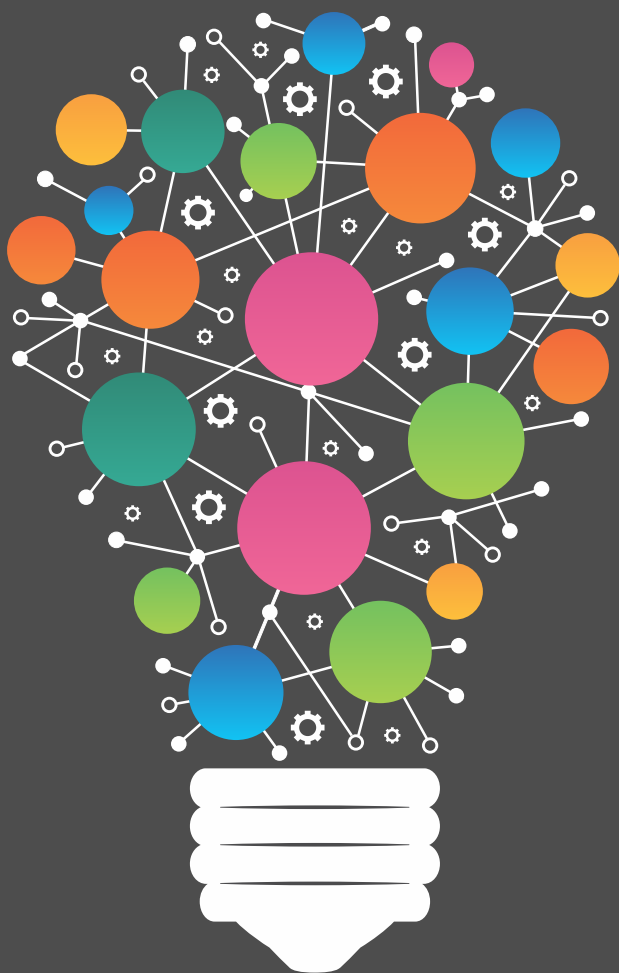


Možnosti aktivnega staranja



Nina **Krmač** • Dejan **Hozjan** • Mojca **Kukanja Gabrijelčič**



Možnosti aktivnega staranja

Knjižnica Ludus · 29 · ISSN 2630-3809
Urednica zbirke · Silva Bratož



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Možnosti aktivnega staranja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju s postopnim uvajanjem mladih v poklice

Nina Krmac
Dejan Hozjan
Mojca Kukanja Gabrijelčič



**Možnosti aktivnega staranja strokovnih delavcev
v vzgoji in izobraževanju s postopnim
uvajanjem mladih v poklice**

Nina Krmac
Dejan Hozjan
Mojca Kukanja Gabrijelčič

Recenzentki · Marija Javornik Krečič in Marta Licardo
Lektoriranje · Davorin Dukič
Oblikovanje naslovnice · Tina Cotič
Oblikovanje in tehnična ureditev · Alen Ježovnik

Knjižnica Ludus · 29 · ISSN 2630-3809
Urednica zbirke · Silva Bratož

Izdala in založila · Založba Univerze na Primorskem

Titov trg 4, 6000 Koper
www.hippocampus.si

Glavni urednik · Jonatan Vinkler

Vodja založbe · Alen Ježovnik

Koper · 2021

© 2021 Univerza na Primorskem

Brezplačna elektronska izdaja

<https://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-293-078-3.pdf>

<https://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-293-079-0/index.html>

<https://doi.org/10.26493/978-961-293-078-3>

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

COBISS.SI-ID 68284163

ISBN 978-961-293-078-3 (pdf)

ISBN 978-961-293-079-0 (html)

Kazalo

- Seznam preglednic · 7
Predgovor · 11
- 1 Uvod · 13**
- 2 Proces staranja v Evropi · 17**
Koficijent starostne odvisnosti v družbi · 18
Paradigma aktivnega staranja zaposlenih · 18
- 3 Primeri dobre prakse aktivnega staranja v Evropski uniji · 21**
Možnosti upokojitve učiteljev in drugih strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju na Škotskem · 22
Možnosti upokojitve učiteljev in drugih strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju v Republiki Hrvaški · 24
Možnosti upokojitve učiteljev in drugih strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju na Norveškem · 26
Vodnik po dobri praksi pri upravljanju starosti · 27
Pristop na sistemski ravni glede usmerjanja za aktivno upravljanje starosti · 32
- 4 Uvajanje mladih – bodočih strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja · 35**
Kompetence mladih v pedagoškem polju · 37
Kakovost in učinki profesionalnega razvoja ter uvajanja mladih pedagoških delavcev · 38
Mentorstvo starejših zaposlenih mladim · 39
- 5 Analiza trenutnega stanja na področju predšolske vzgoje, osnovnošolskega in srednješolskega šolanja · 45**
Analiza trenutnega stanja na področju predšolske vzgoje, osnovnošolskega in srednješolskega šolanja v Sloveniji · 45
Pregled starostne strukture in trendov zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v formalnem izobraževanju v Sloveniji v šolskem letu 2018/2019 · 46
Analiza trenutnega stanja na področju predšolske vzgoje, osnovnošolskega in srednješolskega šolanja v Evropski uniji · 52
- 6 Pregled sistemskih možnosti za aktivno staranje in uvajanje mladih strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju · 59**
Zakonodaja in politike na področju aktivnega in zdravega staranja · 59
Pregled ukrepov spodbujanja aktivnega staranja v Republiki Sloveniji · 60
Politika načrtovanja potreb in ponudbe v vzgoji in izobraževanju · 61
Vstopanje v pedagoški poklic · 62
Upokojevanje in pokojnine pedagoških in strokovnih delavcev · 63

- 7 Analiza kariernega razvoja v vzgoji in izobraževanju · 65**
Analiza odgovorov študentov UP PEF o kariernem razvoju · 66
Analiza odgovorov strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju
o kariernem razvoju · 85
- 8 Izzivi in ključna priporočila · 133**
Uvajanje mladih v poklic · 133
Odprta vprašanja in težave na področju aktivnega staranja
strokovnih delavcev · 134
Glavni zaključki in iz njih izhajajoča priporočila · 135
- Literatura · 139
Priloga · 147

Seznam preglednic

- 2.1 Starostne skupine in indeks staranja, Slovenija · 19
- 5.1 Statistični podatki študentov pedagoških fakultet · 46
- 5.2 Zaposleni na posameznih ravneh izobraževanja · 47
- 5.3 Strokovni delavci za vzgojo in izobraževanje, vodstveni, svetovalni in drugi strokovni delavci v vrtcih po vrsti osebja, spolu in starostnem razredu · 48
- 5.4 Strokovno osebje v osnovnih šolah za mladino in odrasle po vrsti strokovnega osebja, starostnem razredu in spolu · 50
- 5.5 Primarno izobraževanje – starost nad 20 let (2018) · 53
- 5.6 Primarno izobraževanje – starost do 30 let in nad 50 let (2018) · 55
- 7.1 Vzorec raziskovanja · 67
- 7.2 Opisna statistika za trditve kariernih ciljev študentov · 69
- 7.3 Izidi Mann-Whitneyevih preizkusov razlik v stališču do trditvev kariernih ciljev študentov glede na stopnjo študija · 71
- 7.4 Želje po zaključnem študiju · 72
- 7.5 Opisna statistika za trditve postopnega uvajanja mladih v poklice · 72
- 7.6 Klasifikacija in opisna statistika razlogov za izbiro pedagoškega poklica · 76
- 7.7 Izidi Mann-Whitneyevih preizkusov razlik v stališču do trditvev o altruističnih razlogih, ki vplivajo na izbiro pedagoškega poklica · 77
- 7.8 Izidi Mann-Whitneyevih preizkusov razlik v stališču do trditvev o altruističnih razlogih, ki vplivajo na izbiro pedagoškega poklica · 77
- 7.9 Ovine, ki vplivajo na karierni razvoj študentov · 78
- 7.10 Izidi Kruskal-Wallisovih preizkusov razlik v mnenju o trditvah o ovirah, ki vplivajo na karierni razvoj študentov · 79
- 7.11 Vzorec raziskovanja · 86
- 7.12 Mnenje strokovnih delavcev o tem, kako je poskrbljeno za aktivno staranje · 90
- 7.13 Mnenje strokovnih delavcev o tem, kako je poskrbljeno za aktivno staranje, glede na regijo prebivanja strokovnega delavca · 91
- 7.14 Mnenje strokovnih delavcev o tem, kako je poskrbljeno za aktivno staranje, glede na starost strokovnega delavca · 91
- 7.15 Mnenje strokovnih delavcev o tem, kako je poskrbljeno za aktivno staranje, glede na delovno dobo strokovnega delavca · 92
- 7.16 Načini skrbi za aktivno staranje strokovnih delavcev v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu · 93
- 7.17 Načini skrbi za aktivno staranje strokovnih delavcev v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu – utemeljitev odgovora »da« · 94
- 7.18 Načini skrbi za aktivno staranje strokovnih delavcev v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu – utemeljitev odgovora »ne« · 97

- 7.19 Skrb za aktivno staranje s strani vzgojno-izobraževalnih institucij · 100
- 7.20 Težave, s katerimi se srečujejo starejši strokovni delavci · 103
- 7.21 Prenos izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše strokovne delavce · 107
- 7.22 Mnenje strokovnih delavcev o prenosu izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše strokovne delavce glede na izobrazbo · 107
- 7.23 Mnenje strokovnih delavcev o prenosu izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše strokovne delavce glede na starost · 108
- 7.24 Mnenje strokovnih delavcev o prenosu izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše strokovne delavce glede na mesto zaposlitve · 108
- 7.25 Mnenje strokovnih delavcev o prenosu izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše strokovne delavce glede na zavod zaposlitve · 109
- 7.26 Prenos izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše sodelavce · 110
- 7.27 Prenos izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše sodelavce – utemeljitev odgovora »da« · 110
- 7.28 Prenos izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše sodelavce – utemeljitev odgovora »ne« · 112
- 7.29 Mnenje strokovnih delavcev o ustreznem načinu uvajanja mlajših strokovnih delavcev v pridobivanje prvih delovnih izkušenj · 116
- 7.30 Razlike v mnenju strokovnih delavcev o ustreznem načinu uvajanja mlajših strokovnih delavcev v pridobivanje prvih delovnih izkušenj glede na izobrazbo · 116
- 7.31 Razlike v mnenju strokovnih delavcev o ustreznem načinu uvajanja mlajših strokovnih delavcev v pridobivanje prvih delovnih izkušenj glede na mesto zaposlitve · 117
- 7.32 Razlike v mnenju strokovnih delavcev o ustreznem načinu uvajanja mlajših strokovnih delavcev v pridobivanje prvih delovnih izkušenj glede na zavod zaposlitve · 117
- 7.33 Ustrezno uvajanje mlajših strokovnih delavcev v pridobivanje prvih delovnih izkušenj v vzgojno-izobraževalnem sistemu · 118
- 7.34 Ustrezno uvajanje mlajših strokovnih delavcev v vzgojno-izobraževalnem sistemu v pridobivanje prvih delovnih izkušenj – utemeljitev odgovora »da« · 119
- 7.35 Ustrezno uvajanje mlajših strokovnih delavcev v vzgojno-izobraževalnem sistemu v pridobivanje prvih delovnih izkušenj – utemeljitev odgovora »ne« · 121
- 7.36 Možnosti izboljšanja aktivnega staranja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju s sočasnim uvajanjem mladih v pedagoške poklice · 125
- 7.37 Priprava na aktivno staranje · 128
- 7.38 Razlike v mnenju o pripravi strokovnih delavcev na aktivno staranje glede na izobrazbo · 128
- 7.39 Razlike v mnenju o pripravi strokovnih delavcev na aktivno staranje glede na starost · 129

- 7.40 Razlike v mnenju o pripravi strokovnih delavcev na aktivno staranje glede na spol · 129
- 7.41 Razlike v mnenju o pripravi strokovnih delavcev na aktivno staranje glede na delovno dobo · 130
- 7.42 Skrb strokovnih delavcev za kontinuiran karierni razvoj · 130

Predgovor

Pedagoški študij in z njim povezano bodoče poklicno udejstvovanje sta ključna za kakovostno izobraževanje otrok in mladine. Kakovost izobraževanja bodočih pedagoških delavcev je namreč primarnega pomena za nadaljnje delo, saj je najpomembnejši šolski dejavnik, ki vpliva na dosežke učencev. Izvajanje konceptualne kontinuitete, kjer je na eni strani poskrbljeno za strokovno uvajanje mladih v poklic, na drugi pa za aktivno staranje in razbremenitev starejših kolegov, je ključna nevralgična točka pri zadovoljevanju osnovnih poklicnih in osebnostnih potreb obeh skupin.

V monografiji tako izpostavimo pomen osrednjega akterja izobraževanja, učitelja – mentorja, strokovno in čustveno inteligentnega, zrelega posameznika, ki bo znal s selektivno prednostnimi nalogami delovnega opusa in praktičnim vodenjem usmerjati svojega mlajšega kolega ter bo sistemsko zaščiten (v smislu spodbujevalnih dejavnikov prožnosti oz. zmanjševanja delovnega obsega, nagrajevanja, predčasne upokojitve ipd.). Monografija preučuje položaj pedagoških delavcev in z njimi povezanega aktivnega staranja ter položaj bodočih pedagoških delavcev, študentov Univerze na Primorskem, Pedagoške fakultete.

Predstavljena izhodišča in problematika staranja prebivalstva, zanimanja za pedagoški poklic in nenazadnje napovedovanja stanja ter razmer, povezanih z aktivnim staranjem strokovnih delavcev v VIZ s postopnim uvajanjem mladih v poklice, so nas privedli do poglobljenega raziskovanja. Na podlagi analize obstoječe literature in opravljenih raziskav s strokovnimi delavci v VIZ in z bodočimi pedagoškimi delavci prikažemo pomen pedagoškega poklica in potrebo po načrtovanju zaposlovanja, izobraževanja in usposabljanja pedagoških delavcev. Za dosego namena raziskovanja smo izhajali iz naslednjih raziskovalnih korakov: (a) analize obstoječe literature, zakonodajnih in programskih izhodišč; (b) analize obstoječih strategij in praks aktivnega upravljanja starosti v državah članicah EU; osredotočanje na kontekst, politični in pravni okvir, financiranje in strukture za spodbujanje aktivnega upravljanja starosti na delovnem mestu ter vlogo usmerjanja; (c) izvedbe raziskave med študenti pedagoških smeri (bodočih pedagoških in strokovnih delavcih) o zanimanju za pedagoški poklic in njihovih kariernih ciljih; (d) izvedbe raziskave med strokovnimi delavci v VIZ o aktivnem staranju.

Prva raziskava analizira, kako so študentje pedagoške fakultete po zač-

tnem izobraževanju in usposabljanju pripravljeni na poklic, in predstavlja nekatere mednarodno primerljive ukrepe za lažje vstopanje v poklicno življenje. Druga raziskava analizira potrebe, mnenja in stališča pedagoških delavcev ter njihov odnos do aktivnega staranja ob uvajanju mlajših kolegov v poklicno okolje. V nadaljevanju predstavlja nekatere ukrepe za aktivno staranje ter odpira pomembna vprašanja o prihodnosti učiteljskega poklica, povečanju interesa za pedagoški študij in omogočanju kvalitetnejšega staranja starejšemu kadru.

V zaključku podajamo nekatere predloge prožnejših sistemskih rešitev, usmerjenih predvsem v pomen praktičnega usposabljanja in ob sočasni krepitvi sodelovalnega poučevanja oz. ustreznega mentorskega odnosa med starejšo in mlajšo populacijo strokovnih delavcev. Na ta način bi omogočili ustrezno vodenje in spremljanje usposabljanja bodočih učiteljev ter prispevali h kakovosti našega izobraževalnega sistema. Na drugi strani pa bi omogočili poseben statusni položaj mentorjem, njihovo razbremenitev in ustrezen nacionalni sistem nagrajevanja. Pričujoča monografija pomembno odpira nove vrzeli na nacionalni ravni s področja izobraževanja bodočih strokovnih in pedagoških delavcev ter razkriva nekatera pomembna izhodišča, ki jih izpostavljajo zaposleni v vzgoji in izobraževanju. Monografija je nastala ob izpostavitvi ključnih razprav o izobraževalnih politikah na nacionalni ravni, saj pogloblja vpogled v različne dejavnike, ki vplivajo na bodoči in prihodnji poklic v pedagoškem polju. Pričujoče delo naj bo podlaga za ugotavljanje, kako izboljšati ter povezati študente pedagoških smeri z vzgojno-izobraževalnimi institucijami in omogočiti večjo kakovost usposabljanja učiteljev, po drugi strani pa omogočiti ter obogatiti delovne razmere in prehod starejših zaposlenih v tretje življenjsko obdobje.

Študija z naslovom *Možnosti aktivnega staranja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju s postopnim uvajanjem mladih v poklice* je nastala v okviru projekta Skupaj nad izzive trga dela pod okriljem Konfederacije sindikatov javnega sektorja Slovenije. Projekt, ki ga delno financira Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada, se izvaja v okviru Operativnega programa za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020.¹

¹Prednostna os 11: Pravna država, izboljšanje institucionalnih zmogljivosti, učinkovita javna uprava, podpora razvoju NVO ter krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev. Prednostna nalozba 11.2: Krepitev zmogljivosti za vse zainteresirane strani, ki izvajajo politike na področju izobraževanja, vseživljenjskega učenja, usposabljanja in zaposlovanja ter socialnih zadev, vključno s sektorskimi in teritorialnimi dogovori za spodbujanje reform na državni, regionalni in lokalni ravni. Specifični cilj 11.2.2: Krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev v procesih socialnega dialoga, zlasti na področju politik trga dela in vseživljenjskega učenja.

Uvod

Staranje prebivalstva je v vseh državah družbeno aktualen fenomen, saj korenito spreminja družbeno strukturo, kulturo, nekatere zaposlitvene mehanizme in politiko držav. Nekatere pomembne strukturne značilnosti na trgu zaposlitve v povezavi z delom učiteljev pa še intenzivneje oblikujejo položaj učiteljske delovne sile in imajo lahko močne posledice na kakovost in pravičnost izobraževanja. Zato je bistvenega pomena razumevanje področja zaposlovanja učiteljev oz. učiteljskega trga dela, vključno z dejavniki, ki oblikujejo tamkajšnja povpraševanje in ponudbo, odzivnostjo učiteljev na spodbude, s kompromisi, s katerimi se vlade soočajo pri usmerjanju poklicnega področja učiteljev, ter, nenazadnje, z aktivnim staranjem pedagoških delavcev s postopnim uvajanjem mladih v poklice na področju vzgoje in izobraževanja. Potreba po prilagajanju v spreminjajoči se starostni strukturi prebivalstva pa spodbuja tudi paradoksalna trenda, in sicer: (i) zmanjševanje brezposelnosti z izključitvijo starejših iz trga delovne sile ter (ii) neprilagojenost starejše delovne sile informacijsko-komunikacijski tehnologiji (IKT) in sodobnim pristopom dela (Kalčič, 2006).

Pri nacionalnem načrtovanju mehanizmov šolanja za bodoče pedagoške poklice je povpraševanje odvisno od vrste različnih dejavnikov, kot so npr. starostna struktura šoloobveznega prebivalstva, stopnja vpisa, začetna in končna starost obveznega izobraževanja, povprečno število učencev v razredu in povprečna obremenitev učiteljev itd. Delovne razmere v vrtcih in šolah pa so okvirno določene s splošno delovnopravno zakonodajo (Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), 2013), z zakonodajo o javnih uslužbencih (ZJU) ter s šolsko zakonodajo s podzakonskimi akti (Zakonodaja Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport: ZOFVI, ZPIMVI, ZVrt itn.). Posamezne vidike, kot so pripravištvu, strokovni izpiti in napredovanje, podrobneje urejajo podzakonski predpisi, ki jih izdaja Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. O obsegu posameznih pravic se minister za izobraževanje, znanost in šport pogaja z učiteljskimi sindikati (SVIZ).

Na ponudbo pa nadalje vplivajo dejavniki, kot so izobrazba učiteljev, zaposlitev in delovni pogoji ter možnosti zaposlitve izven izobraževanja. Nekatere države se soočajo s pomanjkanjem učiteljev, predvsem zaradi staranja pedagoškega osebja, zato iščejo prožnejše pristope za vstop v poklic, saj se trenutna delovna sila približuje upokojitveni starosti (ETUC, 2005; Kanfer

in Ackerman, 2004). Ob tem opozarjamo na to, da učiteljska politika ne sme zagotoviti le ustrezne ponudbe učiteljev, ki ustreza povpraševanju na trgu delovne sile, temveč tudi, da se za zaposlitev izberejo najboljši možni kandidati in da imajo posamezne institucije ustrezne strokovno usposobljene pedagoške delavce (glede na specifične in zahteve njihovih uporabnikov). Čeprav si države lahko prizadevajo za diverzifikacijo kariere učiteljev, so karijerne strukture lahko tudi kontraproduktivne, če najboljši učitelji ne dobijo ustrezne zaposlitve.

Kot zanimivost prilagamo podatke ameriškega Urada za popis iz leta 2007, ki kažejo na to, da bo skoraj ena tretjina delovno sposobnega prebivalstva v razvitih državah sveta do leta 2050 stara 50 let ali več, število mladih delavcev pa se bo zmanjšalo (ETUC, 2005; Kanfer in Ackerman, 2004). Podobno ugotavljajo tudi v študiji OECD (2006; 2011) z zbirko mednarodno primerljivih statističnih podatkov, kjer opozarjajo, da je učiteljski poklic vse bolj nepriljubljena izbira za mlade, kar je povezano z višino plač učiteljc in učiteljev, ter poudarjajo, da je bilo v državah OECD leta 2015 na osnovnošolski in srednješolski ravni v povprečju kar 35 % učiteljev starejših od 50 let, še leta 2005 pa jih je bilo v tej starostni skupini 30 % (OECD, 2017). Mladi učitelji (tj. stari manj kot 30 let) v državah OECD predstavljajo le majhen delež učiteljske populacije: 12 % na primarni ravni (prvi dve triletji OŠ), 10 % na nižji sekundarni stopnji (zadnje triletje OŠ) in 7 % na srednješolski ravni. Prav v povezavi s srednjimi šolami OECD opozarja na nadvse zaskrbljujoče stanje – v dveh tretjinah držav je na srednješolski ravni mlajših od 30 let le 10 % učiteljske populacije, v nekaj državah pa je delež mladih učiteljev v srednjih šolah celo pod 5 odstotki, kar velja tudi za Slovenijo (OECD, 2017).

Podatki OECD za Slovenijo kažejo, da je bilo pri nas na primarni ravni izobraževanja (prvi dve triletji OŠ) leta 2015 le 6 % učiteljske populacije mlajše od 30 let, 63 % učiteljev je v starostni skupini 30–49 let in 32 % v starostni skupini več kot 50 let. V zadnjem triletju OŠ je v Sloveniji mlajših od 30 let 4 % učiteljc in učiteljev, 59 % jih je starih 30–49 let, 37 % jih je starejših od 50 let. Na srednješolski ravni je mladih učiteljc in učiteljev v Sloveniji še manj: le 3 % so mlajši od 30 let, 59 % jih je v skupini 30–49 let, 38 % je starejših od 50 let (OECD, 2017). Učiteljska populacija se je po podatkih OECD od leta 2005 do 2015 precej postarala (OECD, 2017). V Sloveniji je bilo leta 2005 od osnovnošolske do srednješolske ravni izobraževanja mladih učiteljev skupno 12 %, v starostni skupini od 30 do 49 let jih je bilo 68 %, starejših od 50 let je bilo 20 %. Leta 2015 so bile te številke naslednje: 4 % mladih, 60 % v starostni skupini 30–49 let, že 35 % starejših od 50 let.

Trenutno je sicer učiteljev, ki prvič vstopajo na trg dela, dovolj, vendar se

učiteljski kader stara, saj je več kot polovica učiteljev v terciarnem izobraževanju starejših od 50 let. Delež učiteljev, starejših od 50 let, je manjši na primarni in sekundarni ravni ter v predšolski vzgoji in varstvu, in sicer znaša 38, 34 oz. 24 % (OECD, 2019b).

Staranje prebivalstva, ki se trenutno dogaja v skoraj vseh razvitih državah, bo imelo tudi velike gospodarske posledice. S staranjem celotnega prebivalstva namreč lahko pričakujemo, da se bo znatno povečala tudi povprečna starost pedagoških in drugih strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja. S staranjem pedagoških delavcev postaja tudi njihov formalni človeški kapital, ki so ga pridobili v osnovnem obdobju izobraževanja in usposabljanja, vse bolj zastarel. Delavci imajo tako lahko manj spodbud za posodabljanje svojih veščin in kompetenc, saj rastejo njihovi oportunitetni stroški usposabljanja, sočasno pa se krajša potencialno obdobje za izkoriščanje le-teh.

Poskus metodološke napovedi demografskih sprememb v Sloveniji kaže, da naj bi se v naslednjih desetletjih pomembno spremenila celotna starostna sestava prebivalstva. Leta 2018 so starejši (tj. prebivalci, stari 65 ali več let) predstavljali 19,4 % prebivalstva, leta 2055 naj bil bilo v tej starostni skupini skoraj 32 % prebivalcev Slovenije, leta 2100 pa nekaj več kot 31 %. Delež otrok (tj. prebivalcev, mlajših od 15 let) se bo predvidoma nekaj let še nekoliko zviševal (2021, tj. 15,2 %), nato naj bi začel upadati in leta 2037 dosegel minimum (okrog 12,9 %). Sledila naj bi počasna rast tega deleža in leta 2100 naj bi bilo otrok med prebivalci 13,9 % (Statistični urad Republike Slovenije, 2019a). Projekcije prebivalstva EUROPOP2018 so rezultat dela evropskega statističnega urada (Eurostata).

Na tem mestu izpostavljam termin »management staranja« (tj. upravljanje s staranjem), ki ga bomo podrobneje predstavili v študiji, vključujoč primere dobre prakse.

O managementu staranja piše Krčmarjeva (2010) in navaja, da le-ta posega na področje ustvarjanja prijaznega in varnega delovnega okolja za starejše delavce, v katerem bo mogoče graditi in prenašati znanje ter veščine na mlajše sodelavce. Ob tem navaja, da bomo s strateško usmerjenim managementom staranja morali ustrezno udejanjiti ukrepe nacionalnih politik na individualni in organizacijski ravni. Izraz »aktivno staranje« pa se nanaša na proces optimiziranja priložnosti za zagotavljanje zdravja, vključenosti in varnosti z namenom povečanja kakovosti življenja (World Health Organization, 2002 v Krčmar, 2010, str. 18). Management staranja tako predstavlja pametno upravljanje s starostjo, organiziranje lastnega življenja, upravljanje na nivoju institucije, ki se osredotoča na zadržanje starejših zaposlenih v delov-

nem procesu in na podaljševanje njihovega aktivnega življenja v družbi (Žnidaršič, 2008).

Predstavljena izhodišča in problematika staranja prebivalstva, zanimanja za pedagoški poklic in nenazadnje napovedovanja stanja ter razmer, povezanih z aktivnim staranjem strokovnih delavcev v VIZ s postopnim uvajanjem mladih v poklice, so nas privedli do poglobljenega raziskovanja.

Proces staranja v Evropi

Glavna značilnost demografske prihodnosti naše družbe je »staranje« (Statistični urad Republike Slovenije, 2010). Zaradi daljše življenjske dobe, upadanja rodnosti in zmanjševanja števila mlajših od 15 let bo starostna meja, ki v Evropi prebivalstvo deli na mlajše in starejše od 31 let, do leta 2060 dosegla mejo 48 let (Statistični urad Republike Slovenije, 2010). S starostno zaposlitvenim paradoksom se srečuje tudi Slovenija, kjer naj bi se po napovedih Eurostata do leta 2042 število starejših od 60 let skorajda podvojilo, število tistih v starosti 15–62 let pa bo predstavljalo pribl. 59 % prebivalstva (Eurostat, 2010).

Sprememba politike kot nujen odziv na spreminjajočo se starostno, družbenoekonomsko in kulturno strukturo prebivalstva se je začela oblikovati od zgodnjih devetdesetih let dalje, delno zaradi naraščajočih stroškov socialne varnosti, prihodnjega pomanjkanja delovne sile ter splošnih in predmetno specifičnih spretnosti. Postal je tudi splošno, da so se sistemi za predčasno upokožitev izkazali za neučinkovite in za družbo zelo drage (Walker, 2001; Davey, 2002; Avramov in Maskova, 2003).

Države so v duhu sistemskih in organizacijskih sprememb razvile politike za povečanje udeležbe starejših delavcev s/z: (a) povečanjem pokojninske starosti, z omejevanjem spodbud za upokožitev; (b) razvojem zakonodaje o starostni diskriminaciji; (c) zagotavljanjem subvencij delodajalcem za ohranjanje zaposlitve starejših delavcev; (d) zagotavljanjem subvencij za pomoč pri ponovni vrnitvi starejših delavcev v organizacijo; (e) vzpostavitvijo spodbud za vseživljenjsko učenje in razvoj veščin v EU; (f) razvijanjem kampanj za ozaveščanje, katerih cilj je spremeniti odnos do starejših delavcev; (g) ustanovitvijo organizacij, ki promovirajo »najboljšo prakso upravljanja starosti« (Walker, 2001).

Nacionalne spremembe v Evropi je spremljal širok repertoar različnih programskih in zakonodajnih ter drugih sporazumnih dokumentov, objavljenih od leta 2000, začenši s sporočilom *Towards a Europe for all Ages* (Commission of the European Communities, 1999), ki je ugotovilo, da je višje zaposlovanje starejših ključnega pomena za uspešen politični odziv na izzive, ki jih predstavlja staranje prebivalstva.

Leto dni kasneje je lizbonska strategija pokazala nezadostno udeležbo starejših delavcev na trgu dela kot eno glavnih slabosti Unije, zato so si zasta-

vili ambiciozen cilj dviga njihove zaposlenosti na stopnjo 70 % v obdobju do leta 2010. Spodbujanje večje udeležbe starejših delavcev je bilo pomembno potrjeno na naslednjih zasedanjih Evropskega sveta: v Nici leta 2000 (European Council, 2000); Laekenu leta 2001 (European Council, 2001a); Göteborgu leta 2001 (European Council, 2001b); Stockholmu leta 2001 (European Council, 2001c); Barceloni leta 2002 (European Council, 2002). Marca 2010 je Evropska komisija sprejela strategijo *Evropa 2020*, v kateri je opozorila na povečano staranje in nizko zaposlenost – zlasti starejših delavcev – kot na dve glavni strukturni slabosti Evrope. Komisija je za cilj predlagala 75-odstotno skupno stopnjo zaposlenosti do leta 2020 (European Council, 2003; 2005; ETUC, 2005; European Commission, 2009; Commission of the European Communities, 2005; 2006). Sprejetju strategije Evropa 2020 je sledilo imenovanje Sveta o aktivnem staranju junija istega leta (Council of the European Union, 2010).

V dokumentu Svet poziva države članice EU »da spodbujajo podjetja k uvajanju strategij za upravljanje starosti [...]; dvignejo stopnjo zaposlenosti starejših delavcev z izboljšanjem delovnih pogojev, vlaganjem v vseživljenjsko učenje in odstranjevanjem ovir pri zaposlovanju, vključno s tistimi, povezanimi z diskriminacijo [...]; spodbujajo dostop starejših do izobraževanja in informacijske in komunikacijske tehnologije [...]; in k[] razvoj[u] skupnega načela aktivnega staranja« (Council of the European Union, 2010, str. 6–7). V letih 2010 in 2012 je EU večjo pozornost namenila tudi pokojninski reformi (European Commission, 2010a; 2010b).

Koeficient starostne odvisnosti v družbi

»Koeficient starostne odvisnosti« je kazalnik, ki kaže število starostno odvisnih prebivalcev na 100 delovno sposobnih prebivalcev. To je ključen kazalnik za izražanje demografskega pritiska v prihodnosti na ekonomsko dogajanje v družbi (Vertot, 2009). Koeficient starostne odvisnosti starega prebivalstva je v Sloveniji še vedno nižji kot v povprečju v EU, vendar se razlika iz leta v leto zmanjšuje. V večini večjih držav članic EU je pričakovano trajanje življenja daljše kot v Sloveniji, zato je tudi delež starega prebivalstva v celotnem prebivalstvu EU v povprečju višji. Hkrati imajo tudi druge države nizek delež otrok, delež delovno sposobnega prebivalstva pa se zmanjšuje, tako da so težave, povezane s staranjem prebivalstva, podobne kot pri nas.

Paradigma aktivnega staranja zaposlenih

Iz poročil držav je razvidno, da ni enotne opredelitve skupine »starejših delavcev«, saj ne gre za homogeno skupino, temveč izrazito heterogeno, prav tako pa so značilnosti starejših delavcev po vsej Evropi zelo raznolike. Tako

Preglednica 2.1 Starostne skupine in indeks staranja, Slovenija

Leto	Starostne skupine			Indeks staranja
	0–14 let	15–64 let	>65 let	
1869	32,9	62,1	5,0	15,2
1910	34,8	58,5	6,7	19,3
1931	30,5	62,5	7,0	23,0
1953	27,7	65,0	7,3	26,4
1991	20,8	68,0	11,2	53,1
2002	15,3	70,0	14,7	96,3
2008	13,9	69,7	16,3	117,1
2014	14,8	67,6	17,7	120,5
2020	15,2	65,0	19,8	130,3
2030	13,7	62,2	24,2	176,6
2040	12,9	59,6	27,5	213,2

npr. OECD med starejše zaposlene uvršča tiste, ki so stari 50 let in več. Laslett (1991) je življenjsko dobo osebe razdelil na štiri dele in skoval izraz »tretja starost«.

Štiri dobe, kot jih navaja avtor, so: (i) doba odvisnosti, socializacije, nezrelosti in izobrazbe; (ii) doba neodvisnosti, zrelosti in odgovornosti, zaslužka in varčevanja; (iii) doba osebne izpolnitve; (iv) obdobje dokončne neodvisnosti in smrti (Laslett, 1991). Za posameznika je situacijska opredelitev koristna, saj se zdravje, duševne sposobnosti, delovna motivacija in aktivnost človeka močno razlikujejo tudi med ljudmi iste kronološke starosti. Kot zanimivost: raziskava Eurobarometra o aktivnem staranju iz leta 2012 kaže, da na Malti, Portugalskem in Švedskem za mlade veljajo ljudje, mlajši od 37 let, medtem ko na Cipru in v Grčiji veljajo za mlade vsi tisti do 50. leta starosti. V povprečju Evropejci verjamejo, da nas začnejo obravnavati kot »stare« nekaj pred 64 leti starosti, od 41,8 leta starosti dalje pa se posameznikov ne uvršča več med »mlado populacijo«. Zaznave se razlikujejo tudi glede na starost in spol: ženske namreč menijo, da se starost zanje začne nekoliko kasneje kot za moške (65,0 let v primerjavi z 62,7 leti) (European Commission, 2012).

Politika aktivnega staranja, kot strategija za doseg kakovostnega staranja prebivalstva, temelji na treh stebrih: (i) zdravju, (ii) vključenosti in (iii) varnosti (Žnidaršič, 2008). Gre torej za obliko personifikacije pri delu z zaposlenimi, osmišljanje dela ter nove vrednote starajoče se družbe zaposlenih, ki so izpodrinile paradigmo dela kot sredstva za preživetje (European Commission, 2012).

Na tem mestu moramo izpostaviti tudi »management aktivnega staranja«, ki zajema zavedanje, prepričanja, dolžnosti delodajalca, strategijo staranja, delovno zmožnost zaposlenega in njegovo produktivnost, kompetence, organizacijo dela in dobro življenje (Krčmar, 2010; več v nadaljevanju).

Najpogostejše težave starejših zaposlenih, ki se pri tem pojavljajo na ravni institucije, so predvsem: produktivnost, konkurenčnost, izostanki zaradi bolezni, toleriranje novih sprememb, organizacija dela, delovno okolje in zaposlovanje (Krčmar, 2010). Na zaposlitveno stopnjo starejših delavcev pa učinkujeta promocija delovne zmožnosti in razvoj zaposljivosti (Ilmarinen, 2001), kjer se slednja kaže kot najučinkovitejša, ko gre za preplet prilagajanja delovnega okolja in delovne skupnosti, individualnega zdravja, funkcionalne kapacitete in profesionalnih kompetenc posameznika.

Primeri dobre prakse aktivnega staranja v Evropski uniji

Primeri dobre prakse pri starostnem managementu so opredeljeni v nekaterih evropskih publikacijah (kot npr. Walker, 2001; Naegele in Walker, 2006), kjer so predstavljeni nekateri ukrepi za boj proti starostnim oviram in/ali spodbujanje starostne raznolikosti. Ti ukrepi lahko vključujejo posebne pobude za številne razsežnosti upravljanja starosti ter splošne politike zaposlovanja, ki pomagajo ustvariti okolje, v katerem lahko posamezni zaposleni izkoristijo svoj potencial, ne da bi bili prikrajšani za svojo starost.

Obseg in število vključenih primerov dobre prakse so namenjeni predvsem ponazoritvi vrste pozitivnih ukrepov, ki so jih sprejeli nekateri delodajalci na delovnih mestih v različnih evropskih državah. Dobra praksa torej ni enkratni dosežek, temveč obsega vrsto možnih manjših in večjih intervencij, katerih cilj je premagati starostne ovire in spodbujati starostno raznolikost (Naegele in Walker, 2006). V nadaljevanju predstavljamo tudi primere dobre prakse, ki veljajo konkretnije, na področju aktivnega staranja oz. upokojevanja pedagoških delavcev, na Hrvaškem, Škotskem in Norveškem.

Čeprav je treba starostni management (tj. upravljanje s starostjo zaposlenih) izvajati predvsem na ravni organizacije, ga je mogoče spodbujati z zakonodajo ali javno politiko za starajočo se delovno silo kot celoto, da bi okrepili vključevanje na trg dela, povečali ali ohranili produktivnost in izboljšali kakovost delovnega okolja. Zato tudi nimamo konkretnjših primerov na področju VIZ, saj gre pri starostnem managementu za »interne dogovore« in (re)organizacijo dela zaposlenega starejšega pedagoškega ali/in strokovnega delavca.

Evropske izkušnje posameznih delovnih okolij s pozitivnim spodbujanjem aktivnega staranja kažejo, da:

1. z zaposlovanjem starejših organizacija pridobi dodatne izkušnje in spretnosti;
2. imajo institucije finančne koristi, ko vlagajo v spretnosti in promocijo zdravja za staranje svoje delovne sile;
3. se institucije/organizacije z zadrževanjem starejših delavcev na delovnem mestu izognejo izgubi spretnosti zaposlenih in s tem tudi povečajo kvaliteto dela;

4. se lahko pomembno povečata medgeneracijska solidarnost in delovna motivacija z izkoriščanjem starostne raznolikosti v delovnem okolju.

Nekatere specifične kompetence, kot so natančnost, zanesljivost in sposobnost komuniciranja s kolegi, starši in z drugimi, označujejo/odlikujejo predvsem številne starejše zaposlene. Raziskave kažejo, da so lahko starejši zaposleni – razporejeni na pravih delovnih mestih glede na svoje posamezne spretnosti – zelo produktivni (Naegele in Walker, 2006).

Nekatere države članice EU pa se soočajo tudi z drugo posebno težavo: mlajši usposobljeni zaposleni se v iskanju boljših priložnosti za življenje in delo selijo v bogatejše in razvitejše države, zato na njihovih nacionalnih trgih dela zmanjkuje kvalificirane delovne sile. Pravočasno vlaganje v kvalifikacije starejših zaposlenih bi bil lahko pomemben ukrep pri izogibanju omenjenim težavam. Evropska komisija je pred kratkim poročala, da zaposlovanje in zadrževanje učiteljev, zlasti med tistimi v zgodnji dobi kariere, ostaja velik izziv predvsem na Švedskem (European Commission, 2017a). Med letoma 2010/2011 in 2018/2019 se je namreč število študentov v obveznem izobraževanju povečalo za 11 % (z 886.000 na 1 milijon), rast pa naj bi se nadaljevala vsaj do leta 2030 (Cerna, 2019). Na Švedskem pa se sočasno pojavlja dodatna težava, saj ima starejšo generacijo učiteljev, kjer bi se moral vsak deseti učitelj v obveznem šolanju upokojiti v naslednjih petih letih (European Commission, 2017a; 2017b). Po napovedih švedske nacionalne agencije za izobraževanje se mora 227.000 učiteljev v obdobju 2017–2031 ustrezno kvalificirati, da bi zadovoljili povpraševanje naraščajoče študentske populacije. Vendar ocene kažejo, da se bo v tem obdobju kvalificiralo samo 145.000 učiteljev, kar bo do leta 2031 povzročilo pomanjkanje več kot 80.000 učiteljev (European Commission, 2017a; 2017b).

Možnosti upokojitve učiteljev in drugih strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju na Škotskem

Dvig običajne pokojninske dobe

Normalna pokojninska doba člana škotskega učiteljskega pokojninskega sistema (STPS): v okviru pokojninskih reform britanske in škotske vlade, ki so začele veljati med letoma 2010 in 2015, imajo učitelji in večina drugih javnih služb upokojitveno starost, ki je enaka POV. Vlada Združenega kraljestva naj bi do leta 2046 POV povečala na 68 let in na 69 let približno deset let pozneje. Leta 2013 je vlada Združenega kraljestva napovedala, da bo ta povišanja dvigovala na približno deset let (*Options for Retirement – Scotland*, b. l.).

Predčasna upokojitve

Člani nove sheme CARE na Škotskem se lahko zgodaj upokojijo od 55. leta starosti dalje (čeprav načrtujejo, da se bo od leta 2028 ta starost dvignila na 57 let). Vendar bosta ob predčasni upokojitvi pokojnina in morebitni pavšal zmanjšana. Člani škotskega sistema so lahko upravičeni do prezgodnje upokojitve, če so starejši od 55 let in so zaposleni za nedoločen čas. Odločitev o predčasni upokojitvi sprejme delodajalec (*Options for Retirement – Scotland*, b.l.).

Fazna upokojevanje

Fazna upokojitve omogoča bolj sistematiziran prehod z dela na popolno upokojitve, saj učiteljem omogoča, da še naprej ostajajo v poklicu, hkrati pa izkoriščajo do 75 % upokojitvenega deleža oz. statusa. Da bi bili člani upravičeni do faznega pokojninskega zavarovanja, morajo soglašati z 20-odstotnim znižanjem plače v primerjavi s preteklimi šestimi meseci. To je mogoče doseči tudi z zmanjšanjem njihovega delovnega časa ali s sistematizacijo na delovno mesto z manjšo odgovornostjo.

Vsako novo zaposlitev je potrebno sprejeti v šestih mesecev po prenehanju prejšnje zaposlitve, prošnjo pa je treba oddati v roku treh mesecev od začetka veljavnosti znižanja plače. Dogovor je treba doseči z delodajalcem, ki mora potrditi 20-odstotno znižanje plače in vlogo za fazni dostop upokojitve za zaposlenega učitelja (*Options for Retirement – Scotland*, b.l.). Zaščiteni člani sheme CARE so upravičeni do dveh možnosti postopnega upokojevanja: po shemi končnih plač pred dokončno upokojitvijo in po shemi CARE, po kateri se lahko upokojijo v treh fazah.

O shemi pokojninskega zavarovanja škotskih učiteljev

Shema je bila za nove člane zaprta od 1. aprila 2015, obstoječi člani pa so bodisi ostali v njej ali kasneje prešli na pokojninsko shemo škotskih učiteljev iz leta 2015 (Scottish Public Pension Agency, b.l.).

Ključne funkcije sheme: najnižja pokojninska starost je 55 let; običajna pokojninska starost je 60 let za člane, ki so se pridružili pred 1. aprilom 2007; običajna pokojninska starost je 65 let za člane, ki so se pridružili 1. aprila 2007 ali pozneje; pokojnina, ki temelji na 1/80 plačljive delovne dobe za vsako leto delovne dobe ob normalni pokojninski starosti 60 let; pokojnina, ki temelji na 1/60 obračunane delovne dobe za vsako leto delovne dobe, ob normalni pokojninski starosti 65 let; neobdavčena pavšalna možnost ob upokojitvi (samodejno za člane z normalno pokojninsko starostjo 60 let) (Scottish Public Pension Agency, b.l.).

Shema »umiranja« za člane STSS

»Shema umiranja« uvaja postopno možnost upokojitve za člane pokojninske sheme škotskih učiteljev, ki se približujejo upokojitvi. Ponuja priložnost, da nadaljujejo s krajšim delovnim časom in hkrati zaščitijo svojo splošno pravico do končne starostne pokojnine. Vključuje tiste učitelje, ki so dopolnili starost 56 let, če je običajna pokojninska starost 60 ali 61 let. Imeti morajo tudi najmanj 25 let poučevalne (delovne) dobe, od tega zadnjih 10 let s polnim delovnim časom. Shema vključuje zgolj obdobje poučevanja in ne obdobja izvajanja drugih storitev v izbrani instituciji (Scottish Public Pension Agency, b. l.). Svet in pogajalski odbor za učitelje na Škotskem priznava, da se ustreznim zaposlenim dovoli upokožitev pred normalno upokojitveno starostjo ali se jih uvede v t. i. fazno upokožitev.

- Zaposleni učitelji se lahko predčasno upokojijo z znižanimi prejemki. Najzgodnejša starost in znižana pokojnina je 55 let starosti. Člani, ki razmišljajo o tej možnosti, se morajo zavedati, da bo njihova pokojnina trajno znižana. Gre torej za prostovoljno obliko upokojitve.
- Stopenjska ali fazna možnost upokojitve pa učiteljem ponuja možnost nadaljevanja zaposlitve s krajšim delovnim časom ter z zaščito njihove celotne pravice do končne starostne pokojnine. Vstopna starost za to shemo je določena na 56 let starosti ali več, če je običajna upokojitvena starost 60 let ali več. Fazno upokojevanje zaposlenim daje možnost, da nadaljujejo zaposlitev z zmanjšano delovno obveznostjo in s prejemanjem nižje plače ob sočasnem sproščanju dela pokojnine.

Možnosti upokojitve učiteljev in drugih strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju v Republiki Hrvaški

Zaposleni se v Republiki Hrvaški aktivno starajo do upokojitve. Edina olajševalna rešitev, ki jim je omogočena na poti do upokojitve, je možnost in pravica do krajšega delovnega časa učiteljev s 30 ali več leti delovne dobe (Kolektivni ugovor za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama, 2018).

Po novih kolektivnih pogodbah lahko učitelji in vzgojitelji z več kot 30 leti delovne dobe od šolskega leta 2018/2019 dalje izbirajo med dvema možnostma (Kolektivni ugovor za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama, 2018):

- zmanjšanjem tedenske norme neposrednega vzgojno-izobraževalnega dela za 2 uri na teden oz.

- dodatkom k osnovni plači za 4 %, kar ne velja za ravnateljje in strokovne sodelavce.

Ostali členi, ki nudijo zaščito zaposlenim v vzgoji in izobraževanju, so:

- 15. člen kolektivne pogodbe za zaposlene v osnovnih šolah (Kolektivni ugovor za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama, 2018) narekuje tudi zaščito zaposlenih; 32. člen navaja, da brez predhodnega soglasja sveta delavcev, torej sindikalnega pooblaščenca s pravicami in z obveznostmi sveta delavcev, delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi ali odpovedati ponudbe spremenjene pogodbe zaposlenim po 25 letih delovne dobe pri istem delodajalcu in starosti 56 let (in več); ženski, ki doji; staršu, posvojitelju ali skrbniku otroka do sedmega leta starosti; samohranilcu mladoletnega otroka; staršu s tremi ali več otroki do 15. leta starosti; staršu otroka z motnjami v razvoju.
- 33. člen pravi, da ima delavec z najmanj 56 leti in s 25 leti delovnih izkušenj pri istem delodajalcu, ki je bil določen kot organizacijski presežek, prednost pri zaposlitvi, delodajalec pa je dolžan posredovati pri njegovi novi zaposlitvi na šoli za obdobje 12 mesecev; če se je delavec strinjal s sprejemom pogodbe o zaposlitvi z določenim krajšim delovnim časom od njegovega dogovorjenega delovnega časa, je delodajalec dolžan izplačati razliko v plači, to je nadomestilo plače v višini plače po pogodbi o zaposlitvi in plačo, ki jo delavec prejme za krajši delovni čas; delavcu, ki je dopolnil 65 let in najmanj 15 let pokojninske dobe, preneha pogodba o zaposlitvi. Izjemoma od določbe četrtega odstavka tega člena pogodba o zaposlitvi preneha učitelju ali strokovnemu sodelavcu ob koncu šolskega leta (31. avgusta), v katerem dopolni 65 let in najmanj 15 let pokojninske dobe.
- 35. člen: delavec v delovnem razmerju za nedoločen čas s polnim delovnim časom, star 60 let in s 30 leti pokojninske dobe, katerega delo je iz poslovnih ali organizacijskih razlogov v šoli v delovnem času nepotrebno, v pogojih prenehanja potrebe po istem v obdobju od treh (3) let skupnega delovnega časa in nezmožnosti razporeditve na druge šole v tem obdobju uveljavlja vse pravice zaposlenega, ki je bil odpuščen po pogodbi o zaposlitvi za polni delovni čas iz poslovnih razlogov.

Zmanjšanje obveznosti starejših učiteljev pri delu

Člen 38: (1) učitelj, ki ima več kot 30 let delovnih izkušenj, je upravičen do zmanjšanih ur za opravljanje neposrednih vzgojno-izobraževalnih del za dve

(2) uri na teden, pod pogojem, da je zadolžen za minimalno število ur za uveljavljanje pravice do rednega in/ali izbirnega pouka; (2) delodajalec učitelju iz prvega odstavka tega člena ne sme naložiti nadur, razen v primeru nujne potrebe, kadar ne more najti učitelja za nadomeščanje; (3) razrednika, ki uveljavlja pravico iz prvega odstavka tega člena in se mu tedenska obveznost zmanjša za ure rednega pouka, poučevanja na izobraževalnih področjih (glasbena in likovna umetnost in športna vzgoja, če je v skladu z učnim načrtom), nadomešča predmetni učitelj; (4) če poučevanje glasbene umetnosti izvaja razrednik, ki uveljavlja pravico iz prvega odstavka tega člena, ima pravico do še ene ure tedenskega zmanjšanja neposrednega vzgojnega dela; (5) namesto učitelja, ki uveljavlja pravico iz prvega odstavka tega člena, dodatna dela, dodatne ure ali druge dejavnosti izvaja drug učitelj v skladu s tedensko in z letno nalogo; (6) če učitelj ne izkoristi pravice do znižanja iz prvega odstavka tega člena, uveljavlja pravico do zvišanja osnovne plače za 4 %.

Možnosti upokojitve učiteljev in drugih strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju na Norveškem

Učitelji na Norveškem imajo pravico, da se jim letna omejitev poučevanja zniža za do 6 oz. 12,5 % od začetka šolskega leta v koledarskem letu, v katerem dopolnijo 57 oz. 60 let starosti. Letno zmanjšanje okvira pomeni prerazporeditev delovnih nalog znotraj običajnega šolskega leta. Prerazporejeni čas se uporablja za pedagoško delo in naj bi olajšal delovno ter upokojitveno situacijo posameznega učitelja (Statens Pensonskasse, 2021).

Druge ugodnosti za norveške učitelje:

- Dodatni praznični teden za 60-letnike. Vsi 60-letniki dobijo dodaten dopustniški teden od leta, ko dopolnijo 60 let.
- Zaščita pred odpovedjo zaradi starosti. Na podlagi Zakona o delovnem okolju (§ 15-7) so Norveški učitelji ustrezno zaščiteni pred nepravilno odpovedjo: (1) Zaposlenega ni mogoče odpustiti brez objektivnih razlogov.
- Pogodbena pokojnina (AFP). Pogodbena pokojnina (AFP) je shema predčasne upokojitve za zaposlene med 62. in 67. letom starosti. Shema je kolektivno dogovorjena in je povezana s pokojninskim sistemom, ki ga imajo zaposleni na svojem delovnem mestu (prim. AFP za učitelje in državne uslužbenice – Vladni pokojninski sklad (SPK)).
- Letno plačilo za upokojence (skupinsko zavarovanje in obravnava primerov za upokojence z možnostjo dodatnega odvetniškega zavarovanja) (Statens Pensonskasse, 2021).

Vodnik po dobri praksi pri upravljanju starosti

Dobra praksa pomeni, da imajo starejši delavci enak ali poseben dostop do razpoložljivih delovnih mest in da potencialni prosilci niso diskriminirani – neposredno ali posredno (Walker 1997, str. 3; 2001).

Strategije upravljanja starosti so ključnega pomena za povečanje upokojitvene starosti, hkrati pa zagotavljajo daljše in izpolnjeno delovno življenje posameznikov. Kljub številnim dobrim praksam in primerom upravljanja starosti le-ti niso vključeni v kadrovske politike ter jih ne podpirajo nacionalne politike oz. institucije (Cedefop, 2015). Koncept upravljanja starosti je razmeroma nov, prav tako je malo nacionalnih politik ali obveznih smernic za aktivno upravljanje starosti na delovnem mestu, ki ga smotrno vključujejo v svoj nacionalni program (op. razen v Franciji).

Upravljanje starosti zajema naslednjih osem razsežnosti: (1) zaposlovanje; (2) izobraževanje, usposabljanje in vseživljenjsko učenje; (3) razvoj kariere; (4) prilagodljive prakse v delovnem času; (5) varovanje in promocijo zdravja ter oblikovanje ustreznega delovnega mesta; (6) prerazporeditev/reorganizacijo dela; (7) predčasni izstop iz zaposlitve in prehod v pokoj; (8) celovite/holistične pristope (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009).

Smernice zajemajo različne dejavnosti za (a) posameznike (informacije, razgovori, ocenjevanje, svetovanje), (b) skupine (informacije, usklajevanje, vrednotenje, svetovanje) in (c) institucije (vzpostavitev delavnic in postopkov za pomoč pri vodenju skupin učiteljev ali trenerjev, posodabljanje postopkov ocenjevanja idr.).

Ukrepi pa so lahko preventivni in sanacijski: izboljšanje zaposlitvene možnosti starejših zaposlenih in povečanje njihove delovne udeležbe zahteva dvotirni pristop, ki ima dva cilja. Prvi je spodbujanje zaposljivosti delavcev; drugi je zmanjšanje in odprava težav pri zaposlovanju v kasnejših fazah delovnega življenja (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009). Načelo, na katerem temeljijo ukrepi, je razvoj avtonomije posameznikov. Cilj usmerjanja je omogočiti posamezniku, da se odloča na podlagi informacij, kjer sta upoštevani individualnost in prostovoljna narava vodenja (Ford idr., 2020).

Nekateri pozitivni pristopi k upravljanju starosti pri zaposlovanju vključujejo: opustitev starostnih omejitev v oglasih za zaposlitev, da bi spodbudili večjo starostno raznolikost; uporabo posebej usposobljenega osebja za razgovore in izbiro prosilcev, kjer izbirni postopek ni osredotočen na starost, temveč na spretnosti, kompetence in izkušnje ter na individualne potrebe

starejših prosilcev; tesno sodelovanje z lokalnimi službami za zaposlovanje; dobro poznavanje programov javne podpore in njihove uporabe, npr. programi subvencioniranja plač ali nepovratnih sredstev; pozitivne oglaševalske kampanje, namenjene zlasti starejšim prosilcem, v katerih je izpostavljeno aktivno staranje; osredotočenost na starejše prosilce, ki so brezposelni, jim grozi odpustitev oz. neprostovoljna predčasna upokojitev (Ford, 2007).

Zaposlovanje starejših prosilcev prinaša organizaciji številne prednosti: starejši prosilci so pogosto spretnejši kot mlajši; njihove spretnosti pogosto bolj ustrezajo potrebam organizacije; najem starejših zaposlenih lahko poveča splošno raven delovne sile. Delovna sila in organizacija koristi tudi starejšim zaposlenim, ki svoje izkušnje prenašajo na mlajše kolege; sinergija, pridobljena s povezovanjem novih in obstoječih veščin delovne sile, lahko poveča produktivnost in inovacijsko sposobnost organizacije (Ford, 2007). Starejši delavci imajo namreč pogosto spretnosti in kvalifikacije, ki jih je težko pridobiti in so osrednjega pomena oz. element človeških virov organizacije.

Organizacije/institucije tako poročajo o številnih pozitivnih vidikih usposabljanja, povezanih s starostjo: interno usposabljanje in nadaljnje izobraževanje starejših zaposlenih pomaga spodbujati spretnosti in sposobnosti za inovacije na ravni celotne delovne sile; pri delu s starejšimi zaposlenimi mlajši vidijo večji potencial in motivacijo za razvoj kariere – njihova motivacija se posledično poveča, prav tako pa tudi spoštovanje in vrednotenje uspešnosti starejših kolegov; večje možnosti za medgeneracijski prenos znanja; izboljšanje kakovosti dela in storitev organizacije; zagotavljanje ohranjanja specifičnih znanj, spretnosti in veščin za poklicni razvoj in notranji prenos znanj; sodelovanje pri usposabljanju na delovnem mestu povečuje zaposljivost starejših delavcev – to jih naredi bolj motivirane in prilagodljive ter jih usmerja k večji mobilnosti, tako vertikalno kot tudi horizontalno (Ford, 2007).

Ohranjanje produktivnosti delavcev in ohranjanje strokovnega znanja

Ohranjanje produktivnosti starejših delavcev je najpomembnejši razlog, da se organizacije/institucije odločijo za izvajanje strategije upravljanja starosti. Zato so strategije upravljanja starosti navadno usmerjene v obstoječe težave in so namenjene reševanju določenih izzivov, kot so zdravstvene težave, negativni stereotipi, zastarelost veščin ali ohranjanje strokovnega znanja delavcev. Večina strategij upravljanja starosti vključuje usposabljanje, učenje in mentorstvo ter preglede/spremljanje razvoja kariere (Cedefop, 2015). Zagotavljanje usmerjanja se obravnava kot vodstvena naloga in je del ocenjevanja zaposlenih, tukaj gre predvsem za pregled poklicnega razvoja ali neformalnega učenja ter nadaljnega svetovanja zaposlenemu na delovnem mestu.

Zunanji akterji, kot so strokovnjaki za usmerjanje in svetovanje ter inštituti za usposabljanje, so običajno vključeni pri uvajanju strategije upravljanja starosti.

Prilagodljive prakse pri organizaciji delovnega časa

Dobra praksa na tem področju pomeni, da starejšim delavcem omogočimo večjo prilagodljivost delovnega časa v času zaposlitve in naravi upokojitve (Walker, 1997) ter omogočimo/spodbujamo spremembe v načinu dela ljudi in v skrbi za odgovornosti delovne sile (Naegele in Walker, 2000).

Cilj prilagodljivih praks delovnega časa je v produktivnejši uskladitvi dela ter v njegovi boljši uskladitvi z osebnimi interesi in obveznostmi (gre torej za optimalno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja). To lahko vključuje npr. študijski dopust, čas za vzgojo otrok, zdravstvene storitve ali, kot je v tem primeru aktualno pri mnogih starejših zaposlenih, skrb za družinsko oskrbo starejših/invalidnih članov družine. Prilagodljivost delovnega časa je lahko pomemben instrument za ohranitev starejših delavcev pri zaposlovanju.

Primeri dobre prakse na tem področju vključujejo različne oblike praks prožnega delovnega časa, kot npr. (Naegele in Walker, 2000): (a) prilagoditev urnikov; (b) posebne ukrepe za zmanjšanje dnevnega ali tedenskega delovnega časa; (c) prilagodljivo delo za starejše zaposlene; (d) delno upokojitve; (e) posebne določbe o plačanem in neplačanem dopustu; (f) posebne modele rotacije ali razbremenitve starejših zaposlenih v delokrogu, delu in izplačilu nadur ter drugih dodatnih obveznosti na delovnem mestu.

Uvedba prilagodljivih praks delovnega časa prinaša številne koristi. Prilagodljiv delovni čas namreč pozitivno vpliva na zdravstveno stanje, motivacijo in kakovost življenja vseh zaposlenih, zlasti pa starejših (Naegele in Walker, 2000).

Z vidika organizacije pa prožen delovni čas vodi do optimalne izrabe virov dela. Dobra praksa na tem področju je fleksibilna za pogosto dopolnjevanje/spreminjanje želje delovnega časa starejših in mlajših zaposlenih. Številni delodajalci tako poročajo tudi o upadu odsotnosti z dela in bolniških dni, skupaj s povečanjem posameznikove produktivnosti. Prilagodljiv delovni čas je pomemben instrument za »humanizacijo« delovnega življenja, zlasti pri zahtevnih dejavnostih; izboljša se ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem posameznikov (to velja zlasti za ženske, ki imajo pogosto naloge oskrbovanja starejših v družini). Pod določenimi pogoji lahko prilagodljivejši delovni čas zaposlenega upočasni tudi predčasno upokojitve. Prilagodljiva ureditev delovnega časa olajša druge ukrepe, ki povečajo zaposlji-

vost, kot so pobude za usposabljanje, načrtovanje kariere in prenos znanja, ter krepki družbeno podobo organizacije (Naegele in Walker, 2000).

Predčasna ali redna upokojitvev

Za številne organizacije so tudi primeri predčasne upokojitve zaposlenih pomembna priložnost, da preučijo spremembe v svoji pokojninski kulturi. Konstruktivni pristopi k politiki izstopa in upokojitve vključujejo: pripravljalne ukrepe za upokojitve na ravni organizacije; zagotavljanje prostorov za svetovanje zaposlenim; zagotavljanje pomoči pri iskanju novega delovnega mesta oz. zgodnje upokojitve; zagotavljanje možnosti upokojencem za vzdrževanje stikov s sodelavci; prilagodljive oblike prehoda (npr.: upokojenci so lahko še naprej začasno zaposleni v organizaciji, ki izkorišča njihove poklicne sposobnosti); umeščena upokojenih delavcev v prostovoljno delo v skupnosti; prilagodljive oblike upokojitve, ki omogočajo postopno zmanjševanje delovnega časa; daljše počitnice, ki zagotavljajo čas za pripravo na upokojitve (Naegele in Walker, 2000). O predčasni upokojitvi tako pričata tudi Škotska in Norveška, ki imata za to pripravljeno celostno nacionalno shemo.

Celovit pristop k upravljanju starosti

Za dobro prakso v celovitih pristopih managementa starosti so značilni predvsem: poudarek na preprečevanju težav z upravljanjem starosti; osredotočenost na celotno delovno življenje posameznika in vseh starostnih skupin zaposlenih, ne samo starejših delavcev; celostni pristop, ki zajema vse razsežnosti upravljanja starosti; aneksi v pogodbah za starejše delavce, ki imajo zaradi starosti že nekatere težave z izvajanjem dela, kot so pomanjkanje spretnosti, slabo zdravstveno stanje ter velike obremenitve (Naegele in Walker, 2000).

Poleg takšnih celovitih strategij je bilo v nekaterih organizacijah/institucijah izvedenih še veliko različnih integriranih ukrepov na različnih področjih: prilagodljivejši delovni čas, ki ga lahko kombiniramo z zdravstvenimi ukrepi ali s prilagoditvijo kvalifikacij starejšega zaposlenega; zaposlovanje mlajših zaposlenih je mogoče kombinirati s prenosom znanja in preventivno zdravstveno oskrbo v t. i. mentorskem projektu; ozaveščanje in optimizacija organizacije dela; starejših delavcev po dosegu običajne upokojitvene starosti ni mogoče obdržati samo s finančnimi spodbudami, temveč je potrebna kombinacija spodbud, vključno z osebnimi motivacijskimi razpravami, s prilagoditvami na delovnem mestu, z zanje ugodnimi urniki, dodatnimi delovnimi urami ali možnostjo nadaljnega izobraževanja in usposabljanja (Naegele in Walker, 2000).

Organizacije iz EU poročajo o številnih koristih, ki so posledica uporabe

celovitih pristopov: povečanje prilagodljivosti organizacij/institucij na področju upravljanja starosti; celoviti pristopi lahko izboljšajo učinkovitost individualnega upravljanja starosti; integrirane ukrepe za upravljanje starosti je lažje vključiti v splošno kadrovsko službo; zaposleni in vodstveni delavci lažje sprejemajo posamezne ukrepe za upravljanje starosti, če so del celovitega in urejenega systemskega pristopa in kulture; celoviti pristopi imajo trajnejši učinek in učinkoviteje spodbujajo razvoj korporativne kulture in politike, ki sta občutljivi na demografske spremembe (Naegele in Walker, 2000).

Bistvene sestavine celostne strategije upravljanja starosti so: poudarjanje preprečevanja delovnih težav, povezanih s starostjo; osredotočanje na celotno delovno dobo in vse starostne skupine, ne samo na starejše delavce; zagotavljanje skupnega pristopa, ki združuje vse razsežnosti in akterje, ki prispevajo k učinkovitemu upravljanju starosti; spreminjanje stališč znotraj organizacij in družbe kot celote za izobraževanje ljudi o starostni raznolikosti; izvajanje rednih strateških vrednotenj politik in pobud za upravljanje staranja ter ocenjevanje njihove učinkovitosti; izvajanje javnega izobraževanja za preprečevanje negativne podobe starejših delavcev in za promocijo vseživljenjskega učenja; določanje in uveljavljanje smernic za zdravje in varnost pri delu v skladu s politikami EU; spodbujanje delodajalcev, da vzpostavijo celovite akcijske programe o starosti in zaposlovanju z objavo vodnikov dobre prakse; zagotavljanje finančnih spodbud za zaposlovanje in zadrževanje starejših delavcev; spodbujanje koncepta solidarnosti med različnimi generacijami delavcev (World Health Organization, 2001; Walker, 2002; Naegele in Walker, 2000).

Delodajalci v javnem sektorju imajo na tem mestu še posebej pomembno vlogo, saj delujejo kot predstavniki države, ki poskuša spodbuditi integracijo starejših delavcev, financirajo pa se z javnim denarjem. Delodajalci imajo torej v javnem sektorju izjemen potencial za boj proti starostnim oviram. Njihova dejanja lahko vključujejo: razvijanje starostne ozaveščenosti v celotni organizaciji in zlasti med kadrovsko sredino; spremljanje zaposlovanja in usposabljanja; spodbujanje starostne raznolikosti; zagotavljanje možnosti za vseživljenjsko učenje; uvajanje pobud za upravljanje starosti in vrednotenje njihovega vpliva (Naegele in Walker, 2000).

Zaposleni pa lahko izkoriščajo možnosti usposabljanja in vseživljenjskega učenja; so redno ocenjeni glede svojih potreb po usposabljanju in razvoju kariere; na delovnem mestu imajo zagotovljene zdrave delovne pogoje in, kolikor je mogoče, dobro počutje.

Za doseganje pozitivnih dosežkov na področju celostne strategije upravljanja starosti pa je treba izpolniti nekatere pogoje: (a) strategije upravljanja

starosti zahtevajo časovno, finančno in organizacijsko odgovoren pristop; (b) upravljanje starosti mora biti vključeno v in/ali dopolnjevati druge organizacijske politike, kot so politika človeških virov ali kolektivne delovne pogodbe; (c) temeljno je medsebojno zaupanje; (d) izvajanje strategije upravljanja starosti zahteva ustrezno strokovno znanje; (e) doseči je treba usklajevanje med strategijami za upravljanje starosti na nacionalni in sektorski ravni; (f) spodbujati je treba vseživljenjski pristop, katerega cilj je preventivno upravljanje starosti za delavce vseh starostnih skupin in usmerjanje v delovne procese organizacije; (g) izboljšati je treba kakovost zagotavljanja aktivnega staranja – osebe, ki zagotavljajo usmerjanje, je treba izobraziti o različnih orodjih in metodologijah za usmerjanje; (h) več pozornosti je treba nameniti razvoju spretnosti za upravljanje kariere poleg poudarka na veščinah, specifičnih za delovno mesto itd.

Na voljo je sicer malo evropskih statistik o tem, ali so podjetja izvajala politike aktivnega upravljanja starosti. Raziskava Manpower je v 25 državah leta 2006 (*Older Worker Recruiting and Retention Survey: Global Results, 2007*) ponudila vpogled v to, ali so podjetja sprejela strategije za zaposlovanje ali zadrževanje starejših delavcev. Le 14 % delodajalcev je poročalo o strategiji zaposlovanja starejših delavcev v svoji organizaciji, približno eden od petih (21 %) delodajalcev z vsega sveta pa je dejal, da ima strategijo za zadrževanje starejših delavcev nad standardno upokojitveno starostjo. Glede na raziskavo so starejši delavci bolj zaščiteni pred izpostavljenostjo tveganju, imajo višjo stopnjo samostojnosti na delovnem mestu in nižjo stopnjo delovne intenzivnosti. Prejemajo pa manj priložnosti glede vključevanja v nove organizacijske oblike, usposabljanja in učenja novih nalog pri delu.

Pristop na sistemski ravni glede usmerjanja za aktivno upravljanje starosti

Staranje kot prehodni element politik in strategij, povezanih z zaposlovanjem, izobraževanjem in usposabljanjem ter s socialno vključenostjo starejših delavcev, naj bi spadalo med prednostne naloge politike, določene v resoluciji Evropskega sveta o boljšem vključevanju vseživljenjskega usmerjanja v strategije vseživljenjskega učenja. Štiri prednostne naloge so: (a) razvoj veščin upravljanja kariere, prilagojenih izzivom posamezne faze kariere; (b) dostop do smernic za ljudi vseh starosti in okolij; (c) zagotavljanje kakovosti izvajanja poklicne orientacije; (d) izboljšanje usklajevanja in sodelovanja med zainteresiranimi stranmi.

Vsa državna poročila v EU poudarjajo spreminjajoče se poglede nacionalnih vlad na vlogo starejših delavcev v gospodarstvu in družbi. Globalna te-

žnja odraža preusmeritev usmeritve politike s predčasne upokojitve na podaljšanje delovne dobe. V obrambo tega političnega premika so predstavljeni trije argumenti: ekonomski, demografski in socialni. Aktivacija starejših delavcev pa prispeva k ohranjanju/prenosu znanja in izkušenj v organizacijah. Na makroravni podpira tudi trajnost sistema socialne varnosti, zdravstva in pokojninskega zavarovanja (Cedefop, 2015).

Zaradi spreminjajoče se perspektive vrednotenja starejših delavcev so se v Evropi pojavile politike aktivnega upravljanja starosti. Te instrumente bi lahko uvrstili v zakonodajne, finančne in komunikacijske/ozaveščevalne ukrepe. Zdi se, da je prvi korak večine držav povečanje upokojitvene starosti s sprejetjem zakonodajnih reform. Raziskave kažejo, da gre sedanja razprava zgolj v smeri preprostega dvigovanja starosti za upokojitev (kot je bil splošen trend po vsej Evropi), ne da bi razmišljali o njenih posledicah (Maltby, 2011).

Institucionalni koraki k daljšemu delovnemu življenju

Od leta 2000 so države članice sprejemale številne ukrepe za reformo pokojninskega sistema in sistema socialne varnosti. Večina držav članic je zvišala zakonsko določeno pokojninsko starost, razvila načrte za postopno zblíževanje pokojninske starosti za moške in ženske ter zvišala starost za upravičenost do upokojitve ali podaljšala dobo vplačevanja pokojninskih prispevkov, ki je potrebna za uveljavitev polnih pokojnin. Nekatere države razmišljajo o povezavi med povprečno pričakovano življenjsko dobo in starostjo upokojitve, kot na primer na Švedskem (Cedefop, 2015).

V več državah so sistemi za predčasno upokojitev zaprti, omejeni ali manj privlačni, na primer na Nizozemskem, kjer so plačila za predčasno upokojitev predmet posebne obdavčitve. Hkrati so se pojavile različne oblike postopnega, faznega in delnega pokojninskega zavarovanja. Države članice so sprejele politike načrtovanja konca kariere, ki delavcem omogočajo, da načrtujejo prehodno obdobje med delom in upokojitvijo, v katerem lahko skrajšajo delovni čas, hkrati pa uživajo finančna nadomestila (Adecco Group, 2011; Eurofund, 2012). Evropski socialni sklad je v poročilu skoraj vseh držav omenjen kot pomemben vir sredstev za projekte upravljanja starosti. Večina teh se osredotoča na to, kako so lahko delovna mesta inovativna in prispevajo k učenju na delovnem mestu za spopadanje z valovi upokojevanja. ESS financira večinoma projekte javnega sektorja, kjer se krepi pritisk za oblikovanje nadaljnjih paketov politik in podpornih storitev, ki lahko delavcem pomagajo pri načrtovanju kariere skozi perspektivo daljšega delovnega življenja. Zvišanje upokojitvene starosti in spodbude starejšim delavcem, da ostanejo aktivni, napredujejo hitreje kot ustanovitev svetovalnih služb za podporo dr-

žavljanom v tem procesu. Ugotavljamo, da različni akterji v državah, sektorjih, upravah in institucijah zagotavljajo določene smernice aktivnega staranja (Cedefop, 2011).

S staranjem delovne populacije postajajo zaposleni veliko bolj izkušeni in posledično lahko povečajo tudi svoj intelektualni in delovni potencial, aktivno prispevajo k razvoju organizacije, k pretoku znanja med generacijami delavcev, kot posredniki v inovacijskih procesih in kot udeleženci v odločitvah upravljanja.

Strategije starostnega upravljanja pozitivno vplivajo na posameznika in se v izbranih državah EU uveljavljajo kot odličen prispevek k aktivnemu staranju pedagoških in drugih delavcev v vzgoji in izobraževanju, saj se poveča zadovoljstvo pri delu, zaposleni starejši dlje ostanejo na svojih delovnih mestih in njihova samozavest raste.

Na ravni vzgojno-izobraževalne oz. druge institucije pa obstaja pomembna povezava med cilji in usmerjevalnimi dejavnostmi, ki se kažejo kot dvig inovativnih zmogljivosti zaradi boljšega sodelovanja med generacijami na delovnem mestu ter razvoj novih (inovativnih) didaktično-metodičnih spoznanj in strategij dela.

Sodelovanje med organizacijami in šolami/univerzami pa pozitivno vpliva na splošno ujemanje veščin, ki se poučujejo v šolah in na univerzah, s tistimi, ki se zahtevajo na trgu dela (Cedefop, 2015).

Uvajanje mladih – bodočih strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja

Začetek poklicnega udejstvovanja mladih na pedagoškem polju predstavlja pomembno izhodišče z dolgoročnim vplivom na nadaljnji profesionalni razvoj strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju. Za razvijanje kompleksnih profesionalnih spretnosti sta nujni postopnost in ustrezna sistemsko urejena povezava med začetnim uvajanjem oz. usposabljanjem ter nadaljnjimi fazami profesionalnega razvoja/usposabljanja (Valenčič Zuljan, 2001).

Uvajanje mladih v poklic in kasneje poklicna profesionalizacija sta torej vseživljenjski proces, ki se začne s poklicnim usposabljanjem ter nadaljuje skozi celotno poklicno pot posameznika. Gre za celovit proces rasti, kjer se na več ravneh medsebojno prepletajo tri temeljne komponente: osebna, socialna in poklicna. Številna interdisciplinarna znanja, veščine, pedagoške in metakognitivne spretnosti, povezane z raziskovanjem, s samoevalvacijo, kritično samorefleksijo, in pedagoško-psihološka orodja za uspešno poučevanje mora/more pridobiti le v procesu nadgradnje stalnega strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja v koherentni povezavi z neposredno izkušnjo ter mentorstvom starejšega, zrelejšega in bolj izkušenega sodelavca.

V zadnjih dveh desetletjih se je v večini evropskih držav pedagoški poklic precej spremenil, predvsem v povezavi z opredeljevanjem pedagoških in organizacijskih obveznosti. Aktualni šolski sistemi postavljajo v ospredje pojem pedagoškega delavca (v nadaljevanju učitelja) kot socialno inteligentnega, pedagoško-psihološko kompetentnega pedagoškega vodje. Veščine, ki jih mora na svojem poklicnem področju obvladati, se torej ne dotikajo le raziskovalnega in strokovnega področja, temveč tudi kompetenc, ki si jih pridobi na področju medosebnih odnosov, vodenja in osebno pogojenih veščin (Child, 2004; Day, 1999; Goodson, 2003; Persson, 2006; Phillips, 2002). V skupnih evropskih načelih za učiteljeve kompetence in kvalifikacije (European Commission, b. l.) so opredeljena načela, ki jih je potrebno upoštevati pri izdelavi nacionalnih strategij za izobraževanje učiteljev. V nadaljevanju Komisija Evropskih skupnosti (2007) navaja, da dobro usposobljeni učitelji za svoje delo potrebujejo znanje predmetnih področij oz. strok, ki jih poučujejo, ter ustrezno pedagoško-psihološko znanje.

V *Zeleni knjigi o izobraževanju učiteljev v Evropi* (2001, str. 29) je uporabljen pojem profesionalizacija oz. pedagoška profesionalnost učitelja, ki naj bi zajemala »široko splošno raziskovalno utemeljeno znanje o poučevanju, bogat izbor empirično preverjenih praks, ki učinkovito izboljšujejo procese poučevanja, študija in učenja ter omogočajo avtonomno in kompetentno profesionalno ravnanje učiteljev kot kritičnih intelektualcev, ki ravnajo v interesu svojih klientov (učencev, dijakov, študentov) in z odgovornostjo do avtonomnih strokovnih organizacij v učiteljskem poklicu v skladu s svojim etičnim kodeksom«.

Nova, hitro spreminjajoča se družba znanja terja od učiteljev tudi nekatere nove »vloge«, med katerimi zasledimo tudi naslednje zahteve: usposobljenost za delo z različnimi učenci (različne sposobnosti, posebne potrebe, multikulturne razlike); usposobljenost za refleksijo, raziskovanje in evalvacijo lastnega dela; odprtost za spreminjanje; mentorstvo; timsko delo; vključevanje IKT v pouk; večjo mobilnost, inovatorstvo; učitelj kot spodbujevalec učenja; skrb za osebni in profesionalni razvoj; učitelj kot del razvijajoče (učee) se organizacije itd. (Day, 1999; Goodson, 2003; Persson, 2006; Komisija evropskih skupnosti, 2008; Štemberger in Kukanja Gabrijelčič, 2016; *Zelena knjiga o izobraževanju učiteljev v Evropi*, 2001). Pri vse večjih socialnih potrebah, ki jih morajo ustrezno zadovoljevati sodobni učitelji, narašča učiteljeva družbena in etična odgovornost (Eurydice, 2008). Sosledno s tem je tudi skrb za stalni profesionalni oz. strokovni razvoj poklicna dolžnost učiteljev v več kot dvajsetih evropskih državah in regijah.

V večini članic Evropske unije se vzgoja, izobraževanje in usposabljanje uvrščajo v sam vrh prednostnih političnih nalog. Izobraževalna politika pa postaja čedalje pomembnejša sestavina gospodarske in socialne politike (*Zelena knjiga o izobraževanju učiteljev v Evropi*, 2001). Torej, če pedagoški delavci želijo biti pri svojem delu uspešni, se nikakor ne morejo izogniti vseživljenjskemu izobraževanju in usposabljanju, medgeneracijskemu povezovanju in predvsem vzpostavljanju dobrih mentorskih odnosov pri posredovanju znanja mlajšim kolegom.

Marzano (2003) izpostavlja tri ključna področja profesionalnega razvoja pedagoških delavcev, in sicer: možnosti za aktivno učenje, znanje vsebin (s poudarkom na ustreznem prenosu znanja v prakso) in sistematičen, kontinuiran razvoj kadrov. Poleg ključnih področij pa imajo pri strokovnem razvoju pedagoškega delavca poleg teoretičnega znanja in treninga veščin izjemno pomembno vlogo tudi izkušnje (Bizjak, 2004). To so namreč celostni modeli razumevanja in strokovnega delovanja, ki so v tesni povezavi s konkretno izkušnjo in pomenijo nepogrešljivo dopolnitev zgornjih teorij.

Bistvo profesionalnega razvoja pedagoških delavcev je torej v tem, da gre za prepletanje poznavanja znanstvenih konceptov, osebnih teorij in praktičnih spretnosti, pri čemer morajo biti enakomerno zastopane vse tri dimenzije. Zadovoljitev vseh potreb pedagoškega delavca pa ima glede na raziskave pomemben vpliv na vsestranski razvoj, samopodobo in učne dosežke učencev (Angrist in Lavy, 2001; Joyce in Showers, 1988; Kennedy, 1998).

Izobraževanje sodobnih pedagoških delavcev naj bi temeljilo na konceptualni podlagi, ki bi pomagala razviti potrebno stopnjo profesionalnosti v smislu učitelja kot razmišljujočega praktika (Marentič Požarnik, 2000). Bistvena pomena je, da gre za vzajemno prepletanje, povezovanje in skladnost vseh sestavin učiteljevega profesionalnega znanja, ki se nanaša na: (i) predmetno (vsebinsko) znanje; (ii) splošno pedagoško znanje; (iii) psihološko znanje; (iv) specialnodidaktično znanje; (v) kurikularno znanje ter (vi) praktično znanje. V nadaljevanju avtorica opredeljuje značilnosti profesionalcev, ki so: (i) visokokakovostno opravljanje poklicne dejavnosti ob upoštevanju kakovostne prakse; (ii) specializirana baza znanja; (iii) daljše, večinoma univerzitetno usposabljanje; (iv) posebna licenca za opravljanje dela; visoka stopnja družbenega ugleda; (v) avtonomija v opravljanju dejavnosti in prevzemanje odgovornosti za posledice, na katere ima vpliv; (vi) profesionalna etika v službi klientovih potreb; (vii) širok akcijski repertoar in zmožnost utemeljevanja svojih dejavnosti z znanstveno podprtimi argumenti; (viii) zmožnost komuniciranja v strokovnem jeziku (Marentič Požarnik, 2000).

Kompetence mladih v pedagoškem polju

Ko govorimo o konkretnih kompetencah pedagoških delavcev (učiteljev), se lahko osredotočimo na specifične (ozke, predmetno specifične) in splošne kompetence (pridobivajo se pri različnih predmetih).

Profesionalna pedagoška kompetentnost po Jarvisovem (1983, str. 35 v Cvetek, 2004) mnenju sestoji iz treh elementov: prvi je kognitivne narave, in sicer gre za znanje in razumevanje akademske discipline (oz. disciplin); drugi element so spretnosti oz. veščine, potrebne za opravljanje psihomotoričnih postopkov in za interakcijo z drugimi; tretji element so profesionalna stališča, kamor sodijo poznavanje profesionalizma, čustvena privrženost profesionalizmu in pripravljenost ravnati profesionalno.

Jarvis se zaveda (1983, str. 35 v Cvetek, 2004), da od nekoga, ki šele vstopa v poklic, ni mogoče pričakovati kompetentnega delovanja na vseh področjih, ki jih obsega poklic, vendar je prepričan, da mora imeti prihodnji profesionallec ob dokončanju začetnega izobraževanja osnove, na katerih bo lahko pozneje gradil kompetentno prakso.

Kot temeljne učiteljeve kompetence pa so v poročilu ekspertne skupine pri Evropski komisiji (2003) navedene naslednje: (i) usposobljenost za nove načine dela v razredu (uporaba ustreznih pristopov glede na socialno, kulturno in etnično različnost učencev, organiziranje optimalnega in spodbudnega učnega okolja z namenom olajšati in spodbuditi proces učenja, timsko delo); (ii) usposobljenost za nove naloge dela zunaj razreda – na šoli in s socialnimi partnerji (razvijanje šolskega kurikulumu, organizacija in evalvacija vzgojno-izobraževalnega dela, sodelovanje s starši in z drugimi partnerji); (iii) usposobljenost za razvijanje novih kompetenc in novega znanja pri učencih; (iv) razvijanje lastne profesionalnosti (raziskovalni pristop in usmerjenost v reševanje problemov, odgovorno usmerjanje lastnega profesionalnega razvoja v procesu vseživljenjskega učenja); (v) uporaba informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT).

Ugotavljamo, da so na pedagoškem polju kompetence zelo široko in kompleksno zasnovane. Vsem naštetim je namreč skupno, da se izkažejo v nekem premišljenem, konkretnem ravnanju in ne zgolj na ravni teoretičnega znanja.

Kakovost in učinki profesionalnega razvoja ter uvajanja mladih pedagoških delavcev

Na področju spremljanja kakovosti profesionalnega razvoja in dela v vzgojno-izobraževalnih institucijah so se sprva razvile predvsem oblike notranjega (v odgovornosti vodstva – ravnatelja) in zunanjega nadzora (inšpekcijske službe, ki so imele možnost nadzorovati tako organizacijo pedagoškega dela kot proces in metodično-didaktične pristope ipd.). Zadnja desetletja se pri profesionalnem razvoju in učinkih slednjega v neposredni pedagoški praksi uveljavljajo predvsem samoevalvacijski pristopi, ki so plod akcijskega raziskovanja in kritične refleksije učiteljev. Kritična refleksija se pri tem ne omejuje le na didaktično-metodično področje, temveč na odnose, stališča, vrednote, prepričanja in drugo.

Pojem kakovosti je večdimenzionalen in kompleksen, saj označuje krožen proces, ki se enači z uresničitvijo zastavljenih ciljev. Pristope h kakovosti dela pedagoških delavcev lahko razumemo kot skupek politik, postopkov, pravil, kriterijev, pripomočkov, mehanizmov in instrumentov spremljanja oz. verificiranja (Tratnik, 2006). Tratnikova (2006) pri tem opozarja, da rezultatov ali »outputov« ni možno vedno izmeriti, in tako težko dokažemo, koliko uspešno je bilo določeno izobraževanje, usposabljanje in posledično neposreden pristop v vzgojno-izobraževalni praksi. V celotnem procesu ugotavljanja dosežene kakovosti je namreč potrebno tudi upoštevanje začetnega stanja oz. »inputov«. Začetno stanje je možno meriti samo delno, še težje pa ga je pri-

merjati. Pri razvoju kakovosti je torej pomembno opraviti celoten krog kakovosti (priprava, uvajanje, spremljanje, spreminjanje – angl. *plan, do, check, react*). Vsak korak kroga kakovosti je možno in potrebno prevesti v kazalnike, celoten proces pa spodbuja razvoj samorefleksije s pomočjo vprašanj oz. točk, ki si jih zastavimo vnaprej in sproti. To je postopek, ki ga označujemo kot samoevalvacijo (Tratnik, 2006, str. 17). Ko govorimo o kakovosti, govorimo o osnovni vrednoti, ki jo v vzgojno-izobraževalnih institucijah zagotavljajo ljudje. Kakovost je torej vrednota, njen sinonim pa je stalno izboljševanje.

Kultura uvajanja mladih v pedagoško delo se tako začne s procesom poklicnega izobraževanja, konkretnije pa s prvo zaposlitvijo v izbrani vzgojno-izobraževalni instituciji. To obdobje je še posebej pomembno, saj so v uvalni fazi strokovni delavci odprti za učenje in spreminjanje lastne pedagoške prakse ter dovolj prožni za nadaljnje profesionalno oblikovanje (Tratnik, 2006, str. 17). Pri tem je pomembna podpora sodelavca, mentorjev in nena zadnje starejših učiteljev z dolgoletnimi bogatimi izkušnjami.

Mentorstvo mladim je še posebej pomembno, saj gre za vzajemno profesionalno učenje/dopolnjevanje ter priložnost za oblikovanje učeče se organizacije, ki mora biti sistematično in organizacijsko na takšne izzive tudi pripravljena.

Mentorstvo starejših zaposlenih mladim

Delo mentorja je zahtevna in odgovorna naloga. Mentor kot razmišljujoči praktik naj bi bil sposoben stalnega opazovanja, vrednotenja lastnega dela, miselnega procesa in odločitev ter refleksije svojega ravnanja in stališč. Zmožnosti učitelja – mentorja so večplastne. Predvsem naj bi bil izkušen strokovnjak, ki dobro obvladuje vlogo »mojstra« na poklicnem področju, hkrati pa ga opredeljujejo temeljne značilnosti: izobražen, izkušen, iznajdljiv, vreden zaupanja, izjemen sogovornik, odličen opazovalec, vodja ipd. Če strnemo, segajo zmožnosti dobrega mentorja na tri ključna področja: spoznavno, čustveno-motivacijsko in vedenjsko (Kukanja Gabrijelčič, 2019).

Strokovne zmožnosti mentorja:

1. obvladovanje vsebine, konceptov in spretnosti strokovnega področja: dober strokovnjak na svojem predmetnem področju izkazuje kakovostno strokovno znanje, širok izbor učnih metod in pristopov pri svojem delu;
2. razumevanje šole/vrtca kot institucije in njenega mesta v lokalni skupnosti: pozna vzgojno-izobraževalno institucijo in celoten vzgojno-izobraževalni sistem v RS, zakonodajo, dokumentacijo;

3. zna opazovati učni proces, obvlada razne metode in instrumente opazovanja in spremljanja pouka ter študentu učinkovito pomaga pri načrtovanju, izpeljavi in vrednotenju učnega procesa;
4. zna opredeliti problem, določati cilje in strategije pomoči mlademu kolegu;
5. ozaveščenost o individualnih razlikah: mlajšemu kolegu pomaga spoznavati individualne razlike med učenci ter ga uvaja v delo z učenci s posebnimi potrebami in z nadarjenimi učenci;
6. pri načrtovanju dela s kolegom zna upoštevati izobraževalne potrebe slednjega, zna ocenjevati dosežke in daje konstruktivno povratno informacijo o njegovem delu;
7. daje praktične napotke za delo in študenta spodbuja k poglobljeni in kritični refleksiji o njegovem delu – pri tem ga usmerja k učenju iz lastnih izkušenj;
8. uspešno sodeluje s kolegi, sodelavci, z vodstvom, s fakultetnimi učitelji in z drugimi strokovnimi institucijami;
9. teži k stalnemu izpopolnjevanju na področju stroke in pedagoško-psiholoških ter didaktičnih znanj in veščin;
10. kaže entuziazem pri svojem delu in pri študentih razvija pozitiven odnos do bodočega poklica idr.

Odnosno-komunikacijske zmožnosti:

1. izkazuje dobre oz. potrebne komunikacijske spretnosti in empatičnost ter obvlada slovenski knjižni jezik;
2. vzpostavlja dobre osebne in delovne odnose ter razvija profesionalen odnos s študentom;
3. v pogovoru s kolegom – pripravnikom uporablja tehniko aktivnega poslušanja;
4. pripravnika zna podpirati pri njegovem delu na spoznavnem in odnosnem področju ter ga izziva k spremembam;
5. zna dajati konstruktivno in učinkovito povratno informacijo;
6. je zmožen refleksije lastnega dela z učenci in stalne kritične samopre-soje vodenja pripravnika idr.

Organizacijsko-administrativne zmožnosti:

1. zna ustrezno organizirati pripravnikovo delo v instituciji;
2. pripravi načrt dela na pedagoški praksi (priprava urnika, vodenje dokumentacije, usklajevanje sodelovanja z učiteljem na fakulteti);

3. vodi ustrezno dokumentacijo o pripravnikovem delu idr. (prirejeno in povzeto po Puklek Levpušček, 2007, str. 51–54).

Razen treh temeljnih področij so vloge dobrega mentorja tudi: spoštovan kolega (ni nujno, da je najboljši praktik); cenjena oseba, ki je v sistemu napredovanja dosegla določen položaj; empatičen vzgojitelj; dober načrtovalec in reševalec problemov; jasen, racionalen mislec; oseba z visoko motivacijo; strateg; oseba, ki zna v kritičnih situacijah ohraniti mirno kri in ustrezno ukrepati itn.

Pomembno je, da odnos med mentorjem in pripravnikom temelji na modelu strokovne rasti – mentorjeva naloga je namreč, da pomaga kolegu razviti njegov stil strokovnega dela (svetovanja, poučevanja), tj. stil, ki je najbolj prilagojen njegovi individualnosti, in ne mentorjevi. Torej ne gre za »kopijo« mentorjevega dela, temveč izgradnjo lastne teorije pripravnikovega dela (Kukanja Gabrijelčič, 2019).

Program uvajanja mladih v poklic vključuje tri temeljne vidike: organizacijskega, vsebinskega in procesnega (povzeto in prirejeno po Bizjak, 2004).

Organizacijski vidik

Vključuje načrtovanje delovnih obremenitev pripravnika (urnik in druge obremenitve) ter čas, ki ga mentor in kolega potrebujeta za svoje delo. Gre za: skupno načrtovanje dela, diskusijo, vrednotenje in načrtovanje nadaljnega razvoja, spremljanje in opazovanje mentorja ter drugih strokovnjakov, reflektivno analizo svojega dela in pisanje dnevnika.

Delo starejšega kolega, mentorja, pa zahteva čas za: skupno načrtovanje in pripravo na delo, opazovanje pripravnikovega dela, diskusije, analizo njegovega dela in posredovanje povratnih informacij, ocenjevanje usposobljenosti itn.

Vsebinski vidik

Ta vidik vključuje seznanitev z vsemi osnovnimi dejavnostmi oz. procesi, ki se odvijajo na izbrani instituciji. Vsebine so naslednje (prirejeno za vzgojno-izobraževalne institucije): organizacija in delovanje vzgojno-izobraževalne institucije; dokumentacija, zakoni in pravilniki; svetovalno delo in šola (značilnosti in etična načela šolskega svetovalnega dela; umestitev šolskih svetovalnih delavcev v prostor VIZ; šolsko in osebno svetovanje); svetovalno delo z učenci (razvojno svetovanje; načela in pogoji svetovalnega dela šolskega pedagoga z učenci; preventivno in kurativno svetovalno delo; individualno in skupinsko svetovalno delo; inkluzija učencev s posebnimi potrebami); sve-

tovalno in posvetovalno delo z učitelji in vodstvom VIZ-institucije (cilji, naloge in ključna področja svetovalnega ter posvetovalnega dela z učitelji in vodstvom VIZ-institucije; razvijanje timske kulture na šoli); organizacija učnega procesa; strategije razvijanja soodgovornosti učencev za učni proces in lastno učenje; motivacijske strategije; strategije graditve pozitivne samopodobe, pojmov, načel in zakonitosti pri mladih; reševanje problemov; uporaba učnih pripomočkov in učne tehnologije; spremljanje učenčevega napredka in doseganja ciljev; oblike sodelovanja z vodstvom šole, starši; organizacija kulturnih, športnih, naravoslovnih dni in drugih dejavnosti; sodelovanje v strokovnih aktivih, na pedagoških konferencah, sestankih, v delovnih skupinah; sodelovanje z drugimi službami; delo z učenci s posebnimi potrebami in z nadarjenimi učenci; druge vsebine (odvisne od posamezne vzgojno-izobraževalne oz. druge ustanove).

Procesni vidik

Ta vidik opredeljuje proces ugotavljanja individualnih potreb pripravnika, določanje ciljev, postopkov razvijanja zmožnosti, ki jih vključujejo posamezne delovne naloge.

Priprava sodelovanja med mentorjem in pripravnikom naj temelji na: opredelitvi osnovnega cilja medsebojnega sodelovanja (na podlagi ciljev fakultete, ki se seveda lahko poljubno prilagodijo naravi dela); načrtu sodelovanja med mentorjem in pripravnikom (mentor pripravi osnutek načrta); pogovoru o željah, pričakovanjih in zanimanju (mentorjev načrt skupaj dopolnita s predlogi); konkretnem dogovoru o nadaljnjem sodelovanju (skupno pripravljane na delo, ločene aktivnosti, medsebojni razgovori z vrednotenjem dela, način dajanja povratne informacije); načinu beleženja podatkov (hospitacijski obrazci, dnevnik pedagoške prakse, analiza dokumentov ipd.); drugem.

Na podlagi nekaterih zgoraj predstavljenih spoznanj je mogoče ugotoviti naslednja pomembna izhodišča, ki naj bi jih smiselno aplicirali v naš pedagoški prostor, in sicer:

1. usposabljanje mladih in medgeneracijsko povezovanje, ki je daleč od njihovega vsakodnevnega okolja, najmanj učinkuje na spreminjanje prakse poučevanja, zato je potrebno ustvariti aktivno in avtentično sodelovanje ter prenos znanja na področju VIZ;
2. usposabljanje in medgeneracijsko povezovanje na šoli (instituciji) in v organizaciji šole daje najboljše rezultate, ko gre za reševanje konkretnih učnih situacij, najmanj pa takrat, ko gre za usvajanje abstraktnih vsebin;
3. idealno je kombiniranje praktičnega usposabljanja in medgeneracij-

skega povezovanja šole z zunanjim vodenjem/usposabljanjem mentorja in praktikanta;

4. strokovne novosti za predmet najlažje podaja univerzitetna institucija, toda spreminjanje učiteljevega razmišljanja in stila poučevanja je učinkovito ter medgeneracijsko prenosljivo, če je umeščeno v konkretno institucijo in podprto z aktivno udeležbo;
5. prepuščanje odgovornosti za stalno strokovno izobraževanje, usposabljanje mladih in medgeneracijsko povezovanje v celoti šolam lahko potencialno poveča moč ravnateljev in zmanjša vpliv učiteljev.

Analiza trenutnega stanja na področju predšolske vzgoje, osnovnošolskega in srednješolskega šolanja

Analiza trenutnega stanja na področju predšolske vzgoje, osnovnošolskega in srednješolskega šolanja v Sloveniji

Statistični podatki študentov pedagoških fakultet za študijsko leto 2018/2019

Podatki prikazujejo, da je zanimanje za študij pedagoških programov v Republiki Sloveniji še vedno veliko. Vse tri pedagoške fakultete so imele v letu 2018/2019 skupno vpisanih 5.249 študentov (na prvi in drugi stopnji študija). V študijskem letu 2018/2019 se je v terciarno izobraževanje vpisalo 75.991 študentov, kar je 0,7 % manj kot v predhodnem študijskem letu (76.534) in 34,2 % manj kot pred desetimi leti (115.445). V študijskem letu 2018/2019 se je največ študentov vpisalo v študijske programe s področij tehnike, proizvodne tehnologije in gradbeništva (13.974 ali 18,4 %), poslovnih in upravnih ved, prava (13.784 ali 18,1 %) ter zdravstva in socialne varnosti (10.224 ali 13,5 %). Na področju edukacije in izobraževanja učiteljev je bilo v letu 2018/2019 vpisanih preko 6.000 študentov (Statistični urad Republike Slovenije, 2020), kar predstavlja 7,8 % aktivne populacije študentov.

Slovenija je ena izmed redkih držav EU, ki se (zaenkrat) sooča s presežkom kadra na področju vzgoje in izobraževanja (v primerjavi s Švedsko, npr., kjer ga primanjkuje). Pedagoške smeri so namreč pri nas na seznamu najbolj obleganih študijskih smeri. Predšolska vzgoja se izkazuje kot najbolj iskana pedagoška študijska smer v Sloveniji in se nanjo prijavi več kandidatov, kot je razpisanih mest. Kljub temu še vedno ostajajo določeni pedagoški poklici, za katere je manj zanimanja oz. izkazujejo primanjkovanje kadra. To so predvsem poklici na področju vzgoje in izobraževanja otrok s posebnimi potrebami in različnih strokovnih izobraževalnih predmetov, kot so npr. matematika, računalništvo in elektrotehnika (*Pedagogov vse več, država brez dolgoročne plana*, 2018). Kot je razvidno iz podatkov, je pri mladih v glavnem prisotno zanimanje za pedagoški poklic, kar pa dolgoročno gledano ne pomeni, da bodo imeli v prihodnosti vsi študentje možnost zaposlitve na izbranem področju VIZ ter da bo zanimanje za ta poklic ostalo nespremenjeno.

Tudi Slovenija se lahko približa večini evropskih držav – le dolgoročno na-

Preglednica 5.1 Statistični podatki študentov pedagoških fakultet

Visokošolski zavod	Študenti*		Diplomanti**	
	1. stopnja	2. stopnja	Skupaj	
UL Pedagoška fakulteta	1.761	761	2.522	673
UP Pedagoška fakulteta	1.184	472	1.656	385
UM Pedagoška fakulteta	893	178	1.071	298

Opombe * Število vpisanih študentov v študijskem letu 2018/2019. ** Število diplomantov od 1. januarja 2019 do 31. decembra 2019 (dodiplomski in podiplomski študij). Po podatkih, objavljenih na spletnih straneh fakultet (<https://www.pef.uni-lj.si>, <https://www.pef.upr.si> in <https://pef.um.si>).

črtovanje učiteljskega poklica s spremljanjem trga dela, rodnosti in migracij je eden izmed optimalnih načinov za spopad z obstoječimi in morebitnimi jutrišnjimi izzivi. Splošen upad zanimanja za študij in delo na področju VIZ se namreč lahko zgodi tudi v Sloveniji, saj podatki kažejo, da je mladih učiteljev in učiteljic vse manj, četudi je večina študijskih programov zapolnjenih (Statistični urad Republike Slovenije, 2020).

Pregled starostne strukture in trendov zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v formalnem izobraževanju v Sloveniji v šolskem letu 2018/2019

1. V vrtcih je bilo v tem šolskem letu zaposlenih 12.417 vzgojiteljic in vzgojiteljev ter njihovih pomočnikov, kar je za 1,8 % več kot v prejšnjem letu. Vzgojiteljic je bilo 97,3 %, vzgojiteljev pa 2,7 %. 6,4 % od vseh zaposlenih na tej ravni vzgoje in izobraževanja je delalo v zasebnem sektorju. En vzgojitelj je v povprečju skrbel za 7,8 otrok.
2. V osnovnošolskem izobraževanju je bilo v šolskem letu 2018/2019 zaposlenih 20.900 oseb, od tega 2.684 moških in 18.216 žensk. V primerjavi s preteklim letom se je skupno število povečalo za 2,6 %; bilo jih je 20.371. Med vsemi zaposlenimi na tej ravni izobraževanja je bilo moških malo manj kot 13 %, med vodstvenimi delavci pa več kot četrtnina.
3. Število zaposlenih v srednjih šolah za mladino in odrasle se je v šolskem letu 2018/2019 glede na prejšnje leto zmanjšalo za 2,7 %, kar je med drugim posledica upada števila dijakov. Vseh oseb, v tem šolskem letu zaposlenih na tej stopnji izobraževanja, je bilo 7.250. Od tega je bilo 6.087 učiteljev (od tega 67 % žensk), 305 vodstvenih delavcev (od tega 56 % žensk) in 299 svetovalnih delavcev (od tega 93 % žensk). 406 teh oseb je delalo v zasebnih, 6.844 pa v javnih srednjih šolah.
4. V študijskem letu 2018/2019 je bilo v ustanovah na terciarni ravni izo-

Preglednica 5.2 Zaposleni na posameznih ravneh izobraževanja v javnih in zasebnih institucijah po spolu

Zavod	Šolsko leto 2017/2018			Šolsko leto 2018/2019		
	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske
Vrtci	12.199	314	11.885	12.417	330	12.087
Javni	11.454	278	11.176	11.619	289	11.330
Zasebni	745	36	709	798	41	757
Osnovne šole	20.371	2.579	17.792	20.900	2.684	18.216
Javne	20.195	2.542	17.653	20.704	2.636	18.068
Zasebne	176	37	139	196	48	148
Srednje šole	7.454	2.360	5.094	7.250	2.383	4.867
Javne	7.044	2.240	4.804	6.844	2.262	4.582
Zasebne	410	120	290	406	121	285

Opombe Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (2019b).

braževanja zaposlenih 5.436 strokovnih delavcev, kar je približno pol odstotka več kot v prejšnjem študijskem letu. Moških je bilo nekoliko več (54 %) kot žensk (46 %). Po izobrazbi so bili ne glede na spol večinoma doktorji oz. doktorice znanosti. Med moškim delom strokovnega osebja je imelo visokošolsko izobrazbo 3. stopnje 83 % zaposlenih, med ženskami pa 71 %. Tudi delež starejših od 50 let je bil med moškimi večji (39 %) kot med ženskami (33 %). S krajšim delovnim časom je v ustanovah na tej ravni izobraževanja delalo 11,3 % strokovnega osebja (Statistični urad Republike Slovenije, 2020).

Preglednica 5.2 prikazuje zaposlene na posameznih ravneh izobraževanja v javnih in zasebnih institucijah po spolu za šolski leti 2017/2018 in 2018/2019. Vrednosti v preglednici nakazujejo, da se je skupno število zaposlenih, ne glede na javno ali zasebno institucijo, v šolskem letu 2018/2019 povečalo v vrtcih (z 12.199 zaposlenih na 12.417) in osnovnih šolah (z 20.371 na 20.900) ter zmanjšalo v srednjih šolah (s 7.454 na 7.250). V vrtcih in osnovnih šolah se je, pričakovano, v študijskem letu 2018/2019 povečalo število zaposlenih tako moškega kot ženskega spola, medtem ko pa se je v srednjih šolah, kljub znižanemu številu zaposlenih v šolskem letu 2018/2019, povečalo število zaposlenih moškega spola in zmanjšalo število ženskega spola.

V preglednici 5.3 prikazujemo le zaposlene v vrtcih in ugotavljamo, kako se je število zaposlenih med letoma 2016 in 2019 spreminjalo glede na spol, starost in vrsto osebja.

Preglednica 5.3 Strokovni delavci za vzgojo in izobraževanje, vodstveni, svetovalni in drugi strokovni delavci v vrtcih po vrsti osebja, spolu in starostnem razredu

Skupina	Starost	2016	2017	2018	2019		
		Skupaj	Skupaj	Skupaj	Skupaj	Moški	Ženske
Vsi	Skupaj	11.260	11.454	11.619	11.887	294	11.593
	15–19 let	3	8	6	14	2	12
	20–24 let	372	423	449	532	23	509
	25–29 let	1.461	1.408	1.288	1.243	40	1.203
	30–34 let	1.801	1.799	1.765	1.808	51	1.757
	35–39 let	1.931	1.941	2.010	2.052	67	1.985
	40–44 let	1.542	1.618	1.750	1.885	61	1.824
	45–49 let	1.261	1.285	1.377	1.391	22	1.369
	50–54 let	1.442	1.351	1.346	1.382	14	1.368
	55–59 let	1.365	1.474	1.439	1.340	8	1.332
	60–64 let	81	147	185	233	3	230
>65 let	1	–	4	7	3	4	
Vzgojitelji in pomočniki vzgojiteljev	Skupaj	10.382	10.546	10.665	10.914	274	10.640
	15–19 let	3	8	6	14	2	12
	20–24 let	366	421	447	525	23	502
	25–29 let	1.433	1.365	1.241	1.193	40	1.153
	30–34 let	1.697	1.719	1.681	1.741	49	1.692
	35–39 let	1.770	1.768	1.832	1.897	64	1.833
	40–44 let	1.406	1.474	1.585	1.679	55	1.624
	45–49 let	1.102	1.125	1.230	1.247	21	1.226
	50–54 let	1.306	1.212	1.192	1.221	11	1.210
	55–59 let	1.250	1.350	1.306	1.211	7	1.204
	60–64 let	49	104	145	186	2	184
>65 let	–	–	0	0	0	0	

Nadaljevanje na naslednji strani

Ugotavljamo, da se je med letoma 2016 in 2019 število zaposlenih povečalo. Tako je bilo v letu 2016 skupno zaposlenih 11.260 oseb, v letu 2019 pa že 11.887. Tudi glede vrste zaposlenih opažamo spremembe, saj je bilo leta 2019 v vrtcih zaposlenih skupno 5,28 % več ljudi v primerjavi z letom 2016. Če se osredotočimo na posamezno vrsto osebja, vidimo, da je bilo v letu 2019 4,88 % več vzgojiteljev in pomočnikov vzgojiteljev v primerjavi z letom 2016, 14,32 % več vodstvenih delavcev in 4,65 % več svetovalnih ter drugih strokovnih delav-

Preglednica 5.3 *Nadaljevanje s prejšnje strani*

Skupina	Starost	2016	2017	2018	2019		
		Skupaj	Skupaj	Skupaj	Skupaj	Moški	Ženske
Vodstveni delavci	Skupaj	365	380	399	426	11	415
	15–19let	–	–	0	0	0	0
	20–24 let	–	–	0	0	0	0
	25–29 let	–	1	0	0	0	0
	30–34 let	14	10	6	7	1	6
	35–39 let	43	48	50	48	2	46
	40–44 let	60	62	71	93	4	89
	45–49 let	92	92	86	77	0	77
	50–54 let	84	79	88	100	3	97
	55–59 let	64	76	82	82	1	81
	60–64 let	7	12	15	16	0	16
	>65 let	1	–	1	3	0	3
Svetovalni in drugi strokovni delavci	Skupaj	513	528	555	547	9	538
	15–19 let	–	–	0	0	0	0
	20–24 let	6	2	2	7	0	7
	25–29 let	28	42	47	50	0	50
	30–34 let	90	70	78	60	1	59
	35–39 let	118	125	128	107	1	106
	40–44 let	76	82	94	113	2	111
	45–49 let	67	68	61	67	1	66
	50–54 let	52	60	66	61	0	61
	55–59 let	51	48	51	47	0	47
	60–64 let	25	31	25	31	1	30
	>65 let	–	–	3	4	3	1

Opombe Po podatkih Statističnega urada Republika Slovenije (2021a).

cev. Glede na starostni vidik opazamo, da je ne glede na spol v vrtcih najmanj zaposlenih tistih, ki so stari med 15 in 19 let (14 oseb v letu 2019), število pa se bistveno zviša pri strokovnih delavcih v starosti od 25. leta dalje (v letu 2019 je bilo 1.243 zaposlenih oseb starih med 25 in 29 let). Razloge lahko iščemo v tem, da do pribl. 25. leta starosti večina študentov zaključi dodiplomski študij, zato je preskok v številkah tudi pričakovan. V številu zaposlenih izstopajo strokovni delavci, stari med 35 in 39 let (v letu 2019 jih je bilo zaposlenih 2.052). Še vseeno pa ostaja visoko število zaposlenih vse do starostne skupine 55–59

Preglednica 5.4 Strokovno osebje v osnovnih šolah za mladino in odrasle po vrsti strokovnega osebja, starostnem razredu in spolu

Skupina	Starost	2016	2017	2018	2019		
		Skupaj	Skupaj	Skupaj	Skupaj	Moški	Ženske
Vsi	Skupaj	20.264	20.371	20.900	22.009	2.776	19.233
	20–24 let	79	64	92	110	6	104
	25–29 let	1.306	1.332	1.534	1.798	178	1.620
	30–34 let	2.395	2.295	2.454	2.474	346	2.128
	35–39 let	3.447	3.336	3.275	3.345	425	2.920
	40–44 let	3.257	3.434	3.589	3.790	501	3.289
	45–49 let	2.602	2.596	2.744	3.026	342	2.684
	50–54 let	3.114	2.979	2.745	2.716	275	2.441
	55–59 let	3.175	3.234	3.258	3.345	358	2.987
	60–64 let	859	1.059	1.162	1.332	314	1.018
>65 let	30	42	47	73	31	42	
Učitelji	Skupaj	17.882	17.928	18.358	19.268	2.273	16.995
	20–24 let	69	63	84	102	6	96
	25–29 let	1.216	1.228	1.411	1.662	167	1.495
	30–34 let	2.193	2.076	2.230	2.268	307	1.961
	35–39 let	3.137	2.987	2.942	3.013	379	2.634
	40–44 let	2.895	3.049	3.165	3.348	402	2.946
	45–49 let	2.228	2.209	2.340	2.581	259	2.322
	50–54 let	2.731	2.592	2.341	2.291	201	2.090
	55–59 let	2.699	2.822	2.858	2.894	281	2.613
	60–64 let	690	864	950	1.051	244	807
>65 let	24	38	37	58	27	31	

Nadaljevanje na naslednji strani

let, saj je v tej skupini več zaposlenih oseb (v letu 2019 jih je bilo zaposlenih 1.340) v primerjavi s starostno skupino 25–29 let.

V preglednici 5.4 je prikazano število strokovnega osebja, zaposlenega v osnovnih šolah. Preglednica posebej prikazuje spremembe in razlike glede na vrsto strokovnega osebja, starost, leta in spol. V osnovnih šolah se je med letoma 2016 in 2019 število zaposlenih povečalo. V letu 2016 je bilo skupno 20.264 zaposlenih oseb. V letu 2019 je bilo v osnovnih šolah skupno 7,9 % več zaposlenih v primerjavi z letom 2016. Če se osredotočimo še na posamezno vrsto osebja, lahko opazimo, da je bilo v letu 2019 v primerjavi z le-

Preglednica 5.4 Nadaljevanje s prejšnje strani

Skupina	Starost	2016	2017	2018	2019		
		Skupaj	Skupaj	Skupaj	Skupaj	Moški	Ženske
Vodstveni delavci	Skupaj	891	899	918	948	246	702
	20–24 let	–	–	0	0	0	0
	25–29 let	1	–	0	1	1	0
	30–34 let	7	7	4	8	5	3
	35–39 let	53	52	51	61	15	46
	40–44 let	138	140	151	153	41	112
	45–49 let	186	186	193	207	43	164
	50–54 let	187	190	200	187	40	147
	55–59 let	235	228	206	206	55	151
	60–64 let	82	94	107	120	44	76
>65 let	2	2	6	5	2	3	
Svetovalni delavci	Skupaj	740	754	786	825	34	791
	20–24 let	–	–	5	4	0	4
	25–29 let	46	59	64	74	2	72
	30–34 let	107	96	100	97	2	95
	35–39 let	159	149	142	132	5	127
	40–44 let	111	110	126	141	5	136
	45–49 let	93	104	103	113	4	109
	50–54 let	71	83	88	95	3	92
	55–59 let	97	83	90	84	4	80
	60–64 let	54	68	64	76	7	69
>65 let	2	2	4	9	2	7	

Opombe Po podatkih Statističnega urada Republika Slovenije (2021b).

tom 2016 za 7,2 % več zaposlenih učiteljev, za 6,01 % več vodstvenih delavcev in za kar 10,31 % več svetovalnih delavcev. Ugotavljamo, da se je skozi leta v vrtcih povečalo število vodstvenih delavcev, v osnovnih šolah pa predvsem število svetovalnih delavcev. Ne glede na spol je v osnovnih šolah najmanj zaposlenih strokovnih delavcev starih med 20 in 24 let (110 oseb v letu 2019) ter največ tistih v starostni skupini med 40 in 44 let (3.790 oseb). Tudi pri zaposlitveni strukturi v osnovnih šolah je mogoče opaziti večje število starejših starostnih skupin. V starostni skupini od 55 do 59 let je bilo v letu 2019 kar 46,26 % več zaposlenih v primerjavi s starostno skupino 25–29 let (1.789 zaposlenih).

Analiza trenutnega stanja na področju predšolske vzgoje, osnovnošolskega in srednješolskega šolanja v Evropski uniji

Ko govorimo o starosti, le-to opredeljujemo s tremi temeljnimi vidiki, in sicer: (i) demografski vidik, (ii) biološki in psihobiološki vidik staranja ter (iii) socialni in psihosocialni vidik staranja (Pečjak, 2007). Staranje in starost pa se v družbi pojavljata in dopolnjujeta v dveh oblikah: gre predvsem za (i) staranje posameznika (tj. podaljševanje življenjske dobe) in (ii) staranje družbe (tj. staranje prebivalstva). Ko govorimo o staranju prebivalstva, se osredotočamo na povečanje deleža prebivalstva s starostjo nad 65 let. Slovenska delovnopravna zakonodaja starejšega delavca opredeljuje kot tistega, ki je starejši od 55 let (Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), 2013). Od uveljavitve novega Zakona o delovnih razmerjih, tj. od 12. 4. 2013 dalje, je starostna meja enaka za ženske in za moške, in sicer 55 let starosti; od te starosti dalje delavke in delavci v delovnih razmerjih uživajo posebno varstvo.

Podatki OECD za Slovenijo kažejo, da je bilo pri nas na primarni ravni izobraževanja leta 2015 le 6 % učiteljske populacije mlajše od 30 let; 63 % jih je v starostni skupini 30–49 let in 32 % v starostni skupini več kot 50 let. V zadnjem triletju OŠ je v Sloveniji mlajših od 30 let le 4 % učiteljic in učiteljev; 59 % jih je starih od 30 do 49 let; kar 37 % pa je starejših od 50 let (preglednica 5.5).

Preglednica 5.5 prikazuje število zaposlenih na primarni ravni izobraževanja po državah EU za leto 2018 in osebe, starejše od 20 let. Na podlagi preglednice je razvidno, da je bilo v letu 2018 na področju predšolske vzgoje, osnovnošolskega in srednješolskega šolanja v Evropski uniji zaposlenih 2.265.707 delavcev. Kar 749.216 delavcev, zaposlenih na področju vzgoje in izobraževanja, je starejših od 50 let in tako predstavljajo 33,06 % vseh zaposlenih na primarni ravni izobraževanja v EU. Kot smo predhodno že omenili, imamo v Sloveniji podobno stanje, saj je 32 % zaposlenih v VIZ v starostni skupini nad 50 let. Na ravni EU je učiteljske populacije, mlajše od 30 let, 11,41 %, kar primerjalno gledano nakazuje, da imamo v Sloveniji manjše število mladega pedagoškega kadra. V Sloveniji je namreč le 6 % učiteljske populacije mlajše od 30 let. Pri tem izpostavljamo pomembnost sistematičnega, načrtnega ter postopnega uvajanja mladih v poklice, saj je v Sloveniji zanimanje za pedagoški poklic v primerjavi z ostalimi državami EU višje (Bakar idr., 2014).

Pri pregledu stanja v državah EU vidimo, da ima Turčija najvišje število zaposlenih, in sicer 297.176, kar predstavlja 13,12 % vseh zaposlenih na primarni ravni izobraževanja. Najnižje število zaposlenih ima Malta (1997), tj. 9,09 %. Vrednosti in deleži zaposlenih po državah nam sicer ne pokažejo pomembnejših primerjalnih izhodišč, saj je število zaposlenih odvisno od števila pre-

Preglednica 5.5 Primarno izobraževanje – starost nad 20 let (2018)

Država	Število											
	Skupaj	20–25 let	25–29 let	30–34 let	35–39 let	40–44 let	45–49 let	50–55 let	>50 let	55–59 let	60–64 let	>65 let
EU-28	2.265.707	55.542	203.067	258.464	316.191	337.058	322.936	324.114	749.216	264.061	140.231	20.810
Belgija	73.029	4.623	10.596	11.228	11.184	9.689	8.269	7.888	17.397	8.050	1.347	112
Bolgarija	19.225	269	879	1.038	1.522	2.695	3.463	4.243	9.359	3.645	1.283	188
Češka	30.335	281	2.364	2.021	3.082	4.907	4.623	5.602	13.057	4.687	2.230	538
Danska	46.511	3.534	3.627	4.651	5.489	7.281	6.533	5.417	15.406	4.495	4.300	1.194
Nemčija	244.874	0	21.476	32.002	30.580	31.760	38.285	29.358	88.892	29.364	28.230	1.940
Estonija	7.662	195	603	570	754	954	1.142	1.159	3.444	1.089	744	452
Irsko	36.773	421	4.596	7.696	8.634	5.735	2.678	2.807	7.013	2.873	1.168	165
Grčija	70.598	465	5.582	8.277	8.045	7.320	11.181	22.151	29.698	6.774	730	43
Španija	233.424	2.193	16.964	29.066	41.233	39.903	26.552	30.043	77.513	33.610	12.760	1.100
Francija	243.870	7.245	22.876	31.934	43.076	46.194	37.555	28.701	54.990	21.815	4.313	161
Hrvaška	12.444	57	890	1.801	1.899	1.794	1.951	1.987	4.034	1.420	604	23
Italija	252.933	149	2.311	5.041	18.941	30.390	40.831	50.089	134.023	44.346	33.239	6.349
Ciper	4.786	22	100	778	1.409	1.123	894	336	460	90	28	6
Latvija	10.622	540	695	784	1.084	1.571	1.843	1.603	4.105	1.363	768	371
Litva	8.501	88	314	343	609	1.275	1.768	1.558	4.104	1.518	839	189
Luksemburg	4.718	222	789	856	842	683	508	402	818	327	86	3
Madžarska	37.825	419	1.985	3.107	4.376	5.443	6.123	7.228	16.372	6.739	2.358	47

Nadaljevanje na naslednji strani

Preglednica 5.5 Nadaljevanje s prejšnje strani

Država	Število											
	Skupaj	20–25 let	25–29 let	30–34 let	35–39 let	40–44 let	45–49 let	50–55 let	>50 let	55–59 let	60–64 let	>65 let
Malta	1.997	199	427	296	366	331	152	110	227	73	37	7
Nizozemska	100.658	3.610	11.678	14.892	14.753	11.603	9.578	10.318	34.544	12.461	10.830	936
Avstrija	33.085	1.521	4.466	2.692	3.377	4.395	4.672	4.897	11.961	4.644	2.378	42
Poljska	283.469	2.058	18.328	30.008	39.968	45.968	49.349	54.888	97.790	33.095	7.995	1.812
Portugalska	51.382	73	581	1.688	8.033	10.888	8.597	8.187	21.522	8.149	4.626	560
Romunija	48.935	2.026	3.265	4.422	8.556	9.361	7.079	4.720	14.226	4.860	3.994	652
Slovenija	17.928	63	1.228	2.076	2.987	3.049	2.209	2.592	6.316	2.822	864	38
Slovaška	14.624	73	951	1.535	2.413	2.705	2.559	1.839	4.388	1.390	1.013	146
Finska	27.152	442	1.799	3.120	4.132	4.516	4.280	4.145	8.863	3.319	1.265	134
Švedska	69.249	1.470	5.498	6.681	8.950	11.092	10.639	8.479	24.919	7.078	6.912	2.450
Velika Britanija	279.097	23.284	58.199	49.860	39.898	34.432	29.633	23.366	43.774	13.966	5.290	1.152
Islandija	3.171	28	157	337	469	495	457	393	1.228	377	308	150
Liechtenstein	257	5	41	26	26	36	31	41	92	34	17	0
Norveška	52.720	3.167	6.605	6.313	6.608	7.721	7.496	4.953	14.811	4.407	4.111	1.340
Švica	51.655	2.231	7.430	6.555	6.656	6.400	5.813	6.171	16.570	6.285	3.852	262
S. Makedonija	7.457	80	420	1.001	1.213	1.092	1.019	1.106	2.625	1.100	399	20
Srbija	19.176	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Turčija	297.176	3.316	33.577	45.408	45.708	35.652	37.112	25.099	41.060	9.408	6.553	0

Opombe Po podatkih OECD (2019a).

Preglednica 5.6 Primarno izobraževanje – starost do 30 let in nad 50 let (2018)

Država	Število			Delež*		
	Skupaj	20–25 let	25–29 let	>50 let	<30 let	>50 let
EU-28	2.265.707	55.542	203.067	749.216	11,41	33,07
Belgija	73.029	4.623	10.596	17.397	20,84	23,82
Bolgarija	19.225	269	879	9.359	5,97	48,68
Češka	30.335	281	2.364	13.057	8,72	43,04
Danska	46.511	3.534	3.627	15.406	15,40	33,12
Nemčija	244.874	0	21.476	88.892	8,77	36,30
Estonija	7.662	195	603	3.444	10,42	44,95
Irska	36.773	421	4.596	7.013	13,64	19,07
Grčija	70.598	465	5.582	29.698	8,57	42,07
Španija	233.424	2.193	16.964	77.513	8,21	33,21
Francija	243.870	7.245	22.876	54.990	12,35	22,55
Hrvaška	12.444	57	890	4.034	7,61	32,42
Italija	252.933	149	2.311	134.023	0,97	52,99
Ciper	4.786	22	100	460	2,55	9,61
Latvija	10.622	540	695	4.105	11,63	38,65
Litva	8.501	88	314	4.104	4,73	48,28
Luksemburg	4.718	222	789	818	21,43	17,34
Madžarska	37.825	419	1.985	16.372	6,36	43,28
Malta	1.997	199	427	227	31,35	11,37
Nizozemska	100.658	3.610	11.678	34.544	15,19	34,32
Avstrija	33.085	1.521	4.466	11.961	18,10	36,15
Poljska	283.469	2.058	18.328	97.790	7,19	34,50
Portugalska	51.382	73	581	21.522	1,27	41,89
Romunija	48.935	2.026	3.265	14.226	10,81	29,07
Slovenija	17.928	63	1.228	6.316	7,20	35,23
Slovaška	14.624	73	951	4.388	7,00	30,01
Finska	27.152	442	1.799	8.863	8,25	32,64
Švedska	69.249	1.470	5.498	24.919	10,06	35,98
Velika Britanija	279.097	23.284	58.199	43.774	29,20	15,68

Nadaljevanje na naslednji strani

bivalstva posamezne države. Zato v nadaljevanju izpostavljamo le delež mladih do 30 let in starejših od 50 let za vsako državo (glej preglednico 5.6).

Prikaz zaposlitvene strukture v povezavi s starostjo do 30 in nad 50 let v

Preglednica 5.6 *Nadaljevanje s prejšnje strani*

Država	Število			Delež*		
	Skupaj	20–25 let	25–29 let	>50 let	<30 let	>50 let
Islandija	3.171	28	157	1.228	5,83	38,73
Liechtenstein	257	5	41	92	17,90	35,80
Norveška	52.720	3.167	6.605	14.811	18,54	28,09
Švica	51.655	2.231	7.430	16.570	18,70	32,08
S. Makedonija	7.457	80	420	2.625	6,71	35,20
Turčija	297.176	3.316	33.577	41.060	12,41	13,82

Opombe *V odstotkih. Po podatkih OECD (2019a).

državah kaže, da je v povprečju zaposlenih več strokovnih delavcev, ki so starejši od 50 let. V povezavi z nizkim deležem mlajšega pedagoškega kadra vidimo, da ima Italija najvišji delež (52,99 %) strokovnih in pedagoških delavcev, starejših od 50 let, ki so zaposleni v primarnem izobraževanju. Visok delež starejših zaposlenih imajo tudi v Bolgariji (48,68 %), Litvi (48,28 %), Estoniji (44,95 %), Madžarski (43,28 %) in Češki (43,04 %). Najnižji delež starejšega kadra nad 50 let imata otoški državi Ciper (9,61 %) in Malta (11,37 %). Z nekoliko višjim deležem, a še vedno bistveno nižjim v primerjavi s povprečjem, se ponašajo Turčija (13,82 %), Velika Britanija (15,68 %) in Luksemburg (17,34 %). Naj izpostavimo še, da se je povprečje Slovenije v letih od 2015 do 2018 tudi nekoliko povišalo. Kot smo že omenili, je bilo leta 2015 v Sloveniji v primarnem izobraževanju zaposlenih 32 % starejših nad 50 let. Glede na preglednico 5.6, ki kaže delež zaposlenih iz leta 2018, pa se je ta odstotek povišal na 35,23 %.

Pričakovano, glede na delež starejšega pedagoškega kadra, imajo najnižji delež zaposlenih strokovnih delavcev, mlajših od 30 let, v Italiji, in sicer le 0,97 %. Izjemno nizek delež strokovnih delavcev, mlajših od 30 let, imajo tudi Portugalska (1,27 %), Ciper (2,55 %) in Litva (4,73 %).

Najvišji delež pedagoškega kadra, mlajšega od 30 let, ima Malta, in sicer kar 31,35 %, ki ima tudi drugi najnižji delež kadra, starejšega od 50 let. Visok delež zaposlenih mladih do 30 let imata tudi Velika Britanija (29,20 %) in Luksemburg (21,43 %), ki sta se izkazali tudi kot državi z nižjim deležem zaposlenih strokovnih delavcev, starejših od 50 let. Malta, Velika Britanija in Luksemburg izkazujejo najboljše razmerje med mlajšim in starejšim pedagoškim kadrom. Kljub temu, da se je v Sloveniji od leta 2015 do leta 2018 povišal delež zaposlenih, starih nad 50 let, se je vseeno povišal tudi kader starosti do 30 let, in sicer s 6 % v letu 2015 na 7,2 % v letu 2018.

Glede na predstavljene podatke ugotavljamo, da je staranje pedagoškega

osebja v Evropi precej zaskrbljujoč pojav, predvsem v državah z visokimi stopnjami upokojevanja, v katerih prevladuje delež učiteljev, starih od 40 do 49 let oz. celo nad 50 let (Plevnik, 2004). V večini evropskih držav lahko tako že pričakujemo pomanjkanje učiteljev, ki bo posledica upokojevanja.

V večini evropskih držav se lahko učitelji upokojijo, preden dosežejo uradno upokojitveno starost. Predpisana najnižja upokojitvena starost jim namreč daje pravico do polne pokojnine (pod pogojem, da imajo ustrezno število let delovne dobe). Večina učiteljev tako dejansko zapusti poklic takoj, ko je mogoče, to je ob najnižji upokojitveni starosti (Eurydice, 2004).

V boju proti perečemu problemu, ki nas bo doletel v desetletju ali dveh, so se npr. v Belgiji dogovarjali o možnosti, da bi zmanjšali delovno obremenitev učiteljev po 55. letu starosti in jih na ta način zadržali v poklicu še po doseženi spodnji upokojitveni starostni meji. V Avstriji pa so imeli učitelji, ki so poučevali v iztekajočem se programu na stopnjah obveznega šolanja, možnost predčasne upokojitve. Na Finskem se je delež predčasno upokojenega pedagoškega osebja v devetdesetih letih povečal.

Učitelji se tako pogosto odločajo tudi za polovične pokojnine. Močno si namreč prizadevajo izkoristiti vse možnosti predčasne upokojitve ali vsaj zmanjšanja pedagoške obremenitve. Na Norveškem pa se mnogi učitelji upokojijo takoj po 60. letu starosti. Upokojitve večinoma utemeljujejo z zdravstvenimi razlogi ali pa zaprosijo za predčasno upokojitev pri starosti 62 let (uradna upokojitvena starost je 70 let) (Eurydice, 2004; Plevnik, 2004).

Uradna upokojitvena starost v večini držav članic EU znaša za ženske med 60 in 65 let, za moške pa med 62 in 65 let; precej večja je razlika pri starosti, ko se dejansko upokojijo. Dejanska upokojitvena starost je večinoma precej nižja od uradne (Slovensko gospodarsko in raziskovalno združenje, 2007), število let delovne dobe za pridobitev pravice do polne pokojnine pa je med evropskimi državami različno: sega od dvajset let na Madžarskem do štiri-deset let v Belgiji, na Nizozemskem in v Združenem kraljestvu. V povprečju morajo učitelji delati od 30 do 35 let (Eurydice, 2004). Programe predčasnega upokojevanja je ne glede na sektor (javni ali zasebni) vedno težje financirati. Tako se je npr. decembra 2000 Nizozemska odločila, da poviša gibljive pokojninske dohodke tistim, ki bi se upokojili po starosti 61 let, želeč spodbuditi ljudi, da bi ostali dlje časa zaposleni. V večini vzhodno- in srednjeevropskih držav so sprejeli spremembe pokojninskih predpisov in povišali uradno upokojitveno starost učiteljev.

Z reformami se bo upokojitvena starost v naslednjih dveh desetletjih postopoma višala, dokler ne bo dosežena meja, skladnejša z upokojitveno starostjo v državah članicah EU (Eurydice, 2004). Vse države razen Švedske pa

učitelje nagrajujejo tudi po sistemu plačne lestvice. Učitelji začnejo v svojem poklicu z najnižjo osnovno plačo in praviloma napredujejo, dokler ne dosežejo najvišje plače. Skoraj povsod po Evropi se nagrajevanje učiteljev povečuje z njihovo delovno dobo. V nekaterih državah je delovna doba nujen, vendar ne zadosten pogoj za napredovanje (v višji plačni razred), kar pomeni, da se pri poviševanju plače upoštevajo tudi druga merila (Eurydice, 2004).

Pregled sistemskih možnosti za aktivno staranje in uvajanje mladih strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju

Zakonodaja in politike na področju aktivnega in zdravega staranja

Najpomembnejši prispevek EU na področju zaposlovanja je »Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta o izvajanju načela enakih možnosti in enake obravnave glede zaposlovanja in poklica« (2006). V tem dokumentu je poudarek tudi na zaposlovanju in ustvarjanju novih delovnih mest s ciljem, da naj bi bilo do leta 2020 zaposlenih vsaj 75 % za delo zmožnih oseb od 20 do 64 let starosti, posebej pa je bilo obravnavano zaposlovanje starejših delavcev.

Evropski steber socialnih pravic (Evropski parlament, Svet in Komisija, 2017) je spremenil pristop k aktivnemu staranju, saj so v njem omenjeni mnogi zanimivi vidiki, ki omogočajo zaposlitev starejših delavcev, kot npr. pravica do nediskriminacije, vseživljenjsko učenje, podpora pri iskanju zaposlitev, pravica do nadomestila za brezposelnost, do varnega delovnega okolja itd.

Druge splošne pobude na področju aktivnega staranja starejših delavcev so: Evropska strategija zaposlovanja; Evropski socialni sklad (ESS); Agencija EU za varnost in zdravje pri delu, ki je v letih 2016 in 2017 izvedla kampanjo »Zdrava delovna mesta za vse starosti«, v kateri so predvsem ozaveščali o pomembnosti preventive za zdravo in varno staranje na delovnem mestu, Evropa 2020: strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast, Operativni program za razvoj človeških virov 2007–2013; Nacionalni program reform za izvajanje lizbonske strategije v Sloveniji 2005–2008, priporočila Evropske komisije (angl. *country-specific recommendations*) za leta 2005–2009; Evropa 2020: integrirane smernice za rast in zaposlovanje, ki jih je za uresničevanje prenovljene lizbonske strategije in njenih ciljev sprejel Evropski svet; strategija vseživljenjskega učenja; program ukrepov aktivne politike zaposlovanja 2007–2013 (Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih, 2013).

Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu 2018–2027 (2018) predvideva zagotavljanje zdravih delovnih mest za vse generacije v skladu s konceptom vzdržnega dela, ki omogoča, da delavci delajo dlje in zdravi dočakajo upokojitev.

Poleg predstavljenih zakonodajnih in programskih izhodišč moramo na

tem mestu omeniti tudi Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1) (2006) in Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) (2012). Od leta 2013 se v Sloveniji izvaja reforma trga dela (Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), 2013; Zakon o urejanju trga dela (ZUTD), 2010), ki skuša zagotoviti večjo zaposljivost, ohranjanje zaposlitve in konkurenčnost starejših delavcev. V slovenskem prostoru (za razliko od nekaterih drugih držav članic EU) obstaja tudi zaposlitvena rehabilitacija, opredeljena v Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) (2007).

Pregled ukrepov spodbujanja aktivnega staranja v Republiki Sloveniji

Vlada Republike Slovenije je sprejela *Strategijo dolgožive družbe* (Vlada Republike Slovenije, 2017), ki temelji na konceptu aktivnega staranja, s poudarkom na aktivnosti in ustvarjalnosti v vseh življenjskih obdobjih, skrbi za zdravje in medgeneracijskem sodelovanju ter solidarnosti. Podaljševanje življenja in nova razmerja med deleži mlade, srednje in starejše generacije bodo namreč v Sloveniji in drugod po svetu močno vplivali na posameznike, družine in družbo ter zahtevali spremembe na številnih področjih. Za uspešno prilagoditev družbe in sistemov socialne zaščite demografskim spremembam bodo potrebni: ozaveščenost o spremenjenih medgeneracijskih razmerjih v družbi; spremembe v razumevanju delovnega življenjskega cikla – namesto tradicionalnega življenjskega cikla (izobraževanje, delovno aktivno obdobje, upokojeitev) je čedalje prisotnejši prilagodljivejši in spremenljivejši koncept, ki poudarja vseživljenjsko učenje in daljšo aktivnost, ki lahko vključuje tudi več karier; prihaja do spremembe konvencionalnega razmišljanja, da staranje prebivalstva zaradi tveganja nižje produktivnosti in višjih javnofinančnih izdatkov prinaša zgolj breme ter da je starejša generacija po odhodu v pokoj večinoma le pasivni prejemnik različnih oblik »pomoči in podpore socialne države« (Vlada Republike Slovenije, 2017, str. 19).

Proces staranja prebivalstva bo v Sloveniji po nekaterih napovedih celo intenzivnejši kot v drugih državah EU. Projekcije EUROPOP2013, po katerih bo v Sloveniji leta 2060 skoraj 30 % prebivalcev starejših od 65 let, so sicer povezane s tveganji uresničitve njihovih ključnih predpostavk (gibanje števila rojstev, smrti in neto priselitev), vendar na neizogibnost staranja prebivalstva v Sloveniji kažejo vsi demografski scenariji. Taka gibanja se bodo odražala na/v: trgu dela in izobraževanju; javnih izdatkih za sisteme socialne zaščite; vključenosti starejših v družbo in kakovosti življenja starejših.

Usmeritve strategije dolgožive družbe

Usmeritve strategije dolgožive družbe so podlaga za oblikovanje ukrepov v okviru posameznih sklopov oz. stebrov. Ob tem je treba upoštevati, da bodo

na posameznih področjih ukrepi zaradi demografskih sprememb prilagojeni različnim starostnim skupinam (Vlada Republike Slovenije, 2017).

Spremenjena starostna struktura prebivalstva in posledično zmanjšanje ponudbe delovne sile ob sedanji urejenosti trga dela in pokojninskega sistema bi sčasoma lahko zmanjšala možnosti za gospodarsko rast, zato so potrebne prilagoditve na trgu dela in področju izobraževanja, ki bodo zagotovile daljše ostajanje v delovni aktivnosti in učinkovito izkoriščanje sposobnosti vseh generacij. Demografske spremembe zmanjšujejo delež prebivalstva, starega od 20 do 64 let, kar bi ob sedanji urejenosti trga dela in pokojninskega sistema ter migracijskih tokovih v prihodnosti zmanjšalo ponudbo delovne sile in omejevalo možnosti za zagotavljanje in povečevanje blaginje prebivalstva. Podaljševanje trajanja življenja zato zahteva daljše trajanje delovne aktivnosti (zgodnejši vstop v zaposlitev in poznejše upokojevanje). Izkušnje drugih držav kažejo, da k podaljšanju trajanja delovne aktivnosti lahko prispeva tudi delno upokojevanje.

Politika načrtovanja potreb in ponudbe v vzgoji in izobraževanju

Vlada izdaja soglasja k obsegu vpisa v vse študijske programe, tudi pedagoške. Naloge ne opravlja toliko na podlagi dejansko ugotovljenih potreb po diplomantih, temveč na podlagi predlogov visokošolskih institucij. Demografske projekcije, gibanje vpisa, število zaposlenih učiteljev in vrste zaposlitev spremlja in objavlja Statistični urad Republike Slovenije (2020). Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport vodi evidenco o vseh udeležencih izobraževanja, spremlja statistične podatke o vpisu, oddelkih in zaposlitvah v vrtcih in šolah. Nekatere podatke zbira in jih uporablja tudi samo za administrativne namene, zlasti za financiranje (izplačevanje plač). Razmerja med številom učencev in številom učiteljev določa pristojno ministrstvo s predpisi (normativi). V njih so določena pravila o oblikovanju oddelkov in skupin, število pedagoškega osebja in podobno.

Razpis vpisa, odločitev o vpisu in oblikovanju oddelkov, sistemizacijo delovnih mest in razporeditev osebja po oddelkih – vse to opravijo vodstva vrtcev in šol. Pri tem morajo upoštevati zakone, ministrove predpise in voljo ustanovitelja oz. financerja, ki odobrita končno število oddelkov in predlagano sistemizacijo delovnih mest. Za vrtce so to občine, za osnovne šole soodločata država (za standardni program) in občina (za nadstandardni program), za srednje šole pa samo država. Na podlagi sistemizacije delovnih mest in pridobljenih soglasij ravnatelj razpiše prosta delovna mesta za naslednje šolsko leto.

Vodstva šol oz. ustanovitelji lahko potrebe po učiteljih načrtujejo za več let vnaprej le okvirno. Odločanje o vpisu v pedagoški študij je v pristojnosti

visokošolskih institucij, koliko bo prostih delovnih mest, pa je odvisno tudi od števila upokojitev in številčnosti generacije šoloobveznih otrok. Upokojitve pa niso odvisne samo od starosti, ampak tudi od delovne dobe, osebnih okoliščin in volje zaposlenega. Poleg tega so v postopku sprejemanja spremembe pokojninske zakonodaje, zato zaposleni niti sami ne vedo, kdaj natančno se bodo lahko upokojili. Doslej večjega pomanjkanja učiteljev ni bilo; v obdobju manj številčnih generacij šoloobveznih otrok smo se soočali celo s presežkom učiteljev (Eurydice, 2019).

Vstopanje v pedagoški poklic

Večina evropskih držav na nacionalni ravni nima sistemsko urejenega vstopa mladih v pedagoški poklic (Eurydice, 2008). V Republiki Sloveniji je pripravništvo dovoljeno mladim, ki imajo zahtevano kvalifikacijo, vendar še nimajo ustrezne licence za opravljanje samostojnega pedagoškega dela. Leta 2006 je po podatkih Eurydice (2008) kar 20 evropskih držav svojim strokovnim delavcem ponudilo formalno pomoč pri uvajanju v pedagoško delo. Tovrstnim mladim je bil mentor določen, običajno je bil to že zrel in izkušen učitelj z dolgoletno prakso oz. z velikim številom let delovne dobe.

Vzgojitelji in učitelji v pedagoški poklic vstopajo na dva načina: s kandidiranjem na javni razpis pripravniških mest Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport ali s kandidiranjem na javne razpise prostih delovnih mest, ki jih objavijo vrtci in šole. Vzgojitelji in učitelji začetniki praviloma vstopajo v poklic tako, da se najprej praktično usposablja pod vodstvom izkušenega učitelja in postopno prevzemajo naloge. Ministrstvo, pristojno za izobraževanje, razpiše pripravniška mesta vsaj enkrat letno. Razpis vsebuje pogoje o izobrazbi in merila za izbiro kandidatov. Če je prijavljenih kandidatov več, kot je razpoložljivih pripravniških mest, se po teh merilih določi prednostni vrstni red. Izbiro in razporeditev kandidatov opravi ministrstvo. Pri tem se upoštevajo interesi vrtca oz. šole in želje kandidata (Eurydice, 2008).

Kandidati, ki jih izbere in razporedi ministrstvo, sklenejo delovno razmerje kot pripravniki v vrtcu ali šoli za največ 10 mesecev, kolikor traja pripravniška doba. Pred njenim iztekom opravljajo strokovni izpit. Delovno razmerje za nedoločen čas lahko sklenejo šele po uspešno opravljenem strokovnem izpitu in pod pogojem, da je v vrtcu ali šoli na voljo prosto delovno mesto.

Vrtci in šole navadno izbirajo med ustreznimi izobraženimi in poklicno usposobljenimi kandidati, ki so že opravili strokovni izpit. V izjemnih primerih – če ni drugih kandidatov – lahko vrtec ali šola na prosto delovno mesto sprejme tudi vzgojitelja oz. učitelja začetnika, ki še ni opravil strokovnega izpita. V teh primerih ga lahko zaposlijo za določen čas. Oseba, zoper katero je uveden

kazenski postopek zaradi kaznivega dejanja, ne more skleniti pogodbe o zaposlitvi ali opravljati dela na področju vzgoje in izobraževanja. Prav tako ne more na tem področju delati oseba, ki je bila pravnomočno obsojena zaradi kaznivega dejanja zoper spolno nedotakljivost. Ob zaposlitvi mora oseba delodajalcu posredovati veljavno dokazilo o nekaznovanosti (Eurydice, 2019).

Upokojevanje in pokojnine pedagoških in strokovnih delavcev

Vzgojitelji in učitelji se lahko upokojijo po splošnih pogojih, ki jih določa Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (2006; 2012). Pravica do starostne pokojnine je odvisna od dopolnjene starosti in pokojninske dobe. Hkrati morata biti izpolnjena oba pogoja, a se razlikujeta glede na spol.

Za pridobitev pravice do starostne pokojnine v letu 2020 mora zavarovavec (moški in ženska) hkrati izpolnjevati pogoja starosti in pokojninske dobe (ZPIZ-2, 27. člen): starost 60 let in 40 let pokojninske dobe brez dokupa ali starost 65 let in najmanj 15 let zavarovalne dobe.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je leta 2019 pripravilo spremembe Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in spremembe Zakona o urejanju trga dela. Sprejete spremembe zvišujejo pokojnine za bodoče upokojence, z višjo pokojnino in dodatnimi odmernimi odstotki se stimulira tiste, ki se bodo odločili podaljšati svojo zaposlitev, zvišuje pa se tudi nadomestilo za brezposelnost in krepi ukrepe za hitrejšo aktivacijo brezposelnih oseb. Novela Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju tako sledi dvema ključnima ciljema: (1) zagotovitvi primernejšega dohodka za varno starost z dvigom odmernih odstotkov in (2) podaljševanju delovne aktivnosti s spodbudami za ostajanje v zavarovanju ter z zagotavljanjem sočasnega prejemanja višjega dela pokojnine.

Na ta način ministrstvo ocenjuje, da bo v zaposlitvi ostalo več posameznikov, tako za polni kot za krajši delovni čas (Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), 2020). Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2G) (2019), ki je začel veljati s 1. januarjem 2020, ne spreminja samih pogojev upokojevanja in prinaša druge spremembe pri povečevanju deleža odmere pokojnine.

Pokojninski skladi osnovnega pokojninskega zavarovanja se polnijo s prispevki aktivne generacije za pokojninsko generacijo, praznijo pa z izplačevanjem le-teh prejšnji aktivni generaciji. Osnovno pokojninsko zavarovanje in medgeneracijsko pogodbo mora uravnavati država ter pri tem slediti trendom demografskega gibanja in spremenjenim gospodarskim razmeram. Poleg slednjega morajo države sistemske rešitve iskati v smeri skrbi za etične in osebne spremembe posameznikov v družbi.

Analiza kariernega razvoja v vzgoji in izobraževanju

Daljše življenje in staranje družbe sta izhodišči za usmeritev posameznika in družbe v aktivno in zdravo staranje (Ramovš idr., 2019). Posledično je zaradi staranja prebivalstva vse več starejših oseb, ki še vedno poučujejo. Po mnenju Javrhove (2011) je ena od učiteljevih temeljnih nalog skrb za nenehno poglobljanje kakovosti vzgojno-izobraževalnega dela. V zvezi s tem je bistvenega pomena učiteljeva zmožnost za razvoj in raziskovanje svojega dela pa tudi za načrtovanje in razvoj svoje individualne kariere v povezavi z organizacijo ali skupino, v kateri dela.

Študije kažejo, da je med temeljnimi dejavniki, ki pomembno vplivajo na učiteljevo ravnanje in prepričanja, tudi potek oblikovanja poklicne identitete oz. učiteljeve poklicne socializacije. Nanjo pa je mogoče vplivati predvsem z ustreznim izobraževanjem in usposabljanjem na dodiplomski ravni in v manjšem obsegu tudi pozneje s stalnim strokovnim izpopolnjevanjem (Javrh, 2011). V evropskih državah je stalni profesionalni razvoj močno podprt. V veliki večini izobraževalnih sistemov je stalni profesionalni razvoj tudi dolžnost in obveza, ki jo morajo učitelji opraviti v določenem številu ur na leto (Evropska komisija, 2018). Kot je razvidno, je za stalno strokovno izpopolnjevanje pri pedagoških delavcih dobro poskrbljeno, in nasploh je znano, da so pedagoški poklici stabilni poklici (Roness in Smith, 2010). Vseeno se veliko držav, kot so npr. Združene države Amerike, Velika Britanija, Irska in Avstralija, soočajo s pomanjkanjem pedagoškega kadra. Posledice pomanjkanja se kažejo predvsem v visoki stopnji fluktuacije zaposlenih (angl. *high attrition rate*), upokojitvah starejših učiteljev in vedno manjšem zanimanju mladih za pedagoški poklic (Bakar idr., 2014). Zelo pogosto je tudi pomanjkanje kadra le na določenih geografskih območjih (Evropska komisija, 2018).

SVIZ (2019) opozarja, da je za izobraževanje nujno potrebno nameniti več sredstev, ker je pri mladih pomemben dejavnik pri izbiri poklica tudi višina plače. V Sloveniji učiteljski poklic še zmeraj zaostaja tudi za prejemki zaposlenih v primerljivih poklicih v javnem sektorju (zaslužek učiteljev ostaja med 78 in 93 % zaslužka drugih terciarno izobraženih odraslih). Večina držav, kot so npr. Anglija, Avstrija in Finska, pripravlja načrte do 10 let vnaprej. Norveška pripravlja načrte celo do 20 let vnaprej. V prispevku *Pedagogov vse več*,

država brez dolgoročnega plana (2018) je pri tem navedeno, da v Sloveniji taki dolgoročni načrti niso oblikovani.

Glede na večplastnost predstavljenega problema smo za pridobitev mnenja mladih in starejših oseb, ki so v različnih vlogah vpletene v pedagoške poklice, oblikovali dva vprašalnika. En vprašalnik je bil namenjen študentom UP PEF, torej bodočemu pedagoškemu kadru. Od študentov smo želeli izvedeti predvsem, kakšen odnos imajo do učiteljskega poklica, kateri so razlogi za zanimanje zanj, kako izdelane imajo svoje kariernne cilje in kakšno je njihovo mnenje o postopnem uvajanju mladih v poklice. V okviru drugega vprašalnika smo ugotavljali predvsem, kakšen odnos imajo strokovni delavci v vzgoji in izobraževanju do aktivnega staranja ter lastnega kariernega razvoja.

Analiza odgovorov študentov UP PEF o kariernem razvoju

V okviru študije nas je zanimal tudi pogled študentov – bodočih pedagoških delavcev. Namen raziskave je bil predvsem v tem, da pridobimo tudi njihovo mnenje in tega povežemo z ugotovitvami naše primerjalne študije na evropski ravni. Na podlagi nacionalne raziskave, opravljene s študenti na izbrani fakulteti, smo si zastavili naslednje cilje raziskovanja:

- ugotoviti, ali se mnenje o lastnih kariernih ciljeh med študenti razlikuje glede na njihovo stopnjo študija;
- ugotoviti, kaj je želja večine študentov po zaključenem študiju;
- ugotoviti, kakšno je mnenje študentov o postopnem uvajanju mladih v poklice;
- ugotoviti, ali se razlogi, ki vplivajo na odločanje za izbiro pedagoškega poklica, razlikujejo glede na način študija;
- ugotoviti, ali se ovire, ki so povezane s kariernim razvojem študentov, razlikujejo glede na njihovo starost.

Vzorec raziskovanja

Osnovno statistično množico predstavljajo študentje prve in druge stopnje študija Pedagoške fakultete Univerze na Primorskem. V študijskem letu 2019/2020 je bilo na dodiplomski študijski program 1. stopnje vpisanih 1.222 študentov, na podiplomski študijski program 2. stopnje pa 498 študentov, skupaj torej 1.720 študentov. V raziskavi je skupno sodelovalo 182 študentov (124 na dodiplomskem študiju – 68,1 %; 58 na podiplomskem študiju – 31,9 %). Od skupno vseh študentov jih je 128 (70,3 %) redno vpisanih v študijske programe, 54 (29,7 %) pa izredno. Naš vzorec tako predstavlja 10,58 % celotne ciljne populacije. V raziskavi je sodelovalo 167 (91,8 %) študentov ženskega

Preglednica 7.1 Vzorec raziskovanja

Kategorija		Število	Delež*	
Starost študentov	19–20 let	27	14,9	
	21–22 let	54	29,8	
	23–24 let	43	23,8	
	25–26 let	10	5,5	
	Nad 26 let	47	26,0	
	Skupaj	181	100,0	
Letnik študija	Dodiplomski	1. letnik	13	7,1
		2. letnik	47	25,8
		3. letnik	51	28,0
		4. letnik	13	7,1
	Podiplomski	1. letnik	30	16,5
		2. letnik	28	15,4
	Skupaj		182	100,0
	Študijski program	Pedagogika	24	13,2
Razredni pouk		83	45,6	
Predšolska vzgoja		42	23,1	
Zgodnje učenje		1	0,5	
Socialna pedagogika		11	6,0	
Inkluzivna pedagogika		19	10,4	
Izob. odraslih in razvoj kariere		2	1,1	
Skupaj		182	100,0	

spola in 15 (8,2 %) študentov moškega spola. 128 (70,3 %) jih je vpisanih v redni študij, 54 (29,7 %) pa v izredni študij. Študentje so pri vprašanju o starosti sami navedli svojo starost. Na podlagi pogostosti določene starosti smo oblikovali naslednje razrede.

V raziskavo je bilo vključenih največ študentov, starih med 21 in 22 let (54 oz. 29,8 %), sledili so študenti, stari nad 26 let (47 oz. 26 %), najmanj pa je bilo v raziskavo vključenih študentov, starih med 25 in 26 let (10 oz. 5,5 %). Vključenih je bilo največ študentov tretjega letnika (52 oz. 28 %), sledili so študentje drugega letnika (47 oz. 25,8 %), najmanj pa je bilo v raziskavo vključenih študentov prvega letnika, in sicer 13 (7,1 %). Glede na študijski program je v raziskavi sodelovalo največ študentov študijskega programa Razredni pouk (83 oz. 45,6 %), sledili so študentje študijskega programa Predšolska vzgoja (42 oz. 23,1 %), najmanj pa je bilo v raziskavo vključenih študentov podiplom-

skega študijskega programa Zgodnje učenje, in sicer le ena oseba (0,5 %) (preglednica 7.1).

Instrument in merske značilnosti instrumenta

Za potrebe raziskave smo oblikovali vprašalnik, namenjen študentom prve in druge stopnje študija Pedagoške fakultete Univerze na Primorskem. Vprašanja so se v glavnem navezovala na pomen kariernega razvoja bodočega pedagoškega kadra. Študentje so v okviru vprašalnika podali mnenje o razlogih za izbiro študija s pedagoškega področja in o lastnih kariernih ciljih. Vprašalnik je bilo mogoče izpolniti prek spleta. Vseboval je pet demografskih vprašanj, tri sklope ocenjevalnih lestvic ter eno anketno vprašanje.

Veljavnost. Konstruktna veljavnost sklopa ocenjevalnih lestvic je bila preverjena s faktorsko analizo. Glede na to, da 1. faktor pojasni 21 % variance, kar je več od predpostavljene spodnje meje veljavnosti (20 %) (Čafran, 2004), ocenjujemo, da so sklopi ocenjevalnih lestvic veljavni.

Zanesljivost. Zanesljivost instrumenta smo preverili s postopkom faktorizacije in z izračunom Cronbachovega koeficienta α . Pri sklopu faktorizacije smo dobili 12 faktorjev, ki skupaj pojasnjujejo 82,45 % variance, iz česar sledi (po zakonitosti $r_{tt} \geq \sqrt{h}$), da gre za zanesljiv ($r_{tt} = 0,907$) ocenjevalni instrument. Zanesljivost potrjuje tudi vrednost Cronbachovega koeficienta α ($\alpha = 0,79$) (Ferligoj idr., 1995).

Objektivnost. Objektivnost vprašalnika smo zagotovili z večinsko uporabo zaprtih vprašanj, ocenjevalnih lestvic ter dodatno s pisnimi enopomenskimi navodili za izpolnjevanje.

Postopek pridobivanja in metode obdelave podatkov

Vprašalnik je bil študentom dostopen prek spleta v mesecu septembru 2020. Z njim pridobljene podatke smo obdelali na podlagi opisne in inferenčne statistike. Za doseglo zastavljenih ciljev smo uporabili naslednje statistične preizkuse:

- neparametrični Mann-Whitneyev preizkus in Kruskal-Wallisov H-preizkus (ker nismo izpolnili pogojev za normalnost porazdelitve spremenljivk in predpostavke o homogenosti varianc);
- za dodatno analizo smo spremenljivke, ki so se nanašale na razloge za izbiro pedagoškega poklica, združili v tri kategorije in oblikovali nove spremenljivke.

Preglednica 7.2 Opisna statistika za trditve kariernih ciljev študentov

Karierni cilji študentov	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Min	Max
Vem, da ne bom imel/-a težav pri iskanju zaposlitve.	162	3,03	1,12	1,00	5,00
Študij na fakulteti mi je omogočil bolje spoznati sebe.	162	3,91	1,02	1,00	5,00
Študijske vsebine, prejete na fakulteti, so vplivale na moj karierni razvoj.	162	3,69	1,09	1,00	5,00
Vem, na kakšnem področju bom deloval/-a čez 5 let.	162	3,37	1,28	1,00	5,00
Svoje karierne cilje imam izoblikovane.	162	3,52	1,13	1,00	5,00
Izvajam zunajštudijske dejavnosti, ki pripomorejo k razvijanju mojih kariernih ciljev.	162	3,57	1,27	1,00	5,00
Svoj CV imam že napisan in ga sproti dopolnjujem.	162	2,82	1,56	1,00	5,00
Opravljal/-a sem ali opravljam študentsko delo, ki je povezano s pedagoškim poklicem.	162	3,34	1,61	1,00	5,00
V okviru praktičnega usposabljanja raje sodelujem s starejšim mentorjem.	162	3,01	1,23	1,00	5,00
Po praktičnem usposabljanju sem z mentorjem ostal/-a v kontaktu.	162	3,36	1,53	1,00	5,00
S šolo, na kateri sem opravljal praktično usposabljanje, še vedno sodelujem.	162	3,22	1,59	1,00	5,00

Opombe * V odstotkih; *n* – numerus, \bar{X} – aritmetična sredina, *s* – standardni odklon, Min – najnižja vrednost, Max – najvišja vrednost.

Analiza rezultatov odgovorov študentov UP PEF o kariernem razvoju in razprava

Glede na cilje raziskovanja smo poglavje analize rezultatov in razprave razdelili na štiri podpoglavja: (i) Karierni cilji študentov Pedagoške fakultete; (ii) Postopno uvajanje mladih v poklice; (iii) Razlogi za izbiro pedagoškega poklica; (iv) Ovire in karierni razvoj študentov.

Karierni cilji študentov Pedagoške fakultete

Znotraj tega poglavja smo raziskovali razvitost in pomembnost trditev, ki so se nanašale na karierne cilje. Uvodoma smo ugotavljali pomembnost kariernih ciljev med vsemi študenti, nato smo raziskovali, ali se razvitost in pomembnost razlikujeta glede na stopnjo študija. Znotraj tega poglavja smo tudi ugotavljali, kaj je želja večine študentov po zaključenem študiju.

Aritmetične vrednosti trditev, ki se nanašajo na karierne cilje študentov, kažejo, da študentje najvišje ($\bar{X} = 3,91$) ocenjujejo trditev »Študij na fakulteti mi je omogočil bolje spoznati sebe«. Sledi trditev »Študijske vsebine, prejete na fakulteti, so vplivale na moj karierni razvoj« ($\bar{X} = 3,69$). Najnižje pa je oce-

njena trditev »Svoj CV imam že napisan in ga sproti dopolnjujem« ($\bar{X} = 2,82$). V celoti lahko opazimo, da študentje vseh trditev ne ocenjujejo visoko. Vse vrednosti se gibljejo okoli povprečja 3. Torej je na področju kariernih ciljev in posledično razvoja še veliko prostora za izboljšavo in okrepitev možnosti, ki bi študentom omogočile boljši karierni razvoj. Med vsemi odgovori je lahko opaziti tudi visoko razpršenost med odgovori. Največja razpršenost se kaže pri trditvi »Opravljaj/-a sem ali opravljam študentsko delo, ki je povezano s pedagoškim poklicem« ($s = 1,61$). Visoka razpršenost je prisotna tudi pri trditvah »S šolo, na kateri sem opravljal praktično usposabljanje, še vedno sodelujem« ($s = 1,59$), »Svoj CV imam že napisan in ga sproti dopolnjujem« ($s = 1,56$) in »Po praktičnem usposabljanju sem z mentorjem ostal v kontaktu« ($s = 1,53$). Glede na razpršenost v odgovorih smo želeli ugotoviti, kako se razlike v odgovorih kažejo glede na stopnjo študija študentov. Za ugotavljanje teh razlik smo uporabili Mann-Whitneyjev U-preizkus.

Glede na stopnjo študija se med študenti kažejo statistično pomembne razlike pri dveh trditvah. To je trditev »Izvajam zunajštudijske dejavnosti, ki pripomorejo k razvijanju mojih kariernih ciljev« ($U = 2051,500$, $P = 0,002$), ki jo višje ocenjujejo študentje druge stopnje ($\bar{X} = 3,96$). Druga trditev, ki je pokazala statistično pomembne razlike, je »Svoj CV imam že napisan in ga sproti dopolnjujem« ($U = 2040,500$, $P = 0,002$). Tudi to trditev so višje ocenili študentje druge stopnje.

Na podlagi preglednice 7.3 je mogoče opaziti, da večino trditev višje ocenjujejo študentje druge stopnje. Le naslednje trditve so višje ocenjevali študentje prve stopnje:

- Študij na fakulteti mi je omogočil bolje spoznati sebe.
- Študijske vsebine, prejete na fakulteti, so vplivale na moj karierni razvoj.
- V okviru praktičnega usposabljanja raje sodelujem s starejšim mentorjem.
- S šolo, na kateri sem opravljal praktično usposabljanje, še vedno sodelujem.

Študente smo tudi povprašali, kakšne so njihove želje po zaključenem študiju (preglednica 7.4).

Postopno uvajanje mladih v poklice

Za ugotavljanje mnenja študentov o postopnem uvajanju mladih so študentje na podlagi petstopenjske ocenjevalne lestvice ocenili trditve, ki so se na to nanašale. Temu je sledilo eno odprto vprašanje, kjer so lahko študentje sami

Preglednica 7.3 Izidi Mann-Whitneyevih preizkusov razlik v stališču do trditev kariernih ciljev študentov glede na stopnjo študija

Karierni cilji študentov		<i>n</i>	\bar{R}	\bar{X}	<i>U</i>	<i>P</i>
Lastnemu kariernemu razvoju pripisujem velik pomen.	(a)	109	79,75	4,17	2698,000	0,464
	(b)	53	85,09	4,21		
Vem, da ne bom imel/-a težav pri iskanju zaposlitve.	(a)	109	77,65	2,94	2469,000	0,120
	(b)	53	89,42	3,21		
Študij na fakulteti mi je omogočil bolje spoznati sebe.	(a)	109	82,37	3,93	2794,000	0,723
	(b)	53	79,72	3,87		
Študijske vsebine, prejete na fakulteti, so vplivale na moj karierni razvoj.	(a)	109	81,87	3,70	2848,000	0,880
	(b)	53	80,74	3,68		
Vem, na kakšnem področju bom deloval/-a čez 5 let.	(a)	109	77,95	3,28	2502,000	0,157
	(b)	53	88,79	3,57		
Svoje karierne cilje imam izoblikovane.	(a)	109	78,60	3,45	2572,000	0,243
	(b)	53	87,47	3,68		
Izvajam zunajštudijske dejavnosti, ki pripomorejo k razvijanju mojih kariernih ciljev.	(a)	109	73,82	3,39	2051,500	0,002
	(b)	53	97,29	3,96		
Svoj CV imam že napisan in ga sproti dopolnjam.	(a)	109	73,72	2,55	2040,500	0,002
	(b)	53	97,50	3,38		
Opravljaj/-a sem ali opravljam študentsko delo, ki je povezano s pedagoškim poklicem.	(a)	109	79,02	3,26	2618,500	0,315
	(b)	109	86,59	3,51		
V okviru praktičnega usposabljanja raje sodelujem s starejšim mentorjem.	(a)	53	84,85	3,09	2523,500	0,176
	(b)	109	74,61	2,83		
Po praktičnem usposabljanju sem z mentorjem ostal/-a v kontaktu.	(a)	53	81,06	3,36	2840,000	0,858
	(b)	109	82,42	3,36		
S šolo, na kateri sem opravljal praktično usposabljanje, še vedno sodelujem.	(a)	53	82,48	3,28	2781,500	0,693
	(b)	109	79,48	3,11		

Opombe Stopnja študija: (a) 1. stopnja, (b) 2. stopnja. *n* – numerus, \bar{R} – povprečni rang, \bar{X} – aritmetična sredina, *U* – vrednost Mann Whitneyevega preizkusa, *P* – statistična pomembnost.

navedli načine postopnega uvajanja mladih v poklice. Opažamo, da se večina študentov strinja s tem, da je mlademu kadru pri uvajanju na delovnem mestu dodeljen mentor ($\bar{X} = 4,62$). Tudi vrednost standardnega odklona ($s = 0,59$) kaže na to, da je mnenje med študenti o dodelitvi mentorja podobno. Enako lahko ugotovimo, da večina študentov postopno uvajanje mladih v poklice ocenjuje kot nujno potrebno ($\bar{X} = 4,50$, $s = 0,73$). Vrednost standardnega odklona ($s = 1,203$) trditve »Pri uvajanju na delovnem mestu bi raje sodeloval s

Preglednica 7.4 Želje po zaključenem študiju

Želje	<i>f</i>	<i>f</i> (%)
Želim potovati.	6	4,0
Želim se zaposliti v tujini.	3	2,0
Čim prej želim zaposlitev na področju, za katerega se izobražujem.	117	77,5
Čim prej želim dobiti zaposlitev, tudi izven področja študija.	18	11,9
Kolikor je še mogoče, želim nadaljevati s študentskim delom.	7	4,6
Skupaj	151	100,0

Preglednica 7.5 Opisna statistika za trditve postopnega uvajanja mladih v poklice

Trditve	<i>n</i>	Min	Max	\bar{X}	<i>s</i>
Prav je, da je mlademu kadru pri uvajanju na delovnem mestu dodeljen mentor.	162	2,00	5,00	4,62	0,59
Pri uvajanju na delovnem mestu bi raje sodeloval s starejšim mentorjem.	162	1,00	5,00	3,07	1,20
Postopno uvajanje mladih v poklice je nujno potrebno.	162	1,00	5,00	4,50	0,73
Postopno uvajanje mladih v poklice je prisotno v dovoljšnji meri.	162	1,00	5,00	2,60	1,13

Opombe *n* – numerus, \bar{X} – aritmetična sredina, *s* – standardni odklon, Min – najnižja vrednost, Max – najvišja vrednost.

starejšim mentorjem« kaže razpršenost v odgovorih študentov. Visoka razpršenost v odgovorih se je pokazala tudi pri trditvi »Postopno uvajanje mladih v poklice je prisotno v dovoljšnji meri« (*s* = 1,13), ki so jo študentje najnižje ocenili (\bar{X} = 2,60).

Študente smo tudi povprašali, katere načine postopnega uvajanja mladih v poklice bi izpostavili kot najpotrebnejše in najučinkovitejše za uvajanje mladega pedagoškega kadra.

Študentje so pri tem odprtem vprašanju izkazali izrazito zanimanje za podajo svojega mnenja. Večina študentov je poudarila predvsem čim več praktičnega usposabljanja in pridobitve mentorja ob vstopu na delovno mesto. Na podlagi vseh odgovorov je bilo opaziti, da študentje izrecno izpostavljajo pomanjkanje praktičnega usposabljanja in njegov pomen.

V okviru praktičnega usposabljanja se jim zdi predvsem pomembno:

- opravljanje neposrednega dela z otroki,
- možnost spoznavanja dela vseh strokovnih delavcev,
- manj teorije in več praktičnega usposabljanja.

Glede mentorja imajo študentje različne predloge oz. mnenja. Izpostavljamo najpogostejše:

- mentor, ki mlademu pedagoškemu delavcu pomaga pri začetku zaposlitve, a ga hkrati ne ovira pri samostojnem razmišljanju in vodenju;
- dodelitev mentorja in postopno uvajanje ter spoznavanje ostalih zaposlenih in sodelovanje z drugimi (nekako kot predaja štafete);
- zelo pomemben je dober mentor;
- mentorstvo s postopnim umikanjem;
- mentor z dovolj izkušnjami, starejši mentor;
- senčenje na delovnem mestu (angl. *job shadowing*);
- notranje motiviran mentor, ki se dodatno izobražuje in prenaša znanje na mlade;
- mentorstvo s poudarkom na interviziji;
- deljenje izkušnje starejših strokovnih delavcev;
- različni mentorji skozi postopek uvajanja;
- mentorstvo že tekom študija;
- mlajši mentorji, ker imajo »sveže« znanje;
- poučevanje prvih dveh let z mentorjem.

Študentje dodatno izpostavljajo tudi naslednje predloge, ki se ne nanašajo neposredno na mentorstvo in praktično usposabljanje:

- mlademu kadru omogočiti čim lažjo vpeljavo na delovno mesto;
- tedensko ali vsaj mesečno vpletenost v delo, npr. vsak ponedeljek na izbrani instituciji, z možnostjo menjave institucij po določenem obdobju, s čimer bi imeli možnost spoznati različne profile in se lažje odločiti za nadaljevanje osebne karierni poti;
- predvsem bi se moralo več časa nameniti mladim, ki se prvič zaposlujejo, ki so pravkar zaključili s študijem ipd.;
- na fakultetah seznanitev poteka prve zaposlitve in vse potrebne dokumentacije;
- deljenje izkušenj in pomoči med zaposlenimi;
- možnost zaposlitve tudi brez strokovnega izpita;
- večja prisotnost pripravništva;
- raznolike možnosti za delo, delo v različnih starostnih skupinah, v različnih enotah, z različnimi mentorji (tako starejšimi kot tudi mladimi);
- tedenska in celoletna sodelovanja z vzgojno-izobraževalnimi institucijami;

- omogočanje več dela prek študentskega servisa v vzgojno-izobraževalnih institucijah;
- možnost prostovoljne pomoči na šolah;
- enkrat tedensko delo (tudi med študijskim letom) na šoli, ki je lahko naš potencialni delodajalec;
- nagrajevanje obštudijskih dejavnosti, povezanih s pedagoškim delom (ure za strokovni izpit, ure pri pedagoški praksi);
- v primeru dela vzgojitelja: začeti delo na mestu pomočnika vzgojitelja in nadaljevati na mestu vzgojitelja;
- izvajanje testov za spoznavanje sebe in svojih močnih področij;
- spoznavanje realnih delovnih mest že pred vpisom v srednje šole (če osnovnošolec želi na srednjo vzgojiteljsko šolo, naj ima možnost nekajdnevnega obiska vrtca kot pomoč vzgojitelju, da spozna delo); enako tudi pred vpisom na fakulteto;
- možnosti sodelovanja z osnovnimi šolami in ostalimi pedagoškimi ustanovami tudi tekom predavanj, ne samo v okviru prakse; naslanjanje samega študijskega načrta na šolske kurikulumne;
- več možnosti stikov z učitelji in vzgojitelji;
- obvezno in plačano pripravništvo;
- uvajanje mora biti opravljeno izven razreda, da učitelj ne izgubi kreditnosti pred učenci; če bi se izvajalo pred učenci, bi ti razumeli, da je učitelj mentor pomembnejši od novega učitelja in slednjega ne bi upoštevali;
- učiteljski kader bi se moral pred začetkom pouka nekajkrat dobiti, da se mladim razložijo načela, splošna pravila in navade njihove šole ter se pregledajo pretekle navade učencev, ki jih bi mladi učitelj v tistem letu prevzel;
- študentom naj se ponudi pomoč in razpoložljivost za vprašanja ter nasvete in naj se jim v primeru prevzema razreda omogoči stik s prejšnjim učiteljem;
- hospitacije študentov med letom, ki so v okviru predmetov s področja didaktike.

Na podlagi vseh odgovorov smo ugotovili, da imajo študentje željo po spremembah na področju, ki se nanaša na prvi stik z delodajalcem in postopno uvajanje. Težavo vidijo predvsem v premajhnem obsegu praktičnega usposabljanja in premalo izpostavljenem pomenu vloge mentorja. Želijo si mentorja, ki ima izkušnje in je kot oseba motiviran ter željan pomagati. Med odgovori smo večkrat zasledili izpostavljanje pomena pripravništva in štu-

dentskega dela v času študija. Tako pripravništvo kot študentsko delo bi po njihovem mnenju morala biti prisotna v večji meri in bolj na voljo študentom. Študentje so tudi mnenja, da bi morale biti študentsko delo višje ovrednoteno, kar pomeni, da bi morale biti ure, pridobljene s prostovoljnim in študentskim delom, upoštevane pri urah, ki so zahtevane za opravljanje strokovnega izpita. Na podlagi vseh odgovorov je bilo mogoče zaslediti predvsem neznanje in pomen informacij, ki se nanašajo na pretežno administrativne zadeve, torej birokratske obveznosti učiteljev in vzgojiteljev.

Razlogi za izbiro pedagoškega poklica

Razlogi za izbiro poučevanja kot posameznikove poklicne poti se med posamezniki razlikujejo. Raziskovalne študije v glavnem nakazujejo tri osnovne vrste oz. kategorije razlogov za izbiro poučevanja kot poklicne poti (Moran idr., 2001; Brookhart in Freeman, 1992):

- zunanji motivi, kot so plača, dolge počitnice;
- notranji motivi, kot so zanimanje, osebne izkušnje in intelektualna izpolnitev, ter
- altruistični motivi, ki prispevajo k rasti drugega posameznika.

Glede na predstavljeno klasifikacijo smo za dodatno analizo podatkov oblikovali tri spremenljivke, in sicer *notranji*, *zunanji* in *altruistični* razlogi. Študenti so pomembnost razlogov ocenjevali na podlagi petstopenjske ocenjevalne lestvice (preglednica 7.6).

Skupno mnenje vseh študentov kaže na to, da študentje izmed vseh razlogov najvišje ocenjujejo razlog »Všeč mi je delati z otroki in mladimi« ($\bar{X} = 4,76$, $s = 0,58$). Tudi nizek standardni odklon kaže na to, da je mnenje med študenti skladno. Študentje menijo, da k izbiri pedagoškega poklica pomembno vpliva tudi to, da pedagoški poklic »ponuja nenehno izpopolnjevanje in osebno rast« ($\bar{X} = 4,42$, $s = 0,77$). Visoko so ocenili tudi razlog »Ker lahko vplivam in sooblikujem prihodnost otrok in mladostnikov« ($\bar{X} = 4,40$, $s = 0,89$).

Iz preglednice 7.6 je razvidno, da študentje bistveno nižje ocenjujejo zunanje razloge. Izmed njih so najvišje ocenili razlog, da pedagoški poklic omogoča stabilno službo ($\bar{X} = 3,45$, $s = 1,06$). Najnižje ocenjen zunanji razlog pa je bil, da so ta poklic zanj/-o izbrali starši ($\bar{X} = 1,12$, $s = 0,48$). Ta razlog je izmed vseh razlogov tudi najnižje ocenjen.

Naše rezultate lahko primerjamo tudi s študijo Bakarja idr. (2014), ki je podobno raziskovala razloge študentov za izbiro pedagoškega poklica. Študija

Preglednica 7.6 Klasifikacija in opisna statistika razlogov za izbiro pedagoškega poklica

Razlogi za izbiro poklica	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>
Notranji		4,32	
Poučevanje ustreza moji osebnosti.	182	4,31	0,76
Od nekdanj sem si želel biti učitelj.	182	3,73	1,23
Občudujem pedagoško delo.	182	4,39	0,81
Všeč mi je delati z otroki in mladimi.	182	4,76	0,58
Pedagoški poklic ponuja nenehno izpop. in osebnostno rast.	182	4,42	0,77
Zunanji		2,32	
Kot pedagoški delavec bom imel več prostih dni/počitnic.	182	2,22	1,18
Pedagoški poklic omogoča stabilno službo.	182	3,45	1,06
Ker mi omogoča dober zaslužek.	182	2,34	1,07
Ta poklic so zame izbrali/želeli starši.	182	1,12	0,48
Ker želim imeti družbeno pomemben položaj oz. ugled.	182	2,06	1,16
S tem, ko sem učitelj, lahko izboljšam svoj socialni status.	182	2,41	1,08
Želja izhaja iz otroštva, saj je bil pedagoški delavec moj vzornik.	182	2,70	1,53
Altruistični		4,24	
Poučevanje mi omogoča vplivanje na naslednje generacije.	182	4,25	0,80
Ker želim dvigniti ambicije in nivo življenja deprivilegiranih mladih.	182	3,95	1,03
Ker lahko vplivam in sooblik. prihodnost otrok in mladostnikov.	182	4,40	0,89
Otroke in mladostnike želim spodbuditi k intelekt. mišljenju.	182	4,37	0,88

Opombe *n* – numerus, \bar{X} – aritmetična sredina, *s* – standardni odklon.

je na 600 vključenih študentih pokazala, da se študentje za pedagoški poklic odločijo predvsem zaradi altruističnih razlogov, najmanj pa zaradi zunanjih razlogov. Ti rezultati se nekoliko razlikujejo od naših. Vključeni študentje naše raziskave namreč najvišje ocenjujejo notranje razloge ($\bar{X} = 4,32$), sledijo altruistični ($\bar{X} = 4,23$) in na zadnjem mestu so zunanji razlogi ($\bar{X} = 2,32$).

Nadaljnje nas je zanimalo, ali se razlogi za izbiro pedagoškega poklica razlikujejo glede na način študija, tj. redni ali izredni študij. Razlike smo iskali med tremi skupinami razlogov, torej na podlagi spremenljivk, ki smo jih na novo konstruirali. Za preverjanje smo uporabili Mann-Whitneyev U-preizkus. Za nazornejši pregled smo v preglednico umestili tudi aritmetično sredino (preglednica 7.7).

Opazimo lahko, da redni študenti višje ocenjujejo pomembnost vseh treh skupin razlogov, a so te razlike pri notranjih in zunanjih razlogih zanemarljive. Tako notranji kot altruistični razlogi so bili med študenti visoko ocenjeni. Pri

Preglednica 7.7 Izidi Mann-Whitneyevih preizkusov razlik v stališču do trditev o altruističnih razlogih, ki vplivajo na izbiro pedagoškega poklica

Razlogi		<i>n</i>	\bar{R}	\bar{X}	<i>U</i>	<i>P</i>
Notranji	(a)	128	94,02	4,36	3133,000	0,316
	(b)	54	85,52	4,23		
Zunanji	(a)	128	92,57	2,34	3319,000	0,423
	(b)	54	88,96	2,29		
Altruistični	(a)	128	97,03	4,30	2748,000	0,027
	(b)	54	78,39	4,09		

Opombe Način študija: (a) redni, (b) izredni. *n* – numerus, \bar{R} – povprečni rang, \bar{X} – aritmetična sredina, *U* – vrednost Mann-Whitneyevega preizkusa, *P* – statistična pomembnost.

Preglednica 7.8 Izidi Mann-Whitneyevih preizkusov razlik v stališču do trditev o altruističnih razlogih, ki vplivajo na izbiro pedagoškega poklica

Razlogi		<i>n</i>	\bar{R}	\bar{X}	<i>U</i>	<i>P</i>
Poučevanje mi omogoča vplivanje na naslednje generacije.	(a)	128	94,22	4,29	3108,000	0,242
	(b)	54	85,06	4,15		
Ker želim dvigniti ambicije in nivo življenja deprivilegiranih mladih.	(a)	128	95,62	4,25	2929,000	0,087
	(b)	54	81,74	4,02		
Ker lahko vplivam in sooblikujem prihodnost otrok ter mladostnikov.	(a)	128	95,44	3,78	2952,000	0,076
	(b)	54	82,17	3,95		
Otroke in mladostnike želim spodbuditi k intelektualnemu mišljenju.	(a)	128	96,27	4,46	2845,000	0,035
	(b)	54	80,19	4,26		

Opombe Način študija: (a) redni, (b) izredni. *n* – numerus, \bar{R} – povprečni rang, \bar{X} – aritmetična sredina, *U* – vrednost Mann-Whitneyevega preizkusa, *P* – statistična pomembnost.

zunanjih razlogih pa so bile vrednosti pričakovano bistveno nižje (redni: $\bar{X} = 2,34$, izredni: $\bar{X} = 2,29$). Med notranjimi in zunanjimi razlogi se niso pokazale statistično pomembne razlike glede na način študija študenta (notranji razlogi: $U = 3133,000$, $P = 0,316$; zunanji razlogi: $U = 3319,000$, $P = 0,423$), ker so mnenja o razlogih, zaradi katerih so se odločili študirati, precej skladna. Pri altruističnih razlogih se, kot lahko opazimo, kažejo statistično pomembne razlike ($U = 2748,000$, $2P = 0,027$), kar pomeni, da način študija vpliva na to, kakšen pomen študentje pripisujejo altruističnim razlogom za izbiro študija. Ker so se pri altruističnih razlogih pokazale statistično pomembne razlike, nas je zanimalo predvsem, pri katerih razlogih so razlike najizrazitejše.

Iz preglednice 7.8 je razvidno, da se znotraj skupine »altruistični razlogi« statistično pomembne razlike glede na način študija kažejo le pri razlogu

Preglednica 7.9 Ovire, ki vplivajo na karierni razvoj študentov

Ovire	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Min	Max
Stroški izobraževanj in usposabljanj.	151	3,46	1,24	1,00	5,00
Pomanjkanje časa.	151	3,34	1,17	1,00	5,00
Ni motiviranosti za višje cilje.	151	2,25	1,23	1,00	5,00
Neustrezna ponudba izobraževanj v bližini.	151	3,06	1,22	1,00	5,00
Neustrezna ponudba dejavnosti v bližini, povezanih z mojimi kariernimi cilji.	151	3,17	1,19	1,00	5,00
Družinske obveznosti.	151	2,85	1,33	1,00	5,00
Slaba informiranost o možnostih izobraževanja.	151	3,12	1,36	1,00	5,00
Jezikovni in zdravstveni razlogi.	151	1,85	1,19	1,00	5,00
Ni interesa in želje po izobraževanju.	151	1,74	1,10	1,00	5,00

Opombe *n* – numerus, \bar{X} – aritmetična sredina, *s* – standardni odklon, Min – najnižja vrednost, Max – najvišja vrednost.

»Otroke in mladostnike želim spodbuditi k intelektualnemu mišljenju« ($U = 2845,000$, $P = 0,035$). Študentje, ki so redno vpisani na študijski program, temu razlogu pripisujejo večji pomen ($\bar{X} = 4,46$) v primerjavi z izrednimi študenti ($\bar{X} = 4,26$).

Opaziti pa je mogoče tendenco razlik še pri dveh altruističnih razlogih, in sicer »Ker želim dvigniti ambicije in nivo življenja deprivilegiranih mladih« ($U = 2929,000$, $P = 0,087$) in »Ker lahko vplivam in sooblikujem prihodnost otrok in mladostnikov« ($U = 2952,000$, $P = 0,076$). Razlog »Poučevanje mi omogoča vplivanje na naslednje generacije« ne kaže statistično pomembnih razlik glede na način študija ($U = 3108,000$, $P = 0,242$).

Ovire, povezane s kariernim razvojem študentov

V okviru vprašalnika nas je zanimalo tudi, katere so tiste ovire, ki študente ovirajo pri njihovem kariernem razvoju, in ali se te ovire razlikujejo glede na starost študentov. Za ugotavljanje razlik smo uporabili Kruskal-Wallisov H-preizkus.

Pri pregledu vseh ovir, ki so jih študentje ocenjevali, lahko opazimo, da ni ovir, ki bi bila posebej visoko ocenjena. Študentje kot najvišjo oviro ocenjujejo stroške izobraževanja in usposabljanja ($\bar{X} = 3,46$). Tej sledita pomanjkanje časa ($\bar{X} = 3,34$) in neustrezna ponudba dejavnosti v bližini, povezanih z mojimi kariernimi cilji ($\bar{X} = 3,17$). Najnižje sta bili ocenjeni oviri jezikovni in zdravstveni razlogi ($\bar{X} = 1,85$) ter ni interesa in želje po izobraževanju ($\bar{X} = 1,74$). Glede na prisotnost visoke razpršenosti v odgovorih (standardni odklon nad

Preglednica 7.10 Izidi Kruskal-Wallisovih preizkusov razlik v mnenju o trditvah o ovirah, ki vplivajo na karierni razvoj študentov

Ovire	Starost	<i>n</i>	\bar{R}	\bar{X}	<i>H</i>	<i>P</i>
Stroški izobraževanj in usposabljanj	19–20	18	65,50	3,17	19,795	0,001
	21–22	48	60,67	3,08		
	23–24	38	73,93	3,39		
	25–26	9	105,78	4,22		
	>26	38	95,36	3,97		
Pomanjkanje časa	19–20	18	77,19	3,39	10,817	0,029
	21–22	48	65,56	3,02		
	23–24	38	69,11	3,21		
	25–26	9	84,83	3,56		
	>26	38	93,42	3,82		
Ni motiviranosti za višje cilje	19–20	18	76,50	2,17	1,412	0,842
	21–22	48	80,63	2,35		
	23–24	38	75,38	2,18		
	25–26	9	64,67	2,00		
	>26	38	73,22	2,29		
Neustrezna ponudba izobraževanj v bližini	19–20	18	75,83	3,06	4,390	0,356
	21–22	48	68,22	2,81		
	23–24	38	86,26	3,37		
	25–26	9	66,17	2,78		
	>26	38	77,97	3,13		
Neustrezna ponudba dejavnosti v bližini, povezanih z mojimi kariernimi cilji	19–20	18	91,03	3,61	3,875	0,423
	21–22	48	73,05	3,06		
	23–24	38	77,14	3,24		
	25–26	9	59,72	2,67		
	>26	38	75,32	3,13		

Nadaljevanje na naslednji strani

1,000) smo raziskali razlike v prisotnosti oz. pomembnosti ovir glede na starost študentov.

Statistično pomembne razlike se kažejo kar pri štirih sklopih: *stroški izobraževanj in usposabljanj* ($H = 19,795$, $P = 0,001$), *pomanjkanje časa* ($H = 10,817$, $P = 0,029$), *družinske obveznosti* ($H = 28,231$, $P = 0,000$) in *slaba informiranost o možnostih izobraževanj* ($H = 14,170$, $P = 0,007$). *Stroške izobraževanj in usposabljanj* najvišje ocenjujejo študenti, stari med 25 in 26 let ($\bar{X} = 4,22$), in študentje, stari

Preglednica 7.10 *Nadaljevanje s prejšnje strani*

Ovire	Starost	<i>n</i>	\bar{R}	\bar{X}	<i>H</i>	<i>P</i>
Družinske obveznosti	19–20	18	73,72	2,78	28,231	0,000
	21–22	48	64,51	2,48		
	23–24	38	63,30	2,45		
	25–26	9	63,72	2,44		
	>26	38	107,20	3,84		
Slaba informiranost o možnostih izobraževanja	19–20	18	97,17	3,78	14,170	0,007
	21–22	48	71,44	2,96		
	23–24	38	89,54	3,58		
	25–26	9	59,61	2,56		
	>26	38	62,08	2,68		
Jezikovni in zdravstveni razlogi	19–20	18	72,75	1,78	1,473	0,831
	21–22	48	81,04	2,00		
	23–24	38	71,34	1,71		
	25–26	9	78,00	2,00		
	>26	38	75,36	1,79		
Ni interesa in želje po izobraževanju	19–20	18	75,17	1,72	2,595	0,628
	21–22	48	78,83	1,77		
	23–24	38	74,74	1,61		
	25–26	9	57,33	1,44		
	>26	38	78,50	1,92		

Opombe *n* – numerus, \bar{R} – povprečni rang, \bar{X} – aritmetična sredina, *H* – vrednost Kruskal-Wallisovega preizkusa, *P* – statistična pomembnost.

nad 26 let ($\bar{X} = 3,97$). Tudi ovira *pomanjkanje časa* predstavlja največjo oviro študentom, starim med 25 in 26 let ($\bar{X} = 3,56$), in študentom, starim nad 26 let ($\bar{X} = 3,82$). Ovira *družinske obveznosti* izrazito izstopa pri študentih, starejših od 26 let ($\bar{X} = 3,84$). Ovira *slaba informiranost o možnostih izobraževanja* pa je najvišje ocenjena s strani študentov, ki so stari med 19 in 20 let ($\bar{X} = 3,78$).

Na podlagi analize odgovorov študentov Univerze na Primorskem, Pedagoške fakultete ugotavljamo naslednje.

Karierni cilji študentov pedagoške smeri. Karierni cilji študentov so usmerjeni predvsem k odkrivanju in osebnostni rasti, saj so študentje v večini odgovarjali, da jim je *študij na fakulteti omogočil boljše spoznati sebe*. Odgovori kažejo tudi na to, da želi večina študentov po zaključenem študiju čim prej dobiti zaposlitev na področju študija. Kot primer dobre prakse na področju uvaja-

nja mladih v poklice lahko izpostavimo Finsko, kjer je pedagoški študij (najmanj 60 ECTS) obvezen za vse učitelje. Slednji vključuje tudi učno prakso, v okviru katere izpostavljam pomen in obvezo priprave osebnega študijskega načrta. Njegova glavna naloga je usmerjati študente k razvoju lastnih učinkovitih programov in kariernih načrtov ter jih poučevati pri doseganju njihovih ciljev. Izbirni študiji na Finskem pa lahko zajemajo različne tečaje, s pomočjo katerih študentje želijo profilirati svoj študij in kvalifikacije (Niemi in Jakku-Sihvonen, 2011). Osebni študijski načrt bi bilo smiselno prenesti tudi v slovenski visokošolski prostor (ne zgolj v smislu prilagoditev oz. OPP), saj se tako načrtuje potrebe, cilje in interese študenta na poklicni in osebni ravni, pripravi se časovni in organizacijski načrt, oblike organiziranega študijskega dela, oblike svetovalne pomoči in podpore, možnosti samorefleksije, zgodnjega uvajanja v praktično usposabljanje ipd.

Postopno uvajanje mladih v poklice. Študentje se strinjajo s tem, da je mlademu kadru pri uvajanju na delovnem mestu dodeljen mentor, ter ocenjujejo, da je postopno uvajanje mladih v poklice nujno potrebno. Pri tem izpostavljam primere raziskav in nacionalnih politik v nekaterih drugih evropskih državah, kjer stremijo k boljšemu ravnovesju med akademskim in strokovnim delom bodočih učiteljev. Krepitev praktičnega izobraževanja bodočih učiteljev v evropskih državah v kvalitativnem in kvantitativnem smislu obsega med 15 in 20 ECTS (kar pomeni od 5 do 15 tednov), vendar je takšno izobraževanje v mnogih primerih še vedno daljše in bolje organizirano tako za osnovnošolske kot za srednješolske učitelje (Valenčič Zuljan in Vogrinc, 2011). Praktični del ima v državah glede na organizacijsko-izvedbeno raven drugačen vsebinsko-ciljni pomen, saj poznamo npr. začetni, opazovalni, raziskovalni vidik pedagoške prakse oz. praktičnega usposabljanja, aktivno poučevanje pod nadzorom nekaterih strokovnjakov (mentorja) in končno samostojno poučevanje. Na Nizozemskem imajo tako študentje ob koncu študija kar pol leta trajajočo samostojno učno prakso, ki jo nadzirajo univerzitetni predavatelji skupaj z mentorji sodelujočih šol (Valenčič Zuljan in Vogrinc, 2011).

Študentje so med načini postopnega uvajanja mladih v poklice kot najpotrebnejše in najučinkovitejše za uvajanje mladega pedagoškega kadra izpostavili naslednje: več praktičnega usposabljanja in pridobitev mentorja ob vstopu na delovno mesto, pri čemer izrecno izpostavljajo pomanjkanje praktičnega usposabljanja in njegov pomen. V okviru praktičnega usposabljanja se jim zdi predvsem pomembno: opravljanje neposrednega dela z otroki; možnost spoznavanja dela vseh strokovnih delavcev; manj teorije in več

praktičnega usposabljanja. Po mnenju študentov naj bi mentor mlademu pedagoškemu delavcu pomagal pri začetku zaposlitve in ga hkrati ne oviral pri samostojnem razmišljanju in organizaciji/izvedbi dela. Mentor naj bi imel dovolj strokovnih in praktičnih izkušenj, poudarjajo pa, zanimivo, da bi imeli raje »starejšega« mentorja. Torej je starost po mnenju študentov v pozitivni korelacijami s strokovnostjo, z zrelostjo in s čustveno inteligentnostjo.

Študentje v nadaljevanju izpostavljajo tudi nekatere predloge, ki se ne nanašajo na mentorstvo in praktično usposabljanje, kot npr: omogočiti mlademu kadru čim lažjo vpeljavo na delovno mesto; tedensko ali mesečno vpletenost v delo, npr. vsak ponedeljek na izbrani instituciji, z možnostjo menjave institucij po določenem obdobju, saj bi tako imeli možnost spoznati različne profile in se lažje odločiti za nadaljevanje osebne kariere poti; daljše obdobje pripravništva; možnost dalj časa trajajoče prostovoljne pomoči na šolah; enkrat tedensko delo (tudi med študijskim letom) na šoli, ki je lahko bodoči potencialni delodajalec; več hospitacij študentov med letom, ki so v okviru predmetov s področja didaktike. V povezavi z napisanim se naslanjamo na publikacijo *European Dimensions of Teacher Education: Similarities and Differences* (Valenčič Zuljan in Vogrinc, 2011) in pri tem ugotavljamo, da je pomen mentorjev v šolah v mnogih državah vse prepoznavnejši – čedalje več pozornosti se namreč posveča statusu in usposobljenosti mentorja. Glede na željo študentov UP PEF po zagotovitvi strokovno podkovanega in izkušenega mentorja tako navajamo nekatere primere dobrih praks, ki učiteljem novincem zagotavljajo prvo in/ali drugo leto pripravništva pod budnim nadzorom mentorja (včasih tudi ravnatelja) na šoli, s honorarnimi učiteljskimi nalogami in z nekoliko znižano plačo. Po koncu tega obdobja sledi državni (strokovni) izpit, s katerim učitelj pridobi licenco za poučevanje. Mentor ima tako v evropskih državah možnost izvedbe manjšega števila učnih ur, ki so lahko nadomestilo za mentorsko delo. Primer Estonije je na tem mestu primer zelo sistematičnega poskusa podpore novokvalificiranim učiteljem, saj imajo program uvodnega leta za vse učitelje, ki se udeležujejo tečajev, ki jih organizirajo univerzitetni centri. Ti centri usposabljaajo mentorje za naloge podpore poučevanju/mentoriranju učiteljev začetnikov. V povezavi z zapisanim je evalvacijska raziskava pokazala, da je treba izboljšati tri področja (to sicer velja tudi za druge evropske države): (i) povečati pripravljenost novincev za pedagoško delo, (ii) usposobiti mentorje za njihovo vlogo in (iii) povečati pripravljenost ravnateljev šol za podporo učiteljem začetnikom (Valenčič Zuljan in Vogrinc, 2011). Tudi državni/strokovni izpiti se ob koncu poskusnega dela po obsegu in vsebini v izbranih evropskih državah zelo razlikujejo. V nekaterih primerih je postopek zelo zahteven, obsega ustne in

pisne izpite iz predmeta, didaktike, šolske zakonodaje itn. (npr. v Romuniji), v drugih državah mora kandidat dokazati svoje učne sposobnosti z izvedbo vzorčne učne ure pred komisijo (npr. Hrvaška), drugod pa licenco za opravljanje pedagoškega poklica pridobijo diplomanti ob zaključku študija (npr. Rusija, Nizozemska). V Sloveniji mora kandidat predložiti dokumentacijo določenega števila opazovanih učnih ur, ki sta jih mentor in ravnatelj pozitivno ocenila, prav tako pa mora opraviti izpite iz pravnih sistemov EU in Slovenije, zakonodaje na področju šolstva in slovenskega jezika.

Študentje pogrešajo tudi več prakse in praktičnega udejstvovanja v povezavi s predmetnospecifično didaktiko. Slednjega je v našem visokošolskem prostoru premalo. O podobnem pričajo tudi nacionalne raziskave (npr. Martinjak, 1999; Podpeskar, 1999), ki ugotavljajo, da učitelji omenjajo pomanjkanje izkušenj s praktičnim poučevanjem. Pogovori, opravljeni s študenti enopredmetnega pedagoškega študijskega programa, kažejo, da pedagoška praksa, ki jo organizira fakulteta, ni dobro koordinirana. Prepričani so, da niso dobro pripravljene za delo in bi se radi naučili več različnih metod poučevanja (Martinjak, 1999; Podpeskar, 1999). V nekaterih državah poskušajo na novo oblikovati začetno izobraževanje in usposabljanje učiteljev, organizirati nestrandardne oblike usposabljanja ter na široko odpreti dostop do poklica; npr. Združeno kraljestvo in Nizozemska, ki se soočata z akutnim pomanjkanje učiteljev (Eurydice, 2004). Šolska politika na Nizozemskem je uveljavila decentraliziran sistem ponudbe diplomantov, ki ga uravnava povpraševanje, o kadrovske politiki (vključno z opisom delovnih mest in profili učiteljev, ki jih šole potrebujejo) pa odločajo šole same; te tudi ugotavljajo pomanjkljivosti v obstoječem sistemu izobraževanja in usposabljanja. Zato se šolska politika opredeljuje za spremembe v sistemu, ki naj bi bil odprtejši in bolj raznolik v ponudbi diplomantov. Učiteljski »trg« na Nizozemskem se razvija in širi, vpletajo se nove, različne poti do poklica, prilagojene značilnostim posameznih ciljnih skupin študentov in drugih kandidatov, ki drugače sploh ne bi razmišljali o usposabljanju za pedagoški poklic (Eurydice, 2004). V Združenem kraljestvu je šolska politika zagotovila aktivno sodelovanje šol pri usposabljanju novih učiteljev. Visokošolske institucije, ki so želele izvajati začetno izobraževanje in usposabljanje učiteljev, so morale s šolami skleniti partnerski sporazum o organizaciji pedagoškega študija, šole pa so dobile možnost, da same usposablajo učitelje (angl. *school-based initial training*, SCITT). Za koordinacijo med obema izvajalcema je odgovorna Agencija za usposabljanje učiteljev (Teacher Training Agency – TTA) (Eurydice, 2004, str. 13). V skladu z zakonodajo morajo biti npr. na Finskem pedagoški študiji v vzgojni znanosti usmerjeni predvsem v didaktiko. Glavni elementi študijskih predmetnikov na

Finskem vključujejo: (1) teoretično vsebino v izobraževanju, (2) nadzorovano učno prakso, (3) študije za raziskovalno usposobljenost in (4) izbirne študije. Vsaka univerza ima 1–2 šoli za učitelje, ki je/sta specializirana/-i za nadzor študentov. Učiteljske šole financira ministrstvo za kulturo in izobraževanje. Šole za usposabljanje imajo tudi nalogo razvijati kakovostno poučevanje in načrtovanje učnih načrtov. Zagotavljajo inovativna obdobja usposabljanja za univerzitetne študente pedagoških smeri.

Nacionalna zakonodaja daje samo glavne smernice za izobraževanje učiteljev in ne določa, koliko ur učitelji študentje opravljajo v praksi. Univerze sklenejo pogodbo z lokalnimi šolami in izplačujejo nagrade nadzornim učiteljem – mentorjem. Učiteljska praksa je torej vključena v vse stopnje izobraževanja učiteljev. Nadzirajo jo univerzitetni učitelji ali lokalni šolski učitelji, odvisno od narave in organizacije prakse (Niemi in Jakku-Sihvonen, 2011). Glavno načelo pedagoške prakse oz. praktičnega usposabljanja na Finskem je, da se mora praksa začeti čim prej in podpirati rast učiteljev v smeri nagrajevanja strokovnega znanja. Drugo pomembno načelo je povezovanje teoretičnih študij in prakse. Na začetku praktični študij bodoče učitelje vodi v osnovno hospitiranje/opazovanje učnega procesa in učencev, nato pa se osredotočijo na določena področja in izbrane učne procese, ki jih temeljiteje analizirajo. Nazadnje podpirajo bodoče učitelje v prevzemanju celostne odgovornosti za lastno poučevanje in bodoče raziskovanje (tudi v povezavi z zaključnim, magistrskim delom).

Razlogi za izbiro pedagoškega poklica. Razlogi za izbiro poklicne poti se med študenti razlikujejo. Raziskovalne študije v glavnem nakazujejo tri osnovne vrste oz. kategorije razlogov za izbiro poučevanja kot poklicne poti: zunanji motivi, kot sta plača, dolge počitnice; notranji motivi, kot so zanimanje, osebne izkušnje in intelektualna izpolnitev, ter altruistični motivi, ki prispevajo k rasti drugega posameznika (Moran idr., 2001; Brookhart in Freeman, 1992). Mnenje študentov kaže naslednje: izmed vseh razlogov najvišje ocenjujejo razlog »Všeč mi je delati z otroki in mladimi«, visoko pa so ocenili tudi razlog »Ker lahko vplivam in sooblikujem prihodnost otrok in mladostnikov«. Študentje bistveno nižje ocenjujejo zunanje razloge, izpostavljajo pa predvsem altruistične/samouresničitvene motive. Slednji so še posebej pomembni, saj izkazujejo visoko socialno in moralno odgovornost, kar nakazuje na pozitivne osebne značilnosti oseb, ki se odločajo za ta poklic. Francoska raziskava med učitelji kaže, da so razlogi za izbiro poklicne poti predvsem ljubezen do stroke, stik z učenci, prenašanje spretnosti in znanja, neodvisnost v razredu. Poleg tega navajajo tudi poučevanje predmeta, ki ga

imajo radi, stik z učenci ter posredovanje znanja in spretnosti. Na vprašanje o razlogu za njihovo izbiro študija 58 % učiteljev odgovarja, da so ga izbrali z namenom, da bi postali učitelji (»Enseigner en lycée et collègue en 2002«, 2002).

Ovire, povezane s kariernim razvojem študentov. Pri pregledu vseh ovir, ki so jih študentje ocenjevali, lahko opazimo, da ni ovire, ki bi bila posebej visoko ocenjena. Študentje kot največjo oviro ocenjujejo predvsem stroške izobraževanja in usposabljanja, sledita ji pomanjkanje časa in neustrezna ponudba dejavnosti v bližini (tistih v povezavi s kariernimi cilji študentov).

Analiza odgovorov strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju o kariernem razvoju

V okviru študije smo izpeljali dve raziskavi. Prva je raziskovala mnenja bodočih pedagoških delavcev, v drugi pa smo iskali mnenje strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (v nadaljevanju strokovni delavci).

V okviru druge raziskave smo si zastavili naslednje raziskovalne cilje:

- ugotoviti mnenje strokovnih delavcev o načinih aktivnega staranja strokovnih delavcev;
- ugotoviti, s katerimi težavami se srečujejo starejši strokovni delavci;
- ugotoviti, ali je po mnenju strokovnih delavcev v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu na ustrezen način poskrbljeno za prenos izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše sodelavce;
- ugotoviti, ali so po mnenju strokovnih delavcev mlajši strokovni delavci v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu na ustrezen način uvedeni v pridobivanje prvih delovnih izkušenj;
- predstaviti možnosti izboljšanja aktivnega staranja strokovnih delavcev s sočasnim uvajanjem mladih v pedagoške poklice na podlagi mnenja strokovnih delavcev;
- ugotoviti, ali se strokovni delavci pripravljajo na aktivno staranje in kako skrbijo za kontinuiran karierni razvoj.

Vzorec raziskovanja

Osnovno statistično množico predstavljajo strokovni delavci v vzgoji in izobraževanju. V raziskavo je bilo prvotno vključenih 1.882 strokovnih delavcev. Po temeljitem pregledu podatkov smo izločili strokovne delavce, ki so navedli le demografske podatke in niso odgovorili na vsebinska vprašanja raziskave. Tako je v raziskavi sodelovalo skupno 1.004 strokovnih delavcev.

Preglednica 7.11 Vzorec raziskovanja

Postavka	Kategorija	f	f (%)
Spol	Moški	120	12,0
	Ženski	881	88,0
	Skupaj	1001	100,0
Regija prebivanja	Pomurska regija	82	8,2
	Podravska regija	131	13,1
	Koroška regija	41	4,1
	Savinjska regija	78	7,8
	Zasavska regija	26	2,6
	Jugovzhodna Slovenija	134	13,4
	Osrednjeslovenska regija	284	28,4
	Gorenjska regija	64	6,4
	Primorsko-notranjska regija	41	4,1
	Goriška regija	59	5,9
	Obalno-kraška regija	60	6,0
	Skupaj	1000	100,0
	Starost	Med 20 in 24 let	4
Med 25 in 29 let		32	3,2
Med 30 in 34 let		45	4,5
Med 35 in 39 let		105	10,5
Med 40 in 44 let		172	17,2
Med 45 in 49 let		171	17,1
Med 50 in 54 let		173	17,3
Med 55 in 59 let		208	20,8
Med 60 in 64 let		87	8,7
Nad 65 let		5	0,5
Skupaj	1002	100,0	

Nadaljevanje na naslednji strani

Kot je razvidno iz preglednice 7.11, je bilo od tega 881 (87,8 %) oseb ženskega spola in 120 (12 %) moškega spola. Tri osebe spola niso opredelile. Vprašalnik je izpolnilo največ strokovnih delavcev, ki prebivajo v osrednjeslovenski regiji (28,4 %), sledili so strokovni delavci, ki prebivajo v jugovzhodni Sloveniji (13,4 %), in tisti iz podravske regije (13,1 %). Najmanj je bilo v raziskavo vključenih strokovnih delavcev, ki prebivajo v zasavski regiji (2,6 %).

Vključenih je bilo največ strokovnih delavcev, starih med 55 in 59 let (20,8 %),

Preglednica 7.11 *Nadaljevanje s prejšnje strani*

Postavka	Kategorija	f	f (%)
Delovna doba	Do 4 leta	44	4,4
	Med 5 in 9 let	49	4,9
	Med 10 in 14 let	113	11,3
	Med 15 in 19 let	144	14,4
	Med 20 in 24 let	162	16,2
	Med 25 in 29 let	122	12,2
	Med 30 in 34 let	152	15,2
	Med 35 in 39 let	199	19,9
	Med 40 in 44 let	17	1,7
	Skupaj	1002	100,0
Izobrazba	Raven 4 po EOK	94	9,4
	Raven 5 po EOK	136	13,6
	Raven 6 po EOK	569	56,8
	Raven 7 po EOK	188	18,8
	Raven 8 po EOK	15	1,5
	Skupaj	1002	100,0

Nadaljevanje na naslednji strani

v skoraj enakem odstotku so sledili strokovni delavci, stari med 50 in 54 let (17,3 %), med 45 in 49 let (17,1 %) in med 40 in 44 let (17,2 %). Najmanj je bilo v raziskavo vključenih tistih, starih med 20 in 24 let (0,4 %) ter starih nad 65 let (0,5 %).

Glede na delovno dobo je bilo v raziskavo vključenih največ tistih, ki imajo med 35 in 39 let delovne dobe (19,9 %), sledili so jim strokovni delavci, ki so imeli med 20 in 24 let delovne dobe (16,2 %), tisti z med 30 in 34 let (15,2 %) in tisti z med 15 in 19 let (14,4 %). Najmanj je bilo v raziskavo vključenih tistih, ki so imeli nad 40 let delovne dobe (1,7 %). Nizek delež je bil tudi tistih, ki so imeli do 4 leta delovne dobe (4,4 %), in tistih z med 5 in 9 let delovne dobe (4,9 %).

Raziskava vključuje največ strokovnih delavcev s pridobljeno visokošolsko oz. univerzitetno izobrazbo (raven 6 po EOK) (56,8 %), sledijo strokovni delavci z zaključenim magistrskim izobraževanjem (raven 7 po EOK) (18,8 %). Najmanj pa je bilo vključenih strokovnih delavcev z zaključenim doktorskim izobraževanjem (raven 8 po EOK), in sicer 1,5 %. Sodelujoči strokovni delavci so večinoma zaposleni v osnovnih šolah (56,3 %), vrtcih (22,8 %) in srednjih šolah (17 %). V bistveno nižjem deležu so sodelovali tudi strokovni delavci, ki

Preglednica 7.11 Nadaljevanje s prejšnje strani

Postavka	Kategorija	f	f (%)
Zavod zaposlitve	Vrtec	228	22,8
	Osnovna šola	563	56,3
	Srednja šola	170	17,0
	Dijaški dom	8	0,8
	Vzgojni zavod	6	0,6
	Drugo	25	2,5
	Skupaj	1000	100,0
Mesto zaposlitve	Ravnatelj/-ica	7	0,7
	Pomočnik/-ica ravnatelja/-ice	24	2,4
	Pomočnik/-ca vzgojitelja/-ice	77	7,7
	Vzgojitelj/-ica	148	14,8
	Učitelj/-ica	624	62,3
	Svetovalni/-a delavcev/-ka	47	4,7
	Knjižničar/-ka	19	1,9
	Računalnikar/-ica	7	0,7
	Laborant/-ka	5	0,5
	Drugo:	44	4,4
	Skupaj	1002	100,0

so zaposleni v dijaških domovih (0,8 %) in vzgojnih zavodih (0,6 %). 25 strokovnih delavcev oz. 2,5 % je kot odgovor označilo *drugo*. Pri pregledu teh odgovorov smo zasledili, da so ti strokovni delavci večinoma sočasno zaposleni v osnovni šoli in vrtcu ali pa so navajali osnovne šole s prilagojenim programom in zavode z otroki s posebnimi potrebami.

V raziskavi izstopa predvsem delovno mesto učitelja (62,3 %), sledijo vzgojitelji (14,8 %) in pomočniki vzgojiteljev (7,7 %). Najmanj strokovnih delavcev se je opredelilo za laboranta (0,5 %), računalničarja (0,7 %) in ravnatelja (0,7 %). Vprašanje je ponujalo tudi možnost navedbe lastne možnosti pod kategorijo *drugo*. V okviru slednje so se v glavnem pojavljali individualni odgovori o mestu zaposlitve: zaznati je bilo mogoče predvsem večjo pogostost strokovnih delavcev, ki nudijo dodatno strokovno pomoč (15 strokovnih delavcev), kuharjev (9 strokovnih delavcev), čistilk (4 strokovne delavke) ter strokovnih delavcev, ki imajo več mest zaposlitve (5). Sledile so še posamezne opredelitve delovnega mesta, kot npr. tolmač, administrator, računovodkinja, poslovni sekretar ipd.

Tehnika in postopek zbiranja podatkov

Vprašalnik za strokovne delavce smo v primerjavi z vprašalnikom za bodoče pedagoške delavce zasnovali nekoliko drugače. Ta vprašalnik je namreč vseboval večino vprašanj odprtega tipa, kjer so strokovni delavci lahko prosto zapisali svoj pogled oz. mnenje na postavljena vprašanja. Poleg demografskih vprašanj in vprašanj odprtega tipa so bila strokovnim delavcem zastavljena tudi dihotomna vprašanja, na podlagi katerih smo želeli izvedeti, kakšna je njihova splošna opredelitev o aktivnem staranju strokovnih delavcev, prenosu izkušenj strokovnih delavcev na mlajše sodelavce in načinih uvajanja v pridobivanje prvih delovnih izkušenj. V zaključnem delu vprašalnika smo strokovne delavce povprašali tudi, kako skrbijo za kontinuiran karierni razvoj, pri čemer so imeli možnost označitve več odgovorov.

Zbiranje podatkov je potekalo v mesecu oktobru 2020. Vprašalnik je bil dostopen prek spleta. Pri pridobitvi respondentov sta bila v pomoč Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije in Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije.

Obdelava podatkov

Pridobljeni podatki so bili zaradi večinske uporabe odprtega tipa vprašanj v glavnem obdelani deskriptivno. Pri obdelavi vprašanj odprtega tipa nam je bil v pomoč računalniški program Atlas, ki je izluščil glavne kode in pojme, ki so jih izpostavljali strokovni delavci. Dodatno smo na podlagi dihotomnih odgovorov ugotavljali razlike v odgovorih glede na demografske značilnosti strokovnih delavcev. Za ugotavljanje razlik v odgovorih smo uporabili χ^2 -preizkus hipoteze neodvisnosti, χ^2 -preizkus z razmerjem verjetij (ko nismo izpolnili pogojev – največ, 20 %, vseh teoretičnih frekvenc je lahko manjših od 5 in nobena ne sme biti manjša od 1) in χ^2 -preizkus z Yatesovim popravkom (pri spremenljivkah, kjer sta imeli obe spremenljivki le dve kategoriji).

Analiza odgovorov strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju o kariernem razvoju

Glede na cilje raziskovanja smo poglavje analize rezultatov in razprave razdelili na šest podpoglavij: (i) Mnenje strokovnih delavcev o načinih aktivnega staranja strokovnih delavcev; (ii) Težave, s katerimi se srečujejo starejši strokovni delavci; (iii) Prenos izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše strokovne delavce; (iv) Uvajanje mlajših strokovnih delavcev v pridobivanje prvih delovnih izkušenj; (v) Načini izboljšanja aktivnega staranja strokovnih delavcev s sočasnim uvajanjem mladih v pedagoške poklice; (vi) Priprava na aktivno staranje in skrb za kontinuiran karierni razvoj.

Preglednica 7.12 Mnenje strokovnih delavcev o tem, kako je poskrbljeno za aktivno staranje

Spremenljivka	χ^2	<i>g</i>	<i>P</i>
Izobrazba	3,352	4	0,501
Spol	1,039	1	0,308
Regija	33,017	11	0,001
Starost	33,308	9	0,000
Delovna doba	21,556	8	0,006
Mesto zaposlitve	7,252	9	0,562
Zavod zaposlitve	9,464	5	0,092

Opombe χ^2 – preizkus hi-kvadrat, *g* – prostostna stopnja, *P* – statistična pomembnost.

Mnenje strokovnih delavcev o načinih aktivnega staranja strokovnih delavcev

V okviru tega poglavja predstavljamo rezultate, ki prikazujejo, kako ustrezno je poskrbljeno za aktivno staranje strokovnih delavcev in na kakšen način vzgojno-izobraževalni zavodi/vodstva poskrbijo za prijazno aktivno staranje.

Strokovne delavce smo uvodoma povprašali, ali je po njihovem mnenju v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu na ustrezen način poskrbljeno za aktivno staranje strokovnih delavcev. Kar 755 (75,5 %) strokovnih delavcev je menilo, da ni ustrezno poskrbljeno, 245 (24,5 %) pa je menilo, da je. Pri ugotavljanju mnenja, kako ustrezno je poskrbljeno za aktivno staranje, smo želeli ugotoviti tudi, ali so med strokovnimi delavci razlike v mnenju glede na njihovo izobrazbo, spol, regijo, starost, delovno dobo, mesto zaposlitve in zavod zaposlitve.

Preglednica 7.12 prikazuje, da se kažejo statistično pomembne razlike v odgovorih glede na regijo ($\chi^2 = 33,017$, *g* = 11, *P* = 0,001), starost ($\chi^2 = 33,308$, *g* = 9, *P* = 0,000) in delovno dobo ($\chi^2 = 21,556$, *g* = 8, *P* = 0,006). V nadaljevanju so podrobneje interpretirani podatki za tiste spremenljivke, kjer se kažejo statistično pomembne razlike.

Iz preglednice 7.13 je razvidno, da so največja odstopanja v mnenjih prisotna v osrednjeslovenski regiji. Kar 82,4 % strokovnih delavcev meni, da za aktivno staranje v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu ni ustrezno poskrbljeno. Visok delež nestrinjanja glede skrbi o aktivnem staranju je prisoten tudi znotraj savinjske regije (79,5 %), podravske regije (78,8 %), goriške regije (78 %) in jugovzhodne Slovenije (74,6 %). Da je v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu ustrezno poskrbljeno za aktivno staranje, v največjem deležu (42,7 %) menijo strokovni delavci, ki prebivajo v pomurski regiji.

Vrednosti preglednice 7.14 kažejo na to, da se z višanjem starosti povečuje

Preglednica 7.13 Mnenje strokovnih delavcev o tem, kako je poskrbljeno za aktivno staranje, glede na regijo prebivanja strokovnega delavca

Regija	Da		Ne		Skupaj	
	<i>f</i>	<i>f</i> (%)	<i>f</i>	<i>f</i> (%)	<i>f</i>	<i>f</i> (%)
Pomurska regija	35	42,7	47	57,3	82	100,0
Podravska regija	33	21,2	98	78,8	131	100,0
Koroška regija	10	24,4	31	75,6	41	100,0
Savinjska regija	16	20,5	62	79,5	78	100,0
Zasavska regija	7	26,9	19	73,1	26	100,0
Jugovzhodna Slovenija	34	25,4	100	74,6	134	100,0
Osrednjeslovenska regija	50	17,6	234	82,4	284	100,0
Gorenjska regija	15	23,4	49	76,6	64	100,0
Primorsko-notranjska regija	14	34,1	27	65,9	41	100,0
Goriška regija	13	22,0	46	78,0	59	100,0
Obalno-kraška regija	18	30,0	42	70,0	60	100,0
Skupaj	245	24,5	755	75,5	1000	100,0

Preglednica 7.14 Mnenje strokovnih delavcev o tem, kako je poskrbljeno za aktivno staranje, glede na starost strokovnega delavca

Starost	Da		Ne		Skupaj	
	<i>f</i>	<i>f</i> (%)	<i>f</i>	<i>f</i> (%)	<i>f</i>	<i>f</i> (%)
20–24 let	3	75,0	1	25,0	4	100,0
25–29 let	18	56,3	14	43,8	32	100,0
30–34 let	11	24,4	34	75,6	45	100,0
35–39 let	23	21,9	82	78,1	105	100,0
40–44 let	45	26,2	127	73,8	172	100,0
45–49 let	46	26,9	125	73,1	171	100,0
50–54 let	38	22,0	135	78,0	173	100,0
55–59 let	50	24,0	158	76,0	208	100,0
60–64 let	10	11,5	77	88,5	87	100,0
>65 let	2	40,0	3	60,0	5	100,0
Skupaj	246	24,6	756	75,4	1002	100,0

mnenje o tem, da v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu za aktivno staranje ni ustrezno poskrbljeno. Razlika v mnenju glede na mlajše in starejše ni velika; strokovni delavci že od 30. leta starosti dalje izpostavljajo, da za aktivno staranje ni ustrezno poskrbljeno. Medtem sta starostni skupini med 20

Preglednica 7.15 Mnenje strokovnih delavcev o tem, kako je poskrbljeno za aktivno staranje, glede na delovno dobo strokovnega delavca

Delovna doba	Da		Ne		Skupaj	
	<i>f</i>	<i>f</i> (%)	<i>f</i>	<i>f</i> (%)	<i>f</i>	<i>f</i> (%)
<4 leta	23	52,3	21	47,7	44	100,0
5–9 let	11	22,4	38	77,6	49	100,0
10–14 let	27	23,9	86	76,1	113	100,0
15–19 let	35	24,3	109	75,7	144	100,0
20–24 let	43	26,5	119	73,5	162	100,0
25–29 let	26	21,3	96	78,7	122	100,0
30–34 let	37	24,3	115	75,7	152	100,0
35–39 let	41	20,6	158	79,4	199	100,0
40–44 let	3	17,6	14	82,4	17	100,0
>45 let	246	24,6	756	75,4	1002	100,0
Skupaj	246	24,6	756	75,4	1002	100,0

in 24 letom (75% odgovorilo z DA) ter med 25 in 29 letom (56,3% odgovorilo z DA) v glavnem mnenja, da je za aktivno staranje ustrezno poskrbljeno. Da za aktivno staranje ni ustrezno poskrbljeno, so najbolj mnenja strokovni delavci, stari med 60 in 64 let (88,5%).

Statistično pomembne razlike so se pokazale tudi v odgovorih strokovnih delavcev glede na njihovo delovno dobo. Pregled deležev v preglednici 7.15 kaže na to, da je večina strokovnih delavcev z daljšo delovno dobo mnenja, da za aktivno staranje ni ustrezno poskrbljeno. Takega mnenja so v največjem številu strokovni delavci, ki imajo med 40 in 44 let delovne dobe (82,4%). Visok delež tistih, ki so na odgovor odgovorili z ne, je prisoten vse od petega leta delovne dobe dalje. Le strokovni delavci, ki imajo do 4 leta delovne dobe, menijo v 52,3%, da je za aktivno staranje strokovnih delavcev v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu ustrezno poskrbljeno.

Pri vprašanju »Ali je v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu na ustrezen način poskrbljeno za aktivno staranje strokovnih delavcev?« so imeli strokovni delavci možnost, da svoj odgovor tudi utemeljijo. Odgovor o ustrezni skrbi za aktivno staranje strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju je utemeljilo 904 strokovnih delavcev. Zaradi obsežnosti števila odgovorov smo slednje kategorizirali in jih razdelili v devet različnih vsebinskih sklopov.

Glede na vse podane utemeljitve je bilo občutno največ odgovorov v sklopih *delovna obveznost* (272 odgovorov) in *odnos med mlajšimi in starejšimi* (135 odgovorov). Manj odgovorov so prejeli naslednji sklopi odgovorov: *izobraže-*

Preglednica 7.16 Načini skrbi za aktivno staranje strokovnih delavcev v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu

Načini skrbi za aktivno staranje	f	f (%)
Delovna obveznost	272	30,1
Odnos med mlajšimi in starejšimi	135	14,9
Izobraževanje in izkušnje	69	7,6
Skrb za zdravje	54	6,0
Vpliv vodstva in kolektiva	54	6,0
Ponudba aktivnosti	42	4,6
Trajanje delovne dobe	27	3,0
Sistem napredovanja	25	2,8
Vpliv računalniške tehnologije	16	1,8
Ni posebnega načina	121	13,4
Drugo	30	3,3
Ne vem	59	6,5
Skupaj	904	100,0

vanje in izkušnje (69 odgovorov), skrb za zdravje (54 odgovorov), vpliv vodstva in kolektiva (54 odgovorov) in ponudba aktivnosti (42 odgovorov). Najmanj odgovorov je bilo moč zaznati pri naslednjih sklopih: *trajanje delovne dobe* (27 odgovorov), *sistem napredovanja* (25 odgovorov) in *vpliv računalniške tehnologije* (16 odgovorov). 30 odgovorov ni bilo moč umestiti v nobenega od navedenih vsebinskih sklopov. 121 anketiranih meni, da v slovenskem izobraževalnem sistemu ni posebnega načina za skrb za aktivno staranje, 59 anketiranih pa le-tega ne pozna.

Utemeljitev odgovora »da«. Če se v nadaljevanju osredotočimo na utemeljitev odgovorov, ki so glede ustrezne urejenosti za aktivno staranje strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju odgovorili pritrdilno, lahko vidimo, da je bilo podanih 206 različnih utemeljitev. Od teh je bilo največ odgovorov v vsebinskem sklopu *delovna obveznost* (69 odgovorov) ter *izobraževanje in izkušnje* (48 odgovorov). Z bistveno manj odgovori sledita naslednja sklopa odgovorov: *ponudba aktivnosti* (17 odgovorov), *vpliv vodstva in kolektiva* (15 odgovorov). Najmanj odgovorov pa je vezanih na naslednje sklope: *skrb za zdravje* (9 odgovorov), *sistem napredovanja* (6 odgovorov), *trajanje delovne dobe* (5 odgovorov) in *vpliv računalniške tehnologije* (3 odgovori). 8 odgovorov ni bilo moč umestiti v nobeno prej omenjeno kategorijo. Zanimivo je, da je pri tem vprašanju 5 anketiranih menilo, da ni posebnega načina skrbi

Preglednica 7.17 Načini skrbi za aktivno staranje strokovnih delavcev v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu – utemeljitev odgovora »da«

Načini skrbi za aktivno staranje	f	f (%)
Delovna obveznost	69	33,5
Odnos med mlajšimi in starejšimi	9	4,4
Izobraževanje in izkušnje	48	23,3
Skrb za zdravje	9	4,4
Vpliv vodstva in kolektiva	15	7,3
Ponudba aktivnosti	17	8,3
Trajanje delovne dobe	5	2,4
Sistem napredovanja	6	2,9
Vpliv računalniške tehnologije	3	1,5
Ni posebnega načina	5	2,4
Drugo	8	3,9
Ne vem	12	5,8
Skupaj	206	100,0

za starejše, medtem ko 12 anketiranih ne pozna posebnih prilagoditev (preglednica 7.17).

Vidimo lahko, da je razporeditev odgovorov v tem primeru drugačna, kot smo jo lahko zasledili pri splošnem prikazu odgovorov na to vprašanje. Anketirani menijo, da je delovna obveznost starejših urejena ustrezno in da so delovne izkušnje in znanje starejših sodelavcev ustrezno umeščeni. Podobno je moč zaznati tudi pri vprašanih ustrezne ponudbe aktivnosti za starejše in ustreznega ravnanja vodstva ter ostalih sodelavcev. Kot bistveno manj ustrezen pa je izpostavljen odnos med različnimi generacijami. Enako nizko število pozitivnih utemeljitev je bilo moč zaznati v sklopu odgovorov *skrb za zdravje*.

Natančnejši vpogled v pozitivne utemeljitve odgovorov na vprašanje o ustreznosti načina skrbi za starejše sodelavce v vzgoji in izobraževanju kaže na naslednja spoznanja:

- *Delovna obveznost*. Anketirani v tem sklopu odgovorov navajajo ustrezno normativno urejeno delovno obveznost, saj ta znižuje pedagoško obveznost pri starejših, in sicer v obsegu dveh ur na teden. Sočasno pa navajajo, da imajo starejši strokovni sodelavci več dni dopusta. Ob tem je potrebno izpostaviti odgovor, da so zaščiteni tudi, če ne opravljajo svojega dela. Kljub temu pa se pojavljajo tudi odgovori, da se starejšim strokovnim delavcem nalaga več dela, čeprav so ti odgovori redki.

- *Odnos med mlajšimi in starejšimi.* Anketirani, katerih odgovori se pojavljajo v tem sklopu, navajajo, da ni bistvenih razlik med naravo in izvedbo dela starejših ter mlajših strokovnih delavcev (npr. »Vse starostne skupine so aktivno vključene v delovni proces«). Sočasno pa opozarjajo, da med starejšimi in mlajšimi sodelavci prihaja do izmenjave znanja in izkušenj (npr. »Starejši delavci so mentorji mlajšim – in vzajemno«).
- *Izobraževanje in izkušnje.* Pri tem vsebinskem sklopu enotno izpostavljajo, da imajo dovolj možnosti za izobraževanje (npr. »Ves čas imam možnost stalnega strokovnega izpopolnjevanja« in »Ogromno je izobraževanje za tretje življenjsko obdobje«), saj je izobraževanje del njihovega poklica (npr. »Delo zahteva ves čas izobraževanje«).
- *Skrb za zdravje.* Kot je razvidno iz odgovorov anketiranih, ti poudarjajo, da vzgojno-izobraževalni sistem omogoča skrb zaposlenih za zdravje. Pri tem posebej izpostavljajo možnosti rekreacije (npr. »Možnost aktivne vadbe v telovadnici in bazenu« in »Poskrbljeno za rekreacijo«). Prav tako pa je poskrbljeno za promocijo zdravja s ponudbo sadja na delovnem mestu.
- *Vpliv vodstva in kolektiva.* Po mnenju anketiranih imata pomembno vlogo pri skrbi za aktivno staranje strokovnih delavcev vodstvo in kolektiv (npr. »Posluš ravnateljev in strokovnih delavcev«). Pri tem anketirani izpostavljajo, da je v kolektivu pomembno, da imajo spoštljiv odnos do starejših sodelavcev in da se upoštevajo njihove specifične. Hkrati pa je moč med odgovori zaznati primere neformalnih srečanj z upokojenimi sodelavci.
- *Ponudba aktivnosti.* V tem sklopu odgovorov anketirani poudarjajo, da imajo sodelavci veliko možnosti za aktivno staranje in da je omenjeno področje urejeno ustrezno. Pri tem izpostavljajo široko ponudbo izobraževanj in projektov, vendar pa teh ne navajajo konkretnije.
- *Trajanje delovne dobe.* Pri vsebinskem sklopu *trajanje delovne dobe* anketirani kot pozitivno izpostavljajo možnost podaljšanja delovne dobe in dodatno zaščito starejših strokovnih delavcev (npr. »Lahko podaljšam delovno dobo« in »Nad 65 let starosti je to varovana oseba«).
- *Sistem napredovanja.* Po mnenju anketiranih na aktivno staranje vpliva tudi sistem napredovanja. Ta omogoča in spodbuja karierni razvoj (npr. »Karierni razvoj omogoča dovolj možnosti za napredek in afirmacijo«) ter pridobivanje bonitet (npr. »Karierni razvoj omogoča dovolj možnosti za napredek in afirmacijo«).
- *Vpliv računalniške tehnologije.* Anketirani menijo, da na aktivno staranje

vpliva tudi uporaba računalniške tehnologije pri pedagoškem procesu, saj ta strokovne delavce spodbuja k aktivnemu in ustvarjalnemu delu. Pri tem pa jim sistem omogoča stalno pomoč in izobraževanje pri uvažanju tehnologije.

- *Drugo*. V sklopu *drugo* je bilo moč zaslediti odgovore, kot so: »Smo v službi«, »Poklic nudi zadosti izzivov«, »Aktivno se staramo pred upokožitvijo«.

Utemeljitev odgovora »ne«. Pri odgovoru o neustrezni ureditvi sistema skrbi za starejše sodelavce v vzgoji in izobraževanju je bilo podanih 698 utemeljitev. Če smo pri utemeljitvi odgovora »da« zasledili, da so anketirani z delovno obveznostjo zadovoljni, pa pri utemeljitvi odgovora »ne« (203 odgovorov) na prvem mestu izražajo mnenje, da z delovno obveznostjo niso zadovoljni. V primeru utemeljitve odgovora »ne« pa je bolj poudarjen negativen odnos med mlajšimi in starejšimi zaposlenimi (126 odgovorov). Prav tako navajajo manj ustrezno urejeno skrb za zdravje (45 odgovorov). Ustrezneje pa je po njihovem urejeno področje izobraževanja in izkušenj (21 odgovorov).

Ostali odgovori so rangirani na enak način, kot je bilo predstavljeno pri skupni predstavitvi. Tako je sklop *vpliv vodstva in kolektiva* prejel 39 odgovorov, *ponudba aktivnosti* 25 odgovorov, *trajanje delovne dobe* 22 odgovorov, *sistem napredovanja* 19 odgovorov in *vpliv računalniške tehnologije* 13 odgovorov. Pri 22 odgovorih ni moč najti skupnih vsebinskih izhodišč s prej omenjenimi sklopi. 47 anketiranih ni znalo/želelo utemeljiti odgovora. Glede na razmerja pozitivnih utemeljitev pa lahko rečemo, da je tukaj bistveno večji delež odgovorov v rubriki *ni posebnega načina*, in sicer 16,6%.

V nadaljevanju podrobneje predstavljamo utemeljitve negativnih odgovorov po posameznih sklopih:

- *Delovna obveznost*. Pri vsebinskem sklopu *delovna obveznost* anketirani opozarjajo, da je urejanje delovnih obveznosti neustrezno urejeno. Pri tem posebej izpostavljajo enako obremenjenost mlajših in starejših strokovnih delavcev (npr. »Starejši učitelji so praktično obremenjeni z vsemi obveznostmi«) pri organizaciji in izvedbi delovnih obveznosti. Nekateri anketirani celo opozarjajo, da so obremenjeni bolj kot mlajši sodelavci, kar je posledica pomanjkanja kadra (npr. »Zaradi večnega pomanjkanja kadra je nemogoče izkoristiti tisti dve uri manj neposrednega dela v oddelku«). Ob tem predlagajo, da bi morali imeti starejši strokovni delavci manjšo delovno obveznost (npr. »Znižana obveza za dve pedagoški uri tedensko je premalo«). Hkrati pa opozarjajo

Preglednica 7.18 Načini skrbi za aktivno staranje strokovnih delavcev v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu – utemeljitev odgovora »ne«

Načini skrbi za aktivno staranje	f	f (%)
Delovna obveznost	203	29,1
Odnos med mlajšimi in starejšimi	126	18,1
Izobraževanje in izkušnje	21	3,0
Skrb za zdravje	45	6,4
Vpliv vodstva in kolektiva	39	5,6
Ponudba aktivnosti	25	3,6
Trajanje delovne dobe	22	3,2
Sistem napredovanja	19	2,7
Vpliv računalniške tehnologije	13	1,9
Ni posebnega načina	116	16,6
Drugo	22	3,2
Ne vem	47	6,7
Skupaj	698	100,0

na zmanjšanje administrativnega dela in redefiniranje normativov (v vrtcih).

- *Odnos med mlajšimi in starejšimi.* Anketirani v okviru tega sklopa opozarjajo na pomanjkanje mladih strokovnih delavcev (npr. »Premalo mladih učiteljev je vključenih v vzgojno-izobraževalni proces«). Pri tem opozarjajo na pomanjkljivost zakonodaje na tem področju (npr. »Ni ustrezne zakonodaje za zaposlovanje novih učiteljev«). Hkrati pa opozarjajo na nujnost mentorstva za mlajše strokovne delavce.
- *Izobraževanje in izkušnje.* Iz odgovorov je razvidno, da je ponudba izobraževanj ustrezna, vendar pa so ta pogosto samoplačniška in je izobraževanje pogosto prepuščeno posamezniku. Hkrati pa anketirani navajajo, da so starejši sodelavci manj ambiciozni glede dodatnega izobraževanja in na ta način izgubljajo stik s stroko. Po drugi strani pa starejši anketirani opozarjajo, da pridobljene izkušnje nimajo posebne veljave (npr. »Izkušnje starejših ne veljajo dosti«).
- *Skrb za zdravje.* Iz odgovorov v tem vsebinskem sklopu je moč zaznati, da so starejši strokovni sodelavci v pretežni meri izpostavljeni različnim psihičnim in fizičnim naporom (npr. »Psihofizične in telesne sposobnosti starajoče populacije med učitelji in vzgojitelji ne zmorejo vse mogoče obremenitve nabito polnih razredov, mladine v vseh starostnih obdobjih, s kupi dodatnih bremen vsakdana in nenormalno napolnje-

nimi učnimi načrti z balastom«, ki pa se pri dodeljevanju delovnih nalog pogosto ne upoštevajo (npr. »S starostjo bi morali delo prilagajati«). Ob tem je moč zaznati kar precej odgovorov, ki govorijo o tem, da zaposleni nimajo organiziranih rekreativnih dejavnosti (npr. »Ni ponujena rekreacija«).

- *Vpliv vodstva in kolektiva.* Anketirani v odgovorih opozarjajo, da v vzgojno-izobraževalnih zavodih prihaja do kršenja pravic starejših strokovnih delavcev, ki se prvenstveno odraža v pomanjkanju poslušanja in šikaniranju starejših (npr. »Z leti ne zmoreš in imaš pritiske s strani vodstva«). V skladu s tem izpostavljajo, da si želijo več spoštovanja (npr. »Premajhna stopnja spoštovanja in uporabe strokovnega znanja na podlagi dolgoletnih izkušenj«, »Vse bolj šteje zgolj mladost in računalniška opismenjenost«) in upoštevanja pravic (npr. »Vsi delodajalci ne upoštevajo nekaterih »bonitet«, ki jih imajo starejši zaposleni«).
- *Ponudba aktivnosti.* Velika večina anketiranih v tem sklopu opozarja, da je ponudba izobraževanja premajhna, sploh na področju aktivnega staranja (npr. »Premalo se daje pripravi na aktivno staranje«, »Na tem področju ni zaslediti veliko aktivnosti«).
- *Trajanje delovne dobe.* Anketirani v odgovorih v vsebinskem sklopu *trajanje delovne dobe* navajajo, da je predpisana delovna doba predolga (npr. »Predolga predpisana delovna doba«) in da bi bilo potrebno zgodnejše upokojevanje glede na naravo dela (npr. »Narava dela v vrtcu – upokojitev z manj leti delovne dobe in starosti«). Pri tem je moč zaslediti predlog o pet- do desetletnem skrajšanju delovne dobe (npr. »Lahko bi zadnjih 5 oz. morda celo 10 let delovne dobe delali manj (za isto plačilo), dodatno pa bi mentorirali mladim«).
- *Sistem napredovanja.* Iz odgovorov je moč razbrati, da sistem napredovanja omogoča hitro napredovanje (npr. »Preveč enostavno je pridobiti točke in napredovati ter si ustvariti kariero«), ker je premalo stimulativen za starejše strokovne delavce (npr. »Učitelj (60 let), ki je pri 40 letih svetovalec in v 5. plačnem razredu, zelo težko napreduje v višji nazive in plačilni razred«). Pri tem se je med odgovori pojavil predlog o urejanju napredovanja s pomočjo licenčnega preverjanja znanja.
- *Vpliv računalniške tehnologije.* Glede vpliva računalniške tehnologije na aktivno staranje je v odgovorih zaznati intenco po obremenjevanju starejših strokovnih delavcev z njo. Ob tem opozarjajo, da je potrebnih novih znanj na področju računalniške tehnologije zelo veliko, temu trendu pa ne sledi izobraževalna ponudba in premalo je pomoči mlajših kolegov (npr. »Predvsem pri delu z IKT bi večina starejših potrebo-

vala pomoč mlajših«). Prav tako anketirani opozarjajo na potrebo po dodatnem izobraževanju računalničarjev.

- *Drugo*. V vsebinskem sklopu *drugo* je moč zaznati odgovore, da omejeno področje ni ustrezno zakonsko urejeno in da se kolektivna pogodba v neposredni praksi pogosto ne upošteva. Hkrati opozarjajo, da se pri napredovanju ne upoštevajo vsa opravljena dela.

Če povzamemo utemeljitve odgovorov na osmo vprašanje o tem, ali je v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu na ustrezen način poskrbljeno za aktivno staranje strokovnih delavcev, lahko izpostavimo naslednja spoznanja:

- Pri anketiranih je moč zaznati nestrinjanje z ureditvijo področja aktivnega staranja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju.
- Razlog za nestrinjanje z ureditvijo področja aktivnega staranja izhaja iz preobremenjenosti starejših delavcev s pedagoškim delom. Predlagajo zmanjšanje delovne obveznosti za potrebe mentoriranja mlajših kolegov.
- Iz raziskave je razvidno, da je preobremenjenost starejših strokovnih delavcev odraz pomanjkanja mlajšega kadra.

Nadalje nas je zanimalo tudi, kako vzgojno-izobraževalni zavodi poskrbijo za aktivno staranje. Vprašanje je bilo odprtega tipa. Nanj so strokovni delavci podali 882 različnih odgovorov, ki smo jih razdelili v osem različnih vsebinskih sklopov.

Skupina z izrazito največ vsebinskimi odgovori je bila pri trditvi z *obremenitvami* (165 odgovorov). Sledile so naslednje skupine odgovorov: z *izobraževanjem* (63 odgovorov), z *načinom dela* (48 odgovorov) in s *prostočasnimi dejavnostmi* (45 odgovorov). Najmanj vsebinskih utemeljitev pa je bilo vezanih na naslednje skupine: s *strokovnim sodelovanjem* (30 odgovorov), z *odnosom* (30 odgovorov), z *odnosom* (30 odgovorov), s *promocijo zdravja* (17 odgovorov) in z *nagrado* (5 odgovorov). 372 anketiranih meni, da njihov vzgojno-izobraževalni zavod ne poskrbi za njihovo aktivno staranje, 85 jih ne pozna načina, 22 pa jih je podalo vsebinski odgovor, ki ga ni bilo mogoče umestiti v noben vsebinski sklop.

Natančnejša analiza posameznega vsebinskega sklopa pokaže naslednja spoznanja:

- *Z obremenitvami*. V tem vsebinskem sklopu se nahajajo odgovori anketiranih, ki navajajo, da bi bilo potrebno poskrbeti za manjše obre-

Preglednica 7.19 Skrb za aktivno staranje s strani vzgojno-izobraževalnih institucij

Načini skrbi za aktivno staranje	<i>f</i>	<i>f</i> (%)
Z obremenitvami	165	18,7
Z izobraževanjem	63	7,1
Z načinom dela	48	5,4
S prostočasnimi dejavnostmi	45	5,1
S strokovnim sodelovanjem	30	3,4
Z odnosom	30	3,4
S promocijo zdravja	17	1,9
Z nagrado	5	0,6
Ne poskrbijo	372	42,2
Drugo	22	2,5
Ne vem	85	9,6
Skupaj	882	100,0

menjevanje (starejših) strokovnih delavcev. Dominirajo odgovori, ki se navezujejo predvsem na zmanjšanje delovne obveznosti, kot je to določeno z zakonom (62. člen), in sicer: z zmanjšanjem pedagoških obveznosti za 2 uri na teden in dodaten polurni odmor. Hkrati pa se vzgojno-izobraževalni zavodi poslužujejo razbremenjevanja starejših sodelavcev z nadomeščanjem, razredništvom in dežuranjem.

- *Z izobraževanjem.* Anketirani navajajo, da jim vodstva vzgojno-izobraževalnih zavodov omogočajo dodatna izobraževanja in sodelovanje na delavnicah, ki so večinoma vezane na profesionalni razvoj, novosti v vzgoji in izobraževanju ter zdrav način življenja.
- *Z načinom dela.* Pogosto se vodstva vzgojno-izobraževalnih zavodov zatekajo k drugačnemu načinu dela starejših strokovnih delavcev. Med odgovori je prevladovalo »Izvajanje dela na drugih delovnih mestih«, in sicer v oddelkih podaljšane bivanja, sploh pri izgorelih delavcih. Prav tako vodstva prilagajajo urnik starejšim sodelavcem, jim omogočajo delo v stalnih učilnicah ter prerazporejajo sodelavce v različne stare skupine otrok/učencev.
- *S prostočasnimi dejavnostmi.* Iz odgovorov v tem sklopu je moč zaznati, da se vodstva vzgojno-izobraževalnih zavodov zelo pogosto poslužujejo vključevanja zaposlenih v različne športno-gibalne aktivnosti (npr. z boni za plavanje, fitnes, rekreacijo, jogo). Strokovni delavci se udeležujejo tudi različnih medgeneracijskih projektov (npr. obiski dedkov in babic) in izletov.

- *S strokovnim sodelovanjem*. Odgovori anketiranih kažejo, da strokovna sodelovanja najpogosteje potekajo v obliki strokovne pomoči sodelavcem. Ob tem pa je sledil odgovor o medsebojni izmenjavi izkušenj; slednje najpogosteje poteka znotraj aktivov in supervizije.
- *Z odnosom*. Anketirani so v tem sklopu odgovorov izpostavili, da vodstva vzgojno-izobraževalnih zavodov zelo pogosto cenijo izkušnje starejših, kar se odraža v tem, da se pogosto upoštevajo njihovi predlogi. Hkrati pa imajo vodstva do njih spoštljiv odnos (npr. prijazna beseda in vljudnost, razumevanje njihovih težav). Zanimiv je bil odgovor, ki je nakazoval, da se starejšim malce »pogleda skozi prste«.
- *S promocijo zdravja*. Na področju promocije zdravja so pogosto oblikovane komisije/timi, ki skrbijo za zdrav način življenja zaposlenih. Med pogosto navedenimi aktivnostmi, ki se odvijajo v vzgojno-izobraževalnih zavodih, so različni preventivni pregledi, aktivnosti za sproščanje in skrb za zdravo prehrano (npr. dostopnost sadja). Občasno pa je bilo med odgovori zaznati kritiko, ki je temeljila na nujnosti samoiniciative zaposlenih, da se določena aktivnost izvede.
- *Z nagrado*. Med odgovori, ki so se navezovali na nagrado, je bilo moč zaznati denarno nagrado ob okrogli obletnici zaposlitve in možnost kariernega napredovanja. Vendar je to pogosto odvisno od ravnatelja, kar je razvidno iz naslednjega odgovora: »Vse je odvisno od ravnatelja. Ravnatelj bi moral videti in spodbujati napredovanja in hkrati pomoč šibkejšim skupinam.«
- *Drugo*. V sklopu odgovorov *drugo* lahko zasledimo odgovore, ki se navezujejo na prijavljanje na razpise za prvo zaposlitev, nudenje ugodnosti po določeni starosti, da sodelavcev ne silijo v upokojitev ali pa posredno poskrbijo za prijazno aktivno staranje.

Sklepni pregled odprtih odgovorov na vprašanje, na kakšen način vzgojno-izobraževalni zavod skrbi za prijazno aktivno staranje, vodi do naslednjih spoznanj:

- Večina anketiranih meni, da njihov vzgojno-izobraževalni zavod ne poskrbi za prijazno aktivno staranje.
- Vodstva vzgojno-izobraževalnih zavodov uresničujejo normativne določbe o razbremenjevanju starejših strokovnih delavcev, hkrati pa jih vključujejo v delovne naloge, ki so manj zahtevne.
- Zaposleni imajo možnosti za izobraževanje in delavnice, tudi na področju zdravega načina življenja.

Podobno ugotavljajo tudi v drugih evropskih državah, ki so glede omenjene problematike že vzpostavile nekatere ustrezne mehanizme. Tako so npr. V Belgiji zmanjšali delovno obremenitev učiteljev po 55. letu starosti in jih na ta način zadržali v poklicu še po spodnji upokojitveni starostni meji. V Avstriji so imeli učitelji, ki so poučevali v iztekajočem se programu na stopnjah obveznega šolanja, možnost predčasne upokojitve, na Finskem se je delež predčasno upokojenega pedagoškega osebja v devetdesetih letih povečal. Učitelji se pogosto odločajo tudi za polovične pokojnine. Močno si prizadevajo izkoristiti vse možnosti predčasne upokojitve ali vsaj zmanjšanja pedagoške obremenitve (Eurydice, 2004, str. 48–49).

Naj ob tem omenimo tudi zdravstvene težave, ki se pojavijo ob preobremenitvi oz. zadrževanju učiteljev v pedagoškem poklicu. Glavni izvor stresa pri učiteljih so namreč povečane delovne obremenitve in premalo pomoči pri opravljanju novih nepedagoških nalog. Cilj politike zadrževanja učiteljev mora biti ohraniti v šolskem sistemu čim več motiviranih, ustrezno usposobljenih učiteljev ter poskrbeti za njihovo psihofizično stanje. Nekatere države zato za razbremenitev učiteljev zmanjšujejo njihovo pedagoško obveznost glede na starost ali delovno dobo, višino plače pa ohranijo (Eurydice, 2004). Zmanjšanje pedagoške obveznosti seveda lahko najdemo samo v tistih državah, ki to določajo v pogodbah o zaposlitvi. Od enajstih držav, ki so poročale o razbremenjevanju učiteljev pred upokojitvijo, dve (Nemčija in Luksemburg) učiteljem delovni čas predpisujeta le s številom pedagoških ur. Druge države poleg pedagoških ur pogodbeno določajo še ure/dneve obvezne prisotnosti v šoli (Grčija, Ciper, Malta) ali skupne delovne ure (Liechtenstein, Romunija, Slovenija) ali oboje (Portugalska, Islandija, Norveška) (Eurydice, 2004, str. 56).

Zmanjšanje pedagoške obveznosti naj ne bi zajemalo zgolj stika oz. časa, ki ga učitelj preživi v učilnici pri izvedbi učnega procesa, temveč naj bi skrajšalo tudi čas, ki ga morajo učitelji posvetiti pripravam na pouk ter popravljanju in ocenjevanju šolskih nalog učencev. V tistih državah, ki učiteljev delovni čas opredeljujejo s pedagoškimi urami, zmanjšanje pedagoške obveznosti učitelje nedvomno precej razbremeni. V državah, kjer opredeljujejo skupni delovni čas in/ali ure/dneve obvezne prisotnosti v šoli, se odločajo, kaj morajo učitelji z zmanjšano pedagoško obveznosti delati namesto poučevanja (Eurydice, 2004).

V evropskih državah tako predlagajo več načinov zmanjševanja obremenitve, kot so umik z zahtevnega višjega delovnega mesta in vrnitev v učilnice, delo s skrajšanim delovnim časom, mentorstvo mlajšim učiteljem, premestitev na delovno mesto nadomestnega učitelja in podobno. Eden od možnih načinov nadomestnega dela je napredovanje v poklicu na delovno mesto

Preglednica 7.20 Težave, s katerimi se srečujejo starejši strokovni delavci

Vrste težav	f	f (%)
Narava dela	314	33,8
Obremenitev z delom	229	24,7
Psihične težave	160	17,2
Zdravstvene težave	122	13,1
Odnos sodelavcev	51	5,5
Ni težav	9	1,0
Drugo	15	1,6
Ne vem	29	3,1
Skupaj	929	100,0

mentorja. Kot mentorji lahko neizkušene kolege ustrezno seznanjajo s svojimi dolgoletnimi delovnimi izkušnjami. Mentorji, ki pomagajo bodočim učiteljem v zadnji fazi usposabljanja na delu in začetnikom v okviru organizirane pomoči, so namreč vedno le izkušeni učitelji, ki so že dolgo v tem poklicu. Slednje bi lahko uvedli tudi v slovenskem vzgojno-izobraževalnem prostoru, predvsem pa bi šolske politike morale predstaviti različne, alternativne možnosti reorganiziranja delovnih nalog, začevši z upoštevanjem osebnih želja strokovnih delavcev.

Težave, s katerimi se srečujejo starejši strokovni delavci

Mnenje o težavah, s katerimi se srečujejo starejši strokovni delavci, smo pridobili na podlagi vprašanja odprtega tipa. Nanj je odgovorilo 929 anketiranih. Njihove odgovore smo vsebinsko razdelili v pet različnih vsebinskih sklopov. Največ anketiranih meni, da je največja težava starejših delavcev predvsem *narava dela* (314 odgovorov). Temu sklopu odgovorov so po pogostosti sledili naslednji vsebinski sklopi: *obremenitev z delom* (229 odgovorov), *psihične težave* (160 odgovorov) in *zdravstvene težave* (122 odgovorov). Najmanj odgovorov je bilo podanih v vsebinskem sklopu *odnos sodelavcev* (51 odgovorov). 15 anketiranih je podalo odgovor, ki ga ni bilo moč umestiti v nobeno prej omenjeno kategorijo. Devet anketiranih meni, da starejši delavci nimajo težav. 29 anketiranih pa ne pozna težav starejših delavcev v vzgoji in izobraževanju.

Podrobnejši pregled odgovorov posameznih sklopov:

- *Narava dela*. Iz odgovorov anketiranih je razvidno, da je največji problem starejših strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju narava pe-

dagoškega dela. Predvidevamo, da je morda pogostost omembe te težave delno povezana tudi s trenutno situacijo, tj. izobraževanjem na daljavo zaradi epidemije covid-19. Slednje se odraža v izrazitem izpostavljanju težav starejših strokovnih delavcev z IKT. Med pogostejšimi odgovori je bilo moč zaznati tudi naslednje težave: generacijske spremembe pri otrocih, ki zahtevajo drugačen način dela, individualizacija dela in izrazita fleksibilnost pedagoškega dela.

- *Obremenitev z delom.* Anketirani v tem sklopu odgovorov navajajo, da je daleč najpogostejša težava enaka obremenitev starejših in mlajših strokovnih delavcev oz. preobremenitev. Navajajo, da se na tem mestu ne upošteva zakonskih določil in značilnosti starejših zaposlenih. V tem kontekstu je bil zapisan naslednji izčrpen odgovor: »Enaka delovna obremenitev kot za ostale (22 PU) je norma pri nas. »Znajdi se« sistem, ko smo bili prepuščeni delu na daljavo, je še enkrat potrdil starizem. Izobraženi nismo bili v računalniškem opismenjevanju, ker ni bilo možnosti niti časa, nismo pa »gor zrasli« s temi orodji. Hitreje se utruiš in več časa potrebuješ že fizično, da si opomoreš. To pomeni, da dejansko prideš domov in padeš dol do naslednjega dne, da si kolikor toliko spočit za naslednjih 6 PU in več dela. Pogosto se moram najprej naspiti in vstati zgodaj zjutraj, da se pripravim, ker prejšnji dan ne zmorem več.« Anketirani pogosto izpostavljajo, da morajo opravljati fizične naloge, ki jih glede na starost ne zmorejo. Prav tako pa so preveč zaposleni z nadomeščanji in birokratskimi nalogami.
- *Psihične težave.* Anketirani so kot najpogostejšo psihično težavo izpostavili izgorelost in izčrpanost. To slikovito odraža naslednji odgovor: »Izgorelostjo, grožnjam s tožbami s strani staršev, izsiljevanjem za ocene ob koncu leta, preobremenjenostjo, kaj vse naj učitelj naredi, že sam opis del in nalog v času izven korone je zelo dolg. Trenutno pa so nam kršene osnovne fizične potrebe, recimo, med malico smo dežurni v razredu tako, da ne moremo na stranišče, niti nimamo časa za malico.« V tem kontekstu je zanimiv tudi naslednji odgovor: »Utrujenost, preobremenjenost. Preveč smo pridni in se ne znamo postaviti zase, tako kot se znajo mladi, ki takoj odločno povedo, česa ne bodo delali.« Slednje se pri starejših strokovnih delavcih odraža kot pomanjkanje energije in delovnega ali življenjskega smisla. Omenjenima težavama sledi izpostavljenost stresu, ki ga ne obvladujejo.
- *Zdravstvene težave.* Iz pogovorov anketiranih je moč zaznati tesno povezanost med psihičnimi in zdravstvenimi težavami. Nema lokrat je bilo v enem odgovoru moč zaslediti obe vrsti odgovorov, kot npr. »Izgore-

lostjo, niso več v formi – težje delajo, obolenja hrbtenice, otroci in starši postajajo prezahtevni, utrujenost in posledično veliko bolovanja.« Med samimi zdravstvenimi težavami pa prevladujejo bolečine v hrbtenici, kolenih in sklepih, pri čemer se tega še posebej zavedajo zaposleni v vrtcih in učitelji športnih vsebin, ki se na delovnem mestu pogosteje srečujejo s fizičnim naporom. Nekoliko redkeje pa se kot zdravstvena težava pojavlja naglušnost. Ob tem anketirani pogosto navajajo, da njihove zdravstvene težave pri določanju njihovih delovnih nalog niso upoštevane.

- *Odnos sodelavcev.* V vsebinskem sklopu *odnos sodelavcev* so anketirani prvenstveno izpostavljali, da ni ustreznega odnosa s strani mladih učiteljev. Ti naj bi se do starejših kolegov pogosto vedli nespoštljivo. Kot tipičen tovrstni odgovor lahko predstavimo naslednjega: »Nespoštovanje, nesprejemanje drugačnega odzivanja (gre za posameznike iz mlajše generacije).« Prav tako pa anketirani izpostavljajo, da mladi zavračajo posredovanje primerov dobrih praks in izkušenj starejših sodelavcev. Po drugi strani pa je bilo pri mladih sodelavcih moč zaznati neodobranje privilegirane položaja starejših strokovnih delavcev. Kot primer lahko navedemo naslednji odgovor: »Menijo, da morajo biti glede starosti privilegirani, in jim vsako dodatno delo predstavlja stres.«
- *Drugo.* V sklopu *drugo* se nahajajo predvsem splošni odgovori, kot npr. »Z veliko težavami«, »Odvisno od posameznika« itd. Iz slednjega pa ni bilo moč razbrati, katero vrsto težav imajo anketirani v mislih.

Če povzamemo odgovore o težavah starejših strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju, lahko izpostavimo naslednje:

- Starejše strokovne delavce najbolj obremenjuje sama narava pedagoškega dela, kot npr. izobraževanje na daljavo, individualizacija pouka in težave z mlajšo generacijo otrok.
- Kljub temu, da se pri starejših strokovnih delavcih pojavljajo zdravstvene spremembe, se te pogosto ne upoštevajo pri neposrednem pedagoškem delu, saj so enako obremenjeni kot mlajši strokovni delavci.
- Pri starejših strokovnih delavcih sta izrazito prisotni izgorelost in izčrpanost, ki sta posledici izpostavljenosti negativnemu stresu.

Področje vzgoje in izobraževanja je eno izmed najbolj stresno obremenjenih delovnih področij. Dolgotrajen stres na delovnem mestu negativno vpliva na fizično in duševno zdravje posameznika ter delovno učinkovitost

(Markelj, 2018). Številni avtorji (Maslach in Leitner, 2002; Košir idr., 2014; Pšeničny, 2008) izgorelost opredeljujejo kot čustveno izčrpanost, depersonalizacijo in zmanjšanje osebnih dosežkov. Vzrok za nastanek izgorelosti v pedagoškem poklicu ni le stres, temveč tudi družbene okoliščine, psihološke okoliščine življenja in dela ter osebnostne lastnosti posameznika (Pšeničny, 2008). Do izgorelosti vodi dlje trajajoči stres na delovnem mestu, pri katerem gre za stanje, ko zahteve na delovnem mestu posameznika preobremenijo.

V primerjavi z drugimi avtorji npr. Dorman (2003) dejavnike za nastanek izgorelosti deli na (i) zunanje (delovno mesto) in (ii) notranje (osebnostne značilnosti). Med zunanje dejavnike lahko tako uvrstimo predvsem prezahtevnost poklica, saj poklic učitelja zahteva veliko istočasnih obremenitev ter posledično pritiskov in konfliktnost vloge, saj se od učitelja zahteva, da usklajuje zahteve učencev, staršev in vodje šole. O povečanem stresu in izgorelosti na delovnem mestu pričajo tudi številne druge študije (npr. Depolli Steiner, 2014).

Za učiteljski poklic sta namreč značilna pogosta pojava stres in sindrom izgorevanja. Glavni izvor stresa pri učiteljih so tudi po študiji Eurydice (2004) povečane delovne obremenitve in premalo pomoči pri opravljanju novih nepedagoških nalog. Nenehni osebni stiki (z učenci) lahko na dolgi rok slabo vplivajo na učitelja. Izčrpani učitelji verjetno ne morejo zagotavljati zelo kakovostnega izobraževanja, poveča se tudi nevarnost bolniških izostankov in problemov z nadomeščanjem. Čeprav stres nedvomno obremenjuje tudi mlajše učitelje, pa imajo predvsem starejši učitelji pogosto občutek, da jim je »vsega dovolj« in da hočejo leta, ki jih še imajo pred seboj, uživati brez delovnih obveznosti. Zato tudi predčasno zapuščajo poklic (Eurydice, 2004).

Prenos izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše strokovne delavce

Strokovnim delavcem je bilo postavljeno vprašanje o ustreznosti prenosa izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše. Nanj so uvodoma odgovorili na podlagi dihotomnega vprašanja (»da« ali »ne«). V nadaljevanju pa so odgovor lahko tudi utemeljili. Na vprašanje je odgovorilo 1.004 oseb. Od tega jih je bilo 286 (28,5 %) mnenja, da je v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu za prenos izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše sodelavce poskrbljeno na ustrezen način, 718 (71,5 %) pa jih je bilo nasprotnega mnenja. Glede na visok delež nestrinjanja nas je zanimalo, ali se kažejo razlike v odgovorih glede na izobrazbo, spol, regijo, starost, delovno dobo, mesto zaposlitve in zavod zaposlitve strokovnih delavcev.

Vrednosti v preglednici 7.21 prikazujejo, da se kažejo statistične pomembne razlike v odgovorih glede na izobrazbo ($\chi^2 = 41,760$, $g = 4$, $P = 0,000$), sta-

Preglednica 7.21 Prenos izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše strokovne delavce

Spremenljivka	χ^2	<i>g</i>	<i>P</i>
Izobrazba	41,760	4	0,000
Spol	0,852	1	0,356
Regija	15,902	11	0,145
Starost	25,644	9	0,002
Delovna doba	10,015	8	0,264
Mesto zaposlitve	53,570	9	0,000
Zavod zaposlitve	58,119	5	0,000

Opombe χ^2 – preizkus hi-kvadrat, *g* – prostostna stopnja, *P* – statistična pomembnost.

Preglednica 7.22 Mnenje strokovnih delavcev o prenosu izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše strokovne delavce glede na izobrazbo

Raven izobrazbe	Da		Ne		Skupaj	
	<i>f</i>	<i>f</i> (%)	<i>f</i>	<i>f</i> (%)	<i>f</i>	<i>f</i> (%)
Raven 4 po EOK	52	55,3	42	44,7	94	100,0
Raven 5 po EOK	37	27,2	99	72,8	136	100,0
Raven 6 po EOK	156	27,4	413	72,6	569	100,0
Raven 7 po EOK	36	19,1	152	80,9	188	100,0
Raven 8 po EOK	4	26,7	11	73,3	15	100,0
Skupaj	285	28,4	717	71,6	1002	100,0

rost ($\chi^2 = 25,644$, *g* = 9, *P* = 0,002), mesto zaposlitve ($\chi^2 = 53,570$, *g* = 9, *P* = 0,000) in zavod zaposlitve ($\chi^2 = 58,119$, *g* = 5, *P* = 0,000). V nadaljevanju so podrobneje interpretirani podatki, kjer se kažejo statistično pomembne razlike.

Strokovne delavce smo vprašali, ali je v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu za prenos izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše sodelavce poskrbljeno na ustrezen način. Da ni, menijo predvsem strokovni delavci z zaključeno magistrsko stopnjo izobrazbe (80,9 %). Tudi strokovni delavci z vseh ostalih ravni izobraževanja, razen ravni 4 po EOK, so podobnega mnenja. Tisti z ravni 4 po EOK (srednješolsko izobraževanje) v 55,3 % menijo, da je v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu za prenos izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše sodelavce poskrbljeno na ustrezen način.

Iz preglednice 7.23 je razvidno, da so na to vprašanje negativno odgovorili predvsem strokovni delavci, stari med 60 in 64 let (81,6 %). Visok delež ne-strinjanja je bil prisoten tudi pri strokovnih delavcih, starih nad 65 let (80 %).

Preglednica 7.23 Mnenje strokovnih delavcev o prenosu izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše strokovne delavce glede na starost

Starost	Da		Ne		Skupaj	
	<i>f</i>	<i>f</i> (%)	<i>f</i>	<i>f</i> (%)	<i>f</i>	<i>f</i> (%)
20–24 let	3	75,0	1	25,0	4	100,0
25–29 let	8	25,0	24	75,0	32	100,0
30–34 let	21	46,7	24	53,3	45	100,0
35–39 let	26	24,8	79	75,2	105	100,0
40–44 let	45	26,2	127	73,8	172	100,0
45–49 let	62	36,3	109	63,7	171	100,0
50–54 let	54	31,2	119	68,8	173	100,0
55–59 let	49	23,6	159	76,4	208	100,0
60–64 let	16	18,4	71	81,6	87	100,0
>65 let	1	20,0	4	80,0	5	100,0
Skupaj	285	28,4	717	71,6	1002	100,0

Preglednica 7.24 Mnenje strokovnih delavcev o prenosu izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše strokovne delavce glede na mesto zaposlitve

Mesto zaposlitve	Da		Ne		Skupaj	
	<i>f</i>	<i>f</i> (%)	<i>f</i>	<i>f</i> (%)	<i>f</i>	<i>f</i> (%)
Ravnatelj/-ica	1	14,3	6	85,7	7	100,0
Pomočnik/-ica ravnatelja/-ice	8	33,3	16	66,7	24	100,0
Pomočnik/-ca vzgojitelja/-ice	44	57,1	33	42,9	77	100,0
Vzgojitelj/-ica	59	39,9	89	60,1	148	100,0
Učitelj/-ica	139	22,3	485	77,7	624	100,0
Svetovalni/-a delavec/-ka	14	29,8	33	70,2	47	100,0
Knjižničar/-ka	5	26,3	14	73,7	19	100,0
Računalnikar/-ica	2	28,6	5	71,4	7	100,0
Laborant/-ka	1	20,0	4	80,0	5	100,0
Drugo	12	27,3	32	72,7	44	100,0
Skupaj	285	28,4	717	71,6	1002	100,0

Nižji delež nestrinjanja je mogoče zaznati med strokovnimi delavci, starimi med 20 in 24 let (25 %) ter med 30 in 34 let (53,3 %).

Podatki v preglednici 7.24 kažejo, da so predvsem ravnatelji tisti, ki menijo, da v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu ni na ustrezen način poskrbljeno za aktivno staranje strokovnih delavcev. Kar 85,7 % ravnateljev je na

Preglednica 7.25 Mnenje strokovnih delavcev o prenosu izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše strokovne delavce glede na zavod zaposlitve

Zavod zaposlitve	Da		Ne		Skupaj	
	<i>f</i>	<i>f</i> (%)	<i>f</i>	<i>f</i> (%)	<i>f</i>	<i>f</i> (%)
Vrtec	109	47,8	119	52,2	228	100,0
Osnovna šola	124	22,0	439	78,0	563	100,0
Srednja šola	39	22,9	131	77,1	170	100,0
Dijaški dom	4	50,0	4	50,0	8	100,0
Vzgojni zavod	2	33,3	4	66,7	6	100,0
Drugo	6	24,0	19	76,0	25	100,0
Skupaj	284	28,4	716	71,6	1000	100,0

vprašanje odgovorilo negativno. Nižji delež negativnih odgovorov v primerjavi z ostalimi mesti zaposlitve se kaže le pri pomočnikih vzgojiteljev (42,9 %) in vzgojiteljih (60,1 %).

Iz preglednice 7.25 lahko razberemo, da so na vprašanje negativno odgovorili predvsem strokovni delavci, ki so zaposleni v osnovni (78 % je izbralo negativen odgovor) in srednji šoli (77,1 % je izbralo negativni odgovor). Da je v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu za aktivno staranje strokovnih delavcev poskrbljeno na ustrezen način, so bili mnenja predvsem strokovni delavci, zaposleni v vrtcu (47,8 %) in dijaškem domu (50 %).

Strokovni delavci so imeli tudi možnost utemeljitve odgovora, zakaj menijo, da je oz. ni v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu za aktivno staranje strokovnih delavcev poskrbljeno na ustrezen način. Odgovor na vprašanje je utemeljilo 919 strokovnih delavcev. Odgovori so bili kategorizirani v šest različnih vsebinskih sklopov.

Glede na vse podane utemeljitve je največ odgovorov vseboval vsebinski sklop osebne lastnosti, ki je prejel 286 odgovorov. Iz tega je razvidno, da so osebne lastnosti starejših in mlajših strokovnih delavcev tisti dejavnik, ki vpliva na prenos izkušenj. Sledili so vsebinski sklopi *mentorstvo* (180 odgovorov), *izmenjava izkušenj* (137 odgovorov), *sistemska ureditev prenosa* (101 odgovor) in *narava pedagoškega dela* (72 odgovorov). Najmanj odgovorov je prejel sklop *izobraževanje* (8 odgovorov). 10 odgovorov ni bilo moč umestiti v noben prej omenjeni sklop. 108 anketiranih je navedlo, da ni prenosa, 17 pa ga ne pozna.

Utemeljitev odgovora »da«. Podrobnejši vpogled v utemeljitev odgovora nam pokaže, da se struktura pozitivnih utemeljitev razlikuje od splošnega prikaza. V tem primeru dominira vsebinski sklop *izmenjava izkušenj* (102 od-

Preglednica 7.26 Prenos izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše sodelavce

Dejavniki vpliva prenosa izkušenj	f	f (%)
Osebnostne lastnosti	286	31,1
Mentorstvo	180	19,6
Izmenjava izkušenj	137	14,9
Sistemska ureditev prenosa	101	11,0
Narava pedagoškega dela	72	7,8
Izobraževanje	8	0,9
Ni prenosa	108	11,8
Drugo	10	1,1
Ne vem	17	1,8
Skupaj	919	100,0

Preglednica 7.27 Prenos izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše sodelavce – utemeljitev odgovora »da«

Dejavniki vpliva prenosa izkušenj	f	f (%)
Osebnostne lastnosti	71	28,5
Mentorstvo	57	22,9
Izmenjava izkušenj	102	41,0
Sistemska ureditev prenosa	9	3,6
Narava pedagoškega dela	2	0,8
Izobraževanje	5	2,0
Ni prenosa	0	0,0
Drugo	1	0,4
Ne vem	2	0,8
Skupaj	249	100,0

govora). Z 71 odgovori sledi sklop *osebnostne lastnosti*, temu pa sklop *mentorstvo* (57 odgovorov). Bistveno manj odgovorov pa so prejeli ostali sklopi: *sistemska ureditev prenosa* (9 odgovorov), *izobraževanje* (5 odgovorov) in *narava pedagoškega dela* (2 odgovora). Nekategoriziran je ostal en odgovor, pri dveh anketiranih pa se je pojavil odgovor *ne vem*.

Natančnejši vpogled v pozitivne utemeljitve po vsebinskih sklopih vodi do naslednjih spoznanj:

- *Osebnostne lastnosti*. Anketiranci izpostavljajo, da prenašanje izkušenj in primerov dobrih praks večinoma poteka na osebni ravni, najpogosteje, ko mlajši strokovni delavci iščejo pomoč pri starejših (npr. »Če

mlajši hočejo sprejeti pomoč in nasvete, se lahko od starejših veliko naučijo«. Iz odgovorov je jasno razvidno, da je pobuda za izmenjavo izkušenj pogosto na strani mlajših strokovnih delavcev in njihovega interesa. Sočasno pa izpostavljajo, da je izmenjava odvisna od vzdušja v delovnem kolektivu (npr. »V kolektivu je prijetno vzdušje in skupaj z mlajšimi pregledamo LDN, se pogovarjamo o njihovih problemih in jim pomagamo«).

- *Mentorstvo*. Ta vsebinski sklop predstavlja homogeno skupino odgovorov. Iz teh je razvidno, da je mentorstvo (formalno in neformalno) pogost način prenosa izkušenj med generacijami strokovnih delavcev (npr. »Starejši strokovni delavci so uspešni mentorji mlajšim«). Ob tem pa je moč zaslediti nekaj odgovorov, ki opozarjajo na pomanjkljivost mentorstva, in sicer pomanjkanje razpisov za pripravništva.
- *Izmenjava izkušenj*. V vsebinskem sklopu *izmenjava izkušenj*, ki pri pozitivnih utemeljitvah dominira, prevladujejo odgovori, ki prvenstveno potrjujejo ustrezno sodelovanje med starejšimi in mlajšimi strokovnimi sodelavci. To ne poteka samo v obliki prenosa izkušenj s starejših na mlajše, ampak tudi obratno (npr. »Obojestransko – tudi mlajši pomagajo starejšim«), pri čemer so kot najpogostejši načini izmenjave izkušenj izpostavljeni aktivni in študijski sestanki (npr. »Sodelujemo v aktivih, študijskih skupinah, medsebojno izmenjujemo primere dobre prakse«).
- *Sistemska ureditev prenosa*. Anketirani so pri tem vprašanju podali konkretne predloge za sistemsko izboljšanje prenosa. Ti so bili (a) podaljšanje pripravništva (npr. »Daljše pripravništvo, kot je bilo včasih«), (b) zmanjšanje delovne obveznosti starejših strokovnih delavcev (npr. »Delavci pred upokojitvijo bi morali imeti manjšo obvezo in pomagati mlajšim delavcem«) in (c) podaljšanje pedagoške prakse (npr. »Premalo prakse«).
- *Narava pedagoškega dela*. Iz odgovorov je razvidno, da želijo starejši strokovni delavci prenesti izkušnje na mlajše sodelavce, vendar so pri tem zaradi narave dela preobremenjeni (npr. »Starejši so pripravljeno deliti svoje znanje; problem je v preobremenjenosti in v nepripravljenosti mladih, da bi se učili«).
- *Izobraževanje*. Anketirani v tem sklopu opozarjajo, da ima pri prenosu izkušenj pomembno vlogo sistem izobraževanj. Teh je veliko, vendar je odločitev za samo udeležbo na strani posameznika (npr. »Je veliko dodatnega izobraževanja; izmenjava izkušenj pa je odvisna od volje in pripravljenosti posameznikov«).

Preglednica 7.28 Prenos izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše sodelavce – utemeljitev odgovora »ne«

Dejavniki vpliva prenosa izkušenj	f	f (%)
Osebnostne lastnosti	215	32,1
Mentorstvo	123	18,4
Izmenjava izkušenj	35	5,2
Sistemska ureditev prenosa	92	13,7
Narava pedagoškega dela	70	10,4
Izobraževanje	3	0,4
Ni prenosa	108	16,1
Drugo	9	1,3
Ne vem	15	2,2
Skupaj	670	100,0

- *Drugo*. Pri tem vsebinskem sklopu se je pojavil le en odgovor, iz katerega je razvidno splošno strinjanje s sistemsko ureditvijo prenosa izkušenj s starejših na mlajše strokovne delavce (»Vsaj mislim tako«).

Utemeljitev odgovora »ne«. Iz rezultatov ankete je razvidno, da je bilo podanih 670 utemeljitev negativnih odgovorov. Tudi v tem primeru so bile najpogostejše izpostavljene *osebnostne lastnosti* (215 odgovorov). Z bistveno manj odgovorov se je na drugem mestu pojavil sklop *mentorstvo* (123 odgovorov). Za razliko od pozitivnih utemeljitev se je na tretjem mestu pojavil sklop *sistemska ureditev prenosa* (92 odgovorov). Sledi sklop *narava pedagoškega dela* (70 odgovorov), ki onemogoča prenos izkušenj. Najmanj negativnih utemeljitev sta prejela sklopa *izmenjava izkušenj* (35 odgovorov) in *izobraževanje* (3 odgovori). Devetih odgovorov ni bilo moč umestiti v nobeno rubriko. Relativno visok delež je bil moč zaznati pri odgovorih, da ni prenosa. Petnajst anketiranih ni vedelo utemeljiti negativnega odgovora.

V nadaljevanju predstavljamo analizo negativnih utemeljitev odgovorov po posameznem vsebinskem sklopu. Iz tega je razvidno naslednje:

- *Osebnostne lastnosti*. Najpogostejša utemeljitev negativnega odgovora o prenosu izkušenj med različnimi generacijami strokovnih delavcev je povezana z vsebinskim sklopom *osebnostne lastnosti*. Anketiranci poudarjajo, da se izkušnje in primeri dobrih praks najpogostejše prenašajo samoiniciativno (npr. »Mlad učitelj mora sam prositi starejšega«). Vendar pa pri tem opozarjajo, da se pri številnih mladih ne po-

javlja želja po pridobivanju izkušenj starejših (npr. »Večina mladih, ki prihajajo s PeF, je zelo samozavestnih, kar je prav, žal pa nekateri niso dovzetni za izkušnje starejših, vse dokler se ne opečejo«). Prav tako pa se pojavlja tudi problem pri starejših strokovnih delavcih, ki imajo neustrezen odnos do mlajših sodelavcev (npr. »Starejši delavci gledajo na mlajše zviška zaradi delovnih izkušenj in predvsem zaradi strahu, ker ne obvladajo tehnologije, ki je mlajšim delavcem blizu«).

- *Mentorstvo*. Anketirani kot ustrezen način za prenašanje izkušenj s starejših strokovnih delavcev na mlajše pogosto izpostavljajo mentorstvo, vendar pa pri tem homogeno opozarjajo, da to ni ustrezno umeščeno v karierni razvoj zaposlenih. Pri tem opozarjajo predvsem, da je mentorstva premalo (npr. »Menim, da bi potrebovala več mentorstva pri prenosu izkušenj. Mladi le stežka pridejo do zaposlitve in izkušenj. Z mentorstvom bi se to lahko uredilo.«), pri čemer opozarjajo, da bi morala biti ta ureditev obvezna za vse (npr. »Mlajši bi morali obvezno dobiti mentorja – izkušenega in odličnega učitelja«).
- *Izmenjava izkušenj*. Anketirani v tem vsebinskem sklopu izpostavljajo pomen prenašanja izkušenj in primerov dobrih praks. Hkrati pa dokaj homogeno predlagajo neposredno prenašanje pedagoških izkušenj (npr. »Mlajši naj bi se učili od starejših; sama izobrazba/teorija je neuporabna brez praktičnega znanja in izkušenj, ki pa jih mlajše sodelavke lahko dobijo samo z delom in mentorstvom starejše izkušene strokovne delavke«) in več hospitacij (npr. »Več bi bilo potrebno medsebojnih hospitacij«).
- *Sistemska ureditev prenosa*. Vsebinski sklop *sistemska ureditev prenosa* je dokaj heteronomen, saj anketirani poudarjajo naslednje težave/predloge za sistemske ureditve prenosa izkušenj med strokovnimi delavci: (a) pomanjkanje pripravniških mest (npr. »Ker nimamo študentov in mladih diplomantov, ker jim ministrstvo ne omogoči poštenega pripravništva. Volonterstvo ni dovoljeno in mladi postanejo izgubljena generacija.«), (b) potreba po neposrednem sodelovanju v pedagoškem procesu (npr. »Če imaš svojo skupino, je zelo težko prenašati izkušnje. Razen če bi bili v skupini kot tretja oseba, s tem namenom. Kot mentor [...] mogoče eno šolsko leto. Tako kot je bilo v letih, ko sem sama začela, kot pripravnica. Imela sem svojega mentorja, po dva meseca sem bila v vsaki starostni skupini, kot vzgojitelj pripravnik. Mentorica me je usmerjala, spodbujala, za kar sem ji še danes hvaležna. Potem pa sem se ves čas tudi izobraževala in sledila smernicam in novostim [...]«), (c) zmanjšanje delovne obveznosti starejših strokovnih sodelav-

cev (npr. »Če si mentor, se ti obveza ne zmanjša, ampak dobiš to »za povrh«. Lahko bi bili celoletni (dvoletni) mentorji (tutorji) učiteljem začetnikom. Ni potrebe, da si za to dodatno plačan, lahko pa bi imel za eno uro zmanjšano obvezo.«).

- *Narava pedagoškega dela.* V sklopu *narava pedagoškega dela* se pojavljajo utemeljitve, ki izhajajo iz značilnosti dela strokovnih delavcev. Pri tem anketirani dokaj enotno poudarjajo, da jih pri prenašanju izkušenj ovirata preobremenjenost z delom in pomanjkanje časa (npr. »Delavec pred upokojitvijo ne prenese svojih izkušenj na mlajše, ker ni nikoli časa (pouk, druge obveznosti . . .), sistemsko ni rešeno, da bi lahko začetnik imel mentorja, ki bi za mentorstvo imel čas oz. na razpolago kakšno uro«, »Že sami urniki in obremenitve posameznih delavcev ne omogočajo sodelovanja med starejšimi in mlajšimi sodelavci; vse je prepuščeno dobri volji obeh in dodatnim uram dela v šoli«).
- *Izobraževanje.* Iz odgovorov anketiranih je moč zaznati, da prenos izkušenj poteka s pomočjo izobraževanj. Vendar ob tem opozarjajo, da je teh premalo, sploh tistih, povezanih z neposredno pedagoško prakso (npr. »Pri nas organiziramo izobraževanja, kar je zelo dobrodošlo, vendar popolnoma premalo za resno pomoč. Mladi in tisti starejši, ki se nam to zdi pomembno, pogrešamo hospitacije in govorilne ure. Prav tako je popolnoma nezadostno število ur prakse za študente, ki nameravajo delati v našem poklicu.«).
- *Drugo.* V vsebinskem sklopu je moč zaznati raznolike odgovore, ki jih ni bilo mogoče umestiti v prej navedene vsebinske sklope. Tako lahko zasledimo naslednje vsebine: (a) iščejo se nove rešitve, ne upoštevajo pa se preizkušene (npr. »Iščejo se samo nove rešitve, stare, a dobre in preverjene, se zavržejo, zakaj?«), (b) ni ustreznih programov prenosa izkušenj (npr. »Ni programa«), (c) različne prakse prenosa izkušenj (npr. »Verjetno ni vsepovsod enako«).

Če povzamemo utemeljitve odgovorov na vprašanje o ustrezni ureditvi prenosa izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše, izpostavljamo naslednja spoznanja:

- Najpogostejša oblika prenosa izkušenj med generacijami poteka samoiniciativno, pri čemer pa je uspešnost odvisna od odnosa in klime v delovnem kolektivu.
- Pogost način prenašanja izkušenj med generacijami predstavljata pripravništvo in mentorstvo, kar pa ni ustrezno urejeno, saj se v neposre-

dni praksi pojavlja v premajhem obsegu. Glede na to anketirani predlagajo, da bi bila ta ureditev obvezna.

- Anketirani izpostavljajo potrebo po redefiniranju pedagoške prakse, ki bi morala biti v večjem obsegu, in sicer kot je bilo pred bolonjsko reformo.

Podobno navajajo tudi različne evropske države (Eurydice, 2004), kjer so med pobudami, kako zadovoljiti vse zgoraj naštetе potrebe, močno poudarili predvsem pomen pedagoškega praktičnega usposabljanja. Možnosti grede predvsem v smeri iskanja/organizacije prožnejšega zaposlovanja strokovnjakov in njihovega hkratnega usposabljanja ob delu. Prav zaradi težavnega vstopanja v poklic v vedno več državah organizirajo sistemsko pomoč učiteljem novincem (Eurydice, 2004). Kandidati se lahko postopoma, v času študija, učijo poučevanja v realnem šolskem okolju in dobijo pomoč, kadar jo potrebujejo. Na ta način jim zelo olajšajo vstop v poklic, mentorjev pa razbremenijo nadaljnjih postopkov strnjenege uvajanja mlajšega kolega v poklicno okolje.

Uvajanje mlajših strokovnih delavcev v pridobivanje prvih delovnih izkušenj

Strokovne delavce smo uvodoma povprašali, ali so mlajši strokovni delavci v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu v pridobivanje prvih delovnih izkušenj uvedeni na ustrezen način. Na vprašanje je odgovorilo 951 strokovnih delavcev. 707 (70,4 %) strokovnih delavcev je menilo, da niso uvedeni na ustrezen način, 244 (24,3 %) pa jih je menilo, da so uvedeni na ustrezen način.

Pri ugotavljanju mnenja, ali so mlajši strokovni delavci ustrezno uvedeni v pridobivanje prvih delovnih izkušenj, smo ugotavljali tudi, ali se mnenja strokovnih delavcev razlikujejo glede na njihovo izobrazbo, spol, regijo, starost, delovno dobo, mesto zaposlitve in zavod zaposlitve.

Preglednica 7.29 prikazuje, da se v odgovorih kažejo statistično pomembne razlike glede na izobrazbo ($\chi^2 = 26,545$, $g = 4$, $P = 0,000$), mesto zaposlitve ($\chi^2 = 26,644$, $g = 9$, $P = 0,002$) in zavod zaposlitve ($\chi^2 = 19,212$, $g = 5$, $P = 0,002$). V nadaljevanju so podrobneje interpretirani podatki za tiste spremenljivke, kjer se kažejo statistično pomembne razlike.

Preglednica 7.30 prikazuje, da so na postavljeno vprašanje negativno odgovorili predvsem strokovni delavci z zaključeno magistrsko stopnjo izobrazbe (raven 7 po EOK) (82,5 %). Strokovni delavci s pridobljeno srednješolsko izobrazbo (raven 4 po EOK) pa so glede na ostale ravni izobrazbe podali največ pritrdilnih odgovorov (47,8 %).

Podobno kot pri analizi, kjer smo ugotavljali mnenje strokovnih delavcev,

Preglednica 7.29 Mnenje strokovnih delavcev o ustreznem načinu uvajanja mlajših strokovnih delavcev v pridobivanje prvih delovnih izkušenj

Spremenljivka	χ^2	<i>g</i>	<i>P</i>
Izobrazba	26,545	4	0,000
Spol	0,001	1	0,979
Regija	8,899	11	0,631
Starost	10,870	9	0,285
Delovna doba	4,899	8	0,768
Mesto zaposlitve	26,644	9	0,002
Zavod zaposlitve	19,212	5	0,002

Opombe χ^2 – preizkus hi-kvadrat, *g* – prostostna stopnja, *P* – statistična pomembnost.

Preglednica 7.30 Razlike v mnenju strokovnih delavcev o ustreznem načinu uvajanja mlajših strokovnih delavcev v pridobivanje prvih delovnih izkušenj glede na izobrazbo

Raven izobrazbe	Da		Ne		Skupaj	
	<i>f</i>	<i>f</i> (%)	<i>f</i>	<i>f</i> (%)	<i>f</i>	<i>f</i> (%)
Raven 4 po EOK	39	46,4	45	53,6	84	100,0
Raven 5 po EOK	36	28,6	90	71,4	126	100,0
Raven 6 po EOK	132	24,4	410	75,6	542	100,0
Raven 7 po EOK	32	17,5	151	82,5	183	100,0
Raven 8 po EOK	4	28,6	10	71,4	14	100,0
Skupaj	243	25,6	706	74,4	949	100,0

»če« in kako je v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu na ustrezen način poskrbljeno za aktivno staranje strokovnih delavcev, se tudi pri tem vprašanju kaže izpostavljenost oz. razlika v mnenju pri vzgojiteljih in pomočnikih vzgojiteljev v primerjavi z zaposlenimi na drugih delovnih mestih. Tudi pri vprašanju, ki se nanaša na uvajanje mladih v pridobivanje prvih delovnih izkušenj, se pomočniki vzgojiteljev (47 %) in vzgojitelji (30,9 %) najbolj strinjajo s tem, da je za uvajanje mladih pedagoških delavcev ustrezno poskrbljeno. Vseeno je pomembno poudariti, da so ti odstotki nizki oz. da je še vedno več tistih vzgojiteljev in pomočnikov vzgojiteljev, ki so nasprotnega mnenja. Na podano vprašanje so najbolj negativno odgovorili knjižničarji (89,5 %).

O uvajanju mladih v pridobivanje prvih delovnih izkušenj je glede na zavod zaposlitve najbolj negativno odgovorila kategorija *drugo* (82,6 %). Ta kategorija je v glavnem vključevala strokovne delavce, ki so sočasno zaposleni v

Preglednica 7.31 Razlike v mnenju strokovnih delavcev o ustreznem načinu uvajanja mlajših strokovnih delavcev v pridobivanje prvih delovnih izkušenj glede na mesto zaposlitve

Mesto zaposlitve	Da		Ne		Skupaj	
	<i>f</i>	<i>f (%)</i>	<i>f</i>	<i>f (%)</i>	<i>f</i>	<i>f (%)</i>
Ravnatelj/-ica	1	14,3	6	85,7	7	100,0
Pomočnik/-ica ravnatelja/-ice	5	23,8	16	76,2	21	100,0
Pomočnik/-ca vzgojitelja/-ice	31	47,0	35	53,0	66	100,0
Vzgojitelj/-ica	43	30,9	96	69,1	139	100,0
Učitelj/-ica	138	23,0	462	77,0	600	100,0
Svetovalni/-a delavec/-ka	12	26,7	33	73,3	45	100,0
Knjižničar/-ka	2	10,5	17	89,5	19	100,0
Računalnikar/-ica	0	0,0	6	100,0	6	100,0
Laborant/-ka	0	0,0	5	100,0	5	100,0
Drugo	11	26,8	30	73,2	41	100,0
Skupaj	243	25,6	706	74,4	949	100,0

Preglednica 7.32 Razlike v mnenju strokovnih delavcev o ustreznem načinu uvajanja mlajših strokovnih delavcev v pridobivanje prvih delovnih izkušenj glede na zavod zaposlitve

Zavod zaposlitve	Da		Ne		Skupaj	
	<i>f</i>	<i>f (%)</i>	<i>f</i>	<i>f (%)</i>	<i>f</i>	<i>f (%)</i>
Vrtec	75	36,4	131	63,6	206	100,0
Osnovna šola	116	21,4	426	78,6	542	100,0
Srednja šola	43	26,4	120	73,6	163	100,0
Dijaški dom	3	37,5	5	62,5	8	100,0
Vzgojni zavod	1	20,0	4	80,0	5	100,0
Drugo	4	17,4	19	82,6	23	100,0
Skupaj	242	25,6	705	74,4	947	100,0

vrtec in osnovni šoli, zaposlene v osnovnih šolah s prilagojenim programom ter zaposlene v zavodih z otroki s posebnimi potrebami. Visok delež negativnih odgovorov je bil tudi pri strokovnih delavcih, ki so zaposleni v vzgojnih zavodih (80 %). Najnižji delež negativnih odgovorov pa imata vrtec (63,6 %) in dijaški dom (62,5 %). Strokovni delavci so svoje mnenje lahko tudi utemeljili in podali predloge o ustreznih načinih uvajanja mladih strokovnih delavcev v pridobivanje prvih delovnih izkušenj. Skupno je bilo tako podanih 887 utemeljitev, ki so bile grupirane v naslednjih sedem vsebinskih sklopov: s pri-

Preglednica 7.33 Ustrezno uvajanje mlajših strokovnih delavcev v pridobivanje prvih delovnih izkušenj v vzgojno-izobraževalnem sistemu

Načini uvajanja	f	f (%)
S pripravništvom	213	24,0
S pomočjo sodelavcev	140	15,8
Z delovnim procesom	117	13,2
S pedagoško prakso	105	11,8
Z izobraževanjem	30	3,4
S pomočjo vodstva	15	1,7
S projektom Moja prva zaposlitev	7	0,8
Z ničemer	170	19,2
Drugo	74	8,3
Ne vem	16	1,8
Skupaj	887	100,0

pravištvom, s pomočjo sodelavcev, z delovnim procesom, s pedagoško prakso, z izobraževanjem, s pomočjo vodstva, s projektom Moja prva zaposlitev.

Iz odgovorov anketiranih je razvidno, da je najpogosteje omenjan način uvajanja *pripravništvo* (213 odgovorov). Temu sledijo sklopi *s pomočjo sodelavcev* (140 odgovorov), *z delovnim procesom* (117 odgovorov) in *s pedagoška prakso* (105 odgovorov). Bistveno manj odgovorov so prejeli naslednji vsebinski sklopi: *z izobraževanjem* (30 odgovorov), *s pomočjo vodstva* (15 odgovorov) in *s projektom Moja prva zaposlitev* (7 odgovorov). 74 jih ni bilo moč grupirati v omenjene vsebinske sklope. Kar 170 anketiranih je utemeljilo odgovor, da z ničemer ne uvajajo mladih strokovnih delavcev v pridobivanje prvih delovnih izkušenj. 16 anketiranih pa ne zna utemeljiti odgovora.

Utemeljitev odgovora »da«. Anketirani so podali 209 pozitivnih utemeljitev svojih odgovorov na dvanajsto vprašanje. Iz grupiranih odgovorov je razvidno, da anketirani pripravništvo ocenjujejo kot najustreznejši način prenosa izkušenj na mlajše strokovne delavce (71 odgovorov). Pomembno vlogo pri prenosu izkušenj imajo sodelavci (58 odgovorov) in pedagoška praksa v času formalnega izobraževanja (21 odgovorov). Manjšo pozitivno vlogo imajo: uvajanje z dodatnim izobraževanjem (9 odgovorov), s pomočjo vodstva (7 odgovorov), s pomočjo delovnega procesa (5 odgovorov) in preko projekta Moja prva zaposlitev (4 odgovori). Dvajset odgovorov ni bilo moč razporediti v navedene sklope. Zanimivo je, da je deset anketiranih navedlo utemeljitev, da z ničemer. Štirje anketirani pa niso znali utemeljiti odgovora.

Preglednica 7.34 Ustrezno uvajanje mlajših strokovnih delavcev v vzgojno-izobraževalnem sistemu v pridobivanje prvih delovnih izkušenj – utemeljitev odgovora »da«

Načini uvajanja	f	f (%)
S pripravnštvom	71	34,0
S pomočjo sodelavcev	58	27,8
Z delovnim procesom	5	2,4
S pedagoško prakso	21	10,0
Z izobraževanjem	9	4,3
S pomočjo vodstva	7	3,3
S projektom Moja prva zaposlitev	4	1,9
Z ničemer	10	4,8
Drugo	20	9,6
Ne vem	4	1,9
Skupaj	209	100,0

Sledi predstavitev utemeljitev pozitivnih odgovorov po posameznem vsebinskem sklopu. Iz odgovorov anketiranih je razvidno naslednje:

- *S pripravnštvom.* Najpogostejša pozitivna utemeljitev odgovora o uvajanju mladih strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju je povezana z izpostavljanjem pripravnštva in mentorstva. Vendar je iz odgovorov moč zaslediti dva trenda. Na eni strani anketirani izpostavljajo, da je učinkovitost odvisna od mladega kadra in njegove vedoželjnosti (npr. »Sama sem bila mentor štirim novosprejetim sodelavcem in sama izdelala program, po katerem sem nudila informacije ter praktične nasvete in pomoč pri pripravi na strokovni izpit. Če zaposleni izkaže interes, se hitro privadi. Mentorstvo ni plačano, je pa celotno mentorstvo po pravilniku o napredovanju v VIZ ovrednoteno z 2 točkama.«). Na drugi strani pa se pojavljajo odgovori, ki govorijo o ustrezni izbiri mentorjev (npr. »Premalo je sicer prakse na faksu, a ko pridejo na delovno mesto, običajno dobijo mentorja. Je pa veliko odvisno od tega, kaj in koliko bo svojih izkušenj in znanja posredoval naprej.«)
- *S pomočjo sodelavcev.* Anketirani v vsebinskem sklopu *s pomočjo sodelavcev* izpostavljajo, da je uvajanje mladih strokovnih delavcev prvenstveno pogojeno s kolektivom v posameznem vzgojno-izobraževalnem zavodu (npr. »Odvisno od šole in zaposlenih na posameznem področju, njihove pripravljenosti – na naši šoli, konkretno, da.«), pri če-

- mer večina anketiranih jasno izpostavi pripravljenost starejših sodelavcev za pomoč mlajšim (npr. »Vsi se trudimo okrog njih«, »Pomagamo jim, če za pomoč zaprosijo«). Po mnenju anketiranih pa tovrstna pomoč najpogosteje poteka preko aktivov (npr. »Na naši šoli uvajanje poteka v okviru strokovnih aktivov, potem so to študijske skupine (neformalni del)«) in hospitacij (npr. »Imajo hospitacije, imajo podporo ...«).
- *Z delovnim procesom.* V vsebinskem sklopu z *delovnim procesom* je moč razbrati intenco anketiranih, da ni posebnega uvajanja mladih v pridobivanje prvih delovnih izkušenj, ampak se jih enostavno postavi na delovno mesto (npr. »Imajo ustrezno iztočno izobrazbo, povsod pa je treba nabrati delovne izkušnje«).
 - *S pedagoško prakso.* Anketirani so v tem vsebinskem sklopu podali dokaj homogene odgovore, v katerih izpostavljajo ustrezno urejenost pedagoške prakse v času formalnega izobraževanja (npr. »Praksa je dobro organizirana, učitelj začetnik pa glede na kader na šoli – učitelji, ki so na šoli po eden, pa nimajo neposrednih možnosti za učinkovito in hitro svetovanje«). Je pa kar nekaj odgovorov, v katerih anketirani izpostavljajo potrebo po povečanju obsega le te.
 - *Z izobraževanjem.* Ta vsebinski sklop vsebuje odgovore, ki se navezujejo na dve skupini odgovorov. Na eni strani se pojavlja skupina odgovorov, ki izpostavljajo pomen formalnega izobraževanja pri uvajanju zaposlenih (npr. »Če si opraviš formalno izobraževanje, kot je treba ...«), na drugi strani pa izpostavljajo pomen nadaljnega izobraževanja (npr. »Imajo možnosti izobraževanja, delo v aktivih, sodelovanje na konferencah«).
 - *S pomočjo vodstva.* V tem vsebinskem sklopu anketirani izpostavljajo, da je samo uvajanje prvenstveno v domeni vodstva vzgojno-izobraževalnih zavodov. Pri tem izpostavljajo dve stvari, in sicer: da je vodstvo zavoda tisto, ki jim predstavi delovanje zavoda (npr. »Pri nas jih sprejme najprej pomočnica ravnateljice, ki jih uvede oz. jim razloži teoretične stvari, pravila v vrtcu ...«) in jih kasneje spremlja pri njihovem delu (npr. »Vodja enote spremlja in svetuje mlajšim kolegicam«).
 - *S projektom Moja prva zaposlitev.* Med odgovori anketiranih se je pojavil poseben sklop odgovorov, ki jasno izpostavljajo projekt Moja prva zaposlitev kot tisti, ki spodbuja uvajanje mladih v pridobivanje prvih delovnih izkušenj. Kljub temu, da je naslednji odgovor anketiranega nekoliko splošnejši, pa na svoj način predstavi možnosti mladih: »Poglejte samo razne programe Zavoda za zaposlovanje. Namenjeni so izključno zaposlovanju mladih. Starejšim so nedosegljivi.«

Preglednica 7.35 Ustrezno uvajanje mlajših strokovnih delavcev v vzgojno-izobraževalnem sistemu v pridobivanje prvih delovnih izkušenj – utemeljitev odgovora »ne«

Načini uvajanja	f	f (%)
S pripravništvom	142	20,9
S pomočjo sodelavcev	82	12,1
Z delovnim procesom	112	16,5
S pedagoško prakso	84	12,4
Z izobraževanjem	21	3,1
S pomočjo vodstva	8	1,2
S projektom Moja prva zaposlitev	3	0,4
Z ničemer	160	23,6
Drugo	54	8,0
Ne vem	12	1,8
Skupaj	678	100,0

- *Drugo*. V vsebinskem sklopu *drugo* je moč na eni strani najti splošne odgovore anketiranih, ki navajajo, da je uvajanje za mlade strokovne delavce ustrezno urejeno. Ob tem je zanimivo izpostaviti naslednji odgovor anketiranega: »Mladi imajo možnost izbire, eksperimentiranja ter profesionalnega razvoja v smislu izzivov, kot je napredovanje v znanjih oz kompetencah, kakor v smislu statusa napredovanj v strokovne nazive.« Po drugi strani pa se pojavljajo odgovori, ki izpostavljajo, da je to odvisno od šole.

Utemeljitev odgovora »ne«. Če si ogledamo še utemeljitev negativnih odgovorov pri tem vprašanju, lahko ugotovimo, da je najbolj negativno vrednoteno področje pripravnštva (142 odgovorov). Prav tako anketirani negativno ocenjujejo uvajanje mlajših strokovnih delavcev s pomočjo neposrednega vključevanja v delovni proces (112 odgovorov). Negativno sta ovrednotena pedagoška praksa (84 odgovorov) in vključevanje s pomočjo sodelavcev (82 odgovorov). Bistveno manj negativno so bili ovrednoteni naslednji vsebinski sklopi: z *izobraževanjem* (21 odgovorov), *s pomočjo vodstva* (8 odgovorov) in *s projektom Moja prva zaposlitev* (3 odgovori). 54 odgovorov anketiranih ni bilo moč enoznačno umestiti v predstavljene vsebinske sklope. Dvanajst anketiranih ni vedlo utemeljiti odgovora, kar 160 anketiranih pa meni, da to ni mogoče.

- *S pripravništvom*. Anketirani v tem sklopu odgovorov jasno izposta-

vljajo neustrezno urejenost pripravništva in mentorstva v vzgojno-izobraževalnem sistemu. Najpogosteje se izpostavlja mnenje, da je prisotno v premajhni meri (npr. »Ni več pripravništva, ko bi celo leto spremljali mentorja pri delu«, »Pripravništva skoraj ni več. Na fakulteti se naučimo zelo malo o birokraciji.«). Glede na to navajajo, da bi moralo biti vpeljana obvezno pripravništvo (npr. »Menim, da bi moralo biti uvedeno obvezno pripravništvo«). Hkrati pa opozarjajo, da se mentorstvo izvaja le na papirju (npr. »Spet je odvisno, kdaj, kdo in kako – od naključja; pripravništvo in mentoriranje je včasih zgolj na papirju (jaz sem bila prvo leto vržena v razredništvo 1. razreda, brez vodenja, bolj z dirigiranjem, kako in kaj s strani »mentorice«, ki to uradno sploh ni bila – uradna mentorica je bila učiteljica pred upokojitvijo (4 mesece) in je zaradi njenega dela v PB praktično skoraj nisem videvala). Vse je zelo naključno. Če si pa celo leto pripravnik pri nekom v razredu, kar je sicer zelo redko, pa te največkrat izkoristijo za PB, nadomeščanja, spremstva in pravega uvida v delo sploh nimaš, ker te preveč trgajo »ven«).

- *S pomočjo sodelavcev.* Analiza odgovorov v tem sklopu kaže na pomanjkanje sodelovanja med starejšimi in mlajšimi sodelavci, ki je pogosto posledica preobremenjenosti zaposlenih (npr. »Zaradi preobremenjenosti vseh zaposlenih so postavljeni v razred in se znajdejo, kot vedo in znajo«) in odnosa starejših do mlajših (npr. »Starejši jim ves čas dajejo občutek, da samo oni delajo prav«). Ob tem anketirani opozarjajo na pomanjkanje sistematičnega sodelovanja z mladimi v vzgojno-izobraževalnih zavodih, saj je uspeh sodelovanja prvenstveno odvisen od samoiniciativnosti mladih (npr. »Vse je odvisno od posameznika, koliko se znajde in v kolikšni meri zna prositi druge za pomoč (če so mu sploh pripravljeni/zmožni pomagati)«). Kot predlog izpostavljajo potrebo po tesnejšem sodelovanju, in sicer v obliki mentorstva (npr. »Mlajši strokovni delavci v večini primerov niso dovolj dobro pripravljene na izzive novodobnega časa, v katerem živimo. Za določeno obdobje bi nujno potrebovali dodatno strokovno pomoč ljudi z dolgotrajnimi izkušnjami na njihovih področjih dela.«).
- *Z delovnim procesom.* V vsebinskem sklopu z *delovnim procesom* anketirani svoj odgovor najpogosteje argumentirajo z neustrezno sistemsko rešitvijo pripravništva. Tega je premalo in mladi strokovni delavci so pogosto neposredno vključeni v pedagoški proces (npr. »Veliko jih gre kar direktno v razred, redki opravljajo pripravništvo v razredu. Primanjkuje jim znanja o: načrtovanju in izvedbi preverjanj, ocenjevanju znanja, sestavi ocenjevanj, komunikaciji s starši, delu v strokovnih aktivih,

jasnem izražanju mnenj. Tehnološko pismenost ima večina na visokem nivoju.«). Iz odgovorov je razvidno, da se mnogi starejši strokovni delavci zavedajo težavnega položaja mlajših sodelavcev in jim pri tem prikočijo na pomoč (npr. »Mladi so dobesedno vrženi v sistem. Če imam pet minut časa, svetujem, pomagam, delim znanje, sicer pa največkrat le opazujem, ker moram najprej opraviti svoje delo.«).

- *Spedagoško prakso*. Anketirani v vsebinskem sklopu *s pedagoško prakso* bolj ali manj enotno izpostavljajo le to, kar je bilo navedeno že pri pozitivnih utemeljitvah v tem vsebinskem sklopu, in sicer da je pedagoške prakse v času formalnega izobraževanja premalo (npr. »Obvezne pedagoške prakse je premalo, in ko se znajdejo prvič v razredu, je za marsikoga velik stres«). Ob tem pa kar nekaj anketiranih izpostavlja, da zaradi tega ne dobijo dejanskega vpogleda v delo na delovnem mestu (npr. »Vrženi so v vodo. Obvezna praksa bi jim omogočala postopno spoznavanje in uvajanje v delovni proces. Sama praksa v srednji ali visoki šoli ni dovolj. Opazovanje in preizkušanje je nekaj čisto drugega kot redno delo.«). Pri tem izpostavljajo, da bi se bilo smiselno vrniti v obdobje, ko je bilo praktičnega usposabljanja več (npr. »Ne poznam vseh programov. Za svoje področje lahko trdim, da sem imel že s fakultete ogromno prakse, izkušenj v učilnici. To je tisto, kar res šteje. Mislim pa, da je sistem pripravnštva, ki obstaja sedaj, nepravilčen za njih na mnogih področjih.«).
- *Z izobraževanjem*. Iz odgovorov anketiranih je razvidno nezadovoljstvo s sistemom formalnega izobraževanja. Kritike le-tega se navezujejo na raven strokovnega znanja diplomantov in njihovo samozavest. Oboje povzema naslednji odgovor: »Ob prihodu s faksa si mislimo, da znamo vse in še več, ni vedno upravičeno. Marsikje se učitelju začetniku dovoli pouk, marsikdaj pa se zgrozimo, kako malo znanja imajo učitelji začetniki. Že pri stroki, na področju didaktike, pa je treba prevetriti marsikatero smer na vseh pedagoških in filozofskih fakultetah. Strašljivo, s kakšnimi zastarelimi metodami še prihajajo s fakultet!« Sočasno pa izpostavljajo konkretno pomanjkanje znanja, ki se navezuje na poznavanje pravnega vidika delovanja vzgojno-izobraževalnih zavodov, pomanjkljivo poznavanje dela v razredu in dela z učenci s posebnimi potrebami (npr. »Fakulteta jih ne izobrazi do takšne mere, da bi bili večji posodobljenih pedagoških prijemov: še vedno frontalni pouk, o formativnem spremljanju ne vedo nič, ne vedo, kaj so to večine 21. stoletja ...«).
- *S pomočjo vodstva*. Pri vsebinskem sklopu *s pomočjo vodstva* lahko znamo dokaj homogene odgovore. Na eni strani se pojavljajo odgo-

vori, ki poudarjajo premajhno angažiranost vodstva (npr. »Naše vodstvo, ki ima z njimi prvi stik, jim premalo pove oz. premalo poudari, kaj je njihova dolžnost in njihovo delo. Vse preveč se prenaša na nas, vzgojitelje, ki poleg otrok moramo učiti še mladino.«). Na drugi strani pa so odgovori, ki pričajo o tem, da se mlade izjemno obremenjuje (npr. »Odvisno od ravnatelja. Ponekod prekomerno obremenjujejo z utemeljitvijo, saj so še mladi, manjkajo ure za tretji steber, ali pa z izgovorom, da drugega nimajo. Prav tako se dogaja, da imajo mlajši delavci – specialni pedagogi – odrejen delovni čas na šoli enako kot svetovalni delavci, čeprav tega dela ne opravljajo, le poučujejo ...«).

- *S projektom Moja prva zaposlitev*. V tem vsebinskem sklopu je izpostavljen projekt *Moja prva zaposlitev*, vendar anketiranci opozarjajo na administrativne težave pri tem projektu (npr.: »Le kakšni projekti jim še omogočajo postopen prehod, je pa potrebno pisati toliko poročil, da se človek vpraša, če poleg vsega dela zmore še to.«).
- *Drugo*. V vsebinskem sklopu *drugo* je moč zaslediti zelo heterogene odgovore, ki se jih ne da enoznačno postaviti na skupni imenovalec. V odgovorih pa vendarle lahko zasledimo nekaj skupinskih sklopov, in sicer: (a) odgovori, ki so povezani s pomanjkanjem informacij o uvajanju (npr. »Premalo informacij«), (b) odgovori, ki kažejo na razlike med teorijo in prakso (npr. »Že samo izobraževanje je daleč stran od realnega stanja v službi«), in (c) odgovori, ki so vezani na kompetence mladih strokovnih delavcev (npr. »Velika večina sploh ne pozna bistva svojega dela v vrtcu [...]. Rabijo kar precej časa, da se uvedejo [...]. Velikokrat pa rečejo, da to pa že ni takšno delo, kot so mislile.«).

Utemeljitev odgovorov na analizirano vprašanje o ustreznosti uvajanja mlajših strokovnih delavcev v pridobivanje prvih delovnih izkušenj vodijo do naslednjih spoznanj:

- Najpogostejša oblika uvajanja mlajših strokovnih delavcev poteka s pomočjo pripravništva, kjer pa je pogosto izpostavljena problematika dostopnosti le-tega in neustreznega upoštevanja mentorstva.
- Po mnenju anketiranih se mlajše strokovne delavce prepogosto uvaja z neposrednim vključevanjem v pedagoški proces, brez posebnega vnaprejšnjega (ne)formalnega uvajanja.
- Problem uvajanja mlajših strokovnih delavcev je povezan tudi s pomanjkanjem neposrednih pedagoških izkušenj, ki izhajajo iz pomanjkljivega obsega pedagoške prakse v okviru formalnega izobraževanja.

Preglednica 7.36 Možnosti izboljšanja aktivnega staranja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju s sočasnim uvajanjem mladih v pedagoške poklice

Možnosti izboljšanja	f	f (%)
Sistemsko urejeno pripravništvo in mentorstvo	281	32,7
Zmanjšana delovna obveznost	115	13,4
Delo v tandemu	114	13,3
Izboljšanje sodelovanja med sodelavci	106	12,3
Zaposlovanje kadrov	51	5,9
Spremenjena pedagoška praksa	45	5,2
Spremenjena narava dela	43	5,0
Izboljšan sistem izobraževanja	14	1,6
Nič	22	2,6
Drugo	24	2,8
Ne vem	45	5,2
Skupaj	860	100,0

Načini izboljšanja aktivnega staranja strokovnih delavcev s sočasnim uvajanjem mladih v pedagoške poklice

Za pridobitev mnenja strokovnih delavcev o načinih aktivnega staranja strokovnih delavcev s sočasnim uvajanjem mladih v pedagoške poklice smo oblikovali vprašanje odprtega tipa in tako strokovnim delavcem dali prostor, da podajo svoje predloge. Na to vprašanje je odgovorilo 860 anketiranih. Njihove odprte odgovore smo razvrstili v osem različnih vsebinskih sklopov.

Največ anketiranih je bilo mnenja, da bi bilo smiselno pripravništvo in mentorstvo urediti sistemsko (281 odgovorov). Temu so sledili sklopi odgovorov: *zmanjšana delovna obveznost* (115 odgovorov), *delo v tandemu* (114 odgovorov) in *izboljšanje sodelovanja med sodelavci* (106 odgovorov). Najmanj odgovorov je bilo podanih v naslednjih vsebinskih sklopih: *zaposlovanje kadrov* (51 odgovorov), *spremenjena pedagoška praksa* (45 odgovorov), *spremenjena narava dela* (43 odgovorov) in *izboljšan sistem izobraževanja* (14 odgovorov). 24 anketiranih je podalo drugačen odgovor. 22 anketiranih meni, da ni potrebno spremeniti ničesar, 45 pa jih ne pozna možnosti izboljšanja aktivnega staranja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju.

V nadaljevanju navajamo odgovore po posameznem vsebinskem sklopu:

- *Sistemsko urejeno pripravništvo in mentorstvo*. Splošen pregled dominantnih odgovorov pri tem vprašanju jasno kaže intenco po izboljšanju obstoječega sistema pripravništva in mentorstva. Anketirani v svo-

jih odgovorih izpostavljajo, da je potrebno sistem prenoviti, in sicer na način, kot je obstajal v predhodnih obdobjih. To bi moralo temeljiti na finančni podpori s strani države in razbremenitvi starejših mentorjev. Sočasno pa je moč pri anketiranih zaznati željo po podaljšanju obdobja pripravništva, vendar si pri tem niso enotni. Želijo si od enega do treh let pripravništva. Prav tako pa je bilo v določenih primerih moč zaznati željo po selekcioniranju mentorjev, ker vsi niso ustrezni, kljub dolgotnim delovnim izkušnjam.

- *Zmanjšana delovna obveznost.* Pri tem vsebinskem sklopu je moč zaznati prevlado odgovorov, ki govorijo o zmanjšanju učne obveznosti starejših strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju. Pogosto se pojavlja sočasna intenca po zapolnitvi manjkajoče delovne obremenitve z mentoriranjem. Tipičen tovrstni odgovor je bil »Manjše obremenitve učiteljev in prenašanje izkušenj na mlajše učitelje«. V večini primerov so bili anketirani enotni, da bi bilo smiselno zmanjšanje obveznosti do dveh ur na teden, vendar pa so se razlikovali glede starostnega obdobja za zmanjševanje obveznosti, in sicer ta sega od 50. do 65. leta starosti.
- *Delo v tandemu.* Občasno se je že pri prejšnjem vsebinskem sklopu odražala želja anketiranih po prenašanju izkušenj starejše generacije na mlajšo. Pri tem vsebinskem sklopu pa je prevladovala želja po sočasnem neposrednem pedagoškem delu starejšega in mlajšega strokovnega delavca (»Starejši pred upokojitvijo skupaj z mladimi v oddelku«). Ob tovrstnih odgovorih je bilo moč zaznati tudi željo anketiranih po večjem aktivnem sodelovanju in timskem delu.
- *Izboljšanje sodelovanja med zaposlenimi.* Anketirani v tem vsebinskem sklopu opozarjajo na potrebo po aktivnem sodelovanju vseh zaposlenih v vzgojno-izobraževalnih zavodih. Predvsem poudarjajo potrebo po uvedbi več neformalnih srečanj in izboljšanju komunikacije med zaposlenimi. Nekateri možnost za uresničevanje navedenega vidijo v okviru aktivov.
- *Zaposlovanje kadrov.* Pri vsebinskem sklopu *zaposlovanje kadrov* je moč zaznati željo po sočasnem delu starejših in mlajših strokovnih delavcev, npr. »Morda bi eno leto pred upokojitvijo starejši delavec uvajal mlajšega – bi skupaj opravljala delo. Lažje bi bilo za oba.« Slednje pa vodi v dve skupini odgovorov. Na eni strani je moč zaznati željo po dodatnem zaposlovanju mlajših strokovnih delavcev (npr. »Več zaposlitev mladih«) in na drugi željo po hitrejšem upokojevanju starejših (npr. »Z zgodnejšo upokojitvijo starejših«).
- *Spremenjena pedagoška praksa.* Anketirani opozarjajo, da bi bilo po-

trebno pedagoško prakso v času formalnega izobraževanja ustrezno preoblikovati, saj je je premalo. V tem smislu je naveden naslednji obsežen odgovor: »Mladi naj vstopajo kot učna pomoč pri pouku že v času študija. Poskusno naj izvedejo sklop ur in obvezno zaključno prakso na najbližji šoli. Sistem asistenta pod mentorstvom starejšega kolega za vsaj pol leta.« Sočasno pa bi bilo potrebno okrepiti sistem hospitacij.

- *Spremenjena narava dela.* Anketirani, katerih odgovori sodijo v ta vsebinski sklop, izražajo potrebo po zmanjšanju birokratizacije pri vzgojno-izobraževalnem procesu (npr. »Manj ur za »neumnosti«, kot so dokumentacija, takšna ali drugačna. Več časa boš torej imel, da se lahko usedeš in podaš informacije mlajšemu sodelavcu.«), zmanjšanju vključevanja v različne projekte (npr. »Manj projektov, manj papirologije ...«) in zniževanju normativov (npr. »Manjši normativ otrok v skupini«).
- *Izboljšan sistem izobraževanja.* V tem sklopu odgovorov smo lahko zasledili, da bi bilo moč izboljšati aktivno staranje s pomočjo različnih delavnic na temo osebne rasti (npr. »Seminarji za osebno rast«) in medsebojnega izobraževanja (npr. »V nekakšnem sistemu medsebojnega izobraževanja med učitelji različnih generacij; izkušnje starejših in nove ideje mlajših so optimalna kombinacija«).
- *Drugo.* V heterogenem vsebinskem sklopu *drugo* je bilo moč zaznati odgovore, ki so se navezovali na izboljšane delovne pogoje, željo po večji prijaznosti države in po tem, da bi bile rešitve te problematike predmet delodajalcev oz. ministrstva.

Zadnje odprto vprašanje, o možnostih izboljšanja aktivnega staranja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju s sočasnim uvajanjem mladih v pedagoške poklice, zaključujemo z naslednjimi ugotovitvami:

- Anketirani menijo, da bi bilo potrebno sistemsko nadgraditi pripravništvo in mentorstvo, predvsem z vidikov finančne podpore s strani države, večje dostopnosti dela mladim strokovnim delavcem in razbremenitve starejših mentorjev.
- Kljub normativnem zmanjšanju pedagoške obveznosti anketirani menijo, da bi bilo potrebno dodatno razbremeniti starejše strokovne delavce, in sicer z zmanjšano delovno obveznostjo in prilagojeno vsebino delovnih nalog (npr. manj birokracije in projektov, nižji normativi).
- Anketirani predlagajo, da bi bilo potrebno okrepiti neposredno sodelovanje starejših in mlajših strokovnih delavcev, in sicer v obliki timskega dela (sodelovalnega poučevanja) v pedagoškem procesu.

Preglednica 7.37 Priprava na aktivno staranje

Spremenljivka	χ^2	<i>g</i>	<i>P</i>
Izobrazba	15,663	4	0,004
Spol	4,310	1	0,048
Regija	19,506	11	0,053
Starost	52,800	9	0,000
Delovna doba	58,177	8	0,000
Mesto zaposlitve	8,902	9	0,446
Zavod zaposlitve	10,615	5	0,060

Opombe χ^2 – preizkus hi-kvadrat, *g* – prostostna stopnja, *P* – statistična pomembnost.

Preglednica 7.38 Razlike v mnenju o pripravi strokovnih delavcev na aktivno staranje glede na izobrazbo

Raven izobrazbe	Da		Ne		Skupaj	
	<i>f</i>	<i>f</i> (%)	<i>f</i>	<i>f</i> (%)	<i>f</i>	<i>f</i> (%)
Raven 4 po EOK	54	65,1	29	34,9	83	100,0
Raven 5 po EOK	94	75,8	30	24,2	124	100,0
Raven 6 po EOK	316	58,7	222	41,3	538	100,0
Raven 7 po EOK	99	55,3	80	44,7	179	100,0
Raven 8 po EOK	8	57,1	6	42,9	14	100,0
Skupaj	571	60,9	367	39,1	938	100,0

Priprava na aktivno staranje in skrb za kontinuiran karierni razvoj

V okviru študije nas je zanimalo tudi, ali se strokovni delavci pripravljajo na aktivno staranje in kako skrbijo za svoj kontinuirani karierni razvoj. Rezultati so pokazali, da se na aktivno staranje izmed 939 anketiranih strokovnih delavcev pripravlja 572 oz. 57 % anketiranih. 367 (36,6 %) se jih na aktivno staranje ne pripravlja. Deleža torej kažeta, da je več tistih, ki se pripravljajo na aktivno staranje, je pa delež tistih, ki se ne pripravljajo, tudi nezanemarljiv.

Glede na te vrednosti smo želeli preveriti, kje se kažejo razlike v odgovorih. Podatke smo preverili glede na izobrazbo, spol, regijo, starost, delovno dobo, mesto zaposlitve in zavod zaposlitve strokovnih delavcev.

Mnenje o pripravi na aktivno staranje se med strokovnimi delavci razlikuje glede na izobrazbo ($\chi^2 = 15,663$, $g = 4$, $P = 0,004$), spol ($\chi^2 = 4,310$, $g = 1$, $P = 0,048$), starost ($\chi^2 = 52,800$, $g = 9$, $P = 0,000$) in delovno dobo ($\chi^2 = 58,177$, $g = 8$, $P = 0,000$). Regija in zavod zaposlitve ne kažeta statistično pomembnih razlik, ampak lahko glede na njuno statistično vrednost izpostavimo, da obstaja neka tendenca razlik.

Preglednica 7.39 Razlike v mnenju o pripravi strokovnih delavcev na aktivno staranje glede na starost

Starost	Da		Ne		Skupaj	
	f	f (%)	f	f (%)	f	f (%)
20–24 let	3	75,0	1	25,0	4	100,0
25–29 let	12	38,7	19	61,3	31	100,0
30–34 let	21	50,0	21	50,0	42	100,0
35–39 let	38	39,6	58	60,4	96	100,0
40–44 let	92	57,1	69	42,9	161	100,0
45–49 let	89	57,1	67	42,9	156	100,0
50–54 let	106	64,6	58	35,4	164	100,0
55–59 let	138	71,5	55	28,5	193	100,0
60–64 let	67	77,9	19	22,1	86	100,0
>65 let	5	100,0	0	0,0	5	100,0
Skupaj	571	60,9	367	39,1	938	100,0

Preglednica 7.40 Razlike v mnenju o pripravi strokovnih delavcev na aktivno staranje glede na spol

Spol	Da		Ne		Skupaj	
	f	f (%)	f	f (%)	f	f (%)
Moški	61	52,1	56	47,9	117	100,0
Ženske	509	62,1	310	37,9	819	100,0
Skupaj	570	60,9	366	39,1	936	100,0

Vrednosti v preglednici 7.38 kažejo na to, da se na aktivno staranje pripravljajo predvsem strokovni delavci z višjo strokovno izobrazbo (raven 5 po EOK) (75,8%), najmanj pa se na aktivno staranje pripravljajo strokovni delavci z visokošolsko in univerzitetno izobrazbo (raven 6 po EOK) (58,7%).

Na aktivno staranje se najbolj pripravljajo strokovni delavci, stari nad 65 let (100%). Sledijo jim strokovni delavci, stari med 60 in 65 let (77,9%). Presenetljivo je visok delež tudi takih, ki so stari med 20 in 24 let (75%). Treba pa je upoštevati, da so v to kategorijo vključene le 4 osebe. Najmanj se na aktivno staranje pripravljajo strokovni delavci, stari med 25 in 29 let (38,7%).

Razlike v pripravi na aktivno staranje so se pokazale tudi glede na spol. Ženske (62,1%) se bolj pripravljajo na aktivno staranje v primerjavi z moškimi (52,1%).

Na aktivno staranje se najbolj pripravljajo strokovni delavci, ki imajo med 40 in 44 let delovne dobe (82,4%). Sledijo jim strokovni delavci, ki imajo med

Preglednica 7.41 Razlike v mnenju o pripravi strokovnih delavcev na aktivno staranje glede na delovno dobo

Delovna doba	Da		Ne		Skupaj	
	<i>f</i>	<i>f</i> (%)	<i>f</i>	<i>f</i> (%)	<i>f</i>	<i>f</i> (%)
<4 leta	21	48,8	22	51,2	43	100,0
5–9 let	23	51,1	22	48,9	45	100,0
10–14 let	41	39,0	64	61,0	105	100,0
15–19 let	73	53,7	63	46,3	136	100,0
20–24 let	83	56,1	65	43,9	148	100,0
25–29 let	77	68,8	35	31,3	112	100,0
30–34 let	96	65,3	51	34,7	147	100,0
35–39 let	143	77,3	42	22,7	185	100,0
40–44 let	14	82,4	3	17,6	17	100,0
>45 let	571	60,9	367	39,1	938	100,0
Skupaj	21	48,8	22	51,2	43	100,0

Preglednica 7.42 Skrb strokovnih delavcev za kontinuiran karierni razvoj

Načini razvoja	<i>f</i>	<i>f</i> (%)
Preko formalnega in neformalnega učenja.	802	26
S pogovorom s sodelavci.	675	22
S prebiranjem (strokovne) literature.	668	22
S skrbjo zase in z osebnostnim razvojem.	846	27
Ne skrbim za karierni razvoj.	29	1
Drugo	64	2
Skupaj	3084	100

35 in 39 let delovne dobe (77,3 %). Najmanj se na aktivno staranje pripravljajo strokovni delavci, ki imajo med 10 in 14 let delovne dobe (39 %).

Poleg priprave na aktivno staranje nas je tudi zanimalo, na kakšen način strokovni delavci skrbijo za kontinuiran karierni razvoj. Udeleženci raziskave so lahko podali več odgovorov. Na podlagi vrednosti je razvidno, da strokovni delavci zase skrbijo predvsem *s skrbjo zase in z osebnostnim razvojem* (27 %) ter *preko formalnega in neformalnega učenja* (26 %). Le 1 % strokovnih delavcev je označil, da za karierni razvoj ne skrbi. Vprašanje je ponujalo tudi možnost odgovora *drugo*. Pri izbiri tega odgovora so strokovni delavci izpostavljali predvsem pomen športa, zdravja, meditacije, čuječnosti, pozitivnega mišljenja in spoznavanja IKT-tehnologije.

S pomočjo raziskave je bilo ugotovljeno, da večina strokovnih delavcev meni, da v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu ni ustrezno poskrbljeno tako za aktivno staranje strokovnih delavcev kot tudi za uvajanje mladih pedagoških delavcev v pridobivanje prvih delovnih izkušenj.

Rezultati raziskave so pokazali, da je starost zaposlenih v pozitivni korelaciji z mnenjem, da v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu ni na ustrezen način poskrbljeno za aktivno staranje strokovnih delavcev. Enako velja tudi za strokovne delavce z več leti delovne dobe.

Glede mnenja o prenosu izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše se je izkazalo, da več kot polovica strokovnih delavcev s srednješolsko izobrazbo meni, da je za prenos izkušenj v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu poskrbljeno ustrezno, medtem ko so bili strokovni delavci, ki so imeli višjo raven izobrazbe, nasprotnega mnenja. Tudi pri podaji mnenja o prenosu izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše sodelavce so starejši zaposleni izrazili mnenje, da je to področje urejeno slabo.

Pomembne razlike v mnenju pa so se pokazale predvsem glede na mesto zaposlitve. Mnenje ravnateljev je namreč med vsemi strokovnimi delavci najbolj izstopalo v tem, da za prenos izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše sodelavce ni poskrbljeno na ustrezen način.

Mnenje vzgojiteljev in pomočnikov vzgojiteljev pa se je glede na zaposlene na ostalih delovnih mestih najbolj razlikovalo. Medtem ko se slednji v večinskem deležu niso strinjali z ustreznostjo načina prenosa izkušenj starejših na mlajše, so vzgojitelji v 60,1 % in pomočniki vzgojiteljev v 42,9 % menili, da je zanje poskrbljeno na ustrezen način. Posledično se je tudi glede na zavod zaposlitve izkazalo, da je več strokovnih delavcev v vrtcu in dijaškem domu mnenja, da je v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu za prenos izkušenj starejših na mlajše poskrbljeno na ustrezen način, v primerjavi s strokovnimi delavci, ki so zaposleni v osnovnih in srednjih šolah. Rezultati raziskave so pokazali, da so strokovni delavci s pridobljeno srednješolsko izobrazbo najbolj pozitivno naravnani do ustreznega načina uvajanja mlajših strokovnih delavcev v pridobivanje prvih delovnih izkušenj. Tudi pri tem vprašanju so vzgojitelji in pomočniki vzgojiteljev tisti, ki menijo, da so mlajši strokovni delavci v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu v pridobivanju prvih delovnih izkušenj uvedeni na ustrezen način.

Nenazadnje smo v okviru raziskave ugotavljali, ali se strokovni delavci pripravljajo na aktivno staranje. Ugotovili smo, da se na aktivno staranje bolj pripravlja ženski spol, starejši strokovni delavci in tisti, ki imajo več let delovne dobe. Strokovni delavci pa za kontinuiran karierni razvoj skrbijo predvsem s skrbjo zase in z osebnostnim razvojem.

Če strnemo vsa spoznanja ter interpretacijo odgovorov strokovnih in pedagoških delavcev, lahko izpostavimo ključno sistemsko anomalijo, ki se kaže v odnosih pri izvajanju usposabljanja učiteljev v šolah, kjer gre predvsem za odnose znotraj posamezne institucije, med šolami in visokošolskimi institucijami ter za odnose med zaposlenimi v šolskem kolektivu.

Tako šola (mentor) kot visokošolska institucija (študent na praktičnem pedagoškem usposabljanju) morata s pisnim sporazumom prilagoditi svoja pričakovanja/dejavnosti in obveznosti, razrešiti se morajo vprašanja o financiranju/sistemu nagrajevanja partnerstva, odgovornostih za skupno delo ter ugotavljanju končnega uspeha kandidatov.

V Združenem kraljestvu morajo npr. izvajalci izobraževanja učiteljev od leta 1992 dalje sodelovati s šolami v partnerskem odnosu in jih aktivno vključevati v proces usposabljanja. Šole, ki vstopajo v partnerstva, plačujejo visokošolske institucije iz sredstev, ki jim jih zagotavlja agencija za usposabljanje učiteljev. Agencija daje tudi smernice za delo šol in visokošolskih institucij (Eurydice, 2004). Na Nizozemskem pa se morajo institucije za izobraževanje učiteljev skupaj z drugimi sodelujočimi organizacijami prilagoditi potrebam šole. Šole morajo postati najpomembnejši akterji na trgu izobraževanja in usposabljanja. V ta namen so oblikovali tudi t. i. »šolski proračun«, in sicer zato, da bi šole lahko svobodno določale svoje prednostne naloge. V tem proračunu so zagotovljena tudi dodatna finančna sredstva za usposabljanje učiteljev. Običajno so za vsebino programov še vedno odgovorne visokošolske institucije za izobraževanje učiteljev, vendar naj bi pri tem upoštevale zahteve šol. Zanimiva je tudi praksa v Združenem kraljestvu, kjer učiteljeve delovne dolžnosti obsegajo, če tako odredi ravnatelj, tudi pomoč pri uvajanju v delo in ocenjevanje novih učiteljev. Izvajalci izobraževanja in usposabljanja učiteljev morajo zagotoviti, da so vse osebe, ki sodelujejo pri usposabljanju novih učiteljev, ustrezno usposobljene za to delo. TTA je objavila vodnik za mentorje usposabljanja in ustanovila tudi posebno skupino za pomoč ter svetovanje visokošolskim institucijam in šolam (Eurydice, 2004).

Da bi bilo usposabljanje učiteljev dovolj kakovostno, morajo biti izpolnjeni številni predpogoji. Izbirni mehanizmi zagotavljanja kakovosti morajo biti izredno strogi in natančno opredeljeni s standardi, vsebovati morajo jasna določila o kompetencah, da lahko kandidati na tej podlagi pridobijo ustrezno kvalifikacijo za delo učitelja. Izvajanje mora biti dobro organizirano, imeti mora učinkovito vodstvo in dovolj sredstev. Šele tedaj je partnerstvo lahko učinkovito – če so izobraževalci učiteljev pripravljeni na sodelovanje in če usklajeno odigrajo vsak svojo novo vlogo (Eurydice, 2004).

Izzivi in ključna priporočila

Na osnovi analizirane literature, zakonodajnih in programskih izhodišč v nadaljevanju najprej predstavljamo nekatere usmeritve za pedagoške in strokovne delavce v VIZ.

Uvajanje mladih v poklic

Usmeritve na področju uvajanja mladih v poklic:

- promocija učiteljskega poklica s strani šolskih politik, dvigniti je potrebno nizek socialni status in samozavest/angažiranost bodočih učiteljev;
- pomanjkanje sistematičnega spremljanja in raziskovanja na področju uvajanja mladih v pedagoški poklic (začenši s praktičnim udejstvovanjem v času študija);
- večja povezanost med visokošolskimi institucijami in lokalnimi vzgojno-izobraževalnimi institucijami – praktično usposabljanje naj bo nacionalnega pomena, saj je ključno za kakovostno izobraževanje; slednje naj ne bo v domeni odločitev vzgojno-izobraževalnih institucij v smislu sprejemanja/nesprejemanja študentov in praktikantov, mentor naj bo ustrezno nagrajen in razbremenjen drugega pedagoškega/strokovnega dela;
- pomanjkanje ravnotežja med teorijo in prakso ter med akademskim in strokovnim delom,
- pomanjkanje jasne nacionalne in akademske (šolske) politike na tem področju.

Glede na zapisano je potrebno oblikovati jasne strokovne standarde in tudi merila za njihovo oceno, oblikovati je potrebno revizijo postopkov za akreditacijo institucij in programov na področju pedagoškega študija – predvsem na področju praktičnega usposabljanja/pedagoške prakse; izboljšati je potrebno sodelovanje akademskega prostora z lokalnimi VIZ-institucijami z različnimi partnerskimi sporazumi, s sistemom nagrajevanja in financiranja; povečati mobilnost bodočih učiteljev in število različnih lokalnih/nacionalnih partnerstev. Ključno pri uvajanju mladih v poklice pa je poleg ustreznega didaktično-metodičnega, strokovnega znanja, daljšega časovnega usposab-

ljanja idr. tudi oblikovanje nacionalne mreže mentorstev z obveznim usposabljanjem za mentorje preko skladnega sodelovanja med različnimi akterji (krovnimi institucijami na področju vzgoje in izobraževanja, visokošolskimi zavodi, učitelji).

Odprta vprašanja in težave na področju aktivnega staranja strokovnih delavcev

Na področju aktivnega staranja strokovnih delavcev so naslednja odprta vprašanja in težave:

- uvajanje fleksibilnejšega in prilagodljivejšega delovnega časa za starejše zaposlene;
- oblikovanje ustreznih pogojev dela (zagotavljanje varstva in zdravja na delovnem mestu);
- prilagajanje delovnih mest in procesov starejšim pedagoškim in strokovnim delavcem ter sočasno prilagajanje delovnih obveznosti, ki so pogojene s tehnološkim napredkom in z digitalizacijo;
- medgeneracijski prenos znanja in spodbujanje ustvarjalnosti na delovnem mestu, promocija in uvajanje sodelovalnega poučevanja, timskega dela;
- skrb za preprečevanja starostne diskriminacije na delovnem mestu; spodbujanje prenosa znanja med generacijami (npr. mentorstvo mlajšim pedagoškim delavcem), kar naj bo ustrezno vrednoteno;
- dostop in aktivna participacija na področju stalnega strokovnega izpopolnjevanja, uvajanje v nove didaktične strategije in spremembe na področju VIZ ter dela v tehnološko bogatih okoljih, vzpostavitev ter prilagoditev izobraževalnega sistema ustreznim sistemskim možnostim za stalno izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu;
- ustrezen, razumevajoč povratek na delo po daljši odsotnosti ter razumevanje/sprejemanje daljše odsotnosti sodelavca s strani kolektiva (nadomeščanje ipd.);
- primerno organizirano gibanje na delovnem mestu, ustrezna prehrana in stoli, ortopedska obutev; čas za zdravniški pregled, fizioterapijo, specialista; možnost parkiranja v bližini institucije, poučevanje oz. delo v pritličju, pomoč mlajšega sodelavca pri izvedbi gibalnih aktivnosti idr.;
- razbremenitev ob drugih dnevih dejavnosti, obogatitvenih programih, npr. plavalni tečaji, šole v naravi ipd.;
- letni razgovor z vodstvom institucije (ravnateljem, direktorjem), izdelava individualnega specifičnega razvojnega načrta za starejše delavce

- ustrezna prilagoditev glede na kompetence, preference in osebne zmoglosti posameznika, generacijska komplementarnost.

Predstavljena vprašanja sprožajo predvsem razpravo o delovni obremenitvi učiteljev oz. drugih strokovnih delavcev. Slednje bi morala biti primarna skrb nacionalnih šolskih politik, če bi tudi v našem prostoru želeli zagotoviti aktivno staranje starejših zaposlenih, preprečiti izgorelost na delovnem mestu, vzpostaviti ustrezno medgeneracijsko sodelovanje in zagotoviti pomoč mlajšemu kadru na novi poklicni poti. Začeti moramo torej pri ključnih akterjih – nosilcih VIZ-sistema, njihovi razbremenitvi, posluhu za njihove osebne in poklicne želje, šele nato bomo dosegli želene premike v smislu kvalitetnejšega poučevanja in uvajanja mlajših v strokovno delo. Politike so doslej že precej spreminjale načine definiranja učiteljevega delovnega časa. Novi opisi delovnega časa vključujejo ure poučevanja in določajo delež časa, ko mora biti učitelj prisoten v šoli, da se lahko organizirajo skupni sestanki in timsko delo. Le v nekaterih državah tako pedagoške ure niso več predpisane (Eurydice, 2004).

Nova politika opredeljevanja delovnega časa povečuje možnosti za individualno dogovarjanje o vsebini pogodb o zaposlitvi in omogoča prilagajanje delovnih nalog potrebam šole. Pri tem je pomembno obojestransko prilagajanje: ponujen opis delovnih nalog se mora ujemati s poklicnimi ambicijami posameznega učitelja in upoštevati njegovo specialno znanje, spretnosti in izkušnje (Eurydice, 2004).

Glavni zaključki in iz njih izhajajoča priporočila

Razprava o izzivih, s katerimi se bomo v prihodnosti soočili na področju aktivnega staranja pedagoških in drugih strokovnih delavcev v VIZ s sočasnim uvajanjem mladih v poklic, ki je podkrepljena z rezultati študije, bo pomagala prepoznati ključna sporočila – predloge ali priporočila – za nadaljnji razvoj pogojev za učinkovito zagotavljanje orientacijskih storitev za starejše in mlajše delavce. Priporočila se nanašajo na skupine in zainteresirane akterje, ki igrajo vlogo pri oblikovanju politike in zaporednih procesih razvoja in izvajanja (politike, ministrstva, oblikovalce politik, javne agencije in javne ponudnike, regionalne in lokalne oblasti, socialne partnerje, kadrovske osebe in tudi starejše delavce).

Izziv 1

Svetovalne in druge organizacijsko ter sistemsko podprte storitve za zaposlene starejše delavce na področju vzgoje in izobraževanja so zelo redke.

Kljub naraščajoči politični pozornosti, namenjeni aktivnemu staranju in vse večji stopnji le-te v številnih državah, se starejši delavci še vedno soočajo z izzivi daljše zaposlitve. Karierna podpora, ki se javno zagotavlja z usmerjanjem in s svetovanjem, je namenjena predvsem mladim, ki vstopajo na trg dela, ali deluje v vlogi svetovalne pomoči v začetnih kariernih fazah. Podobno velja pri mentorstvu mladim kadrom, ki pričenjajo svojo poklicno pot na področju vzgoje in izobraževanja. Zanje je s tega vidika poskrbljeno, odpira pa se predvsem vprašanje, kako dobro je poskrbljeno za starejše pedagoške in strokovne delavce v smislu pomoči pri nekaterih temeljnih vprašanjih, kot so zastarelost veščin/znanj/didaktičnih pristopov/dela z IKT, osebne težave, kot npr. nizka samozavest, težave z obvladovanjem razreda, težave v komunikaciji s starši, stereotipizacija in drugo. Šolske politike, svetovalni in drugi podporni sistemi v Republiki Sloveniji bi morali pomagati pri premagovanju ovir pri delu in učenju z izboljšanjem odnosa delodajalcev do starejših delavcev, izboljšanjem vodstvene podpore starejšim delavcem, zmanjševanjem starostne diskriminacije, izboljšanjem zdravstvenih/delovnih pogojev in s sistemom nagrajevanja starejših delavcev. To bi npr. lahko dosegli tudi z zagotavljanjem akreditacije predhodnega učenja, mentoriranja, s spodbujanjem ustreznih delovnih izkušenj v ustreznih/prilagojenih delovnih okoljih, z izboljšanjem osnovnih veščin starejših zaposlenih, s priznavanjem kvalifikacij idr.

Izziv 2

Smernice za aktivno starostno upravljanje so še vedno zelo slabo zastopane v strategijah človeških virov organizacije na področju VIZ. To zahteva nacionalne ali sektorske politike, ki delodajalce spodbujajo k zagotavljanju dostopnih visokokakovostnih smernic. Takšne spodbude bi morale zagotoviti aktivno sodelovanje med različnimi zainteresiranimi stranmi in dati prednost razvoju sposobnosti vodenja kariere starejših delavcev.

Izziv 3

Zagotavljanje nekaterih smernic na področju aktivnega staranja starejših zaposlenih s postopnim uvajanjem mladih v poklice je razdrobljeno in posledično ni doslednega institucionalnega okvira, ki bi podpiral njihov razvoj pri aktivnem upravljanju starosti. Smernice pogosto služijo številnim različnim ciljnim skupinam brez vključevanja v programe, namenjene različnim življenjskim obdobjem in različnim delovnim področjem. Zdi se, da je glavni (nacionalni) poudarek na brezposelnih in ne na izkušenih, zaposlenih delavcih. Politike vseživljenjskega učenja, poklicnega usmerjanja, zaposlovanja in

aktivnega upravljanja starosti bi morale biti bolj povezane, da bi odražale različne stopnje posameznikove kariere in slednjo priznavale kot kontinuiteto.

Izziv 4

Obstaja malo smernic za kakovostno izvajanje aktivnega upravljanja starosti, zlasti za zagotavljanje usmerjanja na delovnem mestu (kot so standardi za pedagoško/strokovno osebje, vključeno v dejavnosti usmerjanja, postopki kakovosti). Ni dogovorjenih standardov za strokovne veščine ali metodologije in orodja za merjenje ustrezne kakovosti dela starejših zaposlenih.

Izziv 5

Starejši delavci so dragoceno premoženje, ki ga lahko institucije zlahka izgubijo zaradi nezadostne uporabe metodologij usmerjanja. Najpomembnejši cilj pri izvajanju strategije, pristopa in usmerjanja za upravljanje starosti je ohranjanje aktivnih in produktivnih starejših delavcev. Poleg tega se organizacije soočajo z izzivi pri ohranjanju znanja starejših delavcev, katerih izkušnje, neposredni proizvodni in upravljavski potencial so pogosto podcenjeni.

Izziv 6

Predlagamo, da se šolske politike usmerijo v nacionalni razvoj programov za nadaljnje praktično usposabljanje/vodenje mlajših praktikantov. Razvoj programov naj bi temeljil na pripravi starejših učiteljev/mentorjev na ustrezno organiziranje/vodenje/usmerjanje/svetovalno in posvetovalno delo s praktikantom, kjer naj bi bil mentor razbremenjen drugega pedagoškega in/ali strokovnega dela. Potrebno je poskrbeti tudi za ustrezen sistem nagrajevanja, finančno podporo, poklicni in osebni razvoj ter spodbudne delovne pogoje, ki naj bi veljali za starejše zaposlene in njihovo pripravo na upokožitev. Analiza položaja mentorjev (Eurydice, 2004) kaže, da so pri upravljanju poklicne kariere učiteljev težave, saj ni ustrezne povezave med njihovimi posebnimi sposobnostmi, delovno obremenitvijo in plačo. V idealnem sistemu bi morala obstajati soodvisnost med priznanjem učiteljeve strokovnosti, naganjem večje odgovornosti in nagrado v obliki plačila. Politike pomoči učiteljem bi si morale v prihodnosti prizadevati, da bi bili ti trije vidiki med seboj ustrezneje usklajeni.

Izziv 7

Raziskave o zadovoljstvu učiteljev v poklicu (Eurydice, 2004) jasno kažejo, da strokovni in pedagoški delavci pogosto čutijo, da njihov poklic v družbi ni

preveč cenjen, ter ugotavljajo, da se učitelji počutijo premalo pripravljene na svoj poklic. Za visokošolske institucije, ki skrbijo za pripravo/izobraževanje učiteljskega kadra, je to pomembna informacija. Odzvati bi se morali na trojni izziv: privabiti primerne kandidate, jim zagotoviti znanja in spretnosti, potrebne za kakovostno pedagoško delo, ter jim omogočiti stalen strokovni razvoj. Med pobudami, kako zadovoljiti našete potrebe, je močno poudarjeno pedagoško in praktično usposabljanje (Eurydice, 2004).

Izziv 8

Iz izvedene raziskave s strokovnimi delavci v vzgoji in izobraževanju je jasno razvidna potreba po spremembah pedagoške prakse in pripravništva. Slednjih bi namreč moralo biti več oz. bi morala njuna organizacija potekati v daljšem časovnem obdobju. Hkrati pa bi se morala okrepiti vloga mentorja in njegovega dela s praktikantom (t. i. vloga mentoriranja). Večji poudarek bi moral biti tudi na partnerskem odnosu med visokošolskimi (predvsem pedagoškimi) institucijami in vzgojno-izobraževalnimi zavodi ter organizaciji ustrezne priprave/vloge zunanjih (krovnih) institucij pri politiki izvajanja mentoriranja, da ne bi bilo to urejeno zgolj formalno, v praktični izvedbi pa bi se še naprej pojavljale številne anomalije.

Literatura

- Adecco Group. (2011). *It's time to manage change: Overview of labour market practices affecting older workers in Europe* (Adecco Group White Paper). Adecco Group France.
- Angrist, J. D., in Lavy, V. (2001). Using Maimonides' rule to estimate the effect of class size on scholastic achievement. *Quarterly Journal of Economics*, 114(2), 535–575.
- Avramov, D., in Maskova, M. (2003). *Active ageing in Europe*. Zv. 1. Council of Europe Publishing.
- Bakar, A. R., Mohamed, S., Suhid, A., in Hamzah, S. (2014). So you want to be a teacher: What are your reasons? *International Education Studies*, 7(11), 155–161.
- Bizjak, C. (2004). *Organizacija pripravništva na šoli*. Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
- Brookhart, S. M., in Freeman, D. J. (1992). Characteristics of entering teacher candidates. *Review of Educational Research*, 62(1), 37–60.
- Cedefop. (2011). *Lifelong guidance across Europe: Reviewing policy progress and future prospects* (Cedefop Working Paper No. 11). Publications Office of the European Union.
- Cedefop. (2015). *Increasing the value of age: Guidance in employers' age management strategies* (Cedefop Research Paper No. 44). Publications Office of the European Union.
- Cerna, L. (2019). *Refugee education: Integration models and practices in OECD countries* (OECD Education Working Papers 203). OECD Publishing.
- Child, D. (2004). *Psychology and the teacher*. Continuum.
- Commission of the European Communities. (1999). *Towards a Europe for all ages: Promoting prosperity and intergenerational solidarity* (COM(1999) 221 final). http://ec.europa.eu/employment_social/social_situation/docs/com221_en.pdf
- Commission of the European Communities. (2005). *Working together for growth and jobs: A new start for the Lisbon strategy* (COM(2005) 24 final). <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0024:FIN:EN:PDF>
- Commission of the European Communities. (2006). *The demographic future of Europe: From challenge to opportunity* (COM(2006) 571 final). <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/eec46e9d-b108-489e-9d65-b0e216428094/language-en>
- Council of the European Union. (2010). *Council conclusions on active ageing: 3019th employment, social policy health and consumer affairs Council meeting*. https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/lisa/114968.pdf

- Cvetek, S. (2004). Kompetence v poučevanju in izobraževanju učiteljev. *Sodobna pedagogika*, 55(121), 144–160.
- Čagran, B. (2004). *Univariatna in multivariatna analiza podatkov: zbirka primerov uporabe statističnih metod s SPSS*. Pedagoška fakulteta.
- Davey, J. A. (2002). Active ageing and education in mid and later life. *Ageing and Society*, 22(1), 95–113.
- Day, C. (1999). *Developing teachers: The challenges of lifelong learning*. Springer.
- Depolli Steiner, K. (2014). Profili izgorelosti slovenskih osnovnošolskih učiteljev. *Psihološka obzorja*, 23, 87.
- Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano). (2006). *Uradni list Evropske unije*, L 204/23–36.
- Dorman, J. (2003). Testing a model for teacher burnout. *Australian Journal of Educational & Developmental Psychology*, 3, 35–47.
- Enseigner en lycée et collège en 2002. (2002). *Note d'information*, (33), 1–6.
- ETUC. (2005). *Confronting demographic change: A new solidarity between the generations* (Contribution adopted by the ETUC Executive Committee in their meeting held in Brussels on 14–15 June 2005). <https://library.fes.de/pdf-files/gurn/00036.pdf>
- European Commission. (2009, 7. maj). *EU employment summit agrees on way to tackle rising unemployment, IP/09/718* [Press release]. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-09-718_en.htm
- European Commission. (2010a). *Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth* (COM(2010) 2020 final). <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>
- European Commission. (2010b). *Green paper: Towards adequate, sustainable and safe European pension systems* (SEc(2010)830). <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0365:FIN:EN:PDF>
- European Commission. (2012). Active ageing. *Special Eurobarometer*, (378). https://ec.europa.eu/eip/ageing/file/315/download_en%3Ftoken=uXbhtqyU
- European Commission. (2017a). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: School development and excellent teaching for a great start in life* (SWD(2017) 165 final; COM(2017) 248 final). <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0248>
- European Commission. (2017b). *Preparing teachers for diversity: The role of initial teacher education; Annexes to the final report to DG Education, Youth, Sport and Culture of the European Commission*. http://publications.europa.eu/resource/cellar/e3defd63-1db4-11e7-aeb3-01aa75ed71a1.0001.01/DOC_1
- European Commission. (B. I.). *Common European principles for teacher competencies and qualifications*. <http://www.pef.uni-lj.si/bologna/dokumenti/eu-common-principles.pdf>

- European Council. (2000). *Presidency conclusions: Nice European Council meeting*. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/00400-r1.%20ann.eno.htm
- European Council. (2001a). *Presidency conclusions: European Council meeting in Laeken*. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/68827.pdf
- European Council. (2001b). *Presidency conclusions: Göteborg European Council*. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/00200r1.en1.pdf
- European Council. (2001c). *Presidency conclusions: Stockholm European Council*. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.%20ann-r1.en1.html
- European Council. (2002). *Presidency conclusions: Barcelona European Council meeting*. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf
- European Council. (2003). *Presidency conclusions: Brussels European Council meeting*. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/75136.pdf
- European Council. (2005). *Presidency conclusions: Brussels European Council meeting*. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/84335.pdf
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2009). *Annual Report 2008*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurostat. (2010). *Europe in figures: Eurostat yearbook 2010*. Publications Office of the European Union. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5721265/KS-CD-10-220-EN.PDF.pdf/e47b231c-c411-4d4e-8cd6-e0257be4f2e6?t=1414775246000>
- Eurydice. (2004). *Učiteljski poklic v Evropi: profil, trendi, hotenja; poročilo 4: kako ohraniti privlačnost učiteljskega poklica tudi v 21. stoletju; nižje splošno sekundarno izobraževanje*. http://publications.europa.eu/resource/cellar/e144c9aa-7f1d-4b4c-8d04-20ceea50274c.0002.01/DOC_1
- Eurydice. (2008). *Ravni avtonomije in odgovornosti učiteljev v Evropi*. https://www.eurydice.si/publikacije/Ravni-avtonomije-in-odgovornosti-u%c4%8diteljev-v-Evropi-SI.pdf?_t=1570524811
- Eurydice. (2019). *Delovne razmere vzgojiteljev in učiteljev v vrtcih in šolah*. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/conditions-service-teachers-working-early-childhood-and-school-education-75_sl
- Evropska komisija. (2018). *Kariera učiteljev v Evropi: dostop, napredovanje in podpora* (Poudarki Eurydice). https://www.zrss.si/ups/wp-content/uploads/SI-Highlights_Teachers_2018.pdf
- Evropska komisija. (B. l.). *Evropska strategija zaposlovanja*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=sl>

- Evropski parlament, Svet in Komisija. (2017). *Evropski steber socialnih pravic*. <https://www.doi.org/10.2792/766020>
- Ferligoj, A., Leskošek, K., in Kogovšek, T. (1995). *Zanesljivost in veljavnost merjenja*. Fakulteta za družbene vede.
- Ford, G. (2007). Introduction to the third age guidance pilots. V P. M. Clayton, S. Greco in M. Persson (ur.), *Guidance for life: Working and learning in the third age* (str. 125–148). Franco Angeli.
- Ford, K., Batty, D., in A. K. Leist. (2020). Examining gender differentials in the association of low control work with cognitive performance in older workers. *European Journal of Public Health*, 31(1), 174–180.
- Goodson, I. (2003). *Professional knowledge, professional lives: Studies in education and change*. Open University Press.
- Ilmarinen, E. J. (2001). Aging workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 58(8), 546–552.
- Jarvis, P. (1983). *Professional education*. Croom Helm.
- Javrh, P. (2011). *Razvoj učiteljeve poklicne poti: učno gradivo 1; splošne in andragoške zakonitosti razvoja kariere*. Andragoški center Slovenije.
- Joyce, B., in Showers, B. (1988). *Student achievement through staff development*. Longman.
- Kalčič, M. (2006). Atipične oblike zaposlitve, zaposlovanje starostnikov in obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje. *Delavci in delodajalci*, 6(2–3), 355–378.
- Kanfer, R., in Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development and work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 440–458.
- Kennedy, M. (1998). *Form and substance in in-service teacher education* (Research report from the National Institute for Science Education). University of Wisconsin.
- Kolektivni ugovor za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama. (2018). *Narodne novine*, (51). https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018_06_51_1018.html
- Komisija Evropskih skupnosti. (2007). *Sporočilo komisije svetu in evropskemu parlamentu: izboljšanje kakovosti izobraževanja učiteljev* (COM(2007) 392 konč.). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0392&from=SL>
- Komisija Evropskih skupnosti. (2008). *Sporočilo komisije svetu, evropskemu parlamentu, evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij* (COM(2008) 72 konč.). <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0072:FIN:SL:PDF>
- Košir, K., Licardo, M., Tement, S., in Habe, K. (2014). Doživljanje stresa in izgorelosti, povezanih z delom z učenci s posebnimi potrebami pri učiteljih v osnovni šoli. *Psihološka obzorja*, 23, 110–124.
- Krčmar, J. (2010). *Pomen strateškega menedžmenta starosti tudi v času svetovne finančne in gospodarske krize* [neobjavljeno magistrsko delo]. Univerza v Ljubljani.

- Kukanja Gabrijelčič, M. (2019). *Praktično pedagoško usposabljanje: priročnik za študente programa Pedagogika in mentorje na študijski praksi* [interno gradivo]. Univerza v Ljubljani.
- Laslett, P. (1991). *A fresh map of life: The emergence of the third age*. Harvard University Press.
- Maltby, T. (2011). Extending working lives? Employability, work ability and better quality working lives. *Social Policy and Society*, 10(3), 299–308.
- Marentič Požarnik, B. (2000). Profesionalizacija izobraževanja učiteljev – nujna predpostavka uspešne prenove. *Vzgoja in izobraževanje*, 31(4), 1–9.
- Markelj, N. (2018). Soočanje športnih pedagogov z izgorelostjo. V M. Kovač in M. Plavčak (ur.), *Zbornik 31. strokovnega in znanstvenega posveta športnih pedagogov Slovenije: Debeli rtič*, 19. in 20. oktober 2018 (str. 12–23). Zveza društev športnih pedagogov Slovenije.
- Martinjak, N. (1999). *Pregled učiteljskega izobraževanja in mnenja učiteljev o svojem izobraževanju* [neobjavljeno diplomsko delo]. Univerza v Ljubljani.
- Marzano, R. J. (2003). *What works in school: Translating research into action*. Association for Supervision and Curriculum Development.
- Maslach, C., in Leiter, M. P. (2002). *Resnica o izgorevanju na delovnem mestu: kako organizacije povzročajo osebni stres in kako ga preprečiti*. Educy.
- Moran, A., Kilpatrick, R., Abbott, L., Dallat, J., in McClune, B. (2001). Training to teach: Motivating factors and implications for recruitment. *Evaluation and Research in Education*, 15(1), 17–32.
- Naegele, G., in Walker, A. (2000). *Ageing in employment: A European code of good practice*. Eurolink Age.
- Naegele, G., in Walker, A. (2006). *Ageing in employment: A European code of good practice*. Eurolink Age.
- Niemi, H., in Jakku-Sihvonen, R. (2011). Teacher education in Finland. V M. Valenčič Zuljan in J. Vogrinc (ur.), *European dimensions of teacher education: Similarities and differences* (str. 33–51). Faculty of Education in The National School of Leadership and Education.
- OECD. (2006). *Live longer, work longer: Ageing and employment policies*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264035881-en>
- OECD. (2011). *Education at a glance 2011: OECD indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/eag-2011-en>
- OECD. (2017). *Education at a Glance 2017: OECD indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/eag-2017-en>
- OECD. (2019a). *Education at a glance 2019: OECD indicators*. <https://meyda.education.gov.il/files/MinhalCalcala/EAG2019.pdf>
- OECD. (2019b). *TALIS 2018 results: Teachers and school leaders as lifelong learners* (Vol. 1). OECD Publishing.
- Older worker recruiting and retention survey: Global results*. (2007). Governance Focus.

- <http://governancefocus.blogspot.com/2007/04/older-worker-recruiting-retention.html>
- Options for Retirement – Scotland*. (B. l.). <https://www.nasuwt.org.uk/uploads/assets/uploaded/4ffac36d-83cb-4ce7-9d1a93e3511e5e13.pdf>
- Pečjak, V. (2007). *Psihologija staranja*. Samozaložba.
- Pedagogov vse več, država brez dolgoročnega plana*. (2018, 30. avgust). Dostop.si. <https://www.dostop.si/pedagogov-vse-vec-drzava-brez-dolgorocnega-plana/>
- Persson, M. (ur.). (2006). *A vision of European teaching and learning: Perspectives on the new role of the teacher*. The Learning Teacher Network.
- Phillips, R. (2002). *Selective teaching of history 11–18: Meeting standards and applying research*. Continuum.
- Plevnik, T. (ur.). (2004). *Učiteljski poklic v Evropi: profil, trendi, hotenja; poročilo 3: delovne razmere in plačilo; nižje splošno sekundarno izobraževanje*. Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport.
- Podpeskar, M. (1999). *Mnenja študentov razrednega pouka o praktičnem usposabljanju na Pedagoški fakulteti v Ljubljani* [neobjavljeno diplomsko delo]. Univerza v Ljubljani.
- Pšeničny, A. (2008). *Prepoznavanje in preprečevanje izgorelosti*. https://www.burnout.si/uploads/clanki/izgorelost%20poljudni/o8_11Didaktalzgorelost.pdf
- Puklek Levpušček, M. (2007). *Kompetence učiteljev – mentorjev študentov*. V C. Peklaj (ur.), *Mentorstvo in profesionalna rast učiteljev* (str. 49–58). Center za pedagoško izobraževanje Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani.
- Ramovš, J., Ramovš, K., Grebenšek, T., Gorenc Vujović, A., in Ogrin, A. (2019). *Aktivno in zdravo staranje – prakse in zakonodaja* (raziskovalna študija). Inštitut Antona Trstenjaka.
- Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji za obdobje 2013–2020. (2013). *Uradni list Republike Slovenije*, (90). <https://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-3262>
- Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu 2018–2027. (2018). *Uradni list Republike Slovenije*, (23). <https://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-0956>
- Roness, D., in Smith, K. (2010). Stability in motivation during teacher education. *Journal of Education for Teaching*, 36(2), 169–185.
- Scottish Public Pension Agency. (B. l.). *About the Scottish Teachers' 2015 scheme*. <https://pensions.gov.scot/teachers/about-teachers-pensions/scottish-teachers-pension-scheme-2015>
- Slovensko gospodarsko in raziskovalno združenje. (2007). *Upokojitvena starost v članicah EU*. <https://www.ijs.si/ijsw/NPS/Arhiv-2007?action=AttachFile&do=get&target=Ol40-2007.doc>
- Statens Pensjonskasse. (2021). *AFP (Avtalefesta pensjon)*. <https://www.spk.no/Pensjon/avtalefesta-pensjon-afp/>

- Statistični urad Republike Slovenije. (2010). *Starejše prebivalstvo v Sloveniji*. <https://www.stat.si/doc/StarejsePrebivalstvo.pdf>
- Statistični urad Republike Slovenije. (2019a, 11. september). *EUROPOP2018: v 2100 naj bi bilo prebivalcev Slovenije 284.000 manj kot danes, skoraj tretjina prebivalcev starejših*. <https://www.stat.si/StatWeb/news/Index/8316>
- Statistični urad Republike Slovenije. (2019b, 28. junij). *V srednjih šolah nekaj manj učiteljev, v osnovnih šolah nekaj več*. <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/7858>
- Statistični urad Republike Slovenije. (2020, 19. junij). *V osnovnih in srednjih šolah nekaj več učiteljic in učiteljev*. <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/8907>
- Statistični urad Republike Slovenije. (2021a). *Strokovni delavci za vzgojo in izobraževanje, vodstveni, svetovalni in drugi strokovni delavci v vrtcih po spolu, delovnem mestu, vrsti lastnine in izobrazbi, Slovenija, letno*. <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/0952611S.px>
- Statistični urad Republike Slovenije. (2021b). *Strokovno osebje v osnovnih šolah za mladino in odrasle po spolu, delovnem času in lastnini, Slovenija, letno*. <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/0952908S.px/>
- SVIZ. (2019). *Za več mladih učiteljev in učiteljic – za prihodnost poklica!* <https://www.sviz.si/za-vec-mladih-uciteljev-in-uciteljic-za-prihodnost-poklica/>
- Štemberger, T., in Kukanja Gabrijelčič, M. (2016). Validacija slovenske različice Lestvice profesionalnega razvoja učiteljev. V S. Omelčenko in J. Aksman (ur.), *Sučasni perspektivy osvity* (str. 179–191). Institute for Foreign Languages.
- Tratnik, M. (2006). Kakovost v slovenskem izobraževanju – nekateri vidiki sodobnega razvoja. V G. Cankar (ur.), *Kakovost v vrtcih in šolah: zbornik s posveta 2006* (str. 16–23). Državni izpitni center.
- Valenčič Zuljan, M. (2001). Modeli in načela učiteljevega profesionalnega razvoja. *Sodobna pedagogika*, 52(2), 122–142.
- Valenčič Zuljan, M., in Vogrinc, J. (ur.). (2011). *European dimensions of teacher education: Similarities and differences*. Faculty of Education in The National School of Leadership and Education.
- Vertot, N. (2009). *Prebivalstvo Slovenije danes in jutri, 2008–2060: projekcije prebivalstva EUROPOP2008 za Slovenijo*. Statistični urad Republike Slovenije.
- Vlada Republike Slovenije. (2017). *Strategija dolgožive družbe*. https://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/kratke_analize/Strategija_dolgozive_druzbe/Strategija_dolgozive_druzbe.pdf
- Walker, A. (1997). *Combating age barriers in employment: European research report*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef9717en.pdf
- Walker, A. (2001). *Towards active ageing in the European Union* [predstavitev na delavnici]. Millennium project workshop: Towards active ageing in the 21st century, Tokio, Japonska. <http://www.jil.go.jp/jil/seika/eu2.pdf>

- Walker, A. (2002). A strategy for active ageing. *International Social Security Review*, 55(1), 121–139.
- World Health Organization. (2001). *World health report 2001: Mental health; New understanding, new hope*. https://www.who.int/whr/2001/en/whr01_en.pdf
- World Health Organization. (2002). *Active ageing: A policy framework*.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). (2013). *Uradni list Republike Slovenije*, (21). <https://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-0784>
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1). (2006). *Uradni list Republike Slovenije*, (109). <https://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2006-01-4646>
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). (2012). *Uradni list Republike Slovenije*, (96). <https://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-3693>
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2G). (2019). *Uradni list Republike Slovenije*, (75). <https://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-3306>
- Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). (2010). *Uradni list Republike Slovenije*, (80). <https://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-4304>
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI). (2007). *Uradni list Republike Slovenije*, (16). <https://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2007-01-0720>
- Zelena knjiga o izobraževanju učiteljev v Evropi: kakovostno izobraževanje učiteljev za kakovost v vzgoji, izobraževanju in usposabljanju*. (2001). Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Žnidaršič, J. (2008). *Management starosti: organizacijski model aktivnega staranja* [neobjavljena doktorska disertacija]. Univerza v Ljubljani.

Priloga

Vprašalnik za študente UP PEF o kariernem razvoju

Pozdravljeni,

v okviru projekta Analiza možnosti aktivnega staranja strokovnih delavcev v VIZ s postopnim uvajanjem mladih v poklice smo oblikovali naslednji vprašalnik. S pomočjo vprašalnika želimo ugotoviti, kakšne možnosti imajo študenti Univerze na Primorskem, Pedagoške fakultete pri izoblikovanju svojih kariernih ciljev in posledično postopnega uvajanja v poklice. Izpolnitev vprašalnika bo pripomogla k iskanju in izboljšanju načinov postopnega uvajanja mladih v poklice.

Vaši odgovori so anonimni in namenjeni izključno za raziskovalne potrebe.

Iskrena hvala za sodelovanje.

1. Spol
 - (a) Moški
 - (b) Ženski
2. Letnik študija
 - (a) 1. letnik
 - (b) 2. letnik
 - (c) 3. letnik
 - (d) 4. letnik
 - (e) 1. letnik podiplomskega študija
 - (f) 2. letnik podiplomskega študija
3. Stopnja študija
 - (a) 1. stopnja
 - (b) 2. stopnja
4. Starost: _____
5. Študijski program
 - (a) Pedagogika
 - (b) Razredni pouk
 - (c) Predšolska vzgoja
 - (d) Zgodnje učenje
 - (e) Socialna pedagogika

- (f) Inkluzivna pedagogika
 - (g) Izobraževanje odraslih in razvoj kariere
6. Ocenite pomembnost spodaj naštetih razlogov za izbiro študija s pedagoškega področja (1 pomeni popolnoma nepomembno, 5 pa zelo pomembno). Pri izpolnjevanju bodite posebej pozorni, da pri trditvi ocenjujete, koliko je bil to pomemben razlog za vas, ne pa, koliko ta trditev drži na splošno.
- (a) Poučevanje ustreza moji osebnosti.
 - (b) Kot pedagoški delavec bom imel več prostih dni/počitnic.
 - (c) Poučevanje mi omogoča vplivanje na naslednje generacije.
 - (d) Od nekdanj sem si želel biti učitelj.
 - (e) Pedagoški poklic omogoča stabilno službo.
 - (f) Ker želim dvigniti ambicije in nivo življenja deprivilegiranih mladih.
 - (g) Občudujem pedagoško delo.
 - (h) Ker mi omogoča dober zaslužek.
 - (i) Ker lahko vplivam in sooblikujem prihodnost otrok in mladostnikov.
 - (j) Všeč mi je delati z otroki in mladimi.
 - (k) Ta poklic so zame izbrali/želeli starši.
 - (l) Otroke in mladostnike želim spodbuditi k intelektualnemu mišljenju.
 - (m) Pedagoški poklic ponuja nenehno izpopolnjevanje in osebno rast.
 - (n) Ker želim imeti družbeno pomemben položaj oz. ugled.
 - (o) S tem, ko sem učitelj, lahko izboljšam svoj socialni status.
 - (p) Želja izhaja iz otroštva, saj je bil pedagoški delavec moj vzornik.
7. Ocenite pomembnost spodaj naštetih dejavnikov, ki vas najpogosteje ovirajo pri vašem kariernem razvoju (1 pomeni popolnoma nepomembno, 5 pa zelo pomembno).
- (a) Stroški izobraževanj in usposabljanj.
 - (b) Pomanjkanje časa.
 - (c) Ni motiviranosti za višje cilje.
 - (d) Neustrezna ponudba izobraževanj v bližini.
 - (e) Neustrezna ponudba dejavnosti v bližini, povezanih z mojimi kariernimi cilji.
 - (f) Ni podpore delodajalca.
 - (g) Družinske obveznosti.
 - (h) Slaba informiranost o možnostih izobraževanja.

- (i) Jezikovni in zdravstveni razlogi.
 - (j) Ni interesa in želje po izobraževanju.
8. Ocenite, koliko se strinjate z naslednjimi trditvami (1 pomeni sploh ne velja, 5 popolnoma velja).
- (a) Lastnemu kariernemu razvoju pripisujem velik pomen.
 - (b) Vem, da ne bom imel/-a težav pri iskanju zaposlitve.
 - (c) Študij na fakulteti mi je omogočil boljše spoznati sebe.
 - (d) Študijske vsebine, prejete na fakulteti, so vplivale na moj karierni razvoj.
 - (e) Vem, na kakšnem področju bom deloval/-a čez 5 let.
 - (f) Svoje karierne cilje imam izoblikovane.
 - (g) Izvajam zunajštudijske dejavnosti, ki pripomorejo k razvijanju mojih kariernih ciljev.
 - (h) Svoj CV imam že napisan in ga sproti dopolnjujem.
 - (i) Opravljal/-a sem ali opravljam študentsko delo, ki je povezano s pedagoškim poklicem.
 - (j) V okviru praktičnega usposabljanja raje sodelujem s starejšim mentorjem.
 - (k) Po praktičnem usposabljanju sem z mentorjem ostal v kontaktu.
 - (l) S šolo, na kateri sem opravljal praktično usposabljanje, še vedno sodelujem.
 - (m) Prav je, da je mlademu kadru pri uvajanju na delovnem mestu dodeljen mentor.
 - (n) Pri uvajanju na delovnem mestu bi raje sodeloval s starejšim mentorjem.
 - (o) Postopno uvajanje mladih v poklice je nujno potrebno.
 - (p) Postopno uvajanje mladih v poklice je prisotno v dovoljšnji meri.
9. Ocenite pomembnost spodaj naštetih dejavnikov, ki vas najpogosteje ovirajo pri vašem kariernem razvoju (1 pomeni popolnoma nepomembno, 5 pa zelo pomembno).
- (a) Stroški izobraževanj in usposabljanj.
 - (b) Pomanjkanje časa.
 - (c) Ni motiviranosti za višje cilje.
 - (d) Neustrezna ponudba izobraževanj v bližini.
 - (e) Neustrezna ponudba dejavnosti v bližini, povezanih z mojimi kariernimi cilji.
 - (f) Družinske obveznosti.
 - (g) Slaba informiranost o možnostih izobraževanja.

- (h) Jezikovni in zdravstveni razlogi.
 - (i) Ni interesa in želje po izobraževanju.
10. Katere načine postopnega uvajanja mladih v poklice bi vi z vašega vidika izpostavili kot najpotrebnejše in najučinkovitejše za uvajanje mladega pedagoškega kadra?
-
11. Po zaključenem študiju je moj cilj ...
- (a) potovati,
 - (b) se zaposliti v tujini,
 - (c) nadaljevati študij,
 - (d) čim prej dobiti zaposlitev na področju, ki ga študiram,
 - (e) čim prej dobiti zaposlitev, tudi izven svojega študijskega področja,
 - (f) kolikor je še mogoče nadaljevati študentsko delo,
 - (g) drugo: _____

Anketni vprašalnik za strokovne delavce v vzgoji in izobraževanju o kariernem razvoju

Spoštovani,

pred Vami je anketni vprašalnik za strokovne delavce v vzgoji in izobraževanju, ki je namenjen študiju Analiza možnosti aktivnega staranja strokovnih delavcev v VIZ s postopnim uvajanjem mladih v poklice, ki se izvaja pod okriljem Konfederacije sindikatov javnega sektorja Slovenije (KSJS). Z anketnim vprašalnim želimo pridobiti Vaše mnenje o vašem nadaljnjem kariernem razvoju. Vljudno Vas naprošamo, da odgovorite na vprašanja v nadaljevanju. Anketni vprašalnik je anonimen in namenjen izključno v raziskovalne namene.

Osnovni podatki o anketirancu

1. Spol anketiranca/-ke:
 - (a) Moški
 - (b) Ženska
2. Regija bivanja anketiranca/-ke:
 - (a) Pomurska regija
 - (b) Podravska regija
 - (c) Koroška regija
 - (d) Savinjska regija
 - (e) Zasavska regija
 - (f) Jugovzhodna Slovenija
 - (g) Osrednjeslovenska regija

- (h) Gorenjska regija
 - (i) Primorsko-notranjska regija
 - (j) Goriška regija
 - (k) Obalno-kraška regija
3. Starost anketiranca/-ke
- (a) Do 19 let
 - (b) Med 20 in 24 let
 - (c) Med 25 in 29 let
 - (d) Med 30 in 34 let
 - (e) Med 35 in 39 let
 - (f) Med 40 in 44 let
 - (g) Med 45 in 49 let
 - (h) Med 50 in 54 let
 - (i) Med 55 in 59 let
 - (j) Med 60 in 64 let
 - (k) Nad 65 let
4. Delovna doba anketiranca/-ke
- (a) Do 4 leta
 - (b) Med 5 in 9 let
 - (c) Med 10 in 14 let
 - (d) Med 15 in 19 let
 - (e) Med 20 in 24 let
 - (f) Med 25 in 29 let
 - (g) Med 30 in 34 let
 - (h) Med 35 in 39 let
 - (i) Med 40 in 44 let
 - (j) Nad 45 let
5. Delovno mesto zaposlitve anketiranca/-ke
- (a) Ravnatelj
 - (b) Pomočnik ravnatelja
 - (c) Pomočnik/-ca vzgojitelja/-ice
 - (d) Vzgojitelj/-ica
 - (e) Učitelj/-ica
 - (f) Svetovalni/-a delavec/-ka
 - (g) Knjižničar/-ka
 - (h) Računalnikar/-ica
 - (i) Laborant/-ka
 - (j) Ostalo _____

6. Zavod zaposlitve anketiranca/-ke:
- (a) Vrtec
 - (b) Osnovna šola
 - (c) Srednja šola
 - (d) Dijaški dom
 - (e) Vzgojni zavod
 - (f) Ostalo _____
7. Pridobljena izobrazbena stopnja anketiranca/-ke:
- (a) Raven 4 po EOK (srednješolska izobrazba)
 - (b) Raven 5 po EOK (višja strokovna izobrazba)
 - (c) Raven 6 po EOK (visokošolska/univerzitetna izobrazba)
 - (d) Raven 7 po EOK (zaključeno magistrsko izobraževanje)
 - (e) Raven 8 po EOK (zaključeno doktorsko izobraževanje)

Aktivno staranje strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju

8. Ali je v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu na ustrezen način poskrbljeno za aktivno staranje strokovnih delavcev? Odgovor utemeljite.
- (a) Da
 - (b) Ne
- _____
9. Na kakšen način vaš vzgojno-izobraževalni zavod/vodstvo poskrbi za vaše prijazno aktivno staranje?
- _____
10. S katerimi težavami se srečujejo starejši strokovni delavci v vzgoji in izobraževanju?
- _____
11. Ali je v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu na ustrezen način poskrbljeno za prenos izkušenj starejših strokovnih delavcev na mlajše sodelavce? Odgovor utemeljite.
- (a) Da
 - (b) Ne
- _____

Aktivno uvajanje strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju

12. Ali so mlajši strokovni delavci v slovenskem vzgojno-izobraževalnem sistemu na ustrezen način uvedeni v pridobivanje prvih delovnih izkušenj? Odgovor utemeljite.
- (a) Da

(b) Ne

13. Kje vidite možnosti izboljšanja aktivnega staranja strokovnih delavcev v VIZ s sočasnim uvajanjem mladih v pedagoške poklice?
-

Karierni razvoj v vzgoji in izobraževanju

14. Ali se pripravljate na aktivno staranje?
(a) Da
(b) Ne
15. Na kakšen način skrbite za kontinuiran karierni razvoj? (Možnih je več odgovorov.)
(a) Preko formalnega in neformalnega učenja
(b) S pogovorom s sodelavci
(c) S prebiranjem (strokovne) literature
(d) S skrbjo zase in za osebni razvoj
(e) Ne skrbim za karierni razvoj
(f) Ostalo: _____

Za sodelovanje se Vam iskreno zahvaljujemo.



