnih tečajev, seminarjev, ki so v nekem skladu z mojim strokovnim napredkom, ki si ga vsako leto malo določam. Vedno velika podpora s strani vodstva na vse te strokovne stvari. Tukaj pa res vse pohvale.

Kaj pa osebe, ki vas je nadomeščala. Ste z njo tudi sodelovali v času usposabljanja?

Ja midva sva se slišala na začetku prav vsak dan zvečer, ko sem prišel iz službe. Jaz sem imel v bistvu paralelno. Ko sem delal v proizvodnji sem imel tukaj v MIC-u še nekaj tečajev, ki jih nisem mogel takrat »prebukirati« teh stvari. Z nadomestno osebo sva se pa vsak večer slišala. Na začetku je bilo potrebno kar nekaj te podpore dajati, na koncu pa praktično že čisto nič.

Koliko je bilo tega dela, ki ste ga morali še paralelno v šoli opraviti? Povejte mi tako, da bomo imeli občutek.

Ja, kar veliko. V bistvu sem dvakrat na teden po službi, od štirih do osmih zvečer, imel tečaje za industrijo. Tako, da je bilo kar naporno. Ampak teh nisem mogel prestaviti terminov. Že od začetka sem se zavedal, da bo tako.



To in v bistvu ste bili neke vrste mentor tudi temu, ki vas je nadomeščal, če ste se slišali?

Ja, seveda.

Nimate pa kakšnih maturitetnih razredov vi?

V bistvu imam en predmet oziroma dva. Ampak bom rekel, da so bile te moje naloge, ki sem jih dal nadomestni osebi toliko jasno definirane. In tudi jaz sem nadzoroval kaj on v tem času počne. Prav zaradi moje odgovornosti. Jaz sem vedel, da bom po dveh mesecih delo moral nazaj prevzeti.

Kako pa ocenjujete to, da ste morali še to delati? Da te morali torej biti na usposabljanju cel dan in dodatno še v šoli.

Ja. Jaz sem v bistvu vedel, da bo tako. Če bi še enkrat izbiral ali pa že za drugo leto sem rekel, da ne zmorem več toliko zraven. Imam že tako veliko pedagoško obveznost, da me to dodatno delo skozi bolj bremeni.

Ali je kakšna stvar, ki vas bi motivirala, da bi še enkrat šli v to, da bi imeli usposabljanja osem ur in še neke te dodatne obveznosti?

Prej je bila mogoče finančna motivacija, zdaj pa ne več.

Kaj bi bilo mogoče te točke za napredovanje ali kakšna taka stvar?

Mogoče, ja. Se mi zdi, da je že cel ta točkovnik napačno postavljen, če smo že ravno pri temu.

Torej, če bi imeli še tako zunanjo stimulacijo bi se lažje še odločili iti?

Ja, seveda. Sigurno.

Mogoče še splošno me zanima kako je po vašem mnenju vaša odsotnost vplivala na organizacijo dela in uresničevanje zastavljenih ciljev v kurikulumu v šoli?

Jaz bi rekel, da prav velikega vpliva ni imela. Ta vpliv sva zmanjšali s tem, da smo nadomestno osebo dobro pripravili. Da smo dobro definirali cilje, da sem jaz res konstantno nadziral njegovo delo. Če se tega resno lotimo in planiramo že v začetku tako kot je treba in so ti sestanki redni, potem ni nobenih težav.

Zdaj pa me zanima še po usposabljanju, ko ste končali usposabljanje. A ste že uporabili ta nova znanja in kompetence v razredu?

Ja, že. Takoj. Najbolj zanimivo mi je bilo to, kako hitro mi je prav prišlo, da sva s tem dijakom iz drugega letnika, ki je res en presežek današnje generacije, takoj uporabila ta znanja. Tako kot sem že omenil je naredil reaktivno letalo. V bistvu sva delala kompleksna orodja na CNC stroju. Tehnologija polaganja karbonskih vlaken gre iz roko v roki s CNC stroko. Tako, da sva v bistvu tam razvila. Ni bil to samo projekt naju. Ampak, bom rekel, tudi celotnih



drugih letnikov tehnikov mehatronike. Vsak je bil malo udeležen pri temu procesu. Tako, da smo cel ta proces kar malo zapeljali v učno okolje. Tako ali tako moramo tam osvojiti neka znanja 2.5D programiranja in 3D programiranja, ki so v kurikulumih zapisana. Tako, da sem jaz potem v bistvu samo združil z enim industrijskim primerom. Jaz zelo nerad delam na plastičnih primerih. Dijakom, ki obiskujejo moj pouk, vedno dajem industrijske naloge. Nisem tip profesorja, ki ima vsako leto iste vaje. Ampak iz industrije pripeljem notri stvari, ki jih je treba narediti in mi se jih pač industrijsko lotimo. Imamo pedagoško, vendar vseeno na problemskem učenju temelji.

Torej izkušnje boste lahko aplicirali v te vaje?

Ja, absolutno. Z roko v roki.

Kakšen je bil pa odziv dijakov, ko ste se vrnili?

Ja, dober. Malo so me pogrešali, malo sem jaz tudi pogrešal. Zanimivo je to, da je ta nadomestna oseba zdaj še vedno pri nas ostala. Ker je imel eden drugi kolega nesrečo in je šel na bolniško. Tako, da ta nadomestna oseba je še vedno pri nas, le druge kurikule je prevzela. V bistvu niso tudi njega ne zgubili, jaz sem pa nazaj prišel. Tako, da nadaljujemo naprej.

Tako, da je tudi on imel korist od tega, ker se je izkazal. Ja, absolutno.

A bi se ponovno udeležili usposabljanja?

Ja takoj, če bi se lahko.

Če bi se lahko? Kaj vas ovira?

Verjetno to, da ne morem toliko manjkati v tem pedagoškem procesu. Pa ne vem kdaj bo naslednja možnost za tak razpis. Mislim, da je to mogoče, da ne bom zdaj tako dramatično rekel, ampak ena izmed redkih bilk, ki lahko reši, po mojem mnenju, stroko na področju slovenskega šolstva. Hvala.

Pa imate kakšno idejo ali predlog kako bi pa lahko izboljšali ta razpis, da bi pa vi lažje se vključili v tako usposabljanje?

Mislim jaz zdaj pri vključitvah nisem imel nobenega problema. Bi pa mogoče vodstvo šole dal, da bi bili bolj kompetentni za odgovore. Zaradi tega, ker so rekli, da je neka omejena številka koliko nas lahko gre. Tudi zaradi tega so rekli, da ne vejo če lahko dobijo zamenjavo. Te neke varovalke so bile. Mene je še pred samim začetkom skrbelo, če grem lahko ali ne. Nismo čisto točno vedeli ali bomo dobili zamenjavo ali ne.

Bi usposabljanje priporočili tudi drugim učiteljem?

Ne bi ga priporočil, jaz ga bi naredil kot nujnega.



Pa ste dobili, ko ste se vrnili z usposabljanja od vaših kolegov kakšna vprašanja? Kakšne pripombe, iniciative od njih? Kaj jih je zanimalo?

Ja, zaznal sem. Jaz mislim, da vseeno na teh projektih, da dokler se javljamo prostovoljci mislim, da ne bo nobenih težav. Če bi pa mi to rekli, da bi se to oni nujno morali udeleževati, bi pa po mojem naleteli na zelo velik zid.

Zakaj?

Zaradi tega, ker je spet malo kritično. Mislim, da je 90% učiteljev stroke nekompetentnih za delo v šoli. Se vidi, da če bi nekoga takega želeli poslati bi se upiral z vsemi štirimi. Prvič verjetno zaradi tega, ker ga bo verjetno sram, ker nič ne zna oziroma je njegovo znanje pomanjkljivo in ne več ažurirano. Seveda bi to marsikaj za sabo potegnilo. Njegov ugled bi se lahko s tem okrnil in tako naprej. Tukaj so težave veliko bolj kompleksne kolikor si jih lahko sploh lahko predstavljamo.

Delno ste mi že na to vprašanje odgovorili, pa vseeno še enkrat sprašujem. Se vam zdi ta oblika krožnega zaposlovanja, torej učitelj v podjetje – podjetnik v šolo, primerna? Ali dobi učitelj vpogled v delovanje nekega podjetja?

Seveda dobi. Jaz bi še tako rekel. Jaz sem bi bil dve ali tri leta nazaj na Danskem, ker so me poslali v projektu Erasmus pogledati kako stvari tečejo tam. V bistvu sem navdušen koliko so učitelji, profesorji vpeti v industrijsko okolje. Tega tukaj pri nas ne poznamo. Glavni razlog nekompetentnosti izhaja ravno iz tega, da smo učitelji strokovnih predmetov preveč na pedagoški strani kot pa na strokovni. To v bistvu za sabo potegne kar veliko nekih minusov. Krožna oblika zaposlovanja se mi zdi zelo primerna. Tako kot sem rekel, mogoče za nekega strokovnega učitelja bi morala biti dva meseca na leto skoraj obvezna. Če hočemo imeti ažurirano tehnologijo na področju stroke v šolah.

In še zadnje vprašanje, ki ga lahko navežete in nadaljujete na to kar sva zdajle govorila. Prednosti, pomanjkljivosti tega programa?

Če bi iz svojega stališča gledal, bi bila pomanjkljivost samo ta, da nisem ostal štiri mesece. Saj sem ogromno osvojil pa se res naučil. Ampak, če bi imel še dva dodatna meseca. Vsaj mogoče zdaj za začetek, ko prvič vstopaš v industrijo. Zato, da se res te povezave še bolj vzpostavijo. Da si v bistvu še bolj del proizvodnega procesa. Jaz sem se dejansko hotel tako vključevati, da sem bil mogoče po dveh mesecih že malo pogrešljiv, ko bom šel. Tako, da v bistvu mi je to tudi uspelo zaradi tega, ker imam še zdaj z njimi zelo dobro povezavo in sem se čisto integriral v ta proces. Svoje naloge sem opravil verjetno tako dobro, da še zdaj želijo neko uslugo od mene. Ne vem, tudi zdi se mi zelo pomembna ta povezava zdaj konstantna z njimi. Ker, tako kot sem rekel, delajo realne industrijske izdelke in primer jaz bom moral biti skozi v stiku z industrijo, če jih bom hotel »supportirati« kaj takega. Slabost je mogoče le to, da nisem še dva meseca dlje ostal. Drugače pa vidim res same prednosti.

Najlepša hvala za izčrpne odgovore.



6.2.2 INTERVJU 2

Pozdravljeni. Hvala, da ste se odzvali, da boste opravili z mano pogovor v zvezi z vašim usposabljanjem v podjetju v okviru programa Dvig poklicnih kompetenc. Jaz vam bom zastavila nekaj vprašanj, na katere probajte odgovarjat čim bolj sproščeno, opisno,...

Mogoče s prvim vprašanjem. Kje ste izvedeli za naš javni razpis?

V šoli. In to že dve leti nazaj. Takrat smo se prvič prijavili kot šola na to, vendar zadeva ni bila realizirana, zaradi takratne omejitve, da mora biti delodajalec s področja zasebnega sektorja, ne pa javna institucija. Tako, da smo potem drugo leto probali ponovno in izbrali potem delodajalca na zasebnem področju. Delodajalca smo ... v bistvu je bil izbran na mojo pobudo. Jaz sem si želela delati na področju turizma in sem iskala možnosti v bližini Celja in sem si prav želela v Thermano Laško. In po razgovoru, torej osebe, ki je na šoli bila zadolžena na področju tega projekta. Ona je šla k delodajalcu, oni so nam ponudili roko. Tako, da ...

Kaj bi lahko rekli. Kaj je torej vplivalo? Kaj so te ključne stvari, ki so vplivale na vašo odločitev, da ste se odločili za tovrstno usposabljanje? Ste imeli kakšne probleme?

Želja po, želja po potrditvi tega kar tukaj učiš. Po spremembi. Po razširitvi obzorja. To so bile ključne naloge.

Ste imeli kakšne dileme?

Ne, ne, ne. Jaz takoj, ... torej prvič, ko sem že izvedela za to možnost sem pokazala interes za to. Sem si želela ... ene potrditve. Potrditve, da ... ali delaš prav, da delaš prav. Potrditve, da delaš prav.

Rekli ste, da ste sami poiskali podjetje.

Delodajalca, ja.

Ali lahko mogoče opišete kako je ta proces potekal? Ste morali več podjetij poklicati?

Glejte, ... v ... takrat torej pred dvema letoma, ko se je prvič pokazal, pokazala ta možnost in pa moj interes za to, takrat sem jaz na enem izobraženju, ki ga je organizirala Centrala učnih podjetij spoznala eno gospo, ki je delala na področju spodbujanja podjetništva. In sem ... In mi je bilo področje tako zanimivo, da sem si rekla:« U, tu bi pa jaz rada pridobila dodatna znanja«. In sem tam sva se spoznali in sem jo vprašala, če bi bila ona za to, da se vključi v ta projekt, pa da vzamejo mene za pol leta, oziroma za teh par mesecev tja. In je bila za to. In sedaj v tem drugem letu, sem pa v bistvu jaz kot sem že omenila želela pridobiti dodatno znanja na turističnem področju. Želela sem priti v nek sistem za katerega sem vedela, da je urejen. Torej, da ne prideš nekam, kjer še sami, se iščejo, pa lovijo kaj bi. Jaz sem vedela, da ta sistem deluje, je urejen. In sem potem rekla rada bi delala na področju turizma. Najbolj bi bila vesela, če bi bila to Thermana Laško in je potem ta gospa, ki je bila zadolžena za projekt



šla tja. Povedala jim za to, da ta možnost je, oni o tem niso vedeli ničesar. Jim seveda tudi predstavila moje kompetence, oziroma kaj jaz znam in kakšno korist bi oni lahko imeli od mene, od mene ... in pa kaj so potem njihove obveznosti. Ker oni se tudi tega bojijo, ne? Niso vedeli, niso poznali vsebine tega in jih je bila ena negotovost ... z njihove stvari, češ sedaj pa dobijo enega učitelja, ... učitelja za pol leta, a, ne? Tako, da ... v bistvu potem, ko so oni, ... oni spoznali preko tega razgovora, da bi pa lahko imeli tudi korist od mene, so pa odprli svoje roke in so me z veseljem sprejeli. Tako, da je potem ... sem samo še jaz šla tja na razgovor, sem se predstavila, povedala kaj znam, kaj bi rada delala. Oni so tudi mene vprašali na katerih področjih bi jaz rada delala. Tako, da me niso silili v nekaj kar jaz ne znam ali pa kjer se jaz ne bi našla. In so mi potem ponudili čas, kdaj bi pač jaz začela delati in jaz sem to sprejela. Jaz sem si najprej predstavljala, oziroma sem si želela, da bi mi bilo lažje, če bi šla proti koncu šolskega leta v prakso, da bi tukaj vse zadeve v redu uredila na začetku. Oni so izrazili željo že kar sredi leta oziroma na začetku v novembru, pa sem jim šla nasproti in mi ni žal. Takrat so me rabili, imeli so ogromno dela. Tako, da ...

Če prav razumem je bilo to edino podjetje, ki ste ga kontaktirali?

Ja. To je bilo edino podjetje, ki smo ga kontaktirali in tudi se pravi ... tudi, če bi tu bil odgovor negativen bi iskali potem naprej na področju turizma v bližini Celja. No meni je bilo tudi to pomembno, da ni neki ... da je nekje blizu ... da ne izgubljam dve uri na dan samo za prevoz, a ne? In, da je nek sistem, ki ima neko tradicijo in ki je urejen. Ki je urejen, ... ker ... to si mi je zdelo tudi zelo pomembno. Ker potem tudi oni ... oni ... mislim ... lahko ... v tem takem sistemu tudi jaz lahko največ pridobim, a ne? Največ pridobim. Vidiš kako so organizirani, vidiš kako ... spoznaš sistem, pa celotno njihovo delovanje.

Koliko časa ste bili na usposabljanju?

Se pravi, to je potem november, december, januar, februar, ... februar ... do ... se pravi dobre 4 mesece, a ne? Se pravi od osmega oziroma od šestega novembra pa do sedmega marca.

Zakaj ste se odločili za štiri mesece zakaj ne za dva meseca?

To je pa ... to mi je pa bilo dano ... Aja ... Zakaj za daljše obdobje?

Zakaj ste se odločili za daljše obdobje?

Zato ... možnosti so bile torej tista kratka varianta ali pa daljša varianta. Veste zakaj ... zato, ker ... ker ti rabiš čas, da spoznaš ljudi, njihov ustroj. To je spet neko povsem drugo delovanje kot je tukaj v šoli ali pa v nekem drugem podjetju. Rabiš čas. In ti ravno v tistem mesecu, dveh si ti prideš noter z njihovim delom, da potem te oni lahko porabijo. Najprej ti si na začetku tko ... nebogljen, ne poznaš, a ne? In se ti naučiš, uvedeš in potem lahko tudi njim nekaj daš.



Bi si želeli, da bi trajalo še dlje? Bi ostali še dlje, če bi bila ta možnost?

Veste kaj ... ja, ne ... mislim, da mi je bilo dovolj ... da mi je bilo dovolj.

Da je 4 mesece primerno!?

Ja, da je primerno ... ja, da je dovolj ... je dovolj.

Kaj pa oseba, ki vas je nadomeščala? Kako ste jo iskali?

Oseba, ki me je nadomeščala ... ja to pa je bila kar zahtevna naloga, ... zahtevna naloga ... in tukaj se je gospa ravnateljica ... oziroma najprej spomnila na tiste osebe, ki jih pač pozna, a ne? Ki so nekoč že učile, pa ni vedela ali sedaj že imajo službo ali jo iščejo. Tako, da smo najprej vstopili v stik z njimi. Torej z eno, ki je bila dve leti nazaj pri meni pripravnica. Smo ji ponudili, ker je tudi pustila zelo dober vtis na šoli. Ni mogla sprejeti zaradi osebnih razlogov. Potem pa smo ponudili to možnost še eni tudi drugi osebi, ki pa je bila leto dni nazaj pri meni pripravnica in je bila pa brezposelna. Ker pogoj pa je, da je oseba brezposelna.

Tako je.

Brezposelna. Ona pa je sprejela ... zaradi izkušenj. Torej pridobivanja izkušenj, a ne? ... za naprej.

Potem bi lahko rekli, da niste imeli nekih večjih težav?

Ne, ni bilo. V primeru, da pa ne bi prišli do teh dveh oseb, pa ne vem ... bi pa ... jaz ... ni enostavno ...

Ni enostavno.

Ni enostavno. Enega brezposelnega ekonomista iz zavoda dati v razred novembra k desetim predmetom. To ni enostavna stvar.

Sigurno.

To ni enostavna stvar. To je zelo zelo zahtevno.

Kaj pa ste se ...

Je težko, a ne? In tu je bilo lažje, ker je tista oseba, ki je mene nadomestila poznala že šolo, poznala je nekatere predmete, poznala je mene. Tako, da je tudi vedela, da če bo karkoli narobe, me lahko pokliče, pa kontaktirava. Ni pa bilo enostavno. Jaz mislim, da je bilo sigurno težje kot meni v podjetju. Sigurno. Sigurno. Čeprav je šola potem tudi šla v neke prilagoditve ... mislim ... pa je malo prilagodila predmete, a ne? Ni pa bilo enostavno. Ni bilo.

A ste mogoče iskali tudi to opcijo, da bi nekdo iz podjetja prišel v šolo? Kak strokovnjak iz podjetja?

Ja ... ja ... tudi ... tudi. Smo si zelo želeli, da bi bilo možno, da bi sedaj za ta čas nekdo iz zdravilišča prišel, a ne? Ampak takega človeka ne bo ... se ne dobi. Človeka ... ti ga dobiš recimo



za neko področje. Na primer: v podjetju je delo specializirano. Ni nekoga, ki bo ... ki bi vlagal toliko stvari, kot naj bi jih tukaj vlagal učitelj. Po tej prenovi in tem modularnem sistemu in tako naprej. Imaš ti strokovnjaka tam za področje ... ne vem trženja, tržnega komuniciranja, pa imaš strokovnjake, ki delajo na področju računovodstva. Nimaš pa osebe, ki bi pokrival vsa ekonomska področja. In, da bi nekdo ... bi ga dobil iz gospodarstva ... jaz mislim, da bi z veseljem prišel, pa bi pokrival področje ... ne vem ... poslovanja podjetij. Ampak, kot ti kot učitelj nimaš samo poslovanja podjetij. Ti imaš tega pet šest ur, druga pa je vse druga. In s tega zornega kota ga ne boš dobil. Ga ne boš dobil, da se bo eden za obdobje petih mesecev učil ... ker to pa je potem učenje vsak popoldan, a ne? Da bo hodil noter v ta predmet od računovodstva, proizvodnje, onega druge, tretjega ... lepo vas prosim. Ga ni.

Ga ni.

Ga ni. Ja, ga ni. In to sem prvič nekaj začutila, a ne? Začutila, koliko ene širine, pa enega znanja mora imeti tukaj učitelj v srednji šoli, ko poučuje, a ne?

Ja.

A imate mogoče kakšno idejo kako bi lahko to v nadaljnjem razpisu to dilemo razrešili? Torej mogoče na kašni bolj sistemski ali pa organizacijski ravni. Torej ta problem, ki ste ga opisali ... Da bi lažje ...

Tole ... ja ... ja ... tu jaz vidim rešitev samo v tem, da se šola potem ... bi se mogla v celoti s tistim ... z urnikom prilagodit, a ne? A veste ... da ... pa tudi ... da bi tista oseba, ki pride na primer ... recimo ... jaz vidim tu največjo uporabno vrednost na področju poslovanja podjetja, a ne? Tega trženjskega znanja in tako naprej ... da bi upravljanja podjetij ... tu ... v tem primeru bi bilo fajn, da bi trajalo celo šolsko leto, a ne? Celotno šolsko leto bi bilo zaželeno, pa da bi bilo dlje časa, a ne? Da bi startal na začetku in celoten vzgojno-izobraževalni proces speljal do konca. In da bi imel kvečjemu potem morda dva predmeta, maksimalno ... ali pa teorija in potem vaje iz tega predmeta. In ... drugače pa jaz tu ne vidim, ne vidim rešitve, ker sedaj, če je obdobje štirih mesecev, a ne? ... šola tisti urnik, ki ga ima ... pa se spet spreminja ... in tako naprej. Je zelo, ... to je zelo težko, zelo težko.

Je težko.

Ga pa ne vidim, ne vidim pa takega, ki bi zagrizel v to pri toliko predmetih in pri taki razdrobljenosti, ki je sedaj. Včasih ni bilo tako. Sedaj pa je to zelo razdrobljeno ... potem seveda povezano z ... ne vem ... vpadom števila dijakov in tako naprej, a ne? Ni neke take specializacije, da bi sedaj imel pa ti na šoli učitelja, ki bi pokrival področje trženja, ki bi pokrival to pa to, drugo področje, a ne? To je vse tako razdrobljeno. In tisti, ki bi prišel, bi moral pokriti vsa ta področja. Mislim, da bi mu bilo zelo zelo težko.

Težko.

Ja, težko.



Dobro. Sedaj sva govorili torej o teh delovnih nalogah nekaj kar ste vi počeli, pa kar je nadomestni učitelj počel v šoli, a ne? Me zanima pa kako ste se to dogovarjali, predhodno, ... preden ste šli na usposabljanje. Ste se srečali s podjetjem in dogovorili naloge, ki jih boste opravljali?

Oni so ... v bistvu ... mi smo imeli en sestanek prej, da smo se spoznali, da so oni mene vprašali, oziroma želeli so zvedeti kaj jaz znam, ... kje ... pa tudi kje se jaz vidim, ... kje se jaz vidim ... in potem so oni meni pripravili program ... program, a ne? Oni so me pač ... glede na te moje želje so mi pač naredili ta terminski program ... se pravi v teh tednih ste tu, potem ste tu, potem ste tu, in tako naprej. S tem, da je bilo to vse narejeno okvirno. In smo potem sproti, sproti, smo to prilagajali in oni so bili meni zelo hvaležni za vse informacije, ki so jih dobili v tej luči, ... v luči predlogov ... kaj jaz kot zunanji ocenjevalec oziroma opazovalec vidim, ker jaz nisem bila z ničemer obremenjena ... z nobenimi njihovimi notranjimi odnosi, z ljudmi in tako naprej. In smo mogoče videla določene stvari, stvari, ki jih oni ne vidijo, ko venomer delajo tista svoja opravila. In oni so mene tu z odprtimi rokami sprejeli, a ne? To je bilo tudi meni tak zelo pozitivno, ja pozitivno ... in ... in ... in ... in lepo.

Torej lahko potrdite, da so bile delovne naloge tekom usposabljanja v skladu z vašim dogovorom na začetku.

Absolutno, absolutno, absolutno. Pa tudi a veste, če bi kjerkoli ... recimo ... mene nekaj motilo ... ali pa, da bi jaz ugotovila, da to ... ne vem ... ni za mene, ... da se jaz tu ne vidim, a ne? Oni so bili toliko fleksibilni, da bi mi ugodili. Oni so bili izredno, izredno prilagodljivi, a ne? Dali so mi pa možnost, da sem jaz spoznala celoten ustroj podjetja ... vse, a ne? ... In to je ena ... to sem jaz zelo cenila, ker ni bilo tako, da bi ... ne vem ... mene dali tam v en oddelek in sedaj ste pač tukaj od ... vse te mesece, ampak so mi omogočili, da sem jaz spoznala res vse, a ne? Vse ... je pa ogromen sistem in ... in ... komaj, da sem to nekako imela možnost spoznati, ... no v štirih mesecih lahko to spoznaš, v dveh bi težko. Ja.

Bili ste vpeti v delovni proces tako kot so ostali zaposleni bili. Niste se počutili kakorkoli drugače?

Tako. Ne, jaz sem se počutila tu v redu in tudi sem bila zelo vesela nad, nad njihovo odprtostjo in pa nad tem, da so me sprejeli. In so me ... in so ... in so se potrudili, zadolžili so na tistih ... tistih oddelkih, kjer sem delala nekoga, ki me je uvedel v delo. Ker tu rabiš nekoga, ki te uvede in ki je potem tudi strpen do tebe, ker se ti na začetku tudi motiš, pa ne veš in tako naprej. In ... in so s tega vidika zelo zelo dobro, ... so se potrudili in mi omogočili, da delam. Jaz sem imela venomer delo. Meni se ni dogajalo, da bi ... Jaz nisem vedela, kaj naj delam in potem, ko si ti že noter v delu, si pa tudi ti sam najdeš delo, a ne? Na začetku si ga ne moreš, ker nič ne veš, a ne? In če oni vidijo, da imaš ti interes in da se ti trudiš, so veseli in ti odprejo roke in ti pomagajo naprej in tudi na osnovi tega oni ... oni tebe tudi opazujejo kot učitelja, a ne? Kot učitelja. In jaz mislim, da preko tega, ko si ti odprt ... ko se ti trudiš, oni tudi spre-



minjajo tiste svoje stereotipne poglede o učiteljih, aha ... res ... res ... to se mi je tudi zelo zelo potrdilo. Ja. Tudi so tudi zelo odprti do tega, ko ti kaj poveš o svojem delu, kako je to delo v šoli, ker oni se ni predstavljajo niti kakšno je delo v razredu. In jaz nisem nikjer naletela na nikogar, ki mi ne bi prisluhnil. Zelo so ...

Kaj bi lahko rekli. Je usposabljanje v podjetju popolnoma izpolnilo vaša pričakovanja?

Več kot izpopolnilo. Res več. Ja.

Kaj pa ... Ste dobili tiste kompetence in znanja, ki ste jih želeli pridobiti?

Ja. Ja. Absolutno. Ja.

Mogoče ... Prej ste omenili tudi mentorja. Torej ste imeli nekoga, ki vas je usposabljal?

Ves čas. Ves čas.

Kako je to potekalo?

Ves čas. Torej najprej je bil narejen okvirni plan, ... okvirni plan, ... potem pa terminsko ... torej od kdaj do kdaj v katerem, ... v kateri enoti, v katerem oddelku ... in tam je mene vedno nekdo sprejel in me uvedel potem v to ... v to delo.

Torej ta vloga mentorja je bila pomembna v tej izkušnji?

Ja. Zelo pomembna. To pa zelo pomembna. Brez mentorja pa ... a veste ne moreš. Ne gre ... Ne gre ... Ne poznaš ... eno je ... eno so knjige, drugo je pa praksa. In tudi vsak sistem ima ... ima svoj ... ima svoj sistem dela. Ima svoje programe računalniške, ki jih ti ne poznaš. Ti se moraš to naučit. Ne, ne gre. To traja. Trajni čas ima svoje produkte, ki jih ti ne poznaš, čeprav jih prebereš, a ne? Jaz sem si prej vzela čas, pa sem doma si vse prebrala o njih, ... ampak, ... ampak traja čas, da to osvojiš, da to ... ne vem ... razumeš, da ... da ... da potem ponotranjiš ... Ja tako ... ponotranjiš, ja.

Kaj pa vodstvo šole oziroma sama šola? Je kazala interes kaj vi počnete tam?

Ja.

So vas prišli mogoče obiskat? Na kašen način so

Ne, ne, ne. Jaz sem se, ... jaz sem se ... Ja, gospo ravnateljico je zanimalo. Ja jo je zanimalo. Tudi sodelavce je zanimalo. Absolutno, a ne? in ... in ... je to zelo pozitivno sprejela. Torej v bistvu od tega ...

So spremljali vaš potek v usposabljanju?

Ja, ja, ja, ja. So. Tako, da je. So. Sva se tudi dobili. Jo je zanimalo kaj počnem in tako naprej. In tudi ... saj ... poglejte ... šola so učitelji ... in ... zadovoljen učitelj je dota šole, je tako? In od



tega, ko učitelj nekaj pridobi, neko novo širino, nova spoznanja ima korist šola. Tako, da je to absolutno v korist, ... v korist šole.

Kaj pa oseba, ki vas je nadomeščala? Kako ste z njo sodelovali? Vem, da ste že nekaj govorili. Če lahko malo ...

Ona je v bistvu ... če je potrebovala kakšen nasvet me je lahko poklicala ... preko maila, preko telefona sva komunicirali, ko me je potrebovala ... s tem, da sem ji ... pustila vse kar sem jaz imela že pripravljeno. Za pomoč. Vse svoje priprave, vse svoje delovne liste, vse svoje naloge, vse ... vse kar sem imela že pripravljeno v elektronski obliki. Vse je imela na razpolago.

Niste rabili še dodatno mentorirat na začetku?

Ne, zato, ker je ona že imela izkušnje v šoli. Pri ... tiste nove predmete, ki pa je ona prevzela ... recimo ni ... kar jaz sem ... par ur delam tudi na centrali učnih podjetij in ona ni dobila ur tam, ker ne more, ker je to specifično delo in v bistvu rabi čas, da bi jo tam nekdo uvedel tako kot mene v podjetju. In je potem namesto tistih ur dobila neke dodatne ure tukaj na šoli, ki pa jih jaz ne poučujem. Tu je pa ona ... ona potem delala s tistimi učitelji, ki te predmete poučujejo in je dobila vso pomoč. Jaz mislim, da tu smo takšen kolektiv, ki si pomagamo in da tu je dobila vse kar je potrebno. Morala pa je doma samo ogromno, ogromno energije vložiti, da ti pred dijaki pokažeš suverenost, a ne? Moraš ogromno znati, da ... da ... da si suveren, oni zelo hitro ugotovijo, da ti kaj manjka, a ne? To pa je potem tista negotovost, ki jo imaš kot ... kot ta začetnik, oziroma ta oseba, ki nadomešča drugega.

Kaj pa vi? A ste imeli še kakšne dodatne naloge v šoli, kljub temu, da ste bili na usposabljanju? Lahko še to malo opišete?

Ja, ja, ja, ja. Jaz sem v bistvu še mentor dijakov na četrti izpitni enoti. Oni so se zato odločili v ... ne vem v začetku šolskega leta katere naloge bi delali, katere dogodke bi speljali in tu kot njihov mentor sem pa sodelovala ves čas z njimi. To pa pomeni, da sem se nekajkrat z njimi dobila popoldan na šoli. Pa smo prediskutirali zadeve ali pa preko maila. Tako, da nisem mogla čisto zapret vrat.

Kako pa ocenjujete to, da ste morali še to delati?

Meni ni bilo težko. Meni ni bilo težko. Ne, meni ni bilo težko. Ni bilo tega preveč in sem čutila, da me pač dijaki rabijo, ... da me rabijo. Ne moreš jih pustiti same, a ne? In ... in sem si pač vzela čas. Prej sem se že potrudila, da smo določene stvari naredili že pred mojih odhodom. Jaz sem vedela, da bom šla. Vedela sem, da bo to v mesecu novembru. Tako, da sem skušala pospešiti zadeve, pa smo v septembru, pa oktobru že naredili kar se je dalo narediti. Potem smo se pa še v ... menda v decembru ... ja, sem se še dobila trikrat z njimi popoldan.



Vas je mogoče šola za to kaj nagradila? Ste dobili ...

Takrat ne. To so tisti Ne da bi me nagradili, nikakor ne. Pač to je tisto, ko ... mi si moramo voditi evidenco dodatnih ur. Se imenuje tu nek doprinos in pač to javim pač ravnateljici, to so pač ure v prostem času, pa to ona evidentira, a ne?

Sedaj ste vi govorili tudi o dijakih. Pa me zanima po usposabljanju, ko ste prišli nazaj v šolo. Kako ste oziroma kako boste, če še niste ta znanja in kompetence pridobljene v podjetju uporabili pri delu v šoli?

Zelo zelo veliko, ja.

A lahko še o temu malo poveste?

Zato, ker v bistvu jaz poučujem te predmete. Takšne predmete poslovanja podjetij, ekonomika poslovanja, razvoj delovanja gospodarstva, učno podjetje imam in resnično lahko vključim vse to ... vse to kar sem tam spoznala kot primere dobre prakse, kot primere iz življenja. In ... in meni to ... in meni to bogati učno uro. Ura je bolj bogata, primere imaš, to drugo, resnično. Bolj si zanimiv, a ne? Bolj si zanimiv. In, ko si ti s seboj tudi zadovoljen. Jaz sem bila zelo zadovoljna, ko sem prišla iz gospodarstva. Ko si s seboj zadovoljen, potem si zadovoljen tudi z dijaki, dijaki so še bolj zadovoljni s teboj. To je tak, ... takšen začaran, takšen krog, a ne? Krog ... sklenjen krog zadovoljstva. Ja.

Kakšen pa je bil odziv dijakov, ko ste se vrnili v razred?

Lep. Ja.

So vas ... ?

Ja ... so me ... so bili veseli, da sem prišla nazaj. Sedaj spet nekateri bolj, nekateri manj, ampak na splošno pozitiven sprejem, ... pozitivno ja.

So imeli kakšne pripombe nad učiteljico, ki jih ... ki je nadomeščala?

Glejte, dijaki imajo tako vedno pripombe, a ne? To je tako. Čim je potrebno kaj znati, čim se od njih nekaj zahteva, se oni branijo na ta način, a ne? Ampak, dijaki so tudi, ... so odkriti na splošno. Oni cenijo tudi vsak trud. Oni ne zamerijo tudi, če se kaj zmotiš, saj vidijo, da se trudiš, a ne? In ... in ... tako, da niso tej učiteljici, ki je mene nadomeščala prav nič ... nič slabega niso imeli za povedat. Oni sprejmejo. Oni pač preizkušajo meje na začetku, ko vidijo, da je nekdo nov, ... do kod bodo lahko šli. Potem pa, ko vidijo, da ne gre, pa nehajo. Ja, ja.

A bi se ponovno udeležili usposabljanja?

Ja, bi se še. Na kakšnem drugem ... Ne vem. Nisem sedaj še razmišljala o tem, pa bi se na nekem drugem področju, ki bi me mogoče tudi pritegnilo, a ne?



Mislite, da bi to morali biti tudi sistemsko vpeljana, da bi učitelji strokovnih predmetov morali odhajati na usposabljanja?

Ne, da bi bilo sistemsko, da bi morali, ne kot nekaj morali. Kot možnost pa, kot možnost pa absolutno, absolutno, ker je to dodana vrednost za osebo. Meni je bilo to kot ... za mene kot osebo ... ena zelo velika dodana vrednost od katere ima korist tudi šola, pa dijaki. Dijaki največje. Možnost, zato možnost je. Potem pa je odvisno od človeka ali se za to prijavi ali ne. To je tudi težka odločitev za posameznika.

Zakaj?

So verjetno nekateri, ko si ne upajo.

Ali lahko še o tem malo poveste?

Ne vem, ne vem. To je stvar sedaj osebe. Glejte, nisi več mlad ... ali ... ne vem ... ali bo strah ... ali boš znal ... se boš vključil v to ... boš kos tej zadevi.? To ni enostavno. Tukaj nam je ... tukaj že vemo. Poznamo situacije. Greš v čisto nekaj novega. Ne veš ali te bodo sprejeli, ali boš ti njih sprejel ... greš v neko neznano pot, a ne? Je en strah, strah. Tukaj ga ni, a ne?

Tukaj ga ni.

Tukaj ga ni. Je vse predvidljivo. Veš kako bo. In sedaj je to odvisno od posameznika kakšen je.

Bi vi priporočili takšno usposabljanje tudi svojim kolegom, sodelavcem?

Ja.

Vas kaj sprašujejo v zbornici? Imajo kakšno vprašanje, dileme? Lahko še to malo ...

Ja jih zanima. Ja, ja, ja, zelo jih je zanimalo kako je, čeprav oni so najprej mislili ... oziroma ... ko so slišali, da sem v zdravilišču ... u ... sedaj se pa lahko kopaš, sedaj si lahko privoščiš masaže in tako naprej. Ja, izven delovnega časa si lahko vse to privoščiš tako kot oni, a ne? In ... so mogoče ... bolj gledali v tej luči, a ne? Tam je tudi stres, ampak je drugačne narave kot je tukaj. Delo je tam ravno tako ... zahtevno., druge narave je kot tu. Tam so problemi, tu so problemi. Tu so problemi z dijaki, problemi s ... mislim s starši in tako naprej. Tam pa so z gosti, a ne? Ampak so problemi in v bistvu ... v bistvu ... mislim, da ... potem, ko smo se pogovarjali, da se je interes ... da bi bil interes ... ali pa, da se je mal ... mal povečal ... jaz sem tista prva, ki je orala ledino. Ja ... prva, ki je orala ledino.

Kako pa sploh ocenjujete ta odnos sodelavcev do tovrstnih usposabljanj? Mislite ...

Na začetku ... ja ... vse kar je novega se človek boji. Nek strah je. Strah, strah. To je po moje tisti ključni razlog, da si ne upajo, ne upajo. Strah. Jaz mislim, da je to samo strah. Strah ... ne vem ... ne veš ... ali pa si rečeš:« pa mi je to treba ... ali mi je to treba ... sedajle po ne vem ... po 25-ih, 30-ih letih delati tukaj ... a moram iti v to, a ne?» Mislim ...



Se vam zdi, da je to največja dilema ali je še kaj?

Ja, jaz mislim, da ... jaz mislim, da je to največja dilema. Ja, ja, ja.

Sedaj pa mogoče še zadnje vprašanja bolj generalna, po potem počasi zaključiva.

Ali je po vašem mnenju ta oblika krožnega zaposlovanja ustrezen način, da učitelj dobi vpogled v delovanje nekega podjetja?

Ja, ja. Kako ga boš drugače dobil? Ti ga moraš ... ti nekaj spoznaš, ko doživiš. Takrat ti to občutiš. Jaz lahko preberem sto knjig o tem kako je podjetje organizirano, ampak z eno ... z enim takšnim praktičnim spoznanjem ga pa jaz res doživim, a ne? ... doživim ... in to je neko spoznanje, ki ga ne moreš na noben drug način dobiti kot, da ga sam doživiš.

Katere prednosti oziroma slabosti ali pa pomanjkljivosti vidite v tem krožnem zaposlovanju?

Jaz vidim tu samo prednosti.

Samo prednosti.

Jaz ne vidim tu nobene slabosti. Nobene. Je pa tudi delo v podjetju ... no pa tudi tako kot vsepovsod v življenju so dobre pa so slabe strani. A je tako? Dvoplastno. Tako kot tukaj v šoli so plusi pa so minusi. Saj enako je tam. Moraš to sprejeti. Moraš gledati tisto pozitivno kaj pridobiš. Saj tudi kak dan, ko je naporno ... pa tudi ... a, veste se podaljša delovni čas čez osem ur in tako naprej, ampak ... pa je kak dan, ko je več dela, pa kak dan, ko ga ni toliko, a ne? ... pa je kak dan, ko so ljudje, sodelavci prijazni, pa je kak dan, ko niso. To moraš sprejeti. Ja. Moraš biti odprt. Odprt moraš biti. Oni so veseli, ko prideš. Oni so veseli nas zato, ker oni lahko imajo od nas koristi. In oni zelo ... in oni to cenijo ... cenijo. Sploh pa to no, ker niso, a ne? ... ker niso finančno ... ni v bistvu

obremenjeni

nobena obremenitev to za njih in oni vidijo ... oni ... oni lahko imajo od nas tudi, tudi koristi, no ... tudi.

Še eno vprašanje, ki ga mogoče nisem prej postavila v pravem trenutku, ampak kako pa po vašem mnenju vaša odsotnost vplivala na organizacijo dela in uresničevanje zastavljenih ciljev izvedbenega kurikula v šoli? Mogoče še to enkrat ...

Ja, glejte. To je problem, a ne? Lahko velik problem, ker šola rabi učitelja, da pride in me nadomesti in mora takoj skočiti v razred in nadaljevati s snovjo. Kje takega človeka dobiti? To-rej, kot sem rekla, to je bila sreča, da smo imeli na izbiro možnost izbrat osebo, ki je že imela izkušnje v šoli. To je bila zelo velika prednost. Drugače pa nekoga iz zavoda dobiti, ko ni bil še nikoli v razredu. To je zelo zelo težko. To je res velik problem. Tako, da tu bi bilo res fajn, da bi me kdo iz gospodarstva prišel, a ne? Bi bilo fajn. Ampak sedaj spet dobiti tako osebo, ki bo poučevala deset predmetov. Ga ni. Ga ni, a ne? Dobiti za neko predmetno področje, ja.



Za takšen obseg dela oziroma takšno širino, diverzifikacijo predmetov kot jo imamo pa mi ga pa ne bomo dobili, ker ga ni. Ga ni. Pa tudi težko, a veste ... pa tudi ena stvar je še, ki sem jo jaz opazila. Tudi v gospodarstvu jim je vsak pomemben, a ne? Vsaka oseba je pomembna. In sedaj nekoga od tam vzet, ko je že specializiran za tisto področje, pa ga dat v šolo. Sedaj pa mene dobit, ko tako v tistem delu pa tudi nič ne vem. Je problem, a ne? Je problem. Ampak pogledajte meni so se tam odprla vrata, jaz sem spoznala ljudi in ko jaz rabim recimo neka dodatna praktična znanja, ki bi jih rada posredovala dijakom, jaz lahko pokličem in nekdo pride v šolo in jim nekaj predstavi. Jaz lahko te osebe, ta znanja za katera vem, da tam obstajajo, izkoristim pri naših obveznih izbirnih vsebinah. Lahko otroke tja peljemo, pa jim tam predstavijo podjetje. Lahko jih povabimo sem. Sodelujemo. In ta vrata so sedaj odprta. Oni poznajo mene in jaz poznam njih. To je ...

Torej mreženje bi lahko rekli, da je tudi ...

Absolutno, mreženje, absolutno, absolutno, absolutno.

En pozitiven vidik tega programa.

Pozitiven, pozitiven. Moraš pa pustiti dober vtis. To pa je pomembno. Da si ti kot oseba odprt, pa preprost, pa ... ne vem ... ponižen, ko prideš tja. Tu si ti glaven, tu ti vse veš v razredu, a ne? Otroci vidijo v tebi samo avtoriteto, a ne? Sploh se ti zdi, da moraš vse vedeti in ti tudi kot, da vse veš, a ne? Prideš tja pa vidiš, da ne veš, a ne? Čeprav si učitelj ne veš. Ti moraš biti odprt, moraš to sprejet.

Vseživljenjsko učenje.

Ja tako. Meni to ni bilo težko sprejet.

Najlepša hvala.

Prosim. Vam hvala.

Jaz sem izčrpala svoja vprašanja. Mislim, da sva vse zajeli.

Ja, ja, ja. Hvala lepa.

Toda hvala, pa upam, da se še udeležite kakega programa.

Z veseljem, z veseljem, z veseljem.

Hvala.

Res.



6.2.3 INTERVJU 3

Pozdravljeni. Najlepša hvala, da ste se odzvali našemu vabilu na tale intervju o vašem usposabljanju v podjetju v sklopu programa Dvig poklicnih kompetenc učiteljev. Jaz vas bom vprašala nekaj vprašanj. Vi pa poskusite čimbolj opisno in sproščeno na njih odgovorjati. Izogibajte se teh odgovorov »da«, »ne«. Ni napačnih pa pravilnih odgovorov.

Pa mogoče s prvim. Kje ste izvedeli za naš javni razpis?

Najprej lepo pozdravljeni tudi vi. Za vaš javni razpis sem izvedela na naši šoli, ko nam je ravnateljica poslala, v skupno rabo, vaše vabilo, da bi se udeležili tega programa.

Kaj pa je vplivalo na vašo odločitev?

Na mojo odločitev je vplivalo predvsem to, da mi manjkajo praktične izkušnje na področju, na živilskem področju, in sicer na področju mesarstva.

Pa ste imeli kakršnekoli dileme, ko ste se odločali ali bi šli na usposabljanje ali nebi šli?

Dilema tukaj, ki se je pojavila je bilo zgolj to kje dobiti nekega takega delodajalca, da ne bo to preveč oddaljeno, da ne bo to puščalo nekih posledic v samem šolstvu. Drugače z drugimi problemi se jaz tukaj nisem ukvarjala, ker sem praktik ne samo teoretik.

Kdo pa je potem poiskal podjetje kamor ste šli na usposabljanje?

To podjetje sem poiskala sama, in sicer kar v kraju kjer živim, ker mi je bilo najbližje. Izbrala sem si tudi tak termin, zimski termin. V upanju, da bo tisti čas zapadlo veliko snega, da se mi ne po potrebo proti Ljubljani voziti. Snega ni bilo, je bil mraz, je bilo dosti mrzlo. Na tem področju sem se aktivirala sama.

Pa ste imeli tega delodajalca... je bila to edina možnost ali ste imeli večji nabor?

Bili sta na tem področju dve možnosti. Ampak iskala sem takega, da bi dobila čim širši asortima dela, ki ga mi lahko nek delodajalec ponudi.

Pa potem, ko ste recimo kontaktirali izbrano podjetje. Kakšen je bil pa njihov odziv?

Odziv je bil tako strašen. Zaradi tega, ker oni pričakujejo, da boš ti prišel tja z zvezkom v roku in si boš osem ur zapisoval kaj oni delajo. Tako, da jaz sem jih potolažila: Glejte s tem ne pridobite vi nobenih stroškov. Razen to, da se bo nekdo moral z menoj ukvarjati, ukvarjati tako v narekovajih. In pa pridobite to, da imate eno delovno silo več. Zdaj je pa na vas kako se boste odločili.

Kaj so bili potem konkretno njihovi zadržki?

Zadržki so bili ravno to, da bom jaz stala v nekem kotu, si zapisovala in gledala pomanjkljivosti. Ampak to ni bil moj namen. Jaz nisem šla po to v neko podjetje, jaz sem šla po praktične izkušnje.



Koliko mesecev pa je trajalo vaše usposabljanje?

To je trajalo dva meseca.

Kako pa to, da ste se za to krajše obdobje odločili in ne za daljše?

Ker nekako ne... ne znaš pričakovati kaj lahko v teh dveh mesecih pride. Ne vem. Lahko pride do nekih navzkrižij. Ali mogoče s stran tistega, ki te nadomešča ali mogoče na tisti strani kjer ti delaš, da delodajalec ni s teboj zadovoljen. Saj na koncu mi je bilo žal, da se nisem odločila za štiri mesece. Ker, če bom imela še kdaj tako priložnost, jo sigurno izkoristim s štirimi meseci. Ampak na tak način, da bi dva meseca delala pri enem delodajalcu in dva meseca pri drugem delodajalcu.

Kaj pa potem, ko ste iskali nadomestno osebo? Kaj ste imeli najprej? Ste iskali tudi v podjetju ali samo takoj na razpisu? Malo ta proces, če opišete.

Jaz takrat, ko sem šla na razgovor, da bi pridobila delodajalca na svojo stran. Da gre v mojo korist in mogoče tudi malo v svojo. Sem jih najprej vprašala, če so za, da naredijo izmenjavo. Niso bili zainteresirani. Tako, da v bistvu sta se iskali obe alternativni. Zdaj na koncu je ta pretehtala.

Lahko kar poveste katera.

Na koncu je prišlo do nekih zapletljajev, je pretehtala ta, da dejansko s strani delodajalca smo dobili neko osebo, ki je imela tukaj pouk.

Ali nam mogoče malo več zaupate o teh zapletljajih o katerih govorite?

Jaz o teh pripetljajih ne vem veliko. Jaz sem bila samo kontaktirana, to pa je tudi vse. Tudi s to osebo sva v večji meri kontaktirale preko maila. Tudi jaz se med poukom nisem mogla, mislim med delom in njenim poukom se jaz nisem mogla oglašati. V večji meri je najino kontaktiranje potekalo preko maila.

Torej ste vi štartali z osebo, ki vas bo nadomeščala, kot brezposelno osebo?

Tako.

Pa se ni izkazala kot...?

Primerna. Tako, da jaz takrat sem pri tisti osebi imela vse. Hospitacije, priprave, vse sem to predala. Potem pa je tukaj prišlo do zapletljajev tako kot pravim. In potem z naslednjo osebo smo preko mailov kontaktirali.



No pa vam je pri reševanju tega problema pomagalo vodstvo ali ste se sami morali soočiti s tem?

To je delalo vodstvo. Tako, da jaz, kot pravim, nisem bila kaj veliko seznanjena s tem. Ne vem, me niso hoteli obremenjevati. Tako ali tako z moje strani je bilo vse korektno podano. Kar so imeli oni pa...

Torej na koncu je pri vas pristala oseba iz strani podjetja, če prav razumem.

Tako.

Imate mogoče glede na to izkušnjo pri temu zapletu, če ste se mogoče z vodstvom pogovarjali, pa tudi vaša lastna ideja... kako bi se lahko to na neki sistemski ravni, organizacijski, boljše reševalo?

Tukaj težko podam odgovor. Kvečjemu to vem, da delodajalci nekako niso pri volji, da bi oni svoje delavce tako dajali v nek izobraževalni del. Posledično bolj zaradi tega... Ker, če greš ti v neko majhno podjetje in, da nekdo tako gre poučevati za dva meseca, tam nekdo manjka. Jaz na primer ga tam ne morem nadomestiti. Tako kot me na primer nekdo kot mene-mene 100% ne more nadomestiti. Posledično že zaradi tega, ker pride do preverjanj znanj in je podajanje znanja malo drugačno. Potem lahko pride do nekih trenj med dijakom, med tabo. Tudi tam, če bi se jaz v tisto delo postavila kjer je bila ta, ne more biti enakovredno kot je ona pred tem opravljala. Zaradi tega, ker jaz bi rabila uvajanje in tako naprej. Spet je tako... Jaz bi bila fokusirano potem samo v eno smer, ne bi bilo pa razpršeno.

Kakšen predlog kako bi to lahko izboljšali?

Mladi učitelj. To kar je v bistvu tudi zdaj s strani ministrstva razpis. Na tak način. Ker dobiš ti res fokusirane ljudi za to dejavnost.

Greva zdaj nazaj v podjetje. Ko ste prišli v podjetje, ste bili zadovoljni z izbiro podjetja?

Da. Zaradi tega, ker sem res videla od začetka pa vse do konca. Če bi šla na primer v neko drugo podjetje, v nek drugi mesno predelovalni obrat... je največkrat smo razsek. In potem je lahko samo pakiranje. Jaz pa sem videla pa tukaj od dobave pa vse do deklariranja in prodaje naprej.

Ali so bile te delovne naloge, ki ste jih opravljali... ali ste se kaj predhodno dogovorili z podjetnikom?

To smo bili dogovorjeni. Če ne drugače, dogovorili smo se že takoj na uvodnem sestanku. In potem so naloge... od danes pa do jutri na primer se je šef odločil, to boš pa danes delala. Ko smo se predstavljala na nek drug oddelek, pa sem bila o tem obveščena en teden prej. Tudi, če bi bila od zdaj naslednji trenutek, zame nebi bilo panike. Če je človek prilagodljiv ni neke težave.



Kaj bi potem rekli, ste opravljali te naloge o katerih ste se na začetku dogovorili?

Da. Sem jih opravljala.

Pa te naloge o kateri ste vedeli. Ste kaj razmišljali preden ste vstopili v podjetje, če bo to zadovoljilo to vašo potrebo po teh novih kompetencah pa znanjih?

Sem razmišljala. In sem zelo vesela, da sem pridobila te kompetence.

Torej lahko rečete, da ste bili vključeni v redni delovni proces v podjetju? Kot, da bili tam zaposleni?

Tako je, ja.

Ste imeli enake zadolžitve kot ostali zaposleni?

Enake.

Lahko to malo opišete mogoče?

Na primer, moj prvi teden tega dela, tam v tem mesnem obratu, se je začel pri razrezu. In sem bila kompetentna tisti, no mogoče v parih dneh še ne... Ampak po enem tednu sem bila kompetentna tisti, ki tam dela že več kot pol leta. In vse podobno je bilo na ostalih linijah. Ker je to le razdeljeno v neke prostore. Razen pri razseku, ker to je pa res zelo težko delo. Tam sem mogoče stopila korak nazaj pa sem opravljala lažja dela. Čeprav z razsekom sem se ravno tako ukvarjala, ampak ne tako kot oni. Ker je težko fizično delo, tako sem to prepustila moškim.

No, pa še enkrat vprašam ali ste pridobili ta pričakovana nova znanja pa kompetence?

Sem pridobila. To kar ste si... Sem pridobila. Dijaki tudi to začutijo, če imaš ti neko prakso v ozadju oziroma si se nek trenutek ali pa neko obdobje ti srečal s tistim biznisom oziroma s tisto dejavnostjo, ki jo bodo oni čez par let opravljali ali pa tudi čez eno leto. Zdaj odvisno kater letnik je. Da si jim kompetenten. Znajo oni te čisto drugače gledati. Vejo, da te ne morejo več tako okoli prenašati, tako v narekovajih. Saj ne pravim, da te zdaj dijak okoli prinaša... kdaj pa pride do kakšnega momenta, ko se ti dijak 100% zapiči v neko stvari in pravi: Tako je. In ko mu ti poveš: Glej delal sem tukaj, ni bilo tako. In vem, da tudi drugje ni tako, ker mi je bilo razloženo. In potem jih nekako prizemliš – vidim, da ona obvlada situacijo.

Ali ste imeli v podjetju mentorja?

Sem imela. To je bil sam direktor.

Kako ste pa z njim sodelovali? Kako je potekalo to mentorstvo?

Z njim sem sodelovala... Takoj, ko sem ga zagledala, da je on v proizvodnji, sem ga povprašala o stvareh. Katere na primer tistim delavcem, ki so bili notri, nekako niso bile jasne. Delala



sem pretežno z ljudmi, ki so prihajali iz Srbije oziroma Bosne. Tudi sporazumevanje je bilo na neki meji. Jaz sem se trudila govoriti tudi v njihovem jeziku. Ampak, ko vidiš, da ni nekega feedbacka potem se nekako prenehaš truditi in sprašuješ v slovenščini. In on ni znal v slovenščini niti razložiti, ti pa mogoče v bosanščini ali pa hrvaščini. Hrvaščino načeloma, tako obvladam. Nismo prišli na neko valovno dolžino. Tako, da taka vprašanja sem potem prihranila za mentorja. Ni bil pa skozi prisoten, ker narava dela je taka, da se lahko prilagodi do neke mere. Več kot to pa spet se ne da, ker je to le družinsko podjetje.

Ste bili potem zadovoljni z mentorjem? Je izpolnil nekako to vlogo mentorja, ki ste jo verjetno rabili, pričakovali?

Je izpolnil. Tukaj bi kvečjemu samo jaz potrebovala še malo dlje časa, da bi vse to absorbirala še skozi prakso. Pa mogoče potem še del teorije tukaj zraven. Kot zame-zame je bilo premalo dva meseca. Ampak to vidiš potem. Prej ne veš kaj pričakovati in vzameš tisto minimalno vrednost, ki ti je dana. Ampak tako je, mogoče drugič boljše.

Kaj pa vodstvo šole, je spremljalo vaše usposabljanje?

Je spremljajo. Vsakotredensko sem jaz pošiljala maile. Spet je to potekalo preko elektronike. Tako, da sem imela tudi slikovno gradivo. Ker za to sem se trudila. To bom jaz tudi potrebovala pri podajanju znanja. Je praktično. Veš kaj si delal tam, znaš razložiti drugače. Tako, da sem tudi skrbela na slikovnem gradivu, upoštevala ves sistem. Tako, da vodstvo je vedelo kaj se z mano dogaja.

Kaj pa v času usposabljanja. Ali ste sodelovali tudi s to osebo, ki vas je pa nadomeščala v šoli?

Preko maila. Zgolj na začetku, naprej pa se je znašla sama. Tako, da tudi z njene strani vse pohvale.

Kako pa ocenjujete to sodelovanje? Je bilo potrebno?

Bolj bi bilo potrebno na primer, da bi jaz tako kot sem tisto predhodno osebo uvajala notri. Se mi zdi, da bi bilo boljše. Ampak kot pravim, s strani delodajalcev je zelo manjša verjetnost, da boste v prihodnje dobivali res 100% njihove. Čeprav je koristno, oni lahko dejansko izhajajo iz prakse, večletne prakse. Je drugačen pristop. Drug pristop, ne... Drug pristop. Ker tudi jaz zdaj do dijakov mesarjev drugače pristopam. Je drug pristop. Če se samo še malo nazaj vrnemo. Pri slaščičarjih, ker jaz sem v osnovi slaščičarka. Jaz dijakom drugače podajam znanje kot nek teoretik-teoretik. Dosti iz prakse izhajam. In povem: Tako je v teoriji, največkrat pa je teorija malo prepletena v drugo smer s prakso. Tako, da jim povem: Tako je, ampak v praksi verjetno boste delali tako. Drugače jim podajaš. Bolj tako iz srca prihajajo ven iz tebe. Ne, da za mesarje ne. Je pa drug pridih, če imaš ti še prakso v ozadju.



Kaj pa, ste imeli v šoli še kakšne druge obveznosti? Torej medtem, ko ste se usposabljali. Ste imeli še obveznosti na šoli?

Ne. Vodstvo mi je dalo proste roke in če se jaz odločim za to, so me pustili pri miru. Tako da, jaz se v druge programe oziroma druge projekte, ki so istočasno tekli, ko sem bil jaz na tem usposabljanju...

Niste bili še razredničarka ali pa, da ste morali še kakšne stvari...?

Ne saj to pa je tisto kar hočem tudi povedati. Jaz sem izbrala to obdobje, ne zgolj zaradi vremena pa zimski čas pa tako naprej. Tudi zaradi tega, ker takrat v tistem obdobju so moji dijaki 2. letnika odšli na PUD, na praktično usposabljanje pri delodajalcih. Tako, da takrat tisti osebi je bilo naloženo tudi manj dela, ki me je nadomeščala. Imela je, zdaj bom tako na pamet rekla, dvanajst ur manj kot bi jih dejansko imela. V ključno z razredničarstvom. Tako, da jaz nisem potem rabila nič hoditi posledično še v šolo.

Kako pa je po vašem mnenju vplivala vaša odsotnost na organizacijo dela in uresničevanje zastavljenih ciljev izvedbenega kurikula v šoli?

Je drugače. Potem, ko ti preverjaš to znanje za nazaj nekako ti nimaš 100% relevantnega nekega vprašanja in posledično odgovora. Zaradi tega, ker se dijaki lahko sklicujejo, so se sklicevali Ja, mi pa tega nismo obravnavali. Ja, mi pa tega nismo tako povedali. Tam sem potem gledala tiste odgovore, tisto praktično znanje kot so oni tam delali. Prav mi pa povejte kako ste delali in potem bomo mi tudi tako ocenjevali.

Ali vam je oseba, ki vas je nadomestila vam je pa pustila kakšne svoje priprave?

Ja, to je pa pustila. Tako, da jaz sem čez vse te priprave šla. Pri praktičnem delu sem gledala to kar so oni morali tudi nekaj že od prej znati. Tako, da.. glejte jaz na primer sem vam podala tako znanje načeloma, vas opozorim tako ga boste naprej prenašali. Jaz dvomim, da je tista oseba tako kontra šla v smer, v primerjavi z našo. Tako, da je pustila. Pri praktičnem se je malo zapletlo, ko smo imeli ocenjevanje.

Ali lahko še to malo opišete mogoče?

Tukaj sem dosti kot svojo-svojo mejo ocenjevanja, sem jo spustila. Posledično prav zaradi tega, ker ne veš kaj kolega pušča za teboj. Koliko jim je dejansko prikazal. Kljub temu... Na papirju je lahko vse. Kaj je v praksi potem izvedeno, se zanašajš potem na tisto papirologijo, ki jo imaš.

Kako boste pa vi svoje znanje pa te kompetence, ki ste jih pridobili v podjetju, uporabili pri svojem delu v šoli? Prej ste omenili slikovno gradivo. Mogoče o tem, če malo več poveste.

Slikovno gradivo tekom prezentacije in pa vse praktične kompetence, ki sem jih pridobila bom uporabila na področju mesa. Pa ni nujno, da samo mesa. Saj lahko to preneseš v sla-



ščice, v pekarstvo. Tam kjer se dijaki živilsko-prehranskega tehnika srečujejo s podobnimi situacijami. Vse skupaj se med seboj prepleta. In še enkrat, če dijaki vidijo, da imaš ti neko ozadje praktično vsaj malo podkovano, te drugače gledajo. Te gledajo: saj on tudi zna nekaj narediti. Saj ni tukaj samo, da bla-bla-bla govori, ampak zna tudi nekaj narediti.

In kakšen je bil odziv dijakov, ko ste se vrnil nazaj v razred?

A tudi to vi znate? Ja, tudi s tem sem se jaz soočila. Vsem dijakom, ki jih poučujem, sem predstavila. Sem si vzela 20, 25, pri nekateri tudi celo eno šolsko uro časa, da sem jih predstavila kje sem delala, kako sem delala, kako smo tam delali. Pri mesarjih sem si tudi dejansko vzela eno urico. Pri ostalih pa je šlo to približno čez 20 minut predstavitve in smo bili konec s tem delom. Ampak so bili presenečeni. So bili seznanjeni, da grem nekam in kam grem. Potem, ko jim dejansko pokažeš neke slike, poveš kaj vse si delal, se začudijo no. Neka učiteljica in to celo ženska je šla v nek mesni obrat kjer načeloma prevladujejo moški.

Ali je tudi kakšen dijak, ki je bil pa PUD-u v istem podjetju?

Ne, tega pa ni. Ampak v prihodnje, jaz že kar razmišljam za naprej. Verjetno bo tudi mesno podjetje, se bom usmerila v tako podjetje, kjer pa so naši dijaki na PUD-u. Tega me ni strah. Da me nek dijak, ki ga poučujem vidi tam, da imam jaz slabše praktične sposobnosti, v začetku, kot jih ima on. Me ni strah, ker s takim se je potrebno soočiti.

Vidite pa tudi ta vidik. Mogoče, da se kakšen učitelj torej tudi zaradi tega momenta, ki ste ga izpostavili ne odloči za...?

Ja, vidim tudi. Tam delajo dijaki, delajo bivši dijaki. Zdaj bo pa mene videl, da ne znam tako delati. Pa učil sem, da morajo tako delati. Ampak to je drugače. Teorija je drugačna od prakse, ker ti ne moreš imeti razvite neke ročne spretnosti, ki pa jih pridobiš tekom prakse, tekom dela. Ti ne moreš, ti lahko poučuješ, ja tako se to dela. Če ti dejansko nikoli nisi rokoval s to stvarjo, ne gre. Mislim, noben ni robot, da bi ti znal takoj od začetka in v perfekcijo vse narediti.

Kaj pa zdaj s tem podjetjem kjer ste bili na usposabljanju. Boste krepili sodelovanje, boste pa kakšnega dijaka mogoče tja poslali? To mreženje, se je vzpostavilo?

Oni so zelo zainteresirani. Problem je edino v tem, da imamo mi dijake, ki pretežno prihajajo iz Ljubljane. In taki dijaki si poiščejo prakso blizu oziroma imajo že zagotovljeno prakso doma. Ker so dijaki, ki prihajajo iz takega okolja. Ali pa na primer se odpeljejo z avtobusom nekaj kilometrov stran. Tako, da če bomo imeli dijake iz tistega konca Slovenije, absolutno jih usmerjam v to podjetje.

Ali bi usposabljanje priporočili tudi drugim učiteljem, kolegom vašim?

To je bila prva stvar, ki sem jo izrekla, ko sem prišla v zbornico po teh dveh mesecih. Priporočam. Priporočam, absolutno.



Kako pa oni ocenjujejo to, da ste šli na usposabljanje? Kakšen je bil njihov odziv? Kaj so spraševali? Ali so imeli kakšne iniciative, vprašanja?

Vprašanj je bilo zelo veliko. Tako, da... Odgovori so se potem začeli ponavljati in potem nisi več vedel komu si kaj odgovoril. Tako, da se je začelo to ponavljati. Iniciativa. Ja, ok. Z določenih sodelavcev si jo slišal: Ja jaz bi to tudi šel. Ampak, ko bi mi nekdo to organiziral. Glej, vodstvo zavoda je tukaj naklonjeno, da ti organizira, da ti oni poiščejo. Ampak tukaj je ključno tisto, da si ti poiščeš sam. Saj... Jaz tako gledam – dijake mi učimo poiščite si prakso sami. Zakaj tega potem sami ne izvajamo. Tako, da... mogoče si malo bolj zaprt v tem segmentu. Ampak kljub temu imaš rešitev. Imaš vodstvo, ki ti hoče poiskati. Ti moraš samo voljo pokazati, da hočeš delati dva, štiri mesece na tem področju, ki ga na primer poučuješ.

Pa vseeno mi povejte. Kakšna so bila vprašanja, pripombe učiteljev?

Res ne verjamem, da si ti to zmogla. Glej, ti pokažem slikovno gradivo in tako naprej.. Res si dobra. Kapo ti dol. Res, jaz nikoli ne bi šel kaj takega. Glej... Odgovoriš nazaj: jaz pa še kdaj.

Pa česa jih je strah? Kje vidijo to prepreko, da se ne odločijo?

V praktični izvedbi. Tukaj jih je strah.

Dajte to še malo opisati mogoče.

Mi tukaj v samem šolstvu smo v večji meri teoretiki. In teorijo, ki jo podajamo je zgolj iz knjig, pa iz nekkih skript. Malo kdaj je iz prakse ven. Zaradi tega, ker enostavno je premalo časa, da bi vse ti to zaužil tekom življenja. Zdaj je spet odvisno koliko si star. Tako, da tukaj je tista napaka. V bistvu, da oni se ustrašijo: jaz samo teoretično znam to podajati, imam znanje kljub temu... ampak jaz se bojim, da v praksi tega ne znam. Ne bom znal izkazati. Da me bodo čudno gledali – glej učitelj je, tega pa ne zna narediti. Ampak tako je. Še enkrat... Teorija pa praksa sta velikokrat drugačni, sta drugačni. Teorijo se ti naučiš pa načeloma ostane. Tudi prakso se ti enkrat naučiš pa načeloma ostane, ti tisto potem obvladaš. Ampak dokler pa ti tega v praksi ne osvojiš. Je pa tako, taki so začetki. In tako se mi zdi, najhujši za vse skupaj bi bili ti prvi koraki. Prvih štirinajst dni, potem bi to šlo. Bi teklo tako naprej, kot bi bilo potrebno. Tako, da jaz mislim, da je tukaj tisti strah zakaj se ljudje, učitelji ne odločajo za to. Pa je škoda.

Mogoče še to. Po vašem mnenju je ta krožna oblika zaposlovanja primerna, da učitelj dobi nek vpogled v delovanje nekega podjetja?

Se mi zdi primerna.



V redu. Zdaj pa še zadnji sklop vprašanj. Kje vidite prednosti tovrstnega usposabljanja. Mogoče, če povzamete pa...

Prednosti tovrstnega usposabljanja so v tem, da ti, ko enkrat izkusiš prakso tudi še mogoče boljše razumeš teorijo in jo boljše podaš dijaku. Gradiš na osebnih kompetencah. Na kompetencah svoje stroke. Tako, da... jaz zelo to podpiram. In takoj, ko bo možnost se še enkrat prijavim, če bo le vodstvo to potrdilo in reklo: Ja Petra, sedaj pa še enkrat greš.

Pa pomanjkljivost?

Pomanjkljivost tega je pa ravno to, ko te nekdo nadomešča. To je super, da te nekdo nadomešča. Ker potem realizacije nekako se ne bi izpeljala do konca. Ampak kljub temu. Učitelji se med seboj razlikujemo. Imamo neke cilje, imamo neke ključne po katerih lahko ti pripelješ dijaka do nekega cilja, do nekega znanja. Ampak kako boš ti podal to znanje... smo si različni med seboj. Tako, da tukaj vidim tisto slabost. Ne more biti nek učitelj kompetenten tebi na podajanju neke snovi. Cilj dosežeš, ampak kako ga podaš je pa drugo vprašanje. Tukaj mogoče potem vidim neko pomanjkljivost, ko te nekdo nadomešča... da ni isto. Dobro, če pride iz podjetja je to drugače. Je drugače, ker on prinaša svežino. Prinaša vse to kar je on izkusil že v praksi in jo zdaj podaja v teoriji. Če pa to izkazuje nekdo drug, ki na primer tudi v praksi, pa vsega tega nima tako urejenega kot pa ti pričakuješ. Ali pa neki učitelj, ki je bil poslan iz Zavoda za zaposlovanje in nima izkušenj. Potem pride do nekih pomanjkljivosti. Tukaj vidim edino pomanjkljivo stvar.

Imate kakšno rešitev mogoče? Ali pa premostitveno rešitev?

Tukaj jaz edino vidim rešitev, da dejansko se res zaposli v tistem obdobju neko osebo, ki ima željo po tem. Ki ima željo po podajanju znanja pa da ve o čem beseda teče. Ali je ta oseba iz zavoda, iz podjetja... Načeloma je vseeno. Samo, da je neka želja. Da ni nek odpor pri tem. Pa, da bi imela ta oseba malo več časa, da se predhodno dogovori z njo.

Dobro. Najlepša hvala. Sva zaključili z vsemi vprašanji.

Hvala tudi vam.



6.2.4 INTERVJU 4

Lep pozdrav.

Pozdravljeni.

Hvala, ker ste se odzvali na naše vabilo, da odgovorite na par vprašanj v zvezi z usposabljanje, ki ste ga udeležili v sklopu programa Dvig kompetenc učiteljev. Jaz vam bom zastavila nekaj vprašanj. Poskusite odgovarjati čimbolj sproščeno, opisno, zanimivo. In tako kot jaz rečem, iz srca.

Pa mogoče prvo vprašanje. Kje ste izvedeli za javni razpis?

Ja, o teh zadevah nas obvešča vodja delavnic. Tako, da potem preko njega zadeva tudi se začne. Nam ureja vso dokumentacijo in tako naprej.

Kaj pa potem, ko ste videli razpis in, ko ste bili z njim z njim seznanjeni. Kaj je vplivalo na vašo odločitev, da se odločite za tako vrstno usposabljanje?

Ja, gre za neko novost. Tako, da je že samo to dovolj za začetek.

Za začetek. Ste imeli kakršnekoli dileme, ko ste se prijavljali? V kaj ste podvomili?

Ne, ne. Dilem ni bilo.

Vas ni nič skrbelo?

Ne, ne. Pač gre za šolski projekt oziroma v tej smeri. In ni dvomov o tem.

Ni bilo dvoma. Ja.

Kdo pa je poiskal podjetje kamor ste šli na usposabljanje?

Ja, na razpolago sem dobil več podjetij kot avtoklepar. Seveda sem si izbral najbližjega in pa starega prijatelja.

Kdo pa vam je ponudil ta nabor podjetij?

Vodja delavnic nam je vaš projekt na hitro predstavil. Z možnostjo, da si podjetja najdemo sami. Če ga najdemo seveda v dovolj hitrem času.

Ali je to podjetje tudi podjetje kamor hodijo dijaki na PUD?

Ja, tudi.

Je bila to neka osnovna baza verjetno za iskanje podjetja?

Ja. Glede na to, da ta podjetnik z našo šolo že dolgo časa sodeluje, ni bilo nobenega problema okrog tega. Niti pomislekov.



Kakšen pa je bil odziv podjetja, ko ste povedali, da boste vi prišli na usposabljanje? Torej učitelj.

Delodajalec, prijatelj se je na to zelo pozitivno. Ravno tako je pričakoval je druženje, srečanje in tako naprej. Tako, da je bil zelo zadovoljen.

Je imel kakšno vprašanje, kakšne dileme on v zvezi z tem programom usposabljanja?

Ja, bila so vprašanja ampak sva to prepustila toku projekta.

Kakšna vprašanja recimo? To nas zanima.

Koliko časa. Kaj boš delal. Kaj ti moram dati za delati. Ali boš sploh delal ali boš samo gledal. Take zadeve.

Koliko časa pa je trajalo vaše usposabljanje?

To je dvomesečni program.

Zakaj pa ste se odločili ravno za to obdobje? Ne recimo za štirimesečno?

Štirimesečni program mislim, da bi bil predolg.

Zakaj?

Ker izpad v šoli je kar težko nadomestiti. Težko je dobili avtokleparja, po vrhu pa še malo usmerjenega človeka, ki lahko vodi pouk brez kakšnih zapletov. Za tako kratek čas. Tako, da je kar problem.

Kako pa ste iskali nadomestno osebo, ki vas je nadomeščala?

To pa je vodstvo šole urejalo. Je vodstvo šole verjetno z razpisom.

Ni bila že znana oseba?

Tukaj glede tega pa...

Potem ne veste s kakšnimi težavami so se soočil pri iskanju te osebe?

Ne.

Vi ste samo izvedeli, da oseba je in..?

Konec koncev jaz tudi nisem spraševal njih ali so dobili osebo ali niso. Saj oni so meni ponudili nov projekt, ne pa še dodatne naloge z iskanjem te osebe.

Kaj pa podjetnik? Tukaj je v programu možno tudi, da pride nadomeščati oseba iz podjetja. To ni bila opcija v vašem primeru? Ste sploh spraševali v podjetju za to?

Ne, to vam ne vem nič o tem. Bežno sem nekaj slišal o tem ja, da lahko delodajalec svojo osebo pošlje sem, jaz grem tja. Ampak mislim, da to je zelo težko za delodajalca. Ker... Zdaj, če je večja firma, da je to recimo, bom govoril za moj primer, da so to trije, štirje avtokleparji,



se ta problem hitro reši. Če je pa eden, tako kot pri njemu zaposlen, je pa to težko ga dati od sebe. Ker vseeno ne moreš toliko pokriti kolikor pokrije en vpeljani delavec, navajen okolja in vsega. Tako, da ima on, delodajalec, velik izpad v tem primeru. Lahko ga ima no.

Lahko bi ga imel. Ja, lahko ga bi imel.

Kako pa ste bili splošno zadovoljni z izbiro podjetja kamor ste odšli na usposabljanje?

Ja, zadovoljni. Gre za to, da sem dobil opcijo, da si lahko podjetje najdem sam. Seveda je to pozitivna zadeva.

Kakšno podjetje ste pa iskali? Večje, manjše?

Večjih podjetij v tej okolici kjer sem jaz ni. So bolj privatniki. Seveda so to manjši privatniki. Zaposleni po eden, dva tri maksimalno. In tudi večja podjetja imajo, ne vem, maksimalno dva avtokleparja zaposlena. Tako, da tukaj je težko govoriti o velikih.

Podjetjih. Ja.

No potem, ko ste si izbrali podjetje. Ali ste se predhodno dogovorili o delovnih nalogah, ki jih boste opravljali/ki ste jih opravljali?

Ja, sva. Sva tudi besedo o tem rekla. Ampak na ta način, da sodelujem pri popravilu vozila. Opazovanje, lahko tudi praktično delam. Kasneje se pa to tudi bolj razvilo v praktično delo. To je to.

Ali so bile potem delovne naloge, ki ste jih pa res opravljali v podjetju, ko ste začeli, ko ni bil več samo dogovor.. Ali so bile skladne s tem dogovorom? Ste počeli to kar ste se dogovorili?

Ja, ja. Seveda. Saj prihajam iz delavnice. Tako, da meni so bile vse naloge jasne in sem jih opravljal z lahkoto.

Ali lahko mogoče malo opišete eno recimo delovno nalogo? Kako ste to opravljali oziroma kakšne kompetence in znanja ste želeli z določeno...?

Zdaj sami postopki v mojem poklicu so zelo, zelo podobni. Novosti so te, ki prinašajo različne obdelave in tako naprej.

Ali lahko o tem malo več poveste mogoče?

Novejši kot so avti, drugače način popravila imajo. In glede na to, da ima ta delodajalec kar lep spekter novejših vozil, je bilo kar nekaj novitet za mene.

Torej lahko rečete, da ste bili neposredno vključeni v delovni proces in ste imeli konkretne zadolžitve? Ste bili kot njegov zaposlen?

Ja, no kot zaposlen. Od mene ni zahteval, da delam kot njegov zaposlen. Ampak dal pa mi je možnost, da se lahko vključim kot zaposlen.



Ste to izkoristili?

Ja, seveda. Normalno.

Je potem usposabljanje nekako doseglo oziroma izpolnilo vaša pričakovanja?

Ja, ja je. Je izpolnilo. Seveda pa vsak zamujen dan je spet nekaj novega.

Kaj pa ste pričakovali? V katerih točkah vas je izpolnilo to usposabljanje?

Ja, glede na to, da moj poklic oziroma delo, ki ga opravljam delam že, kmalu bo trideset let. In to delam redno, tudi doma in tako naprej, čez vikende. Je bil to kar lep dodatek k temu. Tako, da kaj pa vem.

Ali bi lahko rekli, da ste dobili ta znanja in kompetence, ki ste si jih želeli? Neka nova znanja?

Ja, tega je zelo dosti. Zdaj, če bi se to dogajalo dvajset let nazaj, ko se je vsa vozila popravljalo nekako po istem kopitu, bi bilo bolje to. Zdaj se pa vsak avto popravlja na svoj način. In vsak ta postopek zahteva svoje orodje, svoje znanje, svoje prijeme različne. Tako, da sem samo en del tega avtomobilskega programa obnovil oziroma dodal. Tukaj pa je še cel spekter drugih stvari, ki jih pa pač seveda ne moreš osvojiti, ker je preveč tega ratalo.

Preveč ja. Je pa ta osnovni paket, se mi zdi čisto v redu. Nimaš kaj.

Ali ste v podjetju mogoče imeli kakšnega mentorja, ki vas je uvajal v delo in vas vodil pri delu?

Ja. Seveda. Tukaj je bil mentor delodajalec, sam kot šef. In pa njegov delavec, zaposlen avtoklepar. Glih tako sva z njim kakšno rekla. Si izmenjala misli in nove načine.

Ali lahko mogoče kakšen stavek več poveste kako je to sodelovanje med vami in mentorjem potekalo?

Ja, tukaj je šlo bolj za. Vprašanja so se postavljala tam kjer sem videl, da se zadeve da narediti tudi drugače oziroma z drugim postopkom. Tle nisva nekaj komplicirala. Enostavno sem ga poklical. Je pristopil, povedal kako oni to delajo, na kakšen način se da to drugače. In to je bilo to. Zelo hitro sva to reševala, ker, saj pravim, obema je to celo življenjski poklic. In tle ni bilo nekih vprašanj, ki se bi zatikalo, da ne bi znal.

Kako bi lahko ocenili, ste bili z mentorjem zadovoljni? Je bil potreben v tem programu?

Mentor je odličan. Super človek.

Kaj pa vodstvo. Vodstvo šole vas je kaj spremljalo, ko ste bili na usposabljanju?

Ja, z vodjo delavnic sva se večkrat slišala. To je pa to. Par besed izmenjala, kako se kaj počutimo.

Kaj je vodjo zanimalo?

Kako gre. Če je v redu. Če so kakšni zapleti. Tako naprej.



Kaj pa oseba, ki vas je nadomeščala v šoli. Ste z njo sodelovali v času usposabljanja?

Ne. Z to osebo nisem nič sodeloval. Ne, ne nič.

Kdo pa je njo uvajal pa mentoriral?

Ja...

Če veste seveda? Ni potrebno, da odgovarjate.

To je zdaj tako. Te naše delavnice so narejene tako, da vsaki dan sta po dva učitelja. Verjetno, da je drugi učitelj njega tudi uvajal namesto mene. Ne vem pa kaj. Kako je potekalo. Ja.

Še to me zanima. Poleg usposabljanja ali ste opravljali še kakšne naloge na šoli? Ali ste imeli še kakšne druge obveznosti, ki so vzporedno tekle na šoli?

Ne. Ne, ne mene dva meseca ni bilo na delovnem mestu.

Zanima me še tako splošno, če lahko poveste kako je, po vašem mnenju, vaša odsotnost vplivala na organizacijo dela in uresničevanja zastavljenih ciljev izvedbenega kurikula v šoli?

Ja. Zdaj izpad, kot sem rekel, je kar težko no nadomestiti. Ampak več o tem bi pa morali mogoče vprašati mojega sodelavca, ki je bil ta čas tukaj z njim.

Mene vaše mnenje zanima. Kako to vi ocenjujete?

Za avtokleparja mislim, da je kar problem no.

Ali lahko malo več poveste o tem? Zakaj?

Ja, več je mehanikov. Lažje je dobiti zamenjavo mehanika kot kleparja oziroma ličarja. In že samo iz tega vidika se mi zdi, da je to večji problem. Seveda moraš biti podprt s to temo, če hočeš nekemu znanje predajati. Iz tega vidika predvidevam, da je težje.

Da je... Težje pridobiti zamenjavo.

Kaj pa po usposabljanju, ko ste prišli nazaj v delavnico. Ste čutili to, da ste neka nova znanja pridobili v podjetju, ki ga lahko uporabite tudi pri svojem delu v šoli?

Seveda.

Ali lahko še to opišete?

Ja, kot sem rekel. Novejša vozila, več novitet. Seveda ti to nič ne pomaga, če na teh vozilih ne delaš. Kar pa tukaj v šoli kar delamo. Stranke nam vozijo vozila in vmes so tudi novejša. Tako, da se je to kar lepo pokrilo.

No pa ta znanja, ki ste ga dobili na usposabljanju tukaj pri tem delodajalcu. Ali jih boste lahko vpeljali tukaj v delavnico v šoli? V kurikulu?

Ja, recimo. Seveda. Tukaj gre za manjše dodatke k temu programu. In se bo to seveda tudi pri pouku upoštevalo. In dijakom podajalo ta znanja.



Kakšen je bi pa odziv dijakov, ko ste se vrnili v šolo? V razred oziroma delavnico.

Prvo kar je, kje si bil in kako je bilo. Pozitiven. Zamenjava je bila. Tako, da nekih blaznih problemov mislim, da ni bilo. Ampak je pa tako, da ko prideš nazaj te čaka pa več dela.

Ali lahko še o tem malo spregovorite? Na kakšen način več dela?

Ja. Zdaj po letošnjem urniku imam tudi zaključni letnik, dva razreda (5.T in 3.E). Ti morajo vsi do konca leta vsi izpeljati projekt. Seveda tudi z zaključno nalogo in vsem. Ampak, če tebe dva meseca ni je potrebno to nekje skrčiti oziroma pohiteti, da je to narejeno. In tukaj je recimo mene kar fejest teplo to. Ta dva meseca izostanka. Ker je bilo te naloge narediti in dijake pripraviti na zaključne izpite. Tako, da lažje je tistim, ki poučujejo prve in druge letnike. Ker nimajo nekih nalog oziroma dolgoročnih seminarskih nalog za opraviti.

Je bil kakšen dijak v razredu, ki je tudi že bil pri temu na usposabljanju? Mislim na PUD-u?

Ja, je bil.

Je bila tudi to mogoče zanimiva izkušnja, da ste...?

Ja. Zdaj z dijakom sva se pogovarjala o tem. Ampak ta stvar je tako dosti preprosta in nimaš kaj dosti komentirati.

Mislim je zanimivo verjetno, da kot učitelj veste, da je tudi ta dijak bil tam?

Mislim, da je za dijaka bolj zanimivo kot zame. Za njih je bolj. Si mislijo, kako zdaj on dela pa tle pa to. Ampak saj pravim, to je bil tudi dijak iz višjega razreda. Je to bolj dojemal in vse skupaj si lažje predstavljal. Tako, da par besed in je bilo..

Ali bi se ponovno udeležili usposabljanja, če bi bila ta možnost?

Bi. Bi se. Ampak ne tako rad, če bi imel zaključne letnike. Ker vse se ti pa nabira. Material za obdelati.

Bi se drugače pripravljali, na usposabljanje?

Ja, mogoče bi moral pa prej pohiteti. V glavnem izogneš se ne. Lažje bi se, če bi imel prve in druge letnike.

Kaj pa bi priporočili usposabljanje tudi drugim sodelavcem, učiteljem?

Ja. Ta program bi bil, po moje, zelo dober tudi za učitelje teoretičnega pouka. Oni bi pa res veliko videli enih postopkov. Ampak bi bil pa drug problem, ker pa ne bi mogli nič opravljati. Ker niso podprti s praktičnim znanjem, ampak teoretičnim. Ampak, če gledamo kdo bi dosti odnesel bi oni se lahko tudi udeležili tega. Ampak, saj pravim, težko je to zdaj spraviti v delavnico.

Pa so vas spraševali učitelji recimo v zbornici, ko ste prišli nazaj? O usposabljanju? Kako so to komentirali? Kakšne pripombe, inicijative? Je bilo kaj tega?

Nič posebnega.



So sploh vedeli, da ste bili na usposabljanju?

Ja. Ene par jih je. Ampak nismo nekaj ne vem koliko razglabljali. Vsak učitelj ima svoje projekte in svoje delo. Tako, da nekaj se ne vtikamo drug v drugega. Tukaj je bolj pri predstavitvi projekta. Se tukaj bolj kakšno reče. Ampak pred projektom.

Kakšni predstavitvi projekta? Ste vi imeli še predstavitev?

Ne, drugi učitelji. Recimo izpelje projekt pa se takrat več besed izmenjamo v tej smeri. Ker pri nas ni nič. Za nobenega se ne pove kje je bil, kaj je bil.

Kako imate to potem? Enkrat na leto en tak dogodek kjer poročajo učitelji drug drugemu? Ali na konferenci?

Tudi. Pa na konferenci se to omenja. Tukaj sicer se omenja, da gre na izmenjavo učitelj. Ampak tukaj tudi ostane vse skupaj.

Se vam zdi so imeli pozitiven odnos s tovrstnim usposabljanjem?

Mislim, da ja.

Zdaj pa še zadnjih par vprašanj. Ali je po vašem mnenju ta oblika krožnega zaposlovanja ustrezen način, da učitelj dobi v vpogled delovanja nekega podjetja?

Ja. Glede na to, da sem petnajst let prej delal v podjetju mi je to dosti že pod kožo se zarinilo. Nisem tukaj ne vem koliko novih stvari videl. Pač sem prišel nazaj spet v delavnico kjer sem bil. Verjetno, pa za kakšnega, ki je to prej opravljal manj časa, pa da je šel potem v šolstvo in se vrnil v delavnico je pa to verjetno večji dogodek.

Pa, če čisto zaključiva. Prednosti in slabosti tovrstne oblike krožnega zaposlovanja oziroma izmenjave usposabljanja?

Ja, prednosti. Že sam projekt je nekaj zanimivega. Se pravi, sodelovanje več oseb in tako naprej. Prednost je pridobivanje novih znanj, načinov obdelav in tako naprej. Spoznavš ljudi okrog svojega posla. Slabosti... Mogoče delo, ki te čaka v šoli ne gre nikamor, ampak je na mizi. Slabost je lahko, če šola ne najde prave osebe za tvojo zamenjavo. Nekako ni napredovanja v delavnicah. To je to. Drugače pa nekaj tako, da bi na skranji meji rekel, slabosti ni.

Ni?

Ne, ne.

Na tem mestu se vam lepo zahvaljujem. Hvala za odgovore. Pa upam, da se boste še kdaj vključili v program.

Prosim.



6.2.5 INTERVJU 5

Pozdravljeni. Hvala, ker ste se odzvali na tale intervju v zvezi z usposabljanje, ki ste ga opravili v podjetju, v sklopu programa Dvig kompetenc učiteljev. Jaz vam bom zastavila nekaj vprašanj, vi pa poskusite čimbolj sproščeno odgovarjati nanje, čimbolj opisno, izkustveno. Pa tako iz srce v bistvu. Ja.

Povejte, kje ste izvedeli za razpis?

Za razpis sem izvede pravzaprav od vodstva šole, in sicer so nas pozvali. Pokazali so nam tisto dokumentacijo na spletu in pa pravzaprav je tudi še eden izmed mojih sodelavcev šel na to usposabljanje. Zdaj ne vem, eno leto pred tem. Tako, da sem tudi že z njim govoril in je rekel, da je bila res dobra izkušnja. V bistvu sem že takrat se odločil, da če bo še kdaj kaj tega, da bom tudi sam poskusil s tem.

Torej kaj bi lahko rekli, kdaj je vplivalo na vašo odločitev? Dobra izkušnja sodelavca?

No, zdaj sama dobra izkušnja sodelavca je bila mogoče samo pika na i. Sam, preden sem začel delati v šolstvu, sem bil že osem let tudi v proizvodnji. Delal sem v informatiki velikega gorenjskega podjetja Acroni Jesenice. Tako, da imam pravzaprav izkušnje, ne. Tam sem pravzaprav delal to kar tukaj poučujem. Zdaj vse v zvezi s podatkovnimi zbirkami. Že iz tiste prejšnje izkušnje vem, da je v bistvu neprecenljivo to, da nekdo, ki nekoga poučuje, naprej stvari izkusi na lastni koži. Torej, da ne samo teoretično ampak, da ima praktično podlago.

Je bil to torej glavni razlog zakaj ste se vključili v to usposabljanje? Torej, da... kaj bi lahko rekli?

Ja. Torej, zagotovo je to bil glavni razlog. Da v bistvu vidim še druge perspektive, še druga podjetja. Še druge praktične primere, kaj se dela na tem področju, ki je moje primarno.

Ste imeli pri tem kakšne dileme, ko ste se odločali za usposabljanje?

Zdaj kar se tiče tega ali ja ali ne. Ne, tukaj sem bil odločen, da bom šel. Edino dilema je bila na katero področje točno. Zdaj ne poučujem samo podatkovnih baz, ampak poučujem tudi programiranje za android naprave. In zdaj v bistvu primarna želja je bila poiskati neko podjetje, ki se ukvarja s tem. Kajti z bazami sem imela že zelo dolge izkušnje, dobre izkušnje. In sem pravzaprav želel najprej poiskati neko tako podjetje. Ker pa je bilo takrat v bistvu relativno malo časa. Sicer sem poskusil poiskati eno podjetje, ki je v bistvu v svetovnem vrhu kar se tega tiče. Hotel sem iti na Outfit7, kjer so sprogramirali tega Mačka Tom. Ampak nekak tista procedura tam pri njih, sem bil v Ljubljani, je bila predolga. Pa moral bi neke maile... pa. V glavnem, glede potem na časovno tisto zahtevo koliko hitro se moramo te stvari zmenit, sem potem začel iskati podjetje, ki se ukvarja s podatkovnimi zbirkami. Ker teh je bilo pač več.



Če prav razumem ste torej vi sami poiskali podjetje ali vam je pri tem pomagalo tudi vodstvo?

Ne, podjetje sem poiskal čisto sam. V bistvu sem vedel približno kaj bi rad počel, kaj bi, v katero smer. In sem pravzaprav najprej kontaktiral Oracle Slovenija. Oracle Slovenija je v bistvu tisto največ kar se tiče podatkovnih zbirk. Smo že z Acronijem takrat sodelovali. Zdaj, ko sem poklical v Ljubljano so rekli, da v bistvu tam oni usposabljaajo stvari in oni konkretno nimajo zame nobenega takega dela. In so mi oni svetovali, da naj pač poiščem neko večje podjetje v moje okolju, ki se ukvarja s podatkovnimi zbirkami, ki ima recimo kot Oracle podatkovno zbirko vključeno v proces. Najprej so mi seveda predlagali kar Acroni. Potem sem rekel, jaz sem tam že bil. So rekli, potem zdaj v okolici Kranja, da jih je kar še nekaj. Omenili so Četrto pot, omenili so Genis. Pa rekli so, da naj poskusim tukaj. Če ne pa jih lahko še kontaktiram. Ali pa, da bom tudi verjetno sam uspel najti tudi na spletu še kakšno podjetje, ki se s tem ukvarja.

Torej bi mogoče lahko rekli, da je bilo težavno poiskati podjetje? Ste morali kar nekaj truda verjetno vložiti. Kakšni so bili odzivi podjetja? Različni torej, kakor ste rekli.

Mislím, da bi tudi tisto prvo, če bi dovolj zgodaj se odločil. Pa vso tisto proceduro dal skozi, da bi mogoče dobil tudi tam. Ampak enostavno sem potem spremenil plan. Ni bilo tako težko ne. Na Oracle sem poklical, oni so mi svetovali. In jaz sem pravzaprav takoj nadaljeval z iskanjem. In potem sem šel na splet pogledati ta podjetja. V bistvu me je zanimalo kakšna so ta podjetja, s čim se ukvarjajo, koliko so velika. Kajti pač tudi v povezavi s tem bo verjetno tudi moje delo. Ne vem kako naj rečem.

Je bilo na to vezano?

Ja, na to vezano oziroma pač nekako sem želel večje podjetje. To se mi je zdelo tako. Tam je v bistvu, drugačen ta utrip je. In želel sem tudi... glede na to, da tudi dijakom sem že prej te svoje izkušnje iz prejšnjega podjetja, stalno skozi učni proces predstavljal konkretne situacije. Se mi je zdelo, da zdaj če je neko večje podjetje, da je potem lažje te stvari. Šel sem potem po vrsti pravzaprav glede na to. Sem že prej omenil Četrta pot, Genis. Kličem Četrto pot. Bilo je ravno na začetku mislim, da junija. Pa so bili že neki dopusti. Tajnica je rekla, da je sama, da šefa ni in da zdaj ona nič ne more. Tako, da. Še vseeno me je vseeno vprašala kaj je konkretno. Pa sem povedal kakšne imam izkušnje, kaj želim. In s tem sva pač zaključila tisti pogovor.

Za koliko mesecev ste se pa odločili za usposabljanje?

Zdaj tukaj pa nisem imel sam možnosti. Tukaj se je pa vodstvo odločilo, in sicer za dva meseca. Enostavno je ravnateljica rekla, da me ne morejo za več časa pogrešati.



Zakaj? Kaj pa to potegne za s sabo, če vas ni?

Ja. Zdaj v bistvu jaz poučujem pretežno v četrtem letniku, torej v zadnjem letniku. In zdaj dva meseca, v redu. Nekdo drug poučuje. Nismo vedeli kdo, kaj bo iz tega prišlo. Na koncu četrtega letnika sledi matura. Poučujem maturitetni predmet in enostavno ne vem. Mislim, da bi bilo preveč rizično, da bi prepustil praktično pol šolskega leta nekemu drugemu. In če slučajno nebi, ta moj nadomestni učitelj, stvari izpeljal kot si predstavljam oziroma tako kot bi moral, bi potem lahko tudi dijaki imeli pravzaprav težave.

Kako pa ste iskali nadomestnega učitelja? V bistvu že v začetku sprašujem zakaj podjetje torej nekoga poslalo namesto vas v šolo?

Ja zdaj ta situacija, ki je bila torej junija. Je bilo vse tako zelo hitro. V bistvu, še čakali smo na detajle razpisa. In mi smo se že prej sestali z vodjo tega projekta tukaj pri nas. V bistvu smo se že vse dogovorili, pa še kar ni bilo tistega čistopisa, tistega razpisa. Dejansko smo morali, bi človek rekel na vrat na nos, tudi nekoga poiskati. Rečeno je bilo, da bomo lahko trije šli, trije do štirje lahko šli septembra na to usposabljanje. Zdaj kdaj je šola dala razpis ne vem. Dejansko so oni dali razpis na... oziroma kako je že to. Na javna dela. Ne, ne.

Javni razpis mislite za učitelja?

Ne, ne.

Za nadomestnega učitelja?

Ja, za nadomestnega učitelja.

So dali že verjetno septembra ven?

Ne, ne. To je bilo v bistvu treba poiskati.

Pred septembrom seveda?

Ja, junija praktično. Takrat, ko smo mi šli. Ker tudi v bistvu vodstvo se je moralo nekako zagotoviti, da bo nekdo namesto nas.

Torej vi ste učitelje iskali preko razpisa na Zavodu za zaposlovanje?

Tako ja.

Mogoče veste kako pa so v podjetju utemeljevali zakaj oni ne morejo strokovnjaka iz podjetja? Ali ste sploh šli v to opcijo?

V to opcijo pravzaprav sploh nismo šli, ker je bilo vse skupaj res na hitro. In dejansko so se tudi samo trije prijavi. Trije smo šli in trije so se prijavi. In sploh nismo imeli kaj dosti izbire. S podjetji smo se pa potem kasneje pogovarjali. Da v primeru nadaljnjega sodelovanja oziroma še kakšne izmenjave, bi se pa potem pogovarjali. Za mojo situacijo pač to ni prišlo v poštev.



Kdo se je pa v bistvu ukvarjal z iskanjem te osebe, ki vas je nadomeščala? Vi ali vodstvo?

To se je vodstvo ukvarjalo. To se je vodstvo, vi s tem niste imeli nič? Ne, nič.

Kakšno ste imeli pa izkušnjo s to osebo, ki vas je nadomeščala? Izkušnjo v smislu kako ste morali z njo sodelovati. Ste ji pomagali pri pripravah na pouk? Potem tudi med usposabljanjem, če sta bila na zvezi?

Ja. Dejansko sva se s to osebo dobila takoj, ko smo vedeli, da bo prišlo do izvedbe tega projekta. Zdaj oseba, ki me je nadomeščala je bila strokovno zelo podkovana na računalniškem področju. Torej predvsem, bil je zelo dober programer. Tudi te baze mu niso bile tuje. Jaz sem mu potem povedal kaj nekako pričakujem v teh dveh mesecih, da predela. Zdaj oseba se pač do zdaj ni nikoli ukvarjali s kakšnim poučevanjem.

Mogoče na splošno kaj lahko rečete, ste bili zadovoljni z njenim delom?

Ja. Na splošno potem »suma summarum« sem bil zelo zadovoljen. Vedno je lahko še kaj bolje. Ampak glede na vso situacijo je predelal tiste stvari. Nekatere naloge je dajal še težje kot jih dam jaz. Moram reči, da je bilo zelo zanimivo, ko sem prišel nazaj v razred po tem začetku novembra. So se me dijaki zelo razveselili. Ker so nekako pričakovali, da ne bo bilo tako težko kot je bilo prej. Tako, da jih je naučil. Če bi šel še enkrat bi rekel, da me lahko pride tudi on še enkrat nadomestiti.

Mislite, da so dijaki imeli kakšno slabo izkušnjo, ker vas ni bilo? Ali je to za dijake kakšen stres, ko menjajo učitelja?

Ja, je določen stres je zagotovo. Zdaj vsi smo tako, bom rekel, po liniji najmanjšega odpora, če smo nekaj navajeni. Bolj je udobno.

Je pa verjetno nekaj nova izkušnja?

Ja, je pa nekaj nova izkušnja.

Mogoče, če greva kar na usposabljanje v podjetju. Na konkretne stvari, ki ste jih tam počeli. Mogoče tudi uvodoma, če poveste. Ali ste imeli kakšen dogovor, preden ste šli na usposabljanje - med šolo, vami pa podjetjem. Kaj boste tam počeli, kaj lahko podjetje pričakuje od vas, kakšne te organizacijske?

Zdaj mogoče na tem mestu samo še povem. Prej sem rekel, da sem se takrat pogovarjal s tisto tajnico in potem takrat nič ni bilo. Jaz sem samo povedal kaj sem, kaj znam. Ampak jaz sem še tisti dan dobil povratni klic iz tega podjetja. Dejansko me je potem tisti bodoči šef, za tista dva meseca, poklical. In je želel, da pridem kar tisti dan tja. Sem bil tako, na nek način kar malo v šoku. Jaz sem že čisto gledal kako bom poiskal neko drugo podjetje. Sem šel tja in smo se takoj dogovorili o vsem. Kaj bom delal, kako bom delal. Zato, ker dejansko so še celo rekli, da bi me še celo zaposlili. Samo jaz sam osebno nisem imel teh želja.



Kakšni so bili torej ti predhodni dogovori v zvezi z delom in nalogami? Ste jih pripravili?

Torej, v bistvu sem šel tja potem na ta pogovor. Tam so me vprašali kaj si predstavljam, da bi jaz delal. In sem rekel, da glede podatkovnih baz. Da te pa te izkušnje imam, sem povedal. Rad bi pa še te pa te recimo kot »Database« administrator, administrator podatkovne zbirke. Teh izkušenj še nimam praktično, teoretično že. Recimo povedal sem take stvari. Potem smo tudi naredili neke vrste plan kaj bom delal. Določili so mi mentorja in pa še druge formalnosti. Potem sem prvega septembra enostavno prišel tja in začel delati.

Torej ste bili vpeti v delovni proces? Ste te naloge, za katere ste se predhodno dogovorili, tudi opravljali ali je bilo kaj drugače?

Torej jaz sem prišel tja v ta delovni proces. Prej so mi dali neka gradiva. Ampak bolj v tem smislu s čim se podjetje ukvarja, kakšne izdelke, torej kaj programirajo. Čisto konkretno pa ne. Tako, da ko sem prišel tja so potem najprej seveda potipali malo koliko dejansko znam. Ko so videli, da sem uporaben so mi takoj dali potem dovolj dela.

Torej ste imeli konkretne zadolžitve?

Konkretne zadolžitve.

Ste bili del tima?

Bil sem kot del tima. Dejansko sem dobil nalogo postaviti nek ta ER diagram, konkretno je bil za kadrovanje. Osnova za nek sistem, torej podatkovne zbirke sem moral ustvariti tabele in pa vse kar je v zvezi s tem. Neko dokumentacijo. Dobil sem tudi vse pravice, da sem stvari delal direktno, v živo, na njihovem sistemu. Kot so mi rekli, da recimo teh pravic kakšen ne dobi, ko tam dela že pol leta. Tako, da so mi zaupali.

Potem bi lahko rekli oziroma kaj vi rekli.... Je usposabljanje v podjetju v celoti izpolnilo vaša pričakovanja?

Ja, bi rekel, da skoraj v celoti. Zdaj dejansko tisto kar sem rekel. Administrator podatkovnih zbirk, to je res tisto, v bistvu največja funkcija pri bazah. Tam sem pač videl nekaj stvari kako se dela. Sam konkretno nisem. Ampak sem pa ostale stvari, sem pa delal tako kot sem si predstavljal. In tudi v bistvu sem zdaj dobil tudi dosti novega, če se tako izrazim, materiala, da ga lahko naprej posredujem dijakom.

Torej ste dobili neka ta pričakovana nova znanja in kompetence, ki jih boste v razredu lahko vključili?

Ja. Zdaj, če mogoče povem to razliko. Glede na to, da sem imel že izkušnje iz prakse prej iz Acronija. Zdaj tukaj sem dobil nove. Kajti v bistvu vmes je preteklo desetletje. In tehnologije gredo naprej. Pravzaprav zdaj se velika večina teh stvari dogaja preko spleta in je treba vse te stvari povezati. Tako, da to je tisto kar je novo. Te stvari že v tem trenutku posredujem dijakom.



Mogoče bi se samo še vrnila nazaj na začetek, ko ste prišli v podjetje. Ali ste dobili kakšnega mentorja, ki vas je uvajal v delo? Kako je to potekalo?

Dobil sem mentorja, ki je bil v bistvu dosti visoko na razvoju. V bistvu je bil kar eden glavnih. Sedel sem v njegovi pisarni. Dobil sem svoj računalnik. Tako, da sva bila stalno. Če je oni mel kakšno posebno delo pač ne, ampak drugače pa. On je bil res v redu. Čisto vsako stvar, ko res ni bilo tiste ne vem gužve, če se tako izrazim. Vse mi je povedal. Vse mi je rekel. To delamo tako, to delamo tako, to delamo tako. Vse mi je predstavil. Če sem rabil pomoč, res. Takega učitelja ali pa mentorja bi si vsak želel.

Potem bi lahko to mentorstvo ocenili, da je bilo zadovoljujoče? Ste bili zadovoljni, da ste imeli mentorja?

Ja, več kot zadovoljen.

Kaj pa sodelovanje med vami in med šolo v času usposabljanja? Se bili v kontaktu z vodstvom šole?

Ja, torej bil sem v kontaktu. Nekaj stvari sem moral, kljub vsemu če sem bil tam zaposlen, tudi tukaj še narediti. Ampak to je bilo malenkostno, nekaj čisto formalnosti.

Dajte mi še o tem malo povedati.

Tako, da tudi dobil sem obisk. Torej ravnateljica in vodja tega projekta sta me prišli obiskat v podjetje. Drugače pa sem se kar nekajkrat potem še dobil s tem nadomestnim učiteljem.

Kako ste sodelovali?

V bistvu sva se dobila mislim, da na tri tedne. On mi je povedal kaj je delal, kakšni so problemi, kaj se mu zdi. Tudi kakšno stvar je naredil po svoje. Je rekel, če se mi zdi v redu. Sem rekel super. Ker je dejansko... Stvari lahko naredimo na drugačne načine. In se mi je celo zdelo dobro, da je tako naredil na nek drug način. Sva se dobila trikrat v teh dveh mesecih. In tudi potem čisto na koncu še, ko mi je predal posle nazaj, sva se še enkrat dobila.

Se vam zdi takšno sodelovanje, torej med vami pa učiteljem, ki vas je nadomeščal v času usposabljanja, pomembno, potrebno?

Na vsak način je potrebno. Zdaj, verjetno bi šlo tudi brez tega. Ampak jaz mislim, da glede celotnega procesa poučevanja določenega modula v celem letu, mora biti učitelj, ki potem nadaljuje tudi seznanjen s tem. Ne zdaj samo tisti enkratnik dejstva kaj je bilo, amen. Ampak, da že sproti ve kaj se dogaja.

Če se vrnem še malo, dajte mi še malo razložiti o teh nalogah, ki ste jih pa vseeno morali še na šoli opravljati kljub temu, da ste bili na usposabljanju.

Zdaj tista glavna naloga, ki je bila v bistvu le urejam eno tabelo za maturo. In sicer, četrti predmet poklicne mature morajo v četrtem letniku dijaki izbrati svojega mentorja. Jaz sem



to stvar urejal. Zato sem bil tudi v kontaktu in z vodstvom in z ostalimi učitelji. Kajti tisto tabelo je bilo treba urejati, neke stvari je bilo potrebno tudi popraviti. Tudi sam sem mentor. Tako, da sem potem tudi enim učiteljem rekel, da naj predstavijo tudi moje teme, ki sem jih ponudil za ta izdelek. In pa, da lahko dijaki mene kontaktirajo kar preko maila. Kajti rok za prijavo je bil konec oktobra, jaz pa sem bil ves ta čas v podjetju.

Kako pa ocenjujete to, da se morali opravljati še te naloge?

Jaz ne vidim tukaj kakšnih ovir ali pa, da bi bilo karkoli narobe. Pač neke naloge, vsak ima neke zadolžitve. To ni bilo tako veliko. Zdelo se mi je čisto normalno.

Kako je pa po vašem mnenju, vaša odsotnost vplivala na organizacijo dela in uresničevanje zastavljenih ciljev izvedbenega kurikula v šoli?

V mojem konkretnem primeru ni bilo zdaj v bistvu nič narobe. Tako kot sem že povedal sva s tem nadomestnim učiteljem imela dober donos. On je opravil stvari približno tako kot sem si predstavljal. Tako, da sem jaz kasneje nadaljeval in stvar izpeljal do konca tako kot je treba.

Potem ste usposabljanje končali. Kako je bilo pa potem? Se vam zdi, da boste lahko oziroma ali ste že, uporabili ta nova znanja pa kompetence v razredu, v delu v šoli?

Torej, nekaj od tega zagotovo sem že uporabil. Tako kot sem lahko. Drugače pa stalno tudi spreminjam te svoje ure. Jih poskušam izboljšati in imam nekaj idej kako neke stvari spremeniti tudi v prihodnje.

Ali bi se ponovno udeležili usposabljanja?

Vsekakor.

Zakaj?

Zato ker, te izkušnje so res toliko dobre. Sam se izredno rad učim. Nedavno so me vprašali kako bi se sam predstavil. Sem rekel: »Sem učitelj, ki se rad uči«. Sploh pa na tem računalniškem področju gre tehnologija toliko naprej. Enostavno moraš biti stalno v koraku s časom. Stalno moraš brati. Jaz pravim, da če bi recimo načrtovanje spletnih aplikacij. Če bi tako poučevali kot pred petimi leti, bi se nam dijaki smejali. Kajti tehnologija gre naprej. Ja, vedno je nekaj novega. Mogoče bi tokrat šel potem res neko drugo področje, ki ga poučujem. Na vsak način pa bi se še enkrat udeležil.

Kaj pa bi usposabljanje priporočili tudi drugim učiteljem? Pa predvsem kako?

Kako. S to svojo izkušnjo, s to svojo pozitivno izkušnjo. Ker je bilo res. Jaz rečem, da je to neprecenljivo. In ne samo to. Jaz sem že večkrat rekel, da bi to moralo biti pravzaprav na nek način obvezno. Kajti to, da nekateri mogoče poučujejo stvari čisto teoretično. Brez neke



izkušnje kaj se dejansko sploh dogaja v realnem svetu. Se mi ne zdi tako. Resnično moramo stvari praktično pokazati. Dijakom povedati tudi kaj se konkretno zgodi. Recimo mene najbolj poslušajo takrat, ko jim povem kaj sem zafrknil. Ko so zaradi mene, ko sem pozabil dati en indeks. Ko se pogovarjamo recimo o indeksih na tabelah. Kar pomeni, da gre za hitrejši dostop do podatkov. Jaz sem enostavno v živo pozabil tisti indeks dati gor. Rezultat je bil to, da so tovarnjaki se ustavili. Čakali, ker niso mogli natisniti tistih odpremnih listov. Ko to povem, je smrtna tišina. Torej, aha tudi učitelj se zmoti. Mene ni sram teh stvari povedati. Oni, sem prepričan, da tega, zaradi tega ker jim to povem, tega ne bodo nikoli pozabili.

Kako pa ocenjujete recimo odnos vaših sodelavcev do tovrstnih usposabljanj? Ali ste dobili kakšna vprašanja, pripombe, kakšne iniciative od njih? Jih je kaj zanimalo?

No, smo se pogovarjali o teh stvareh. Je še kar nekaj sodelavcev, ki namerava iti na to usposabljanje. Nekaj jih je šlo že v drugi rundi potem januarja, februarja. Mislim, da nas je zdaj šlo že ene šest, sedem iz naše šole. In je zdaj projekt mislim, da še eno leto traja. Mislim, da se bo tudi... oziroma še dlje časa. Tako, da se bo zagotovo tudi še kakšen drug učitelj še udeležil. Pa tudi sam se verjetno bom.

Še zadnje vprašanje oziroma še en zadnji sklop. Kakšne je vaše mnenje. Ali je ta oblika krožnega zaposlovanja torej učitelj v podjetje, podjetje v polo. Se vam zdi smiselna, primerna? Je ta način dober, da dobi učitelj vpogled v delovanje nekega podjetja in obratno seveda?

Torej, za obe smeri bom povedal. To, da učitelj gre v neko podjetje, sem že povedal. To bi moralo biti obvezno. Tukaj se gre res za neke konkretne izkušnje, ki jih je treba predstaviti dijakom. Obratno se mi pa ravno tko zdi zelo v redu. Predvsem iz razloga, da mogoče v podjetju vidijo kaj se dogaja v šoli. In da potem z komunikacijo med dejanskim učiteljem in pa nadomestnim učiteljem poskušamo izboljšati te stvari, ki jih nekdo iz podjetja vidi, bi mogoče naredil na drugačen način. Vidi kaj manjka, kaj še potrebujejo. To se mi zdi, da je tisto. Premalo je mogoče tudi komunikacije med podjetji in šolami.

Se vam zdi?

Ja, se mi zdi, da bi moralo biti več. Saj tukaj smo se potem pogovarjali, da bi za kakšne zaključne izdelke poskušali dobiti dijake, ki bi se povezali s podjetji in naredil recimo zaključni izdelek, zaključni maturitetni izdelek, v povezavi s podjetjem.

To je vaš predlog?

Ja, saj o tem smo se že pogovarjali. Lani je bil pri nas ta proces že ravno zaključen. Tako, da na vsak način mislim naslednje leto vsaj enega dijaka povezati s tem podjetjem v katerem sem jaz bil.

Še prednosti in slabosti potem pa zaključiva.

Torej, prednosti...



Tega krožnega zaposlovanja. Na splošno te oblike. Kaj menite, kaj menite? Kaj so prednosti, kaj pa morebitne slabosti?

Torej, o prednostih sem pravzaprav že govoril. Tukaj pač to, da se učitelj nekaj novega nauči. Da podjetje spozna kaj se dogaja v šolah. In, da posredujejo mogoče neke predloge kaj bi se lahko še izboljšalo. Zdaj slabost. Kar pa mogoče niti ni slabost. V bistvu gre samo za to, da smo navajeni en drugega, nekega procesa in je potem malo stresno vse skupaj. Tako za dijake kot za profesorje. Verjetno tudi za podjetje, ker je treba neke stvari prilagajati. Ampak konec koncev saj je stalno nek stres, ki pa je lahko tudi pozitiven.

Najlepše se vam zahvaljujem za vaše izčrpne odgovore. Zaključujeva, hvala.

Hvala tudi vam.

