

VPLIV FAZE PROFESIONALNEGA RAZVOJA STROKOVNEGA DELAVCA NA UDELEŽBO V IZPOPOLNJEVANJIH

¹NINA JUG & ²MIHA MARIČ

¹Ministrstvo za izobraževanje znanost in šport, Ljubljana, Slovenija, e-pošta:
nina.jug1@gov.si.

²Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede, Kranj, Slovenija, e-pošta:
miha.maric@um.si.

Povzetek Nenehne spremembe, ki jih povzročajo hitra in stalna rast informacij, tehnologije, konkurenca in razvoj, na vseh področjih našega življenja zahtevajo od posameznikov, da se stalno in nenehno izobražujejo in izpopolnjujejo. Vseživljenjsko učenje je postalo potreba za preživetje, znanje pa dominantna konkurenčna prednost in ključ do uspeha posameznika ter navsezadnje tudi organizacije, kar vpliva na pojavljanje vedno večjega razkoraka med potrebami trga dela in formalno pridobljenim znanjem. Tudi strokovni delavci se v svojem vsakdanu dandanes vse več soočajo s spremembami in napredki, ki zahtevajo novo znanje, nove nize kompetenc in nove pristope k poučevanju, zato se mora poklicna pot vsakega strokovnega delavca nenehno prilagajati v smeri doseganja boljših rezultatov udeležencev izobraževanja. Ker menimo, da so kakovostno in sistematično izobraženi ter usposobljeni strokovni delavci ključ do dobrih rezultatov, smo pripravili analizo izpopolnjevanja strokovnih delavcev, kjer smo se osredotočili predvsem na razmerje med številom udeležb na izpopolnjevanjih ter fazo profesionalnega razvoja strokovnega delavca.

Ključne besede:
strokovni delavci,
izobraževanje,
izpopolnjevanje,
vseživljenjsko
učenje, razvoj.

1 Uvod

EkspONENTNA rast informacije, tehnologije in sam razvoj gospodarstva zahtevajo ne samo od posameznikov, da se stalno in nenehno izobražujejo, ampak tudi od strokovnih delavcev, učiteljev in izobraževalcev, da se soočajo s spremembami, ki zahtevajo novo znanje in nove kompetence. Ker je v izobraževanju glavni poudarek na izboljšanju ravni izobrazbe vsakega posameznega udeleženca izobraževanj, se mora poklicna pot vsakega strokovnega delavca zaradi hitrih sprememb nenehno vrednotiti in prilagajati v smeri doseganja boljših rezultatov udeležencev izobraževanja in vsakokratnih najnovejših raziskav na tem področju (Evropska komisija, 2012).

Strokovni delavci in izobraževalci odraslih morajo nuditi individualizirano poučevanje, da bi vsi udeleženci izobraževanja, ne glede na svoje posebne učne potrebe, kulturo ali socialno ozadje, dosegali opredeljene učne rezultate, kar najbolje pa morajo izkoristiti tudi najnovejšo tehnologijo in metodologije.

Eden izmed osnovnih namenov izpopolnjevanja, nadaljnega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev kot oblike vseživljenjskega učenja je zagotavljanje tako profesionalnega, strokovnega kot tudi osebnega razvoja in rasti posameznega strokovnega delavca ter navsezadnje tudi ostalih izobraževalnih profilov, kot so učitelji, knjižničarji, laboranti, inštruktorji itd.

V Sloveniji spada področje strokovnega izpopolnjevanja in nadaljnega izobraževanja in usposabljanja pod okrilje Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport, ki vsakoletno izda katalog izobraževanj. Pedagoški in strokovni delavci se lahko v programe vključujejo prostovoljno ali pa na pobudo vodij in nadrejenih. Ker so nekateri od razpisanih programov tudi sofinancirani, je obisk le-teh pogosto večji, saj finančni stroški predstavljajo eno izmed najpogostejših ovir. Poleg finančnih ovir se pa vse pogosteje opažajo tudi problemi nadomeščanja v času učiteljevega obiska izobraževanj (Cencič, 2004).

2 Fazni modeli

2.1 Model profesionalnega razvoja po F. Fuller

Model profesionalnega razvoja po F. Fuller je eden izmed prvih poskusov opredeljevanja strokovnega razvoja učiteljev. Predvideva se, da imajo strokovni delavci in učitelji v različnih fazah svoje kariere različne pomisleke, vprašanja in dileme. F. Fuller je tako njihov razvoj povezala s spreminjanjem njihovega razmišljanja o poklicnih dilemah, skrbih in pomislekih (Fuller, 1969; v Valenčič Zuljan in Kiswardey, 2015). Kot je razvidno na Sliki 1, poteka model profesionalnega razvoja po F. Fuller v treh fazah, od faze preživetja preko faze izkušenosti do faze profesionalizma.



Slika 1: Model profesionalnega razvoja po F. Fuller.

Vir: Javornik Krečič, 2008.

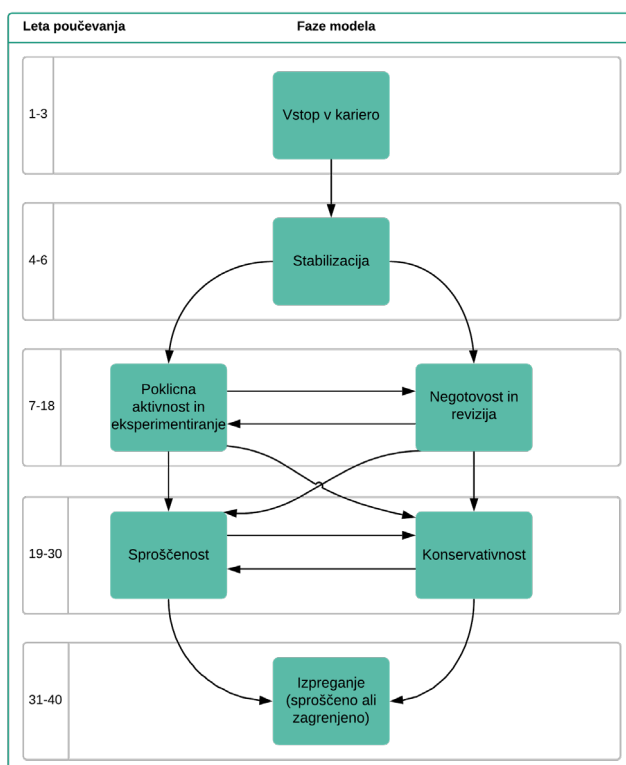
V fazi preživetja se učitelj oziroma strokovni delavec prvič sreča z vodenjem razreda, zato je usmerjen predvsem sam vase in na samo poklicno preživetje. Dvomi sam vase in si zastavlja vprašanja o lastni usposobljenosti in ustreznosti, predvsem pa se osredotoča na svoj položaj in svojo vlogo v razredu (Javornik Krečič, 2008).

Učitelj se v fazi izkušenosti oziroma usposobljenosti osredotoča na sam proces poučevanja, pridobi zaupanje sam vase in v svoje lastno delo, oklepa se rutine in tradicionalnih metod. Novosti ga ne zanimajo, saj ima pred njimi strah, razloge zanj pa išče predvsem v zunanjih dejavnikih (Javornik Krečič, 2008).

V zadnji stopnji, stopni profesionalizma oziroma dovtetnosti za spremembe, se učitelj usmeri na vpliv, ki ga ima njegovo ravnanje na udeležence v izobraževanju. Pripravljen je na novosti, saj ima željo po spremembah, novostih. V fazi profesionalizma postane učitelj zrel, dovteten za novosti, zaupa sam vase in svoje zmožnosti (Javornik Krečič, 2008).

2.1.1 Model profesionalnega razvoja po Hubermanu

Huberman je model F. Fullerjeve dopolnil in dodatno razvejal. Govori o tem, da mora imeti učitelj profesionalca usvojene določene spretnosti, znanja in kvalifikacije. Huberman je ugotovil, da za učitelje v vstopni in izstopni fazi velja enotna pot, medtem ko lahko v obdobju srednje kariere (od 6. leta poučevanja naprej) opazimo različne sekvence razvoja, ki so pogojene z okoliščinami iz okolja (Javrh, 2011).



Slika 2: Hubermanov model učiteljevega poklicnega razvoja.

Vir: Javrh, 2011.

Učiteljeva kariera ima več stopenj oziroma faz in tri glavna obdobja. Odkrivanje, stabilizacija in izpreganje štejejo med glavna obdobja, faze, ki jim učitelji sledijo, pa so: poklicna aktivnost, negotovost, sproščanje in konservativnost. Glede na fazo, v kateri se posameznik nahaja, je mogoče predvideti nek končni izid. V primerjavi z modelom F. Fullerjeve, Hubermanov model opredeljuje več alternativnih možnosti učiteljevega razvoja (Javornik Krečič, 2008).

Za začetno fazo, fazo preživetja in odkrivanja, je značilno, da učitelji in strokovni delavci vstopajo na novo v svet dela in so zato sprva precej negotovi. V fazi poklicne stabilizacije se posameznik usmeri ali v stabilizacijo v učiteljevi karieri ali pa v stabilizacijo v poučevanju (razvoj kompetenc) (Javrh, 2011).

Kot je razvidno v Sliki 2, posameznik potem preide v tretjo fazo, kjer se posameznik ponovno usmeri ali v fazo poklicne aktivnosti in eksperimentiranja ali pa v fazo revizije oziroma negotovosti. V četrti fazi posameznik lahko preide na eno izmed dveh faz, na fazo jasnosti in vedrine ali pa na fazo konservatizma, iz katere pa preide na končno fazo – izpreganje, ki je lahko ali sproščeno ali pa zagrenjeno (Javrh, 2011).

3 Raziskava

Strokovni delavci, ki so na začetku svoje profesionalne kariere, se bolj pogosto udeležujejo izpopolnjevanj, saj so bolj zainteresirani in motivirani za pridobitev novega znanja. Za začetno fazo profesionalnega razvoja je značilna negotovost in v želji po čim prejšnji stabilizaciji, zato se strokovni delavci pogosteje udeležujejo izpopolnjevanj.

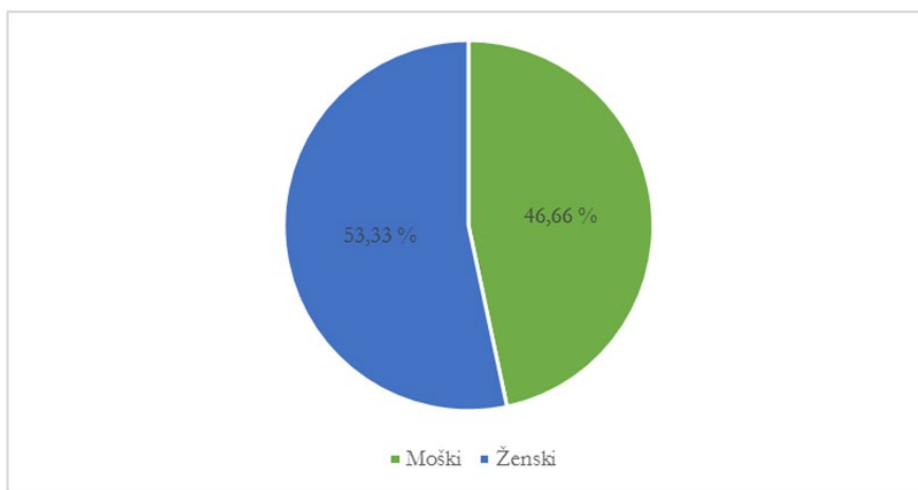
V namen raziskave smo postavili hipotezo, ki pravi, da je faza profesionalnega razvoja strokovnega delavca povezana s številom udeležb izpopolnjevanj, izobraževanj ali usposabljan. Ker je za prvo fazo po Hubermanu, fazo vstopa v karierno značilno, da so posamezniki precej negotovi in se na nek način iščejo samo se pričakovali, da se v tej fazi strokovni delavci največ udeležujejo izpopolnjevanj.

Predmet raziskave so bili slovenski strokovni delavci v višjem strokovnem izobraževanju. Raziskavo smo opravili s pomočjo spletnega vprašalnika (1ka), ki smo

ga 3. 7. 2019 preko elektronske pošte poslali 49 višjim strokovnim šolam¹. Anketa je bila odprta do 14. 8. 2019 in v tem času je na nagovor ankete kliknilo 144 posameznikov, na samo anketo pa 99, 10 strokovnih delavcev je anketo izpolnilo delno (le prvo stran), 75 jih je pa anketo izpolnilo v celoti.

3.1 Vzorec

V anketiranju je skupaj sodelovalo 75 anketirancev. Skozi odgovarjanje na anketo pa se je število nekoliko zmanjšalo, in sicer zaradi »if« pogojev. Nekateri anketiranci pa na vprašanja niso odgovorili, zato so v vseh spodnjih grafih prikazani veljavni deleži.



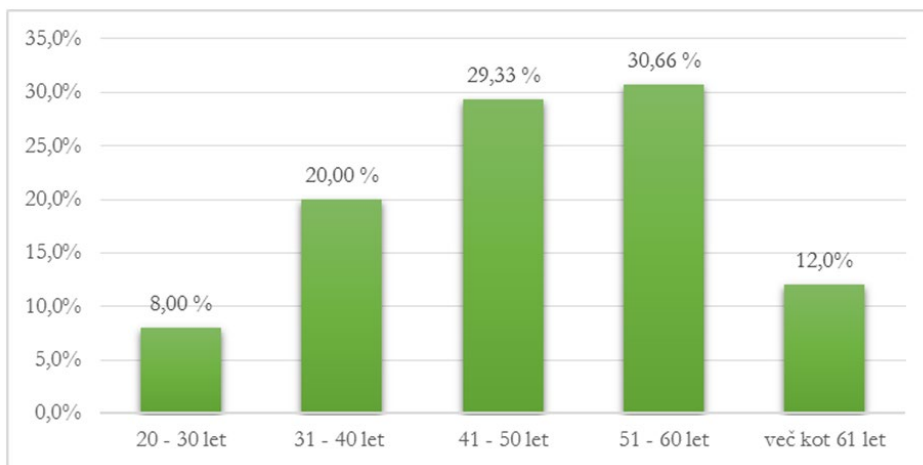
Graf 1: Struktura vzorca glede na spol (n = 75).

Glede na splošno prepričanje družbe in okolja, da se za izobraževalni poklic odločajo večinoma ženske, podatek da je večina anketirancev, kot je prikazano na Grafu 1, ženskega spola – 53,33 %, medtem ko je moških nekoliko manj – 46,66 % (n = 75) sploh ni presenečenje.

Prebivalstvo Slovenije s stara in sama povprečna starost Slovencev je iz leta v leto višje, po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je bila povprečna starost

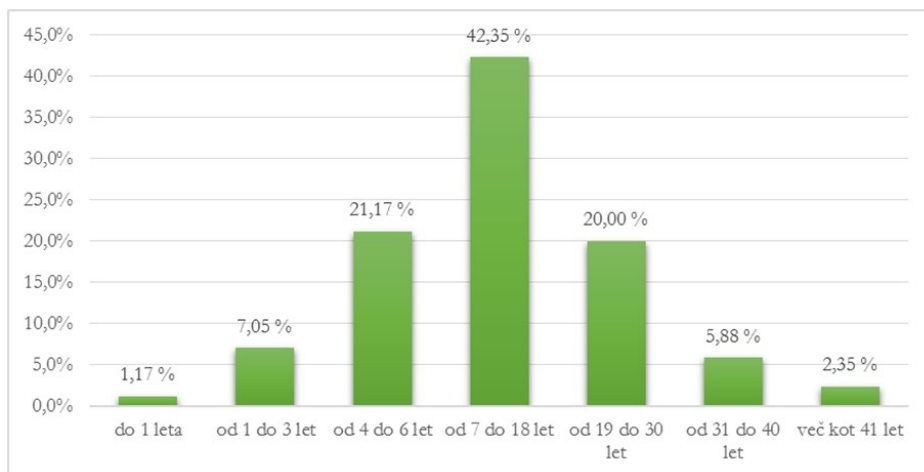
¹ Kontakte smo pridobili na spletni strani Skupnosti višjih strokovnih šol Republike Slovenije (<https://www.skupnost-vss.si/o-skupnosti-vss/clanice-skupnosti-vss/>).

1. julija 2019 43,4 leta (SURS, 2019). Kot je razvidno v spodnjem Grafu 2 temu trendu sledi tudi povprečna starost anketirancev, saj jih je največ, 30,66 % v starostni skupini 51 -60 let, s 29,33 % sledijo tisti v starostni skupini 41 - 50 let, 20,00 % jih je v starostni skupini 31 – 40 let, 12,00 % jih je v skupini več kot 61 let in le 8,00 anketirancev je iz starostne skupine 20 – 30 let.



Graf 2: Struktura vzorca glede na starost (n = 75).

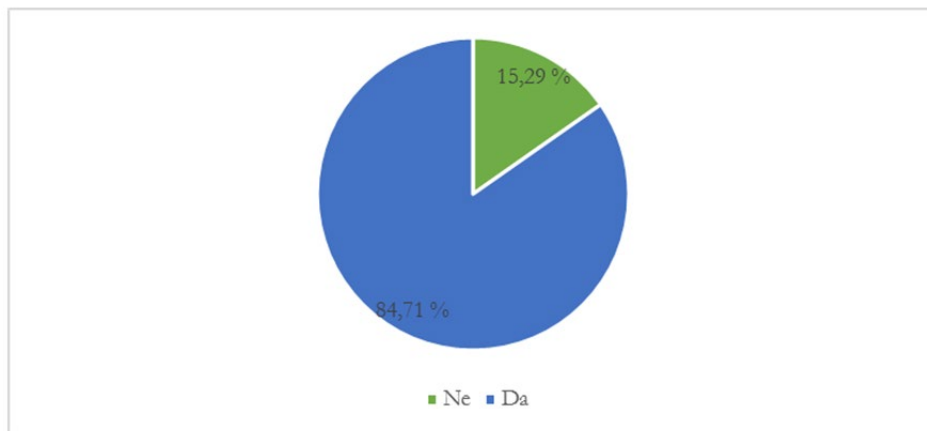
Večina anketirancev, kar 42,35 %, je če gledamo čas upoštevanja po Hubermanovem modelu v 3 fazi, za katero je poleg napetosti in prehodov značilno, da se spopadajo s spremembami v vlogi in identiteti. Ta faza za mnoge predstavlja neko prelomnico, saj se morajo odločiti kako bodo nadaljevali svojo poklicno karierno, ali se bodo usmerili v poklicne aktivnosti in eksperimentiranje ali pa v revizijo oziroma negotovost. V tej fazi ima približno četrtina učiteljev in strokovnih delavcev težave z motivacijo (Day, Stobart, Sammons, Kington, Fu, Smees, Mujtaba, et al., 2006).



Graf 3: Čas poučevanja v višjem strokovnem izobraževanju (n = 75).

21,17 % anketirancev poučuje od 4 do 6 let, 20,00 % od 19 do 30 let, 7,05 % od 1 do 3 leta, 5,88 % od 31 do 40 let, 2,35 % anketirancev poučuje več kot 41 let in le 1,17 % anketirancev je še novih na poklicni poti strokovnega delavca, saj poučujejo manj kot eno leto (n = 75).

Ker nas je zanimalo, ali se strokovni delavci sploh udeležujejo izpopolnjevanj, izobraževanj, usposabljanj ali drugih oblik nadgradnje znanja, smo anketirance vprašali, ali so se v zadnjih 18 mesecih udeležili kakršnihkoli izobraževanj oziroma usposabljanj. Kot je razvidno na spodnjem Grafu 4, se je večina (kar 84,71 % anketirancev) v zadnjih 18 mesecih udeležila kakršnihkoli izobraževanj oziroma usposabljanj, 15,29 % anketirancev pa se v zadnjih 18 mesecih ni udeležilo nobenih izobraževanj ali usposabljanj (n = 75).



Graf 4: Udeležba na izpopolnjevanjih, izobraževanjih ali usposabljanjih v zadnjih 18 mesecih (n = 75).

Tisti, ki so se v zadnjih 18 mesecih udeležili kakšnih izobraževanj ali usposabljanj, so v nadaljevanju odgovarjali še na vprašanje, koliko izobraževanj ali usposabljanj so se udeležili v zadnjih 18 mesecih. Kot vidimo iz spodnje Tabele 1, se je 51 anketirancev v povprečju udeležilo 3,51 izpopolnjevanj ali usposabljanj v zadnjih 18 mesecih (SD = 1,974), 34 udeležencev se pa ni udeleženo nobenega izpopolnjevanja. Minimalno so se anketiranci v zadnjih 18 mesecih udeležili 1 izobraževanja oz. usposabljanja, maksimalno pa kar 9 izobraževanj ali usposabljanj.

Tabela 1: Število udeležb na izpopolnjevanjih, izobraževanjih ali usposabljanjih v zadnjih 18 mesecih (n = 51).

	n	Povprečje	SD	Minimum	Maksimum
Koliko izobraževanj, izpopolnjevanj ali usposabljanj ste se udeležili v zadnjih 18 mesecih?	51	3,51	1,974	1	9

3.2 Preverjanje hipoteze

Hipotezo smo preverjali s pomočjo Spearmanovega koeficienta korelacije rangov, saj je spremenljivka čas poučevanja v strokovnem izobraževanju ordinalnega tipa. Kot vidimo iz Tabele 2, med spremenljivkama ni statistično značilne povezanosti, saj je vrednost statistične značilnosti večja od 0,05 ($p = 0,212$).

Tabela 2: Spearmanov koeficient korelacije spremenljivk.

			Koliko izobraževanj, izpopolnjevanj ali usposabljanj ste se udeležili v zadnjih 18 mesecih?	Koliko časa že poučujete v višjem strokovnem izobraževanju?
Spearman's rho	Koliko izobraževanj, izpopolnjevanj ali usposabljanj ste se udeležili v zadnjih 18 mesecih?	Korelacijski koeficient	1,000	-,178
		p		,212
		N	51	51
	Koliko časa že poučujete v višjem strokovnem izobraževanju?	Korelacijski koeficient	-,178	1,000
		p	,212	
		N	51	85

Hipotezo, ki pravi, da je faza profesionalnega razvoja strokovnega delavca povezana s številom udeležb izpopolnjevanj, na podlagi analize ovržemo.

4 Zaključki

Fazni modeli, kot že samo ime pove, sledijo nekim predpisanim fazam, ki so skoraj vedno v časovni dimenziji, pri kateri se fokusiramo na kvantitativen vidik (tj. večinoma delovna doba), zanemarjajo pa pomembnost izkušenj. Zgoraj opisanim modelom se lahko očitajo razne pomanjkljivosti, kot so enodimenzionalnost, pomanjkanje povezanosti dejavnikov, zanemarjanje celostnosti in medsebojnega povezovanja dejavnikov (npr. vpliv delovnega okolje, zbornične klime, vloge mentorja na strokovnega delavca). Vsekakor pa obstajajo tudi pozitivni prispevki faznih modelov, kot je poskus konkretiziranja elementov za različne stopnje profesionalnega razvoja (Valenčič Zuljan, 2001).

Omenjeni modeli in faze v kateri se nahajajo strokovni delavci nam lahko podajo nek vpogled kje so na poklici poti so posamezniki in kaj se dogaja z njimi. S pomočjo analiz in opazovanja strokovnih delavcev, ki so že dosegli zadovoljstvo in

sproščenost v svoji karieri si lahko pomagamo pri usmerjanju tistih, ki so še ne poti in potrebujejo dodatno spodbudo in motivacijo.

Raziskava nam je pokazala, da se je 84,71 % vseh anketiranih strokovnih delavcev udeležilo povprečno kar 3,51 izpopolnjevanja, usposabljanj ali izobraževanj v zadnjih 18 mesecih. Glede na ta podatek lahko sklepamo, da strokovni delavci nimajo težav z motivacijo, pa čeprav jih je 42,35 % v fazi v kateri naj bi imela četrtnina vseh strokovnih delavcev težave z osmišljanjem njihovega dela.

Skozi analizo smo ugotovili, da ni statistično značilne povezanosti med številom udeležb na izpopolnjevanjih in med fazo oziroma časom poučevanja strokovnega delavca, kar pomeni, da se strokovni delavci v vseh fazah udeležujejo izpopolnjevanj in ne samo v začetni fazi, ko so še negotovi na svojem delovnem področju.

Opolnomočenje skozi izpopolnjevanje in usposabljanje je tisto, kar lahko strokovnim delavcem pomaga na njihovi poklicni poti tako najhitreje kot tudi najopazneje. Posebno pozornost je treba nameniti predvsem tistim posameznikom, ki kažejo največji potencial, samoiniciativnost in so na dobri poti, da postanejo najboljši izobraževalci.

4.1 Predlogi za nadaljnji razvoj

V prispevku smo se osredotočili na faze, v katerih so strokovni delavci in na udeležbo na izpopolnjevanjih, usposabljanjih ali izobraževanjih, ker nas je zanimala samo ali se jih udeležujejo in koliko, ni nas pa zanimalo kakšni so pravzaprav razlogi, da se jih udeležujejo.

V 29. členu Pravilnika o strokovnem izpopolnjevanju, izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju in o postopku za izbiro programov je zapisano, da strokovni delavci z nadaljnjem izobraževanjem in usposabljanjem lahko pridobijo točke, ki se upoštevajo v sistemu napredovanja. Predvidevamo lahko, da je eden izmed glavnih razlogov za udeležbo na omenjenih programih želja po napredovanju oziroma napotitev nadrejenih.

Na slovenskem trgu je opazna zelo pestra ponudba izpopolnjevanj, usposabljanj in prekvalifikacij, ki so financirani iz mnogih virov (javna sredstva, prispevek

gospodarskih združenj in zbornic, sredstva ustanoviteljev oz. izobraževanih organizacij ipd.), kar pa odpira novo vprašanje, ali so ponujena izpopolnjevanja res kvalitetna in ali izpopolnjujejo svoj namen in so oblikovana tako, da udeleženci z udeležbo dejansko izpopolnijo svoje znanje.

Ker je z vidika družbe ključno, da se udeležencem izobraževanj ponujajo programi, ki služijo potrebam delodajalcev in zaposlenih, je potrebno, da strokovni delavci in izobraževalci odraslih svoje znanje izpopolnjujejo in imajo na prvem mestu sami željo po novem znanju in izmenjavi le-tega, saj le tako lahko izvajajo kvalitetno izobraževanje.

Literatura

- Cencič, M. (2004). Poklicno učenje učiteljev – sestavi del vseživljenjskega učenja. *Sodobna pedagogika*, 55 (posebna izdaja).
- Day, C., Stobart, G., Sammons, P., Kington, A., Fu, Q., Smees, R., Mujtaba, T. (2006). *Variation in Teachers' Work, Lives and Effectivness*. Department for education and skills, reserch report 743. Pridobljeno 19. 12. 2019 na: <https://dera.ioe.ac.uk/6405/1/rr743.pdf>.
- Evropska komisija (2012). *Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes*. Communication from the commission to the European Parliament, the council, the european economic and social Committee and the committee of the regions. Pridobljeno 19. 12. 2019 na: http://www.cedefop.europa.eu/files/com669_en.pdf.
- Javornik Krečič, M. (2008). *Pomen učiteljevega profesionalnega razvoja*. Ljubljana: Narodna in univerzitetna knjižnica.
- Javrh, P. (2011). *Razvoj učiteljeve poklicne pori*. Učno gradivo 2, Poklicanost. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Statistični urad Republike Slovenije (2019). *Število in sestava prebivalstva*. Aktualni podatki. Dostopno 19. 12. 2019 na: <https://www.stat.si/StatWeb/Field/Index/17/104>.
- Valenčič Zuljan, M. (2001). *Modeli in načela učiteljevega profesionalnega razvoja*. *Sodobna pedagogika*, št. 2.