

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Frančiška Al-Mansour

**Spodbujanje ustvarjalnosti
učiteljev v poklicnih in strokovnih šolah**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Frančiška Al-Mansour

Mentor: doc. dr. Andrej Kohont

**Spodbujanje ustvarjalnosti
učiteljev v poklicnih in strokovnih šolah**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

ZAHVALA

Moja globoka in iskrena hvala mojim najdražjim za njihovo ljubezen, razumevanje, potrpežljivost in podporo: možu Fouadu, hčerkama Kindi in Natalii, sinovoma Kinanu in Meyasu, zetu Robertu ter vnukom Nur Živi, Anže Nawarju, Bilalu in Danii.

Hvala Vam, doc. dr. Andrej Kohont, za prijazno in strokovno pomoč ter usmerjanje.

Hvala tudi moji sestri Cvetki in njeni družini, mojim prijateljicam Miši, Nives in Ivanki, ter najožjim sodelavcem Bernardi, Goranu, Lojzetu, Andreju in Marku, saj bi mi bilo brez njih veliko težje.

Spodbujanje ustvarjalnosti učiteljev v poklicnih in strokovnih šolah

Izobraževanje mladih v poklicnih in strokovnih šolah sloni na plečih učiteljev, ki se soočajo ne le s problemom uvrščanja izobraževanja v celotni javni sektor in vrednotenjem njihovega dela, temveč tudi s slabim predznanjem dijakov, njihovimi različnimi učnimi ali osebnostnimi težavami, njihovo nezainteresiranostjo ter nepripravljenostjo za učenje in delo ter njihovimi starši, ki imajo prevelika pričakovanja do svojih otrok ali pa se za njih ne zmenijo. Kljub temu se od učiteljev pričakuje profesionalen odnos do vseh udeležencev v procesu dela, zaradi narave dela pa tudi nenehno izobraževanje in usposabljanje. Od njih se pričakuje tudi, da bodo ustvarjalni, saj je ustvarjalnost pomembna za njihov osebni in strokovni razvoj, kakovostno delo, uspešen prenos znanj in informacij ter posledično za konkurenčnost šole. Njihova ustvarjalnost se v veliki meri odraža preko inovativnosti pri pouku, uporabe sodobnih učnih pristopov, preko sprejemanja in uvajanja novosti v pouk ter samostojnosti pri delu, nekoliko manj pa s sodelovanjem pri šolskih, državnih in mednarodnih projektih in z izrazitim spodbujanjem ustvarjalnosti pri dijakih. V izobraževalnem procesu je vloga ravnatelja motiviranje, podpiranje in spodbujanje ustvarjalnosti učiteljev, vodenje za ustvarjalnost ter podpora pri procesu stalnih izboljšav.

Ključne besede: učitelj, ravnatelj, izobraževanje, usposabljanje, ustvarjalnost, motivacija

Encouraging teachers' creativity in vocational and technical schools

Secondary education in technical and vocational schools rests on the shoulders of teachers who are faced not only with the problem of education classification within the public sector and evaluation of their work, but also with low students' prior knowledge and/or their various learning difficulties, their indifference and unwillingness to learn and work and their parents who have high expectations for their children or a lack of them. Nevertheless, teachers are expected to behave professionally with all participants in the workplace and attend permanent education and training due to their nature of the work. They are also expected to be creative as creativity is important for their personal and professional development, quality of work, successful transfer of knowledge and information and, consequently, school's image. Their creativity is largely reflected in innovative teaching, use of modern teaching approaches, introduction of novelties in teaching and autonomy at work, to a lesser extent by participating in school, national and international projects and student creativity encouragement.

The principal's role in the educational process is motivation, support and encouragement of teachers' creativity, guidance to creativity and support in the process of continuous improvement.

Keywords: teacher, principal, education, training, creativity, motivation.

KAZALO VSEBINE

1	UVOD	10
1.1	OBRAZLOŽITEV RELEVANTNOSTI PREDLAGANE TEME	10
1.2	NAMEN IN CILJI MAGISTRSKEGA DELA	15
1.3	METODOLOGIJA DELA, TEZE IN HIPOTEZE.....	16
2	UČITELJI V POKLICNIH IN STROKOVNIH ŠOLAH	19
2.1	ZNAČILNOSTI DELA UČITELJEV	19
2.2	NOVA VLOGA UČITELJEV V OKVIRU DRUŽBENIH SPODBUD (SODOBNA DRUŽBA ZNANJA)	23
3	USTVARJALNOST UČITELJEV POKLICNIH IN STROKOVNIH ŠOL	25
3.1	OPREDELITEV USTVARJALNOSTI	25
3.2	OPREDELITEV UČITELJEVIH KOMPETENC ZA USTVARJALNO DELO	27
3.3	LASTNOSTI USTVARJALNIH UČITELJEV	32
4	MOTIVACIJA ZA USTVARJALNOST UČITELJEV	34
4.1	MATERIALNA (MOŽNOST NAPREDOVANJA TER S TEM TUDI VEČJA PLAČA)	36
4.2	OSEBNA IN POKLICNA RAST	39
4.3	RAVNATELJ KOT KLJUČNI SPODBUJEVALEC USTVARJALNOSTI UČITELJEV	41
4.4	SISTEM (PROCES) STALNIH IZBOLJŠAV NA ŠOLI	43
4.5	OVIRE ZA USTVARJALNOST UČITELJEV.....	44
5.1	VLOGA IZOBRAŽEVANJ IN USPOSABLJANJ.....	46
5.2	NAČINI ODLOČANJA ZA IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA	48
5.3	IZOBRAŽEVANJE ZA DVIG USTVARJALNOSTI UČITELJEV.....	49
6.	EMPIRIČNI DEL.....	50
6.1	FOKUSNA SKUPINA.....	50
6.2	RAZISKOVALNI INSTRUMENT	50
6.2.1	Splošni podatki	51
6.2.2	Izražanje učiteljeve ustvarjalnosti	51
6.2.3	Motivacija oz. dejavniki za ustvarjalnost učiteljev	52
6.2.4	Dejavniki, ki zavirajo ustvarjalnost učiteljev	54
6.2.5	Ravnateljeva vloga	54
6.3	OBDELAVA PODATKOV IN UPORABLJENE METODE.....	54
6.4	VZOREC RAZISKAVE	55
6.5	PREVERJANJE HIPOTEZ IN INTERPRETACIJA	61

6.5.1	Hipoteza 1.....	61
6.5.2	Hipoteza 2.....	66
6.5.3	Hipoteza 3.....	75
6.5.4	Hipoteza 4.....	76
6.5.5	Hipoteza 5.....	79
7.	PREDLOGI ZA MIZŠ, CPI, ZRSŠ IN ŠOLE (ZAVODE)	83
8.	ZAKLJUČEK, SKLEP	85
9.	LITERATURA.....	87
	PRILOGE.....	92
	PRILOGA A: ANKETNI VPRAŠALNIK ZA UČITELJE.....	92
	PRILOGA B: ANKETNI VPRAŠALNIK ZA RAVNATELJE	96

KAZALO SLIK

Slika 2.1: Prikaz prepletanja del in nalog sodobnega učitelja	23
Slika 3.1: Prikaz odvisne in neodvisnih spremenljivk.....	26
Slika 3.2: Prikaz povezave med informacijami, znanjem in izkušnjami.....	27
Slika 6.1: Število anketiranih po vključenih šolah	56
Slika 6.2: Število anketiranih glede na spol	57
Slika 6.3: Anketirani glede na izobrazbo.....	57
Slika 6.4: Delovna doba anketiranih	58
Slika 6.5: Delovno mesto anketiranega	58
Slika 6.6: Programi poučevanja anketiranih.....	59
Slika 6.7: Druge obveznosti povezane z učenjem in število vključenih anketiranih ..	60
Slika 6.8: Oblike mentorstva in število vključenih anketiranih	60
Slika 6.9: Srednje vrednosti odgovorov o izražanju učiteljeve ustvarjalnosti	64
Slika 6.10: Srednje vrednosti odgovorov o vplivu na ustvarjalnost učitelja (S1.DU) .	71
Slika 6.11: Srednje vrednosti odgovorov o vplivu na ustvarjalnost učitelja (S2.DU) .	71
Slika 6.12: Srednje vrednosti odgovorov o vplivu na ustvarjalnost učitelja (S3.DU) .	72
Slika 6.13: Srednje vrednosti odgovorov o vplivu na ustvarjalnost učitelja (S4.DU) .	73
Slika 6.14: Srednje vrednosti odgovorov o zaviralcih učiteljeve ustvarjalnosti.....	78
Slika 6.15: Srednje vredn. odgovorov o ravnateljevi vlogi spodbujevalca ustvar.	81

KAZALO TABEL

Tabela 2.1: Primer razporeditve del in nalog učiteljev v tedenskem delovniku	21
Tabela 4.1: Razvrstitev učiteljev glede na plačno skupino, delovno mesto in naziv.	37
Tabela 6.1: Sklopi in trditve o izražanju učiteljeve ustvarjalnosti	52
Tabela 6.2: Sklopi in trditve o vplivu na ustvarjalnost učitelja	53
Tabela 6.3: Hi-kvadrat preizkus o izražanju učiteljeve ustvarjalnosti	61
Tabela 6.4: Frekvenčna analiza odgovorov o izražanju učiteljeve ustvarjalnosti	62
Tabela 6.5: Srednje vrednosti za sklop S1.IU po šolah	65
Tabela 6.6: Srednje vrednosti za sklop S2.IU po šolah	65
Tabela 6.7: Hi-kvadrat preizkus o vplivu na ustvarjalnost učitelja	66
Tabela 6.8: Frekvenčna analiza odgovorov o vplivu na ustvar. učitelja (S1.DU)	67
Tabela 6.9: Frekvenčna analiza odgovorov o vplivu na ustvar. učitelja (S2.DU)	68
Tabela 6.10: Frekvenčna analiza odgovorov o vplivu na ustvar. učitelja (S3.DU)	69
Tabela 6.11: Frekvenčna analiza odgovorov o vplivu na ustvar. učitelja (S4.DU)	70
Tabela 6.12: Srednje vrednosti odgovorov za sklop S1.DU po šolah	74
Tabela 6.13: Srednje vrednosti odgovorov za sklop S2.DU po šolah	74
Tabela 6.14: Srednje vrednosti odgovorov za sklop S3.DU po šolah	74
Tabela 6.15: Srednje vrednosti odgovorov za sklop S4.DU po šolah	75
Tabela 6.16: Srednje vrednosti posameznih trditev sklopa S4.DU po šolah.....	75
Tabela 6.17: Srednje vrednosti posameznih trditev sklopa S3.DU po šolah.....	76
Tabela 6.18: Hi-kvadrat preizkus o zaviralcih učiteljeve ustvarjalnosti	77
Tabela 6.19: Frekvenčna analiza odgovorov o zaviralcih učiteljeve ustvarjalnosti ...	77
Tabela 6.20: Srednje vrednosti odgovorov o zaviralcih učiteljeve ustvar. po šolah ..	79
Tabela 6.21: Hi-kvadrat preizkus o ravnateljevi vlogi spodbujevalca ustvarjalnosti ..	79
Tabela 6.22: Frekv. analiza odgovorov o ravnateljevi vlogi spodbujevalca ustvar....	80
Tabela 6.23: Srednje vrednosti odgovorov o zaviralcih učiteljeve ustvar. po šolah ..	82

1 UVOD

Pri vodenju poklicne in strokovne šole se ravnatelji šol poleg ostalih nalog srečujemo tudi z delom učiteljev, na katerega vplivajo različni dejavniki v samem izobraževalnem procesu, novosti na njihovem strokovnem področju, stalne zakonodajne in družbene spremembe ter vedoželjnost ali nezainteresiranost mladih za posamezna obravnavana področja.

Ravnatelji šol se zavedamo, da je ustvarjalnost učiteljev poklicnih in strokovnih šol pomembna za njihov osebni in strokovni razvoj, za kakovostno delo, uspešen prenos znanj in informacij ter za konkurenčnost šole. Ustvarjalnost učiteljev, ki je odvisna od različnih dejavnikov, se običajno ne odraža le pri delu z dijaki v razredu, temveč tudi pri delu v strokovnih aktivih, programskih učiteljskih zborih, vodenju posameznih šolskih in obšolskih dejavnosti ter šolskih, državnih ali mednarodnih projektov.

1.1 Obrazložitev relevantnosti predlagane teme

Ustvarjalnost učiteljev je ena izmed njihovih ključnih kompetenc, saj so pri svojem delu soočeni z nenehnim odpiranjem problemov ter iskanjem rešitev (Trstenjak 1981, 33). Sočasno morajo spodbujati ustvarjalnost in kreativnost učencev oziroma dijakov, ki prihajajo iz različnih socialnih sredin, z različnim predznanjem in ki jim morajo največkrat zaradi učnih ali zdravstvenih težav nuditi individualno učno pomoč. Poleg tega nenehne družbene, politične, gospodarske in ekonomske spremembe, dajejo vlogi šole ter s tem tudi učiteljem, drugačne dimenzije ter postavljajo jih pred nove izzive (Vodeb 2006, 21).

Sodobni družbeni trendi v duhu globalizacije, predvsem pa načela trajnostnega razvoja (Agenda 21) in upoštevanja smernic vzgoje in izobraževanja za trajnostni razvoj (portal MIZŠ) postavljajo pred učitelje vedno nove naloge. V okviru vsebin svojih predmetov oziroma strokovnih modulov morajo mlade osveščati o ekologiji, zdravju na delovnem mestu oziroma varstvu pri delu, pa tudi o naši skupni

preteklosti in prihodnosti. Dijakom morajo biti vzgled (vzor) glede pristopa do dela, opravljanja dela ter glede medsebojnih odnosov.

Z napredkom tehnik in tehnologije se spreminja način poučevanja in ostalega dela učiteljev, z globalnimi spremembami v družbi pa tudi osebnostne in družbene značilnosti mladine, ki se vpisuje na poklicne in strokovne šole, kar zahteva od učitelja dodatna znanja in usposobljenost, ne le na strokovnem, temveč tudi na mnogih drugih področjih (Evans 2010). Tudi strokovno in poklicno izobraževanje je v kratkem obdobju od leta 2004 do danes doživelo veliko sprememb (ZPSI-1 2006), ki vplivajo na vlogo učitelja, na njegovo delo, osebno počutje in motivacijo.

Največja sprememba, ki je bistveno posegla na področje dela slovenskega učitelja v poklicnih in strokovnih šolah ter za seboj potegnila spremembe tudi na ostalih področjih izobraževanja, se je zgodila, ko smo zaradi evropske primerljivosti programov pričeli korenito preoblikovati naše poklicne in strokovne programe ter način dela.

Po zgledu skandinavskih dežel (Finska, Norveška) smo pred desetimi leti v Sloveniji pričeli s prenovo poklicnega in strokovnega izobraževanja in si za poskus uvajanja izbrali program Avtoserviser, ki združuje poklicne kompetence avtomehanika in avtoelektrikarja. Naša šola je kot edina poklicna in strokovna šola (ostali v poskusu so bili trije šolski centri) zaradi velikega števila dijakov, ki se vpisujejo v ta program, sodelovala v poskusu uvajanja (Pravilnik o šolskem redu v srednjih šolah 2007 ter Pravilnik o šolskem redu 2010). Vsebine tega in vseh ostalih novih programov temeljijo na poklicnih kompetencah in kvalifikacijah bodočih diplomantov, del vsebine programa pa smo oblikovali skupaj s socialnimi partnerji - bodočimi delodajalci naših dijakov, glede na njihove potrebe.

Oblikovanje in izvajanje novih in prenovljenih programov je potekalo v skladu s smernicami in navodili slovenskih in tujih strokovnjakov, ki so izvajali usposabljanja za učitelje. Vsa usposabljanja so potekala praviloma ob pouku (po opravljeni delovni obvezi učiteljev) ali pa v pouka prostih dnevih. Priprava izvedbenega kurikula je potekala na ravni šole in ob sodelovanju vseh učiteljev (programski učiteljski zbor), ki so bili določeni kot izvajalci posameznih predmetov, modulov ali vsebinskih sklopov posameznega programa. Upoštevati je bilo treba medpredmetno korelacijo ter

vključenost posameznih splošnih znanj v strokovne vsebine. Tako so morali zaradi novega načina povezovanja vsebin med seboj sodelovati učitelji - nosilci prenove, »stari mački«, mladi, manj izkušeni učitelji ter kolegi, ki se še vedno trdo oprijemajo že preživelih vsebin in načinov dela. Največ težav pa je nastajalo, ker so bili prisiljeni sodelovati ljudje, ki se med seboj ne sprejemajo zaradi takih ali drugačnih razlogov (osebnih, političnih, socialnih ...).

Novi programi so prinesli s seboj ne le nov način dela, temveč tudi spremembo zakonodaje, ki je posegla na področje načina dela (Pravilnik o šolskem redu v srednjih šolah 2007; Pravilnik o šolskem redu 2010) in vrednotenja znanja (Pravilnik o ocenjevanju znanja v srednjem poklicnem in strokovnem izobraževanju 2007).

Učitelji so se pričeli soočati z velikim izostajanjem dijakov od pouka, njihovim slabim predznanjem (kar je v neki meri tudi posledica prenove devetletnega izobraževanja) ter zaradi novega načina ocenjevanja, ki ni poznal negativne ocene (nedoseganje minimalnega standarda znanja se je le opisno tolmačilo z **nms**), tudi z njihovim slabšim uspehom. Dijaki niso bili več motivirani za učenje, praktično usposabljanje ter opravljanje ostalih obveznosti po programu, saj so v skladu s pravilnikom tudi neuspešni dijaki lahko napredovali v višji letnik; vse opravljene obveznosti so bile pogoj le za opravljanje zaključnega izpita.

Kljub spremembi pri ocenjevanju znanja (Pravilnik o ocenjevanju znanja v srednjih šolah 2010), ki je za neznanje dijaka ponovno uvedla negativno oceno (1) ter ponovno postavila zahtevo, da dijaki lahko napredujejo v višji letnik le z opravljenimi vsemi obveznostmi, se motiviranost dijakov ni povečala.

Sočasno se je začelo s postopnim uvajanjem in preverjanjem novega modela financiranja (Pravilnik o uvajanju novega načina financiranja in organizacije vzgojno-izobraževalnega dela v srednjih in višjih strokovnih šolah ter dijaških domovih 2005, t. i. MoFAS), ki temelji na najmanjši enoti v procesu izobraževanja, tj. dijaku oz. vajencu (za razliko od prejšnjega, ki je upošteval predvsem število razredov). Novi sistem naj bi omogočal decentralizacijo in deregulacijo sistema financiranja in upravljanja (srednješolskega) izobraževanja, **spodbujal inovativnost** in težnje k (še bolj) učinkoviti, uspešni, razvojno usmerjeni organizaciji izobraževanja ter posredno

tudi smotrnejši porabi proračunskih sredstev (v šolah) v ta namen. Šolam naj bi omogočal večjo strokovno in finančno avtonomijo, s tem pa tudi večjo odgovornost za rezultate izobraževanja, jih spodbujal k iskanju takih organizacijskih in izvedbenih rešitev, ki bodo izboljšale kakovost in notranjo ekonomičnost, jim omogočal hitrejšo reagiranje na potrebe trga dela in potrebe okolja, kot tudi večjo zmožnost prilagajanja na zahteve udeležencev in sprejemanje novih iniciativ v izobraževanju ipd. Prednosti novega načina naj bi bile v upravljalnem in organizacijskem smislu v odpravi prevelikega normativizma in administriranja s strani države (npr. administrativna poenostavitve v načinu dodeljevanja javnih sredstev šolam; kandidiranje šol za ta sredstva pod enakimi pogoji ...), v enakopravnejšem zastopanju socialnih partnerjev v upravljanju šol in s tem večjem vplivu delodajalcev in lokalnega/regionalnega okolja, v večji moči in tako odgovornosti šol za razpolaganje z viri ter s tem povezano fleksibilnostjo, v avtonomnosti pri izvedbi izobraževalnih programov, oblikovanju oddelkov in skupin ipd. ob nekaterih jasno definiranih mejah (npr.: minimalni izobraževalni standardi, kakovost, varnost, socialni in psihološki razvoj ...).

V letu 2005 je Vlada RS med svoje prioritetne naloge uvrstila tudi nadaljevanje in razširitev uvajanja novega načina financiranja in upravljanja šolstva (projekt MoFAS) – ohranja se kratica MoFAS – s katerim naj bi zavodom omogočili večjo avtonomijo pri načrtovanju in upravljanju s pogodbeno dogovorjenimi finančnimi sredstvi z namenom dosegati še bolj kakovostno in učinkovitejše izobraževanje.

Nenačrtovano pa se je v zgodbo o financiranju vmešal Zakon o javnih uslužbencih (Zakon o javnih uslužbencih 2007), ki učitelje postavlja ob bok ostalim zaposlenim v javnem sektorju z razvrstitvijo v plačne razrede ter drugače (manj razumljivo) razporejeno politiko napredovanja. Drugačen način napredovanja, »zamrznitev« delovne uspešnosti, letno ocenjevanje zaposlenih (tudi učiteljev, do sedaj so ocenjevali le oni), predvsem pa nenehno izpostavljanje zaradi načina zniževanja plač je privedlo do velikega nezadovoljstva in slabe volje v šolskih zbornicah.

Zaradi težke finančne situacije Slovenije je vlada sprejela Zakon o uravnoteženju javnih financ (Zakon o uravnoteženju javnih financ, ZUJF1 2012, in nadaljnji, zadnji ZUJF-E 2015), Zakon o izvrševanju proračuna Republike Slovenije (Zakon o izvrševanju proračuna Republike Slovenije, ZIPRS1112, in nadaljnji, zadnji

ZIPRS1516) ter Zakon o ukrepih na področju plač v javnem sektorju (zadnji ZUPPJS 2015), s katerimi je dodatno posegla tudi na področje javnega šolstva. Pri učiteljih je poleg negotovosti zaradi nenehnega poseganje na področje plač povzročila še dodatno nezadovoljstvo težnja oblasti po spreminjanju normativov in standardov (Pravilnik o normativih in standardih za izvajanje izobraževalnih programov in vzgojnega programa na področju srednjega šolstva 2010), kar je privedlo celo do stavke zaposlenih v vzgoji in izobraževanju (do sedaj sta bili izpeljani že dve stavki: aprila 2012 in januarja 2013). Poleg sklenjenega sporazuma o znižanju plač v maju 2013, na katerega so pristali tudi sindikati, se s strani vlade vedno znova omenja sprememba normativov in standardov, kar bi pomenilo večanje obremenitve učiteljev (več ur poučevanja) ter povečano število dijakov v oddelkih, kar posledično seveda pomeni slabše pogoje dela.

Zaposleni v poklicnem in strokovnem izobraževanju se že nekaj let soočamo tudi s čedalje slabšim zanimanjem dijakov za poklicno izobraževanje, ki ga podpira tudi politika vlade, ki je zadnjih deset let zagovarjala 43 % (do 45 %) vpis populacije učencev v gimnazijske programe. Učence, ki v osnovni šoli nimajo več ur tehničnega pouka, kjer se bi seznanili s posameznimi lažjimi opravili posameznih poklicev, je zelo težko navdušiti za tehnične poklice. Tako se predvsem v poklicne šole vpisujejo praviloma nezainteresirani, nemotivirani učenci iz socialno ogroženih družin ter z nizko samopodobo. In tem učencem oziroma dijakom naj učitelji dajo osnove strokovnih znanj in veščin ter jih navdušijo za opravljanje poklica. Ker se zmanjšuje zanimanje mladih za tehniko, predvsem pa zanimanje za izobraževanje v posameznih poklicih, se posledično nekatere šole že soočajo z odpuščanjem zaposlenih učiteljev. Zato si danes učitelji poklicnih šol zastavljajo tudi vprašanje, kako motivirati mlade za posamezne poklice ter učenje in napredovanje. Zagotavljanje kakovostnega pouka ter ohranjanje zahteve za usvajanje minimalnega standarda znanja ob dejstvu, da je morda od tega odvisno njihovo delovno mesto, je izredno težka naloga za vsakega učitelja.

Poleg navedenega prihajajo iz osnovnih šol učenci, ki nimajo učnih in delovnih navad, vse več pa jih pridobi tudi odločbo Zavoda RS za šolstvo (dijaki s posebnimi potrebami) in s tem dodelitev dodatnih ur individualne učne pomoči, dodatne

prilagoditve ter obvezno napovedano ustno preverjanje znanja, t. i. individualiziran program (Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami, ZUOPP-1 2011, 36. čl.). Učitelji, trenutno utrujeni od nenehnih sprememb ter v nezavidljivem položaju zaradi razvrednotenja poklicnega izobraževanja, kljub temu podpirajo raziskave Evropske komisije, ki kažejo, da 94 % učiteljev v Evropi verjame, da je ustvarjalnost temeljna veščina, ki bi jo morali razvijati v šolah (vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji 2009). Le ustvarjalen učitelj lahko pri dijakih spodbuja ustvarjalnost, vedoželjnost in kritično razmišljanje. Za doseganje takih rezultatov pa je potrebno, da imajo učitelji splošnih in strokovno teoretičnih vsebin ter praktičnih veščin v poklicnih šolah potrebna znanja, izkušnje, sposobnosti, osebnostne lastnosti, motiviranost in pripravljenost za delo, vedenjske oblike, vrednote, dobro samopodobo, prepričanja in druge elemente, ki so potrebni za uspešno opravljanje dela. Šola je ustanova, kjer učitelj z avtoriteto vodi vzgojno-izobraževalni proces. Avtoriteto si učitelj gradi in ustvari s svojo osebno zrelostjo, odprtim in prijaznim odnosom do dijakov in sodelavcev, sposobnostjo razumevanja, interpretiranja, empatije, znanjem ter z ustvarjalnim poučevanjem.

Na ustvarjalnost učiteljev vplivajo v veliki meri tudi že pridobljena in nova znanja, zato morajo nenehno tako učitelji sami kot šola (organizacija) vlagati v iskanje novih znanj in veščin. Usposabljanje, izobraževanje in samoizobraževanje učiteljev pomembno vplivajo na njihov karierni razvoj, dvigajo strokovnost in kompetentnost, večajo ustvarjalnost ter posledično delovno zadovoljstvo. Za ustvarjalni pouk je treba učitelje dodatno usposobiti in motivirati (Mayer 1994, 99). Zato se pred ravnatelje postavlja izziv, kako spodbuditi in motivirati zaposlene (Amabile 1997) za usvajanje novih znanj, jim dati možnost vpogleda v druge sisteme izobraževanja, spoznavanje drugačnih načinov poučevanja in dela ter spodbujati njihovo ustvarjalnosti tudi za večjo konkurenčnost šole.

1.2 Namen in cilji magistrskega dela

Namen magistrskega dela je preučiti, kako se izraža ustvarjalnost učiteljev poklicnih in strokovnih šol, kaj vpliva na ustvarjalnost pri njihovem delu v oddelku oziroma skupini, kateri so zaviralci ustvarjalnosti učiteljev in pa kakšna je vloga ravnatelja pri

ustvarjalnosti učiteljev. V empiričnem delu želimo podati odgovore na podlagi lastne raziskave, izvedene po postopku oblikovanja trditev s fokusnimi skupinami in pa z izvedenim anketiranjem učiteljev in ravnateljev.

Temeljni cilj magistrskega dela je na podlagi pregleda domače in tuje literature, primerov iz prakse ter s pomočjo rezultatov ankete oblikovati smernice ter konkretne predloge in priporočila, ki bi lahko služili tako Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport (MIZŠ) – sektorju za srednje šolstvo, Centru za poklicno izobraževanje (CPI) kot ostalim šolam oziroma ravnateljem, ki se ukvarjajo s poklicnim in strokovnim izobraževanjem, kako spodbujati razvoj učiteljeve ustvarjalnosti. Na podlagi rezultatov raziskave bomo izoblikovali model procesa stalnih izboljšav pri organizaciji, pedagoških procesih ter izobraževanju in usposabljanju zaposlenih.

1.3 Metodologija dela, teze in hipoteze

Kot **ključno izhodišče raziskave** bomo v magistrski nalogi izpostavili naslednja raziskovalna vprašanja:

- 1. kakšne so značilnosti ustvarjalnega učitelja oz. kako se odraža učiteljeva ustvarjalnost,*
- 2. kaj zavira ustvarjalnost učiteljev in kako to preprečiti,*
- 3. kako vidijo učitelji ravnatelja v vlogi spodbujevalca ustvarjalnosti.*

Teza magistrske naloge: ravnatelji so ključni dejavnik pri spodbujanju ustvarjalnosti učiteljev poklicnih in strokovnih šol. Ravnatelj lahko spodbuja učitelje, ki jih vodi, da so nenehno ustvarjalni pri poučevanju in medsebojnem sodelovanju ter da svojo kreativnost prenašajo tudi na dijake.

V nadaljevanju so predstavljene raziskovalne **hipoteze**, ki jih bomo preverjali v empiričnem delu raziskave. Izvedli jo bomo na naši šoli in še dveh sorodnih poklicnih in strokovnih šolah. Vanjo bodo vključeni ravnatelji in učitelji. Na podlagi analize rezultatov bomo postavljene hipoteze sprejeli ali zavrnil.

H1: Ustvarjalnost učiteljev se bolj kot z delom povezanimi kompetencami izraža z osebnostnimi, vedenjskimi in drugimi značilnostmi učitelja povezanimi kompetencami.

H2: Proces stalnih izboljšav na šoli zelo pomembno vpliva na ustvarjalnost učiteljev.

H3: Učitelji so prepričani, da je ravnatelj ključen dejavnik za njihovo ustvarjalnost.

H4: Glavni zaviralec ustvarjalnosti učiteljev je po njihovem prepričanju prevelika količina operativnega dela.

H5: Učitelji kot ključno ravnateljevo vlogo spodbujevalca ustvarjalnosti povezujejo s procesom stalnih izboljšav.

Pri izdelavi naloge bomo uporabili kombinacijo raziskovalnih metod.

a) Teoretični del naloge:

- **metoda analize** – pregled in analiza vsebine domačih in tujih pisnih virov (novejša strokovna literatura, članki, internetni viri, rezultati različnih raziskav, interpretacije, itd.);
- **deskriptivna metoda** – predstavitev pojma ustvarjalnosti; opis različnih vplivov na ustvarjalnost učiteljev; predstavitev različnih metod motivacije za večanje ustvarjalnosti zaposlenih; prednosti ter pomanjkljivosti uporabe različnih metod;
- **primerjalna analiza** – opredelitev in primerjava različnih načinov motiviranja in spodbujanja za večjo ustvarjalnost;
- **sekundarna analiza** – analiza in predstavitev rezultatov na podlagi že zbranih podatkov mednarodne primerjalne študije.

b) Empirični del naloge:

- **fokusna skupina izkušenih ravnateljev** – z njo smo določili ključne dimenzije in indikatorje ustvarjalnosti učiteljev ter tiste spremenljivke, ki lahko vplivajo na izvirne rešitve učiteljev, med njimi še posebej vlogo ravnatelja. Ugotovitve fokusne skupine so služile za vpogled v raziskovalni

problem in ponudile vsebinska izhodišča za oblikovanje vprašalnika v nadaljevanju;

- **raziskovalni instrument (anketni vprašalnik)** – v osnovi je oblikovan za učitelje splošnoizobraževalnih predmetov, strokovnoteoretičnih vsebin in praktičnega pouka poklicnih oz. strokovnih šol/programov, v nekoliko spremenjeni (skrajšani) obliki pa smo ga pripravili tudi za ravnatelje vključenih šol z namenom, da primerjamo mnenja učiteljev in ravnateljev istih šol o obravnavanih temah. Anketni vprašalnik je sestavljen iz vprašanj odprtega in zaprtega tipa, ki so razdeljena v več vsebinskih sklopov. S spremnim pismom je bil poslan učiteljem izbranih šol. Prvi sklop vprašalnika vključuje splošne podatke (spol, izobrazba, delovna doba ipd.), sledijo pa sklopi vprašanj vezani na izražanje učiteljeve ustvarjalnosti, motivacijo oz. dejavnike ustvarjalnosti učiteljev, zaviralce učiteljeve ustvarjalnosti in pa ravnateljevo vlogo;
- **model za učinkovito motivacijo učiteljev strokovnih in poklicnih šol** – na podlagi rezultatov raziskav bomo oblikovali model, ki bi lahko služil kot priporočilo MIZŠ, CPI in ostalim šolam (organizacijam) za bolj učinkovito in uspešno spodbujanje ustvarjalnosti učiteljev.

2 UČITELJI V POKLICNIH IN STROKOVNIH ŠOLAH

2.1 Značilnosti dela učiteljev

Delo učiteljev poklicnih in strokovnih šol (njihova delovna obveznost oziroma obseg vzgojno-izobraževalnega dela) je opredeljeno v ZOFVI (Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja 2007, 119. čl.) in obsega:

a) PRIPRAVO NA POUK:

- sprotno vsebinsko in metodično pripravo,
- pripravo didaktičnih pripomočkov;

b) DRUGO DELO:

- dežurstvo,
- sodelovanje s starši,
- sodelovanje v strokovnih organih šole,
- opravljanje nalog razrednika,
- organizirano strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje,
- zbiranje in obdelavo podatkov v zvezi z opravljanjem vzgojno-izobraževalnega in drugega dela,
- mentorstvo dijakom,
- mentorstvo pripravnikom,
- urejanje kabinetov, zbirk, šolskih delavnic, telovadnic, igrišč, ipd.,
- organiziranje in udeleževanje kulturnih, športnih in drugih splošno koristnih in humanitarnih akcij, pri katerih sodelujejo dijaki,
- pripravo in vodstvo ekskurzij, izletov in tekmovanj,
- sodelovanje pri ostalih aktivnosti, ki jih organizira šola (npr.: vodenje in delo pri mednarodnih, državnih in šolskih projektih),
- nadomeščanje odsotnih kolegov in ne nazadnje
- redna udeležba na sestankih aktivov, pedagoških in ocenjevalnih konferencah.

Pedagoško delo učiteljev, povezano z njihovim neposrednim delom z dijaki, opredeljuje Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI 2006, 66. – 75.

čl.), njihove konkretne naloge za posamezno šolsko leto (tako pedagoške kot nepedagoške obveznosti) pa opredeljujejo letni delovni načrti šol za posamezno šolsko leto (v nadaljevanju LDN), ki podrobneje določajo tudi delo različnih strokovnih aktivov, v katere se povezujejo učitelji (ZOFVI 2007, 64. člen). Učitelji morajo v znotraj aktivov uskladiti okvirne vsebine predmetov/modulov po programih in letnikih, poenotiti minimalne standarde ter kriterije za posamezne načine ocenjevanja znanja, opredeliti pa morajo tudi zadolžitve dijakov v primeru njihove daljše odsotnosti. Učitelji, ki poučujejo v posameznih programih (programski učiteljski zbori), morajo uskladiti tudi prepletenost vsebin (po letnikih), t. i. medpredmetno korelacijo.

S posameznim izobraževalnim programom (ZOFVI 2007, 96. čl.) so opredeljena znanja, ki jih morajo imeti izvajalci posameznega predmeta, določena oziroma opredeljena pa je tudi izobrazba, ki jo morajo imeti učitelji za poučevanje (Pravilnik o izobrazbi učiteljev in drugih strokovnih delavcev v poklicnem in strokovnem izobraževanju 2011). Pri njihovem delu je zelo pomembno timsko delo ter medpredmetno povezovanje in sodelovanje z učitelji splošnoizobraževalnih predmetov in strokovnih modulov. Pri načrtovanju dela (pisanju izvedbenega kurikula ter letnih priprav) uporabljajo kataloge znanja, ki so del vsakega posameznega izobraževalnega programa. Novost je, da preverjanje in ocenjevanje znanja poteka po sklopih, kar pomeni, da mora dijak doseči minimalni standard po vsakem zaključenem učnem sklopu oz. pri vsakem ocenjevanju. Ocenjevalne sklope določijo člani strokovnih aktivov.

Učna obveznost učiteljev je lahko neenakomerno razporejena v okviru njihove tedenske ali letne obveze, kar je razvidno iz urnika posamezne šole. Če v okviru z zakonom določene tedenske učne obveznosti ni mogoče organizirati pouka v skladu s predmetnikom (ZOFVI 2007, 124. čl.), lahko ravnatelj učitelju ali drugemu strokovnemu delavcu določi dodatno tedensko učno obveznost za toliko ur, kot je določeno za posamezni predmet v oddelku, vendar ne več kot za pet ur, oziroma določi zmanjšanje tedenske učne obveznosti, vendar ne več kot za tri ure. Njihovo učno obveznost je potrebno umestiti v 40-urni delovni teden.

Predstavljamo okvirni prikaz (LDN SPSŠB Ljubljana) možnosti razporeditve del in nalog učiteljev v **povprečnem 40-urnem tedenskem delovniku** od 1. 9. do 7. 7. (175 dni = 35 tednov pouka) posameznega šolskega leta (glej tabelo 2.1).

Tabela 2.1: Primer razporeditve del in nalog učiteljev v tedenskem delovniku

Dejavnost (PU – pedagoške ure; DU – delovne ure, DD – delovni dan)	DU /ted.
Izvajanje pouka Izhajamo iz predpostavke, da imajo vsi polno delovno obveznost: 20 oz. 25 (učitelji praktičnega pouka) PU pouka/teden. Če imajo večjo ali manjši delovno obveznost od predpisane, je to že upoštevano v obračunu plače.	20 25 30
Oziroma nadomestne aktivnosti – spremstva Strokovne, športne, kulturne, humanitarne, druge aktivnosti.	
Priprava na pouk 5 do 10 PU (letne priprave, dnevna in urna metodična in vsebinska priprava).	10 5
Dnevni odmor 0,5 DU/dan ob prisotnosti vsaj 4 DU.	2,5
Govorilne ure – GU (individualne in skupinske) 1 DU/teden za individualne GU – skupaj 35 DU/leto in 2 DU/skupne GU – skupaj 14 DU/leto = skupaj: 49 DU/leto (preračunano na 35 tednov).	1,5
Konference – pedagoške, ocenjevalne, orientacijske, delovne Predvideva se cca. 20 DU za konference na šolsko leto: - 14 DU za pedagoške in - 6 DU za ocenjevalne - ne upoštevata se konferenci v juliju in avgustu, ko se zahteva obvezna prisotnost na delovnem mestu.	0,5
Sestanki programskih učiteljskih zborov (PUZ-ov) Obvezni so za vse, ki poučujejo v novih, prenovljenih ali starih programih.	1
Izobraževanja	1,5
Sestanki predmetnih in strokovnih aktivov Predvideva se največ 17 DU/sestankov predmetnih in strokovnih aktivov na šolsko leto v času od septembra do konca junija - ne upoštevajo se sestanki v juliju in avgustu, ko se zahteva obvezna prisotnost na delovnem mestu.	0,5
Urejanje kabinetov, učilnic in priprava učnih pripomočkov oz. učil Obvezno za to skrbijo nerazredniki, lahko tudi razredniki: - za kabinete in specialne učilnice 17 DU / leto; - za urejanje kabineta ŠVZ 17 DU / leto; - za urejanje učil v učilnicah 5 DU / leto (vse preračunamo na 35 tednov)	0,5
Urejanje in vodenje predpisane dokumentacije Preračunamo na 35 tednov.	0,5
Dežurstva v času od 7.35 do 14.05 Med odmori v učilnicah, na hodniku, med prostimi urami, v jedilnici; določena so glede na 40-urni delovni teden – preračunamo na 35 tednov pouka.	0,5
Učitelji, ki niso razredniki Obvezano se morajo udeležiti razpisanih aktivnosti, npr.: delo v izpitnih komisijah, nadzor pri poklicni maturi, inventura, dežurstva ...	1
Razredna ura Za vodenje dokumentacije dodatno dobijo 1DD za doprinos/konferenco.	1
SKUPAJ	40

Učitelji splošnoizobraževalnih predmetov morajo imeti univerzitetno izobrazbo ali končan magistrski študijski program druge stopnje, pedagoško-andragoško izobrazbo ter opravljen strokovni izpit. Praviloma izvajajo pouk v učilnicah ali kabinetih, ki so sodobno opremljeni ter nudijo učitelju možnost uporabe različnih tehnologij. Njihova tedenska učna obveza je 20 ur.

V okviru opredeljene snovi v katalogih znanj (v skladu s posameznim izobraževalnim programom) omogočajo dijakom, da utrjujejo obstoječe znanje, ga nadgrajujejo z dodatnimi vsebinami ter utrjujejo bralno in funkcionalno pismenost, ki je pri dijakih poklicnih šol na zelo nizki ravni. Omogočajo uporabnost znanja (npr. pravilno pisanje poročil in projektnih nalog, uporaba strokovnih besed v nemškem ali angleškem jeziku, uporaba enačb in merskih enot v stroki ...) ter povezavo splošnih vsebin s strokovnimi.

Učitelji strokovnoteoretičnih vsebin morajo imeti univerzitetno izobrazbo ali končan magistrski študijski program druge stopnje s področja, ki ga predavajo, pedagoško-andragoško izobrazbo ter opravljen strokovni izpit. Praviloma izvajajo pouk v kabinetih, ki so sodobno opremljeni ter nudijo učitelju možnost uporabe različnih tehnologij. Njihova tedenska učna obveza je 20 ur.

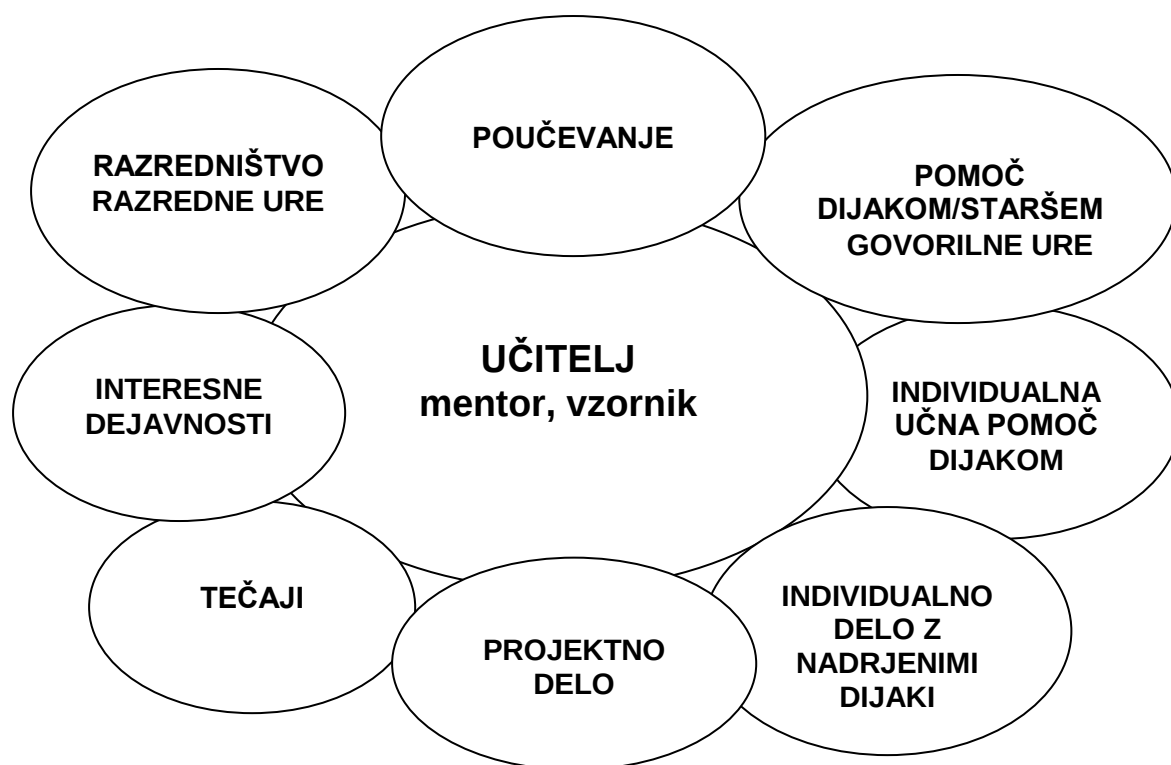
V okviru opredeljene snovi dijakom predstavijo teoretične osnove stroke (npr. programi strojništva: materiali, tehnologije, tehnološke postopke ...), ki se navezujejo na vsebine praktičnega pouka.

Učitelji praktičnega pouka morajo imeti najmanj srednjo strokovno izobrazbo (praviloma pa višjo ali univerzitetno, odvisno od izobraževalnega programa, v katerem poučujejo), najmanj tri leta delovnih izkušenj, pedagoško-andragoško izobrazbo ter opravljen strokovni izpit. Učitelji praktičnega pouka izvajajo pouk v delavnicah (izjemoma v kabinetih), ki so opremljene z orodji, stroji in napravami, na katerih se dijaki usposabljaajo, spoznavajo delovne procese ter vse ostale aktivnosti pri opravljanju dela (npr.: varnost pri delu, ekologija ...). Učitelji prenašajo svoje znanje in veščine na dijake ter jih pri tem navajajo na upoštevanje ekologije (ločeno razvrščanje in zbiranje odpadkov) ter varstva pri delu. Njihova tedenska učna obveza je 25 ur.

2.2 Nova vloga učiteljev v okviru družbenih spodbud (sodobna družba znanja)

Učitelji v sodobni šoli, ki sledi spremembam in dijake usposablja za potrebe trga dela ter življenje v družbi znanja, ima bistveno drugačno vlogo kot nekoč tradicionalen učitelj, ki je za poučevanja potreboval le kredo in tablo.

Slika 2.1: Prikaz prepletanja del in nalog sodobnega učitelja



Današnji učitelj mora poleg učne obveznosti (ter morda še razredništva) opravljati še veliko drugih nalog (glej sliko 2.1), ki niso razvidne v zakonih in predpisih, so pa del njegovih nalog, ki izhajajo iz sodobnih načinov dela ter potreb posameznih šol:

- dijake tudi (predvsem z lastnim zgledom) vzgajati in izobraževati za življenje;
- nenehno se mora učiti in izpopolnjevati, saj le tako lahko uvaja spremembe na strokovnem področju;
- graditi mora na nenehnem izboljšanju lastne prakse učenja in poučevanja;
- aktivno se mora vključevati v delo v pripadajočem aktivu;
- sodelovati s kolegi drugih aktivov (med predmetno povezovanje) ;
- sodelovati v posameznih projektih (mednarodnih, državnih, regijskih, šolskih) ;

- pripravljati in voditi dijake na razna tekmovanja;
- najti mora pravi (primeren) način komunikacije s starši, dijaki, sodelavci, vodstvom in ostalimi zaposlenimi;
- delovati za medsebojno spoštovanje in upoštevanje, ter predvsem
- znati sprejemati drugačnost.

Predvsem pa mora današnji učitelj dijakom omogočiti učenje preko praktičnih primerov, jim biti mentor pri iskanju rešitev in raziskovanju, ter vzornik.

Kakovostno poučevanje in prenos znanja morata poleg rednega vključevanja novosti temeljiti na:

- oblikovanju spodbudnega učnega okolja,
- prizadevanju za odličnost na vseh področjih,
- medsebojnemu spoštovanju in upoštevanju,
- sposobnosti upoštevanja drugačnosti,
- kvalitetnemu načinu komunikacije,
- izpopolnjevanju znanj in veščin ter
- nenehnemu vlaganju v lastno znanje.

3 USTVARJALNOST UČITELJEV POKLICNIH IN STROKOVNIH ŠOL

3.1 Opredelitev ustvarjalnosti

Ustvarjalnost je zmožnost človeka, da izboljša oziroma nadgradi obstoječe (Mayer 1994, 69). Spodbudno dejstvo je, da nosi ustvarjalnost v sebi vsak posameznik (Mayer 2001, 52) in da je lahko prav vsakdo sposoben ustvarjalnega dela (Amabile 1997, 40). Ustvarjalnost zahteva vključevanje osebnega interesa (notranjo motivacijo) in zunanjih spodbud (zunanja motivacija). Za ustvarjalnost posameznika je potrebna predvsem njegova notranja težnja po iskanju novih poti, kar izhaja iz njegove lastne ustvarjalne vizije, pri realizaciji njegovih idej (implementaciji v realnem okolju).

Ustvarjalnost je odvisna od izkušenj, tudi znanja in tehničnih sposobnosti, talenta, sposobnosti razmišljanja na nov, inventiven način, kaže pa se tudi v zmožnosti kreativnega ravnanja v povsem nekreativnih situacijah. Učitelji splošnih in strokovno teoretičnih vsebin ter praktičnih veščin v poklicnih šolah morajo za uspešno opravljanje dela imeti potrebna znanja in izkušnje ter pripravljenost za delo, za ustvarjalnost pri delu pa še dobro samopodobo in motiviranost za to, da njihovo delo ne postane rutinsko opravilo.

Raziskave Terese Amabile (Amabile 1997) so pokazale, da je ljudem zelo pomembno delovno okolje, katerega del so vsak dan. Cenijo okolje, ki spodbuja in priznava ustvarjalnost, zagotavlja izzive, svobodo, dovolj časa za razvoj zamisli in podporo ter v katerem vlada zaupanje. Ljudje si želijo, da se jim omogoči, da so na delovnem mestu zavzeti in da lahko napredujejo. Zato je zelo pomembno, da njihove delovne naloge ne ustrezajo le njihovim sposobnostim in izkušnjam, ampak tudi njihovim željam in interesom. Ljudje so namreč najbolj ustvarjalni, ko jim za njihovo delo ni vseeno in ko lahko širijo svoje sposobnosti. Če delovni izzivi ne dosegajo njihovega potenciala, postanejo zafrustrirani in zdolgočaseni.

Ljudje so ustvarjalni, motivirani in pripravljeni več prispevati k delu zavoda (organizacije), če so zagotovljeni nekateri ključni pogoji, kot so zdravje in zdravo,

ustvarjalno okolje, možnost izobraževanja, napredovanja in seveda dobro plačilo (glej sliko 3.1). Samo nagrajevanje pa utegne tudi negativno vplivati na ustvarjalnost, ker ljudi spodbuja, da se osredotočijo samo na eno nalogo – želijo jo opraviti hitro in brez tveganja, da čim hitreje dobijo nagrado za svoje delo.

Slika 3.1: Prikaz odvisne in neodvisnih spremenljivk

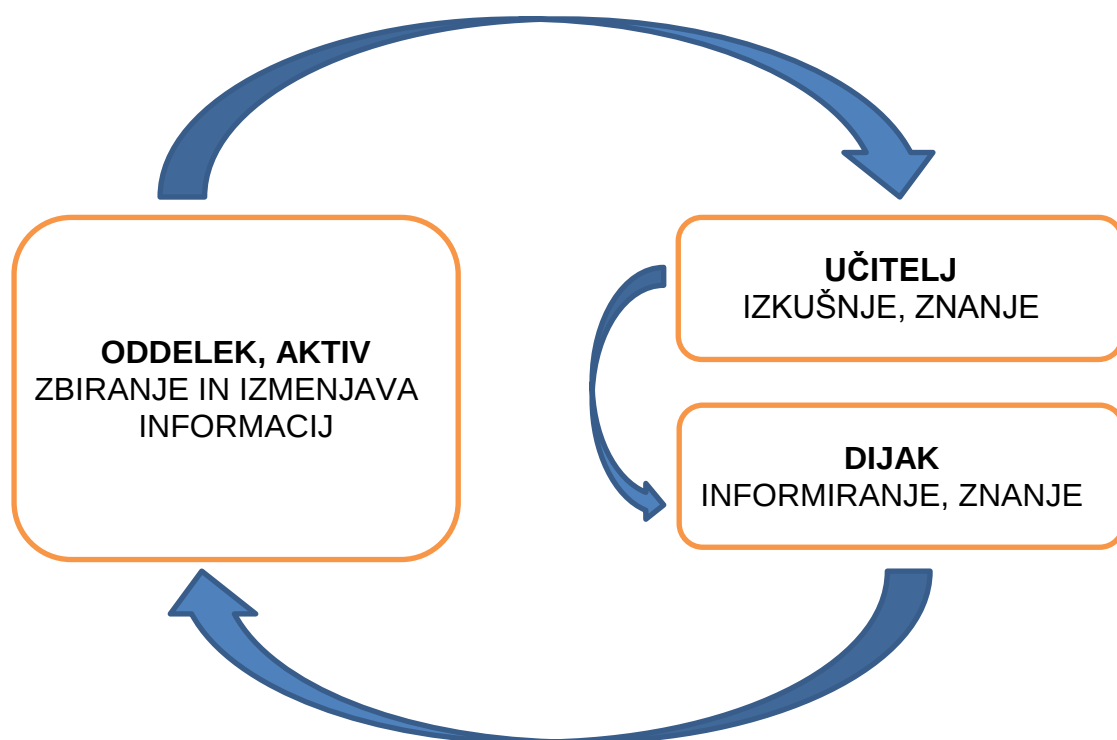


Ustvarjalnost učiteljev poklicnih in strokovnih šol je zelo pomembna zaradi njihovega osebnega in strokovnega razvoja, kvalitetnega dela ter kreativnega in uspešnega prenosa znanj in informacij, na podlagi katerih si ustvarjajo avtoriteto v razredu ter s tem kvalitetne (boljše) pogoje dela. Na njihovo ustvarjalnost vplivajo usvojena znanja, zato morajo nenehno tako učitelji sami kot šola (organizacija) vlagati v iskanje novih znanj in veščin. Znanje, posebej uporabno znanje, je največji kapital podjetja (šole), saj se njegova količina in kakovost z uporabo in delovanjem stalno povečuje (Mayer 1994, 70).

Na ustvarjalnost učitelja pri delu z dijaki vpliva več dejavnikov (glej sliko 3.2). Ustvarjalnosti zato ni mogoče pričakovati pri rutinskem delu in hierarhični organizaciji, temveč mora biti organizacija vodena in delo organizirano tako, da omogoča

ustvarjalne procese (Svetlik 2002, 199). Spodbujanje in razvijanje ustvarjalnosti učiteljev (zaposlenih) je torej orodje za doseganje vizije šole in njene konkurenčnosti (Mihalič 2011, 6) ter posledično doseganje večjega vpisa učencev v poklicne programe, sočasno pa to pomeni osebni, strokovni in delovni razvoj učiteljev.

Slika 3.2: Prikaz vpliva na ustvarjalnost učitelja (povezave med informacijami, znanjem in izkušnjami znotraj šole)



Le ustvarjalen učitelj lahko pri dijakih spodbuja raziskovalno radovednost za učinkovito reševanje problemov ter tako spodbuja tudi njihovo ustvarjalnost. Pri tem je zelo pomembno vzpostavljanje ustrezne ustvarjalne klime med samimi učitelji v aktivih ter v oddelkih oziroma skupinah.

3.2 Opredelitev učiteljevih kompetenc za ustvarjalno delo

Kompetence so sposobnosti in zmožnosti posameznika, ki so potrebne, da učinkovito in uspešno opravi določeno delo (Muršak 2012, 52). Kompetence obsegajo znanje,

veščine, spretnosti, sposobnosti in vedenjske značilnosti ter osebne lastnosti posameznika. Čim bolj se posameznikove kompetence, pričakovanja in potrebe ujemajo z organizacijsko kulturo, cilji i vrednotami, večja je verjetnost, da je (kandidat) primeren za opravljanje dela ter da bo pri svojem delu uspešen in zadovoljen (Kohont 2005, 33).

Kompetence lahko razvrščamo (Plevnik 2006, 12) oz. opredelimo kot:

- **temeljne**, ki so enake za vse zaposlene in so prenosljive med različnimi opravili (npr. pismenost);
- **generične**, ki so skupne za vsa podobna opravila ali skupine delovnih mest (npr. učitelj);
- **delovno specifične**, ki so specifične za posamezna opravila (npr. podajanje snovi, komunikativnost ...).

Učitelji (splošno izobraževalnih predmetov) naj bi v času njihovega študija pridobili splošne učiteljske kompetence (Pekljaj 2006, 19 – 28) za različna področja.

a) Učinkovito poučevanje:

- izkazuje ustrezno znanje in razumevanje predmetov, ki jih poučuje;
- je usposobljen za preoblikovanje in posredovanje strokovno-predmetnih vsebin v izobraževalni proces;
- pozna razvoj dijakov, zakonitosti učenja in individualne razlike pri dijakih ter dejavnike, ki spodbujajo učenje;
- pozna pedagoško teorijo in didaktične zakonitosti;
- pri uresničevanju šolskega kurikulumu ustrezno povezuje cilje učnih načrtov, vsebine, učne pristope, načine učenja in razvoj dijakov;
- učinkovito načrtuje, organizira in izvaja učne aktivnosti;
- uporablja metode in strategije poučevanja, ki spodbujajo razumevanje, uporabo, povezovanje in razvijanje novega znanja;
- uporablja interaktivne učne metode in sodelovalno skupinsko delo;
- obvlada principe raziskovanja na pedagoškem področju ter jih uporablja pri izboljševanju učenja in poučevanja;

- spodbuja aktivno in neodvisno učenje, ki dijakom omogoča, da sami načrtujejo, spremljajo, vrednotijo in uravnavajo svoje učenje;
- spodbuja sodelovalno učenje, ki učencem omogoča razvoj socialnih veščin za uspešno sodelovanje v različnih heterogenih skupinah;
- spodbuja projektno in raziskovalno delo;
- spodbuja medpredmetno povezovanje in pri tem sodeluje v timih z drugimi učitelji.

b) Vseživljenjsko učenje:

- uporablja različne metode za spodbujanje motivacije pri dijakih na različnih področjih učenja;
- uporablja in pri dijakih razvija strategije (učenje učenja), ki omogočajo vseživljenjsko učenje;
- pri dijakih spodbuja fleksibilnost in vztrajnost pri soočanju z novimi izzivi in nalogami ter sposobnost samovrednotenja;
- pri delu uporablja IKT in pri dijakih razvija informacijsko pismenost.

c) Vodenje in komunikacija:

- pri dijakih razvija komunikacijske in socialne veščine;
- učinkovito komunicira z dijaki in razvija pozitivne odnose;
- se dogovarja z dijaki, vzpostavlja in vodi skupnost dijakov;
- oblikuje spodbudno učno okolje, kjer se ceni različnost in v katerem se dijaki počutijo sprejete, varne in samozavestne;
- oblikuje jasna pravila za vedenje in disciplino v razredu, ki temeljijo na spoštovanju vseh udeležencev;
- se uspešno sooča z neprimernim vedenjem, agresivnostjo, konflikti in uporablja ustrezne strategije za njihovo reševanje;
- vsem dijakom omogoča enake možnosti in prilagaja delo njihovim individualnim posebnostim;
- prepozna dijake s posebnimi potrebami, njihova močna in šibka področja, prilagaja delo njihovim zmožnostim in po potrebi sodeluje z ustreznimi strokovnjaki in ustanovami.

d) Preverjanje in ocenjevanje znanja ter spremljanje napredka dijakov:

- oblikuje in uporablja ustrezne kriterije ocenjevanja;
- ustrezno uporablja različne načine spremljanja in preverjanja napredka posameznega dijaka v skladu s cilji ter daje konstruktivno povratno informacijo;
- smotrno uporablja različne načine ocenjevanja in sporočanja učnih rezultatov;
- spremlja in vrednoti napredek dijakov na področju usvajanja strategij učenja, učenja socialnih veščin, bralne in informacijske pismenosti;
- učinkovito komunicira in sodeluje s starši ter drugimi osebami, odgovornimi za dijake (jih seznaja z napredkom dijakov).

e) Širše profesionalne kompetence:

- razvija pozitiven odnos do dijakov, kaže spoštovanje do njihovega socialnega, kulturnega, jezikovnega in religioznega izhodišča;
- verjame v sposobnost dijakov in jih nenehno spodbuja;
- pri svojem delu upošteva etična načela in zakonska določila;
- načrtuje, spremlja, vrednoti in uravnava lasten poklicni razvoj;
- kaže in spodbuja pozitivne vrednote, stališča in vedenje, ki ga pričakuje od dijakov;
- učinkovito komunicira in sodeluje s starši in drugimi osebami, odgovornimi za dijake;
- sodeluje z drugimi učitelji in pedagoškimi delavci šole;
- se vključuje in sodeluje v različnih aktivnostih v ožjem in širšem okolju ter na področju izobraževanja;
- spodbuja odprtost do drugih kultur, vrednot, ljudi in novosti.

Učitelji strokovno teoretičnih predmetov oziroma vsebin in praktičnega pouka pa naj bi zgoraj navedene kompetence pridobili v okviru obveznega izobraževanja za pridobitev pedagoško-andragoške izobrazbe.

V analizi, ki jo je pripravila služba Eurydice (2003) ugotavljajo, da danes nobena država, ki postavlja zahteve za učitelje, ne razmišlja več samo o klasičnih (specifičnih) kompetencah, ki so vezane na delo z dijaki, učenje in poučevanje. Ob teh, klasičnih zahtevah so v analizi identificirali pet področij, ki jih ocenjujejo kot nove (*»new competences now expected of teachers«*, Eurydice 2003, 6), in sicer:

- 1) poučevanje z uporabo sodobne izobraževalne tehnologije (IKT),
- 2) integracija otrok s posebnimi potrebami,
- 3) delo s skupinami različnih otrok, tudi multikulturno mešanih skupin,
- 4) management šole in različna administrativna opravila,
- 5) konfliktni management.

Učiteljeve kompetence v poročilu ekspertne skupine pri Evropski komisiji so:

a) usposobljenost za nove načine dela v razredu:

- uporaba ustreznih pristopov glede na socialno, kulturno in etnično različnost dijakov,
- organiziranje optimalnega in spodbudnega učnega okolja z namenom olajšati in spodbuditi proces učenja,
- timsko delo (poučevanje) z drugimi učitelji in strokovnimi sodelavci, ki sodelujejo v vzgojno-izobraževalnem procesu z istimi dijaki;

b) usposobljenost za nove naloge zunaj razreda (na šoli in s socialnimi partnerji):

- razvijanje šolskega kurikulum (v decentraliziranih sistemih), organizacija in evalvacija vzgojno-izobraževalnega dela,
- sodelovanje s starši in drugimi socialnimi partnerji;

c) usposobljenost za razvijanje novih kompetenc in novega znanja pri dijakih:

- razvijanje usposobljenosti učencev za vseživljenjsko učenje v družbi znanja (*»učiti jih, kako se je treba učiti«*);

d) razvijanje lastne profesionalnosti:

- raziskovalni pristop in usmerjenost v reševanje problemov,
- odgovorno usmerjanje lastnega profesionalnega razvoja v procesu vseživljenjskega učenja;

e) uporaba informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT):

- uporaba IKT v formalnih učnih situacijah (pri pouku) in pri drugem strokovnem delu (tudi za potrebe lastnega poklicnega razvoja).

Učitelj je lahko kompetenten, tudi če ni motiviran za opravljanje dela, medtem ko mora biti za ustvarjalnost motiviran.

Pomembne kompetence za učiteljevo ustvarjalno delo so:

- e-kompetence (uporaba IK tehnologije v učnih situacijah in pri drugem strokovnem delu),
- sodelovanje in komunikacija,
- uvajanje sodobnih metod in oblik dela,
- učenje učenja,
- vpeljevanje novih metod učenja, poučevanja in ocenjevanja,
- uporaba ustreznih pristopov glede na socialno, kulturno in etično različnost dijakov,
- sposobnost učinkovitega delovanja v številnih situacijah v sodobni šoli,
- sposobnost sodelovanja s socialnimi partnerji ter
- odprtost za spremembe.

3.3 Lastnosti ustvarjalnih učiteljev

Delo učiteljev opredeljujejo poklicne kompetence, ki so povezane s strokovnim znanjem in veščinami. Vezane so na posamezno delovno mesto (npr. učitelj splošno izobraževalnih predmetov, učitelj strokovno teoretičnih vsebin, učitelj praktičnega pouka) ali delovne naloge, ki so potrebne za opravljanje posameznih nalog (npr.: poučevanje slovenskega jezika, poučevanje matematike, poučevanje informatike ...).

Lastnosti ustvarjalnih učiteljev so skupne posameznikom, ki opravljajo enake naloge ali dela oziroma soroden poklic. Delimo jih lahko (Peršak 2003) na:

- 1) **Splošne:** obvladovanje dela in časa, zavzetost za rezultate in odgovornost, pozitiven odnos do sprememb in stalno učenje, uporaba znanja in izkušenj;

- 2) **Osebnostne in vedenjske:** pozitivna samopodoba, iniciativnost, odkrivanje in odziv na priložnosti, iskanje informacij in znanja, predvidevanje in planiranje, kreativno mišljenje in izražanje, kakovost, urejenost, natančnost, etičnost, osebni vzgled, avtonomno odločanje idr.;
- 3) **Za delo z ljudmi:** občutek za medosebne odnose, komuniciranje, delegiranje, postavljanje ciljev, obvladovanje konfliktov, delo v timu, pogajanja;
- 4) **Za delo z informacijami:** izraba in koordinacija virov, analitično mišljenje in ustvarjalno reševanje problemov, obvladovanje metod, natančnost, ažurnost, poznavanje poslovnih procesov, vodenje projektov, estetski videz, pozicioniranje.

Ustvarjalni učitelji:

- obvladujejo delo in čas;
- so zavzeti za rezultate in odgovornost;
- imajo pozitiven odnos do sprememb;
- se stalno učijo;
- znajo pri poučevanju uporabiti svoje znanje in izkušnje;
- odkrivajo in se odzivajo na priložnosti;
- so sposobni kreativnega mišljenja in izražanja;
- so etični in se zavedajo, da so dijakom osebni vzgled;
- so odločni, natančni in ažurni;
- obvladajo komuniciranje, delegiranje in postavljanje ciljev;
- so vešč obvladovanja konfliktov;
- delajo v timu;
- poznajo delovne procese;
- vodijo projekte;
- razumejo pomembnost estetskega videza ter pozicioniranja.

Ustvarjalni učitelji morajo imeti znanje in razumevanje, zmožnosti ter veščine za izvedbo nalog, obenem morajo biti motivirani za to, da nekaj dejansko naredijo. Znanje, zmožnosti, veščine in osebnostne lastnosti, čeprav so vsi sestavni elementi kompetenc, pa predstavljajo le zmožnost, da nekaj naredijo (ni pa nujno, da bodo to dejansko storili).

4 MOTIVACIJA ZA USTVARJALNOST UČITELJEV

Beseda motivacija je latinskega izvora in pomeni premikati. Dejansko se psihologija motivacije ukvarja z vprašanjem, kaj nas privede do tega, da nekaj naredimo ali ne naredimo. Motivacija povzroča in usmerja naša dejanja (Jaušovec 2010, 51).

Motivacija je predvsem stopnja prostovoljne pripravljenosti posameznika za napor za doseg določenega cilja ob zadovoljitvi individualnih potreb. Dejansko je motivacija psihološka spodbuda za delo. Razlike med ljudmi znotraj organizacije se najbolj kažejo ravno v motiviranosti za delo (Ferjan 1996, 99).

Motiviranje zaposlenih oziroma spodbujanje njihove ustvarjalnosti je pogoj za uspešnost in konkurenčnost vsake organizacije. Spodbujanje ustvarjalnosti je potrebno prilagoditi posameznikom in njihovim osebnostnim lastnostim, predvsem pa poenotiti na ravni posamezne ustanove/šole. Ustvarjalen učitelj je bolj suveren, predvsem pa zna na različne načine motivirati dijake za učenje.

Čeprav imajo ljudje (tudi učitelji) različne potrebe in s tem tudi načine zadovoljevanja le-teh, so v okviru organizacije (šole) zelo pomembni motivatorji status, ki ga ima posamezen učitelj, občutek socialne varnosti (možnost zaposlitve za nedoločen čas), sprejetost v okviru zaposlenih pedagoških delavcev (predvsem aktiva, v okviru katerega deluje učitelj), zadovoljstvo na delovnem mestu (sodobni pripomočki za izvajanje pouka, avtonomija) ter možnost vključevanja v šolske, državne in mednarodne projekte.

Motiviranje zaposlenih strokovnih delavcev je tudi v današnjem času izjemnega pomena. Motiviranje je »večno nedokončana« tema, saj je najbrž toliko »receptov«, koliko je posameznikov. Za motiviranje ne obstaja splošen recept, ni splošnih navodil, pa vendar Denny poudarja nekatere zakonitosti motiviranja, ki jih moramo poznati, če hočemo uspešno motivirati (Denny 1997, 102 – 107):

- a) za motiviranje drugih moramo biti tudi sami motivirani;
- b) za motiviranje je potreben cilj;
- c) motivacija, ko jo enkrat vzbudimo, ne traja dolgo;

- d) za motiviranje je potrebno priznanje;
- e) soudeležba motivira;
- f) če vidimo, da napredujemo, nas motivira;
- g) izziv motivira samo, če so možnosti za uspeh;
- h) vsakdo ima motivacijsko »varovalko« ;
- i) pripadnost skupini motivira.

Pri načinih motiviranja (praviloma se prepletajo med seboj ter vplivajo drug na drugega) je potrebno upoštevati (ne nujno v predstavljenem vrstnem redu):

a) NOTRANJO MOTIVACIJO (izvira iz posameznikove osebnosti):

- prirojene in pridobljene sposobnosti za usvajanje novih znanj (spremljava novosti tako na strokovnem kot poklicnem področju, predhodna znanja in učne navade ter spretnosti pridobivanja novih znanj),
- zadovoljstvo pri delu (samopotrjevanje),
- ugled, varnost, pripadnost;

b) ZUNANJO MOTIVACIJO (posredno lahko vpliva na notranjo motivacijo):

- večja zanimivost in zahtevnost (ustvarjalnost) dela,
- primerno oz. prijetno delovno okolje,
- plača in druge finančne (materialne) ugodnosti (napredovanje, nagrada),
- priznanje uspeha (pohvala),
- možnost izobraževanj in usposabljanj (nadaljnji strokovni razvoj, tudi v tujini v okviru projektov mobilnosti),
- odločanje pri razporeditvi delovnega časa (urniška razporeditev), dela (število ur pedagoške obveznosti) in poslovanju (dogovor glede doprinosa ur za pouka proste dni),
- dobri medsebojni odnosi,
- spoštovanje, svoboda in samostojnost pri delu ter
- stalnost zaposlitve (varnost).

Zaradi specifik pedagoškega poklica je poleg avtonomije v okviru njihovega dela zelo pomemben dejavnik pri motiviranju in ustvarjalnosti učiteljev tudi dogovor glede razporeditve delovnega časa. Tu ne mislimo na njihovo pedagoško obvezo, temveč razporeditev ostalega časa do 40-urnega delovnega tedna, v okvir katerega sodijo

tudi priprave na pouk, ocenjevanje pisnih preverjanj znanja dijakov ter še vse ostale zadolžitve (Krek in Vogrinc 2012, 7). Te lahko učitelj opravi kadarkoli in kjerkoli, zato je nesmiselno predpisovanje obvezne 8-urne prisotnosti na delovnem mestu. Učitelji praviloma v zbornicah ali kabinetih nimajo zadovoljivih prostorskih kapacitet ali zadostne IKT-podpore (računalniki v prostorih so namenjeni skupinski uporabi).

4.1 Materialna (možnost napredovanja ter s tem tudi večja plača)

Učitelji so ustvarjalni, motivirani in pripravljeni več delati na njihovem področju, če imajo možnost napredovati na delovnem mestu in so za opravljeno delo dobro plačani (Majcen 2010, 14). Učitelji lahko napredujejo po določenem obdobju in pridobitvi letnih ocen (Pravilnik o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede 2008, 1. in 5. čl.), oziroma dokazil o izvedenih usposabljanjih ter opravljenem dodatnem delu (Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive 2002, 8. čl.), če so redno zaposleni za določen ali nedoločen čas ter s polnim ali krajšim delovnim časom. Možnost napredovanj je bila zaradi finančne situacije v državi v določenem obdobju »zamrznjena« (ZIPRS1112, ZIPRS1415, ZUJF1, ZUJF-E) oziroma je bilo odloženo izplačilo po napredovanju za določeno obdobje.

Učitelji so kot drugi zaposleni v javnem sektorju (javni uslužbenci) razvrščeni v plačne skupine (Zakon o sistemu plač v javnem sektorju 2009, 7. čl.) v okviru njihovega dela oziroma delovnega mesta. Plačna skupina učiteljev je skupina D.

Plačno skupino **D** sestavljajo funkcije oziroma delovna mesta (npr.: učitelj splošno izobraževalnih predmetov, učitelj strokovno teoretičnih predmetov, učitelj praktičnega pouka, laborant) in pridobljeni nazivi.

D - Delovna mesta na področju vzgoje in izobraževanja:

D1 – Visokošolski učitelji in visokošolski sodelavci

D2 – Predavatelji višjih strokovnih šol, srednješolski in osnovnošolski učitelji in drugi strokovni delavci

D3 – Vzgojitelji in ostali strokovni delavci v vrtcih

Učitelji so v plačne razrede razvrščeni v okviru delovnega mesta ter glede na stopnjo izobrazbe (glej tabelo 4.1).

Tabela 4.1: Razvrstitev učiteljev glede na plačno skupino, delovno mesto in naziv.

Šifra delov. mesta	Naziv delovnega mesta	Zahtev. st. izobr.	Plačni razredi brez napredov.	Plačni razredi z napredovanji
D026007	Učitelj praktičnega pouka - brez naziva - mentor - svetovalec - svetnik	VI	27 30 32 35	32 35 37 40
D027031	Učitelj praktičnega pouka - brez naziva - mentor - svetovalec - svetnik	VII/1	30 33 35 38	35 38 40 43
D027032		VII/2		
D027029		VII/1		
D027030		VII/2		
	Učitelj - brez naziva - mentor - svetovalec - svetnik		30 33 35 38	35 38 40 43

Zahtevnost delovnega mesta, naziva in funkcije je prvina za določanje osnovnih plač na plačni lestvici. Določa se z zahtevnostjo nalog in iz njih izhajajočo zahtevano usposobljenostjo (zahtevana strokovna izobrazba, potrebna dodatna znanja in izkušnje), odgovornostjo, pooblastili in omejitvami, psihofizičnimi in umskimi napori ter vplivi okolja. Njihove razvrstitve v plačne skupine in plačne razrede (posledično plače) opredeljuje Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS 2009).

V posameznem nazivu lahko učitelj napreduje za največ pet plačnih razredov. Napreduje lahko vsaka tri leta za en ali dva plačna razreda, če izpolnjuje predpisane pogoje. Kot napreduvalno obdobje se šteje čas od zadnjega napredovanja v višji plačni razred. Za napreduvalno obdobje se upošteva čas, ko je javni uslužbenec delal na delovnih mestih, za katere je predpisana enaka stopnja strokovne izobrazbe. O napredovanju odloča pristojni organ oziroma predstojnik (ravnatelj), ki najmanj enkrat letno preveri izpolnjevanje pogojev za napredovanje.

Napredujejo lahko le tisti strokovni delavci, ki izpolnjujejo vse z zakonom in podzakonskimi akti predpisane pogoje za strokovne delavce. Pogoj za napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred je delovna uspešnost, izkazana v napreduvalnem obdobju. Delovna uspešnost se ocenjuje glede na:

- rezultate dela,
- samostojnost, ustvarjalnost in natančnost pri opravljanju dela,
- zanesljivost pri opravljanju dela,
- kvaliteto sodelovanja in organizacijo dela ter
- druge sposobnosti v zvezi z opravljanjem dela.

Poleg možnosti napredovanj ter s tem višje plače pa lahko učitelji, ki sodelujejo kot koordinatorji, vodje ali strokovni sodelavci pri posameznih projektih, dobijo za svoje delo preko podjemne ali avtorske pogodbe določeno plačilo (v okviru prejetih evropskih ali drugih sredstev).

Šola lahko v okviru lastnih razpoložljivih sredstev, ki so pridobljena iz sredstev na trgu dela (izobraževanja in usposabljanja za potrebe delodajalcev) omogoči zaposlenim tudi dodatna usposabljanja, kar se lahko smatra za materialno spodbudo (nagrado) zaposlenim (npr.: plačilo tečaja tujega jezika).

4.2 Osebna in poklicna rast

Osebna rast zajema delovanje in načine delovanja posameznika, odkrivanje njemu lastnih potencialov ter predvsem sposobnost prenosa novih spoznanj v življenje in delo. Je proces, ki poteka vse življenje v obliki novih življenjskih izkušenj in pridobljenih znanj ter pomaga ljudem pri boljšem in učinkovitejšem premagovanju življenjskih in delovnih ovir.

Razvoj posameznika temelji na dejanskih možnosti njegovega nenehnega razvoja, ki se odraža v spoštovanju samega sebe in samozavesti, notranjem zadovoljstvu ter boljših odnosih z družino in prijatelji, uspehom v življenju, razvijanju talentov, ustvarjalnosti, učinkovitosti v življenju in pri delu ...

Zaradi vrste dela, ki ga opravljajo učitelji, bi jim morala biti skrb za njihovo osebno rast zelo pomembna (na prvem mestu), saj jim poleg samospoštovanja in samozavesti, osebnega razvoja in sigurnosti v njihovo delo krepi tudi komunikacijo ter učinkovitost pri opravljanju del in nalog.

Pridobivanje novih življenjskih izkušenj in novih znanj pomaga učiteljem (ljudem) pri boljšem ter učinkovitejšem premagovanju življenjskih in delovnih ovir, kar se pri pedagoških delavcih kaže v obliki novo usvojenih kompetenc predvsem na področju načina poučevanja ter dela na strokovnem področju in področju socialnih veščin (delo z dijaki s posebnimi potrebami, strpnosti pri medsebojnih odnosih in odnosih do mladostnikov, odprtost za sprejemanje drugačnosti, upoštevanje pedagoških načel pri obravnavanju migrantske politike ...). Učitelji bodo zaradi novih znanj lahko uživali pri delu ter jih ne bo več strah sprememb, novih začetkov ter porazov ali uspehov.

Poklicna rast oziroma strokovni razvoj učiteljev (Plevnik 2006, 18) je zelo pomemben za opravljanje njihovega dela. Po določenem času namreč formalno pridobljena znanja in sposobnosti ne zadoščajo več za kvalitetno izvajanje kurikula ter uporabo sodobnih tehnologij pri izvedbi pouka (npr. klasično tablo in uporabo krede spodrivata računalnik s projektorjem ter elektronska tabla).

Sodobna družba ter vpetost našega dela v mednarodno okolje (ali vsaj v okolje Evropske unije) zahtevata od posameznikov nenehne spremembe, kar se odraža v rednem profesionalnem izpopolnjevanju, spremljanju novosti, uporabljanju preizkušenih metod dela ter izmenjavi izkušenj s kolegi na šoli ter sorodnih šolah doma in v tujini.

Za učinkovit strokovni razvoj učiteljev je pomembno:

- seznanjanje z novostmi in viri (spremljava novosti tako na strokovnem kot poklicnem področju, predhodna znanja in učne navade ter spretnosti pridobivanja novih znanj),
- učeče se okolje oziroma izkustveno učenje znotraj strokovnega delovnega okolja (Plevnik 2006, 10),
- povezovanje z drugimi strokovnimi kolegi v šoli in izven nje,
- načrtovanje strokovnega razvoja, povezanega z delom šole (izvajanje pedagoškega procesa in evalviranje),
- zadovoljstvo pri delu (samopotrjevanje) ter
- svoboda in samostojnost oziroma strokovna avtonomija pri delu (Zelena knjiga 2001, 50).

4.3 Ravnatelj kot ključni spodbujevalec ustvarjalnosti učiteljev

Pri spodbujanju ustvarjalnosti oziroma motivaciji zaposlenih ima ravnatelj šole kot pedagoški vodja veliko in odgovorno nalogo oziroma vlogo, kajti ustvarjalnost učiteljev vpliva na kakovost šole ter doseganje zastavljenih ciljev.

Na samo motivacijo lahko ravnatelj srednje šole vpliva preko različnih vzvodov (orodij), ki jih opredeli tudi v okviru vsebinskega načrta (velja za posamezno koledarsko leto) oziroma letnega delovnega načrta (velja za posamezno šolsko leto), saj le vsem jasni in vnaprej znani kriteriji pogojujejo kvaliteto dela ter dobre medsebojne odnose.

Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (ZOFVI-UPB5 2007, 49 čl.) določa, da ravnatelj organizira, načrtuje in vodi delo šole. Dana mu je zadolžitev, da »avtonomno« ustvarja ter sestavlja koncept dela in razvoja šole. Snovanje koncepta je odvisno od njegovega lastnega načina dela, vizije, osebnostnih lastnosti, stanja v kolektivu ter okolja, v katerem šola deluje. Predvsem pa na pripravo koncepta vlivajo pogoji, ki jih opredeljujejo sistem izobraževanja in financiranja ter zaposleni na šoli, ki dajejo konceptu osebni pečat in pripomorejo k uresničevanju zastavljenih ciljev.

Ravnatelj kot pedagoški in organizacijski vodja mora v okviru finančnih možnosti zagotavljati dobre materialne pogoje za učenje in poučevanje. Pomembno je, da se ravnatelj osredotoči tudi na ustvarjanje dobre klime v zavodu, ki temelji na zaupanju, sproščenih in prijateljskih odnosih med vsemi zaposlenimi (dobri medsebojni odnosi), ter redno podajanje vseh informacij, ki lahko vplivajo na delo posameznikov oziroma zavoda.

Ravnatelj ima zelo pomembno vlogo tudi pri oblikovanju notranjih pravil, ki pa morajo biti enaka za vse (npr. notranji dogovor glede nadomeščanj odsotnih učiteljev, doprinosi ur iz naslova nadomeščanj ter možnost koriščenja teh ur v pouka prostih dneh, način ocenjevanja delovne uspešnosti zaposlenih, načrtovanje spremljave pouka – hospitiranje ...).

Z jasnimi in vsem znanimi kriteriji mora poskrbeti tudi za ustrezno motivacijo zaposlenih, saj le tako lahko spodbuja iskanje in uvajanje nenehnih sprememb pri opravljanju njihovega dela. S primernim izobraževanjem in usposabljanjem ter morda na primeru zgledov lahko motiviramo zaposlene, da izboljšajo in nadgradijo svojo kreativnost in ustvarjalnost pri poučevanju.

Ne glede na že kar preveliko obsežnost ravnateljevega dela, ki poleg pedagoškega vodenja obsega še menedžersko delo (upravno poslovanje, finančno načrtovanje, promocija, povezovanje s partnerskimi šolami in delodajalci ...), je ravnateljeva vloga v luči kakovostnega in konkurenčnega dela šole tudi:

a) VODENJE ZA USTVARJALNOST

- politika zavoda (opredeljevanje dolgoročnih vsebinskih in delovnih načrtov);
- ustvarjanje pogojev dela (vzpodbujanje pozitivne klime med zaposlenimi, sposobnost sporazumevanja, spodbujanje sodelovanja med učitelji splošnoizobraževalnih predmetov in stroke, vključevanje zaposlenih in upoštevanje njihovega mnenja pri oblikovanju učnih programov in razporeditvi učnih obveznosti, dobri delovni pogoji, dobri medsebojni odnosi, spodbujanje strokovne rasti zaposlenih, ustvarjanje klime za učinkovito obvladovanje stresov ...);
- način vodenja (spodbujanje, ne oviranje);

b) PODPIRANJE USTVARJALNOSTI (razumeti mora, kaj žene in spodbuja posamezne učitelje v njihovi ustvarjalnosti)

- podpira in spodbuja profesionalni razvoj učiteljev;
- podpira vključevanje zaposlenih v državne in mednarodne projekte;
- podpira vključevanje zaposlenih v pomembne vzgojno izobraževalne naloge ter jih pooblašča za izvajanje posameznih nalog (vodenje posameznih nalog, aktivov, timov, programskih učiteljskih zborov ...);
- podpira sodelovanje med učitelji ter jim je zgled;
- kreira politiko zavoda (denar – napredovanja, položaj – vodenje timov oziroma delovnih skupin, varnost – zaposlitev za NDC, razporeditev pedagoških ur oziroma delovnega časa v dogovoru z učitelji, prerazporejanje presežnih delavcev znotraj zavoda);

c) PODPIRANJE MOTIVACIJSKIH ORODIJ (tistih, ki sodijo v organizacijsko kulturo ter okvir dela zavoda).

Način opredelitve ter sami vzvodi motiviranja sodijo v okviru dela s človeškimi viri med najpomembnejše naloge ravnatelja (Kralj in Rener 2010, 16 – 22), saj lahko le na ta način zagotavlja transparentno in kontinuirano, sodobno ter s spremembami pogojeno delo učiteljev. S primerno politiko zaposlovanja, kot na primer zaposlitev za 1 leto in ne le za obdobje 10 mesecev (nekateri ravnatelji, predvsem v OŠ, zaposlujejo učitelje od 1. 9. do 30. 6. naslednjega leta, torej izključno le za izvajanje pouka med šolskim letom) ter zaposlovanje za nedoločen čas ustvarja pozitivno delovno klimo ter večja pripadnost organizaciji.

Kot motivatorji služijo tudi letni razgovori z zaposlenimi, v okviru katerih se lahko izrečejo tako pohvala kot morebitne sugestije ravnatelja za uspešnejše delo učiteljev.

Ravnatelj, ki želi, da šola dobro deluje, mora posvetiti posebno pozornost ljudem (učiteljem), njihovim osebnim problemom, željam in stopnji zadovoljstva (Černetič 1997, 71).

4.4 Sistem (proces) stalnih izboljšav na šoli

Šola je sodobna ter konkurenčna le, če vzpostavi proces stalnih izboljšav. Šole zato praviloma oblikujejo sisteme kakovosti, ki temeljijo na doseganju zastavljenih kratkoročnih in dolgoročnih ciljev. Pri tem je pomembno, da se doseganje zastavljenih ciljev nenehno spremlja in evalvira.

Osnovni namen samoevalvacije je ugotavljanje, zagotavljanje in stalno izboljševanje kakovosti dela šole. Preko orodij samoevalvacije zaposleni ugotavljajo njihove močne točke

in tudi slabosti. Posamezniki (šola) lahko na podlagi samoevalvacijskih ugotovitev pripravi načrt ukrepov izboljšav. Kakovostno delo in stalne izboljšave so ključni dejavnik uspeha vsake šole ter zaposlenih.

4.5 Ovire za ustvarjalnost učiteljev

Ovire za ustvarjalnost učitelja so praviloma povezane z njegovim statusom delavca (ponavljanje zaposlitve za določeno krajše obdobje, pojav zaposlovanja po pogodbi v primeru da ima status samostojnega podjetnika – prekarnost) in statusom pedagoškega delavca znotraj organizacije, če se mu ne omogočata avtonomija v okviru njegovega dela (poučevanja, upoštevanje pri opremljenosti za potrebe njegovega dela) ter sodelovanje pri projektih oziroma drugih načrtovanih dejavnosti šole.

Delo učiteljev poteka v specifičnih pogojih, ki jih narekujejo normativi in standardi poklicnega in strokovnega izobraževanja oziroma njihovo delo v okviru zaposlitve na posamezni šoli ter negativno vplivajo na njihovo ustvarjalnost. Med take »zaviralce« sodi:

- preveč administracije,
- slabi delovni pogoji (oprema, pripomočki),
- slabi medsebojni odnosi,
- neučinkovito vodstvo,
- nedisciplina dijakov,
- nemotiviranost dijakov,
- premajhna avtonomija,
- nenaklonjenost spremembam.

Najpogostejše ovire, na katere naletijo učitelji pri opravljanju svojega dela in ki zavirajo (onemogočajo) njihovo ustvarjalnost:

- trenutno slab ugled učiteljev v družbi (status učitelja);
- uvrščanje učiteljev v enoten sklop javnih uslužbencev (raven birokracije) ;
- nenehne spremembe v šolstvu, ki se izvajajo brez predhodnih raziskav obstoječega stanja ter vizije izobraževalnega sistema na ravni države;
- nov plačni sistem (povzročil plačna nesorazmerja med javnimi uslužbenci) ;
- togi zakoni, pravilniki, uredbe (togost šolskega sistema);
- formalizacija, preveč administracije in birokratsko delo;
- trenutno še vedno prepoved nagrajevanja delovne uspešnosti;

- podpisovanje (evidentiranje prisotnosti) ;
- časovno opredeljena obvezna prisotnost na delovnem mestu ne glede na opravljeno pedagoško obvezo na nekaterih šolah, kar povzroča strah in vznemirjenje tudi na ostalih šolah;
- prevelik normativ (število dijakov v razredu predvsem v programi nižje poklicnega izobraževanja) ;
- neusposobljenost za delo z dijaki s posebnimi potrebami (v odločbah o usmeritvah teh dijakov je navedeno le, da potrebujejo prilagoditve) ;
- prevelike skupine (npr.: pri izvajanju praktičnega pouka v šolskih delavnicah) ;
- premalo strokovnega izobraževanja, ki bi nadgrajevalo oziroma posodabljalno usvojeno znanje;
- omejevanje strokovnega izpopolnjevanja (npr. zaradi finančnih problemov šole);
- omejevanje sredstev za nabavo učil in učnih pripomočkov;
- »natrpan« urnik (zadnje ure so praviloma manj kvalitetne) ;
- slabo predznanje dijakov;
- pasivnost in nemotiviranost dijakov;
- nedisciplina in nevzgojenost dijakov ter neučinkovitost vzgojnih ukrepov;
- preveč pravic dijakov, ki izhajajo iz »sistemskih napak« (npr.: dijak lahko po 18 letu starosti prepove obveščanje staršev o ocenah in odsotnosti) ;
- pritiski in grožnje staršev pri ocenjevanju ali glede izrekanja vzgojnih ukrepov;
- zadrževanje vzgojnih ukrepov ali napredovanje dijakov kljub slabemu predznanju;
- slabi materialni pogoji (pomanjkanje opreme ter učnih pripomočkov) ;
- slabši pogoji dela (v mrazu neogrevani ter v vročini nehlajeni prostori),
- slabo sodelovanje s sodelavci (porušeni medsebojni odnosi) ...

Nekatere ovire pri izvajanju pedagoškega dela se lahko v okviru šole vsaj delno odpravijo ter se tako omili njihov negativni vpliv na učiteljevo ustvarjalnost (npr. šolski red, ki opredeljuje vzgojne ukrepe, lahko ob podpori vseh zaposlenih pozitivno vpliva na obiskovanje pouka ter razredno disciplino). Pri tem je zelo pomembna doslednost posameznega učitelja, razrednika ter celotnega oddelčnega učiteljskega zbora. Kljub temu lahko na nekatere ovire naletijo le posamezni učitelji, ki so preveč popustljivi glede discipline v oddelkih ali glede dela dijakov v času izvajanja pouka.

5. IZOBRAŽEVANJE KOT MOTIVACIJA ZA USTVARAJALNOST

Danes govorimo o družbi znanja, zato bi morali predvsem učitelji kot posredniki znanj in spretnosti težiti k nenehnemu obnavljanju, širjenju in poglobljanju svojega znanja ter dodatnemu izobraževanju ali usposabljanju. Vseživljenjsko učenje je zato zelo pomembno prav za učitelje, ki morajo biti seznanjeni z novostmi na področju njihove stroke ter pri uporabi novih učnih tehnik in tehnologij.

Učitelji bi se morali biti sposobni odzivati na nastajajoče izzive družbe znanja, v njej dejavno sodelovati (Evropska komisija 2007) in pripraviti dijake na samostojno vseživljenjsko učenje.

5.1 Vloga izobraževanj in usposabljanj

Znanja zaposleni lahko pridobivajo na formalen in neformalen način ali kot priložnostno učenje. **Formalno izobraževanje** ali usposabljanje (Plevnik 2006, 13) poteka v za to specializiranih ustanovah, kandidat pa po opravljenih obveznostih pridobi javno veljavno listino(certifikat). Ker je udeležba praviloma plačljiva, šole zaradi varčevalnih ukrepov čedalje težje namenjamo sredstva za taka izobraževanja oziroma usposabljanja.

Neformalno izobraževanje oziroma učenje (Plevnik 2006, 13) je pridobivanje znanja zaposlenih v okviru izobraževanj in usposabljanj, ki jih izvajajo različne institucije. Udeleženci ob zaključku prejmejo potrdilo o udeležbi.

Priložnostno učenje (Plevnik 2006, 13) je pridobivanje znanja zaposlenih v okviru njihovega dela preko različnih situacij. Gre za učenje v vsakdanjem življenju, delu, družini in v prostem času, ki je lahko namerno, ni pa strukturirano ali načrtovano (splet, obiski sejmov, sorodnih institucij ali podjetij, izmenjave medsebojnih mnenj in izkušenj v okviru študijskih skupin ali aktivov, uporaba strokovne ali druge literature, športne aktivnosti, pridobivanje izkušenj na različnih področjih ...).

Učitelji se lahko izobražujejo ali usposablajo, obnavljajo, razširjajo in poglobljajo znanja v okviru institucij:

- Centra za poklicno izobraževanje (CPI), ki organizira in izvaja strokovna izobraževanja in usposabljanja v okviru študijskih skupin;
- Zavoda Republike Slovenije za šolstvo (ZRSŠ), ki organizira in izvaja izobraževanja in usposabljanja v okviru področnih/predmetnih skupin, svetovanja, vodi inovacijske projekte ter program Pestalozzi (poteka pod okriljem Sveta Evrope in umešča učitelje v središče procesa sprememb);
- Šole za ravnatelje (ŠR), ki izvaja razne oblike izobraževanj za šolske time (učenje učenja, sodobni pristopi k učenju in poučevanju ...);
- Centra za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja (CMEPIUS), v okviru katerega se lahko šole oziroma učitelji izobražujejo in usposablajo (mobilnost v okviru projekta Leonardo da Vinci, študijski obiski CEDEFOP, razvojni projekti Leonardo II, dvig kakovosti izobraževanja v okviru programov Comenius – šolska partnerstva, program za vseživljenjsko učenje e-Twinning ...) in
- drugih institucij, ki organizirajo in izvajajo izobraževanja in usposabljanja za pedagoške delavce.

Učitelji lahko nova znanja pridobivajo na:

- seminarjih, ki so namenjeni poglobljanju znanja in veščin;
- seminarjih, ki so namenjeni usvajanju novih znanj in kompetenc;
- različnih strokovnih usposabljanjih v okviru delavnic, kjer imajo možnost spoznavanja novosti;
- tečajih, ki so namenjeni pridobivanju in izpopolnjevanju znanja na določenih področjih;
- strokovnih sestankih, ki so namenjeni izmenjavi mnenj, izkušenj;
- svetovanjih in konzultacijah ter
- tematskih konferencah in okroglih mizah, kjer se obravnavajo aktualne problematike.

Z aktivnim sodelovanjem učiteljev v okviru študijskih skupin, predmetnih skupin, razvojnih timov ali šolskih, državnih in mednarodnih projektov se krepi njihova

sposobnost ustvarjalnega mišljenja, kar vpliva na izboljšanje procesov ali storitev ter iskanju novih rešitev. Tradicionalen način učenja in poučevanja se na podlagi novosti usmerja v problemsko zastavljen pouk, iskanje rešitev ter spodbujanje k raziskovanju in načrtovanju drugačnega načina dela.

5.2 Načini odločanja za izobraževanja in usposabljanja

Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje učiteljev, ki je eden izmed pogojev za napredovanje v naziv, opredeljuje Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI 2007, 105. čl.). Stalno strokovno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje učiteljev je opredeljeno tudi v 53. členu Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja (KP 1994), ki določa, da imajo delavci pravico do strokovnega izobraževanja v zvezi z njihovim delom (njihova lastna izbira glede na želje in potrebe šole) najmanj 5 dni na leto oziroma 15 dni na vsake tri leta. Delavcem se v primeru, da so na izobraževanja ali usposabljanja napoteni s strani delodajalca (ravnatelja) povrnejo stroški kotizacije in bivanja ter potni stroški.

Zaradi varčevalnih ukrepov imamo šole čedalje manj namenskih sredstev za izobraževanja in usposabljanja zaposlenih, zato se ravnatelji praviloma odločamo za izobraževanja celotnih učiteljskih zborov (vseh zaposlenih učiteljev oziroma pedagoških delavcev), ki so obvezna za vse učitelje. Izobraževanja za kolektive so praviloma tematsko naravnana glede na potrebe večine v kolektivu (motivacija zaposlenih, delo z dijaki s posebnimi potrebami, metode dela v oddelku, reševanje konfliktov, nudenje prve pomoči v primeru nezgod dijakov oz. zaposlenih, promocija zdravja na delovnem mestu ...) ali pa glede na najbolj izrazito trenutno izpostavljeno problematiko v zavodu ali družbi (AMOK – dogodki in preventivni ukrepi, strpnost do drugačnosti, pomoč dijakom s travmatičnimi izkušnjami, migrantska politika ter vloga pedagoških delavcev glede na njihova pedagoška načela ...).

Vsa izobraževanja morajo biti pravočasno načrtovana, usklajena na ravni posameznih aktivov, odobrena s strani ravnatelja šole ter opredeljena v letnem delovnem načrtu šol za posamezno šolsko leto (LDN), da jih potrdi tudi svet zavoda.

5.3 Izobraževanje za dvig ustvarjalnosti učiteljev

Za ustvarjalnost je zelo pomembno znanje, ki ga pridobi posameznik v času svojega izobraževanja za pridobitev poklica in poklicnih kompetenc, ter znanje, ki ga usvoji (pridobi) v času opravljanja svojega dela, na podlagi izkušenj, obvladovanja novih tehnologij in veščin.

Vsako novo znanje ali izkušnja vpliva na osebno in strokovno rast in s tem tudi na delo zaposlenega ter na njegovo motivacijo za ustvarjalnost. Zato je zelo pomembna udeležba učiteljev na kolektivnih usposabljanjih in izobraževanjih (praviloma je obvezna) ter njihova samostojna odločitev za dodatna usposabljanja, ki jim jih omogoča delodajalec in so praviloma razpisana v okviru raznih institucij oziroma zavodov:

- MIZŠ – Job rotation,
- CPI – Usposabljanje za temeljne kompetence,
- CMEPIUS – eTWinning, Erasmus+ KA1,
- ZRSŠ – Delo z nadarjenimi, in drugi seminarji ter usposabljanja.

V okviru usposabljanj in izobraževanj učitelji nadgrajujejo že pridobljena znanja ter pridobivajo nova znanja, veščine in kompetence, kar jim omogoča suvereno delo z dijaki ter drugo delo v okviru njihovega delovnega mesta (npr. avtorstvo učbenika ali delovnega zvezka, mentorstvo dijakom pri raziskovalni dejavnosti ali v okviru šolskih in obšolskih aktivnostih, vodenje projektnih skupin ...).

Izobraževanje in usposabljanje učiteljev je del njihovega vseživljenjskega učenja, ki vpliva na procese uvajanja pedagoških sprememb ter pedagoške prakse, vpliva na njihova znanja in kompetence ter s tem na njihov osebni in strokovni razvoj. Je tudi pomemben dejavnik spodbujanja njihove ustvarjalnosti.

6. EMPIRIČNI DEL

6.1 Fokusna skupina

Postopek oblikovanja trditev, zajetih v raziskovalni instrument (anketni vprašalnik), je bil izveden v krogu fokusne skupine izkušenih ravnateljev. Z ravnatelji treh šol, ki so bili pripravljeni sodelovati, sta bili izvedeni dve srečanja.

Prvič se je fokusna skupina sestala v drugi polovici oktobra 2015. Srečanje je bilo namenjeno splošni obravnavi ustvarjalnosti učiteljev v poklicnih in strokovnih šolah, njihovih kompetencah, načinih motiviranja, možnih raziskovalnih problemih in definiranju področij in dejavnikov ustvarjalnosti. Fokusna skupina je po treh urah zaključila srečanje z dogovorom za lasten razmislek posameznika o obravnavani tematiki.

Drugič se je fokusna skupina ravnateljev sestala v prvi polovici novembra 2015. Na podlagi mnenj o smiselnih področjih raziskovanja, tudi individualnih razprav ravnateljev z učitelji o obravnavani tematiki, smo ravnatelji skupaj oblikovali osnutek anketnega vprašalnika, ki je v nadaljnji fazi služil kot osrednji raziskovalni instrument. Sestanek z razpravo in zaključki je bil zaključen po štirih urah.

6.2 Raziskovalni instrument

Za namen raziskave smo na podlagi prej omenjene fokusne skupine oblikovali anketni vprašalnik. Anketni vprašalnik je bil v osnovi oblikovan za učitelje poklicnih oz. strokovnih šol/programov, v nekoliko spremenjeni (skrajšani) obliki pa smo ga pripravili tudi za ravnatelje vključenih šol z namenom, da primerjamo mnenje učiteljev in ravnateljev istih šol o obravnavanih tematikah.

V nadaljevanju podrobneje predstavljamo anketna vprašalnika, ki se v celoti nahajata v Prilogi A in Prilogi B.

6.2.1 Splošni podatki

Sklop vprašalnika splošni podatki vsebuje naslednje:

- spol anketiranega (nominalna spremenljivka, 2 vrednosti),
- stopnjo izobrazbe anketiranega (ordinalna spremenljivka, 6 vrednosti, in sicer: srednja šola, mojstrski izpit, srednja strokovna šola, višja šola, visoka ali univerzitetna šola, (znanstveni) magisterij ali več),
- delovno dobo na šoli v letih (intervalna spremenljivka),
- delovno mesto učitelja (nominalna spremenljivka, 3 vrednosti),
- programe poučevanja učitelja (nominalna spremenljivka, 4 vrednosti),
- druge obveznosti v zvezi s poučevanjem (nominalna spremenljivka, 5 vrednosti),
- mentorstvo dijakom (nominalna spremenljivka, 4 vrednosti).

Prilagojen vprašalnik za ravnatelje ni imel zadnjih dveh vprašanj, torej vprašanja o obveznostih v zvezi s poučevanjem in vprašanja o mentorstvu dijakom.

6.2.2 Izražanje učiteljeve ustvarjalnosti

V sklopu izražanje učiteljeve ustvarjalnosti smo z osmimi vprašanji anketirane prosili, da s stališča učitelja z ocenami od 1 do 5 podajo strinjanje s trditvami, ki opisujejo izražanje učiteljeve ustvarjalnosti, pri čemer je veljalo 1 – sploh se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam niti se strinjam, 4 – večinoma se strinjam in 5 – v celoti se strinjam.

Na podlagi ugotovitev v teoretičnem delu naloge, predvsem pa na osnovi definicije Peršaka (Peršak 2003) smo za **izražanje ustvarjalnosti učiteljev oblikovali dva sklopa, povezana s kompetencami:**

S1.IU z delom učitelja (z ljudmi ali informacijami) povezan sklop kompetenc;

S2.IU z osebnostnimi, vedenjskimi in drugimi značilnostmi učitelja povezan sklop kompetenc.

Nadalje smo trditve umestili v oblikovana sklopa, kot prikazuje Tabela 6.1, pri čemer oblikovani sklopi anketiranim niso bili poznani, prav tako so bila vprašanja iz posameznih sklopov med seboj pomešana.

Tabela 6.1: Sklopi in trditve o izražanju učiteljeve ustvarjalnosti

Sklop	Trditev o izražanju učiteljeve ustvarjalnosti
S1.IU	Inovativnost pri pouku (IU1)
S2.IU	Dovzetnost za spremembe in tehnološki razvoj (IU2)
S1.IU	Sprejemanje in uvajanje novosti v pouk (IU3)
S1.IU	Nenehno usposabljanje na strokovnem področju (IU4)
S1.IU	Usposabljanje za uporabo nove oz. sodobne učne tehnologije (IU5)
S1.IU	Usposabljanje za uporabo sodobnih učnih pristopov (IU6)
S1.IU	Spodbujanje in vodenje projektnega dela dijakov (IU7)
S2.IU	Inovativen način reševanja problemov (IU8)
S1.IU	Sodelovanje pri šolskih, državnih in mednarodnih projektih (IU9)
S2.IU	Samostojnost pri delu (IU10)
S2.IU	Osebnostni stil učitelja (npr. oblačenje) (IU11)
S1.IU	Učitelj izrazito spodbuja ustvarjalnost pri dijakih (IU12)
S2.IU	Način preživljanja prostega časa (IU13)

Prilagojen vprašalnik za ravnatelje je bil v sklopu izražanje učiteljeve ustvarjalnosti vsebinsko enak vprašalniku za učitelje.

6.2.3 Motivacija oz. dejavniki za ustvarjalnost učiteljev

V sklopu motivacije, vplivi oz. dejavniki ustvarjalnosti učiteljev smo z devetimi vprašanji anketirane prosili, da s stališča učitelja z ocenami od 1 do 5 podajo strinjanje s trditvami, ki opisujejo vpliv na njihovo ustvarjalnost, pri čemer je veljalo 1 – sploh se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam niti se strinjam, 4 – večinoma se strinjam in 5 – v celoti se strinjam.

Na podlagi ugotovitev v teoretičnem delu naloge smo za motivacijo, vplive oz. dejavnike ustvarjalnosti učiteljev oblikovali štiri sklope:

- S1.DU z materialnimi dejavniki povezan sklop,**
- S2.DU z osebnimi dejavniki povezan sklop,**
- S3.DU z vodstvom (ravnateljem) povezan sklop,**
- S4.DU s procesom stalnih izboljšav in izobraževanj povezan sklop.**

Nadalje smo trditve umestili v oblikovane sklope, kot prikazuje tabela 6.2, pri čemer oblikovani sklopi anketiranim niso bili poznani, prav tako so bila vprašanja iz posameznih sklopov med seboj pomešana.

Tabela 6.2: Sklopi in trditve o vplivu na ustvarjalnost učitelja

Sklop	Trditev o vplivu na ustvarjalnost učitelja
S1.DU	Varnost zaposlitve (DU1)
S1.DU	Ustrezno plačilo in pravičen sistem nagrajevanja (DU2)
S1.DU	Možnost napredovanja/pridobivanja točk (DU3)
S3.DU	Pohvala ravnatelja (DU4)
S2.DU	Upoštevanje vašega mnenja (DU5)
S3.DU	Možnost prevzemanja drugih nalog/zadolžitev (DU6)
S2.DU	Dobri medsebojni odnosi/dobri odnosi s sodelavci (DU7)
S2.DU	Dobri odnosi z nadarjenimi (DU8)
S3.DU	Ravnatelj kot vzgled ustvarjalnosti (DU9)
S1.DU	Ustrezni (dobri) delovni pogoji (DU10)
S4.DU	Izmenjava izkušenj in informacij s šolami iz tujine (DU11)
S2.DU	Zanimivost dela (DU12)
S3.DU	Povezovanje šole s partnerskimi šolami in delodajalci (DU13)
S3.DU	Samostojnost pri delu (DU14)
S2.DU	Avtoriteta, ugled učitelja (DU15)
S3.DU	Spodbujanje, podajanje in upoštevanje predlogov s strani vodstva šole (DU16)
S2.DU	Uspehi dijakov (DU17)
S4.DU	Smernice ministrstva, sektorja za srednje šolstvo, Centra za poklicno izobraževanje ter drugih pristojnih institucij (DU18)
S2.DU	Želja po novem znanju/spretnostih (DU19)
S3.DU	Podpora organizacije pri vaših projektih (DU20)
S2.DU	Socialno okolje (DU21)
S4.DU	Organizacijske spremembe (DU22)
S4.DU	Nenehno strokovno izobraževanje in usposabljanje (DU23)
S4.DU	Postavitev kratkoročnih in dolgoročnih ciljev (DU24)
S4.DU	Seznanitev z dobrimi praksami (drugih učiteljev) (DU25)
S3.DU	Ravnatelj je nosilec in motivator sprememb (DU26)
S2.DU	Želja po višjem družbenem statusu (kariera – ugled) (DU27)
S4.DU	Sistem samoevalvacije in izboljševanja šibkih točk (DU28)
S1.DU	Možnost napredovanja in višja plača (DU29)
S4.DU	Izmenjava izkušenj, informacij in znanj znotraj kolektiva (DU30)
S2.DU	Večja uspešnost pri delu (DU31)
S4.DU	Možnost udeležbe na seminarjih, delavnicah, konferencah ipd. (DU32)
S2.DU	Želja po spremembi načinov dela (DU33)
S4.DU	Vodenje sistema kakovosti (DU34)

Prilagojen vprašalnik za ravnatelje je bil v sklopu motivacije, vplivov oz. dejavnikov ustvarjalnosti učiteljev nekoliko drugačen kot z vprašalnik za učitelje. Izpustili smo vprašanja DU1, DU2, DU8, DU12, DU15, DU17, DU18, DU19, DU21, DU22, DU27, DU29 in DU31. Ostala vprašanja so vsebinsko ostala enaka, pri nekaterih se je le spremenil vidik trditve. Trditev DU5 je bila na primer za učitelje upoštevanje vašega mnenja, za ravnatelje pa upoštevanje mnenja učiteljev.

6.2.4 Dejavniki, ki zavirajo ustvarjalnost učiteljev

V sklopu dejavnikov zaviranja ustvarjalnosti učiteljev smo z desetimi vprašanji anketirane prosili, da s stališča učitelja z ocenami od 1 do 5 podajo strinjanje s trditvami, ki po njihovem mnenju zavirajo ustvarjalnost učiteljev. Pri tem smo uporabili naslednje ocene: 1 – sploh se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam niti se strinjam, 4 – večinoma se strinjam in 5 – v celoti se strinjam. Vprašanje je imelo šest trditev, posebnih sklopov pri tem vprašanju nismo oblikovali.

Prilagojen vprašalnik za ravnatelje je bil v sklopu dejavnikov zaviranja ustvarjalnosti učiteljev vsebinsko enak vprašalniku za učitelje.

6.2.5 Ravnateljeva vloga

Z zadnjim, enajstim vprašanjem smo anketirane pozvali, da z lastnega stališča ocenijo, na kaj se predvsem nanaša vloga ravnatelja pri spodbujanju njihove ustvarjalnosti v poklicnih in strokovnih šolah. Pri tem so anketirani učitelji na pet-stopenjski lestvici ocenjevali štiri navedene vloge ravnateljev, in sicer je ocena 1 pomenila majhno, nepomembno vlogo, ocena 5 pa ključno ravnateljevo vlogo.

Prilagojen vprašalnik za ravnatelje je bil v sklopu vprašalnika o vlogi ravnatelja pri spodbujanju ustvarjalnosti učiteljev v poklicnih in strokovnih šolah vsebinsko enak vprašalniku za učitelje.

6.3 Obdelava podatkov in uporabljene metode

Podatki, uporabljeni v okviru obdelav empiričnega dela naloge so bili zbrani v obdobju od 1. januarja do 31. marca 2016. Izdelali smo papirno obliko ankete, posamezna vprašanja smo nato kodirali in podatke pretipkali v elektronsko preglednico programskega okolja Microsoft Excel.

Pri potrjevanju oblikovanih raziskovalnih hipotez ter podajanju ugotovitev uporabljamo sintetično metodo, kar pomeni, da ugotovitve združujemo in povzemamo. Zbrane podatke smo uredili v programskem okolju Microsoft Excel, nato pa jih nadalje analizirali s statističnim programskim paketom SPSS. V okviru slednjega smo izvedli deskriptivno analizo podatkov (vključno z izračunom srednjih vrednosti), absolutno in relativno frekvenčno analizo podatkov ter hi-kvadrat test za preverjanje veljavnosti hipoteze enake verjetnosti. S tem smo preverjali, ali so v osnovni množici kategorije spremenljivk enako zastopane oz. ali med teoretičnimi in dejanskimi frekvencami prihaja do statistično pomembnih razlik.

V sklopu hi-kvadrat testa smo oblikovali tabelo vrednosti signifikance (p) za prikaz statistično pomembnih razlik med teoretičnimi in dejanskimi frekvencami, in sicer $p < 0,05$, $p < 0,01$ in $p < 0,001$. Podatki v poglavju Preverjanje hipotez in interpretacija so predstavljeni v obliki strukturnih tabel in grafov.

6.4 Vzorec raziskave

Vzorec raziskave sestavljajo učitelji treh poklicnih in strokovnih šol srednješolskega izobraževanja, in sicer sta dve šoli iz ljubljanske, ena pa iz koroške regije. V raziskavo smo vključili tudi ravnatelje teh treh šol, da bi lahko v raziskavi primerjali še njihovo mnenje o obravnavani problematiki, vendar jih pri prikazu vzorca posebej ne analiziramo, saj jim zaradi majhnega števila vključenih ravnateljev (torej v treh šolah skupaj trije) ne moremo zagotoviti popolne anonimnosti.

Vzorec raziskave torej predstavlja 128 priložnostno izbranih anketiranih učiteljev omenjenih srednjih šol, ki so v celoti izpolnili vprašalnik v zvezi s spodbujanjem ustvarjalnosti učiteljev poklicnih in strokovnih šol. Odzivnost na anketo je približno 81 %. Anketirani, vključeni v vzorec, se med seboj razlikujejo glede na spol, izobrazbo, delovno dobo, delovno mesto, ki ga opravljajo, programe oz. velikost oddelkov, ki jih poučujejo, druge obveznosti, povezane z učenjem, in pa glede na mentorstvo dijakom. Osnovna množica je hipotetična. Vanjo sodijo vsi, ki so podobni enotam vzorca.

V raziskavo smo vključili tudi 3 ravnatelje omenjenih šol, z nekoliko prilagojenim vprašalnikom. Zbrani podatki nam bodo služili za prikaz njihovega pogleda na obravnavano tematiko in pa nekatere parcialne primerjave z odgovori učiteljev šol, za katere so navedeni ravnatelji odgovorni.

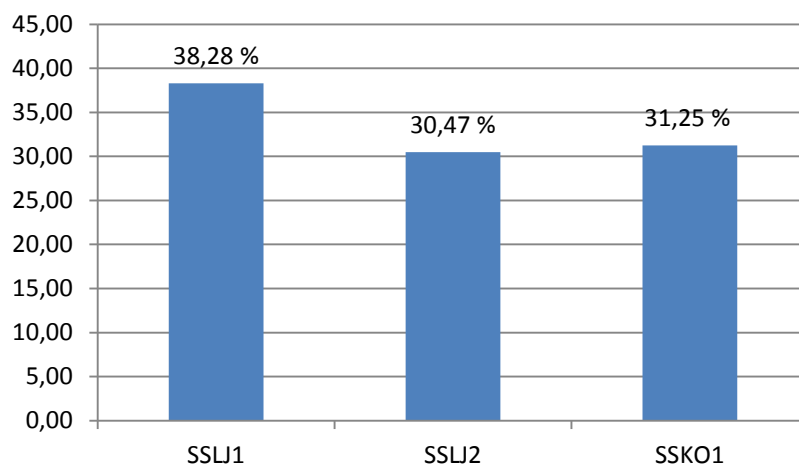
V nadaljevanju podrobneje predstavljamo vzorec raziskave, torej odgovore učiteljev treh poklicnih in strokovnih šol srednješolskega izobraževanja.

Šol, vključenih v raziskavo, ne bomo imenovali, ampak bomo zanje uporabili oznake:

- SSLJ1 – prva srednja poklicna in strokovna šola iz ljubljanske regije;
- SSLJ2 – druga srednja poklicna in strokovna šola iz ljubljanske regije;
- SSKO1 – srednja poklicna in strokovna šola koroške regije.

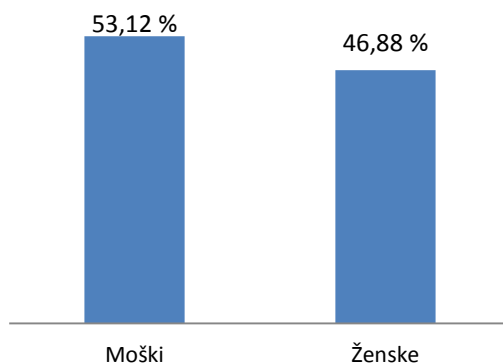
Slika 6.1 prikazuje število anketiranih po posameznih šolah. Vzorec sestavlja 49 oz. 38,28 % anketiranih iz SSLJ1, 39 oz. 30,47 % anketiranih iz SSLJ2 in pa 40 oz. 31,25 % anketiranih iz SSKO1.

Slika 6.1: Število anketiranih po vključenih šolah



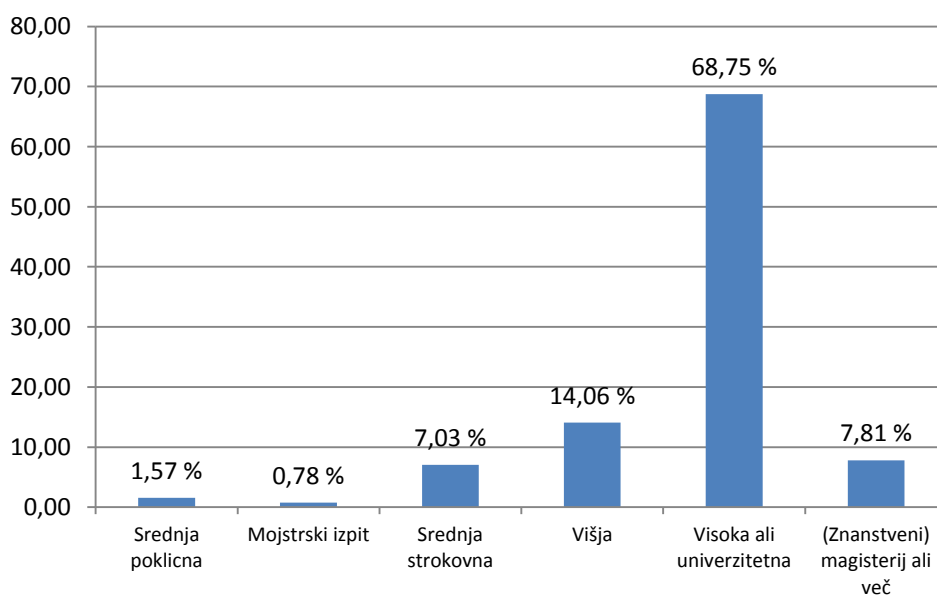
Anketirani so glede na spol (slika 6.2) relativno enakomerno razporejeni, in sicer je v vzorec vključenih 68 oz. 53,12 % moških in pa 60 oz. 46,88 % žensk.

Slika 6.2: Število anketiranih glede na spol



V veliki meri so anketirani izkazali tudi enako visoko stopnjo dokončane izobrazbe (slika 6.3). Največ anketiranih je zaključilo visoko ali univerzitetno izobrazbo (88 oz. 68,8 %), sledila je višja izobrazba (18 oz. 14,06 %) in pa ostale stopnje izobrazbe. Med anketiranimi je bilo tudi 10 oz. 7,81 % takih, ki so zaključili (znanstveni) magisterij ali višjo stopnjo izobrazbe.

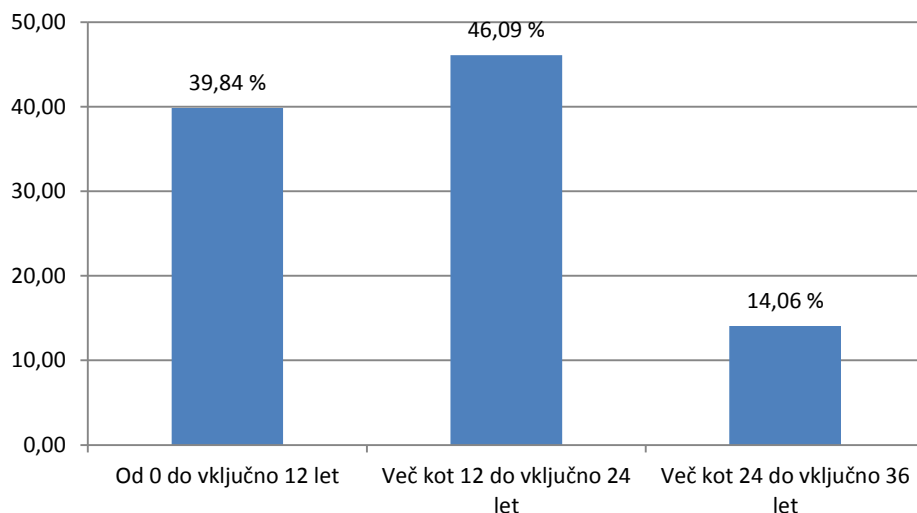
Slika 6.3: Anketirani glede na izobrazbo



Anketirani se razlikujejo tudi po številu let delovne dobe. Da bi jih po tem elementu vzorca lažje predstavili, smo oblikovali 3 kategorije, glede na delovno dobo učiteljev. Prva kategorija predstavlja učitelje z delovno dobo od 0 do 12 let. Takih je bilo v našem vzorcu 51 oz. 39,8 %. Druga kategorija predstavlja učitelje z delovno dobo več kot 12 let, do vključno 24 let (takih je bilo v našem vzorcu 59 oz. 46,1 %). Tretja oblikovana kategorija so učitelji z več kot 24 leti delovne dobe. V našem vzorcu je

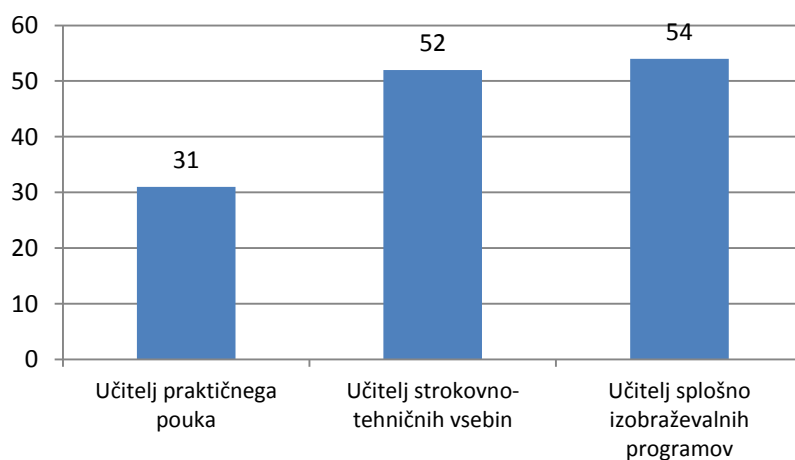
bilo takih 18 oz. 14,1 % učiteljev. Slika 6.4 prikazuje razporeditev učiteljev glede na delovno dobo.

Slika 6.4: Delovna doba anketiranih



Anketirani, vključeni v naš vzorec, so dokaj enakomerno porazdeljeni med delovna mesta učitelja praktičnega pouka, učitelja strokovnoteoretičnih (strokovno-tehničnih) vsebin in pa učitelja splošno izobraževalnih programov, kot prikazuje slika 6.5. Iz slike lahko razberemo, da je numerus v primeri prikaza razporeditve anketiranih po delovnih mestih višji od 128 (137), to pa zato, ker posamezni zaposleni lahko hkrati delajo na različnih delovnih mestih.

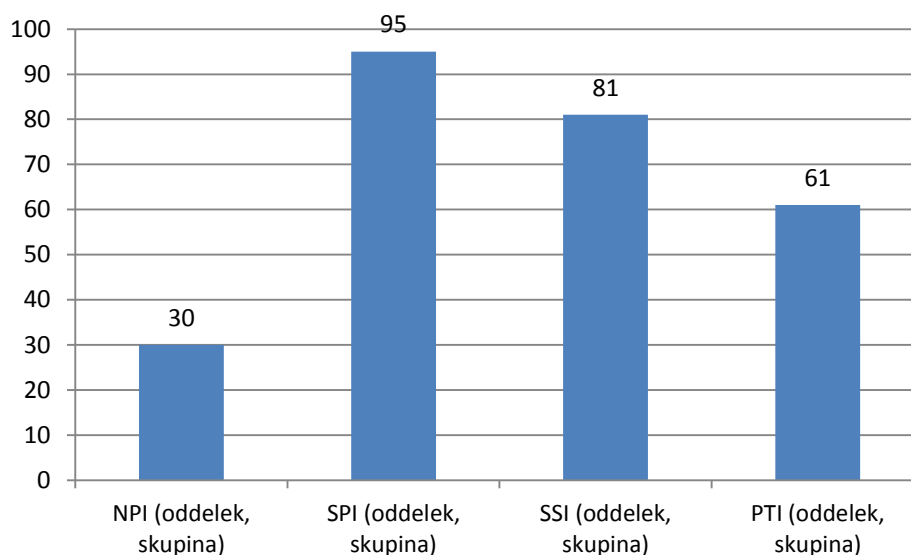
Slika 6.5: Delovno mesto anketiranega



Podobno kot pri prikazu delovnih mest anketiranih zaposlenih tudi v primeru programov, v katerih poučujejo anketirani na sliki 6.6 predstavljamo rezultate z numerusom višjim od 128. Posamezni zaposleni lahko namreč poučujejo v več programih z različnimi velikostmi oddelkov.

Največ anketiranih (95) je vključenih v programe SPI (Srednjega poklicnega izobraževanja), sledijo anketirani (81) v programih SSI (Srednjega strokovnega izobraževanja) in anketirani v drugih izobraževalnih programih, npr.: NPI (Nižjega poklicnega izobraževanja) ter PTI (Poklicno tehničnega izobraževanja).

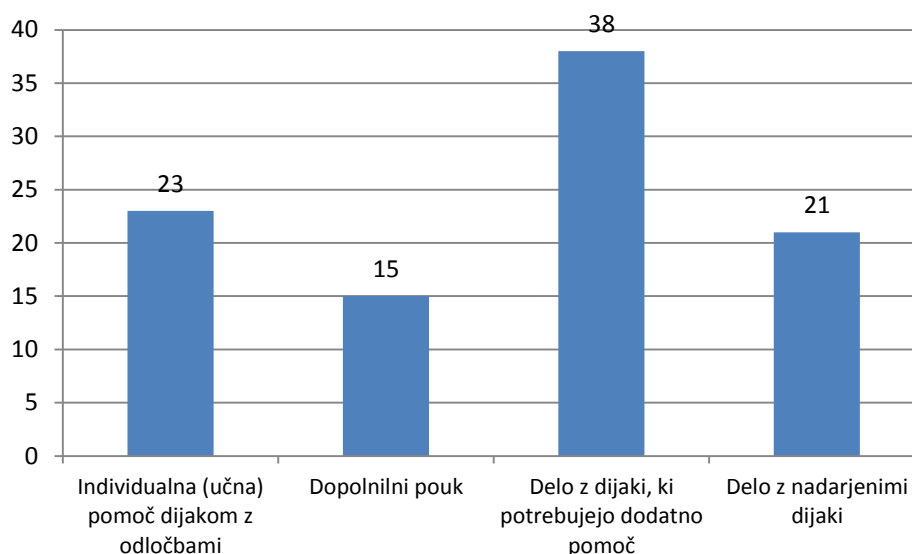
Slika 6.6: Programi poučevanja anketiranih



Anketirani zaposleni se razlikujejo tudi glede na druge obveznosti, povezane s poučevanjem. 67 oz. 52,34 % anketiranih ne izvaja drugih obveznosti, povezanih s poučevanjem, medtem ko preostalih 61 oz. 47,66 % anketiranih izvaja različne obveznosti, nekateri tudi več navedenih.

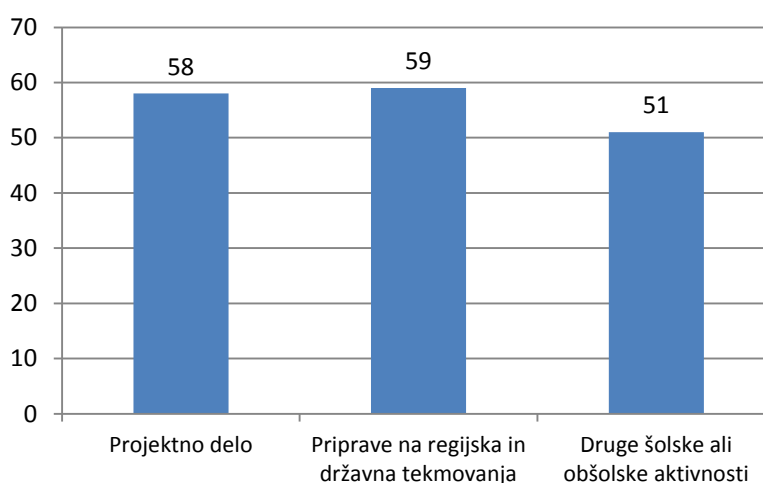
Na sliki 6.7 so prikazane druge obveznosti, povezane z učenjem, in število vključenih anketiranih zaposlenih v posamezni dejavnosti. Največ anketiranih (38) dela z dijaki, ki potrebujejo dodatno pomoč. V dokaj podobnem obsegu anketirani učitelji opravljajo tudi individualno (učno) pomoč dijakom z odločbami (23 anketiranih učiteljev) in delo z nadarjenimi dijaki (21 anketiranih učiteljev).

Slika 6.7: Druge obveznosti, povezane z učenjem, in število vključenih anketiranih



Različne oblike mentorstva dijakom izvaja 100 oz. 78,12 % anketiranih učiteljev, medtem kot mentorstva ne izvaja 28 oz. 21,88 % anketiranih učiteljev. Med učitelji, ki opravljajo mentorstvo, je več takih, ki opravljajo več vrst mentorstva, zato numerus na prikazani sliki 6.8 ni 100. Anketirani učitelji praktično vsa navedena mentorstva izvajajo v enakem obsegu, in sicer 59 anketiranih učiteljev izvaja mentorstvo pri pripravi na regijska in državna tekmovanja, 58 pri projektne delu in pa 51 anketiranih učiteljev pri drugih šolskih ali obšolskih aktivnostih (učna pomoč sošolcem, promocija šole, izvajanje kulturnih prireditev, drugo).

Slika 6.8: Oblike mentorstva in število vključenih anketiranih



6.5 Preverjanje hipotez in interpretacija

V nadaljevanju preverjamo veljavnost zastavljenih hipotez iz uvodnega dela naloge. V sklopu posamezne hipoteze bomo ugotovitve za anketirane učitelje primerjali še z ugotovitvami ravnateljev istih šol. Preverjanje hipotez začnemo s hi-kvadrat preizkusom enake verjetnosti. Rezultati v nadaljevanju so prikazani po šolah, s čimer pridobljenim podatkom dodamo še dodatno dimenzijo. V zadnjem delu posameznega sklopa nato obdelave strnemo na celoten vzorec in s tem na osnovno množico.

6.5.1 Hipoteza 1

H1: Ustvarjalnost učiteljev se bolj kot z delom povezanimi kompetencami izraža z osebnostnimi, vedenjskimi in drugimi značilnostmi učitelja povezan sklop kompetenc.

Preverjanja veljavnosti hipoteze smo se najprej lotili z izvedbo testa za preizkus hipoteze enake verjetnosti, in sicer smo želeli ugotoviti, ali so v osnovni množici kategorije spremenljivk enako zastopane oz. ali med teoretičnimi in dejanskimi frekvencami prihaja do statistično pomembnih razlik. Rezultat hi-kvadrat preizkusa je prikazan v tabeli 6.3.

Tabela 6.3: Hi-kvadrat preizkus o izražanju učiteljeve ustvarjalnosti

Sklop	Trditev o izražanju učiteljeve ustvarjalnosti	<i>p</i>
S1.IU	Inovativnost pri pouku (IU1)	0,000***
	Sprejemanje in uvajanje novosti v pouk (IU3)	0,000***
	Nenehno usposabljanje na strokovnem področju (IU4)	0,000***
	Usposabljanje za uporabo nove oz. sodobne učne tehnologije (IU5)	0,000***
	Usposabljanje za uporabo sodobnih učnih pristopov (IU6)	0,000***
	Spodbujanje in vodenje projektnega dela dijakov (IU7)	0,000***
	Sodelovanje pri šolskih, državnih in mednarodnih projektih (IU9)	0,000***
	Učitelj izrazito spodbuja ustvarjalnost pri dijakih (IU12)	0,000***
S2.IU	Dovzetnost za spremembe in tehnološki razvoj (IU2)	0,000***
	Inovativen način reševanja problemov (IU8)	0,000***
	Samostojnost pri delu (IU10)	0,000***
	Osebnostni stil učitelja (npr. oblačenje) (IU11)	0,000***
	Način preživljanja prostega časa (IU13)	0,005**

Opomba: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Na podlagi izračunov prikazanih v tabeli 6.3 ugotavljamo, da v osnovni množici v odgovorih učiteljev o izražanju njihove ustvarjalnosti obstajajo statistično značilne razlike ($p < 0,000$).

Hipotezo enake verjetnosti zavrnilo in sprejmemo nasprotno hipotezo. Da bi ugotovili, ali se ustvarjalnost učiteljev v večji meri izraža z delom povezanimi kompetencami ali z osebnostnimi, vedenjskimi in drugimi značilnostmi učitelja povezan sklop kompetenc, smo v nadaljevanju uvodoma izvedli frekvenčno analizo.

Tabela 6.4: Frekvenčna analiza odgovorov o izražanju učiteljeve ustvarjalnosti

Stopnja strinjanja		Sploh se ne strinjam			Delno se ne strinjam			Niti se ne strinjam, niti se strinjam			Večinoma se strinjam			V celoti se strinjam		
		SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1
Trditve	f															
	f [%]															
IU1	f	0	0	0	1	1	1	4	5	2	16	20	15	28	13	22
	f [%]	0,0	0,0	0,0	2,0	2,6	2,5	8,2	12,8	5,0	32,7	51,3	37,5	57,1	33,3	55,0
IU3	f	0	0	0	2	1	0	5	7	1	20	14	16	22	17	23
	f [%]	0,0	0,0	0,0	4,1	2,6	0,0	10,2	17,9	2,5	40,8	35,9	40,0	44,9	43,6	57,5
IU4	f	0	0	0	1	1	0	6	7	5	19	13	14	23	18	21
	f [%]	0,0	0,0	0,0	2,0	2,6	0,0	12,2	17,9	12,5	38,8	33,3	35,0	47,0	46,2	52,5
IU5	f	1	1	0	1	2	1	8	5	4	16	18	14	23	13	21
	f [%]	2,0	2,6	0,0	2,0	5,1	2,5	16,3	12,8	10,0	32,7	46,2	35,0	47,0	33,3	52,5
IU6	f	0	1	0	1	1	0	6	6	6	19	20	15	23	11	19
	f [%]	0,0	2,6	0,0	2,0	2,6	0,0	12,2	15,4	15,0	38,8	51,3	37,5	47,0	28,2	47,5
IU7	f	1	1	0	1	1	0	7	7	7	16	16	16	24	14	17
	f [%]	2,0	2,6	0,0	2,0	2,6	0,0	14,3	17,9	17,5	32,7	41,0	40,0	49,0	35,9	42,5
IU9	f	2	0	0	6	3	1	9	7	10	18	18	13	14	11	16
	f [%]	4,1	0,0	0,0	12,2	7,7	2,5	18,4	17,9	25,0	36,7	46,1	32,5	28,6	28,2	40,0
IU12	f	0	1	0	1	4	1	13	7	11	19	17	19	16	10	9
	f [%]	0,0	2,6	0,0	2,0	10,3	2,5	26,5	17,9	27,5	38,8	43,6	47,5	32,7	25,6	22,5
IU2	f	0	1	0	1	1	1	2	6	2	16	14	16	30	17	21
	f [%]	0,0	2,6	0,0	2,0	2,6	2,5	4,1	15,4	5,0	32,7	35,9	40,0	61,2	43,6	52,5
IU8	f	0	0	0	1	3	0	7	7	6	18	12	19	23	17	15
	f [%]	0,0	0,0	0,0	2,0	7,7	0,0	14,3	17,9	15,0	36,7	30,8	47,5	47,0	43,6	37,5
IU10	f	1	3	0	3	0	1	8	3	6	13	13	11	24	20	22
	f [%]	2,0	7,7	0,0	6,1	0,0	2,5	16,3	7,7	15,0	26,5	33,3	27,5	49,1	51,3	55,0
IU11	f	7	4	6	8	8	4	15	14	14	12	10	10	7	3	6
	f [%]	14,3	10,3	15,0	16,3	20,5	10,0	30,6	35,9	35,0	24,5	25,6	25,0	14,3	7,7	15,0
IU13	f	7	4	5	8	6	3	9	13	11	12	11	15	13	5	6
	f [%]	14,3	10,3	12,5	16,3	15,4	7,5	18,4	33,3	27,5	24,5	28,2	37,5	26,5	12,8	15,0

Rezultati frekvenčne analize za posamezne trditve sklopov so predstavljeni v tabeli 6.4. V tabeli sklopa S1.IU (z delom učitelja – z ljudmi ali informacijami povezan sklop kompetenc) in S2.IU (z osebnostnimi, vedenjskimi in drugimi značilnostmi učitelja povezan sklop kompetenc) razmejuje odebeljena črta.

Iz tabele lahko razberemo, da se zelo malo anketiranih s trditvami v obeh sklopih sploh ne strinja ali pa samo delno strinja. V sklopu S1.IU se največ anketiranih iz šole

SSLJ1 v celoti strinja s trditvijo, da se učiteljeva ustvarjalnost pri pouku izraža z inovativnostjo pri pouku (IU1). Tako meni 28 oz. 57,1 % anketiranih iz SSLJ1. Za šolo SSLJ2 ugotavljamo, da je največ anketiranih (20 oz. 51,3 %) v sklopu S1.IU izbralo odgovor večinoma se strinjam, in sicer za trditvi, da se učiteljeva ustvarjalnost pri pouku izraža z inovativnostjo pri pouku (IU1) in pa z usposabljanji za uporabo sodobnih učnih pristopov (IU6). Nadalje v okviru prvega (S1.IU) sklopa za šolo SSKO1 ugotavljamo, da so anketirani učitelji, za razliko od prej omenjenih šol, izražanje učiteljeve ustvarjalnosti z oceno v celoti se strinjam izkazali ob trditvi, da se ta izraža s sprejemanjem in uvajanjem novosti v pouk (IU3). Takega mnenja je bilo 23 oz. 57,5 % anketiranih iz SSKO1.

Frekvenčna analiza za drugi sklop (S2.IU) kaže, da se največ anketiranih iz šole SSLJ1 v celoti strinja s trditvijo, da se učiteljeva ustvarjalnost pri pouku izraža z dovzetnostjo za spremembe in tehnološki razvoj (IU2). Tako meni 30 oz. 61,2 % anketiranih iz SSLJ1. Tudi za šolo SSLJ2 ugotavljamo, da je največ anketiranih (20 oz. 51,3 %) v sklopu S2.IU izbralo odgovor v celoti se strinjam, in sicer za trditev, da se učiteljeva ustvarjalnost pri pouku izraža s samostojnostjo pri delu (IU10). Nadalje v okviru prvega (S2.IU) sklopa podobno ugotavljamo še za šolo SSKO1. Anketirani učitelji so izražanje učiteljeve ustvarjalnosti z oceno v celoti se strinjam izkazali ob isti trditvi. Da se učiteljeva ustvarjalnost pri pouku izraža s samostojnostjo pri delu (IU10), meni 22 oz. 55,0 % anketiranih iz SSKO1.

Nadalje smo izračunali srednje vrednosti odgovorov za posamezno trditev in posamezno šolo vključeno v našo raziskavo. Primerjava srednjih vrednosti po šolah in posameznih trditvah je grafično prikazana na sliki 6.9, pri čemer prvi del slike (nad belim pasom) predstavlja sklop S1.IU, drugi (pod belim pasom) pa S2.IU.

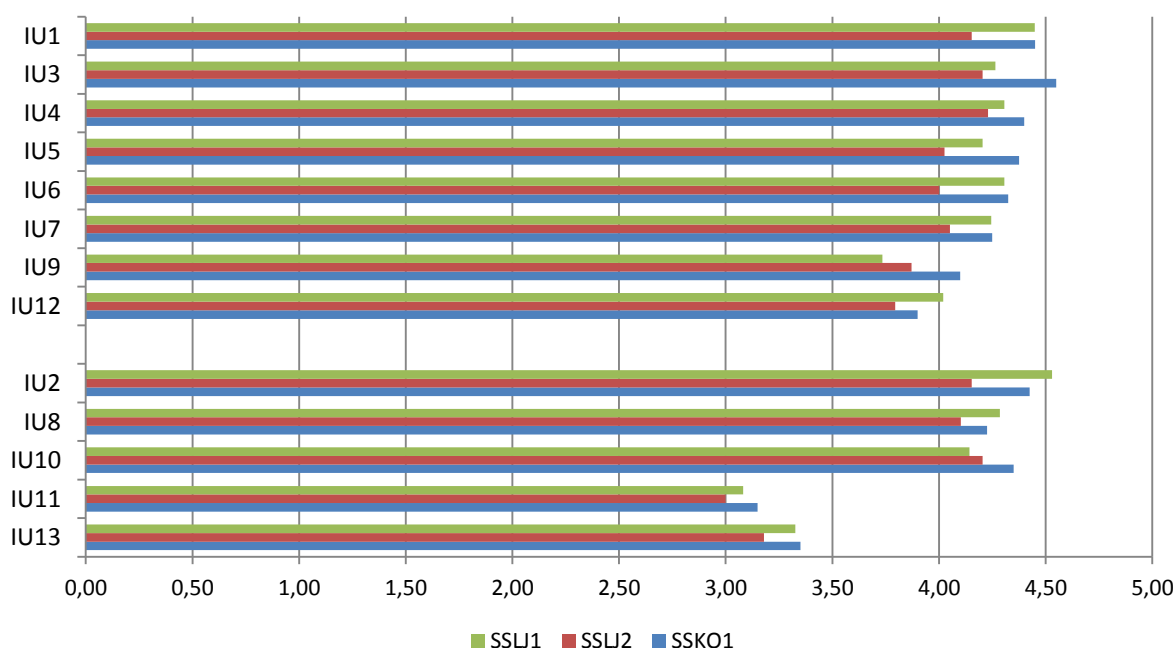
Najvišja izračunana srednja vrednost posamezne trditve na pet stopenjski lestvici, v sklopu S1.IU, znaša 4,55. Izračunali smo jo za šolo SSKO1, in sicer za strinjanje s trditvijo, da učiteljevo ustvarjalnost izražata sprejemanje in uvajanje novosti v pouk (IU3). Za šolo SSLJ1 smo v istem sklopu najvišjo srednjo vrednost (4,45 na petstopenjski lestvici) izračunali za trditev, da inovativnost pri pouku (IU1) izraža učiteljevo ustvarjalnost. Pogledali smo tudi najvišjo oceno sklopa S1.IU za šolo SSLJ2, in sicer smo izračunali najvišjo srednjo vrednost 4,23 za trditev, da nenehno

usposabljanje na strokovnem področju (IU4) izraža učiteljevo ustvarjalnost. V prvem sklopu se anketirani v vseh šolah v najmanjši meri strinjajo, da se ustvarjalnost izraža s sodelovanjem pri šolskih, državnih in mednarodnih projektih (IU9) in pa da se učiteljeva ustvarjalnost odraža z izrazitim spodbujanjem ustvarjalnosti pri dijakih (IU12).

Izračun srednjih vrednosti za oblikovan drugi sklop (S2.IU) kaže, da anketirani iz šole SSLJ1 v največji meri ocenjujejo (srednja vrednost na pet stopenjski lestvici naša 4,53), da učiteljevo ustvarjalnost izraža dovzetnost za spremembe in tehnološki razvoj (IU2). Podobnega mnenja so anketirani iz šole SSKO1 (srednja vrednost odgovorov za isto trditev znaša 4,43).

Najvišja izračunana srednja vrednost odgovorov anketiranih iz šole SSLJ2 za trditve drugega sklopa znaša 4,21, in sicer za trditev, da samostojnost pri delu izraža učiteljevo ustvarjalnost (IU10). Tudi v drugem sklopu so anketiranih vseh šol približno enotnega mnenja, da na izražanje učiteljeve ustvarjalnosti v najmanjši meri vplivata osebni stil učitelja (npr. oblačenje) (IU11) in pa način preživljanja prostega časa (IU13).

Slika 6.9: Srednje vrednosti odgovorov o izražanju učiteljeve ustvarjalnosti



Da bi potrdili ali ovrgli zastavljeno hipotezo smo izračunali še skupne srednje vrednosti strinjanja učiteljev s trditvami za posamezen sklop. Za sklop S1.IU smo tako dobili skupno srednjo vrednost odgovorov **4,18**.

Po posameznih šolah so izračunane srednje vrednosti prikazane v tabeli 6.5. Glede na izračunane srednje vrednosti sklopa S1.IU smo največjo razliko med odgovori učiteljev in ravnatelja izračunali pri SSLJ2, medtem ko je razlika med odgovori učiteljev in ravnatelja v našem vzorcu najmanjša pri SSLJ1.

Tabela 6.5: Srednje vrednosti za sklop S1.IU po šolah

	Učitelji	Ravnatelj
SSLJ1	4,29	4,50
SSLJ2	4,04	5,00
SSKO1	4,19	4,50

Za sklop S2.IU smo izračunali skupno srednjo vrednost odgovorov učiteljev **3,83**.

Po posameznih šolah so izračunane srednje vrednosti prikazane v tabeli 6.6. Glede na izračunane srednje vrednosti sklopa S2.IU smo največjo razliko med odgovori učiteljev in ravnatelja izračunali pri SSLJ1, medtem ko je razlika med odgovori učiteljev in ravnatelja v našem vzorcu najmanjša pri SSLJ2.

Tabela 6.6: Srednje vrednosti za sklop S2.IU po šolah

	Učitelji	Ravnatelj
SSLJ1	3,90	3,20
SSLJ2	3,73	3,80
SSKO1	3,87	4,20

Hipotezo 1, ki navaja, da se ustvarjalnost učiteljev bolj kot z delom povezanimi kompetencami (S1.IU) izraža z osebnostnimi, vedenjskimi in drugimi značilnostmi učitelja povezanimi kompetencami (S2.IU) na podlagi izračunov **potrdimo**.

6.5.2 Hipoteza 2

H2: Proces stalnih izboljšav na šoli zelo pomembno vpliva na ustvarjalnost učiteljev.

Tudi v sklopu hipoteze 2 smo se preverjanja veljavnosti hipoteze najprej lotili z izvedbo testa za preizkus hipoteze enake verjetnosti, in sicer smo želeli ugotoviti, ali so v osnovni množici kategorije spremenljivk enako zastopane oz. ali med teoretičnimi in dejanskimi frekvencami prihaja do statistično pomembnih razlik. Rezultat hi-kvadrat preizkusa je prikazan v tabeli 6.7.

Tabela 6.7: Hi-kvadrat preizkus o vplivu na ustvarjalnost učitelja

Sklop	Trditev o vplivu na ustvarjalnost učitelja	<i>p</i>
S1.DU	Varnost zaposlitve (DU1)	0,000***
	Ustrezno plačilo in pravičen sistem nagrajevanja (DU2)	0,000***
	Možnost napredovanja/pridobivanja točk (DU3)	0,000***
	Ustrezni (dobri) delovni pogoji (DU10)	0,000***
	Možnost napredovanja in višja plača (DU29)	0,000***
S2.DU	Upoštevanje vašega mnenja (DU5)	0,000***
	Dobri medsebojni odnosi/dobri odnosi s sodelavci (DU7)	0,000***
	Dobri odnosi z nadarjenimi (DU8)	0,000***
	Zanimivost dela (DU12)	0,000***
	Avtoriteta, ugled učitelja (DU15)	0,000***
	Uspehi dijakov (DU17)	0,000***
	Želja po novem znanju/spretnostih (DU19)	0,000***
	Socialno okolje (DU21)	0,000***
	Želja po višjem družbenem statusu (kariera – ugled) (DU27)	0,000***
	Večja uspešnost pri delu (DU31)	0,000***
	Želja po spremembi načinov dela (DU33)	0,000***
S3.DU	Pohvala ravnatelja (DU4)	0,000***
	Možnost prevzemanja drugih nalog/zadolžitvev (DU6)	0,000***
	Ravnatelj kot vzgled ustvarjalnosti (DU9)	0,000***
	Povezovanje šole s partnerskimi šolami in delodajalci (DU13)	0,000***
	Samostojnost pri delu (DU14)	0,000***
	Spodbujanje, podajanje in upoštevanje predlogov s strani vodstva šole (DU16)	0,000***
	Podpora organizacije pri vaših projektih (DU20)	0,000***
	Ravnatelj je nosilec in motivator sprememb (DU26)	0,000***
S4.DU	Izmenjava izkušenj in informacij s šolami iz tujine (DU11)	0,000***
	Smernice ministrstva, sektorja za srednje šolstvo (DU18)	0,000***
	Organizacijske spremembe (DU22)	0,000***
	Nenehno strokovno izobraževanje in usposabljanje (DU23)	0,000***
	Postavitev kratkoročnih in dolgoročnih ciljev (DU24)	0,000***
	Seznanitev z dobrimi praksami (drugih učiteljev) (DU25)	0,000***
	Sistem samoevalvacije in izboljševanja šibkih točk (DU28)	0,000***

Sklop	Trditev o vplivu na ustvarjalnost učitelja	<i>p</i>
S4.DU	Izmenjava izkušenj, informacij in znanj znotraj kolektiva (DU30)	0,000***
	Možnost udeležbe na seminarjih, delavnicah, konf. ... (DU32)	0,000***
	Vodenje sistema kakovosti (DU34)	0,000***

Opomba: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Na podlagi izračunov, prikazanih v tabeli 6.7 ugotavljamo, da v osnovni množici v odgovorih učiteljev o vplivu na ustvarjalnost učitelja obstajajo statistično značilne razlike ($p < 0,000$). Hipotezo enake verjetnosti zavrnamo in sprejmemo nasprotno hipotezo. Da bi ugotovili, ali na ustvarjalnost anketiranih učiteljev zelo pomembno vpliva proces stalnih izboljšav in izobraževanj, smo v nadaljevanju uvodoma izvedli frekvenčno analizo, ki jo zaradi preglednosti predstavljamo v ločenih tabelah po posameznih sklopih.

Tabela 6.8: Frekvenčna analiza odgovorov o vplivu na ustvarjalnost učitelja (S1.DU)

Stopnja strinjanja Trditev		Sploh se ne strinjam			Delno se ne strinjam			Niti se ne strinjam, niti se strinjam			Večinoma se strinjam			V celoti se strinjam		
		SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1
DU1	f	2	5	2	6	2	0	10	8	9	11	15	15	20	9	14
	f [%]	4,1	12,8	5,0	12,2	5,1	0,0	20,4	20,5	22,5	22,4	38,5	37,5	40,9	23,1	35,0
DU2	f	1	4	1	0	2	3	6	6	9	18	14	15	24	13	12
	f [%]	2,0	10,3	2,5	0,0	5,1	7,5	12,2	15,4	22,5	36,7	35,9	37,5	49,1	33,3	30,0
DU3	f	1	4	1	0	2	0	10	9	10	14	16	19	24	8	10
	f [%]	2,0	10,3	2,5	0,0	5,1	0,0	20,4	23,1	25,0	28,6	41,0	47,5	49,0	20,5	25,0
DU10	f	0	1	0	0	1	0	2	3	2	14	12	16	33	22	22
	f [%]	0,0	2,6	0,0	0,0	2,6	0,0	4,1	7,7	5,0	28,6	30,8	40,0	67,3	56,4	55,0
DU29	f	1	2	0	1	3	2	4	9	7	23	17	15	20	8	16
	f [%]	2,0	5,1	0,0	2,0	7,7	5,0	8,2	23,1	17,5	46,9	43,6	37,5	40,8	20,5	40,0

Rezultati frekvenčne analize za sklop S1.DU (z materialnimi dejavniki povezan sklop) so predstavljeni v tabeli 6.8. Iz tabele lahko razberemo, da se zelo malo anketiranih s trditvami v sklopu sploh ne strinja ali pa samo delno strinja.

Največ anketiranih iz šole SSLJ1 se v sklopu S1.DU v celoti strinja s trditvijo, da na ustvarjalnost učitelja vplivajo ustrezni (dobri) delovni pogoji (DU10). Tako meni 33 oz. 67,3 % anketiranih iz SSLJ1. Z navedeno trditvijo se prav tako v celoti strinja največ anketiranih iz šole SSLJ2 (22 oz. 56,4 %) in pa iz šole SSKO1 (22 oz. 55,0 % anketiranih iz te šole).

Tabela 6.9: Frekvenčna analiza odgovorov o vplivu na ustvarjalnost učitelja (S2.DU)

Stopnja strinjanja		Sploh se ne strinjam			Delno se ne strinjam			Niti se ne strinjam, niti se strinjam			Večinoma se strinjam			V celoti se strinjam		
		SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1
Trditev																
DU5	f	0	2	0	0	2	0	8	8	8	17	13	17	24	14	15
	f [%]	0,0	5,1	0,0	0,0	5,1	0,0	16,3	20,5	20,0	34,7	33,3	42,5	49,0	36,0	37,5
DU7	f	0	2	0	1	1	0	2	2	6	15	18	17	31	16	17
	f [%]	0,0	5,1	0,0	2,0	2,6	0,0	4,1	5,1	15,0	30,6	46,2	42,5	63,3	41,0	42,5
DU8	f	0	2	0	0	2	1	8	8	4	17	14	20	24	13	15
	f [%]	0,0	5,1	0,0	0,0	5,1	2,5	16,3	20,5	10,0	34,7	35,9	50,0	49,0	33,3	37,5
DU12	f	0	2	0	1	0	0	2	6	4	23	21	16	23	10	20
	f [%]	0,0	5,1	0,0	2,0	0,0	0,0	4,2	15,4	10,0	46,9	53,8	40,0	46,9	25,6	50,0
DU15	f	0	3	0	0	0	0	9	5	3	15	12	22	25	19	15
	f [%]	0,0	7,7	0,0	0,0	0,0	0,0	18,4	12,8	7,5	30,6	30,8	55,0	51,0	48,7	37,5
DU17	f	0	2	0	2	2	1	2	4	3	21	15	23	24	16	13
	f [%]	0,0	5,1	0,0	4,1	5,1	2,5	4,1	10,3	7,5	42,9	38,5	57,5	49,0	41,0	32,5
DU19	f	0	1	0	0	1	0	1	6	4	17	19	12	31	12	24
	f [%]	0,0	2,6	0,0	0,0	2,6	0,0	2,0	15,4	10,0	34,7	48,7	30,0	63,3	30,8	60,0
DU21	f	0	2	0	2	1	0	13	12	7	19	19	26	15	5	7
	f [%]	0,0	5,1	0,0	4,1	2,6	0,0	26,5	30,8	17,5	38,8	48,7	65,0	30,6	12,8	17,5
DU27	f	1	1	1	4	6	1	16	13	12	23	16	21	5	3	5
	f [%]	2,0	2,6	2,5	8,2	15,4	2,5	32,7	33,3	30,0	46,9	41,0	52,5	10,2	7,7	12,5
DU31	f	0	2	0	0	0	0	3	9	3	20	18	19	26	10	18
	f [%]	0,0	5,1	0,0	0,0	0,0	0,0	6,1	23,1	7,5	40,8	46,2	47,5	53,1	25,6	45,0
DU33	f	0	0	0	0	4	0	9	12	7	27	14	17	13	9	16
	f [%]	0,0	0,0	0,0	0,0	10,3	0,0	18,4	30,8	17,5	55,1	35,9	42,5	26,5	23,1	40,0

Rezultati frekvenčne analize za sklop S2.DU (z osebnimi dejavniki povezan sklop) so predstavljeni v tabeli 6.9.

Iz tabele lahko razberemo, da se zelo malo anketiranih s trditvami v sklopu sploh ne strinja. Največ anketiranih iz šole SSLJ1 se v sklopu S2.DU v celoti strinja s trditvijo, da na ustvarjalnost učitelja vplivajo dobri medsebojni odnosi oz. dobri odnosi s sodelavci (DU7). Tako meni 31 oz. 63,3 % anketiranih iz SSLJ1. Za šolo SSLJ2 velja, da se največ anketiranih učiteljev strinja s trditvijo, da na ustvarjalnost učitelja vpliva zanimivost dela (DU12). Takih je bilo 21 oz. 53,8 % anketiranih. Tudi anketirani učitelji iz šole SSKO1 so v največji meri izbrali stopnjo strinjanja po večini se strinjam, vendar pa za trditev, da socialno okolje (DU21) vpliva na ustvarjalnost učitelja. Takega mnenja je 26 oz. 65,0 % anketiranih učiteljev iz šole SSKO1.

Rezultati frekvenčne analize za sklop S3.DU (z vodstvom - ravnateljem povezan sklop) so predstavljeni v tabeli 6.10.

Tabela 6.10: Frekvenčna analiza odgovorov o vplivu na ustvarjalnost učitelja (S3.DU)

Stopnja strinjanja		Sploh se ne strinjam			Delno se ne strinjam			Niti se ne strinjam, niti se strinjam			Večinoma se strinjam			V celoti se strinjam		
		SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1
Trditvev																
DU4	f	0	2	0	0	2	1	10	8	9	14	13	15	25	14	15
	f [%]	0,0	5,1	0,0	0,0	5,1	2,5	20,4	20,5	22,5	28,6	33,3	37,5	51,0	36,0	37,5
DU6	f	0	1	0	2	1	0	16	13	7	21	18	24	10	6	9
	f [%]	0,0	2,6	0,0	4,1	2,6	0,0	32,7	33,3	17,5	42,9	46,1	60,0	20,3	15,4	22,5
DU9	f	1	3	0	0	1	0	4	6	6	19	14	14	25	15	20
	f [%]	2,0	7,7	0,0	0,0	2,6	0,0	8,2	15,4	15,0	38,8	35,8	35,0	51,0	38,5	50,0
DU13	f	1	3	0	2	0	1	11	6	11	16	22	17	19	8	11
	f [%]	2,0	7,7	0,0	4,1	0,0	2,5	22,4	15,4	27,5	32,7	56,4	42,5	38,8	20,5	27,5
DU14	f	0	3	0	0	0	0	4	2	4	17	15	19	28	19	17
	f [%]	0,0	7,7	0,0	0,0	0,0	0,0	8,2	5,1	10,0	34,7	38,5	47,5	57,1	48,7	42,5
DU16	f	0	2	0	0	1	0	6	8	6	19	15	20	24	13	14
	f [%]	0,0	5,1	0,0	0,0	2,6	0,0	12,2	20,5	15,0	38,8	38,5	50,0	49,0	33,3	35,0
DU20	f	0	1	0	1	2	0	3	5	7	17	17	14	28	14	19
	f [%]	0,0	2,6	0,0	2,0	5,1	0,0	6,1	12,8	17,5	34,7	43,6	35,0	57,1	35,9	47,5
DU26	f	0	3	0	0	3	0	14	13	7	22	12	14	13	8	19
	f [%]	0,0	7,7	0,0	0,0	7,7	0,0	28,6	33,3	17,5	44,9	30,8	35,0	26,5	20,5	47,5

Kot pri drugih sklopih tudi pri tem ugotavljamo, da se zelo malo anketiranih s trditvami navedenimi v sklopu sploh ne strinja. Največ anketiranih iz šole SSLJ1 se v sklopu S3.DU v celoti strinja s trditvijo, da na ustvarjalnost učitelja vpliva samostojnost pri delu (DU14) in pa podpora organizacije pri učiteljevih projektih (DU20). V celoti se s posamezno trditvijo strinja 28 oz. 57,1 % vseh anketiranih iz SSLJ1. Pri odgovorih učiteljev iz SSLJ2 smo izračunali največjo zgoščenost pri stopnji strinjanja večinoma se strinjam, in sicer za trditve, da povezovanje šole s partnerskimi šolami in delodajalci (DU13) vpliva na ustvarjalnost učiteljev. Stopnjo večinoma se strinjam je ob tej trditvi izbralo 22 oz. 56,4 % anketiranih iz SSLJ2.

Tudi v tem sklopu je zgoščenost odgovorov ob posamezni stopnji strinjanja pri vseh šolah ugotovljena za drugo trditve. Za šolo SSKO1 velja, da se največ anketiranih učiteljev v večini strinja s trditvijo, da na ustvarjalnost učitelja vpliva možnost prevzemanja drugih nalog/zadolžitev (DU6). Takega mnenja je 24 oz. 60,0 % anketiranih učiteljev iz šole SSKO1.

Frekvenčno analizo smo izdelali tudi za četrti sklop S4.DU (s procesom stalnih izboljšav in izobraževanj povezan sklop), rezultati pa so predstavljeni v tabeli 6.11. Kot pri ostalih treh sklopih ugotavljamo, da se zelo malo anketiranih s trditvami, navedenimi v sklopu, sploh ne strinja.

Tabela 6.11: Frekvenčna analiza odgovorov o vplivu na ustvarjalnost učitelja (S4.DU)

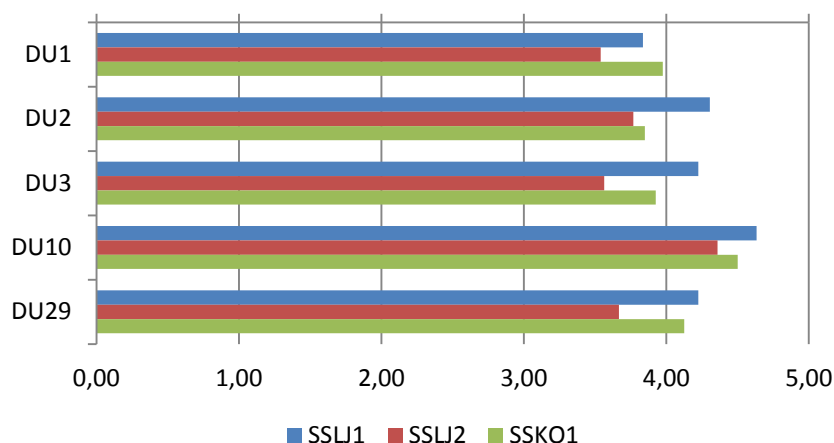
Stopnja strinjanja		Sploh se ne strinjam			Delno se ne strinjam			Niti se ne strinjam, niti se strinjam			Večinoma se strinjam			V celoti se strinjam		
		SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1
Trditvev																
DU11	f	2	2	0	1	2	3	9	10	7	18	18	21	19	7	9
	f [%]	4,1	5,1	0,0	2,0	5,1	7,5	18,4	25,6	17,5	36,7	46,3	52,5	38,8	17,9	22,5
DU18	f	8	6	0	6	6	3	21	17	16	9	10	16	5	0	5
	f [%]	16,3	15,4	0,0	12,2	15,4	7,5	42,9	43,6	40,0	18,4	25,6	40,0	10,2	0,0	12,5
DU22	f	1	1	0	2	7	1	17	9	16	21	20	18	8	2	5
	f [%]	2,0	2,6	0,0	4,1	17,9	2,5	34,7	23,1	40,0	42,9	51,3	45,0	16,3	5,1	12,5
DU23	f	0	1	0	1	2	0	7	5	7	21	18	16	20	13	17
	f [%]	0,0	2,6	0,0	2,0	5,1	0,0	14,3	12,8	17,5	42,9	46,2	40,0	40,8	33,3	42,5
DU24	f	0	1	0	0	1	1	12	13	6	24	18	22	13	6	11
	f [%]	0,0	2,6	0,0	0,0	2,6	2,5	24,5	33,2	15,0	49,0	46,2	55,0	26,5	15,4	27,5
DU25	f	0	0	0	1	1	1	4	12	4	23	15	20	21	11	15
	f [%]	0,0	0,0	0,0	2,0	2,6	2,5	8,2	30,8	10,0	46,9	38,5	50,0	42,9	28,2	37,5
DU28	f	0	3	0	2	3	2	13	12	9	22	16	21	12	5	8
	f [%]	0,0	7,7	0,0	4,1	7,7	5,0	26,5	30,8	22,5	44,9	41,0	52,5	24,5	12,8	20,0
DU30	f	0	0	0	0	2	1	3	10	5	22	18	17	24	9	17
	f [%]	0,0	0,0	0,0	0,0	5,1	2,5	6,1	25,6	12,5	44,9	46,2	42,5	49,0	23,1	42,5
DU32	f	1	1	0	0	3	1	7	8	6	24	15	14	17	12	19
	f [%]	2,0	2,6	0,0	0,0	7,7	2,5	14,3	20,5	15,0	49,0	38,5	35,0	34,7	30,8	47,5
DU34	f	0	2	0	2	5	0	14	15	12	24	12	18	9	5	10
	f [%]	0,0	5,1	0,0	4,1	12,8	0,0	28,6	38,5	30,0	49,0	30,8	45,0	18,4	12,8	25,0

Največ anketiranih iz šole SSLJ1 se v sklopu S4.DU v celoti strinja s trditvijo, da na ustvarjalnost učitelja vpliva seznanitev z dobrimi praksami (drugih učiteljev) (DU25). Enak delež (24 oz. 49,0 %) anketiranih iz SSLJ1 se večinoma strinja še, da na ustvarjalnost vplivata postavitvev kratkoročnih in dolgoročnih ciljev (DU24) ter možnost udeležbe na seminarjih, delavnicah, konferencah ipd. (DU32). Pri odgovorih učiteljev iz SSLJ2 smo izračunali največjo zgoščenost pri stopnji strinjanja večinoma se strinjam, in sicer za trditve, da organizacijske spremembe (DU22) vplivajo na ustvarjalnost učiteljev. Stopnjo večinoma se strinjam je ob tej trditvi izbralo 20 oz. 51,3 % anketiranih iz SSLJ2. Za šolo SSKO1 velja podobno kot za SSLJ1, in sicer se največ anketiranih učiteljev v večini strinja s trditvijo, da na ustvarjalnost učitelja vpliva postavitvev kratkoročnih in dolgoročnih ciljev (DU24). Takega mnenja je 22 oz. 55,0 % anketiranih učiteljev iz šole SSKO1.

Sledil je izračun srednje vrednosti odgovorov za posamezno trditvev in posamezno šolo vključeno v našo raziskavo. Primerjava srednjih vrednosti po šolah in posameznih trditvah za sklop S1.DU je grafično prikazana na sliki 6.10. Najvišja izračunana srednja vrednost posamezne trditvev na pet stopenjski lestvici, v sklopu S1.DU, znaša 4,63. Izračunali smo jo za odgovore učiteljev zaposlenih v šoli SSLJ1, in sicer za strinjanje s trditvijo, da na njihovo ustvarjalnost vplivajo ustrezni (dobri)

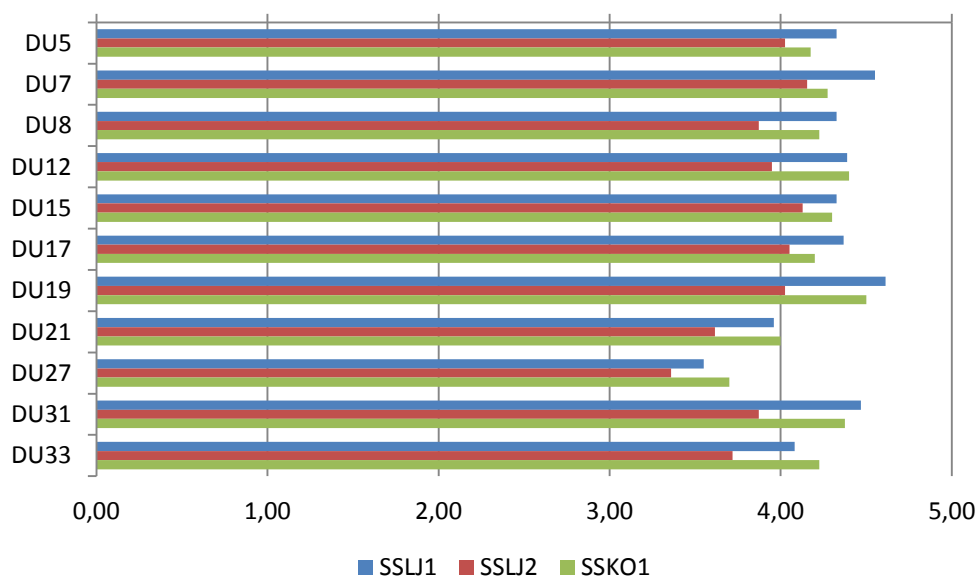
delovni pogoji (DU10). Najnižja izračunana srednja vrednost posamezne trditve na pet stopenjski lestvici, v sklopu S1.DU, znaša 3,54. Izračunali smo jo za odgovore učiteljev zaposlenih v šoli SSLJ2, in sicer za strinjanje s trditvijo, da na njihovo ustvarjalnost vpliva varnost zaposlitve (DU1).

Slika 6.10: Srednje vrednosti odgovorov o vplivu na ustvarjalnost učitelja (S1.DU)



Primerjava srednjih vrednosti po šolah in posameznih trditvah za sklop S2.DU je grafično prikazana na sliki 6.11. Najvišja izračunana srednja vrednost posamezne trditve na petstopenjski lestvici, v sklopu S2.DU, znaša 4,61. Izračunali smo jo za odgovore učiteljev, zaposlenih v šoli SSLJ1, in sicer za strinjanje s trditvijo, da na njihovo ustvarjalnost vpliva želja po novem znanju/spretnostih (DU19).

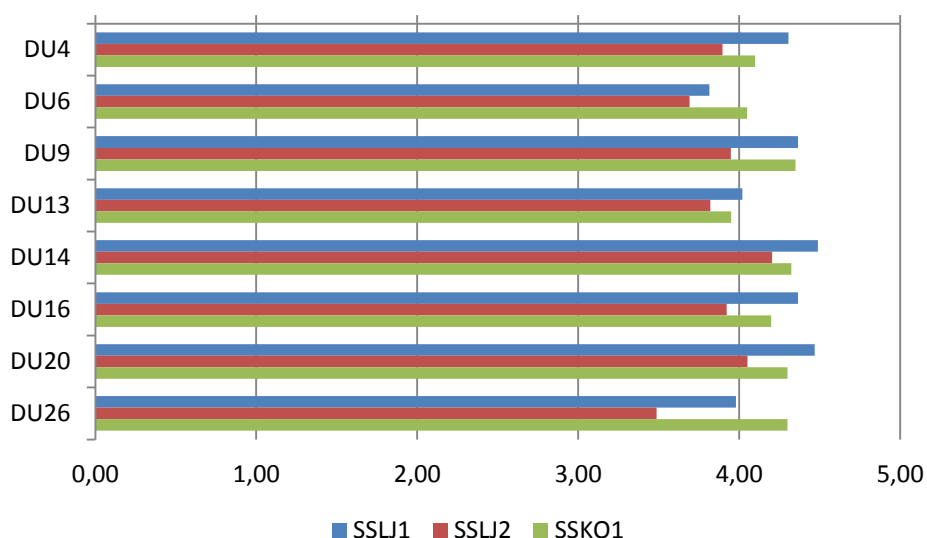
Slika 6.11: Srednje vrednosti odgovorov o vplivu na ustvarjalnost učitelja (S2.DU)



Na drugi strani najnižja izračunana srednja vrednost posamezne trditve na petstopenjski lestvici, v sklopu S2.DU, znaša 3,36. Izračunali smo jo za odgovore učiteljev, zaposlenih v šoli SSLJ2, in sicer za strinjanje s trditvijo, da na njihovo ustvarjalnost vpliva želja po višjem družbenem statusu (kariera – ugled) (DU27). Da je vpliv te trditve v primerjavi z drugimi nižji, kažejo tudi izračunane srednje vrednosti za drugi dve vključeni šoli.

Srednje vrednosti po šolah in posameznih trditvah za predzadnji, tretji sklop (S3.DU) so prikazane na sliki 6.12. Najvišja izračunana srednja vrednost posamezne trditve na pet stopenjski lestvici, v sklopu S3.DU, znaša 4,49. Izračunali smo jo za odgovore učiteljev, zaposlenih v šoli SSLJ1, in sicer za strinjanje s trditvijo, da na njihovo ustvarjalnost vpliva samostojnost pri delu (DU14). Na drugi strani najnižja izračunana srednja vrednost posamezne trditve na petstopenjski lestvici, v sklopu S3.DU, znaša 3,49. Tudi v tem sklopu smo jo izračunali za odgovore učiteljev, zaposlenih v šoli SSLJ2, in sicer za strinjanje s trditvijo, da na njihovo ustvarjalnost vpliva ravnatelj kot nosilec in motivator sprememb (DU26). Za razliko od šole SSLJ2, šoli SSLJ1 in SSKO1 trditvi v povprečju nista ocenili s tako nizko mero strinjanja. Srednja vrednost trditve za šolo SSLJ1 znaša 3,98, za šolo SSKO1 pa 4,30.

Slika 6.12: Srednje vrednosti odgovorov o vplivu na ustvarjalnost učitelja (S3.DU)

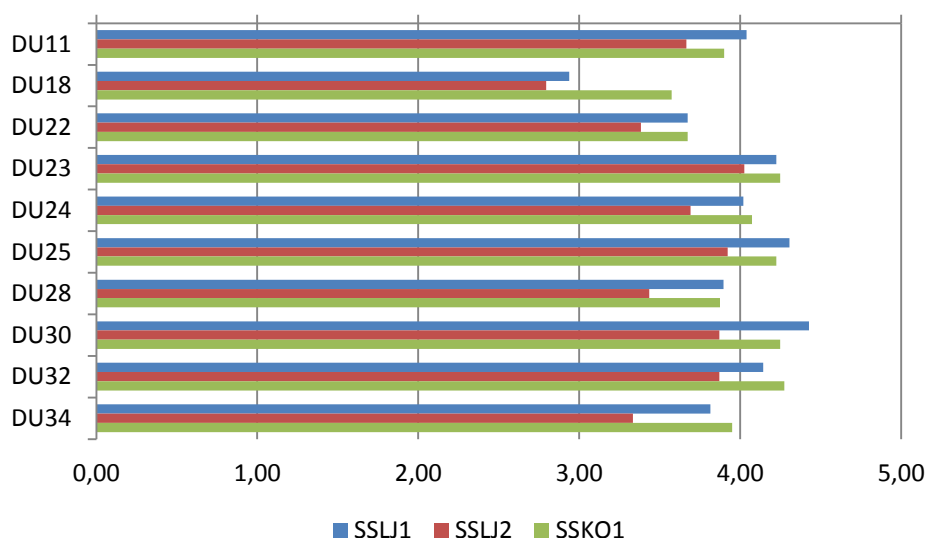


Srednje vrednosti po šolah in posameznih trditvah za zadnji, četrti sklop (S4.DU) so prikazane na sliki 6.13. Najvišja izračunana srednja vrednost posamezne trditve na petstopenjski lestvici, v sklopu S4.DU, znaša 4,43. Izračunali smo jo za odgovore

učiteljev, zaposlenih v šoli SSLJ1, in sicer za strinjanje s trditvijo, da na njihovo ustvarjalnost vpliva izmenjava izkušenj, informacij in znanj znotraj kolektiva (DU30). V istem sklopu najnižja izračunana srednja vrednost posamezne trditve na petstopenjski lestvici, znaša 2,94.

Tudi v zadnjem sklopu smo jo izračunali za odgovore učiteljev zaposlenih v šoli SSLJ2, in sicer za strinjanje s trditvijo, da na njihovo ustvarjalnost (ne) vplivajo smernice ministrstva, sektorja za srednje šolstvo idr. (DU18). Na podlagi izračunanih srednjih vrednosti ugotavljamo, da so podobnega mnenja učitelji v SSLJ1, učitelji iz SSKO1 pa se prav tako v najmanjši meri strinjajo z navedeno trditvijo, čeprav je izračunana srednja vrednost za njihove odgovore nekoliko višja.

Slika 6.13: Srednje vrednosti odgovorov o vplivu na ustvarjalnost učitelja (S4.DU)



Da bi potrdili ali ovrgli zastavljeno hipotezo smo izračunali še skupne srednje vrednosti strinjanja s trditvami za posamezen sklop. Za sklop S1.DU (z materialnimi dejavniki povezan sklop) smo tako dobili skupno srednjo vrednost **4,03**.

Po posameznih šolah so izračunane srednje vrednosti prikazane v tabeli 6.12. Glede na izračunane srednje vrednosti sklopa S1.DU smo največjo razliko med odgovori učiteljev in ravnatelja izračunali pri SSKO1, medtem ko je razlika med odgovori učiteljev in ravnatelja v našem vzorcu najmanjša pri SSLJ1.

Tabela 6.12: Srednje vrednosti odgovorov za sklop S1.DU po šolah

	Učitelji	Ravnatelj
SSLJ1	4,24	4,50
SSLJ2	3,78	3,50
SSKO1	4,08	4,50

Za sklop S2.DU (z osebnimi dejavniki povezan sklop) smo izračunali skupno srednjo vrednost **3,76**. Po posameznih šolah so izračunane srednje vrednosti prikazane v tabeli 6.13. Glede na izračunane srednje vrednosti sklopa S2.DU smo največjo razliko med odgovori učiteljev in ravnatelja prav tako izračunali pri SSKO1, medtem ko je razlika med odgovori učiteljev in ravnatelja v našem vzorcu najmanjša pri SSLJ2.

Tabela 6.13: Srednje vrednosti odgovorov za sklop S2.DU po šolah

	Učitelji	Ravnatelj
SSLJ1	3,90	4,33
SSLJ2	3,55	3,66
SSKO1	3,83	4,66

Za sklop S3.DU (z vodstvom - ravnateljem povezan sklop) smo izračunali skupno srednjo vrednost **3,61**. Po posameznih šolah so izračunane srednje vrednosti prikazane v tabeli 6.14. Glede na izračunane srednje vrednosti sklopa S3.DU smo največjo razliko med odgovori učiteljev in ravnatelja prav tako izračunali pri SSKO1, medtem ko je razlika med odgovori učiteljev in ravnatelja v našem vzorcu ponovno najmanjša pri SSLJ2.

Tabela 6.14: Srednje vrednosti odgovorov za sklop S3.DU po šolah

	Učitelji	Ravnatelj
SSLJ1	3,73	4,13
SSLJ2	3,44	3,50
SSKO1	3,66	4,63

Za sklop S4.DU (s procesom stalnih izboljšav in izobraževanj povezan sklop) smo izračunali skupno srednjo vrednost **3,48**. Po posameznih šolah so izračunane srednje vrednosti prikazane v tabeli 6.15. Glede na izračunane srednje vrednosti sklopa S4.DU smo največjo razliko med odgovori učiteljev in ravnatelja izračunali pri

SSLJ1, medtem ko je razlika med odgovori učiteljev in ravnatelja v našem vzorcu za ta sklop najmanjša pri SSKO1.

Tabela 6.15: Srednje vrednosti odgovorov za sklop S4.DU po šolah

	Učitelji	Ravnatelj
SSLJ1	3,57	4,25
SSLJ2	3,27	3,86
SSKO1	3,61	3,86

Ker se hipoteza navezuje na sklop S4.DU, v tabeli 6.16 prikazujemo še izračunane srednje vrednosti po udeleženi šolah za posamezne trditve sklopa S4.DU.

Tabela 6.16: Srednje vrednosti posameznih trditev sklopa S4.DU po šolah

Trditve sklopa S4.DU / Srednje vrednosti po šolah	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1
DU11	4,04	3,67	3,90
DU18	2,94	2,79	3,58
DU22	3,67	3,38	3,68
DU23	4,22	4,03	4,25
DU24	4,02	3,69	4,08
DU25	4,31	3,92	4,23
DU28	3,90	3,44	3,88
DU30	4,43	3,87	4,25
DU32	4,14	3,87	4,28
DU34	3,82	3,33	3,95

Hipoteze 2, ki navaja, da proces stalnih izboljšav na šoli (S4.DU) zelo pomembno vpliva na ustvarjalnost učiteljev, na podlagi izračunov v našem vzorcu **ne moremo potrditi**. Na podlagi izračunanih srednjih vrednosti namreč ugotavljamo, da je za naš vzorec v povprečju značilen višji vpliv drugih dejavnikov na ustvarjalnost učiteljev.

6.5.3 Hipoteza 3

H3: Učitelji so prepričani, da je ravnatelj ključen dejavnik za njihovo ustvarjalnost.

Da bi potrdili ali ovrgli zastavljeno hipotezo, smo pogledali izračune, opravljene v sklopu hipoteze 2. V okviru izračunov hipoteze 2 smo oblikovali štiri sklope

(predstavljeni v poglavju Raziskovalni instrument), med katerim sklop S3.DU zajema trditve, ki so vsebinsko povezane z vodstvom oz. ravnateljem kot dejavnikom za ustvarjalnost učiteljev.

Primerjava izračunanih srednjih vrednosti po sklopih: S1.DU (4,03), S2.DU (3,76), S3.DU (3,61) in S4.DU (3,48) kaže, da anketirani, vključeni v vzorec, vodstvo oz. ravnatelje v povprečju niso izpostavili kot ključen dejavnik za njihovo ustvarjalnost – izračunana srednja vrednost je nižja od sklopov S1.DU in S2.DU. V tabeli 6.17 prikazujemo izračunane srednje vrednosti po udeleženi šolah še za posamezne trditve sklopa S3.DU.

Tabela 6.17: Srednje vrednosti posameznih trditev sklopa S3.DU po šolah

Trditve sklopa S3.DU / Srednje vrednosti po šolah	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1
DU4	4,31	3,90	4,10
DU6	3,82	3,69	4,05
DU9	4,37	3,95	4,35
DU13	4,02	3,82	3,95
DU14	4,49	4,21	4,33
DU16	4,37	3,92	4,20
DU20	4,47	4,05	4,30
DU26	3,98	3,49	4,30

Hipoteze 3 na podlagi prikazanih izračunov **ne moremo potrditi**.

6.5.4 Hipoteza 4

H4: Glavni zaviralec ustvarjalnosti učiteljev je po njihovem prepričanju prevelika količina operativnega dela.

Preverjanja veljavnosti hipoteze smo se najprej lotili z izvedbo testa za preizkus hipoteze enake verjetnosti, in sicer smo želeli ugotoviti, ali so v osnovni množici kategorije spremenljivk enako zastopane oz. ali med teoretičnimi in dejanskimi frekvencami prihaja do statistično pomembnih razlik.

Rezultat hi-kvadrat preizkusa je prikazan v tabeli 6.18.

Tabela 6.18: Hi-kvadrat preizkus o zaviralcih učiteljeve ustvarjalnosti

Trditev o zaviranju učiteljeve ustvarjalnosti	<i>p</i>
Slabi delovni pogoji (oprema, pripomočki) (DZ1)	0,000***
Slabi medsebojni odnosi s sodelavci (DZ2)	0,000***
Prevelika količina operativnega dela (DZ3)	0,000***
Neučinkovito vodstvo (DZ4)	0,000***
Nedisciplina in nemotiviranost dijakov (DZ5)	0,000***
Nenaklonjenost spremembam (DZ6)	0,000***

Opomba: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Na podlagi izračunov prikazanih v tabeli 6.18 ugotavljamo, da v osnovni množici v odgovorih učiteljev o zaviralcih učiteljeve ustvarjalnosti obstajajo statistično značilne razlike ($p < 0,000$). Hipotezo enake verjetnosti zavrnamo in sprejmemo nasprotno hipotezo. Da bi ugotovili, ali je glavni zaviralec ustvarjalnosti učiteljev prevelika količina operativnega dela, smo v nadaljevanju uvodoma izvedli frekvenčno analizo.

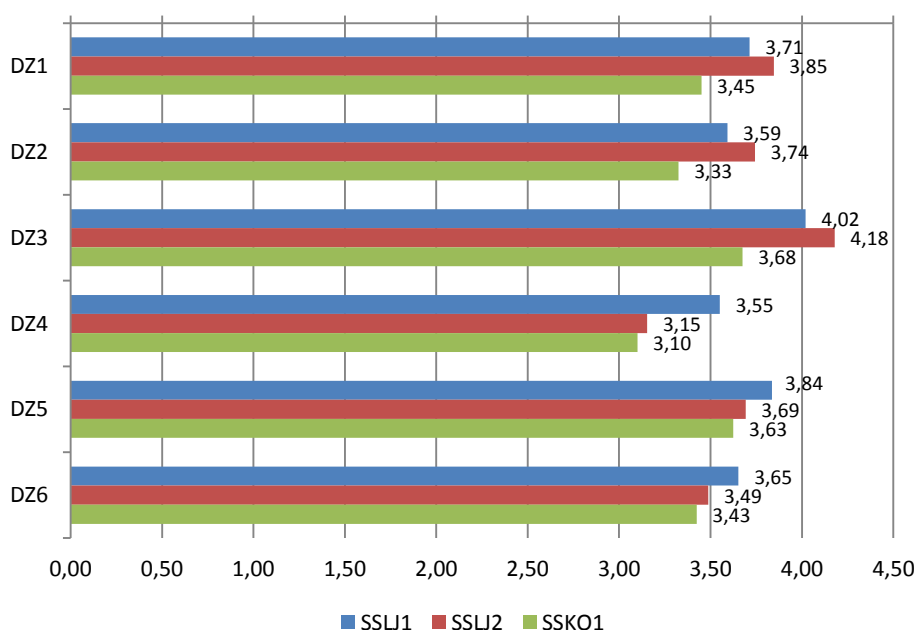
Tabela 6.19: Frekvenčna analiza odgovorov o zaviralcih učiteljeve ustvarjalnosti

Stopnja strinjanja Trditev		Sploh se ne strinjam			Delno se ne strinjam			Niti se ne strinjam, niti se strinjam			Večinoma se strinjam			V celoti se strinjam		
		SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1
DZ1	f	2	3	10	5	1	2	12	9	3	16	12	10	14	14	15
	f [%]	4,1	7,7	25,0	10,2	2,6	5,0	24,5	23,1	7,5	32,6	30,8	25,0	28,6	35,8	37,5
DZ2	f	5	6	7	6	2	5	8	5	7	15	9	10	15	17	11
	f [%]	10,2	15,4	17,5	12,2	5,1	12,5	16,4	12,8	17,5	30,6	23,1	25,0	30,6	43,6	27,5
DZ3	f	0	1	3	4	2	5	10	5	7	16	12	12	19	19	13
	f [%]	0,0	2,6	7,5	8,2	5,1	12,5	20,4	12,8	17,5	32,7	30,8	30,0	38,7	48,7	32,5
DZ4	f	9	5	11	1	8	2	7	9	6	18	10	14	14	7	7
	f [%]	18,4	12,8	27,5	2,0	20,5	5,0	14,3	23,1	15,0	36,7	25,7	35,0	28,6	17,9	17,5
DZ5	f	2	2	3	3	2	3	11	13	9	18	11	16	15	11	9
	f [%]	4,1	5,1	7,5	6,1	5,1	7,5	22,5	33,3	22,5	36,7	28,2	40,0	30,6	28,2	22,5
DZ6	f	2	5	5	7	0	4	12	12	9	13	15	13	15	7	9
	f [%]	4,1	12,8	12,5	14,3	0,0	10,0	24,5	30,8	22,5	26,5	38,5	32,5	30,6	17,9	22,5

Rezultati frekvenčne analize so predstavljeni v tabeli 6.19. Iz tabele lahko razberemo, da se največ anketiranih iz šole SSLJ1 v celoti strinja s trditvijo, da učiteljevo ustvarjalnost zavira prevelika količina operativnega dela (DZ3). Tako meni 19 oz. 38,7 % anketiranih iz SSLJ1. Z navedeno trditvijo se prav tako v celoti strinja največ anketiranih iz šole SSLJ2 (19 oz. 48,7 %). Za šolo SSKO1 smo na podlagi frekvenčne analize ugotovili, da se anketirani v največjem obsegu strinjajo s trditvijo, da nedisciplina in nemotiviranost dijakov (DZ5) zavirata učiteljevo ustvarjalnost. Takega mnenja je 16 oz. 40,0 % anketiranih učiteljev iz šole SSKO1.

Nadalje smo izračunali srednje vrednosti odgovorov za posamezno trditev in posamezno šolo vključeno v našo raziskavo. Primerjava srednjih vrednosti po šolah in posameznih trditvah je grafično prikazana na sliki 6.14. Najvišja izračunana srednja vrednost posamezne trditve na pet stopenjski lestvici, znaša 4,18. Izračunali smo jo za šolo SSLJ2, in sicer za strinjanje s trditvijo, da učiteljevo ustvarjalnost zavira prevelika količina operativnega dela (DZ3). S trditvijo se v največji meri strinjajo tudi anketirani učitelji v šolah SSLJ1 in SSKO1, le da smo zanje izračunali nekoliko nižjo srednjo vrednost trditve na petstopenjski lestvici (4,02 in 3,68). V najmanjši meri anketirani učitelji vseh šol menijo, da njihovo ustvarjalnost zavira neučinkovito vodstvo (DZ4). Srednja vrednost odgovorov učiteljev šole SSLJ1 na petstopenjski lestvici za to trditev znaša 3,55, za šolo SSLJ2 3,15 in za šolo SSKO1 3,10, kar pa je vseeno še vedno relativno visoka ocena strinjanja z navedeno trditvijo.

Slika 6.14: Srednje vrednosti odgovorov o zaviralcih učiteljeve ustvarjalnosti



Da bi primerjali odgovore anketiranih učiteljev in ravnateljev po šolah v zvezi z dejavniki zaviranja ustvarjalnosti učiteljev, smo izračunali skupne srednje vrednosti odgovorov učiteljev in ravnateljev. Po posameznih šolah so izračunane srednje vrednosti prikazane v tabeli 6.20. Glede na izračunane srednje vrednosti smo največjo razliko med odgovori učiteljev in ravnatelja izračunali pri SSKO1, medtem ko je razlika med odgovori učiteljev in ravnatelja v zvezi z dejavniki zaviranja ustvarjalnosti učiteljev v našem vzorcu najmanjša pri SSLJ2. Iz tabele sledi, da se

ravnatelji v povprečju v večji meri strinjajo z navedenimi trditvami o zaviralcih ustvarjalnosti učiteljev kot učitelji.

Tabela 6.20: Srednje vrednosti odgovorov o zaviralcih učiteljeve ustvarjalnosti po šolah

	Učitelji	Ravnatelj
SSLJ1	3,73	4,83
SSLJ2	3,68	3,83
SSKO1	3,43	4,83

Hipotezo 4, ki navaja, da je po mnenju učiteljev glavni zaviralec njihove ustvarjalnosti prevelika količina operativnega dela, na podlagi izračunov **potrdimo**.

6.5.5 Hipoteza 5

H5: Učitelji kot ključno ravnateljevo vlogo spodbujevalca ustvarjalnosti povezujejo s procesom stalnih izboljšav.

Tudi v primeru hipoteze 5 smo se preverjanja najprej lotili z izvedbo testa za preizkus hipoteze enake verjetnosti, in sicer smo želeli ugotoviti, ali so v osnovni množici kategorije spremenljivk enako zastopane oz. ali med teoretičnimi in dejanskimi frekvencami prihaja do statistično pomembnih razlik. Rezultat hi-kvadrat preizkusa je prikazan v tabeli 6.21.

Tabela 6.21: Hi-kvadrat preizkus o ravnateljevi vlogi spodbujevalca ustvarjalnosti

Trditev o vlogi ravnatelja	<i>p</i>
Vodenje za ustvarjalnost (vsebinski in delovni načrti, pogoji dela, pozitivna klima, sporazumevanje, sodelovanje med učitelji ipd.) (VR1)	0,000***
Podpiranje ustvarjalnosti (profesionalni razvoj učiteljev, napredovanja, vodenje delovnih skupin, varnost zaposlitev, prerazporejanje presežnih delavcev ipd.) (VR2)	0,000***
Podpiranje motivacijskih orodij (tistih, ki sodijo v organizacijsko kulturo ter okvir dela šole) (VR3)	0,000***
Proces stalnih izboljšav (podpora ravnatelja pri uvajanju novosti, nabavi novih učil in učnih pripomočkov ter usposabljanja za novosti) (VR4)	0,000***

Opomba: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Na podlagi izračunov, prikazanih v tabeli 6.21. ugotavljamo, da v osnovni množici v odgovorih učiteljev o ravnateljevi vlogi spodbujevalca ustvarjalnosti obstajajo statistično značilne razlike ($p < 0,000$).

Hipotezo enake verjetnosti zavrnilo in sprejmemo nasprotno hipotezo. Da bi ugotovili, ali učitelji kot ključno ravnateljevo vlogo spodbujevalca ustvarjalnosti povezujejo s procesom stalnih izboljšav, smo v nadaljevanju uvodoma izvedli frekvenčno analizo.

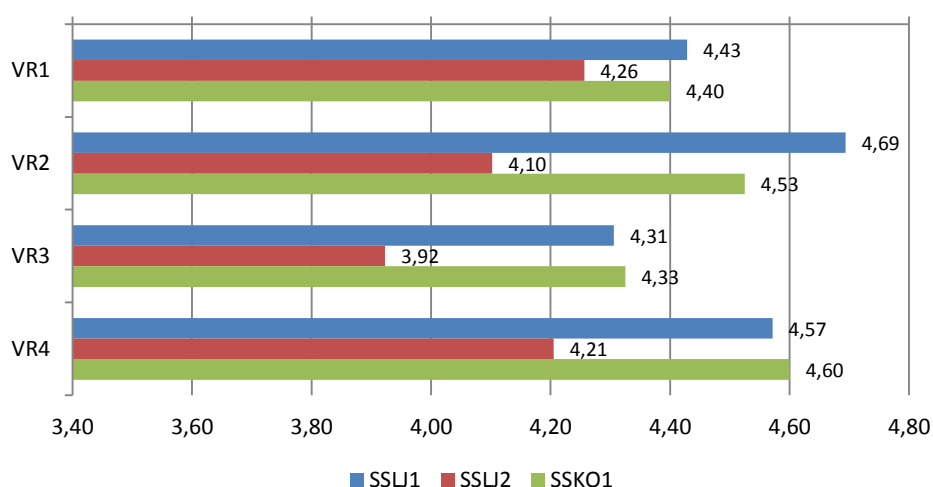
Tabela 6.22: Frekvenčna analiza odgovorov o ravnateljevi vlogi spodbujevalca ustvarjalnosti

Ocena		1			2			3			4			5		
		SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1	SSLJ1	SSLJ2	SSKO1
Trditev	f															
	f [%]															
VR1	f	0	0	0	1	1	0	6	7	4	13	12	16	29	19	20
	f [%]	0,0	0,0	0,0	2,0	2,6	0,0	12,2	17,9	10,0	26,6	30,8	40,0	59,2	48,7	50,0
VR2	f	0	1	0	0	1	0	2	7	2	11	14	15	36	16	23
	f [%]	0,0	2,6	0,0	0,0	2,6	0,0	4,1	17,9	5,0	22,4	35,9	37,5	73,5	41,0	57,5
VR3	f	0	1	0	1	2	1	5	8	5	21	16	14	22	12	20
	f [%]	0,0	2,6	0,0	2,0	5,1	2,5	10,2	20,5	12,5	42,9	41,0	35,0	44,9	30,8	50,0
VR4	f	0	1	0	0	1	0	3	6	2	15	12	12	31	19	26
	f [%]	0,0	2,6	0,0	0,0	2,6	0,0	6,1	15,4	5,0	30,6	30,8	30,0	63,3	48,7	65,0

Rezultati frekvenčne analize so predstavljeni v tabeli 6.22. Iz tabele lahko razberemo, da največ anketiranih iz šole SSLJ1 z najvišjo oceno ocenjuje podpiranje ustvarjalnosti (profesionalni razvoj učiteljev, napredovanja, vodenje delovnih skupin, varnost zaposlitev, prerazporejanje presežnih delavcev ipd.) (VR3) kot ravnateljevo vlogo spodbujevalca ustvarjalnosti. Tako oceno je podalo 36 oz. 73,5 % anketiranih iz SSLJ1. Drugačnega mnenja so učitelji iz SSLJ2, in sicer ti v največji meri z najvišjo oceno ocenjujejo vodenje za ustvarjalnost (vsebinski in delovni načrti, pogoji dela, pozitivna klima, sporazumevanje, sodelovanje med učitelji ipd.) (VR1) in pa proces stalnih izboljšav (podpora ravnatelja pri uvajanju novosti, nabavi novih učil in učnih pripomočkov ter usposabljanja za novosti) (VR4) kot ravnateljev vlogi spodbujevalca ustvarjalnosti. Tako oceno je za posamezno trditev podalo 19 oz. 48,7 % anketiranih iz SSLJ2. Za šolo SSKO1 smo na podlagi frekvenčne analize ugotovili, da anketirani učitelji prav tako v največji meri ocenjujejo proces stalnih izboljšav (VR4) kot bistveno ravnateljevo vlogo spodbujevalca ustvarjalnosti. Tako oceno je podalo 26 oz. 65,0 % anketiranih učiteljev iz šole SSKO1.

Nadalje smo izračunali srednje vrednosti odgovorov za posamezno trditev in posamezno šolo vključeno v našo raziskavo. Primerjava srednjih vrednosti po šolah in posameznih trditvah je prikazana na sliki 6.15. Najvišja izračunana srednja vrednost posamezne trditve na pet stopenjski lestvici, znaša 4,69. Izračunali smo jo za šolo SSLJ1, in sicer za strinjanje s trditvijo, da se ravnateljeva vloga pri spodbujanju ustvarjalnosti v poklicnih in strokovnih šolah nanaša predvsem na podpiranje ustvarjalnosti (profesionalni razvoj učiteljev, napredovanja, vodenje delovnih skupin, varnost zaposlitev, prerazporejanje presežnih delavcev ipd.) (VR2). Učitelji šol SSLJ2 in SSKO1 so nekoliko drugačnega mnenja. Prvi v največji meri vlogo ravnatelja pri obravnavani temi vidijo v vodenju za ustvarjalnost (vsebinski in delovni načrti, pogoji dela, pozitivna klima, sporazumevanje, sodelovanje med učitelji ipd.) (VR1). Srednja vrednost izračunanih odgovorov anketiranih učiteljev za SSLJ2 na petstopenjski lestvici znaša 4,26. V povprečju učitelji iz SSLJ2 v najmanjši meri povezujejo navedene vloge ravnatelja s spodbujanjem ustvarjalnosti pri učiteljih. Nadalje anketirani učitelji iz SSKO1 v največji meri vlogo ravnatelja pri obravnavani temi vidijo v procesu stalnih izboljšav (podpora ravnatelja pri uvajanju novosti, nabavi novih učil in učnih pripomočkov ter usposabljanja za novosti) (VR4). Srednja vrednost izračunanih odgovorov anketiranih učiteljev SSKO1 na petstopenjski lestvici znaša 4,60.

Slika 6.15: Srednje vrednosti odgovorov o ravnateljevi vlogi spodbujevalca ustvarjalnosti



Na koncu smo izračunali še srednje vrednosti za vse vključene šole po posameznih trditvah. Izračunana srednja vrednost za trditev VR1 znaša 4,36, za trditev VR2 4,44,

za trditev VR3 4,18 in za trditev VR4 4,46. Zanimiv je še skupen izračun srednjih vrednosti po posameznih šolah, kar prikazuje tabela 6.23. Glede na izračunane srednje vrednosti smo največjo razliko med odgovori učiteljev in ravnatelja izračunali pri SSLJ2, medtem ko je razlika med odgovori učiteljev in ravnatelja v zvezi z ravnateljevo vlogo spodbujevalca ustvarjalnosti v našem vzorcu najmanjša pri SSLJ1. Iz tabele sledi, da ravnatelji v primerjavi z učitelji v povprečju v večji meri ocenjujejo vse navedene vloge ravnatelja kot spodbujanje ustvarjalnosti.

Tabela 6.23: Srednje vrednosti odgovorov o zaviralcih učiteljeve ustvarjalnosti po šolah

	Učitelji	Ravnatelj
SSLJ1	4,50	4,75
SSLJ2	4,12	5,00
SSKO1	4,46	5,00

Hipotezo 5, ki navaja, da učitelji kot ključno ravnateljevo vlogo spodbujevalca ustvarjalnosti povezujejo s procesom stalnih izboljšav, na podlagi izračunov **potrdimo**.

7. PREDLOGI ZA MIZŠ, CPI, ZRSŠ IN ŠOLE (ZAVODE)

Raziskava je pokazala, da se ustvarjalnost učiteljev v večji meri izraža preko z delom povezanih kompetenc. Njihova ustvarjalnost se izraža preko inovativnosti pri izvajanju pouka. Zato so zelo pomembni delovni pogoji, moderno opremljene učilnice s sodobnimi učili (IK tehnologija) ter sodobno opremljene delavnice. Pomembna pa je seveda tudi usposobljenost učiteljev za uporabo in delo z njimi.

Glede na navedeno je ob sprejemanju in potrjevanju novih programov (vloga CPI) ter ob razporeditvi teh programov na posamezne šole v Sloveniji (vloga MIZŠ) zelo pomembno, da šolam zagotovijo finančno podporo za nabavo učil in učnih pripomočkov (MIZŠ). Šole namreč že nekaj let ne dobivamo sredstev za posodabljanje delavnic oz. učilnic, čeprav vemo, da še tako sodobna oprema v nekaj letih zastara. Prav tako pa moramo ob vpisu v razvid za izvajanje novega programa sami zagotoviti primerno opremljenost (zagotavljanje materialnih pogojev za izvajanje posameznega programa).

Iz odgovorov učiteljev je tudi razvidno, da na njihovo ustvarjalnost vplivata usposobljenost za uporabo sodobnih učil in učnih pripomočkov ter poznavanje različnih pristopov uvajanja novosti v učni proces. Sodobni pogoji za opravljanje dela ter novi pristopi za poučevanje (predvsem vključenih dijakov s posebnimi potrebami ter ranljivih skupin dijakov) zahtevajo primerno usposobljenost učiteljev, kar naj zagotavljata CPI ter ZRSŠ z njihovimi podpornimi službami.

Šole (zavodi) poleg ostalih stroškov (stroški dela, energentov, drugi materialni stroški) le težko zmoremo še vlaganje sredstev v razna (sicer zelo potrebna in pomembna) izobraževanja in usposabljanja zaposlenih. Zato je pomembno, da zagotavljamo zaposlenim vsaj določena poznavanja novosti ter drugih (drugačnih) načinov dela, kar lahko omogočimo s povezovanjem šole s partnerskimi šolami tako v Sloveniji kot izven nje in s povezovanjem z delodajalci. To lahko dosežemo preko projektov nacionalne agencije (CMEPIUS) ali v okviru projekta pridobivanja novih kompetenc zaposlenih (CPI).

Zaposleni se lahko določeno obdobje usposabljaajo na drugih šolah (partnerska šola v projektu) ali v podjetjih (potreben dogovor z delodajalci). V obeh primerih šola pridobi ustrezna (evropska ali državna) sredstva za izvajanje teh projektov, zaposleni pa ustrezna nova znanja oziroma veščine za delo ter s tem morda tudi motivacijo za ustvarjalnost.

8. ZAKLJUČEK, SKLEP

Srednješolsko poklicno in strokovno izobraževanje morata poleg zagotavljanja kadrov za potrebe gospodarstva in obrti nuditi mladim tudi znanja in veščine za nadaljevanje izobraževanja, zaposlitev ali samozaposlitev. Zagotavljanje kakovosti v izobraževanju sloni na plečih učiteljev, ki morajo poleg obvladovanja sodobnih strokovnih znanj in veščin za izvajanje pouka znati spodbujati mlade v inovativnosti ter razvijanju kritičnega mišljenja in odgovornosti do sebe in družbe. Za obvladovanje le-tega ter za opravljanje še vseh drugih del in nalog, tudi spodbujanja ustvarjalnosti pri dijakih, mora biti učitelj tudi sam motiviran in ustvarjalen. Zato smo se v magistrski nalogi osredotočili na spodbujanje ustvarjalnosti učiteljev ter raziskovanje ključnih dejavnikov, ki vplivajo na ustvarjalnost učiteljev oziroma jo zavirajo.

V znanstvenem delu smo proučevali izražanje ustvarjalnosti učiteljev poklicnih in strokovnih šol, vplive na ustvarjalnost pri njihovem delu v oddelku oziroma skupini, zaviralce ustvarjalnosti učiteljev ter vlogo ravnatelja pri ustvarjalnosti učiteljev.

Izhodišče raziskave je temeljilo na značilnostih ustvarjalnega učitelja, odražanju njegove ustvarjalnosti pri njegovem delu ter razlogih za motiviranje oziroma zaviranje njegove ustvarjalnosti. Želeli smo tudi ugotoviti vlogo ravnatelja kot spodbujevalca ustvarjalnosti.

Predstavljene hipoteze smo preverili z raziskavo na treh poklicnih in strokovnih šolah. Vanjo so bili vključeni ravnatelji in učitelji splošno izobraževalnih predmetov, strokovno teoretičnih modulov ter praktičnih veščin. Na podlagi analize pridobljenih odgovorov učiteljev in ravnateljev smo preverili in ovrednotili hipoteze (trditve).

Potrdili smo hipotezo 1, da se ustvarjalnost učiteljev v večji meri izraža z delom povezanimi kompetencami kot z osebnostnimi, vedenjskimi in drugimi povezanimi kompetencami. Raziskava je potrdila trditev, da se ustvarjalnost v veliki meri odraža z inovativnostjo pri pouku, uporabo sodobnih učnih pristopov, sprejemanjem in uvajanjem novosti v pouk ter samostojnostjo pri delu, nekoliko manj pa s

sodelovanjem pri šolskih, državnih in mednarodnih projektih in z izrazitim spodbujanjem ustvarjalnosti pri dijakih.

Ugotovili smo, da **hipoteze 2, ki navaja, da proces stalnih izboljšav na šoli zelo pomembno vpliva na ustvarjalnost učiteljev, ne moremo potrditi**. Na podlagi analize (izračuna srednjih vrednosti) smo namreč ugotovili, da je za naš vzorec v povprečju značilen višji vpliv drugih dejavnikov na ustvarjalnost učiteljev in ne toliko delovni pogoji, zanimivost dela socialno okolje ali smernice s strani MIZŠ (sektor za srednje šole).

Ugotovili smo, da tudi **hipoteze 3, da je ravnatelj ključen dejavnik za ustvarjalnost učiteljev, ne moremo potrditi**.

Potrdili smo hipotezo 4, da je glavni zaviralec ustvarjalnosti učiteljev po njihovem prepričanju prevelika količina operativnega dela. Njihovo ustvarjalnost zavira tudi nedisciplina in nemotiviranost dijakov.

Potrdili smo hipotezo 5, ki navaja, da učitelji kot ključno ravnateljevo vlogo spodbujevalca ustvarjalnosti povezujejo s procesom stalnih izboljšav. Njegovo vlogo v tem delu prepoznajo pri podpiranju ustvarjalnosti učiteljev (profesionalni razvoj učiteljev, napredovanja, vodenje delovnih skupin, varnost zaposlitev, prerazporejanje presežnih delavcev ipd.), vodenju za ustvarjalnost (vsebinski in delovni načrti, pogoji dela, pozitivna klima, sporazumevanje, sodelovanje med učitelji ipd.), procesu stalnih izboljšav (podpora ravnatelja pri uvajanju novosti, nabavi novih učil in učnih pripomočkov ter usposabljanja za novosti), bistvena pa je vloga ravnatelja kot spodbujevalca ustvarjalnosti.

Ugotovitve raziskave glede spodbujanja ustvarjalnosti učiteljev lahko služijo zavodom (šolam) za oblikovanje modela procesa stalnih izboljšav pri organizaciji izvajanja pouka (sodobni učni pristopi ter uporaba naprednih tehnologij), pedagoških procesih ter izobraževanju in usposabljanju zaposlenih. Nadgradnja tega dela bi bil pogled na spodbujanje ustvarjalnosti učiteljev na sorodnih šolah v drugih državah Evropske unije in izven nje ter vključitev njihovih (primernih) motivacijskih orodij v naš šolski prostor.

9. LITERATURA

1. *Agenda 21*. Dostopno prek: <http://habitat.igc.org/agenda21/a21-36.htm> (28. marec 2016).
2. Amabile, Teresa M. 1997. *Motivating Creativity in Organizations*. California: Management Review.
3. Barle, Andreja, Nada Trunk Širca in Dušan Lesjak. 2008. *Družba znanja: Izzivi izobraževanja v 21. stoletju*. Koper: Fakulteta za management Koper.
4. Bohm, David. 1998. *On creativity*. London: Routledge.
5. Budnar, Meta. 2005. Od opazovanja do znanja, od znanja h kompetencam. *Zbornik prispevkov*, 59 – 69. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
6. *Cmepius, konferenca*. 2005. Dostopno prek: <http://www.cmepius.si/files/cmepius/userfiles/publikacije/Skriti%20zaklad.pdf> (30. januar 2016).
7. Černetič, Metod. 1997. *Poglavja iz sociologije organizacij*. Kranj: Moderna organizacija.
8. Denny, Richard. 1997. O motivaciji za uspeh. Ljubljana: *Gospodarski vestnik 4*: 17 – 21.
9. Devetak, Gabrijel. 2008. *Razmišljanja o ustvarjalnosti in marketingu*. Koper: Univerzitetna založba Management.
10. Devjak, Tatajna in Alenka Polak. 2007. *Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje delavcev v vzgoji in izobraževanju*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
11. Drevenšek, Mojca. 2000. Spodbujanje ustvarjalnosti: Tudi žabe zmorejo leteti visoko. Ljubljana: *Gospodarski vestnik 5*: 48.
12. EURYDICE. 2003. *The teaching profession in Europe: Profile, trends and concerns*. Key topics in education in Europe Volume 3. Brussels: European Commission.
13. Evans, David. *Teaching*. Dostopno prek: www.cl.cam.ac.uk/~de239/teaching.html (30. januar 2016).
14. Evropska komisija. 2007. *Sporočilo komisije Svetu in Evropskemu parlamentu. Izboljšanje kakovosti izobraževanja učiteljev*. Dostopno prek: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=SL&f=ST%2012414%202007%20INI> T (28. marec 2016) ter

- www.mizs.gov.si/.../Gradivo_Vsezivljenjsko_ucenje_za_ustvarjalnost_in..., (28. marec 2016).
15. Evropska komisija. *Izobraževanje in usposabljanje*. Možnosti programa Erasmus+. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/education/index_sl.htm (28. marec 2016).
16. Evropska unija. *Življenje v EU. Izobraževanje*. Dostopno prek: http://europa.eu/about-eu/facts-figures/living/index_sl.htm (28. marec 2016).
17. Ferjan, Marko. 1996. *Skrivnosti vodenja šole k znanju, uspehu in ugledu*. Radovljica: Didakta.
18. Jakopec, Feliks. 2007. *Vplivi na vodenje in delovno zadovoljstvo zaposlenih v šoli*. Radovljica: Didakta.
19. Jaušovec, Norbert. 2010. Motivacija in kako motivirati. *Vzgoja & Izobraževanje* 2/2010, 51 – 66. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
20. Jereb, Eva in Danica Vuković. 2008. *Izobraževalni model v skladu z Lizbonsko strategijo v javni upravi*. Dostopno prek: http://www.profesor.gess.si/marjana.pograjc/članki_VIVID/.../Vukovic2008 (28. marec 2016).
21. Kohont, Andrej. 2005. *Uvajanje in uporaba kompetenc*. V: Pezdirc, Marija Sonja (ur.) 2005. *Kompetence v kadrovske praksi*. Ljubljana :GV Izobraževane 49-73.
22. *Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja*. Ur. l. RS 52/1994 (30. avgust 1994).
23. Kovač, Jure, Janez Mayer in Manca Jesenko. 2004. *Stili in značilnosti uspešnega vodenja*. Kranj: Moderna organizacija.
24. Kralj, Ana in Tanja Renner. Marec 2010. *Polje posebne vrste*. Ljubljana: Sindikat vzgoje , izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije.
25. Krek, Janez in Janez Vogrinc. November 2012. *Koliko delajo slovenski učitelji*. Ljubljana: Sindikat vzgoje , izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije.
26. Likar, Borut. 2004. *Inovativnost v šoli*. Ljubljana: Inštitut za inovativnost in tehnologijo – Korona plus d. o. o.
27. Logaj, Vinko, Anita Trnavčević, Boris Snoj, Biloslavo Robert in Meta Kamšek. 2006. *Spreminjanje šolske kulture*. Ljubljana: Šola za ravnatelje.
28. Majcen, Milena. 2009. *Management kompetenc*. Ljubljana: GV Založba.
29. Majcen, Tanja. 2010. *Z boljšo motivacijo zaposlenih do večje uspešnosti podjetja. Znanje 7/2010*. Ljubljana: Zaris, član poslovne skupine Erudio.
30. Marentič Požarnik, Barica. 2004. *Ključne kompetence učiteljev*.

- Dostopno prek: www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/.../posvet_kolosej_p3.ppt
(28. marec 2016).
31. Marentič Požarnik, Barica. 2003. *Strokovna avtonomija pedagoških delavcev*. Dostopno prek: http://www.mss.gov.si/fileadmin/mss.gov.si/pageuploads/podrocje/razvoj_solstva/evalvacija/2000_I/ES_Marentic.pdf (28. marec 2016).
32. Maslow, Abraham H. 1998. *Maslow on Management*. Canda: John Wiley&Sons, Inc.
33. Mayer, Janez. 1994. *Vizija ustvarjalnega podjetja*. Ljubljana: Dedalus.
34. --- 2001. *Skrivnost ustvarjalnega tima*. Ljubljana: Dedalus.
35. Mihalič, Renata. 2008. *Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih*. Škofja Loka: Mihalič in Partner d.n.o.
36. --- 2011. *Kako motiviram sodelavce: 30 minut za vodenje*. Škofja Loka: Mihalič in Partner d. n. o.
37. Motik, Dragica. 2010. Slovenska šola pred velikimi izzivi. *Vzgoja & Izobraževanje* 1/2010 Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
38. Muršak, Janko. 2012. *Temeljni pojmi poklicnega in strokovnega izobraževanja*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
39. Neumann, Erich. 2001. *Ustvarjalni človek*. Ljubljana: Študentska založba.
40. Pečjak, Vid. 1989. *Poti do idej*. Ljubljana: Samozaložba.
41. Peklaj, Cirila. 2006. Teorija in praksa v izobraževanju učiteljev. *Zbornik prispevkov*, 19 – 28. Ljubljana: Center za pedagoško izobraževanje Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani.
42. Peršak, Marjan. 2003. *Kompetence ljudi v podjetjih*. Dostopno prek: <http://www.zdruzenje-manager.si/storage/1683/persak-kompetence-ljudi.pdf> (17. avgust 2013).
43. Plevnik, Tatjana. Julij 2006. *Razvoj sistema za priznavanje neformalno in informalno pridobljenega znanja učiteljev v poklicnem izobraževanju*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
44. *Pravilnik o izobrazbi učiteljev in drugih strokovnih delavcev v poklicnem in strokovnem izobraževanju*. Ur. l. RS št. 48/2011 (24. junij 2011).
45. *Pravilnik o ocenjevanju znanja v srednjem poklicnem in strokovnem izobraževanju*. Ur. l. RS 78/2007 (28. avgust 2007).
46. *Pravilnik o ocenjevanju znanja v srednjih šolah*. Ur. l. RS 60/2010 (23. julij 2010).

47. *Pravilnik o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede*. Ur. l. RS 110/08 (17. oktober 2008).
48. *Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive*. Ur. l. RS 54/2002 (21. junij 2002).
49. *Pravilnik o normativih in standardih za izvajanje izobraževalnih programov in vzgojnega programa na področju srednjega šolstva*. Ur. l. RS 62/2010 (30. julij 2010).
50. *Pravilnik o šolskem redu v srednjih šolah*. Ur. l. RS 43/2007 (18. maj 2007).
51. *Pravilnik o šolskem redu*. Ur. l. RS 60/2010 (23. julij 2010).
52. *Pravilnik o uvajanju novega načina financiranja in organizacije vzgojno-izobraževalnega dela v srednjih in višjih strokovnih šolah ter dijaških domovih*. Ur. l. RS 75/2005 (9. avgust 2005).
53. Pušnik, Mojca. 2005. Od opazovanja do znanja, od znanja h kompetencam. Zbornik prispevkov v *Zbirki Modeli poučevanja in učenja*, ur. Andreja Nagode, Simona Vozelj in Irena Santoro, 132 – 150. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
54. *Ravni avtonomije ter odgovornosti učiteljev v Evropi*. Dostopno prek: <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice./documents/thematic.../094SL.pdf> (28. marec 2016).
55. Razdevšek-Pučko, Cveta. 2013. Kakšnega učitelja potrebuje (pričakuje) današnja (in jutrišnja) šola. Zbornik prispevkov v *Reviji Didakta*, ur. Matic Pavlič, 08 – 11. Radovljica: Didakta. Dostopno prek: [file:///C:/Users/SPSSB%20Fani/Downloads/URN-NBN-SI-DOC-X022NO9V%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/SPSSB%20Fani/Downloads/URN-NBN-SI-DOC-X022NO9V%20(2).pdf) (28. marec 2016).
56. Rupnik Vec, Tanja. 2005. Od opazovanja do znanja, od znanja h kompetencam. Zbornik prispevkov v *Zbirki Modeli poučevanja in učenja*, ur. Andreja Nagode, Simona Vozelj in Irena Santoro, 157 – 165. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
57. Strategija EVROPA 2020 – Europa.eu. Dostopno prek http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_SL_ACT_part1_v1.pdf (28. marec 2016).
58. Svetlik, Ivan. 2002. *Oblikovanje dela in kakovost delovnega življenja*. Management kadrovskih virov, 177 – 2045. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
59. Trstenjak, Anton. 1981. *Psihologija ustvarjalnosti*. Ljubljana: Slovenska matica.

60. *Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede*. Ur. l. RS 51/08 (23. maj 2008).
61. *Uredba (EU) evropskega parlamenta in sveta o uvedbi programa Erasmus+*.
Uradni list Evropske unije št. 1288/2013 (11. december 2013).
62. Vodeb, Dušan. 2006. Ko šola preprečuje osip. *Revija Vzgoja* št. 29, april 2006 – leto VIII/1. Ljubljana: Društvo katoliških pedagogov Slovenije in Družba Jezusova.
63. *Zakon o izvrševanju proračuna Republike Slovenije* (ZIPRS1112). Ur. l. RS 96/2010 (1. december 2010).
64. *Zakon o izvrševanju proračuna Republike Slovenije* (ZIPRS1415). Ur. l. RS 101/2013 (9. december 2013).
65. *Zakon o javnih uslužbencih* (ZJU-UPB2). Ur. l. RS 63/2007 (13. julij 2007).
66. *Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja* (ZOFVI-UPB5). Ur. l. RS 16/2007 (23. januar 2007).
67. *Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju* (ZPSI-1), Ur. l. RS 79/2006 (27. julij 2006).
68. *Zakon o sistemu plač v javnem sektorju* (ZSPJS-UPB13), Ur. l. RS 108/2009 (28. december 2009).
69. *Zakon o ukrepih na področju plač v javnem sektorju* (ZUPPJS15), Ur. l. RS 95/2014 (29. 12. 2014).
70. *Zakon o uravnoteženju javnih financ* (ZUJF1), Ur. l. RS 40/2012 (30. maj 2012).
71. *Zakon o uravnoteženju javnih financ* (ZUJF-E), Ur. l. RS 102/2015 (24. december 2015).
72. *Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami* (ZUOPP-1), Ur. l. RS 58/211 (22. julij 2011).
73. *Zelena knjiga o izobraževanju učiteljev v Evropi: Kakovostno izobraževanje učiteljev za kakovost v vzgoji, izobraževanju in usposabljanju*. 2001. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport.
74. Zupan, Nada. 2008. Plače in nagrajevanje zaposlenih. V *Management kadrovskih virov*, ur. Stane Možina, 291 – 324. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
75. Žakelj, Amalija. 2005. Od opazovanja do znanja, od znanja h kompetencam. *Zbornik prispevkov*, 48 – 58. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

PRILOGE

PRILOGA A: ANKETNI VPRAŠALNIK ZA UČITELJE

Pozdravljeni!

Moje ime je Frančiška Al-Mansour. Za magistrsko nalogo na FDV Ljubljana opravljam anketo v zvezi s spodbujanjem ustvarjalnosti učiteljev poklicnih in strokovnih šol.

Prosim vas za sodelovanje pri izpolnjevanju anketnega vprašalnika, kjer so navedene trditve, ki se nanašajo na različne vidike vašega dela, ustvarjalnosti in spodbujanja ustvarjalnosti s strani vodstva šol.

Anketni vprašalnik je anonimen.

1 Splošni podatki

Spol: M Ž

Stopnja izobrazbe:

- srednja poklicna
- mojstrski izpit
- srednja strokovna
- višja
- visoka ali univerzitetna
- (znanstveni) magisterij ali več

Delovna doba na šoli (vpišite):_____.

Delovno mesto:

- učitelj praktičnega pouka
- učitelj strokovnoteoretičnih vsebin
- učitelj splošnoizobraževalnih predmetov

Programi, v katerih poučujete, ter velikost oddelkov:

- NPI (oddelek, skupina)
- SPI (oddelek, skupina)
- SSI (oddelek, skupina)

- PTI (oddelek, skupina)

Druge obveznosti, povezane s poučevanjem:

- izvajam:
 - individualne (učne) pomoči dijakom z odločbami
 - dopolnilni pouk
 - delo z dijaki, ki potrebujejo dodatno pomoč
 - delo z nadarjenimi dijaki
- ne izvajam

Mentorstvo dijakom pri:

- sem mentor pri:
 - projektnem delu
 - pripravi na regijska in državna tekmovanja
 - drugih šolskih ali obšolskih aktivnostih (učna pomoč sošolcem, promocija šole, izvajanje kulturnih prireditev ...)
- nisem mentor

2. Izražanje učiteljeve ustvarjalnosti

S stališča učitelja z ocenami od 1 do 5 podajte strinjanje s trditvami, ki opisujejo izražanje učiteljeve ustvarjalnosti (*1 – sploh se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam niti se strinjam, 4 – večinoma se strinjam in 5 – v celoti se strinjam*).

Učiteljeva ustvarjalnost se izraža kot:					
Inovativnost pri pouku.	1	2	3	4	5
Dovzetnost za spremembe in tehnološki razvoj.	1	2	3	4	5
Sprejemanje in uvajanje novosti v pouk.	1	2	3	4	5
Nenehno usposabljanje na strokovnem področju.	1	2	3	4	5
Usposabljanje za uporabo nove oz. sodobne učne tehnologije.	1	2	3	4	5
Usposabljanje za uporabo sodobnih učnih pristopov.	1	2	3	4	5
Spodbujanje in vodenje projektnega dela dijakov.	1	2	3	4	5
Inovativen način reševanja problemov.	1	2	3	4	5
Sodelovanje pri šolskih, državnih in mednarodnih projektih.	1	2	3	4	5
Samostojnost pri delu.	1	2	3	4	5
Osebni stil učitelja (npr. oblačenje).	1	2	3	4	5
Učitelj izrazito spodbuja ustvarjalnost pri dijakih.	1	2	3	4	5
Način preživljanja prostega časa.	1	2	3	4	5

3. Dejavniki ustvarjalnosti učiteljev

S stališča učitelja z ocenami od 1 do 5 podajte strinjanje s trditvami, ki opisujejo vpliv na vašo ustvarjalnost (1 – sploh se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam niti se strinjam, 4 – večinoma se strinjam in 5 – v celoti se strinjam).

Na mojo ustvarjalnost vpliva/jo:					
Varnost zaposlitve.	1	2	3	4	5
Ustrezno plačilo in pravičen sistem nagrajevanja.	1	2	3	4	5
Možnost napredovanja/pridobivanja točk.	1	2	3	4	5
Pohvala ravnatelja.	1	2	3	4	5
Upoštevanje vašega mnenja.	1	2	3	4	5
Možnost prevzemanja drugih nalog/zadolžitev.	1	2	3	4	5
Dobri medsebojni odnosi/dobri odnosi s sodelavci.	1	2	3	4	5
Dobri odnosi z nadarjenimi.	1	2	3	4	5
Ravnatelj kot vzgled ustvarjalnosti.	1	2	3	4	5
Ustrezni (dobri) delovni pogoji.	1	2	3	4	5
Izmenjava izkušenj in informacij s šolami iz tujine.	1	2	3	4	5
Zanimivost dela.	1	2	3	4	5
Povezovanje šole s partnerskimi šolami in delodajalci.	1	2	3	4	5
Samostojnost pri delu.	1	2	3	4	5
Avtoriteta, ugled učitelja.	1	2	3	4	5
Spodbujanje, podajanje in upoštevanje predlogov s strani vodstva šole.	1	2	3	4	5
Uspehi dijakov.	1	2	3	4	5
Smernice ministrstva, sektorja za srednje šolstvo, Centra za poklicno izobraževanje ter drugih pristojnih institucij	1	2	3	4	5
Želja po novem znanju/spretnostih.	1	2	3	4	5
Podpora organizacije pri vaših projektih.	1	2	3	4	5
Socialno okolje.	1	2	3	4	5
Organizacijske spremembe.	1	2	3	4	5
Nenehno strokovno izobraževanje in usposabljanje.	1	2	3	4	5
Postavitev kratkoročnih in dolgoročnih ciljev.	1	2	3	4	5
Seznanitev z dobrimi praksami (drugih učiteljev).	1	2	3	4	5
Ravnatelj je nosilec in motivator sprememb.	1	2	3	4	5
Želja po višjem družbenem statusu (kariera – ugled).	1	2	3	4	5
Sistem samoevalvacije in izboljševanja šibkih točk.	1	2	3	4	5
Možnost napredovanja in višja plača.	1	2	3	4	5
Izmenjava izkušenj, informacij in znanj znotraj kolektiva.	1	2	3	4	5
Večja uspešnost pri delu.	1	2	3	4	5
Možnost udeležbe na seminarjih, delavnicah, konferencah ipd.	1	2	3	4	5
Želja po spremembi načinov dela.	1	2	3	4	5
Vodenje sistema kakovosti.	1	2	3	4	5

4. Dejavniki, ki zavirajo ustvarjalnost učiteljev

S stališča učitelja z ocenami od 1 do 5 podajte strinjanje s trditvami, ki po vašem mnenju zavirajo vašo ustvarjalnost (1 – sploh se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam niti se strinjam, 4 – večinoma se strinjam in 5 – v celoti se strinjam).

Mojo ustvarjalnost zavirajo:					
Slabi delovni pogoji (oprema, pripomočki).	1	2	3	4	5
Slabi medsebojni odnosi s sodelavci.	1	2	3	4	5
Prevelika količina operativnega dela.	1	2	3	4	5
Neučinkovito vodstvo.	1	2	3	4	5
Nedisciplina in nemotiviranost dijakov.	1	2	3	4	5
Nenaklonjenost spremembam.	1	2	3	4	5

5. Ravnateljeva vloga

S stališča učitelja ocenite, na kaj se predvsem nanaša vloga ravnatelja pri spodbujanju vaše ustvarjalnosti v poklicnih in strokovnih šolah (izberite najprimernejši odgovor).

Vloga ravnatelja se nanaša predvsem na:					
Vodenje za ustvarjalnost (vsebinski in delovni načrti, pogoji dela, pozitivna klima, sporazumevanje, sodelovanje med učitelji ipd.).	1	2	3	4	5
Podpiranje ustvarjalnosti (profesionalni razvoj učiteljev, napredovanja, vodenje delovnih skupin, varnost zaposlitev, prerazporejanje presežnih delavcev ipd.).	1	2	3	4	5
Podpiranje motivacijskih orodij (tistih, ki sodijo v organizacijsko kulturo ter okvir dela šole).	1	2	3	4	5
Proces stalnih izboljšav (podpora ravnatelja pri uvajanju novosti, nabavi novih učil in učnih pripomočkov ter usposabljanja za novosti).	1	2	3	4	5

Hvala za sodelovanje!

Frančiška Al-Mansour

PRILOGA B: ANKETNI VPRAŠALNIK ZA RAVNATELJE

Pozdravljeni!

Moje ime je Frančiška Al-Mansour. Za magistrsko nalogo na FDV Ljubljana opravljam anketo v zvezi s spodbujanjem ustvarjalnosti učiteljev poklicnih in strokovnih šol.

Prosim vas za sodelovanje pri izpolnjevanju anketnega vprašalnika, kjer so navedene trditve, ki se nanašajo na različne vidike vašega dela, ustvarjalnosti in spodbujanja ustvarjalnosti s strani vodstva šol.

Anketni vprašalnik je anonimen.

1 Splošni podatki

Spol: M Ž

Stopnja izobrazbe:

- srednja poklicna
- mojstrski izpit
- srednja strokovna
- višja
- visoka ali univerzitetna
- (znanstveni) magisterij ali več

Število let ravnateljstva (vpišite):_____.

Programi, ki se izvajajo v okviru zavoda:

- NPI (oddelek, skupina)
- SPI (oddelek, skupina)
- SSI (oddelek, skupina)
- PTI (oddelek, skupina)

2. Oblike izražanja ustvarjalnosti kot jih identificirajo ravnatelji

S stališča ravnatelja z ocenami od 1 do 5 podajte strinjanje s trditvami, ki opisujejo izražanje učiteljeve ustvarjalnosti (*1 – sploh se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam niti se strinjam, 4 – večinoma se strinjam in 5 – v celoti se strinjam*).

Učiteljeva ustvarjalnost se izraža kot:					
Inovativnost pri pouku.	1	2	3	4	5
Dovzetnost za spremembe in tehnološki razvoj.	1	2	3	4	5
Sprejemanje in uvajanje novosti v pouk.	1	2	3	4	5
Nenehno usposabljanje na strokovnem področju.	1	2	3	4	5
Usposabljanje za uporabo nove oz. sodobne učne tehnologije.	1	2	3	4	5
Usposabljanje za uporabo sodobnih učnih pristopov.	1	2	3	4	5
Spodbujanje in vodenje projektnega dela dijakov.	1	2	3	4	5
Inovativen način reševanja problemov.	1	2	3	4	5
Sodelovanje pri šolskih, državnih in mednarodnih projektih.	1	2	3	4	5
Samostojnost pri delu.	1	2	3	4	5
Osebni stil učitelja (npr. oblačenje).	1	2	3	4	5
Učitelj izrazito spodbuja ustvarjalnost pri dijakih.	1	2	3	4	5
Način preživljanja prostega časa.	1	2	3	4	5

3. Vpliv ravnateljev na ustvarjalnost učiteljev

S stališča ravnatelja z ocenami od 1 do 5 podajte strinjanje s trditvami, ki opisujejo vpliv na ustvarjalnost učiteljev (*1 – sploh se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam niti se strinjam, 4 – večinoma se strinjam in 5 – v celoti se strinjam*).

Na ustvarjalnost učiteljev vpliva/jo:					
Možnost napredovanja/pridobivanja točk.	1	2	3	4	5
Pohvala ravnatelja.	1	2	3	4	5
Upoštevanje mnenja učiteljev.	1	2	3	4	5
Možnost delegiranja drugih nalog/zadolžitev učiteljem.	1	2	3	4	5
Dobri medsebojni odnosi (s sodelavci in nadrejenimi).	1	2	3	4	5
Ravnatelj kot vzgled ustvarjalnosti.	1	2	3	4	5
Ustrezni (dobri) delovni pogoji.	1	2	3	4	5
Izmenjava izkušenj in informacij s šolami iz tujine.	1	2	3	4	5
Povezovanje šole s partnerskimi šolami in delodajalci.	1	2	3	4	5
Avtonomija pri delu.	1	2	3	4	5
Upoštevanje predlogov učiteljev s strani vodstva šole.	1	2	3	4	5
Podpora učiteljem pri projektih.	1	2	3	4	5
Spodbujanje nenehnega strokovnega izobraževanja in usposabljanja.	1	2	3	4	5
Postavitev kratkoročnih in dolgoročnih ciljev.	1	2	3	4	5
Spodbujanje seznanjanja učiteljev z dobrimi praksami (drugih uč.).	1	2	3	4	5

Na ustvarjalnost učiteljev vpliva/jo:					
Ravnatelj kot nosilci in motivatorji sprememb.	1	2	3	4	5
Sistem (samo)evalvacije s pomočjo hospitacij.	1	2	3	4	5
Spodbujanje izmenjave izkušenj, informacij in znanj znotraj kolektiva.	1	2	3	4	5
Možnost udeležbe na seminarjih, delavnicah, konferencah ipd.	1	2	3	4	5
Podpiranje želja po spremembi načinov dela.	1	2	3	4	5
Vodenje sistema kakovosti.	1	2	3	4	5

4. Dejavniki, ki zavirajo ustvarjalnost učiteljev

S stališča ravnatelja z ocenami od 1 do 5 podajte strinjanje s trditvami, ki po vašem mnenju zavirajo ustvarjalnost učiteljev (*1 – sploh se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam niti se strinjam, 4 – večinoma se strinjam in 5 – v celoti se strinjam*).

Mojo ustvarjalnost zavirajo:					
Slabi delovni pogoji (oprema, pripomočki).	1	2	3	4	5
Slabi medsebojni odnosi s sodelavci.	1	2	3	4	5
Prevelika količina operativnega dela.	1	2	3	4	5
Neučinkovito vodstvo.	1	2	3	4	5
Nedisciplina in nemotiviranost dijakov.	1	2	3	4	5
Nenaklonjenost spremembam.	1	2	3	4	5

5. Ravnateljeva vloga

S stališča ravnatelja ocenite, na kaj se predvsem nanaša vloga ravnatelja pri spodbujanju ustvarjalnosti učiteljev v poklicnih in strokovnih šolah (izberite najprimernejši odgovor).

Vloga ravnatelja se nanaša predvsem na:					
Vodenje za ustvarjalnost (vsebinski in delovni načrti, pogoji dela, pozitivna klima, sporazumevanje, sodelovanje med učitelji ipd.).	1	2	3	4	5
Podpiranje ustvarjalnosti (profesionalni razvoj učiteljev, napredovanja, vodenje delovnih skupin, varnost zaposlitev, prerazporejanje presežnih delavcev ipd.).	1	2	3	4	5
Podpiranje motivacijskih orodij (tistih, ki sodijo v organizacijsko kulturo ter okvir dela šole).	1	2	3	4	5
Proces stalnih izboljšav (podpora ravnatelja pri uvajanju novosti, nabavi novih učil in učnih pripomočkov ter usposabljanja za novosti)	1	2	3	4	5

Hvala za sodelovanje!

Frančiška Al-Mansour