Univerza v Mariboru

Fakulteta za organizacijske vede

Diplomsko delo visokošolskega strokovnega študija
Organizacija in management kadrovskih in
izobraževalnih sistemov

RAZVOJ IN NAPREDOVANJE VISOKOŠOLSKIH UČITELJEV V HABILITACIJSKE NAZIVE NA BIOTEHNIŠKI FAKULTETI UNIVERZE V LJUBLJANI

Mentorica: doc. dr. Mojca Bernik

Kandidatka: Urška Kovačič

Kranj, maj 2018

ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem mentorici doc. dr. Mojci Bernik za vso strokovno pomoč, nasvete in smernice pri izdelavi diplomskega dela.

Hvala mojim sodelavcem na Biotehniški fakulteti za pomoč in pripravljenost sodelovanja pri izvedbi raziskovalnega dela. Hvala Darji za lektoriranje.

Največja zahvala gre mami in očetu ter Janiju, za vso podporo in pomoč v času študija, brez katere ne bi zmogla končati tega poglavja v svojem življenju.

POVZETEK

Visokošolski učitelji so uvrščeni v sistem visokega šolstva, kar za njih pomeni, da so javni uslužbenci. Njihov razvoj in napredovanje v izvolitvene nazive - habilitacijo pa je odvisno od številnih vplivov, ki jih oblikujejo tako družbene potrebe, kot tudi sama politika in zaposlovanje v visokem šolstvu ter številni drugi dejavniki, ki lahko delujejo pozitivno ali negativno na sam razvoj visokošolskega učitelja, oziroma pri uresničevanju njegove akademske kariere. Visokošolski učitelj svojo karierno pot razvija skladno z nazivom, ki ga pridobi z izpolnjevanjem zakonsko določenih pogojev ter delovanjem tako na pedagoškem kot tudi vse bolj pomembnem znanstvenoraziskovalnem področju. Cilj naše raziskave je ugotoviti, ali so visokošolski učitelji na Biotehniški fakulteti dovolj seznanjeni z Merili za volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in sodelavcev in kaj jim predstavlja oviro pri razvoju in napredovanju v habilitacijske nazive.

Diplomska naloga je sestavljena iz teoretičnega in empiričnega dela. V teoretičnem delu smo opredelili temeljne pojme razvoja kadrov, opredelitev kariere, motivacijo in napredovanja. Opredelili smo pojem visokošolskega učitelja in napredovanje visokošolskih učiteljev v habilitacijske nazive.

Ker se naloga nanaša na Biotehniško fakulteto, smo v empiričnem delu predstavili okolje delovanja visokošolskih učiteljev, ki jih proučujemo, in predstavili Merila za volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in sodelavcev, ki so temelj za izvolitev v habilitacijski naziv. Teoretična spoznanja smo nato analizirali in poglobili z raziskavo, izvedeno v realnem okolju, s pomočjo anketnega vprašalnika. Rezultati so pokazali, da so visokošolski učitelji na Biotehniški fakulteti precej dobro seznanjeni z merili in da jim proti našim pričakovanjem ne predstavljajo prevelike ovire za napredovanje v višji habilitacijski naziv.

Kljub pozitivnim rezultatom anketirancev pa smo mnenja, da bi bilo podobno raziskavo potrebno narediti v okviru celotne Univerze v Ljubljani ali pa kar na širšem slovenskem prostoru, saj bi z razširitvijo raziskave pridobili celovitejši vpogled na obravnavano problematiko v slovenskem prostoru.

KLJUČNE BESEDE:

- Visokošolski učitelj
- Razvoj zaposlenih
- Kariera
- Habilitacija
- Napredovanje

ABSTRACT

Teachers in higher education are placed into the system of tertiary education, which means that they are government employees. Their development and promotion to academic titles, i.e. habilitation, depends on numerous factors. These factors are dictated by the needs of society, mere politics, employment in higher education, and numerous other factors, which can function either as motivating devices or as deterrents in the development of teachers in higher education or in the realization of their academic careers. Teachers in higher education develop their career paths according to the academic title, which they receive upon fulfillment of the conditions set by the law and when they are active both in the pedagogical and the increasingly significant scientific research domain. The objective of our research is to deduce whether the teachers of higher education at the Biotechnical Faculty are familiarized with the Criteria for Appointment to the Titles of University Teacher, Researcher and Associate, and what hinders them to develop further and receive academic titles.

This diploma thesis consists of a theoretical and an empirical component. In the former, we have defined the fundamental concepts of personnel development, career, motivation, and promotions. We have defined the notion of a teacher in higher education and his or her promotion to academic titles.

Because the diploma thesis refers to the Biotechnical Faculty, we presented the functioning environment of the researched teachers of higher education, in the empirical component. We also presented the Criteria for Appointment to the Titles of University Teacher, Researcher and Associate, as it is a fundamental part in the appointment of academic titles. We then went into a more in-depth analysis of the discovered theoretical findings, with research done by way of a survey. Results show that teachers in higher education at the Biotechnical Faculty are quite well versed with the criteria and that, as opposed to our expectations, the criteria do not portray obstacles too great for the promotion to a higher academic title.

Notwithstanding the positive results of the respondents, we are of the opinion that similar research should be done on the scale of the entire University of Ljubljana, or on an even wider area of Slovenia. With an expansion of the research, we would get a more comprehensive insight into the discussed issue in Slovenia.

KEYWORDS:

- Teacher in higher education
- Personnel development
- Career
- Habilitation
- Promotion

KAZALO

1. UVOD.....	1
1.1. PREDSTAVITEV PROBLEMA	2
1.2. PREDSTAVITEV OKOLJA.....	2
1.3. PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE	2
1.4. METODE DELA	3
2. TEORETIČNA IZHODIŠČA	4
2.1. RAZVOJ KADROV	4
2.1.1. Razvoj kadrov v visokem šolstvu	5
2.1.2. Cilji razvoja kadrov	6
2.2. KARIERA.....	7
2.2.1 Kariera v visokem šolstvu	9
2.3. MOTIVACIJA	9
2.3.1. Motivacijske teorije	10
2.3.2. Motivacijski dejavniki	11
2.4. NAPREDOVANJE.....	13
2.4.1 Vrste napredovanj	14
2.5. IZOBRAŽEVANJE	15
2.6. ŽENSKÉ V ZNANOSTI	16
3. VISOKOŠOLSKI UČITELJ.....	20
3.1. OPREDELITEV POJMA VISOKOŠOLSKI UČITELJ	20
3.2. RAZVOJ IN KARIERA VISOKOŠOLKEGA UČITELJA.....	21
3.3. NAPREDOVANJE VISOKOŠOLSKIH UČITELJEV	23
3.4. PEDAGOŠKO DELO VISOKOŠOLKEGA UČITELJA	24
3.5. ZNANSTVENORAZISKOVALNO DELO VISOKOŠOLKEGA UČITELJA.....	25
3.6. USKLAJEVANJE RAZISKOVALNEGA IN PEDAGOŠKEGA DELA	26
4. PREDSTAVITEV OKOLJA	28

4.1.	UNIVERZA V LJUBLJANI	28
4.2.	BIOTEHNIŠKA FAKULTETA	29
4.2.1	Kadrovska struktura Biotehniške fakultete	31
5.	MERILA ZA VOLITVE V NAZIVE VISOKOŠOLSKIH UČITELJEV, ZNANSTVENIH DELA VCEV IN SODELA VCEV NA UNIVERZI V LJUBLJANI	33
5.1.	PRAVNE PODLAGE	33
5.2.	HABILITACIJA - IZVOLITEV V NAZIV	34
5.2.1.	Habilitacijski naziv	34
5.2.2.	Postopek izvolitve v naziv	35
5.2.3.	Pogoji za izvolitev v naziv	36
6.	RAZISKAVA	41
6.1.	CILJI IN NAMEN RAZISKAVE	41
6.2.	METODE DELA	41
6.3.	ANALIZA IN UGOTOVITVE RAZISKAVE	42
7.	UGOTOVITVE IN PREDLOGI	63
7.1.	ODGVORI NA RAZISKOVALNA VPRAŠANJA	63
7.2.	PREVERJANJE HIPOTEZE	70
8.	ZAKLJUČEK	74
	LITERATURA IN VIRI	76
	KAZALO SLIK	79
	KAZALO TABEL	80
	KRATICE IN AKRONIMI	82
	PRILOGE	83

1. UVOD

V dobi sodobne družbe vedno bolj težimo k trajnostnemu, vseživljenjskemu izobraževanju in kariernemu ter osebnostnemu razvoju. Kot posamezniki želimo biti uspešen del družbe in prispevati največ, kar zmoremo, v svojo okolico. Današnja družba in gospodarstvo temelji na znanju, zato je izobrazba nujna tako za gospodarski kot tudi osebnostni razvoj. Izobraževanje v svojem najširšem smislu nam pomeni ključ do učenja in razumevanja, kako se spoprijeti s temi izzivi. Če imamo znanje, smo za korak pred drugimi ali pa se lahko vsaj kosamo z njimi. Pomembno pri tem pa je, kako znanje ustrezno organiziramo in izkoristimo, saj znanje samo zase ne pomeni nič.

Razvijanje osebnosti je proces, usmerjen predvsem na posameznika in je povezan z organizacijsko stvarnostjo ter poteka vse življenje. Pri razvoju osebnosti in kariere ima veliko vlogo tudi družina in njen vpliv na posameznikov razvoj. Kariera ne pomeni le napredovanja navzgor v obliki trikotnika, temveč tudi vodoravno, predvsem pa postaja skrb posameznika za lasten osebni razvoj. Temeljne sestavine osebnega razvoja zaposlenih so namreč strokovni osebni in delovni razvoj. Dodatek k vsemu temu pa je lahko še motivacija, ki je pri visokošolskem učitelju vezana na ugled, željo po uspešnem pedagoškem in znanstvenoraziskovalnem delu, ki se navzven kaže tudi z dosežki na obeh področjih ter posledično s tem doseganju posameznikovega ugleda v družbi.

Visokošolski učitelj kot osnovna celica visokošolske organizacije je nosilec znanstvenoraziskovalnega in pedagoškega dela na področju posameznih znanstvenih disciplin v okviru univerze. Njegovo razvijanje in napredovanje določa že sam Zakon o visokem šolstvu (2012), v 52. členu določa, da visokošolski učitelji samostojno razvijajo svoje področje znanosti in skrbijo za prenos svojega znanja. S svojim delom in osebnim razvojem pa prispevajo k razvoju znanosti in stroke na področju, za katerega so izvoljeni v svoj visokošolski naziv. Kakovost je povezana predvsem s kompetentnim raziskovalno in pedagoško odlično usposobljenim visokošolskim - akademskim osebjem.

Svoje napredovanje po lestvici navzgor visokošolski učitelj začne z izvolitvijo v naziv ali tako imenovano habilitacijo, ki je predpogoj za poučevanje na visokošolskem zavodu in nadaljnjo graditev svoje poklicne kariere. Habilitacijski postopki pa niso nič kaj enostavni. Določa jih namreč vrsta zakonov in podzakonskih aktov, ki določajo natančne pogoje in postopke za izvolitve v naziv. Nazivi visokošolskih učiteljev se izražajo tudi preko pedagoškega in znanstvenoraziskovalnega dela. Pomemben dejavnik k razvoju visokošolskega učitelja pa je tudi spodbudna organizacijska klima, ki nudi visokošolskemu učitelju individualno podporo pri uresničevanju njegovih ciljev.

Urejeno delovno okolje za posameznika pomeni, da je možno doseči skupni cilj med organizacijo in posameznikom.

1.1. PREDSTAVITEV PROBLEMA

Glavni namen diplomskega dela je predstaviti razvoj kadrov z osredotočenostjo na visokošolskem učitelju. Za njegovo strokovno napredovanje največji izziv pomenijo izvolitve v naziv oz. tako imenovana habilitacija.

Habilitacije so eden izmed temeljnih procesov Univerze, ki zagotavljajo kvaliteto pedagoškega in raziskovalnega dela na Biotehniški fakulteti. Habilitacija je tudi predpogoj za poučevanje na visokošolskem zavodu. Postopek habilitacije je kompleksen postopek, ki zahteva kar nekaj znanj s tega področja. Pri vlogah v izvolitve v naziv se pedagoški delavec srečuje predvsem s težavo preslabega poznavanja vseh pogojev za izvolitev v želeni naziv. Na kariero visokošolskega učitelja lahko vpliva tudi spol. Predvsem ženske so tiste, ki težje usklajujejo starševstvo in družinske obveznosti v povezavi z uspešno akademsko kariero.

1.2. PREDSTAVITEV OKOLJA

Biotehniška fakulteta je ena izmed 23 članic Univerze v Ljubljani. V letu 2017 je praznovala svojo 70. letnico. Biotehniška fakulteta si prizadeva vzpostavljati in zagotavljati akademsko skupnost profesorjev, raziskovalcev, študentov in drugih sodelavcev, za uveljavitev tako doma kot tudi v svetu. Trudi se, da svoje raziskovanje, izobraževanje, strokovno in javno delovanje utemeljuje na temeljnih vrednotah kot so: akademska odličnost, zagotavljanje visoke kakovosti, akademska svoboda raziskovalcev, pedagogov in študentov, posebej svoboda ustvarjalnosti in medsebojnega sodelovanja, skrb za inovativnosti, mednarodno usmerjenost in primerljivost, idr.

Biotehniško fakulteto sestavlja osem oddelkov, katerim so skupni naravni viri v okviru vseh študijskih in znanstvenih disciplin. Temeljno poslanstvo Biotehniške fakultete je univerzitetno, visokošolsko strokovno in podiplomsko izobraževanje, znanstvenoraziskovalno, strokovno in svetovalno delo.

Raziskovanje in izobraževanje na področju ved o življenju in naravi nalaga Biotehniški fakulteti tudi veliko odgovornost, da ustvarja strokovne in znanstvene podlage in krepi družbeno klimo za trajno harmonično sožitje med človekom in naravo (Biotehniška fakulteta, 2017).

Domače in mednarodno okolje, v katerem deluje Biotehniška fakulteta, se hitro spreminja, vendar na spremembe fakulteta lahko le omejeno vpliva. Zato se jim mora prilagajati in v njih prepoznati ustrezne izzive.

1.3. PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE

V diplomski nalogi bomo teoretično opredelili osnovne pojme, ki so povezani z razvojem in napredovanjem visokošolskih učiteljev, analizirali sistem napredovanja v nazive na članici Univerze v Ljubljani, Biotehniški fakulteti. Z raziskavo bomo poskušali ugotoviti poznavanje Meril za volitve v naziv visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev ter sodelavcev Univerze v Ljubljani, poznavanje samega

sistema napredovanja. Poskušali bomo ugotovili težave, ki se pojavljajo pri doseganju t. i. habilitacijskih nazivov.

V diplomski nalogi bomo poskušali odgovoriti na raziskovalna vprašanja:

- RV1:** *Ali so visokošolski učitelji na Univerzi v Ljubljani, Biotehniški fakulteti dovolj seznanjeni z Merili za volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev ter sodelavcev Univerze v Ljubljani?*
- RV2:** *S čim imajo visokošolski učitelji največ težav pri pripravi habilitacijske vloge oz. kateri pogoji za izvolitev v naziv predstavljajo največjo oviro?*
- RV3:** *Ali visokošolskemu učitelju v primeru vloge v naziv rednega profesorja oz. izrednega profesorja trimesečno raziskovalno ali pedagoško delovanje na tuji univerzi ali raziskovalni ustanovi predstavlja oviro?*
- RV4:** *Ali Merila za volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev ter sodelavcev Univerze v Ljubljani predstavljajo oviro pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere?*
- RV5:** *Katere so največje ovire pri uresničevanju kariere?*

Postavili pa smo tudi delovno hipotezo, ki bo glede na statistično analizo, ki jo bomo izvedli na podlagi pridobljenih podatkov raziskave, bodisi potrjena ali pa zavrnjena.

H1: *Merila za napredovanje v naziv predstavljajo večjo oviro pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere ženskam kot moškim.*

1.4. METODE DELA

Diploma je sestavljena iz dveh delov: teoretičnega in empiričnega.

Pri izdelavi diplomske naloge bomo za teoretični del uporabili opisno oz. deskriptivno metodo in kompilacijsko metodo. S študijem domače in tuje literature bomo opredelili najpomembnejše pojme in predpostavke, povezane z razvojem in napredovanjem visokošolskih učiteljev.

Za empirični del bomo za zbiranje podatkov in ugotavljanje obstoječega stanja kot instrument raziskovanja uporabili tehniko ankete. Raziskava bo izvedena kot študija primera izbrane visokošolske organizacije; Biotehniške fakultete. Anketni vprašalnik bo izdelan na spletni strani 1ka. Povezava do anketnega vprašalnika bo preko elektronske pošte posredovana vsem pedagoškim delavcem z nazivom docent, izredni profesor in redni profesor na Biotehniški fakulteti. Anketa bo anonimnega tipa.

Pridobljene podatke bomo pregledali in uredili ter v nadaljevanju s pomočjo sinteze podali sklepne ugotovitve in morebitne predloge za izboljšave.

2. TEORETIČNA IZHODIŠČA

2.1. RAZVOJ KADROV

Razvoj kadrov po definiciji lahko opredelimo kot sistematični in načrtovani proces priprave in izvajanja nadzorovanih kadrovske izobraževalnih postopkov in ukrepov, ki opredeljujejo strokovni, delovni in osebni razvoj zaposlenih. Razvoj kadrov zagotavlja klasifikacijsko in poklicno - izobrazbeno strukturo vseh zaposlenih glede na razvitost in strateške cilje same organizacije (Florjančič, Ferjan, & Bernik, 1999). Razvoj kadrov lahko razumemo tudi kot dolgotrajni proces za izboljšanje trenutne situacije, tako na ravni posameznika kot tudi organizacije v prihodnosti. Osredotoča se na kompetenčni razvoj kadrov, ustvarjanje pogojev, ki kadrom omogočajo kompetenčna znanja, ki jih znajo uporabiti za svoje potrebe kot tudi za potrebe organizacije. Razvoj kadrov zagotovi najugodnejšo poklicno, izobrazbeno in klasifikacijsko strukturo zaposlenih.

V literaturi sicer lahko zasledimo mnogo različnih definicij razvoja kadrov, vendar pa so si vse enotne, da gre za kadrovske izobraževalne postopek in povezanost organizacije in posameznika.

Arnold (1997) opredeli razvoj kadrov kot razvoj posameznika, ki je usmerjen v napredovanje na določeno delovno mesto ali si želi le boljšega dela na določenem delovnem mestu, ali pa je usmerjen na razvoj splošne učinkovitosti vseh kadrov.

Harris in DeSimeone (1994) opredeljujeta razvoj kadrov v smislu širjenja in pridobivanja znanja, pri tem pa gre za sistematično in načrtovano dejavnost organizacije, z namenom preskrbe zaposlenih z ustreznimi znanji, z namenom uspešnega spoprijemanja s sedanjimi in prihodnjimi izzivi zaposlenih.

Merkač (1998, str. 65) navaja: »Tak sistem posamezniku poveča možnost za poklicno samopotrjevanje, njegovo fleksibilnost in mobilnost, odpre možnosti za vsestranski delovni, strokovni in osebni razvoj posameznika ter zagotavlja možnosti vertikalnega in horizontalnega napredovanja.«

Možina idr. (2002, str. 63) so v svojem delu zapisali: »z vidika podjetja je razvoj kadrov pomemben predvsem zaradi:

- večje storilnosti (več izdelkov ali storitev, krajši časi izdelave),
- boljše kakovosti izdelkov ali storitev (večje povpraševanje, manj pritožb),
- večje prilagojenosti delavcev delu (manj absentizma in fluktuacije, manj nesreč pri delu, spontana delovna disciplina, več predlogov za izboljšanje).

Z vidika zaposlenih pa:

- zagotavljanja možnosti za strokovni in delovni in osebnostni razvoj,
- zagotavljanja možnosti vertikalnega in horizontalnega napredovanja ter s tem povezanih ugodnosti, kot so večja plača, materialne in nematerialne ugodnosti,
- povečanje zanesljivosti zaposlitve in s tem socialne varnosti,

- povečanje posameznikove poklicne fleksibilnosti in mobilnosti,
- povečanje možnosti za poklicno samopotrjevanje«.

Razvoj kadrov je torej več dimenzionalen. Na eni strani imamo organizacijo, ki s svojo uspešnostjo vpliva na to, da posameznik svojo osebnost nadgrajuje in razvija in na drugi strani interese posameznika za svoj osebni razvoj, na katerega pa seveda vpliva tudi okolje. Proces razvoja kadrov temelji na teoriji *Human Resource Management* oziroma na teoriji ravnanja s človeškimi viri. S pomočjo razvoja kadrov se posameznik razvija na osebnem področju, strokovnemu in vsekakor tudi na delovnem področju.

Za uspešno in kakovostno delo organizacije pa ni dovolj, da se odziva samo na spremembe okolja. Naučiti se mora tudi, da spremembe pravočasno predvidi, ter se nanje ustrezno odzove. Z ustreznim načrtovanjem kadrov v organizaciji si vodstvo v podjetju pridobi potreben čas, da se lahko pripravi na težave, ki bi ogrozile konkurenčni položaj organizacije. Pogoji za to je seveda celostni in vsestranski razvoj kadrov, ki se nanaša na uresničevanje, izboljšanje ali sposobnosti posameznika na podlagi izobraževanja, izkušenj, usposabljanja in učenja (Treven, 1998).

Osnovni pogoji za učinkovit sistem razvoja kadrov, ki jih mora organizacija zagotoviti, so:

- ustrezna podpora kadrovske funkcije v organizaciji,
- ustrezna strokovnost in organizacija izobraževalne dejavnosti,
- izdelan sistem vertikalnega in horizontalnega napredovanja,
- razvit informacijski sistem v funkciji napredovanja kadrov,
- idr.

Pri samem razvoju kadrov pa se lahko pojavijo tudi določene težave ali problemi. Problemi pri razvoju kadrov se v večini primerov pojavijo takrat, ko organizacija slabo ali napačno ugotavlja potrebe po kadrih, napačno izbira kadre, jih ne pošilja na dodatna izobraževanja in usposabljanja, uporablja napačne načine razvoja kadrov, ima premalo strokovno usposobljene mentorje, ipd. Vsak človek si namreč želi delati v organizaciji, kjer sta prisotna razvoj in usposabljanje.

Sistem razvoja kadrov je v organizaciji odvisen od njene temeljne dejavnosti. Novakova (2008) navaja, da le dobro načrtovan sistem razvoja kadrov omogoči zaposlenim odlično prilagajanje novim razmeram in zahtevam okolja.

2.1.1. Razvoj kadrov v visokem šolstvu

Razvoj kadrov v visokem šolstvu je osrednjega pomena za kakovost visokošolskega izobraževanja in je eden izmed dejavnikov, ki pomembno vpliva na ugled in kakovost članice univerze. Na eni strani razvoj kadrov v visokem šolstvu razumemo kot tehnični proces razvoja znanja in veščin, na drugi strani pa kot osebni proces, kjer osebe na podlagi interakcije in odprtosti z drugimi razvije skupno, emocionalno in intuitivno razumevanje, ki občasno lahko vodi tudi do spremembe ustaljenih predpostavk in prepričanj.

Skrb za profesionalni razvoj kadrov je zelo pomembna sestavina, ki zagotavlja kakovost v visokem šolstvu. Pedagoški delavci se morajo vseskozi izpopolnjevati tako na pedagoškem kot tudi na raziskovalnem področju (Marentič Požarnik, 1998).

Gordon in Parington (v Fileden, 1998) ugotavljata, da je dolžnost visokošolske organizacije, da omogoča strokovni razvoj visokošolskega učitelja. Sam razvoj visokošolskega učitelja prinaša tako kakovost posameznika, kot tudi kakovost visokošolske ustanove kot celote.

Razvoj visokošolskega učitelja temelji tako na profesionalnem kot tudi osebnem razvoju. Velik poudarek v razvoju visokošolskega učitelja je na področju raziskovalne dejavnosti, izboljšanju poučevanja in uvajanja novih tehnologij v pedagoško delo.

Marentič Požarnik (1998) poudarja, da s strokovnim izpopolnjevanjem posameznik spodbuja tudi svoj osebni razvoj (obvladovanje stresa in upravljanje s časom).

Temeljna učiteljeva naloga je torej skrb za nenehno poglobljanje kakovosti svojega dela. Pri tem ima zelo velik pomen zmožnost za razvoj in raziskovanje svojega lastnega dela in zmožnost za načrtovanje in razvoj individualne kariere v okviru organizacije, v kateri dela. Iz tega lahko sklepamo, da je tako za učitelja kot družbo nasploh pomembno, kako učitelj razvija svojo lastno poklicno pot kot tudi profesionalno identiteto, skrbi za svoj karierni razvoj in kakšen pomen temu daje njegovo strokovno okolje.

Vse večja mednarodna mobilnost visokošolskih učiteljev pa ima v zadnjem času zelo pozitiven vpliv na profesionalni, osebni in strokovni razvoj posameznika.

Ker visokošolski učitelj spada med uslužbence javnega sektorja, so organizacije pri razvoju kadrov precej omejene. Pri tem mislimo na politiko zaposlovanja in finančne zmožnosti razvoja, saj je le to omejeno z različnimi zakoni in predpisi s strani ministrstev.

2.1.2. Cilji razvoja kadrov

Osnovni cilj razvoja kadrov je zagotoviti in izboljšati znanja, sposobnosti in spretnosti, ki jih zaposleni že ima oziroma so ta znanja potrebna za bodoče potrebe delovnega mesta. Z razvojem kadrov naj bi organizacija pridobila na večji storilnosti, boljši kakovosti izdelkov in storitev ter večji prilagojenosti delavcev organizaciji, kar bi pomenilo manj absentizma in fluktuacije. Pričakovane rezultate razvoja kadrov pričakujemo namreč lahko le ob načrtovanem razvoju delavcev v daljšem obdobju.

Temeljni cilji razvoja kadrov so:

- izboljšati sodelovanje med različnimi organizacijskimi enotami v podjetju,
- izboljšati odnos med zaposlenim in njegovim nadrejenim,
- izboljšati timsko delovanje vseh organizacijskih enot,
- izboljšati zmožnosti vsakega zaposlenega posebej,
- izboljšati splošno stanje organizacije, povečati njene sposobnosti pri delovanju ter povečati delovanje celotne organizacije in zaposlenih.

Cilj razvoja kadrov Trevnova obravnava kot področje vključevanja dejavnosti managementa človeških virov, ki se nanaša na (1998, str. 196):

- Učenje - kot dolgoročna sprememba vedenja, ki se pojavi kot posledica izkušenj in prakse.
- Izobraževanje - povezano je s pridobivanjem znanja, razvijanjem vrednot in inteligence, ki se lahko uporabi na vseh področjih življenja.
- Razvoj - nanaša se na izboljševanje ali uresničevanje sposobnosti in možnosti posameznika na podlagi učenja in izkušenj, ki si jih pridobi z izobraževanjem.
- Usposabljanje - kot načrtovano in sistematično spremembo vedenja, ki omogoča posamezniku, da doseže potrebno raven znanja, spretnosti in sposobnosti za učinkovito izvedbo njegovega dela.

Razvoj kadrov prinaša tudi konkurenčno prednost organizaciji. Predvsem zaradi nenehnih sprememb, tako na tehnološkem področju kot tudi na globalnih trgih, pričakovanj in zahtev konkurence, je znanje tista strategija, ki pomaga obvladovati nastajajoče spremembe.

2.2. KARIERA

V današnjem času dobiva kariera vse večji pomen tako na ravni posameznika kot tudi organizacije. Kariero so preučevali številni avtorji, posledično pa je nastalo veliko definicij o karieri, ki so se skozi čas predvsem zaradi prilagajanja novim razmeram v okolju spreminjale. Kariera je skrbno načrtovani vseživljenjski proces, ki poteka tako v poklicnem kot tudi osebnem življenju. Na samo kariero imajo vpliv številni dejavniki, pri katerih pa eno izmed glavnih vlog predstavljajo kompetence in izobraževanje.

Slovar slovenskega knjižnega jezika (SSKJ, 2014), kariero opredeli kot uveljavitev, uspeh na nekem področju delovanja.

Herriot (1992) kariero opredeli kot objektivno zunanjo plat in subjektivno notranjo plat. Posameznikove vrednote, pričakovanja, težnje in prepričanja so enako pomembne kot zaporedje samih delovnih mest. Subjektivni pristop ne ločuje posameznikove organizacijske kariere od preostalega njegovega življenja, objektivni pristop pa ti dve področji ločuje.

Brewster (2000, str. 102) pravi, »da je kariera vzorec stalnega razvojnega procesa posameznika in organizacije, s katerim posameznik stopi v razmerje z organizacijo in v tem razmerju v zaporednih dogodkih, dejavnostih in situacijah zaznava in dosega svoj razvoj ter dosega želene cilje za organizacijo«.

Pri pregledu slovenske literature zasledimo kar nekaj različnih definicij kariere.

Brečkova (2006) kariero opredeli kot poklicno in življenjsko pot. Po njenem mnenju kariera zajema aktivnosti, ki zajemajo posameznikov biosocialni, družinski in delovni cikel. Vsi cikli se med seboj tesno prepletajo in vplivajo na hitrost, smer in intenzivnost posameznikovega osebnega razvoja. Posebej pa opredeljuje delovno

kariero in sicer kot izobraževalno pot posameznika. Samo izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje za organizacijske vloge, mu dajejo občutek osebnega napredovanja in uspešnosti pri delu.

Brekić (1999) opredeli kariero kot uspešno napredovanje in promocijo človeka v poklicu, pri tem pa se dogajajo tako vzponi kot padci, ki pa ponavadi niso posledica naključij. Kariera je odvisna tako od posameznika kot tudi od politike razvoja kadrov v organizaciji zaposlenega.

Možina (2002) v ospredje postavlja delovno kariero, pri čemer izpostavlja delo in delovne naloge, ki jih opravlja posameznik oziroma jih bo opravljal v prihodnosti. Meni, da postaja kariera vse bolj nevtralnega pomena za opis napredka zaposlenega. Sam pojem dobiva različne dimenzije, kjer je poleg delovnih izkušenj pomembna tudi vloga družine in njen vpliv.

Razlike med tradicionalnimi in novejšimi pojmovanji kariere je slovenski psiholog E. Konrad strnil v pet postavk (Brečko, 2006, str. 31):

Sodobno pojmovanje kariere	Tradicionalno pojmovanje kariere
1. Poklicna zaposlenost izgublja pomen.	1. Zagotovljena je polna zaposlenost
2. Poklicne poti so neenakomerne, pretrgane in različno intenzivne.	2. Stabilna in enosmerna poklicna pot.
3. Razvoj kariere lahko pomeni tudi premik navzdol ali vstran.	3. Razvoj kariere pomeni premik navzgor.
4. Na razvoj kariere vplivajo družina in druge življenjske vloge, nepovezane z zaposlitvijo.	4. Razvoj kariere zadeva predvsem poklicno življenje.
5. Učenje in spremembe se pojavljajo v vseh obdobjih in stopnjah kariere.	5. Razvoj kariere je usmerjen predvsem na nove in mlajše zaposlene.

Tabela 1: Sodobno in tradicionalno pojmovanje kariere (Vir: Brečko, 2006, str. 31)

Pojma kariere danes ne zasledimo več samo v okviru delovnih izkušenj, ampak se vse pogosteje povezuje tudi s prostim časom oz. nezaposlenostjo posameznika. Na odločitve o karieri pa prav gotovo vpliva tudi družina in druga socialna okolja, v katerih posameznik zadovoljuje svoje potrebe (Brečko, 2006).

Cvetko (2002) meni, da je v kariernem razvoju najpomembnejša organizacijska teorija Scheinovega modela kariernih sider. Scheinova teorija dvosmerno povezuje posameznikove in organizacijske potrebe. H. Schein je »na razvoj kariere gledal kot na dvosmerni proces, v katerem organizacija socializira posameznika in hkrati posameznik spreminja organizacijo ter vnaša vanjo inovacije«. Posameznik v organizaciji dela svoje karierne premike. Prav v tem modelu kariere bi lahko prepoznali kariero visokošolskega učitelja.

Namesto izraza kariera pa v literaturi lahko zasledimo tudi izraz osebni razvoj. Sam izraz osebni razvoj meni osebno zveni mnogo bolj pozitivno. Kakor koli ga že

poimenujemo - osebni razvoj ali kariera, ga večina avtorjev opisuje kot pozitiven razvoj zaposlenega.

Za pozitivno vlogo kariernega sistema v organizaciji sami je za zaposlene pomembno, da bodo lahko pridobljena znanja in sposobnosti tudi uporabili v smislu razvoja lastne kariere, za vse to pa mora biti organizacija dovolj velika, le tako namreč lahko za posamezen položaj zagotovi ustrezno število sposobnih kandidatov. Karierni sistem namreč ne dopušča, da bi zaposlovali kandidate od drugod. Namen razvoja kariere v organizaciji je pripraviti zaposlene, da spoznajo prihodnje potrebe organizacije. Zaposleni skupaj s svojimi nadrejenimi oblikujejo razvojni načrt, ki je usmerjen na razvoj in strokovno rast zaposlenih. S tem se izboljšuje raven usposobljenosti in tudi dolgoročno zagotavlja možnost za razvoj zaposlenih (Brejc, 2000).

Narava samega dela, poklic in dela ki jih opravlja zaposleni ali samo delovno mesto niso vezani na razvoj posameznikove kariere. Brečkova v intervjuju za časopis Dnevnik (Trček, 2010) poudarja: »Kariera je danes preprosto življenjska pot, kjer ne ločujemo več poklicnega od zasebnega življenja. Še zlasti s pojavom novih oblik dela, kot so prostovoljno delo in domače delo. Tudi vloga matere je razumljena kot ena izmed kariernih vlog. Kariere in kariernega razvoja preprosto ne moremo več ločiti od življenja samega.«

2.2.1 Kariera v visokem šolstvu

Za uspešno izvajanje tako pedagoškega kot tudi raziskovalnega dela mora visokošolski zavod imeti ustrezne visokošolske učitelje, znanstvene delavce in visokošolske sodelavce, ki izpolnjujejo temeljne pogoje za opravljanje pedagoškega in znanstvenoraziskovalnega dela. Visokošolski učitelj lahko gradi svojo kariero visokošolskega učitelja v točno določenem okolju. Svojo karierno pot visokošolski učitelj začne z izvolitvijo v naziv - tako imenovano habilitacijo. Karierna pot na univerzi se torej ustvarja v skladu z nazivom, ki ga z izpolnjevanjem posebnih zakonsko določenih pogojev pridobi visokošolski učitelj. Vsi pridobljeni nazivi, pa mu omogočajo nadaljnje udejstvovanje tako na nivoju članice same kot tudi v samem univerzitetnem okolju.

Zaradi zelo raznolikega in obsežnega visokošolskega področja - fakultete z različnimi usmeritvami, ne moremo čisto natančno definirati kariere visokošolskega učitelja. Predpostavljamo, da kariera visokošolskega učitelja temelji na osnovni zahtevi zaključenega doktorskega študija.

Kariero visokošolskih učiteljev lahko poimenujemo tudi akademska kariera.

2.3. MOTIVACIJA

Poleg znanja, sposobnosti in spretnosti je za opravljanje kakršnega koli poklica ali dela potrebna motivacija.

Znotraj neke organizacije se največje razlike pokažejo prav v motiviranosti za delo. »Motivacija je stopnja prostovoljne pripravljenosti posameznika za napor, za doseg določenega cilja, ob zadovoljitvi individualnih potreb« (Ferjan, 1998, str. 62).

Mayer v (Uhan, 2000, str. 11) predstavi nekaj opredelitev motivacije:

- »Motivacija je usmerjanje človekove aktivnosti k želenim ciljem s pomočjo njegovih motivov.
- Motivacija je zbujanje hotenj, motivov, nastalih v človekovi notranjosti ali v njegovem okolju na podlagi potreb, ki usmerjajo njegovo delovanje k ciljem s spreminjanjem možnosti v resničnost. Potreba je razlika med želenim in dejanskim stanjem.
- Motivacija je nenehen spodbujevalni proces osmišljanja osebnega, delovnega, ali poslovnega življenja in doživljanje zadovoljstva, ki ga omogoča ustvarjalno delo v podjetju, naravnano k uspešnosti, osebnostni in strokovni rasti zaposlenih ter prispevkom posameznikov in skupin k odličnosti.
- Motivacija je pripravljenost vložiti trud za doseg cilja, če vloženi napor zadovolji nekatere potrebe posameznikov.
- Motivacija je posebna dejavnost ali način nebolečega pritiska na posameznika ali skupino, ki naj naredi ali mora narediti tisto, kar od njega (njih) pričakujemo ali pričakujejo sami in to tako, kot najboljše zmore ali zmorejo. Za to obstajajo motivacijski dejavniki, motivacijski vzvodi, motivatorji in motivi.«

Motiviranost zaposlenih za delo pripomore k manjši odsotnosti z dela, manjši fluktuaciji zaposlenih, večji zvestobi organizaciji, boljšim delovnim rezultatom. Z motiviranostjo zaposlenih pride tudi do manj stresa na delovnem mestu in več pozitivnega vzdušja med samimi zaposlenimi, posledično pa pripomore tudi k zadovoljstvu z osebnim življenjem (Draškovič, 2009).

Z motivacijo ob zadovoljitvi osebnih potreb lahko dosežemo nek vnaprej zastavljeni cilj. Motivacija je ena izmed najmočnejših materialnih spodbud, ki je tesno povezana s človekovim delom in njegovimi aktivnostmi. Motivaciji sledi priznanje, samostojnost in osebni razvoj (Kušar, 2014).

Najbolj učinkovita motivacija je, ko zaposleni razumejo in sprejemajo poslanstvo in cilje organizacije. Da zaposleni delajo na področju, kjer se odlikujejo, njihove prednosti in talenti pa so dobro izkoriščeni. Zaposleni bodo motivirani za dobro delo, če bodo čutili, da je njihovo delo resnično pomembno.

2.3.1. Motivacijske teorije

Znanost je motiviranju namenila kar nekaj teorij. Številne motivacijske teorije delimo na dva dela (Miglič & Marič, 2018):

- Vsebinske teorije motivacije, ki so usmerjene na naravo človekovih potreb in poskušajo določiti specifične potrebe, ki motivirajo posameznika ter pojasnjujejo, zakaj posameznik ravna na določen način. Sem spadajo Maslowa motivacijska teorija, Herzbergova motivacijska teorija, McClellandova teorija potreb in Leavittova motivacijska teorija.

- Procesne teorije motivacije poskušajo razložiti spremembe v vedenju posameznika. Gre za vprašanje, kako posameznikovo vedenje spodbujati, voditi in vzdrževati. Najbolj znane teorije so Vroomova motivacijska teorija, McGregorjeva teorija X in Y in Problemska motivacijska teorija.

Maslowa teorija bi najbolj ustrezala akademskemu osebju, saj njegova teorija pravi, da morajo ljudje zadovoljiti hierarhijo potreb nižjega reda, da nastanejo višje ravni.

Slika 1: Hierarhija potreb po Maslowu (Vir: <https://commons.wikimedia.org>)

Vsaka izmed naštetih teorij ponuja neko rešitev, toda nobena ni popolna. Večina teorij izpostavlja vlogo managementa pri motiviranju zaposlenih. Pomembni so: pogledi na človekovo naravo, vsebina dela in organizacijski kontekst. Teorije poudarjajo pomen posameznikovega doživetja nagrade, povezave med delom in nagrado ter pravičnost nagrajevanja. Vodilno osebje se mora zavedati osebnih potreb zaposlenih in povezati želeni učinek z ustrezno dejavnostjo zaposlenih ter motiviranju zaposlenih nameniti dovolj časa. Ugotoviti mora, katere potrebe so pri zaposlenih najbolj aktualizirane in kako te potrebe zadovoljiti (Ivanko & Stare, 2007).

2.3.2. Motivacijski dejavniki

Več motivacijskih teorij se ukvarja tudi s proučevanjem učinkov različnih motivacijskih dejavnikov na zaposlene v posamezni organizaciji in z zadovoljstvom zaposlenih s temi dejavniki. Motivacijo v organizaciji lahko razumemo kot skupno prizadevanje in delovanje za obojestransko korist, to pa skušamo doseči s primernimi motivacijskimi sredstvi kot so nagrajevanje, napredovanje, izobraževanje, ustrezni delovni pogoji in še druge oblike spodbud. Ti dejavniki spodbudno vplivajo na zaposlene, ki bodo vložili trud za doseg ciljev in učinkoviteje opravili zadane naloge.

Dejavnike, ki vplivajo na motivacijo, lahko delimo na različne načine. Lahko jih razdelimo v tri skupine (Lipičnik, 1998):

- **Individualne razlike** - vsak človek ima določene osebne potrebe, stališča, interese in vrednote, ki ga razlikujejo od drugih. Individualne razlike izhajajo iz osebnosti in delovnih vrednot. Sprašujemo se, kaj ljudi motivira. Nekaterim je motiv denar, drugim varnost zaposlitve, nekatere pa motivira učenje novih spretnosti in izzivov.
- **Značilnosti dela** vključujejo zahteve po različnih sposobnostih - zmožnostih, da človek nekaj naredi. Pogojujejo tudi določene lastnosti dela, samostojnost pri delu. Določajo količino povratnih informacij, ki jih delavec dobi pri opravljanju svojega dela.
- **Organizacijska praksa** le-to pa sestavljajo pravila, politika organizacije, menedžerska praksa in sistem nagrajevanja v organizaciji. Politika podjetja lahko določi različne ugodnosti zaposlenim (zavarovanja, službeni avto, telefon), z nagradami pa lahko privlači tudi nove delavce na trgu dela in hkrati zaustavlja obstoječim delavcem odhod iz podjetja.

Slika 2: Dejavniki, ki vplivajo na motivacijo (Vir: Lipičnik, 1998, str. 62)

Po Herzbergu pa delimo dejavnike motivacije, na (Ivanko & Stare, 2007):

- tiste, ki **povzročajo zadovoljstvo**, sem uvrščamo: delovne dosežke, delo, odgovornost pri delu, napredovanje, priznanje za opravljeno delo in osebna rast in
- tiste, ki **povzročajo nezadovoljstvo**. Nezadovoljstvo pa povzroča odsotnost ustrezne politike in upravljanja v organizaciji, ustreznega vodenja, dobrih odnosov zaposlenih z nadrejenimi in sodelavci, slabe delovne razmere in neustrezna plača.

Razlika med njima je torej, da eni dejavniki predvsem motivirajo (motivatorji), drugi pa vzdržujejo normalno raven zadovoljstva (higieniki). Motivatorji so tesno povezani z osebnostnim tipom človeka (Ivanko & Stare, 2007).

Najbolj se seveda obnese, če najdemo najpomembnejše motivatorje za vsakega človeka posebej. Že samo občutek pomembnosti dela, občutek odgovornosti in občutek lastne pomembnosti zelo pozitivno vplivajo na motivacijo posameznika. Pri delu z ljudmi se morajo torej nadrejeni zavedati, da lahko svoje podrejene nagradijo tako materialno kot nematerialno (Ivanko & Stare, 2007).

Motivacija je ena izmed ključnih dejavnikov, ki ohranja najboljše zaposlene. Tisti, ki ve, zakaj dela, da ima možnost napredovanja, razvoja in napredka, je zadovoljen in motiviran kader. Motivacija je tudi tista lastnost, ki bo postavila temelj uspešnega poslovanja organizacije.

2.4. NAPREDOVANJE

Napredovanje si lahko vsak od nas razlaga na svoj način. Enim napredovanje pomeni višji službeni položaj, posledično s tem pa izboljšanje svojega statusnega položaja v družbi. Drugi z napredovanjem povežejo višjo nagrado in materialne koristi, spet drugim pa pomeni boljše pogoje dela in še kaj. Stremljenje delavcev za napredovanjem pa pomeni predvsem njihovo pripravljenost za odgovornejše in boljše delo, torej ne samo jemati, ampak tudi dajati.

Napredovanje lahko opredelimo tudi kot nekakšen podsistem razvoja kadrov. Napredovanje je soodvisno od delovne uspešnosti, razvojnih zmožnosti posameznika in izobraževanja ali strokovnega izpopolnjevanja posameznika na višji zahtevnosti. S tem so zaposleni motivirani za produktivnejše in učinkovitejše delo in za osebni razvoj (Možina, 2002).

»Napredovanje pomeni prehod delavca z delovnega mesta z določeno stopnjo zahtevnosti na drugo zahtevnejše delovno mesto. Napredovanje, pa naj si gre za vodoravno ali navpično, morajo spremljati konkretne ugodnosti, sicer nima ustreznega motivacijskega smisla.« (Možina, Florjančič, & Gabrijelčič, 1984, str. 494)

Osnovno obliko notranje dinamike kadrovskega procesa v organizaciji predstavlja napredovanje kadrov, na osnovi katerega se kadri premikajo proti želenemu nivoju strokovnosti, vrsti dela ali statusu v podjetju. Načrt sistema nagrajevanja je učinkovit, če smo popolnoma prepričani, da je vanj vgrajena strategija nagrajevanja in jo bo mogoče doseči s postavljenimi cilji (Lipičnik, 1998).

Napredovanje v organizaciji je odvisno predvsem od:

- dejavnikov okolja: zakoni, predpisi, pravna ureditev ...
- dejavnikov posameznika: starost, spol, izbira poklica, stopnja izobrazbe, delovna doba, izbira organizacije, samorazvoja, mikrookolja ...
- dejavnikov organizacije: velikost organizacije, načini napredovanja v njej, možnosti izobraževanja in usposabljanja, razporejanja kadrov, selekcije kadrov ...

Ferjan (2003) navaja, da so poleg interesa organizacije same, za napredovanje pomembni tudi drugi dejavniki, kot so: dejavniki gospodarjenja organizacije, sama

dejavnost organizacije, poslovna uspešnost, razvojna strategija, trg delovne sile, obstoječa kadrovska struktura, motivacija zaposlenih, konkretne delovne okoliščine, sistem ocenjevanja delovne uspešnosti in zadovoljstvo z delom.

V povezavi z napredovanjem se najpogosteje omenja kriterije kot so:

- pridobljena izobrazba,
- delovne izkušnje,
- uspešnost pri delu,
- opravljanje drugih del, ki ne sodijo pod redne delovne naloge zaposlenega.

Planiranje napredovanja definiramo kot ugotavljanje kakovosti znanja, izkušenj in sposobnosti delavcev, ki bodo nadomestili odgovorne delavce ali bodo prevzeli odgovornejše delovne naloge v podjetju (Florjančič, Ferjan, & Bernik, 1999).

2.4.1 Vrste napredovanj

Florjančič, Ferjan in Bernik (1999) ločijo dve vrsti napredovanj:

- vertikalno napredovanje,
- horizontalno napredovanje.

Vertikalno napredovanje

predstavlja specifično obliko notranje dinamike kadrov, ki se izraža skozi vertikalno gibljivost kadrov v okviru poslov in organizacijskih nivojev. Gre torej za premeščanje delavca z manj odgovornega opravljanja funkcij dela na zahtevnejše opravljanje funkcij dela. Lahko bi ga torej opredelili kot napredovanje kadrov na istem organizacijskem nivoju.

Vertikalno napredovanje je največkrat odvisno od delovne sposobnosti kadrov in predvsem v povezavi s pridobljeno strokovno izobrazbo.

Pri vertikalnem razvoju politike napredovanja kadrov moramo upoštevati:

- število kadrov na posameznem organizacijskem nivoju,
- potrebno znanje, sposobnosti in delovne izkušnje kadrov,
- potencialne sposobnosti kadrov,
- ustvarjene rezultate kadrov,
- individualne želje in pričakovanja kadrov, da se vključujejo v proces napredovanja,
- organizacijsko strukturo in število organizacijskih nivojev.

Pri vertikalnem napredovanju moramo biti pozorni tudi na to, da ne naredimo napake, s tem, da postavimo delavca na odgovornejše delo zgolj na osnovi njegove uspešnosti pri sedanjem delu, pri tem pa ne upoštevamo dodatnega znanja, ki ga mora obvladati za zahtevnejše opravljanje funkcije dela.

Horizontalno napredovanje

bi lahko poimenovali napredovanje po stopnjah strokovnosti, je napredovanje na osnovi razširitve obsega znanja in ima poseben pomen za razvoj podjetja. Povečanje nivoja strokovnosti kadrov velikokrat pomeni tudi povečanje delovnih rezultatov in skupne uspešnosti podjetja. Horizontalno napredovanje je v veliki meri odvisno od individualnih vlaganj, sposobnosti in motivacije posameznika, hkrati pa tudi od kriterijev in principov kadrovske politike organizacije. S horizontalnim

napredovanjem se spremeni tudi kadrovska struktura organizacije. Z usmerjenim razvojem strukture kadrov dosežemo večjo stopnjo strokovnosti, ki označuje sposobnost delavca za opravljanje določenih delovnih nalog in poslov.

Praviloma naj bi napredovanje potekalo najprej horizontalno - pridobitev sposobnosti in znanj za opravljanje dela z višjo stopnjo zahtevnosti, šele nato pa vertikalno - premestitvijo na odgovornejšo funkcijo dela. Organizacija, ki uporablja takšen sistem napredovanja, lahko doseže, večjo navezanost delavcev na organizacijo, kar se odraža z zmanjšanjem fluktuacije kadrov.

Horizontalno napredovanje je značilno tudi za profesionalno kariero visokošolskih učiteljev.

2.5. IZOBRAŽEVANJE

Sestavni del razvoja kadrov je tudi izobraževanje in usposabljanje. saj je to področje sestavni del kadrovske politike. Zaposleni namreč z primernim izobraževanjem in usposabljanjem gradijo tudi svoj osebni, delovni in predvsem strokovni razvoj. Samo izobraževanje je dolgotrajen in načrtni proces, s katerim posameznik razvija svoja znanja, sposobnosti in navade, ki poteka v šolah, drugih izobraževalnih ustanovah pa tudi zunaj njih (Ferjan, 1999). Izobraževanje torej pomeni načrtno in sistematično pridobivanje novega znanja z različnimi oblikami izobraževanja, kot so dokvalifikacija, prekvalifikacija, nadaljevanje šolanja ali študija, obisk krajših ali daljših seminarjev, delavnic, samoizobraževanje s pomočjo knjig in revij in nenehno sledenje novostim v stroki, v kateri delujemo.

Možina (2002, str. 214) razlaga: "Izobraževanje kot družbena dejavnost in kot dejavnost posameznika je ključnega pomena za razvoj vsake družbe. Izobraževanje je bilo vedno povezano z razvojem in spremembami, čeprav sta se njegova vloga in pomen spremenila."

"Izobraževanje vpliva na posameznikov razvoj, pomaga odkrivati še neznane talente in zmožnosti ter izboljšuje njegovo delovanje in razmišljanje. Koncepti, vrednote in ideje spreminjajo posameznikov način mišljenja, izboljšujejo sposobnosti reševanja problemov in razčiščujejo vrednote." (Vukovič & Miglič, 2006, str. 21).

Izobraževanje glede na namen delimo na dve skupini (Vukovič & Miglič, 2006, str. 16) :

- »**formalno** izobraževanje: izobraževanje za namene pridobitve javno priznane stopnje izobrazbe ali usposobljenosti,
- **neformalno** izobraževanje: izobraževanje za namene opravljanja poklica, poklicnega dela ali neke splošne potrebe«.

Za vsako organizacijo strokovno izobraženi in usposobljeni kadri pomenijo temeljne dejavnike razvoja, kakovosti in uspešnosti le-te, ne glede na to, kakšna je njena temeljna dejavnost. Z izobraževanjem pa lahko tudi izboljšujemo medsebojno komunikacijo med zaposlenimi, ki s tem tudi prilagajajo svoja znanja tehnološkim napredkom in spremembam v okolju.

Slaba lastnost znanja pa je, da zelo hitro zastari. Če želimo slediti spremembam, ki jih prinaša vse večja globalizacija in ob tem postati in ostati konkurenčni, smo se primorani nenehno učiti. Učenje se torej ne konča z zaposlitvijo, ampak se z njo nadaljuje. Izobraževanje zaposlenih naj bi prineslo večjo prilagodljivost in notranjo mobilnost zaposlenih. Izobraževanje prispeva tudi k večji produktivnosti in boljši kakovosti dela, večji gospodarnosti in boljši organizaciji dela. Izraža se tudi v večji kreativnosti in inovativnosti kadrov. V modelu načrtovanja izobraževanja moramo upoštevati vse zunanje in notranje sile, ki delujejo na oblikovanje nacionalne politike izobraževanja.

Razlog, zakaj se neprestano izobražujemo, je zagotovo tudi tehnološki razvoj. Znanje, ki smo ga dobili s formalnim izobraževanjem, namreč ne zadošča za vse življenje. Pridobivanje novih znanj, ki so potrebna za opravljanje strokovnega dela, je prav gotovo eden izmed glavnih namenov za izobraževanje.

Motivi zaposlenih za izobraževanje so vsekakor različni. Želja in motivi po izobraževanju se razlikujejo že med različnimi starostnimi generacijami, predvsem zaradi izobrazbe, socialnega okolja, različnih želja po napredku, napredovanju in znanju.

Če povzamemo, je izobraževanje dejavnost, s pomočjo katere zaposleni razvija znanja, spretnosti in vrednote, ki so potrebne na vseh ravneh življenja in dela. Izobraževanje samo ni namenjeno samo pridobivanju znanja in veščin na področju delovanja. Pridobljeno znanje posamezniku namreč omogoča, da odraste, se razvija in svoje ideje in znanja prenaša v družbeno okolje v katerem deluje.

2.6. ŽENSKE V ZNANOSTI

»... je tipična ženska v znanosti, ki dela veliko več kot moški, ker se mora vsak dan znova in znova dokazovati ter biti izredno stroga do sebe. Saj je prijazna, a nima časa za pogovor, ker jo vedno čaka delo. Resnično težko razumem, kako lahko ženske to vzdržijo leta in leta ...«

je svojo uspešno kolegico opisal prijatelj, zaslužni profesor iz Izraela, države, kjer so ženske enakopravne do take mere, da celo obvezno služijo vojsko. To je napisal brez kake škodoželjnosti ali zavisti; bolj s trpko zavestjo, da je ženskim kolegicam veliko težje, da se jim morda celo godi krivica. In to v današnjem času in v družbi, ki se uvršča med visoko razvite (Bešter Rogač, 2016).

Razlike med moškimi in ženskami obstajajo že od nekdaj. Vendar pa se je v devetdesetih letih prejšnjega stoletja zanimanje za položaj žensk v znanosti povečalo. Začela so se postavljati vprašanja o enakih pogojih in možnostih obeh spolov v znanosti. Znatni porast žensk na vseh stopnjah izobraževanja tako v državah EU kot tudi v Sloveniji narašča, kar se odraža tudi v številu doktorandk. Najmanj jih je na področju tehnike, največ pa v družboslovnih in medicinskih znanostih. Prisotnost žensk in moških v znanosti in raziskovanju je pomembno tako za razvoj kot tudi delovanje družbe, ki naj bi temeljila na enakosti spolov in upoštevala potrebe različnih družbenih skupin. Nenavadno pa je, da se je vprašanje o enakosti in enakih pogojih za oba spola začelo zastavljati v zadnjih desetletjih,

čeprav vemo, da je znanost že od razsvetljenstva dalje predstavljala eno glavnih gonil emancipatornosti človeštva (Ule, 2013).

Čeprav je med visoko izobraženimi v Sloveniji danes več žensk kot moških, še pred stoletjem možnost izobraževanja zanje ni bila samoumevna. Ženske so bile tedaj predstavljene kot pretirano čustvene in podrejene moškim, tudi v smislu intelektualne zmogljivosti. Po zgodovinskih podatkih je do leta 1918 visokošolski študij končalo le dvanajst Slovenk. A prvi doktor znanosti, promoviran na Ljubljanski univerzi, je bil ženska. Leta 1920 je ta naziv pridobila Ana Mayer, kasneje poročena Kansky (Smajila, 2015).

Tabela 2 nam prikazuje primerjavo števila doktorjev znanosti po spolu v Sloveniji v letih od 2013-2017.

	Doktorat znanosti				
leto	2013	2014	2015	2016	2017
Moški	5829	6215	6462	6737	7075
Ženske	3623	4043	4360	4765	5216

Tabela 2: Pregled števila doktorandov po spolu v letih 2013-2017 (Vir: SURS)

Število žensk v znanosti ali tako imenovani akademski sferi narašča. Po podatkih Statističnega urada Slovenije (SURS) je uravnoteženost med moškimi in ženskami pri deležu diplomantov in doktoratov dokaj primerljiva. Ko pa gremo v znanost in po hierarhični lestvici navzgor, je žensk vse manj. Delež tistih z najvišjimi akademskimi nazivi pa je zelo skromen.

Glede na obravnavano temo visokošolskih učiteljev smo na straneh Statističnega urada Slovenije poiskali podatke o zaposlitvah pedagoškega osebja s polno pedagoško obremenitvijo glede na spol. Tabela 3 nam prikazuje razliko med moškimi in ženskami, zaposlenimi na univerzah po nazivu redni profesor, izredni profesor in docent. Že hiter pogled nanjo nam pokaže razliko med spoloma pri najvišjem akademskem nazivu.

	spol	2010	2011	2012	2013	2014	2015
redni profesorji	Moški	529	525	474	482	479	481
	Ženske	133	146	141	166	171	188
izredni profesorji	Moški	353	331	322	328	324	345
	Ženske	169	180	183	190	176	212
docenti	Moški	372	371	342	362	346	309
	Ženske	248	288	274	272	277	255

Tabela 3: Pedagoško osebje na visokošolskih in višješolskih zavodih glede na polno ali večje od polne zaposlitve (Vir: SURS)

Po podatkih, ki jih je objavila Evropska komisija (Arsenjuk & Vidmar, 2015), je Slovenija pri docentkah (45,5 %) v evropskem povprečju, pri rednih profesoricah nad evropskim povprečjem (22,5 %), pri izrednih profesoricah (34,6 %) pa pod povprečjem.

Razlogov, zakaj se ženske redkeje odločajo za znanstveno kariero, je gotovo več, vendar vsi niso povezani zgolj z ženskami. Vzroke bi lahko razdelili na zunanje in notranje. K zunanjim lahko prištejemo (prikrito) diskriminacijo, k notranjim pa t. i. samoizločitev, ko ženska ne zmore združiti družinske in poklicne vloge. Prav gotovo pa nekaj k temu prispeva tudi spolna razlika v izbiri življenjskega sloga, tradicionalna delitev gospodinjskih opravil, skrb za otroke in manjša podpora družine. Ženska je primorana izbirati za odločitev med kariero in družino, ki ženske v še vedno izrazito patriarhalni slovenski družbi postavlja v nezavidljiv položaj. Prav to so ključni dejavniki, ki nam razlagajo, da razlika med spoloma ne nastaja zaradi razlik v ambicijah in zavezi raziskovalnemu delu.

Pri vsem tem se morajo ženske na svoji karierni poti soočiti s številnimi predsodki in stereotipi in prebiti tako imenovani »stekleni strop«, metaforo, ki označuje vertikalno segregacijo kot posledico vidnih ali nevidnih ovir za prisotnost žensk na najvišjih položajih, nevidno oviro, ki ženskam kljub enaki izobrazbi onemogoča preboj na najvišja delovna mesta (Hofman, 2017).

Na začetku kariere so mlade doktorice pogostejše vključene v kratkoročne projekte, njihove perspektive glede prihodnje poklicne stabilnosti so bolj negotove ter težje usklajujejo poklicno in zasebno življenje. Posledica tega pa je pojav, ki ga poimenujemo z metaforo "puščajoče cevi" (leaky pipeline), ki se kaže v odhodu žensk iz raziskovalnih voda in visokošolskih institucij na vseh kariernih stopnjah. Podoktorsko "prekarno obdobje", ki bi moralo biti konsolidacija doktorata ali specializacije, se v praksi pokaže kot precej napeto čakanje na stabilnejše akademsko mesto. Za slovensko akademsko okolje je po besedah Hofmanove značilno tudi "samooplojevanje", kar pomeni, da se praviloma zaposlujejo kadri, ki so zrasli znotraj iste institucije (Hofman, 2017).

Tudi v primeru zaposlitve na univerzi za znanstvenice ni prav nič drugače. Dokler profesorica ne dobi naziva redne profesorice, bi lahko njeno zaposlitev poimenovali

»zaposlitev za določen čas«. V primeru, da svojega obstoječega naziva (docentka, izredna profesorica) ne more obnoviti, jo lahko čaka odpoved delovnega razmerja. Merila za napredovanja v nazive namreč ne predvidevajo, da bi bil lahko izvoljen v nižji naziv, če morda ne izpolniš katerega od pogojev. Ker se pravila stalno spreminjajo, postaja to vir frustracij za vse tiste, ki še nimajo naziva redni profesor, tako za ženske kot tudi za moške. Merila med drugim zahtevajo trimesečno bivanje v tujini, tudi v primeru obnovitev naziva izredni profesor. V tem primeru torej ni težava spolna diskriminacija v smislu, da te nekdo ne želeli zaposliti, ker si ženska, ampak bolj v nastavljanju pravil za izvolitve v nazive.

V Sloveniji se s problemom enakosti spolov v akademski in raziskovalni sferi žensk v raziskovanju ukvarja mednarodni raziskovalni projekt GARCIA - boj proti karierni nestabilnosti in asimetriji, katerega cilj je raziskovanje, oblikovanje in izvajanje posebnih ukrepov za ustvarjanje enakih možnosti med družbeno prepoznanimi spoloma v akademskem okolju (Hofman, 2017).

Ključnega pomena je, da vidik enakosti spolov dobi svoje mesto v vseh relevantnih raziskovalnih področjih in znanstvenih disciplinah, ter da je načelo enakosti spolov integrirano v vse politike in programe ter v organizacije znanosti in raziskovanja.

3. VISOKOŠOLSKI UČITELJ

3.1. OPREDELITEV POJMA VISOKOŠOLSKI UČITELJ

Visokošolski učitelj je nosilec izobraževalnega, umetniškega in raziskovalnega dela na univerzi. Visokošolski učitelj samostojno razvija določeno področje stroke oz. znanosti in skrbi za prenos znanja, kar je določeno tudi v Zakonu o visokem šolstvu (2012) (v nadaljevanju ZViS). Visokošolski učitelj v okviru pedagoškega dela pripravlja in izvaja predavanja, vaje, seminarje in druge obveznosti, ki so povezane z njegovim pedagoškim delom. V okviru raziskovalnega dela pa opravlja raziskovalno delo na področju za katerega je usposobljen. Rezultate svojega znanstvenega dela, ki mu omogočajo tudi prehode med habilitacijskimi nazivi, objavi v mednarodnih in domačih znanstvenih in strokovnih knjigah, revijah in ostalih javno dostopnih medijih. Raziskovanje in poučevanje oz. izobraževanje sta torej dve osnovni funkciji, ki jih opravlja visokošolski učitelj. To pa v visokošolskem zavodu lahko poimenujemo kar poklic. Delo visokošolskega učitelja je delo, ki zahteva posameznikova vrhunska znanja in sposobnosti. Pomembna je tudi vloga pri oblikovanju in vpeljevanju sprememb na visokošolski organizaciji.

Tuja strokovna literatura visokošolske učitelje opredeli kot akademsko osebje. V SSKJ (2014) izraza visokošolski učitelj, kot ga opredeljuje ZViS ne najdemo. SSKJ ga opredeli kot učitelja. Na nivoju univerzitetnega izobraževanja pa je predvsem v uporabi izraz fakultetni in univerzitetni učitelj.

Poklic visokošolskega učitelja ima določene specifikke, saj poklic lahko opravlja le tista oseba, ki je bila izvoljena v določen naziv (habilitacijo).

Nazivi visokošolskih učiteljev so:

- redni profesor,
- izredni profesor,
- docent,
- lektor.

Za izvolitev v naziv mora visokošolski učitelj, razen z zakonom zahtevanih pogojev, tudi s svojim znanstvenim ali umetniškim, izobraževalnim in strokovnim delom dokazati svojo pedagoško in strokovno usposobljenost. V 55. členu ZViS, je jasno opredeljeno, da je v naziv rednega profesorja, izrednega profesorja in docenta, lahko izvoljen, kdor ima doktorat znanosti, preverjene pedagoške sposobnosti in sposobnost samostojnega znanstvenega dela in ustvarjanja prenosa novih znanj. Področje in predmet, ki ga predava, določata njegova zahtevana znanja.

Vse to pa od visokošolskega učitelja zahteva, da ima vrhunsko znanje, ki pa si ga pridobi le z vseživljenjskim izobraževanjem in raziskovanjem. Ne smemo pa zanemariti tudi dejstva, da se mora visokošolski učitelj zavzemati za strokovne standarde pri študijskem delu in raziskovanju (ZViS, 2012).

Za visokošolskega učitelja so značilne strokovne kompetence na področju njegove specializacije oziroma raziskovanja, na področjih poučevanja in upravljanja. Vse te kompetence ne odražajo le učiteljevega teoretično in empirično pridobljenega znanja, ampak tudi spretnosti, osebnostne značilnosti, pripravljenost in željo po stalnem samoizobraževanju ter prispevajo k usposabljanju in osebnemu razvoju tako učitelja kot tudi študentov. Zahteve za visokošolske učitelje so povezane z njegovim življenjem v raznolikem svetu in spremembami, ki se dogajajo v terciarnem izobraževanju. Eden od najpomembnejših motivov je uporaba informacijskih in komunikacijskih tehnologij v procesu izobraževanja. Učitelji so odgovorni za to, na kaj lahko vplivajo s svojimi dejavnostmi v odnosu do študentov, sebe in določene organizacije. Niso le vir znanja za študente in predstavnike vodilnih znanstvenih raziskav, so tudi vir vrednot. Te vrednote vplivajo na prepričanja, odločitve, motivacije in stališča prihodnjih generacij intelektualcev (Semradova & Hubackova, 2014).

3.2. RAZVOJ IN KARIERA VISOKOŠOLSKEGA UČITELJA

Za uresničevanje kariere visokošolskega učitelja je temeljno okolje visoko šolstvo, ki je tudi opredeljeno z Zakonom o visokem šolstvu. Le-ta ureja statusna vprašanja visokošolskih zavodov, pogoje za opravljanje visokošolske dejavnosti, opredeljuje javno službo v visokem šolstvu in ureja način njenega financiranja (ZViS, 1. člen).

Zakonodaja torej določa okvirje za gradnjo kariere visokošolskega učitelja, ki pa ga ne moremo obravnavati le kot zaposlenega, ampak kot nekoga, ki opravlja znanstvenoraziskovalno, izobraževalno in tudi vzgojno delo. Učitelj torej ne gradi samo lastne kariere, temveč tudi kariero tistih, ki se jih bo njegovo delo dejansko dotaknilo.

»Raziskovalno in pedagoško delo sta v visokem šolstvu nerazdružljiva dvojčka. Kakovostno raziskovalno delo je nujna podlaga za oblikovanje študentov; na drugi strani pa je dobro poučevanje, ki spodbuja lastno razmišljanje, iskanje, ustvarjalnost študentov, najboljše zagotovilo za nadaljnji razvoj tako samih strok kakor njihovega plodnega uvajanja na raznih področjih prakse. [...]« (Mihevc & Marentič Požarnik, 1998, str. 3).

»Urejanje delovnega razmerja visokošolskih učiteljev v Sloveniji zajema nekaj posebnosti, ki niso običajne v drugih dejavnostih oz. panogah« (Trunk Širca, Ocvirk, & Bažon, 2010, str. 143).

Kariero visokošolskega učitelja lahko uvrstimo med tako imenovano »profesionalno kariero«, ki jo zaznamuje predvsem znanje. Brečko (2006) opiše, da se za to obliko kariere odločajo posamezniki, ki so cenjeni člani družbe, predvsem zaradi vrst in količine znanja, ki ga premorejo. To znanje jim namreč daje poseben status in ugled. Glavni kapital posameznika je njegovo znanje in spretnosti, ki jih premore. Za kariero visokošolskega učitelja je značilna drugačna logika napredovanja kot pri tako imenovani birokratski karieri.

Vstopni pogoji za delovno mesto visokošolskega učitelja je zahteven, saj zahteva dosežen doktorat znanosti, pedagoško izkušnjo, ki jo ocenijo njegovi kolegi in

študenti ter ustrezne objave rezultatov znanstvenega dela. S tem pa seveda še nima zagotovljene varne zaposlitve. Minimalne zahteve je potrebno vsakih pet let znova dokazovati z znanstvenimi objavami in pozitivno ocenjenim pedagoškim delom, vse dokler ne pridobi naziva redni profesor. Visokošolski učitelj, ki ne obnovi habilitacije in pridobi pozitivnega mnenja študentov, lahko izgubi službo. To pa je v mnogih drugih poklicih in delovnih okoljih neobičajno za visoko izobražene strokovnjake.

Statut UL v svojem 146. členu določa, da so nosilci izobraževalnega, umetniškega in raziskovalnega programa visokošolski učitelji. Iz tega lahko torej sklepamo, da pedagoško delo univerzitetnega dodiplomskega in podiplomskega študija lahko vodijo samo visokošolski učitelji, ki imajo ustrezen naziv. Izhodišča za okvire delovanja visokošolskega učitelja pa določajo visokošolski zavodi s svojimi predpisi in podzakonskimi akti. Za visokošolskega učitelja so predvsem pomembni predpisi, ki se nanašajo na:

- delovna mesta (Akt o sistematizaciji delovnih mest, Akt o določitvi neposredne pedagoške obveznosti, Seznam tipičnih delovnih mest ...),
- izvolitve v nazive (Statuti, standardi, Merila za volitve v nazive ...) in
- vrednotenje dela visokošolskega učitelja (Merila za vrednotenje dela ...).

Na razvoj in napredovanje visokošolskih učiteljev poleg osnovnih dejavnikov kot so spol, starost, delovna doba, izkušnje, ki svojevrstno narekujejo motiviranost posameznika, vplivajo tudi nekateri dejavniki, ki lahko delujejo na razvoj visokošolskega učitelja kot prednost ali ovira.

Zakonodaja z vsemi svojimi - zakoni in podzakonskimi akti določa področje in omejenost delovanja visokošolskega učitelja. Spremembe v zakonodaji so torej pomembne tudi za napredovanje in razvoj visokošolskih učiteljev, saj vsaka sprememba, kot na primer spremembe plačnega sistema, spremembe meril za volitve v nazive, zaostrovanje meril na področju habilitacij močno vplivajo na razvoj in kariero učiteljev.

Mednarodna odmevnost objavljenih del, ki je pogojena z Merili za napredovanje v naziv je eden od temeljnih pogojev, ki lahko vpliva na razvoj in napredovanje visokošolskega učitelja. Merila za izvolitve v nazive (16.-20. člen), kot pogoj za izvolitev v naziv docenta, izrednega in rednega profesorja, navajajo minimalno število del, ki morajo biti objavljena ali predstavljena na način, ki mu stroka priznava mednarodno pomembnost ali pomembnost za narodno ali državno samobitnost ali kulturo. Količinski pogoji so si med nazivi različni.

Za rednega profesorja, izrednega profesorja in docenta je kot osnovni pogoj izobraženosti zahtevan doktorat znanosti. To pomeni, da doseže že pred samo zaposlitvijo najvišjo formalno pridobljeno izobrazbo. Iz tega lahko sklepamo, da se visokošolski učitelji največ izobražujejo neformalno. Svoja znanja pogloblja na področju didaktičnih oblik poučevanja, svoje znanje nadgrajuje tudi z tehnološkimi napredki na področju raziskav na svojem raziskovalnem področju in utemeljevanju le-teh z temeljnimi dokazi raziskovalnega dela. Razvijanje njegove osebnosti na področju poučevanja in raziskovanja ter njegovo samokritično ocenjevanje svojega lastnega dela je bistvenega pomena za razvoj in uveljavitev visokošolskega učitelja.

Kariera visokošolskega učitelja predstavlja za posameznika določen ugled, ki si ga pridobi z doseganjem in izpolnjevanjem zakonsko določenih meril in uspešnega tako pedagoškega kot tudi znanstvenoraziskovalnega dela. Visokošolski učitelj vidi svoje poslanstvo v vzgajanju in izobraževanju svojih naslednikov, raziskovanju in ustvarjanju novega znanja za boljše prihodnost.

Vodstvo visokošolskega zavoda, ki ga je potrebno obravnavati povezano z vsemi segmenti odločanja, je pri dosegu svojih razvojnih ciljev odvisno od sposobnosti in predanosti svojih dekanov, vodij oddelkov in njihovih namestnikov. Od vodstva je namreč odvisno, kako z dejavniki kot so: število raziskav, kvaliteta poučevanja itd. povečujejo ugled visokošolskega zavoda. Sposobni morajo biti slediti dinamičnim spremembam visokega šolstva v državi (Strnad, 2012).

Prepletanje znanstvenega in pedagoškega dela je tisto, zaradi česar so mnogi vstopili v ta poklic, čeprav se obremenitve samo še zaostrojujejo. Z bolonjsko reformo in vse zahtevnejšimi in stalno spreminjajočimi se kriteriji habilitacij ter pridobivanja znanstvenih projektov je tudi položaj visokošolskega učitelja vse bolj negotov. Poklic visokošolskega učitelja se spreminja v enega bolj stresnih, saj je pogojen z negotovostjo zaposlitve in pedagoške obremenitve, ki pogojuje tudi višino plače. Razpetost med pedagoško preobremenitvijo, ki k habilitaciji ne pomaga prav veliko, in raziskovalnim delom, ki je nujen pogoj habilitacije, visokošolskega učitelja utrujata in demotivirata. Zaradi vse večjih zahtev univerz in ministrstva se povečujejo tudi administrativna opravila učiteljev, ki zaradi pomanjkanja časa za raziskovalno delo postajajo predvsem posredniki, manj pa ustvarjalci znanja. Raziskovalno delo je povezano z razpisi tako doma kot tudi v tujini, ki so poleg tega, da zahtevajo dokazovanje znanstvene kakovosti z mednarodnimi objavami, obremenjujejo tudi v administrativnem smislu. Veliko visokošolskih učiteljev tako poleg dela s študenti in raziskovalnega dela namenja veliko ur administriranju tega dela.

Vendar pa užitek pedagoškega dela z mladimi in znanstvenega raziskovanja ostaja kljub dnevni politiki in omenjenim problemom trajen vir motivacije.

3.3. NAPREDOVANJE VISOKOŠOLSKIH UČITELJEV

Ker visokošolski učitelj spada med javne uslužbenke, je možnost horizontalnega napredovanja urejena z Zakonom o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS, 2009), (v nadaljevanju ZSPJS). ZSPJS v 16. členu opredeljuje napredovanje v višji plačilni razred, medtem ko 17. člen določa pogoje za napredovanje v višji plačilni razred.

Eden od bistvenih pogojev napredovanja v višji plačni razred je delovna uspešnost visokošolskega učitelja, ki jo doseže v časovno določenem napredovalnem obdobju. Rezultati dela, učiteljeva samostojnost, ustvarjalnost in doslednost pri opravljanju dela in seveda tudi druge sposobnosti v zvezi z opravljanjem njegovega dela, vplivajo na oceno delovne uspešnosti. ZSPJS določa, da se uslužbenčeva uspešnost lahko oceni z ocenami: nadpovprečno, povprečno ali podpovprečno oziroma odlično, zelo dobro, dobro, zadovoljivo, nezadovoljivo. Pri napredovanju v višji plačni razred se upošteva tudi kolektivna pogodba, ki ureja sistemizirana delovna mesta na univerzi in splošni akt za napredovanje zaposlenih - Pravilnik o napredovanju v

plačne razrede UL, sprejet na 1. seji Upravnega odbora UL, 29. 11. 2017. Vsi delavci Univerze v Ljubljani, ki izpolnjujejo pogoje po ZSPJS in Pravilniku o napredovanju v plačilne razrede UL, lahko na delovnem mestu oziroma znotraj istega naziva napredujejo v višji plačni razred vsaka tri leta. Po ZSPJS (7. člen) so delovna mesta na področju vzgoje in izobraževanja uvrščena v plačno skupino D. Visokošolski učitelji lahko horizontalno napredujejo za pet plačnih razredov. Napredovanje v plačne razrede ni odvisno od napredovanj v habilitacijske nazive.

Pri **vertikalnem napredovanju** je visokošolski učitelj omejen z Merili za spremljanje, ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti visokošolskih zavodov, študijskih programov ter znanstvenoraziskovalnega, umetniškega in strokovnega dela (2004), katera v 7. členu zahtevajo dosežke pri znanstvenoraziskovalnem, izobraževalnem in strokovnem delu. Vse to pa zahteva vseživljenjsko izobraževanje in strokovno razvijanje vseh visokošolskih učiteljev in sodelavcev. kot tudi znanstvenih delavcev in sodelavcev. Glede na 7. člen mora visokošolska organizacija skrbeti za dolgoročno politiko promoviranja in napredovanja mladih visokošolskih sodelavcev, omogočati svojim visokošolskim učiteljem in sodelavcem ter znanstvenim delavcem in sodelavcem dostop do svetovanja pri razvoju kariere ter sodelovanja pri izmenjavi visokošolskih učiteljev in sodelavcev ter znanstvenih delavcev in sodelavcev tako v Sloveniji kot tudi v tujini. Visokošolski učitelji in sodelavci opravljajo izobraževalno, znanstvenoraziskovalno, umetniško in strokovno delo. Povezovanje teh dveh dejavnosti je izkazano v Merilih za napredovanje in Merilih za izvolitve v nazive. Delovna obremenitev, namenjena izobraževalnim ter znanstvenoraziskovalnim, umetniškim in strokovnim aktivnostim, je določena (Strnad, 2012).

Pri ponovnih izvolitvi v isti naziv visokošolski učitelj ostaja v akademskih krogih, napreduje lahko v višje plačne razrede kot to določa ZSPJS in njemu podrejeni akti.

3.4. PEDAGOŠKO DELO VISOKOŠOLSKEGA UČITELJA

Soustvarjanje pedagoškega in raziskovalnega procesa na fakulteti zahteva tako pedagoško kot raziskovalno usposobljenost učiteljev. Obveznost poučevanja je sestavni del akademskih položajev, ki so pridobljeni predvsem na podlagi raziskovalne usposobljenosti in uspešnosti. V slovenskem šolskem sistemu so visokošolski učitelji tisti, ki prvi predstavijo in osvetlijo določeno tematiko študentom. Način predavanja in posredovanja učne snovi in pristop do študentov je bistvenega pomena za dožemanje določene problematike za študenta. Pedagoško delo pa ne zajema samo predavanj z učnim ciljem določene teme, temveč mora biti visokošolski učitelj na voljo študentom tudi med govorilnimi urami. Svoj učni proces pa zaokroži s preverjanjem znanja, ki ga pregleda in oceni. Univerzitetni profesorji niso le vir znanja za študente in predstavnike vodilnih znanstvenih raziskav. So tudi vir vrednot. Te vrednote pa v veliki meri vplivajo na prepričanja, odločitve, motivacije in stališča prihodnjih generacij intelektualcev.

Zhentian (2009, str. 60) navaja »Sodobno pedagoško delo je zapleten sistem operacij, ki združuje izobraževalno osebje, ustanove, tehnike, materiale, informacije in upravne dejavnosti ter se širi v več skupin elementov«.

V Sloveniji ureja ZViS v 63. členu neposredno pedagoško obveznost visokošolskih učiteljev, ki določa tedensko pedagoško obveznost, izraženo v urah, in sicer po posameznih nazivih. Z akti visokošolskih zavodov pa je urejena posredna pedagoška obveznost. Posredna pedagoška obveznost praviloma obsega:

- razvoj predmetov s spreminjanjem razvoja strok,
- priprave na pedagoški proces in s pedagoškim delom povezana administrativna opravila,
- pripravo učbenikov in študijskih gradiv,
- vse oblike preverjanja znanja,
- konzultacije in govorilne ure za študente,
- seminarske naloge,
- mentorstvo pri diplomah in pregled diplom,
- idr.

Posredno pedagoško delo naj bi predstavljalo od 30 do 50 % delovnega časa.

Razvoj najsodobnejših tehnologij, napredek in raziskave primorajo učitelje, da se redno izobražujejo o novostih na svojem področju. Dobrega učitelja od slabega namreč loči prav podaja snovi, v študentu razumljivi in zanimivi razlagi.

Kljub temu, da še vedno velja prepričanje, da so visokošolski učitelji že strokovnjaki določenega znanstvenega področja in da nimajo potreb po nadaljnji profesionalizaciji, pa tega ne moremo potrditi. Za boljšo kakovost v visokošolskem poučevanju se morajo izpopolnjevati tudi na didaktičnem področju, kajti prav učenje in poučevanje je glavno poslanstvo vsake izobraževalne univerze.

Pri nadgrajevanju takšnega znanja lahko govorimo o strokovnem razvoju visokošolskega učitelja. Ta razvoj je usmerjen na podporo učiteljem pri pridobivanju novih spretnosti in novih oblik v kontekstu boljšega in strokovnejšega podajanja znanja študentom.

Učitelji so odgovorni za to, na kaj lahko vplivajo s svojimi dejavnostmi v odnosu do študentov, do sebe in določene skupnosti. Kako učitelj podaja snov, dostopnost do študentov pa je tudi velikega pomena za njegov nadaljnji profesionalni razvoj. Študentje namreč učitelja ocenijo z anketami, ki so tudi eden od pogojev za napredovanje v višji naziv. Pri pregledu anket se je izkazalo, da študentje menijo, da so strokovne kompetence učiteljev v disciplinah, ki jih poučujejo, bistvenega pomena in da jih jemljejo samoumevno. Vendar pa ocenjujejo tudi učiteljeve osebne predstave, značilnosti, pristope in spretnosti, ki vključujejo komunikacijo, timsko delo, ustvarjalnost, kritično razmišljanje, reševanje problemov in razvijanje neodvisnosti študentov itd. Nenazadnje cenijo sposobnost učiteljev, da opravijo samorefleksijo, dajo pošteno oceno, s čimer povečujejo pozitivno motivacijo pri študentih.

3.5. ZNANSTVENORAZISKOVALNO DELO VISOKOŠOLSKEGA UČITELJA

Visokošolski učitelj ni le posrednik znanja, temveč znanje tudi soustvarja, na osnovi svojih lastnih raziskav.

Pomen znanstvenoraziskovalnega dela visokošolskega učitelja določajo predvsem Merila UL (2018), kjer se za naziv visokošolskega učitelja predvideva, kot eden izmed temeljnih pogojev za izvolitev v naziv, tudi število objavljenih del iz znanstvene oziroma umetniške dejavnosti, ki je ovrednoteno s točkami. Iz tega torej sklepamo, da se pomembnost znanstvenoraziskovalnega dela kaže tudi v razmerju do pedagoškega dela.

Tako Merila UL za izvolitev v naziv (2018):

- *za rednega profesorja* (55. člen) predvidevajo, da je v ta naziv lahko izvoljen, kdor pri ocenjevanju objavljenih del in pedagoške dejavnosti doseže najmanj 90 točk, od tega najmanj 20 točk iz pedagoške in najmanj 50 točk iz znanstvene ali umetniške dejavnosti, od tega najmanj 30 točk od datuma oddaje vloge za prvo izvolitev v trenutni naziv (od tega najmanj 7,5 točk iz pedagoške in najmanj 15 točk iz znanstvene ali umetniške dejavnosti) in je objavil vsaj 14 mednarodno odmevnih ali vrhunskih člankov, pri katerih mora biti kandidat prvi ali vodilni avtor, s seznama revij, ki ga pripravi članica;
- *za izrednega profesorja* (59. člen), da je v ta naziv lahko izvoljen, kdor pri ocenjevanju objavljenih del in pedagoške dejavnosti doseže najmanj 60 točk, od tega najmanj 15 točk iz pedagoške in najmanj 35 točk iz znanstvene ali umetniške dejavnosti, od tega najmanj 25 točk od datuma oddaje vloge za prvo izvolitev v trenutni naziv (od tega najmanj 7,5 točk iz pedagoške in najmanj 15 točk iz znanstvene ali umetniške dejavnosti); in je objavil vsaj 7 mednarodno odmevnih ali vrhunskih člankov, pri katerih mora biti kandidat prvi ali vodilni avtor, s seznama revij, ki ga pripravi članica;
- *za docenta* (63. člen) predvidevajo, da je v ta naziv lahko izvoljen, kdor pri ocenjevanju objavljenih del doseže najmanj 20 točk iz naslova znanstvene dejavnosti in je objavil vsaj 3 mednarodno odmevne ali vrhunske članke, pri katerih je bil prvi ali vodilni avtor, s seznama revij, ki ga pripravi članica.

Iz tega torej lahko sklepamo, da je vsaj 50 % dela visokošolskega učitelja in z njim povezane kariere pogojeno z znanstvenim delom in le 25 % s pedagoškim delom, glede na ovrednotenje s točkovanjem.

Neizpodbitni pogoj vrednotenja s točkami nam pokaže dejavnost posameznega raziskovalca. Te podatke najdemo na informacijskem portalu SICRIS, to je portal raziskovalne dejavnosti v Sloveniji. SICRIS je podatkovna baza s podatki o raziskovalcih in raziskovalnih projektih. Baza je povezana z evropskim informacijskim sistemom za raziskovalno dejavnost in bibliografsko bazo COBISS. Na ta način imamo lahko vpogled v bibliografijo raziskovalcev.

3.6. USKLAJEVANJE RAZISKOVALNEGA IN PEDAGOŠKEGA DELA

NAKVIS že v svojih merilih 6. točka 7. člena navaja: »Visokošolski učitelji in sodelavci opravljajo tako izobraževalno kot znanstvenoraziskovalno, umetniško in strokovno delo. Povezovanje teh dveh dejavnosti je izkazano v merilih za napredovanje in izvolitve v nazive. Delovna obremenitev, namenjena

izobraževalnim ter znanstvenoraziskovalnim, umetniškim in strokovnim aktivnostim, je določena.«

Vse to nam da vedeti, da se morata raziskovalno in pedagoško delo povezovati. Kajti tudi samo raziskovalno delo je pomembno za razvoj stroke in kakovostno pedagoško delo, posledično s to povezavo pa lahko visokošolski učitelj potrdi tudi svojo izvolitev v naziv.

Garcia (2000) meni, da je razvoj in kariera visokošolskega učitelja povezava in usklajenost tako znanstvenega kot tudi pedagoškega dela. Pomembno je tudi, da se visokošolski učitelj usmeri v tiste raziskave, ki se nanašajo na njegovo področje in prispevajo k širitvi znanj in podaje le-tega bodočim intelektualcem. Meni tudi, da je vzajemnost in usklajevanje dela odvisno tudi od povezanosti s fakulteto in uresničevanjem njenih ciljev in uresničevanjem zastavljenega programa fakultete.

Za uspešen razvoj in kariero visokošolskega učitelja je ključnega pomena ravnotežje med raziskovalnim delom in pedagoškim delom. Dober znanstvenik namreč ni nujno, da je tudi dober pedagog.

4. PREDSTAVITEV OKOLJA

4.1. UNIVERZA V LJUBLJANI

Najstarejša in največja visokošolska ter znanstvenoraziskovalna ustanova v Sloveniji je Univerza v Ljubljani. Ustanovljena je bila leta 1919. V svojem poslanstvu se je zavezala, da bo utrjevala akademsko skupnost profesorjev, raziskovalcev, študentov in drugih sodelavcev, da bo gojila akademsko odličnost in svobodo ter etičen in odgovoren odnos do države, političnih strank, korporacij pa tudi do mednarodnega okolja (Univerza v Ljubljani, 2012). Danes zaposluje več kot 5600 visokošolskih učiteljev, raziskovalcev, asistentov, strokovnih in administrativnih sodelavcev, obiskuje pa jo več kot 40.000 študentov.

Univerza v Ljubljani je opredeljena kot javni zavod. Osnovni namen Univerze v Ljubljani je izvajanje visokošolskega izobraževanja študentov, umetniško, znanstveno in raziskovalno delovanje v slovenskem in svetovnem prostoru in ne ustvarjanje dobička.

Univerzo v Ljubljani sestavlja 23 fakultet in 3 umetniške akademije, ki jih imenujemo članice Univerze v Ljubljani. Skupaj pokrivajo družboslovje, naravoslovje, humanistiko, umetnost ter tehniške, medicinske in biološke znanosti. Univerza v Ljubljani je osrednja raziskovalna institucija v Sloveniji, saj ima po podatkih SICRIS-a kar 30 % registriranih raziskovalcev (Univerza v Ljubljani, 2018).

Univerza v Ljubljani (v nadaljevanju UL) slovi po kakovostnih družboslovnih, naravoslovnih, humanističnih in tehničnih študijskih programih, ki so pripravljeni v skladu z evropskimi smernicami izobraževanja in zapisani v Bolonjski deklaraciji. UL si prizadeva postati sodobna mednarodno odprta in v evropskem prostoru konkurenčna univerza, usmerjena v prihodnost. Univerzitetni raziskovalci in raziskovalne skupine se s svojim znanstvenoraziskovalnim delom izkazujejo z vrhunskimi projekti na področju umetnosti, znanosti in tehnologije doma in po svetu. Z lastnimi raziskovalnimi dosežki tako doma kot tudi v tujini izobražuje kritično misleče vrhunske znanstvenike, umetnike in strokovnjake, ki so usposobljeni za vodenje trajnostnega razvoja (Univerza v Ljubljani, 2012).

UL si z utrjevanjem akademske skupnosti profesorjev, raziskovalcev, študentov in drugih sodelavcev prizadeva uveljaviti tako doma kot tudi v svetu. Svoje pedagoško, strokovno in raziskovalno delovanje utemeljuje na vrednotah:

- akademske odličnosti,
- akademske svobode sodelavcev in študentov,
- avtonomije v odnosu do države, političnih strank, korporacij in verskih skupnosti,
- etičnega in odgovornega odnosa do sveta.

UL ima visoko stopnjo samoreprodukcije kadrov, kar pomeni, da je večina raziskovalnega in učiteljskega osebja začela in končala študij na UL. Z razvojno

raziskovalnim delom pa svoje znanje prenaša tudi v prakso in obratno, z vključevanjem strokovnjakov iz prakse prenaša njihovo znanje v izobraževalno in raziskovalno delo. Z izmenjavo dosežkov na področju znanosti in umetnosti z drugimi univerzami ali znanstvenoraziskovalnimi ustanovami pa prispeva svoj delež v slovensko in svetovno zakladnico znanja (Univerza v Ljubljani, 2018).

4.2. BIOTEHNIŠKA FAKULTETA

Biotehniška fakulteta je v letu 2017 praznovala sedemdeset let svojega delovanja. Po svoji velikosti predstavlja kar deset odstotkov Univerze v Ljubljani. Glede na znanstveno odličnost - znanstvene objave v vrhunskih revijah in njihovo odmevnost in pri t.i. internacionalizaciji se uvršča med tri vodilne članice UL, kar je vsekakor rezultat trdega dela vseh zaposlenih na Biotehniški fakulteti.

Temeljno poslanstvo Biotehniške fakultete je univerzitetno, visokošolsko strokovno in podiplomsko izobraževanje, znanstvenoraziskovalno, strokovno in svetovalno delo na področju ved o živi naravi (biologija, mikrobiologija) ter kmetijstva, gozdarstva in ribištva (gozdarstvo, zootehnika, agronomija) in z njimi povezanih proizvodnih tehnologij (lesarstvo, živilstvo, biotehnologija).

Skupna podlaga vseh študijskih in znanstvenih disciplin na Biotehniški fakulteti so naravni viri (zemlja, prostor, rastlinstvo, živalstvo, voda). Usmeritev fakultete v proučevanje naravnih virov in v trajnostno gospodarjenje z njimi postavlja fakulteto med tiste družbene institucije, ki jih mora imeti vsak narod, ki želi oblikovati in ohraniti svojo identiteto. Raziskovanje in izobraževanje na področju ved o življenju in naravi nalaga Biotehniški fakulteti tudi veliko odgovornost, da ustvarja strokovne in znanstvene podlage in krepi družbeno klimo za trajno harmonično sožitje med človekom in naravo (Biotehniška fakulteta, 2017).

Glede na stroke, ki so združene in zagotavljajo izvajanje študijskih programov vseh treh stopenj, delo na tako raznoliki in veliki fakulteti ni enostavno. Na Biotehniški fakulteti se izvaja devet osnovnih študijskih področij na prvi stopnji in 15 akreditiranih drugostopenjskih programov. Na doktorskem študiju Bioznanosti je pestrost še večja. Med 18 raziskovalnimi področji so nekatera zelo specializirana, druga pa zopet izrazito interdisciplinarna, zato je sodelovanje z drugimi fakultetami nujno in tudi uspešno. Biotehniška fakulteta sodeluje tudi pri treh doktorskih programih na UL, in sicer Biomedicina, Statistika in Varstvo okolja.

Biotehniška fakulteta je organizirana v sedem matičnih oddelkov, ki so tudi prostorsko razpršeni - v Ljubljani na različnih lokacijah, en oddelek je na Rodici pri Domžalah, poskusna polja in druga posestva, potrebna za zagotavljanje delovanja vseh strok, so še v Logatcu, Biljah pri Novi Gorici, Mariboru, Kromberku in na Krumperku (Biotehniška fakulteta, 2017).

ODDELEK ZA AGRONOMIJO

Oddelek za agronomijo šteje 113 sodelavcev, od tega je 45 habilitiranih profesorjev, docentov in asistentov, ki se ukvarjajo s poučevanjem, ostali delež zaposlenih predstavljajo raziskovalci, tehnični sodelavci in administrativno osebje.

Pedagoški, raziskovalni in strokovni sodelavci ter tehnični kader so glede na področje dela organizirani v šestih katedrah, ki vodijo zlasti pedagoško in strokovno delo. Raziskovalno delo poteka v okviru treh velikih programskih skupin in 15 raziskovalnih podskupin. Pedagoško delo se uspešno povezuje in nadgrajuje z raziskovalnim delom. Področje, ki ga pokrivajo na Oddelku za agronomijo, je izjemno široko in raznoliko, saj zajema vse vidike rastlinske pridelave, ki omogočajo gospodarno pridelavo zdrave hrane: sodobne tehnologije v sadjarstvu, vrtnarstvu, poljedelstvu, vinogradništvu, pridelavi okrasnih in zdravilnih rastlin, travništvu in pašništvu, obenem pa zajema tudi s tem neposredno povezano urejanje kmetijskega prostora, gospodarjenje v kmetijstvu, razvoj podeželja in nenazadnje varstvo okolja.

ODDELEK ZA BIOLOGIJO

Oddelek za biologijo je star toliko kot Univerza v Ljubljani, skoraj 100 let, Botanični vrt kot organizacijska enota oddelka pa velja za najstarejšo akademsko ustanovo v tem prostoru, saj deluje že od leta 1810. Organizacijsko je razdeljen na šest kateder kot osnovnih pedagoško-raziskovalnih enot, te pa imajo kar 16 organizacijskih skupin in 3 infrastrukturne centre. Na Oddelku za biologijo je trenutno zaposlenih 119 sodelavcev, med njimi je 54 habilitiranih profesorjev, docentov in asistentov, ostalo pa so raziskovalci in strokovni sodelavci. Na oddelku menijo, da je vključenost biologije v družbena dogajanja izjemno pomembna, še posebej v današnjem času, ki ga zaznamujejo antropocentrične teme, kot so klimatske spremembe, trajnostni razvoj, zelena proizvodnja in krožno gospodarstvo.

ODDELEK ZA GOZDARSTVO IN OBNOVLJIVE GOZDNE VIRE

Oddelek za gozdarstvo in obnovljive gozdne vire šteje 50 sodelavcev, med njimi je 23 habilitiranih profesorjev, docentov in asistentov, ostalo pa so raziskovalci in strokovni sodelavci. Pedagoško delo na Oddelku je tesno povezano z raziskovalnim delom. Zaposleni se intenzivno ukvarjajo s prenosom znanstveno-raziskovalnih izsledkov v gozdarsko prakso. Pedagoški, raziskovalni in strokovni sodelavci so glede na področje dela organizirani v petih katedrah, infrastrukturnem centru in dveh laboratorijih.

ODDELEK ZA KRAJINSKO ARHITEKTURO

Krajinska arhitektura je veda, ki se ukvarja z načrtovanjem in oblikovanjem prostora, s posebnim poudarkom na njegovih naravnih sestavinah. Združuje vsebine oblikovanja krajine, krajinskega in prostorskega načrtovanja, varstva okolja in varstva narave. Je najmanjša organizacijska enota, saj zaposluje 16 sodelavcev, med njimi je 12 habilitiranih profesorjev, docentov in asistentov, ostalo pa so raziskovalci in strokovni sodelavci.

ODDELEK ZA LESARSTVO

Osnovno poslanstvo Oddelka za lesarstvo je univerzitetno, visokošolsko strokovno in podiplomsko izobraževanje ter znanstvenoraziskovalno, strokovno in svetovalno delo na področju lesarstva. Oddelek za lesarstvo zaposluje 54 sodelavcev, med njimi je 23 habilitiranih profesorjev, docentov in asistentov, ostalo pa so raziskovalci in strokovni sodelavci. Oddelek za lesarstvo je po svoji strokovnosti in raziskovalni

dejavnosti organiziran v 6 kateder, ki svoja nova spoznanja prenašajo na študente in v gospodarstvo. Pri tem sodelujejo z vrhunskimi strokovnjaki, ki delujejo na odličnih evropskih, azijskih in ameriških univerzah, kar omogoča študentom, da del študijskih obveznosti opravijo v tujini.

ODDELEK ZA ZOOTEHNIKO

Oddelek za zootehniko je največja organizacijska enota na Biotehniški fakulteti, saj zaposluje 123 sodelavcev, med njimi je 39 habilitiranih profesorjev, docentov in asistentov, ostalo pa so raziskovalci in strokovni sodelavci. Na Oddelku za zootehniko posredujejo in pridobivajo vrhunsko znanje s področja znanosti o klasičnih živilorejskih disciplin (reje in selekcije, prehrane in mlekarstva). Zaradi vse večjega razvoja in napredka v znanosti pokrivajo tudi področje znanstvenih disciplin kot so: genetika, citogenetika, imunologija, mikrobiologija, biotehnologija, računalništvo, etologija, agrarna ekonomika, sonaravna živiloreja, informacijski sistemi v kmetijstvu itd.

ODDELEK ZA ŽIVILSKO TEHNOLOGIJO

Oddelek za živilstvo združuje pet kateder, na katerih je zaposlenih 65 sodelavcev, od tega 16 univerzitetnih profesorjev, 9 docentov in 12 asistentov z doktoratom in številni raziskovalci, ki se intenzivno ukvarjajo z raziskovalnim in strokovno pospeševalnim delom. Oddelek za živilstvo združuje pedagoško in raziskovalno delo, ki zajema temeljna in aplikativna spoznanja na področju živilstva in prehrane in prenos znanstvenoraziskovalnega dela v prakso.

Velikost in raznolikost fakultete predstavljata tako prednost kot oviro. Med prednosti sodi zagotavljanje ustreznega števila pedagogov in raziskovalcev ter stabilnost celotne organizacije. Začasno stagnacijo posameznega področja lahko uspešno kompenzira z uspehi na drugih področjih. Pri razvijanju novih področij pa ima možnost kombiniranja sorodnih znanosti v nova raziskovalna področja.

4.2.1 Kadrovska struktura Biotehniške fakultete

Na Biotehniški fakulteti je na dan 30. 04. 2018 zaposlenih 579 sodelavk in sodelavcev. Od tega ima 353 zaposlenih enega od nazivov (redni profesor, izredni profesor, docent, lektor, višji predavatelj, predavatelj, znanstveni svetnik, višji znanstveni sodelavec, znanstveni sodelavec, asistent, strokovni svetnik, višji strokovni sodelavec, strokovni sodelavec, učitelj veščin, bibliotekar in razvijalec).

Rednih profesorjev je 63, izrednih, 44 in docentov 93.

Oddelek, enota	Pedagoški delavci	Znanstveni in strokovni sodelavci	Mladi raziskovalci	Drugi	Skupaj
agronomija	46	6	12	54	118
biologija	48	6	12	54	120
gozdarstvo	24	1	1	25	51
krajinska	12	-	1	5	18
lesarstvo	23	-	3	28	54
zootehnika	39	14	8	62	123
živilstvo	29	-	4	40	73
dekanat	2	-	-	24	26
SKUPAJ	223	27	41	292	583

Tabela 4: Zaposleni po oddelkih in na dekanatu 31. december 2017 (Vir: Letno poročilo BF 2017)

Oddelek	RP	IP	doc.	Višji pred.	Pred..	asist.	Skupaj
agronomija	16	5	6	2	1	15	45
biologija	12	7	4	-	-	25	48
gozdarstvo	6	4	5	-	-	9	24
krajn. arh.	3		5	-	-	4	12
lesarstvo	8	2	2	-	-	11	23
zootehnika	8	4	9	2	-	15	38
živilstvo	7	6	3	-	-	13	29
dekanat				-	2	-	2
SKUPAJ	60	28	34	4	3	92	221

Tabela 5: Sestava pedagoških delavcev po delovnih mestih 31. december 2017 (Vir: Letno poročilo BF 2017)

Tabela 4 nam prikazuje strukturo zaposlenih na BF po oddelkih. V tabeli 5 pa lahko vidimo, da kljub doseženemu nazivu, visokošolski učitelj ni nujno zaposlen na ustreznem delovnem mestu. Po podatkih Kadrovske službe BF imamo namreč habilitiranih 93 docentov, zaposlenih na ustreznem delovnem mestu pa le 34. Večina docentov dela na delovnem mestu asistenta.

Kadrovska služba BF na leto obravnava od 90 do 110 habilitacijskih vlog za volitve v nazive visokošolskih učiteljev znanstvenih delavcev in sodelavcev.

5. MERILA ZA VOLITVE V NAZIVE VISOKOŠOLSKIH UČITELJEV, ZNANSTVENIH DELAVCEV IN SODELAVCEV NA UNIVERZI V LJUBLJANI

Merila za volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in sodelavcev opredeljujejo minimalne skupne, splošne in posebne pogoje za izvolitev v naziv. Izvolitev v naziv je izraz avtonomne akademske presoje kandidatovega dela, strokovne, umetniške, pedagoške in raziskovalne usposobljenosti. Izpolnjevanje količinskih pogojev za izvolitev v naziv je le pogoj za obravnavo vloge za izvolitev in ne ustvarja pravice do izvolitve (2. člen Meril).

Merila oz. izvolitev v naziv za visokošolskega učitelja pomeni začetek konkretne akademske kariere. Z izvolitvijo v naziv izpolni enega izmed temeljnih pogojev za pedagoško in raziskovalno delo in s tem gradi svojo kariere.

5.1. PRAVNE PODLAGE

Pravne podlage za izvolitve v nazive visokošolskih učiteljev so opredeljene v Zakonu o visokem šolstvu (2012) (v nadaljevanju ZViS) in v Minimalnih standardih za izvolitev v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in visokošolskih sodelavcev na visokošolskih zavodih (2010), ki jih je sprejela Nacionalna komisija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu (v nadaljevanju NAKVIS) in veljajo za celoten slovenski visokošolski prostor, torej veljajo na nacionalni ravni (Žabukovec, 2016).

Izvolitve v nazive na UL so opredeljene v Statutu UL (Ur.l. RS, št. 4/2017 s spremembami, dopolnitvami in popravki, v nadaljevanju Statut UL), Merilih za volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev ter sodelavcev UL (v nadaljevanju Merila), v katerih so navedeni minimalni skupni, splošni in posebni pogoji za izvolitev v naziv. Vsaka članica UL pa ima tudi svojo individualno interpretacijo Meril članice in navodila za izvajanje Meril. Vsi ti zakonski akti skupaj pa določajo kvalitativne in kvantitativne pogoje ter vse ostale kriterije in sam potek postopkov za izvolitve, kar je tudi opredeljeno tudi v 1. členu Meril.

ZViS in Statut UL se pri izvolitvah v nazive opredelita le načelno, Merila pa so osredotočena na pogoje in kriterije za izvolitve v nazive. Pri vodenju postopka volitev v nazive je potrebno upoštevati tudi določila Zakona o splošnem upravnem postopku (v nadaljevanju ZUP). Univerza kot nosilka javnih pooblastil mora glede na to, da odloča o pravicah in obveznostih stranke v upravnih postopkih (1. člen ZUP), biti pozorna tudi na ta zakon.

5.2. HABILITACIJA - IZVOLITEV V NAZIV

Izvolitev v pedagoški ali raziskovalni naziv opredeljujemo z izrazom *habilitacija*. *Habilitacija* za zaposlene pedagoške in raziskovalne delavce predstavlja tako rekoč certifikat za opravljanje dela na visokošolski ustanovi. Ustrezen *habilitacijski naziv* namreč zadosti enemu od temeljnih pogojev za zaposlitev na ustreznem delovnem mestu, skladno s Sistemizacijo delovnih mest na Univerzi v Ljubljani. Izvolitev v naziv izraža samostojno presojo kandidatovega dela, njegove strokovne, umetniške, pedagoške in raziskovalne usposobljenosti.

Glede na izvolitev v naziv visokošolskega učitelja lahko tudi spremljamo njegov profesionalni razvoj, saj je znanstvenoraziskovalna in pedagoška dejavnost del meril, na osnovi katerih je izvoljen v ustrezen naziv.

Habilitacijske postopke za volitve v nazive za vse članice UL vodi Univerza v Ljubljani. V teh postopkih ima avtonomno pravico presoje in odločanja o vsakem posameznem primeru. Na koncu postopka izda odločbo ali sklep (s pravnim poukom glede pravice do pritožbe), zato se šteje, da gre pri volitvah v nazive za upravno zadevo.

5.2.1. Habilitacijski naziv

Skladno s Statutom UL, Zakonom o visokem šolstvu, Minimalnimi standardi za izvolitev v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in visokošolskih sodelavcev na visokošolskih zavodih, ter Merili, se *habilitacijski nazivi* delijo na nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih sodelavcev in visokošolskih sodelavcev.

Glede na 3. člen Meril, 148. člen Statuta UL in 52. - 54. člena ZViS so nazivi z okrajšavami naslednji:

nazivi visokošolskih učiteljev:

- redni profesor (red. prof.),
- izredni profesor (izr. prof.),
- docent (doc.),
- višji predavatelj (viš. pred.),
- predavatelj (pred.) in
- lektor (lekt.);

nazivi znanstvenih delavcev:

- znanstveni svetnik (znan. svet.),
- višji znanstveni sodelavec (viš. znan. svet.),
- znanstveni sodelavec (znan. sod.);

nazivi visokošolskih sodelavcev:

- asistent (asist.),
- bibliotekar (bibl.),
- strokovni svetnik (strok. svet.),
- višji strokovni sodelavec (viš. strok. sod.),
- strokovni sodelavec (strok. sod.) in
- učitelj veščin.

Naziv raziskovalnega sodelavca je asistent - raziskovalec.

Merila opredeljujejo (7. člen Meril), »da so visokošolski učitelji lahko izvoljeni v nazive po naslednjem vrstnem redu:

- docent, izredni profesor, redni profesor,
- predavatelj, višji predavatelj«.

5.2.2. Postopek izvolitve v naziv

Sam postopek za izvolitev v naziv visokošolskega učitelja se prične na prošnjo kandidata, ki zaproša za izvolitev v naziv. Kandidat vloži pisno vlogo na matični članici, kjer je zaposlen v okviru UL. Vlogo za izvolitev v naziv odda za področje, na katerem se želi habilitirati (11. člen Meril).

Merila (2018) opredelijo različne možnosti izvolitvenih - habilitacijskih postopkov za izvolitev v naziv:

- postopek prve izvolitve v naziv,
- postopek ponovne izvolitve v isti naziv,
- postopek izvolitve v višji naziv,
- postopek ugotavljanja enakovrednosti naziva, pridobljenega na drugi univerzi,
- postopek za pridobitev naziva gostujoči učitelj oziroma gostujoči raziskovalec,
- postopek predčasne izvolitve v višji naziv,
- postopek izvolitve v naziv, ki odstopa od vrstnega reda oz. tako imenovani preskok naziva.

Postopki za prvo izvolitev v želeni naziv (visokošolskih učiteljev, gostujočega učitelja oz. raziskovalca, znanstvenih delavcev, in postopek ugotavljanja enakovrednosti naziva) potekajo preko Habilitacijske komisije UL (v nadaljevanju HK UL).

Na članicah UL pa v celoti poteka postopek za izvolitev v naziv vseh visokošolskih sodelavcev (učitelj veščin, strokovni sodelavec, višji strokovni sodelavec, strokovni svetnik, bibliotekar in asistent) in postopek za ponovno izvolitev v isti naziv.

Kandidat odda vlogo za izvolitev v naziv z vsemi dokazili, ki jih opredeljujejo merila (13. člen Meril):

- »prošnjo z navedbo habilitacijskega področja, na katerem se kandidat želi habilitirati, in naziva, v katerega želi biti izvoljen,
- življenjepis, iz katerega je razvidno kandidatovo strokovno, znanstveno, umetniško in izobraževalno delo,
- bibliografijo na podlagi podatkov iz COBISS-a oziroma dokazila o zasnovanih in izvedenih znanstvenih ali umetniških delih,
- dokazila o pedagoški usposobljenosti,
- dokazila o izvolitvi v naziv, če ga je kandidat že imel,
- overjene prepise visokošolske, univerzitetne, magistrske, specialistične ali doktorske diplome ali dokazilo o priznanju pomembnih umetniških del,

- pri volitvah v naziv za umetniška področja, pri katerih se upošteva umetniška usposobljenost ali ustvarjalnost, dokazila o javnem priznanju pomembnih umetniških del, kot to določajo posebna merila za priznanje pomembnih umetniških del,
- dokazilo o znanju tujih jezikov«.

Pri prvi izvolitvi v naziv mora kandidat predložiti tudi dokazila o dotedanjih zaposlitvah.

Vlogo za izvolitev v naziv mora kandidat vložiti pol leta pred potekom veljavnosti trenutnega habilitacijskega naziva, na kar ga je dolžna opozoriti pristojna strokovna služba članice, na kateri je zaposlen.

HK UL poda soglasje k izvolitvi v zaprošeni naziv, kar je razvidno iz zapisnika seje, ki ga članice prejmejo po seji. V zapisniku je seznam vseh kandidatov, ki so prejeli soglasje k izvolitvi. Članica na svoji seji senata, na podlagi podanega soglasja HK UL, kandidata izvoli v naziv izredni profesor, docent, višji predavatelj, predavatelj, lektor, ali pa tudi ne. Naziv velja pet let od datuma izvolitve na seji senata članice UL (Zabukovec, 2016).

»Kandidat, ki v postopku za izvolitev v naziv ni bil izvoljen, ne more ponovno zaprositi za izvolitev v ta naziv pred potekom enega leta, odkar mu je bila vloga zavrnjena (24. člen Meril)«.

V primeru, da kandidat zaproša za izvolitev v naziv rednega profesorja in izpolnjuje vse pogoje za izvolitev, HK UL kandidata predlaga Senatu UL za izvolitev v naziv. Senat UL lahko na predlog HK UL kandidata izvoli v naziv ali pa ne. V primeru, da je kandidat izvoljen, mu naziv velja neomejeno dobo od datuma seje senata UL dalje (52. in 55. člen Statuta UL). Sklep o imenovanju v naziv rednega profesorja izda predsednik Senata UL, to je rektor.

Obdobje veljavnosti habilitacijskega naziva se imenuje izvolitvena doba ali pa volilno obdobje. Redni profesorji se izvolijo v ta naziv za neomejeno dobo, torej pridobijo trajni naziv (6. člen Meril, 148. člen Statuta UL). Za dobo petih let so v ta naziv izvoljeni visokošolski učitelji in znanstveni delavci ter umetniški delavci. Za enako obdobje so lahko v isti naziv ponovno izvoljeni po pogojih za ponovno izvolitev v naziv. Asistenti in asistenti - raziskovalci so izvoljeni v naziv ali isti naziv za dobo treh let.

Vsaka članica UL ima svoja matična habilitacijska področja, ki skupaj pokrivajo družboslovje, naravoslovje, humanistiko, umetnost ter tehniške, medicinske in biološke znanosti. V nalogi se navezujemo na Biotehniško fakulteto, le-ta ima skupaj 43 habilitacijskih področij (priloga 2).

5.2.3. Pogoji za izvolitev v naziv

Pogoji za izvolitev v naziv so natančno opredeljeni v 6. poglavju Meril UL. Kandidat za izvolitev v naziv mora izpolnjevati:

- skupne - izpolnjevati jih mora vsak kandidat,
- splošne - formalni pogoji za posamezen naziv in

- posebne pogoje - to so količinski in kakovostni pogoji, ki jih mora izpolnjevati kandidat za izvolitev v naziv.

Skupni pogoji za izvolitev v naziv so (39. člen Meril):

- »izkazana ustrezna izobrazba ali ustrezen znanstveni naslov,
- izkazana usposobljenost za strokovno ali umetniško delo,
- izkazana pedagoška usposobljenost,
- pozitivna ocena večine poročevalcev o usposobljenosti kandidata,
- aktivno znanje vsaj enega svetovnega jezika«.

Splošni ali formalni pogoji, ki jih mora izpolnjevati kandidat za izvolitev v naziv visokošolskega učitelja, opredeljujejo elemente presoje za področje habilitacije:

a) Elementi usposobljenosti za področje habilitacije (44.-50. člen Meril)

- »**Vsebinski**: uspešnost pri reševanju znanstvenih, raziskovalno-razvojnih ali strokovnih problemov, aktivno delovanje v mednarodnem prostoru; izkušnje pri delu v poklicnem okolju ipd.
- **Usposobljenost** na področju habilitacije zajema: ustrezno bibliografijo na področju, na katerem se kandidat želi habilitirati, dokazila o uspešnem sodelovanju v mednarodnem prostoru, dokazljivi navedki v znanstveni literaturi in pozitivne ocene poročevalcev«.

b) Elementi pedagoške usposobljenosti (53. člen Meril)

- »razumljivost ter sistematičnost predavanj, vaj, seminarjev, konzultacij ter preverjanj znanja,
- uspešno mentorstvo pri diplomah, specializacijah, magisterijih, doktoratih in vseživljenjskem ter drugem podiplomskem izobraževanju, mentorstvo študentom v izmenjavi in pri študentskem raziskovalnem delu,
- odnos do študentov,
- mnenje študentov o pedagoškem delu,
- spodbujanje k znanstvenemu, umetniškemu, pedagoškemu in strokovnemu delu,
- priprava, strokovna, pedagoška in metodična oziroma didaktična vrednost pedagoških pripomočkov, študijskih gradiv in učbenikov,
- razvijanje laboratorijev ali drugih specializiranih enot, ki podpirajo pedagoški proces,
- z dokazili potrjeno pedagoško usposabljanje po splošnih programih pedagoškega usposabljanja ali individualnih programih na članici«.

Pri prvi izvolitvi v nazive visokošolskih učiteljev se pedagoška usposobljenost na UL ugotavlja z javnim preizkusnim predavanjem v okviru univerze.

Posebni pogoji so kakovostno in količinsko opredeljeni za vsak naziv posebej. Ker smo se v nalogi in raziskavi opredelili samo na nazive rednega profesorja, izrednega profesorja in docenta, bomo prikazali posebne pogoje samo za njih.

Redni profesor (55. člen Meril)**»Kakovostni pogoji:**

- je na področju, na katerem se habilitira, sposoben samostojno znanstveno, umetniško in raziskovalno-razvojno delovati ter prispevati nova znanja ali stvaritve,
- izkazuje mednarodno odmevnost svojega dela,
- je po opravljenem doktoratu najmanj 3 mesece neprekinjeno raziskovalno ali pedagoško deloval na kakovostni tuji univerzi ali raziskovalni ustanovi, ali da je po priznanju pomembnih umetniških del najmanj 3 mesece neprekinjeno umetniško ali pedagoško deloval na tuji univerzi ali pomembni umetniški ustanovi. Enako kot delovanje na tuji univerzi ali umetniški ustanovi se vrednoti sodelovanje v žiriji pri pomembnih mednarodnih umetniških tekmovanjih ali natečajih ali na mednarodnih prireditvah, ki so glede na prostor in kraj dogajanja izjemnega pomena;
- pogloblja in dopolnjuje znanstvene in umetniške dosežke ter skrbi za njihovo uporabo oziroma bogati slovensko in mednarodno znanje in kulturo;
- je bil mentor pri vsaj enem zaključenem doktoratu ali somentor pri dveh oziroma mentor pri vsaj enem posebnem umetniškem dosežku,
- je objavil znanstvena ali umetniška dela (monografija, knjiga, učbenik), ki so pomembna za razvoj stroke v mednarodnem in nacionalnem okviru,
- je vodil raziskovalni projekt ali projekt, če se kandidat habilitira po umetniški poti in
- ima soglasje habilitacijske komisije.

Količinski pogoji:

- pri ocenjevanju objavljenih del in pedagoške dejavnosti doseže najmanj 90 točk (od tega najmanj 20 točk iz pedagoške in najmanj 50 točk iz znanstvene ali umetniške dejavnosti), od tega najmanj 30 točk od datuma oddaje vloge za prvo izvolitev v trenutni naziv (od tega najmanj 7,5 točk iz pedagoške in najmanj 15 točk iz znanstvene ali umetniške dejavnosti);
- je objavil vsaj 14 mednarodno odmevnih ali vrhunskih člankov (od tega najmanj 7 člankov od datuma oddaje vloge za prvo izvolitev v trenutni naziv), pri katerih mora biti kandidat prvi ali vodilni avtor, s seznama revij, ki ga pripravi članica. Od tega mora biti najmanj 6 člankov objavljenih v revijah, indeksiranih v SSCI, SCI revije z IF>0 oz. AHCI revije ali v revijah, ki so po kakovosti in mednarodni odmevnosti primerljive s pravkar omenjenimi revijami«.

Seznam revij na predlog članice po predhodnem mnenju HK potrdi Senat UL.

Kandidat mora vsaj tri dela objaviti v slovenskem jeziku.

Kandidat za izvolitev v naziv rednega profesorja mora pred izvolitvijo opraviti javno predavanje.

Izredni profesor (59. člen Meril)**»Kakovostni pogoji:**

- je sposoben samostojno znanstveno, umetniško ali raziskovalno-razvojno delovati na področju, na katerem se habilitira, ter na njem prispevati nova

znanja ali stvaritve. Ta sposobnost se izkazuje z ustrezno bibliografijo na področju habilitiranja,

- je uspešno deloval v strokovnem okolju,
- izkazuje mednarodno odmevnost svojega dela,
- je po opravljenem doktoratu najmanj 3 mesece neprekinjeno raziskovalno ali pedagoško deloval na tuji univerzi ali raziskovalni ustanovi ali
- da je po priznanju pomembnih umetniških del najmanj 3 mesece neprekinjeno umetniško ali pedagoško deloval na tuji univerzi ali pomembni umetniški ustanovi. Enako kot delovanje na tuji univerzi ali umetniški ustanovi se vrednoti sodelovanje v žiriji pri pomembnih mednarodnih umetniških tekmovanjih ali natečajih, mentorstvo študentom, ki dosežejo mednarodna priznanja na mednarodnih tekmovanjih ali na mednarodnih prireditvah, ki so glede na prostor in kraj dogajanja izjemnega pomena,
- je bil somentor pri najmanj enem zaključenem doktoratu ali je sicer ustrezno prispeval k vzgoji strokovnjakov na svojem področju,
- je vodil raziskovalni projekt ali projekt, če se kandidat habilitira po umetniški poti in
- ima soglasje habilitacijske komisije.

Količinski pogoji:

- pri ocenjevanju objavljenih del in pedagoške dejavnosti doseže najmanj 60 točk (od tega najmanj 15 točk iz pedagoške in najmanj 35 točk iz znanstvene ali umetniške dejavnosti), od tega najmanj 25 točk od datuma oddaje vloge za prvo izvolitev v trenutni naziv (od tega najmanj 7,5 točk iz pedagoške in najmanj 15 točk iz znanstvene ali umetniške dejavnosti);
- je objavil vsaj 7 mednarodno odmevnih ali vrhunskih člankov (od tega najmanj 4 članke od datuma oddaje vloge za prvo izvolitev v trenutni naziv), pri katerih mora biti kandidat prvi ali vodilni avtor, s seznama revij, ki ga pripravi članica (Priloga 2). Od tega morajo biti najmanj 3 članki objavljeni v revijah, indeksiranih v SSCI, SCI z IF>0 oz. AHCI ali v revijah, ki so po kakovosti in mednarodni odmevnosti primerljive s temi revijami«.

Seznam revij na predlog članice po predhodnem mnenju HK potrdi Senat UL.
Kandidat mora vsaj dve deli objaviti v slovenskem jeziku

Docent (63. člen Meril)

»Kakovostni pogoji:

- je uspešen pri reševanju znanstvenih, raziskovalno-razvojnih, umetniških ali strokovnih problemov,
- aktivno deluje v mednarodnem prostoru,
- ima soglasje habilitacijske komisije, ki temelji na celoviti (količinski in kakovostni) presoji kandidatovega dela.

Količinski pogoji:

- pri ocenjevanju objavljenih del doseže najmanj 20 točk iz naslova znanstvene dejavnosti in
- je objavil vsaj 3 mednarodno odmevne ali vrhunske članke, pri katerih je bil prvi ali vodilni avtor. Od tega mora biti najmanj 1 članek objavljen v revijah,

indeksiranih v SSCI, SCI z IF>0 oz. AHCI ali v revijah, ki so po kakovosti in mednarodni odmevnosti primerljive s temi revijami«.

Seznam revij na predlog članice po predhodnem mnenju HK potrdi Senat UL. Kandidat mora vsaj eno delo objaviti v slovenskem jeziku.

Kot je bilo že omenjeno v nalogi, kandidat za naziv izrednega profesorja in docenta lahko večkrat zaprosi oz. obnovi svoj naslov. V ta naziv so izvoljeni za dobo pet let. Ponovno so lahko izvoljeni v isti naziv za enako obdobje po pogojih za ponovno izvolitev. Redni profesor pa ima po izvolitvi neomejeno dobo veljavnosti naziva.

Pogoje za ponovno izvolitev v isti naziv opredeljujejo Merila v 76. členu. Prikaz procesa ponovne izvolitve v visokošolski naziv je prikazan v prilogi 3.

6. RAZISKAVA

Habilitacije so eden izmed temeljnih procesov Univerze, ki zagotavljajo kvaliteto pedagoškega in raziskovalnega dela, habilitacija pa je tudi predpogoj za poučevanje na visokošolskem zavodu. Postopek habilitacije je kompleksen postopek, ki zahteva veliko truda in razumevanja zahtevanih pravil.

Z uporabo metode anketiranja je bila izvedena spletna raziskava. Anketa predstavlja sistematično metodo zbiranja podatkov na podlagi vnaprej pripravljenega anketnega vprašalnika. Na anketni vprašalnik odgovarja izbrana populacija. Predmet proučevanja so bili visokošolski učitelji z nazivom redni profesor, izredni profesor in docent, ki so zaposleni na Univerzi v Ljubljani, Biotehniški fakulteti.

6.1. CILJI IN NAMEN RAZISKAVE

Namen pričujoče raziskave je ugotoviti, kako so visokošolski učitelji na Biotehniški fakulteti seznanjeni z Merili za volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev ter sodelavcev Univerze v Ljubljani, v povezavi z možnostmi napredovanja v habilitacijske nazive in dejavnike, ki lahko vplivajo na kariero visokošolskega učitelja.

S pomočjo analize ankete bomo poskušali odgovoriti na vprašanja:

1. Ali so visokošolski učitelji na Univerzi v Ljubljani, Biotehniški fakulteti dovolj seznanjeni z Merili za volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev ter sodelavcev Univerze v Ljubljani?
2. S čim imajo visokošolski učitelji največ težav pri pripravi habilitacijske vloge oz. kateri pogoji za izvolitev v naziv predstavljajo največjo oviro?
3. Ali visokošolskemu učitelju v primeru vloge v naziv rednega profesorja oz. izrednega profesorja, trimesečno raziskovalno ali pedagoško delovanje na tuji univerzi ali raziskovalni ustanovi predstavlja oviro?
4. Ali Merila za volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev ter sodelavcev Univerze v Ljubljani predstavljajo oviro pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere?
5. Katere so največje ovire pri uresničevanju kariere?

6.2. METODE DELA

Anketo smo izvedli preko aplikacije za spletno anketiranje 1.ka.si. Do ankete je bilo možno dostopati v času od 10. 04. 2018 do 25. 04. 2018. Anketa je bila anonimna. S pomočjo spletne aplikacije nam je bila omogočena računalniška obdelava podatkov.

Na uradni elektronski naslov ciljnih anketirancev smo poslali e-pošto, s prošnjo za izpolnitev ankete in povezavo na vprašalnik, ki smo ga pripravili v spletni aplikaciji.

Za namen izvedbe raziskave smo pripravili anketni vprašalnik s 17 zaprtimi in pol odprtimi tipi vprašanj. Pol odprta vprašanja so bila tista, pri katerih smo vnaprej ponujeno možnost odgovorov dopolnili še z dodatno možnostjo, ki je anketirancu omogočala opisno odgovarjanje. Dve vprašanji pa sta bili opisni.

Anketni vprašalnik je bil sestavljen iz dveh sklopov. Prvi sklop je zajemal osnovne podatke o zaposlenih, kot so spol, starost, delovna doba in trenutni habilitacijski naziv. V drugem delu so se vprašanja nanašala na seznanjenost anketirancev z Merili za volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev ter sodelavcev Univerze v Ljubljani, razumevanjem le-teh, zanimale so nas tudi ovire, ki jim jih predstavljajo Merila.

6.3. ANALIZA IN UGOTOVITVE RAZISKAVE

Povezava do spletne aplikacije je bila poslana na 200 elektronskih naslovov ustreznih skupini anketirancev. V anketi je sodelovalo 116 anketirancev, toliko jih je začelo izpolnjevati anketo. Na vsa anketna vprašanja pa je odgovorilo 92 anketirancev (podatki iz »1ke«), zaradi tega število odgovorov na določena vprašanja variira.

Vse dobljene rezultate bomo v nadaljevanju predstavili opisno in grafično.

SPOLOŠNI PODATKI

1. Struktura anketirancev po spolu

Struktura anketiranih po spolu nam kaže, da je v anketi sodelovalo 62 moških ali 53%, in 54 žensk, kar predstavlja 47 %, to predstavljata tabela 6 in slika 3.

Spol	Število anketirancev	Odstotek
Moški	62	53 %
Ženske	54	47 %
Skupaj	116	100 %

Tabela 6: Struktura anketirancev po spolu

Anketiranci po spolu

Slika 3: Grafični prikaz strukture anketirancev po spolu

2. Starostna skupina anketirancev

V tabeli 7 je prikazana struktura anketirancev glede na starost

Starostna skupina	Število anketirancev	Odstotek
25-30 let	4	3 %
31-40 let	23	20 %
41-50 let	47	41 %
51-60 let	30	26 %
nad 61 let	12	10 %
Skupaj	116	100 %

Tabela 7: Starostna skupina anketirancev

Slika 4: Grafični prikaz starostne skupine anketirancev

Anketirane smo razdelili v pet starostnih skupin. Rezultati tabele 7 in slike 4 kažejo, da največ anketiranih 47 (41 %) spada v starostno skupino 41-50 let, sledijo anketirani starostne skupine 51-60 let 30 (26 %), 23 (20 %) anketiranih spada v starostno skupino 31-40 let, 12 (10 %) je starih več kot 61 let, najslabše pa je zastopana prva starostna skupina od 25-30 let, kjer so bili 4 (3 %) anketirani.

3. Delovna doba na Biotehniški fakulteti

V tabeli 8 je prikazana delovna doba anketiranih na Biotehniški fakulteti.

Delovna doba	Število anketirancev	Odstotek
do 5 let	8	7 %
6-10 let	7	6 %
11-15 let	19	16 %
16-20 let	27	23 %
21-25 let	19	16 %
26-30 let	16	14 %
31-35 let	10	9 %
nad 36 let	10	9 %
Skupaj	116	100 %

Tabela 8: Delovna doba na Biotehniški fakulteti

Slika 5: Grafični prikaz delovne dobe anketirancev na Biotehniški fakulteti

Iz tabele 8 in slike 5 je razvidno, da je največ anketiranih na Biotehniški fakulteti zaposlenih 16-20 let 27 (23 %), enako število 19 (16 %) anketiranih jih ima delovno dobo na BF 21-25 in 11-15 let, sledijo tisti s 26-30 leti delovne dobe 16 (14 %), prav tako je enako število anketiranih 10 (9 %) z delovno dobo 6-10 let in nad 36 let, do 5 let delovne dobe na BF ima 8 (7 %) anketiranih, najslabše pa so zastopani tisti s 6-10 let delovne dobe 7 (6 %).

RAZISKOVALNO PODROČJE

4. Trenutni habilitacijski naziv

Tabela 9 prikazuje trenutni habilitacijski naziv anketirancev.

Habilitacijski naziv	Število anketirancev	Odstotek
Redni profesor	35	34 %
Izredni profesor	19	18 %
Docent	50	48 %
Skupaj	104	100 %

Tabela 9: Trenutni habilitacijski naziv

Slika 6: Grafični prikaz trenutnega habilitacijskega naziva

Iz tabele 9 in slike 6 je razvidno, da ima največ anketirancev habilitacijski naziv docent 50 (48 %), sledijo redni profesorji 35 (34 %) in pa izredni profesorji 19 (18%).

5. Število izvolitev v trenutni habilitacijski naziv

Tabela 10 nam prikazuje, ali so bili anketiranci izvoljeni v naziv prvič ali ponovno.

Število izvolitev v naziv	Število anketirancev	Odstotek
Prvič	75	72 %
Ponovno	23	22 %
Število ponovnih izvolitev	16	16 %
Skupaj	114	100 %

Tabela 10: Število izvolitev v trenutni naziv

Število izvolitev v trenutni naziv

Slika 7: Grafični prikaz števila izvolitev v trenutni habilitacijski naziv

Od 114 anketiranih jih je bilo 75 prvič izvoljeno v habilitacijski naziv, 23 pa ponovno. V vprašanju nas je tudi zanimalo število ponovnih izvolitev.

Ker je bilo vprašanje polodprtega tipa, predvidevamo, da jim vprašanje ni bilo čisto jasno, ker jih je, glede na rezultat, da je ponovno izvoljenih v trenutni naziv 23 anketirancev, število ponovnih izvolitev pravilno podalo samo 5 anketiranih.

Iz tega lahko samo predvidevamo, da jih je bilo največ 5 že drugič izvoljenih v trenutni habilitacijski naziv.

Število ponovnih izvolitev	Odgovor
0	1
1	6
2	5
3	1
trajno	2

Tabela 11: Število ponovnih izvolitev v trenutni habilitacijski naziv

6. Ali vaš trenutni habilitacijski naziv ustreza tudi položaju delovnega mesta?

V tabeli 12 so prikazni odgovori na pol odprto vprašanje, ali trenutni habilitacijski naziv ustreza tudi položaju delovnega mesta.

Ali vaš trenutni habilitacijski naziv ustreza tudi položaju delovnega mesta?	Število anketirancev	Odstotek
Da	59	51 %
Ne	38	33 %
Drugo	7	6 %
Skupaj	104	90 %

Tabela 12: Ustreznost trenutnega habilitacijskega naziva glede na delovno mesto

Ali vaš trenutni habilitacijski naziv ustreza tudi položaju delovnega mesta?

Slika 8: Grafični prikaz o ustreznosti trenutnega habilitacijskega naziva glede na delovno mesto anketiranega

Tabela 12 in slika 8 nam prikazujeta, da so na to vprašanje odgovorili 104 anketiranci, od tega jih je 59 (51 %) zaposlenih na ustreznem delovnem mestu glede na habilitacijski naziv. 38 (33 %) jih ima neustrezen naziv za delo ki ga opravljajo. 7 (6 %) se jih je odločilo, da izberejo možnost drugo, kjer so 3 navedli da so že upokojeni, 3 delajo po pogodbi, in 1 ima deljeno delovno mesto.

7. Ali menite, da ste dovolj seznanjeni z aktualnimi Merili za volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev ter sodelavcev Univerze v Ljubljani-interpretacija BF?

Tabela 13 nam prikazuje odgovore na to, ali anketiranci menijo, da so dovolj seznanjeni z aktualnimi Merili za napredovanje v nazive.

Seznanjenost z merili	Število anketirancev	Odstotek
Ne	18	18 %
Da	76	75 %
Drugo	7	7 %
Skupaj	101	100 %

Tabela 13: Seznanjenost z aktualnimi merili napredovanja v nazive

Kot drugo so anketiranci odgovorili (citirani odgovori anketiranih):

- ✓ da, merila sem prebrala, a jih še nisem natančno preštudirala, ker sem zadnjo obnovitev naziva izpeljala še po starih merilih,
- ✓ prepogosto spreminjanje meril,
- ✓ seznaniš se takrat, ko obnavljaš naziv, saj je skoraj vedno kakšna sprememba!,
- ✓ merila se občasno spreminjajo, jaz pa precej pozabljam. Nikogar ne krivim zato, vendar je dejstvo, da se ob vsaki reelekciji ponovno seznanjam z njimi,
- ✓ merila in uradne interpretacije teh meril so zmedeni, dostopni na različnih lokacijah in pogosto nasprotujoči.

Slika 9: Grafični prikaz odgovorov o seznanjenosti anketirancev z aktualnimi Merili za volitve v nazive

Tabela 13 in slika 9 nam prikazujeta mnenje anketirancev o seznanjenosti z aktualnimi Merili za volitev v nazive. Na to vprašanje je odgovoril 101 anketiranec. 76 (75 %) jih meni, da so z merili dovolj seznanjeni, 18 (18 %), da z merili niso dovolj seznanjeni, 7 (7 %) pa se jih je odločilo za drugo možnost, kjer so podali, zakaj se ne odločajo za odgovor ne ali da.

- 8. Ali so merila in habilitacijski postopki jasno definirani v Statutu UL, predvsem pa v Merilih in navodilih za izvajanje Meril, in vam ne predstavljajo težave z razumevanjem samih postopkov in zahtev za vlogo vaše habilitacije?**

Tabela 14 nam prikazuje, ali anketiranci menijo, da so merila jasno definirana.

Odgovori	Število anketirancev	Odstotek
Z razumevanjem Meril nimam težav, ker je vse zelo razumljivo in jasno napisano	12	12 %
Načeloma je vse jasno napisano, vendar bi kakšna stvar bila lahko malce natančneje opredeljena	49	49 %
Določene zahteve bi morale biti bolj jasno definirane	26	26 %
V Merilih in navodilih so postopki nejasno napisani	8	8 %
Drugo	6	6 %
Skupaj	101	100 %

Tabela 14: Jasnost in razumevanje Meril

Jasnost definiranja Meril za volitve v nazive

Slika 10: Grafični prikaz podanih odgovorov na vprašanje o jasnosti in razumevanju Meril za volitve v nazive

Iz tabele 14 in slike 10 je razvidno, da večina od 101, ki so odgovorili na to vprašanje, 49 (49 %) anketiranih meni, da so jim merila načeloma razumljiva, razen določenih stvari, ki bi bile lahko bolj opredeljene. 26 (26 %) jih meni, da bi morale biti določene zahteve bolj definirane, le 12 (12 %) so merila povsem jasna, 8 (8 %) jih meni, da so postopki v Merilih nejasno napisani, 6 (6 %) pa se jih z našimi odgovori ni strinjalo in je podalo svoje mnenje na to vprašanje.

Citirani odgovori anketiranih:

- ✓ datotek z merili je več; vedno so možna odstopanja, ki so odvisna, kdo je kandidat oz. glavni kandidatov ocenjevalec/ka,
- ✓ težko je opredeliti vse podrobnosti v merilih. na srečo je bil ustrezna pomoč vodje hab. komisije,
- ✓ za dosledno izvajanje meril si moral prejeti tudi vso elektronsko pošto, ki so jo poslali v zadnjih 15 letih,
- ✓ problem ni jasnost, problem je to, da so merila izrazito kvantitativna,
- ✓ merila so napisana jasno, težava je pogosto fleksibilna interpretacija zapisanega.

9. Ali menite, da je vrednotenje pedagoških in raziskovalnih dosežkov dovolj uravnoteženo?

Tabela 15 prikazuje mnenje anketiranih o uravnoteženosti vrednotenja pedagoškega in raziskovalnega dela v napredovanju v nazive.

Uravnoreženost vrednotenja pedagoškega in raziskovalnega dela	Število anketirancev	Odstotek
Da	26	26 %
Ne	70	70 %
Drugo	4	4 %
SKUPAJ	100	100 %

Tabela 15: Mnenje o uravnoreženosti vrednotenja pedagoških in raziskovalnih dosežkov

Uravnoreženost med vrednotenjem pedagoških in raziskovalnih dosežkov

Slika 11: Grafični prikaz mnenja o uravnoreženosti vrednotenja pedagoških in raziskovalnih dosežkov

Anketirane smo spraševali, ali menijo, da je vrednotenje pedagoških in raziskovalnih dosežkov dovolj uravnoreženo, na to vprašanje je odgovorilo 100 anketiranih. Kot je razvidno iz tabele 15 in slike 11, jih je kar 70 (70 %) mnenja, da vrednotenje pedagoškega in raziskovalnega dela ni dovolj uravnoreženo, 26 (26 %) se jih z uravnoreženostjo strinja, 3 pa so namesto odgovora podali svoje mnenje, kar je tip vprašanj tudi omogočal, vendar bi jih po njihovih odgovorih lahko prišteli k tistim, ki se z uravnoreženostjo ne strinjajo, 1 pa ni odgovoril.

Citirani odgovori anketiranih:

- ✓ premalo poudarka na pedagoškemu delu,
- ✓ niso vrednoteni vsi dosežki (npr. programska oprema), premalo je vrednotena skrb za slovenski strokovni jezik,
- ✓ to so pedagoški nazivi in pedagoška usposobljenost (podajanje znanja) se premalo upošteva.

10. Ali se vam zdi postopek vloge habilitacijske kandidature predolg?

V tabeli 16 je prikazano mnenje anketirancev o dolžini habilitacijskega postopka.

Ali se vam zdi postopek vloge habilitacijske kandidature predolg?	Število anketirancev	Odstotek
Da	51	50,5%
Ne	50	49,5%
Skupaj	101	100 %

Tabela 16: Mnenje anketiranih o dolžini postopka vloge habilitacijske kandidature

Slika 12: Grafični prikaz mnenja anketiranih o dolžini postopka vloge habilitacijske kandidature

Iz tabele 16 in slike 12 je razvidno, da je mnenje glede na dolžino postopka vloge habilitacijske kandidature razpolovljeno. Na vprašanje je odgovoril 101 anketiranec. 51 (50,5 %) jih meni, da je postopek predolg, 50 (49,5 %) pa, da postopek ni predolg.

11. Ali ste zadovoljni s podporo pristojnih služb (kadrovska, administracija) pri pripravi vaše vloge za izvolitev v naziv?

V tabeli 17 je prikazano mnenje anketirancev o podpori pristojnih služb pri pripravi habilitacijske vloge.

Ali ste zadovoljni s podporo pristojnih služb (kadrovska, administracija) pri pripravi vaše vloge za izvolitev v naziv?	Število anketirancev	Odstotek
Da	65	64 %
Ne	36	36 %
Skupaj	101	100 %

Tabela 17: Mnenje anketiranih o podpori pristojnih služb pri pripravi habilitacijske vloge

Zadovoljstvo s podporo strokovnih služb pri pripravi vloge

Slika 13: Grafični prikaz mnenja o podpori pristojnih služb pri pripravi habilitacijske vloge

Iz tabele 17 in slike 13 lahko vidimo, da 65 (64 %) od 101 anketirancev, ki je odgovoril na vprašanje, meni, da je imel zadostno podporo pristojnih služb (kadrovska, administracija) pri pripravi svoje vloge za izvolitev v naziv, medtem ko jih 36 (36 %) meni, da podpora ni zadostna.

12. S čim ste imeli največ težav pri pripravi vaše habilitacijske vloge oz. kateri pogoji za izvolitev v naziv so vam predstavljali največjo oviro?

To vprašanje je bilo v anketi opisno. Nanj je odgovorilo 92 anketiranih. Opazili smo, da je od tega vprašanja dalje le še 92 od 116 sodelujočih izpolnilo anketo do konca. Ker je vprašanje opisno, ga statistično ne moremo prikazati, lahko pa povzamemo, s čim so imeli anketirani največ težav oziroma ovir.

Med odgovori največkrat zasledimo težavo pri pripravi vloge, podajamo nekaj odgovorov anketiranih na vprašanje (citirani odgovori anketiranih):

- ✓ oblikovanje in točkovanje bibliografskih dosežkov (do letos je bilo to še ročno) to zasledimo skoraj pri vsakem drugem odgovoru,
- ✓ vrednotenje del striktno po točkovalniku,
- ✓ usklajevanje pedagoškega in znanstveno-raziskovalnega dela,
- ✓ pridobitev zadostnega števila raziskovalnih točk.

Največjo oviro pa po mnenju anketirancev predstavlja:

- ✓ dobiti doktorske kandidate,
- ✓ 3 mesece v tujini,
- ✓ vodja projekta,
- ✓ prvo ali vodilno avtorstvo.

13. Ali vam je v primeru vloge v naziv rednega profesorja, oz. izrednega profesorja predstavljalo najmanj 3 mesece neprekinjenega (v skupnem obsegu najmanj 3 mesece, od tega neprekinjeno po vsaj 30 dni za izrednega profesorja), raziskovalnega ali pedagoškega delovanja na tuji univerzi ali raziskovalni ustanovi oviro?

Tabela 18 prikazuje mnenje anketiranih na to ali 3-mesečno pedagoško oz. raziskovalno delo v tujini predstavlja oviro.

Ali vam je v primeru vloge v naziv rednega profesorja, oz. izrednega profesorja predstavljalo najmanj 3 mesece neprekinjenega raziskovalnega ali pedagoškega delovanja na tuji univerzi ali raziskovalni ustanovi oviro?	Število anketirancev	Odstotek
Da	31	39 %
Ne	49	61 %
Skupaj	80	100 %

Tabela 18: Mnenje anketiranih o obveznem 3-mesečnem raziskovalnem oz. pedagoškem delu v tujini

Ali je delovanje v tujini ovira?

Slika 14: Grafični prikaz mnenja anketiranih o obveznem 3-mesečnem raziskovalnem oz. pedagoškem delu v tujini

Iz tabele 18 in slike 14 lahko vidimo, da 41 (61 %) od 80 anketiranih, ki so odgovorili na vprašanje o treh mesecih neprekinjenega (v skupnem obsegu najmanj tri mesece, od tega neprekinjeno po vsaj 30 dni za izrednega profesorja), raziskovalnega ali pedagoškega delovanja na tuji univerzi ali raziskovalni ustanovi ni predstavljalo ovire, dočim je 31 (39 %) to predstavljalo oviro.

Ali vam je v primeru vloge v naziv rednega profesorja oz. izrednega profesorja predstavljalo najmanj 3 mesece neprekinjenega (v skupnem obsegu najmanj 3 mesece, od tega neprekinjeno po vsaj 30 dni za izrednega profesorja), raziskovalnega ali pedagoškega delovanja na tuji univerzi ali raziskovalni ustanovi oviro?		
	Da	Ne
Moški	15	32
Ženski	16	17
Skupaj	31	49

Tabela 19: Razlika med odgovori na 13. anketno vprašanje med moškimi in ženskami

Ker nas bo pri naši hipotezi zanimala razlika v ovirah pri razvoju in napredovanju visokošolskih učiteljev med ženskami in moškimi, smo v tabeli 19 pokazali še razliko pri tem odgovoru med moškimi in ženskami.

14. Razlogi, zakaj so anketiranci odgovorili na vprašanje 13 z DA

31 anketirancev, ki je na 13 vprašanje odgovorilo z da, je imelo nato še podvprašanje, da napišejo razlog, zakaj jim trimesečno delo v tujini predstavlja oviro. Na to vprašanje je odgovorilo 29 sodelujočih. Skoraj pri vseh zasledimo odgovor, da oviro predstavlja družina in pedagoško ter znanstvenoraziskovalno delo. Podajmo nekaj odgovorov anketirancev (citirani odgovori anketiranih):

- ✓ Problem je usklajevanje tekočih obveznosti na matični fakulteti z delom na tuji univerzi. pedagoško delo na matični fakulteti je deloma dodatno obremenilo sodelavce, predvsem pa povečalo obseg dela v preostalem delu študijskega leta. težave so bile tudi s komunikacijo s študenti (izpitni roki, konzultacije). Začeto raziskovalno in strokovno delo je moralo biti opravljeno v skladu s pogodbenimi roki, kar je pomenilo dodatno delo v tujini (na daljavo, v popoldanskih in večernih urah). Težavo so predstavljale tudi družinske obveznosti. pri tem smo mame predšolskih ali šoloobveznih otrok v neenakopravnem položaju.
- ✓ 3 mesečna odsotnost je včasih nezdržljiva z družino (nosečnost, majhni otroci, šoloobvezni otroci, otroci s posebnimi potrebami). za 3 mesečno odsotnost praviloma ni mogoče pridobiti štipendije, zato mora visokošolski učitelj/učiteljica odpotovati oz. bivati v tujini brez družine.
- ✓ Težko si je umestiti 3 mesečno odsotnost poleg pedagoških obveznosti-večinoma preostanejo predvsem poletni meseci, kar pa je problem, saj so na večini inštitucij takrat dopusti in ne moreš ravno veliko narediti/sodelovati.
- ✓ Obremenitev na delovnem mestu oziroma pedagoško delo, ki se ga težko prestavi v obeh semestrih. v poletnih mesecih je težko sodelovati pri pedagoškem delu na tuji univerzi.
- ✓ Imam družino: 2 šoloobvezna otroka, žena je tudi raziskovalka, in zelo težko oziroma ne zmore sama skrbeti za oba otroka.
- ✓ organizacija, finance, družina ...

15. Ali se strinjate, da so visokošolski učitelji in znanstveni delavci, razen rednih profesorjev in znanstvenih svetnikov, izvoljeni v naziv za dobo pet let?

Tabela 20 prikazuje mnenje anketiranih ali se strinjajo, da so visokošolski učitelji in znanstveni delavci, razen rednih profesorjev in znanstvenih svetnikov, izvoljeni v naziv za dobo pet let?

Strinjanje z izvolitveno dobo pet let	Število anketirancev	Odstotek
Ne	10	11 %
Da	80	87 %
Drugo	2	2 %
Skupaj	92	100 %

Tabela 20: Mnenje anketiranih o strinjanju s petletnim izvolitvenim obdobjem

Strinjanje z izvolitveno dobo v naziv 5 let

Slika 15: Grafični prikaz mnenja anketiranih o strinjanju s petletnim izvolitvenim obdobjem

Kot je razvidno iz tabele 20 in slike 15 se jih kar 80 (87 %) od 92, ki so odgovorili na to vprašanje, strinja, da so visokošolski učitelji in znanstveni delavci, razen rednih profesorjev in znanstvenih svetnikov, izvoljeni v naziv za dobo pet let, 10 (11 %) se jih ne strinja s to trditvijo, 2 anketiranci pa menita:

- ✓ če delodajalec ne omogoča kritja stroškov, ki nastanejo pri delu zaposlenega za napredovanje v višji naziv, naj tega od zaposlenega ne zahteva,
- ✓ lahko bi bila doba daljša.

16. Ali menite, da bi morali tudi redni profesorji po elekcijski dobi petih let vložiti vlogo za ponovno izvolitev v naziv?

Tabela 21 prikazuje mnenje anketiranih o tem, ali bi tudi redni profesorji morali vložiti vlogo za ponovno izvolitev v naziv.

Ali menite, da bi morali tudi redni profesorji po petih letih vložiti vlogo za ponovno izvolitev v naziv?	Število anketirancev	Odstotek
Ne	48	52 %
Da	34	37 %
Drugo	10	11 %
Skupaj	92	100 %

Tabela 21: Mnenje anketiranih o tem, ali bi tudi redni profesorji morali vložiti vlogo za ponovno izvolitev v naziv

Slika 16: Grafični prikaz mnenja anketiranih o tem, ali bi tudi redni profesorji morali vložiti vlogo za ponovno izvolitev v naziv

Tabela 21 in slika 16 nam prikazujeta mnenje anketiranih o tem, ali bi morali tudi redni profesorji po preteku elekcijske dobe 5 let, ponovno vložiti vlogo za izvolitev v naziv. Več kot polovica 48 (52 %) od 92, ki so odgovorili na vprašanje, jih meni, da to ne bi bilo potrebno, 34 (37 %) pa jih meni, da ja. 10 jih meni, da niti da niti ne in so podali svoje mnenje.

Podajmo nekaj predlogov(citirani odgovori anketiranih):

- ✓ da, vendar pod posebnimi pogoji,
- ✓ ker nisem redni profesor in ne poznam vseh zadolžitev, težko ocenjujem odgovor. vsekakor se na nek način tak predlog zdi smiseln, morda bi veljalo razmišljati o dobi 10 let. Vsekakor pa bi taka zahteva izzvala živahno dinamiko na fakultetah. v nekaterih primerih bi bil učinek morda nasproten (še težji delovni pogoji za podrejene),
- ✓ 10 let,
- ✓ ne vložiti vlogo, ampak dokazovati svojo lastno osebno uspešnost (znanstveno, pedagoško) ne pa prevzemati uspešnosti sodelavcev v skupini.

17. Ali menite, da merila predstavljajo oviro pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere?

V tabelah 22 in 23 je prikazano mnenje anketiranih o tem, ali merila predstavljajo oviro pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere na splošno in pa glede na spol.

Ali menite, da merila predstavljajo oviro pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere?	Število anketirancev	Odstotek
Da	40	43 %
Ne	52	57 %
Skupaj	92	100 %

Tabela 22: Mnenje anketirancev ali merila predstavljajo oviro pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere

Ali menite, da merila predstavljajo oviro pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere?	Da	Ne	Skupaj
Moški	22	30	52
Odstotek	42 %	58 %	100 %
Ženske	18	22	40
Odstotek	45 %	55 %	100 %
Skupaj	40	52	92
%	43 %	57 %	100 %

Tabela 23: Mnenje anketirancev po spolu, ali merila predstavljajo oviro pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere

Primerjava tabel 22 in 23 nam bo v pomoč tudi pri odgovoru na našo hipotezo. Že sedaj pa lahko vidimo, da ni bistvene razlike med moškimi in ženskami, kljub našemu predvidevanju o razlikah med moškimi in ženskami pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere.

Ali merila predstavljajo oviro pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere?

Slika 17: Grafični prikaz mnenja anketirancev, ali merila predstavljajo oviro pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere

Slika 18: Grafični prikaz anketirancev po spolu, ali merila predstavljajo oviro pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere

Iz tabele 22 in slike 17 vidimo, da 52 (57 %) anketirancev meni, da merila ne predstavljajo ovire pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere, 40 (43 %) pa jih meni, da merila so ovira pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere.

18. Katere so po vašem mnenju največje ovire pri uresničevanju kariere visokošolskega učitelja?

Pri tem vprašanju smo anketiranim ponudili odgovore: Predpisi; Usklajevanje pedagoškega in znanstvenoraziskovalnega dela; Predavanja na tujih univerzah; Težave pri objavi strokovnih člankov; Zahteve po mednarodni odmevnosti; Socialni status (npr. družina, ...); in možnost odgovora Drugo, kjer je anketiranec podal svoje mnenje. Možnih je bilo več odgovorov.

Tabela 24 prikazuje, kolikokrat so izbrali katero od ponujenih možnosti.

Katere so po vašem mnenju največje ovire pri uresničevanju kariere visokošolskega učitelja?	Število izbranih odgovorov	Odstotek
Predpisi	16	17 %
Usklajevanje pedagoškega in znanstvenoraziskovalnega dela	66	72 %
Predavanja na tujih univerzah	18	20 %
Težave pri objavi strokovnih člankov	10	11 %
Zahteve po mednarodni odmevnosti	20	22 %
Socialni status (npr. družina,..)	34	37 %
Drugo	15	16 %

Tabela 24: Izbrani odgovori na vprašanje, kaj predstavlja največjo oviro pri uresničevanju kariere visokošolskega učitelja?

Slika 19: Grafični prikaz odgovorov na vprašanje, kaj predstavlja največjo oviro pri uresničevanju kariere visokošolskega učitelja

Tabela 24 in Slika 19 nam prikazujeta, kateri izmed podanih dejavnikov visokošolskim učiteljem predstavljajo največjo oviro pri uresničevanju njihove kariere. Presenetljivo je, da visokošolski učitelji vidijo največjo oviro v karieri v usklajevanju pedagoškega in znanstvenoraziskovalnega dela, katero je izbralo 66 anketiranih ali kar 72 %, sledi klik na socialni status (npr. družina ...) 34 (37 %), nato zahteve po mednarodni odmevnosti 20 (22 %), predavanja na tujih univerzah 18 (20 %), predpisi 16 (17 %), in najmanjša od predlaganih možnosti težave pri objavi strokovnih člankov 10 (11 %). Dodatne ovire, ki so jih izpostavili kot možen dopolnilni tekstovni odgovor drugo 15 (16 %), izpostavljajo (citirani odgovori anketiranih):

- ✓ neupoštevanje dela na domačih in tujih projektih (gospodarstvo, ministrstva, občine, H2020),
- ✓ neustrezna delovna mesta glede na naziv,
- ✓ pridobivanje doktorskih študentov, vodenje projekta,
- ✓ necenjeno pedagoško delo.

19. Vaši predlogi na aktualna Merila

Zadnje vprašanje je bilo opisno in odprtega tipa. Sodelujoči v anketi so imeli možnost podati svoje mnenje oziroma predloge na aktualna Merila. Predlogi so bili zelo zanimivi. Predloge na Merila je podalo 91 od 92 anketiranih, ki so do konca izpolnili anketo.

Podajam nekaj odgovorov (citirani odgovori anketiranih):

- ✓ preveč je vse normirano s točkami, premalo se presoja posameznikov doprinos na njegovem področju. neuravnoteženo je vrednotenje pedagoškega dela v primerjavi z raziskovalnim delom. štejejo se samo diplomska dela, ne pa denimo tudi nasilstvo in izvedba predemta/ov;
- ✓ vrednotenje pedagoškega dela je daleč prenizko, sodelavci, ki pretežno raziskujejo in par ur letno predavajo, se ne morejo primerjati v raziskovalnih dosežkih s sistematiziranimi učitelji, ki redno predavajo in imam dvakrat ali večkrat manj časa za raziskovanje. sistematizirani učitelji smo kakovostni pedagogi in manj dobri raziskovalci, učitelji po nazivu, ki občasno predavajo, so kakovostni raziskovalci in manj dobri pedagogi. merila so zato pisana na kožo raziskovalcem, metanje obojih v isti koš pa pripelje do nižanja kakovosti tako pedagoškega kot raziskovalnega dela;
- ✓ aktualna merila ne gledajo na kandidata celostno, ampak birokratsko. Tako se ukvarjamo z izpolnjevanjem nekih minimalnih standardov na številnih področjih. Zgodi se, da enega pogoja ne moreš izpolniti, si pa odličen na več drugih področjih. tako ne izpolnjuješ meril, nekdo, ki pa po vseh kriterijih le doseže mejo, izpolnjuje pogoje, tako izgubljam zelo dobre pedagoge, ki niso tako superiorni na znanstvenem področju;
- ✓ poenostaviti postopke, biti manj birokratski, prilagoditi merila za posameznika, bolj upoštevati pedagoško delo, znanstvena odličnost ni prioriteta na pedagoški instituciji (to spada na institute), merila, ki vključujejo objavo v revijah, ki so indeksirane v npr. sci, za katere je potrebno plačevati, so ne smiselna - najti druga, bolj človeška merila;
- ✓ pri pogojih, ki se jih identificira kot najtežje dosegljive (za določene celo nemogoče izvedljive - kot je 3 mesece tujine, kar pri mladi družini z več otroki in nujnim delom doma ne pride v poštev) bi morali imeti možno

alternativo oz. nek drugi pogoj drugačne, ki bi omogočil nadomestitev ne družinskega pogoja 3 mesece tujine!!;

- ✓ merila v ničemer ne spodbujajo raziskovalnega dela na univerzi za potrebe industrije. raziskovalci nimajo glede tega nobene stimulacije, oz. so glede na trenutna veljavna merila v primeru dobrega sodelovanja z industrijo hendikepirani (s tem si ne izboljšujejo možnosti za napredovanje v nazivu);
- ✓ povečati pomen, točkovanje pedagoškega dela (diplo, mag, dokt), saj je učitelj s strani države plačan za pedagoško delo, točkovanje naj se v celoti izpiše iz COBIS, SICRISA brez kakršnihkoli popravkov, dodatkov, saj ustrezni informacijski sistemi danes že omogočajo, da se te zadeve uredijo, kot je treba, ne da se izgublja dneve in tedne, da se preverja, preračunava, premešča... ukine oceno študentov, saj le-ta izhaja lahko že iz vsakoletnega preverjanja učitelja, predmeta iz anket;
- ✓ težko je najti srednjo pot; dober pedagog, s smislom za komuniciranje z ljudmi (študenti) in hkrati zgleden znanstvenik, ki se uveljavi tako v znanstveni (mednarodni) sredini ter hkrati ni preozek in ne zanemarja strokovnih vprašanj (ki praviloma ne prinašajo habilitacijskih točk) v Sloveniji. smo aplikativna fakulteta in profesorji tehnoloških predmetov in tudi nekaterih temeljnih naravoslovnih (okoljskih) morajo v predavanja vključevati tudi konkretne primere iz Slovenije. Študentom moramo dati vedeti, da po znanje in izkušnje lahko kadarkoli kasneje pri svoji poklicni poti pridejo nazaj na fakulteto. skratka nobena pot ni lahka, vendar je dosednji sistem točkovanja preveč usmerjen v teoretična znanja in pisanje ozkih in dobro objavljenih člankov. Strokovni člani štejemo premalo, pregledne članke obogatene s svojimi izkušnjami na začetku kariere ne moreš pisati, zato se veliko mladih asistentov zateka k ozkim, strogo znanstvenim člankom, ki omogočajo pridobivati projekte in mlade raziskovalce, kar ti omogoča narediti `uspešno` kariero visokošolskega učitelja. Vprašanje pa je, ali vsi takšni visokošolski učitelji dobro pokrivajo vso širino svojega habilitacijskega področja (le-ta so v nekaterih primerih zelo široka) in če je ozka specializacija pravilen pristop za naziv redni profesor!

To je le nekaj najbolj zanimivih odgovorov na 19. vprašanje. Če preberemo vse, pa lahko povzamemo, da si večina visokošolskih učiteljev želi večjega vrednotenje njihovega pedagoškega dela.

7. UGOTOVITVE IN PREDLOGI

Na podlagi pridobljenih rezultatov, ki smo jih dobili na osnovi analize ankete, v kateri smo ugotavljali seznanjenost visokošolskih učiteljev Biotehniške fakultete z Merili za volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev ter sodelavcev Univerze v Ljubljani, ovire, ki jih le-ta predstavljajo visokošolskim učiteljem z nazivom docent, izredni profesor in redni profesor, bomo poskušali odgovoriti na raziskovalna vprašanja, ki smo jih postavili na začetku naloge.

Ker je raziskava zajemala vzorec visokošolskih učiteljev na članici UL Biotehniški fakulteti, rezultatov ne moremo posplošiti za celotno Univerzo v Ljubljani.

Spodnja tabela prikazuje strukturo anketiranih, po spolu in habilitacijskem nazivu.

Naziv	Moški	Ženske
Redni profesor	19	16
Izredni profesor	10	9
Docent	27	23
Skupaj	56	48

Tabela 25: Struktura anketiranih po spolu in nazivu

Poznavanje in razumevanje Meril za izvolitev v naziv je temelj za pridobitev habilitacijskega naziva. Premajhno poznavanje prinese nič koliko nevšečnosti in ovir ter lahko sam postopek izvolitve v naziv še podaljša. Visokošolski učitelj mora poznati tako osnovna pravila, ki jih postavi UL in še interpretacijo meril članice, v katerih pa so nekateri pogoji še ostrejši. Predvsem pri prvih izvolitvah v naziv imajo visokošolski učitelji največ težav. Težave pa se pojavljajo tudi pri nenehnem spreminjanju in zaostrovanju Meril. Vse to pripelje do tega, da mora visokošolski učitelj (razen rednega profesorja) nenehno spremljati najnovejše zakone in pravila s tega področja.

Prav zato nas je v naši nalogi zanimal njihov pogled na Merila in ovire, ki jih le-ta prinašajo.

7.1. ODGVORI NA RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

RV1: *Ali so visokošolski učitelji na Univerzi v Ljubljani, Biotehniški fakulteti dovolj seznanjeni z Merili za volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev ter sodelavcev Univerze v Ljubljani?*

Glede na analizo anketnega vprašalnika lahko ugotovimo, da večina anketiranih meni, da je dovolj seznanjena z Merili za izvolitve v naziv. Kar 75 % jih odgovarja, da so z merili dovolj seznanjeni, ostali pa, da ne, ali so podali svoj predlog. Da so

najmanj seznanjeni z merili, odgovarjajo predvsem visokošolski učitelji z nazivom docent. Rezultati nam ne kažejo bistvene razlike med moškimi in ženskami.

Seznanjenost z merili po nazivu visokošolskega učitelja

Slika 20: Grafični prikaz mnenja o seznanjenosti z Merili po nazivu

Spol	Ne	Da	Drugo:
Moški	10	40	5
	18 %	73 %	9 %
Ženska	8	36	2
	17 %	78 %	4 %
Skupaj	18	76	7
	18 %	75 %	7 %

Tabela 26: Mnenje o seznanjenosti z Merili po spolu

Glede na to, da visokošolski učitelji menijo, da so dovolj seznanjeni z Merili, kakšnih drastičnih sprememb na to področje nima smisla uvajati. Ugotavljamo pa, da bi bilo dobro, da bi bila vsa merila združena na enem mestu in lahko dostopna na spletni strani Biotehniške fakultete z natančnimi navodili in pomočjo oz. natančno razlago.

RV2: S čim imajo visokošolski učitelji največ težav pri pripravi habilitacijske vloge oz. kateri pogoji za izvolitev v naziv predstavljajo največjo oviro?

Pri pregledu odgovorov in analizi anketnega vprašalnika smo ugotovili, da imajo visokošolski učitelji na BF pri pripravi habilitacijske vloge največ težav s pripravo obsežne dokumentacije, ki je potrebna za oddajo vloge. Največ preglavic jim predstavlja priprava in urejanje celotne bibliografije in točkvalnika, ki ga je potrebno priložiti.

Glede na njihove odgovore lahko sklepamo, da so svojo vlogo oddajali še v preteklem letu ali prej, saj je sedaj UL uvedla že nov spletni točkvalnik za izpis na

osnovi SICRIS-a. Vsem, ki bodo sedaj oddajali svoje vloge za izvolitev v naziv, bo s tem prihranjenega mnogo časa in administracije.

Največjo oviro za izvolitev v naziv pa visokošolskim učiteljem na Biotehniški fakulteti predstavljajo dejavniki, od katerih niso neposredno odvisni. Pri tem mislimo kot pogoj za izvolitev v naziv (IP, RP) mentoriranje doktorskega študenta in s tem pridobivanje pedagoških točk. Na splošno menimo, da je predvsem za temeljna naravoslovna področja težava dobiti doktorske kandidate. Naslednja ovira, od katere tudi niso sami odvisni, pa je pridobitev projektov, kot vodja projekta, in s tem pridobivanje znanstvenoraziskovalnih točk. Seveda ne smemo mimo ovire prvega ali vodilnega avtorstva pri člankih v revijah, kar predstavlja največjo oviro predvsem docentom. Problem pa predstavljajo tudi vedno višje zahteve glede člankov.

Zanimivo pa je, da v odgovorih na to anketno vprašanje ne zasledimo (samo 2), da jim je oviro pri vlogi za izvolitev v habilitacijski naziv predstavljalo raziskovalno in pedagoško delo v tujini. Pred začetkom ankete in pripravi teme diplomske naloge smo namreč med pogovori z visokošolskimi učitelji zasledili ravno ta pogoj kot večjo oviro.

Ker na sama pravila in pogoje za izvolitve v nazive ne moremo vplivati, konkretnih predlogov nimamo. Pogoji so namreč odvisni od Univerze, ki jih postavlja za vse članice. Lahko pa predlagamo večjo avtomatizacijo samega postopka, s čimer je UL že začela. Redni profesorji bi bili lahko malce bolj kolegialni do svojih mlajših kolegov in jim odstopili kakšno vodilno avtorstvo pri člankih. Za projekte in doktorske kandidate pa se bo potrebno boriti še naprej. Država ima namreč vse manj denarja, posledično s tem pa vse manj razpisanih raziskovalnih projektov, predvsem na področju naravoslovnih ved. To pa prinaša tudi večje zahteve in pogoje za pridobitev projektov, ki prinašajo večje število točk na področju znanstvenoraziskovalnega dela. Projektov, ki se izvajajo v okviru gospodarstva, je kar nekaj, ampak le-ti ne prinašajo točk. Morda bi bilo dobro, da bi se pri točkovanju vloge za naziv več upoštevali tudi domači- gospodarski projekti. V sodobnem času je namreč vse bolj, tudi za fakulteto, pomembna povezava med gospodarstvom in fakulteto.

RV3: *Ali visokošolskemu učitelju, v primeru vloge v naziv rednega profesorja oz. izrednega profesorja, trimesečno raziskovalno ali pedagoško delovanje na tuji univerzi ali raziskovalni ustanovi predstavlja oviro?*

Analiza odgovorov na to vprašanje nas je zelo presenetila, saj večji delež anketiranih, ki so odgovorili na to vprašanje, 61 % meni, da jim ta pogoj ni predstavljal ovire pri napredovanju v habilitacijski naziv. Rezultate si lahko razlagamo na ta način, da so pri odgovorih prevladovali redni profesorji, 84 % jih meni, da niso imeli težav z izpolnitvijo tega pogoja, ker so ta naziv dobili že pred uveljavitvijo novih Meril UL, ki veljajo od leta 2011, ali pa se jim ta pogoj res ne zdi tako težak ali pomemben. Vidimo, da na ta odgovor niso odgovorili tudi nekateri visokošolski učitelji z nazivom docent, ki morda trenutno o tem pogoju niti ne razmišljajo, saj jim zaradi takšnih ali drugačnih razlogov trenutno ta pogoj predstavlja oviro in še ne razmišljajo o njem. Tisti, ki pa so odgovorili na to

vprašanje, pa prevladujejo pri odgovoru, da jim je ta pogoj predstavljal oviro. To meni kar 53 % anketiranih docentov.

Predstavitev podatkov o odgovorih na to vprašanje si lahko pogledamo tudi v spodnji tabeli 27.

Ali visokoškolskemu učitelju, v primeru vloge v naziv rednega profesorja oz. izrednega profesorja, trimesečno raziskovalno ali pedagoško delovanje na tuji univerzi ali raziskovalni ustanovi predstavlja oviro?			
Naziv	Da	Ne	Skupaj
Redni profesor	5	27	32
v %	16%	84%	100%
Izredni profesor	10	8	18
v %	56%	44%	100%
Docent	16	14	30
v %	53%	47%	100%
Skupaj	31	49	80
v %	39%	61%	100%

Tabela 27: Mnenje anketiranih o pedagoško raziskovalnem delu v tujini po nazivih

Slika 21: Grafični prikaz mnenja anketiranih o pedagoško raziskovalnem delu v tujini glede na spol v odstotkih

Iz slike 21 lahko razberemo, da imajo procentualno moški manj težav z odhodom v tujino, vendar jih kljub temu več kot 50 % obeh spolov meni, da s tem nimajo težav. Pri ženskah gotovo glavno oviro odhoda predstavljajo družina in otroci.

RV4: Ali Merila za volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev ter sodelavcev Univerze v Ljubljani predstavljajo oviro pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere?

Rezultati analize ankete so pokazali, da večini anketiranih in sicer 57 % moškim in 43 % ženskam Merila za izvolitve v nazive ne predstavljajo ovire pri zaposlovanju, napredovanju in uresnitvi svoje kariere, kar lahko vidimo v analizi ankete v tabeli 23. Iz tega lahko sklepamo, da so visokošolski učitelji zadovoljni s svojimi napredovanji, ali pa tako pedagoško raziskovalno dejavni, da s tem nimajo problemov. Ta stavek lahko sicer razumemo tudi malce ironično.

Raziskava nam je pokazala, kar smo tudi že ugotovili pri odgovorih na prejšnja raziskovalna vprašanja, da z merili nimajo problemov redni profesorji. Njihova kariera je namreč že na vrhuncu in se jim ni potrebno več dokazovati za pridobljeni naziv rednega profesorja. Največ anketiranih 15 rednih profesorjev po podatkih iz analize spada v starostno skupino od 51-60 let in 10 RP v starostno skupino nad 61 let. Ravno obratno je pri ostalih dveh nazivih. Docenti merila razumejo kot oviro pri doseganju svojih ciljev za izvolitve v nazive oz. razvoj svoje kariere. Po podatkih ankete spada največ docentov v starostno skupino od 41 do 50 let in z delovno dobo od 16 - 20 let na Biotehniški fakulteti. Prav tako je bilo največ docentov 2 ali večkrat ponovno izvoljenih v naziv. Iz vseh teh podatkov torej lahko sklepamo, da za docente Merila predstavljajo oviro pri njihovem napredovanju v nazive in razvoju visokošolske kariere.

Tabela 28 nam prikazuje odgovore anketirancev na vprašanje glede na habilitacijski naziv v številkah in odstotkih.

Ali menite, da merila predstavljajo oviro pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere?			
Naziv	Da	Ne	Skupaj
Redni profesor	9	23	32
v %	28 %	72 %	100 %
Izredni profesor	9	9	18
v %	50 %	50 %	100 %
Docent	22	20	42
v %	52 %	48 %	100 %
Skupaj	40	52	92
v %	43 %	57 %	100 %

Tabela 28: Mnenje anketiranih o tem, ali merila predstavljajo oviro pri napredovanju in razvoju visokošolskih učiteljev po nazivih numerično in procentualno

Slika 22: Grafični prikaz mnenja anketiranih po nazivih, o tem, ali merila predstavljajo oviro pri napredovanju in razvoju visokošolskih učiteljev

RV5: Katere so največje ovire pri uresničevanju kariere?

S tem vprašanjem smo poskušali najti vzroke in ovire, zaradi česar visokošolski učitelji na Biotehniški fakulteti ne morejo razvijati svoje kariere in posledično tudi ne napredovati. V anketnem vprašanju smo jim ponudili možnosti: predpisi, usklajevanje pedagoškega in znanstvenoraziskovalnega dela, predavanja na tujih univerzah, težave pri objavi strokovnih člankov, zahteve po mednarodni odmevnosti, socialni status (npr. družina ...), lahko pa so še dopisali tudi svoje vzroke kot možnost drugo. Možnih je bilo tudi več odgovorov.

Dejstvo, da mora visokošolski učitelj delovati na dveh področjih, tako na pedagoškem kot znanstvenoraziskovalnem področju, daje logični odgovor, da visokoškolskemu učitelju največjo oviro predstavlja usklajevanje pedagoškega in znanstvenoraziskovalnega dela. To je ovira tako rednim kot tudi izrednim profesorjem in seveda docentom. Toda na visokoškolskem zavodu ne moremo brez dvojnega dela. ZViS v svojem 42. členu namreč opredeljuje, da visokoškolski zavod organizira in izvaja znanstvenoraziskovalno delo in skrbi za razvoj strok. Predvsem tisti, ki še niso izvoljeni v najvišji naziv morajo intenzivno delovati na obeh področjih, saj tudi Merila zahtevajo točke na obeh področjih.

Verjamemo, da to ni najlažje, saj pri vsem tem trpi tudi družinsko življenje, ki je opredeljeno kot socialni status na drugem mestu med ovirami za razvoj kariere.

Kot pomemben dejavnik pri razvoju in oviri kariere sledi mednarodna odmevnost objavljenih del. Merila v interpretaciji BF določajo namreč število del, ki morajo biti objavljena na način, ki mu stroka priznava mednarodno odmevnost, kar pomeni tudi, da mora biti članek objavljen v tujem jeziku. Naslednji problem je predavanje

na tujih univerzah, sledijo pa predpisi kot problem pri uresničevanju kariere. Problem predpisi predstavljajo predvsem v kontekstu, da se merila in pravilniki ne prenehajo spreminjati in zaostrejo. To pomeni, da mora visokošolski učitelj, ki želi napredovati v višji naziv, ne prenehati spremljati objave in spremembe popravkov vseh zahtevanih prepisov oz. pogojev za napredovanje v višji naziv.

Izmed danih možnosti so se anketiranci odločili, da jim najmanj težav povzroča objava strokovnih člankov. Odgovor nas niti ne preseneti, saj so cilji in usmeritve Biotehniške fakultete tudi v sodelovanju z gospodarstvom in stroko. Na ta način pride visokošolski učitelj lahko do pomembnih raziskav na domačem strokovnem področju, ki jih seveda tudi objavlja v različnih naravoslovnih in strokovnih revijah v Sloveniji.

Zanimivi sta dve pripombi, ki sta bili podani kot možnost drugo, na ovire pri uresničevanju kariere visokošolskega učitelja.

»Kariera je v veliki meri odvisna od sreče dobiti delovno mesto, sicer ostajaš pri nazivu.«

»Če veliko vlagáš v kariero učitelja (dobre priprave na ure in delo s študenti tudi preko kontaktnih ur) težko objavljaš dobre članke!«

Katere so po vašem mnenju največje ovire pri uresničevanju kariere visokošolskega učitelja?							
Naziv	Predpisi	Usklaj. ped. in znanst. raz. dela	Pred. na tujih univerzah	Težave pri objavi strok. člankov	Zahteve po medn. odmevnosti	Socialni status	Drugo
Redni profesor	6	20	5	2	4	8	7
RP v %	12%	38%	10%	4%	8%	15%	13%
Izredni profesor	6	15	2	2	4	5	2
IP v %	17%	42%	6%	6%	11%	14%	6%
Docent	4	31	11	6	12	21	6
DOC v %	4%	34%	12%	7%	13%	23%	7%
Skupaj	16	66	18	10	20	34	15
v %	9%	37%	10%	6%	11%	19%	8%

Tabela 29: Mnenje anketiranih po nazivu o ovirah pri uresničevanju kariere visokošolskega učitelja

Slika 23: Grafični prikaz mnenja anketiranih po nazivu o ovirah pri uresničevanju kariere visokošolskega učitelja

7.2. PREVERJANJE HIPOTEZE

V diplomski nalogi smo si postavili delovno hipotezo:

H1: Merila za napredovanje v naziv predstavljajo večjo oviro pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere ženskam kot moškim.

Za preverjanje te hipoteze smo se odločili, da naredimo , hi-kvadrat test s pomočjo SPSS programa. Za ta test smo se odločili, ker imamo opisne spremenljivke in bo statistično najbolj primeren. Ta test nam bo povedal, ali obstaja statistično pomembna soodvisnost med dvema spremenljivkama, oziroma ali obstaja statistično pomembna soodvisnost med njima.

spol * tujina			Tujina		Skupaj
			da	ne	
Spol	Moški	Count	15	32	47
		Expected Count	18,2	28,8	47,0
		% within spol	31,9%	68,1%	100,0%
		% of Total	18,8%	40,0%	58,8%
	Ženske	Count	16	17	33
		Expected Count	12,8	20,2	33,0
		% within spol	48,5%	51,5%	100,0%
		% of Total	20,0%	21,3%	41,3%
Skupaj		Count	31	49	80
		Expected Count	31,0	49,0	80,0
		% within spol	38,8%	61,3%	100,0%
		% of Total	38,8%	61,3%	100,0%

Tabela 30: Razlika med moškimi in ženskami, ki jim pri napredovanju v naziv oviro pomeni odhod v tujino, SPSS izračun

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2,243 ^a	1	,134	,165	,103
Continuity Correction ^b	1,599	1	,206		
Likelihood Ratio	2,236	1	,135	,165	,103
Fisher's Exact Test				,165	,103
N of Valid Cases	80				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,79.

b. Computed only for a 2x2 table

Tabela 31: Rezultat hi-kvadrat testa pri oviri odhoda v tujino

Iz podatkov, ki smo jih dobili, in na osnovi potrditve Fisherjevega testa $p=0,103$ lahko potrdimo, da ni statistično značilne razlike med moškimi in ženskami pri oviri odhoda na 3-mesečno pedagoško in znanstvenoraziskovalno delo v tujino. Na samem vzorcu se sicer vidijo razlike, kar je razvidno iz slike 24, statistične razlike pa ni.

Slika 24: Prikaz vzorca statistične analize po spolu za odhod v tujino

spol * ovira			ovira		Total
			da	ne	
Spol	M	Count	22	30	52
		Expected Count	22,6	29,4	52,0
		% within spol	42,3%	57,7%	100,0%
		% of Total	23,9%	32,6%	56,5%
	Ž	Count	18	22	40
		Expected Count	17,4	22,6	40,0
		% within spol	45,0%	55,0%	100,0%
		% of Total	19,6%	23,9%	43,5%
Skupaj		Count	40	52	92
		Expected Count	40,0	52,0	92,0
		% within spol	43,5%	56,5%	100,0%
		% of Total	43,5%	56,5%	100,0%

Tabela 32: SPSS izračun, da spol predstavlja oviro v karieri

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,067 ^a	1	,796	,834	,481
Continuity Correction ^b	,002	1	,963		
Likelihood Ratio	,067	1	,796	,834	,481
Fisher's Exact Test				,834	,481
N of Valid Cases	92				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17,39.

b. Computed only for a 2x2 table

Tabela 33. Rezultat hi-kvadrat testa, za spol kot oviro v karieri

Iz podatkov, ki smo jih dobili, in na osnovi potrditve Fisherjevega testa $p=0,481$ lahko potrdimo, da ni statistično značilne razlike med moškimi in ženskami, oz. da spol ne predstavlja ovire pri razvoju kariere ženske.

Na samem vzorcu se sicer vidijo razlike, kar je razvidno iz slike 25, statistične razlike pa ni.

Slika 25: Spol kot ovira v karieri

8. ZAKLJUČEK

Naše življenje prepletajo in med seboj povezuje predvsem trije dejavniki biološki, družinski in poklicni. Eden z drugim se medsebojno prepletajo in vplivajo drug na drugega tako v pozitivnem kot seveda tudi negativnem smislu. Prav gotovo je razvoj visokošolskih učiteljev in sodelavcev pod vplivom teh treh dejavnikov. Razvoj visokošolskega učitelja je v največji meri odvisen od njega samega, ki svojo pot načrtno predvideva, rezultati njegove motiviranosti, želje po uspehu in ugledu pa se izkažejo v njegovem uspešnem razvoju in napredovanjih.

Habilitacijski postopki so eni izmed temeljnih postopkov Univerze v Ljubljani, ki pedagoškim in raziskovalnim delavcem omogočajo razvoj njihove kariere poti in strokovni razvoj. Habilitacije so tudi eden od načinov, s katerim zagotavljamo kakovost visokošolskih organizacij. Hkrati pa je habilitacija lahko tudi ovira zaradi dolgotrajnosti samih postopkov.

V diplomskem delu smo s pomočjo literature najprej teoretično opredelili razvoj in kariero visokošolskega učitelja, ki si jo moramo razlagati kot zelo specifično in je ne moremo posploševati s splošnim pojmom kariere oz. razvoja človeških virov. Teorije razvoja človeških virov, ki so utemeljene z mnenji raznih avtorjev, veljajo tudi za visokošolske učitelje. Ker visokošolskega učitelja opredelimo kot javnega uslužbenca, ima to za posledico, da je njegov razvoj in napredovanje omejeno z zakoni in predpisi. Kar lahko pomeni spodbudo ali oviro na poti do zelenega kariernega cilja, oziroma do ustreznega habilitacijskega naziva. Vstop v univerzitetno okolje je zagotovo eden izmed prvih korakov v razvoju in karieri visokošolskega učitelja. Univerzitetno okolje je torej prostor, v katerem visokošolski učitelji bolj ali manj neovirano gradijo svojo akademsko kariero. Strokovni razvoj in napredovanje visokošolskega učitelja je vse prevečkrat obravnavano v luči posameznikovega raziskovalnega, ne pa tudi pedagoškega uspeha, to pomeni njegove didaktične usposobljenosti.

Visokošolski učitelj je v svojem razvoju postavljen pred več izzivov. Vzporedno mora usklajevati tako pedagoško kot tudi znanstvenoraziskovalno delo, še posebej zadnje, predstavlja pomemben pogoj za njegovo napredovanje. To je težavna pot, na kateri se srečuje z izzivi in ovirami, premagovanje te poti pa ima za končni cilj njegov razvoj in prenos novega znanja doma in v tujini.

Da bi ugotovili, kako so visokošolski učitelji na Univerzi v Ljubljani, Biotehniški fakulteti, seznanjeni z Merili za volitve v nazive, kaj jim predstavlja oviro v njihovem razvoju, kot tudi drugi vplivi, ki vplivajo na kariero visokošolskega učitelja, smo izvedli raziskavo z anketnim vprašalnikom. Namen naše raziskave je bil pridobiti odgovore na nekatera univerzalna vprašanja, ki so povezana z visokošolskim učiteljem.

Na podlagi ugotovljenih rezultatov lahko zaključimo, da visokošolskim učiteljem na BF največjo oviro pri njihovem razvoju in napredovanju v nazive predstavlja prav usklajevanje pedagoškega in znanstvenoraziskovalnega dela, torej temeljnih pogojev za izvolitve v nazive. Zato smo mnenja, da bi bilo potrebno za habilitacijska

merila za volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in sodelavcev, uravnotežiti vrednotenje pedagoških in raziskovalnih dosežkov. To pa pomeni, da bi se morala kakovost visokošolskega učitelja izkazovati z vrednotenjem tako znanstvenoraziskovalnega kot tudi pedagoškega dela. Pedagoško delo bi moralo v visokem šolstvu pridobiti ustrezno mesto in večjo veljavo. Najboljši raziskovalec še ne pomeni, da je tudi najboljši predavatelj.

Današnja merila visokošolskega učitelja silijo, da namenja več časa raziskovalnemu namesto pedagoškemu delu. Za prenos znanja v prihodnost je zelo pomembno, kako je to znanje posredovano študentom. Eden izmed dejavnikov, ki spodbuja proces prenosa znanja, je tudi motiviranost s strani učitelja in s strani študenta. Učitelji bi bili bolj motivirani, če bi habilitacijska merila imela večji poudarek na pedagoškem delu.

Mnenja smo, da bi morali Merila tudi malce bolj prilagoditi, tistim mladim ženskam, ki si šele ustvarjajo svojo družino in hkrati gradijo kariero visokošolske učiteljice. Če je trend imeti veliko družino in več otrok, to pomeni ne imeti uspešne visokošolske kariere, ali pa imeti toliko posameznikov na tej poti, da to zlahka uspe.

V sedanjem času in vse večjem razvoju in tehnološkem napredku je življenjski cikel znanja vse krajši. S tem se tudi sprašujemo o trajnem nazivu rednega profesorja. Menimo, da bi tudi redni profesorji morali biti izvoljeni v naziv za dobo petih let. V to razmišljanje nas vodi dejstvo, da se po doseženi trajni »lovoriki« zmanjša znanstvenoraziskovalna in pedagoška dejavnost posameznika in marsikdo po nekaj letih ne bi več obdržal naziva rednega profesorja. V trajni naziv rednega profesorja bi bil lahko izvoljen npr. šele po drugi ali tretji potrjeni izvolitvi ali pa bi moral biti tako uveljavljen znanstvenik in dober pedagog, da bi lahko občasno predaval na večini univerz v Evropi in tudi v svetu.

Naj svojo diplomsko nalogo zaključim s pregovori:

»Poučevanje - je kot ljubljenje stoje na viseči mreži - zanj potrebuješ ravnotežje, milino in hudičevo vztrajnost.« (Hanock McCarty)

"Izobrazba je najmočnejše orožje, ki ga lahko uporabiš za spremembo sveta."
(Nelson Mandela)

»Uspešen učitelj ni več nekdo, ki z višine pod visokim pritiskom zliva znanje v pasivne posode... Je starejši učenec, ki si prizadeva pomagati svojim mlajšim kolegom.« (Sir William Osler)

LITERATURA IN VIRI

- Arnold, J. (1997). *Managing careers into the 21st century*. London: Paul Chapman Publishing.
- Arsenjuk, U., & Vidmar, D. (2015). *Karijerne poti doktoric in doktorjev znanosti*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Pridobljeno 16. 04. 2018 iz <http://www.stat.si/doc/pub/kariernepotidoktoric.pdf>
- Bešter Rogač, M. (22. 04. 2016). Kariere z ovirami - ženske v znanosti. Pridobljeno 17. 05. 2018 iz <http://zofijini.net/kariere-z-ovirami-zenske-v-znanosti/>
- Biotehniška fakulteta. (2017). *Sedemdesetletnica Biotehniške fakultete*. Ljubljana: Biotehniška fakulteta.
- Brečko, D. (2006). *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Ljubljana: Planet GV.
- Brejč, M. (2000). *Ljudje in organizacija v javni upravi*. Ljubljana: Fakulteta za upravo, Ljubljana.
- Brewster, C. (2000). *Human resource management in Northern Europe: Trends, dilemmas and strategy*. Oxford: Blackwell.
- Cvetko, R. (2002). *Razvijanje delovne kariere*. Koper: Znanstveno raziskovalno središče Republike Slovenije, Fakulteta za družbene vede.
- Draškovič, D. (2009). Motivacija srednjega managementa. *Diplomska naloga*. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.
- Ferjan, M. (1998). *Poslovno komuniciranje*. Kranj: Založba Moderna Organizacija.
- Ferjan, M. (1999). *Organizacija izobraževanja*. Kranj: Moderna organizacija.
- Ferjan, M. (2003). Vplivni dejavniki napredovanj zaposlenih v Sloveniji. *Organizacija, letnik 36, številka 7*, 469-476.
- Filedén, J. (1998). Higher Education Staff Development: A Continuing Mission. Pridobljeno 30. 3. 2018 iz <http://www.unesco.org/education/educprog/wche/principal/mission.html>
- Florjančič, J., & Vukovič, G. (1999). *Kadrovska funkcija-management*. Kranj: Založba moderna organizacija.
- Florjančič, J., Ferjan, M., & Bernik, M. (1999). *Planiranje in razvoj kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.

- Garcia, M., & Moses, Y. (2000). *Succeeding in an Academic career*. Greenwood Press, Westport, CT, USA.
- Ghedin, E., & Aquario, D. (2008). Moving towards multidimensional evaluation of teaching in higher education: A study across four faculties. *High Educ*, 56, 583-597.
- Harris, D. M. (1994). *Human Resource Development*. Fort Worth: The Dryden Press.
- Herriot, P. (1992). *The career management challenge : balancing individual and organizational needs*. London: Newbury Park, Sage Publications.
- Hofman, A. (2017). *Znanost (brez)mladih: Zgodnje stopnje znanstven kariere v Sloveniji skozi perspektivo spola*. Ljubljana: ZRC SAZU.
- Ivanko, Š., & Stare, J. (2007). *Organizacijsko vedenje*. Ljubljana: Fakulteta za upravo, Univerza v Ljubljani.
- Kušar, A. (februar 2014). Kako motivirati zaposlene? *Revija za univerzalno odličnost*, letnik 3, številka 1, 10-21.
- Lipičnik, B. (1998). *Organizacija podjetja*. Ljubljana : Ekonomska fakulteta.
- Marentič Požarnik, B. (1998). Izpolnjevanje univerzitetnih učiteljev za boljše poučevanje kot del kulturne kakovosti. V B. i. Mihevc, *Za boljšo kakovost študija: Pogovori o visokošolski didaktiki* (str. 29-48). Ljubljana: Slovensko društvo za visokošolsko didaktiko.
- Merila za spremljanje, ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti visokošolskih zavodov, študijskih programov ter znanstvenoraziskovalnega, umetniškega in strokovnega dela. (2004). *Uradni list RS*, št. 124/04.
- Merkač, M. (1998). *Kadri v organizaciji. Koper: Visoka šola za management*. Koper: Visoka šola za management.
- Miglič, G., & Marič, M. (2018). Študijsko gradivo pri predmetu Upravljanje organizacijskega vedenja. Kranj: Fakulteta za organizacijske vede.
- Mihevc, B., & Marentič Požarnik, B. (1998). *Za boljšo kakovost študija: Pogovori o visokošolski didaktiki*. Ljubljana: Center za pedagoško izobraževanje Filozofske fakultete, Slovensko društvo za visokošolsko didaktiko.
- Minimalni standardi za izvolitev v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in visokošolskih sodelavcev na visokošolskih zavodih. (2010). *Uradni list RS*, št. 95/10 in 17/11.
- Možina, S. (2002). *Management kadrovskih virov*. (S. Možina, Ured.) Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Možina, S., Florjančič, J., & Gabrijelčič, J. (1984). *Osební, skupinski in organizacijski razvoj*. Kranj: Moderna organizacija.

- Novak, V. (2008). *Kadrovanje*. Kranj: Moderna organizacija.
- Robertson, J., Williams, A., Jones, D., Isabel, L., & Loads, D. (2017). *EqualBITE: Gender equality in higher education*. Rotterdam: Sense Publishers. Pridobljeno 13. 4. 2018 iz <https://www.sensepublishers.com/media/3373-equalbite.pdf>
- SAZU, Inštitut za slovenski jezik Fran Ramovš ZRC. (2014). *Slovar slovenskega knjižnega jezika*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Semradova, I., & Hubackova, S. (2014). Responsibilities and Competences of a University Teacher. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 437-441. Pridobljeno 13. 04. 2018 iz <https://www.sciencedirect.com/journal/procedia-social-and-behavioral-sciences/vol/159>
- Smajila, B. (2015. 05 2015). *Na ljubljanski univerzi prva doktorirala ženska*. (Dnevnik) Pridobljeno 15. 04. 2018 iz <https://www.dnevnik.si/1042703567>
- Statut Univerze v Ljubljani : Uradni list RS, št. 4/17, 56/17, NPB1, 56/17, NPB2, 14/18 in NPB3. (2017).
- Strnad, M. (2012). Kariera visokošolskega učitelja. *Magistrsko delo*. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo.
- Trček, A. (08. 05. 2010). *Dnevnik.si*. Pridobljeno 08. 04. 2018 iz <https://dnevnik.si/1042357814>
- Treven, S. (1998). *Management človeških virov*. Ljubljana: Gospodarski vesnik.
- Trunk Širca, N., Ocvirk, A., & Bažon, K. (2010). Akademski poklic, delovni čas in delovne obremenitve. *Model učinkovitega managementa v visokem šolskem zavodu*, 143-158.
- Uhan, S. (2000). *Vrednotenje dela II*. Kranj: Moderna organizacija.
- Ule, M. (2013). Kvalitativni in kvantitativni kazalci spolnih in drugih razmerij neenakosti v znanosti. V M. Ule, Š. Renat, & A. Umek Venturini, *Ženske v znanosti, ženske za znanost: Znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb* (str. 32-50). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.
- Univerza v Ljubljani. (2012). *Strategija Univerze v Ljubljani 2012-2020*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani.
- Univerza v Ljubljani. (2018). Merila za volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev ter sodelavcev Univerze v Ljubljani. z dne 25.10.2011 s spremembami z dne 25.4.2012, 21.10.2014, 10.7.2015., 27. 09.2016, 03.11.2016, 20.03.2018. Ljubljana: Univerza v Ljubljani.

- Univerza v Ljubljani. (2018). *Univerza v Ljubljani*. Pridobljeno 06. 04 2018 iz <https://www.uni-lj.si/>
- Vukovič, G., & Miglič, G. (2006). *Zagotavljanje kadrovskih virov*. Kranj: Moderna organizacija.
- Zabukovec, P. (2016). Analiza habilitacijskega procesa na Univerzi v Ljubljani. *Magistrsko delo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Zakon o javnih uslužbencih. (13. 7 2007). (*Uradni list RS*, št. 63/07 - uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 - ZTFI-A, 69/08 - ZZavar-E in 40/12 - ZUJF). Uradni list RS, št. 63/07.
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS). (2009). (*Uradni list RS*, št. 108/09 - uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 - ORZSPJS49a, 27/12 - odl. US, 40/12 - ZUJF, 46/13, 25/14 - ZFU, 50/14, 95/14 - ZUPPJS15, 82/15, 23/17 - ZDOdv in 67/17).
- Zakon o splošnem upravnem postopku. (2006). Uradni list RS št. 24/2006 - UPB2, 105/2006 - ZUS-1, 126/2007 - ZUP-E, 65/2008 - ZUP-F, 8/2010 - ZUP-g, 82/2013 - ZUP-H. (ZUP).
- Zakon o visokem šolstvu (ZViS-UPB7). (2012). Ljubljana: Uradni list RS, št. 32/2012 z dne 4. 5. 2012.
- Zhentian, L. (2009). Three Cognitive Issues Related to Evaluation of Institutions of Higher Education. *Chinese Education and Society*, 42(2), 58-62.

KAZALO SLIK

Slika 1: Hierarhija potreb po Maslowu (Vir: https://commons.wikimedia.org)	11
Slika 2: Dejavniki, ki vplivajo na motivacijo (Vir: Lipičnik, 1998, str. 62).....	12
Slika 3: Grafični prikaz strukture anketirancev po spolu	43
Slika 4: Grafični prikaz starostne skupine anketirancev	43
Slika 5: Grafični prikaz delovne dobe anketirancev na Biotehniški fakulteti.....	44
Slika 6: Grafični prikaz trenutnega habilitacijskega naziva	45
Slika 7: Grafični prikaz števila izvolitev v trenutni habilitacijski naziv	46
Slika 8: Grafični prikaz o ustreznosti trenutnega habilitacijskega naziva glede na delovno mesto anketiranega	47
Slika 9: Grafični prikaz odgovorov o seznanjenosti anketirancev z aktualnimi Merili za volitve v nazive	48
Slika 10: Grafični prikaz podanih odgovorov na vprašanje o jasnosti in razumevanju Meril za volitve v nazive	49
Slika 11: Grafični prikaz mnenja o uravnoteženosti vrednotenja pedagoških in raziskovalnih dosežkov	50

Slika 12: Grafični prikaz mnenja anketiranih o dolžini postopka vloge habilitacijske kandidature	51
Slika 13: Grafični prikaz mnenja o podpori pristojnih služb pri pripravi habilitacijske vloge	52
Slika 14: Grafični prikaz mnenja anketiranih o obveznem 3-mesečnem raziskovalnem oz. pedagoškem delu v tujini	54
Slika 15: Grafični prikaz mnenja anketiranih o strinjanju s petletnim izvolitvenim obdobjem.....	56
Slika 16: Grafični prikaz mnenja anketiranih o tem, ali bi tudi redni profesorji morali vložiti vlogo za ponovno izvolitev v naziv	57
Slika 17: Grafični prikaz mnenja anketirancev, ali merila predstavljajo oviro pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere	59
Slika 18: Grafični prikaz anketirancev po spolu, ali merila predstavljajo oviro pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere	59
Slika 19: Grafični prikaz odgovorov na vprašanje, kaj predstavlja največjo oviro pri uresničevanju kariere visokošolskega učitelja	60
Slika 20: Grafični prikaz mnenja o seznanjenosti z Merili po nazivu	64
Slika 21: Grafični prikaz mnenja anketiranih o pedagoško raziskovalnem delu v tujini glede na spol v odstotkih	66
Slika 22: Grafični prikaz mnenja anketiranih po nazivih, o tem, ali merila predstavljajo oviro pri napredovanju in razvoju visokošolskih učiteljev.....	68
Slika 23: Grafični prikaz mnenja anketiranih po nazivu o ovirah pri uresničevanju kariere visokošolskega učitelja	70
Slika 24: Prikaz vzorca statistične analize po spolu za odhod v tujino	72
Slika 25: Spol kot ovira v karieri	73

KAZALO TABEL

Tabela 1: Sodobno in tradicionalno pojmovanje kariere (Vir: Brečko, 2006, str. 31)	8
Tabela 2: Pregled števila doktorandov po spolu v letih 2013-2017 (Vir: SURS)	17
Tabela 3: Pedagoško osebje na visokošolskih in višješolskih zavodih glede na polno ali večje od polne zaposlitve (Vir: SURS).....	18
Tabela 4: Zaposleni po oddelkih in na dekanatu 31. december 2017 (Vir: Letno poročilo BF 2017).....	32
Tabela 5: Sestava pedagoških delavcev po delovnih mestih 31. december 2017 (Vir: Letno poročilo BF 2017)	32
Tabela 6: Struktura anketirancev po spolu	42
Tabela 7: Starostna skupina anketirancev	43
Tabela 8: Delovna doba na Biotehniški fakulteti.....	44
Tabela 9: Trenutni habilitacijski naziv	45
Tabela 10: Število izvolitev v trenutni naziv	45

Tabela 11: Število ponovnih izvolitev v trenutni habilitacijski naziv	46
Tabela 12: Ustreznost trenutnega habilitacijskega naziva glede na delovno mesto	46
Tabela 13: Seznanjenost z aktualnimi merili napredovanja v nazive.....	47
Tabela 14: Jasnost in razumevanje Meril	48
Tabela 15: Mnenje o uravnoteženosti vrednotenja pedagoških in raziskovalnih dosežkov	50
Tabela 16: Mnenje anketiranih o dolžini postopka vloge habilitacijske kandidature	51
Tabela 17: Mnenje anketiranih o podpori pristojnih služb pri pripravi habilitacijske vloge	52
Tabela 18: Mnenje anketiranih o obveznem 3-mesečnem raziskovalnem oz. pedagoškem delu v tujini	53
Tabela 19: Razlika med odgovori na 13. anketno vprašanje med moškimi in ženskami	54
Tabela 20: Mnenje anketiranih o strinjanju s petletnim izvolitvenim obdobjem..	55
Tabela 21: Mnenje anketiranih o tem, ali bi tudi redni profesorji morali vložiti vlogo za ponovno izvolitev v naziv	56
Tabela 22: Mnenje anketirancev ali merila predstavljajo oviro pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere.....	58
Tabela 23: Mnenje anketirancev po spolu, ali merila predstavljajo oviro pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere	58
Tabela 24: Izbrani odgovori na vprašanje, kaj predstavlja največjo oviro pri uresničevanju kariere visokošolskega učitelja?	60
Tabela 25: Struktura anketiranih po spolu in nazivu	63
Tabela 26: Mnenje o seznanjenosti z Merili po spolu	64
Tabela 27: Mnenje anketiranih o pedagoško raziskovalnem delu v tujini po nazivih	66
Tabela 28: Mnenje anketiranih o tem, ali merila predstavljajo oviro pri napredovanju in razvoju visokošolskih učiteljev po nazivih numerično in procentualno.....	67
Tabela 29: Mnenje anketiranih po nazivu o ovirah pri uresničevanju kariere visokošolskega učitelja	69
Tabela 30: Razlika med moškimi in ženskami, ki jim pri napredovanju v naziv oviro pomeni odhod v tujino, SPSS izračun	71
Tabela 31: Rezultat hi-kvadrat testa pri oviri odhoda v tujino.....	71
Tabela 32: SPSS izračun, da spol predstavlja oviro v karieri.....	72
Tabela 33: Rezultat hi-kvadrat testa, za spol kot oviro v karieri	73

PRILOGE

Priloga 1: Anketni vprašalnik

Priloga 2: Habilitacijska področja na Biotehniški fakulteti

Priloga 3: Potek ponovne izvolitve v naziv

KRATICE IN AKRONIMI

BF	Biotehniška fakulteta
HK	Habilitacijska komisija
NAKVIS	Nacionalna Agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu
SICRIS	Informacijski sistem o raziskovalni dejavnosti v Sloveniji
SURS	Statistični urad republike Slovenije
UL	Univerza v Ljubljani
ZSPJS	Zakon o sistemu plač v javnem sektorju
ZViS	Zakon o visokem šolstvu
ZUP	Zakon o splošnem upravnem postopku

PRILOGE

Priloga 1: Anketni vprašalnik

Raziskava **Razvoj in napredovanje visokošolskih učiteljev v habilitacijske nazive na Biotehniški fakulteti Univerze v Ljubljani**

Spoštovani!

Sem Urška Kovačič, zaposlena na Oddelku za lesarstvo, Biotehniške fakultete, Univerze v Ljubljani. Zaključujem prvostopenjski študijski program Organizacija in management kadrovskih in izobraževalnih sistemov, na Fakulteti za organizacijske vede, Univerze v Mariboru. Pod mentorstvom doc. dr. Mojce Bernik pripravljam zaključno delo z naslovom »Razvoj in napredovanje visokošolskih učiteljev v habilitacijske nazive na Biotehniški fakulteti Univerze v Ljubljani«.

Pred vami je spletni vprašalnik, s pomočjo katerega bi želela analizirati rezultate ankete s strani visokošolskih učiteljev zaposlenih na Biotehniški fakulteti, v povezavi z možnostmi napredovanj v habilitacijske nazive in dejavnike, ki lahko vplivajo na kariero visokošolskega učitelja.

Anketa je sestavljena iz 17 vprašanj, na katera odgovorite tako, da označite vaš odgovor oziroma vpišete svoj komentar, kjer je predviden.

Vljudo Vas prosim za sodelovanje pri izpolnjevanju spletnega anketnega vprašalnika in izvedbi raziskave. Vprašalnik je popolnoma anonimen, rezultati ankete pa bodo uporabljeni izključno za namen raziskave, ki se nanašajo na raziskovalno temo.

Vnaprej se vam iskreno zahvaljujemo za sodelovanje v raziskavi. S sodelovanjem mi boste omogočili pripravo diplomske naloge, za kar se Vam že vnaprej najlepše zahvaljujem!

ANKETA

Splošna vprašanja:

1. Spol:

Moški

Ženski

2. Starost:

a) 25 - 30 let

b) 31 - 40 let

c) 41 - 50 let

d) 51 - 60 let

h) nad 61 let

3. Delovna doba na Biotehniški fakulteti:

a) do 5 let

b) 6 - 10 let

c) 11 - 15 let

d) 16 - 20 let

e) 21 - 25 let

f) 26 - 30

g) 31 - 35 let

h) nad 36 let

4. Vaš trenutni rehabilitacijski naziv?

- a) Redni profesor b) Izredni profesor c) docent

5. V trenutni habilitacijski naziv ste izvoljeni:

- a) Prvič
b) Ponovno
c) Število ponovnih izvolitev_____

6. Ali vaš trenutni habilitacijski naziv ustreza tudi položaju delovnega mesta?

Da Ne Drugo:

7. Ali menite, da ste dovolj seznanjeni z aktualnimi Merili za volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev ter sodelavcev Univerze v Ljubljani-interpretacija BF

Da Ne Drugo:

8. Ali so merila in habilitacijski postopki jasno definirani v Statutu UL, predvsem pa v Merilih in navodilih za izvajanje Meril, in vam ne predstavljajo težave z razumevanjem samih postopkov in zahtev za vlogo vaše habilitacije?

MOŽNI ODGOVORI

- Z razumevanjem Meril nimam težav, ker je vse zelo razumljivo in jasno napisano
- Načeloma je vse jasno napisano, vendar bi kakšna stvar bila lahko malce natančneje opredeljena
- Določene zahteve bi morale biti bolj jasno definirane
- V Merilih in navodilih so postopki nejasno napisani
- Drugo:

9. Ali menite, da je vrednotenje pedagoških in raziskovalnih dosežkov dovolj uravnoteženo?

Da Ne Drugo:

10. Ali se vam zdi postopek vloge habilitacijske kandidature predolg?

Da Ne

11. Ali ste zadovoljni z podporo pristojnih služb (kadrovska, administracija) pri pripravi vaše vloge za izvolitev v naziv?

Da Ne

12. S čim ste imeli največ težav pri pripravi vaše rehabilitacijske vloge oz. kateri pogoji za izvolitev v naziv so vam predstavljali največjo oviro?

13. Ali vam je v primeru vloge v naziv rednega profesorja , oz. izrednega profesorja predstavljalo najmanj 3 mesece neprekinjenega (v skupnem obsegu najmanj 3 mesece, od tega neprekinjeno po vsaj 30 dni za izrednega profesorja), raziskovalnega ali pedagoško deloval na tuji univerzi ali raziskovalni ustanovi oviro?

Da Ne

14. Če ste na zgornje vprašanje odgovoril z DA, prosim napišite razlog:

15. Ali se strinjate, da so visokošolski učitelji in znanstveni delavci, razen rednih profesorjev in znanstvenih svetnikov izvoljeni v naziv za dobo pet let?

Da Ne, Vaš predlog:

16. Ali menite, da bi morali tudi redni profesorji po elekcijski dobi petih letih vložiti vlogo za ponovno izvolitev v naziv?

Da Ne Predlog:

17. Ali menite, da merila predstavljajo oviro pri zaposlovanju, napredovanju in uresničevanju kariere

Da Ne

18 Katere so po vašem mnenju največje ovire pri uresničevanju kariere visokošolskega učitelja?

(možnih je več odgovorov)

- a) Predpisi,
- b) Usklajevanje pedagoškega in znanstveno raziskovalnega dela,
- c) Predavanja na tujih univerzah,
- d) Težave pri objavi strokovnih člankov,
- e) Zahteve po mednarodni odmevnosti,
- f) Socialni status (npr. družina,..)
- g) Drugo,

19. Vaši predlogi na aktualna Merila

Priloga 2: Habilitacijska področja na Biotehniški fakulteti

- Agroživilska kemija
- Akvakultura
- Biokemija
- Biologija celice
- Biostatistika in biometrika
- Biotehnologija
- Botanika
- Ekologija
- Ekologija divjadi in upravljanje s populacijami prostoživečih živali
- Enologija
- Etologija
- Evolucijska biologija
- Fizična antropologija
- Fiziologija rastlin
- Fiziologija živali
- Genetika
- Gojenje gozdov
- Hortikultura
- Imunologija
- Klimatologija
- Kmetijsko inženirstvo
- Krajinsko oblikovanje
- Metodika biološkega izobraževanja
- Mikrobiologija
- Mlekarstvo
- Molekulska biologija

- Okoljsko načrtovanje
- Pedologija
- Politika in ekonomika upravljanja z naravnimi viri
- Poljedelstvo in pašništvo
- Prehrana
- Gozdna tehnika in gozdno delo
- Krajinska ekologija s prostorsko informatiko
- Tehnologije živil rastlinskega izvora
- Tehnologije živil živalskega izvora
- Toksikologija
- Urejanje gozdov
- Varstvo gozdov
- Varstvo narave in okolja
- Varstvo rastlin
- Zoologija
- Živinoreja
- Znanost o lesu in lignoceluloznih kompozitih ter tehnologije v lesarstvu

Priloga 3: Potek ponovne izvolitve v naziv