



Andragoški center Republike Slovenije
Slovenian Institute for Adult Education



FLUKTUACIJA STROKOVNIH DELAVCEV V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

ŠTUDIJA št. 1

REZULTATI RAZISKAVE **O FLUKTUACIJI USPOSOBLJENIH VODIJ IN MENTORJEV ŠTUDIJSKIH KROŽKOV**

Avtorici: Sonja Klemenčič, dr. Tanja Možina

FLUKTUACIJA STROKOVNIH DELAVCEV V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

Študija št. 1

REZULTATI RAZISKAVE O FLUKTUACIJI USPOSOBLJENIH VODIJ IN MENTORJEV ŠTUDIJSKIH KROŽKOV

Nosilec naloge: Andragoški center Slovenije

Vodja naloge: dr. Tanja Možina

Avtorica: dr. Tanja Možina

Jezikovni pregled: Besedilo ni lektorirano.

Objava: spletna stran: http://izobrazevanje.acs.si/dokumenti/fluktuacija_sk.pdf

Kraj in čas izdaje: Ljubljana, 2014



Izpeljavo raziskave je omogočilo Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport.



CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

374.7:331.108.24(0.034.2)

KLEMENČIČ, Sonja, 1952-

Fluktuacija strokovnih delavcev v izobraževanju odraslih. Študija št. 1, Rezultati raziskave o fluktuaciji usposobljenih vodij in mentorjev študijskih krožkov [Elektronski vir] / avtorici Sonja Klemenčič, Tanja Možina. - El. knjiga. - Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 2014

Način dostopa (URL): http://izobrazevanje.acs.si/dokumenti/fluktuacija_sk.pdf

ISBN 978-961-6851-48-0 (pdf)

1. Možina, Tanja, 1969-
278329088



KAZALO

1. UVOD	5
2. OPREDELITEV IN TEORETIČNI VIDIKI PROUČEVANJA FLUKTUACIJE	10
2.1 OPREDELITEV POJMA	10
2.2 DEJAVNIKI FLUKTUACIJE	12
2.3 VRSTE FLUKTUACIJE	17
2.4 POSLEDICE FLUKTUACIJE	18
2.5 ZASNOVA PRISTOPA ZA MERJENJE FLUKTUACIJE STROKOVNIH DELAVCEV V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH	21
3. IZHODIŠČE RAZISKAVE O FLUKTUACIJI USPOSOBLJENIH VODIJ IN MENTORJEV ŠTUDIJSKIH KROŽKOV	26
4. METODOLOGIJA	36
4.1 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA	36
4.2 VSEBINSKI SKLOPI	37
4.3 VKLJUČENI SUBJEKTI	38
4.4 UPORABLJENE METODE, OBLIKOVANJE INSTRUMENTARIJA	38
4.5 TESTIRANJE INSTRUMENTARIJA	38
4.6 ZAJEM USPOSOBLJENIH VODIJ IN MENTORJEV TER ORGANIZACIJ, IZVAJALK ŠTUDIJSKIH KROŽKOV V RAZISKAVO	39
4.7 ZBIRANJE PODATKOV	40
4.8 ŠTEVILO PRIDOBLENIH VPRAŠALNIKOV VODIJ IN MENTORJEV TER ORGANIZACIJ, IZVAJALK ŠTUDIJSKIH KROŽKOV	40
4.9 METODE, UPORABLJENE PRI ANALIZI PODATKOV	40
4.10 ZNAČILNOSTI SODELUJOČIH V RAZISKAVI	41
5. REZULTATI RAZISKAVE	54
5.1 STALIŠČA ORGANIZACIJ, IZVAJALK ŠTUDIJSKIH KROŽKOV, DO OBSEGA FLUKTUACIJE	54
5.2 ODNOSI MED KANDIDATI ZA VODJE IN MENTORJE ŠTUDIJSKIH KROŽKOV IN ORGANIZACIJAMI, KI SO JIH NAPOTILE NA USPOSABLJANJE	67
5.2.1 Ureditev odnosov med kandidati za vodje in mentorje študijskih krožkov in organizacijami, ki so jih napotile na usposabljanje	67
5.2.2 Zadovoljstvo usposobljenih vodij in mentorjev študijskih krožkov s sodelovanjem z organizacijo, ki jih je napotila na usposabljanje, po zaključenem usposabljanju	78
5.3 SODELOVANJE USPOSOBLJENIH VODIJ IN MENTORJEV ŠTUDIJSKIH KROŽKOV TER ORGANIZACIJ, KI SO JIH NAPOTILE NA USPOSABLJANJE, PRI IZVAJANJU ŠTUDIJSKIH KROŽKOV	81
5.3.1 Sedanje (delovno) razmerje med usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov ter organizacijami, ki so jih napotile na usposabljanje	81
5.3.2 Kolikokrat so usposobljeni vodje in mentorji izvajali študijske krožke?	85
5.3.3 Ali so usposobljeni vodje in mentorji izvajali študijske krožke pri organizacijah, ki so jih napotile na usposabljanje?	88
5.3.4 Kakšne so bile možnosti in pripravljenost usposobljenih vodij in mentorjev za izvajanje študijskih krožkov?	91
5.3.5 Kolikokrat so organizacije, ki so na usposabljanje napotile kandidate za vodje in mentorje študijskih krožkov, kasneje študijske krožke izvajale?	98
5.3.6 Ali so organizacije pri izvajanju študijskih krožkov omogočile delo samo vodjem in mentorjem, ki so jih same napotile na usposabljanje?	104
5.4 RAZLOGI, ZAKAJ USPOSOBLJENI VODJE IN MENTORJI ŠTUDIJSKIH KROŽKOV NE IZVAJAJO VEČ	106
5.4.1 Razlogi usposobljenih vodij in mentorjev, da študijskih krožkov ne izvajajo (več)	107
5.4.2 Navedbe organizacij, zakaj usposobljeni vodje in mentorji študijskih krožkov le-teh ne izvajajo (več) pri njih	115

5.4.3 Stališča usposobljenih vodij in mentorjev, ki ne sodelujejo več pri izvajanju študijskih krožkov, do nadaljnjega sodelovanja	132
5.4.4 Stališča organizacij o morebitnem nadaljnem sodelovanju usposobljenih vodij in mentorjev, ki sedaj ne izvajajo študijskih krožkov	137
5.5 MOTIVACIJA USPOSOBLJENIH VODIJ IN MENTORJEV ZA IZVAJANJE ŠTUDIJSKIH KROŽKOV..	141
5.5.1 Kako so vodje in mentorji študijskih krožkov zadovoljni z delom	142
5.5.2 Kaj vodje in mentorje študijskih krožkov motivira pri delu	150
5.5.3 Mnenja organizacij – izvajalk študijskih krožkov o tem, kaj vodje in mentorje motivira pri delu	152
5.6 DEJAVNIKI, KI BI LAHKO VPLIVALI NA FLUKTUACIJO V PRIHODNOSTI	157
6. TEMELJNE UGOTOVITVE RAZISKAVE	167
7. LITERATURA IN VIRI	185
8. PRILOGE.....	188

1. UVOD

Usposabljanje in spopolnjevanje izobraževalcev odraslih sodi že od vsega začetka med eno izmed temeljnih dejavnosti Andragoškega centra Slovenije (v nadaljevanju tudi ACS). Z različnimi programi usposabljanja in spopolnjevanja omogočamo strokovnjakom, ki izvajajo izobraževanje odraslih v praksi, da si lahko pridobijo ali poglobijo tisto andragoško znanje in spretnosti, ki jih potrebujejo za načrtovanje in vodenje učnih procesov v različnih skupinah odraslih udeležencev.

Ves čas pa skrbimo tudi za usposabljanje in spopolnjevanje strokovnjakov, ki sodelujejo pri izpeljavi in uveljavljanju razvojnih projektov ACS v izobraževalno prakso.

V času od 1991 do 2011, gre za obdobje dvajsetih let, je namreč ACS v prakso izobraževanja odraslih vpeljal številne izobraževalne programe oz. nove pristope, v katere se lahko vključujejo odrasli, ko potrebujejo novo znanje in usposobljenost na različnih področjih njihovega življenja in dela. Hkrati pa smo v tem času razvili različne infrastrukturne dejavnosti, ki so odraslim v podporo pri njihovem izobraževanju in učenju oz. so v podporo izobraževalnim organizacijam pri zagotavljanju kakovosti dejavnosti, ki jo izvajajo. Razvojna dejavnost je bila na ACS vedno tesno povezana z razvojem in usposabljanjem izobraževalcev odraslih, ki bodo novosti uvajali v prakso.

Sodelavci, ki smo na ACS-ju te dejavnosti razvijali, smo se zavedali, da gre za novosti, ki jih doslej v Sloveniji nismo imeli, izobraževalci odraslih v praksi jih niso poznali in za njihovo izpeljavo niso bili usposobljeni. Koncept razvojnega dela, ki smo ga na ACS razvijali skupaj z razvojnim delom na posameznih vsebinskih področjih, je zato v vseh navedenih primerih predvidel, da mora razvojno delo kot enega temeljnih elementov vključevati tudi **razvoj programov usposabljanja in spopolnjevanja osebja, ki bodo v praksi izvajali programe ter izpeljevali različne infrastrukturne dejavnosti v podporo učenju odraslih**. To se nam je zdelo še posebej pomembno zato, ker je bilo treba izobraževalce odraslih usposobiti za opravljanje **posebnih vlog**, kot so:

- ☞ vodja in mentor študijskih krožkov (ŠK),
- ☞ učitelj v programih usposabljanja za življenjsko uspešnost (UŽU),
- ☞ mentor v programu Projektno učenje za mlajše odrasle (PUM),
- ☞ vodja in svetovalec v središčih za informiranje in svetovanje v izobraževanju odraslih (ISIO),
- ☞ vodja, svetovalec in mentor v središčih za samostojno učenje (SSU),
- ☞ svetovalec za razvoj kakovosti izobraževanja odraslih (SVK).

Značilnost takega temeljnega usposabljanja, namenjenega pripravam za opravljanje posebnih vlog izobraževalcev odraslih, se najbolj zrcali v tem, da se v te programe povečini (ne pa v vseh primerih) vključujejo tisti, ki že imajo formalno pedagoško-andragoško izobrazbo. Pri njih ne gre za pridobivanje temeljnega andragoškega znanja, pač pa za znanje, povezano z zgoraj opisanimi posebnimi vlogami.

Sočasno s posameznimi izpeljavami programov temeljnega usposabljanja in spopolnjevanja za tovrstne posebne vloge smo na ACS izvajali tudi redno spremljanje ter občasne evalvacije, namenjene predvsem pridobivanju informacij o zadovoljstvu udeležencev v teh programih ter potrebnih izboljšavah.

Po dvajsetih letih izvajanja te dejavnosti pa smo presodili, da je predvsem za namene strateškega načrtovanja nadaljnjega razvoja spopolnjevanja izobraževalcev odraslih v podporo razvojnim projektom in infrastrukturnim dejavnostim izobraževanja odraslih čas, da opravimo celovito in sistematično analizo tega dela naše dejavnosti. Takšna analiza nam je namreč omogočila, da smo na enak način in hkrati zajeli različne programe temeljnega usposabljanja izobraževalcev odraslih.

Raziskavo smo izpeljali v obdobju od 2012 do 2014. Prvi del raziskave smo izpeljali v letu 2012 okviru naloge **Analiza števila usposobljenih izvajalcev nekaterih programov v javnem omrežju izobraževanja odraslih**. Njeno nadaljevanje pa smo izpeljali v obdobju od 2013 do 2014, in sicer v okviru naloge **Izvajanje in spremljanje programov andragoškega spopolnjevanja, aktivnosti Fluktuacija strokovnih delavcev v izobraževanju odraslih**. Pri tem naj pojasnimo, da raziskava zajema programe, ki v formalnem smislu (po zakonodaji) niso javnoveljavni, čeprav je skoraj v vseh primerih tako ali drugače opredeljeno, da jih morajo tisti, ki želijo izvajati opisane razvojne ali infrastrukturne dejavnosti, uspešno zaključiti. Hkrati pa je potrebno, da ne bi prišlo do napačnega razumevanja, pojasniti tudi to, da se pojem »javno omrežje izobraževanja odraslih« v nalogi uporablja v širšem pomenu. Gre za različne izvajalce izobraževanja odraslih (javne zavode, zasebne izobraževalne organizacije, gospodarske in storitvene organizacije ipd.), ki niso zgolj javnoveljavne organizacije za izobraževanje odraslih, pač pa tudi druge, ki izvajajo javnoveljavne programe oz. infrastrukturne dejavnosti in tako sestavljajo javno omrežje izobraževanja odraslih.

Temeljna cilja raziskave sta bila dva, in sicer:

- ☞ V prvem delu raziskave, ki smo jo izpeljali v letu 2012, rezultate pa smo predstavili v vmesnem poročilu¹, smo želeli ugotoviti, koliko izobraževalcev odraslih smo v vseh teh letih usposobili v izbranih programih temeljnega usposabljanja, katere vrste organizacij so udeležence pošiljale na usposabljanje in iz katerih slovenskih regij.
- ☞ V drugem delu raziskave, ki smo jo izpeljali v obdobju od 2013 do 2014, pa smo proučili, ali so vsi ti strokovnjaki, ki smo jih usposobili, v letu 2013, ko smo opravili merjenje, še delovali v vlogah, za katere so se usposobili. Ugotavljali smo razloge za morebitno fluktuacijo izobraževalcev odraslih iz obravnavanih programov in dejavnosti.

¹ Birman Forjanič, Z., Jurič Rajh, A., Klemenčič, S., Lenič, Š., Možina, T., Orešnik Cunja, J., Rajar, K. in Đorđević, N. (2012). Analiza usposobljenih izvajalcev nekaterih javnih programov v izobraževanju odraslih. Ljubljana: Andragoški center Slovenije. Dostopno na: http://izobrazevanje.acs.si/knjizna_polica/index.php?id=857 (pridobljeno 20. 11. 2013).

V raziskavo smo vključili usposabljanje strokovnih delavcev v **programih temeljnega usposabljanja izobraževalcev odraslih za izvajanje naslednjih vrst izobraževalnih programov oz. pristopov k učenju odraslih²**:

- ☞ študijske krožke (ŠK),
- ☞ programe Usposabljanja za življenjsko uspešnost (UŽU),
- ☞ program Projektno učenje za mlajše odrasle (PUM).

Vključili smo tudi usposabljanje po **programih temeljnega usposabljanja izobraževalcev odraslih za izvajanje naslednjih infrastrukturnih dejavnosti**:

- ☞ središča za informiranje in svetovanje v izobraževanju odraslih (središča ISIO),
- ☞ središča za samostojno učenje (SSU),
- ☞ dejavnost svetovalnega dela za razvoj kakovosti v izobraževanju odraslih (SVK).

Zaradi obsežnega zajetja programov temeljnega usposabljanja za izvajanje programov in dejavnosti na področju izobraževanja odraslih in poglobljene analize smo se odločili, da rezultate predstavimo v posamičnih ločenih študijah oz. delih raziskave. Pripravili smo naslednje posamične študije:

Preglednica 1: Raziskovalne študije

NASLOV	AVTORJI
ŠTUDIJA št. 1 Rezultati raziskave o fluktuaciji usposobljenih vodij in mentorjev študijskih krožkov	Sonja Klemenčič, dr. Tanja Možina
ŠTUDIJA št. 2 Rezultati raziskave o fluktuaciji usposobljenih učiteljev v programih usposabljanja za življenjsko uspešnost (UŽU)	mag. Zdenka Birman Forjanič, dr. Tanja Možina
ŠTUDIJA št. 3 Rezultati raziskave o fluktuaciji usposobljenih mentorjev v programu Projektno učenje za mlajše odrasle (PUM)	Sonja Klemenčič, dr. Tanja Možina
ŠTUDIJA št. 4 Rezultati raziskave o fluktuaciji usposobljenih vodij in svetovalcev v središčih za informiranje in svetovanje v izobraževanju odraslih (središča ISIO)	mag. Zdenka Birman Forjanič, dr. Tanja Možina
ŠTUDIJA št. 5 Rezultati raziskave o fluktuaciji usposobljenih vodij in svetovalcev oz. mentorjev pri organiziranem samostojnem učenju (SSU)	Jasmina Orešnik Cunja, dr. Tanja Možina
ŠTUDIJA št. 6 Rezultati raziskave o fluktuaciji usposobljenih svetovalcev za razvoj kakovosti izobraževanja odraslih (SVK)	dr. Tanja Možina

² Vrste in poimenovanja programov ter njihove temeljne značilnosti predstavljamo v uvodih k posameznim delom te raziskave, in sicer v vsakem delu tisti/e program/e, ki so namenjeni usposabljanju za vloge, ki jih obravnava posamezni del.

Raziskovalna študija z naslovom **REZULTATI RAZISKAVE O FLUKTUACIJI USPOSOBLJENIH VODIJ IN MENTORJEV ŠTUDIJSKIH KROŽKOV** je pripravljena tako, da zajema enake sklope, kot jih zajema tudi ostalih pet posameznih študij raziskovalnega poročila, in sicer:

- ☞ **Opredelitev in teoretični vidiki proučevanja fluktuacije.** Teoretska in strokovna izhodišča so oblikovana skupno za celotno raziskavo in so vključena kot izhodiščno poglavje v vseh šest separatnih raziskovalnih poročil. V tem sklopu je na kratko pojasnjen sam pojem »fluktuacija«, prikazani so različni dejavniki fluktuacije ter vrste in posledice fluktuacije. Pojasnjena je zasnova pristopa za merjenje fluktuacije strokovnih delavcev v programih in dejavnostih izobraževanja odraslih.
- ☞ **Izhodišča raziskave.** V tem sklopu so na kratko povzete ugotovitve iz prvega dela raziskave, in sicer o razvoju, značilnostih in številu izpeljav obravnavanih programov usposabljanja. Prikazani so podatki o številu usposobljenih strokovnih delavcev ter podatki o vrstah organizacij in regijah, iz katerih so bile organizacije, ki so strokovne delavce napotile na usposabljanje.
- ☞ **Metodologija raziskave.** V tem sklopu je predstavljena enovita metodologija raziskave, ki je bila uporabljena v vseh separatnih študijah, prilagojena za posamično separato študijo.
- ☞ **Rezultati raziskave.** Osrednji del zajema prikaz rezultatov o fluktuaciji usposobljenih strokovnih delavcev in razlogih za fluktuacijo.
- ☞ **Temeljne ugotovitve raziskave.** Zaključni del zajema prikaz temeljnih ugotovitev in predlogov za nadaljnji razvoj usposabljanja strokovnih delavcev v izobraževanju odraslih.

Z opravljeno raziskavo smo pridobili dragocene podatke, ki nam bodo lahko v pomoč pri nadaljnjem razvoju in sistemskem umeščanju dejavnosti usposabljanja strokovnih delavcev na področju izobraževanja odraslih.

Ob tej priložnosti se zahvaljujemo Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport, ki nam je omogočilo izpeljavo raziskave.

Zahvaljujemo se tudi sodelavcem Andragoškega centra Slovenije, vodjem razvojnih projektov ter nosilcem temeljnih usposabljanj, ki so nam bili pripravljene posredovati dodatne informacije, pomembne za osvetlitev okoliščin, v katerih so se obravnavani programi razvijali in izvajali, ter razjasniti marsikatero odprto vprašanje, s katerim smo se pri analizi podatkov soočili. Upamo, da bodo rezultati analize tudi njim v pomoč pri nadaljnjem razvojnem delu.

Prav posebej pa se zahvaljujemo organizacijam ter številnim izobraževalcem odraslih, ki so sodelovali v anketiranju in nam s tem posredovali dragocene podatke in informacije, s pomočjo katerih smo lahko na področju izobraževanja odraslih prvič

sistematično in strukturirano osvetlili nekatere vidike tako kompleksnega družbenega in organizacijskega procesa, kot je fluktuacija strokovnih delavcev na področju izobraževanja odraslih.

2. OPREDELITEV IN TEORETIČNI VIDIKI PROUČEVANJA FLUKTUACIJE

2.1 OPREDELITEV POJMA

Beseda *fluktuacija* je latinskega izvora in pomeni valovanje. Z njo označujemo dinamično gibanje delavcev, ki se odraža v odlivu ali točneje v odhodu delavcev iz organizacije. V najbolj temeljnem pomenu predstavlja odhajanje zaposlenih v organizaciji, ki imajo namen skleniti delovno razmerje z drugo organizacijo (Florjančič in Možina 1987).

Za Priceja (Price v Česnik 2005) je fluktuacija »*stopnja gibanja posameznika skozi članstvo v socialnih sistemih*«. Definicija je usmerjena na posameznika in ne na skupine, članstvo pa pomeni, da posameznik od organizacije pridobiva nagrade v obliki denarja oz. temu ekvivalentnih oblikah.

Jerovšek (Jerovšek v Česnik 2005) govori o fluktuaciji kot eni od oblik mobilnosti, ki v najširšem smislu pomeni menjavo položajev v določenem sistemu, v ožjem smislu pa označuje dinamično gibanje delavcev tako v kot med organizacijami. Po Jerovšku je fluktuacija določena z vrsto **makro dejavnikov**, kot so: stopnja ekonomske razvitosti, velikost določenega sistema, možnost geografske mobilnosti itd. in vrsto **mikro dejavnikov**, kot so strukturalne značilnosti organizacije, sistem nagrajevanja, možnosti napredovanja in poklicne kariere in ne nazadnje sistemov dominantnih vrednot, prevladujočih v organizaciji.

Za Guzino (Guzina v Česnik 2005) je fluktuacija »*samoiniciativni odhod posameznika iz organizacije, ki je rezultat nezadovoljstva pri delu in pričakovanj, da bo v drugi organizaciji lahko bolj in aktivneje realiziral svoje potrebe*«. Je lahko tudi posledica konflikta med delavci in delodajalci oz. oblika agresije, maščevanje delavcev delodajalcem.

Na podlagi analize različnih oblik fluktuacije Česnik (Česnik 2005, str. 14) fluktuacijo opredeli kot »*dinamično gibanje nezadovoljnih kadrov iz ene organizacije v drugo, kjer ti za svoje delo dobivajo ustrezna denarna ali temu ekvivalentna nadomestila*«.

Ekonomski, psihološki in sociološki vidik

Proučevanje fluktuacije je bilo dolga leta le domena ekonomistov, ki so jo proučevali z vidika škode oz. koristi. Z razvojem organizacijskih ved so se za proučevanje fluktuacije začeli zanimati tudi psihologi. Pozornost se usmeri na orientacijo zaposlenih in psihološki proces individualnega odločanja o odhodu iz organizacije. Zadnja znanstvena disciplina, ki se je vključila v proučevanje fluktuacije, je bila sociologija. Vanj je vnesla t.i. »*strukturalne variable*«, ki so neposredno povezane z organizacijsko strukturo in delovnim okoljem (Muller in Price v Česnik 2005).

Ekonomski vidik. Z ekonomskega vidika se posameznik odloča za odhod iz organizacije na podlagi koristi oz. škode, ki mu jo to prinaša. Njegova odločitev je posledica delovanja treh eksternih dejavnikov: plače oz. materialnih ugodnosti,

razmer na trgu delovne sile in vrste izobrazbe. *Plača in materialne ugodnosti*, ki jih prinaša zaposlitev v drugi organizaciji, so po mnenju ekonomistov najpomembnejši dejavnik fluktuacije. Posameznik se bo lažje odločal za odhod, če bo za enaka ali podobna dela v drugi organizaciji dobil višjo plačo in ostale materialne ugodnosti, ki so s tem povezane (prav tam).

Pomembne so tudi *razmere na trgu delovne sile*. Če je razmerje med ponudbo in povpraševanjem v korist ponudbe, potem bo tudi fluktuacija visoka, zlasti če so na razpolago privlačna in dobro plačana dela (prav tam).

Zadnji dejavnik, ki na odločitev za fluktuacijo posameznika ne vpliva nič manj kot že navedeni, je *vrsta izobrazbe*. Posamezniki, ki imajo bolj splošno izobrazbo, bodo pogosteje fluktuirali kot posamezniki, ki so si pridobili specifično izobrazbo in so usposobljeni samo za specifična dela v določeni organizaciji (prav tam).

Psihološki vidik. Temelji na subjektivnih predpostavkah posameznika o skladnosti med delom, ki ga opravlja, in pričakovanji, ki jih je imel o njem, preden ga je pričel opravljati. Kot pravijo psihologi, posameznik vstopa v organizacijo z določenimi pričakovanji, ki se nanašajo tako na *makro raven* (organizacijo kot celoto) kot na *mikro raven* (delovno mesto). Če je diskrepanca med pričakovanji in realnim stanjem velika, potem se posamezniki zelo pogosto odločijo za odhod iz organizacije. Realizacija ali nerealizacija pričakovanj se na posreden ali neposreden način manifestira skozi zadovoljstvo z delom in lojalnostjo do organizacije. Nerealizirana pričakovanja lahko povzročijo, da posameznik zazna svoje delo kot nezanimivo in nepotrebno. Vse to pa vpliva na nezadovoljstvo z delom in iz njega izhajajočih posledic. Nerealizirana pričakovanja vplivajo tudi na lojalnost do organizacije: posameznik s svojim ravnanjem zavrača lojalnost do organizacije, ki ni več instrument za uresničevanje njegovih potreb in želja (prav tam).

Sociološki vidik. Izhaja iz pojmovanja fluktuacije kot ene izmed oblik mobilnosti in iz nje izhajajočih determinant. Kljub temu, da so s sociološkega vidika obravnavane tudi ekonomske in psihološke determinante fluktuacije, pa ta vidik posebno pozornost namenja strukturnim pogojem dela, karakteristikam zaposlenih in eksternim dejavnikom, ki vplivajo na fluktuacijo.

Strukturalni pogoji dela so s sociološkega vidika pojmovanja fluktuacije zanimivi z vidika odnosa zaposlenih do delovnega okolja, v katerem delajo, in različnih oblik socialnih interakcij. Sociologe zanima, kako na fluktuacijo vplivajo pogoji dela, avtonomija pri delu, kohezivnost delovnih skupin, porazdelitev moči, možnosti za napredovanje, uresničevanje delovne kariere in delovne obremenitve. Pri karakteristikah zaposlenih sta zlasti zanimiva *delovna motivacija* in *profesionalnost*. Med eksternimi dejavniki je z eksternega vidika zanimiva možnost za delo v drugih organizacijah, različne oblike sodelovanja v družbeni skupnosti (civilna združenja, prostovoljne organizacije) in obveznosti, ki jih prinaša družinsko življenje. Poleg tega pa je sociološki vidik fluktuacije usmerjen tudi na delovne skupine, še posebej na njihovo funkcioniranje (Mobley v Česnik 2005).

Česnik (Česnik 2005), izhajajoč iz analize teoretičnih vidikov pojmovanja fluktuacije, povzame, da je ekonomsko proučevanje fluktuacije usmerjeno na eksterne, objektivne ekonomske dejavnike, na katere posameznik ne more vplivati neposredno. Z *ekonomskega vidika* se bo posameznik odločal za fluktuacijo takrat, ko bo na trgu dela velika ponudba dobro plačanih del z visokimi materialnimi ugodnostmi in za katere se ne bo zahtevalo določeno posebno znanje, pridobljeno v določenih organizacijah, ampak splošno znanje, pridobljeno s splošno izobrazbo. Nasprotno kot ekonomski pa *psihološki vidik* vključuje subjektivne komponente, na katere lahko posameznik vpliva sam. To pomeni, da je odločitev posameznika o fluktuaciji odvisna od njegovega subjektivnega dojemanja trenutnega položaja in njegovih trenutnih želja oz. potreb. *Sociološki vidik* proučevanja fluktuacije pa je usmerjen na odnose v delovnih skupinah, strukturalne pogoje dela, avtonomijo pri delu, razporeditev moči, možnost dela v drugi organizaciji itd. Vsi naštetih dejavniki naj bi vplivali na fluktuacijo posameznikov.

Za popolno razumevanje fluktuacije kot kompleksnega družbenega pojava je zato potrebno proučevanje z različnih družbenih vidikov. Vsak vidik nam bo prinesel nova spoznanja, ki bodo na posreden ali neposreden način vplivala tudi na naše razumevanje, zakaj se ljudje odločajo za zapustitev organizacije (prav tam).

2.2 DEJAVNIKI FLUKTUACIJE

Dejavniki, ki vplivajo na to, da se posameznik odloči zapustiti organizacijo, so mnogoteri in kompleksni. Florjančič in Možina (Florjančič in Možina 1987, str. 154) za človeka, ki fluktuirajo, pravita, da »išče izhod iz situacije. Ta izhod išče zaradi svojih lastnih interesov, ambicij in želja, ki jih ima, ali pa zaradi ovir, ki jih je srečal pri delu, v skupini, organizaciji ali v življenjskem okolju«.

Mobley (Mobley v Česnik 2005) deli dejavnike fluktuacije na štiri velike skupine, in sicer:

- ☛ **zunanje ekonomske dejavnike:** inflacija, stopnja brezposelnosti, gospodarska konjunktura oz. recesija idr.,
- ☛ **individualne dejavnike, ki niso neposredno povezani z delom:** vrednostni sistem posameznika, družinske obveznosti, delovna kariera žene in moža itd.,
- ☛ **individualne dejavnike, ki so neposredno povezani z delom:** pričakovanja, povezana z delom, zadovoljstvo pri delu, delovne obveznosti, sposobnosti itd.,
- ☛ **organizacijske dejavnike:** velikost organizacije, sistem nagrajevanja, centralizacija, delovni pogoji.

Florjančič in Možina (Florjančič in Možina 1987) menita, da vzroke fluktuacije lahko delimo na tiste, ki nastajajo zaradi vpliva organizacije same (tako imenovani *mikro vzroki*) in tiste, na katere organizacija ne more vplivati (tako imenovani *makro vzroki*). Na podlagi analize številnih tipologij dejavnikov fluktuacije Česnik (Česnik 2005) naredi sintezo in dejavnike razdeli v tri skupine:

- ☛ **dejavniki, ki so povezani s posameznikom** (osebni dejavniki),

- ☞ **dejavniki, ki se nanašajo na razmere v organizaciji** (notranji organizacijski dejavniki),
- ☞ **dejavniki, ki se nanašajo na razmere izven organizacije oz. razmere v okolju** (zunanji dejavniki).

V spodnji preglednici povzemamo nekatere značilnosti dejavnikov fluktuacije, ki so povezane s posameznikom.

Preglednica 2: Dejavniki fluktuacije, ki so povezani s posameznikom

DEJAVNIKI FLUKTUACIJE		
VRSTA	DEJAVNIKI	UGOTOVLJENE ZNAČILNOSTI
DEJAVNIKI, KI SO POVEZANI S POSAMEZNIKOM	spol	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Povezava med spolom in fluktuacijo je v literaturi deljena. Nekateri avtorji trdijo, da je fluktuacija izrazitejša pri moških, drugi pa, da pri ženskah. ☞ Moški naj bi fluktuirali zaradi organizacijskih vzrokov (nezadovoljstvo z delom, možnost napredovanja), ženske pa zaradi osebnih in družinskih razlogov (oddaljenost stanovanja od delovnega mesta, varstvo otrok, zdravstvene težave...).
	starost	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Fluktuacija variira s starostjo. Pri mlajših delavcih je tudi do dvakrat višja kot pri starejših. ☞ Mnogi avtorji to povezujejo s tem, da so mladi bolj pripravljeni tvegati, se lažje prilagajajo novemu delovnemu in življenjskemu okolju, imajo manj družinskih obveznosti, so bolj mobilni in imajo večje želje po spremembi poklica. ☞ Najvišja fluktuacija je v starostni skupini do 35 let, potem pa začne upadati.
	delovni staž	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Empirične raziskave kažejo, da fluktuacija upada z dolžino delovnega staža. ☞ Daljši delovni staž pomeni adaptacijo na delo in delovne pogoje, zaradi česar se posameznik težje odloči, da bi zapustil organizacijo. ☞ Najvišja stopnja fluktuacije je pri delavcih, ki so v delovni organizaciji do 5 let.
	občutek pripadnosti organizaciji	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Občutek pripadnosti organizaciji in fluktuacija sta v negativnem odnosu. ☞ Čim dlje je posameznik zaposlen v organizaciji, večjo pripadnost čuti do nje in sodelavcev. Čim bolj so posameznikovi cilji skladni s cilji in vrednotami organizacije, tem bolj se identificira z organizacijo in tem manjša je fluktuacija.
	stan	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Delavci, ki so poročeni in imajo otroke, manj fluktuirajo kot samski. ☞ Še posebej je to očitno pri poročeni delavkah in enostarševskih družinah. ☞ Vzroki za večjo fluktuacijo samskih delavcev so med drugim tudi v njihovi nevezanosti na kraj, manjšim obveznostim in želji po spremembi.

DEJAVNIKI FLUKTUACIJE		
VRSTA	DEJAVNIKI	UGOTOVLJENE ZNAČILNOSTI
DEJAVNIKI, KI SO POVEZANI S POSAMEZNIKOM (nadaljevanje)	osebne karakteristike	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Za fluktuacijo naj bi se pogosteje odločali posamezniki, ki izstopajo po svoji samostojnosti, samozaupanju in agresivnosti, kot posamezniki, pri katerih so te osebne lastnosti manj izrazite. Vendar pa je statistična povezanost med obema pojmomoma izredno nizka. Prav tako naj bi pogosteje fluktuirali inteligentnejši posamezniki.
	interesi	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Posameznik se pogosto odloča za tak poklic, v katerem bo lahko uresničil svoje interese in zadovoljil svoje potrebe. ☞ Če mu to ne uspe in je razkorak med poklicem in interesi prevelik, potem je to pogosto razlog za fluktuacijo.
	delovna učinkovitost	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Odnos med delovno učinkovitostjo in fluktuacijo je ambivalenten. ☞ Na eni strani se za fluktuacijo odločajo delavci, ki so zelo učinkoviti, na drugi strani pa se za izhod iz organizacije odločajo tudi manj učinkoviti ali neučinkoviti delavci.
	absentizem	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Absentizem igra v procesu fluktuacije pomembno vlogo. ☞ Lahko bi celo rekli, da je absentizem predhodnik fluktuacije. ☞ Zaradi destruktivne vloge za organizacijo predstavlja poseben problem, saj samovoljni izostanki delavcev zelo bremenijo njen ekonomski obstoj.

Vir: Česnik 2005

Česnik (Česnik 2005) v nadaljevanju analizira notranje organizacijske dejavnike fluktuacije. Eden izmed pomembnih dejavnikov fluktuacije so razmere na makro in mikro nivoju organizacije. Pomenijo tisti sklop pogojev in dejavnosti, ki so pod nadzorom organizacije in jih ta lahko v celoti ali pa vsaj deloma spreminja (Jerovšek 1980). Po navadi so to dejavniki, na katere posamezniki nimajo velikega vpliva.

Preglednica 3: Notranji organizacijski dejavniki fluktuacije

DEJAVNIKI FLUKTUACIJE		
VRSTA	DEJAVNIKI	UGOTOVLJENE ZNAČILNOSTI
NOTRANJI ORGANIZACIJSKI DEJAVNIKI	organizacija dela in delovni pogoji	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Slaba koordinacija dela se kaže v nezadostni koordinaciji med posameznimi oddelki in posamezniki, v številnih konfliktih in napetostih, v nizki motivaciji in podobno. ➤ V takšnih razmerah je težko delati, saj so možnosti za izrabo znanja in razvijanje lastnih sposobnosti majhne. ➤ Delovni pogoji so kot dejavnik fluktuacije močno povezani z vrednotenjem dela in stimulativnim sistemom nagrajevanja. ➤ Z dvigom osebnega in družbenega standarda postaja vedno bolj pomemben tudi delovni čas, ki naj bi omogočil zadovoljitev družinskih, družbenih, kulturnih in rekreacijskih dejavnikov. ➤ Težnje po fluktuaciji so večje tam, kjer delavci menijo, da je delovni čas neprimeren za zadovoljevanje njihovih dejavnosti.
	plača	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vpliv plače na fluktuacijo je zelo zapleten. Teorija zagovarja stališče, da je glavni oz. najmočnejši dejavnik fluktuacije prenizka plača oz. možnost dobiti nekoliko višjo plačo v drugi organizaciji. ➤ Praksa pa kaže, da zaradi višje plače fluktuirajo samo najnižje strukture v hierarhiji organizacije, to je nekvalificirani in priučeni delavci, katerih nizka plača ogroža eksistenco. Za vse ostale strukture delavcev pa večinoma to pravilo ne velja. ➤ Za delavca je najpomembnejša višina plače in občutek pravičnosti v primerjavi z drugimi. ➤ Spoznanje, da je enako delo različno vrednoteno, je pogosto dejavnik fluktuacije. ➤ Zelo občutljiva so razmerja v plačah med vodilnimi in strokovnimi delavci. Prevelike razlike med njimi povzročajo nezadovoljstvo strokovnjakov, ki so prepričani, da je nagrajen predvsem položaj, ne pa znanje, kar je pogosto neposreden vzrok za fluktuacijo.

DEJAVNIKI FLUKTUACIJE		
VRSTA	DEJAVNIKI	UGOTOVLJENE ZNAČILNOSTI
NOTRANJI ORGANIZACIJSKI DEJAVNIKI (nadaljevanje)	možnost za napredovanje	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Možnosti za napredovanje in profesionalni kriteriji so zelo pomemben dejavnik zadovoljstva pri delu, identifikacije z organizacijo in stalnosti pri zaposlitvi. ☞ Čim manjše so možnosti za napredovanje, tem pogostejše delavci razmišljajo, da bi zapustili organizacijo. ☞ V kolikor profesionalni kriteriji pri napredovanju niso dovolj upoštevani, se pri potencialnih fluktuantih pojavi prepričanje, da so za napredovanje sicer potrebni izobrazba, znanje in delovni rezultati, vendar so drugi kriteriji vseeno pomembnejši. Strokovnjaki, ki fluktuirajo, dobijo vtis, da tej organizaciji niso več potrebni.
	velikost organizacije in delovnih skupin	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Za razliko od manjših organizacij imajo večje organizacije večjo notranjo mobilnost, bolj izoblikovan sistem selekcije in rekrutacije kadrov, bolj izdelan sistem nagrajevanja in napredovanja, učinkoviteje upravljajo s človeškimi viri in imajo zaradi tega tudi manjšo fluktuacijo. ☞ Prav tako naj bi bila fluktuacija zaradi boljše komunikacije, večje skupinske kohezivnosti in boljših osebnih odnosov manjša v manjših delovnih skupinah.
	odnosi med zaposlenimi	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Slabi odnosi med delavci v neki organizaciji se odražajo v slabem počutju in neprijetnem vzdušju v kolektivu, slabi delovni klimi in morali, zaradi česar začne posameznik razmišljati o novi zaposlitvi. ☞ Pomembno je razlikovati med odnosi med samimi zaposlenimi ter med nadrejenimi in podrejenimi. Predvsem slednji so pomembni. ☞ Avtorski odnos nadrejenih do podrejenih pogosto vodi do konfliktov in razmišljanju zaposlenih o odhodu iz organizacije.

Vir: Česnik 2005

V tretjo skupino Česnik (Česnik 2005) uvršča zunanje dejavnike fluktuacije.

Preglednica 4: Zunanji dejavniki fluktuacije

DEJAVNIKI FLUKTUACIJE		
VRSTA	DEJAVNIKI	UGOTOVLJENE ZNAČILNOSTI
ZUNANJI DEJAVNIKI	trg delovne sile	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Najpomembnejši zunanji dejavnik fluktuacije je trg delovne sile, na katerem se srečujeta ponudba in povpraševanje po delovni sili. Nesorazmerje med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili se najpogosteje kaže v zaposlenosti oz. brezposelnosti. ➤ Višja stopnja brezposelnosti negativno vpliva na fluktuacijo in obratno, visoka stopnja zaposlenosti pozitivno vpliva na fluktuacijo.
	inflacija	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inflacija naj bi na fluktuacijo vplivala s spodbujanjem dodatnega zaposlovanja za spodbujanje družinskega proračuna, z zaščito zaslužka, tako da zmanjšuje razpoložljivost dobro plačanih del in z zmanjševanjem geografske mobilnosti zaradi velikih stroškov preseljevanja.

Vir: Česnik 2005

2.3 VRSTE FLUKTUACIJE

Doslej so se oblikovale številne tipologije vrst fluktuacije. V nadaljevanju prikazujemo najbolj poznane, ki smo jih zasledili v literaturi.

Preglednica 5: Vrste fluktuacije

VRSTA	ZNAČILNOSTI
NORMALNA FLUKTUACIJA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Je naravni proces menjavanja kadrov v neki organizaciji in je nujna za vzdrževanje kadrovskega ravnotežja. ➤ Fluktuacija pa ni več normalna, če se poveča do stopnje, da začne negativno vplivati na učinkovitost organizacije in poveča njeno entropijo.
DEJANSKA FLUKTUACIJA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Je tista, ki že obstaja, lahko jo le zmanjšamo, ne moremo pa je preprečiti. ➤ Zaradi velike škode, ki jo povzroča, si mora vsaka organizacija prizadevati, da bi bila čim manjša.
POTENCIALNA FLUKTUACIJA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Je predhodnica dejanske fluktuacije. ➤ Zajema vse tiste kadre, ki premišlujejo, da bi zapustili organizacijo in že iščejo možnosti za to.
POZITIVNA FLUKTUACIJA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ O njej govorimo takrat, ko iz organizacije odhajajo nesposobni delavci, odvečni delavci glede na program, delavci, ki niso polno izkoriščeni, delavci, ki jih je delovna skupina izločila ali zanemarila (zaradi njihovih psihofizičnih ali strokovnih sposobnosti, asocialnega obnašanja, nezainteresiranosti za delo). ➤ V vseh teh primerih je za organizacijo dobro, če jo zapustijo takšni kadri, predvsem zaradi večje produktivnosti in učinkovitosti dela.

VRSTA (nadaljevanje)	ZNAČILNOSTI	
NEGATIVNA FLUKTUACIJA	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Negativna fluktuacija obsega vse ostale primere, ko delavci odhajajo iz subjektivnih ali objektivnih razlogov. ☞ Ta fluktuacija je za organizacijo neproduktivna in do določene mere tudi škodljiva, saj povzroča stroške, ki bi jih organizacija lahko investirala v razvojne projekte. ☞ Delimo jo na objektivno ali neizogibno fluktuacijo in subjektivno fluktuacijo oz. fluktuacijo, ki se ji je mogoče izogniti. 	
	OBJEKTIVNA ALI NEIZOGIBNA	SUBJEKTIVNA FLUKTUACIJA OZ. FLUKTUACIJA, KI SE JI JE MOGOČE IZOGNITI
	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Nekateri delavci morajo iz objektivnih razlogov prekiniti delovno razmerje. Gre za neprosto voljen odhod iz organizacije. Delavec lahko zapusti delovno organizacijo zaradi reorganizacije, invalidske upokojitve, smrti. Organizacija na to obliko fluktuacije ne more vplivati, lahko pa jo do določene mere predvidi (upokojitev, učinki reorganizacije). Z vidika organizacije je izredno škodljiva, saj povzroča nepredvidene stroške. 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Pri tej fluktuaciji gre za subjektivno odločitev zaposlenega, da prostovoljno prekine delovno razmerje in se zaposli v drugi organizaciji. Na njegovo odločitev lahko vplivajo različni dejavniki, ki so lahko osebni (poroka, nosečnost, rojstvo otroka...), notranje organizacijski (težave z nadrejenimi, boljše plačilo in boljši delovni pogoji v drugi organizaciji) in zunanji.

Viri: Česnik 2005, Florjančič, Ferjan in Bernik 1999, Florjančič in Možina 1987, Jerovšek 1982

Poleg naštetih je mogoče ločiti še med naslednjimi vrstami fluktuacije (Jerovšek v Florjančič in Možina 1987):

- ☞ iz enega na drugo delovno mesto znotraj iste organizacije (notranja fluktuacija),
- ☞ iz ene v drugo organizacijo znotraj zaokroženega teritorialnega območja (zunanja fluktuacija),
- ☞ iz enega v povsem drugo teritorialno območje (teritorialna fluktuacija),
- ☞ iz enega v drug tip delovne organizacije - npr. iz gospodarstva v javno upravo (strukturna fluktuacija),
- ☞ iz ene vrste dela v drugo vrsto dela (npr. iz tehničnega dela v administrativno delo),
- ☞ fluktuacija glede na izobrazbene in kvalifikacijske kategorije (izobrazbena fluktuacija),
- ☞ fluktuacija na relaciji vodilni – strokovni,
- ☞ fluktuacija na relaciji poklicev (poklicna fluktuacija).

2.4 POSLEDICE FLUKTUACIJE

Enako kot vsak drug proces tudi fluktuacija za seboj pušča tako pozitivne kot negativne posledice, tako za organizacijo kot za zaposlene. Visoka fluktuacija ima

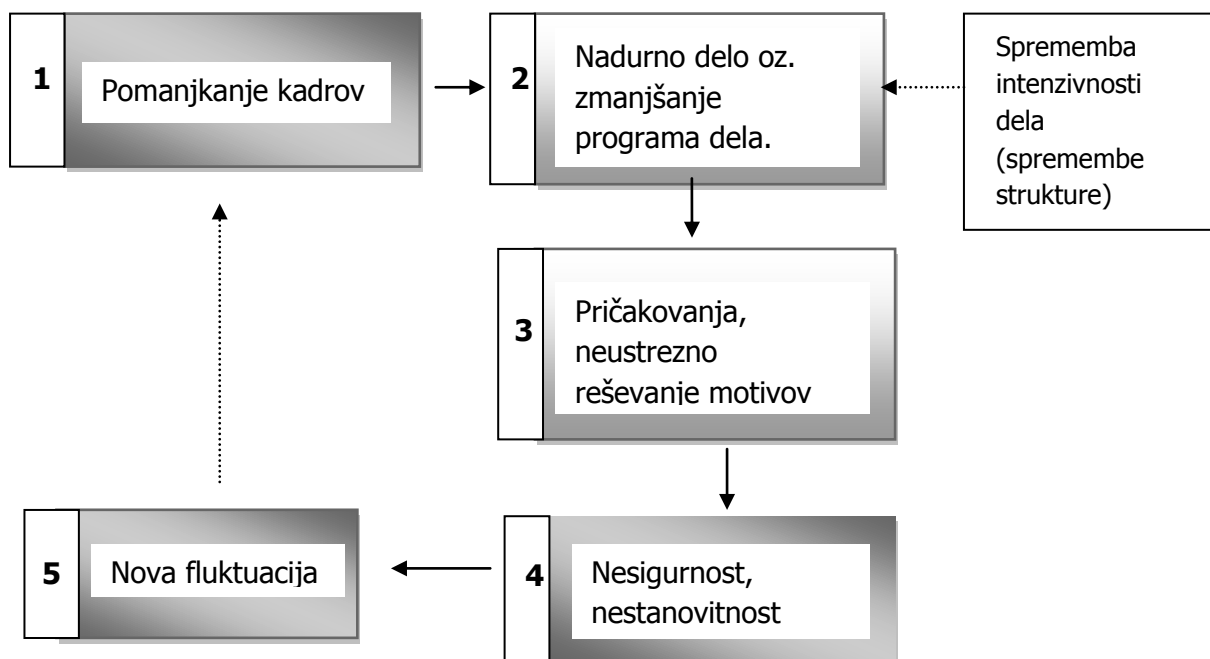
negativne učinke, ki se kažejo v večjem ali manjšem številu nezasedenih delovnih mest, kar posledično prinaša neugodne ekonomske učinke za organizacijo (Režek 2013).

V organizacijah z organiziranim in sistematičnim delovnim procesom se pri pojavu pomanjkanja kadra pričnejo različne težave, ki se kažejo v (Markač Skok v Režek 2013):

- ☉ ozkih grlih in »kritičnih točkah«, zato je potrebno premeščanje zaposlenih,
- ☉ povečanju nadurnega dela,
- ☉ potrebah po spremembah v delovnih postopkih in strukturi zaposlenih,
- ☉ potrebah po povečanju intenzivnosti dela.

Ker fluktuacija vpliva na zmanjšanje potrebnega števila kadrov, s tem vpliva tudi na realizacijo ciljev v organizaciji oz. programa dela.

Slika 1: Posledice fluktuacije



Vir: Florjančič in Možina 1987

Iz sheme je razvidno, da čim nastopi pomanjkanje kadra, to takoj vpliva na zmanjšanje delovnega programa, oziroma da je treba delo opraviti z nadurnim delom, če želimo realizirati vnaprej postavljene cilje. To vrzel bi morali praviloma odpraviti z večjo intenzivnostjo dela oziroma s spremembo obstoječe tehnologije. Ker pa na to nismo pripravljeni (vzroki za to so različni), pride do pojava, da pričakovanja niso ustrezno realizirana, oziroma da smo pristopili k neustreznemu reševanju motivov fluktuacije, kar med zaposlenim kadrom vzbuja negotovost oziroma nestanovitnost. Prav ta negotovost pa ponovno vpliva na fluktuacijo. Da bi cilje lahko dosegli, iščemo kadre preko zunanjih virov. S takšnim načinom dela povzročamo organizaciji stroške, ki nastajajo v zvezi s fluktuacijo, potrebno je nenehno

izpopolnjevanje kadra, pa tudi procesa fluktuacije nismo zajezili (Florjančič in Možina 1987).

Negativne posledice fluktuacije

Spodnja preglednica povzema negativne posledice fluktuacije na ravni posameznika, organizacije in družbe.

Preglednica 6: Negativne posledice za posameznika, organizacijo in družbo

ORGANIZACIJA	POSAMEZNIK (ODHAJAJOČI)	POSAMEZNIK (KI OSTAJA)	DRUŽBA
stroški (rekrutacije, selekcije, usposabljanja)	izguba ugodnosti, ki izhajajo iz daljšega staža	prekinitev socialnih in družbenih vzorcev	povečanje produkcijskih stroškov
stroški zamenjave	izguba dodatnih oblik zavarovanja (pokojninsko in zdravstveno)	izguba funkcionalno cenjenih sodelavcev	regionalna nesposobnost, da privabi zanimivo industrijo/dejavnosti
stroški, povezani z odhodom (odpravnine itd.)	prekinitev socialnih mrež	zmanjšanje zadovoljstva pri delu	
prekinitev socialnih in komunikacijskih struktur	razlika med želenim in dobljenim	povečanje obsega dela med iskanjem nadomestnega delavca in njegovim uvajanjem	
zmanjšanje produktivnosti dela (med iskanjem in usposabljanjem novega delavca)	stres ob prihodu v novo službo	zmanjšanje kohezivnosti	
izguba dobrih delavcev	prekinitev kariere zakonca	zmanjšanje občutka pripadnosti	
zmanjšanje zadovoljstva med tistimi, ki ostanejo	nazadovanje v karieri		

Vir: Mobley v Česnik 2005

Oglejmo si še povzetek pozitivnih posledic fluktuacije na ravni posameznika, organizacije in družbe.

Preglednica 7: Pozitivne posledice za posameznika, organizacijo in družbo

ORGANIZACIJA	POSAMEZNIK (ODHAJAJOČI)	POSAMEZNIK (KI OSTAJA)	DRUŽBA
odstranitev slabih delavcev	povečanje zaslужka	povečane možnosti za mobilnost znotraj organizacije	prehodi v nove industrije/dejavnosti
dotok znanja, idej in inovacij	napredovanje v karieri	stimulacija	zmanjšanje nepravilnosti pri dohodkih
spodbujanje sprememb v politiki in načinu dela	boljša usklajenost dela z lastnimi interesi	povečanje zadovoljstva pri delu	zmanjšanje stroškov za nezaposlene in socialne transferje
povečanje možnosti za mobilnost v okviru organizacije	doseganje drugih vrednot	povečanje kohezivnosti	zmanjšanje stroškov, povezanih s stresom na delovnih mestih
povečanje strukturne fleksibilnosti	povečano zaznavanje lastne učinkovitosti	povečanje občutka pripadnosti	
zmanjšanje »neprimernega vedenja«			
priložnost za zmanjšanje stroškov in konsolidacija			
zmanjšanje konfliktov			

Vir: Mobley v Česnik 2005

2.5 ZASNOVA PRISTOPA ZA MERJENJE FLUKTUACIJE STROKOVNIH DELAVCEV V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

Oprelitve fluktuacije, ki smo jih predstavili v prejšnjem poglavju, se najbolj in največkrat osredotočajo na merjenje fluktuacije **na ravni organizacije**. Te opredelitve označujejo dinamično gibanje delavcev, ki se odraža v odlivu ali točneje v **odhodu delavcev iz organizacije**. Doslej smo pokazali, da predstavlja fluktuacija odhajanje zaposlenih iz organizacije, ki imajo namen skleniti delovno razmerje z drugo organizacijo (Florjančič in Možina 1987). Za primer našega proučevanja je potrebno to opredelitev nekoliko prilagoditi.

Ravni, na katerih smo merili fluktuacijo

Bistveno, kar je potrebno opredeliti za pravilno razumevanje rezultatov, ki jih prikazujemo v nadaljevanju, je **raven**, na kateri smo v naši raziskavi merili fluktuacijo. Fluktuacije nismo merili na ravni organizacije, pač pa na nacionalni ravni. Iz te ravni smo merili fluktuacijo:

- ☛ iz izbranih izobraževalnih programov,

- ☞ iz izbranih podpornih dejavnosti v izobraževanju odraslih.

Prvenstveno nas torej ni zanimalo, koliko od usposobljenih strokovnih delavcev je bilo leta 2013, ko smo opravili merjenje, še zaposlenih v organizaciji, ki jih je poslala na usposabljanje, oz. koliko jih je z organizacijo še sodelovalo, pač pa smo merili:

- ☞ **koliko od strokovnih delavcev, ki jih je organizacija napotila na usposabljanje, je leta 2013 pri njej (še) delovalo v programih in dejavnostih, za katere jih je usposobila.**

V nadaljevanju pojasnjujemo, kakšna so lahko razmerja med strokovnimi delavci in organizacijami v programih in dejavnostih, ki smo jih vključili v našo raziskavo. Ta razmerja namreč pokažejo na nekatere kontekstualne vidike, ki jih je potrebno imeti v mislih, ko prebiramo rezultate raziskave. Predvsem pa pri vsakem sklopu opredelimo tudi, ali gre za merjenje fluktuacije na programski ravni ali na ravni dejavnosti.

- ☞ **Študijski krožki.** Vodje in mentorji študijskih krožkov so lahko zaposleni v organizaciji, ki študijske krožke izvaja, ali njeni zunanji sodelavci. V primeru, da gre za zaposlene, ti v organizaciji študijske krožke izvajajo z delom svojega časa, sicer pa opravljajo še druge naloge. V naši raziskavi nas je zanimala fluktuacija usposobljenih vodij in mentorjev študijskih krožkov **na programski ravni**. Prvenstveno nas je v raziskavi zanimalo, koliko od tistih vodij in mentorjev študijskih krožkov, ki so jih organizacije usposobile, je v letu 2013 pri njih še opravljajo to vlogo. Pri tem je npr. lahko nekdo, ki je v organizaciji redno zaposlen, študijskih krožkov pa v letu 2013 ni (več) izvajal, še naprej ostal v organizaciji in opravljal druge naloge. Enako je lahko nekdo, ki je študijske krožke izvajal kot zunanji sodelavec, pa jih je prenehal izvajati, še naprej sodeloval z organizacijo pri drugih aktivnostih. Da bi dobili jasen vpogled v tovrstno mobilnost kadrov, smo bili v raziskavi pozorni tudi na morebitne spremembe vrste delovnega razmerja z organizacijo med časom, ko so organizacije te osebe poslale na usposabljanje in letom 2013, ko smo izpeljali raziskavo.
- ☞ **Programi usposabljanja za življenjsko uspešnost (UŽU).** Učitelji v programih UŽU so lahko zaposleni v organizaciji, ki te programe izvaja, ali njeni zunanji sodelavci. V primeru, da gre za zaposlene, ti v organizaciji programe UŽU izvajajo z delom svojega časa, sicer pa opravljajo še druge naloge. Praksa sicer kaže, da programe UŽU pretežno izvajajo zunanji sodelavci. Tudi v tem primeru smo spremljali fluktuacijo **na programski ravni**. Presojali smo, koliko od učiteljev UŽU, ki so jih organizacije usposobile za opravljanje te vloge, je v letu 2013 še izvajalo te programe pri njih. Ravno tako kot pri študijskih krožkih se je lahko zgodilo, da npr. nek učitelj UŽU, ki je bil zaposlen v organizaciji, sicer ni več izvajal programov UŽU, a je še naprej ostal v organizaciji na drugih nalogah. Prav tako je lahko učitelj UŽU, ki je to vlogo opravljal kot zunanji sodelavec, potem ko ni več opravljal vloge učitelja UŽU, še naprej sodeloval z organizacijo kot učitelj v drugih programih ali pa tudi ne. V raziskavi smo poskušali osvetliti vse omenjene vidike.

- ☞ **Program Projektno učenje za mlajše odrasle (PUM).** Mentorji PUM so večinoma v rednem delovnem razmerju z organizacijo, ki izvaja program PUM. Natančneje, zaposleni so v programu PUM. V primeru, da npr. program PUM ne bi bil več financiran, bomo najprej beležili fluktuacijo iz programa PUM – to je tudi tista fluktuacija, ki jo mi zasledujemo v naši raziskavi. V tem primeru torej merimo **fluktuacijo na programski ravni**. Organizacija, ki ima to možnost, se lahko odloči, da bo mentorja PUM zaposlila na drugih nalogah v organizaciji, v tem primeru bo v organizaciji ostal, vložek vanj kot v mentorja PUM pa bo izgubljen. Lahko pa bo prekinitev zaposlitve v programu PUM pomenilo tudi prekinitev vseh razmerij z organizacijo. V raziskavi smo osvetlili vse te vidike.
- ☞ **Središča za informiranje in svetovanje v izobraževanju odraslih (središča ISIO).** Vodje in svetovalci ISIO so praviloma v rednem delovnem razmerju z organizacijo, pri kateri deluje središče ISIO. Lahko opravljajo naloge vodje ali svetovalca v središču ISIO s polnim delovnim časom ali z delom svojega časa. V primeru, da opravljajo vlogo svetovalca ali vodje le z delom časa, so v organizaciji razporejeni še na druge naloge. Če iz različnih razlogov vodja in svetovalca ne delujeta več v središču ISIO, je to lahko zato, ker je bilo prekinjeno delovno razmerje med njima in organizacijo – v tem primeru gre za fluktuacijo iz organizacije, ali pa zato, ker sta bila razporejena na druge naloge v organizaciji, v tem primeru gre za fluktuacijo znotraj organizacije. Prvenstveno smo se v primeru svetovalcev ISIO posvetili merjenju **fluktuacije iz dejavnosti – svetovalne dejavnosti**. Merili smo, koliko od usposobljenih strokovnih delavcev za izvajanje svetovalne dejavnosti v letu 2013 te vloge ni (več) opravljalo. Posredno pa nas je zanimalo tudi, kakšna je bila vrsta teh tokov mobilnosti kadrov. Ali so v primeru, da ne delujejo več v središču ISIO, ostali zaposleni v izobraževalni organizaciji, so z njo v kakšnem drugačnem razmerju ali pa sploh ne.
- ☞ **Središča za samostojno učenje (SSU) in dejavnost organiziranega samostojnega učenja v okviru točk za vseživljenjsko učenje (TVŽU)³.** Vodje, svetovalci in mentorji v središčih za samostojno učenje so v večini primerov zaposleni v organizaciji, pri kateri deluje središče za samostojno učenje, to delo lahko opravljajo s polnim delovnim časom ali le z delom svojega časa. V drugem primeru v organizaciji opravljajo še druga dela in naloge. V nekaterih primerih pa so to brezposelni, ki jih organizacija angažira preko javnih del. Lahko so to tudi zunanji sodelavci v pogodbenem razmerju, vendar smo takšne primere zasledili v manjšini. Strokovni delavci, ki so sodelovali pri izvajanju organiziranega samostojnega učenja na točkah za vseživljenjsko učenje, pa so to delo večinoma opravljali le z delom svojega časa, saj so se točke za vseživljenjsko učenje vzpostavljale pri partnerskih organizacijah Centrov za vseživljenjsko učenje: na šolah, v domovih starejših občanov, v knjižnicah, v podjetjih in na drugih lokacijah (Radinovič Hajdič idr. 2012, str. 5) z namenom ozaveščanja prebivalcev o prednostih, ki jih ponuja učenje z uporabo informacijsko-komunikacijske

³ Točke za vseživljenjsko učenje so se v obdobju od 2005 do 2013 vzpostavljale in delovale v okviru Centrov vseživljenjskega učenja in sta jih financirala Evropski socialni sklad in Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. Po dostopnih podatkih je v obdobju od 2008 do 2012 delovalo povprečno 156 takih točk letno.

tehnologije (IKT). V primeru središč za samostojno učenje in točk za vseživljenjsko učenje smo merili **fluktucijo na ravni dejavnosti – dejavnosti vodenja in svetovanja oz. mentorstva pri organiziranem samostojnem učenju**. Zanimalo nas je, koliko od tistih vodij, svetovalcev in mentorjev, ki so jih organizacije usposobile, je v letu 2013 (še) delovalo v središčih za samostojno učenje ali na točkah vseživljenjskega učenja. V primeru, da nekdo v letu 2013 ni (več) deloval v središčih za samostojno učenje ali na točkah vseživljenjskega učenja, je lahko šlo za to, da tudi ni bil več zaposlen v organizaciji ali pa je bil premeščen na druga dela in naloge v organizaciji. Posredno smo zato analizirali tudi, za kakšne vrste mobilnost kadrov je šlo glede na vrste delovnega razmerja.

- **Svetovanje za kakovost v izobraževanju odraslih (SVK)**. Gre za strokovne delavce, ki so z izobraževalno organizacijo v rednem delovnem razmerju. Naloge svetovanja za kakovost opravljajo z (manjšim) delom svojega delovnega časa, sicer pa v organizaciji opravljajo druge naloge. V tem primeru smo spremljali fluktucijo **na ravni dejavnosti – dejavnosti svetovanja za kakovost**. Zanimalo nas je, koliko od svetovalcev za kakovost, ki so jih izobraževalne organizacije usposobile, je v tej vlogi (še) delovalo v letu 2013. Če nekdo v 2013 ni več deloval v tej vlogi, je to bilo lahko zato, ker z izobraževalno organizacijo ni bil več v delovnem razmerju, ali zato, ker je bil razporejen na druge naloge v organizaciji. Mi smo se osredotočili na fluktucijo iz svetovalne dejavnosti za kakovost ne glede na to, ali je nekdo, potem ko ni več opravljal vloge svetovalca za kakovost, ostal v organizaciji ali je iz nje odšel. Seveda pa nas je posredno zanimalo tudi, ali je bil temeljni razlog za to, da nekdo danes ni več svetovalca za kakovost v tem, da ni več v delovnem razmerju z izobraževalno organizacijo ali pa bili razlogi drugačni.

Vidiki in dejavniki oz. vzroki fluktuacije

Potem ko smo opredelili raven, na kateri smo spremljali fluktucijo, smo opredelili še nekakšno matriko vidikov ali dejavnikov fluktuacije, s pomočjo katere smo v raziskavi ugotavljali vzroke za fluktucijo.

Glede na to, da tovrstno merjenje fluktuacije na področju izobraževanja odraslih še ni bilo opravljeno, smo poskusili v prvi takšni meritvi zajeti mnenja in stališča, ki se dotikajo tako **ekonomskih kot psiholoških in socioloških vidikov fluktuacije**. Ko govorimo o ekonomskem vidiku, je potrebno pojasniti, da raziskava ni bila namenjena izračunavanju stroškov, ki jih s seboj prinese fluktucija, pač pa smo z njo želeli preveriti mnenja in stališča vprašanih o tem, kateri so tisti ekonomski vidiki kot so npr. financiranje, plačilo ipd., ki lahko ali pa so doslej tudi že vplivali na fluktucijo. Bolj smo se v naši raziskavi sicer usmerili na psihološke in sociološke vidike fluktuacije. Te smo opazovali z vidika **dejavnikov, povezanih s posameznikom, organizacijo in okoljem oz. družbo**. Spodnja preglednica prikazuje matriko dejavnikov fluktuacije. V nadaljevanju smo, izhajajoč iz tako oblikovane matrike, oblikovali ključna evalvacijska vprašanja, ki smo jih podrobneje operacionalizirali s spremenljivkami v anketnih vprašalnikih.

Preglednica 8: Dejavniki fluktuacije

	DEJAVNIKI, POVEZANI S POSAMEZNIKOM	DEJAVNIKI, POVEZANI Z RAZMERAMI V ORGANIZACIJI	DEJAVNIKI, POVEZANI Z RAZMERAMI IZVEN ORGANIZACIJE, V OKOLJU
EKONOMSKI VIDIK	<ul style="list-style-type: none"> – zadovoljstvo s plačilom 	<ul style="list-style-type: none"> – plačilo – zaposlitev – urejenost medsebojnega poslovnega razmerja 	<ul style="list-style-type: none"> – urejenost financiranja in rednost plačil (financerji dejavnosti, programov)
PSIHOLOŠKI VIDIK	<ul style="list-style-type: none"> – strokovni izzivi – stopnja avtonomije pri načrtovanju in izvajanju dela – motivacija za delo – zadovoljstvo z delom in delovnimi razmerami – usposobljenost – osebne razmere (družina itd.) – dobri rezultati in učinki 	<ul style="list-style-type: none"> – načini priznavanja dobrih rezultatov dela – zaupanje sodelavcem 	<ul style="list-style-type: none"> – družbeno priznavanje dobrih rezultatov dela posameznikov
SOCIOLOŠKI VIDIK	<ul style="list-style-type: none"> – zadovoljstvo z urejenostjo razmerij in sodelovanjem z organizacijo 	<ul style="list-style-type: none"> – medsebojni odnosi – stabilnost izvajanja dejavnosti v organizaciji – organizacija dela – delovni pogoji – podpora drugih v organizaciji 	<ul style="list-style-type: none"> – družbena priznanost programov in dejavnosti – urejenost statusa poklica – strokovni koncepti in razvoj programa ali dejavnosti – zanimanje potencialnih uporabnikov v okolju za program ali dejavnost – prispevek programa ali dejavnosti k razvoju okolja – prihodnost programa ali dejavnosti (lahko tudi dejavnik, povezan z organizacijo) – vpliv konkurenčnih organizacij na izvajanje programa oz. dejavnosti – število izvajalcev programa ali dejavnosti v okolju

3. IZHODIŠČE RAZISKAVE O FLUKTUACIJI USPOSABLJENIH VODIJ IN MENTORJEV ŠTUDIJSKIH KROŽKOV

Kot izhodišče v razpravo navajamo nekaj izsledkov študije Analiza števila usposobljenih izvajalcev nekaterih programov v javnem omrežju izobraževanja odraslih⁴ (v nadaljevanju tudi: Analiza), ki jo je Andragoški center Slovenije opravil v letu 2012. Iz nje povzemamo nekaj temeljnih ugotovitev, koliko mentorjev in vodij študijskih krožkov je bilo doslej usposobljenih, pri katerih organizacijah in iz katerih regij.

Za uvod povzemamo nekoliko daljši odlomek iz te študije, ki pojasnjuje naravo študijskih krožkov, vloge, ki jih v njih opravljajo andragoški delavci in opisuje programe usposabljanja, ki so jim namenjeni⁵. *»Študijski krožki so bili vpeljani v slovenski prostor v začetku devetdesetih let, ko je Andragoški center Slovenije z različnimi prijemi spodbujal razvoj neformalnega učenja odraslih, ki je bilo takrat pri nas precej zapostavljeno. Eden izmed takih prijemov je bilo tudi načrtno uvajanje neformalnega učenja v podobnih oblikah kot so študijski krožki, že dolgo uveljavljeni v skandinavskih državah. Slovenija se je v tistem času spopadala z izrazito neugodno izobrazbeno strukturo prebivalstva, kar je bila njena razvojna ovira. S študijskimi krožki je ACS želel širiti kulturo učenja tudi v skupinah prebivalcev, ki so imeli slabšo motivacijo za učenje, pa tudi manjšo dostopnost do izobraževalnih možnosti. Izkazalo se je, da je predvideval pravilno: študijski krožki so se razmeroma hitro uveljavili po celi Sloveniji in še danes z dokaj množično udeležbo odraslega prebivalstva kažejo, da so bili pravi odgovor na potrebe po neformalnem učenju.*

Udeleženci krožka sami določajo, kaj se bodo učili, kje in kako, sami načrtujejo način dela v njem in se učijo toliko časa in tako poglobljeno, kakor si sami želijo. Z demokratično menjavo znanja, spretnosti in izkušenj udeleženci spodbujajo svojo intelektualno rast, vzpostavljajo in krepijo vezi med ljudmi ter pomembno pripomorejo tudi k bolj kakovostnemu življenju v svojem okolju. To, kar je slovenska dimenzija študijskih krožkov, je spodbuda udeležencem, da se s svojim učenjem na različne načine aktivno vključijo v razvoj lokalnega okolja, v katerem delujejo: v ta namen si zastavijo akcijske cilje, ki so lahko enkratne narave (npr. predavanje, nastop, kulturni dogodek ipd. za vse prebivalstvo določenega območja). Lahko pa krožek svojo dejavnost ponavlja in razvija večkrat; v nekaterih primerih so krožki prerasli v društva, zadruge ipd. – skratka, imajo dolgoročen vpliv na razvoj določenega okolja.

⁴ Birman Forjanič, Z., Jurič Rajh, A., Klemenčič, S., Lenič, Š., Možina, T., Orešnik Cunja, J., Rajar, K. in Đorđević, N. (2012). Analiza usposobljenih izvajalcev nekaterih javnih programov v izobraževanju odraslih. Ljubljana: Andragoški center Slovenije. Dostopno na: http://izobrazevanje.acs.si/knjizna_polica/index.php?id=857 (pridobljeno 20. 11. 2013).

⁵ Poleg Andragoškega centra Slovenije podobno obliko učenja, a z nekaterimi drugimi konceptualnimi pristopi, sistematično in množično razvija tudi Slovenska univerza za tretje življenjsko obdobje – prav tako jih poimenuje študijski krožki. Ti in morebiti še kakšna podobna oblika neformalnega učenja pri drugih izvajalcih niso zajeti v analizo. Analiza zajema samo študijske krožke, ki se razvijajo pod okriljem Andragoškega centra Slovenije.

Taka narava študijskih krožkov je narekovala, da sta se v njih oz. ob njih oblikovali dve posebni vlogi, to sta **vodja študijskih krožkov** in **mentor študijskega krožka**. Vodja študijskih krožkov naj bi bil nekakšen razvojni spodbujevalec nastajanja študijskih krožkov v nekem lokalnem okolju: proučuje lokalne razmere, potrebe po neformalnem učenju, animira in koordinira mentorje študijskih krožkov, lahko pa tudi sam vodi kakšen študijski krožek. Mentor študijskega krožka pa je oseba, ki animira ljudi za učenje ob določeni temi, koordinira delo krožka, pri čemer pa ni nujno strokovnjak za določeno temo, saj študijski krožek nima učitelja, pač pa to vlogo opravlja zdaj eden, zdaj drugi član študijskega krožka.

Da bi se ti vlogi lahko uveljavili, je Andragoški center Slovenije že pred začetkom delovanja prvih študijskih krožkov razvil posebne programe usposabljanja za eno in/ali drugo vlogo. **Temeljni program**, ki se je z določenimi dopolnitvami oz. spremembami obdržal vse do danes, je bil **namenjen sočasnemu usposabljanju vodij in mentorjev študijskih krožkov**.« (Birman Forjanič idr. 2012, str. 21).

Če povzamemo, za delovanje študijskih krožkov je bil razvit poseben program, ki je omogočal usposabljanje tako za mentorja kot vodjo študijskega krožka, čeprav v imenu govori zgolj o mentorjih študijskih krožkov.

Preglednica 9: Predstavitev Programa temeljnega usposabljanja mentorjev študijskih krožkov

IME PROGRAMA	Program temeljnega usposabljanja mentorjev študijskih krožkov	
LETO NASTANKA PROGRAMA	1993	
POSODOBITVE PROGRAMA	1993 ⁶ , 1997, 2001, 2002, 2010, 2011	
OBSEG PROGRAMA	1993-2011	2012
	48 ur	62 ur

Vir: Program temeljnega usposabljanja mentorjev študijskih krožkov. (2011). Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Temu programu so se kasneje pridružile še neke različice, namenjene usposabljanju mentorjev za vodenje posebnih študijskih krožkov. Najbolj razširjeno in poznano je usposabljanje mentorjev študijskih krožkov Beremo z Manco Košir, namenjenih razvijanju študijskih krožkov, ki naj bi se ukvarjali z razvojem bralne kulture med odraslim prebivalstvom. Ta program se ni bistveno razlikoval od Temelnega programa usposabljanja za mentorje študijskih krožkov, bilo je le skrčenih nekaj njegovih vsebin, dodane pa vsebine s področja bralne kulture.

⁶ Program, kakor je bil razvit leta 1993, ni bil nikoli izveden, pač pa je bil že pri prvi izvedbi iz 60 ur skrajšan na 48 ur, kar se je obdržalo mnogo let. Šlo je za črtanje praktičnega nastopa vodij in mentorjev, medtem ko ostale vsebine niso bile spremenjene do konca 90. let.

Preglednica 10: Predstavitev Programa temeljnega usposabljanja mentorjev in vodij študijskih krožkov Beremo z Manco Košir

IME PROGRAMA	Program temeljnega usposabljanja mentorjev in vodij študijskih krožkov Beremo z Manco Košir
LETO NASTANKA PROGRAMA	1999
OBSEG PROGRAMA	48 ur

Vir: Interna dokumentacija projekta Študijski krožki Beremo z Manco Košir, Andragoški center Slovenije.

Tretja različica programov za usposabljanje mentorjev študijskih krožkov pa je nastala v okviru dveh mednarodnih projektov z imenom ALLEGRO in VIVACE. V njih so se usposabljali mentorji, ki naj bi v študijskih krožkih spodbujali učenje tujih jezikov med odraslimi predstavniki določenih marginalnih skupin. V bistvu gre za eno različico programa, ki se je najprej izvajala v projektu ALLEGRO, kasneje pa v okviru projekta VIVACE.

Preglednica 11: Predstavitev Programa usposabljanja za mentorje študijskih krožkov v okviru projekta ALLEGRO/VIVACE

IME PROGRAMA	Program usposabljanja za mentorje študijskih krožkov v okviru projekta ALLEGRO/VIVACE
RAZLIČICE POIMENOVANJA PROGRAMA	Program usposabljanja za mentorje študijskih krožkov v okviru projekta VIVACE
LETO NASTANKA PROGRAMA	2004 (ALLEGRO)
POSODOBITVE PROGRAMA	2009 (VIVACE)
OBSEG PROGRAMA	48 ur

Vir: Program temeljnega usposabljanja mentorjev študijskih krožkov. (2011). Ljubljana: Andragoški center Slovenije in interna dokumentacija projekta ALLEGRO in VIVACE, Andragoški center Slovenije.

Vsi opisani programi za izpeljevanje študijskih krožkov so bili izpeljani skupno kar velikokrat, največkrat temeljni program, kar precej manjkrat program za študijske krožke Beremo z Manco Košir, le po enkrat pa opisana programa v okviru mednarodnih projektov.

Preglednica 12: Podatki o številu izvedb različnih programov usposabljanja mentorjev in vodij študijskih krožkov

PROGRAM USPOSABLJANJA	LETO NASTANKA	TRAJANJE PROGRAMA (v pedagoških urah)	ŠTEVILO IZVEDB⁷
Program temeljnega usposabljanja mentorjev in vodij študijskih krožkov	1993	48 oz. 62 od leta 2012 dalje	23
Program temeljnega usposabljanja mentorjev in vodij študijskih krožkov Beremo z Manco Košir	1999	48	6
Program usposabljanja za mentorje študijskih krožkov v okviru projekta ALLEGRO	2004	48	1
Program usposabljanja za mentorje študijskih krožkov v okviru projekta VIVACE	2009	48	1

Vir: Program temeljnega usposabljanja mentorjev študijskih krožkov. (2011). Ljubljana: Andragoški center Slovenije. Interna dokumentacija projekta Študijski krožki Beremo z Manco Košir, projekta ALLEGRO in VIVACE, Andragoški center Slovenije.

Seveda je za našo raziskavo pomemben podatek, koliko vodij in mentorjev študijskih krožkov se je usposobilo pri navedenih izvedbah programov.

⁷ Na tem mestu ni mogoče objaviti vseh podatkov o izvedbah programov, katerega leta so bili izvedeni in v kakšnem obsegu. Te podatke je mogoče dobiti v: Birman Forjanič, Z., Jurič Rajh, A., Klemenčič, S., Lenič, Š., Možina, T., Orešnik Cunja, J., Rajar, K. in Đorđević, N. (2012). Analiza usposobljenih izvajalcev nekaterih javnih programov v izobraževanju odraslih. Ljubljana: Andragoški center Slovenije. Dostopno na: http://izobrazevanje.acs.si/knjizna_polica/index.php?id=857 (pridobljeno 20. 11. 2013).

Preglednica 13: Število usposobljenih mentorjev in vodij študijskih krožkov po letih

LETO IZVEDBE PROGRAMA	ŠTEVILO USPOSOBLJENIH ⁸ (VODIJ IN) ⁹ MENTORJEV ŠTUDIJSKIH KROŽKOV			
	PROJEKT ŠTUDIJSKI KROŽKI	PROJEKT ŠTUDIJSKI KROŽKI BEREMO Z MANCO KOŠIR	PROJEKT ALLEGRO	PROJEKT VIVACE
1993	61			
1994	52			
1995	91			
1996	83			
1997	29			
1998	3			
1999	46			
2000	25	17		
2001	6	31		
2002	65	1		
2003	29	0		
2004	28	11		
2005	13	5	14	
2006	1	9		
2007	0	0		
2008	18	0		
2009	23	0		8
2010	23	1		
2011	19	1		
2012 ¹⁰	20	0		
SKUPAJ	635	76	14	8

Vir: Izdana potrdila o usposobljenosti po programu Temeljno usposabljanje mentorjev (in vodij) študijskih krožkov, po programu Temeljno usposabljanje mentorjev in vodij študijskih krožkov Beremo z Manco Košir, po programu Usposabljanje za mentorje študijskih krožkov v okviru projekta ALLEGRO in Usposabljanje za mentorje študijskih krožkov v okviru projekta VIVACE, arhiv izdanih potrdil Andragoškega centra Slovenije.

Kot je razvidno iz zgornje preglednice, je bilo do junija 2012, ki je izhodišče za to raziskavo, skupno usposobljenih **733 mentorjev študijskih krožkov**, od teh največ tistih, ki imajo pravico izvajati splošne (nespecializirane) študijske krožke v okviru projekta Študijski krožki. Povedati pa je treba tudi, da je bilo med 635 mentorji v tem projektu **122 tistih, ki so dobili naziv »vodja študijskega krožka«**. Ta vloga se je uveljavljala zlasti v začetnih letih projekta, kasneje pa ne več. Podatek o njihovem številu pa je za našo raziskavo pomemben, ker smo vodjem namenili nekaj posebnih vprašanj v anketi, ki so jo izpolnjevali. Še enkrat pa naj povemo, da so skupaj z nazivom vodja študijskih krožkov pridobili tudi pravico do izvajanja študijskih krožkov, tako da je ali še vedno marsikdo med njimi danes deluje kot mentor študijskih krožkov. Iz teh razlogov jih nismo izločili iz raziskave kot nosilce

⁸ Podatki o letu izvajanja posameznega programa in številu usposobljenih se ne ujemajo vedno. Število usposobljenih v določenem letu prikazuje število tistih, ki so v tem letu pridobili potrdilo o usposobljenosti. Ker so nekateri pridobili potrdilo leto ali več let kasneje, kot so se usposabljali, je nekdo lahko postal usposobljen v letu, ko sicer ni bilo nobene izvedbe programa.

⁹ Vodje študijskih krožkov pozna samo projekt Študijski krožki, zato so vodje zajeti samo pri njem. Usposabljali so se do leta 2006, potem pa je njihova vloga zamrla. Ker imajo tudi vodje pravico do izvajanja študijskih krožkov, smo jih v tej preglednici prišteli številu mentorjev, saj mnogi, četudi niso več vodje, opravljajo vlogo mentorjev študijskih krožkov.

¹⁰ Analiza zajema obdobje do 30. 6. 2012.

vloge, ki ni več aktualna, pač pa jih obravnavamo kot mentorje študijskih krožkov, razen tam, kjer posebej povemo, da gre za podatke, ki se nanašajo na vodje študijskih krožkov.

Ker so v raziskavo vključene tudi organizacije, ki so na usposabljanje napotile kandidate za vodje in mentorje študijskih krožkov, je za nadaljnjo obravnavo pomemben tudi podatek, katere organizacije so to bile. Iz že omenjene Analize povzemamo:

Preglednica 14: Število usposobljenih mentorjev in vodij študijskih krožkov glede na vrsto organizacije, preko katere so se usposabljali

VRSTA ORGANIZACIJE ¹¹	ŠTEVILO USPOSOBLJENIH (VODIJ IN) ¹² MENTORJEV ŠTUDIJSKIH KROŽKOV			
	PROJEKT ŠTUDIJSKI KROŽKI	PROJEKT ŠTUDIJSKI KROŽKI BEREMO Z MANCO KOŠIR	PROJEKT ALLEGRO	PROJEKT VIVACE
Ljudska univerza.	147	16	1	0
Zasebna izobraževalna organizacija.	100	2	0	1
Ni podatka. ¹³	91	15	0	0
Drugo.	83	7	7	2
Kulturno društvo/zveza ipd. organizacije.	38	3	0	0
Zdravstvene in invalidske organizacije/ društva/zveze ipd.	36	3	4	5
Kmetijsko gozdarski zavod/združenje ipd. organizacije	31	0	0	0
Gospodarske in storitvene organizacije.	21	6	0	0
Knjižnica.	20	10	0	0
Mladinsko društvo/združenje/ zveza ipd. organizacije.	19	1	0	5
Srednja šola in šolski center.	19	5	2	0
Druge izobraževalne organizacije.	18	4	0	0
Osnovna šola.	12	4	0	0
SKUPAJ	635	76	14	8

Vir: Izdana potrdila o usposobljenosti po programu Temeljno usposabljanje mentorjev (in vodij) študijskih krožkov, po programu Temeljno usposabljanje mentorjev in vodij študijskih krožkov Beremo z Manco Košir, po programu Usposabljanje za mentorje študijskih krožkov v okviru projekta ALLEGRO in Usposabljanje za mentorje študijskih krožkov v okviru projekta VIVACE, arhiv izdanih potrdil Andragoškega centra Slovenije.

Preglednica pokaže, da imajo največ usposobljenih mentorjev študijskih krožkov ljudske univerze (164 oz. 22 % vseh mentorjev), tesno pa jim sledijo zasebne izobraževalne organizacije s 14 % oz. 103 mentorji študijskih krožkov, vsi ostali pa so razpršeni po zelo različnih organizacijah, v mnogih primerih tudi takih, ki po svoji

¹¹ Pri podatkih o vrsti organizacije, ki je posameznika napotila na usposabljanje, je metodološka zadrega, ker se v času usposabljanja ni vedno natančno spremljalo podatka, ali gre v resnici za organizacijo, ki je posameznika napotila na usposabljanje, ali pa za organizacijo, kjer je posameznik zaposlen, pri drugi organizaciji pa se je usposabljal kot mentor študijskih krožkov. V večini primerov sicer gre za organizacijo, ki je posameznika napotila na usposabljanje (ne glede na to, ali je pri njej zaposlen ali ne) in zato tudi na vseh mestih, kjer o tem govorimo, mislimo na organizacijo, ki je posameznika napotila na usposabljanje oz. organizacijo, kjer usposobljen mentor izvaja študijske krožke, čeprav prav v vseh primerih to ne drži, a razpoložljivi podatki ne omogočajo natančne razmejitev.

¹² Vodje študijskih krožkov pozna samo projekt Študijski krožki, zato so vodje zajeti samo pri njem. Ker imajo tudi vodje pravico do izvajanja študijskih krožkov, smo lahko število vodij prišteli številu mentorjev.

¹³ Pri nekaterih usposobljenih mentorjih študijskih krožkov iz arhivov ni bilo mogoče razbrati, katere organizacije so jih napotile na usposabljanje. Med temi je nekaj takih, ki so prišli na lastno željo, nekaj je bilo študentov, za druge pa iz neznanih razlogov podatka v arhivih ni.

dejavnosti niso izobraževalne organizacije, saj je značilnost študijskih krožkov prav ta, da so primerna neformalna oblika izobraževanja tudi izven izobraževalnega področja oz. jih brez težav izpeljujejo tisti, ki niso profesionalni izobraževalci odraslih.

Seveda pa je ob obravnavi fluktuacije osebja oz. ugotavljanja zadostnega števila usposobljenih oseb pomembno tudi to, v katerih regijah so usposobljeni mentorji in kje jih morebiti ni.

Preglednica 15: Število usposobljenih mentorjev in vodij študijskih krožkov glede na regijo

REGIJA	ŠTEVILO USPOSOBLJENIH (VODIJ IN) ¹⁴ MENTORJEV ŠTUDIJSKIH KROŽKOV			
	PROJEKT ŠTUDIJSKI KROŽKI	PROJEKT ŠTUDIJSKI KROŽKI BEREMO Z MANCO KOŠIR	PROJEKT ALLEGRO	PROJEKT VIVACE
Osrednjeslovenska regija.	150	20	5	3
Savinjska regija.	74	10	3	0
Podravska regija.	71	7	2	1
Gorenjska regija.	63	11	0	2
Koroška regija.	58	4	0	0
Goriška regija.	44	1	0	0
Obalno-kraška regija.	42	4	1	0
Ni podatka o regiji.	33	2	0	2
Jugovzhodna Slovenija.	28	4	2	0
Pomurska regija.	27	6	0	0
Spodnjeposavska regija.	18	1	1	0
Notranjsko - kraška regija.	16	3	0	0
Zasavska regija.	7	3	0	0
Drugo (tujina - Trst).	4	0	0	0
SKUPAJ	635	76	14	8

Vir: Izdana potrdila o usposobljenosti po programu Temeljno usposabljanje mentorjev (in vodij) študijskih krožkov, po programu Temeljno usposabljanje mentorjev in vodij študijskih krožkov Beremo z Manco Košir, po programu Usposabljanje za mentorje študijskih krožkov v okviru projekta ALLEGRO in Usposabljanje za mentorje študijskih krožkov v okviru projekta VIVACE, arhiv izdanih potrdil Andragoškega centra Slovenije.

Kot tudi sicer velja za razširjenost možnosti za izobraževanje odraslih, ima tudi v tem primeru največ usposobljenih mentorjev Osrednjeslovenska regija, sledita pa ji Savinjska in Podravska. Zelo slaba pa je zastopanost usposobljenih mentorjev študijskih krožkov v Zasavju, Notranjsko – kraški regiji in v Spodnji posavski regiji.

¹⁴ Vodje študijskih krožkov pozna samo projekt Študijski krožki, zato so vodje zajeti samo pri njem. Ker imajo tudi vodje pravico do izvajanja študijskih krožkov, smo lahko število vodij prišteli številu mentorjev.

Ugotovitve, pomembne za raziskavo

- ☞ Usposobljenih vseh mentorjev študijskih krožkov (vključno z vodji študijskih krožkov): **733**, od tega **122** vodij študijskih krožkov.
- ☞ Usposobljenih mentorjev študijskih krožkov (vključno z vodji študijskih krožkov) v okviru projekta Študijski krožki: **635**, v okviru projekta Beremo z Manco Košir: **76**, v okviru projekta ALLEGRO: **14** in v okviru projekta VIVACE: **8**.
- ☞ Teoretične možnosti za število izvedb programa letno glede na število usposobljenih mentorjev: **733**.
- ☞ Usposobljenost mentorjev študijskih krožkov glede na vrsto izvajalskih organizacij: ljudske univerze (**164 oz. 22 %** vseh mentorjev študijskih krožkov), zasebne izobraževalne organizacije (**14 % oz. 103** mentorji študijskih krožkov), vse ostalo so druge organizacije, ki pa so med seboj glede na dejavnost zelo raznovrstne.
- ☞ Število usposobljenih mentorjev študijskih krožkov po regijah (za vse projekte skupaj in vključno z vodji študijskih krožkov): Osrednjeslovenska = 178, Savinjska = 87, Podravska = 81, Gorenjska = 76, Koroška = 62, Obalno-kraška = 47, Goriška = 45, Jugovzhodna = 34, Pomurska = 33, Spodnjeposavska = 20, Notranjsko-Kraška = 19, Zasavska = 10, brez podatka o regiji = 37, tujina = 4.
- ☞ Število študijskih krožkov, financiranih iz javnih sredstev Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport v zadnjih sedmih letih¹⁵:

¹⁵ Sklep o razmestitvi izvajanja izobraževalnih programov in dejavnosti za odrasle v letu 2013. Priloge k sklepu: študijski krožki - Splošni in bralni študijski krožki. Dostopno na:

http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/odrasli/Infrastrukturne_dejavnosti/studijski_krozki/sken_priloga_k_sklepu.pdf (pridobljeno 12. 5. 2014)

Sklep o razmestitvi izvajanja izobraževalnih programov in dejavnosti za odrasle v letu 2012. Priloge k sklepu: študijski krožki - Splošni in bralni študijski krožki. Dostopno na:

http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/direktorat_za_srednje_in_visje_solstvo_ter_izobrazevanje_odraslih/izobrazevanje_odraslih/arhiv_2012/ (pridobljeno 12. 5. 2014)

Sklep o razmestitvi izvajanja izobraževalnih programov in dejavnosti za odrasle v letu 2011. Priloge k sklepu: študijski krožki - Splošni in bralni študijski krožki. Dostopno na:

http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/direktorat_za_srednje_in_visje_solstvo_ter_izobrazevanje_odraslih/izobrazevanje_odraslih/arhiv_2011/ (pridobljeno 12. 5. 2014)

Sklep o razmestitvi izvajanja izobraževalnih programov in dejavnosti za odrasle v letu 2010. Priloge k sklepu: študijski krožki - Splošni in bralni študijski krožki. Dostopno na:

http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/direktorat_za_srednje_in_visje_solstvo_ter_izobrazevanje_odraslih/izobrazevanje_odraslih/arhiv_2010/ (pridobljeno 12. 5. 2014)

Sklep o razmestitvi izvajanja izobraževalnih programov in dejavnosti za odrasle v letu 2009. Priloge k sklepu: študijski krožki - Splošni in bralni študijski krožki. Dostopno na:

http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/direktorat_za_srednje_in_visje_solstvo_ter_izobrazevanje_odraslih/izobrazevanje_odraslih/arhiv_2009/ (pridobljeno 12. 5. 2014)

Sklep o razmestitvi izvajanja izobraževalnih programov in dejavnosti za odrasle v letu 2008. Priloge k sklepu: študijski krožki - Splošni in bralni študijski krožki. Dostopno na:

http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/direktorat_za_srednje_in_visje_solstvo_ter_izobrazevanje_odraslih/izobrazevanje_odraslih/arhiv_2008/ (pridobljeno 12. 5. 2014)

Sklep o razmestitvi izvajanja izobraževalnih programov in dejavnosti za odrasle v letu 2007. Priloge k sklepu: študijski krožki - Splošni in bralni študijski krožki. Dostopno na:

http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/direktorat_za_srednje_in_visje_solstvo_ter_izobrazevanje_odraslih/izobrazevanje_odraslih/arhiv_2007/ (pridobljeno 12. 5. 2014)

Preglednica 16: Število študijskih krožkov, ki jih je financiralo izobraževalno (šolsko) ministrstvo po letih

LETO	ŠTEVILO FINANCIRANIH ŠTUDIJSKIH KROŽKOV IZ SREDSTEV PRISTOJNEGA MINISTRSTVA ZA IZOBRAŽEVANJE
2013	280
2012	245
2011	261
2010	264
2009	283
2008	203
2007	201

4. METODOLOGIJA

V uvodu v to poglavje je potrebno pojasniti, da smo v okviru raziskave razvili enotno metodologijo, ki smo jo uporabili za merjenje fluktuacije usposobljenih strokovnih delavcev v programih usposabljanja in podpornih dejavnostih, ki smo jih vključili v raziskavo. V tej separadni študiji pa smo, izhajajoč iz skupne zasnove, metodologijo prilagodili za obravnavo **fluktuacije usposobljenih vodij in mentorjev študijskih krožkov in razlogov za fluktuacijo**.

4.1 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

Kot je razvidno že iz naslova raziskave, je njen temeljni namen ugotavljanje obsega fluktuacije med usposobljenimi vodji in mentorji za izvajanje študijskih krožkov. Običajno se fluktuacija spremlja na ravni neke organizacije in ustanove, naše izhodišče pa je, da jo spremljamo na nacionalni ravni, in sicer na ravni projekta študijski krožki. Temeljna vprašanja, ki nas zanimajo, so:

- ☛ Ali imamo za izvajanje študijskih krožkov dovolj usposobljenih vodij in mentorjev?
- ☛ Kolikšen je obseg fluktuacije med usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov – ali je v pričakovanem obsegu, je večji ali manjši?
- ☛ Kateri so najpogostejši vzroki za fluktuacijo med usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov?
- ☛ Kako lahko vplivamo na zmanjšanje fluktuacije z odpravljanjem tistih vzrokov za fluktuacijo, na katere lahko vplivamo?
- ☛ Na kolikšen delež fluktuacije lahko v prihodnje računamo in zato pravočasno načrtujemo in izpeljemo usposabljanje novih vodij in mentorjev, da ne bi prihajalo do motenj v izvajanju študijskih krožkov?

Odgovori na ta vprašanja bodo lahko v pomoč organizacijam – izvajalkam študijskih krožkov tako pri načrtovanju potreb po usposabljanju novih vodij in mentorjev, kot pri spremljanju in odpravljanju vzrokov za fluktuacijo osebja, saj imajo le organizacije v rokah vzvode, s katerimi lahko vplivajo na fluktuacijo. Drug pomemben subjekt, ki ga ne moremo izpustiti, je pristojno ministrstvo, ki ureja položaj študijskih krožkov na nacionalni ravni (njihovo sistemsko ureditev in umestitev ter financiranje). Ta je pomemben subjekt pri urejanju tistih vprašanj, ki tudi vplivajo na fluktuacijo usposobljenih vodij in mentorjev, pa nanje same organizacije – izvajalke študijskih krožkov nimajo vpliva. Tretji subjekt pa je vodstvo nacionalnega razvojnega projekta Študijski krožki, ki deluje v okviru Andragoškega centra Slovenije – tudi njemu bodo lahko pridobljeni podatki in rezultati v pomoč pri nadaljnjem razvoju projekta in pri usposabljanju osebja za izvajanje študijskih krožkov, pa tudi pri iskanju strokovnih rešitev, ki lahko prispevajo k vzdrževanju sprejemljivega obsega fluktuacije usposobljenih vodij in mentorjev študijskih krožkov nasploh, pri proučevanju vplivov vrste organizacij ali regionalnih pogojev za izvajanje študijskih krožkov na fluktuacijo.

4.2 VSEBINSKI SKLOPI

Da bi celovito odgovorili na zastavljena vprašanja, smo opredelili naslednje temeljne vsebinske sklope s podrobnejšimi raziskovalnimi vprašanji.

Preglednica 17: Temeljni vsebinski sklopi in podrobnejša raziskovalna vprašanja

VSEBINSKI SKLOPI	RAZISKOVALNA VPRAŠANJA
STALIŠČA ORGANIZACIJ, IZVAJALK PROGRAMA, DO OBSEGA FLUKTUACIJE V ŠTUDIJSKIH KROŽKIH	Koliko kandidatov za vodje in mentorje so organizacije napotile na usposabljanje in koliko od teh jih pri njih še izvaja študijske krožke?
	Kako organizacije, izvajalke študijskih krožkov na splošno ocenjujejo obseg fluktuacije – ali je v pričakovanem obsegu, je nad pričakovanim obsegom ali je pod pričakovanim obsegom?
	Kaj po mnenju organizacij, izvajalk študijskih krožkov, najbolj vpliva na fluktuacijo usposobljenega osebja?
ODNOSI MED KANDIDATI ZA VODJE IN MENTORJE ŠTUDIJSKIH KROŽKOV IN ORGANIZACIJAMI, KI SO JIH NAPOTILE NA USPOSABLJANJE	Na kakšne načine so (bili) urejeni odnosi med kandidati za vodje in mentorje študijskih krožkov ter organizacijami, ki so jih napotile na usposabljanje?
	Ali so vodje in mentorji študijskih krožkov zadovoljni s tem, kako je organizacija, ki jih je napotila na usposabljanje, po zaključenem usposabljanju sodelovala z njimi?
SODELOVANJE USPOSOBLJENIH VODIJ IN MENTORJEV TER ORGANIZACIJ, KI SO JIH NAPOTILE NA USPOSABLJANJE, PRI IZVAJANJU ŠTUDIJSKIH KROŽKOV	Kakšno je sedanje (delovno) razmerje med usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov in organizacijami, ki so jih napotile na usposabljanje?
	Kolikokrat so usposobljeni vodje in mentorji študijske krožke izvajali?
	Ali so usposobljeni vodje in mentorji študijske krožke izvajali pri organizacijah, ki so jih napotile na usposabljanje?
	Kakšne so bile možnosti in pripravljenost usposobljenih vodij in mentorjev za izvajanje študijskih krožkov?
	Kolikokrat so organizacije, ki so na usposabljanje napotile kandidate za vodje in mentorje študijskih krožkov, kasneje le-te izvajale?
	Ali so organizacije pri izvedbi študijskih krožkov omogočile delo samo vodjem in mentorjem, ki so jih same napotile na usposabljanje?
RAZLOGI, ZAKAJ USPOSOBLJENI VODJE IN MENTORJI NE IZVAJAJO VEČ ŠTUDIJSKIH KROŽKOV	Kakšni so razlogi usposobljenih vodij in mentorjev študijskih krožkov, da jih ne izvajajo (več)?
	Kakšni so, po mnenju organizacij, razlogi, da usposobljeni vodje in mentorji ne izvajajo (več) študijskih krožkov pri njih?
	Kakšna so stališča usposobljenih vodij in mentorjev, ki ne sodelujejo več pri izvajanju študijskih krožkov, do nadaljnega sodelovanja?
	Kakšna so stališča organizacij o morebitnem nadaljnjem sodelovanju z usposobljenimi vodji in mentorji, ki sedaj ne sodelujejo pri izvajanju študijskih krožkov?
MOTIVACIJA USPOSOBLJENIH VODIJ IN MENTORJEV ZA DELO V ŠTUDIJSKIH KROŽKIH	Kako so vodje in mentorji študijskih krožkov zadovoljni z delom?
	Kaj vodje in mentorje študijskih krožkov motivira pri delu?
	Kaj menijo organizacije – izvajalke študijskih krožkov, da vodje in mentorje motivira pri delu?
DEJAVNIKI, KI BI LAHKO VPLIVALI NA FLUKTUACIJO V PRIHODNOSTI	Pod kakšnimi pogoji bi bili vodje in mentorji študijskih krožkov v prihodnosti še pripravljene opravljati to delo?

4.3 VKLJUČENI SUBJEKTI

V empirični del raziskave smo zajeli naslednje subjekte:

Preglednica 18: Subjekti, vključeni v raziskavo

VKLJUČENI	
1	Vodje študijskih krožkov
2	Mentorji študijskih krožkov
3	Organizacije, izvajalke študijskih krožkov, z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov
4	Organizacije, izvajalke študijskih krožkov, z usposobljenimi mentorji študijskih krožkov

4.4 UPORABLJENE METODE, OBLIKOVANJE INSTRUMENTARIJA

Mnenja in stališča do obravnavanih vprašanj smo zbrali z metodo anketiranja. V ta namen smo za vsak vključen subjekt razvili strukturirani anketni vprašalnik zaprtega tipa v kombinaciji z določenim številom vprašanj odprtega tipa.

Preglednica 19: Instrumenti, ki smo jih uporabili za zbiranje podatkov in informacij z anketiranjem

Št.	NASLOV ANKETNEGA VPRAŠALNIKA
1	Vprašalnik za vodjo študijskih krožkov
2	Vprašalnik za mentorja/ico študijskega krožka
3	Vprašalnik za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje/ice študijskih krožkov – vodje in mentorje/ice ŠK
4	Vprašalnik za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za mentorje/ice študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK

4.5 TESTIRANJE INSTRUMENTARIJA

Vprašalnike smo testirali v obdobju med junijem in avgustom 2013. Testno izpolnjevanje anketnih vprašalnikov za organizacije je potekalo v dveh izobraževalnih organizacijah, izvajalkah študijskih krožkov. Vprašalnik za vodje sta testno preizkušala dve vodji študijskih krožkov, vprašalnik za mentorje/ice študijskih krožkov pa prav tako dve mentorici študijskih krožkov.

Namen testiranja je bil predvsem odkriti in odpraviti morebitne metodološke napake in nedoslednosti ter odpraviti vsebinske pomanjkljivosti. Vsem, ki so vprašalnike testno vrednotili, smo poslali opomnik z vprašanji o tem, na kaj naj bodo pri pregledu vprašalnika pozorni.

Preglednica 20: Opomniki za vrednotenje instrumentov pri testiranju

ŠT.	TESTIRANJE INSTRUMENTOV – OPOMNIK ZA VREDNOTENJE
1	Ali so bila vsa vprašanja razumljiva?
2	Ali so bili vsi pojmi v vprašalniku jasni?
3	Ali ste imeli pri odgovoru na katero izmed vprašanj težave?
4	Ali so bili vsi ponujeni odgovori razumljivi?
5	Ali so bili na voljo vsi odgovori, ki so jih vprašanja zastavljala?
6	Ali se vam je zdela struktura vprašalnika logična?
7	Ali menite, da je vrstni red vprašanj logičen?
8	Ali so bila navodila o izpolnjevanju vprašalnika jasna?
9	Kaj menite o dolžini vprašalnika?
10	Kakšno je vaše splošno mnenje o vsebini vprašalnika?
11	Ali imate kakšen predlog, kako izboljšati vprašalnik?

Izidi testiranja: Testiranje je pokazalo, da po večini osebe, ki so vprašalnike testirale, niso imele težav s samo strukturo vprašalnika in z logičnim zaporedjem vprašanj. Navodila za izpolnjevanje vprašanj so bila v večini razločna, predlagali pa so nekaj manjših dopolnitev, ki smo jih vključili v končno verzijo vprašalnikov. Testne osebe so opozorile na nejasnost nekaterih ponujenih odgovorov pri določenih vprašanjih. Opozorile so tudi na nekatere manjkajoče možnosti odgovorov. Nekaj odgovorov je bilo po mnenju nekaterih nejasnih oz. dvoumnih.

Po testiranju smo zato vprašalnike nekoliko dopolnili, in sicer smo dopolnili navodila za izpolnjevanje vprašalnikov, dodali nekatere nove možnosti odgovorov, nekatere pa tudi črtali, jasneje zapisali nekatera vprašanja. Tako sta bila dokončno razvita:

- ☞ Vprašalnik za vodjo študijskih krožkov (Priloga 1)
- ☞ Vprašalnik za mentorja/ico študijskega krožka (Priloga 2)
- ☞ Vprašalnik za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje/ice študijskih krožkov – vodje in mentorje/ice ŠK (Priloga 3)
- ☞ Vprašalnik za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za mentorje/ice študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK (Priloga 4)

4.6 ZAJEM USPOSOBLJENIH VODIJ IN MENTORJEV TER ORGANIZACIJ, IZVAJALK ŠTUDIJSKIH KROŽKOV V RAZISKAVO

V raziskavo smo vključili:

- ☞ **104** usposobljene **vodje** študijskih krožkov s pravico do izvajanja študijskih krožkov (**85,25 %** od vseh usposobljenih vodij, torej od 122 usposobljenih vodij študijskih krožkov),
- ☞ **448** usposobljenih **mentorjev** študijskih krožkov iz vseh štirih opisanih projektov (**73,32 %** od vseh usposobljenih, torej od 611 usposobljenih mentorjev študijskih krožkov),
- ☞ **90** organizacij, ki so na usposabljanje napotile **vodje in mentorje** študijskih krožkov (**89,10 %** od vseh organizacij, ki so na usposabljanje napotile mentorje študijskih krožkov, torej od 101 organizacije),

- ☞ **219** organizacij, ki so na usposabljanje napotile **mentorje** študijskih krožkov (**91,25 %** od vseh organizacij, ki so na usposabljanje napotile mentorje študijskih krožkov, torej od 240 organizacij).

4.7 ZBIRANJE PODATKOV

Anketiranje je potekalo od 24. 9. 2013 do 31. 10. 2013.

4.8 ŠTEVILO PRIDOBLJENIH VPRAŠALNIKOV VODIJ IN MENTORJEV TER ORGANIZACIJ, IZVAJALK ŠTUDIJSKIH KROŽKOV

V raziskavi smo pridobili:

- ☞ **26** vprašalnikov vodij študijskih krožkov s pravico do izvajanja študijskih krožkov, kar predstavlja **25,00 % vseh vodij, ki smo jih vključili v raziskavo** (104) oz. 21,31 % od vseh, ki so bili usposobljeni za to vlogo (122) ,
- ☞ **162** vprašalnikov mentorjev študijskih krožkov, kar predstavlja **36,16 % vseh mentorjev, ki smo jih vključili v raziskavo** (448) oz. 26,51 % od vseh, ki so bili usposobljeni za to vlogo (611),
- ☞ **32** vprašalnikov organizacij, ki so na usposabljanje napotile vodje in mentorje študijskih krožkov, kar predstavlja **35,56 % vseh takih organizacij, ki smo jih vključili v raziskavo** (90) oz. **31,68 %** od vseh, ki so vodje in mentorje kdaj napotile na usposabljanje (101),
- ☞ **65** vprašalnikov organizacij, ki so na usposabljanje napotile mentorje študijskih krožkov, kar predstavlja **29,68 % vseh organizacij, ki smo jih vključili v raziskavo** (219) oz. **27,08 %** od vseh, ki so mentorje kdaj napotile na usposabljanje (240).

4.9 METODE, UPORABLJENE PRI ANALIZI PODATKOV

Po opravljenem pregledu vrnjenih anketnih vprašalnikov, pregledu podatkov ter njihovem vnosu v računalniški program SPSS in oblikovanju osnovnih baz podatkov smo ločeno za posamezne subjekte pripravili sumarni izpis vseh spremenljivk. Ta je vseboval predvsem **absolutne in relativne frekvenčne porazdelitve** odgovorov, pri vprašanih, kjer je bilo z vidika vsebine smiselno, smo izračunali tudi **mediano**.

4.10 ZNAČILNOSTI SODELUJOČIH V RAZISKAVI

V prejšnjem poglavju smo že navedli, koliko vprašalnikov **vodij in mentorjev študijskih krožkov in organizacij, ki izpeljujejo študijske krožke**¹⁶, smo uspeli pridobiti. Iz zbranih podatkov bomo najprej poskušali ugotoviti, **kdo je odgovarjal na vprašalnik**, ker to bralcu pomaga pri presojanju predstavljenih podatkov. Četudi je bilo anketiranje anonimno, namreč posredno vseeno lahko ugotovimo nekaj dejstev, ki nam približajo podobo anketirancev.

Koliko in kateri vodje študijskih krožkov so odgovarjali na vprašalnik?

Povedali smo že, da smo tistim, ki so se usposabljali za vodje študijskih krožkov, namenili poseben vprašalnik. Z usposobitvijo so si pridobili pravico do vodenja študijskih krožkov, pa tudi do neposrednega njihovega izvajanja. Ker nas zanima, katero vlogo so pretežno opravljali oz. ali so opravljali obe vlogi, smo jih v vprašalniku to tudi posebej vprašali. Tako smo jih vprašali, kdaj so zadnjič delovali kot vodje študijskih krožkov.

Preglednica 21: Odgovori vprašanih vodij študijskih krožkov, katerega leta so doslej zadnjič delovali kot vodje

	FREKVENCA	ODSTOTEK	VELJAVNI ODSTOTEK
2013.	12	46,2	48,0
Drugo (Leta _____).	6	23,1	24,0
Nikoli nisem deloval/a kot vodja ŠK.	3	11,5	12,0
Ne spominjam se.	2	7,7	8,0
2012.	1	3,8	4,0
2011.	1	3,8	4,0
SKUPAJ	25	96,2	100,0
Manjkajoči.	1	3,8	
SKUPAJ	26	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Kot je razvidno, 3 vodje nikoli niso delovali kot vodje študijskih krožkov, od ostalih pa jih polovica še vedno deluje tako. Čeprav je njihovo število glede na celotno število vseh usposobljenih vodij (122), zelo majhno, pa se nam vseeno zdi zanimivo, da jih toliko še vedno deluje kot vodja, ker vemo, da v projektu Študijski krožki ta vloga ni več tako izpostavljena kot je bila v začetnih letih oz. se postopoma opušča. Da je vloga vodje vsaj v zadnjem desetletju v primerih, ki jih zajemajo zbrane ankete, še aktualna, nam kažejo tudi podatki, ki so jih navedli tisti, ki so se odločili za odgovor

¹⁶ V besedilu uporabljamo izraz »organizacije, ki izpeljujejo študijske krožke«, včasih pa tudi samo »organizacije« ali »organizacije, ki izvajajo študijske krožke«. V vseh primerih imamo v mislih tiste organizacije (ljudske univerze, zasebne izobraževalne organizacije, druge organizacije), ki izpeljujejo ali so izpeljevale študijske krožke. Ker je med tistimi, ki izvajajo študijske krožke, veliko gospodarskih organizacij, javnih in drugih ustanov, zasebnikov itd., je z enim izrazom težko zajeti vse – tudi v tem primeru govorimo o »organizacijah, ki izpeljujejo študijske krožke«, čeprav v resnici ne gre za organizacije, ampak nam ta izraz predstavlja le sinonim za nekoga, ki je nosilec organizacije študijskih krožkov. Izraz »organizacija« pa uporabljamo tudi v primeru, kadar razpravljamo o tistih organizacijah, ustanovah, društvih ipd., ki so izbrali in napotili kandidate za vodje in mentorje študijskih krožkov na usposabljanje.

»Drugo.« - ti so navedli, katerega leta so nazadnje delovali kot vodja študijskega krožka:

- 2010,
- 2008 (2 navedbi),
- 2006,
- 2003,
- 1996.

Drugo, kar lahko sklepamo iz teh odgovorov, je, da je skoraj polovica vodij, ki so odgovarjali na vprašalnik, v projektu Študijski krožki še aktivnih, saj navajajo, da kot vodje delujejo tudi v letu 2013. Žal pa so ti podatki v primerjavi z vsemi usposobljenimi vodji zelo majhni, tako da bi bilo vsakršno sklepanje o tem, da tako velja za vse usposobljene vodje, neprimerno.

Ker vodja študijskih krožkov lahko deluje tudi kot mentor, nas je zanimalo tudi to, ali morebiti tisti, ki ne delajo (več) kot vodje, delajo kot mentorji študijskih krožkov oz. koliko vodij deluje na ta način. Na vprašanje je odgovarjalo 25 vodij študijskih krožkov, od teh pa so 4 izjavili, da nikoli niso delovali kot mentorji študijskih krožkov. Ostali so povedali takole:

Preglednica 22: Odgovori vprašanih vodij študijskih krožkov, katerega leta so doslej zadnjič delovali kot mentorji študijskih krožkov

	FREKVENCA	ODSTOTEK
2013.	10	47,6
Drugo (Leta _____).	8	38,1
2012.	1	4,8
2011.	1	4,8
Ne spominjam se.	1	4,8
SKUPAJ	21	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Tisti, ki so se odločili za odgovor »Drugo.«, so navedli, katerega leta so nazadnje delovali kot mentorji kakega študijskega krožka:

- 2010,
- 2008,
- 2007 (dve navedbi),
- 2006,
- 2004,
- 2003 (dve navedbi).

Zanimivo je, da le majhen delež usposobljenih vodij ne deluje tudi kot mentor študijskega krožka in da skoraj polovica usposobljenih vodij študijskih krožkov, ki so odgovarjali na vprašalnik, tudi v letu 2013 deluje kot mentor študijskih krožkov – so torej še vedno aktivni. Na drugi strani pa ti podatki pripovedujejo tudi o tem, da pa jih približno polovica ni več aktivnih, niti kot vodja študijskih krožkov niti kot mentor. Tu pa se že zastavlja vprašanje, ali je tako velik obseg fluktuacije sprejemljiv ali ne. Kot neke vrste »olajševalne okoliščine« lahko upoštevamo, da opazujemo več kot dvajsetletno obdobje, zaradi česar je razumljivo, da so tisti, ki so bili usposobljeni v

začetku 90. let, to delo počasi opustili, čeprav nimamo podatka, ali so med sodelujočimi res taki ali ne. Drugi razlog, ki pa bi tudi utegnil vplivati na fluktuacijo, so spremembe v vlogi vodje v nacionalnem projektu Študijski krožki, čeprav pa je na drugi strani vodji, ki npr. ne bi mogel več opravljati te vloge, omogočeno delovanje kot mentor študijskega krožka. Z vidika raziskave pa je dobro, da so pri anketiranju sodelovali tako tisti vodje, ki so še aktivni tako v eni kot drugi vlogi ali obeh in tisti, ki niso več aktivni.

Zanima nas tudi, katere organizacije so vodje študijskih krožkov, ki so odgovarjali na vprašalnik, napotile na usposabljanje. Podatki so naslednji:

Preglednica 23: Odgovori vprašanih vodij študijskih krožkov na vprašanje, katera organizacija jih je napotila na usposabljanje

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Ljudska univerza.	9	34,6
Drugo.	6	23,1
Zasebna izobraževalna organizacija.	4	15,4
Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.	3	11,5
Socialna organizacija ali društvo.	2	7,7
Šolski center.	1	3,8
Kulturna organizacija ali društvo.	1	3,8
SKUPAJ	26	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Naj dodamo še, da so tisti, ki so izbrali odgovor »Drugo«, pojasnili, da prihajajo iz naslednjih organizacij:

- *Zavod za kulturo, izobraževanje in šport, v okviru katerega je delovala do leta 2002 knjižnica.*
- *Invalidska organizacija, zveza, društvo.*
- *Center za socialno delo - v okviru pripravništva sem izvajala študijske krožke oz. sem bila vodja študijskih krožkov.*
- *Mariborska knjižnica.*
- *Interesno gospodarsko združenje.*
- *Vrtec.*
- *Javni zavod.*

Po pričakovanju jih je največ z ljudskih univerz, saj gre v tem primeru za temeljne organizacije, ki se v lokalnih skupnostih ukvarjajo z izobraževanjem odraslih, medtem ko so ostali razpršeni po različnih vrstah organizacij, od izobraževalnih, pa do drugih. Glede na podatke, ki smo jih navajali v uvodu, katere organizacije so na usposabljanje napotile vodje in mentorje študijskih krožkov, lahko ugotovimo, da je struktura organizacij, ki so napotile na usposabljanje tiste vodje, ki so odgovarjali na vprašalnik, podobna, seveda pa niso zastopane vse vrste organizacij, ker gre v tem primeru za majhno število in ni mogoče, da bi bile zastopane prav vse organizacije. Tudi v tem primeru pa prevladujejo ljudske univerze.

Naj omenimo tudi tiste 3 vodje študijskih krožkov, ki navajajo, da jih na usposabljanje ni napotil nihče. V okviru usposabljanja je bilo sicer izjemoma možno, da so se ga udeležili tudi tisti, ki so se za usposabljanje odločili sami, ne da bi jih kdo

na to napotil. Vprašanje pa je, koga so lahko v takem primeru »vodili« oz. kako so sploh lahko opravljali vlogo vodje.

Podobno nas zanima, od kje prihajajo anketirani vodje študijskih krožkov, ali je razporeditev vodij, ki so odgovarjali na vprašalnik, po regijah podobna razporeditvi vseh usposobljenih vodij študijskih krožkov.

Preglednica 24: Odgovori vprašanih vodij študijskih krožkov, iz katere regije je sedež organizacije, ki jih je napotila na usposabljanje

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Osrednjeslovenska regija.	7	26,9
Goriška regija.	4	15,4
Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.	3	11,5
Podravska regija.	2	7,7
Savinjska regija.	2	7,7
Notranjsko - kraška regija.	2	7,7
Obalno-kraška regija.	2	7,7
Koroška regija.	1	3,8
Zasavska regija.	1	3,8
Jugovzhodna Slovenija.	1	3,8
Gorenjska regija.	1	3,8
SKUPAJ	26	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Tudi v tem primeru, tako kot takrat, ko opazujemo vse usposobljene vodje in mentorje študijskih krožkov, velja, da je bilo največ anketiranih iz Osrednjeslovenske regije. Naslednja podobnost je še v tem, da anketirani prihajajo iz zelo različnih, skoraj vseh slovenskih regij, vendar se s tem skladnost med vsemi usposobljenimi vodji in tistimi vodji študijskih krožkov, ki so odgovarjali na anketo, konča, saj je njihova zastopanost med vsemi z Goriške šesta po vrsti, med anketiranimi pa so ti na drugem mestu. Vendar menimo, da glede na vprašanja, ki jih obravnavamo v nadaljevanju, ta razlika niti ni tako pomembna, saj vprašanja niso regionalno naravnana.

Koliko in kateri mentorji študijskih krožkov so odgovarjali na vprašalnik?

Podobno, kot smo ugotavljali za usposobljene vodje študijskih krožkov, nas zanima tudi za mentorje – torej, koliko jih je odgovarjalo na vprašalnik in kdo so ti mentorji.

Preglednica 25: Odgovori vprašanih mentorjev študijskih krožkov na vprašanje, katerega leta so doslej zadnjič delovali kot mentorji

	FREKVENCA	ODSTOTEK
2013.	80	49,4
Drugo (Leta _____).	31	19,1
Ne spominjam se.	22	13,6
Nikoli nisem deloval kot mentor ŠK.	15	9,3
2012.	8	4,9
2011.	6	3,7
SKUPAJ	162	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za mentorje študijskih krožkov, ACS, 2013.

Podatki kažejo, da je polovica mentorjev, ki so odgovarjali na vprašanje, še vedno aktivnih, saj so v času izvajanja ankete še vedno delovali kot mentorji študijskih krožkov. Med ostalimi jih slaba desetina nikoli ni delala kot mentor študijskih krožkov, medtem ko so drugi krožke izvajali v letih 2012, 2011 ali pa, kot so pojasnjevali:

- 1993,
- 1995 (2 navedbi),
- 1996 (2 navedbi),
- 1997 (2 navedbi),
- 1999,
- 2002,
- 2003 (4 navedbe),
- 2004 (4 navedbe),
- 2006 (4 navedbe),
- 2007 (2 navedbi),
- 2008 (2 navedbi),
- 2009 (3 navedbe),
- 2010 (3 navedbe).

Rezultati, ki jih bomo prikazali v nadaljevanju, so torej povečini rezultat spoznanj tistih mentorjev študijskih krožkov, ki so še ali pa so bili v preteklosti aktivni mentorji študijskih krožkov – njihovi odgovori torej temeljijo na praktičnih izkušnjah.

Tudi v tem primeru nas je zanimalo, katere organizacije so napotile mentorje na usposabljanje.

Preglednica 26: Odgovori vprašanih mentorjev študijskih krožkov na vprašanje, katera organizacija jih je napotila na usposabljanje

	FREKVENCA	ODSTOTEK	VELJAVNI ODSTOTEK
Ljudska univerza.	51	31,5	31,7
Drugo.	37	22,8	23,0
Zasebna izobraževalna organizacija.	16	9,9	9,9
Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.	16	9,9	9,9
Socialna organizacija ali društvo.	15	9,3	9,3
Kulturna organizacija ali društvo.	12	7,4	7,5
Zavod za zaposlovanje.	3	1,9	1,9
Gospodarska ali obrtna organizacija.	3	1,9	1,9
Srednja poklicna ali strokovna šola.	2	1,2	1,2
Zdravstvena organizacija ali društvo.	2	1,2	1,2
Napotilo me je več organizacij.	2	1,2	1,2
Osnovna šola.	1	0,6	0,6
Fakulteta.	1	0,6	0,6
SKUPAJ	161	99,4	100,0
Manjkajoči.	1	0,6	
SKUPAJ	162	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za mentorje študijskih krožkov, ACS, 2013.

Po pričakovanju največ anketiranih mentorjev prihaja z ljudskih univerz (skoraj tretjina), saj so prav ljudske univerze tiste, ki so tudi sicer na usposabljanje napotile največ mentorjev študijskih krožkov (četrtnina od vseh organizacij). Iz tega podatka lahko celo sklepamo, da so mentorji, ki delujejo pri ljudskih univerzah, tudi pogosteje kot drugi odgovarjali na anketni vprašalnik. Dobra je tudi zastopanost mentorjev iz zasebnih izobraževalnih organizacij, socialnih in kulturnih organizacij ali društev, kar tudi nekako odraža zastopanost teh organizacij med vsemi organizacijami, ki so na usposabljanje napotile mentorje študijskih krožkov. Tu je opazna tudi skupina tistih mentorjev, ki jih nihče ni napotil na usposabljanje, na kar smo opozorili že pri vodjih, pri čemer pa pri mentorjih ni problem, da posameznik ne more izvajati študijskega krožka, četudi »zadaj« ni neke organizacije, kar je pri vodjih malo bolj vprašljivo. Večja skupina med anketiranimi mentorji je tudi skupina, uvrščena med »Drugo.« - v tem primeru gre za zelo različne specifične organizacije, ki jih ni bilo mogoče uvrstiti v preglednico zaradi njihove številčnosti – takih organizacij je tudi med vsemi organizacijami, ki so napotile mentorje na usposabljanje, veliko. Anketiranci so navajali naslednje organizacije (po abecedi):

- *Andragoški center Slovenije (2 navedbi),*
- *Andragoški zavod, Univerza za tretje življenjsko obdobje,*
- *delodajalec - koncesionar za izvajanje storitev iz zdravstva in socialnega varstva,*
- *društvo,*
- *Društvo za tretje življenjsko obdobje,*
- *društvo Zreli vedež Ptuj, ACS me je štipendiral (plačali so mi šolnino, vse ostalo sama),*
- *izobraževalno - kulturna organizacija,*
- *javni zavod (5 navedb),*
- *Kmetijski zavod Ljubljana - javna organizacija,*
- *knjižnica (3 navedbe),*
- *lokalna akcijska skupina LAS Gorenjske,*

- prijatelj, ki se je sam ukvarjal s študijskimi krožki,
- razvojna agencija (2 navedbi),
- sindikat (4 navedbe),
- socialno zdravstvena organizacija,
- zasebna d.o.o.,
- zasebni raziskovalni zavod,
- zasebni zavod za kulturo in izobraževanje,
- zasebnik s koncesijo MDDSZ,
- zavod oziroma center s koncesijo,
- Zavod za gozdove Slovenije (4 navedbe),
- zdravstveno socialna organizacija,
- Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije.

Kot pri vodjih nas tudi v tem primeru zanima, od kje prihajajo anketirani mentorji študijskih krožkov, ali je razporeditev mentorjev, ki so odgovarjali na vprašalnik, po regijah podobna razporeditvi vseh usposobljenih mentorjev študijskih krožkov.

Preglednica 27: Odgovori vprašanih mentorjev študijskih krožkov na vprašanje, iz katere regije je sedež organizacije, ki jih je napotila na usposabljanje

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Osrednjeslovenska regija.	30	18,5
Gorenjska regija.	22	13,6
Savinjska regija.	19	11,7
Podravska regija.	17	10,5
Nobene organizacija me ni napotila.	16	9,9
Goriška regija.	12	7,4
Obalno-kraška regija.	11	6,8
Jugovzhodna Slovenija.	11	6,8
Koroška regija.	7	4,3
Spodnjeposavska regija.	5	3,1
Pomurska regija.	5	3,1
Notranjsko-kraška regija.	5	3,1
Zasavska regija.	1	0,6
Napotilo me je več organizacij iz različnih regij.	1	0,6
SKUPAJ	162	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za mentorje študijskih krožkov, ACS, 2013.

Podatki kažejo, da je temu tako: tudi med anketiranimi mentorji so na prvem mestu tisti, ki jih pošiljajo organizacije iz Osrednjeslovenske regije, iz Savinjske, Podravja in Gorenjske, kakor to velja za celotno populacijo usposobljenih mentorjev študijskih krožkov. To pomeni, da lahko iz odgovorov anketiranih mentorjev tudi z dokajšnjo verjetnostjo sklepamo na stanje po regijah v zvezi s študijskimi krožki nasploh.

Koliko in katere organizacije z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov so odgovarjale na vprašalnik?

V tem poglavju navajamo podatke za tiste organizacije, ki so na usposabljanje napotile tako vodje študijskih krožkov kot tudi mentorje. Kot smo že navedli, je bilo takih organizacij 32.

Prvo vprašanje, ki nas zanima, je to, ali so na vprašalnik odgovarjale samo tiste organizacije, ki so v času anketiranja izvajale študijske krožke ali tudi druge.

Preglednica 28: Odgovori organizacij na vprašanje, katerega leta so doslej zadnjič izvedli kakšen študijski krožek z vodji ali mentorji študijskih krožkov, ki so jih napotili na usposabljanje

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Leta 2013.	20	62,5
Leta: (Prosimo, vpišite.) _____	5	15,6
Ne spominjamo se.	5	15,6
Leta 2011.	1	3,1
Pri nas nismo nikoli izvajali ŠK.	1	3,1
SKUPAJ	32	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Tisti, ki so študijske krožke izvajali pred več leti, so navedli, kdaj so jih izvajali zadnjič:

- 1995,
- 2000,
- 2008,
- 2010 (dve navedbi).

Kot je razvidno, je na vprašalnik odgovorilo skoraj dve tretjini takih organizacij, ki študijske krožke še vedno izvajajo, kar nam omogoča presojo, kako so ravnale, da so usposobljeni vodje in mentorji še vedno aktivni pri njih. Na drugi strani pa je za rezultate raziskave pomembno tudi to, da so se odzvale tudi organizacije, ki študijskih krožkov ne izvajajo več, pa bo iz njihovih odgovorov mogoče razbrati, kje so za to vzroki. Čeprav gre samo za en tak primer, pa kaže opozoriti tudi na dejstvo, da obstaja ena organizacija, ki je na usposabljanje napotila vodje in mentorje študijskih krožkov, potem pa jih ni nikoli izvajala. Primer bomo opazovali v nadaljevanju, saj se postavlja vprašanje, kakšen smisel je potem imelo usposabljanje, če v praksi ni prišlo do izvajanja študijskih krožkov.

Seveda nas zanima, za kakšne vrste organizacij gre v tem primeru.

Preglednica 29: Pojasnila organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov kakšne vrste je njihova organizacija

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Ljudska univerza.	13	40,6
Drugo. (Prosimo, vpišite.) _____	7	21,9
Zasebna izobraževalna organizacija.	5	15,6
Kulturna organizacija ali društvo.	5	15,6
Šolski center.	1	3,1
Socialna organizacija ali društvo.	1	3,1
SKUPAJ	32	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Med sodelujočimi organizacijami je več kot polovica izobraževalnih organizacij, kar je pričakovano, saj so le-te tiste, ki so tudi sicer najpogosteje izvajalke študijskih krožkov. Vseeno pa se zdi dobro, da so se odzvale tudi t.i. neizobraževalne organizacije, ki so med izvajalkami študijskih krožkov tudi pogoste, da bo tako mogoče opazovati, ali so pri njih kakšne druge razmere, drugi vzroki, ki vplivajo na fluktuacijo usposobljenega osebja. V primerih, ko so se vprašani odločili za odgovor »Drugo.«, gre za naslednje vrste organizacij:

- *javni zavod (2 navedbi),*
- *razvojna agencija,*
- *sindikata,*
- *splošna knjižnica,*
- *Zavod za gozdove Slovenije,*
- *Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije.*

Če si ogledamo še regionalno razpršitev organizacij, ki so odgovarjale na vprašalnik, je slika naslednja:

Preglednica 30: Razmestitev organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov, ki so sodelovale pri anketiranju, po statističnih regijah

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Podravska regija.	5	15,6
Savinjska regija.	5	15,6
Koroška regija.	4	12,5
Osrednjeslovenska regija.	4	12,5
Pomurska regija.	3	9,4
Jugovzhodna Slovenija.	3	9,4
Gorenjska regija.	2	6,3
Notranjsko - kraška regija.	2	6,3
Goriška regija.	2	6,3
Obalno-kraška regija.	2	6,3
SKUPAJ	32	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Struktura organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov, ki so odgovarjale na vprašalnik, po regijah deloma odslkava celotno število teh organizacij. Tako tudi tu prevladujejo organizacije iz Podravja, Savinjske regije in Osrednjeslovenske regije, medtem ko je bila primerjalno nekoliko slabša odzivnost organizacij z Gorenjske, ki so sicer v strukturi vseh takih organizacij tudi pri vrhu. Kljub temu pa bo tako zbrane podatke mogoče uporabiti tudi za vidik presojanja regionalnih vplivov, ki sicer v tej raziskavi niso v ospredju.

Koliko in katere organizacije z usposobljenimi mentorji študijskih krožkov so odgovarjale na vprašalnik?

V tem sklopu si bomo ogledali še podatke za tiste organizacije, ki so na usposabljanje napotile zgolj mentorje študijskih krožkov, ne pa tudi vodje. Sklepamo, da gre povečini za tiste organizacije, ki so se v izvajanje študijskih krožkov vključile šele

proti koncu 90. let prejšnjega stoletja, ko nacionalni projekt Študijski krožki, ki ga vodi Andragoški center Slovenije, ni več zahteval, da mora imeti organizacija, izvajalka študijskih krožkov, poleg usposobljenih mentorjev študijskih krožkov tudi vodjo. Takih organizacij, ki so se odzvale na anketiranje, je 65.

Tudi v tem primeru nas je zanimalo, ali so na vprašalnik odgovarjale samo tiste organizacije, ki so v času anketiranja izvajale študijske krožke ali tudi druge.

Preglednica 31: Odgovori organizacij katerega leta so doslej zadnjič izvedli kakšen študijski krožek z mentorji študijskih krožkov, ki so jih napotili na usposabljanje

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Leta 2013.	40	61,5
Ne vemo natančno.	11	16,9
Leta: (Prosimo, vpišite.) _____	6	9,2
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	3	4,6
Leta 2011.	2	3,1
Pri nas nismo nikoli izvajali ŠK.	2	3,1
Leta 2012.	1	1,5
SKUPAJ	65	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Tisti, ki so študijske krožke izvajali pred več leti, so navedli, kdaj so jih izvajali zadnjič:

- 1995,
- 2000,
- 2003,
- 2005,
- 2008,
- 2010.

Nekateri so se odločili za odgovor »Drugo.« in ga pojasnili:

- *To metodo dela uporabljajo nekateri drugi delavci, ki pa niso bili na tovrstnem usposabljanju.*
- *Mentorica, usposobljena 2011, ki smo jo mi napotili na usposabljanje, še ni izvedla nobenega študijskega krožka.*
- *V našem društvu nismo še nikogar napotili na usposabljanje, smo pa izvajali študijske krožke v letu 2013.*

Podatki kažejo, da je tudi v tem primeru na vprašalnik odgovorilo skoraj dve tretjini takih organizacij, ki študijske krožke še vedno izvajajo, s čimer se nam ponovno potrjuje teza, da nam zbrani podatki omogočajo presojo, kako so organizacije ravnale, da so usposobljeni mentorji še vedno aktivni pri njih. Na drugi strani pa je tudi v tem primeru za rezultate raziskave pomembno, da so se odzvale tudi organizacije, ki študijskih krožkov ne izvajajo več, da bomo lahko ugotavljali, ali je vzrok temu fluktuacija usposobljenega osebja in kaj jo je povzročilo. Zopet pa tudi v primeru organizacij z usposobljenimi mentorji opažamo, da obstajata dve organizaciji, ki sta na usposabljanje napotili mentorje študijskih krožkov, potem pa študijskih krožkov nikoli nista izvajali. Žal iz teh posamičnih primerov ne bo mogoče

prav veliko sklepati, čeprav predvidevamo, da je bilo v celotni skupini organizacij z usposobljenimi mentorji še nekaj takih pojavov. Te primere bi kazalo kdaj v prihodnosti obravnavati s študijami primerov, da bi lahko iz njih kaj povzeli pri nadaljnjem usmerjanju politike usposabljanja (vodij in) mentorjev študijskih krožkov.

V nadaljevanju prikazujemo podatke, za kakšne vrste organizacij gre, ko govorimo o anketiranih organizacijah z usposobljenimi mentorji študijskih krožkov.

Preglednica 32: Pojasnila organizacij z usposobljenimi mentorji študijskih krožkov o tem, kakšne vrste je njihova organizacija

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Drugo. (Prosimo, vpišite.)	16	24,6
Ljudska univerza.	15	23,1
Kulturna organizacija ali društvo.	12	18,5
Socialna organizacija ali društvo.	8	12,3
Zasebna izobraževalna organizacija.	5	7,7
Osnovna šola.	3	4,6
Izobraževalno društvo.	3	4,6
Srednja poklicna ali strokovna šola.	1	1,5
Gimnazija.	1	1,5
Gospodarska ali obrtna organizacija.	1	1,5
SKUPAJ	65	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice SK, ACS, 2013.

Tisti, ki so se odločili za odgovor »Drugo.«, so navedli, da je njihova organizacija:

- *javni zavod* (5 navedb),
- *razvojna agencija* (3 navedbe),
- *sindikat*,
- *zasebni zavod na področju kulture in izobraževanja*,
- *Zavod za gozdove Slovenije*,
- *zavod za prestajanje kazni zapora* (3 navedbe),
- *zavod, javna služba*,
- *zdravstveno-socialna organizacija*,
- *Zveza društev slepih in slabovidnih Slovenije*.

Gre torej za zelo različne organizacije, saj je značilnost študijskih krožkov prav ta, da so zelo primerna oblika za izobraževanje odraslih v zelo različnih situacijah, zato so med izvajalci zelo pogosto tudi t.i. neizobraževalne organizacije. Med drugimi vrstami organizacij med anketiranimi v našem primeru je po pogostosti veliko ljudskih univerz in kulturnih organizacij, na kar verjetno vpliva tudi dejstvo, da so v raziskavo vključeni tudi študijski krožki Beremo z Manco Košir, ki pogosto delujejo prav pri različnih kulturnih organizacijah. Razmeroma pogosto so zastopane tudi socialne organizacije in društva, kar pa tudi lahko pojasnimo z dejstvom, da so se študijski krožki izkazali kot zelo primerna oblika za izobraževanje v raznih invalidskih organizacijah in društvih ter v organizacijah, ki se ukvarjajo z vprašanji tako ali drugače prikrajšanih skupin prebivalstva. Na splošno pa struktura sodelujočih organizacij dobro odraža siceršnjo strukturo organizacij, ki izvajajo študijske krožke, tako da bo mogoče iz pridobljenih podatkov sklepati, da gre za podobne primere v celotni skupini organizacij, ki izvajajo študijske krožke.

Če si ogledamo še regionalno razpršitev organizacij, ki so odgovarjale na vprašalnik, je slika naslednja:

Preglednica 33: Razmestitev organizacij z usposobljenimi mentorji študijskih krožkov, ki so sodelovale pri anketiranju, po statističnih regijah

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Osrednjeslovenska regija.	11	16,9
Koroška regija.	9	13,8
Savinjska regija.	9	13,8
Pomurska regija.	6	9,2
Podravska regija.	6	9,2
Goriška regija.	6	9,2
Gorenjska regija.	5	7,7
Notranjsko - kraška regija.	5	7,7
Obalno-kraška regija.	5	7,7
Spodnjeposavska regija.	2	3,1
Jugovzhodna Slovenija.	1	1,5
SKUPAJ	65	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Največji odziv organizacij je bil iz Osrednjeslovenske regije, s Koroške in Savinjske regije, kar vsaj deloma ustreza razporeditvi vseh organizacij po regijah, ki izvajajo študijske krožke. Omenili smo že, da največ takih organizacij deluje v Osrednjeslovenski regiji, v Podravju, v Savinjski regiji in na Gorenjskem – v zgornji preglednici pa sta pri vrhu le dve od naštetih regij. Omenili pa smo tudi že, da rezultati, ki jih bomo prikazovali v nadaljevanju niti niso regionalno pogojeni, niti ne sodimo, da bi utegnila biti fluktuacija usposobljenega osebja pomembno odvisna od regij, zato nas ta razlika v strukturi organizacij po regijah v nadaljevanju tudi ne bo motila oz. nam ne bo ovirala interpretacije podatkov.

Skupne ugotovitve

Na podlagi vseh opisanih podatkov o sodelujočih vodjih in mentorjih študijskih krožkov ter sodelujočih organizacijah, ki so na usposabljanje napotile vodje in/oz. mentorje študijskih krožkov, lahko sklepamo:

- ☉ Da je bilo v raziskavi zbranih tolikšno število vprašalnikov vodij študijskih krožkov (26 ali 21,31 % od vseh, ki so bili usposobljeni za to vlogo), da še lahko veljavno sklepamo o splošnih vprašanjih, ki zadevajo delovanje usposobljenih vodij študijskih krožkov v praksi.
- ☉ Da je skoraj polovica vodij, ki so odgovarjali na vprašalnik, v projektu Študijski krožki še aktivnih, saj navajajo, da kot vodje ali mentorji študijskih krožkov delujejo tudi v letu 2013. To pomeni, da njihova stališča odražajo sedanje razmere pri izvajanju te oblike izobraževanja. Žal pa so ti podatki v primerjavi z vsemi usposobljenimi vodji zelo majhni, tako da bi bilo vsakršno sklepanje o tem, da tako velja za vse usposobljene vodje, neprimerno.

- ☛ V raziskavi je bilo ugotovljeno, da je struktura organizacij, ki so napotile na usposabljanje vodje študijskih krožkov, ki so odgovarjali na vprašalnik, podobna siceršnji strukturi vseh organizacij, ki izvajajo študijske krožke, seveda pa niso zastopane vse vrste organizacij, ker gre v tem primeru za majhno število in ni mogoče, da bi bile zastopane prav vse organizacije - prevladujejo pa ljudske univerze.
- ☛ Raziskava je pokazala, da anketirani vodje študijskih krožkov prihajajo iz zelo različnih, skoraj vseh slovenskih regij, vendar se s tem skladnost med vsemi usposobljenimi vodji in tistimi vodji študijskih krožkov, ki so odgovarjali na anketo, konča, saj je zastopanost vseh usposobljenih z Goriške šesta po vrsti, med anketiranimi pa so ti na drugem mestu.
- ☛ Da je bilo v raziskavi zbranih 162 vprašalnikov mentorjev študijskih krožkov (26,51 % od vseh, ki so bili usposobljeni za to vlogo), tako da lahko veljavno sklepamo o splošnih vprašanjih, ki zadevajo delovanje usposobljenih mentorjev študijskih krožkov v praksi.
- ☛ Da je bilo v raziskavi sodelujočih kar polovica mentorjev še vedno aktivnih, saj so v času izvajanja ankete še vedno delovali kot mentorji študijskih krožkov. Med ostalimi anketiranimi jih slaba desetina nikoli ni delala kot mentor študijskih krožkov, medtem ko so drugi krožke izvajali v preteklosti, zdaj pa ne več. Rezultati so torej povečini rezultat spoznanj tistih mentorjev študijskih krožkov, ki so še ali pa so bili v preteklosti aktivni mentorji študijskih krožkov – njihovo odgovori torej temeljijo na praktičnih izkušnjah.
- ☛ Doseženo je približno enako razmerje med pridobljenimi vprašalniki mentorjev študijskih krožkov glede na vrsto organizacij, ki so jih napotile na usposabljanje, kot to velja za vse usposobljene mentorje študijskih krožkov, kar pomeni, da lahko z dokajšnjo zanesljivostjo sklepamo o razmerjih med organizacijami in mentorji študijskih krožkov, kar zadeva stališča mentorjev študijskih krožkov.
- ☛ Zbran je različen delež vprašalnikov mentorjev študijskih krožkov glede na celotno število vseh usposobljenih mentorjev študijskih krožkov v posamezni regiji, kar pomeni, da za nekatere regije ne moremo zanesljivo sklepati o razmerah, kakor jih ocenjujejo mentorji študijskih krožkov, pri čemer pa, da glede na vprašanja, ki jih obravnavamo v nadaljevanju, ta razlika niti ni tako pomembna, saj vprašanja niso regionalno naravnana.
- ☛ Zbranih je dovolj vprašalnikov izvajalcev študijskih krožkov, ki so na usposabljanje napotili (tudi) vodje študijskih krožkov (31,68 % od vseh, ki so vodje in mentorje kdaj napotile na usposabljanje) in dovolj vprašalnikov izvajalcev študijskih krožkov, ki so na usposabljanje napotile mentorje študijskih krožkov (27,08 % od vseh, ki so mentorje kdaj napotile na usposabljanje), tako da lahko veljavno sklepamo o stališčih na zastavljena vprašanja, pri čemer je tudi raznolikost sodelujočih organizacij glede na vrsto organizacije zadostna, tako da iz odgovorov lahko sklepamo o odnosih do določenih pojavov v celotnem omrežju izvajalcev študijskih krožkov.

5. REZULTATI RAZISKAVE

5.1 STALIŠČA ORGANIZACIJ, IZVAJALK ŠTUDIJSKIH KROŽKOV, DO OBSEGA FLUKTUACIJE

Prvo vprašanje, ki smo ga namenili organizacijam, ki izvajajo študijske krožke, je bilo, koliko vodij in mentorjev študijskih krožkov so napotile na usposabljanje in koliko od teh jih pri njih še izvaja program. Podatke bomo prikazali ločeno za tiste organizacije, ki so na usposabljanje napotile vodje in mentorje študijskih krožkov in tiste organizacije, ki so na usposabljanje napotile samo mentorje študijskih krožkov.

Preglednica 34: Odgovori organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji na vprašanji, koliko kandidatov za vodje študijskih krožkov so sami napotili na usposabljanje in koliko od teh jih zdaj pri njih še opravlja vlogo vodje študijskih krožkov

ŠTEVILO VODIJ, KI SO JIH ORGANIZACIJE NAPOTILE NA USPOSOBLJANJE ¹⁷	ŠTEVILO USPOSOBLJENIH VODIJ, KI SO DELOVALI ALI ŠE DELUJEJO KOT VODJA ŠK PRI ORGANIZACIJAH, KI SO JIH NAPOTILE NA USPOSOBLJANJE					
	VSI ŠE DELUJEJO KOT VODJE ŠK.	KOT VODJA ŠK DELUJE ŠE NASLEDNJE ŠTEVILO VODIJ ŠK.	DELOVALO JE NASLEDNJE ŠTEVILO VODIJ ŠK, ZDAJ PA NE DELUJE NIHČE VEČ KOT VODJA.	NIHČE OD VODIJ ŠK NIKOLI NI DELOVAL KOT VODJA.	DRUGO.	NIKOLI NISO IZVAJALI ŠK.
1			1			
1			1			
2		1				
1			1			
2			2			
1			1			
1	1					
1	1					
1			1			
1	1					
1	1					
1			1			
1	1					
1						1
1			1			
2		1				
2			2			
1			1			
1	1					
1		1				
1	1					
4		3				
1	1					
1			1			
1				1		
1			1			
1	1					
1					1	
1	1					
2		1				
38	10	7	14	1	1	1

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

¹⁷ Vsaka vrstica v preglednici predstavlja eno organizacijo, ki je sodelovala pri anketiranju.

Na vprašanje je odgovorilo vseh 32 organizacij, pri čemer sta dve pojasnili, da sami nista nikoli na usposabljanje napotili nobenega kandidata za vodjo študijskih krožkov:

- *Nismo imeli vodje.*
- *Vlogo vodje je prevzel mentor.*

30 organizacij je torej na usposabljanje napotilo 38 vodij študijskih krožkov, ki so tudi uspešno zaključili usposabljanje¹⁸. Ta številka nekoliko preseneča, saj naj bi po napotilih v projektu vsaka organizacija imela le enega vodjo študijskih krožkov. Morebiti je prišlo do fluktuacije, pa so se organizacije odločale za dodatno usposabljanje; vsekakor pa to ne more biti primer organizacije, ki je usposobila kar 4 vodje. Vprašamo se lahko, kako je bilo to sploh mogoče. Res pa je tudi, da so usposobljeni mentorji študijskih krožkov imeli možnost, da s pripravo posebne seminarske naloge in njenim zagovorom dodatno pridobijo tudi naziv vodja študijskih krožkov, tako da lahko pogojno te številke pojasnimo tudi na ta način.

Od 38 usposobljenih vodij jih danes kot vodja deluje še 17, torej več kot 44 %, kar je pravzaprav zanimiv podatek, glede na to, da se v nacionalnem projektu vloga vodje ne postavlja več kot obvezna vloga pri vsaki organizaciji. Očitno nekaterim organizacijam, ki so si v preteklosti usposobile vodje, taka vloga ustreza in so jo obdržale. Ta podatek lahko štejemo kot spodbuden tudi z vidika proučevanja fluktuacije, saj bi pričakovali, da bi bila ta veliko večja, ko se je vloga vodje študijskih krožkov spremenila oz. zmanjšala.

Od ostalih 21 usposobljenih vodij je v preteklosti delovalo 14, 7 pa je bilo takih, ki so bili usposobljeni, pa niso nikoli delovali kot vodje študijskih krožkov. Te podatke lahko na eni strani komentiramo kot pozitivne, saj je velika večina usposobljenih vodij tudi delovala v praksi, kar pomeni, da vanje vložena sredstva za usposabljanje niso bila vložena zaman. Zaskrbljujoč pa je podatek, da skoraj petina usposobljenih vodij nikoli ni delovala v praksi. Vprašujemo se, ali so organizacije, ki so jih napotile na usposabljanje, dobro proučile potrebe oz. ali so se usposobljeni vodje po usposobitvi sami premislili in bi zato morali na nek način povrniti vložena javna sredstva. V nadaljevanju bomo iskali odgovore na ta vprašanja, čeprav lahko že zdaj povemo, da je bila, pričakovano, odzivnost na anketiranje pri tistih, ki niso izvajali študijskih krožkov, majhna in bomo lahko proučevali le posamezne primere, ne pa veljavno sklepali o celotni populaciji.

Večkrat smo omenili, da vodja študijskih krožkov lahko tudi izvaja študijske krožke – tako pravilo je bilo postavljeno v nacionalnem projektu Študijski krožki. Opazovanje dogajanj v praksi je pokazalo, da so vodje v resnici tudi dokaj pogosto sami izvajali študijske krožke, kar so pojasnjevali s tem, da radi neposredno sodelujejo pri izobraževanju, hkrati pa, da si tako pridobivajo izkušnje, ki jim omogočajo boljše vodenje in koordinacijo drugih študijskih krožkov. Zato nas, seveda, zanima, koliko takih primerov je med anketiranimi organizacijami.

¹⁸ V raziskavo smo zajeli samo kandidate, ki so uspešno zaključili usposabljanje, nismo pa proučevali osipa na usposabljanju, tako da ne prikazujemo števila vseh kandidatov, ki jih je posamezna organizacija napotila na usposabljanje, ne glede na to, ali so bili uspešni ali ne.

Preglednica 35: Odgovori organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji na vprašanji, koliko kandidatov za vodje študijskih krožkov so sami napotili na usposabljanje in koliko od teh jih zdaj pri njih opravljata tudi vlogo mentorjev študijskih krožkov

ŠTEVILO VODIJ, KI SO JIH ORGANIZACIJE NAPOTILE NA USPOSABLJANJE ¹⁹	ŠTEVILO USPOSABLJENIH VODIJ, KI SO DELOVALI ALI ŠE DELUJEJO KOT MENTOR ŠK PRI ORGANIZACIJAH, KI SO JIH NAPOTILE NA USPOSABLJANJE		
	VSI ŠE DELUJEJO KOT MENTORJI ŠK.	KOT MENTOR ŠK DELUJE ŠE NASLEDNJE ŠTEVILO VODIJ ŠK.	KOT MENTOR JE DELOVALO JE NASLEDNJE ŠTEVILO VODIJ ŠK, ZDAJ PA NE DELUJE NIHČE VEČ.
1			1
1			1
2			1
1			1
2			
1			
1	1		
1	1		
1			
1	1		
1	1		
1			
1	1		
1			
1			1
2		1	
2			2
1			1
1	1		
1		1	
1			
4		3	
1	1		
1			1
1			
1			1
1			
1	1		
2		1	
38	8	6	10

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

V tem primeru opazujemo istih 38 usposobljenih vodij študijskih krožkov, ki smo jih opazovali ob prejšnji preglednici in jih je na usposabljanje napotilo 30 organizacij (2 organizaciji od anketiranih sta navedli, da vodij nista napotili na usposabljanje). Podatki kažejo, da 14 vodij študijskih krožkov danes delujejo (tudi) kot mentorji študijskih krožkov, to pa je v preteklosti počelo še 10 vodij. Pri 9 organizacijah oz. 12

¹⁹ Vsaka vrstica v preglednici predstavlja eno organizacijo, ki je sodelovala pri anketiranju.

vodij študijskih krožkov pa nikoli ni izvajalo študijskih krožkov. Očitno je, da skoraj dve tretjini usposobljenih vodij študijskih krožkov v praksi delujejo tudi kot mentorji, zaradi česar se zdi primerna usmeritev vodstva projekta Študijski krožki, da je izpeljavo študijskih krožkov omogočilo tudi njim, saj je to očitno tako v interesu organizacij, pri katerih delujejo vodje, pa tudi vodij samih, saj sicer delež mentorjev ne bi bil tako velik.

V naslednji preglednici pa bomo prikazali, koliko mentorjev so na usposabljanje napotile te organizacije, torej organizacije, ki so na usposabljanje napotile tako vodje kot mentorje študijskih krožkov. Seveda nas bo zanimalo, koliko od usposobljenih mentorjev še deluje v praksi oz. je sploh kdaj delovalo.

Preglednica 36: Odgovori organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji na vprašanji, koliko kandidatov za mentorje študijskih krožkov so same napotile na usposabljanje in koliko od teh jih zdaj pri njih še opravlja to vlogo

ŠTEVILO MENTORJEV, KI SO JIH ORGANIZACIJE NAPOTILE NA USPOSOBLJANJE ²⁰	ŠTEVILO USPOSOBLJENIH MENTORJEV, KI SO DELOVALI ALI ŠE DELUJEJO KOT MENTOR ŠK PRI ORGANIZACIJAH, KI SO JIH NAPOTILE NA USPOSOBLJANJE					
	VSI ŠE DELUJEJO KOT MENTORJI.	DELUJE ŠE NASLEDNJE ŠTEVILO MENTORJEV ŠK.	DELOVALO JE NASLEDNJE ŠTEVILO MENTORJEV ŠK, ZDAJ PA NE DELUJE NIHČE VEČ.	NIHČE OD MENTORJEV NIKOLI NI IZVAJAL ŠK.	DRUGO.	NIKO-LI NISO IZVAJALI ŠK.
3			3			
2			1			
3		2				
4		1				
3	3					
4					1	
3		2				
2		1				
5			5			
5		1				
2		2				
7		4				
3		2				
7		2				
3		1				
1						1
1			1			
2		2				
5			5			
1			1			
2		2				
3		1				
5		2				
4		3				
9		1				
1		1				
2				1		
3		3				
7		3				
1					1	
7		4				
9		5				
119	3	45	16	1	2	1

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

32 organizacij, ki so sodelovale pri anketiranju, je na usposabljanje napotilo 119 kandidatov za mentorje študijskih krožkov, torej v povprečju 3,7 mentorja na

²⁰ Vsaka vrstica v preglednici predstavlja eno organizacijo, ki je sodelovala pri anketiranju.

organizacijo. To je pričakovano, saj je bilo organizacijam praviloma omogočeno, da na usposabljanje pošljejo enega kandidata za vodjo študijskih krožkov in 3 za mentorje; v nekaterih primerih ali pa čez leta so lahko organizacije pridobile še več mentorjev. Od 119 usposobljenih mentorjev iz teh organizacij zdaj deluje še 48 mentorjev ali dobrih 40 %.

Prvo usposabljanje mentorjev je bilo že leta 1993 in v enaindvajsetih letih se marsikaj spremeni, tako da je treba obseg fluktuacije ocenjevati tudi s tega vidika – ker v večini primerov ne gre za zaposlitve, je pričakovano, da bodo tisti, ki to delo opravljajo ob svojem siceršnjem delu ali v prostem času, to delali le nekaj časa, malo verjetno pa, da bi to delali deset, dvajset let. Res je tudi, da vsi mentorji, ki jih prikazujemo v zgornji preglednici, niso bili usposobljeni v 90. letih, ampak tudi kasneje, torej pri njih ne moremo iskati razlogov za fluktuacijo v dolgem obdobju od usposobitve. Razpoložljivi podatki nam ne omogočajo, da bi te podatke analizirali še po časovni lestvici – torej koliko časa po usposobitvi v povprečju usposobljen mentor še deluje v praksi in po kolikem času običajno pride do prenehanja delovanja, ne glede na to, ali je vzrok pri usposobljenem mentorju ali pri organizaciji. Samo na podlagi teh podatkov tudi ne moremo dati ocene, ali je skoraj 60 % fluktuacija za tako dolgo časovno obdobje previsoka – to bomo z večjo stopnjo verjetnosti lahko naredili šele na koncu te raziskave, ko bomo te podatke soočili še z drugimi, ki smo jih pridobili v raziskavi.

Tisto, kar pa se nam zdi zelo zaskrbljujoče, pa je podatek, da je po usposobitvi le 64 mentorjev, torej le dobra polovica, sploh kdaj izvedla kakšen študijski krožek. To z drugimi besedami pomeni, da je skoraj polovična fluktuacija že takoj po usposobitvi, kar pa se zdi nedopustno. Vsak mentor študijskega krožka se usposablja zato, da bi nato študijske krožke izvajal v praksi – brez tega je njegovo usposabljanje nesmiselno. In če skoraj polovica tega ne počne, se moramo resno vprašati, kaj je temu vzrok. Ali gre za nerealna planiranja v organizacijah – na usposabljanje (ki se povečini financira iz javnih sredstev) pošiljajo kandidate, za katere ne vedo, ali jih bodo kdaj sploh potrebovali, usposabljaajo jih kar tako, »na zalogo«? Ali so kandidati za mentorje tako neresni, da se usposabljanja sicer udeležijo, nimajo pa namena resno izvajati študijskih krožkov, k temu pa jih tudi nihče ne zaveže? Ali se kandidati »ustrašijo« vloge mentorja, ko med usposabljanjem spoznajo, kakšno vlogo bi morali imeti? Ali pa je pri organizacijah in usposobljenih mentorjih vse v redu, pa nacionalna izobraževalna politika in temu podrejeno financiranje iz javnih sredstev ni konsistentna – na eni strani zagotavlja usposabljanje mentorjev študijskih krožkov, potem pa ne zagotovi, da bi ti lahko to delo tudi opravljali, saj je brez podpore javnih sredstev težko pričakovati, da bi si odrasli tovrstno izobraževanje plačevali sami, še posebej v sedanjih zaostrenih socialnih razmerah? Vsekakor resna vprašanja, ki jih bomo poskušali osvetliti v nadaljevanju.

Preostane nam še, da pogledamo, kako pa je bilo pri tistih organizacijah, ki so na usposabljanje napotile samo mentorje študijskih krožkov.

Preglednica 37: Odgovori organizacij, ki so na usposabljanje napotile mentorje študijskih krožkov, na vprašanji, koliko kandidatov za mentorje študijskih krožkov so same napotile na usposabljanje in koliko od teh jih zdaj pri njih še opravlja to vlogo

ŠTEVILO MENTORJEV, KI SO JIH ORGANIZACIJE NAPOTILE NA USPOSOBLJANJE ²¹	ŠTEVILO USPOSOBLJENIH MENTORJEV, KI SO DELOVALI ALI ŠE DELUJEJO KOT MENTOR ŠK PRI ORGANIZACIJAH, KI SO JIH NAPOTILE NA USPOSOBLJANJE					
	VSI ŠE DELUJEJO KOT MENTORJI.	DELUJE ŠE NASLEDNJE ŠTEVILO MENTORJEV ŠK.	DELOVALO JE NASLEDNJE ŠTEVILO MENTORJEV ŠK, ZDAJ PA NE DELUJE NIHČE VEČ.	NIHČE OD MENTORJEV NIKOLI NI IZVAJAL ŠK.	DRUGO.	NIKO-LI NISO IZVAJALI ŠK.
4			4			
2			2			
1	1					
2			2			
2	2					
3	3					
3		2				
2	2					
1			1			
5		1				
6	6					
2			2			
4			4			
1			1			
25		2	10			
1			1			
2	2					
7		2				
3			3			
2		2				
1						1
5		1				
2		2				
1			1			
7		4				
7		2				
4		2				
3		1				
4		3				
1	1					
2	2					
1						1
1	1					
4		3				
1			1			
1	1					
4		3				
5			5			

²¹ Vsaka vrstica v preglednici predstavlja eno organizacijo, ki je sodelovala pri anketiranju.

Nadaljevanje preglednice s prejšnje strani:

ŠTEVILO MENTORJEV, KI SO JIH ORGANIZACIJE NAPOTILE NA USPOSABLJANJE	ŠTEVILO USPOSABLJENIH MENTORJEV, KI SO DELOVALI ALI ŠE DELUJEJO KOT MENTOR ŠK PRI ORGANIZACIJAH, KI SO JIH NAPOTILE NA USPOSABLJANJE					
	VSI ŠE DELUJEJO KOT MENTORJI.	DELUJE ŠE NASLEDNJE ŠTEVILO MENTORJEV ŠK.	DELOVALO JE NASLEDNJE ŠTEVILO MENTORJEV ŠK, ZDAJ PA NE DELUJE NIHČE VEČ.	NIHČE OD MENTORJEV NIKOLI NI IZVAJAL ŠK.	DRUGO.	NIKO-LI NISO IZVAJALI ŠK.
1			1			
3		2				
1	1					
3		1				
3		2				
4		3				
1			1			
2			2			
9			9			
1	1					
5		3				
4		2				
2		1				
1			1			
8		7				
2		1			1	
1	1					
1				1		
4		2				
7		4				
2					1	
5		3				
3		2				
2						1
207	24	63	51	1	2	3

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Od 65 organizacij so 3 izjavile, da niso na usposabljanje napotile nobenega mentorja²². Preostalih 62 organizacij je usposobilo 207 mentorjev študijskih krožkov ali 3,3 mentorja na organizacijo, kar se sklada z navodili v nacionalnem projektu, o čemer smo že govorili. Ne moremo pa mimo podatka, da je ena izmed organizacij usposobila kar 25 mentorjev, od tega pa jih je v praksi delovalo le 12!? Le kako je to mogoče? Če si pogledamo še druge organizacije, ki so usposobile več kot 3 mentorje, vidimo, da so bili le malo kje upravičeni do usposobitve povečanega števila mentorjev, saj jih očitno niso rabili glede na to, koliko jih je potem delalo v praksi!

²² Vzroka, da so tudi take organizacije vključene v raziskavo, sta lahko vsaj dva: morebiti gre za primere, na katere smo že opozorili v metodologiji, da smo razpolagali z ne dovolj natančnimi podatki o tem, katera organizacija je posameznika poslala na usposabljanje – tista, kjer je posameznik zaposlen ali tista, pri kateri naj bi izvajal študijske krožke. Morebiti je v teh primerih šlo za organizacije, pri katerih so bili ti posamezniki zaposleni, vendar se niso usposabljali za izvajanje študijskih krožkov pri njih. Dopuščamo pa tudi, da so to napake iz arhiva nacionalnega projekta Študijski krožki.

V času raziskave je študijske krožke še izvajalo 87 mentorjev (42,02 %). Podatek je podoben tistemu, ki smo ga dobili pri organizacijah, ki so na usposabljanje napotile tako vodje kot mentorje študijskih krožkov, kar pomeni, da lahko za celotno populacijo usposobljenih mentorjev študijskih krožkov ugotovimo, da jih je danes aktivnih še nekoliko več kot 40 %. O tem, kako vrednotiti ta podatek, smo več govorili že pri predstavitvi podatkov iz organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji, zato tega tu ne bomo ponavljali. Tudi v tem primeru pa naletimo na podatek, koliko usposobljenih mentorjev je sploh kdaj izvajalo študijske krožke – takih je bilo 66,67 %. Rezultat je za spoznanje boljši kot pri prejšnji skupini organizacij, a še vedno zaskrbljujoč, saj pove, da tretjina usposobljenih mentorjev nikoli ni izvajala študijskih krožkov. Tudi o takem stanju smo več razpravljali pri prejšnji skupini organizacij, zato tega ne ponavljamo.

Anketirane organizacije smo tudi vprašali, kako one na splošno ocenjujejo fluktuacijo – ali je v pričakovanem obsegu, manjša ali večja. Odgovori na to vprašanje nas še posebej zanimajo, če imamo v mislih podatke, ki smo jih navajali zgoraj.

Preglednica 38: Odgovori vseh organizacij na vprašanje, kako na podlagi njihovih izkušenj na splošno ocenjujejo fluktuacijo pri študijskih krožkih pri njih

	ORGANIZACIJE, KI SO NA USPOSABLJANJE NAPOTILE VODJE IN MENTORJE ŠTUDIJSKIH KROŽKOV		ORGANIZACIJE, KI SO NA USPOSABLJANJE NAPOTILE MENTORJE ŠTUDIJSKIH KROŽKOV		
	FREKVENCA	ODSTOTEK	FREKVENCA	ODSTOTEK	VELJAVNI ODSTOTEK
Fluktuacija usposobljenega osebja pri ŠK pri nas je <u>nad normalno</u> pričakovanim obsegom.	3	9,4	7	10,8	10,9
Fluktuacija usposobljenega osebja pri ŠK pri nas je <u>v normalno</u> pričakovanim obsegu.	19	59,4	26	40,0	40,6
Fluktuacija usposobljenega osebja pri ŠK pri nas je <u>pod normalno</u> pričakovanim obsegom.	5	15,6	10	15,4	15,6
Fluktuacije usposobljenega osebja pri ŠK pri nas <u>ni</u> .	5	15,6	21	32,3	32,8
SKUPAJ	32	100,0	64	98,5	100,0
Manjkajoči odgovori.			1	1,5	
SKUPAJ			65	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013 in rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Odgovori so zelo zanimivi – večina organizacij problema fluktuacije ne zaznava, saj je v obeh skupinah le okrog 10 % taktih, ki se jim zdi, da je pri njih fluktuacija nad normalno pričakovanim obsegom. Če imamo v mislih podatke, ki smo jih že prikazali, da tretjina ali celo 40 % usposobljenih mentorjev nikoli ni izvajala študijskih krožkov, potem nas taka stališča čudijo in si jih težko razlagamo. Ali to pomeni, da je med predvidenimi izvajalci programov s področja izobraževanja odraslih kar normalno, da jih tretjina ali več sicer pokaže namero, da bi programe izvajala in se za njihovo izvajanje tudi usposobi, potem pa tega ne počne v resnici? Ali so želje organizacij po izvajanju dejavnosti velike, pa jim okoliščine (možnosti financiranja, zanimanje ljudi ipd.) tega ne dopuščajo? Res pomembna vprašanja, ki jih kaže še proučevati!

Na to navajajo tudi drugi odgovori – v prvi skupini se skoraj 60 % vprašanih zdi opisana fluktuacija normalna, v drugi pa je taktih »le« 40 %. In zanimivo, v skupini organizacij z usposobljenimi mentorji jih je 26 izjavilo, da pri njih fluktuacije ni, podatki o tem, koliko usposobljenih mentorjev še dela pri njih, ki so jih dale same organizacije, pa povedo, da je taka situacija le v 15 organizacijah?! Skoraj ne moremo verjeti, da toliko organizacij ne pozna termina »fluktuacija« in da torej vprašanja niso razumeli. Niti si ne znamo pojasniti, kako so ob tem, da so organizacije same dajale številčne podatke o usposobljenih in delujočih mentorjih, pri enem izmed naslednjih vprašanj v anketi nanje pozabile in odgovarjale drugače. Vsekakor pa se nam za nadaljnjo obravnavo zdijo bolj merodajni podatki o fluktuaciji kot mnenjski odgovori, čeprav jih bomo tudi v nadaljevanju prikazovali, da bi iz njih lahko izluščili kakšna pojasnila oz. razlago za stanje.

Zanimalo nas je tudi, katere dejavnike fluktuacije so organizacije zaznale oz. kaj po njihovem najbolj vpliva na fluktuacijo, pri čemer smo jih prosili, da naj za začetek te dejavnike navedejo le bolj na splošno, in sicer v povezavi s študijskimi krožki, ne pa s povsem konkretnimi primeri fluktuacije v njihovih organizacijah. Podatke prikazujemo skupaj za tiste organizacije, ki imajo usposobljene vodje in mentorje študijskih krožkov in tiste, ki imajo le mentorje študijskih krožkov.

Preglednica 39: Odgovori organizacij na vprašanje, kaj po njihovem mnenju najbolj vpliva na fluktuacijo usposobljenega osebja za izvajanje študijskih krožkov (na splošno, ne glede na povsem konkretne primere v zvezi s študijskimi krožki pri njih)

KAJ NAJBOLJ VPLIVA NA FLUKTUACIJO?	ZELO VPLIVNO		SREDNJE VPLIVNO		MALO ALI SPLOH NIČ VPLIVA	
	F	%	F	%	F	%
Nezadovoljstvo z delovnimi razmerami.	13	4,2	33	4,6	34	4,7
Slabo plačilo.	16	5,2	33	4,6	31	4,2
Drugi strokovni izzivi.	18	5,8	39	5,4	23	3,2
Zasičenost.	16	5,2	33	4,6	31	4,2
Neurejeno financiranje in s tem neredna plačila.	18	5,8	35	4,8	22	3,0
Družbena nepriznanost dela.	14	4,5	36	5,0	30	4,1
Strokovna stagnacija dejavnosti.	9	2,9	36	5,0	35	4,8
Premajhna podpora drugih.	12	3,9	40	5,5	28	3,8
Težki delovni pogoji.	4	1,3	35	4,8	40	5,5
Nezanimanje potencialnih uporabnikov.	18	5,8	24	3,3	38	5,2
Neurejeni status poklica.	17	5,5	29	4,0	34	4,7
Upad motivacije.	22	7,1	35	4,8	32	4,4
Spremembe v strokovnih konceptih dejavnosti.	7	2,3	35	4,8	37	5,1
Slaba usposobljenost.	11	3,6	30	4,1	38	5,2
Preobremenjenost.	24	7,8	33	4,6	22	3,0
Slabi medsebojni odnosi.	10	3,2	31	4,3	39	5,3
Slaba organizacija dela.	11	3,6	30	4,1	39	5,3
Osebnih razlogi in razmere.	18	5,8	33	4,6	30	4,1
Ukinitev ali sprememba dejavnosti zaradi poslovnih razlogov.	19	6,2	29	4,0	31	4,2
Nejasna prihodnost.	16	5,2	38	5,2	26	3,6
Prevzem kadra od konkurenčnih organizacij.	6	1,9	33	4,6	42	5,8
Preveč izvajalcev dejavnosti v okolju.	9	2,9	24	3,3	48	6,6
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	6					
SKUPAJ	308	100,0	724	100,0	730	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013 in rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Na to vprašanje je odgovorilo 84 organizacij, 13 pa nanj ni odgovorilo. Zaznali smo, da so dokaj pogosto tiste organizacije, ki so izjavile, da fluktuacije pri njih ni, to vprašanje kar izpušile, čeprav smo dali izrecno navodilo, da izpolnijo vsa vprašanja in da se v odgovorih osredotočijo bolj na splošne razmere pri fluktuaciji usposobljenega osebja za izvajanje študijskih krožkov in ne na konkretne razmere pri njih. Pri posameznih trditvah pa smo ugotovili tudi, da so nekatere organizacije, ki so sicer na vprašanje odgovarjale, določene trditve izpušile in se do njih niso opredelile. Pri vsaki trditvi je bilo tako po 5 primerov, ko se organizacije niso opredelile do njih, razen pri trditvah »Osebnih razlogi in razmere.« ter »Preveč izvajalcev dejavnosti v okolju.«, kjer so bili taki primeri 4.

Najprej lahko ugotovimo, da so se anketiranci najpogosteje odločali, da imajo opisani dejavniki malo ali sploh nič vpliva na fluktuacijo in skoraj v enakem obsegu so se tako odločali tudi za trditve, da gre za srednji vpliv. Opazno manjkrat so za določene

opisane trditve napisali mnenje, da imajo velik vpliv na fluktuacijo. Nad takim stanjem bi bili lahko presenečeni, saj bi pričakovali bolj enakomerno porazdelitev vrednotenja posameznih trditvev ali celo večji nagib k temu, da bi dejavnike ocenili kot zelo odločujoče. Če bi bile v vprašanju neprimerne trditve, smo vprašancem pustili tudi možnost, da sami vpišejo, kaj pa po njihovem mnenju vpliva na fluktuacijo. A za tako možnost so se odločili samo v 6 primerih, kjer so navedli:

- *Preveč dela s poročili, neobvladovanje računalnika za poročila.*
- *Pomanjkanje kadrov.*
- *Ni namenskih sredstev.*
- *Upokojitev, bolezen, starost.*
- *Dve mentorici sta umrli, dve spremenili poklic in zaposlitev.*

Torej te »priložnosti« organizacije niso izkoristile. Zato si lahko take rezultate interpretiramo le v povezavi z vprašanjem, ki smo ga prikazali prej – kakšne so ocene organizacij o obsegu fluktuacije pri njih. Ugotovili smo, da glede tega niso pretirano zaskrbljene, zato se jim tudi posamezni dejavniki, ki bi lahko povzročili fluktuacijo, zdijo manj ali pa sploh nepomembni.

Med dejavniki, ki imajo največji vpliv na fluktuacijo, so po mnenju organizacij:

- *preobremenjenost,*
- *upad motivacije,*
- *ukinitev ali sprememba dejavnosti zaradi poslovnih razlogov,*
- *drugi strokovni izzivi,*
- *osebni razlogi in razmere,*
- *neurejeno financiranje in s tem neredna plačila,*
- *nezanimanje potencialnih uporabnikov.*

Večino najpomembnejših razlogov za fluktuacijo organizacije tako pripisujejo mentorjem samim in njihovim razlogom, deloma razmeram, le en razlog je neposredno povezan z organizacijami. Tako razmišljanje organizacij navaja, da sami ne morejo prav veliko narediti za zmanjšanje fluktuacije, kar verjetno ni dobro izhodišče, da bi v resnici kaj postorili.

Najmanjši vpliv pa organizacije pripisujejo preveč izvajalcem dejavnosti v okolju, prevzemu kadra od konkurenčnih organizacij, težkim delovnim pogojem, slabim medsebojnim odnosom in slabi organizaciji dela. Skratka, njihovo stališče je, da skoraj vse, kar zadeva organizacije, ni razlog za fluktuacijo. Nekaterim njihovim trditvam bi lahko pritrdili (npr. težkim delovnim pogojem, ker bi pri študijskih krožkih težje govorili o takih pogojih), prav gotovo pa ne vsem. Ta stališča bomo v nadaljevanju soočili s stališči vodji in mentorjev, da bi ugotovili, ali so skladna oz. niso, saj je to lahko eno od izhodišč, ko se išče možnosti za zmanjšanje fluktuacije.

5.2 ODNOSI MED KANDIDATI ZA VODJE IN MENTORJE ŠTUDIJSKIH KROŽKOV IN ORGANIZACIJAMI, KI SO JIH NAPOTILE NA USPOSABLJANJE

5.2.1 Ureditev odnosov med kandidati za vodje in mentorje študijskih krožkov in organizacijami, ki so jih napotile na usposabljanje

Že v prejšnjem poglavju smo omenili, da se ob tako velikemu osipu usposobljenih vodij in mentorjev študijskih krožkov odpira vprašanje, kako pa so bili sploh urejeni odnosi med njimi kot kandidati za usposabljanje in organizacijami, ki so jih napotile na usposabljanje. V tem poglavju bomo ugotavljali prav to. Poskušali bomo ugotoviti, ali so bila na kakršenkoli formalen način urejena razmerja med obema subjektoma med oz. po zaključku usposabljanja, saj je to en vidik, ki lahko vpliva na fluktuacijo. Če se partnerja pred, med ali vsaj ob zaključku usposabljanja ne dogovorita, ali imata eden do drugega kakšne medsebojne obveznosti pri nadaljnjem sodelovanju, potem se lahko zgodi, da eden ali drug ali celo oba v napotitvi na usposabljanje ne vidita kakšnega obveznega odnosa, pač pa svoje nadaljnje sodelovanje prepuščata slučajnostim, bodočim okoliščinam, izbiri in odločanju enega ali drugega. Tak »svoboden« odnos pa je lahko, čeprav ne nujno, tudi razlog za fluktuacijo usposobljenega osebja. Usposobljen vodja ali mentor študijskega krožka ne čuti nobene formalne, moralne ali kakšne druge obveze, da bi sodeloval z organizacijo, ki ga je napotila na usposabljanje; nekaj podobnega je lahko tudi z organizacijo, ki je posameznika napotila na usposabljanje.

Zanima nas torej, ali sta se kandidat za vodjo oz. mentorja študijskih krožkov (ali na novo usposobljen vodja oz. mentor študijskih krožkov) in organizacija, ki ga je napotila na usposabljanje, na kakršenkoli način dogovorila, da bo po usposabljanju izvajal študijske krožke pri tej organizaciji in v kolikšni meri je bil tak dogovor formaliziran. Tu gre sicer za vprašanje formalne zaveze, da vodja oz. mentor, ki mu je organizacija omogočila usposabljanje, to »povrne« s tem, da kasneje izvaja študijske krožke pri tej organizaciji, pa tudi za zavezo organizacije, da bo usposobljenemu mentorju omogočila izvajanje študijskih krožkov. Na nek način nam taka formalna zaveza o nadaljnjem sodelovanju namreč sporoča:

- ☛ Organizacija je dobro proučila svoje potrebe po usposabljanju, želi si imeti usposobljeno osebje, zato kandidatu formalno sporoča, da želi določeno obdobje (ali nedoločeno) po zaključenem usposabljanju sodelovati z njim; omogočala mu bo izvajanje študijskih krožkov, za kar se bo usposobil. Na drugi strani pa organizacija na ta način kandidatu sporoča, da mu bo omogočila usposabljanje (denarno, možnost vključitve v usposabljanje ipd.), hkrati pa od njega pričakuje, da bo po usposobitvi študijske krožke izvajal pri njej.
- ☛ Kandidat za vodjo oz. mentorja študijskih krožkov izraža pripravljenost, da bo usposabljanju namenil svoj čas in sposobnosti, da se bo usposobil za dobrega vodjo oz. mentorja študijskih krožkov in jih kasneje tudi dobro izpeljeval. Hkrati pa pričakuje, da mu bo organizacija omogočila izvajanje študijskih krožkov pri njej.

Dopuščamo, da te zaveze niso formalno zapisane, pač pa le neformalno dogovorjene, pa se v praksi prav tako spoštujejo. Vsekakor pa se nam zdi z vidika fluktuacije pomembno, da oba subjekta ta razmerja tako ali drugače uredita in da se tako zmanjša prostor za razmišljanje in delovanje usposobljenega vodje oz. mentorja »bomo videli, mogoče bom pripravljen izvajati študijske krožke pri tej organizaciji, mogoče pa tudi ne« ter organizacije »morebiti mu bomo omogočili izvajanje študijskih krožkov, morebiti pa tudi ne«.

Oba subjekta smo zato povprašali, ali so bila ta razmerja ob usposabljanju dogovorjena ali ne.

Ločeno bomo prikazali, kako so na to vprašanje odgovarjali vodje študijskih krožkov in mentorji, da bi hkrati ugotavljali, ali med tema dvema skupina obstajajo kakšne razlike.

Preglednica 40: Odgovori vodij študijskih krožkov na vprašanje, ali so z organizacijo, ki jih je napotila na usposabljanje, pred usposabljanjem ali ob njegovem zaključku sklenili kakšen dogovor o sodelovanju v zvezi z njihovo (novo) usposobljenostjo

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Ne.	15	57,7
Da, sklenili smo ustni dogovor.	5	19,2
Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.	3	11,5
Drugo.	2	7,7
Da, sklenili smo pisni dogovor.	1	3,8
SKUPAJ	26	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Podatki so zelo zanimivi – velika večina kandidatov za vodje študijskih krožkov ni imela z organizacijami, ki so jih napotile na usposabljanje, nobenih dogovorov. To so sami pojasnjevali takole:

- *Vsem se je zdelo samoumevno, da opravljam naloge v zvezi z usposobljenostjo.*
- *Zdi se jim samoumevno, da je to del mojega dela, saj so mi zato plačali usposabljanje.*
- *Vodstvo organizacije je pravilno predpostavljalo, da bom z usposobitvijo tudi sicer opravljala delo vodje študijskih krožkov.*
- *Usposabljanje in izvajanje je spadalo v delovno obvezo.*
- *Del delovnih obveznosti.*
- *To je del mojih delovnih nalog.*
- *Po končanem pripravništvu sem se zaposlila, sedaj pa sem invalidsko upokojena.*
- *Kot direktor ljudske univerze nisem sam s sabo sklepal pisnega dogovora.*
- *Bila sem direktorica organizacije, ki je izvajala študijske krožke.*
- *Zaradi lastne motivacije in poznavanja okolja sem bila prepričana, da bodo študijski krožki dobrodošli in dobro sprejeti med našimi občani. Številni študijski krožki so to potrdili tudi z nagradami.*
- *Z organizacijo nismo sklenili posebnega dogovora.*
- *Ne, ker v organizaciji ne izvajamo študijskih krožkov, saj ni bilo odprtih razpisov.*

Pojasnila lahko sklenemo vsaj v dva sklopa. Prvi je ta, da se je partnerjema zdelo samoumevno, da bosta po usposabljanju sodelovala, kar je sicer bronamerno razmišljanje, vendar je v poslovnih odnosih praviloma take dogovore primerno

urejati tudi na bolj obvezujoči način. V drugi sklop sodijo odgovori, iz katerih je razvidno, da so bili na usposabljanju ljudje, ki so sicer zaposleni v organizacijah, ki so jih napotile na usposabljanje – v tem primeru je morebiti še najbolj razumljivo, da ni prišlo do kakšnih posebnih dogovorov, saj se take obveznosti urejajo z običajnimi delovnimi obvezami zaposlenih.

Tisti, ki so z organizacijo sklenili ustni dogovor, so pojasnjevali takole:

- *Da, sklenili smo ustni dogovor in minimum so realizirali.*
- *Najprej izvajanje krožka kot mentor, kasneje, v zadnjih letih, kot vodja in mentor.*
- *Dogovor med mano in vodstvom.*
- *Na usposabljanje sem bila napotena, da bom opravljala vlogo vodje in mentorice študijskih krožkov.*
- *Ob uspešnih natečajih aktiviramo sodelovanje.*

Teh je bilo tako ali tako v manjšini. Le v enem primeru je bil sklenjen pisni dogovor, dva anketiranca pa sta izjavila, da se ne spominjata, ali je bil kakšen dogovor sklenjen ali ne. Skratka, v več kot dveh tretjinah primerov med organizacijo in kandidatom za usposabljanje ni bil sklenjen noben dogovor, kako bo po usposabljanju. To se nam ne zdi primerno in menimo, da je tudi taka situacija povzročila tako velik osip med usposobljenimi že po usposobitvi tako, da sploh nikoli niso sodelovali pri izvedbi študijskih krožkov. Še vedno pa čudijo stališča organizacij, ki fluktuacije ne vidijo kot problem.

V nadaljevanju pa prikazujemo, kakšna je bila situacija pri mentorjih.

Preglednica 41: Odgovori mentorjev študijskih krožkov na vprašanje, ali so z organizacijo, ki jih je napotila na usposabljanje, pred usposabljanjem ali ob njegovem zaključku sklenili kakšen dogovor o sodelovanju v zvezi z njihovo (novo) usposobljenostjo

	FREKVENCA	ODSTOTEK	VELJAVNI ODSTOTEK
Ne.	84	51,9	52,5
Da, sklenili smo ustni dogovor.	40	24,7	25,0
Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.	17	10,5	10,6
Da, sklenili smo pisni dogovor.	11	6,8	6,9
Drugo.	8	4,9	5,0
SKUPAJ	160	98,8	100,0
Manjkajoči.	2	1,2	
SKUPAJ	162	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za mentorje študijskih krožkov, ACS, 2013.

Rezultati kažejo nekoliko boljšo podobo kot pri vodjih študijskih krožkov, čeprav vseeno ne bistveno boljšo, saj še vedno malo manj kot 60 % mentorjev (če izvajamo tiste, ki so izjavili, da jih nihče ni napotil na usposabljanje) z organizacijo, ki jih je napotila na usposabljanje, ni imela niti ustnega niti pisnega dogovora, kaj naj bi se dogajalo po usposobitvi. Tisti torej, ki z organizacijo niso imeli nobenega dogovora, so tako stanje povečini tudi pojasnili, mi pa smo njihove odgovore strnili v nekaj sklopov:

- *Bila sem zaposlena za nedoločen čas v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje.*
- *Izvajanje študijskih krožkov je bilo del moje dodatne delovne obveznosti.*
- *Ker sem v organizaciji zaposlena, posebnega dogovora ni bilo.*
- *Sem redno zaposlena v organizaciji in je to del moje delovne obveznosti (2 navedbi).*
- *Sem redno zaposlena v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje in je to del mojih rednih službenih obveznosti.*
- *Sem se zaposlila.*
- *Sem zaposlena v organizaciji.*
- *Spada v okvir mojih delovnih nalog.*
- *Že pred usposabljanjem sem bila zaposlena oz. v delovnem razmerju za nedoločen čas pri organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje.*
- *Študijske krožke izvajam v okviru delovne pogodbe in visoke izobrazbe.*
- *Študijske krožke izvajam v okviru redne zaposlitve.*
- *Študijske krožke sem izvajala in jih še vedno izvajam v rednem službenem času in ne dobim plačila zanje.*
- *Zaposlena sem za nedoločen čas, mentorstvo študijskim krožkom je del zaposlitvenih nalog.*
- *Delujem preko lastne izobraževalne organizacije.*
- *Firma je bila v moji lasti.*

V tem sklopu gre za podobno situacijo, kot smo jo že opisali tudi pri vodjih. Gre za ljudi, ki so bili v organizaciji, ki jih je napotila na usposabljanje, zaposleni ali pa je bila zaposlitev že predvidena; dva primera pa sta tudi, da je bila oseba, ki se je usposabljala, hkrati lastnik organizacije. V teh primerih je še najbolj razumljivo, da do posebnih dogovorov ni prišlo, saj je imela organizacija s tem, ko so bili ljudje pri njej zaposleni, tudi možnost, da jih kasneje usmeri v delo mentorjev študijskih krožkov v okviru njihovih siceršnjih delovnih zadolžitev.

Drugi slop odgovorov kaže na neko zanesenjaštvo, češ saj je razumljivo, da bo usposobljena oseba študijske krožke tudi izvajala:

- *Ni bilo potrebe, smo si zaupali.*
- *Zdelo se je samoumevno, da izvajam študijske krožke.*
- *Zdi se mi samoumevno, da za vračilo za izobraževanje vračam s pripravo in izvedbo krožkov.*
- *V bistvu je bilo precej samoumevno, da če me pošljejo na izobraževanje za mentorja, da bom potem študijske krožke tudi izvajala - ni bil potreben nek dodaten dogovor.*
- *Glede na to da sem sama izrazila željo, da bi postala mentorica študijskih krožkov, je bilo vsem jasno, da želim študijske krožke v prihodnosti tudi izvajati samostojno.*
- *Na usposabljanje sem šla samoiniciativno, organizacija me podpira, posebnega dogovora nismo imeli.*
- *Imela sem proste roke pri izbiri teme, številu študijskih krožkov.*

Verjetno si sicer lahko predstavljamo, da je to normalno ravnanje, vendar življenje kaže, da si to, kaj je samoumevno, različni ljudje razlagajo različno in prav zato se v poslovnem svetu sklepajo dogovori, pogodbe ipd., da bi se izognili različnim pojmovanjem samoumevnosti. Če si v spomin prikličemo podatke o velikem številu usposobljenih mentorjev, ki niso sploh nikoli izvajali študijskih krožkov, pa tudi njihov kasnejši dokajšnji osip, potem verjetno tega ni potrebno posebej utemeljevati.

V naslednjem sklopu so pojasnila tistih, ki niso imeli nobenega dogovora, so zgolj povedali, da takega dogovora ni bilo:

- *Ne vem, zakaj nismo sklenili nobenega dogovora.*
- *Ne, tudi nisem pričakovala, ker me o dogovoru ni nihče obvestil, ne prej ne potem.*
- *Ni bilo tovrstne zahteve ali potrebe s strani delovne organizacije.*
- *Ni jim bilo v interesu.*
- *Ni pojasnila.*
- *Nisem sklenila ne ustnega ne pisnega dogovora o sodelovanju v zvezi s svojo novo usposobljenostjo.*
- *Nobenega dogovora nismo sklenili (2 navedbi).*
- *Ob zaključku in pred usposabljanjem za mentorja študijskih krožkov nismo sklenili nobenega dogovora o sodelovanju.*
- *Organizacija me ni zavezala s podpisom dogovora.*
- *Pisnega dogovora ni bilo, jasno je bila izražena želja po vodenju študijskih krožkov in razvijanju tovrstnega učenja med osebami s posebnimi potrebami.*
- *To je bila za organizacijo formalnost, ki meni ni prinesla nobenih bonitet.*
- *To ni bila praksa.*

Mogoče je v tem sklopu še najbolj poveden odgovor » *To ni bila praksa.*« Dejestvo je res, da so se bolj zavezujoči dogovori, ne samo pri študijskih krožkih, tudi sicer začeli sklepati šele v zadnjem desetletju. To se je prav gotovo zgodilo takrat, ko so nam evropski projekti prinesli obvezo in prakso, da je treba zagotavljati večjo sledljivost porabe denarja in da torej tudi brezplačno izobraževanje v resnici ni brezplačno, pač pa ta sredstva nekdo zagotavlja in da imamo do njega odgovornost, kam se ta sredstva vlagajo in kakšni so učinki teh vlaganj.

V naslednjem sklopu so pojasnila, da posameznik opravlja delo mentorja kot volonter, za delo ne prejema plačila, iz česar naj bi izhajalo, da kakšni dogovori z organizacijo niso potrebni, s čimer se ni mogoče kar strinjati, saj gre za zagotovitev usposobitve, ki naj bi pripeljala k izvajanju študijskih krožkov, pa naj je to delo potem plačano ali ne:

- *Prostovoljna dodatna dejavnost.*
- *Študijske krožke delam pretežno izven delovnega časa.*
- *V organizaciji sem zaposlena, to delo opravljam v prostem času in za opravljeno delo ne prejemam dodatnega plačila.*

Nekaj odgovorov je tudi takih, ki povedo, da so usposobljeni mentorji sami prekinili sodelovanje, ali pa organizacija ne izvaja študijskih krožkov, kar sicer še ne pojasnjuje, zakaj ni bil sklenjen noben dogovor, kako bo po usposabljanju:

- *Nismo več sodelovali.*
- *Ob napotitvi sem bila brezposelna, po zaposlitvi nisem imela več časa.*
- *Sem takoj po koncu usposabljanja prekinil stike.*
- *Nismo izvajali študijskih krožkov, sem pa izkušnje, pridobljene na usposabljanju za mentorje študijskih krožkov, s pridom izkoristila pri vodenju drugih oblik izobraževanj.*
- *Verjetno nisem sama pokazala dovolj zanimanja za vodenje študijskih krožkov.*

V zadnjem sklopu pa so pojasnila, ki se ne nanašajo točno na vprašanje ali pa gre za tako različna pojasnila, da bi jih težko uvrstili v poseben sklop:

- *Iz dela organizacije so prihajale spodbude za večje število študijskih krožkov, iz drugega pa, da to ni prioriteta. Ob 1001 delovni nalogi je utopija pričakovati, da bom delal še to (popoldne, na račun družine).*

- *Kot članica sodelujem pri različnih aktivnostih društva Zreli vedež in društva Optimisti.*
- *Morda je bil ustni dogovor, da izpeljemo vsaj en študijski krožek, kar smo si zastavili tekom izobraževanja.*
- *Nekaj časa po končanju tega javnega dela sem si sama poiskala zaposlitev, ni bilo povezano z usposabljanjem za mentorje.*
- *Sploh nismo vedeli, kaj točno bodo študijski krožki predstavljali in kakšen pomen bodo imeli (na usposabljanju sem bil leta 1995).*
- *V času zaposlitve sem izvajala pet študijskih krožkov.*
- *Vodila sem študijski krožek, ki sem ga že pred usposabljanjem.*

Tisti mentorji, ki pa so imeli z organizacijo sklenjen pisni dogovor, pa so to pojasnili takole:

- *Da, sklenili smo pisni dogovor samo za izvajanje enega študijskega krožka (2 navedbi).*
- *Da, v smislu delovne naloge oz. letnega delovnega načrta.*
- *Dogovor smo sklepali za vsako leto na novo, glede na sredstva, ki jih je organizacija pridobila.*
- *Dogovorili smo se za izvedbo enega študijskega krožka in tako se je začelo. Sedaj sem izvedla že več (skoraj dvajset) študijskih krožkov.*
- *Dogovorili smo se, da bom tisto leto izvedla študijski krožek.*
- *Pogodba o sodelovanju (2 navedbi).*
- *Da, za izvedbo študijskih krožkov v organizaciji, če bo interes.*
- *Za vsako leto posebej sklenemo pogodbo o sodelovanju.*

Tisti mentorji, ki so imeli z organizacijo nek ustni dogovor, so povedali:

- *Da bom pač vodila študijske krožke, če jih bo organizacija izvajala in če bo v okolju dovolj interesentov za obisk študijskih krožkov.*
- *Da, da bom, če bodo razpoložljiva sredstva, vsako leto izvedel en študijski krožek.*
- *Da, dogovor glede finančnih sredstev, da se nekaj porabi za delovanje študijskih krožkov, ostalo ostane v zavodu, saj so potekali v delovnem času.*
- *Da, sklenili smo ustni dogovor - delo pri univerzi za 3. življenjsko obdobje.*
- *Da, sklenili smo ustni dogovor, da izvedem vsaj nekaj krožkov.*
- *Dogovorili oz. se sprti dogovarjamo za izvedbo.*
- *Dogovorili smo o koriščenju prostora in o terminih izvedbe.*
- *Dogovorili smo se, da bom izvedla en študijski krožek letno v času zaposlitve.*
- *Dokler bo zanimanje udeležencev.*
- *Izvajam študijske krožke in skrbim za dobrobit društva.*
- *Kot študentki mi je bil priznan izpit.*
- *Kot zaposleni za nedoločen čas se mi je zdelo normalno, da prevzamem izvedbo študijskih krožkov. To je od mene pričakovala tudi organizacija.*
- *Mentorji smo se med seboj dogovorili, koliko študijskih krožkov bomo izpeljali in smo si okvirno razporedili termine izvedb.*
- *Možnost izvajanja.*
- *Organizacija je bila soglasna, da študijske krožke lahko izvajam, dokler bom sofinancirana tudi iz drugih virov.*
- *Pridobljeno znanje uporabljam v študijskih krožkih.*
- *Proste roke pri izbiri teme oz. glede na povpraševanje ljudi.*
- *Sam sem si izbral čas, način in vsebino izobraževanja.*
- *Sklenili smo ustni dogovor, da bom izpeljala študijski krožek za krajane.*
- *Sklenili smo ustni dogovor, ki je potem tudi veljal. Dobila sem minimalno, kar sem potrebovala.*
- *Skupaj smo načrtovali letni plan izvajanja študijskih krožkov, oddajo poročil o izvedbi.*
- *Študijske krožke izvajam za to organizacijo.*
- *V primeru interesa za izvajanje študijskih krožkov me organizacija povabi k sodelovanju.*
- *Vsak udeleženec je dobil možnost, da izvede en študijski krožek.*
- *Zavezala sem se, da bom vodila in organizirala študijske krožke.*

Da bo slika popolna, navajamo še, kaj so pojasnili mentorji, ki so se odločili za odgovor »Drugo.«:

- *Ne spominjam se (2 navedbi).*
- *Obstajala je namera o izvajanju dejavnosti.*
- *Sem samozaposlen kot s.p.*
- *Ustni dogovor sem sklenila z odgovorno osebo, ki me je napotila na izobraževanje. Le-ta je zdaj zaposlena drugje.*
- *Ustno smo se dogovarjali za izvedbo, do katere pa potem ni prišlo.*
- *Vodenje študijskih krožkov je del moje delovne obveznosti (zaposlitve).*
- *Z izobraževalno organizacijo nisem sklenila nikakršnega pravno zavezujočega dogovora, saj sem sama želela na izobraževanje in sem se zanimala za študijske krožke, organizacija pa me je pri tem podprla.*
- *Zdi se razumljivo, da izobraževanje potrdiš z delom. Pritiskov s strani zavoda za ... ni in jih ni bilo.*

Če torej povzamemo, lahko ugotovimo, da le del primerov lahko pripišemo dejstvu, da je šlo za zaposlene, lastnike podjetij ali samostojne podjetnike, zaradi česar je razumljivo, da do nekkih bolj obvezujočih dogovorov pred usposabljanjem med kandidatom za mentorja in organizacijo ni prišlo, saj so se obveznosti urejale kot obveznosti iz delovnega razmerja oz. je šlo za osebe, ki same odločajo o svojem usposabljanju in obveznostih v zvezi s tem. Vseeno pa je nerazumljiv obseg tistih mentorjev, ki so izjavili, da med njimi ni bilo niti ustnega, kaj šele pisnega dogovora, kako bo po končanem usposabljanju. Tako mentor kot organizacija sta se zanašala na razumevanje, da je sodelovanje samo po sebi razumljivo, če sta se dogovorila, da se bo nekdo usposabljal, kar pa se, očitno, po podatkih o obsegu tistih, ki nikoli niso izvajali študijskih krožkov, ni uresničilo. Značilni so tudi odgovori, ki povedo, da o tem, da bi bil tak dogovor potreben, sploh niso pomislili, ker to »ni bila praksa«. Verjetno bi bilo drugače, če bi se tako posameznik kot organizacija zavedala svoje odgovornosti do javnih sredstev, ki sta jih dobila za usposabljanje. Vsekakor pa lahko iz odgovorov tudi povzamemo, da niti vodje niti mentorji ne »problematizirajo« dejstva, da med njimi in organizacijami to vprašanje ob napotitvi na usposabljanje ni bilo urejeno; verjetno je med njimi kar opazen delež tistih, ki jim je tako stanje pravzaprav ustrezalo.

Moramo pa v tej razpravi odpreti še eno vprašanje – to je vprašanje zagotavljanja pogojev, da bi usposobljeni mentorji sploh lahko delali, to je vprašanje financiranja študijskih krožkov. Že ob sami uvedbi te oblike izobraževanja v prakso se je predvidevalo, da naj bi se tako izobraževanje izvajalo s pomočjo javnih sredstev, saj je bila predpostavka, da ljudje sami v tako izobraževanje ne bodo pripravljani vlagati svojih sredstev, je pa pomembno, da bi se študijski krožki izvajali v čim več sredinah, da bi tako vzbujali in vzdrževali »izobraževalno kondicijo« prebivalstva, ki bi se nato dobro odražala tudi na številnih drugih področjih. To je zlasti pomembno pri populaciji, ki je sicer izobraževalno neaktivna, pa tudi v okoljih, kjer so druge izobraževalne možnosti nedosegljive. Taka praksa, torej praksa, da delovanje študijskih krožkov zagotavljamo iz javnih sredstev, se je obdržala vse do danes. V uvodu smo navedli podatke, da je pristojno ministrstvo v zadnjih sedmih letih financiralo od 200 do 280 študijskih krožkov. Če na podlagi zgoraj predstavljenih podatkov o tem, koliko vodij in mentorjev študijskih krožkov je še aktivnih (41 %), to posplošimo na vse usposobljene mentorje (635), potem bi lahko sklepali, da je

danes še aktivnih okrog 260 mentorjev. Če odmislimo dejstvo, da pogosto en mentor študijskega krožka izvaja več študijskih krožkov hkrati oz. v obdobju enega leta financiranja, se poraja več vprašanj. Številki o obsegu financiranja in aktivnih mentorjih pa sta si presenetljivo blizu. Kako si ju lahko razlagamo? Kot naključje? Kot dejstvo, da pristojno ministrstvo financira toliko študijskih krožkov, kot je (še) aktivnih mentorjev? Da je (ostalo) aktivnih toliko mentorjev, kot pristojno ministrstvo zagotavlja sredstev, drugi pa so zato (morali) prenehati z delovanjem? Vsekakor vprašanje, ki ga je potrebno dobro razmisliti tako v vodstvu projekta Študijski krožki kot na pristojnem ministrstvu.

V nadaljevanju pa prikazujemo, kako so na podobno vprašanje odgovarjale organizacije, ki so usmerjale kandidate za vodje in mentorje študijskih krožkov na usposabljanje.

Preglednica 42: Odgovori organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov na vprašanje, ali so imeli z vodji in mentorji kak pisni dogovor (sklep, pogodbo ipd.), s katerim so se usposobljeni vodje in mentorji, ki so jih oni napotili na usposabljanje, obvezali, da bodo izvajali študijske krožke pri njih

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	VELJAVNI ODSTOTEK
Ne. (Prosimo, pojasnite, če želite.)	20	62,5	64,5
Da.	6	18,8	19,4
Da, vendar samo za določen čas. (Prosimo, pojasnite.)	5	15,6	16,1
SKUPAJ	31	96,9	100,0
Manjkajoči.	1	3,1	
SKUPAJ	32	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Preden komentiramo podatke, prikazujemo še, kaj so napisali tisti, ki so svoje odgovore pojasnili. Nekateri od tistih, ki so izbrali odgovor »Da, vendar samo za določen čas.« so dodali:

- *Obveznost, da po končanem usposabljanju izvede vsaj tri študijske krožke.*
- *Da, za vsako leto posebej dogovor za izvedbo študijskih krožkov.*
- *Da, za določeno število izvedenih krožkov, kar so (mentorice) izpolnile.*

Nekateri od tistih pa, ki so izjavili, da dogovora ni bilo, so zapisali:

- *Ne, nismo čutili potrebe.*
- *Ustni dogovor.*
- *Ni bilo jasno, koliko študijskih krožkov bomo lahko izvedli.*

Ugotovimo lahko, da se odgovori vodij in organizacij, ki so jih napotile na usposabljanje, precej ujemajo. To niti ne bi bilo nujno, ker iz zbranih anket ni mogoče ugotoviti, ali so na vprašalnike odgovarjali vodje iz tistih organizacij, ki so tudi odgovarjale na vprašalnik, ali pa gre za vodje iz organizacij, ki niso odgovarjale na vprašalnik in organizacije, katerih mentorji niso izpolnili vprašalnika. Očitno gre za splošno ugotovitev, da v okrog 65 % primerov ni bilo med vodjem in organizacijo, ki

ga je napotila na usposabljanje, sklenjen noben dogovor. O problematičnosti takega ravnanja pa smo razpravljali že na mestu, kjer smo prikazali podatke o vodjih.

Treba pa je omeniti, da smo posebej pogledali, kako je bilo s sklepanjem dogovorov pri tistih organizacijah, pri katerih delajo še vsi vodje in mentorji, kako pri organizacijah, pri katerih dela samo del vodij in mentorjev in kako pri organizacijah, kjer ne dela nihče več od vodij in mentorjev, ki so jih oni napotili na usposabljanje.

Preglednica 43: Primerjava organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov glede na to, če so s kandidati za vodje in mentorje ob usposabljanju sklenile kak pisni dogovor (sklep, pogodbo ipd.), s katerim so se dogovorili za nadaljnje sodelovanje

	ODSTOTEK ORGANIZACIJ, KI SO S KANDIDATI ZA VODJE IN MENTORJE OB USPOSABLJANJU SKLENILE PISNI DOGOVOR O KASNEJŠEM SODELOVANJU
Organizacije, pri katerih delajo še vsi vodje in mentorji, ki so jih napotili na usposabljanje.	35,5
Organizacije, pri katerih dela še del vodij in mentorjev, ki so jih napotili na usposabljanje.	25,0
Organizacije, pri katerih ne dela več nihče od vodij in mentorjev, ki so jih napotili na usposabljanje.	60,0

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Podatki so pravzaprav presenetljivi, saj je prav v skupini organizacij, ki so sklenile največ pisnih dogovorov o kasnejšem sodelovanju, osip usposobljenih vodij in mentorjev največji – pri njih ne dela nihče več od tistih, ki so jih napotili na usposabljanje. In obratno, v organizacijah, kjer delajo še vsi usposobljeni vodje in mentorji, je bilo takih dogovorov malo. To pa pomeni, da učinkovitost podpisovanja obveznosti le ni tako velika, kot bi pričakovali. Pri tem pa moramo tudi povedati, da dogovorov nismo imeli, da bi jih lahko analizirali in ugotavljali, kako so bile obveznosti zapisane, hkrati pa se moramo zavedati, da opazujemo več kot dvajsetletno obdobje in da obstaja možnost, da so vodje in mentorji v organizacijah, kjer danes ne delujejo več, izpolnili svoje obveznosti v letih po usposobitvi, potem pa so z organizacijami prenehali sodelovati. Vsekakor je to tema tudi za nadaljnje spremljanje fluktuacije.

Čeprav nismo zagovorniki »prisilnega« zmanjševanja fluktuacije z obvezujočimi dogovori, pa ne moremo povsem zanemariti dejstva, da je bilo nekomu omogočeno brezplačno usposabljanje, potem pa ni opravil dela, ki se ga od njega pričakuje, čeprav je s tem odškrnil sredstva za usposabljanje nekomu drugemu, ki pa bi morebiti z veseljem sodeloval pri izvajanju študijskih krožkov. Seveda pa ni »krivda« samo na posameznikih – tudi organizacije morebiti brez tehtnih premislekov pošiljajo nekoga na usposabljanje, da bo »pri roki«, če bi se morebiti odločili za izvajanje študijskih krožkov, še posebej zato, ker so na voljo brezplačna usposabljanja. Kasneje pa ne čutijo zadostne obveze, da bi na tak ali drugačen način zagotovile pogoje, da bi usposobljeni vodje in mentorji lahko tudi delovali v praksi.

Podobno si oglejmo podatke tudi za organizacije, ki so na usposabljanje napotile samo mentorje študijskih krožkov.

Preglednica 44: Odgovori organizacij z usposobljenimi mentorji študijskih krožkov na vprašanje, ali so imeli z mentorji kak pisni dogovor (sklep, pogodbo ipd.), s katerim so se usposobljeni mentorji, ki so jih oni napotili na usposabljanje, obvezali, da bodo izvajali študijske krožke pri njih

	FREKVENCA	ODSTOTEK	VELJAVNI ODSTOTEK
Ne. (Prosimo, pojasnite, če želite.)	40	61,5	71,4
Da.	6	9,2	10,7
Da, vendar samo za določen čas. (Prosimo, pojasnite.)	5	7,7	8,9
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	5	7,7	8,9
SKUPAJ	56	86,2	100,0
Manjkajoči.	9	13,8	
SKUPAJ	65	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

V tej skupini organizacij so podatki še nekoliko slabši, če se postavimo na stališče, da bi nek pisni dogovor med mentorji in organizacijami le pričakovali. Le nekaj nad 19 % organizacij je tak dogovor imelo, vse ostale pa ne. Deloma te podatke osvetlijo pojasnila, ki so jih dale posamezne organizacije. Nekatere od tistih, ki so se odločile za odgovor »Da, vendar samo za določen čas.«, so dodale:

- *Za en študijski krožek. Za naprej pa niso hoteli sodelovati.*
- *Za določeno število študijskih krožkov.*

Nekatere od tistih, ki so povedale, da dogovora niso imele, so pojasnile:

- *Gre za zaposleno sodelavko pri nas in se razume, da bo to delala za nas.*
- *Je zaposlen v naši organizaciji.*
- *Ni bilo potrebe (2 navedbi).*
- *Ni bilo potrebe, ker so imeli sami zanimanje za izvedbo študijskih krožkov v ustanovi.*
- *Nismo imeli pisnega dogovora, ker nismo vnaprej vedeli, koliko študijskih krožkov bomo lahko izvedli.*
- *Takrat se o tem ni razmišljalo.*
- *Usposobili so se na lastno željo. Pri nas imajo službo za nedoločen čas.*
- *Vedno smo se dogovorili samo ustno.*
- *Vsi so zaposleni za nedoločen čas.*

V teh odgovorih morda najdemo pojasnilo, zakaj mnoge organizacije dogovorov niso sklepale – šlo je za njihove zaposlene, tako da se jim ni zdelo potrebno, da bi sklepali kakšne dogovore, saj so predvidevali, da bodo obveznosti urejali v okviru delovnih zadolžitev, o čemer smo tudi že pisali na mestu, kjer smo prikazovali odgovore vodij in mentorjev na to vprašanje.

Nekatere organizacije od tistih, ki so se odločile za odgovor »Drugo.«, pa so pojasnile:

- *Mentor je odgovoren za izobraževalne cilje izvajalca študijskih krožkov.*
- *Ne vem natančno, tega je že 10 let.*

- *Ne vem.*
- *Obstajali so pogoji za uspešno izvajanje študijskih krožkov.*
- *Z nekaterimi smo imeli oz. imamo pogodbo o zaposlitvi, z drugimi podjemno ali avtorsko pogodbo za posamezno leto.*

Zanimivo je, da je celo več organizacij kot mentorjev izjavilo, da niso imeli nobenega dogovora o tem, kaj bo po usposabljanju. Razkorak si lahko razlagamo s tem, da je bilo med tistimi organizacijami, ki so izpolnile anketo, precej takih, katerih mentorji niso odgovarjali na anketo in obratno. Ne glede na ta razkorak pa lahko vseeno z gotovostjo trdimo, da tako podatki mentorjev kot podatki organizacij, ki so na usposabljanje napotile mentorje, kažejo na to, da odnosi ob usposabljanju med partnerji niso bili dorečeni.

Tako kot v primeru organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov, smo tudi za organizacije, ki imajo samo usposobljene mentorje, posebej pogledali, kako je bilo s sklepanjem dogovorov pri tistih organizacijah, pri katerih delajo še vsi mentorji, kako pri organizacijah, pri katerih dela samo del mentorjev in kako pri organizacijah, kjer ne dela nihče več od mentorjev, ki so jih oni napotili na usposabljanje.

Preglednica 45: Primerjava organizacij z usposobljenimi mentorji študijskih krožkov glede na to, če so s kandidati za mentorje ob usposabljanju sklenile kak pisni dogovor (sklep, pogodbo ipd.), s katerim so se dogovorili za nadaljnje sodelovanje

	ODSTOTEK ORGANIZACIJ, KI SO S KANDIDATI ZA MENTORJE OB USPOSABLJANJU SKLENILE PISNI DOGOVOR O KASNEJŠEM SODELOVANJU
Organizacije, pri katerih delajo še vsi mentorji, ki so jih napotili na usposabljanje.	0,0
Organizacije, pri katerih dela še del mentorjev, ki so jih napotili na usposabljanje.	21,7
Organizacije, pri katerih ne dela več nihče od mentorjev, ki so jih napotili na usposabljanje.	30,0

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Tudi v tem primeru se podatki ujemajo z ugotovitvami, ki smo jih prikazali že pri organizacijah z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov. Tudi tu je v skupini organizacij, ki so sklenile največ pisnih dogovorov o kasnejšem sodelovanju, osip usposobljenih mentorjev največji – pri njih ne dela nihče več od tistih, ki so jih napotili na usposabljanje. In obratno, v organizacijah, kjer delajo še vsi usposobljeni vodje in mentorji, takih dogovorov sploh ni bilo. Kljub takim podatkom pa menimo, da bi bilo to vprašanje potrebno v naslednjih letih še nekoliko podrobneje proučiti, kar smo ob podatkih za prejšnjo skupino organizacij že zapisali.

5.2.2 Zadovoljstvo usposobljenih vodij in mentorjev študijskih krožkov s sodelovanjem z organizacijo, ki jih je napotila na usposabljanje, po zaključenem usposabljanju

Glede na prikazane podatke, da med vodji in mentorji ter organizacijami, ki so jih napotile na usposabljanje, v večini primerov odnosi po končanem usposabljanju niso bili dogovorjeni, lahko predvidevamo, da je prav zaradi tega kasneje prihajalo do različnih situacij – nekateri vodje in mentorji so se veselili izvajanja študijskih krožkov in so to priložnost tudi dobili, drugi so jo dobili v drugih organizacijah (ne tistih, ki so jih napotile na usposabljanje), tretji priložnosti niso imeli, prav gotovo pa je bilo nekaj takih, ki niso nameravali izvajati študijskih krožkov. Hkrati so se tako vodje in mentorji študijskih krožkov kot organizacije prvič srečale s praktičnimi vprašanji izpeljave študijskih krožkov, vsakdo je moral usklajeno z drugim izpeljati svojo vlogo. Pri tem je verjetno prihajalo do različnih situacij in prav zato smo vodje in mentorje povprašali, kako so bili na splošno zadovoljni s sodelovanjem z organizacijami, saj predpostavljamo, da bi dobri odnosi vplivali na dolgotrajnejše sodelovanje med njimi, slabi odnosi pa bi lahko vplivali na obseg fluktuacije.

Preglednica 46: Odgovori usposobljenih vodij študijskih krožkov na vprašanje, ali so zadovoljni, kako je organizacija, ki jih je napotila na usposabljanje, po zaključenem usposabljanju sodelovala z njimi kot vodji študijskih krožkov

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Sem zadovoljen/a.	10	50,0
Zelo sem zadovoljen/a.	8	40,0
Dokaj sem zadovoljen/a.	1	5,0
Nisem posebno zadovoljen/a.	1	5,0
SKUPAJ	20	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Na vprašanje je odgovorilo vseh 26 vodij študijskih krožkov, ki so sodelovali pri anketiranju, vendar smo izločili odgovore tistih, ki so izjavili, da niso nikoli delovali kot vodja študijskih krožkov, nadalje tiste, ki so izjavili, da niso nikoli sodelovali pri izvajanju študijskih krožkov v nobeni vlogi in tiste, ki jih na usposabljanje ni napotila nobena organizacija. Med preostalimi dvajsetimi pa jih je velika večina zadovoljnih ali celo zelo zadovoljnih s sodelovanjem, kar pomeni, da so bili odnosi med vodji in organizacijami v primerih, ko je do sodelovanja prišlo, dobri in to ni bil razlog za fluktuacijo. Seveda pa bomo v nadaljevanju posebej pozorni na stališča tistih vodij, ki pa pri izvajanju študijskih krožkov iz teh ali onih razlogov niso sodelovali.

Omenili smo že, da so vodje z usposobitvijo pridobili tudi pravico do opravljanja vloge mentorja v študijskih krožkih. Zato smo vodje povprašali tudi, kako pa so bili zadovoljni s sodelovanjem z organizacijami v primerih, ko so delovali kot mentorji študijskih krožkov.

Preglednica 47: Odgovori usposobljenih vodij študijskih krožkov na vprašanje, ali so zadovoljni, kako je organizacija, ki jih je napotila na usposabljanje, po zaključenem usposabljanju sodelovala z njimi kot mentorji študijskih krožkov

	FREKVENCA	ODSTOTEK	VELJAVNI ODSTOTEK
Sem zadovoljen/a.	9	47,4	50,0
Zelo sem zadovoljen/a.	7	36,8	38,9
Dokaj sem zadovoljen/a.	1	5,3	5,6
Nisem posebno zadovoljen/a.	1	5,3	5,6
SKUPAJ	18	94,7	100,0
Manjkajoči.	1	5,3	
SKUPAJ	19	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Na vprašanje je odgovorilo 25 vodij študijskih krožkov, ki so sodelovali pri anketiranju (1 na to vprašanje ni odgovoril), vendar smo izločili odgovore tistih, ki so izjavili, da niso nikoli delovali kot mentor študijskih krožkov, nadalje tiste, ki so izjavili, da niso nikoli sodelovali pri izvajanju študijskih krožkov v nobeni vlogi in tiste, ki jih na usposabljanje ni napotila nobena organizacija. Tudi tu so podatki zelo podobni – tisti vodje, ki so delovali tudi kot mentorji, so bili s sodelovanjem z organizacijami zadovoljni oz. zelo zadovoljni, pri tistih pa, ki se v tej vlogi niso preskusili, pa bomo v nadaljevanju ugotavljali, ali je do tega prišlo zaradi slabega sodelovanja, nezadovoljstva ali drugih, objektivnih razlogov.

Na koncu pa prikazujemo še podatke za tiste, ki so se usposobili za mentorje študijskih krožkov:

Preglednica 48: Odgovori usposobljenih mentorjev študijskih krožkov na vprašanje, ali so zadovoljni, kako je organizacija, ki jih je napotila na usposabljanje, po zaključenem usposabljanju sodelovala z njimi

	FREKVENCA	ODSTOTEK	VELJAVNI ODSTOTEK
Zelo sem zadovoljen.	64	45,7	46,4
Sem zadovoljen.	46	32,9	33,3
Dokaj sem zadovoljen.	13	9,3	9,4
Nisem posebno zadovoljen.	11	7,9	8,0
Sem nezadovoljen.	4	2,9	2,9
SKUPAJ	138	98,6	100,0
Manjkajoči.	2	1,4	
SKUPAJ	140	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za mentorje študijskih krožkov, ACS, 2013.

Na vprašanje je odgovorilo 160 mentorjev (od 162 vseh, ki so sodelovali pri anketiranju). V zgornji preglednici smo izločili tiste, ki so navedli, da jih nobena organizacija ni napotila na usposabljanje (takih je bilo 17) ali pa da niso nikoli sodelovali pri izvedbi študijskih krožkov (takih je bilo 5). Tudi v tem primeru so bili mentorji večinsko zadovoljni oz. zelo zadovoljni s sodelovanjem z organizacijami. Glede na skupino vodij študijskih krožkov pa je tu nekoliko večji delež takih, ki s sodelovanjem niso bili posebno zadovoljni ali pa so bili nezadovoljni – skupaj je takih

malo manj kot 11 %. To je morda skupina mentorjev, ki je najbolj rizična za fluktuacijo. Nekaj več od zgolj številskih podatkov lahko izvemo iz tega, kar so mentorji zapisali, saj smo jih zaprosili, da svojo izbiro odgovora (v vseh primerih) tudi pojasnijo:

- *Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje, a sem kljub temu zadovoljna s sodelovanjem z organizacijo, s katero sodelujem (šola, na kateri delujem kot svetovalna delavka).*
- *Zelo sem zadovoljna z delom v dveh društvih. Naše društvo je nekaj posebnega, deluje petnajst let.*
- *Dokler sem bila tam zaposlena, sem vsako leto izvajala študijske krožke. Po prekinitvi zaposlitve jih sodelovanje z mano ni več zanimalo, čeprav sem se nekajkrat ponudila.*
- *Ker tista organizacija potem ni organizirala študijskih krožkov z mojega področja nekaj let. Organizacijo študijskih krožkov je kasneje začela druga organizacija, s katero sodelujem že nekaj let.*
- *Lahko bi bilo več sodelovanja oz. izvedb študijskih krožkov.*
- *Nisem bila zadovoljna z nekaterimi ukrepi tedanje direktorice izobraževalne organizacije.*
- *Po usposabljanju ni bilo več spodbud za nadaljnje delo s krožki, vendar tudi ovir za samoiniciativno delo ni bilo. Oživitvev in celo zahteve po krožkih pa so bile dane šele leta 2012.*
- *Program bralnih krožkov ni sistemsko urejen in ni rednega financiranja, zato je moje delo zamrlo. Ogromno sem delala kot prostovoljka, kar pa več ne morem.*
- *Študijski krožek je dobro deloval tri leta, ob odhodu na porodniški dopust sem bila pripravljena nadaljevati prostovoljno, da se študijski krožek ohrani, vendar se direktorica organizacije ni strinjala. Ob vrnitvi je študijski krožek deloval drugače, na moji organizaciji se s tem nismo več ukvarjali, ker ni pokrito - finančno.*
- *V Noviškah je bil objavljen članek, čigavi so brezposelni, ki so končali usposabljanje za mentorje in vodje študijskih krožkov. To je bil projekt javnih del za skupino deset brezposelnih z visokošolsko izobrazbo (VI., VII. stopnja) iz cele Slovenije.*
- *Z menjavo vodstva družbe se je spremenil odnos do mentorja študijskih krožkov.*

Razen v prvih dveh primerih so se za pojasnilo odločili tisti, ki s sodelovanjem z organizacijo niso zadovoljni. Pojasnila lahko strnemo v sporočila mentorjev, da jim organizacije niso več (ali sploh ne) ponudile možnosti za sodelovanje. Seveda na podlagi teh nekaj pojasnil ne moremo veliko sklepati, očitno pa prihaja v odnosih med mentorji in organizacijami tudi do pojavov, ko organizacija usposobljenemu mentorju ne ponudi več sodelovanja. To pa je že možen vzrok za zaznano fluktuacijo. Seveda pa bi bilo nerealno, če bi pričakovali, da do takih situacij ne bo prihajalo, pa naj jih povzročijo organizacije, mentorji ali objektivne okoliščine, zaradi katerih študijskih krožkov ni mogoče izvajati. Pomembno je le, da obseg takih prekinitev ni zelo velik in da ima za to neke racionalne razloge. O tem problemu smo povprašali tudi organizacije in njihova stališča bomo prikazali v nadaljevanju te raziskave.

Na koncu tega poglavja dodajmo še to, da je sicer po prikazanih rezultatih velika večina tistih vodij in mentorjev, ki so odgovarjali na vprašanje, zadovoljnih ali zelo zadovoljnih s sodelovanjem z organizacijo, kar vsekakor kaže na dobro ravnanje organizacij s svojim usposobljenim osebjem. Vendar pa moramo pri tem upoštevati, da je na vprašalnik odgovorila dobra petina doslej usposobljenih vodij študijskih krožkov in dobra četrtnina mentorjev. Ker je bilo med njimi veliko tistih, ki še vedno izvajajo študijske krožke, lahko sklepamo, da so le-ti pričakovano bolj zadovoljni s sodelovanjem z organizacijo kot tisti, ki te priložnosti nimajo (več). Seveda pa tega sklepanja ne moremo potrditi z gotovostjo, ker pač ne poznamo stališč tistih, ki na vprašalnik niso odgovarjali.

5.3 SODELOVANJE USPOSOBLJENIH VODIJ IN MENTORJEV ŠTUDIJSKIH KROŽKOV TER ORGANIZACIJ, KI SO JIH NAPOTILE NA USPOSABLJANJE, PRI IZVAJANJU ŠTUDIJSKIH KROŽKOV

Čeprav smo o tem nekaj že spregovorili, bomo v tem poglavju natančneje opazovali, ali so usposobljeni vodje in mentorji študijskih krožkov kasneje le-te tudi izvajali oz. ali so organizacije, ki so si pridobile usposobljene vodje in mentorje, študijske krožke kasneje tudi izvajale, saj nam ti podatki mnogo povedo o ustreznosti načrtovanja števila kandidatov za usposabljanje. Zanima pa nas tudi, v kakšnem razmerju sta sploh usposobljeni vodja in mentor z organizacijo, ki izvaja študijske krožke, koliko je to razmerje stabilno, pa tudi to, kateri so vzrodi dobrega sodelovanja ali nesodelovanja, saj to prav gotovo vpliva na fluktuacijo osebja.

5.3.1 Sedanje (delovno) razmerje med usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov ter organizacijami, ki so jih napotile na usposabljanje

Eno izmed vprašanj, ki nas zanima, je, v kakšnem razmerju so usposobljeni vodje in mentorji študijskih krožkov z organizacijo, ki jih je napotila na usposabljanje, danes. Že v enem izmed prejšnjih poglavij smo ugotavljali, da je del vodij in mentorjev z organizacijo, ki jih je napotila na usposabljanje, v delovnem razmerju. Če je tako stanje tudi danes, lahko pričakujemo neko kontinuiteto v izvajanju študijskih krožkov, zlasti če izvajanje sodi med redne delovne zadolžitve posameznika. Vendar vemo, da je bilo zaradi narave študijskih krožkov (neformalnost, občasno izvajanje, zahteva po raznolikosti tem v študijskih krožkih ipd.) zaželjeno, da na usposabljanje prihajajo vodje in mentorji iz zelo različnih organizacij (izobraževalnih in neizobraževalnih) oz. da te organizacije kandidate za vodje in mentorje poiščejo v svojem okolju z namenom, da bi kasneje študijske krožke izvajali kot njihovi zunanji sodelavci. Take razmere pa nedvomno vplivajo na večjo »ranljivost« dolgotrajnejših razmerij med usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov in organizacij, ki so jih na usposabljanje napotile. V takih razmerjih lahko pričakujemo, da so le bolj kratkoročna, hitreje pride do njihove prekinitve, sodelovanje mora biti močno podprto z motivom tako posameznikov kot organizacije ipd.

Preglednica 49: Odgovori vodij študijskih krožkov na vprašanje, kako bi opisali sedanje (delovno) razmerje z organizacijo, ki jih je napotila na usposabljanje

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za nedoločen čas in tudi sedaj sem pri njej zaposlen/a za nedoločen čas.	11	47,8
Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za nedoločen čas, zdaj pa nisem z njo v nobenem razmerju več.	3	13,0
Drugo.	3	13,0
Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za nedoločen čas, sedaj pa sem njen zunanji/a sodelavec/ka.	1	4,3
Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za določen čas, sedaj pa sem pri njej zaposlen/a za nedoločen čas.	1	4,3
Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za določen čas, zdaj pa nisem z njo v nobenem razmerju več.	1	4,3
Pri njej sem bil/a v času napotitve zunanji/a sodelavec/ka in tudi sedaj sem pri njej zunanji/a sodelavec/ka.	1	4,3
Pri njej sem bil/a v času napotitve zunanji/a sodelavec/ka, zdaj pa nisem z njo v nobenem razmerju več.	1	4,3
Pred napotitvijo na usposabljanje nisem bil/a v nobenem razmerju z organizacijo, ki me napotila na usposabljanje, sedaj pa sem pri njej...	1	4,3
SKUPAJ	23	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Na to vprašanje je odgovarjalo vseh 26 vodij študijskih krožkov, ki so sodelovali pri anketiranju, v zgornji preglednici pa smo izločili tiste 3, ki so izjavili, da jih na usposabljanje ni napotila nobena organizacija. Tista oseba, ki je pojasnjevala svoj odgovor »Pred napotitvijo na usposabljanje nisem bil/a v nobenem razmerju z organizacijo, ki me napotila na usposabljanje, sedaj pa sem pri njej...«, je zapisala:

- *Pred napotitvijo na usposabljanje sem bila prostovoljka, še sem prostovoljka.*

Pod odgovor »Drugo.« pa so pojasnili:

- *Pri njej sem bil v času napotitve zaposlen za določen čas do upokojitve.*
- *Bila sem direktorica organizacije, ki sedaj ne obstaja več.*
- *Nisem v delovnem razmerju, sem invalidsko upokojena, vodja študijskih krožkov sem bila v času pripravnštva.*

Kot je razvidno iz odgovorov vprašanih, jih je bilo več kot tri četrtine med njimi v času napotitve zaposlenih v organizaciji za nedoločen ali določen čas. To se nam zdi logično: glede na vlogo, ki naj bi jo imel vodja študijskih krožkov, so organizacije usmerjale na izobraževanje nekoga izmed zaposlenih, saj je pomembno, da študijske krožke koordinira nekdo, ki ima nekoliko večji vpogled v načrte organizacije, ima možnost koordinacije, lahko vpliva na odločitve v zvezi s študijskimi krožki.

Tistih, ki so bili v času napotitve na usposabljanje v nekem razmerju z organizacijo, zdaj pa niso z njo v nobenem razmerju več, je 6. To je četrtnina tistih vodij, ki so sodelovali v anketiranju, kar je precej, a se zaradi majhnih absolutnih števil vseeno tu ne upamo sklepati, da je to pokazatelj situacije v celotni populaciji usposobljenih vodij. Lahko pa so te številke pokazatelj neke situacije, ki je posledica fluktuacije iz

teh ali onih razlogov, zato bomo iz drugih podatkov, ki jih prikazujemo v nadaljevanju, poskušali ugotoviti kaj več.

Na enako vprašanje so usposobljeni mentorji odgovarjali takole:

Preglednica 50: Odgovori mentorjev študijskih krožkov na vprašanje, kako bi opisali sedanje (delovno) razmerje z organizacijo, ki jih je napotila na usposabljanje

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za nedoločen čas in tudi sedaj sem pri njej zaposlen/a za nedoločen čas.	38	26,8
Pri njej sem bil/a v času napotitve zunanji/a sodelavec/ka, zdaj pa nisem z njo v nobenem razmerju več.	25	17,6
Drugo.	24	16,9
Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za nedoločen čas, zdaj pa nisem z njo v nobenem razmerju več.	17	12,0
Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za določen čas, sedaj pa sem pri njej zaposlen/a za nedoločen čas.	9	6,3
Pri njej sem bil/a v času napotitve zunanji/a sodelavec/ka in tudi sedaj sem pri njej zunanji/a sodelavec/ka.	7	4,9
Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za določen čas, zdaj pa nisem z njo v nobenem razmerju več.	5	3,5
Pred napotitvijo na usposabljanje nisem bil/a v nobenem razmerju z organizacijo, ki me napotila na usposabljanje, sedaj pa sem pri njej (Prosimo, dopišite vrsto razmerja):	5	3,5
Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za nedoločen čas, sedaj pa sem pri njej zaposlen/a za določen čas.	4	2,8
Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za nedoločen čas, sedaj pa sem njen zunanji/a sodelavec/ka.	3	2,1
Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za določen čas in tudi sedaj sem pri njej zaposlen/a za določen čas.	2	1,4
Pri njej sem bil/a v času napotitve zunanji/a sodelavec/ka, sedaj pa sem pri njej zaposlen/a za nedoločen čas.	2	1,4
Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za določen čas, sedaj pa sem njen zunanji/a sodelavec/ka.	1	0,7
SKUPAJ	142	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za mentorje študijskih krožkov, ACS, 2013.

Trije usposobljeni mentorji na to vprašanje niso odgovarjali, 17 pa jih je izjavilo, da jih ni nihče napotil na usposabljanje – te smo v zgornji preglednici tako izpustili. Tisti, ki so pojasnjeval svoj odgovor »Pred napotitvijo na usposabljanje nisem bil/a v nobenem razmerju z organizacijo, ki me napotila na usposabljanje, sedaj pa sem pri njej...« so zapisali:

- *prostovoljec* (3 navedbe),
- *sem član društva in funkcionar*.

Pod odgovor »Drugo.« pa so pojasnili:

- *V času napotitve sem bila zaposlena za nedoločen čas, sedaj pa sem upokojena.*
- *Članica društva upokojencev.*
- *Članica društva, prostovoljka.*
- *Je humanitarna organizacija, katere član sem.*
- *Mentorica pri Univerzi za tretje življenjsko obdobje.*

- *Sindikalni funkcionar - član sindikata.*
- *Usposabljanja sem se udeležila kot predsednica društva.*
- *Sem članica knjižnice in na mojo pobudo po izvajanju študijskih krožkov so me napotili na usposabljanje.*
- *Organizacija ne obstaja več (3 navedbe).*
- *Napotila me je neprofitna organizacija, ki je razpadla.*
- *Zavod ne obstaja več.*
- *V času napotitve sem bila študentka te fakultete.*
- *Takrat sem bila brezposelna, tudi sedaj sem, torej imam zvezo s to organizacijo, sem v njihovi evidenci.*
- *V času napotitve sem bila brezposelna.*
- *V času, ko nisem bil zaposlen, so me poslali na usposabljanje.*
- *Bila sem brezposelna kot višek po propadu podjetja.*
- *Nisem bila v nobenem razmerju z organizacijo, delo sem opravljala pogodbeno.*
- *Nisem bila v nobenem razmerju.*
- *Nismo več v nobenem razmerju - hvala bogu!*
- *Pred napotitvijo na usposabljanje nisem bila v nobenem razmerju z organizacijo, ki me je napotila na usposabljanje, sedaj pa sem pri njej zunanja sodelavka.*
- *Pred napotitvijo na usposabljanje sem bila zunanja sodelavka, sedaj sem upokojena.*
- *Pred napotitvijo sem bil zunanji sodelavec, zdaj sem član društva.*
- *Sem upokojena, delujem v društvu - vsi smo upokojeni.*
- *Sem upokojena.*

Če ne štejemo odgovorov pod »Drugo«, potem lahko opazimo, da je bilo med tistimi, ki so jih organizacije napotile na usposabljanje, takih oseb 55 ali 55,6 %, torej več kot polovica. Očitno je, da so si mnoge organizacije želele, da imajo usposobljene mentorje med svojimi zaposlenimi. Skoraj polovica od teh je bila v času napotitve pri organizacijah zaposlena za nedoločen čas in tako je tudi danes. Ni pa povsem zanemarljivo število tistih, ki so bili pri organizacijah v času napotitve zaposleni za nedoločen čas, zdaj pa z organizacijo nimajo več nobenega stika. Predpostavljamo lahko, da je med njimi tudi znaten delež tistih, ki so se upokojili, drugo pa so verjetno prinesle strukturne spremembe v organizacijah ali menjave zaposlitve.

Ko opazujemo skupino tistih usposobljenih mentorjev, ki so bili v času napotitve zunanji sodelavci organizacij, ne moremo mimo podatka, da jih sedaj nima več nobenega stika z organizacijo več kot 73 %. Prav v tej skupini usposobljenih mentorjev je torej zaznana največja fluktuacija, ki jo sicer lahko razložimo z ne tako dorečenimi razmerji, z večjim vplivom različnih okoliščin v zvezi z delovanjem študijskih krožkov prav na to skupino, z dejstvom, da verjetno tako tak mentor kot organizacija čutita drug do drugega manj obveznosti. Rešitev take situacije pa ni v tem, da bi kot primernejše predlagali, da se na usposabljanje usmerja samo zaposlene, saj je to za nekatere organizacije izvedljivo, ne pa za vse. Bistvo študijskih krožkov pa je, da omogočajo učenje o najrazličnejših stvareh, ki odrasle zanimajo, da se izvajajo pri izobraževalnih in neizobraževalnih organizacijah, v urbanih okoljih in še zlasti izven njih. Ekonomski pogoji ne omogočajo, da bi bili zagotovljene možnosti za polno zaposlitev mentorja študijskih krožkov – ko razmišljamo o zaposlitvi, je mogoča samo kombinacija z drugimi delovnimi zadolžitvami zaposlenega. Pogosto in z vsebinskih razlogov pa je primerno, da organizacije za izvajanje študijskih krožkov iščejo zunanje sodelavce, pri čemer pa se odpira vprašanje, kako zagotoviti, da se fluktuacija giblje v neki normalni meri. V enem izmed prejšnjih poglavij smo že

prikazali, da so bili doslej dogovori med tistimi, ki so jih napotile organizacije na usposabljanje in organizacijami dokaj pogosto zelo ohlapni, neobvezujoči za obe strani. Ena izmed možnosti je torej v tem, da se oba partnerja že ob usposabljanju bolj obvezujoče dogovorita, kakšno bo njuno nadaljnje sodelovanje, koliko časa bo trajalo, kakšen obseg bo imelo ipd. Verjetno pa je to tudi eno izmed zahtevnejših vprašanj za vodstvo projekta Študijski krožki, na eni strani to, kako zagotavljati sredstva za delovanje čim več usposobljenim mentorjem, na drugi strani, kako ugotavljati dejanske potrebe po usposabljanju vedno novih in novih mentorjev, pri čemer pa že usposobljeni ne delujejo (več), pa tudi, kako spodbujati ohranjanje trdnejših vezi med organizacijami in mentorji – zunanji sodelavci.

5.3.2 Kolikokrat so usposobljeni vodje in mentorji izvajali študijske krožke?

Ko smo v prejšnjem poglavju razpravljali o veliki fluktuaciji zlasti pri zunanjih sodelavcih, nismo omenili tega, da pa vendarle opazujemo več kot dvajsetletno obdobje in da so morebiti tisti, ki danes ne delujejo več kot vodje ali mentorji študijskih krožkov, bili zelo aktivni v letih po usposobitvi in so izvedli veliko študijskih krožkov, po dolgih letih pa je razumljivo, da tega ne morejo ali nočejo več početi. Zato si bomo v nadaljevanju ogledali podatke, koliko časa so usposobljeni vodje in mentorji študijske krožke izvajali.

Preglednica 51: Odgovori vprašanih vodij študijskih krožkov, kolikokrat so po usposobitvi delovali kot vodja študijskih krožkov

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Enajst do dvajset let.	8	30,8
Dve do pet let.	5	19,2
Šest do deset let.	4	15,4
Nikoli.	3	11,5
Eno leto.	3	11,5
Več kot dvajset let.	3	11,5
SKUPAJ	26	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Podatki kažejo, da so vsaj vodje, ki so sodelovali pri anketiranju, v večini dolgo časa delovali kot vodje. Med njimi pa 3 niso nikoli delovali kot vodje, 3 pa le eno leto. Problem pri interpretaciji podatkov za vodje študijskih krožkov je, da je bil odziv na anketiranje razmeroma majhen, tako da težko ocenjujemo, kolikšen je delež tistih, ki niso nikoli delovali kot vodje, še zlasti ker predvidevamo, da je bil odziv med tistimi, ki niso nikoli delovali, slabši kot pri tistih, ki so bili aktivni oz. so še. No, četudi bi pogojno sklepali, da je 23 % fluktuacija (nikoli niso delali ali delali so le eno leto) tudi v celotni populaciji usposobljenih vodij študijskih krožkov, bi lahko ocenili, da niti ni previsoka, če ob tem upoštevamo še dejstvo, da se je z leti spremenila strokovna doktrina v nacionalnem projektu Študijski krožki in vloga vodje niti ni bila več tako poudarjena.

Ker smo že večkrat omenili, da so lahko vodje študijskih krožkov tudi sami izvajali študijske krože, si oglejmo, koliko pa so bili aktivni pri tem:

Preglednica 52: Odgovori vprašanih vodij študijskih krožkov, ali so kot vodje tudi izvajali študijske krožke in kolikokrat so po usposobitvi izvedli kakšen študijski krožek

	FREKVENCA	ODSTOTEK	VELJAVNI ODSTOTEK
Šest do desetkrat.	6	23,1	24,0
Enajst do dvajsetkrat.	5	19,2	20,0
Več kot dvajsetkrat.	5	19,2	20,0
Dva do petkrat.	4	15,4	16,0
Nikoli.	3	11,5	12,0
Enkrat.	1	3,8	4,0
Izvajal sem ŠK, vendar se ne spominjam koliko časa.	1	3,8	4,0
SKUPAJ	25	96,2	100,0
Manjkajoči.	1	3,8	
SKUPAJ	26	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Na vprašanje je odgovorilo 25 vodij, tista oseba, ki se je odločila za odgovor »Izvajal sem ŠK, vendar se ne spominjam koliko časa.«, je pojasnila:

- *Najprej sem se usposobila za mentorico študijskih krožkov, kasneje za vodjo. V obdobju dveh let sem izvedla tri študijske krožke, vmes opravila še usposabljanje za vodjo, vendar se ne spomnim točno kdaj.*

Podatki kažejo, da je velika večina vodij študijskih krožkov le-te tudi izvajala; pisali smo že o tem, da so si vodje želeli imeti neposredno izkušnjo z izvajanjem študijskih krožkov in zgornji podatki nam to potrjujejo. Vsekakor nam ti podatki povedo, da je vsaj v skupini vodij, sodelujočih pri raziskavi, fluktuacija majhna: delovali so kot vodje in kot mentorji, za obdobje, ki ga opazujemo, pa je delež tistih, ki niso sodelovali pri vodenju in izvajanju študijskih krožkov, sprejemljiv. In spomnimo se podatkov iz uvoda – več kot polovica od njih je še vedno aktivnih, kar pomeni, zgornji podatki ne kažejo, da so toliko let delovali kot vodje ali kot mentorji pred desetimi leti ali več, pač pa delujejo še sedaj. Seveda pa rezultati, s katerimi smo lahko zadovoljni, premalo povedo, kaj pa je s celotno populacijo usposobljenih vodij študijskih krožkov.

Oglejmo si še situacijo pri mentorjih študijskih krožkov. Ker smo že v uvodu povedali, da se je sicer večina mentorjev usposobila za izvajanje študijskih krožkov v okviru nacionalnega projekta Študijski krožki, nekateri pa za mentorje študijskih krožkov Beremo z Manco Košir ali za študijske krožke v okviru projektov Allegro in Vivace, bomo podatke prikazali ločeno.

Preglednica 53: Odgovori vprašanih mentorjev študijskih krožkov (projekt Študijski krožki), kolikokrat so po usposobitvi izvedli kakšen študijski krožek

PROJEKT ŠTUDIJSKI KROŽKI		
	FREKVENCA	ODSTOTEK
Dva do petkrat.	47	36,4
Šest do desetkrat.	25	19,4
Enajst do dvajsetkrat.	19	14,7
Več kot dvajsetkrat.	13	10,1
Enkrat.	10	7,8
Nikoli.	8	6,2
Izvajal sem ŠK, vendar se ne spominjam kolikokrat.	7	5,4
SKUPAJ	129	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za mentorje študijskih krožkov, ACS, 2013.

Od vseh anketiranih mentorjev jih 11 na to vprašanje ni odgovarjalo, odgovarjalo jih je torej 151. Od teh jih je 129 izjavilo, da so usposobljeni za mentorja študijskih krožkov v nacionalnem projektu Študijski krožki. Kaj nam kažejo podatki? 14 % anketiranih ni nikoli izvajalo študijskih krožkov ali pa so izvedli študijski krožek le enkrat, kar je kar velik delež, saj lahko rečemo, da so to nekako »izgubljene investicije« (pričakovanj, kaj bodo izvajali, sredstev...). Če temu prištejemo še naslednjo kategorijo, torej tiste, ki so študijske krožke izvajali od dva do petkrat, ugotavljamo, da pri skoraj polovici usposobljenih mentorjev beležimo premalo izvedb. Seveda pa moramo upoštevati, da so med njimi lahko tudi tisti, ki so se za mentorja usposobili šele v zadnjih letih in objektivno niso mogli študijskih krožkov izvajati večkrat. Ob teh podatkih se nam tudi odpira vprašanje, koliko izvedb pa se bi pravzaprav pričakovalo od usposobljenega mentorja, da bi lahko ocenjevali, ali so mentorji v povprečju izvedli dovolj ali premalo študijskih krožkov? Kakšen normativ za to ni postavljen, morda pa bodo ti podatki izziv za vodstvo nacionalnega projekta, da bi razmislilo o tem.

Preglednica 54: Odgovori vprašanih mentorjev študijskih krožkov Beremo z Manco Košir, kolikokrat so po usposobitvi izvedli kakšen študijski krožek

ŠTUDIJSKI KROŽKI BEREMO Z MANCO KOŠIR		
	FREKVENCA	ODSTOTEK
Dva do petkrat.	12	37,5
Enkrat.	5	15,6
Nikoli.	4	12,5
Enajst do dvajsetkrat.	4	12,5
Več kot dvajsetkrat.	3	9,4
Šest do desetkrat.	2	6,3
Izvajal sem ŠK, vendar se ne spominjam kolikokrat.	2	6,3
SKUPAJ	32	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za mentorje študijskih krožkov, ACS, 2013.

Med 151 mentorji, ki so odgovarjali na to vprašanje, jih je 32 izjavilo, da so usposobljeni za izvajanje študijskih krožkov Beremo z Manco Košir (vseh tako usposobljenih je bilo sicer 76). V primerjavi s prejšnjimi je tu precej večji delež tistih mentorjev, ki študijskih krožkov niso izvajali nikoli ali pa samo enkrat. Ta delež je previsok, prav tako delež tistih, ki so izvedli le od dva do pet študijskih krožkov. Ker

so bili prvi mentorji teh študijskih krožkov usposobljeni šele leta 2000, je na splošno sicer razumljivo, da je vsak lahko izvedel manj izvedb kot mentorji v prejšnji skupini, četudi so vseskozi aktivni. Podatki kažejo celo to, da je nekaj mentorjev izvajalo več študijskih krožkov letno – gre za tiste, ki so izjavili, da so izvedli že več kot dvajset krožkov.

Preglednica 55: Odgovori vprašanih mentorjev študijskih krožkov v okviru projektov Allegro in Vivace, kolikokrat so po usposobitvi izvedli kakšen študijski krožek

	ŠTUDIJSKI KROŽKI ALLEGRO		ŠTUDIJSKI KROŽKI VIVACE	
	FREKVENCA	ODSTOTEK	FREKVENCA	ODSTOTEK
Enkrat.	3	75,0	1	100,0
Dva do petkrat.	1	25,0	0	0,0
SKUPAJ	4	100,0	1	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za mentorje študijskih krožkov, ACS, 2013.

Te podatke prikazujemo samo ilustrativno, saj so bili med anketiranimi le 4 mentorji, ki so bili usposobljeni za izvajanje študijskih krožkov v okviru projekta Allegro in 1 v okviru projekta Vivace. Vsi anketirani so sicer izvedli enega ali več študijskih krožkov, vendar je njihovo število premajhno, da bi lahko kaj več sklepali o razmerah pri teh mentorjih.

5.3.3 Ali so usposobljeni vodje in mentorji izvajali študijske krožke pri organizacijah, ki so jih napotile na usposabljanje?

Kako načrtno je (bilo) usmerjanje kandidatov za vodje in mentorje študijskih krožkov na usposabljanje, nam pokažejo tudi odgovori vodij in mentorjev, ali so vse dosedanje izvedbe študijskih krožkov izvajali pri organizacijah, ki so jih napotile na usposabljanje. V mislih imamo to, ali so jim te organizacije omogočile, zagotovile pogoje za izvajanje študijskih krožkov. Na vprašanje je odgovarjalo 25 vodij študijskih krožkov. 2 vodja sta izjavila, da jih ni nihče napotil na usposabljanje, 3 pa, da nikoli niso delovali kot vodje študijskih krožkov. Ostalih 20 nam je posredovalo naslednje podatke:

Preglednica 56: Odgovori vodij študijskih krožkov na vprašanje, ali so kot vodje delovali v organizaciji, ki jih je napotila na usposabljanje

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Da, ves čas sem deloval/a kot vodja študijskih krožkov v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje.	16	80,0
Da, nekaj časa sem deloval/a kot vodja študijskih krožkov v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje.	2	10,0
Nekaj časa sem deloval/a kot vodja študijskih krožkov v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje, nekaj časa pa v drugi organizaciji oz. organizacijah.	2	10,0
SKUPAJ	20	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Zgornji podatki pripovedujejo, da je večina usposobljenih vodij študijskih krožkov kot vodja delovala v organizaciji, ki jih je napotila na usposabljanje, kar je tudi

pričakovan podatek. Ker pa smo že večkrat omenili, da se je vloga vodij študijskih krožkov z leti spreminjala, ne moremo natančno vedeti, v kolikšni meri je bil vzrok, da tisti vodje, ki pa te vloge niso opravljali ali je ne opravljajo več, v odločitvah v organizacijah in v kolikšni meri so to povzročile spremembe v konceptu projekta Študijski krožki.

Preglednica 57: Odgovori vodij študijskih krožkov na vprašanje, ali so kot mentorji študijskih krožkov delovali v organizaciji, ki jih je napotila na usposabljanje

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Da, vse študijske krožke sem izvedel/a v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje.	13	68,4
Nekaj študijskih krožkov sem izvedel/a v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje, nekaj pa v drugi organizaciji oz. organizacijah.	4	21,1
Ne, nobenih študijskih krožkov nisem izvedel/a v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje, pač pa vse v drugi organizaciji oz. organizacijah.	1	5,3
Drugo.	1	5,3
SKUPAJ	19	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Na to vprašanje je odgovarjalo 24 vodij študijskih krožkov. Od teh sta 2 izjavila, da jih na usposabljanje ni napotila nobena organizacija, 3 pa, da nikoli niso izvajali študijskih krožkov. Tista, ki se je odločila za odgovor »Drugo«, je pojasnila, da je študijske krožke izvajala v okviru druge organizacije. Tudi v tem primeru je večina vodij, ki je delovala tudi kot mentor, študijske krožke izvajala v okviru organizacij, ki so jih napotile na usposabljanje. Je bilo pa tudi nekaj vodij, sicer lahko govorimo le o bolj posamičnih primerih, ki so študijske krožke izvajali zunaj organizacij, ki so jih napotile na usposabljanje. To se nam niti ne zdi slabo, še posebej, če take možnosti v »matični« organizaciji niso imeli; prav je, da so znanje, ki so si ga pridobili, uporabili v korist odraslih, ki se želijo učiti na ta način. Seveda pa ne bi bilo prav, če bi jim »matična« organizacija take možnosti nudila, sami pa ne bi hoteli sodelovati z njo.

Lažja in bolj zanesljiva je interpretacija podatkov, ki so jih posredovali mentorji študijskih krožkov glede na to, da se je na anketo odzval nekoliko večji delež kot vodij. Tudi njih smo vprašali, ali so vse izvedbe študijskih krožkov izvedli v organizaciji, ki jih je napotila na usposabljanje.

Na to vprašanje je odgovorilo 160 sodelujočih v anketiranju. Od teh jih je 16 izjavilo, da jih na usposabljanje ni napotila nobena organizacija, 11 pa, da nikoli niso izvajali študijskih krožkov. Preostalih 133 pa je povedalo takole:

Preglednica 58: Odgovori mentorjev študijskih krožkov na vprašanje, ali so kot mentorji študijskih krožkov delovali v organizaciji, ki jih je napotila na usposabljanje

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Da, vse študijske krožke sem izpeljal/a v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje.	97	72,9
Nekaj študijskih krožkov sem izpeljal/a v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje, nekaj pa v drugi organizaciji oz. organizacijah.	26	19,5
Ne, nobenih študijskih krožkov nisem izpeljal/a v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje, pač pa vse v drugi organizaciji oz. organizacijah.	6	4,5
Drugo.	4	3,0
SKUPAJ	133	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za mentorje študijskih krožkov, ACS, 2013.

Naj še dodamo, da so tisti, ki so se odločili za odgovor »Drugo«, ta odgovor pojasnili takole:

- *Sama sem imela firmo, tako sem se "napotila" sama.*
- *Sem bila že upokojena, delo samo v našem društvu.*
- *Študijski krožek izvajam trenutno v organizaciji, kjer sem zaposlena (druga me je napotila na usposabljanje).*
- *Usposabljanje za mentorico sem se udeležila na svojo željo, saj sem že pred tem sodelovala pri izvajanju študijskih krožkov (kot animatorka). Vse ostale študijske krožke po usposabljanju sem izvedla drugje.*

Naj najprej pokomentiramo podatek, da 11 usposobljenih mentorjev študijskih krožkov sploh nikoli ni izvajalo študijskih krožkov. Številka ni visoka, zdi pa se vseeno škoda, da so bila mesta na usposabljanjih zasedena z ljudmi, ki kasneje niso imeli možnosti ali pa volje, da bi delovali kot mentorji študijskih krožkov, če odmislimo primere, ko to zaradi objektivnih razlogov ni bilo mogoče. Takim situacijam bi se lahko izognili s skrbnejšo izbiro kandidatov za usposabljanje, pa tudi s trdnejšimi zavezami organizacij, ki na usposabljanje pošiljajo svoje kandidate, da bodo izvajanje študijskih krožkov nato novo usposobljenim mentorjem tudi omogočile.

Če pa pogledamo podatke o tistih mentorjih, ki so študijske krožke izpeljevali, potem jih je kar čez 90 % takih, ki so to vedno ali vsaj nekaj časa počeli v svoji organizaciji. To je dober rezultat, saj naj bi tako tudi bilo – organizacija in kandidat za mentorja se dogovorita, da bodo izvajali študijske krožke, kandidat se za to usposobi, organizacija pa poskrbi za možnosti, da do tega tudi pride. Seveda pa nas zanima, kako pa je pri tistih mentorjih, ki pri anketiranju niso sodelovali. Število sodelujočih pri anketiranju še dovoljuje sklepanje, da je bilo tako nasploh, čeprav prav gotovo ne v tako visokem deležu kot v tem primeru. Upravičeno lahko namreč sklepamo, da se na anketiranje v večjem deležu niso odzvali tisti, ki so bili razočarani pri sodelovanju z organizacijo in študijskih krožkov niso imeli priložnosti izvajati v njenem okviru.

Že pri vodjih pa smo komentirali podatke o tistih, ki so nekaj študijskih krožkov izvajali pri organizaciji, ki jih je napotila na usposabljanje, nekaj pa pri drugih organizacijah ali pa so celo vse izvajali pri drugih organizacijah. Z vidika organizacij, ki so morebiti »računale« na to, da bodo na novo usposobljeni mentorji delovali pri

njih, potem pa niso, morda to ni dobro (razen če so to same povzročile), z vidika nacionalnega projekta Študijski krožki pa to le ni tako slabo. Pomembno je, da so usposobljeni mentorji študijske krožke izvajali, manj kot to, kje so jih izvajali.

5.3.4 Kakšne so bile možnosti in pripravljenost usposobljenih vodij in mentorjev za izvajanje študijskih krožkov?

Podatke, ki smo jih navedli doslej, želimo osvetliti še z vprašanjem, ali so usposobljeni vodje in mentorji imeli možnost, da izvajajo študijske krožke, ali je bilo to odvisno od kakšnih okoliščin ipd. Na ta način bomo tudi lažje vrednotili podatke, ki smo jih prikazali v prejšnjem poglavju. Seveda pa je za celovit pogled in ovrednotenje situacije potrebno vedeti tudi to, ali so bili mentorji sploh pripravljeni sodelovati pri izvajanju študijskih krožkov ali ne. Ne želimo namreč razlogov za stanje, pa naj bo dobro ali slabo, iskati samo pri enem partnerju – tako kot organizacija tudi usposobljeni vodje in mentorji nosijo svoj del odgovornosti in svoj delež zaslug za dobre rezultate.

Preglednica 59: Odgovori vodij študijskih krožkov na vprašanje, če jim je organizacija, ki jih je napotila na usposabljanje, omogočila opravljati vlogo vodje študijskih krožkov

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA OSEBE
Da, organizacija mi je vedno omogočila delovanje kot vodja ŠK.	14	51,9	60,9
Da, dokler sem bil/a zaposlen/a pri njej.	3	11,1	13,0
Da, kadar je bila uspešna pri pridobivanju sredstev za izvajanje ŠK.	2	7,4	8,7
Organizacija mi je včasih omogočila delovanje kot vodja ŠK, včasih pa ne.	2	7,4	8,7
Organizacija mi je v začetnih letih po usposobitvi omogočila delovanje kot vodja ŠK, kasneje pa ne več.	2	7,4	8,7
Ne, ker organizacija, ki me je napotila na usposabljanje, nikoli ni vzpostavila vloge vodje ŠK.	2	7,4	8,7
Ne, organizacija mi ni nikoli omogočila delovanje kot vodja ŠK.	1	3,7	4,3
Drugo.	1	3,7	4,3
SKUPAJ	27	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Na to vprašanje je odgovorilo vseh 26 vodij, ki so sodelovali pri anketiranju. 3 od teh so izjavili, da jih na usposabljanje ni napotila nobena organizacija, zato smo jih iz preglednice izločili. V preglednici so torej zajeti odgovori 23 vodij študijskih krožkov, ki so lahko izbrali več odgovorov. Tista oseba, ki je izbrala odgovor »Drugo.« je povedala, da sama sploh ni opravljala vloge vodje, pač pa je to opravljala druga oseba. Ta odgovor si lahko pojasnimo tako, da je neka organizacija na usposabljanje napotila več vodij, kar naj ne bi bilo primerno, ali pa je ta oseba sodelovala z organizacijo, ki jo ni napotila na usposabljanje, pa je že imela svojega vodjo.

Preglednica kaže, da je večina vodij imela možnost delovanja kot vodja v organizaciji, ki jih je napotila na usposabljanje. Bolj nas zanimajo odgovori, ki pripovedujejo, kdaj pa ni bilo tako. Očitno je kar pomemben faktor zaposlitev – dokler je bil vodja zaposlen v organizaciji, je imel možnost delovanja kot vodja, kasneje pa ne več.

Nato si po enakem deležu sledijo trije odgovori. Prvi je ta, da je organizacija usposobljenemu vodji omogočila delovanje kot vodja, kadar je bila uspešna pri pridobivanju sredstev za študijske krožke, sicer pa ne. To je sicer dokaj razumljivo, čeprav se postavlja vprašanja, kaj se zgodi, kadar je takih prekinitev sodelovanja preveč in trajajo predolgo časa. Morebiti bi morale organizacije skupaj z vodji v takem času poiskati drugačne načine sodelovanja, npr. tako, da bi vodja v času, ko ni možnosti za izvajanje študijskih krožkov, proučeval potrebe po učenju v lokalnem okolju in s tem možnosti za razvoj kasnejših študijskih krožkov ipd. Tako bi se vez med organizacijo in vodjem kontinuirano vzdrževala, denarna sredstva za delovanje vodij pa so tako ali tako precej nizka in ne bi smele predstavljati ovire nobeni kolikor toliko razviti organizaciji.

Drugi odgovor, enak po deležu, je težko komentirati, ker pripoveduje, da je organizacija vodji sodelovanje omogočala, včasih pa ne. V tem primeru ne vemo za vzroke in očitno tudi vodje ne, saj bi sicer to lahko pojasnili v drugih odgovorih. Če je torej prihajalo do prekinitev sodelovanja, brez da bi vodja vsaj vedel za vzroke, je to slaba situacija in dokaj verjetno izhodišče, da vodja začne razmišljati, da s tako organizacijo ne bo več sodeloval ali z drugimi besedami, to je lahko povod za povečanje fluktuacije.

Tretji odgovor v tem sklopu pripoveduje o tem, da je organizacija v začetnih letih po usposobitvi vodji omogočala sodelovanje, kasneje pa ne več. Z vidika tega, da opazujemo več kot dvajsetletno obdobje, je to še nekako sprejemljiv odgovor, saj je mogoče razumeti, da se je v tako dolgem obdobju poslovna usmeritev kakšne organizacije spremenila in se po določenem obdobju ni več ukvarjala s študijskimi krožki. Lahko pa bi bil vzrok temu tudi sprememba strokovnega koncepta v nacionalnem projektu Študijski krožki: ko le-ta ni več tako poudarjal vloge vodje, so se morebiti tudi nekatere organizacije odločile, da te vloge ne bodo imele.

Omeniti pa moramo, da je enak delež med odgovori zasedel tudi tisti, ki pripoveduje, da organizacija nikoli ni vzpostavila vloge vodje študijskega krožka. Tu se nam res postavlja vprašanje, zakaj je potem organizacija sploh napotila nekoga na usposabljanje. Ugibanj je lahko veliko: ali se je ravno v tistem času zmanjšala pomembnost vloge vodje, ali organizacija ob napotitvi na usposabljanje sploh ni vedela, kakšna naj bi bila ta vloga, ali se je posameznik izkazal za neprimerne itd. Ker je bilo respondentov malo, tudi ne gre za kakšen obsežen pojav, bolj za posamična primera, ki pa vseeno sprožata razmisleke, ko razpravljamo o vprašanju fluktuacije.

Ker imajo vodje študijskih krožkov tudi možnost, da jih izvajajo, smo vodje povprašali tudi o tem, ali pa jim je organizacija, ki jih je napotila na usposabljanje za vodjo, omogočila tudi izvajanje študijskih krožkov.

Preglednica 60: Odgovori vodij študijskih krožkov na vprašanje, če jim je organizacija, ki jih je napotila na usposabljanje, omogočila izvajati študijske krožke

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA OSEBE
Da, organizacija mi je vedno omogočila delovanje kot mentor/ica ŠK.	10	47,6	52,6
Da, kadar je bila uspešna pri pridobivanju sredstev za izvajanje ŠK.	5	23,8	26,3
Da, dokler sem bil/a zaposlen/a pri njej.	2	9,5	10,5
Organizacija mi je v začetnih letih po usposobitvi omogočila delovanje kot mentor/ica ŠK, kasneje pa ne več.	2	9,5	10,5
Organizacija mi je včasih omogočila delovanje kot mentor/ica ŠK, včasih pa ne.	1	4,8	5,3
Ne, ker organizacija, ki me je napotila na usposabljanje, nikoli ni izvajala ŠK.	1	4,8	5,3
SKUPAJ	21	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Na vprašanje je odgovarjalo vseh 26 sodelujočih vodij, iz preglednice pa smo izločili tiste 3 odgovore, ki pripovedujejo, da vodje nobena organizacija ni napotila na usposabljanje in tiste 4 izjave vodij, da niso nikoli delovali kot mentorji študijskih krožkov. Prikazane odgovore je dalo 19 oseb, vsaka pa se je lahko odločila za več odgovorov.

Najprej naj povemo, da to, da bi vodje izvajali študijske krožke, ni bila niti obveza organizacije niti vodje, očitno pa so si vodje, kar sklepamo tudi iz drugih odgovorov, to želeli, nam pa se tudi zdi primerno, da se uporabi znanje in pripravljenost posameznikov za sodelovanje. Tudi v tem primeru je največ odgovorov sicer navajalo, da je organizacija vodjem omogočala tudi izvajanje študijskih krožkov. Močan dejavnik pri tem je bil, če je bila organizacija uspešna pri pridobivanju sredstev za izvajanje študijskih krožkov.

Podobno vprašanje smo zastavili tudi tistim, ki so se usposobili za mentorje študijskih krožkov. Takole so povedali:

Preglednica 61: Odgovori mentorjev študijskih krožkov na vprašanje, če jim je organizacija, ki jih je napotila na usposabljanje, omogočila izvajati študijske krožke

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA OSEBE
Da, organizacija mi je vedno omogočila sodelovanje pri izvedbi ŠK.	85	58,2	63,4
Da, kadar je bila uspešna pri pridobivanju sredstev za izvajanje ŠK.	25	17,1	18,7
Da, dokler sem bil/a zaposlen/a pri njej.	13	8,9	9,7
Da, organizacija mi je omogočila sodelovanje pri izvedbi ŠK, dokler je obstajala, vendar zdaj ne obstaja več.	5	3,4	3,7
Organizacija mi je v začetnih letih po usposobitvi omogočila sodelovanje pri izvedbi ŠK, kasneje pa ne več.	5	3,4	3,7
Ne, ker organizacija, ki me je napotila na usposabljanje, nikoli ni izvajala ŠK.	4	2,7	3,0
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	4	2,7	3,0
Ne, ker nisem zaposlen/a v tej organizaciji.	3	2,1	2,2
Organizacija mi je včasih omogočila sodelovanje pri izvedbi ŠK, včasih pa ne.	2	1,4	1,5
SKUPAJ	146	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za mentorje študijskih krožkov, ACS, 2013.

Na to vprašanje je odgovorilo 160 anketiranih mentorjev študijskih krožkov. Od tega jih je 17 navedlo, da jih nobena organizacija ni napotila na usposabljanje, 9 pa, da niso nikoli sodelovali pri izvedbi študijskih krožkov. Vse te smo izločili iz nadaljnje obravnave; odgovore je torej dalo 134 oseb, ti pa so lahko izbrali več odgovorov. Tisti, ki so izbrali odgovor »Drugo.«, so dodali:

- *Če se prav spomnim, smo bili s strani ACS opozorjeni na razpis za financiranje študijskih krožkov. Nato sem si sama poiskala organizacijo, kjer sem krožek izvedla.*
- *Da, dokler smo sodelovali.*
- *Delo s krožki šele od leta 2012 - ponovno. Zaradi kadrovskih sprememb in drugih oblik delovanja se v delovni organizaciji ne vodi evidenc o mentorjih.*
- *Nismo izvajali študijskih krožkov.*

Odgovori so precej podobni odgovorom, ki so jih navedli tudi vodje. V precej več kot polovici primerov so organizacije mentorjem omogočile sodelovanje pri izvajanju študijskih krožkov, v nekaterih primerih od teh, kadar so bile uspešne pri pridobivanju sredstev in, kar je odraz zadnje ekonomske krize tudi na področju izobraževanja odraslih, dokler organizacije niso šle v stečaj ali kako drugače prenehale obstajati. Tudi v tem primeru se je pokazalo, da je zaposlitev dokaj pomemben dejavnik: mentor, ki je v organizaciji zaposlen, lahko izvaja študijske krožke, kadar pa prekine zaposlitev, sodelovanja ni več. Verjetno je vzrok tako pri organizaciji kot mentorju – ne želita ali ne moreta več sodelovati, čeprav bi bilo mogoče, če ne gre za kakšne objektivne razloge, tako sodelovanje po našem mnenju tudi vnaprej. Tudi pri mentorjih je nekaj navedb, da so v prvih letih po usposobitvi sodelovali, kasneje pa ne več, kar lahko komentiramo podobno kot pri vodjih. Dobro

se nam zdi, da je po zaključenem usposabljanju sodelovanje med mentorjem in organizacijo bilo in razumljivo je, da se je to sodelovanje počasi prekinilo, če gre za mentorje, ki so bili usposobljeni v 90. letih, malo manj pa, če je bilo sodelovanje med mentorjem in organizacijo trajalo le kratek čas.

Doslej smo obravnavali le informacije, kakšna je bila pripravljenost organizacij za sodelovanje z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov. Do prekinitve sodelovanja pa je lahko prišlo tudi zaradi prekinitve sodelovanja vodij in mentorjev po njihovi volji. Zato smo vodje in mentorje o tem tudi povprašali.

Na vprašanje je odgovarjalo vseh 26 sodelujočih vodij. Od teh so 3 izjavili, da jih nobena organizacija ni napotila na usposabljanje, 3 pa, da nikoli niso delovali kot vodja študijskih krožkov. Preostalih 20 vodij, ki je imelo možnost izbirati več odgovorov, pa so povedali:

Preglednica 62: Odgovori vodij študijskih krožkov na vprašanje, kako so sami po usposobitvi za vodjo sodelovali z organizacijo, ki jih je napotila na usposabljanje

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA OSEBE
Vedno sem deloval/a kot vodja študijskih krožkov, če mi je organizacija, ki me je napotila na usposabljanje, to omogočila.	18	51,4	90,0
Vedno sem izvajal/a študijske krožke, če mi je organizacija, ki me je napotila na usposabljanje, to omogočila.	12	34,3	60,0
Drugo.	2	5,7	10,0
Včasih sem se odzval/a povabilu organizacije, ki me je napotila na usposabljanje, za vodenje študijskih krožkov, včasih pa ne.	1	2,9	5,0
Včasih sem se odzval/a povabilu organizacije, ki me je napotila na usposabljanje, za izvajanje študijskih krožkov, včasih pa ne.	1	2,9	5,0
Ustanovil/a sem (sam/a ali v sodelovanju z drugimi) lastno organizacijo, zato zdaj študijske krožke vodim v tem okviru.	1	2,9	5,0
SKUPAJ	35	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Tisti, ki so izbrali odgovor »Drugo.«, so dodali:

- *Sem zaposlen v organizaciji, a ne izvajam študijskih krožkov.*
- *Ustanovil sem lastno društvo, zato zdaj študijske krožke vodim in izvajam v tem okviru.*

Velika večina usposobljenih vodij je izjavila, da je vedno delovala kot vodja študijskih krožkov, če jim je organizacija, ki jih je napotila na usposabljanje, to omogočila, v skoraj dveh tretjinah to velja tudi za izvajanje študijskih krožkov. Le trije odgovori povedo, da se je usposobljen vodja le včasih odzval na povabilo organizacije po vodenju oz. izvajanju študijskih krožkov, včasih pa ne, ali pa sploh ne. Kako lahko interpretiramo te podatke? Na eni strani so taki rezultati pričakovani, saj se

predpostavlja, da tisti, ki se odloči za usposabljanje, kasneje tudi želi opravljati vlogo, za katero se je usposobil. Na drugi strani pa je dejstvo, da objektivni podatki kažejo na veliko fluktuacijo. Ali kaže torej bistvene razloge iskati pri organizacijah, ki vodjem niso mogle/hotele nuditi sodelovanja? Zavedati pa se moramo, da je bil odziv vodij na anketiranje razmeroma majhen in da smo že ugotovili, da je bilo med tistimi, ki so se odzvali, več kot polovica takih, ki so še aktivni, kar prav gotovo vpliva na njihove odgovore, saj očitno dobro sodelujejo z organizacijami. Da bi se približali resnici, smo podobno vprašanje zastavili tudi organizacijam in rezultate bomo prikazali v enem izmed naslednjih poglavij.

Še prej pa si oglejmo, kako so na enako vprašanje odgovarjali mentorji študijskih krožkov.

Preglednica 63: Odgovori mentorjev študijskih krožkov na vprašanje, kako so sami po usposobitvi sodelovali z organizacijo, ki jih je napotila na usposabljanje

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA OSEBE
Vedno sem izvajal ŠK, če mi je organizacija, ki me je napotila na usposabljanje, to omogočila.	102	66,7	76,1
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	22	14,4	16,4
Zaposlij/a sem se v drugi organizaciji, ki tudi izvaja ŠK, zato te sedaj izvajam tu.	8	5,2	6,0
Včasih sem se odzval/a povabilu organizacije, ki me je napotila na usposabljanje, za izvajanje ŠK, včasih pa ne.	7	4,6	5,2
Ustanovil/a sem (sam/a ali v sodelovanju z drugimi) lastno organizacijo, zato zdaj ŠK izvajam v tem okviru.	6	3,9	4,5
Nekaj časa sem izvajal ŠK v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje, vendar zdaj s to organizacijo ne želim več sodelovati. (Če želite, pojasnite.)	5	3,3	3,7
Ne zanima me izvajanje ŠK.	3	2,0	2,2
SKUPAJ	153	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za mentorje študijskih krožkov, ACS, 2013.

Na vprašanje je odgovarjalo 160 mentorjev od 162, ki so sodelovali pri anketiranju. Od teh jih je 16 izjavilo, da jih nobena organizacija ni napotila na usposabljanje, 10 pa, da nikoli niso izvajali študijskih krožkov. V preglednici so torej prikazani odgovori preostalih 134 mentorjev, ki so imeli možnost izbirati več odgovorov. Preden komentiramo rezultate, si oglejmo še, kaj so mentorji pojasnili pri nekaterih odgovorih.

Nekateri izmed tistih, ki so izbrali odgovor »Nekaj časa sem izvajal ŠK v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje, vendar zdaj s to organizacijo ne želim več sodelovati.«, so zapisali:

- *Posvečam se svojemu podjetju in družini in nimam časa za prostovoljno delo v tisti organizaciji - vodenje študijskih krožkov ni bilo plačano.*

- Študijske krožke sem izvajala do takrat, ko sem organizacijo, ki me je napotila na usposabljanje, zapustila in se zaposlila drugje.
- Upokojitev.
- Zaradi nedemokratskih razmer v organizaciji.

Še več pojasnil so dali mentorji, ki so izbrali odgovor »Drugo.« Njihove odgovore smo združili v nekaj sklopov:

Organizacija ne izvaja (več) študijskih krožkov:

- *Fakulteta ni izvajala študijskih krožkov.*
- *Sem v organizaciji, ki ne izvaja študijskih krožkov.*
- *Zaposlena sem drugje, kjer ne izvajamo študijskih krožkov.*
- *Zaposlitev v drugi organizaciji, ki ne izvaja študijskih krožkov.*
- *Zavod za zaposlovanje ne izvaja študijskih krožkov.*
- *Organizacija mi je le dovolila, da sem v okviru svoje službe izvajal študijske krožke, brezplačno, z možnostjo koriščenja ur. Sedaj tega ne zmorem več, dela je preveč.*
- *Po usposobitvi sem se zaposlila in nisem več sodelovala pri izvedbi študijskih krožkov.*

Interni razlogi v organizaciji:

- *Ni bilo povabila organizacije.*
- *Usposobili sva se dve kandidatki, žal pa ni bilo dovolj skupin, da bi imeli obe delo.*
- *V letošnjem letu organizacija ni bila pripravljena finančno sodelovati, zato izvajam krožek drugje.*

Nezaposlenost ali upokojitev mentorja:

- *Ne delam več - pokoj.*
- *Nisem več zaposlena.*
- *Zaradi upokojitve delam drugje.*

Osebni razlogi mentorjev (zaposlitev, preobremenjenost, preselitev ipd.):

- *Kmalu sem se zaposlila, kar je pomenilo celodnevno odsotnost - zato nisem bila več aktivna v študijskih krožkih.*
- *Preselitev organizatorja študijskih krožkov.*
- *Sedaj imam družino in drugo službo, bi bilo zelo naporno.*

Mentor je izvajal študijske krožke drugje in pojasnjuje:

- *Sama sem poiskala organizacijo, kjer sem izvedla krožek.*
- *Sedaj sem zunanja sodelavka pri drugi organizaciji, ki tudi izvaja študijske krožke, zato jih izvajam v tej organizaciji.*
- *Študijske krožke sem izvajala na lastno pobudo z velikim žarom in pozitivnim pristopom.*
- *Študijske krožke sem izvajala tudi v drugi organizaciji - prostovoljno.*
- *To je bila moja d.o.o.*
- *Vedno sem izvajala študijske krožke.*

Kot kažejo podatki, več kot tri četrtine vprašanih pove, da so vedno izvajali študijske krožke, če so jih k temu povabile organizacije. Ostali odgovori se pojavljajo bolj v posamičnih primerih. Omenimo naj, da je tako 7 izjav, da so se mentorji včasih odzvali povabilu organizacije, ki jih je napotila na usposabljanje, včasih pa ne, kar kaže tudi na to, da je bil včasih vzrok za nesodelovanje pri mentorjih samih, ne samo

pri organizacijah, kar smo se spraševali malo prej. Isto nam pripoveduje 5 izjav mentorjev, da so nekaj časa izvajali študijske krožke v organizaciji, ki jih je napotila na usposabljanje, vendar zdaj s to organizacijo ne želijo več sodelovati. Gre pa tudi za primere prezaposlitev – 6 izjav navaja, da je mentor ustanovil lastno organizacijo, pri kateri zdaj izvaja študijske krožke ali pa 8 tistih, ki povedo, da so se zaposlili v drugi organizaciji, kjer zdaj izvajajo študijske krožke.

Ne moremo pa tudi mimo 3 navedb, da mentorje izvajanje študijskih krožkov ne zanima. Kako je mogoče, da so se taki posamezniki potem znašli med kandidati za usposabljanje? Ali so na usposabljanju spoznali, da so študijski krožki nekaj drugega kot so si predstavljali? Ali je to nezanimanje vzniknilo kasneje, ko je bilo treba razreševati praktična vprašanja?

Ti podatki, pa tudi marsikaj tistega, kar so nam mentorji pojasnili pri odgovoru »Drugo.«, pokažejo drugačno podobo kot odgovori vodij. Skoraj pri petini primerov lahko razlog za to, da mentor in organizacija ne sodelujeta več, iščemo pri mentorjih, pa naj gre za objektivne ali subjektivne razloge. Seveda bi bilo nerealno pričakovati, da takih pojavov ne bi bilo, pa vseeno ponavljamo tisto, kar bi bilo po našem potrebnostno narediti, da bi možnosti fluktuacije zmanjšali:

- ☛ natančneje bi morali proučevati potrebe po usposabljanju osebja za izvajanje študijskih krožkov, tako na ravni organizacij kot nacionalnega projekta Študijski krožki,
- ☛ uvesti bi morali neke vrste izbirne postopke, da bi izbrali čim bolj primerne kandidate za usposabljanje,
- ☛ med organizacijami in tistimi, ki se usposabljujejo, bi morali vzpostaviti bolj obvezujoče odnose glede izvajanja študijskih krožkov po usposobitvi.

5.3.5 Kolikokrat so organizacije, ki so na usposabljanje napotile kandidate za vodje in mentorje študijskih krožkov, kasneje študijske krožke izvajale?

Že pri obravnavi stališč mentorjev smo navedli, da popolnejšo sliko o stanju in razlogih zanj lahko dobimo, če tako pridobljene opise razmer soočimo tudi s tem, kar vedo in povedo organizacije, izvajalke študijskih krožkov. Tudi njim smo zastavili podobna vprašanja kot vodjem in mentorjem. Najprej nas je zanimalo, koliko študijskih krožkov so izvedle, ko so si pridobile usposobljene vodje in mentorje. Teza, ki smo jo že navedli, je, da je pričakovano, da organizacija, ki ima usposobljene vodje in mentorje, študijske krožke kasneje tudi izvaja.

Najprej prikazujemo podatke za tiste organizacije, ki imajo usposobljene vodje in mentorje študijskih krožkov. Podatke prikazujemo za različne vrste študijskih krožkov, ki so jih izvajale posamezne organizacije.

Preglednica 64: Odgovori organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov, koliko splošnih študijskih krožkov so doslej izvedli

ŠTUDIJSKI KROŽKI (SPLOŠNI, TEMELJNI)		
	FREKVENCA	ODSTOTEK
Več kot dvajset.	16	51,6
Enajst do dvajset.	5	16,1
Šest do deset.	4	12,9
Izvajali smo jih, a nimamo natančnih podatkov, koliko.	4	12,9
Enega.	1	3,2
Dva do pet.	1	3,2
SKUPAJ	31	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Na to vprašanje je odgovarjalo 31 organizacij od 32, ki imajo usposobljene vodje in mentorje študijskih krožkov. Vseh 31 ima tudi usposobljene vodje in mentorje za izvajanje splošnih (temeljnih) študijskih krožkov. Kot je razvidno, sta več kot dve tretjini teh organizacij izvedli enajst ali več študijskih krožkov, več kot polovica celo več kot dvajset. Koliko študijskih krožkov natančno je bilo izvedenih, iz teh podatkov ni mogoče izračunati, vsekakor pa jih je bilo najmanj 420. To se zdi kar impozantna številka, vendar jo moramo soočiti s podatkom, da so te organizacije (vključno s tisto, ki na zgornje vprašanje ni odgovarjala) usposobile 119 mentorjev študijskih krožkov in 38 vodij, kar bi pomenilo, da je vsak usposobljen mentor in polovica vodij skupaj izvedlo povprečno 3 študijske krožke. To pa ni prav veliko, glede na to, da opazujemo dolgo časovno obdobje. Hkrati je resnica verjetno bliže temu, da je posamezen vodja ali mentor izvedel več študijskih krožkov, a veliko usposobljenih vodij in mentorjev ne izvaja več študijskih krožkov.

Preglednica 65: Odgovori organizacij z usposobljenimi mentorji študijskih krožkov, koliko splošnih študijskih krožkov so doslej izvedli

ŠTUDIJSKI KROŽKI (SPLOŠNI, TEMELJNI)		
	FREKVENCA	ODSTOTEK
Več kot dvajset.	21	40,4
Šest do deset.	10	19,2
Enajst do dvajset.	7	13,5
Dva do pet.	6	11,5
Izvajali smo jih, a nimamo natančnih podatkov, koliko.	6	11,5
Enega.	2	3,8
SKUPAJ	52	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Od 65 organizacij, ki jih je sodelovalo pri anketiranju in ima samo usposobljene mentorje (vodij pa ne), jih je na to vprašanje odgovarjalo 60. Od teh jih ima usposobljene mentorje za izvajanje splošnih (temeljnih) študijskih krožkov 52 organizacij. V tej skupini organizacij je enajst ali več študijskih krožkov v primerjavi s prejšnjo skupino izvedlo manj organizacij, le nekaj več kot polovica, medtem ko je bilo takih v prejšnji skupini več kot dve tretjini. Tudi tistih, ki so izvedli več kot dvajset študijskih krožkov je v tej skupini manj, malenkost več kot 40 %, medtem ko je bilo takih v prejšnji skupini več kot 50 %. To razliko si lahko tudi razložimo: več

verjetnosti je, da so organizacije, ki imajo vodje in mentorje, v nacionalni projekt Študijski krožki vstopile kasneje, ker je bilo v začetnih letih pravilo, da ima organizacija tako vodjo kot mentorje. In obratno: organizacije, ki imajo samo usposobljene mentorje, so v projekt vstopile verjetno kasneje in je zato razumljivo, da so primerjalno izpeljale nekoliko manj študijskih krožkov.

Tudi v tem primeru iz teh podatkov ni mogoče izračunati, koliko študijskih krožkov natančno je bilo izvedenih, vsekakor pa jih je bilo najmanj 521. Te organizacije so si pridobile 207 usposobljenih mentorjev študijskih krožkov, kar po teoretičnem izračunu pomeni, da bi vsak mentor izvedel 2,5 študijskega krožka, kar se v vsakem primeru zdi malo, četudi gre za mentorje, ki so pričeli z delovanjem šele v zadnjih letih. Verjetno je tudi v tem primeru resnica drugačna: fluktuacija usposobljenih mentorjev je velika, tisti pa, ki ostajajo, izvedejo veliko več študijskih krožkov.

Preglednica 66: Odgovori organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov, koliko študijskih krožkov Beremo z Manco Košir so doslej izvedli

ŠTUDIJSKI KROŽKI BEREMO Z MANCO KOŠIR – ŠK BMK (Organizacije z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov)		
	FREKVENCA	ODSTOTEK
Dva do pet.	2	25,0
Šest do deset.	2	25,0
Enajst do dvajset.	2	25,0
Enega.	1	12,5
Več kot dvajset.	1	12,5
SKUPAJ	8	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Od 31 organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov, ki so odgovorile na to vprašanje, jih je 8 povedalo, da ima (tudi) usposobljene mentorje študijskih krožkov Beremo z Manco Košir. Kot je razvidno, je četrtnina teh organizacij izvedla vsaj dva bralna študijska krožka, četrtnina vsaj šest in četrtnina vsaj enajst. Po hipotetičnemu izračunu, kakor smo to naredili zgoraj, so te organizacije izvedle vsaj 60 študijskih krožkov Beremo z Manco Košir, kar se zdi kar primeren rezultat, glede na to, da gre za krožke s specifično tematiko in za dejstvo, da so se začeli ti krožki v prakso uvajati nekaj let kasneje kot splošni študijski krožki.

Preglednica 67: Odgovori organizacij z usposobljenimi mentorji študijskih krožkov, koliko študijskih krožkov Beremo z Manco Košir so doslej izvedli

ŠTUDIJSKI KROŽKI BEREMO Z MANCO KOŠIR – ŠK BMK (Organizacije z usposobljenimi mentorji študijskih krožkov)		
	FREKVENCA	ODSTOTEK
Dva do pet.	5	27,8
Šest do deset.	5	27,8
Enega.	3	16,7
Enajst do dvajset.	2	11,1
Več kot dvajset.	2	11,1
Izvajali smo jih, a nimamo natančnih podatkov, koliko.	1	5,6
SKUPAJ	18	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

To, kar opazimo takoj, je, da je v tej skupini organizacij tudi več takih, ki izvajajo študijske krožke Beremo z Manco Košir. Ampak to je zato, ker opazujemo večjo skupino organizacij, sicer pa so deleži organizacij, ki izvajajo tudi študijske krožke Beremo z Manco Košir, približno enaki (malo več kot četrtnina med skupino organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov in skoraj 28 % med tistimi, ki imajo samo usposobljene mentorje).

V tej skupini so organizacije večkrat kot v prejšnji skupini izpeljale dva do pet oz. šest do deset študijskih krožkov, manjkrat pa več študijskih krožkov. Po hipotetičnemu izračunu, kakor smo to naredili doslej, so te organizacije izvedle vsaj 86 študijskih krožkov Beremo z Manco Košir, kar se tudi v tem primeru zdi kar primeren rezultat.

Za študijske krožke v projektih Allegro in Vivace pa smo dobili podatek, da je za vsakega po ena organizacija iz skupine organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji sicer imela usposobljenega mentorja, vendar niso izvedli nobenega študijskega krožka. Omenili smo že, da gre za dva posebna projekta, s pomočjo katerih naj bi izboljšali dostopnost jezikovnega izobraževanja za nekatere prikrajšane skupine in to s pomočjo študijskih krožkov. V okviru projektov je bil predviden le manjši obseg izvedb študijskih krožkov, zato tudi zanje usposobljenih mentorjev ni bilo veliko. Vseeno se nam v konkretnem primeru postavlja vprašanje, zakaj sta organizaciji pristopili v projekt in usposobili mentorja, študijskih krožkov pa nista izvedli. Odgovora pa nimamo.

V skupini organizacij, ki imajo samo usposobljene mentorje, med sodelujočimi ni nobene organizacije, ki bi imela usposobljene mentorje za sodelovanje v projektu Vivace, 3 organizacije pa imajo usposobljene mentorje za sodelovanje v projektu Allegro. Ti 3 mentorji so izvedli vsak po en študijski krožek, kar je bilo tudi v skladu s pravili, dogovorjenimi v projektu.

Če povzamemo vse te podatke, so med sodelujočimi organizacijami večinoma take, ki so izvedle kar precej študijskih krožkov, iz česar lahko sklepamo, da gre za organizacije, ki so se resno odločile, da bodo izvajale študijske krožke kot del svoje ponudbe. S tega vidika se zdi vlaganje v usposabljanje osebja iz teh organizacij

smiselno in upravičeno. Res pa je tudi, da bi po številu usposobljenih vodij in mentorjev študijskih krožkov v teh organizacijah pričakovali, da bo izvedb več, še zlasti zato, ker opazujemo tako dolgo časovno obdobje. Ker smo že ugotavljali, da je fluktuacija usposobljenega osebja velika, moramo tukaj iskati vzrok, da teh izvedb ni več: dela precej manj osebja, kot ga je bilo usposobljenega, tisti pa, ki delajo, izvedejo kar precej študijskih krožkov.

Zanimalo nas je tudi, ali organizacije izvajajo študijske krožke kontinuirano vse od tedaj, ko so si pridobile usposobljene vodje in mentorje, saj se nam zdi pomembno, da je v lokalnem okolju teh organizacij neka stalna ponudba neformalnega učenja, kar študijski krožki prav gotovo so in tako prispevajo k širjenju in vzdrževanju izobraževalne participacije prebivalstva.

Preglednica 68: Odgovori organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji na vprašanje, ali vsako leto izvajajo študijske krožke

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Da, od takrat, ko imamo usposobljene vodje in mentorje/ice.	21	65,6
Izvajamo jih, vendar ne vsako leto. (Prosimo, pojasnite.)	5	15,6
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	5	15,6
Pri nas nismo nikoli izvajali ŠK.	1	3,1
SKUPAJ	32	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Organizacije, ki so izbrale odgovor, da študijskih krožkov ne izvajajo vsako leto, so pojasnile:

- *Mentorji nočejo sodelovati.*
- *Določeni študijski krožki so trajali dve leti.*
- *Ne izvajamo jih zadnjih osem let.*
- *Ko nam ministrstvo odobri finančna sredstva.*
- *Izvajamo jih od leta 2000.*

Tu se srečamo s primeroma, na katere smo že naleteli. Prvo je to, da so tudi nekateri mentorji sami navedli, da z organizacijami nočejo več sodelovati, kar je, če gre le za posamične primere, razumljivo in sprejemljivo. Drugo, kar pa smo tudi že pogosto srečali, je dejstvo, da nekatere organizacije (lahko, hočejo) izvajajo študijske krožke le, če so uspešne pri pridobivanju sredstev zanje.

Organizacije, ki so izbrale »Drugo«, so dopisale:

- *Nismo imeli sredstev za izvajanje študijskih krožkov.*
- *Izvajali smo jih med leti 1996 do 2000.*
- *Trenutno nimamo usposobljenih kadrov.*
- *Izvajali smo jih v preteklosti, sedaj ne več.*
- *Izvajali smo jih kratek čas.*

Več kot dve tretjini organizacij, ki so odgovarjale na anketo, izvaja študijske krožke vsako leto, druge organizacije pa občasno ali sploh ne. Očitno je, da usodo izvedb študijskih krožkov vplivno določa financiranje, kar ni presenetljiv podatek, pa tudi

drugi razlogi. Ali je nekaj manj kot tretjina organizacij, ki študijske krožke izvaja občasno (ali pa sploh ne), veliko ali malo? Z vidika tega, da bi si želeli, da v različnih lokalnih okolju obstaja stalna ponudba učenja v neformalnih oblikah, je vsekakor slabo, če je ta ponudba le občasna, saj se s tem zmanjšujejo možnosti, da bi tiste, ki so sicer izobraževalno nedejavni, pa so jih enkrat le uspeli pridobiti za sodelovanje pri učenju, bolj trajno navdušili za tak način preživljanja prostega časa. Prav tako z vidika nacionalne izobraževalne politike, ki s širitvijo mreže izvajalcev pričakuje, da se povečuje dostopnost do učenja po vsem teritoriju Slovenije, to ni dobro, čeprav pa smo tu že pri dilemi »kura ali jajce«, saj izobraževalna politika tudi odloča, koliko sredstev se bo namenilo za tovrstno izobraževanje in dejstvo je, da v marsikaterem primeru za tako izobraževanje ni drugih virov kot javna sredstva.

Kako pa je s kontinuiteto delovanja v organizacijah, ki imajo samo usposobljene mentorje?

Preglednica 69: Odgovori organizacij z usposobljenimi mentorji na vprašanje, ali vsako leto izvajajo študijske krožke

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Da, od takrat, ko imamo usposobljene mentorje/ice.	42	64,6
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	13	20,0
Izvajamo jih, vendar ne vsako leto. (Prosimo, pojasnite.)	7	10,8
Pri nas nismo nikoli izvajali ŠK.	3	4,6
SKUPAJ	65	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Organizacije, ki so izbrale odgovor, da študijskih krožkov ne izvajajo vsako leto, so pojasnile:

- *Ni bilo mentorjev, oziroma niso želeli sodelovati.*
- *Ne izvajamo jih že več let. Dve usposobljeni delavki že dolgo ne delata več v našem zavodu. Ena se je pred leti upokojila, druga pa dela že nekaj let na drugi šoli.*
- *Določeni so trajali dlje časa, dve leti.*
- *Izvajali jih nismo eno obdobje.*
- *Nismo jih izvajali dve leti.*
- *Študijske krožke dobimo po razpisu ministrstva, izvajamo jih takrat, ko imamo z njihove strani zagotovljena finančna sredstva.*

Organizacije, ki so izbrale »Drugo«, so dopisale:

- *Jih ne izvajamo že več. Usposobljena sodelavka ni več zaposlena pri nas.*
- *Nismo imeli sredstev za izvajanje študijskih krožkov.*
- *Izvedli smo en študijski krožek v letu 2005 (tuj jezik).*
- *Izvajali smo jih med letoma 1996 in 2000.*
- *Izvajali smo jih samo enkrat.*
- *Intenzivneje smo jih začeli izvajati pred dvema letoma, ko je bila ta metoda dela dogovorjena v letnih programih dela.*
- *Več let jih že ne izvajamo.*
- *Od ustanovitve društva 2011 smo začeli z izvajanjem študijskih krožkov.*
- *Ne izvajamo več, odkar projekta več ne prijavljamo sami.*
- *Ne izvajamo jih več (3 navedbe).*

- *Izvajamo jih od leta 2008, ko se je pri nas zaposlila oseba, usposobljena za mentorico študijskih krožkov.*

Če si ogledamo podatke in odgovore, najprej lahko ugotovimo, da nekaj več kot dve tretjini organizacij redno izvaja študijske krožke od takrat, ko so si pridobile usposobljene mentorje, kar je podobno kot v prejšnji skupini organizacij. Če torej lahko rečemo, da okrog dve tretjini organizacij, ki ima usposobljeno osebje za izvajanje študijskih krožkov, nato tudi redno izvaja študijske krožke, pa ne moremo biti zadovoljni s tem, da pa tretjina organizacij tega ne počne. Deloma lahko vzroke za to iščemo v fluktuaciji osebja, saj te organizacije navajajo, da mentorji nočejo več sodelovati, da so se zaposlili drugje ali pa so se upokojili. Močan dejavnik, ki vpliva na izvajanje, je tudi možnost pridobitve sredstev za delovanje študijskih krožkov – če teh ni, je lahko to tudi vzrok za nadaljnjo fluktuacijo. Skrbijo pa izjave tistih organizacij, ki so preprosto navedle samo to, da študijskih krožkov ne izvajajo več, brez da bi povedale, zakaj. Ali moramo torej pri načrtovanju usposabljanja računati na to, da si bo nekaj organizacij kasneje preprosto premislilo in ne bodo več želele izvajati študijskih krožkov? Ali je mogoče zmanjšati število takih organizacij z jasnejšo predstavitvijo obveznosti, ki jih imajo po pridobitvi usposobljenega osebja? Vsekakor vprašanja, ki terjajo tehtne razmisleke v vodstvu nacionalnega projekta Študijski krožki.

5.3.6 Ali so organizacije pri izvajanju študijskih krožkov omogočile delo samo vodjem in mentorjem, ki so jih same napotile na usposabljanje?

Eno izmed vprašanj, ki se jih moramo dotakniti pri obravnavi fluktuacije, je tudi vprašanje, ali so organizacije zato, da bi lahko izvajale študijske krožke, pripravljene delo nuditi tudi drugim vodjem in mentorjem iz svojega okolja. In na drugi strani, ali lahko mentorji, ki ne morejo (več) delati v organizaciji, ki jih je napotila na usposabljanje, dobijo priložnost za izvajanje študijskih krožkov v drugih organizacijah. Organizacije smo tako vprašali, ali pri njih izvajajo študijske krožke samo vodje in mentorji, ki so jih sami napotili na usposabljanje, ali pa tudi drugi. Iz odgovorov na to vprašanje sicer ne moremo ugotoviti, ali bi zagotovili delo tudi drugim vodjem in mentorjem, če bi se nanje obrnili, ugotovimo pa lahko, ali se taki primeri v praksi sploh pojavljajo.

Preglednica 70: Odgovori organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji na vprašanje, ali pri njih izvajajo študijske krožke samo vodje in mentorji, ki so jih one napotile na usposabljanje

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Pri nas izvajajo ŠK samo mentorji/ice, ki smo jih mi napotili na usposabljanje.	15	48,4
Pri nas poleg tistih mentorjev/ic ŠK, ki smo jih mi napotili na usposabljanje, izvajajo ŠK še mentorji/ice, ki jih nismo mi napotili na usposabljanje.	4	12,9
Pri nas poleg tistih mentorjev/ic ŠK, ki smo jih mi napotili na usposabljanje, izvajajo ŠK tudi vodje ŠK, ki smo jih mi napotili na usposabljanje.	3	9,7
Pri nas poleg tistih vodij in mentorjev/ic ŠK, ki smo jih mi napotili na usposabljanje, izvajajo ŠK še mentorji/ice, ki jih nismo mi napotili na usposabljanje.	3	9,7
Pri nas izvajajo ŠK samo vodje, ki smo jih mi napotili na usposabljanje.	2	6,5
Nikogar od vodij in/ali mentorjev/ic, ki pri nas izvajajo ŠK, nismo mi napotili na usposabljanje.	2	6,5
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	2	6,5
SKUPAJ	31	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Na vprašanje je odgovorilo vseh 32 sodelujočih organizacij, vendar smo eno, ki je izjavila, da pri njih niso nikoli izvajali študijskih krožkov, iz nadaljnje obravnave izločili. Podatki kažejo, da okrog dve tretjini organizacij študijske krožke izvaja z lastnimi kadri oz. s tistimi, ki so jih oni napotili na usposabljanje. Pri ostalih organizacijah pa delujejo vodje in mentorji, ki jih niso sami napotili na usposabljanje. To se nam zdi dobro, ker očitno obstajajo tudi organizacije, ki izvajajo študijske krožke z osebjem, ki drugje ni moglo (več) sodelovati. Če jim te organizacije ne bi nudile možnosti za sodelovanje, potem taki vodje in mentorji ne bi mogli več delovati in bi bili kljub usposobljenosti »izgubljeni«. Seveda se zavedamo tudi druge plati: morda pa se kakšna organizacija noče ukvarjati z iskanjem kandidatov, z zagotavljanjem pogojev ob njihovem usposabljanju in raje prevzame že usposobljeno osebje in tako drugim organizacijam z morebiti ugodnejšimi pogoji prevzema osebje. Takih pojavov vsekakor ne podpiramo, čeprav se zavedamo, da se jim povsem izogniti ni mogoče. Navajamo še pojasnili tistih dveh organizacij, ki sta izbrali odgovor »Drugo.«, čeprav bistveno ne razjasnjujeta vprašanja, ki ga obravnavamo:

- *Vodjo je napotila druga organizacija, ker naša organizacija še ni bila registrirana, vendar je bilo že dogovorjeno, da bo delala za nas.*
- *Trenutno nimamo usposobljenih kadrov.*

Preglednica 71: Odgovori organizacij z usposobljenimi mentorji na vprašanje, ali pri njih izvajajo študijske krožke samo mentorji, ki so jih one napotile na usposabljanje

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Da, pri nas izvajajo ŠK samo mentorji/ice, ki smo jih mi napotili na usposabljanje.	35	56,5
Ne, pri nas poleg tistih mentorjev/ic ŠK, ki smo jih mi napotili na usposabljanje, izvajajo ŠK še drugi mentorji/ice.	18	29,0
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	5	8,0
Nikogar od mentorjev/ic, ki pri nas izvajajo ŠK, nismo mi napotili na usposabljanje.	4	6,5
SKUPAJ	62	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

V preglednici so izločene 3 organizacije, ki so navedle, da študijskih krožkov niso izvajale nikoli. Tiste organizacije pa, ki so izbrale odgovor »Drugo.«, so ta odgovor pojasnile:

- *Študijske krožke sta leta 2005 izvedla mentorja, ki smo ju mi poslali na usposabljanje.*
- *Ne, drugi, ker je mentorica zamenjala službo.*
- *Nihče več ne izvaja študijskih krožkov.*
- *Študijskih krožkov ne izvajamo več.*

V tej skupini je v primerjavi s prejšnjo delež tistih organizacij, ki izvajajo študijske krožke zgolj z osebjem, ki so ga oni napotili na usposabljanje, manjši, le nekaj čez 56 %. Tudi v tem primeru se nam zdi dobro, da očitno prihaja do mobilnosti usposobljenega osebja. Na ta način imajo organizacije, ki iz teh ali onih razlogov nimajo (dovolj) svojega osebja, možnost izvajati študijske krožke, hkrati pa imajo mentorji možnost, da jih izvajajo, ker jih v »svojih« organizacijah ne morejo ali nočejo. To pa po našem mnenju tudi dobro vpliva na zmanjševanje fluktuacije. Verjetno bi kazalo še bolj načrtno organizacije, ki si želijo usposabljati nove kandidate za mentorje, spodbujati, da v svojem okolju preverijo, če morda ne obstajajo že usposobljeni mentorji, ki bi si želeli sodelovanja z njimi.

5.4 RAZLOGI, ZAKAJ USPOSOBLJENI VODJE IN MENTORJI ŠTUDIJSKIH KROŽKOV NE IZVAJAJO VEČ

Eno izmed osrednjih vprašanj raziskave je vprašanje, zakaj usposobljeni vodje in mentorji študijskih krožkov ne izvajajo več. To nas zanima tako z vidika vodij in mentorjev kot z vidika organizacij, saj bi nam odgovor na to vprašanje pomagal pri načrtovanju nadaljnega usposabljanja. Če bi namreč natančneje vedeli, ali gre za subjektivne razloge ali objektivne, sistemske razloge, bi na eni strani lahko ene in druge razloge poskušali odpraviti v kar največji možni meri, na drugi strani pa bi lahko ocenjevali, v kolikšni meri so ti razlogi taki, da kaže nanje računati tudi v bodoče in zato pri načrtovanju usposabljanja vodij in mentorjev študijskih krožkov upoštevati, da je treba usposobiti več (vodij in) mentorjev, kot so trenutne objektivne potrebe.

5.4.1 Razlogi usposobljenih vodij in mentorjev, da študijskih krožkov ne izvajajo (več)

Vprašanje o tem, zakaj niso več aktivni v letu 2013, smo najprej naslovili vodjem. Glede na to, da po svoji usposobljenosti lahko opravljajo tako vlogo vodje kot mentorja, smo jih povprašali o obojem.

Na vprašanje, zakaj v letu 2013 ne delujejo kot vodje študijskih krožkov, je odgovorilo 23 od 26 sodelujočih vodij. 11 vodij je povedalo, da kot vodja delujejo tudi v letu 2013, zato smo jih izločili iz nadaljnje obravnave. Prav tako pa smo izločili 3 vodje, ki so povedali, da niso nikoli delovali kot vodje študijskih krožkov. Preostalih 9 vodij je imelo možnost, da izbere več odgovorov.

Preglednica 72: Odgovori vodij študijskih krožkov na vprašanje, zakaj v letu 2013 ne delujejo kot vodje študijskih krožkov

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA OSEBE
Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, študijskih krožkov trenutno ne izvaja.	3	15,0	25,0
Vodenje študijskih krožkov ni sistemsko urejeno, zato so razmere pri delu preveč negotove.	2	10,0	16,7
Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, me ni več razporedila na to delo.	2	10,0	16,7
Upokojil/a sem se.	2	10,0	16,7
Iz osebnih razlogov (družina, selitev, bolezen itd.).	2	10,0	16,7
Drugo.	2	10,0	16,7
Nimam časa.	1	5,0	8,3
Vloga vodje študijskih krožkov v nacionalnem projektu Študijski krožki ni več opredeljena.	1	5,0	8,3
Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, študijskih krožkov ne izvaja več.	1	5,0	8,3
Organizacija, s katero sem nazadnje sodeloval/a, me ni več povabila k sodelovanju.	1	5,0	8,3
Zaradi prekinitve delovnega razmerja z organizacijo, kjer sem nazadnje deloval/a kot vodja študijskih krožkov.	1	5,0	8,3
Organizacija, kjer sem nazadnje deloval/a kot vodja študijskih krožkov, ne obstaja več.	1	5,0	8,3
Med ljudmi iz okolja ni zanimanja za študijske krožke.	1	5,0	8,3
SKUPAJ	20	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Tisti, ki so izbrali (tudi) odgovor »Drugo«, so pojasnili:

- *Organizacija, v kateri sem zaposlen, ne more pridobiti študijskih krožkov, ker je razdelitev že vnaprej določena na organizacije, ki so izvajale študijske krožke že prej!!*
- *Delo je opravljala druga oseba.*

Zgornja preglednica nam ne pokaže kakšnih posebnih značilnosti, saj so odgovori skoraj enakomerno razporejeni. Če pa vsebinsko primerjamo različne odgovore med seboj, potem lahko izluščimo, da vodje večino razlogov za nesodelovanje pripisujejo

organizacijam – ali jih te niso več povabile k sodelovanju, ali ne izvajajo študijskih krožkov, ali organizacije celo ni več ipd. Le manjšino razlogov vodje vidijo pri sebi ali pa v pogojih v okolju (sistemska neurejenost, nezanimanje za študijske krožke ipd.). Očitno pa vodje, razen v enem primeru, razloga za nesodelovanje ne vidijo v spremenjeni vlogi vodje v nacionalnem projektu Študijski krožki. Skratka, iz odgovorov vodij lahko povzamemo, da so oni, razen v redkih izjemah, pripravljeni na sodelovanje, medtem ko pglavitne razloge za nesodelovanje vidijo v organizacijah. Ob tem pa je treba upoštevati, da je skupno število tistih, ki jih obravnavamo, komaj 9, tako da bi bilo posploševanje teh odgovorov neumestno.

Kot smo že napovedali, smo vodje vprašali tudi to, ali v letu 2013 izvajajo kakšen študijski krožek in če ga ne, kaj je temu vzrok.

Preglednica 73: Odgovori vodij študijskih krožkov na vprašanje, zakaj v letu 2013 ne izvajajo študijskih krožkov

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA OSEBE
Nimam časa.	3	13,0	23,1
Iz osebnih razlogov (družina, selitev, bolezen itd.).	3	13,0	23,1
Izvajanje študijskih krožkov ni sistemsko urejeno, zato so razmere pri delu preveč negotove.	2	8,7	15,4
Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, me ni več razporedila na to delo.	2	8,7	15,4
Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, študijskih krožkov trenutno ne izvaja.	2	8,7	15,4
Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, študijskih krožkov ne izvaja več.	2	8,7	15,4
Zaradi prekinitve delovnega razmerja z organizacijo, kjer sem nazadnje sodeloval/a pri izvedbi študijskih krožkov.	2	8,7	15,4
Drugo.	2	8,7	15,4
Delo je preslabo plačano.	1	4,3	7,7
Delo ni plačano.	1	4,3	7,7
Organizacija, kjer sem nazadnje sodeloval/a pri izvedbi študijskih krožkov, ne obstaja več.	1	4,3	7,7
Upokojil/a sem se.	1	4,3	7,7
Med ljudmi iz okolja ni zanimanja za študijske krožke.	1	4,3	7,7
SKUPAJ	23	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Na to vprašanje je odgovorilo 23 vodij od 26, ki so sodelovali pri anketiranju. Od teh jih je 9 povedalo, da v letu 2013 izvajajo študijske krožke, 1 pa, da jih nikoli ni izvajal. Vse te smo iz obravnave izločili, odgovore v preglednici je dalo preostalih 13 vodij.

Tisti, ki so izbrali (tudi) odgovor »Drugo«, so pojasnili:

- *Ni bilo razpisa za izvajanje študijskih krožkov za organizacije, ki doslej niso izvajale študijskih krožkov.*

- *Organizacija ima zaenkrat dovolj mentorjev, ki pokrivajo delovanje študijskih krožkov.*

Čeprav so tudi v tem primeru odgovori dokaj razpršeni, pa je vseeno opazno, da so vodje v tem primeru navedli nekaj več odgovorov, ki kažejo na to, da sami niso želeli delovati tudi kot mentorji študijskega krožka. V nekaterih primerih so navedli, da gre za osebne razloge, so pa tudi povedali, da je delo (pre)slabo plačano ali sploh ni plačano, so se upokojili ipd. V tem primeru, ko delo mentorja ni »obligatorno«, saj vodja lahko to delo opravlja ali pa ne, se zdi, da so vodje lažje odklonili to delo. Ob tem ne smemo pozabiti, da jih polovica tistih, ki so sodelovali v anketiranju, delo mentorja še opravlja. Med razlogi, ki jih mentorji pripisujejo organizacijam ali splošnim razmeram, pa so odgovori približno enaki kot v primeru, ko smo vodje spraševali, zakaj v letu 2013 ne delujejo kot vodje študijskih krožkov.

Na koncu pa smo vprašanje, zakaj v letu 2013 ne delujejo kot mentorji, postavili še tistim, ki so bili usposobljeni (le) kot mentorji študijskih krožkov.

Preglednica 74: Odgovori mentorjev študijskih krožkov na vprašanje, zakaj v letu 2013 ne izvajajo študijskih krožkov

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA OSEBE
Iz osebnih razlogov (družina, selitev, bolezen itd.).	16	15,0	23,9
Nimam časa.	11	10,3	16,4
Zaradi prekinitve delovnega razmerja z organizacijo, kjer sem nazadnje sodeloval pri izvedbi ŠK.	10	9,3	14,9
Upokojil/a sem se.	10	9,3	14,9
Drugo. (Prošimo, pojasnite.)	10	9,3	14,9
Izvajanje ŠK ni sistemsko urejeno, zato so razmere pri delu v njem preveč negotove.	8	7,5	11,9
Organizacija, s katero sem nazadnje sodeloval/a, me ni več povabila k sodelovanju.	7	6,5	10,4
Delo je preslabo plačano.	6	5,6	9,0
Delo ni plačano.	5	4,7	7,5
Organizacija, kjer sem nazadnje sodeloval/a pri izvedbi ŠK, ne obstaja več.	5	4,7	7,5
To delo me je začelo obremenjevati, zasičil/a sem se.	4	3,7	6,0
Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, študijskih krožkov trenutno ne izvaja.	4	3,7	6,0
Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, me ni več razporedila na to delo.	3	2,8	4,5
Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, študijskih krožkov ne izvaja več.	3	2,8	4,5
Med ljudmi iz okolja ni zanimanja za ŠK.	3	2,8	4,5
To delo me ne zanima več.	2	1,9	3,0
SKUPAJ	107	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za mentorje študijskih krožkov, ACS, 2013.

Na to vprašanje je odgovorilo 156 mentorjev študijskih krožkov od 162, ki so sodelovali pri anketiranju. Od teh jih je 76 povedalo, da v letu 2013 izvajajo študijske krožke, 13 pa, da jih nikoli niso izvajali. Vse te smo iz obravnave izločili, odgovore v preglednici je dalo preostalih 67 mentorjev. Preden komentiramo rezultate, navedimo še, kaj so napisali tisti, ki so izbrali odgovor »Drugo.«:

- *Organizacija, pri kateri sem bila zaposlena, me po upokojitvi ni več povabila k sodelovanju.*
- *Gre za resno delo, ki zahteva plačilo in čas. V okviru dela v zavodu ... ni ne enega ne drugega. Kot hobi se pa tega žal ne da početi.*
- *Neustrezni pogoji za izvajanje krožkov po letu 2002.*
- *Ni bilo dovolj prijavljenih.*
- *Nisem imela priložnosti, imam nekaj zdravstvenih težav (srce).*
- *Organizacija, preko katere sem izvajala študijske krožke, je v letu 2013 usposobila še tri nove mentorje in njim dala prednost. S tem me je predhodno seznanila in s tem sem se strinjala. Ugotavljamo pa, da bi organizacija lahko ponudila več študijskih krožkov, vendar ni sredstev. S člani preteklih študijskih krožkov smo se sicer srečevali tudi v letu 2013, vendar neuradno.*
- *Pomanjkanje ideje za izvedbo študijskega krožka, pomanjkanje energije zaradi reševanja preživetvenih težav.*
- *Prišla sem s porodniške v letošnjem letu, tako da bom nadaljevala s potekom študijskih krožkov v začetku zime 2013/2014.*
- *Zahtevnost in obseg primarnega dela, ki ga izvajam.*
- *Zaradi spremembe delovnega mesta - novo delovno mesto zahteva veliko več časa, delo je zahtevnejše, tako da časa za izvedbo študijskih krožkov nimam več.*

Polovica usposobljenih mentorjev študijskih krožkov, ki so sodelovali pri anketiranju, v letu 2013 torej ni (več) delovala, kar je zelo zaskrbljujoč podatek. O tem, da je osip usposobljenih mentorjev študijskih krožkov velik, smo sicer že govorili, tudi na tem mestu pa ne moremo mimo tega podatka. Četudi so bili nekateri od teh mentorjev usposobljeni že v začetku ali sredi 90. let prejšnjega stoletja in so morebiti izvedli več študijskih krožkov, je tako velik osip še vedno težko upravičiti. Če iščemo razloge, potem jih lahko najdemo v tem, da v mnogih primerih ni šlo za zaposlitve oz. zaposlene, ki so se usposobili tudi za mentorje študijskih krožkov, take povezave med organizacijo in zunanjim sodelavcem pa so manj obvezujoče, bolj ranljive z vidika pogojev, ki vplivajo na izvajanje študijskih krožkov. Če k temu prištejemo še že ugotovljeno dejstvo, da zelo pogosto med organizacijami in kandidati za mentorje študijskih krožkov ni bilo kakšnih trdnejših dogovorov o medsebojnih obveznostih po usposobitvi, potem lahko rečemo, da so bili ustvarjeni pogoji, da se kaj takega lahko zgodi.

Tudi preko 8 % tistih, ki nikoli niso izvajali študijskih krožkov, ni zanemarljivih. Te bomo posebej obravnavali v nadaljevanju.

Če pa podrobneje pogledamo razloge, zakaj usposobljeni mentorji študijskih krožkov, le-teh v letu 2013 ne izvajajo, dobimo nekoliko drugačno sliko kot pri vodjih. Mentorji so v veliko primerov za to, da študijskih krožkov ne izvajajo več, razloge našli pri sebi (55 izjav):

- *Iz osebnih razlogov (družina, selitev, bolezen itd.).*
- *Nimam časa.*
- *Upokojil/a sem se.*

- *Delo je preslabo plačano.*
- *To delo me je začelo obremenjevati, zasičil/a sem se.*
- *To delo me ne zanima več.*
- *Gre za resno delo, ki zahteva plačilo in čas. V okviru dela v organizaciji ni ne enega ne drugega. Kot hobi se pa tega žal ne da početi.*
- *Nisem imela priložnosti, imam nekaj zdravstvenih težav (srce).*
- *Pomanjkanje ideje za izvedbo študijskega krožka, pomanjkanje energije zaradi reševanja preživetvenih težav.*
- *Prišla sem s porodniške v letošnjem letu, tako da bom nadaljevala s potekom študijskih krožkov v začetku zime 2013/2014.*
- *Zahtevnost in obseg primarnega dela, ki ga izvajam.*
- *Zaradi spremembe delovnega mesta - novo delovno mesto zahteva veliko več časa, delo je zahtevnejše, tako da časa za izvedbo študijskih krožkov nimam več.*

Očitno je, da je veliko razlogov na strani mentorjev, tako da so se organizacije pač morale soočiti z dejstvom, da mentorji ne želijo (morejo) več sodelovati. To je vsekakor področje, na katerega bi morali biti v prihodnje pri zmanjševanju fluktuacije vsekakor posebej pozorni. Seveda vemo, da je marsikateri razlog osebne narave objektivni in se tu ne da narediti nič, prav gotovo pa je med njimi več primerov, ko bi organizacija z bolj subtilnejšim ravnanjem z mentorji morebiti lahko k nadaljnjemu sodelovanju pritegnila usposobljene mentorje, ki bi sicer želeli s tem delom prekiniti. Eno izmed vprašanj, ki jih je treba imeti v mislih, so motivi mentorjev za sodelovanje pri izvajanju študijskih krožkov. O tem bomo nekaj več spregovorili tudi v nadaljevanju. Prav gotovo sem sodijo tudi pogosti osebni stiki z mentorjem, podpora pri njegovemu delu, priznavanje pomena njegovega dela, ustvarjanje ter vzdrževanje dobrih odnosov ipd.

Seveda pa je nekaj razlogov za nesodelovanje tudi pri organizacijah ali pa gre za vzroke, povezane z razmerjem mentorja študijskih krožkov in organizacije (38 izjav):

- *Organizacija, s katero sem nazadnje sodeloval/a, me ni več povabila k sodelovanju.*
- *Delo ni plačano.*
- *Organizacija, kjer sem nazadnje sodeloval/a pri izvedbi ŠK, ne obstaja več.*
- *Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, študijskih krožkov trenutno ne izvaja.*
- *Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, me ni več razporedila na to delo.*
- *Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, študijskih krožkov ne izvaja več.*
- *Organizacija, pri kateri sem bila zaposlena, me po upokojitvi ni več povabila k sodelovanju.*
- *Zaradi prekinitve delovnega razmerja z organizacijo, kjer sem nazadnje sodeloval pri izvedbi ŠK.*

V tej skupini gre za organizacije, ki študijskih krožkov sploh ne izvajajo več ali pa celo same ne obstajajo več, so pa tudi primeri, ko organizacija usposobljenega mentorja ni več razporedila na to delo ali pa ga ni povabila k sodelovanju, če je bil zunanji sodelavec. V teh primerih bi se morali le vprašati, ali se organizacija, ki je dobila javna sredstva za usposobitev svojega (zaposlenega ali zunanjega) osebja lahko povsem svobodno odloča, da študijskih krožkov nenadoma ne bo več izvajala? Verjetno bi morala v primeru, če za to ne obstajajo objektivni razlogi, na nek način sredstva vrniti, saj se zdi nerazumno, da se znova in znova usposablja novi mentorji študijskih krožkov v organizacijah, ki so v preteklosti priložnost za usposobitev svojega osebja že imele. V to skupino smo uvrstili tudi odgovore, da mentorji ne delajo več, ker je prišlo do prekinitve delovnega razmerja z organizacijo. Zavedamo se, da je tu lahko razlog za to na eni ali na drugi strani in da bi morebiti

morali del teh odgovorov uvrstiti v prvo skupino, vendar to ne bi spremenilo celotne slike.

V tretjo skupino pa smo uvrstili odgovore, ki vzroke za nesodelovanje iščejo v okoliščinah, v katerih poteka izvajanje študijskih krožkov (14 izjav):

- *Izvajanje ŠK ni sistemsko urejeno, zato so razmere pri delu v njem preveč negotove.*
- *Neustrezni pogoji za izvajanje krožkov po letu 2002.*
- *Ni bilo dovolj prijavljenih.*
- *Med ljudmi iz okolja ni zanimanja za ŠK.*
- *Organizacija, preko katere sem izvajala študijske krožke, je v letu 2013 usposobila še tri nove mentorje in njim dala prednost. S tem me je predhodno seznanila in s tem sem se strinjala. Ugotavljamo pa, da bi organizacija lahko ponudila več študijskih krožkov, vendar ni sredstev. S člani preteklih študijskih krožkov smo se sicer srečevali tudi v letu 2013, vendar neuradno.*

V tej skupini je najmanj odgovorov. Očitno je, da mentorji razmeroma dobro ocenjujejo pogoje, v katerih se odvijajo študijski krožki, saj je bilo takih odgovorov le dobrih 7 %, posamične pa so tudi izjave, da za krožke ni zanimanja med odraslimi, kar je tudi razumljivo, saj so študijski krožki v večini okolij, kjer so se pojavili, doživeli neverjetno dober sprejem in odziv pri prebivalstvu. Ker vemo, da je izvajanje študijskih krožkov vse od 90. let prejšnjega stoletja neprekinjeno, da pa je občasno pri zagotavljanju denarja zanje prihajalo do problemov in zamikov, je vseeno očitno, da mentorji teh težav niso zaznali kot zelo obremenjujoče, saj večina teh okoliščin ne navaja kot razloge za to, da ne delujejo več kot mentorji študijskih krožkov.

Kot smo že omenili, nas je posebej zanimalo tudi to, zakaj nekateri vodje nikoli niso delovali kot vodje ali niso nikoli izvajali študijskih krožkov in zakaj usposobljeni mentorji nikoli niso izvajali študijskih krožkov. Dobili smo naslednje odgovore:

Preglednica 75: Odgovori vodij študijskih krožkov na vprašanje, zakaj nikoli niso delovali kot vodje

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA OSEBE
Delo ni plačano.	1	20,0	33,3
Izvajanje študijskih krožkov ni sistemsko urejeno, zato so razmere pri delu preveč negotove.	1	20,0	33,3
Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, ni nikoli izvajala študijskih krožkov.	1	20,0	33,3
Nobena od organizacij, ki v Sloveniji izvajajo študijske krožke, me ni povabila k sodelovanju.	1	20,0	33,3
Drugo.	1	20,0	33,3
SKUPAJ	5	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013

Na to vprašanje je odgovarjalo 23 vodij od 26, ki so sodelovali pri anketiranju. Od teh kot vodje nikoli niso delovali samo trije, katerih odgovori so prikazani v zgornji preglednici. Ti so imeli možnost izbire več odgovorov. Tisti vodja, ki je izbral tudi odgovor »Drugo«, je pojasnil, da je delo vodje pri njih opravljala druga oseba, torej

so v tej organizaciji očitno imeli več usposobljenih vodij, če odmislimo situacijo, da je delo vodje opravljal nekdo, ki za to sploh ni bil usposobljen.

Kot je razvidno, samo en odgovor govori o tem, da vodja ni hotel sodelovati, ker se mu razmere za sodelovanje niso zdele ustrezne, medtem ko se vsi ostali odgovori nanašajo na organizacije – te usposobljenemu vodji niso ponudile dela ali pa sploh niso izvajale študijskih krožkov. Glede na to, da je primerov vodij, ki niso nikoli delovali kot vodje, malo, se zdi ta pojav zanemarljiv, čeprav se le vprašamo, kako je mogoče, da je bil nekdo napoten na usposabljanje, kasneje pa ni imel priložnosti, da bi to svoje znanje tudi uporabil.

Preglednica 76: Odgovori vodij študijskih krožkov na vprašanje, zakaj nikoli niso izvajali študijskih krožkov

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA OSEBE
Mislím, da imam dovolj dela z vodenjem študijskih krožkov.	1	33,3	33,3
Izvajanje študijskih krožkov ni sistemsko urejeno, zato so razmere pri delu preveč negotove.	1	33,3	33,3
Drugo.	1	33,3	33,3
SKUPAJ	3	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Tudi v tem primeru je na to vprašanje odgovarjalo 23 vodij od 26, ki so sodelovali pri anketiranju. Od teh kot mentorji študijskih krožkov nikoli niso delovali samo trije, katerih odgovori so prikazani v zgornji preglednici. Ti so imeli možnost izbire več odgovorov. Reкли bi lahko, da so v teh primerih, ki jih lahko obravnavamo samo kot ilustrativne, en vodja ocenjeval, da ima dovolj dela z vodenjem, zato študijskih krožkov nikoli ni izvajal, drugi pa razlog vidi v sistemskih ovirah za delovanje študijskih krožkov, ki so negotove, zaradi česar ni nikoli izvajal študijskih krožkov (in morebiti tudi nikoli ni deloval kot vodja). Izjava »Drugo.« pa ni bila pojasnjena.

Tako kot v vseh primerih, smo enako vprašanje postavili tudi mentorjem študijskih krožkov.

Preglednica 77: Odgovori mentorjev na vprašanje, zakaj niso nikoli izvajali študijskih krožkov

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA OSEBE
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	8	36,4	53,3
Iz osebnih razlogov (družina, selitev, bolezen itd.).	4	18,2	26,7
Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, ni nikoli izvajala ŠK.	3	13,6	20,0
Izvajanje ŠK ni sistemsko urejeno, zato so razmere pri delu v njem preveč negotove.	2	9,1	13,3
Nobena od organizacij, ki v Sloveniji izvajajo ŠK, me ni povabila k sodelovanju.	2	9,1	13,3
To delo me ne zanima.	1	4,5	6,7
Delo ni plačano.	1	4,5	6,7
Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, me ni nikoli razporedila na to delo.	1	4,5	6,7
SKUPAJ	22	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za mentorje študijskih krožkov, ACS, 2013.

Na to vprašanje je odgovarjalo 149 mentorjev študijskih krožkov od 162, ki so sodelovali pri anketiranju. Od teh jih 15 nikoli ni izvajalo študijskih krožkov in njihove odgovore prikazujemo v zgornji preglednici. Vprašani so imeli možnost izbire več odgovorov. Kot je razvidno, so se zelo pogosto odločali za odgovor »Drugo.«:

- *Druga služba.*
- *Imela sem pripravljen program, vendar ni bilo naročnika.*
- *Nimam prostega časa, pa tudi spoznal sem, da to delo ni zame.*
- *Nisem takoj začela, potem pa, bolj ko je tekel čas, težje sem se vrnila k temu, sedaj me že skrbi, da ne bi več znala.*
- *Preselitev vodje oz. organizacije v Ljubljano.*
- *Preveč drugih službenih obveznosti.*
- *Sem aktivno vključen v druge študijske krožke.*
- *V času usposabljanja sem bila na čakanju. Potem sem dobila zelo zahtevno službo. In po več letih sem zbolela - nisem uresničila izvajanja.*

Če upoštevamo te odgovore in ostale iz preglednice, vidimo, da tudi v tem primeru, kot takrat, ko smo obravnavali vprašanje, zakaj mentorji ne delujejo več v letu 2013, prevladujejo osebni razlogi mentorjev. Komentirali smo že, da je sicer nekako opravičljivo oz. objektivno, da do takih primerov pride, da pa bi se morali na različne načine bolj »zavarovati«, da bi bilo takih primerov čim manj. Ne nazadnje, že v našem primeru, ko pri anketiranju niso sodelovali vsi mentorji, je takih primerov skoraj 10 %, kar pa je prav gotovo preveč. Predvidevamo pa lahko, da je ta delež med vsemi usposobljenimi mentorji še večji, saj se na anketo verjetno ni odzvalo veliko takih usposobljenih mentorjev, ki nikoli niso delovali kot mentorji. Prav gotovo bi s skrbnejšo izbiro kandidatov za mentorje lahko izločili kandidate, ki nimajo nagnjenj za tako delo, kot kaže odgovor enega izmed anketirancev, ki je izbral odgovor »To delo me ne zanima.«, ki zveni že skoraj komično:

- *Za študijske krožke moraš biti družaben in klepetave sorte, sam to nisem, čeprav je moje delo z ljudmi v skupinskem življenju.*

Niso pa vsi razlogi zgolj pri mentorjih, nekaj jih je, čeprav manj po izjavah mentorjev, tudi pri organizacijah, ki usposobljenim mentorjem niso omogočile izvajanja študijskih krožkov. Mentorjem smo omogočili tudi odgovor, s katerim so lahko povedali, da jih k sodelovanju ni povabila niti organizacija, ki jih je napotila na usposabljanje, niti nobena druga organizacija v Sloveniji. To je tudi razumljivo, saj druge organizacije, razen če gre za osebno poznanstvo, niti ne vedo, kdo je usposobljen za mentorja študijskih krožkov in kdo bi lahko (želel) pri tem sodelovati. Sodimo, da bi bilo dobro, če bi obstajala nacionalna baza usposobljenih mentorjev študijskih krožkov, s pomočjo katere bi lahko organizacije, ki bi to želele, lahko k sodelovanju povabile mentorje, ki ne bi bili »zasedeni« z delom v svoji matični organizaciji. Na ta način bi možnost za izvajanje študijskih krožkov dobili mentorji, ki sicer te možnosti ne bi imeli, prav tako pa tudi organizacije, ki iz teh ali onih razlogov svojih mentorjev (še) nimajo. Taka možnost je razumnejša kot tista, da imamo usposobljene mentorje, ki nimajo priložnosti za izvajanje študijskih krožkov, organizacije pa na usposabljanje pošiljajo nove kandidate. Seveda bi imela taka baza usposobljenih mentorjev tudi svoje omejitve (npr. geografske) in vzpostavljena bi morala biti neka pravila (npr., da sta mentor in organizacija zavezana najprej k medsebojnemu sodelovanju, šele nato lahko iščeta druge možnosti), a poskusiti bi veljalo.

5.4.2 Navedbe organizacij, zakaj usposobljeni vodje in mentorji študijskih krožkov letih ne izvajajo (več) pri njih

Zdaj, ko smo proučili razloge vodij in mentorjev študijskih krožkov, zakaj ne sodelujejo (več) pri njihovem izvajanju, nas pa, seveda, zanima, kakšne razloge pa bodo navajale organizacije, ki so na usposabljanje napotile vodje in mentorje, zakaj študijskih krožkov ne izvajajo (več) pri njih. V zvezi s tem smo jim zastavili dve vprašanji, in sicer, kakšni so za to morebitni razlogi v njihovi organizaciji, kakšni pa pri vodjih in mentorjih samih.

V nadaljevanju bomo prikazali podatke najprej za tiste organizacije, ki so na usposabljanje napotile tako vodje kot mentorje študijskih krožkov. Znotraj vsake skupine pa bomo še ločili tiste organizacije, pri katerih deluje še del usposobljenih vodij in mentorjev in tiste organizacije, pri katerih ne deluje nihče več, da bi poskušali ugotoviti, ali so med njimi kakšne razlike.

5.4.2.1 Navedbe organizacij, zakaj usposobljeni vodje in mentorji študijskih krožkov ne sodelujejo več z njimi – razlogi, povezani z njihovo organizacijo

V tem podpoglavju se bomo ukvarjali z navedbami organizacij, zakaj usposobljeni vodje in mentorji ne sodelujejo več z njimi, pri čemer nas bodo zanimali razlogi, ki po mnenju organizacij izvirajo iz njih samih, torej iz razmer v organizacijah. Zanimalo nas je, ali organizacije poznajo razloge, ki so, po navedbah vodij in mentorjev, (tudi) vplivali na fluktuacijo. Predvidevamo, da se lahko v primeru, če se teh razlogov zavedajo, dobro pripravijo in usposobijo za zmanjševanje fluktuacije, zlasti pri tistih vzrokih, na katere imajo same vpliv. In obratno, če se takih razlogov ne zavedajo in morebiti »krivdo« za fluktuacijo pripisujejo zgolj usposobljenim vodjem in

mentorjem, potem je malo možnosti, da bi se izvajali kakšni učinkoviti ukrepi za zmanjševanje fluktuacije.

Preglednica 78: Odgovori anketiranih organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov, pri katerih danes deluje le še del usposobljenih vodij in/ali mentorjev na vprašanje, čemu pripisujejo dejstvo, da del vodij in mentorjev študijskih krožkov, ki so jih one napotile na usposabljanje, ne deluje več pri njih. Prosili smo jih, da se pri tem vprašanju omejijo na razloge, ki izhajajo iz razmer v zvezi z njihovo organizacijo.

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA ORGANIZACIJE
Naša ocena o potrebnem številu vodij in mentorjev/ic ŠK je bila ustrezna, razlogi, da vsi ne delajo več pri nas, so osebni razlogi vodij in mentorjev/ic ŠK in ne na naši strani.	11	25,6	55,0
Pri nas še delujejo vsi/e vodje, ki smo jih mi napotili na usposabljanje.	8	18,6	40,0
Za razmere, ki so vladale v času, ko smo vodje in mentorje/ice napotili na usposabljanje, je bila naša izbira primerna, le-ti so tudi izvajali študijske krožke pri nas, zdaj pa so razmere povsem drugačne. (Prosimo, pojasnite.)	6	14,0	30,0
Pri nas ne deluje več nihče od vodij, ki smo jih mi napotili na usposabljanje.	3	7,0	15,0
Nismo dobro ocenili potreb po številu mentorjev/ic, na usposabljanje smo napotili preveč mentorjev/ic.	3	7,0	15,0
Dejavnost vseskozi podpira tudi pristojno ministrstvo, vendar ne v taki meri, da bi lahko študijske krožke izvajali vsi usposobljeni.	3	7,0	15,0
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	3	7,0	15,0
Pri nas še delujejo vsi/e mentorji/ice, ki smo jih mi napotili na usposabljanje.	2	4,7	10,0
Med vsemi izbranimi niso bili vsi primerni za mentorje/ice ŠK, zato vsem nismo ponudili sodelovanja.	1	2,3	5,0
Med ljudmi v okolju ni zadostnega zanimanja za študijske krožke.	1	2,3	5,0
Del vodij oz. mentorjev/ic smo napotili na usposabljanje za primer, če bi kdo od ostalih usposobljenih vodij oz. mentorjev/ic ne hotel/a (ne mogel/a) več sodelovati z nami, a se to ni zgodilo, zato jih ne potrebujemo oz. jim ne moremo nuditi dela.	1	2,3	5,0
Že ob napotitvi sodelavcev na usposabljanje smo načrtovali, da vsi ne bodo vodili in/ali izvajali ŠK. Del sodelavcev, ki delajo na drugih področjih, smo napotili na usposabljanje, da bi se seznanili z načinom dela v študijskih krožkih in to znanje prenašali v svoje delo.	1	2,3	5,0
SKUPAJ	43	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Med 32 organizacijami, ki so sodelovale pri anketiranju in ki so na usposabljanje napotile tako vodje kot mentorje študijskih krožkov, je bilo 20 takih, pri katerih je v letu 2013 delovalo še nekaj vodij in/ali mentorjev, ki so jih oni napotili na usposabljanje, ne pa vsi. Organizacije so imele možnost, da izberejo več odgovorov. Tiste, ki so izbrale odgovor »Za razmere, ki so vladale v času, ko smo vodje in mentorje/ice napotili na usposabljanje, je bila naša izbira primerna, le-ti so tudi izvajali študijske krožke pri nas, zdaj pa so razmere povsem drugačne.«, so pojasnile še:

- *Dve mentorici sta se upokojili, ena je zamenjala službo, ena je preobremenjena.*
- *Upokojitve, selitve, majhno število študijskih krožkov.*
- *Smrt.*
- *Ni financiranih dovolj krožkov, razmestitev je sporočena prepozno.*
- *Odhod mentorice v drug kraj.*
- *Ena mentorica je umrla, ena dela v zavodu, kjer ima konkurenčno klavzulo, ena se je upokojila, ena se je preselila v drug kraj.*
- *Preselitev, nova delovna mesta.*

Podobna so pojasnila tistih, ki so izbrali odgovor »Drugo.«:

- *Vodja študijskih krožkov se je upokojil.*
- *Upokojitev.*

Morebiti je potrebno razložiti, zakaj se med odgovori organizacij pojavljajo tudi odgovori »pri nas delujejo še vsi...«, če pa smo zapisali, da gre v tem primeru za organizacije, pri katerih ne delujejo več vsi usposobljeni vodje in/ali mentorji. Gre za to, da so v tej skupini organizacije, pri katerih ne delujejo več vsi usposobljeni vodje in vsi usposobljeni mentorji študijskih krožkov, pa tudi za organizacije, pri katerih npr. delajo še vsi usposobljeni vodje, ne pa tudi vsi usposobljeni mentorji in obratno.

Med ostalimi odgovori prevladujejo mnenja organizacij, da so vzroki za nesodelovanje pri vodjih oz. mentorjih, kar ne moremo razumeti zgolj kot prenos »krivde« na vodje in mentorje, saj so sami mentorji, kakor smo videli maloprej, tudi zelo pogosto navajali, da imajo osebne razloge, da ne sodelujejo več. Očitno je to dejstvo, s katerim kaže resneje računati v prihodnje. Povsem izogniti se temu ni mogoče, saj gre dostikrat za objektivne razloge. Razmišljati je treba predvsem o primerih, ko pa bi drugačno ravnanje lahko zmanjšalo obseg »subjektivnih« odločitev za nesodelovanje.

Drugi razlogi za nesodelovanje, ki jih navajajo organizacije, so bolj posamični. Le v treh primerih so organizacije povedale, da so napačno ocenile potrebe po številu usposobljenih vodij in mentorjev. Podobno je tudi v primerih, ko prihaja do motenj pri financiranju dejavnosti – očitno pa se vprašanim organizacijam to ne zdi tako velik problem, da bi mu pripisovale pomembnejše mesto med razlogi za prekinitve sodelovanja. Zanimivo pa je, in to smo predvidevali, da so tudi posamični primeri organizacij, ki so že pred usposabljanjem vedele, da ne želijo izvajati študijskih krožkov, pač pa so svoje sodelavce napotile le po znanje. To je na eni strani hvalevredno, če razmišljajo o tem, da bi metode učenja v študijskih krožkih prenašali še v drugo izobraževanje odraslih, seveda pa je po drugi strani škoda, da so s tem odvzele mesto organizaciji, ki pa bi poskrbela za izvajanje študijskih krožkov. Bolje bi

bilo, če bi bil za take organizacije pripravljen poseben izobraževalni program o metodah učenja v študijskih krožkih, s tem da bi že vnaprej vedeli, da kasneje ne bo šlo za izvajanje študijskih krožkov.

Razmere v organizacijah, ki so na usposabljanje napotile kandidate za vodje in mentorje študijskih krožkov, od katerih danes pri njih ne deluje nihče več, pa so prikazane v spodnji preglednici.

Preglednica 79: Odgovori anketiranih organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov, pri katerih danes ne deluje nihče več od tistih, ki so jih napotile na usposabljanje, na vprašanje, čemu pripisujejo to dejstvo. Prosili smo jih, da se pri tem vprašanju omejijo na razloge, ki izhajajo iz razmer v zvezi z njihovo organizacijo.

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA ORGANIZACIJE
Za razmere, ki so vladale v času, ko smo vodje in mentorje/ice napotili na usposabljanje, je bila naša izbira primerna, le-ti so tudi izvajali študijske krožke pri nas, zdaj pa so razmere povsem drugačne. (Prosimo, pojasnite.)	5	26,3	50,0
Naša ocena o potrebnem številu vodij oz. mentorjev/ic ŠK je bila ustrezna, razlogi, da vsi ne delajo več pri nas, so osebni razlogi vodij oz. mentorjev/ic ŠK in ne na naši strani.	4	21,1	40,0
Nismo bili uspešni pri pridobivanju sredstev pristojnega ministrstva za izvajanje ŠK.	3	15,8	30,0
Z leti smo spremenili izobraževalno ponudbo, ŠK ne izvajamo več.	3	15,8	30,0
Z leti smo spremenili izobraževalno ponudbo, študijski krožki niso več v ospredju našega zanimanja.	2	10,5	20,0
Med ljudmi v okolju ni zanimanja za študijske krožke.	1	5,3	10,0
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	1	5,3	10,0
SKUPAJ	19	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Med 32 organizacijami, ki so sodelovale pri anketiranju in ki so na usposabljanje napotile tako vodje kot mentorje študijskih krožkov, je bilo 10 takih, pri katerih v letu 2013 ni deloval nihče od vodij in mentorjev, ki so jih napotili na usposabljanje. Organizacije so imele možnost, da izberejo več odgovorov. Tiste, ki so izbrale odgovor »Za razmere, ki so vladale v času, ko smo vodje in mentorje/ice napotili na usposabljanje, je bila naša izbira primerna, le-ti so tudi izvajali študijske krožke pri nas, zdaj pa so razmere povsem drugačne.«, so pojasnile še:

- *Statusne spremembe organizacije.*
- *Center za socialno delo nima naloge izobraževanja, ne more kandidirati za sredstva; preobremenjenost delavk.*

Pojasnilo tiste organizacije, ki je izbrala odgovor »Drugo.«, pa je:

- *Upokojitev.*

Kot je razvidno, sta na prvih mestih podobna odgovora kot pri prejšnji skupini organizacij, le da je tu na prvem mestu ocena organizacij, da so planirale pravilno, le sčasoma so se razmere tako spremenile, da študijskih krožkov ne izvajajo več. Pogosto pa razloge za nedelovanje najdejo tudi pri usposobljenih mentorjih. V skupini teh odgovorov je tudi dokaj pogosta trditev, da se je z leti njihova izobraževalna ponudba spremenila in zato študijskih krožkov ne izvajajo več. Če imamo v mislih dolgo obdobje, od kar delujejo študijski krožki, potem je tak razlog tudi sprejemljiv, saj se organizacije z leti spreminjajo, imajo druge cilje in s tem tudi drugačno izobraževalno ponudbo.

Omenimo naj še razlog, da organizacije niso bile uspešne pri pridobivanju sredstev pristojnega ministrstva, kar je z vidika organizacij sprejemljiv razlog, pa tudi razumljivo je, da je pri pridobivanju javnih sredstev nek izbirni postopek, ki iz teh ali onih razlogov nekatere kandidate izloči. Smo pa doslej že nekajkrat naleteli na sporočila posameznikov ali organizacij, da do teh sredstev npr. ne morejo organizacije, ki so v nacionalni projekt prišle v zadnjem času, ali pa da vse organizacije, zlasti take, katerih osnovna dejavnost ni izobraževanje, prav tako ne morejo kandidirati. Čeprav take razmere, če so, niso predmet našega proučevanja, pa ne moremo mimo njih, saj so lahko neposredni ali posredni razlog za fluktuacijo. Ker o tem nimamo podrobnejših podatkov, seveda ne moremo o tem povedati kaj več, lahko pa zapišemo opozorilo, da je treba tudi to vprašanje podrobneje analizirati, ko se bo sprejemalo kakšne systemske ali operativne ukrepe za zmanjševanje nevarnosti fluktuacije.

Tako kot smo to storili za organizacije, ki so na usposabljanje napotile vodje in mentorje študijskih krožkov, smo tudi organizacije, ki so na usposabljanje napotile (le) mentorje študijskih krožkov, povprašali, zakaj pri njih ne delajo več vsi mentorji, ki so jih sami napotili na usposabljanje. Tudi v tem primeru bomo prikazali podatke ločeno za organizacije, pri katerih dela le še nekaj mentorjev in posebej za organizacije, pri katerih ne dela več noben mentor, ki so ga sami napotili na usposabljanje.

Preglednica 80: Odgovori anketiranih organizacij z usposobljenimi mentorji študijskih krožkov, pri katerih danes deluje le še del njih na vprašanje, čemu pripisujejo dejstvo, da del mentorjev študijskih krožkov, ki so jih one napotile na usposabljanje, ne deluje več pri njih. Prosili smo jih, da se pri tem vprašanju omejijo na razloge, ki izhajajo iz razmer v zvezi z njihovo organizacijo.

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVOR	ODSTOTEK GLEDE NA ORGANIZACIJE
Naša ocena o potrebnem številu mentorjev/ic ŠK je bila ustrezna, razlogi, da vsi ne delajo več pri nas, so osebni razlogi mentorjev/ic ŠK in ne na naši strani.	11	34,4	50,0
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	7	21,9	31,8
Za razmere, ki so vladale v času, ko smo mentorje/ice napotili na usposabljanje, je bila naša izbira primerna, le-ti so tudi izvajali ŠK pri nas, zdaj pa so razmere povsem drugačne. (Prosimo, pojasnite.)	4	12,5	18,2
Dejavnost vseskozi podpira tudi pristojno ministrstvo, vendar ne v taki meri, da bi lahko ŠK izvajali vsi usposobljeni mentorji/ice.	3	9,4	13,6
Že ob napotitvi sodelavcev na usposabljanje smo načrtovali, da vsi ne bodo izvajali ŠK. Del sodelavcev, ki delajo na drugih področjih, smo napotili na usposabljanje, da bi se seznanili z načinom dela v študijskih krožkih in to znanje prenašali v svoje delo.	3	9,4	13,6
Del mentorjev/ic smo napotili na usposabljanje za primer, če bi kdo od ostalih usposobljenih mentorjev/ic ne hotel/a (ne mogel/a) več sodelovati z nami, a se to ni zgodilo, zato jih ne potrebujemo oz. jim ne moremo nuditi dela.	2	6,3	9,1
Nismo dobro ocenili potreb po številu mentorjev/ic, na usposabljanje smo napotili preveč mentorjev/ic.	1	3,1	4,5
Med vsemi izbranimi niso bili vsi primerni za mentorje/ice ŠK, zato vsem nismo ponudili sodelovanja.	1	3,1	4,5
SKUPAJ	32	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Med 65 organizacijami, ki so sodelovale pri anketiranju in ki so na usposabljanje napotile mentorje študijskih krožkov, je bilo 25 organizacij, pri katerih je v letu 2013 delovalo še nekaj mentorjev, ki so jih oni napotili na usposabljanje, ne pa vsi. Od teh jih je na to vprašanje odgovarjalo 22. Organizacije so imele možnost, da izberejo več odgovorov.

Tiste, ki so izbrale odgovor »Za razmere, ki so vladale v času, ko smo vodje in mentorje/ice napotili na usposabljanje, je bila naša izbira primerna, le-ti so tudi izvajali študijske krožke pri nas, zdaj pa so razmere povsem drugačne.«, so pojasnile še:

- *Upokojitve, selitve, majhno število študijskih krožkov.*
- *Odhod ene osebe iz naše organizacije.*
- *Pokojna.*
- *Preselitev, nova delovna mesta, ustvarjanje družine drugje.*

- *Pogodba z ministrstvom.*

Podobna so pojasnila tistih, ki so izbrali odgovor »Drugo.«:

- *Upokojitev.*
- *Eden od mentorjev je našel nov poklicni izziv.*
- *Ena mentorica je dobila zaposlitev v drugem kraju in tam deluje.*
- *Mentorica študijskih krožkov ni več zaposlena pri nas.*
- *Ena mentorica se je upokojila (2 izjavi).*
- *Zamenjava službe, upokojitev.*

Tudi v tej skupini organizacij so najpogostejši razlogi za to, da vsi mentorji ne delajo več pri njih, osebni razlogi mentorjev. Pri tem gre za bolezni, preselitve ali celo smrt. O tem, da so taki razlogi včasih objektivni in s tem sprejemljivi, smo že govorili, čeprav menimo, da bi bilo mogoče tudi kdaj kak osebni razlog odpraviti, če bi bilo med mentorjem in organizacijo dobro sodelovanje in dogovorjeni medsebojni odnosi. Nekaj več kot 18 % organizacij je izbralo tudi odgovor, da so se razmere od takrat, ko so napotili kandidate za mentorje na usposabljanje, do danes spremenile, kar verjetno drži tako za načrte organizacij kot mentorjev. Tudi v tej skupini najdemo organizacije, ki so na usposabljanje napotile kandidate, za katere so že vnaprej vedele, da kasneje ne bodo izvajali študijskih krožkov, kar ni sprejemljivo, saj so sredstva za usposabljanje namenjena kasnejšemu izvajanju študijskih krožkov. Le ena organizacija je »priznala«, da niso dobro ocenili potreb po številu mentorjev in so zato na usposabljanje napotili preveč mentorjev/ic – mi pa sodimo, da to niti ni tako osamljen primer.

Zelo čudi tudi primer organizacije, ki je navedla, da med vsemi izbranimi niso bili vsi primerni za mentorje ŠK, zato vsem kasneje niso ponudili sodelovanja. Vprašujemo se, ali tudi sami niso vedeli, kaj so študijski krožki in so šele v praksi spoznali, da je bila izbira napačna ali kako je prišlo do takega primera? Vodstvo nacionalnega projekta Študijski krožki lahko tu naredi še kaj, s čimer bi vsem novim organizacijam in kandidatom za mentorje že pred pričetkom usposabljanja predstavili, za kakšen način učenja gre, da ne bi prihajalo do takih primerov. Verjetno so danes študijski krožki med organizacijami, ki izvajajo izobraževanje odraslih, le-ti zelo dobro poznani, vprašanje pa je, kako je z organizacijami, ki se sicer primarno ne ukvarjajo z izobraževanjem (odraslih) – ali natančno vedo, v kaj se podajajo?

Med 65 organizacijami, ki so sodelovale pri anketiranju in ki so na usposabljanje napotile mentorje študijskih krožkov, je bilo kar 24 organizacij, pri katerih je v letu 2013 ni deloval nihče od mentorjev, ki so jih oni napotili na usposabljanje. Na vprašanje o tem, zakaj je tako, jih je odgovorilo 20. Organizacije so imele možnost, da izberejo več odgovorov.

Preglednica 81: Odgovori anketiranih organizacij z usposobljenimi mentorji študijskih krožkov, pri katerih danes ne deluje nihče več od tistih mentorjev, ki so jih one napotile na usposabljanje, na vprašanje, čemu pripisujejo to dejstvo. Prosili smo jih, da se pri tem vprašanju omejijo na razloge, ki izhajajo iz razmer v zvezi z njihovo organizacijo.

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVOR	ODSTOTEK GLEDE NA ORGANIZACIJE
Naša ocena o potrebnem številu mentorjev/ic ŠK je bila ustrezna, razlogi, da nihče ne dela več pri nas, so osebni razlogi mentorjev/ic ŠK in ne na naši strani.	8	25,0	40,0
Za razmere, ki so vladale v času, ko smo mentorje/ice napotili na usposabljanje, je bila naša izbira primerna, le-ti so tudi izvajali ŠK pri nas, zdaj pa so razmere povsem drugačne. (Prosimo, pojasnite.)	6	18,8	30,0
Nismo bili uspešni pri pridobivanju sredstev pristojnega ministrstva za izvajanje ŠK.	4	12,5	20,0
Med ljudmi v okolju ni zanimanja za ŠK.	4	12,5	20,0
Z leti smo spremenili izobraževalno ponudbo, ŠK niso več v ospredju našega zanimanja.	3	9,4	15,0
Z leti smo spremenili izobraževalno ponudbo, ŠK ne izvajamo več.	3	9,4	15,0
Razmere so se po usposabljanju spremenile – če bi jih poznali prej, sploh nikogar ne bi napotili na usposabljanje.	1	3,1	5,0
Dejavnost podpira tudi pristojno ministrstvo, vendar ne v taki meri, da bi lahko ŠK izvajali vsi usposobljeni mentorji/ice.	1	3,1	5,0
Nikoli nismo nameravali izvajati ŠK. Tiste sodelavce, ki delajo na drugih področjih, smo napotili na usposabljanje, da bi se seznanili z načinom dela v študijskih krožkih in to znanje prenašali v svoje delo.	1	3,1	5,0
Nikoli nismo izvajali ŠK.	1	3,1	5,0
SKUPAJ	32	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Tiste organizacije, ki so izbrale odgovor »Za razmere, ki so vladale v času, ko smo vodje in mentorje/ice napotili na usposabljanje, je bila naša izbira primerna, le-ti so tudi izvajali študijske krožke pri nas, zdaj pa so razmere povsem drugačne.«, so pojasnile še:

- *Ta metoda je v večji meri vezana na delovna mesta, ki jih zasedajo drugi.*
- *Odpoved zaposlitve - prezaposlitev v drugo podjetje.*
- *Statusne razmere organizacije.*

Tudi tu so odgovori organizacij podobni kot v prejšnjih primerih. Kar 40 % organizacij vzroke za nesodelovanje vidi pri mentorjih. To morebiti tudi drži, sprašujemo pa se, kaj so organizacije naredile, da bi zmanjšale ta delež. Pogosto se pojavlja tudi odgovor, da so razmere danes drugačne kot v času napotitve na usposabljanje. Kaj natančno imajo v mislih s tem, iz zbranih podatkov ni mogoče ugotoviti, vsekakor pa je dejstvo, da se javna sredstva za neformalno izobraževanje vse bolj krčijo, verjetno pa je zaradi razmer na trgu dela in socialnih stisk tudi manj povpraševanja po takem

izobraževanju, čeprav bi mogoče marsikomu prav sproščeno vzdušje v študijskih krožkih pomagalo pri zmanjševanju njihovih obremenitev s siceršnjimi življenjskimi problemi. Na oboje, na kar smo opozorili, nas navajajo tudi izjave organizacij, da niso bile uspešne pri pridobivanju javnih sredstev za študijske krožke in da v okolju ni zanimanja za učenje v njih.

Na koncu tega poglavja pa prikazujemo še odgovore tistih organizacij, pri katerih pa delujejo še vsi mentorji študijskih krožkov. Tudi njih smo prosili, naj se pri vprašanju omejijo na razloge, ki izhajajo iz razmer v njihovi organizaciji, zanimalo pa nas je, kako sami ocenjujejo dejstvo, da pri njih delajo še vsi vodje in mentorji, čemu pripisujejo zasluge za to.

Preglednica 82: Odgovori anketiranih organizacij z usposobljenimi mentorji študijskih krožkov, pri katerih danes delujejo še vsi od tistih mentorjev, ki so jih one napotile na usposabljanje, na vprašanje, čemu pripisujejo to dejstvo. Prosili smo jih, da se pri tem vprašanju omejijo na razloge, ki izhajajo iz razmer v zvezi z njihovo organizacijo.

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVOR	ODSTOTEK GLEDE NA ORGANIZACIJE
Odločili smo se, da bodo ŠK redni del naše izobraževalne ponudbe.	11	30,6	78,6
Izbrali smo prave ljudi za mentorje/ice ŠK.	10	27,8	71,4
Dejavnost vseskozi podpira tudi pristojno ministrstvo, zato lahko izvajamo toliko ŠK, kot imamo usposobljenih mentorjev/ic.	6	16,7	42,9
Med ljudmi v okolju vlada veliko zanimanje za ŠK.	6	16,7	42,9
Dobro smo ocenili potrebe po številu mentorjev/ic.	2	5,6	14,3
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	1	2,8	7,1
SKUPAJ	36	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Takih organizacij je bilo 16, na vprašanje pa jih je odgovarjalo 14. K odgovoru »Drugo.« smo dobili še naslednja pojasnila:

- *Študijski krožek je zelo primerna oblika učenja in udeleževanja odraslih. Potrebovali bi še kakšnega mentorja.*

Čemu te organizacije pripisujejo dejstvo, da pri njih ni fluktuacije? Najprej poslovni politiki, da so se nekoč odločile, da bodo študijski krožki del njihove redne izobraževalne ponudbe, od česar ne odstopajo. Taki ugotovitvi kaže kar pritegniti, saj mentorji v taki organizaciji lahko razberejo, da bodo z njo lahko sodelovali dolgoročno, raje sodelujejo, saj niso v neki neprestani negotovosti, kaj bo naslednje leto, skratka, delujejo v nekih stabilnih pogojih. In prav nestabilni pogoji delovanja so tisti, ki so jih mentorji, ki ne delajo več, pogosto omenjali kot zelo moteč dejavnik.

Skoraj tako pogosto kot zgoraj opisan primer so organizacije navajale tudi to, da so izbrale prave ljudi za mentorje. Tudi tu bi težko kaj dodali – če so priložnost izvajati študijske krožke dobili ljudje, ki to delo opravljajo z žarom, ki v tem vidijo svoje

poslanstvo in ki so se za to delo tudi zavestno odločili, potem je jasno, da bi taki mentorji le v skrajni sili in zaradi objektivnih razlogov prekinili sodelovanje.

Na tretje mesto sta se uvrstila dva dejavnika: »Dejavnost vseskozi podpira tudi pristojno ministrstvo, zato lahko izvajamo toliko ŠK, kot imamo usposobljenih mentorjev/ic.«, »Med ljudmi v okolju vlada veliko zanimanje za ŠK.« O pomenu urejenega financiranja ne kaže izgubljati besed, ker smo o tem že pisali na več mestih, seveda pa brez tega, da se ljudje zanimajo za tak način učenja, ne more biti niti dejavnosti, niti dela mentorjev. Ampak tu lahko najdemo povezavo s tistim, kar so organizacije opredelile kot najpomembnejše, to je, da so se odločile, da bodo študijske krožke izvajale redno kot del svoje ponudbe. Verjetno so v takih organizacijah najprej dobro proučili, ali v okolju obstaja potencialno zanimanje za tako obliko neformalnega učenja odraslih, šele nato so začele iskati kandidate za mentorje in jih usmerjati na usposabljanje.

5.4.2.2 Navedbe organizacij, zakaj usposobljeni vodje in mentorji študijskih krožkov ne sodelujejo več z njimi – osebni razlogi vodij in mentorjev

V vseh dosedanjih obravnavah razlogov za nesodelovanje med vodji in mentorji študijskih krožkov smo ugotavljali, da organizacije pomemben delež razlogov pripisujejo vodjem in mentorjem samim, njihovim osebnim razlogom. V nadaljevanju bomo temu posvetili še nekaj pozornosti, saj smo vse organizacije vprašali, kaj so po njihovem mnenju osebni razlogi vodij oz. mentorjev, da ne sodelujejo več z njimi.

Tudi v tem primeru bomo posebej pokazali organizacije, ki so na usposabljanje napotile vodje in mentorje študijskih krožkov in organizacije, ki so na usposabljanje napotile (le) mentorje.

Najprej smo o tem povprašali organizacije, ki so na usposabljanje napotile kandidate za vodje in mentorje študijskih krožkov, danes pa pri njih deluje le še del njih. Takole so povedali:

Preglednica 83: Odgovori anketiranih organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov, pri katerih deluje danes le še del usposobljenih vodij, na vprašanje, v čem so po njihovem mnenju razlogi vodij, ki so jih oni napotili na usposabljanje, da ne delujejo več pri njih.

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA ORGANIZACIJE
Nekateri/e so se upokojili/e.	5	33,3	45,5
Nekateri/e nimajo več časa za sodelovanje.	3	20,0	27,3
Nekateri/e ne morejo več sodelovati (preselitev v oddaljeni kraj, bolezen, smrt...).	2	13,3	18,2
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	2	13,3	18,2
Nekateri/e so sprejeli/e drugo delo v organizaciji.	1	6,7	9,1
Nekateri/e so začeli/e izvajati študijske krožke pri drugih organizacijah.	1	6,7	9,1
Nekateri/e so ustanovili/e lastne organizacije in zdaj študijske krožke izvajajo sami/e.	1	6,7	9,1
SKUPAJ	15	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Od 32 organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji je bilo 20 takih organizacij, pri katerih deluje le še del usposobljenih vodij in mentorjev. Med njimi je bilo 9 organizacij, ki so povedale, da pri jih še delujejo vsi vodje²³, ki so jih napotili na usposabljanje. Preostalih 11 organizacij je imelo možnost, da izbere več odgovorov. Dva odgovora »Drugo.« so organizacije pojasnile takole:

- *Bolezen.*
- *V usposabljanje je bil vključen en vodja, ki deluje ves čas.*

Najprej naj pojasnimo, da so pri tem vprašanju organizacije imele možnost izbirati samo odgovore, ki se nanašajo na osebne razloge vodij. Zanimivo je, da kot razlog prednjači upokojitvev, kar je prav gotovo eden izmed objektivnih razlogov za to, da posamezniki prenehajo z delovanjem. Res pa je tudi, da je delo v študijskih krožkih tako, da mentorji v njih lahko zelo aktivno delujejo tudi po upokojitvi in veliko je takih primerov. Mogoče je malo bolj razumljivo, da je to pogost vzrok za prekinitev sodelovanja pri vodjih, saj so vodje neke vrste organizatorji vseh študijskih krožkov v organizaciji – verjetno si tudi organizacije same želijo, da to vlogo opravlja nekdo, ki je z njimi v vsakodnevnem stiku. Hkrati pa nam ti odgovori kažejo, čeprav gre le za majno število vseh respondentov, da je kot dejavnik fluktuacije potrebno upoštevati upokojevanje, pri čemer je to vsaj v glavnem dejavnik, ki ga je mogoče vnaprej planirati in upoštevati pri načrtovanju usposabljanja novih kandidatov.

Ostali razlogi se pojavljajo v približno enakem razmerju: ali usposobljeni vodje nimajo več časa sodelovati ali pa delajo drugo delo v organizaciji oz. so sprejeli delo v drugih organizacijah. Glede na število odgovorov lahko ta sporočila obravnavamo le kot posamezne primere, vsekakor pa je mogoče zaznati to, kar smo že ugotavljali – da

²³ V to skupino organizacij smo uvrstili organizacije, pri katerih danes deluje le še del usposobljenih vodij in mentorjev. Tistih 9, ki so izjavile, da pri njih delujejo še vsi vodje, so torej organizacije, pri katerih pa ne delujejo več vsi mentorji študijskih krožkov.

do fluktuacije prihaja tudi zaradi odločitev usposobljenih vodij, da ne bodo več sodelovali s prvotno organizacijo iz teh ali onih razlogov. Seveda nad to ugotovitvijo nismo presenečeni, saj je v določenem obsegu pričakovana, pri nadaljnjem delu pa je potrebno razmišljati in ukrepati tako, da se obseg teh razlogov za fluktuacijo obdrži v razumni meri.

Organizacije z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov smo vprašali tudi to, zakaj vsi mentorji, ki so jih oni napotili na usposabljanje, ne delujejo več pri njih, pač pa le del njih. Takole so pojasnili:

Preglednica 84: Odgovori anketiranih organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov, pri katerih deluje danes le še del usposobljenih mentorjev, na vprašanje, v čem so po njihovem mnenju razlogi mentorjev, ki so jih oni napotili na usposabljanje, da ne delujejo več pri njih.

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA ORGANIZACIJE
Nekateri/e nimajo več časa za sodelovanje.	9	18,0	52,9
Nekateri/e ne morejo več sodelovati (preselitev v oddaljeni kraj, bolezen, smrt...).	9	18,0	52,9
Nekateri/e so nekaj časa sodelovali/e z nami, zdaj pa jih to delo ne zanima več.	7	14,0	41,2
Nekateri/e so se upokojili/e.	6	12,0	35,3
To delo jih je začelo obremenjevati, zasičili so se.	4	8,0	23,5
Nekateri/e so odklonili/e sodelovanje.	2	4,0	11,8
Nekateri/e niso bili/e zadovoljni/e s plačilom.	2	4,0	11,8
Nekateri/e so sprejeli/e drugo delo v organizaciji.	2	4,0	11,8
Nekateri/e so začeli/e izvajati študijske krožke pri drugih organizacijah.	2	4,0	11,8
Nekateri/e so ustanovili/e lastne organizacije in zdaj študijske krožke izvajajo sami/e.	2	4,0	11,8
Nekateri/e niso več zaposleni/e pri nas.	2	4,0	11,8
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	2	4,0	11,8
Nekatere so prevzele konkurenčne organizacije.	1	2,0	5,9
SKUPAJ	50	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Od 26 organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji je bilo 20 takih organizacij, pri katerih deluje le še del usposobljenih mentorjev. Na to vprašanje je odgovorilo 17 organizacij. Med njimi sta bili 2 organizacij, ki sta povedali, da pri njih še delujejo vsi mentorji²⁴, ki so jih napotili na usposabljanje. Preostalih 15 organizacij je imelo možnost, da izbere več odgovorov. Dva odgovora »Drugo.« sta organizaciji pojasnili takole:

- *Bolezen.*
- *Osebni razlogi.*

²⁴ V to skupino organizacij smo uvrstili organizacije, pri katerih danes deluje le še del usposobljenih vodij in mentorjev. Tisti 2, ki sta izjavili, da pri njih delujejo še vsi mentorji, so torej organizacije, pri katerih pa ne delujejo več vsi vodje študijskih krožkov.

Na prvo mesto sta se uvrstila odgovora, da mentorji ne sodelujejo več, ker za to nimajo časa ali pa ne morejo sodelovati. Zlasti zadnji odgovor lahko razumemo kot objektivni razlog nesodelovanja, ki ga v večini priznavajo tudi organizacije. Verjetno pa moramo del razlogov, ki jih navajajo organizacije, češ da mentorji nimajo časa za sodelovanje, razlagati tudi tako, da so ti mentorji zaposleni v organizacijah, pa jim je organizacija zaupala druge naloge, tako da se ne morejo več ukvarjati s študijskimi krožki. Seveda pa o obsegu takih primerov lahko le ugibamo.

Tem razlogom sledi tisti, ki pove, da so nekateri mentorji sodelovali z organizacijami, potem pa so to sodelovanje prekinili. Gre po vsej verjetnosti pretežno za zunanje sodelavce organizacij, kjer je prekinitev sodelovanja z ene ali druge strani razmeroma enostavna. Tako kot smo že nekajkrat rekli, je del takih prekinitev razumljiv in pričakovan, vseeno pa se je potrebno z različnimi prijemi vnaprej zavarovati, da so taki primeri v še sprejemljivem številu. Tudi v primeru mentorjev se upokožitev kot razlog za prekinitev sodelovanja pojavlja razmeroma visoko na lestvici, čeprav ne na prvem mestu kot pri vodjih. Gre za faktor fluktuacije, ki je pričakovan in obvladljiv s primernim planiranjem. Iz ostalih odgovorov lahko izluščimo, da je v nekaterih primerih prišlo do nesodelovanja zaradi nepripravljenosti mentorjev za sodelovanje ali pa zato, ker študijske krožke izvajajo drugje, kar je verjetno tudi neke vrste nepripravljenost za sodelovanje z »matično« organizacijo.

Zdaj pa si bomo ogledali, kakšne razloge navajajo organizacije za prekinitev sodelovanja z vodji in mentorji študijskih krožkov, in sicer v organizacijah, kjer ne sodeluje nihče več od tistih, ki so jih organizacije napotile na usposabljanje.

Preglednica 85: Odgovori anketiranih organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov, pri katerih danes ne deluje nihče več od usposobljenih vodij, na vprašanje, v čem so po njihovem mnenju razlogi vodij, ki so jih oni napotili na usposabljanje, da ne delujejo več pri njih.

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA ORGANIZACIJE
Nekateri/e usposobljeni/e vodje niso več zaposleni/e pri nas.	5	35,7	55,6
Nekateri/e usposobljeni/e vodje so se upokojili/e.	3	21,4	33,3
Usposobljeni/e vodje so nekaj časa sodelovali/e z nami, zdaj pa jih to delo ne zanima več.	2	14,3	22,2
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	2	14,3	22,2
Nekateri/e usposobljeni/e vodje nimajo več časa za sodelovanje.	1	7,1	11,1
Nekateri/e usposobljeni/e vodje ne morejo več sodelovati (preselitev v oddaljeni kraj, bolezen, smrt...).	1	7,1	11,1
SKUPAJ	14	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Organizacij, ki so sodelovale pri anketiranju in pri katerih ne deluje nihče več od usposobljenih vodij in mentorjev, ki so jih napotile na usposabljanje, je 10. Na

zgornje vprašanje je odgovarjalo 9 od teh organizacij. Tisti, ki so izbrali odgovor »Drugo.«, so še pojasnili:

- *Upokojitev.*
- *Ne izvajamo.*

Kot je razvidno, organizacije, tako kot smo to zasledili tudi pri anketiranih posameznikih, na prvo mesto postavljajo zaposlitev – dokler je bil nekdo v organizaciji zaposlen, je torej opravljal vlogo vodje, ko pa se je prezaposlil, ni bilo več tako. Že malo prej smo zapisali, da se nam to zdi tudi nekako razumljiv argument – glede na to, da vodja za organizacijo koordinira vse študijske krožke, ki potekajo pod njenim okriljem, je povsem razumljivo, da to vlogo težko opravlja, če v organizaciji ni več zaposlen, čeprav povsem nemogoče to ni in za to tudi ni nobene pravne ovire. Ampak organizacije imajo očitno raje vodjo v svojem okrilju. Tudi tu se visoko postavi upokojitev kot razlog za prekinitve sodelovanja, čeprav je res, da vse zgornje podatke lahko obravnavamo le bolj kot posamične primere in iz njih ne moremo veliko sklepati na razmere v celotnem omrežju izvajalcev študijskih krožkov.

Iste organizacije smo povprašali tudi o tem, zakaj pa usposobljeni mentorji ne delajo več pri njih. Dobili smo naslednje odgovore:

Preglednica 86: Odgovori anketiranih organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov, pri katerih danes ne deluje nihče več od usposobljenih mentorjev, na vprašanje, v čem so po njihovem mnenju razlogi mentorjev, ki so jih oni napotili na usposabljanje, da ne delujejo več pri njih.

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA ORGANIZACIJE
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice niso več zaposleni/e pri nas.	4	23,5	40,0
Usposobljeni/e mentorji/ice so nekaj časa sodelovali/e z nami, zdaj pa jih to delo ne zanima več.	2	11,8	20,0
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice nimajo več časa za sodelovanje.	2	11,8	20,0
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice ne morejo več sodelovati (preselitev v oddaljeni kraj, bolezen, smrt...).	2	11,8	20,0
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	2	11,8	20,0
Usposobljeni/e mentorji/ice so odklonili/e sodelovanje.	1	5,9	10,0
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice niso bili/e zadovoljni/e s plačilom.	1	5,9	10,0
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so sprejeli/e drugo delo v organizaciji.	1	5,9	10,0
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so se upokojili/e.	1	5,9	10,0
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so začeli/e izvajati študijske krožke pri drugih organizacijah.	1	5,9	10,0
SKUPAJ	17	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Organizacij, ki so sodelovale pri anketiranju in pri katerih ne deluje nihče več od usposobljenih mentorjev, ki so jih napotile na usposabljanje, je 10. Na zgornje vprašanje je odgovarjalo vseh 10. Tisti, ki so izbrali odgovor »Drugo.«, so še pojasnili:

- *Upokojitev.*
- *Ne izvajamo.*

Tudi v tem primeru organizacije na prvo mesto postavljajo zaposlitev. Očitno le-ta v primerih, ko so organizacije na usposabljanje napotile svoje zaposlene, močno vpliva na to, ali usposobljeno osebje z organizacijo po prekinitvi sodelovanja še želi sodelovati. Prav tako je tudi organizacija verjetno tista, ki s prekinitvijo zaposlitve ne vidi več možnosti (smisla) sodelovanja s tako osebo. Vsi ostali odgovori so razpršeni in ne omogočajo kakšnega trdnejšega sklepanja o najpomembnejših razlogih za prekinitve sodelovanja z mentorji po mnenju organizacij.

Ostale so nam še organizacije, ki so na usposabljanje napotile samo mentorje študijskih krožkov. Enaka vprašanja, kot smo jih opisovali doslej, smo postavili tudi njim.

Najprej smo tiste organizacije, pri katerih deluje samo še del mentorjev, ki so jih one napotile na usposabljanje, vprašali, v čem so po njihovem mnenju osebni razlogi mentorjev, da ne sodelujejo več z njimi.

Preglednica 87: Odgovori anketiranih organizacij z usposobljenimi mentorji študijskih krožkov, pri katerih deluje danes le še del usposobljenih mentorjev, na vprašanje, v čem so po njihovem mnenju razlogi mentorjev, da ne delujejo več pri njih.

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVOR	ODSTOTEK GLEDE NA ORGANIZACIJE
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice ne morejo več sodelovati (preselitev v oddaljeni kraj, bolezen, smrt...).	10	17,5	43,5
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice niso več zaposleni/e pri nas.	9	15,8	39,1
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice nimajo več časa za sodelovanje.	8	14,0	34,8
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so nekaj časa sodelovali/e z nami, zdaj pa jih to delo ne zanima več.	6	10,5	26,1
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so se upokojili/e.	5	8,8	21,7
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so sprejeli/e drugo delo v organizaciji.	4	7,0	17,4
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so začeli/e izvajati ŠK pri drugih organizacijah.	4	7,0	17,4
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice niso bili/e zadovoljni/e s plačilom.	3	5,3	13,0
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so odklonili/e sodelovanje.	2	3,5	8,7
To delo jih je začelo obremenjevati, zasičili so se.	2	3,5	8,7
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	2	3,5	8,7
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so ustanovili/e lastne organizacije in zdaj ŠK izvajajo sami/e.	1	1,8	4,3
Nekatere usposobljene mentorje/ice so prevzele konkurenčne organizacije.	1	1,8	4,3
SKUPAJ	57	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Organizacij, pri katerih deluje le še del usposobljenih mentorjev, ki so jih one napotile na usposabljanje, je med sodelujočimi pri anketiranju 25 (od 65), od teh pa 2 nista odgovarjali na to vprašanje. 23 organizacij je imelo možnost izbirati več odgovorov. Tiste, ki so izbrale odgovor »Drugo«, so navedle še:

- *Dve mentorici nista bili zaposleni pri nas nikoli. Ena je delo študijskih krožkov opravljala preko pogodbe.*
- *Osebni razlogi mentorjev.*
- *Upokojitev.*

Kot je razvidno, so organizacije na prvo mesto med razlogi navedle objektivne razloge mentorjev: ti ne morejo več sodelovati, ker so se preselili v drug kraj, so bolni ipd. To se zdijo res upravičeni razlogi; verjetno je treba pri vsaki dejavnosti računati na določen odstotek fluktuacije osebja zaradi navedenih razlogov.

Na drugo mesto pa so organizacije postavile zaposlitev. Očitno je, to smo doslej ugotovili že nekajkrat, zaposlitev zelo pomemben dejavnik fluktuacije. Na eni strani je to razumljiv razlog, saj tisti, ki zapusti organizacijo, verjetno pogosto niti sam ni zainteresiran za nadaljnje sodelovanje, prav tako pa je verjetno pogosto tudi pri organizaciji. Vseeno pa ne moremo mimo tega, da so študijski krožki ena izmed najbolj neformalnih oblik učenja odraslih, vloga mentorja pa je v njem taka, da res ni vsebinskega razloga, da bi moral biti prav zaposlen v organizaciji. In navedli smo že, da je takih primerov ogromno. Zato bi morebiti tako organizacije kot usposobljene mentorje kazalo v bodoče spodbujati, da v primeru prekinitve delovnega razmerja ne prekinjajo tudi sodelovanja pri izvajanju študijskih krožkov. Res pa je, da nova zaposlitev posamezniku prinese nove prioritete, če odmislimo to, da je morebiti tudi geografsko drugje.

Tretji razlog po pogostnosti je to, da mentorji nimajo več časa za sodelovanje. O tem so poročali tudi sami – nekateri so kot razlog navajali materinstvo, nove zaposlitve z obilico dela ipd. Tudi te razloge lahko uvrstimo med nekako objektivne razloge, ki jih ni mogoče odpraviti s kakšnimi ukrepi ali ravnanji.

Prav tako se nam zdi razumljiv razlog, ki ga navajajo organizacije, da so se nekateri mentorji nasičili z delom v študijskih krožkih. Če nek mentor desetletje ali več vodi enega ali več študijskih krožkov, ki zahtevajo večerno delo (po navadi poleg tistega dopoldne), komuniciranje z zelo različnimi ljudmi in njihovim pričakovanjem ipd., potem je povsem razumljivo, da se posameznik tudi sicer zelo zanimivega dela počasi nasiti. V takih primerih bi bilo verjetno modro takega mentorja za določen čas razbremeniti tega dela, čez nekaj časa pa bi ga ponovno povabili k sodelovanju. Verjamemo, da bi vsaj del takih mentorjev z veseljem ponovno poprijel za delo. In nato po pogostnosti spet sledi upokojitev kot razlog za nesodelovanje, kar kaže, da je to eden izmed faktorjev, na katerega je treba računati.

Sledijo pa odgovori organizacij, ki so na usposabljanje napotile kandidate za mentorje študijskih krožkov, danes pa nihče več ne sodeluje z njimi. Tudi njih smo vprašali, kaj so po njihovem mnenju osebni razlogi mentorjev.

Preglednica 88: Odgovori anketiranih organizacij z usposobljenimi mentorji študijskih krožkov, pri katerih danes ne deluje nihče več od njih, na vprašanje, v čem so po njihovem mnenju razlogi mentorjev, da ne delujejo več pri njih.

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVOR	ODSTOTEK GLEDE NA ORGANIZACIJE
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice niso več zaposleni/e pri nas.	9	31,0	45,0
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice ne morejo več sodelovati (preselitev v oddaljeni kraj, bolezen, smrt...).	5	17,2	25,0
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so nekaj časa sodelovali/e z nami, zdaj pa jih to delo ne zanima več.	3	10,3	15,0
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so sprejeli/e drugo delo v organizaciji.	3	10,3	15,0
To delo jih je začelo obremenjevati, zasičili so se.	2	6,9	10,0
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice nimajo več časa za sodelovanje.	2	6,9	10,0
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	2	6,9	10,0
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so se upokojili/e.	1	3,4	5,0
Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so začeli/e izvajati ŠK pri drugih organizacijah.	1	3,4	5,0
Nikoli nismo izvajali ŠK.	1	3,4	5,0
SKUPAJ	29	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Organizacij, pri katerih ne deluje nihče več od usposobljenih mentorjev, ki so jih one napotile na usposabljanje, je med sodelujočimi pri anketiranju 24 (od 65), od teh pa 4 niso odgovarjale na to vprašanje. Preostalih 20 organizacij je imelo možnost izbirati več odgovorov. Tisti organizaciji, ki sta izbrali odgovor »Drugo.«, sta navedli še:

- *Ni bilo interesa (premajhno število udeležencev) za obiskovanje študijskih krožkov, ni bilo finančne podpore.*
- *Zaporedno dve porodniški od usposabljanja dalje.*

Pravzaprav bi se s komentiranjem zbranih podatkov zdaj že ponavljali – tudi v tem primeru so organizacije najpogosteje kot vzrok za nesodelovanje navedle prekinitve zaposlitve mentorjev pri njih. Prav tako je z razlogi, ki smo jih uvrstili v skupino objektivnih razlogov (preselitev, bolezen, smrt). Podobno se v posamičnih primerih pojavljajo razlogi, ki smo jih srečali že pri prejšnjih skupinah organizacij in zato komentarjev o njih ne bomo ponavljali.

5.4.3 Stališča usposobljenih vodij in mentorjev, ki ne sodelujejo več pri izvajanju študijskih krožkov, do nadaljnjega sodelovanja

Doslej smo že ugotovili, da je fluktuacija usposobljenih vodij in mentorjev študijskih krožkov velika, kar je z vidika javnih sredstev in drugih naporov, ki so bili vloženi v usposabljanje vodij in mentorjev, velika škoda. Seveda bi bilo nerealno pričakovati,

da tega pojava sploh ne bi bilo, zaskrbljujoče pa je, če je njegov obseg prevelik. To povzroča, da se neprestano srečujemo s problemom pomanjkanja usposobljenega osebja, čeprav je bilo sicer usposobljenih veliko oseb. O vzrokih za fluktuacijo smo tudi že razpravljali in našli nekaj možnosti, kjer bi z načrtnim delom lahko zmanjšali obseg fluktuacije.

Ena izmed takih možnosti je, da bi tiste usposobljene vodje in mentorje študijskih krožkov, ki ne delajo več, ker za to ni bilo možnosti ali pa so se tako sami odločili, ponovno povabili k sodelovanju. Prepričani smo, da bi se del vodij in mentorjev na tako povabilo odzval, s tem pa bi lahko izvajali študijske krožke, brez da bi morali prej še usposobiti novo osebje. Da ne bi ugibali, ali je naše razmišljanje primerno, smo usposobljene vodje in mentorje, ki v času anketiranja niso izvajali študijskih krožkov, vprašali, kakšno je njihovo stališče v zvezi s tem.

Preglednica 89: Odgovori tistih vodij študijskih krožkov, ki sedaj ne delajo kot vodje in/ali mentorji študijskih krožkov, na vprašanje, pod kakšnimi pogoji bi bili v prihodnosti pripravljeni opravljati to delo

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA OSEBE
Zagotovljeni bi morali biti bolj stabilni pogoji za izvajanje študijskih krožkov.	8	23,5	61,5
Želel/a bi osvežiti, dopolniti znanje o delu mentorja/ice študijskih krožkov.	6	17,6	46,2
Želel/a bi osvežiti, dopolniti znanje o delu vodje študijskih krožkov.	5	14,7	38,5
Delo bi moralo biti bolj plačano.	4	11,8	30,8
Drugo.	3	8,8	23,1
Nekdo bi me moral spodbuditi k sodelovanju.	2	5,9	15,4
Sedanji pogoji so ustrezni in ne bi nič spreminjal/a.	1	2,9	7,7
Imeti bi moral/a bolj proste roke pri vodenju študijskih krožkov.	1	2,9	7,7
Imeti bi moral/a bolj proste roke pri izvajanju krožkov.	1	2,9	7,7
Omogočiti bi mi morali zaposlitev v organizaciji, ki izvaja študijske krožke.	1	2,9	7,7
Pod nobenimi pogoji ne bi vodil/a študijskih krožkov.	1	2,9	7,7
Pod nobenimi pogoji ne bi izvajal/a študijskih krožkov.	1	2,9	7,7
SKUPAJ	34	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Prikazane odgovore nam je dalo 13 vodij študijskih krožkov, ki niso več aktivni. Izbrali so lahko več odgovorov. Tisti med njimi, ki je izbral odgovor »Imeti bi moral bolj proste roke pri vodenju študijskih krožkov.«, je dodal:

- *Postaviti področje v sodelovanju z mentorji in s podporo vodstva.*

Tisti, ki je izbral odgovor »Imeti bi moral bolj proste roke pri izvajanju študijskih krožkov.«, je zapisal:

- *Izbira teme bi morala biti povezana z interesom članov in mentorja.*

Nekateri so povedali tudi, da bi jih moral nekdo spodbuditi k sodelovanju:

- *Povabilo organizacije.*
- *Npr. potreba oz. načrti organizacije, kjer sem zaposlena.*

Pri odgovorih »Drugo.« pa so bila naslednja pojasnila:

- *V organizaciji, ki izvaja študijske krožke, bi me morali povabiti k sodelovanju oz. podpreti pri pridobivanju članov študijskih krožkov.*
- *Delo bi opravljala, če ne bi mogla več opravljati nalog, ki jih trenutno opravljam.*
- *Zmanjšati bi se moral obseg rednih delovnih obveznosti.*

Skoraj dve tretjini nedelujočih vodij opozarja, da bi morali biti zagotovljeni bolj stabilni pogoji za delovanje študijskih krožkov. Mogoče se je strinjati, da je to lahko ovira, ki posameznika po določenem času odvrne od sodelovanja. Čeprav na tem mestu ni pojasnil, kaj so to »stabilni pogoji izvajanja«, pa lahko iz sporočil, ki so jih dali anketirani na drugih mestih, sklepamo, da jih moti to, da so odločitve financerja o tem, katero organizacijo bo financiral in v kakšnem obsegu, včasih prepozne. Če je zanimanje za določen študijski krožek v lokalnem okolju, potem je zelo kritično, če morajo potencialni udeleženci na njegov začetek čakati več mesecev, ko se včasih šele sprejmejo sklepi o financiranju. Razumljivo pa je, da si organizacije ne upajo, da bi prevzele riziko in začele z izvajanjem študijskih krožkov, če je negotovo, ali bodo sredstva dobile ali ne. Prav tako smo dobili sporočila, da se vodjem (in mentorjem) zdi nerazumljivo, da ni mogoče dobiti sredstev za večje število študijskih krožkov, če za to obstaja interes.

Na drugem mestu po pogostosti pa se pojavlja želja po obnovitvi znanja. Očitno je, da je o tem potrebno v vodstvu nacionalnega projekta resno razmisliti, še posebej, če bo prišlo do resne akcije, da bi k delu pritegnili vodje, ki niso več aktivni, ker je razumljivo, da si prej želijo znanje osvežiti. Vodje tudi sporočajo, da bi jih k ponovnemu sodelovanju moral nekdo spodbuditi. Ostali odgovori so prav tako zanimivi, so pa bolj posamični in iz njih ne moremo sklepati kaj več. Vsekakor pa lahko ugotovimo, da sta bila odgovora, da ne bi več vodil ali izvajal študijskih krožkov, izbrana le po enkrat, kar pripoveduje, da večina vprašanih izraža pripravljenost, da bi še sodelovala pri vodenju in/ali izvajanju študijskih krožkov, kar kaže upoštevati in v ta namen izpeljati potrebne aktivnosti.

Enaka vprašanja kot vodjem smo zastavili tudi mentorjem študijskih krožkov. Mentorji, ki v času anketiranja niso več delali, so odgovarjali takole:

Preglednica 90: Odgovori tistih mentorjev študijskih krožkov, ki sedaj ne delajo kot mentorji, na vprašanje, pod kakšnimi pogoji bi bili v prihodnosti pripravljene opravljati to delo

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA OSEBE
Želel/a bi osvežiti, dopolniti znanje o delu mentorja ŠK.	25	20,7	31,6
Delo bi moralo biti bolj plačano.	20	16,5	25,3
Zagotovljeni bi morali biti bolj stabilni pogoji za izvajanje ŠK.	19	15,7	24,1
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	16	13,2	20,3
Nekdo bi me moral spodbuditi k sodelovanju. (Prosimo, pojasnite.)	13	10,7	16,5
Sedanji pogoji so ustrezni in ne bi nič spreminjal/a.	9	7,4	11,4
Omogočiti bi mi morali zaposlitev v organizaciji, ki izvaja ŠK.	9	7,4	11,4
Pod nobenimi pogoji ne bi izvajal ŠK.	9	7,4	11,4
Imeti bi moral/a bolj proste roke pri izvajanju ŠK. (Prosimo, pojasnite.)	1	0,8	1,3
SKUPAJ	121	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za mentorje študijskih krožkov, ACS, 2013.

Na to vprašanje je odgovorilo 152 anketiranih mentorjev (od 162). Od teh jih je 73 povedalo, da še delajo kot mentorji. Preostalih 79 je lahko izbiralo več odgovorov²⁵.

Tisti med njimi, ki je izbral odgovor »Imeti bi moral bolj proste roke pri vodenju študijskih krožkov.«, je dodal:

- *Kot do sedaj bi želela sama izbirati tekste za (ne)čitljivo branje.*

Nekateri so povedali tudi, da bi jih moral nekdo spodbuditi k sodelovanju:

- *39 let sem bila zaposlena v organizaciji za izobraževanje odraslih, od leta 1998 sem izvajala študijske krožke vsako leto do upokojitve.*
- *Če bi me kakšna organizacija povabila k sodelovanju, bi verjetno lažje ponovno izvedla študijski krožek, kot če sama iščem možnosti.*
- *Če bi se našel krog ljudi, ki bi bili zainteresirani.*
- *Nekdo bi me moral spodbuditi k sodelovanju, npr. zaposlitev na ljudski univerzi ali kje drugje, kjer je to redni način dela.*
- *Nekdo bi me moral spodbuditi k sodelovanju, vendar bi zdaj težko sprejela zaradi družine.*
- *Povabilo organizatorja, ki izvaja izobraževanje.*
- *Samo v določenih primerih - starostne ovire.*
- *Spodbuda s strani ljudske univerze, ACS, druženje z mentorji, ki so aktivni, osvežitveni seminar.*

²⁵ Tu smo naleteli na problem. Vseh respondentov je bilo 152. Med tistimi, ki so odgovarjali na vprašanje, ali bi še delali v bodoče, četudi delajo tudi sedaj, jih je 79 izjavilo, da še delajo kot mentorji, 73 pa, da ne delajo. Ko pa smo istim respondentom postavili vprašanje, če bi še kdaj delali, čeprav sedaj ne delajo, pa se jih je 79 izjasnilo, da ne delajo več, 73 pa, da delajo. V bistvu pa bi se morali podatki ujemati – v vsakem primeru bi moralo biti število tisti, ki še delajo, enako (zdaj jih je enkrat 79, drugič pa 73). To razliko si pojasnjujemo z dejstvom, da pri obeh vprašanih 10 vprašanih ni odgovarjalo. Očitno pa ni šlo za istih 10 anketirancev, pri enem vprašanju so se vzdržali eni, pri drugem pa drugi, zato je tudi prišlo do navideznega neskladja med vprašanjskima.

Pri odgovorih »Drugo.« pa so bila naslednja pojasnila, ki smo jih razporedili v nekaj skupin:

IZBOLJŠANJE FINANČNIH RAZMER

- *Interes je še prisoten, če bo zagotovljeno ustrezno financiranje.*
- *Kot prostovoljka bi želela plačila dejanskih stroškov.*
- *Moti me, ker ni točno določen tretjinski delež financiranja. Vsak mentor bi moral poznati finančno sliko - koliko denarja pripada študijskemu krožku in za kaj ga lahko porabimo, kako dokazujemo porabo itd. Kolikšen del pripada mentorju in koliko organizaciji (čeprav organizacija velikokrat ne pripomore toliko h kakovosti dela, pa je ovrednotena s tretjinskim deležem enako kot mentor, ki se razdaja). Moti me, da eni mentorji v isti organizaciji dobijo za izvedbo študijskega krožka precej več denarja kot drugi (npr. eni so dobili za pogostitev 100 euro, drugi pa za predavatelje 60 euro, brez pogostitve).*
- *Nikoli kot mentorica študijskih krožkov nisem dobila kakršnegakoli plačila.*

IZBOLJŠANJE, SPREMEMBA OSEBNIH RAZMER

- *Če bi imel več časa, bi prav gotovo delal kot mentor.*
- *Ko se bodo malo "sprostile" moje družinske obveznosti, ne izključujem možnosti, da bi ponovno izvajala študijske krožke.*
- *Nekdo bi me moral spodbuditi k sodelovanju, če bi se zbrali bralci, ki bi jih to zanimalo.*
- *Ta anketa me je spodbudila, da sem začela razmišljati o ponovnem sodelovanju.*
- *Urediti bi morala družinske razmere.*
- *Zunanji pogoji - več prostega časa.*

NE ŽELIM, NE MOREM SODELOVATI

- *Mislim, da nisem več zainteresirana.*
- *Ne morem zaradi bolezni in starosti.*
- *Preusmerila sem se v delo mentorice v ... Všeč mi je predvsem, ker nisem vezana na prezahtevno administracijo.*
- *Sedaj delujem pod okriljem Univerze za tretje življenjsko obdobje - imam možnost uporabiti znanje in se izraziti v različnih vlogah.*

OSTALO

- *Možnost manjših skupin pri umetniških dejavnostih.*
- *Področje se mora sistemsko urediti!!!*
- *Želim delati, se izpopolnjevati in narediti izobraževanje za vodje študijskih krožkov.*

Ugotovimo lahko, da je sicer nekaj takih mentorjev, ki študijskih krožkov sploh ne želijo več izvajati, kar precejšen delež vprašanih pa te možnosti ne zavrže v celoti, pač pa bi bili ob določenih pogojih pripravljeni (ponovno) sodelovati. Zanimivo je, da prednjači želja po obnovitvi, pridobitvi znanja, kar smo med pogostimi željami srečevali tudi pri vodjih. Kar pomemben delež je tudi takih, ki navajajo, da bi jih k sodelovanju moral nekdo spodbuditi – to so tisti, ki bi jih najlaže »črtali« s seznama mentorjev, ki so prenehali z delovanjem. Verjetno je tu potrebna le neka aktivnost organizacij, ki bi si želele izvajati študijske krožke oz. povečati obseg tega izvajanja.

Četrtnina sodelujočih je kot pomemben pogoj navedla tudi, da bi moralo biti delo bolje plačano. Čeprav smo že nekajkrat naleteli na podobna stališča, pa doslej nikoli niso bila tako poudarjena kot tokrat. Očitno je del mentorjev to občutil kot problem in če že morebiti to ni bil razlog za fluktuacijo, pa je lahko pomembno vplival na to, da nekdo ne dela več kot mentor študijskega krožka. V začetku projekta je bilo kot izhodišče vrednotenja dela mentorjev postavljena zahteva, da mentor dobi tretjino

sredstev, ki jih sicer dobi posamezni študijski krožek za svoje delovanje. Ob tem so bili postavljeni tudi minimalni pogoji trajanja študijskega krožka (24 ur). Že kmalu po začetku delovanja študijskih krožkov, še bolj pa čez nekaj let, se je izkazalo, da so med študijskimi krožki kar velike razlike. Tako so nekateri trajali minimalno število ur ali vsaj približno toliko, medtem ko je bilo kar nekaj študijskih krožkov, ki so trajali 100 ur ali več, nekateri tudi dve leti ali več. S tem pa se je, seveda, postavilo vprašanje, ali je primerno, da je vrednotenje dela mentorja v prvem in drugem primeru res enako.

Skoraj četrtnina vprašanih je povedala tudi, da bi bili pripravljene ponovno sodelovati, če bi bili zagotovljeni bolj stabilni pogoji za delovanje študijskih krožkov. O tem smo že nekajkrat pisali. Vez med mentorji – zunanji sodelavci in organizacijami je zelo »rahla«, ne na eni strani, ne na drugi ni tako trdnih vezi, ki bi preprečevale, da se le-te ne bi pretrgale, če se zgodi, da zunanji vzroki (nefinanciranje, druge motnje) pomembno vplivajo na možnost izvedbe študijskih krožkov. Ko pa gre za mentorje, ki so zaposleni v organizacijah, pa je tudi razumljivo, da jih preusmerijo v drugo delo, če niso jasni pogoji delovanja, če so le-ti nestabilni, stalno spreminjajoči ipd.

Ostali razlogi za nedelovanje so v deležu, kakor kažejo zgornji odgovori, tudi nekako v mejah pričakovanega: nekaj je objektivnih osebnih razlogov, nekaj je osebnih razlogov tistih, ki nočejo več sodelovati, nekateri pričakujejo zaposlitev, da bi bili še pripravljene delati kot mentorji.

5.4.4 Stališča organizacij o morebitnem nadaljnjem sodelovanju usposobljenih vodij in mentorjev, ki sedaj ne izvajajo študijskih krožkov

V prejšnjem poglavju smo pokazali rezultate, ki smo jih dobili, ko smo vodje in mentorje, ki ne izvajajo (več) študijskih krožkov, spraševali, ali bi bili pripravljene sodelovati v bodoče, če bi jih kdo k temu povabil. Seveda pa je za to, da bi taka aktivnost sploh lahko uspela, pomembno izvedeti, ali pa bi jih bile organizacije – izvajalke študijskih krožkov, sploh pripravljene sprejeti.

Najprej prikazujemo rezultate za tiste organizacije, ki so na usposabljanje napotile tako vodje kot mentorje študijskih krožkov. Da bi lahko opazovali morebitne razlike med organizacijami, pri katerih sedaj dela del usposobljenih vodij in mentorjev, del pa ne, in organizacije, kjer ne dela nihče več od usposobljenih vodij in mentorjev, smo podatke združili v eni preglednici. Takole pravijo:

Preglednica 91: Odgovori organizacij, ki so na usposabljanje napotile vodje in mentorje, na vprašanje, ali bi bili pripravljene omogočiti izvajanje študijskih krožkov vodjem in mentorjem, ki so jih oni napotili na usposabljanje, vendar z njimi nikoli ali zadnja leta ne sodelujejo

	ORGANIZACIJE, PRI KATERIH DELUJE ŠE DEL USPOSOBLJENIH VODIJ IN MENTORJEV			ORGANIZACIJE, PRI KATERIH NE DELUJE NIHČE VEČ OD USPOSOBLJENIH VODIJ IN MENTORJEV	
	FREKVENCA	ODSTOTEK	VELJAVNI ODSTOTEK	FREKVENCA	ODSTOTEK
Mogoče, odvisno od razmer v izobraževanju odraslih (možnosti financiranja, zanimanje za študijske krožke ipd.).	9	45,0	52,9	6	60,0
Da.	8	40,0	47,1	0	0,0
Mogoče, odvisno kdo bi želel sodelovati.	0	0,0	0,0	2	20,0
Ne.	0	0,0	0,0	1	10,0
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	0	0,0	0,0	1	10,0
SKUPAJ	17	85,0	100,0	10	100,0
Manjkajoči.	3	15,0			
SKUPAJ	20	100,0			

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Med organizacijami, pri katerih deluje še del usposobljenih vodij in mentorjev študijskih krožkov, je na to vprašanje odgovarjalo 17 organizacij (od 20 takih), medtem ko jih je na to vprašanje odgovorilo vseh 10 organizacij, pri katerih ne dela nihče več. Razvidno je, da so organizacije, pri katerih še deluje del usposobljenih vodij in mentorjev, manj zadržane do tega, da bi sodelovale s tistimi vodji in mentorji, s katerimi ne sodelujejo več ali sploh nikoli niso sodelovale. Pri njih se jih skoraj polovica odloča za to, da bi sodelovale, brez da bi postavljale kakšne pogoje, medtem ko v drugi skupini ni niti ene take organizacije. Kaj to pomeni? Vsekakor vsaj to, da bi bilo dobro, da bi nekdo organizacije, ki ne izražajo zadržkov do sodelovanja z usposobljenimi vodji in mentorji, spodbudil k temu, da jim tako povabilo posredujejo. Verjetno bi bilo najbolje, če bi tako spodbudo vsake toliko časa dalo vodstvo nacionalnega projekta Študijski krožki, lahko pa tudi financer.

Podobno vprašanje smo namenili tudi organizacijam, ki so usposabljevale samo mentorje študijskih krožkov.

Preglednica 92: Odgovori organizacij, ki so na usposabljanje napotile mentorje, na vprašanje, ali bi bili pripravljeni omogočiti izvajanje študijskih krožkov vodjem in mentorjem, ki so jih oni napotili na usposabljanje, vendar z njimi nikoli ali zadnja leta ne sodelujejo

	ORGANIZACIJE, PRI KATERIH DELUJE ŠE DEL USPOSOBLJENIH MENTORJEV			ORGANIZACIJE, PRI KATERIH NE DELUJE NIHČE VEČ OD USPOSOBLJENIH MENTORJEV		
	FREKVENCA	ODSTOTEK	VELJAVNI ODSTOTEK	FREKVENCA	ODSTOTEK	VELJAVNI ODSTOTEK
Mogoče, odvisno od razmer v izobraževanju odraslih (možnosti financiranja, zanimanje za študijske krožke ipd.).	14	56,0	63,6	10	41,7	52,6
Da.	7	28,0	31,8	2	8,3	10,5
Ne.	1	4,0	4,5	1	4,2	5,3
Mogoče, odvisno kdo bi želel sodelovati.	0	0,0	0,0	3	12,5	15,8
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	0	0,0	0,0	3	12,5	15,8
SKUPAJ	22	88,0	100,0	19	79,2	100,0
Manjkajoči.	3	12,0		5	20,8	
SKUPAJ	25	100,0		24	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice SK, ACS, 2013.

Med organizacijami, pri katerih deluje še del usposobljenih mentorjev študijskih krožkov, je na to vprašanje odgovarjalo 22 organizacij (od 25 takih), medtem ko jih je od 24 organizacij, pri katerih ne dela noben mentor več, na vprašanje odgovorilo 19.

Tudi v tej skupini je opazno, da je pripravljenost za ponovno sodelovanje večja pri organizacijah, kjer še deluje del usposobljenih mentorjev. To si na eni strani lahko razlagamo s tem, da gre v tem primeru za organizacije, ki še izvajajo študijske krožke in so zato zainteresirane za to, da imajo usposobljeno osebje, medtem ko je med ostalimi organizacijami večina takih, ki študijskih krožkov sploh ne izvajajo več in tega niti ne nameravajo v bodoče. Tako kot prej, pa je tudi tu v večini primerov izražena previdnost – z mentorji bi sodelovali v odvisnosti od razmer v izobraževanju odraslih (možnosti financiranja, zanimanje za študijske krožke ipd.). Tako stališče je tudi razumljivo, saj smo že večkrat ugotavljali, da na sodelovanje oz. na fluktuacijo zelo pomembno vplivajo stabilne oz. nestabilne razmere v zvezi z izvajanjem študijskih krožkov.

Če strnemo ugotovitve celotnega poglavja, potem lahko ugotovimo, da tako kot pri usposobljenih vodjih in mentorjih tudi pri delu organizacij obstaja pripravljenost za sodelovanje z vodji in mentorji, s katerimi organizacije sicer trenutno ne sodelujejo. To nas navaja, da bi kazalo organizacije bolj aktivno spodbujati, da takrat, ko želijo izvajati študijske krožke v večjem obsegu oz. ob fluktuaciji vodij in mentorjev, s katerimi so sodelovali doslej, možnosti najprej poiščejo med usposobljenimi vodji in mentorji, s katerimi so v preteklosti že sodelovali. Seveda pa ne vidimo zadržkov, da

bi organizacije k sodelovanju povabile tudi vodje in mentorje, ki jih same sicer niso napotile na usposabljanje, so pa iz njihovega okolja in so pripravljeni sodelovati. Morda bi bilo smiselno pripraviti register usposobljenih vodij in mentorjev, ki bi organizacijam omogočal, da bi imeli informacije, kdo je v njihovem okolju usposobljen za izvajanje študijskih krožkov.

Organizacije pa smo tudi vprašali, če predvidevajo, da bi v bodoče še želele usposobiti nove vodje in mentorje študijskih krožkov. O potrebah po novih vodjih in mentorjih smo povprašali najprej tiste organizacije, ki so na usposabljanje napotile tako vodje kot mentorje študijskih krožkov. Takole so navedle:

Preglednica 93: Odgovori organizacij z usposobljenimi vodji in mentorji študijskih krožkov na vprašanje, ali predvidevajo, da bi v naslednjih petih letih želeli usposobiti še kakšnega vodjo oz. mentorja

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA ORGANIZACIJE
Da (Vpišite, koliko.): _____ mentorjev/ic ŠK.	12	26,1	38,7
Da (Vpišite, koliko.): _____ vodij ŠK.	11	23,9	35,5
Odvisno od razmer (možnosti financiranja, zanimanja za študijske krožke ipd.).	10	21,7	32,3
Da, vendar še ne vemo, koliko.	8	17,4	25,8
Ne.	5	10,9	16,1
SKUPAJ	46	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Na to vprašanje je odgovorilo 31 organizacij od 32, ki so na usposabljanje napotile tako vodje kot mentorje študijskih krožkov; imele pa so možnost izbiranja več odgovorov. Kot vidimo, je pravzaprav zelo malo organizacij, ki so zavrnilo možnost, da bi v prihodnje potrebovale nove vodje in mentorje. Velika večina organizacij predvideva, da bi take potrebe imela, pri čemer je večina od teh celo navedla konkretne številke: skupno bi te organizacije potrebovale 14 novih vodij in 23 mentorjev študijskih krožkov. Ostale organizacije pa potrebe po novih usposobljenih predvidevajo, vendar še nimajo ocene, kolikšne so te potrebe. Slaba tretjina organizacij pa potreb še ne more oceniti, ker je to po njihovem mnenju odvisno od razmer, ki bodo v prihodnje krojile usodo razvoja študijskih krožkov.

Organizacije, ki so na usposabljanje doslej napotile samo mentorje študijskih krožkov, pa so na enako vprašanje odgovarjale takole:

Preglednica 94: Odgovori organizacij z usposobljenimi mentorji študijskih krožkov na vprašanje, ali predvidevajo, da bi v naslednjih petih letih želeli usposobiti še kakšnega mentorja

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Odvisno od razmer (možnosti financiranja, zanimanja za študijske krožke ipd.).	21	37,5
Da (Vpišite, koliko.): _____ mentorjev/ic ŠK.	20	35,7
Ne.	9	16,1
Da, vendar še ne vemo, koliko.	6	10,7
SKUPAJ	56	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

Na to vprašanje je odgovorilo 56 organizacij od 65, ki so na usposabljanje napotile mentorje študijskih krožkov; imele pa so možnost izbiranja enega odgovora. Odstotek organizacij, ki nimajo več potreb po dodatnem usposabljanju, je približno enak odstotku takih organizacij iz prejšnje skupine, torej skupine organizacij, ki so na usposabljanje napotile tako vodje kot mentorje. Čez 37 % organizacij se ne izreče bolj konkretno, navajajo, da je to odvisno od razmer, ki bodo v zvezi s študijskimi krožki v prihodnje. No, na drugi strani pa preko 35 % organizacij te potrebe predvideva, in sicer navajajo, da bi v prihodnje potrebovali 37 novo usposobljenih mentorjev.

Tako lahko ugotovimo, da vse organizacije, ki so sodelovale pri anketiranju, skupno napovedujejo potrebo po usposobitvi 14 novih vodij in 60 novih mentorjev študijskih krožkov, nekaj organizacij pa te potrebe sicer predvideva, vendar jih še ne morejo oceniti kvantitativno. Če se spomnimo odgovorov vodij in mentorjev, ki ne sodelujejo več pri izvajanju študijskih krožkov, lahko glede na njihovo pripravljenost, da bi še sodelovali pri izvajanju študijskih krožkov, ugotovimo, da bi del teh potreb prav gotovo lahko zadovoljili s tem, da bi prav njih povabili k ponovnemu sodelovanju. Torej bi bilo smiselno, da v primeru novih potreb organizacije najprej usmerimo v iskanje primerne osebe zanje že med usposobljenimi vodji in mentorji, šele nato pa bi, če to ne bi prineslo rezultatov, omogočili usposabljanje novih vodij in mentorjev.

5.5 MOTIVACIJA USPOSOBLJENIH VODIJ IN MENTORJEV ZA IZVAJANJE ŠTUDIJSKIH KROŽKOV

Ko proučujemo obseg fluktuacije in vzroke zanjo, je pomembno vedeti, kako so vodje in mentorji študijskih krožkov zadovoljni z delom oz. z okoliščinami, v katerih poteka izvajanje študijskih krožkov. Nedvomno je veliko zadovoljstvo z delom in njegovimi rezultati, pa tudi priznavanje tega dela in rezultatov v okolju, pomemben dejavnik motivacije osebe, da pri tem delu vztraja. Dobro je vedeti, kaj je tisto, kar posameznika motivira pri študijskih krožkih, kaj se mu zdi pomembno, izzivalno, navdihujoče. Če te dejavnike poznamo, potem jih lahko zavestno vzdržujemo, poudarjamo oz. poskušamo zmanjševati vpliv tistega, kar pa morebiti negativno vpliva na motivacijo. Prav s tem namenom smo tako vodje in mentorje študijskih krožkov kot organizacije, ki študijske krožke izvajajo, vprašali, kaj menijo o

zadovoljstvu pri izvajanju študijskih krožkov in kateri vidiki motivacije se jim zdijo pomembni.

5.5.1 Kako so vodje in mentorji študijskih krožkov zadovoljni z delom

Večkrat smo že omenili, da so imeli usposobljeni vodje možnost dela tudi kot mentorji študijskih krožkov, zato smo vodje študijskih krožkov povprašali o obojem: ali jim je všeč delo vodje študijskih krožkov in kako jim je všeč delo mentorja.

Preglednica 95: Odgovori vodij študijskih krožkov na vprašanje, ali jim je všeč delo vodje

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Da.	15	68,2
Delo ima svoje prednosti in pomanjkljivosti.	6	27,3
Ne.	1	4,5
SKUPAJ	22	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Na to vprašanje je odgovorilo 24 sodelujočih vodij študijskih krožkov (od 26), od teh sta 2 sta izjavila, da nikoli nista delala kot vodji, zato smo ju izločili iz obravnave. Med tistimi pa, ki so v tej vlogi kdaj bili ali pa so še, pa velika večina izjavlja, da jim je delo vodje všeč, nekaj pa, da ima delo svoje prednosti in pomanjkljivosti. Svojo izbiro so še pojasnili. Tisti, ki so izbrali odgovor »Da.«, so zapisali:

- *Lahko sodelujem pri različnih študijskih krožkih, sodelujem z mentorji, raziskujemo lokalno okolje in možne teme za študijske krožke.*
- *Swoboda pri izbiri teme, načina dela, sofinanciranje države.*
- *Delo je omogočalo osebni razvoj in delovanje v širšem socialnem okolju.*
- *Omogoča nove izzive in daje možnosti osvajanja novih znanj tudi meni osebno.*
- *Glede na to, da sama tudi izvajam krožke, vodja ne pride toliko do izraza. Želim pridobiti še kakšen krožek.*
- *Ob dobrih mentorjih in zadovoljnih udeležencih, ki rastejo in delujejo v svojem okolju, vodji študijskih krožkov nikoli ne zmanjka motivacije in fleksibilnosti.*
- *Delo me zanima, ker izvajamo teme, ki so zanimive.*
- *Povezano je z ljudmi in ima vpliv na okolje.*
- *Je edina možnost za izobraževanje odraslih za nekatere ciljne skupine.*
- *Imam dober stik z ljudmi, med katerimi je zanimanje za krožke izredno veliko in še narašča.*
- *Načrtovanje in koordinacija.*
- *Do upokojitve.*

Razberemo lahko, da vodje predvsem motivira ustvarjalno delo, delo, povezano z razvojem okolja in delo z različnimi ljudmi. Ker so to hkrati tudi osnovne značilnosti učenja v študijskih krožkih, lahko povzamemo, da gre v tem primeru za skupino vodij, kjer so se njihovi osebni interesi očitno zelo dobro ujeli s cilji študijskih krožkov.

Tisti vodje, ki so izbrali odgovor »Delo ima svoje prednosti in pomanjkljivosti.«, pa so zapisali:

- *Omogoča nudenje zanimive dejavnosti, ki pa ni sistemsko urejena glede financiranja.*

- *Prednosti so vedno novi izzivi vsako leto z mentorji, vodenjem, poročanjem, pridobivanjem sredstev. Pomanjkljivosti: redno delo je preobremenjeno.*
- *Delo je ustvarjalno, pestro, izpopolnjujoče. Je pa potrebno zlasti ogromno energije. Samoiniciativno sem začela s to obliko in kar nekaj let dobro sodelovala s knjižnico. Zdaj sem se preselila in potreben bo ponoven zagon in stik z inštitucijami v novem kraju. Škoda, da delovanje te vloge ni bolje urejeno.*
- *Zelo pozne razvrstitve.*
- *Terja velik angažma in prosti čas.*
- *Razmere za delo so vedno težje. Zmanjkuje mi energije in počasi bom prenehala opravljati delo vodje.*

Iz teh odgovorov je razvidno, da tudi ti vodje cenijo možnost ustvarjalnega dela v študijskih krožkih, motijo pa jih pomanjkljivosti v zvezi s financiranjem študijskih krožkov, na kar so nas opozorili tudi na drugih mestih, pa tudi velik osebni angažma, ki ju potreben za vodenje študijskih krožkov.

Tisti, ki je izbral odgovor »Ne.«, pa je pojasnil:

- *Ker smo izvajali samo en študijski krožek in ker sem ta študijski krožek izvajala sama, nisem videla pravega smisla v vlogi vodje.*

Vodje smo povprašali tudi to, kako pa jim je bilo všeč delo mentorja študijskih krožkov.

Preglednica 96: Odgovori vodij študijskih krožkov na vprašanje, ali jim je všeč delo mentorja

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Da.	18	81,8
Delo ima svoje prednosti in pomanjkljivosti.	4	18,2
SKUPAJ	22	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Od 26 vodij, ki so odgovarjali na to vprašanje, so 4 povedali, da niso nikoli izvajali študijskih krožkov, zato smo jih iz obravnave izločili. Preostali so v veliki večini povedali, da jim je delo mentorja všeč, to pa so še pojasnili takole:

- *Neposreden stik z udeleženci študijskih krožkov, širitev socialne mreže, stikov, spremljanje odzivov delovanja študijskih krožkov v lokalnem okolju.*
- *Socialni stiki, novo znanje.*
- *Sproščen način učenja in druženja.*
- *Zaradi narave dela, ustvarjalnosti sodelujočih.*
- *Delo je omogočalo spremljanje interesov in znanja udeležencev ter zadovoljstvo ob uspešno izpeljanih študijskih krožkih.*
- *Da, vendar sem bila kasneje vključena v druge dejavnosti, ki zapolnjujejo ves moj delovnik.*
- *Uživam v skupnem soustvarjanju, raznoliki vsebini, pestri skupinski dinamiki in predajanju ter sprejemanju raznolikih znanj, spretnosti in izkušenj.*
- *Me spodbuja, da tudi sama nenehno širim svoje znanje.*
- *Rada delam z ljudmi. Tudi sama se nenehno učim.*
- *Rada predajam znanje.*
- *Všeč mi je, ker se vzpostavi veliko socialnih stikov in prijateljskih vezi.*
- *Povezano je z ljudmi in ima pozitiven vpliv na odnose, okolje.*
- *Imam dober stik z ljudmi, med katerimi je zanimanje za krožke izredno veliko in še narašča.*

- *Povezanost z ljudmi v lokalnem okolju.*

Pri teh pojasnilih prednjačijo izjave, ki so povezane z vzpostavljanjem in ohranjanjem socialnih stikov ter ustvarjalnega dela. Tisti pa, ki so izbrali odgovor »Delo ima svoje prednosti in pomanjkljivosti.«, pa so dodali:

- *Nejasnosti s financiranjem.*
- *Če bodo pogoji, bom vodila še kakšen krožek.*
- *Prednost, da si v toku novitet in interesov, slabost - terja udarniško delo.*
- *Zelo zanimivo, dinamično in ustvarjalno delo, ki pa nima organizacijsko urejenega statusa v zavodih.*

Prav enako vprašanje smo zastavili tistim, ki so bili usposobljeni »samo« kot mentorji študijskih krožkov.

Preglednica 97: Odgovori mentorjev študijskih krožkov na vprašanje, ali jim je všeč delo mentorja študijskega krožka

	FREKVENCA	ODSTOTEK
Da.	112	78,3
Delo ima prednosti in slabosti.	30	21,0
Ne.	1	0,7
SKUPAJ	143	100,0

Vir: Rezultati vprašalnika za mentorje študijskih krožkov, ACS, 2013.

Na to vprašanje je odgovorilo 156 usposobljenih mentorjev od 165, ki so sodelovali pri anketiranju. Od teh jih je 13 izjavilo, da niso nikoli izvajali študijskih krožkov, zato smo jih izločili iz nadaljnje obravnave. Preostali so, tako kot že prej vodje, v večini primerov zadovoljni z delom vodje. To so še opisali, mi pa smo njihove odgovore razdelili v nekaj skupin, čeprav so nekateri v svojih odgovorih navedli več razlogov za zadovoljstvo in je uvrstitev v posamezno skupino ponekod malo »vsiljena«:

ZANIMIVO, USTVARJALNO, RAZVOJNO DELO

- *"Eden drug'mu ognja damo."*
- *Delo je ustvarjalno, pobude udeležencev so raznolike in pripomorejo k poglobljanju in spoznavanju posameznih tem - širjenje obzorja oz. razgledanosti.*
- *Delo je pisano, nikoli enolično. S svojim načinom dela so študijski krožki zelo ustrezni značaju populacije, ljudi, s katerimi delam. Omogočajo aktivnosti, ki jih sicer zaradi gospodarske krize ne bi mogli, so pa pomembne za kvaliteto življenja naših uporabnikov.*
- *Delo je zanimivo, ustvarjalno, ima velik potencial za izboljšave v družbi.*
- *Kreativno ustvarjanje.*
- *Zelo ustvarjalno in dinamično delo, sodelujem z radovednimi in aktivnimi posamezniki, izjemno pozitivni odzivi.*
- *Razgibano delo, ki mi je obogatilo delovne dneve.*
- *Strokovnost in kreativnost.*
- *Študijsko raziskovalno delo je doprinos k osebni razvoju in doprinos okolju, v katerem živimo.*
- *Všeč mi je pristop dela, ki omogoča kreativnost in odprtost za različne širine.*
- *Zanimivo, drugačno, vedno predstavlja izziv...*

KORISTNO DELO ZA OKOLJE

- *Čutim, da opravljam nekaj koristnega za svoje okolje in dobro se počutim med ljudmi, ki imajo ista zanimanja.*

- *Delo mi je strokovni izziv, poleg tega pa izpolnjuje mojo potrebo po aktivni vključitvi v okolje, v katerem živim.*
- *Dela spremembe v ljudeh samih in posledično vpliva na okolje, v katerem živijo.*
- *Ker omogoča razvojno delo v okolju, da, ker omogoča, da drug drugemu polepšamo življenje.*
- *Na takšen način lahko aktivno sodelujem in pripomorem k razvoju lokalnega okolja na različne tematike/področja glede na izražene potrebe ljudi.*
- *Vključitev v okolje na drugačen način.*
- *Všeč mi je delo z udeleženci in razvojno delo v okolju.*
- *Zanimivo se je srečati z novimi temami in ljudmi ter pustiti sledi v okolju.*
- *Zelo primerna oblika učenja in udejstvovanja v okolju.*

MOŽNOST UČENJA, OSEBNE RASTI (SEBE IN DRUGIH)

- *Da, človeka motivira, mu širi obzorje in ga pripelje do novih znanj.*
- *Da, ker zahteva angažiranost, dodatno izobraževanje in doprinos v okolje, kjer živim.*
- *Je velik izziv in priložnost, da se kot mentor naučiš nekaj novega.*
- *Lahko pomagam ljudem pri njihovem osebnem napredku, kar me veseli.*
- *Mentoriranje študijskih krožkov mi je v veliko veselje, saj lahko ljudem pomagam do znanja na neformalen način, s cilji študijskih krožkov pa prispevam pri dogajanju v lokalnem okolju.*
- *Možnost dodatnega izobraževanja (ACS - odlično), preverjanje lastnega uspeha, evalvacija udeležencev.*
- *Nudi strokovno rast.*
- *Omogoča koristno izrabo časa, bogatitev sebe in članov študijskih krožkov.*
- *Osebna rast.*
- *Povezovanje, učenje, spreminjanje sebe in okolja. Razvoj.*
- *Rada se učim in znanje izmenjujem.*
- *Skrb za osebni razvoj in napredek članov študijskih krožkov. Je hvaležno delo. Članom študijskih krožkov se odpre drugačen pogled, odnos do sebe, okolja, drugih.*
- *To je najboljši možni način izobraževanja za odrasle.*
- *Tudi sama se veliko naučim, spoznam različne ljudi in vedno se zabavam.*
- *Uživam pri tem delu, vsaka skupina je nov izziv in priložnost tudi za moje učenje.*
- *Vedno se nekaj novega naučim, spoznam ljudi, druženje, člani so zadovoljni, ko jim preskrbim material za delo...*
- *Zanimivi načini izobraževanja in povezovanja, skupno, izkustveno učenje.*
- *Zelo sem uživala! Prebrali smo več knjig, pogovori so bili plodni in so prispevali k večji kvaliteti mojega življenja.*

SOCIALNI STIKI

- *Delo mi je zelo všeč, saj mi omogoča stik z ljudmi in razvojno delo v lokalnem okolju.*
- *Delo z ljudmi, socialni stik, pridobivam nova znanja, poznanstva, omogoča razvojno delo tudi v okolju.*
- *Lahko na zanimiv način spoznam nove ljudi, nova področja zanimanja, animiram "stare" člane za novo aktivnost.*
- *Rada delam z ljudmi in hkrati sprejemam nove izzive.*
- *Rada delam z ljudmi po tej obliki dela.*
- *Novi izzivi, timsko delo, starejši dobijo občutek, da so lahko družabno koristni.*
- *Me zanima, je strokovno izzivalno, omogoča socialne stike, omogoča razvojno delo v okolju, med ljudmi iz okolja je zanimanje za študijske krožke.*
- *Rada delam z ljudmi, ne glede na status, starost, narodnost... - če lahko nekemu pomagam, mi je v veliko zadovoljstvo.*
- *Rada izvajam to delo in tudi uporabniki se radi družijo.*
- *Spoznavanje novih oseb, razvojno delo, vpliv na okolje, sodelovanje v okolju.*
- *Stik z ljudmi.*
- *Strokovni izziv, načrtovanje in sodelovanje s člani študijskega krožka (ki so v mojem primeru osebe s posebnimi potrebami), vedoželjnost vseh nas.*
- *Strokovni izziv, omogoča socialne stike, samostojna izbira tem, časa itd.*
- *Veliko izzivov, druženje, dodatno izpopolnjevanje.*

- *Vsaka skupina je nov izziv in zadovoljstvo.*

METODA NEFORMALNEGA UČENJA IN DELOVANJA

- *Izziv vodenja, učenje in hkrati druženje (zadovoljevanje socialnih in intelektualnih motivov), pridobitev izkušenj z organizacijo kulturnih prireditev, samorealizacija, osebna rast.*
- *Je dinamično, ima pestro tematiko, srečujem se z motiviranimi ljudmi. Vesela sem, ker dosegamo konkretno cilje, s katerimi prispevamo k trajnostnemu razvoju.*
- *Delo omogoča fleksibilno organizacijo. Ker ni formalnega vodje in vsak prispeva po svojih zmožnostih, je zelo dobra klima. Sinergija idej.*
- *Je kreativno in povezovalno.*
- *Je kreativno, ustvarjalno, pušča svobodo izbire, je koristno za posameznike in za družbo.*
- *Medosebne interakcije, vsi učenci - vsi učitelji, aktivnost, ustvarjalnost.*
- *Prenašam svoje znanje, prejemam novo znanje udeležencev, druženje, medgeneracijsko povezovanje, bogatimo vaško okolje.*
- *Neposredni stik z udeleženci, možnost razvojnega dela. Možnost različnega izbora tem, vsebina se prilagaja udeležencem in njihovim interesom, sposobnostim...*
- *Nudi dovolj možnosti za različne teme in ciljne skupine.*
- *Omogoča mi preučevanje vsebin, ki me zanimajo, sodelovanje z ljudmi, podpira vizijo, povezanost...*
- *Prosta izbira teme, motivirani člani krožka.*
- *Sam izbiraš teme, izmenjava znanj, izkušenj med člani študijskih krožkov, člani so aktivno vključeni...*
- *Sama načrtujem teme in delo, znanje prenašam v okolje.*
- *Ustrezajo mi metode dela.*
- *Všeč mi je "sproščen" pristop in neformalno pridobivanje znanja in deljenje znanja med udeleženci, čeprav študijskih krožkov zaradi osebnih razlogov sedaj že nekaj let ne izvajam več.*
- *Zelo je razgibano, različne teme, različne ciljne skupine.*

ZAPOSILITEV, ZASLUŽEK, DELO

- *Delo mi je všeč, me motivira, hkrati mi nudi nekaj dodatnega zaslužka.*
- *Kot dodatna zaposlitev. Težava mentorja je tudi iskanje primerne organizacije.*

DRUGO

- *Da, dokler je bil interes, sem izvajal študijske krožke.*
- *Da, vendar sedaj nimam časa.*
- *Da, vendar sem bila kasneje vključena v druge dejavnosti, ki zapolnijo ves moj delavnik.*
- *Delo mi je všeč, vendar od kar sem v pokoju, me to delo ne zanima več.*
- *Delo mi je všeč, vendar sem sedaj zaposlena drugje, tako da o študijskih krožkih ne razmišljam. Vsaj trenutno ne.*
- *Kar daš, to dobiš.*
- *Ob vsakem zaključku "sezone" spoznam, da ljudje radi prihajajo, cenijo moj trud in sposobnosti.*
- *Sem andragog!*
- *Toda delala tega ne bom več (upokojena, zdravje, že zastarelo znanje kot mentorice).*
- *Pozitivno je vse, kar sem navedel med motivi, negativno pa, ker koristiš prosti čas, ni plačano.*
- *Uživam v študijskih krožkih.*
- *Vsa leta - dvajset jih bo letos - mi je mentorstvo študijskih krožkov vedno znova izziv in veselje.*
- *Zelo me veseli izmenjava življenjskih izkušenj, pogovori o "filmu" posameznikov ob knjigi.*

Povedali smo že, da je razvrščanje odgovorov mentorjev v nekaj skupin nekoliko nasilno, saj so mnogi mentorji v svojih izjavah pripovedovali o več stvareh, ki so jim všeč v študijskih krožkih. Vseeno smo razvrščanje opravili, ker je bilo odgovorov veliko, da smo tako lažje dobili vpogled v podobne odgovore. Tako smo izluščili poglobljene motivacijske dejavnike, ki so pri veliki večini mentorjev razlog za to, da jim je delo v študijskih krožkih všeč:

- ☉ zanimivo, ustvarjalno, razvojno delo,
- ☉ koristno delo za okolje,
- ☉ možnost učenja, osebne rasti (sebe in drugih),
- ☉ socialni stiki,
- ☉ metoda neformalnega učenja in delovanja,
- ☉ zaposlitev, zaslužek, delo.

Te dejavnike oz. motive smo navedli po naključnem vrstnem redu in ne predstavljajo tudi njihove hierarhije, ker nam razpoložljivi podatki tega ne omogočajo, hkrati pa nekateri odgovori vsebujejo več dejavnikov in bi te odgovore nekdo drug morebiti razvrstil v drugo skupino. Vsekakor pa gre za dejavnike, o katerih moramo razmišljati, ko se sprašujemo, kaj je treba krepiti, da bi zmanjševali obseg fluktuacije. No, skoraj vsi dejavniki so taki, da prav posebnih aktivnosti ne zahtevajo, saj so bistveni element študijskih krožkov in brez teh o njih sploh ne bi mogli govoriti. Pa vendarle: študijski krožek, ki želi temeljiteje proučevati določeno tematiko, ki želi s svojimi aktivnostmi tudi odmevneje javno delovati, za to potrebuje najprej materialno in moralno podporo organizacije, pri kateri deluje, pomoč pri stikih z ustreznimi dejavniki v okolju, pa tudi priznavanje opravljenega dela, njegovo javno predstavitev ipd. Če so taki pogoji ustvarjeni, potem mentorji in člani študijskih krožkov lahko ohranjajo ustvarjalno motivacijo, razvijajo svoje ideje in se poglobljeno učijo. To pa je tudi potrditev in motiv za delo mentorja.

Verjetno je še največji formalni problem motiv pri tistih mentorjih, ki izpostavljajo v zvezi s študijskimi krožki zaposlitev, zaslužek oz. delo. Glede na to, da gre za krajšo obliko neformalnega izobraževanja, je težko predvidevati, da bi lahko fluktuacijo zmanjševali z večjim obsegom zaposlovanja ali boljšim nagrajevanjem dela. Spomnimo pa se na to, da so nekateri vodje in mentorji na drugih mestih opozarjali, da to delo pri njih sploh ni bilo vrednoteno, kar pa je že vprašanje, ki ga je mogoče oz. se ga mora rešiti, saj je del sredstev za delovanje študijskega krožka namensko zagotovljenih za nagrajevanje mentorjev. Kjer se take anomalije pojavljajo, je skoraj razumljivo, da lahko vplivajo na fluktuacijo in obratno, z njihovo odpravo se lahko zmanjša latentni vpliv na fluktuacijo.

Če se na tem mestu spomnimo še, kako so na enako vprašanje odgovarjali vodje, lahko ugotovimo, da so tudi pri njih izstopali podobni motivi, pri čemer bi izpostavili zlasti naslednje dejavnike:

- ☉ zanimivo, ustvarjalno, razvojno delo,
- ☉ koristno delo za okolje,
- ☉ možnost učenja, osebne rasti (sebe in drugih),
- ☉ socialni stiki.

Dobra petina mentorjev je z delom mentorja sicer zadovoljnih, povedali pa so, da ima to delo prednosti in pomanjkljivosti. Tudi te odgovore mentorjev smo razdelili v nekaj skupin:

NEUREJENO FINANCIRANJE

- *Delo je ustvarjalno, raznoliko, omogoča strokovno rast, vzpostavitev socialnih stikov. Preveč je bilo puščeno vse mentorju, finančno.*
- *Delo samo mi je zelo všeč, ampak ker je financiranje zanj urejeno izključno za nazaj, smo vsako leto v negotovosti glede izvajanja.*
- *Pozitivno je, da sam izbereš temo, veliko možnosti izvedbe, negativno pa, da ni financiranja za izvajanje.*
- *Prednost je svobodna izbira teme, pri določenih temah (umetniško ustvarjanje) je vprašljivo število udeležencev, primeren prostor s primerno ceno.*
- *Prednosti so vse, kar je navedeno, kaj me motivira pri delu. Pomanjkljivosti pa neredno sofinanciranje, prepozni sklepi.*
- *Prednosti: dober odziv sodelujočih članov, moje in želje članov pri izvajanju in obstajanju študijskih krožkov, socialni stiki, nove veščine. Pomanjkljivosti: ne dobim plačila, veliko osebnega angažiranja v mojem prostem času.*

ODNOSI V ORGANIZACIJI

- *Kvalitetno preživljanje prostega časa. Ker sem delala le za svoje veselje in ne za denar, sem ogrožala tiste, ki s tem hočejo zaslužiti.*

ZAHTEVNO STROKOVNO DELO

- *Brala sem večinoma samo jaz, saj udeleženci niso imeli vedno časa.*
- *Je najbolj naravna oblika učenja, kar jih poznam. Učimo se tisto, kar želimo, kadar želimo, kjer želimo, kolikor želimo. Javne predstavitve včasih prav "težka naloga".*
- *Lepo je delati z udeleženci, ki jih tema/vsebine zanimajo in so tudi sami pripravljeni kaj narediti. Se pa najdejo posamezniki, ki pričakujejo, da bo opravil vse mentor.*
- *Moti me to, da je zelo slaba odzivnost iz okolja, kljub promociji, predstavitvi študijskih krožkov in dejstvu, da so brezplačni. Študijskih krožkov se udeležijo vedno isti ljudje, po navadi so to starejši, upokojenci. Rada bi, da bi se jih udeležili novi, mlajši ljudje, mogoče brezposelni... Drugače pa mi je všeč, da so udeleženci zagnani za delo in sama ideja o delovanju študijskih krožkov je odlična.*
- *Prednosti: komunikacija, izmenjava mnenj in znanja... Slabosti: apatija in neodzivnost članov, nezanesljivost, več dela in odgovornosti za mentorje.*
- *Prednosti: pridobivanje novih znanj, več stikov z ljudmi. Pomanjkljivosti: težavno pridobivanje novih članov.*
- *Delo je zanimivo, zato se je treba truditi, da kot skupina ostanemo do konca krožka.*

OSEBNE OVIRE

- *Časovno je potrebno usklajevanje med službo in izvedbo študijskih krožkov, a se oblikujejo stiki med ljudmi in novimi izzivi.*
- *Lahko delaš v okviru tem, ki te zanimajo, relativna svoboda dogovarjanja. Po navadi študijski krožek poteka izven delovnika, kar zna biti naporno.*
- *Zelo veliko prilagajanja okolju, včasih je bilo težko oblikovati skupino in vzpostaviti sodelovanje s sorodnimi organizacijami. Verjetno specifična lokalnega okolja.*
- *Problem je časovna stiska in izčrpanost ljudi.*

DRUGO

- *Prednost je pridobivanje dodatnih znanj in novih socialnih stikov, druženje z ljudmi z istimi interesi, prezentacija in motivacija krožka.*

Pri teh odgovorih lahko srečamo prav podobne odgovore, ko gre za tisto, kar se vprašanim mentorjem zdi pozitivno: ustvarjalno delo, socialni stiki, učenje, metoda neformalnega učenja in delovanja... Ta skupina mentorjev pa je opozorila tudi na nekatere ovire, s katerimi so se srečali pri svojem delu in ki jih ne navdušujejo. Združili smo jih v naslednje dejavnike:

- ☞ neurejeno financiranje,

- ☞ odnosi v organizaciji,
- ☞ zahtevno strokovno delo,
- ☞ osebne ovire.

Tako kot so dragoceni odgovori tistih vodij in mentorjev, ki so navedli, kaj jih navdušuje pri delu v študijskih krožkih, so dragoceni tudi odgovori vodij in mentorjev, kaj pa jih pri tem delu moti, saj lahko ob motečih dejavnikih, ki jih navaja veliko vodij in mentorjev, z vso upravičenostjo sklepamo, da so to dejavniki, ki so v nekaterih primerih že povzročili fluktuacijo, tam pa, kjer je še ni zaznati, ti delavniki predstavljajo latentno nevarnost.

Spet se srečamo s problemom financiranja. Po začetnih letih financiranja študijskih krožkov iz javnih sredstev, ki je temeljilo na vsakoletnem razpisu za financiranje, ki je povzročal veliko administracije in časovnih ovir, je bila kasneje narejena pozitivna sprememba z uvedbo t.i. razmestitev. Gre za to, da preskušeni izvajalci z izpolnjenimi pogoji za izvajanje študijskih krožkov vsako leto dobijo sklep o razmestitvi izvajanja študijskih krožkov, kar jih odvezuje sodelovanja na posebnih razpisih, vsakoletne predložitve ene in iste dokumentacije ipd. Ker pa so ti sklepi povezani s sprejemom Letnega programa izobraževanja odraslih, ki ga vsako leto potrjuje Vlada Republike Slovenije, proces sprejemanja pa se marsikdaj zavleče več mesecev, prihaja do problemov s financiranjem študijskih krožkov. Dokler sklepi niso izdani, posamezna izvajalska organizacija ne ve, koliko študijskih krožkov bo financiranih in zato včasih ne tvega, da bi z njimi pričela pred prejemom sklepov. Ker se je to včasih dogajalo šele v pomladanskih ali celo zgodnjih poletnih mesecih, študijskih krožkov skoraj ni bilo mogoče izvesti. Opisana situacija je tudi povzročala, da organizacije niso vedele, koliko študijskih krožkov bodo sploh lahko izvedle, tako pa si niso upale angažirati vseh mentorjev, ki bi bili pripravljeni sodelovati. Taka negotovost pa zlasti mentorje, ki niso zaposleni v organizaciji, prav gotovo postavlja v neugoden položaj, tisti, ki imajo možnost in željo po delu, si poiščejo drugo delo, nekateri pa preprosto izgubijo motivacijo za sodelovanje. Če k temu prištejemo še probleme s financiranjem dela mentorjev v nekaterih organizacijah, na kar so mentorji tudi opozarjali, potem je neredno, neurejeno financiranje prav gotovo eden izmed pomembnih dejavnikov, ki vplivajo na fluktuacijo. Rešitvi za omilitev takih razmer sta vsaj dve: sprememba obdobja, za katere se sprejemajo sklepi o financiranju, ki bi bilo lahko večletno, npr. petletno oz. obdobje, ki ga zajema vsakokratna Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih. Zavedamo se problemov v zvezi s tem, saj dejanski obseg vsakokratnih razpoložljivih sredstev določajo le Letni programi izobraževanja odraslih, verjamemo pa, da bi se dalo poiskati možne rešitve tudi za tak način financiranja, pri čemer bi prav gotovo zagotovili večjo stabilnost financiranja in zmanjšali vpliv na fluktuacijo. Druga rešitev pa zadeva nespoštovanje namenske uporabe sredstev v organizacijah, ki se jo lahko zagotovi z ustreznimi inšpekcijskimi pregledi.

Želimo izpostaviti še dejavnik, ki se je pojavil tako kot pozitiven, motivirajoč, pa tudi kot negativen, oviralen. To je način učenja, metoda dela v študijskih krožkih. Na eni strani so številni mentorji zelo pohvalili to, da lahko v študijskem krožku sami, skupaj s člani, izbirajo teme učenja, način dela, sproščajo ustvarjalnost, se strokovno in drugače preizkušajo, na drugi strani pa so nekateri mentorji prav to navajali kot slabe

stvari. Študijski krožek nima vnaprej določenega kurikula, ki vodi učeče se k nekemu učnemu cilju, nima določenih načinov, kako priti do znanja, nima niti določenih ciljev, trajanja itd. To res omogoča ustvarjalnost, res pa je tudi, da pri nekom lahko sproža veliko negotovost. Menimo, da je tak način učenja lahko v nekaterih primerih tudi vzrok za fluktuacijo, če mentor ni dovolj strokovno in drugače suveren. Možen ukrep v tem primeru je dodatno strokovno usposabljanje mentorjev, izvajanje zgledovalnih obiskov med mentorji, pa tudi organizacijska in podobna podpora mentorju v organizaciji. Ne nazadnje so samo vodje in mentorji zelo izpostavili potrebo po dodatnem usposabljanju, o čemer smo že govorili.

5.5.2 Kaj vodje in mentorje študijskih krožkov motivira pri delu

Vse to, o čemer smo pisali v prejšnjem poglavju, smo povzeli iz odgovorov vodij in mentorjev študijskih krožkov na vprašanje, kaj jim je pri izvajanju študijskih krožkov všeč in kaj ne. S tem so že posredno odgovorili tudi na to, kaj jih pri tem delu motivira. Zdelo pa se nam je pomembno, da jih o tem vprašamo tudi neposredno in da o tem vprašamo tudi organizacije, izvajalke študijskih krožkov, da bi iz tega razbrali, ali so motivacijski dejavniki vodij in mentorjev poznani tudi organizacijam, da jih zato krepijo in s tem vplivajo tudi manjšo nevarnost fluktuacije.

Najprej smo o tem povprašali tiste, ki so se usposobili kot vodje študijskih krožkov, in sicer smo jih vprašali o obojem hkrati – kaj jih je motiviralo za vodenje oz. izvajanje študijskih krožkov. Na vprašanje je odgovarjalo vseh 26 sodelujočih vodij, imeli pa so možnost, da izberejo več odgovorov.

Preglednica 98: Odgovori vodij na vprašanje, kaj jih motivira pri vodenju oz. izvajanju študijskih krožkov

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA OSEBE
To delo me zanima, omogoča razvojno delo v okolju.	20	20,2	76,9
To delo me zanima, je strokovno izzivalno.	17	17,2	65,4
To delo me zanima, omogoča socialne stike.	13	13,1	50,0
Med ljudmi iz okolja je zanimanje za študijske krožke.	12	12,1	46,2
Sam/a si izbiram teme ŠK.	8	8,1	30,8
Sam/a si lahko načrtujem čas.	6	6,1	23,1
Kakovostno preživljanje prostega časa.	6	6,1	23,1
Organizacija mi zagotavlja dobre pogoje za delo.	4	4,0	15,4
Organizacija mi pomaga jim pri načrtovanju in izpeljavi učnega procesa.	3	3,0	11,5
Drugo.	3	3,0	11,5
Zaposlitev.	2	2,0	7,7
Organizacija me vedno vabi k sodelovanju.	2	2,0	7,7
Organizacija z vodji in mentorji/icami vzdržuje dobre odnose.	2	2,0	7,7
Delo je primerno plačano.	1	1,0	3,8
SKUPAJ	99	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Tisti, ki so izbrali odgovor »Drugo.«, so pojasnili še:

- *Sama sem izbrala študijske krožke.*
- *To je del moje službene obveznosti, ni pa nič plačila, čas porabljam največkrat kot prostovoljka.*

Odgovori, ki so jih dali vodje, glede na vse, o čemer smo pisali doslej, sploh niso presenetljivi. V veliki večini je zanje najbolj spodbudno, da lahko delajo razvojno in s tem prispevajo tudi k razvoju okolja. To jim je hkrati strokovni izziv. Zelo pomembna je tudi možnost socialnih stikov, kar je sicer verjetno eden izmed motivov vseh strokovnjakov, ki delajo na področju izobraževanja odraslih, vsekakor pa je to tudi pomembna dimenzija delovanja v študijskih krožkih. Tudi drugi prevladujoči odgovori, kot so samostojna izbira teme, načrtovanja časa ipd. so motivi, ki izvirajo iz same narave takega načina učenja in jih z vidika obravnave fluktuacije lahko upoštevamo le tako, da je za te vodje najpomembnejše, da študijske krožke lahko načrtujejo in izvajajo, da imajo torej možnost sodelovanja pri njihovem načrtovanju in izpeljavi. Tisti dejavniki, na katere lahko vplivamo, so v odgovorih vodij zastopani manjkrat, le okrog 15 % je takih odgovorov. Gre za to, da jim organizacije zagotavljajo dobre pogoje za delo, jim pomagajo pri načrtovanju in izpeljavi učnega procesa, jih vabijo k sodelovanju, z njimi vzdržujejo dobre odnose, pa tudi to, da jim je zagotovljena zaposlitev ali primerno plačilo. Čeprav so tovrstni motivi v manjšini, jih ne kaže zanemariti, saj, ne nazadnje, ne smemo pozabiti, da je pri anketiranju sodelovalo razmeroma malo vodij in prav gotovo manj tistih, ki danes niso več aktivni.

Na enako vprašanje so mentorji odgovarjali takole:

Preglednica 99: Odgovori mentorjev na vprašanje, kaj jih motivira pri izvajanju študijskih krožkov

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA OSEBE
To delo me zanima, je strokovno izzivalno.	89	17,0	60,5
To delo me zanima, omogoča socialne stike.	85	16,3	57,8
To delo me zanima, omogoča razvojno delo v okolju.	70	13,4	47,6
Med ljudmi iz okolja je zanimanje za ŠK.	55	10,5	37,4
Sam/a izbiram teme ŠK.	48	9,2	32,7
Organizacija z mentorji/icami vzdržuje dobre odnose.	44	8,4	29,9
Kakovostno preživljanje prostega časa.	33	6,3	22,4
Organizacija me vedno vabi k sodelovanju.	25	4,8	17,0
Dodaten zaslužek.	20	3,8	13,6
Delo je primerno plačano.	17	3,3	11,6
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	13	2,5	8,8
Organizacija mi pomaga pri načrtovanju in izpeljavi učnega procesa.	12	2,3	8,2
Zaposlitev.	6	1,1	4,1
Sam/a si lahko načrtujem čas.	5	1,0	3,4
Organizacija mi zagotavlja dobre pogoje za delo.	1	0,2	0,7
SKUPAJ	523	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za mentorje študijskih krožkov, ACS, 2013.

Na to vprašanje je odgovorilo 161 mentorjev od 162 vseh sodelujočih. Med tistimi, ki so odgovarjali, jih je 14 povedalo, da niso nikoli izvajali študijskih krožkov, zato smo jih iz nadaljnje obravnave pri tem vprašanju izločili. Preostalih 147 mentorjev je imelo možnost izbire več odgovorov. Tisti, ki so izbrali odgovor »Drugo«, so še dodali:

- *Delo v prostovoljnem društvu.*
- *Lahko izživim svojo ustvarjalnost, poleg službenega dela počnem to, kar me res zanima in je zanimivo tudi za druge.*
- *Način učenja tudi za osebe s posebnimi potrebami - njihovo zadovoljstvo, ko se naučijo nekaj novega.*
- *Pomembno je, ker študijski krožek organizaciji ne povzroči dodatnih stroškov, a pomembno pripomore h kakovosti programa.*
- *Sem upokojena in nisem več motivirana.*
- *Študijski krožki oživljajo vaško okolje in ga bogatijo.*

Čeprav je vrstni red najpogosteje izbranih odgovorov pri mentorjih nekoliko drugačen kot pri vodjih, pa so temeljni motivi nedvomno isti: strokovni izziv, razvojno delo v okolju, socialni stiki, samostojnost in kreativnost. Seveda mentorje zelo motivira tudi to, če se ljudje zanimajo za učenje v študijskih krožkih, saj s tem dobivajo potrditev smiselnosti in koristi svojega dela. Kaže pa omeniti, da se je razmeroma visoko uvrstilo mnenje mentorjev, da je zelo pomembno, da organizacija z njimi vzdržuje dobre odnose. S tem se je nedvomno mogoče strinjati in prepričani smo, da tam, kjer taki odnosi so, prihaja do fluktuacije, če že, pretežno iz objektivnih vzrokov oz. vzrokov, na katere nimajo vpliva niti mentorji niti organizacije. V ta sklop je mogoče uvrstiti tudi mnenje mentorjev o pomembnosti tega, da jih organizacija vabi k sodelovanju.

Na splošno lahko tudi v tem primeru, tako kot pri vodjih, ugotavljamo, da motivi mentorjev za delo v študijskih krožkih v veliki meri temeljijo na bistvenih značilnostih učenja v študijskih krožkih (delo z ljudmi, razvoj okolja, samostojnost in samoiniciativnost itd.), kar bi z vidika fluktuacije lahko ocenili kot najbolj zaželen rezultat: mentorji so motivirani za delo v študijskih krožkih, če le imajo možnost, da jih izvajajo in to na način, ki omogoča udeležanje vseh teh značilnosti. Če so taki pogoji zagotovljeni, potem je nevarnost fluktuacije majhna. Ne smemo pa pozabiti še na druge vidike, na katere so mentorji tudi opozorili, zadevajo pa njihovo sodelovanje z organizacijami: občutek sprejetosti v organizaciji, pošteno nagrajevanje opravljenega dela, pomoč pri organizaciji izobraževanja in podobnih opravilih, zagotavljanje drugih pogojev. Na drugih mestih pa so opozorili tudi na negativne vplive nestabilnega izvajanja in financiranja študijskih krožkov. Četudi so zgoraj opisani motivi mentorjev še tako močni in jih imajo mentorji možnost tudi udeležati v študijskih krožkih, pa lahko negativne okoliščine »preglasujejo« pozitivno uresničene motive in sprožajo nevarnost fluktuacije.

5.5.3 Mnenja organizacij – izvajalk študijskih krožkov o tem, kaj vodje in mentorje motivira pri delu

Omenili smo že, da smo o motivih vodij in mentorjev za delo s študijskimi krožki povprašali tudi organizacije, in sicer z namenom, da bi ugotovili, ali poznajo motive vodij in mentorjev, saj je to pomemben dejavnik, če želijo krepiti tiste motive, ki

vodje in mentorje spodbujajo k dolgoletnemu sodelovanju pri izvajanju študijskih krožkov.

Kot običajno, najprej navajamo odgovore tistih organizacij, ki so na usposabljanje napotile tako vodje kot mentorje študijskih krožkov. V tej skupini smo vprašanje zastavili tako tistim organizacijam, pri katerih delajo še vsi vodje in mentorji, kot tistim, pri katerih jih dela le še del. Ker sta v prvi skupini le 2 taki organizaciji, na to vprašanje pa je odgovarjala le 1, pridobljenih rezultatov za to skupino ne bomo predstavili, ker iz njih ne moremo sklepati ničesar.

Preglednica 100: Odgovori organizacij, pri katerih dela še del usposobljenih vodij in mentorjev, na vprašanje, kaj mislijo, da motivira usposobljene vodje in mentorje študijskih krožkov, da jih še izvajajo pri njih

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA ORGANIZACIJE
To delo jih zanima, je strokovno izzivalno.	15	10,4	75,0
Sami si izbirajo teme ŠK.	15	10,4	75,0
Sami si lahko načrtujejo čas.	14	9,7	70,0
Med ljudmi iz okolja je zanimanje za študijske krožke.	13	9,0	65,0
To delo jih zanima, omogoča socialne stike.	11	7,6	55,0
To delo jih zanima, omogoča razvojno delo v okolju.	11	7,6	55,0
Pomagamo jim pri načrtovanju in izpeljavi učnega procesa.	11	7,6	55,0
Z mentorji/icami vzdržujemo dobre odnose.	11	7,6	55,0
Mi jim zagotavljamo dobre pogoje za delo.	9	6,3	45,0
Dodaten zaslužek.	8	5,6	40,0
Kakovostno preživljanje prostega časa.	8	5,6	40,0
Mi jih vedno vabimo k sodelovanju.	8	5,6	40,0
Delo je primerno plačano.	5	3,5	25,0
Zaposlitev.	5	3,5	25,0
SKUPAJ	144	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za vodje in mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

V tej skupini, torej v skupini, pri kateri dela le še del usposobljenih vodij in mentorjev, je 20 organizacij. Ugotavljamo, da se motivi, ki so jih izpostavile organizacije, v dokajšnji meri ujemajo z motivi, ki so jih izpostavili vodje in mentorji, pri čemer gre za nekoliko spremenjen vrstni red. Pri obojih, torej pri organizacijah in pri vodjih in mentorjih, je v veliki večini primerov poudarjeno strokovno izzivalno delo, možnost samostojnega načrtovanja teme in časa v študijskih krožkih, zanimanje ljudi za študijske krožke, socialni stiki, razvojno delo. Se pa mnenja nekoliko razlikujejo pri trditvi »Pomagamo jim pri načrtovanju in izpeljavi učnega procesa.«, kjer so ocene organizacij kar precej višje kot pri vodjih in mentorjih, kar nakazuje, da imajo organizacije o svoji pomoči boljšo podobo, kot jo zaznavajo vodje in mentorji. Na eni strani si to lahko pojasnujemo s tem, da vodje in mentorji verjetno v resnici ne poznajo vsega dela, ki ga organizacije opravijo za to, da se nek študijski krožek lahko izpelje (pridobivanje sredstev, pridobivanje udeležencev, promocija te dejavnosti

ipd.), lahko pa tudi v resnici pomeni, da bi si vodje in mentorji take pomoči želeli več, organizacije pa sodijo, da jo je dovolj. Če je temu tako, bi morali v vsaki organizaciji o tem izpeljati odprte pogovore s timom, ki izvaja študijske krožke, da bi soočili pričakovanja in možnosti.

Prav tako je tudi pri motivacijskem dejavniku »Organizacija z mentorji/icami vzdržuje dobre odnose.«, ki so ga vodje in mentorji sicer tudi poudarili, vendar ne tako močno kot organizacije same. Podobno je tudi z zaposlitvijo, možnostjo dodatnega zaslužka – organizacijam se vsi ti dejavniki zdijo bolj pomembni kot samim vodjem in mentorjem. Kako si lahko to razlagamo? Če si pogledamo odgovore enih in drugih, je opazno, da so bili vodje in mentorji veliko bolj selektivni pri izbiranju dejavnikov, ki jih motivirajo pri delu – odločali so se za enega, dva dejavnika, v povprečju le za tri. Organizacije pa so izbirale veliko več dejavnikov – v povprečju je vsaka organizacija izbrala po 7 dejavnikov. To lahko razumemo na dva načina – da se organizacijam veliko dejavnikov zdi pomembnih za motivacijo in šele izpolnjevanje tako številnih dejavnikov po njihovem mnenju lahko privede do zadostne motivacije vodij in mentorjev za delo. Lahko pa je tudi drugače – da organizacije slabo poznajo motive vodij in mentorjev za delo, pa so dokaj neselektivno izbirale skoraj vse v anketi ponujene dejavnike.

Mogoče bomo natančnejši odgovor dobili, ko bomo prikazali še podatke o odgovorih organizacij, ki so na usposabljanje napotile samo mentorje študijskih krožkov. Najprej bomo pokazali rezultate tistih organizacij, pri katerih delajo še vsi mentorji, nato rezultate tistih organizacij, pri katerih dela samo še del mentorjev in na koncu te rezultate ovrednotili skupaj.

Preglednica 101: Odgovori organizacij, pri katerih delajo še vsi mentorji, ki so jih oni napotili na usposabljanje, na vprašanje, kaj mislijo, da jih motivira, da študijske krožke še izvajajo pri njih

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVOR	ODSTOTEK GLEDE NA ORGANIZACIJE
To delo jih zanima, je strokovno izzivalno.	13	20,0	92,9
To delo jih zanima, omogoča razvojno delo v okolju.	10	15,4	71,4
To delo jih zanima, omogoča socialne stike.	7	10,8	50,0
Med ljudmi iz okolja je zanimanje za ŠK.	7	10,8	50,0
Sami si izbirajo teme ŠK.	7	10,8	50,0
Sami si lahko načrtujejo čas.	7	10,8	50,0
Kakovostno preživljanje prostega časa.	3	4,6	21,4
Z mentorji/icami vzdržujemo dobre odnose.	3	4,6	21,4
Delo je primerno plačano.	2	3,1	14,3
Pomagamo jim pri načrtovanju in izpeljavi učnega procesa.	2	3,1	14,3
Zaposlitev.	1	1,5	7,1
Mi jih vedno vabimo k sodelovanju.	1	1,5	7,1
Mi jim zagotavljamo dobre pogoje za delo.	1	1,5	7,1
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	1	1,5	7,1
SKUPAJ	65	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

V tej skupini je bilo sicer 16 organizacij, na vprašanje pa jih je odgovarjalo 14. Imele so možnost izbire več odgovorov. Tisti, ki je izbral odgovor »Drugo.«, je dodal še:

- *Podpiramo delo študijskih krožkov, ker krožki podpirajo razvojne cilje izvajalske organizacije.*

Organizacije, pri katerih dela le še del mentorjev, pa so odgovarjale takole:

Preglednica 102: Odgovori organizacij, pri katerih dela del mentorjev, ki so jih oni napotili na usposabljanje, na vprašanje, kaj mislijo, da jih motivira, da študijske krožke še izvajajo pri njih

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVOR	ODSTOTEK GLEDE NA ORGANIZACIJE
To delo jih zanima, je strokovno izzivalno.	17	10,4	73,9
Sami si izbirajo teme ŠK.	16	9,8	69,6
Med ljudmi iz okolja je zanimanje za ŠK.	15	9,1	65,2
Sami si lahko načrtujejo čas.	15	9,1	65,2
To delo jih zanima, omogoča razvojno delo v okolju.	14	8,5	60,9
Mi jim zagotavljamo dobre pogoje za delo.	13	7,9	56,5
Pomagamo jim pri načrtovanju in izpeljavi učnega procesa.	13	7,9	56,5
To delo jih zanima, omogoča socialne stike.	12	7,3	52,2
Kakovostno preživljanje prostega časa.	12	7,3	52,2
Z mentorji/icami vzdržujemo dobre odnose.	10	6,1	43,5
Mi jih vedno vabimo k sodelovanju.	8	4,9	34,8
Dodaten zaslužek.	7	4,3	30,4
Zaposlitev.	7	4,3	30,4
Delo je primerno plačano.	4	2,4	17,4
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	1	0,6	4,3
SKUPAJ	164	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za organizacijo, ki je na usposabljanje napotila kandidate/tke za mentorje študijskih krožkov – mentorje/ice ŠK, ACS, 2013.

V tej skupini je bilo 25 organizacij, na vprašanje pa jih je odgovarjalo 23. Imele so možnost izbire več odgovorov.

Tudi v tej skupini organizacij, pri čemer imamo v mislih tako organizacije, pri katerih delajo še vsi usposobljeni mentorji, kot organizacije, pri katerih dela le še del usposobljenih mentorjev, je mogoče opaziti, da so se pri odgovorih odločale za veliko motivacijskih dejavnikov, tako kot organizacije z vodji in mentorji. Že tam smo rekli, da je to lahko odraz stališč organizacij, da so skoraj vsi dejavniki, ki smo jih ponudili v anketi, zelo pomembni, lahko pa izražajo tudi nepoznavanje dejanskih motivov njihovih mentorjev, kar z vidika vzdrževanja motivacije ni najboljše.

No, vsekakor se organizacije in mentorji ujemajo pri ocenjevanju, da je najpomembnejši motiv strokovno izzivalno delo. Tudi drugi dejavniki, ki so jih organizacije postavile v sam vrh, kot so »Sami si izbirajo teme ŠK. Med ljudmi iz okolja je zanimanje za ŠK. Sami si lahko načrtujejo čas. To delo jih zanima, omogoča razvojno delo v okolju. Mi jim zagotavljamo dobre pogoje za delo. To delo jih zanima, omogoča socialne stike.«, so dejavniki, ki so jih izpostavili tako visoko tudi mentorji, čeprav ne vedno v enakem zaporedju.

Kar precej pa se organizacije in mentorji razlikujejo pri trditvi »Pomagamo jim pri načrtovanju in izpeljavi učnega procesa.« Če kot dejavnik motivacije to trditev poudari več kot polovica organizacij, pa to kot motivacijski dejavnik opredeljuje slaba petina mentorjev. Očitno tem pomoč organizacije ni tako pomembna, saj se čutijo sami dovolj strokovno usposobljeni, da načrtujejo delo v študijskem krožku in ga izpeljujejo. Zanimivo je, da se organizacije, pri katerih delajo še vsi vodje in mentorji, skoraj »ujamejo« pri ocenjevanju pomembnosti dodatnega zaslужka in zaposlitve kot motivacijskega dejavnika – pri obeh se je za tak odgovor odločilo okrog 10 % vprašanih. Je pa kar velik razkorak med mentorji in tistimi organizacijami, kjer deluje le še del mentorjev. Če je, kot smo navedli, to pomembno okrog 10 % mentorjem, pa kar okrog 40 % organizacij iz te skupine poudarja pomen teh dejavnikov. Kako si lahko to razlagamo? Čeprav so mentorji na mnogih mestih opozorili, da jih moti neurejeno financiranje, pa je zanje očitno pomembnejše, da lahko delajo nekaj, kar ima učinek na ljudi, okolje, kjer se lahko strokovno preizkušajo, pa četudi to delo ni zelo dobro plačano ali pa pri tem prihaja do motenj. Organizacije pa, ki so iz teh ali onih razlogov izgubile del usposobljenih mentorjev, pa morebiti mislijo, da bi bilo mentorje lažje obdržati, če bi imele možnost, da bi jih bolje nagradile, če ne bi bilo motenj pri financiranju ipd.

Morda je sporočilo, ki nam ga dajejo zgoraj prikazani podatki prav v tem, da sicer neke dejavnosti ni mogoče graditi zgolj na entuziazmu, je pa dobro vedeti, da vodjem in mentorjem veliko pomeni, da se ljudje zanimajo za njihovo dejavnost, da imajo možnost delovanja v okolju, da je priznan njihov strokovni prispevek, da opazimo razvojne premike, h katerim so prispevali – tu lahko organizacije veliko naredijo, da vzdržujejo dobro motivacijo med osebjem, ki pri njih izvaja študijske krožke. Če povzamemo, področja, kjer organizacija lahko krepí svoje ravnanje v odnosu do mentorjev in s tem vzdržuje oz. krepí njihovo motivacijo za delo v študijskih krožkih oz. vpliva na rizike fluktuacije, so:

- ☛ vodjem in mentorjem priznava, da v študijskih krožkih premagujejo pomembne strokovne izzive, pa naj gre za sodelovanje z različnimi ciljnimi skupinami, izbrane teme, posege v okolje, metode ipd. in zna te dosežke tudi javno priznavati in promovirati,
- ☛ spodbuja jih, jim pomaga in priznava uspešno delo s ciljnimi skupinami, ki se vključujejo v študijske krožke, še posebej, če gre za sicer izobraževalno nedejavne skupine,
- ☛ spodbuja jih, jim pomaga in priznava razvojne dosežke študijskih krožkov,
- ☛ spodbuja in ceni različne oblike sodelovanja oz. delovanja v lokalnem okolju, ki ga dosežejo v študijskih krožkih,
- ☛ omogoča vodjem in mentorjem strokovno avtonomijo (pri npr. izbiri tem načina dela, organizacije ipd.),
- ☛ zagotavlja vodjem in mentorjem dobre pogoje za delo,
- ☛ vzdržuje dobre odnose z vodji in mentorji, jih vabi k sodelovanju.

5.6 DEJAVNIKI, KI BI LAHKO VPLIVALI NA FLUKTUACIJO V PRIHODNOSTI

Na koncu predstavljamo še odgovore, ki so nam jih dali vodje in mentorji, ki še sodelujejo pri izvajanju študijskih krožkov, o tem, pod kakšnimi pogoji bi bili v prihodnje še pripravljene opravljati delo vodje oz. mentorja. Skupaj z odgovori na vprašanje, kaj jih motivira pri delu namreč lahko ugotovljamo, kateri so tisti dejavniki, s katerimi lahko krepimo njihovo zavezanost temu delu, pa tudi kateri so tisti, ki predstavljajo nevarnost za fluktuacijo, če se jih ne bo odpravljalo oz. zmanjševalo njihovega vpliva. Najprej smo o tem povprašali vodje študijskih krožkov.

Preglednica 103: Odgovori tistih vodij študijskih krožkov, ki sedaj delajo kot vodje in/ali mentorji študijskih krožkov, na vprašanje, pod kakšnimi pogoji bi bili v prihodnosti pripravljene opravljati to delo

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA OSEBE
Sedanji pogoji so ustrezni in ne bi nič spreminjal/a.	5	21,7	38,5
Sedanji pogoji so ustrezni, želel/a bi si le:	5	21,7	38,5
Zagotovljeni bi morali biti bolj stabilni pogoji za izvajanje študijskih krožkov.	4	17,4	30,8
Želel/a bi osvežiti, dopolniti znanje o delu vodje študijskih krožkov.	3	13,0	23,1
Želel/a bi osvežiti, dopolniti znanje o delu mentorja/ice študijskih krožkov.	3	13,0	23,1
Delo bi moralo biti bolj plačano.	3	13,0	23,1
SKUPAJ	23	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za vodjo študijskih krožkov, ACS, 2013.

Na vprašanje je odgovorilo 25 vodij študijskih krožkov. Od teh jih je 12 odgovorilo, da sedaj ne delajo niti kot vodje niti kot mentorji, zato smo jih izločili iz nadaljnje obravnave. Prikazani podatki so torej tisti, ki nam jih je dalo preostalih 13 vodij študijskih krožkov, ki so še aktivni. Izbirali so lahko več odgovorov. Tisti med njimi, ki so izbrali odgovor »Sedanji pogoji so ustrezni, želel bi si le«, so dodali:

- *Bolj stalno financiranje, zlasti v primeru, če že nekaj let zapored izvedem več študijskih krožkov kot jih dobim financiranih.*
- *Stabilnega financiranja.*
- *Da bi bilo to tudi zame osebno finančno ovrednoteno.*
- *Več časa za organiziranje in več sredstev.*
- *Povečano število sofinanciranih krožkov glede na to, da je to naše okolje podeželsko in se ljudje množično udeležujejo te vrste izobraževanja.*

Malo manj kot 40 % sodelujočih pri anketiranju, ki so še aktivni, se je odločilo za odgovor, da so s sedanjimi pogoji zadovoljni in ne bi nič spreminjali. Prav enak je delež je pri odgovoru, da so pogoji sicer ustrezni, sicer pa si želijo (želje pa so dopisali sami) predvsem stabilnega financiranja študijskih krožkov, zagotavljanje sredstev za študijske krožke in tudi denarno nadomestilo za svoje delo. Skratka, opozarjajo predvsem na pogoje za izvajanje študijskih krožkov.

Naj na tem mestu komentiramo tudi izjavo o tem, da bi si nekdo želel, da bi bilo delo plačano. Na podobne izjave smo naleteli že na nekaj mestih, sicer ne v velikem številu, pa vendarle. Kažejo pa na to, da ponekod ne spoštujejo dogovora, da je vodja oz. mentor za svoje delo plačan – za to je posebna postavka v ceni študijskega krožka, ki se financira iz javnih sredstev. Verjetno bi spoštovanje tega določila zahtevalo občasno kontrolo, čeprav pa je tudi res, da je mogoče pri zaposlenih v organizacijah, ki so jim študijski krožki del redne delovne obveznosti, to sestavni del njihovega osebnega dohodka in ne posebnega plačila. Vsekakor pa je na vprašanje treba biti pozoren, saj bi neurejene razmere pri plačilih lahko tudi povzročale fluktuacijo.

Če se vrnemo na zgornjo preglednico, o tem tudi govorijo podatki o tretjem izbranem odgovoru po pogostnosti, to je o tem, da si vodje želijo stabilnih pogojev za izvajanje študijskih krožkov. Res je, da med stabilne pogoje po vsej verjetnosti ne sodi samo vprašanje denarja, vsekakor pa prav gotovo v pomembnem delu. Zanimivo pa je, da si vodje želijo tudi obnove znanja in to tako znanja o vodenju kot mentorskem delu v študijskih krožkih. To je vsekakor sporočilo za vodstvo nacionalnega projekta Študijski krožki, da presodi, ali bi ob siceršnjem spopolnjevanju že usposobljenega osebja kazalo uvesti še kakšne dodatne izvedbe oz. vsebine.

Enaka vprašanja kot vodjem smo zastavili tudi mentorjem študijskih krožkov.

Preglednica 104: Odgovori tistih mentorjev študijskih krožkov, ki sedaj delajo kot mentorji, na vprašanje, pod kakšnimi pogoji bi bili v prihodnosti pripravljeni opravljati to delo

	FREKVENCA	ODSTOTEK GLEDE NA ODGOVORE	ODSTOTEK GLEDE NA OSEBE
Sedanji pogoji so ustrezni in ne bi nič spreminjal/a.	30	24,2	38,0
Sedanji pogoji so ustrezni, želel/a bi si le (Prosimo, pojasnite.)	27	21,8	34,2
Zagotovljeni bi morali biti bolj stabilni pogoji za izvajanje ŠK.	26	21,0	32,9
Delo bi moralo biti bolje plačano.	17	13,7	21,5
Želel/a bi osvežiti, dopolniti znanje o delu mentorja ŠK.	16	12,9	20,3
Drugo. (Prosimo, pojasnite.)	5	4,0	6,3
Omogočiti bi mi morali zaposlitev v organizaciji, ki izvaja ŠK.	3	2,4	3,8
SKUPAJ	124	100,0	

Vir: Rezultati vprašalnika za mentorje študijskih krožkov, ACS, 2013.

Na to vprašanje je odgovorilo 152 anketiranih mentorjev (od 162). Od teh jih je 73 povedalo, da ne delajo več kot mentorji. Preostalih 79 je lahko izbiralo več odgovorov. Tisti med njimi, ki so izbrali odgovor »Sedanji pogoji so ustrezni, želel bi si le«, so marsikaj dodali, mi smo njihove odgovore razporedili po nekaj skupinah:

IZBOLJŠANJE FINANČNIH RAZMER

- *Da bi bilo financiranje tekoče urejeno.*
- *Da bi kot mentor dobil vsaj simbolično plačilo.*
- *Da bi organizacija, kljub redni zaposlitvi, delo primerno nagradila.*
- *Da v začetku šolskega leta lahko načrtujem delo krožka glede na finance.*

- *Da v začetku šolskega leta lahko načrtujem število krožkov (glede na razpoložljive finance).*
- *Moraš se res omejiti glede materialnih stroškov, samo to, drugo je vse v redu.*
- *Morda malo višje plačilo glede na strokovno usposobljenost.*
- *Podpis pogodb z ministrstvom za izobraževanje, znanost in šport ob začetku šolskega leta oz. ob začetku izvajanja študijskega krožka ali pa zagotovilo, da bo krožek sofinanciran s strani ministrstva.*
- *Pravočasno razmestitev sredstev s strani ministrstva - vsaj do meseca januarja ali februarja.*
- *Sedanjji pogoji so ustrezni, želel bi si le boljše plačilo.*
- *Zagotovitev sredstev za delo.*
- *Želel bi, da se financiranje študijskih krožkov drugače organizira. Financira se bodoče izvedbe in omogoča se dovolj časa za izvedbo (minimalno tri mesece).*
- *Želela bi si le, da bi bilo delo razporejeno preko celega leta in ne da je razmestitev ministrstva šele v poletnih mesecih.*
- *Želela bi si več finančno-materialne pomoči pri izvedbi v smislu posamičnih stroškov, ki bi študijske krožke še obogatili pri izvedbi.*
- *Želela bi, da bi lahko to delo še naprej opravljala v okviru delovne organizacije, v času zaposlitve in bila za to tudi "stimulirana".*

PRIZNAVANJE POMENA ŠTUDIJSKIH KROŽKOV

- *Da bi organizacija, v kateri izvajam študijske krožke, namenjala več pozornosti tej dejavnosti.*
- *Več podpore v lokalni skupnosti.*
- *Večji pomen študijskih krožkov znotraj organizacij in okolja.*

IZOBRAŽEVANJE, RAZVOJ KONCEPTA, POVEZANOST V OMREŽJU

- *Enkrat letno srečanje - izobraževanje na določene teme skupinske dinamike ... (poleg Karavane študijskih krožkov).*
- *Več povezanosti z ostalimi krožki Beremo z Manco Košir in boljšo (neberljivo) organizacijo, tako kot je bilo nekoč.*
- *Želela bi biti del večjega koncepta, imeti ozadje, skupino drugih mentorjev.*
- *Želela bi si le, da skupaj raziščemo možnosti za nadaljnji razvoj študijskih krožkov. To počnemo v projektu Study circles, kjer razvijamo oz. izvajamo pilotne čezmejne študijske krožke. To mi predstavlja velik izziv in pomeni velikansko izkušnjo. Prav tako bi želela imeti informacijo o drugih študijskih krožkih, ki nadgrajujejo klasične študijske krožke. Npr. nisem seznanjena s študijskimi krožki v okviru projektov Allegro in Vivace.*

DRUGO

- *Še naprej prevoz, ki smo ga imeli!*
- *Več vizije tudi na strani organizacije in podpore pri animaciji, vključevanju manj učno dejavnih skupin oz. posameznikov.*
- *Želela bi si manj dela s poročili.*
- *Želela bi si stabilnost dela, večjo kreativnost.*
- *Želela bi si večjo odzivnost s strani udeležencev.*

Tisti med njimi, ki so izbrali odgovor »Drugo.«, pa so dopisali:

- *Določena področja, s katerimi se ukvarjamo, so pasivno dušena, zato delovanje usiha.*
- *Financiranje vnaprej, ne nazaj, delo tudi izven organizacije, če si izkušen mentor.*
- *Sam se moram potruditi za vse. Opravljam delo popolnoma brezplačno.*
- *Študijski krožek se lahko izvaja, če so zagotovljena sredstva.*
- *Želeti bi si bilo, da bi bili sadovi dela v študijskih krožkih bolj cenjeni.*

38 % anketiranih meni, da so sedanje razmere v redu in jih ni treba spreminjati, še več pa je takih, ki si želijo bolj stabilnih pogojev za izvajanje študijskih krožkov oz. ureditev finančnih razmer. Iz tega, kar so mentorji zapisali, je razvidno, da jih moti predvsem negotovost ob začetku izobraževalne sezone, ker ni vedno jasno, kdaj

bodo lahko začeli izvajati študijske krožke in za koliko krožkov bodo zagotovljeni pogoji. Očitno pa so ponekod problemi z nagrajevanjem mentorjev, na kar smo opozorili že pri vodjih – ali nagrajevanja sploh ni ali pa je delo preslabo plačano. Vsekakor bi bilo dobro, da bi ta problem podrobneje proučili - ali financer dejavnosti ali pa vodstvo nacionalnega projekta. Ponovno pa se srečamo tudi s pobudami mentorjev po osvežitvi znanja – tako meni kar petina vprašanih.

Zanimivo je, da si kar precej mentorjev želi strokovnega sodelovanja v omrežju izvajalcev študijskih krožkov, zanimive so tudi pobude po (re)konceptualizaciji študijskih krožkov, kar kaže vsekakor podrobneje proučiti in s pomočjo ovrednotenja dosedanjega razvoja o tem tudi razmisliti.

Ne kaže pa spregledati tudi želja mentorjev, da je njihovo delo boljše družbeno priznано oz. priznано v okolju, kjer delujejo (organizacija, lokalna skupnost). Verjetno je z vidika fluktuacije pomembno, kakšno priznavanje doživlja neko delo – če je vanj vloženega veliko dela, če so rezultati, česar pa nihče ne priznava, se verjetno sčasoma ustvarjalni naboj začne zmanjševati, v skrajnem primeru lahko privede do tega, da mentor tega dela noče več opravljati. Seveda takega »priznavanja« ni mogoče izsiliti, lahko pa ga spodbudimo z javnim predstavljanjem rezultatov dela, k čemur pa lahko organizacije, izvajalke študijskih krožkov, prispevajo, prav tako pa tudi različni dogodki v okviru nacionalnega projekta Študijski krožki.

Te ugotovitve potrjujejo tudi nekatere navedbe, ki so jih anketirani vodje in mentorji napisali na vprašanje, če nam bi želeli z vprašalnikom še kaj sporočiti, kar jih sicer nismo vprašali. Nekateri pa so posredovali še druga sporočila, prav tako zanimiva za obravnavano temo. Takole so zapisali (odgovore smo sami grupirali v nekaj skupin):

SPOROČILA O ZADOVOLJSTVU Z DELOM V ŠTUDIJSKIH KROŽKIH

- *Delo v študijskih krožkih je bilo zame osebno eno od najlepših obdobij mojega poklicnega življenja. Nudilo mi je osebno zadovoljstvo ob spremljanju razvoja posameznika in skupine udeležencev študijskih krožkov. Vzpostavljene povezave med udeleženci in menoj kot mentorjem oz. vodjem študijskih krožkov so še vedno žive.*
- *Dobra oblika za pridobivanje znanja in druženje.*
- *Hvala ACS za strokovno podporo pri izvajanju študijskih krožkov. V času izvajanja od leta 1997 sem pridobila veliko izkušenj. Ostali so lepi spomini na prijetna druženja, sproščene pogovore. Z nekaterimi članicami študijskih krožkov še danes prijateljujemo. Delo mentorice študijskih krožkov nadgrajujem kot prostovoljka v programu za vodenje skupin starih ljudi za samopomoč.*
- *Meni je bila lepa izkušnja in bi spet izvajala, ko otroci zrastejo.*
- *Menim, da ljudje ne razumejo najbolje, kaj pravzaprav je študijski krožek. Mislijo, da je to oblika delavnice, kjer mentor predava. Na začetku sem pri vsakemu študijskem krožku porabila nekaj časa, da sem razložila, kaj je študijski krožek. Ker se udeležujejo tudi drugih izobraževanj, ki se imenujejo krožki, prihaja do nejasnosti pri udeležencih.*
- *Usposabljanja za mentorico študijskih krožkov sem se udeležila na lastno iniciativo, ker me delo z ljudmi navdihuje, veseli. Moje siceršnje delo ni povezano z izobraževanjem. Zaradi trenutne neugodne poslovne situacije in študija žal nimam energije in časa, da bi pripravila novo temo študijskega krožka ali naredila poizvedbo "na trgu", kaj ljudi zanima. V kraju, kjer živim, so ljudje že precej vključeni v razne krožke in tečaje, hkrati se mi zdi, da nisem v obdobju ustvarjalnosti, ki je tudi zelo pomembna pri izvedbi študijskega krožka. Upam, da bo spet prišel čas za nov zagon.*
- *Moja izkušnja z vodenjem študijskih krožkov je bila zelo dragocena, veliko sem se naučila (tudi med samim usposabljanjem!), v prihodnosti bi gotovo želela izkušnjo ponoviti.*

- *Podpiram delovanje študijskih krožkov. Verjamem, da lahko s takim načinom aktiviranja posameznikov veliko prispevamo k izboljšanju stanja v družbi.*
- *Z izvajanjem študijskih krožkov je potrebno nadaljevati. Pridobiti nove mentorje študijskih krožkov.*
- *Na voljo bi moralo biti veliko več študijskih krožkov.*
- *Pohvalna oblika učenja tako za udeležence in izvajalce, tako da tudi v bodoče podpiram projekt. Vsem udeležencem veliko delovne vneme in uspeha!*
- *Pri delu sem res uživala, se veliko naučila in navezala številna nova prijateljstva. Škoda, da so mi to vzeli...!*
- *Prijetna in koristna izkušnja!*
- *Rada izvajam študijske krožke, preko njih sem se ogromno naučila, še posebej, ker je moja osnovna izobrazba zdravstvena.*
- *Želim, da oblika študijski krožki ostane še naprej, saj ljudem veliko pomeni.*
- *Za izvajanje študijskih krožkov moraš biti malo entuziasta.*
- *Zelo dobro so se krožki prijeli v okolju, ljudje se radi vključujejo v delo.*
- *Vsa leta z veseljem opravljam svoje delo.*
- *V času, ko sem izvajala študijske krožke, sem v teh videla izziv, tako sem ta izziv lahko prenašala tudi na udeležence. Imeli smo se zelo lepo, pravzaprav smo vsi dobesedno uživali. Vendar če kakšna dejavnost traja več let, počasi izgubi svoj žar. Nikoli mi ni bilo žal, da sem vodila študijske krožke.*
- *V okolju, kjer živim, študijski krožki niso tako živi.*
- *V prihodnje bi si želela, da se študijski krožki promovirajo in doživijo večjo popularizacijo pri ljudeh, da bi spoznali to neformalno obliko še bolj podrobno in se odločali za udeležbo pogosteje.*
- *Vesel sem, da lahko opravljam delo mentorja študijskih krožkov.*
- *Študijski krožki so veliko bogastvo v izobraževanju odraslih (zelo cenjeno je delovanje študijskih krožkov v primestnem lokalnem okolju). Z delovanjem študijskih krožkov se je dvignila (osebna rast) samopodoba in zvišal se je socialni kapital. Študijski krožki zelo dobro vplivajo na razvoj posameznikov in lokalnega okolja.*
- *Študijskih krožkov sicer ne izvajam več, a mi je bilo pridobljeno znanje na usposabljanju v veliko pomoč pri poklicni poti (učiteljica, vodja različnih projektnih skupin), pa tudi pri "vodenju" moje družine. Za to vam bom vedno iz srca hvaležna.*
- *To je enkratna oblika "odgovaranja na specifične izobraževalne potrebe" kakšne skupine ljudi.*
- *V času izvajanja mojih študijskih krožkov od 1999 do 2003 sem se odlično počutil. Vse čestitke za tedanje sodelovanje. Naša organizacija je bila tudi med nagrajenci.*
- *S spremenjeno družbeno klimo naši študijski krožki usihajo. To povezujemo s stopnjo demokratičnosti okolja. S stopnjevanjem presije določenih področij študijski krožki na teh področjih usihajo.*
- *Študijske krožke ljudje potrebujejo - tudi za kvalitetno preživljanje svojega časa.*

ODNOSI V NACIONALNEM PROJEKTU ŠTUDIJSKI KROŽKI

- *Hvala za vse spodbude, vaš odnos do učenja, spreminjanja, znanja. Hvala!*
- *Hvala, ker vztrajate, kljub trenutni družbeni krizi!*
- *Podpora ACS je vedno dobrodošla, hvala zanjo.*
- *Želela bi se zahvaliti Nevenki Bogataj za čudovito pozitivno energijo, ki nam jo nudi, obenem pa sporočiti, da izhajam iz okolja, kjer je ta način brezplačnega neformalnega izobraževanja zelo dobrodošel in v imenu udeležencev apeliram na vas, da tudi v prihodnje delovanje le-tega ostaja v izvajanju tudi lokalnih društev, ki so dobro sprejeta v svojem okolju. Hvala!*
- *Pohvalila bi vlogo ACS pri vzpostavitvi mreže izvajalcev študijskih krožkov, dr. Nevenko Bogataj za njena prizadevanje promocije študijskih krožkov - Parada učenja in Karavana študijskih krožkov.*
- *Želela bi pohvaliti aplikacijo za vodenje študijskih krožkov ter takojšnjo Francijevo pomoč, če se kaj zalomi oz. se podatki izgubijo.*
- *Pohvalil bi še Francija Lajovica za ažurno in kakovostno pomoč, ko se mi je "zataknilo" pri pripravi končnega poročila. Dobro pripravljen vprašalnik. Lep pozdrav.*
- *Pohvalila bi zaposlene na ACS, predvsem ga Nevenko Bogataj za vedno prijazno besedo, navdušenje, strokovnost in g. Francija Lajovica, ki je vedno pripravljen pomagati v zvezi z aplikacijo za študijske krožke in ReNPIO in mu ni težko ene in iste stvari ponoviti.*

- *Želim povedati, da si želim sodelovanja z ACS, da pa zmeraj naletim na zaprta vrata kljub moji visoki izobrazbi in predanosti delu. Po več letih truda sem obupala...*
- *Želim vam, da bi bili uspešni še v prihodnosti.*

PREDLOGI ZA IZBOLJŠAVE V OKVIRU NACIONALNEGA PROJEKTA ŠTUDIJSKI KROŽKI

- *Večja komunikacija, obveščenost pri vseh deležnikih, ki sodelujejo pri delovanju študijskih krožkov (ACS, ministrstvo, organizacija, mentorji, vodja).*
- *Dobrodošel bi bil seznam organizacij, ki izvajajo program študijskih krožkov, da se lahko mentorji obrnemo k njim za možno sodelovanje.*
- *Nujno uvesti vouchere, saj se med člani študijskih krožkov vrstijo eni in isti ljudje. Zagotoviti večje sodelovanje drugih ministrstev in lokalnih organizacij - vsako leto objaviti razpis z naborom tem in vabiti nove ljudi. Študijski krožki največkrat opravljajo delo lokalnih turističnih ali kulturnih organizacij.*
- *Opozorila bi na spremljanje študijskih krožkov s programsko opremo. Vsakič je potrebno vnašati člane, čeprav se nekateri ponavljajo. Težave z oddajo poročil na spletu. Večkratno letno druženje krožkov po Sloveniji.*
- *Potrebno bi bilo pozvati in motivirati mentorje študijskih krožkov, ker zaradi objektivnih razlogov včasih ostanejo "odrezani" od dogajanja po Sloveniji. Potrebno bi bilo tudi boljše sodelovanje med mentorji študijskih krožkov, tako da bi informiranost bolje stekla.*
- *Predlagam, da bi študijske krožke umestili v regionalne razvojne programe, pri tem pa bi teme krožkov predlagala tudi lokalna skupnost oz. drugi akterji v njej.*
- *Računalniška aplikacija za poročila je dodatno demotivirala, je zamudna in rigidna. Sicer pa so študijski krožki sodoben način učenja s prihodnostjo, držim pesti, da boste uspeli v teh časih ohraniti/razvijati sistem študijskih krožkov v Sloveniji.*
- *Želela bi, da bi krožki lahko letno trajali več časa (več ur), ker imam zelo zainteresirano skupino. Na našem področju (umetniško ustvarjanje) je v predvidenih maksimalno deset srečanjih težko kaj konkretnega ustvariti.*
- *Vzpostavitev kontakta med organizacijo in ACS (obnovitvena izobraževanja, spodbude...), finančna zagotovila s strani delodajalca in/ali države.*
- *Študijski krožki so čudovita oblika druženja in akcijski cilji puščajo sledi. Morda bi lahko bilo več medijske podpore.*

USPOSABLJANJE VODIJ IN MENTORJEV

- *Bila sem ena od prvih mentoric študijskih krožkov. Izobraževanje je bilo zanimivo in spoznala sem nove ljudi in metode dela. Žal mi je, da tega področja v svoji poklicni karieri nisem nadaljevala.*
- *Če bom zopet kdaj delala kot mentorica študijskih krožkov, bom želela osvežitev in dopolnitev svojega znanja. Z ACS je bilo vedno lepo sodelovati, ostanite tako odprti, prijazni in zagnani še naprej!*
- *Čeprav mentorji študijskih krožkov le-teh ne izvajajo več, ko zapustijo določeno organizacijo, bi bilo potrebno znanje obnoviti. Imeti tudi bazo usposobljenih, kjer bi se zainteresirani lahko pozanimali o možnostih izvedbe študijskih krožkov, kontaktih z mentorji ipd.*
- *Dlje časa nisem delala kot mentorica študijskih krožkov, vendar se zanimam za nadaljevanje. Želim se usposobiti tudi za vodjo študijskih krožkov, ki bi izvajal oz. vodil študijske krožke v lastni organizaciji ali v društvu prijateljev mladine, kjer sem aktivna. Tem za študijske krožke je veliko, vsaj jaz jih vidim. Je možnost in priložnost za brezposelne. Je izziv, popestritev vsakdana.*
- *Hvala za izobraževanje z vaše strani.*
- *Izobraževanje na Andragoškem centru je bilo izjemno spodbudno in na visoki ravni, zato bi se ga ponovno udeležila z namenom pridobiti še več informacij in znanja v smeri izobraževanja odraslih. Lep pozdrav in hvala za pozornost.*
- *Krožek izvajam. Želim si več brezplačnih izobraževanj oz. delavnic, ki po navadi potekajo v prostorih ACS.*
- *Redna enodnevna izobraževanja ACS-ja za mentorje so zame zelo koristna. Lep pozdrav!*
- *Zelo sem vesela, da mi je "v davnih letih" center za socialno delo omogočil usposabljanje za mentorja študijskih krožkov, kar me je kot mlado začetnico pri delu z ljudmi neverjetno obogatilo, sem spoznala pozitivne in negativne plati dela z ljudmi.*

- *Žal mi je, da predvsem v osrednji Sloveniji poteka malo aktivnosti. Želela bi se izobraziti za višjo stopnjo - je možno?*
- *Želela bi nadgraditi svoje znanje in se izobraževati.*
- *Všeč so mi srečanja študijskih krožkov z vseh koncev Slovenije in želim si, da bi Karavane študijskih krožkov pod vodstvom ge. Nevenke Bogataj še dolgo opravljale svoje poslanstvo.*
- *Z usposabljanjem sem bila zelo zadovoljna. Potem so se zgodile velike spremembe v mojem poklicnem, nato pa še osebnem življenju in nisem izvajala študijskih krožkov.*
- *Zelo bi bila vesela možnosti po osvežitvi znanja, saj že dalj časa razmišljam, da mi je žal, da ne izvajam študijskih krožkov in da bi se rada tega spet lotila.*

UREJENI POGOJI ZA IZVAJANJE PROGRAMA (STATUSNO, DENARNO)

- *Uspešni krožki so v okolju zelo dobrodošli in upam, da bo financiranje (pa čeprav minimalno) omogočalo tudi v bodoče nadaljevanje te oblike izobraževanja in druženja.*
- *Društvo nima lastnih sredstev, članarina je nizka, vse delamo kot prostovoljci.*
- *Financiranje študijskih krožkov "starim" izvajalcem, novi pa ne pridemo zraven.*
- *Ker sem šla na izobraževanje iz lastne želje in sem delala za svoje in veselje ljudi, ki so se družili z mano, me je zelo obremenjevala finančna plat: administracija, vloge... - vsega tega nisem rabila.*
- *Kot sem že omenil, ker so študijski krožki sofinancirani s strani RS, nam to omogoča izvajanje aktivnosti, ki jih sicer zaradi varčevanja ne bi mogli in pomembno vplivajo na kakovost programa zavoda.*
- *Menim, da je skoraj nemogoče dobiti financerja, saj so institucije zelo limitirane, mentorjev je pa preveč.*
- *Organizacije, s katerimi sem sodelovala, me trenutno ne vabijo k sodelovanju, prostovoljnega dela si v tej situaciji ne morem privoščiti. Je treba preživeti. Lep pozdrav.*
- *Na žalost sem zaradi starosti in poslabšanega zdravstvenega stanja sprejela odločitev, da študijskih krožkov ne bom več izvajala. Zelo pa si želim, da bi našemu društvu še bilo omogočeno (sofinancirano) izvajanje krožkov, ki jih bomo izpeljali z zunanjimi mentorji.*
- *Želela bi imeti vpogled v to, koliko sredstev kot izvajalka in mentorica študijskih krožkov pridobim za mojo organizacijo (knjižnico) in razporeditev oz. porabo teh sredstev. Tega do sedaj v skoraj petnajstih letih ni bilo!*
- *V preteklosti me je začelo zelo motiti, da so se kot študijski krožki prijavljali in izvajali programi in oblike dela, ki niti približno niso študijski krožki. Denar za te krožke pa je vedno bil. Ali ponovno definiramo obliko študijskih krožkov, ali pa takšnemu učenju preprosto najdemo novo poimenovanje.*
- *Študijski krožki so pozitiven in koristen model neformalnega učenja, vendar so sistemsko premalo prepoznani in s tem tudi slabo ali nič financirani. Vrsta dela, ki ga zahtevajo študijski krožki, pa zahteva velik osebni angažma, ki bi moral biti ustrezno ovrednoten.*

RAZNO

- *Anketa se v svoji kompliciranosti zgublja med podrobnostmi in zaradi dreves ne vidi gozda.*
- *Preveč je (nečitljivo - promoviranja??).*
- *Branje mi je ob vsakodnevem pripravljanju na pouk vzelo preveč časa.*
- *Delo v bralnem študijskem krožku Beremo z Manco Košir mi je bilo v veliko veselje. Žal sem zaradi objektivnih razlogov (novo delovno mesto, družina) trenutno prenehala z izvajanjem študijskih krožkov. Verjamem, da bom v prihodnosti še kdaj vodila študijske krožke.*
- *Kot mentorica študijskih krožkov nisem sodelovala. Z navdušenjem pa sem bila večkrat mentorica UŽU. Lepi so bili predvsem pionirski začetki, ko sem imela pri sestavljanju programa dovolj proste roke. Potem mi je pa preobširna (po mojem mnenju ne vedno nujna) administracija vzela preveč časa in predvsem veselja. Zdaj, kot sem omenila, vodim krožek Beseda (drugje) in - uživam.*
- *Mogoče bi po upokojitvi še obnovila in še kdaj izvajala krožke. Trenutno mi to čas ne dopušča.*
- *Študijski krožki so moje diplomsko delo in mi bo žal, da gredo v pozabo!!! Ustanove za izobraževanje odraslih imajo v veliki večini usposobljene svoje zaposlene za izvajanje študijskih krožkov, zato bo težje izvajati še tovrstno obliko neformalnega izobraževanja kot zunanji sodelavec.*
- *Študijske krožke rad vodim. Vsebinska, ki jo nudim, je lahko za vsakogar izjemno koristna - vsestransko. Interesentov še ni veliko (10) zaradi nenavadne vsebine (meditacije kot zdravilne*

seanse ali zdravilne seanse kot meditacije). Gre za še precej vzporednih tem, vse so nenavadno nevsakdanje, vsega se morajo člani študijskih krožkov na novo učiti. Generalno jedro študijskega krožka pa je vsestranska skrb zase.

- *Ker sem bil direktor javnega zavoda in hkrati vodja študijskih krožkov, sem omogočil, da so se študijski krožki v okolju izvajali in razvijali v vsej polnosti, saj so bili poslani na usposabljanje številni mentorji, ki so študijske krožke izvajali.*

Kaj od tega bi lahko še dodali k naši razpravi o fluktuaciji vodij in mentorjev študijskih krožkov? Nedvomno to, da je zelo veliko vprašanih izpostavilo svoje zadovoljstvo z delom v študijskih krožkih, tudi v povezavi z lastnim učenjem in osebno rastjo. Ker je teh sporočil zelo veliko in so v veliki večini povezana z zadovoljstvom, to z vidika zmanjševanja nevarnosti fluktuacije pomeni zgolj to, da je vodjem in mentorjem treba omogočiti čim več priložnosti, da doživljajo tako pozitivna čustva, pa si ne bodo, če to le ne bodo povzročali objektivni razlogi, želeli prenehati s tem delom. Seveda pa je treba, tako kot smo že enkrat zapisali, poskrbeti, da tisto, kar pa vodje in mentorje moti, ne bi preglasilo siceršnjega zadovoljstva.

To, na kar smo v teh mnenjih morda prvič bolj natančno zaznali, so tudi odnosi med vodji in mentorji ter vodstvom nacionalnega projekta Študijski krožki. Če imajo vodje in mentorji možnost sodelovanja z vodji in mentorji iz drugih okolij, če se z njimi srečujejo in če dobivajo dobro podporo s strani vodstva projekta, potem se vodje in mentorji prav gotovo čutijo sprejete, pa tudi bolj varne, saj vedo, da bodo dobili potrebne nasvete, pomoč, pa tudi potrditev. Prav gotovo ima vse to tudi vpliv na fluktuacijo, zlasti v primerih, ko je vodja ali mentor zunanji sodelavec neke organizacije, pa potrebno kolegialno podporo dobi v okviru projektnih partnerjev in vodstva.

V teh mnenjih pa najdemo tudi potrditev tega, o čemer smo tudi že pisali – kako pomembno je usposabljanje za vodje in mentorje. Na eni strani kot zelo pozitivno ocenjujejo možnost, da so imeli priložnost, da se usposobijo za vlogo vodje in mentorja, to usposabljanje ocenjujejo kot spodbudno, koristno, zelo dobro ipd., celo kot usposabljanje, ki jim je koristilo tudi na drugih področjih in pri osebni rasti, na drugi strani pa izražajo pogoste želje, da bi imeli možnost, da se za to delo še spopolnjujejo ali obnavljajo znanje. Iz vsega, kar smo doslej že izvedeli v zvezi z usposabljanjem, si upamo trditi, da je tudi možnost usposabljanja eden izmed pomembnih dejavnikov vzpostavljanja in ohranjanja motivacije vodij in mentorjev za delo, s tem pa tudi dejavnik, ki lahko vpliva na povečanje ali zmanjšanje fluktuacije. K temu lahko prištejemo še možnosti sodelovanja in druženja vodij in mentorjev iz različnih okolij v okviru nacionalnega projekta, ki prispeva k izgradnji pripadnosti in varnosti.

Ker smo možnost, da nam kaj sporočijo, česar jih nismo vprašali, dali tudi organizacijam, na koncu pogledjmo, kaj pa se je njim zdelo pomembno, da nam sporočijo v zvezi z obravnavano temo. Četudi je njihovih zapisov bistveno manj, smo jih porazdelili v iste skupine kot zapise vodij in mentorjev, da bi lahko naredili primerjavo:

SPOROČILA O ZADOVOLJSTVU Z DELOM V ŠTUDIJSKIH KROŽKIH

- *Študijski krožki v naši organizaciji potekajo v okviru zmožnosti (glede na članstvo, finance, prostor...).*
- *Pri nas so mentorji precej svobodni pri načrtovanju in izvajanju študijskih krožkov, zato je veliko odvisno od njih. Ena mentorica izvaja krožke vse od leta 1994/95. Druga mentorica je izpeljala en krožek po usposabljanju, potem pa nič do letos, ko je imela spet krožek - otroci so ji pač odrasli. Mentor je ves čas vodil krožke, razen nekaj let, ko je bil zaposlen v drugi ustanovi. Takoj ko se je vrnil k nam, je spet imel krožek.*
- *Nedeljavnih moških trenutno delujoči mentor ni uspel aktivirati v zadostni meri.*
- *Delo poteka v redu.*
- *Študijski krožki so pomemben razvojni element na podeželju, ki povezujejo ljudi in organizacije pri snovanju in realizaciji ciljev in projektov. Mentorji v okolju uživajo ugled in spoštovanje in so most med lokalno skupnostjo in podeželani.*
- *Izredno smo zadovoljni z mentorji in izvajanjem študijskih krožkov v našem okolju.*
- *Študijski krožki v naši organizaciji potekajo v okviru zmožnosti (glede na članstvo, finance, prostor...).*
- *Študijski krožki dajejo dodano vrednost v okolju, kjer se izvajajo.*

ODNOSI V NACIONALNEM PROJEKTU ŠTUDIJSKI KROŽKI

- *Zadovoljni smo tudi z ACS.*

PREDLOGI ZA IZBOLJŠAVE V OKVIRU NACIONALNEGA PROJEKTA ŠTUDIJSKI KROŽKI

- *Več povezovanja organizacij, ki izvajajo študijske krožke in povezovanja mentorjev.*
- *Sprejeli bi mentorje študijskih krožkov v naš zavod, če nam bi jih kdo poslal za izvajanje kakšnega programa.*
- *Potrebujemo spodbudo - pomoč pri sledenju razpisov, ki omogočajo financiranje študijskih krožkov in informacije o novostih.*

USPOSABLJANJE VODIJ IN MENTORJEV

- *Naslednje leto želimo, da se nekatere osebe iz naše organizacije in društev udeležijo usposabljanja za vodje oz. mentorje, da lahko nadaljujemo s študijskimi krožki.*
- *Izobraževanje za mentorje splošnih (specialnih) študijskih krožkov, glede na lokalno okolje.*
- *Naslednje leto želimo pristopiti k napotitvi mentorjev na izobraževanje in nato izvajati najmanj tri študijske krožke na leto, seveda, če bo za to tudi ministrstvo omogočilo dodatna sredstva.*

UREJENI POGOJI ZA IZVAJANJE PROGRAMA (STATUSNO, DENARNO)

- *Glede na nove razmere pri financiranju projektov se naša organizacija odloča o zaključku dela s študijskimi krožki.*
- *Ker so študijski krožki sofinancirani s strani Republike Slovenije, si jih lahko privoščimo, pomenijo pa pomembno obogatitev programa našega zavoda.*
- *Financiranje za študijske krožke je potrebno pridobiti od drugod.*

RAZNO

- *Bi se našlo, ne vemo pa, ali želite slišati.*
- *Področje izobraževanja je zadnja leta stagniralo oz. se skoraj ne izvaja, kaj šele da bi imeli kakšno dodatno aktivnost oz. ponudbo.*
- *Koncept študijskih krožkov je potrebno preveriti - v njih se vrti preveč istih ljudi. Po drugi strani pa izvajajo določene dejavnosti, ki bi jih tako ali tako izvajale knjižnice, turistična društva...*

Tudi v tem primeru so organizacije najpogosteje zapisale nekaj, kar smo uvrstili v rubriko »sporočila o zadovoljstvu z delom v študijskih krožkih«, čeprav iz njihovih zapisov ne veje tako veliko zadovoljstvo kot pri vodjih in mentorjih. Mogoče je pri njih bolj poudarjeno vidna neka skepsa, poudarjanje tega, da študijske krožke »izvajajo v okviru možnosti«. Če je to odraz neke klime, ki v zvezi s študijskimi krožki

velja v neki organizaciji, potem to ni ravno spodbudni motivacijski dejavnik za vodje in mentorje. No, nekaj mnenj je vendarle bolj optimističnih.

To, kar je podobno mnenjem vodij in mentorjem študijskih krožkov, so tudi pobude organizacij, da bi bilo v okviru nacionalnega projekta še več povezovanja, tudi motivacije za sodelovanje. Zaslediti je tudi mnenje, da bi bili podatki o usposobljenih vodjih in mentorjih dostopni tudi drugim, da bi jih tako organizacije lahko povabile k sodelovanju, če bi se izkazalo, da so za to možnosti in potrebe. To se zdi, da je lahko tudi pomembno z vidika fluktuacije – če nekega mentorja ne morejo angažirati v neki organizaciji, ima morebiti take možnosti druga organizacija, s tem pa mentor ne bi ostal brez možnosti, da izvaja študijske krožke.

S tem smo zaokrožili pregled dragocenih mnenj in stališč, ki so nam jih posredovali vodje in mentorji študijskih krožkov ter organizacije, ki le-te izvajajo. V zaključnem delu bomo predstavili bistvene ugotovitve, ki se nanašajo na fluktuacijo usposobljenih vodij in mentorjev, na njen obseg in dejavnike, ki jo povzročajo, pri čemer pa, seveda, ne bo mogoče ponoviti vsega, kar smo o tej temi povedali že doslej, zato ima zaključni del svojo vrednost samo skupaj s prebiranjem že doslej zapisanega.

6. TEMELJNE UGOTOVITVE RAZISKAVE

1.

Na podlagi zbranih podatkov je mogoče ugotoviti, da je **fluktuacija** pri usposobljenih vodjih in mentorjih študijskih krožkov **zelo velika**, saj **je aktivnih le še nekaj čez 41 % usposobljenih mentorjev študijskih krožkov in nekaj več kot 36 % usposobljenih vodij študijskih krožkov.**

Ob tem je treba povedati, da je bilo **prvo usposabljanje vodij in mentorjev študijskih krožkov že leta 1993** in v enaindvajsetih letih se marsikaj spremeni, tako da **je treba obseg fluktuacije ocenjevati tudi s tega vidika** – ker v večini primerov ne gre za zaposlitve, je pričakovano, da bodo tisti, ki to delo opravljajo ob svojem siceršnjem delu ali v prostem času, to delali le nekaj časa, malo verjetno pa, da bi to delali deset, dvajset let. Res je tudi, da vsi mentorji niso bili usposobljeni v 90. letih, ampak tudi kasneje, torej pri njih ne moremo iskati razlogov za fluktuacijo v dolgem obdobju od usposobitve. **Razpoložljivi podatki nam ne omogočajo, da bi te podatke analizirali še po časovni lestvici** – torej koliko časa po usposobitvi v povprečju usposobljen vodja ali mentor še deluje v praksi in po kolikem času običajno pride do prenehanja delovanja. **Samo kumulativni podatki nam ne omogočajo, da bi z gotovostjo ocenjevali, v kolikšni meri je 60 % fluktuacija za tako dolgo časovno obdobje previsoka, vsekakor pa si upamo trditi, da je zelo visoka.** Trditev, da je fluktuacija previsoka, osvetljujemo še z nekaterimi dejstvi oz. ugotovitvami.

Dejstvo je, da **malo manj kot 40 % usposobljenih mentorjev in okrog 37 % vodij nikoli ni izvajala študijskih krožkov.** To z drugimi besedami pomeni, da beležimo veliko fluktuacijo že takoj po usposobitvi, kar pa se zdi nedopustno. Vsak vodja ali mentor študijskega krožka naj bi se usposabljal za to, da bi nato študijske krožke izvajal v praksi – brez tega je njegovo usposabljanje nesmiselno.

Iz podatkov, zbranih v raziskavi, je mogoče oceniti, da **vsak usposobljen mentor v povprečju po usposobitvi izvede 2 do 4 študijske krožke.** To pa ni prav veliko, še posebej, če imamo v mislih, da opazujemo dolgo časovno obdobje. Hkrati je to zgolj hipotetičen izračun, ki temelji na hipotetičnem izračunu o številu krožkov po podatkih, ki so nam jih dale sodelujoče organizacije. Če upoštevamo dejstvo, ki smo ga navedli zgoraj, da torej veliko vodij in mentorjev ne izvede nobenega študijskega krožka, pa to sicer pomeni, da v resnici posamezen vodja ali mentor izvede več študijskih krožkov, kar pa nič ne izboljša podobe, kakšen je učinek usposabljanja tako velikega števila vodij in mentorjev: fluktuacija usposobljenih mentorjev je velika, tisti pa, ki ostajajo, izvedejo veliko več študijskih krožkov. To nam potrjujejo tudi podatki organizacij o številu izvedenih študijskih krožkov – četudi imajo manj še aktivnih vodij in mentorjev, so nekatere izvedle 11 in več ali celo več kot 20 študijskih krožkov.

Stanje **je boljše v primeru študijskih krožkov Beremo z Manco Košir**, kjer so organizacije, ki so imele za take študijske krožke usposobljene mentorje, **izvedle kar primerno število študijskih krožkov** glede na to, da gre za krožke s

specifično tematiko in za dejstvo, da so se začeli ti krožki v prakso uvajati nekaj let kasneje kot splošni študijski krožki.

Raziskava pa nam **ni dala zadostnih podatkov o situaciji v projektih Allegro in Vivace**. Zanju sta imeli od sodelujočih organizacij usposobljene mentorje le dve organizaciji, vendar nista izvedli nobenega študijskega krožka. V tem primeru se postavlja vprašanje, zakaj sta organizaciji pristopili v projekt in usposobili mentorja, študijskih krožkov pa nista izvedli. Zaradi pomanjkanja podatkov ugotovitev ne moremo posploševati, vsekakor pa je dejstvo, da so bile **tudi v tej skupini organizacije, ki so usposobile mentorje, potem pa študijskih krožkov niso izvajale**.

Ugotavljamo torej, da veliko usposobljenih vodij in mentorjev sploh nikoli ni izvajalo študijskih krožkov, da je tudi med tistimi, ki so jih kdaj izvajali, fluktuacija visoka, da posamezen usposobljen mentor izvede malo študijskih krožkov, skratka, da pri osebju, posebej usposobljenemu za izvajanje študijskih krožkov, beležimo veliko fluktuacijo, ki zahteva proučevanje razlogov zanjo in ukrepanje, da bi se fluktuacijo omejilo na sprejemljivo raven.

Raziskava je pokazala, da kaže **razloge** za fluktuacijo iskati **v desetih vzrokih**, ki jih navajamo po zaporedju, ki pa ne predstavlja hierarhije razlogov glede na vplivnost, pač pa **včasih vplivajo samostojno**, še pogosteje pa **se vsi medsebojno prepletajo** in v mnogih primerih **sinergično vplivajo na fluktuacijo**:

- ☞ Prvi je neustrezno ugotavljanje in neupoštevanje, pa tudi nepoznavanje potreb po usposabljanju vodij in mentorjev študijskih krožkov, tako da je bilo usposabljanje večkrat stihijsko, usposobljenih je bilo preveč vodij in mentorjev študijskih krožkov glede na zmožnosti njihovega financiranja.
- ☞ Drugi razlog so nedorečeni in nejasni dogovori med organizacijami in kandidati za vodje in mentorje o sodelovanju po usposobitvi, kar je v mnogih primerih privedlo do tega, da se niti organizacija niti usposobljen vodja ali mentor nista čutila zavezane k temu, da bi dolgoročno sodelovala pri izvajanju študijskih krožkov.
- ☞ Tretji razlog so nestabilni pogoji za delovanje študijskih krožkov, zlasti pri njihovem financiranju, zaradi česar je občasno prišlo do zastojev pri možnostih izvedb, število izvedb je omejeno ipd.
- ☞ Četrty razlog izvira iz medsebojnih razmerij med organizacijo in usposobljenimi vodji in mentorji – zunanjimi sodelavci. Zaznali smo nevarnost pretirane fluktuacije pri tistih vodjih in mentorjih, ki so zunanji sodelavci organizacij, kjer so povezave med posamezniki in organizacijo bolj »rahle« in s tem hitreje podvržene dejavnikom, ki vplivajo na fluktuacijo.
- ☞ Peti razlog so interne razmere v organizacijah, izvajalkah študijskih krožkov – tu smo zaznali vpliv spremenjenih razmer na izobraževalnem trgu in s tem sprememb poslovne politike na fluktuacijo, vpliv trajanja delovnega razmerja, vpliv politike nagrajevanja vodij in mentorjev ipd.

- ☞ Šesti razlog vidimo v tem, da se organizacije, izvajalke študijskih krožkov, problema fluktuacije ne zavedajo ali se jim ne zdi pomemben, zato pa tudi načrtno ne skrbijo, da bi ga zmanjšali.
- ☞ Sedmi vzrok za fluktuacijo so objektivni in subjektivni razlogi vodij in mentorjev študijskih krožkov, ki so do neke mere pričakovani, deloma pa bi jih lahko z načrtnim delovanjem tudi zmanjšali.
- ☞ Osmi vzrok vidimo v premajhnem spodbujanju mobilnosti usposobljenega osebja, kadar bi to omogočilo, da bi le-to lahko izvajalo študijske krožke tam, kjer za to obstajajo potrebe in možnosti.
- ☞ Deveti vzrok izvira iz narave neformalnega učenja v študijskih krožkih, ki pri nekaterih vodjih in mentorjih zbuja nelagodje in strokovno negotovost.
- ☞ Deseti vzrok kaže na objektivne ali subjektivne ne dovolj zadovoljene potrebe po občasnem spopolnjevanju že usposobljenega osebja.

V nadaljevanju nekoliko bolj podrobneje prikazujemo, kako posamezni ugotovljeni razlog vpliva na fluktuacijo usposobljenih vodij in mentorjev študijskih krožkov.

2.

Neustrezno ugotavljanje in neupoštevanje, pa tudi nepoznavanje potreb po usposabljanju vodij in mentorjev študijskih krožkov. Dolgo časa je bilo v nacionalnem projektu Študijski krožki v veljavi nenapisano pravilo, da lahko vsaka organizacija, ki se odloči za izvajanje študijskih krožkov, na usposabljanje pošlje enega vodjo in tri mentorje. Šele kasneje, če se je izkazala potreba, so lahko te organizacije usposobile še kakšnega mentorja. To pravilo je bilo prvič »sistemsko« neupoštevano z začetkom usposabljanja mentorjev za študijske krožke Beremo z Manco Košir, ko so lahko organizacije na usposabljanje pošiljale le po enega kandidata. Kasneje se je ta praksa prenesla na vse vrste študijskih krožkov. Kljub temu smo v raziskavi ugotavljali, da so sodelujoče organizacije imele v povprečju 3,5 mentorja, torej le nekoliko več kot je bilo prvotno uveljavljena praksa. Ne moremo pa mimo podatka, da je ena izmed organizacij usposobila kar 25 mentorjev, od tega pa jih je v praksi delovalo le 12!? Ugotavljamo, da so bili le malo kje upravičeni do usposobitve povečanega števila mentorjev, saj jih očitno niso potrebovali glede na to, koliko jih je potem delalo v praksi.

Če razpravljamo samo teoretično, potem bi težko rekli, da so trije mentorji za eno organizacijo preveč – vsaka organizacija ima namreč svoje večje ali manjše lokalno okolje oz. polje delovanja in prav gotovo je mogoče najti ljudi in teme, ki bi omogočale izvedbo študijskih krožkov. Skratka, izhodišče bi moralo biti, da organizacije dokaj natančno proučijo, ali se ljudje zanimajo za tak način učenja.

Seveda pa je tako sklepanje potrebno soočiti s tem, da pa je morebiti v nekem okolju že (pre)več ponudnikov študijskih krožkov ali drugih oblik neformalnega izobraževanja, da, skratka, ni potreb po takem izobraževanju ali po takem obsegu tega izobraževanja. To pa lahko ugotovi samo organizacija, ki se prijavlja za izvajanje študijskih krožkov, do neke mere pa tudi vodstvo nacionalnega projekta Študijski krožki.

Ugotavljanje potreb po usposabljanju vodij in mentorjev študijskih krožkov, ali še boljše, po izvajanju študijskih krožkov, očitno povsod ni bilo izpeljano dovolj kakovostno. Del razlogov za tako veliko fluktuacijo je prav gotovo mogoče pripisati nerealnemu planiranju v organizacijah – na usposabljanje (ki se povečini financira iz javnih sredstev) pošiljajo kandidate, za katere ne vedo, ali jih bodo kdaj sploh potrebovali, usposabljaajo jih kar tako, »na zalogo«. Nekatero take organizacije v nekaterih primerih celo nikoli niso izvajale študijskih krožkov ali pa so jih izvajale manj, kot so za to imele usposobljenega osebja.

Kot primer nerealnega planiranja potreb po kadrih lahko obravnavamo tudi to, da vse organizacije, ki so sodelovale pri anketiranju, skupno napovedujejo potrebo po usposobitvi 14 novih vodij in 60 novih mentorjev študijskih krožkov, nekaj organizacij pa te potrebe sicer predvideva, vendar jih še ne morejo oceniti kvantitativno. Žal so med njimi kar pogosto tudi organizacije, ki so že v preteklosti usposobile precej mentorjev, ki danes ne delajo več pri njih in to ne zgolj iz objektivnih ali subjektivnih razlogov pri mentorjih. Smiselno bi bilo, da v primeru novih potreb organizacije najprej usmerimo v iskanje primerne osebe zanje že med usposobljenimi vodji in mentorji, šele nato pa bi, če to ne bi prineslo rezultatov, omogočili usposabljanje novih vodij in mentorjev.

Ugotavljali smo tudi primere, ko je organizacija vodji in mentorjem sodelovanje včasih omogočala, včasih pa ne. Če je torej prihajalo do prekinitev sodelovanja, brez da bi vodja in mentorji vsaj vedeli za vzroke, je to slaba situacija in dokaj verjetno izhodišče, da vodja in mentorji začnejo razmišljati, da s tako organizacijo ne bodo več sodelovali ali z drugimi besedami, to je lahko povod za povečanje fluktuacije.

Ugotovili smo tudi primere organizacij, ki so na usposabljanje napotile kandidate, za katere so že vnaprej vedele, da kasneje ne bodo izvajali študijskih krožkov, kar ni sprejemljivo, saj so sredstva za usposabljanje namenjena kasnejšemu izvajanju študijskih krožkov. Le ena organizacija je »priznala«, da niso dobro ocenili potreb po številu mentorjev in so zato na usposabljanje napotili preveč mentorjev/ic – mi pa sodimo, da to niti ni tako osamljen primer.

Zelo čudijo tudi primeri organizacij, ki navajajo, da med vsemi izbranimi niso bili vsi primerni za mentorje študijskih krožkov, zato vsem kasneje niso ponudili sodelovanja. Vprašujemo se, ali tudi sami niso vedeli, kaj so študijski krožki in so šele v praksi spoznali, da je bila izbira napačna ali kako je prišlo do takega primera? Vodstvo nacionalnega projekta Študijski krožki lahko tu naredi še kaj, da bi vsem novim organizacijam in kandidatom za mentorje že pred pričetkom usposabljanja predstavili, za kakšen način učenja gre, da ne bi prihajalo do takih primerov. Verjetno so danes študijski krožki med organizacijami, ki izvajajo izobraževanje odraslih, zelo dobro poznani, vprašanje pa je, kako je z organizacijami, ki se sicer primarno ne ukvarjajo z izobraževanjem (odraslih) – ali natančno vedo, v kaj se podajajo?

Na drugi strani pa organizacije, pri katerih danes delujejo še vsi usposobljeni vodje in mentorji, ki so jih oni napotili na usposabljanje, kot razlog za to, da ne beležijo fluktuacije, navajajo tudi to, da so izbrale prave ljudi. Tu bi težko kaj dodali – če so

priložnost izvajati študijske krožke dobili ljudje, ki to delo opravljajo z žarom, ki v tem vidijo svoje poslanstvo in ki so se za to delo tudi zavestno odločili, potem je jasno, da bi taki vodje in mentorji le v skrajni sili in zaradi objektivnih razlogov prekinili sodelovanje.

Izpostaviti pa želimo še en vidik neustreznega ugotavljanja potreb po usposabljanju, ki pa zadeva nacionalno izobraževalno politiko na področju neformalnega izobraževanja odraslih in temu podrejeno financiranje iz javnih sredstev. Ta kar pogosto ni konsistentna – na eni strani zagotavlja sredstva za usposabljanje novih mentorjev študijskih krožkov, potem pa ne zagotovi, da bi ti lahko to delo tudi opravljali, saj financira precej manj izpeljav študijskih krožkov, kot je usposobljenih mentorjev. Brez podpore javnih sredstev pa je težko pričakovati, da bi si odrasli tovrstno izobraževanje plačevali sami, še posebej v sedanjih zaostrenih socialnih razmerah.

Seveda bi bilo nerealno pričakovati, da takih pojavov ne bi bilo, vsekakor pa bi bilo potrebno v večji meri izpeljevati nekaj ukrepov, da bi možnosti fluktuacije zmanjšali:

- ☛ natančneje bi morali proučevati potrebe po usposabljanju osebja za izvajanje študijskih krožkov, tako na ravni organizacij kot nacionalnega projekta Študijski krožki,
- ☛ uvesti bi morali neke vrste izbirne postopke (še prej pa, seveda, kriterije za izbiro), da bi izbrali čim bolj primerne kandidate za usposabljanje,
- ☛ med organizacijami in tistimi, ki se usposabljujejo, bi morali vzpostaviti bolj obvezujoče odnose glede izvajanja študijskih krožkov po usposobitvi.

3.

Nedorečeni in nejasni dogovori med organizacijami in kandidati za vodje in mentorje o sodelovanju po usposobitvi. V raziskavi smo večkrat naleteli na informacije, da usposobljeni vodje in mentorji niso izvajali (ali niso več izvajali) študijskih krožkov, ker jim tega organizacija ni (več) omogočala ali pa obratno, organizacija bi vodji ali mentorju nudila izvajanje študijskih krožkov, le-ti pa se takemu povabilu niso odzvali.

Pričakovali bi, da so se kandidati za vodjo oz. mentorja študijskih krožkov (ali na novo usposobljeni vodje oz. mentorji študijskih krožkov) in organizacija, ki jih je napotila na usposabljanje, na kakršenkoli način dogovorili, da bodo po usposabljanju izvajali študijske krožke pri tej organizaciji. Gre za vprašanje zaveze, da vodja oz. mentor, ki mu je organizacija omogočila usposabljanje, to »povrne« s tem, da kasneje izvaja študijske krožke pri tej organizaciji, pa tudi za zavezo organizacije, da bo usposobljenemu mentorju omogočila izvajanje študijskih krožkov. Ne nek način nam taka formalna zaveza o nadaljnjem sodelovanju namreč sporoča:

- ☛ Organizacija je dobro proučila svoje potrebe po usposabljanju, želi si imeti usposobljeno osebje, zato kandidatu formalno sporoča, da želi določeno obdobje (ali nedoločeno) po zaključenem usposabljanju sodelovati z njim; omogočala mu bo izvajanje študijskih krožkov, za kar se bo usposobil. Na drugi strani pa

organizacija na ta način kandidatu sporoča, da mu bo omogočila usposabljanje (denarno, možnost vključitve v usposabljanje ipd.), hkrati pa od njega pričakuje, da bo po usposobitvi študijske krožke izvajal pri njej.

- ☉ Kandidat za vodjo oz. mentorja študijskih krožkov izraža pripravljenost, da bo usposabljanju namenil svoj čas in sposobnosti, da se bo usposobil za dobrega vodjo oz. mentorja študijskih krožkov in jih kasneje tudi dobro izpeljeval. Hkrati pa pričakuje, da mu bo organizacija omogočila izvajanje študijskih krožkov pri njej.

Dopuščamo, da te zaveze niso formalno zapisane, pač pa le neformalno dogovorjene, pa se v praksi prav tako spoštujejo. Vsekakor pa se nam zdi z vidika fluktuacije pomembno, da oba subjekta ta razmerja tako ali drugače uredita in da se tako zmanjša prostor za razmišljanje in delovanje usposobljenega vodje oz. mentorja »bomo videli, mogoče bom pripravljen izvajati študijske krožke pri tej organizaciji, mogoče pa tudi ne« ter organizacije »morebiti mu bomo omogočili izvajanje študijskih krožkov, morebiti pa tudi ne«.

V raziskavi smo ugotavljali, da taki dogovori v veliki meri niso bili sklenjeni, pri čemer ne mislimo zgolj na formalizirane, pisne dogovore. Tako vodja oz. mentor kot organizacija sta se zanašala na razumevanje, da je sodelovanje samo po sebi razumljivo, če sta se dogovorila, da se bo nekdo usposabljal, kar pa se, očitno, po podatkih o obsegu tistih, ki nikoli niso izvajali študijskih krožkov, ni uresničilo. Značilni so tudi odgovori, ki povedo, da o tem, da bi bil tak dogovor potreben, sploh niso pomislili, ker to »ni bila praksa«. Verjetno bi bilo drugače, če bi se tako posameznik kot organizacija zavedala svoje odgovornosti do javnih sredstev, ki sta jih dobila za usposabljanje. Vsekakor pa lahko iz odgovorov tudi povzamemo, da vprašani ne »problematizirajo« dejstva, da med njimi in organizacijami to vprašanje ob napotitvi na usposabljanje ni bilo urejeno; verjetno je med njimi kar opazen delež tistih, ki jim je tako stanje pravzaprav ustrezalo.

Zaradi verodostojnosti pa je treba povedati, da v tistih malo primerih, kjer pa so bili dogovori sklenjeni že doslej, stanje ni nič boljše. Podatki so pravzaprav presenetljivi, saj je prav v skupini organizacij, ki so sklenile največ pisnih dogovorov o kasnejšem sodelovanju, osip usposobljenih vodij in mentorjev največji – pri njih ne dela nihče več od tistih, ki so jih napotili na usposabljanje. In obratno, v organizacijah, kjer delajo še vsi usposobljeni vodje in mentorji, je bilo takih dogovorov malo. To pa pomeni, da učinkovitost podpisovanja obveznosti le ni tako velika, kot bi pričakovali. Pri tem pa moramo tudi povedati, da dogovorov nismo imeli, da bi jih lahko analizirali in ugotavljali, kako so bile medsebojne obveznosti zapisane, hkrati pa se moramo zavedati, da opazujemo več kot dvajsetletno obdobje in da obstaja možnost, da so vodje in mentorji v organizacijah, kjer danes ne delujejo več, izpolnili svoje obveznosti v letih po usposobitvi, potem pa so z organizacijami prenehali sodelovati.

Kljub temu pa sodimo, da bi morali glede jasnosti medsebojnih razmerij vseeno narediti nek premik. Čeprav nismo zagovorniki »prisilnega« zmanjševanja fluktuacije z obvezujočimi dogovori, pa ne moremo povsem zanemariti dejstva, da je bilo nekomu omogočeno brezplačno usposabljanje, potem pa ni opravil dela, ki se ga od

njega pričakuje, čeprav je s tem odšknil sredstva za usposabljanje nekemu drugemu, ki pa bi morebiti z veseljem sodeloval pri izvajanju študijskih krožkov. Seveda pa ni »krivda« samo na posameznikih – tudi organizacije morebiti brez tehtnih premislekov pošiljajo nekoga na usposabljanje, da bo »pri roki«, če bi se morebiti odločili za izvajanje študijskih krožkov, še posebej zato, ker so na voljo brezplačna usposabljanja. Kasneje pa ne čutijo zadostne obveze, da bi na tak ali drugačen način zagotovile pogoje, da bi usposobljeni vodje in mentorji lahko tudi delovali v praksi.

4.

Nestabilni pogoji za delovanje študijskih krožkov, zlasti pri njihovem financiranju. Pri proučevanju razlogov za fluktuacijo smo v raziskavi dokaj pogosto naleteli na opozorila o nestabilnih pogojih za delovanje študijskih krožkov, ki se kažejo na več načinov, o čemer bomo govorili v nadaljevanju. Prav ti nestabilni pogoji, zlasti tisti, ki zadevajo financiranje dejavnosti, so po mnenju sodelujočih pomembno prispevali k fluktuaciji usposobljenega osebja. Skoraj četrtno vprašanih mentorjev, ki danes ne delujejo več, je povedalo, da bi bili pripravljene ponovno sodelovati, če bi bili zagotovljeni bolj stabilni pogoji za delovanje študijskih krožkov. Vez med mentorji – zunanjimi sodelavci in organizacijami je zelo »rahla«, ne na eni strani, ne na drugi ni tako trdnih vezi, ki bi preprečevale, da bi se le-te ne pretrgale, če se zgodi, da zunanji vzroki (nefinanciranje, druge motnje) pomembno vplivajo na možnost izvedbe študijskih krožkov. Ko pa gre za mentorje, ki so zaposleni v organizacijah, pa je tudi razumljivo, da jih preusmerijo v drugo delo, če niso jasni pogoji delovanja, če so le-ti nestabilni, stalno spreminjajoči ipd.

Že ob sami uvedbi študijskih krožkov v prakso se je predvidevalo, da naj bi se izvajali s pomočjo javnih sredstev, saj je bila predpostavka, da ljudje sami v tako izobraževanje ne bodo pripravljene vlagati svojih sredstev, je pa pomembno, da bi se študijski krožki izvajali v čim več sredinah, da bi tako vzbujali in vzdrževali »izobraževalno kondicijo« prebivalstva, ki bi se nato dobro odražala tudi na številnih drugih področjih. To je zlasti pomembno pri populaciji, ki je sicer izobraževalno neaktivna, pa tudi v okoljih, kjer so druge izobraževalne možnosti nedosegljive. Taka praksa, torej praksa, da delovanje študijskih krožkov zagotavljamo iz javnih sredstev, se je obdržala vse do danes.

V raziskavi smo navedli podatke, da je pristojno ministrstvo v zadnjih sedmih letih financiralo od 200 do 280 študijskih krožkov. Če na podlagi zgoraj predstavljenih podatkov o tem, koliko vodij in mentorjev študijskih krožkov je še aktivnih (41 %), to posplošimo na vse usposobljene mentorje (635), potem bi lahko sklepali, da je danes še aktivnih okrog 260 mentorjev. Če odmislimo dejstvo, da pogosto en mentor študijskega krožka izvaja več študijskih krožkov hkrati oz. v obdobju enega leta financiranja, se poraja več vprašanj. Številki o obsegu financiranja in aktivnih mentorjih pa sta si presenetljivo blizu. Kako si ju lahko razlagamo? Kot naključji? Kot dejstvo, da pristojno ministrstvo financira toliko študijskih krožkov, kot je (še) aktivnih mentorjev? Da je (ostalo) aktivnih toliko mentorjev, kot pristojno ministrstvo zagotavlja sredstev, drugi pa so zato (moralno) prenehali z delovanjem? Vsekakor

vprašanje, ki ga je potrebno dobro razmisliti tako v vodstvu projekta Študijski krožki kot na pristojnem ministrstvu.

Naslednji problem, prav tako povezan s financiranjem, je način financiranja. Po začetnih letih financiranja študijskih krožkov iz javnih sredstev, ki je temeljilo na vsakoletnem razpisu, ki je povzročal veliko administracije in časovnih ovir, je bila kasneje narejena pozitivna sprememba z uvedbo t.i. razmestitev. Gre za to, da preskušeni izvajalci z izpolnjenimi pogoji za izvajanje študijskih krožkov vsako leto dobijo sklep o razmestitvi izvajanja študijskih krožkov, kar jih odvezuje sodelovanja na posebnih razpisih, vsakoletne predložitve ene in iste dokumentacije ipd. Ker pa so ti sklepi povezani s sprejemom Letnega programa izobraževanja odraslih, ki ga vsako leto potrjuje Vlada Republike Slovenije, proces sprejemanja pa se marsikdaj zavleče več mesecev, prihaja do problemov s financiranjem študijskih krožkov. Dokler sklepi niso izdani, posamezna izvajalska organizacija ne ve, koliko študijskih krožkov bo financiranih in zato včasih ne tvega, da bi z njimi pričela pred prejemom sklepov. Ker se je to včasih dogajalo šele v pomladanskih ali celo zgodnjih poletnih mesecih, študijskih krožkov skoraj ni bilo mogoče izvesti. Opisana situacija je tudi povzročala, da organizacije niso vedele, koliko študijskih krožkov bodo sploh lahko izvedle, tako pa si niso upale angažirati vseh mentorjev, ki bi bili pripravljeni sodelovati. Taka negotovost pa zlasti mentorje, ki niso zaposleni v organizaciji, prav gotovo postavlja v neugoden položaj, tisti, ki imajo možnost in željo po delu, si poiščejo drugo delo, nekateri pa preprosto izgubijo motivacijo za sodelovanje. Ena izmed rešitev je v spremembi obdobja, za katerega se sprejemajo sklepi o financiranju, ki bi bilo lahko večletno, npr. petletno oz. obdobje, ki ga zajema vsakokratna Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih. Zavedamo se problemov v zvezi s tem, saj dejanski obseg vsakokratnih razpoložljivih sredstev določajo le Letni programi izobraževanja odraslih, verjamemo pa, da bi se dalo poiskati možne rešitve tudi za tak način financiranja, pri čemer bi prav gotovo zagotovili večjo stabilnost financiranja in zmanjšali vpliv na fluktuacijo.

Vpliv (ne)financiranja smo zaznali tudi tako, da organizacija usposobljenemu vodji ali mentorju omogočila delovanje, kadar je bila uspešna pri pridobivanju sredstev za študijske krožke, sicer pa ne. To je sicer dokaj razumljivo, čeprav se postavlja vprašanje, kaj se zgodi, kadar je takih prekinitev sodelovanja preveč in trajajo predolgo časa. Z vidika tega, da bi si želeli, da v različnih lokalnih okoljih obstaja stalna ponudba učenja v neformalnih oblikah, je vsekakor slabo, če je ta ponudba le občasna, saj se s tem zmanjšujejo možnosti, da bi tiste, ki so sicer izobraževalno nedejavni, pa so jih enkrat le uspeli pridobiti za sodelovanje pri učenju, bolj trajno navdušili za tak način preživljanja prostega časa. Prav tako z vidika nacionalne izobraževalne politike, ki s širitvijo mreže izvajalcev pričakuje, da se povečuje dostopnost do učenja po vsem teritoriju Slovenije, to ni dobro, čeprav pa smo tu že pri dilemi »kura ali jajce«, saj izobraževalna politika tudi odloča, koliko sredstev se bo namenilo za tovrstno izobraževanje in dejstvo je, da v marsikaterem primeru za tako izobraževanje ni drugih virov kot javna sredstva.

Morebiti bi morale organizacije skupaj z vodji in mentorji v takem času poiskati drugačne načine sodelovanja, npr. tako, da bi vodja v času, ko ni možnosti za

izvajanje študijskih krožkov, proučeval potrebe po učenju v lokalnem okolju in s tem možnosti za razvoj kasnejših študijskih krožkov ipd. Tako bi se vez med organizacijo in vodjem kontinuirano vzdrževala, denarna sredstva za delovanje vodij pa so tako ali tako precej nizka in ne bi smele predstavljati ovire nobeni kolikor toliko razviti organizaciji.

Kot zadnji vidik stabilnih in urejenih razmer pri delovanju študijskih krožkov omenjamo še opozorila, da bi moralo biti delo bolje plačano. Očitno del mentorjev to občuti kot problem in če že morebiti to ni bil razlog za fluktuacijo, pa lahko pomembno vpliva na to, da nekdo ne dela več kot mentor študijskega krožka.

V začetku projekta je bilo kot izhodišče vrednotenja dela mentorjev postavljena zahteva, da mentor dobi tretjino sredstev, ki jih sicer dobi posamezni študijski krožek za svoje delovanje. Ob tem so bili postavljeni tudi minimalni pogoji trajanja študijskega krožka (24 ur). Že kmalu po začetku delovanja študijskih krožkov, še bolj pa čez nekaj let, se je izkazalo, da so med študijskimi krožki kar velike razlike. Tako so nekateri trajali minimalno število ur ali vsaj približno toliko, medtem ko je bilo kar nekaj študijskih krožkov, ki so trajali 100 ur ali več, nekateri tudi dve leti ali več. S tem pa se je, seveda, postavilo vprašanje, ali je primerno, da je vrednotenje dela mentorja v prvem in drugem primeru res enako. Čeprav je nagrajevanje mentorjev stvar organizacij, pa je potrebno na nacionalni ravni opredeliti smernice, ki jih morajo upoštevati organizacije pri nagrajevanju.

5.

Medsebojna razmerja med organizacijo in usposobljenimi vodji in mentorji – zunanjimi sodelavci. Povedali smo že, da smo nevarnosti velike fluktuacije zaznali pri vodjih in mentorjih - zunanjih sodelavcih, kjer so povezave med posamezniki in organizacijo bolj »rahle« in s tem hitreje podvržene dejavnikom, ki vplivajo na fluktuacijo.

Pri tem je izpostavljena zlasti skupina mentorjev, saj smo ugotovili, da so vodje v pretežni meri ljudje, ki so zaposleni v organizacijah, medtem ko je med mentorji veliko takih, ki so zunanji sodelavci. Ko opazujemo skupino tistih usposobljenih mentorjev, ki so bili v času napotitve zunanji sodelavci organizacij, ne moremo mimo podatka, da jih sedaj nima več nobenega stika z organizacijo več kot 73 %. Prav v tej skupini usposobljenih mentorjev je torej zaznana največja fluktuacija, ki jo sicer lahko razložimo z ne tako dorečenimi razmerji, z večjim vplivom različnih okoliščin v zvezi z delovanjem študijskih krožkov prav na to skupino, z dejstvom, da verjetno tako tak mentor kot organizacija čutita drug do drugega manj obveznosti.

Rešitev take situacije pa ni v tem, da bi kot primernejše predlagali, da se na usposabljanje usmerja samo zaposlene, saj je to za nekatere organizacije izvedljivo, ne pa za vse. Bistvo študijskih krožkov pa je, da omogočajo učenje o najrazličnejših stvareh, ki odrasle zanimajo, da se izvajajo pri izobraževalnih in neizobraževalnih organizacijah, v urbanih okoljih in še zlasti izven njih. Ekonomski pogoji ne omogočajo, da bi bili zagotovljene možnosti za polno zaposlitev mentorja študijskih krožkov – ko razmišljamo o zaposlitvi, je mogoča samo kombinacija z drugimi

delovnimi zadolžitvami zaposlenega. Pogosto in z vsebinskih razlogov pa je primerno, da organizacije za izvajanje študijskih krožkov iščejo zunanje sodelavce, pri čemer pa se odpira vprašanje, kako zagotoviti, da se fluktuacija giblje v neki normalni meri.

Opisali smo že, da so bili dogovori med tistimi, ki so jih napotile organizacije na usposabljanje in organizacijami dokaj pogosto zelo ohlapni, neobvezujoči za obe strani. Ena izmed možnosti je torej v tem, da se oba partnerja že ob usposabljanju bolj obvezujoče dogovorita, kakšno bo njuno nadaljnje sodelovanje, koliko časa bo trajalo, kakšen obseg bo imelo ipd. Vsekakor je to tudi izziv za razmislek v vodstvu nacionalnega projekta Študijski krožki – ali se preprosto »sprijazniti« z visoko fluktuacijo pri zunanjih sodelavcih organizacij in to upoštevati pri načrtovanju kadrovanja in usposabljanja novega osebja, ali pa razmisliti o možnih stimulativnih ukrepih, ki bi tako zunanje sodelavce kot organizacije spodbujali k dolgotrajnejšemu sodelovanju.

6.

Interne razmere v organizacijah, izvajalkah študijskih krožkov. Dejstvo je, da smo v raziskavi zaznali nekaj dejavnikov, ki zadevajo interne razmere v organizacijah, ki so neposredno vplivale na fluktuacijo ali pa predstavljajo potencialno nevarnost, da jo povzročijo.

Eden izmed takih dejavnikov je poslovna politika organizacij, ki so se nekoč odločile, da bodo izvajale študijske krožke. Nekatere organizacije so se že pred to odločitvijo odločile, da bodo študijske krožke izvajale redni kot del svoje ponudbe. Verjetno so v takih organizacijah najprej dobro proučili, ali v okolju obstaja potencialno zanimanje za tako obliko neformalnega učenja odraslih, šele nato so začele iskati kandidate za mentorje in jih usmerjati na usposabljanje. Druge pa očitno tehtnih pomislov o tem niso naredile – malo so se poskušale ukvarjati tudi s študijskimi krožki, a iz teh ali onih razlogov so se kmalu premislile in jih prenehale izvajati. In še tretji primer je mogoče opaziti – nekatere organizacije so se zaradi spremenjenih razmer na izobraževalnem trgu ali drugih poslovnih odločitev preusmerile v druge dejavnosti (npr. v pretežno formalno izobraževanje) in so zato opustile izvajanje študijskih krožkov. Ker vemo, da opazujemo več kot dvajsetletno obdobje, odkar delujejo študijski krožki, potem so take razmere tudi pričakovane, saj se organizacije z leti spreminjajo, imajo druge cilje in s tem tudi drugačno izobraževalno ponudbo. In še nekaj je, kar se pojavlja zlasti v zadnjih letih, to pa je prinesla ekonomska kriza – tudi na področju izobraževanja se srečujemo z ukinjanjem, zapiranjem nekaterih organizacij.

Če te pojave opazujemo z vidika fluktuacije, potem verjetno tu ni mogoče kaj veliko storiti, kot le imeti v mislih, da se taki primeri pojavljajo in da bodo vplivali na fluktuacijo usposobljenega osebja. Izjema pri tem so organizacije, ki brez pravega razloga prekinejo z izvajanjem študijskih krožkov. V teh primerih bi se morali le vprašati, ali se organizacija, ki je dobila javna sredstva za usposobitev svojega (zaposlenega ali zunanjega) osebja lahko povsem svobodno odloča, da študijskih krožkov nenadoma ne bo več izvajala? Po našem mnenju bi morali v takih primerih poskrbeti, da taka organizacija vrne javna sredstva, ki jih je prejela za usposabljanje

svojega osebja, če študijskih krožkov ni izvajala vsaj določeno obdobje. Hkrati pa bi morali v sodelovanju z usposobljenimi mentorji pri njih proučiti, ali obstajajo možnosti v lokalnem okolju, da bi le-ti vseeno izvajali študijske krožke. Zdi se nerazumno, da se znova in znova usposabljujejo novi mentorji študijskih krožkov v organizacijah, ki so v preteklosti priložnost za usposobitev svojega osebja že imele.

K zgornjim situacijam kaže dodati še primere, na katere smo naleteli v raziskavi, ko se sprememba v odnosu do študijskih krožkov zgodi s spremembo vodstva organizacije – kot se je slikovito izrazil eden izmed mentorjev *»enkrat so bili študijski krožki pomembni, pri drugem direktorju pa se je vse spremenilo«*. Take situacije povzročijo, da so usposobljeni vodje in mentorji prerazporejeni na druge naloge in ni več (možno, zaželeno), da bi se ukvarjali s študijskimi krožki. Mislimo, da je potrebno v takih primerih ukrepati podobno, kot smo opisali zgoraj.

Drugi dejavnik dejanske in potencialne fluktuacije je neprimerno nagrajevanje mentorjev v nekaterih organizacijah. Ko smo raziskovali motive mentorjev za delo v študijskih krožkih, so se na prvo mesto sicer uvrščali motivi, povezani z študijskimi krožki (strokovni izzivi, razvojno delo v okolju, socialni stiki, strokovna avtonomija), a takoj za njimi je bil dodatni zaslužek, delo in zaposlitev. Če je nekaj pomemben motiv posameznika, potem je to, če tega motiva ne more zadovoljiti, lahko tudi razlog za fluktuacijo. Čeprav so na nacionalni ravni določene smernice, kakšno naj bi bilo nagrajevanje mentorskega dela, pa mentorji poročajo, da niso vedno nagrajevani, da so nagrajevani slabo, da morajo to delo opravljati kot popoldansko (volontersko) delo. To povzroča med mentorji slabo voljo in tudi dejansko fluktuacijo v takih organizacijah ali pa zanjo obstaja potencialna nevarnost. Možna rešitev nespoštovanja namenske uporabe sredstev v organizacijah zahteva ustrezne inšpekcijske preglede in ugotovitvam primerno ukrepanje.

Naslednji zelo pogosto ugotovljen dejavnik fluktuacije je prekinitev delovnega razmerja. Gre za primere, ko so usposobljeni vodje in mentorji v neki organizaciji zaposleni, nato pa iz teh ali onih razlogov pride do prekinitve delovnega razmerja. Skoraj praviloma s tem pride tudi prekinitve izvajanja študijskih krožkov v sodelovanju s takimi vodji oz. mentorji. Na eni strani je to razumljiv razlog, saj tisti, ki zapusti organizacijo, verjetno pogosto niti sam ni zainteresiran za nadaljnje sodelovanje, prav tako pa je verjetno pogosto tudi pri organizaciji. V nekaterih primerih sicer zaradi objektivnih razlogov to ne bi bilo mogoče, a mislimo, da bi v mnogih primerih lahko, če bi nekdo to spodbujal, taki vodje in mentorji še naprej izvajali študijske krožke, če ne v prejšnji organizaciji, pa kje drugje.

Mislimo, da je treba nekako prekiniti z miselnostjo, da je vodja ali mentor študijskega krožka neke vrsta *»lastnina«* posamezne organizacije in da v primeru prekinitve zaposlitve zamre možnost za nadaljnje izvajanje študijskih krožkov. Ti vodje in mentorji imajo še vedno znanje in izkušnje z izvajanjem študijskih krožkov, zakaj tega potenciala ne bi uporabili? Zato bi morebiti tako organizacije kot usposobljene mentorje kazalo v bodoče spodbujati, da v primeru prekinitve delovnega razmerja ne prekinjajo tudi sodelovanja pri izvajanju študijskih krožkov. Res pa je, da nova

zaposlitev posamezniku prinese nove prioritete, če odmislimo to, da je morebiti tudi geografsko drugje.

Ko smo proučevali motive vodij in mentorjev za delo v študijskih krožkih, o čemer več govori točka 8, smo ugotavljali, da jih močno motivira strokovno in razvojno izzivalno delo ter delo z ljudmi, kar med motivi daleč prednjači. Sicer neke dejavnosti ni mogoče graditi zgolj na entuziazmu, je pa dobro vedeti, da vodjem in mentorjem veliko pomeni, da se ljudje zanimajo za njihovo dejavnost, da imajo možnost delovanja v okolju, da je priznan njihov strokovni prispevek, da opazimo razvojne premike, h katerim so prispevali – tu lahko organizacije veliko naredijo, da vzdržujejo dobro motivacijo med osebjem, ki pri njih izvaja študijske krožke.

Kaže pa omeniti, da se je razmeroma visoko uvrstilo tudi mnenje mentorjev, da je zelo pomembno, da organizacija z njimi vzdržuje dobre odnose. S tem se je nedvomno mogoče strinjati in prepričani smo, da tam, kjer taki odnosi so, prihaja do fluktuacije, če že, pretežno iz objektivnih vzrokov oz. vzrokov, na katere nimajo vpliv niti mentorji niti organizacije. V ta sklop je mogoče uvrstiti tudi mnenje mentorjev o pomembnosti tega, da jih organizacija vabi k sodelovanju.

Ne smemo pa pozabiti še na nekatere druge vidike, na katere so mentorji tudi opozorili, zadevajo pa njihovo sodelovanje z organizacijami: občutek sprejetosti v organizaciji, pošteno nagrajevanje opravljenega dela, pomoč pri organizaciji izobraževanja in podobnih opravilih, zagotavljanje drugih pogojev.

Če torej naštejemo nekaj področij, kjer organizacija lahko krepi svoje ravnanje v odnosu do mentorjev in s tem vzdržuje oz. krepi njihovo motivacijo za delo v študijskih krožkih oz. vpliva na rizike fluktuacije, so:

- ☉ vodjem in mentorjem priznava, da v študijskih krožkih premagujejo pomembne strokovne izzive, pa naj gre za sodelovanje z različnimi ciljnim skupinami, izbrane teme, posege v okolje, metode ipd. in zna te dosežke tudi javno priznavati in promovirati,
- ☉ spodbuja jih, jim pomaga in priznava uspešno delo s ciljnim skupinami, ki se vključujejo v študijske krožke, še posebej, če gre za sicer izobraževalno nedejavne skupine,
- ☉ spodbuja jih, jim pomaga in priznava razvojne dosežke študijskih krožkov,
- ☉ spodbuja in ceni različne oblike sodelovanja oz. delovanja v lokalnem okolju, ki ga dosežejo v študijskih krožkih,
- ☉ omogoča vodjem in mentorjem strokovno avtonomijo (pri npr. izbiri tem, načina dela, organizacije ipd.)
- ☉ zagotavlja vodjem in mentorjem dobre pogoje za delo,
- ☉ vzdržuje dobre odnose z vodji in mentorji, jih vabi k sodelovanju.

7.

Organizacije, izvajalke študijskih krožkov, se problema fluktuacije ne zavedajo ali se jim ne zdi pomemben. V raziskavi smo proučevali med drugim tudi to, kako organizacije ocenjujejo fluktuacijo vodij in mentorjev študijskih krožkov,

ali se jim ta pojav zdi problematičen ipd. Dobili pa smo rezultate, ki so nas zelo presenetili - večina organizacij problema fluktuacije ne zaznava, saj je med njimi le okrog 10 % takih, ki se jim zdi, da je pri njih fluktuacija nad normalno pričakovanim obsegom. Če imamo v mislih podatke, da danes deluje le še 41 % usposobljenih mentorjev, med njimi pa jih je veliko takih, ki študijskih krožkov sploh nikoli niso izvajali, potem nas taka stališča čudijo in si jih težko razlagamo. Na to navajajo tudi drugi odgovori – npr. v skupini organizacij z usposobljenimi mentorji jih je 26 izjavilo, da pri njih fluktuacije ni, podatki o tem, koliko usposobljenih mentorjev še dela pri njih, ki so jih dale same organizacije, pa povedo, da je taka situacija le v 15 organizacijah?! Skoraj ne moremo verjeti, da toliko organizacij ne pozna termina »fluktuacija« in da torej vprašanja niso razumeli. Niti si ne znamo pojasniti, kako so ob tem, da so organizacije same dajale številčne podatke o usposobljenih in delujočih mentorjih, pri enem izmed naslednjih vprašanj v anketi nanje pozabile in odgovarjale drugače.

Ali to pomeni, da je med predvidenimi izvajalci programov s področja izobraževanja odraslih kar normalno, da jih tretjina ali več sicer pokaže namero, da bi programe izvajala in se za njihovo izvajanje tudi usposobi, potem pa tega ne počne v resnici? Ali so želje organizacij po izvajanju dejavnosti velike, pa jim okoliščine (možnosti financiranja, zanimanje ljudi ipd.) tega ne dopuščajo? Res pomembna vprašanja, ki jih kaže še proučevati!

Zanimivi so tudi odgovori organizacij, ko smo jih vprašali, kateri pa so po njihovem mnenju tisti dejavniki, ki imajo največji vpliv na fluktuacijo. Najpogosteje so navedli naslednje:

- ☞ preobremenjenost,
- ☞ upad motivacije,
- ☞ ukinitve ali spremembe dejavnosti zaradi poslovnih razlogov,
- ☞ drugi strokovni izzivi,
- ☞ osebni razlogi in razmere,
- ☞ neurejeno financiranje in s tem neredna plačila,
- ☞ nezanimanje potencialnih uporabnikov.

Večino najpomembnejših razlogov za fluktuacijo organizacije tako pripisujejo mentorjem samim in njihovim razlogom, deloma razmeram, le en razlog je neposredno povezan z organizacijami.

Če strnemo oboje, organizacije podcenjujejo obseg fluktuacije, če pa že razmišljajo o njem, bistvene razloge zanjo vidijo v zunanjih okoliščinah ali pri vodjih in mentorjih samih. Tako razmišljanje organizacij navaja, da sami ne morejo prav veliko narediti za zmanjšanje fluktuacije, kar verjetno ni dobro izhodišče, da bi v resnici kaj postorili.

8.

Objektivni in subjektivni razlogi vodij in mentorjev študijskih krožkov.

Jasno in povsem pričakovano je, da na obseg fluktuacije vplivajo tudi vodje in mentorji študijskih krožkov, pa naj gre za njihove objektivne razloge (preselitev,

bolezen, materinstvo, smrt ipd.) ali subjektivne razloge (občutek pomanjkanja časa, izguba motivacije, nasičenost s tem delom, pomanjkanje idej...). Zelo pogosto se kot razlog za prekinitev sodelovanja navaja upokožitev, kar kaže, da je to eden izmed faktorjev, na katerega je treba računati in planirati nadomestitve, čeprav se nam prav pri študijskih krožkih zdi, da bi tudi upokoženi vodja ali mentor z lahkoto še naprej opravljal to vlogo, če nima drugih ovir.

Čeprav smo opisane objektivne in subjektivne razloge pričakovali, smo v raziskavi našli na več takih razlogov, kot smo jih pričakovali, pa naj je šlo za navajanje vodij in mentorjev ali organizacij, ki so se soočile s tako fluktuacijo. Ne nazadnje, že v našem primeru, ko pri anketiranju niso sodelovali vsi mentorji, je takih primerov skoraj 10 %, kar pa je prav gotovo preveč. Predvidevamo pa lahko, da je ta delež med vsemi usposobljenimi mentorji še večji, saj se na anketo verjetno ni odzvalo veliko takih usposobljenih mentorjev, ki nikoli niso delovali kot mentorji.

To je vsekakor področje, na katerega bi morali biti v prihodnje pri zmanjševanju fluktuacije vsekakor posebej pozorni. Seveda vemo, da je marsikateri razlog osebne narave objektivni in se tu ne da narediti nič, prav gotovo pa je med njimi več primerov, ko bi organizacija z bolj subtilnejšim ravnanjem z mentorji morebiti lahko k nadaljnjemu sodelovanju pritegnila usposobljene mentorje, ki bi sicer želeli s tem delom prekiniti.

Prav gotovo sem sodijo tudi pogosti osebni stiki z mentorjem, podpora pri njegovemu delu, priznavanje pomena njegovega dela, ustvarjanje ter vzdrževanje dobrih odnosov ipd. Prav gotovo bi že s skrbnejšo izbiro kandidatov za mentorje lahko izločili kandidate, ki nimajo nagnjenj za tako delo, kot kaže odgovor enega izmed anketirancev, ki je izbral odgovor »To delo me ne zanima.«, ki zveni že skoraj komično: *»Za študijske krožke moraš biti družaben in klepetave sorte, sam to nisem, čeprav je moje delo z ljudmi v skupinskem življenju.«* Razumljiv se nam zdi tudi razlog, ki ga navajajo organizacije, da so se nekateri mentorji nasičili z delom v študijskih krožkih. Če nek mentor desetletje ali več vodi enega ali več študijskih krožkov, ki zahtevajo večerno delo (po navadi poleg tistega dopoldne), komuniciranje z zelo različnimi ljudmi in njihovim pričakovanjem ipd., potem je povsem razumljivo, da se posameznik tudi sicer zelo zanimivega dela počasi nasiti. V takih primerih bi bilo verjetno modro takega mentorja za določen čas razbremeniti tega dela, čez nekaj časa pa bi ga ponovno povabili k sodelovanju. Verjamemo, da bi vsaj del takih mentorjev z veseljem ponovno poprijelo za delo.

Eno izmed vprašanj, ki jih je treba imeti v mislih, ko razpravljamo o osebnih razlogih mentorjev za prekinitev sodelovanja, so motivi mentorjev za sodelovanje pri izvajanju študijskih krožkov. Prav zato smo v raziskavi tudi proučevali motive vodij in mentorjev; ti so sicer številni, izluščili pa smo nekaj poglobitnih, ki so pri veliki večini mentorjev razlog za to, da jim je delo v študijskih krožkih všeč:

- ☉ zanimivo, ustvarjalno, razvojno delo,
- ☉ koristno delo za okolje,
- ☉ možnost učenja, osebne rasti (sebe in drugih),

- ☞ socialni stiki,
- ☞ metoda neformalnega učenja in delovanja,
- ☞ zaposlitev, zaslužek, delo.

Te dejavnike oz. motive smo navedli po naključnem vrstnem redu in ne predstavljajo tudi njihove hierarhije, vsekakor pa gre za dejavnike, o katerih moramo razmišljati, ko se sprašujemo, kaj je treba krepiti, da bi zmanjševali obseg fluktuacije.

No, skoraj vsi dejavniki so taki, da prav posebnih aktivnosti ne zahtevajo, saj so bistveni element študijskih krožkov in brez teh o njih sploh ne bi mogli govoriti. Pa vendarle: študijski krožek, ki želi temeljiteje proučevati določeno tematiko, ki želi s svojimi aktivnostmi tudi odmevneje javno delovati, za to potrebuje najprej materialno in moralno podporo organizacije, pri kateri deluje, pomoč pri stikih z ustreznimi dejavniki v okolju, pa tudi priznavanje opravljenega dela, njegovo javno predstavitev ipd. Če so taki pogoji ustvarjeni, potem mentorji in člani študijskih krožkov lahko ohranjajo ustvarjalno motivacijo, razvijajo svoje ideje in se poglobljeno učijo. To pa je tudi potrditev in motiv za delo mentorja.

Zelo veliko vprašanih je izpostavilo svoje zadovoljstvo z delom v študijskih krožkih, tudi v povezavi z lastnim učenjem in osebno rastjo. Ker je teh sporočil zelo veliko in so v veliki večini povezana z zadovoljstvom, to z vidika zmanjševanja nevarnosti fluktuacije pomeni zgolj to, da je vodjem in mentorjem treba omogočati čim več priložnosti, da doživljajo tako pozitivna čustva, pa si ne bodo, če to le ne bodo povzročali objektivni razlogi, želeli prenehati s tem delom. Seveda pa je treba, tako kot smo že enkrat zapisali, poskrbeti, da tisto, kar pa vodje in mentorje moti, ne bi preglasilo siceršnjega zadovoljstva.

Ne kaže pa spregledati tudi želja mentorjev, da je njihovo delo boljše družbeno priznано oz. priznано v okolju kjer delujejo (organizacija, lokalna skupnost). Verjetno je z vidika fluktuacije pomembno, kakšno priznavanje doživlja neko delo – če je vanj vloženega veliko dela, če so rezultati, česar pa nihče ne priznava, se verjetno sčasoma ustvarjalni naboj začne zmanjševati, v skrajnem primeru lahko privede do tega, da mentor tega dela noče več opravljati. Seveda takega »priznavanja« ni mogoče izsiliti, lahko pa ga spodbudimo z javnim predstavljanjem rezultatov dela, k čemur pa lahko organizacije, izvajalke študijskih krožkov, prispevajo, prav tako pa tudi različni dogodki v okviru nacionalnega projekta Študijski krožki.

Ob tem pa so mentorji opozorili tudi na nekatere ovire, s katerimi so se srečali pri svojem delu in ki jih ne navdušujejo; povzemamo jih takole:

- ☞ neurejeno financiranje,
- ☞ odnosi v organizaciji,
- ☞ zahtevno strokovno delo,
- ☞ osebne ovire.

Tako kot so dragoceni odgovori tistih vodij in mentorjev, ki so navedli, kaj jih navdušuje pri delu v študijskih krožkih, so dragoceni tudi odgovori vodij in mentorjev,

kaj pa jih pri tem delu moti, saj lahko ob motečih dejavnikih, ki jih navaja veliko vodij in mentorjev, z vso upravičenostjo sklepamo, da so to dejavniki, ki so v nekaterih primerih že povzročili fluktuacijo, tam pa, kjer je še ni zaznati, ti delavniki predstavljajo latentno nevarnost.

9.

Premajhno spodbujanje mobilnosti usposobljenega osebja. V raziskavi smo ugotavljali, da je kar precejšen delež tistih mentorjev, ki še izražajo pripravljenost, da bi izvajali študijske krožke, pa tega ne morejo, ker jih k temu ali ni več povabila matična organizacija ali je le-ta šla v stečaj ali kaj podobnega. Mentorji so povedali, da jih k sodelovanju ni povabila niti nobena druga organizacija v Sloveniji. To je tudi razumljivo, saj druge organizacije, razen če gre za osebno poznanstvo, niti ne vedo, kdo je usposobljen za mentorja študijskih krožkov in kdo bi lahko (želel) sodelovati.

Povemo naj, da smo v raziskavi ugotovili, da tako pri usposobljenih vodjih in mentorjih kot tudi pri delu organizacij obstaja pripravljenost za sodelovanje z vodji in mentorji, s katerimi organizacije sicer trenutno ne sodelujejo. To nas navaja, da bi kazalo organizacije bolj aktivno spodbujati, da takrat, ko želijo izvajati študijske krožke v večjem obsegu oz. ob fluktuaciji vodij in mentorjev, s katerimi so sodelovali doslej, možnosti najprej poiščejo med usposobljenimi vodji in mentorji, s katerimi so v preteklosti že sodelovali. Seveda pa ne vidimo zadržkov, da bi organizacije k sodelovanju povabile tudi vodje in mentorje, ki jih same sicer niso napotile na usposabljanje, so pa iz njihovega okolja in so pripravljeni sodelovati.

Sodimo, da bi bilo dobro, če bi obstajala nacionalna baza usposobljenih mentorjev študijskih krožkov, s pomočjo katere bi lahko organizacije, ki bi to želele, lahko k sodelovanju povabile mentorje, ki ne bi bili »zasedeni« z delom v svoji matični organizaciji. Na ta način bi možnost za izvajanje študijskih krožkov dobili mentorji, ki sicer te možnosti ne bi imeli, prav tako pa tudi organizacije, ki iz teh ali onih razlogov svojih mentorjev (še) nimajo ali pa jih imajo premalo. Taka možnost je razumnejša kot tista, da imamo usposobljene mentorje, ki nimajo priložnosti za izvajanje študijskih krožkov, organizacije pa na usposabljanje pošiljajo nove kandidate. Seveda bi imela taka baza usposobljenih mentorjev tudi svoje omejitve (npr. geografske) in vzpostavljena bi morala biti neka pravila (npr., da sta mentor in organizacija zavezana najprej k medsebojnemu sodelovanju, šele nato lahko iščeta druge možnosti), a poskusiti bi veljalo.

10.

Nelagodje in strokovna negotovost. Želimo izpostaviti še dejavnik, ki se je pojavil tako kot pozitiven, motivirajoč, in kot negativen, oviralen. To je način učenja, metoda dela v študijskih krožkih. Na eni strani so številni mentorji zelo pohvalili to, da lahko v študijskem krožku sami, skupaj s člani, izbirajo teme učenja, način dela, sproščajo ustvarjalnost, se strokovno in drugače preizkušajo, na drugi strani pa so drugi mentorji prav to navajali kot slabe stvari. Počutili so se strokovno negotovi, zato pa so pri delu čutili nelagodje – to pa lahko sproža tudi razmisleke o prekinitvi dela ali pa jih celo povzročijo.

Študijski krožek nima vnaprej določenega kurikula, ki vodi učeče se k nekemu učnemu cilju, nima določenih načinov, kako priti do znanja, nima niti določenih ciljev, trajanja itd. To res omogoča ustvarjalnost, res pa je tudi, da pri nekom lahko sproža veliko negotovost. Menimo, da je tak način učenja lahko v nekaterih primerih tudi vzrok za fluktuacijo, če mentor ni dovolj strokovno in drugače suveren, če nima primerne podpore tako v organizaciji kot v omrežju mentorjev študijskih krožkov oz. v nacionalnem projektu Študijski krožki. Možni ukrepi v tem primeru so dodatno strokovno usposabljanje mentorjev, izvajanje zgledevalnih obiskov med mentorji, pa tudi organizacijska in podobna podpora mentorju v organizaciji.

V tem kontekstu želimo opozoriti tudi na sporočila vodij in mentorjev, kako pomembni so tudi odnosi med vodji in mentorji ter vodstvom nacionalnega projekta Študijski krožki. Če imajo vodje in mentorji možnost sodelovanja z vodji in mentorji iz drugih okolij, če se z njimi srečujejo in če dobivajo dobro podporo s strani vodstva projekta, potem se vodje in mentorji prav gotovo čutijo sprejete, pa tudi bolj varne, saj vedo, da bodo dobili potrebne nasvete, pomoč, pa tudi potrditev. Prav gotovo ima vse to tudi vpliv na fluktuacijo, zlasti v primerih, ko je vodja ali mentor zunanji sodelavec neke organizacije, pa potrebno kolegialno podporo dobi v okviru projektnih partnerjev in vodstva.

11.

Objektivne ali subjektivne ne dovolj zadovoljene potrebe po občasnem spopolnjevanju že usposobljenega osebja. Vodje in mentorji so v svojih sporočilih zelo pogosto poudarjali, kako pomembno je zanje usposabljanje. Zelo pozitivno ocenjujejo možnost, da so imeli priložnost, da se usposobijo za vlogo vodje in mentorja, to usposabljanje ocenjujejo kot spodbudno, koristno, zelo dobro ipd., celo kot usposabljanje, ki jim je koristilo tudi na drugih področjih in pri osebni rasti.

To, kar pa nas je presenetilo, je številčnost sporočil vodij in mentorjev, da bi želeli, da bi imeli možnost, da se za to delo še spopolnjujejo ali obnavljajo znanje. To željo izražajo tako tisti vodje in mentorji, ki so še aktivni, kot tisti, ki niso več aktivni, pa bi bili pripravljeni še kdaj sodelovati pri izvajanju študijskih krožkov.

Iz vsega, kar smo doslej izvedeli v zvezi z usposabljanjem, si upamo trditi, da je tudi možnost usposabljanja eden izmed pomembnih dejavnikov za vzpostavljanje in ohranjanje motivacije vodij in mentorjev za delo, s tem pa tudi dejavnik, ki lahko vpliva na povečanje ali zmanjšanje fluktuacije. Očitno je, da je o tem potrebno v vodstvu nacionalnega projekta resno razmisliti, še posebej, če bo prišlo do resne akcije, da bi k delu pritegnili vodje, ki niso več aktivni, ker je razumljivo, da si prej želijo znanje osvežiti.

12.

Na koncu dodajamo zelo pomembno sporočilo te raziskave, to pa je, da je **velika večina nedejavnih vodij in mentorjev pod določenimi pogoji pripravljena še kdaj izvajati študijske krožke.** Sporočajo pa, da bi jih k ponovnemu sodelovanju moral nekdo spodbuditi. Verjetno je tu potrebna le neka organizirana

aktivnost organizacij, ki bi si želele izvajati študijske krožke oz. povečati obseg tega izvajanja.

Zanimivo pa je, da so **tudi nekatere organizacije, ki ne izvajajo več študijskih krožkov, navajale, da bi se morebiti ponovno pridružile izvajalcem študijskih krožkov**, seveda, če bi jih k temu nekdo spodbudil.

Skratka, čeprav ugotavljamo, da je fluktuacija usposobljenega osebja za izvajanje študijskih krožkov velika, lahko zaključimo zmerno optimistično – če želimo, da znanje, ki ga imajo vodje in mentorji, ki so danes del »rezultatov fluktuacije«, ponovno uporabimo v korist številnih odraslih po Sloveniji, v korist razvoja lokalnih okolij, potem na eni strani pripravljenost obstaja. Če bo tudi na drugi strani pripravljenost, da se resno nekaj naredi, da se jim da ponovno priložnost in pogoje za delo, o katerih veliko govori ta raziskava, potem fluktuacija in vse posledice, ki jih povzroči, ne bo več pereč problem študijskih krožkov.

7. LITERATURA IN VIRI

Birman Forjanič, Z., Jurič Rajh, A., Klemenčič, S., Lenič, Š., Možina, T., Orešnik Cunja, J., Rajar, K. in Đorđević, N. (2012). Analiza usposobljenih izvajalcev nekaterih javnih programov v izobraževanju odraslih. Ljubljana: Andragoški center Slovenije. Dostopno na: http://izobrazevanje.acs.si/knjizna_polica/index.php?id=857 (pridobljeno 20. 11. 2013).

Česnik, E. (2005). Kadrovska fluktuacija v kriminalistični policiji. Magistrsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

Florjančič, J., Ferjan, M. in Bernik, M. (1999). Planiranje in razvoj kadrov. Kranj: Moderna organizacija.

Florjančič, J. in Možina, S. (1987). Planiranje, spremljanje in prestrukturiranje kadrov v organizacijah združenega dela. Kranj: Moderna organizacija.

Interna dokumentacija projekta ALLEGRO/VIVACE. (2004/2009). Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Interna dokumentacija projekta Študijski krožki. (1993 – junij 2013). Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Interna dokumentacija projekta Študijski krožki Beremo z Manco Košir. (1999 – junij 2013). Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Izdana potrdila o usposobljenosti po Programu temeljnega usposabljanja mentorjev in vodij študijskih krožkov Beremo z Manco Košir. Arhiv izdanih potrdil. (1999 – junij 2013). Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Izdana potrdila o usposobljenosti po Programu temeljnega usposabljanja mentorjev študijskih krožkov. Arhiv izdanih potrdil. (1993 – junij 2013). Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Izdana potrdila o usposobljenosti po Programu temeljnega usposabljanja mentorjev v projektu ALLEGRO/VIVACE. (2004/2009). Arhiv izdanih potrdil. 1993 – junij 2013. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Jerovšek, J. (1982). Mobilnost kadrov in gospodarstvo. Ljubljana: Univerzum.

Jerovšek, J. (1980). Profesionalni kriteriji in fluktuacija. Organizacija in kadri, 14, št. 7, str. 499-508.

Jerovšek, J. (1981). Vrednotenje dela in fluktuacija. Organizacija in kadri, 14, št. 2-3, str. 134 -140.

Program temeljnega usposabljanja mentorjev in vodij študijskih krožkov Beremo z Manco Košir. (1999). Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Program temeljnega usposabljanja mentorjev študijskih krožkov. (2011). Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Program temeljnega usposabljanja mentorjev v projektu ALLEGRO/VIVACE. (2004/2009). Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Radinovič Hajdič, M. (ur.). (2012). Odpiramo poti do znanja: zbornik Centrov vseživljenjskega učenja Slovenije. Novo mesto: RIC; Jesenice: Ljudska univerza; Slovenj Gradec: MOCIS; Postojna: Zavod Znanje; Koper: Ljudska univerza; Ptuj: Ljudska univerza; Murska Sobota: Ljudska univerza; Krško: Ljudska univerza; Žalec: Ljudska univerza; Ljubljana: CDI Univerzum; Velenje: AZ Ljudska univerza; Nova Gorica: Ljudska univerza; Trbovlje: Zasavska ljudska univerza; Maribor: AZ Ljudska univerza.

Režek, I. (2013). Fluktuacija kadra v zasebno varnostnih službah. Magistrsko delo. Maribor: Univerza v Mariboru, Fakulteta za varnostne vede.

Sklep o razmestitvi izvajanja izobraževalnih programov in dejavnosti za odrasle v letu 2013. Priloge k sklepu: študijski krožki - Splošni in bralni študijski krožki. Dostopno na:
http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/odrasli/Infrastrukturne_dejavnosti/studijski_krozki/sken_priloga_k_sklepu.pdf (pridobljeno 12. 5. 2014)

Sklep o razmestitvi izvajanja izobraževalnih programov in dejavnosti za odrasle v letu 2012. Priloge k sklepu: študijski krožki - Splošni in bralni študijski krožki. Dostopno na:
http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/direktorat_za_srednje_in_visje_solstvo_ter_izobrazevanje_odraslih/izobrazevanje_odraslih/ahiv_2012/ (pridobljeno 12. 5. 2014)

Sklep o razmestitvi izvajanja izobraževalnih programov in dejavnosti za odrasle v letu 2011. Priloge k sklepu: študijski krožki - Splošni in bralni študijski krožki. Dostopno na:
http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/direktorat_za_srednje_in_visje_solstvo_ter_izobrazevanje_odraslih/izobrazevanje_odraslih/ahiv_2011/ (pridobljeno 12. 5. 2014)

Sklep o razmestitvi izvajanja izobraževalnih programov in dejavnosti za odrasle v letu 2010. Priloge k sklepu: študijski krožki - Splošni in bralni študijski krožki. Dostopno na:
http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/direktorat_za_srednje_in_visje_solstvo_ter_izobrazevanje_odraslih/izobrazevanje_odraslih/ahiv_2010/ (pridobljeno 12. 5. 2014)

Sklep o razmestitvi izvajanja izobraževalnih programov in dejavnosti za odrasle v letu 2009. Priloge k sklepu: študijski krožki - Splošni in bralni študijski krožki. Dostopno na:

http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/direktorat_za_srednje_in_visje_solstvo_ter_izobrazevanje_odraslih/izobrazevanje_odraslih/arhiv_2009/ (pridobljeno 12. 5. 2014)

Sklep o razmestitvi izvajanja izobraževalnih programov in dejavnosti za odrasle v letu 2008. Priloge k sklepu: študijski krožki - Splošni in bralni študijski krožki. Dostopno na:

http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/direktorat_za_srednje_in_visje_solstvo_ter_izobrazevanje_odraslih/izobrazevanje_odraslih/arhiv_2008/ (pridobljeno 12. 5. 2014)

Sklep o razmestitvi izvajanja izobraževalnih programov in dejavnosti za odrasle v letu 2007. Priloge k sklepu: študijski krožki - Splošni in bralni študijski krožki. Dostopno na:

http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/direktorat_za_srednje_in_visje_solstvo_ter_izobrazevanje_odraslih/izobrazevanje_odraslih/arhiv_2007/ (pridobljeno 12. 5. 2014)

8. PRILOGE

Priloga 1:

VPRAŠALNIK ZA VODJO ŠTUDIJSKIH KROŽKOV

Spoštovani/a!

V okviru vsakoletnega spremljanja različnih dejavnikov, povezanih z usposabljanjem andragoškega osebja, ki ga izvajamo na Andragoškem centru Slovenije (v nadaljevanju: ACS), želimo tokrat analizirati, kako pogosto je potrebno izpeljevati posamezne programe usposabljanja, da pravočasno usposobimo potrebno število novih učiteljev, mentorjev ali svetovalcev zaradi razumljive fluktuacije osebja v daljših časovnih obdobjih. Vprašalnik, ki je pred vami, je namenjen prav temu. Vljudno vas prosimo, da ga izpolnite in nam ga vrnete. Vaši podatki, ki so za nas zelo dragoceni, bodo obravnavani anonimno in nobena informacija, ki nam jo boste posredovali, ne bo posredovana tretji osebi, niti nobena informacija ne bo imela nikakršnega vpliva na vas osebno v zvezi z vsebinami, ki so predmet tega vprašalnika. Vaše informacije bodo obravnavane zgolj kumulativno skupaj z informacijami drugih, ki bodo odgovorili na vprašalnik. Povemo pa naj, da smo podoben vprašalnik poslali tudi organizaciji, ki je vas in druge napotila na usposabljanje in tudi njo sprašujemo za mnenje o vsebinah, ki so zajete v spodnjih vprašanjih. Še enkrat vas prav lepo prosimo za izpolnitev vprašalnika, za kar se vam toplo zahvaljujemo!

Strokovna skupina ACS

Splošna navodila za izpolnjevanje vprašalnika: Če pri posameznem vprašanju ni navedeno drugače, vas prosimo, da na spodnja vprašanja odgovorite tako, da obkrožite en ali več možnih odgovorov ali vpišete odgovor na označeno mesto. V nekaterih primerih vas prosimo tudi za pojasnilo k posameznemu izbranemu odgovoru.

Opazili boste, da se večina vprašanj na nek način podvoji, ker vas enkrat sprašujemo, kako ste delovali kot vodja študijskih krožkov, drugič pa, kako ste delovali kot mentor v krožku, če ste, seveda, to tudi počeli. Usposabljanje za vodjo študijskih krožkov vam je namreč omogočilo, da bi delovali tudi kot mentor. Prosimo vas, da v vsakem primeru odgovorite na vsa vprašanja.

Prosimo vas, da **odgovorite prav na vsa vprašanja**, četudi se vam bo zdelo, da se vprašanje ne nanaša na vas – poskrbeli smo, da boste med ponujenimi odgovori našli tudi odgovor zase.

Sklop: OPRAVLJANJE VLOGE, ZA KATERO STE SE USPOSOBILI

Najprej vas prosimo za nekaj pojasnil v zvezi z vašim delom vodje študijskih krožkov (v nadaljevanju: vodja ŠK).

Prosimo, da imate takrat, ko odgovarjate o morebitnem izvajanju študijskih krožkov, v mislih vse različne tipe ŠK, ki jih izvajate, če jih izvajate več (študijski krožki, študijski krožki Beremo z Manco Košir, študijski krožki v okviru projektov Allegro in Vivace). Vemo, da bomo s tem dobili bolj posplošeno sliko, saj se boste morali pri odgovorih odločiti za tistega, ki najbolje označuje vse ŠK, ki jih izvajate ali pa ste jih izvajali, kar pa morebiti za kakšnega izmed njih ne drži. Kjer se nam je zdelo pomembno, smo zato omogočili, da nas boste na velike razlike lahko opozorili. Nas zanima stanje v zvezi z vsemi ŠK, ki ste jih izvedli, ne prav natančno vsak tip ŠK posebej.

V tem sklopu nas zanima, če ste delovali kot vodja ŠK ali ne in če ste pri tem tudi kdaj izvajali ŠK ali ne, kolikokrat, oz. kakšni so razlogi, če niste delovali kot vodja ŠK oz. če niste izvajali ŠK.

1. Po podatkih ACS ste se usposobili za vodjo študijskega krožka. Zanima nas, koliko časa po usposobitvi ste delovali oz. delujete kot vodja študijskih krožkov:

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Nikoli.
- b) Manj kot eno leto.
- c) Eno leto.
- d) Dve do pet let.
- e) Šest do deset let.
- f) Enajst do dvajset let.
- g) Več kot dvajset let.
- h) Deloval/a sem, vendar se ne spominjam, koliko časa. (Prosimo, pojasnite malo več.)

2. Predvidevamo, da ste se usposabljanja za vodjo študijskih krožkov udeležili po napotilu izobraževalne ali neke druge organizacije. Zanima nas, ali ste kot vodja delovali v tej organizaciji?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.
- b) Da, ves čas sem deloval/a kot vodja študijskih krožkov v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje.
- c) Da, nekaj časa sem deloval/a kot vodja študijskih krožkov v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje.
- d) Nekaj časa sem deloval/a kot vodja študijskih krožkov v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje, nekaj časa pa v drugi organizaciji oz. organizacijah.
- e) Ne, nikoli nisem deloval/a kot vodja študijskih krožkov v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje, pač pa vedno v drugi organizaciji oz. organizacijah.
- f) Nikoli nisem deloval/a kot vodja študijskih krožkov.
- g) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

3. Zanima nas, ali ste kot vodja ŠK tudi izvajali študijske krožke in sicer, kolikokrat ste po usposobitvi izvedli oz. še izvajate kakšen študijski krožek:

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Nikoli nisem izvajal/a študijskih krožkov.
- b) Enkrat.
- c) Dva do petkrat.
- d) Šest do desetkrat.
- e) Enajst do dvajsetkrat.
- f) Več kot dvajsetkrat.
- g) Izvajal/a sem ŠK, vendar se ne spominjam, kolikokrat. (Prosimo, pojasnite malo več.)

4. Če ste poleg vodenja študijskih krožkov le-te tudi izvajali, nas zanima, ali ste vse študijske krožke izvedli v sodelovanju z organizacijo, ki vas je napotila na usposabljanje za vodjo študijskih krožkov?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.
- b) Da, vse študijske krožke sem izvedel/a v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje.
- c) Nekaj študijskih krožkov sem izvedel/a v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje, nekaj pa v drugi organizaciji oz. organizacijah.
- d) Ne, nobenih študijskih krožkov nisem izvedel/a v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje, pač pa vse v drugi organizaciji oz. organizacijah.
- e) Nikoli nisem izvajal/a študijskih krožkov.
- f) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

5. Katerega leta ste doslej zadnjič delovali kot vodja študijskih krožkov?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Nikoli nisem deloval/a kot vodja študijskih krožkov.
- b) Leta 2013.
- c) Leta 2012.
- d) Leta 2011.
- e) Leta (Prosimo, vpišite.): _____
- f) Ne spominjam se.

6. Katerega leta ste doslej zadnjič izvedli kakšen študijski krožek?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Nikoli nisem izvajal/a študijskih krožkov.
- b) Leta 2013.
- c) Leta 2012.
- d) Leta 2011.
- e) Leta (Prosimo, vpišite.): _____
- f) Ne spominjam se.

7. Če v letu 2013 ne delujete kot vodja študijskih krožkov, nas zanima, zakaj?

(Prosimo, da v primeru, da v letu 2013 delujete kot vodja študijskih krožkov, označite odgovor a). Mogočih je več odgovorov.)

- a) Leta 2013 sem oz. sem bil/a vodja študijskih krožkov.
- b) To delo me ne zanima več.
- c) To delo me je začelo obremenjevati, zasičil/a sem se.
- d) Nimam časa.
- e) Delo je preslabo plačano.
- f) Delo ni plačano.
- g) Vodenje študijskih krožkov ni sistemsko urejeno, zato so razmere pri delu preveč negotove.
- h) Vloga vodje študijskih krožkov v nacionalnem projektu Študijski krožki ni več opredeljena.
- i) Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, me ni več razporedila na to delo.
- j) Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, študijskih krožkov trenutno ne izvaja.
- k) Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, študijskih krožkov ne izvaja več.
- l) Organizacija, s katero sem nazadnje sodeloval/a, me ni več povabila k sodelovanju.
- m) Zaradi prekinitve delovnega razmerja z organizacijo, kjer sem nazadnje deloval/a kot vodja študijskih krožkov.
- n) Organizacija, kjer sem nazadnje deloval/a kot vodja študijskih krožkov, ne obstaja več.
- o) Upokojil/a sem se.
- p) Med ljudmi iz okolja ni zanimanja za študijske krožke.
- q) Iz osebnih razlogov (družina, selitev, bolezen itd.).
- r) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

- s) Nikoli nisem deloval/a kot vodja študijskih krožkov.

8. Če v letu 2013 ne izvajate nobenega študijskega krožka, nas zanima, zakaj?

(Prosimo, da v primeru, da v letu 2013 izvajate študijske krožke, označite odgovor a). Mogočih je več odgovorov.)

- a) Leta 2013 izvajam oz. sem izvajal/a študijski/e krožek/ke.
- b) To delo me ne zanima več.
- c) To delo me je začelo obremenjevati, zasičil/a sem se.
- d) Nimam časa.
- e) Delo je preslabo plačano.
- f) Delo ni plačano.
- g) Izvajanje študijskih krožkov ni sistemsko urejeno, zato so razmere pri delu preveč negotove.
- h) Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, me ni več razporedila na to delo.
- i) Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, študijskih krožkov trenutno ne izvaja.
- j) Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, študijskih krožkov ne izvaja več.
- k) Organizacija, s katero sem nazadnje sodeloval/a, me ni več povabila k sodelovanju.
- l) Zaradi prekinitve delovnega razmerja z organizacijo, kjer sem nazadnje sodeloval/a pri izvedbi študijskih krožkov.
- m) Organizacija, kjer sem nazadnje sodeloval/a pri izvedbi študijskih krožkov, ne obstaja več.
- n) Upokojil/a sem se.
- o) Med ljudmi iz okolja ni zanimanja za študijske krožke.
- p) Iz osebnih razlogov (družina, selitev, bolezen itd.).
- q) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

- r) Nikoli nisem izvajal/a študijskih krožkov.

9. Če nikoli niste delovali kot vodja študijskih krožkov, nas zanima, zakaj?

(Prosimo, da v primeru, da ste kdaj delovali kot vodja študijskih krožkov, označite samo odgovor a). Mogočih je več odgovorov.)

- a) Delujem oz. sem deloval/a kot vodja študijskih krožkov.
b) Na usposabljanju sem spoznal/a, da to delo ni zame. (Prosimo, pojasnite.)

- c) To delo me ne zanima. (Prosimo, pojasnite.) _____

- d) Delo je preslabo plačano.
e) Delo ni plačano.
f) Izvajanje študijskih krožkov ni sistemsko urejeno, zato so razmere pri delu preveč negotove.
g) Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, me ni nikoli razporedila na to delo.
h) Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, ni nikoli izvajala študijskih krožkov.
i) Organizacija, ki me je napotila na usposabljanje, me ni nikoli povabila k sodelovanju.
j) Nobena od organizacij, ki v Sloveniji izvajajo študijske krožke, me ni povabila k sodelovanju.
k) Med ljudmi iz okolja ni zanimanja za študijske krožke.
l) Iz osebnih razlogov (družina, selitev, bolezen itd.).
m) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

10. Če nikoli niste izvajali študijskih krožkov, nas zanima, zakaj?

(Prosimo, da v primeru, da ste kdaj izvajali študijske krožke, označite samo odgovor a). Mogočih je več odgovorov.)

- a) Enkrat ali večkrat sem izvajal/a študijske krožke.
- b) Mislim, da imam dovolj dela z vodenjem študijskih krožkov.
- c) Zanima me zgolj vodenje študijskih krožkov.
- d) Na usposabljanju sem spoznal/a, da to delo ni zame. (Prosimo, pojasnite.)

- e) To delo me ne zanima. (Prosimo, pojasnite.) _____

- f) Delo je preslabo plačano.
- g) Delo ni plačano.
- h) Izvajanje študijskih krožkov ni sistemsko urejeno, zato so razmere pri delu preveč negotove.
- i) Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, me ni nikoli razporedila na to delo.
- j) Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, ni nikoli izvajala študijskih krožkov.
- k) Organizacija, ki me je napotila na usposabljanje, me ni nikoli povabila k izvajanju študijskih krožkov.
- l) Nobena od organizacij, ki v Sloveniji izvajajo študijske krožke, me ni povabila k sodelovanju.
- m) Med ljudmi iz okolja ni zanimanja za študijske krožke.
- n) Iz osebnih razlogov (družina, selitev, bolezen itd.).
- o) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

Sklop: SODELOVANJE Z ORGANIZACIJO, KI VAS JE NAPOTILA NA USPOSABLJANJE

Ta sklop vprašanj pa se nanaša na vaše sodelovanje z organizacijo, ki vas je napotila na usposabljanje. Prosimo, da se vaši odgovori nanašajo izključno na to organizacijo. Če ste sodelovali pri izvedbi programa oz. dejavnosti zgolj pri organizaciji, ki vas je napotila na usposabljanje, boste naleteli na nekatera podobna vprašanja, kot so v prejšnjem sklopu, vendar vas prosimo, da odgovore ponovite tudi tu.

Če vas nihče ni napotil na usposabljanje, to označite, vendar vas prosimo, da dobro razmislite, če je bilo temu res tako, saj je bilo mogoče usposabljanje brez napotila organizacije le izjemoma.

Če so vas na usposabljanje napotile različne organizacije, vas prosimo, da pri možnih odgovorih izberete tistega, ki označuje večino organizacij.

11. Prosimo, označite tip organizacije, ki vas je napotila na usposabljanje:

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Ljudska univerza.
- b) Zasebna izobraževalna organizacija.
- c) Osnovna šola.
- d) Srednja poklicna ali strokovna šola.
- e) Gimnazija.
- f) Šolski center.
- g) Višja strokovna šola.
- h) Visoka šola.
- i) Fakulteta.
- j) Kulturna organizacija ali društvo.
- k) Zdravstvena organizacija ali društvo.
- l) Socialna organizacija ali društvo.
- m) Zavod za zaposlovanje.
- n) Gospodarska ali obrtna organizacija.
- o) Napotilo me je več organizacij in sicer: (Prosimo, vpišite samo tipe organizacij.)

- p) Drugo. (Prosimo, vpišite.) _____

- q) Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.

12. Prosimo, označite, v kateri slovenski statistični regiji je sedež organizacije, ki vas je napotila na usposabljanje:

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Pomurska regija.
- b) Podravska regija.
- c) Koroška regija.
- d) Savinjska regija.
- e) Zasavska regija.
- f) Spodnjeposavska regija.
- g) Jugovzhodna Slovenija.
- h) Osrednjeslovenska regija.
- i) Gorenjska regija.
- j) Notranjsko - kraška regija.
- k) Goriška regija.
- l) Obalno - kraška regija.
- m) Napotilo me je več organizacij iz različnih regij: (Prosimo, vpišite samo regije, kjer imajo sedež organizacije, ki so vas napotile na usposabljanje.)

- n) Ne vem.
- o) Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.

13. Kako bi opisali sedanje (delovno) razmerje z organizacijo, ki vas je napotila na usposabljanje za vodjo ŠK?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za nedoločen čas in tudi sedaj sem pri njej zaposlen/a za nedoločen čas.
- b) Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za nedoločen čas, sedaj pa sem pri njej zaposlen/a za določen čas.
- c) Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za nedoločen čas, sedaj pa sem njen zunanji/a sodelavec/ka.
- d) Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za nedoločen čas, zdaj pa nisem z njo v nobenem razmerju več.
- e) Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za določen čas in tudi sedaj sem pri njej zaposlen/a za določen čas.
- f) Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za določen čas, sedaj pa sem pri njej zaposlen/a za nedoločen čas.
- g) Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za določen čas, sedaj pa sem njen zunanji/a sodelavec/ka.
- h) Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za določen čas, zdaj pa nisem z njo v nobenem razmerju več.
- i) Pri njej sem bil/a v času napotitve zunanji/a sodelavec/ka in tudi sedaj sem pri njej zunanji/a sodelavec/ka.
- j) Pri njej sem bil/a v času napotitve zunanji/a sodelavec/ka, sedaj pa sem pri njej zaposlen/a za nedoločen čas.
- k) Pri njej sem bil/a v času napotitve zunanji/a sodelavec/ka, sedaj pa sem pri njej zaposlen/a za določen čas.
- l) Pri njej sem bil/a v času napotitve zunanji/a sodelavec/ka, zdaj pa nisem z njo v nobenem razmerju več.
- m) Pred napotitvijo na usposabljanje nisem bil/a v nobenem razmerju z organizacijo, ki me napotila na usposabljanje, sedaj pa sem pri njej (Prosimo, dopišite vrsto razmerja: zaposlen/a za nedoločen čas, za določen čas, zunanji/a sodelavec/ka, prostovoljec/ka, ipd.) _____
- n) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

- o) Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.

14. Zanima nas, ali ste zadovoljni, kako je organizacija, ki vas je napotila na usposabljanje za vodjo ŠK, po zaključenem usposabljanju sodelovala z vami?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Zelo sem zadovoljen/a.
- b) Sem zadovoljen/a.
- c) Dokaj sem zadovoljen/a.
- d) Nisem posebno zadovoljen/a.
- e) Sem nezadovoljen/a.

(Prosim, pojasnite svojo izbiro.) _____

- f) Nikoli nisem deloval/a kot vodja študijskih krožkov.
- g) Nikoli nisem sodeloval/a pri izvedbi ŠK, niti kot vodja, niti kot mentor/ica.
- h) Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.

15. Če ste delovali tudi kot mentor ŠK, nas zanima, kako ste bili pa v tem primeru zadovoljni s sodelovanjem z organizacijo, ki vas je napotila na usposabljanje?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Zelo sem zadovoljen/a.
- b) Sem zadovoljen/a.
- c) Dokaj sem zadovoljen/a.
- d) Nisem posebno zadovoljen/a.
- e) Sem nezadovoljen/a.

(Prosim, pojasnite svojo izbiro.) _____

- f) Nikoli nisem deloval/a kot mentor ŠK.
- g) Nikoli nisem sodeloval/a pri izvedbi ŠK, niti kot vodja, niti kot mentor/ica.
- h) Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.

16. Ali vam je organizacija, ki vas je napotila na usposabljanje za vodjo ŠK, omogočila delovanje kot vodja ŠK:

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Da, organizacija mi je vedno omogočila delovanje kot vodja ŠK.
- b) Da, kadar je bila uspešna pri pridobivanju sredstev za izvajanje ŠK.
- c) Da, organizacija mi je omogočila delovanje kot vodja ŠK, dokler je obstajala, vendar zdaj ne obstaja več.
- d) Da, dokler sem bil/a zaposlen/a pri njej.
- e) Organizacija mi je včasih omogočila delovanje kot vodja ŠK, včasih pa ne.
- f) Organizacija mi je v začetnih letih po usposobitvi omogočila delovanje kot vodja ŠK, kasneje pa ne več.
- g) Ne, organizacija mi ni nikoli omogočila delovanje kot vodja ŠK.
- h) Ne, ker nisem zaposlen/a v tej organizaciji.
- i) Ne, ker organizacija, ki me je napotila na usposabljanje, nikoli ni vzpostavila vloge vodje ŠK.
- j) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

- k) Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.
- l) Nikoli nisem deloval/a kot vodja ŠK.

17. Ali vam je organizacija, ki vas je napotila na usposabljanje za vodjo ŠK, omogočila tudi izvajanje ŠK:

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Da, organizacija mi je vedno omogočila delovanje kot mentor/ica ŠK.
- b) Da, kadar je bila uspešna pri pridobivanju sredstev za izvajanje ŠK.
- c) Da, organizacija mi je omogočila delovanje kot mentor/ica ŠK, dokler je obstajala, vendar zdaj ne obstaja več.
- d) Da, dokler sem bil/a zaposlen/a pri njej.
- e) Organizacija mi je včasih omogočila delovanje kot mentor/ica ŠK, včasih pa ne.
- f) Organizacija mi je v začetnih letih po usposobitvi omogočila delovanje kot mentor/ica ŠK, kasneje pa ne več.
- g) Ne, organizacija mi ni nikoli omogočila delovanje kot mentor/ica ŠK.
- h) Ne, ker nisem zaposlen/a v tej organizaciji.
- i) Ne, ker organizacija, ki me je napotila na usposabljanje, nikoli ni izvajala ŠK.
- j) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

- k) Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.
- l) Nikoli nisem deloval/a kot mentor/ica ŠK.

18. Zanima nas, kako ste vi po usposobitvi za vodjo ŠK sodelovali z organizacijo, ki vas je napotila na usposabljanje:

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Vedno sem deloval/a kot vodja študijskih krožkov, če mi je organizacija, ki me je napotila na usposabljanje, to omogočila.
- b) Vedno sem izvajal/a študijske krožke, če mi je organizacija, ki me je napotila na usposabljanje, to omogočila.
- c) Včasih sem se odzval/a povabilu organizacije, ki me je napotila na usposabljanje, za vodenje študijskih krožkov, včasih pa ne.
- d) Včasih sem se odzval/a povabilu organizacije, ki me je napotila na usposabljanje, za izvajanje študijskih krožkov, včasih pa ne.
- e) Nikoli nisem želel/a delovati kot vodja študijskih krožkov v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje. (Če želite, pojasnite.) _____

- f) Nikoli nisem želel/a izvajati študijskih krožkov v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje. (Če želite, pojasnite.) _____

- g) Nekaj časa sem deloval/a kot vodja študijskih krožkov v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje, vendar zdaj s to organizacijo ne želim več sodelovati. (Če želite, pojasnite.) _____

- h) Nekaj časa sem izvajal študijske krožke v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje, vendar zdaj s to organizacijo ne želim več sodelovati. (Če želite, pojasnite.) _____

- i) Ustanovil/a sem (sam/a ali v sodelovanju z drugimi) lastno organizacijo, zato zdaj študijske krožke vodim v tem okviru.
- j) Ustanovil/a sem (sam/a ali v sodelovanju z drugimi) lastno organizacijo, zato zdaj študijske krožke izvajam v tem okviru.
- k) Zaposlil/a sem se v drugi organizaciji, ki tudi izvaja študijske krožke, zato delujem kot vodja študijskih krožkov sedaj tu.
- l) Zaposlil/a sem se v drugi organizaciji, ki tudi izvaja študijske krožke, zato te sedaj izvajam tu.
- m) Ne zanima me izvajanje študijskih krožkov.
- n) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

- o) Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.
- p) Nikoli nisem deloval/a kot vodja študijskih krožkov.
- q) Nikoli nisem izvajal/a študijskih krožkov.

19. Kaj vas motivira oz. vas je motiviralo za vodenje oz. izvajanje ŠK?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) To delo me zanima, je strokovno izzivalno.
- b) To delo me zanima, omogoča socialne stike.
- c) To delo me zanima, omogoča razvojno delo v okolju.
- d) Med ljudmi iz okolja je zanimanje za študijske krožke.
- e) Sam/a si izbiram teme ŠK.
- f) Sam/a si lahko načrtujem čas.
- g) Delo je primerno plačano.
- h) Zaposlitev.
- i) Dodaten zaslužek.
- j) Kakovostno preživljanje prostega časa.
- k) Organizacija me vedno vabi k sodelovanju.
- l) Organizacija mi zagotavlja dobre pogoje za delo.
- m) Organizacija mi pomaga jim pri načrtovanju in izpeljavi učnega procesa.
- n) Organizacija z vodji in mentorji/icami vzdržuje dobre odnose.
- o) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

- p) Nikoli nisem deloval/a kot vodja študijskih krožkov.
- q) Nikoli nisem izvajal/a študijskih krožkov.

20. Zanima nas, ali ste z organizacijo, ki vas je napotila na usposabljanje, pred usposabljanjem ali ob njegovem zaključku sklenili kakšen dogovor o sodelovanju v zvezi z vašo (novo) usposobljenostjo?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Ne. (Prosimo, pojasnite.) _____
- b) Da, sklenili smo pisni dogovor. (Prosimo, pojasnite.) _____
- c) Da, sklenili smo ustni dogovor. (Prosimo, pojasnite.) _____
- d) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____
- e) Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.

Sklop: NAČRTI ZA PRIHODNOST

V zadnjem sklopu vprašanj nas zanima, kakšni so vaši morebitni načrti v zvezi z vodenjem ali izvajanjem študijskih krožkov.

21. Ali vam je delo vodje študijskih krožkov všeč?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Da. (Prosimo, pojasnite.) _____

- b) Delo ima svoje prednosti in pomanjkljivosti. (Prosimo, pojasnite.) _____

- c) Ne. (Prosimo, pojasnite.) _____

- d) Nikoli nisem deloval/a kot vodja študijskih krožkov.

22. Ali vam je delo mentorja/ice študijskih krožkov všeč?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Da. (Prosimo, pojasnite.) _____

- b) Delo ima svoje prednosti in pomanjkljivosti. (Prosimo, pojasnite.) _____

- c) Ne. (Prosimo, pojasnite.) _____

- d) Nikoli nisem izvajal/a študijskih krožkov.

23. V primeru, da sedaj delate kot vodja ŠK oz. mentor/ica ŠK, nas zanima, pod kakšnimi pogoji bi bili v prihodnosti pripravljeni opravljati to delo?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Ne delam kot vodja ŠK.
- b) Ne delam kot mentor/ica ŠK.
- c) Sedanji pogoji so ustrezni in ne bi nič spreminjal/a.
- d) Sedanji pogoji so ustrezni, želel/a bi si le (Prosim, pojasnite.) _____

- e) Imeti bi moral/a bolj proste roke pri vodenju študijskih krožkov. (Prosim, pojasnite.)

- f) Imeti bi moral/a bolj proste roke pri izvajanju študijskih krožkov. (Prosim, pojasnite.)

- g) Želel/a bi osvežiti, dopolniti znanje o delu vodje študijskih krožkov.
- h) Želel/a bi osvežiti, dopolniti znanje o delu mentorja/ice študijskih krožkov.
- i) Omogočiti bi mi morali zaposlitev v organizaciji, ki izvaja študijske krožke.
- j) Delo bi moralo biti bolje plačano.
- k) Zagotovljeni bi morali biti bolj stabilni pogoji za izvajanje študijskih krožkov.
- l) Drugo. (Prosim, pojasnite.) _____

- m) Pod nobenimi pogoji ne bi več vodil/a študijskih krožkov.
- n) Pod nobenimi pogoji ne bi več izvajal/a študijskih krožkov.

24. V primeru, da sedaj ne delate kot vodja ŠK oz. mentor/ica ŠK, nas zanima, pod kakšnimi pogoji bi bili v prihodnosti pripravljeni opravljati to delo?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Delam kot vodja ŠK.
- b) Delam kot mentor/ica ŠK.
- c) Sedanji pogoji so ustrezni in ne bi nič spreminjal/a.
- d) Imeti bi moral/a bolj proste roke pri vodenju študijskih krožkov. (Prosimo, pojasnite.)

- e) Imeti bi moral/a bolj proste roke pri izvajanju študijskih krožkov. (Prosimo, pojasnite.)

- f) Želel/a bi osvežiti, dopolniti znanje o delu vodje študijskih krožkov.
- g) Želel/a bi osvežiti, dopolniti znanje o delu mentorja/ice študijskih krožkov.
- h) Omogočiti bi mi morali zaposlitev v organizaciji, ki izvaja študijske krožke.
- i) Delo bi moralo biti bolje plačano.
- j) Zagotovljeni bi morali biti bolj stabilni pogoji za izvajanje študijskih krožkov.
- k) Nekdo bi me moral spodbuditi k sodelovanju. (Prosimo, pojasnite.)

- l) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

- m) Pod nobenimi pogoji ne bi vodil/a študijskih krožkov.
- n) Pod nobenimi pogoji ne bi izvajal/a študijskih krožkov.

25. Ali bi nam želeli v zvezi z vašim vodenjem ali izvajanjem oz. neizvajanjem študijskih krožkov povedati še kaj?

(Prosimo, vpišite.)

Hvala za sodelovanje!

Priloga 2:**VPRAŠALNIK ZA MENTORJA/ICO ŠTUDIJSKEGA KROŽKA**

Spoštovani/a!

V okviru vsakoletnega spremljanja različnih dejavnikov, povezanih z usposabljanjem andragoškega osebja, ki ga izvajamo na Andragoškem centru Slovenije (v nadaljevanju: ACS), želimo tokrat analizirati, kako pogosto je potrebno izpeljevati posamezne programe usposabljanja, da pravočasno usposobimo potrebno število novih učiteljev, mentorjev ali svetovalcev zaradi razumljive fluktuacije osebja v daljših časovnih obdobjih. Vprašalnik, ki je pred vami, je namenjen prav temu. Vljudno vas prosimo, da ga izpolnite in nam ga vrnete. Vaši podatki, ki so za nas zelo dragoceni, bodo obravnavani anonimno in nobena informacija, ki nam jo boste posredovali, ne bo posredovana tretji osebi, niti nobena informacija ne bo imela nikakršnega vpliva na vas osebno v zvezi z vsebinami, ki so predmet tega vprašalnika. Vaše informacije bodo obravnavane zgolj kumulativno skupaj z informacijami drugih, ki bodo odgovorili na vprašalnik. Povemo pa naj, da smo podoben vprašalnik poslali tudi organizaciji, ki je vas in druge napotila na usposabljanje in tudi njo sprašujemo za mnenje o vsebinah, ki so zajete v spodnjih vprašanjih. Še enkrat vas prav lepo prosimo za izpolnitev vprašalnika, za kar se vam toplo zahvaljujemo!

Strokovna skupina ACS

Splošna navodila za izpolnjevanje vprašalnika: Če pri posameznem vprašanju ni navedeno drugače, vas prosimo, da na spodnja vprašanja odgovorite tako, da obkrožite en ali več možnih odgovorov ali vpišete odgovor na označeno mesto. V nekaterih primerih vas prosimo tudi za pojasnilo k posameznemu izbranemu odgovoru.

Prosimo vas, da **odgovorite prav na vsa vprašanja**, četudi se vam bo zdelo, da se vprašanje ne nanaša na vas – poskrbeli smo, da boste med ponujenimi odgovori našli tudi odgovor zase.

Sklop: OPRAVLJANJE VLOGE, ZA KATERO STE SE USPOSOBILI

Najprej vas prosimo za nekaj pojasnil v zvezi z vašim delom mentorja/ice študijskih krožkov (v nadaljevanju: ŠK).

Kot boste videli, je celoten vprašalnik pripravljen tako, da boste odgovarjali o vseh vrstah ŠK, ki jih izvajate, hkrati, če ste usposobljeni in jih izvajate več (študijski krožki, študijski krožki Beremo z Manco Košir, študijski krožki v okviru projektov Allegro in Vivace). Vemo, da bomo s tem dobili bolj posplošeno sliko, saj se boste morali pri odgovorih odločiti za tistega, ki najbolje označuje vse ŠK, ki jih izvajate ali pa ste jih izvajali, kar pa morebiti za kakšnega izmed njih ne drži. Kjer se nam je zdelo pomembno, smo zato omogočili, da nas boste na velike razlike lahko opozorili. Nas zanima stanje v zvezi z vsemi ŠK, ne prav natančno za vsak tip ŠK posebej.

V tem sklopu nas zanima, če ste ŠK kdaj izvajali ali ne, kolikokrat, oz. kakšni so razlogi, če jih niste izvajali.

1. Po podatkih ACS ste se usposobili za mentorja/ico študijskega krožka. Zanima nas, kolikokrat ste po usposobitvi izvedli oz. še izvajate kakšen študijski krožek:

(Prosimo, da navedete podatek za vsak tip ŠK posebej. Izbiro označite z znakom x.)

Tip študijskega krožka	ZA TA TIP ŠK NISEM USPOSOBLJEN/A	NIKOLI	EN-KRAT	DVA-DO PET-KRAT	ŠEST- DO DESET-KRAT	ENAJST-DO DVAJSET-KRAT	VEČ KOT DVAJSET-KRAT	IZVAJAL/A SEM ŠK, VENDAR SE NE SPOMINJAM, KOLIKOKRAT
Študijski krožki (splošni, temeljni)								
Študijski krožki Beremo z Manco Košir – ŠK BMK								
Študijski krožki v okviru projekta Allegro								
Študijski krožki v okviru projekta Vivace								

2. Predvidevamo, da ste se usposabljanja za mentorja/ico študijskih krožkov udeležili po napotilu izobraževalne ali neke druge organizacije. Zanima nas, ali ste vse izvedbe študijskih krožkov izvedli v tej organizaciji?

(Mogoč je samo en odgovor. Če so vas na usposabljanje za različne tipe ŠK napotile različne organizacije, prosimo, da izberete odgovor, ki velja za večino organizacij.)

- Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.
- Da, vse študijske krožke sem izpeljal/a v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje.
- Nekaj študijskih krožkov sem izpeljal/a v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje, nekaj pa v drugi organizaciji oz. organizacijah.
- Ne, nobenih študijskih krožkov nisem izpeljal/a v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje, pač pa vse v drugi organizaciji oz. organizacijah.
- Nikoli nisem izvajal/a študijskih krožkov.
- Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

3. Katerega leta ste doslej zadnjič izvedli kakšen študijski krožek?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- Nikoli nisem izvajal/a študijskih krožkov.
- Leta 2013.
- Leta 2012.
- Leta 2011.
- Leta (Prosimo, vpišite.): _____
- Ne spominjam se.

4. Če v letu 2013 ne izvajate nobenega študijskega krožka, nas zanima, zakaj?

(Prosimo, da v primeru, da v letu 2013 izvajate študijske krožke, označite odgovor a). Mogočih je več odgovorov.)

- a) Leta 2013 izvajam oz. sem izvajal/a študijski/e krožek/ke.
- b) To delo me ne zanima več.
- c) To delo me je začelo obremenjevati, zasičil/a sem se.
- d) Nimam časa.
- e) Delo je preslabo plačano.
- f) Delo ni plačano.
- g) Izvajanje študijskih krožkov ni sistemsko urejeno, zato so razmere pri delu v njem preveč negotove.
- h) Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, me ni več razporedila na to delo.
- i) Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, študijskih krožkov trenutno ne izvaja.
- j) Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, študijskih krožkov ne izvaja več.
- k) Organizacija, s katero sem nazadnje sodeloval/a, me ni več povabila k sodelovanju.
- l) Zaradi prekinitve delovnega razmerja z organizacijo, kjer sem nazadnje sodeloval/a pri izvedbi študijskih krožkov.
- m) Organizacija, kjer sem nazadnje sodeloval/a pri izvedbi študijskih krožkov, ne obstaja več.
- n) Upokojil/a sem se.
- o) Med ljudmi iz okolja ni zanimanja za študijske krožke.
- p) Iz osebnih razlogov (družina, selitev, bolezen itd.).
- q) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

- r) Nikoli nisem izvajal/a študijskih krožkov.

5. Če niste nikoli izvajali študijskih krožkov, nas zanima, zakaj?

(Prosimo, da v primeru, da ste kdaj izvajali študijske krožke, označite samo odgovor a). Mogočih je več odgovorov.)

- a) Enkrat ali večkrat sem izvajal/a študijske krožke.
 b) Na usposabljanju sem spoznal/a, da to delo ni zame. (Prosimo, pojasnite.)

- c) To delo me ne zanima. (Prosimo, pojasnite.) _____

- d) Delo je preslabo plačano.
 e) Delo ni plačano.
 f) Izvajanje študijskih krožkov ni sistemsko urejeno, zato so razmere pri delu preveč negotove.
 g) Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, me ni nikoli razporedila na to delo.
 h) Organizacija, pri kateri sem zaposlen/a, ni nikoli izvajala študijskih krožkov.
 i) Organizacija, ki me je napotila na usposabljanje, me ni nikoli povabila k sodelovanju.
 j) Nobena od organizacij, ki v Sloveniji izvajajo študijske krožke, me ni povabila k sodelovanju.
 k) Med ljudmi iz okolja ni zanimanja za študijske krožke.
 l) Iz osebnih razlogov (družina, selitev, bolezen itd.).
 m) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

Sklop: SODELOVANJE Z ORGANIZACIJO, KI VAS JE NAPOTILA NA USPOSABLJANJE

Ta sklop vprašanj pa se nanaša na vaše sodelovanje z organizacijo, ki vas je napotila na usposabljanje. Prosimo, da se vaši odgovori nanašajo izključno na to organizacijo. Če ste sodelovali pri izvedbi programa oz. dejavnosti zgolj pri organizaciji, ki vas je napotila na usposabljanje, boste naleteli na nekatera podobna vprašanja, kot so v prejšnjem sklopu, vendar vas prosimo, da odgovore ponovite tudi tu.

Če vas nihče ni napotil na usposabljanje, to označite, vendar vas prosimo, da dobro razmislite, če je bilo temu res tako, saj je bilo mogoče usposabljanje brez napotila organizacije le izjemoma.

Če so vas na usposabljanje napotile različne organizacije, vas prosimo, da pri možnih odgovorih izberete tistega, ki označuje večino organizacij.

6. Prosimo, označite tip organizacije, ki vas je napotila na usposabljanje:

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Ljudska univerza.
- b) Zasebna izobraževalna organizacija.
- c) Osnovna šola.
- d) Srednja poklicna ali strokovna šola.
- e) Gimnazija.
- f) Šolski center.
- g) Višja strokovna šola.
- h) Visoka šola.
- i) Fakulteta.
- j) Kulturna organizacija ali društvo.
- k) Zdravstvena organizacija ali društvo.
- l) Socialna organizacija ali društvo.
- m) Zavod za zaposlovanje.
- n) Gospodarska ali obrtna organizacija.
- o) Napotilo me je več organizacij in sicer: (Prosimo, vpišite samo tipe organizacij.)

- p) Drugo. (Prosimo, vpišite.) _____

- q) Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.

7. Prosimo, označite, v kateri slovenski statistični regiji je sedež organizacije, ki vas je napotila na usposabljanje:

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Pomurska regija.
- b) Podravska regija.
- c) Koroška regija.
- d) Savinjska regija.
- e) Zasavska regija.
- f) Spodnjeposavska regija.
- g) Jugovzhodna Slovenija.
- h) Osrednjeslovenska regija.
- i) Gorenjska regija.
- j) Notranjsko - kraška regija.
- k) Goriška regija.
- l) Obalno - kraška regija.
- m) Napotilo me je več organizacij iz različnih regij: (Prosimo, vpišite samo regije, kjer imajo sedež organizacije, ki so vas napotile na usposabljanje.)

- n) Ne vem.
- o) Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.

8. Kako bi opisali sedanje (delovno) razmerje z organizacijo, ki vas je napotila na usposabljanje za mentorja/ico študijskih krožkov?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za nedoločen čas in tudi sedaj sem pri njej zaposlen/a za nedoločen čas.
- b) Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za nedoločen čas, sedaj pa sem pri njej zaposlen/a za določen čas.
- c) Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za nedoločen čas, sedaj pa sem njen zunanji/a sodelavec/ka.
- d) Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za nedoločen čas, zdaj pa nisem z njo v nobenem razmerju več.
- e) Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za določen čas in tudi sedaj sem pri njej zaposlen/a za določen čas.
- f) Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za določen čas, sedaj pa sem pri njej zaposlen/a za nedoločen čas.
- g) Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za določen čas, sedaj pa sem njen zunanji/a sodelavec/ka.
- h) Pri njej sem bil/a v času napotitve zaposlen/a za določen čas, zdaj pa nisem z njo v nobenem razmerju več.
- i) Pri njej sem bil/a v času napotitve zunanji/a sodelavec/ka in tudi sedaj sem pri njej zunanji/a sodelavec/ka.
- j) Pri njej sem bil/a v času napotitve zunanji/a sodelavec/ka, sedaj pa sem pri njej zaposlen/a za nedoločen čas.
- k) Pri njej sem bil/a v času napotitve zunanji/a sodelavec/ka, sedaj pa sem pri njej zaposlen/a za določen čas.
- l) Pri njej sem bil/a v času napotitve zunanji/a sodelavec/ka, zdaj pa nisem z njo v nobenem razmerju več.
- m) Pred napotitvijo na usposabljanje nisem bil/a v nobenem razmerju z organizacijo, ki me napotila na usposabljanje, sedaj pa sem pri njej (Prosimo, dopišite vrsto razmerja: zaposlen/a za nedoločen čas, za določen čas, zunanji/a sodelavec/ka, prostovoljec/ka, ipd.) _____
- n) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

- o) Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.

9. Zanima nas, ali ste zadovoljni, kako je organizacija, ki vas je napotila na usposabljanje, po zaključenem usposabljanju sodelovala z vami?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Zelo sem zadovoljen/a.
- b) Sem zadovoljen/a.
- c) Dokaj sem zadovoljen/a.
- d) Nisem posebno zadovoljen/a.
- e) Sem nezadovoljen/a.

(Prosim, pojasnite svojo izbiro.) _____

- f) Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.
- g) Nikoli nisem sodeloval/a pri izvedbi ŠK.

10. Ali vam je organizacija, ki vas je napotila na usposabljanje za mentorja/ico ŠK, omogočila sodelovanje pri izvajanju ŠK:

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Da, organizacija mi je vedno omogočila sodelovanje pri izvedbi ŠK.
- b) Da, kadar je bila uspešna pri pridobivanju sredstev za izvajanje ŠK.
- c) Da, organizacija mi je omogočila sodelovanje pri izvedbi ŠK, dokler je obstajala, vendar zdaj ne obstaja več.
- d) Da, dokler sem bil/a zaposlen/a pri njej.
- e) Organizacija mi je včasih omogočila sodelovanje pri izvedbi ŠK, včasih pa ne.
- f) Organizacija mi je v začetnih letih po usposobitvi omogočila sodelovanje pri izvedbi ŠK, kasneje pa ne več.
- g) Ne, organizacija mi ni nikoli omogočila sodelovanja pri izvedbi ŠK.
- h) Ne, ker nisem zaposlen/a v tej organizaciji.
- i) Ne, ker organizacija, ki me je napotila na usposabljanje, nikoli ni izvajala ŠK.
- j) Drugo. (Prosim, pojasnite.) _____

- k) Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.
- l) Nikoli nisem sodeloval/a pri izvedbi ŠK.

11. Zanima nas, kako ste vi po usposobitvi za mentorja/ico ŠK sodelovali z organizacijo, ki vas je napotila na usposabljanje:

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Vedno sem izvajal/a študijske krožke, če mi je organizacija, ki me je napotila na usposabljanje, to omogočila.
- b) Včasih sem se odzval/a povabilu organizacije, ki me je napotila na usposabljanje, za izvajanje študijskih krožkov, včasih pa ne.
- c) Nikoli nisem želel/a izvajati študijskih krožkov v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje. (Če želite, pojasnite.) _____

- d) Nekaj časa sem izvajal študijske krožke v organizaciji, ki me je napotila na usposabljanje, vendar zdaj s to organizacijo ne želim več sodelovati. (Če želite, pojasnite.) _____

- e) Ustanovil/a sem (sam/a ali v sodelovanju z drugimi) lastno organizacijo, zato zdaj študijske krožke izvajam v tem okviru.
- f) Zaposlil/a sem se v drugi organizaciji, ki tudi izvaja študijske krožke, zato te sedaj izvajam tu.
- g) Ne zanima me izvajanje študijskih krožkov.
- h) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

- i) Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.
- j) Nikoli nisem izvajal/a študijskih krožkov.

12. Kaj vas motivira oz. vas je motiviralo pri izvajanju ŠK?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) To delo me zanima, je strokovno izzivalno.
- b) To delo jih zanima, omogoča socialne stike.
- c) To delo me zanima, omogoča razvojno delo v okolju.
- d) Med ljudmi iz okolja je zanimanje za ŠK.
- e) Sam/a si izbiram teme ŠK.
- f) Sam/a si lahko načrtujem čas.
- g) Delo je primerno plačano.
- h) Zaposlitev.
- i) Dodaten zaslužek.
- j) Kakovostno preživljanje prostega časa.
- k) Organizacija me vedno vabimo k sodelovanju.
- l) Organizacija mi zagotavlja dobre pogoje za delo.
- m) Organizacija mi pomaga pri načrtovanju in izpeljavi učnega procesa.
- n) Organizacija z mentorji/icami vzdržuje dobre odnose.
- o) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

- p) Nikoli nisem izvajal/a študijskih krožkov.

13. Zanima nas, ali ste z organizacijo, ki vas je napotila na usposabljanje, pred usposabljanjem ali ob njegovem zaključku sklenili kakšen dogovor o sodelovanju v zvezi z vašo (novo) usposobljenostjo?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Ne. (Prosimo, pojasnite.) _____

- b) Da, sklenili smo pisni dogovor. (Prosimo, pojasnite.) _____

- c) Da, sklenili smo ustni dogovor. (Prosimo, pojasnite.) _____

- d) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

- e) Nobena organizacija me ni napotila na usposabljanje.

Sklop: NAČRTI ZA PRIHODNOST

V zadnjem sklopu vprašanj nas zanima, kakšni so vaši morebitni načrti v zvezi z izvajanjem študijskih krožkov.

14. Ali vam je delo mentorja/ice študijskih krožkov všeč?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Da. (Prosim, pojasnite.) _____

- b) Delo ima svoje prednosti in pomanjkljivosti. (Prosim, pojasnite.) _____

- c) Ne. (Prosim, pojasnite.) _____

- d) Nikoli nisem izvajal/a študijskih krožkov.

15. V primeru, da sedaj delate kot mentor/ica ŠK, nas zanima, pod kakšnimi pogoji bi bili v prihodnosti še pripravljene opravljati to delo?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Ne delam kot mentor/ica ŠK.
- b) Sedanji pogoji so ustrezni in ne bi nič spreminjal/a.
- c) Sedanji pogoji so ustrezni, želel/a bi si le (Prosim, pojasnite.) _____

- d) Imeti bi moral/a bolj proste roke pri izvajanju študijskih krožkov. (Prosim, pojasnite.) _____

- e) Želel/a bi osvežiti, dopolniti znanje o delu mentorja/ice študijskih krožkov.
- f) Omogočiti bi mi morali zaposlitev v organizaciji, ki izvaja študijske krožke.
- g) Delo bi moralo biti bolj plačano.
- h) Zagotovljeni bi morali biti bolj stabilni pogoji za izvajanje študijskih krožkov.
- i) Drugo. (Prosim, pojasnite.) _____

- j) Pod nobenimi pogoji ne bi več izvajal/a študijskih krožkov.

16. V primeru, da sedaj ne delate kot mentor/ica ŠK, nas zanima, pod kakšnimi pogoji bi bili v prihodnosti pripravljeni opravljati to delo?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Delam kot mentor/ica ŠK.
- b) Sedanji pogoji so ustrezni in ne bi nič spreminjal/a.
- c) Imeti bi moral/a bolj proste roke pri izvajanju študijskih krožkov. (Prosimo, pojasnite.)

- d) Želel/a bi osvežiti, dopolniti znanje o delu mentorja/ice študijskih krožkov.
- e) Omogočiti bi mi morali zaposlitev v organizaciji, ki izvaja študijske krožke.
- f) Delo bi moralo biti bolj plačano.
- g) Zagotovljeni bi morali biti bolj stabilni pogoji za izvajanje študijskih krožkov.
- h) Nekdo bi me moral spodbuditi k sodelovanju. (Prosimo, pojasnite.)

- i) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

- k) Pod nobenimi pogoji ne bi izvajal/a študijskih krožkov.

17. Ali bi nam želeli v zvezi z vašim izvajanjem oz. neizvajanjem študijskih krožkov povedati še kaj?

(Prosimo, vpišite.)

Hvala za sodelovanje!

Priloga 3:

**VPRAŠALNIK ZA ORGANIZACIJO, KI JE NA USPOSABLJANJE NAPOTILA
KANDIDATE/TKE ZA
VODJE IN MENTORJE/ICE ŠTUDIJSKIH KROŽKOV – VODJE IN
MENTORJE/ICE ŠK**

Spoštovani!

Kot smo vam že povedali v splošnem dopisu, je ta vprašalnik namenjen analizi, kako pogosto je potrebno izpeljevati posamezne programe usposabljanja, da pravočasno usposobimo potrebno število novih učiteljev, svetovalcev ali mentorjev zaradi razumljive fluktuacije osebja v daljših časovnih obdobjih. Vljudno vas prosimo, da vprašalnik izpolnite in nam ga vrnete. Vaši podatki, ki so za nas zelo dragoceni, bodo obravnavani anonimno in nobena informacija, ki nam jo boste posredovali, ne bo posredovana tretji osebi, niti nobena informacija ne bo imela nikakršnega vpliva na vašo organizacijo v zvezi z vsebinami, ki so predmet tega vprašalnika. Vaše informacije bodo obravnavane zgolj kumulativno skupaj z informacijami drugih, ki bodo odgovorili na vprašalnik. Povemo pa naj, da smo podoben vprašalnik poslali tudi osebam, ki ste jih napotili na usposabljanje in so usposabljanje tudi uspešno zaključile. Tudi njih sprašujemo za mnenje o vsebinah, ki so zajete v spodnjih vprašanjih. Še enkrat vas prav lepo prosimo za izpolnitev vprašalnika, za kar se vam toplo zahvaljujemo!

Strokovna skupina ACS

Splošna navodila za izpolnjevanje vprašalnika:

Vprašalnik je pripravljen tako, da odgovarjate o vodjih študijskih krožkov in o mentorjih študijskih krožkov (v nadaljevanju: ŠK) hkrati. Pri tem imamo v mislih tiste, ki so se usposabljali za vodje ŠK in so kasneje tudi delali le kot vodje ŠK, pa tudi tiste vodje ŠK, ki so v praksi delovali tudi kot mentorji (saj jim je usposobitev za vodje to tudi omogočala). Upoštevajte pa tudi tiste, ki ste jih napotili na usposabljanje za mentorje ŠK in so kasneje tudi delali kot mentorji ŠK.

Hkrati vas prosimo, da pri odgovorih upoštevate vse vrste ŠK, ki jih izvajate, če imate usposobljene mentorje/ice za različne tipe ŠK (študijski krožki, študijski krožki Beremo z Manco Košir, študijski krožki v okviru projektov Allegro in Vivace) in ste različne tipe ŠK tudi izvajali. Vemo, da bomo s tem dobili bolj posplošeno sliko, saj se boste morali pri odgovorih odločiti za tistega, ki najbolje označuje vse ŠK, ki jih izvajate ali pa ste jih izvajali, kar pa morebiti za kakšnega izmed njih ne drži. Kjer se nam je zdelo pomembno, smo zato omogočili, da nas boste na razlike lahko opozorili. Nas zanima stanje v zvezi z vsemi ŠK, ne prav natančno za vsak tip ŠK posebej.

Vprašalnik je sestavljen iz štirih delov, vsaka organizacija izpolnjuje samo 1. del in enega izmed preostalih treh:

1. del so Uvodna vprašanja, na katera **odgovarjate vsi**,
2. del, označen z rimsko I – na vprašanja, ki jih ima ta del, odgovarjate **samo tisti, pri katerih še delujejo vsi usposobljeni** (ostale organizacije pa ta del izpustite),
3. del, označen z rimsko II – na vprašanja, ki jih ima ta del, odgovarjate **samo tisti, pri katerih še deluje nekaj usposobljenih, nekaj pa ne več** (ostale organizacije ta del izpustite),
4. del, označen z rimsko III – na vprašanja, ki jih ima ta del, odgovarjate **samo tisti, pri katerih ne deluje nihče več od usposobljenih** (ostale organizacije ta del izpustite).

Podrobnejša navodila o tem so v nadaljevanju.

Če pri posameznem vprašanju ni navedeno drugače, vas prosimo, da na vprašanja odgovorite tako, da obkrožite en ali več možnih odgovorov ali vpišete odgovor na označeno mesto. V nekaterih primerih vas prosimo tudi za pojasnilo k posameznemu izbranemu odgovoru.

Sklop: UVODNA VPRAŠANJA

Najprej vas prosimo za nekaj splošnih podatkov o vaši organizaciji.

1. Prosimo, označite vrsto vaše organizacije:

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Ljudska univerza.
 - b) Zasebna izobraževalna organizacija.
 - c) Osnovna šola.
 - d) Srednja poklicna ali strokovna šola.
 - e) Gimnazija.
 - f) Šolski center.
 - g) Višja strokovna šola.
 - h) Visoka šola.
 - i) Fakulteta.
 - j) Izobraževalno društvo.
 - k) Kulturna organizacija ali društvo.
 - l) Zdravstvena organizacija ali društvo.
 - m) Socialna organizacija ali društvo.
 - n) Zavod za zaposlovanje.
 - o) Gospodarska ali obrtna organizacija.
 - p) Drugo. (Prosimo, vpišite.) _____
-
-

2. Prosimo, označite, v kateri slovenski statistični regiji je sedež vaše organizacije:

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Pomurska regija.
- b) Podravska regija.
- c) Koroška regija.
- d) Savinjska regija.
- e) Zasavska regija.
- f) Spodnjeposavska regija.
- g) Jugovzhodna Slovenija.
- h) Osrednjeslovenska regija.
- i) Gorenjska regija.
- j) Notranjsko - kraška regija.
- k) Goriška regija.
- l) Obalno-kraška regija.

3. Kako na podlagi vaših izkušenj na splošno ocenjujete fluktuacijo pri študijskih krožkih pri vas?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Fluktuacija usposobljenega osebja pri ŠK pri nas je nad normalno pričakovanim obsegom.
- b) Fluktuacija usposobljenega osebja pri ŠK pri nas je v normalno pričakovanem obsegu.
- c) Fluktuacija usposobljenega osebja pri ŠK pri nas je pod normalno pričakovanim obsegom.
- d) Fluktuacije usposobljenega osebja pri ŠK pri nas ni.

4. Ne glede na povsem konkretne primere v zvezi s študijskimi krožki pri vas, o čemer vas bomo povprašali v nadaljevanju, nas zanima, kaj po vašem mnenju najbolj vpliva na fluktuacijo usposobljenega osebja za izvajanje študijskih krožkov?

(Prosimo, da ob vsaki trditvi pokažete svojo izbiro tako, da obkrožite eno izmed številk med 1 do 3, pri čemer s **številko 1** označite tisto trditev, ki se vam zdi zelo pomembna, vplivna na fluktuacijo, s **številko 2** trditev, ki srednje vpliva na fluktuacijo, s **številko 3** tisto trditev, ki ima malo ali pa sploh nič vpliva na fluktuacijo.)

KAJ NAJBOLJ VPLIVA NA FLUKTUACIJO?	Zelo vplivno.	Srednje vplivno.	Malo ali sploh nič vpliva.
a) Nezadovoljstvo z delovnimi razmerami.	1	2	3
b) Slabo plačilo.	1	2	3
c) Drugi strokovni izzivi.	1	2	3
d) Zasičenost.	1	2	3
e) Neurejeno financiranje in s tem neredna plačila.	1	2	3
f) Družbena nepriznanost tega dela.	1	2	3
g) Strokovna stagnacija dejavnosti.	1	2	3
h) Premajhna podpora drugih.	1	2	3
i) Težki delovni pogoji.	1	2	3
j) Nezanimanje potencialnih uporabnikov.	1	2	3
k) Neurejeni status poklica.	1	2	3
l) Upad motivacije.	1	2	3
m) Spremembe v strokovnih konceptih dejavnosti.	1	2	3
n) Slaba usposobljenost.	1	2	3
o) Preobremenjenost.	1	2	3
p) Slabi medsebojni odnosi.	1	2	3
q) Slaba organizacija dela.	1	2	3
r) Osebni razlogi in razmere.	1	2	3
s) Ukinitev ali sprememba dejavnosti zaradi poslovnih razlogov.	1	2	3
t) Nejasna prihodnost.	1	2	3
u) Prevzem kadra od konkurenčnih organizacij.	1	2	3
v) Preveč izvajalcev dejavnosti v okolju.	1	2	3

w) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

Sklop: VODENJE IN IZVAJANJE ŠK

V tem sklopu vprašanj nas zanima, kako je pri vas z vodenjem in izvajanjem ŠK, kako ocenjujete število usposobljenih vodij in mentorjev/ic ŠK in če usposobljeni/e vodje in mentorji/ice še delajo v okviru vaše organizacije.

5. Zanima nas, katere tipe ŠK izvajate oz. ste izvajali in koliko ste jih doslej izvedli:

(Prosimo, da odgovorite pri vsakem tipu študijskega krožka. Za vsak tip ŠK je mogoč samo en odgovor, označite ga z znakom X.)

Tip študijskega krožka	ZA TA TIP ŠK NIMAMO USPOSOBLJENIH VODIJ OZ. MENTORJEV	NIČ	ENEGA	DVA DO PET	ŠEST DO DESET	ENAJST DO DVAJSET	VEČ KOT DVAJSET	IZVAJALI SMO JIH, A NIMAMO NATANČNIH PODATKOV, KOLIKO
Študijski krožki (splošni, temeljni)								
Študijski krožki Beremo z Manco Košir – ŠK BMK								
Študijski krožki v okviru projekta Allegro								
Študijski krožki v okviru projekta Vivace								

6. Ali vsako leto izvajate ŠK?

(Mogoč je samo en odgovor.)

a) Da, od takrat, ko imamo usposobljene vodje in mentorje/ice.

b) Izvajamo jih, vendar ne vsako leto. (Prosimo, pojasnite.) _____

c) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

d) Pri nas nismo nikoli izvajali ŠK.

7. Zanima nas, ali pri vas izvajajo ŠK samo tisti/e vodje in mentorji/ice, ki ste jih vi napotili na usposabljanje?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Pri nas izvajajo ŠK samo mentorji/ice, ki smo jih mi napotili na usposabljanje.
- b) Pri nas izvajajo ŠK samo vodje, ki smo jih mi napotili na usposabljanje.
- c) Pri nas poleg tistih mentorjev/ic ŠK, ki smo jih mi napotili na usposabljanje, izvajajo ŠK tudi vodje ŠK, ki smo jih mi napotili na usposabljanje.
- d) Pri nas poleg tistih mentorjev/ic ŠK, ki smo jih mi napotili na usposabljanje, izvajajo ŠK še mentorji/ice, ki jih nismo mi napotili na usposabljanje.
- e) Pri nas poleg tistih vodij in mentorjev/ic ŠK, ki smo jih mi napotili na usposabljanje, izvajajo ŠK še mentorji/ice, ki jih nismo mi napotili na usposabljanje.
- f) Nikogar od vodij in/ali mentorjev/ic, ki pri nas izvajajo ŠK, nismo mi napotili na usposabljanje.
- g) Pri nas nismo nikoli izvajali ŠK.
- h) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

8. Katerega leta ste doslej zadnjič izvedli kakšen ŠK z vodji in/ali mentorji/icami, ki ste jih vi napotili na usposabljanje?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Leta 2013.
 - b) Leta 2012.
 - c) Leta 2011.
 - d) Leta: (Prosimo, vpišite.) _____
 - e) Ne spominjamo se.
 - f) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____
- g) Pri nas nismo nikoli izvajali ŠK.

9. Zanima nas podatek, koliko vodij ŠK ste doslej vi napotili na usposabljanje?

(Prosimo, da upoštevate samo tiste, ki ste jih vi napotili na usposabljanje in ki so tudi uspešno zaključili/le usposabljanje za vodje ŠK. Ta podatek je po vsej verjetnosti enak podatku, ki smo vam ga posredovali skupaj z vprašalnikom, vendar vas prosimo, da ga vseeno vpišite. Če pa je vaš podatek drugačen, vpišite vaš podatek. Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Na usposabljanje smo napotili (Prosimo, vpišite število.): _____
kandidatov/datk, ki so uspešno zaključili/le usposabljanje za vodje ŠK.
- b) Na usposabljanje za vodjo ŠK nismo napotili nikogar.
- c) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

10. Zanima nas podatek, koliko mentorjev/ic ŠK ste doslej vi napotili na usposabljanje?

(Prosimo, da upoštevate samo tiste, ki ste jih vi napotili na usposabljanje in ki so tudi uspešno zaključili/le usposabljanje za mentorje/ice ŠK. Ta podatek je po vsej verjetnosti enak podatku, ki smo vam ga posredovali skupaj z vprašalnikom, vendar vas prosimo, da ga vseeno vpišite. Če pa je vaš podatek drugačen, vpišite vaš podatek. Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Na usposabljanje smo napotili (Prosimo, vpišite število.): _____
kandidatov/datk, ki so uspešno zaključili/le usposabljanje za mentorje/ice ŠK.
- b) Na usposabljanje za mentorja/ico ŠK nismo napotili nikogar.
- c) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

11. Zanima nas vaš podatek, koliko usposobljenih vodij še deluje kot vodja ŠK v okviru vaše organizacije:

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Vsi še delujejo pri nas kot vodje ŠK.
- b) Pri nas kot vodja ŠK deluje še (Prosimo, navedite število.) _____
od tistih vodij ŠK, ki smo jih mi napotili na usposabljanje.
- c) Pri nas je delovalo v preteklosti (Prosimo, navedite število.) _____
vodij ŠK, ki smo jih mi napotili na usposabljanje, zdaj pa ne deluje nihče več kot vodja ŠK.
- d) Pri nas sicer izvajamo oz. smo izvajali ŠK, vendar nihče od vodij ŠK, ki smo jih mi napotili na usposabljanje, nikoli pri nas ni deloval kot vodja ŠK.
- e) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

- f) Pri nas nismo nikoli izvajali ŠK.

12. Zanima nas vaš podatek, koliko usposobljenih vodij pri vas še deluje kot mentor/ica ŠK v okviru vaše organizacije:

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Vsi usposobljeni/e vodje še delujejo pri nas kot mentorji/ice ŠK.
- b) Pri nas kot mentor/ica ŠK deluje še (Prosimo, navedite število.) _____
od tistih vodij ŠK, ki smo jih mi napotili na usposabljanje.
- c) Pri nas je delovalo v preteklosti kot mentor/ica (Prosimo, navedite število.) _____
vodij ŠK, ki smo jih mi napotili na usposabljanje, zdaj pa ne deluje nihče več.
- d) Pri nas sicer izvajamo oz. smo izvajali ŠK, vendar nihče od vodij ŠK, ki smo jih mi napotili na usposabljanje, nikoli pri nas ni deloval kot mentor/ica ŠK.
- e) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

- f) Pri nas nismo nikoli izvajali ŠK.

13. Zanima nas vaš podatek, koliko usposobljenih mentorjev/ic še izvaja ŠK v okviru vaše organizacije:

(Pri odgovorih, prosimo, upoštevajte samo osebe, ki so se usposabljevale samo za mentorje/ice ŠK, ne pa tudi tistih, ki so se usposabljali/e za vodje ŠK. Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Vsi še delujejo pri nas kot mentorji/ice ŠK.
- b) Pri nas deluje še (Prosimo, navedite število.) _____ od tistih mentorjev/ic ŠK, ki smo jih mi napotili na usposabljanje.
- c) Pri nas je delovalo v preteklosti (Prosimo, navedite število.) _____ mentorjev/ic ŠK, ki smo jih mi napotili na usposabljanje, zdaj pa ne deluje nihče več.
- d) Pri nas sicer izvajamo oz. smo izvajali ŠK, vendar nihče od mentorjev/ic ŠK, ki smo jih mi napotili na usposabljanje, nikoli pri nas ni izvajal ŠK.
- e) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

- f) Pri nas nismo nikoli izvajali ŠK.

V nadaljevanju sledi nekaj vprašanj, ki so o vodjih in mentorjih/icah ŠK namenjena različnim organizacijam oz. organizacijam z različnimi razmerami glede na delujoče vodje in mentorje/ice ŠK.

Prosimo vas, da **glede na razmere pri vas odgovorite na vprašanja v ustreznem razdelku vprašalnika, označenim z rimsko številko, vprašanj v drugih razdelkih, prav tako označenih z rimskimi številkami, pa ne izpolnjujte.**

Kateri razdelek je primeren za vas, boste razbrali v uvodu k posameznemu razdelku.

I. VPRAŠANJA ZA TISTE ORGANIZACIJE, PRI KATERIH ŠE DELUJEJO VSI MENTORJI/ICE ŠK, KI JIH JE ORGANIZACIJA NAPOTILA NA USPOSABLJANJE

Vprašanja v tem razdelku so namenjena tistim organizacijam, ki ste pri vseh treh vprašanjih št. 11, 12 in 13 obkrožile odgovor **a – vsi/e vodje in mentorji ŠK še delujejo pri vas**.

Če ste pri vprašanjih št. 11, 12 in 13 obkrožili odgovor **e - drugo**, glede na vsebino sami presodite, na vprašanja iz katerega razdelka boste odgovarjali, vsekakor tudi vi odgovarjajte na vprašanja le iz enega razdelka.

Šklop: NAČRTOVANJE ŠTEVILA USPOSABLJENIH VODIJ IN MENTORJEV/IC ŠK

V tem sklopu vam postavljamo nekaj vprašanj v zvezi z načrtovanjem števila vodij in mentorjev/ic ŠK.

14. Vaša ocena o potrebnem številu usposobljenih vodij in mentorjev/ic ŠK ter njihovi izbiri je bila očitno ustrezna. Zanima nas, čemu pripisujete to dejstvo, pri čemer vas prosimo, da se pri odgovorih omejite na razloge, ki izhajajo iz razmer v zvezi z vašo organizacijo?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Dobro smo ocenili potrebe po številu vodij.
- b) Dobro smo ocenili potrebe po številu mentorjev/ic.
- c) Izbrali smo prave ljudi za vodje ŠK.
- d) Izbrali smo prave ljudi za mentorje/ice ŠK.
- e) Dejavnost vseskozi podpira tudi pristojno ministrstvo, zato lahko izvajamo toliko ŠK, kot imamo usposobljenih ljudi.
- f) Med ljudmi v okolju vlada veliko zanimanje za ŠK.
- g) Odločili smo se, da bodo ŠK redni del naše izobraževalne ponudbe.
- h) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

15. Kaj mislite, da motivira vaše usposobljene vodje in mentorje/ice, da še vodijo oz. izvajajo ŠK pri vas?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) To delo jih zanima, je strokovno izzivalno.
- b) To delo jih zanima, omogoča socialne stike.
- c) To delo jih zanima, omogoča razvojno delo v okolju.
- d) Med ljudmi iz okolja je zanimanje za študijske krožke.
- e) Sami si izbirajo teme ŠK.
- f) Sami si lahko načrtujejo čas.
- g) Delo je primerno plačano.
- h) Zaposlitev.
- i) Dodaten zaslužek.
- j) Kakovostno preživljanje prostega časa.
- k) Mi jih vedno vabimo k sodelovanju.
- l) Mi jim zagotavljamo dobre pogoje za delo.
- m) Pomagamo jim pri načrtovanju in izpeljavi učnega procesa.
- n) Z vodji in mentorji/icami vzdržujemo dobre odnose.
- o) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

16. Zanima nas, ali ste imeli z vodji in mentorji/icami ŠK kak pisni dogovor (sklep, pogodbo ipd.), s katerim so se usposobljeni/e vodje in mentorji/ice, ki ste jih vi napotili na usposabljanje, obvezali/e, da bodo vodili oz. izvajali/e ŠK pri vas?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Da.
- b) Da, vendar samo za določen čas. (Prosimo, pojasnite.) _____
- c) Ne. (Prosimo, pojasnite, če želite.) _____
- d) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

17. Zanima nas, kako ocenjujete število usposobljenih vodij in mentorjev/ic ŠK glede na vaše potrebe po delovanju ŠK:

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Usposobljenih imamo ravno prav vodij ŠK.
- b) Usposobljenih imamo ravno prav mentorjev/ic ŠK.
- c) Usposobljenih imamo preveč vodij ŠK, ker smo v času usposabljanja menili, da: (Dopolnite, prosimo.) _____

- d) Usposobljenih imamo preveč mentorjev/ic ŠK, ker smo v času usposabljanja menili, da: (Dopolnite, prosimo.) _____

- e) Usposobljenih imamo premalo vodij ŠK. (Pojasnite malo več, prosimo.)

- f) Usposobljenih imamo premalo mentorjev/ic ŠK. (Pojasnite malo več, prosimo.)

- g) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

18. Ali predvidevate, da bi v naslednjih petih letih želeli usposobiti še kakšnega vodjo in/ali mentorja/ico ŠK?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Da (Vpišite, koliko.): _____ vodij ŠK.
- b) Da (Vpišite, koliko.): _____ mentorjev/ic ŠK.
- c) Da, vendar še ne vemo, koliko.
- d) Odvisno od razmer (možnosti financiranja, zanimanja za študijske krožke ipd.).
- e) Ne.

19. Ali bi nam želeli v zvezi z vašim izvajanjem oz. neizvajanjem ŠK in sodelovanjem z usposobljenimi vodji in mentorji/icami ŠK povedati še kaj?

(Prosim, vpišite.)

Hvala za sodelovanje!

**II. VPRAŠANJA ZA TISTE ORGANIZACIJE, PRI KATERIH DELUJE LE DEL TISTI
USPOSOBLJENIH VODIJ OZ. MENTORJEV/IC ŠK, KI JIH JE ORGANIZACIJA
NAPOTILA NA USPOSABLJANJE**

Vprašanja v tem razdelku so namenjena tistim organizacijam, ki ste pri vseh treh vprašanjih št. 11, 12 in 13 obkrožile odgovor **b – da pri vas še deluje del usposobljenih vodij in mentorjev/ic ŠK** ali pa **ste zgolj pri enem ali dveh izmed vprašanj št. 11, 12 ali 13 obkrožile odgovor b, drugje pa a ali c oz. d.**

Poenostavljeno to pomeni, da v tem razdelku odgovarjate tisti, ki ste pri vprašanjih št. 11, 12 in 13 vsaj enkrat obkrožili odgovor b.

Če ste pri vprašanjih št. 11, 12 in 13 obkrožili odgovor **e - drugo**, glede na vsebino sami presodite, na vprašanja iz katerega razdelka boste odgovarjali, vsekakor tudi vi odgovarjajte na vprašanja le iz enega razdelka.

Sklop: NAČRTOVANJE ŠTEVILA USPOSOBLJENIH VODIJ IN MENTORJEV/IC ŠK

V nadaljevanju pa vam postavljamo nekaj vprašanj v zvezi z načrtovanjem števila vodij in mentorjev/ic ŠK.

20. Zanima nas, čemu pripisujete dejstvo, da del usposobljenih vodij oz. mentorjev/ic ŠK, ki ste jih vi napotili na usposabljanje, ne deluje več pri vas, pri čemer vas prosimo, da se pri tem vprašanju omejite na razloge, ki izhajajo iz razmer v zvezi z vašo organizacijo?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Pri nas še delujejo vsi/e vodje, ki smo jih mi napotili na usposabljanje.
- b) Pri nas še delujejo vsi/e mentorji/ice, ki smo jih mi napotili na usposabljanje.
- c) Pri nas ne deluje več nihče od vodij, ki smo jih mi napotili na usposabljanje.
- d) Pri nas ne deluje več nihče od mentorjev/ic, ki smo jih mi napotili na usposabljanje.
- e) Nismo dobro ocenili potreb po številu vodij, na usposabljanje smo napotili preveč vodij.
- f) Nismo dobro ocenili potreb po številu mentorjev/ic, na usposabljanje smo napotili preveč mentorjev/ic.
- g) Med vsemi izbranimi niso bili vsi primerni za vodje ŠK, zato vsem nismo ponudili sodelovanja.
- h) Med vsemi izbranimi niso bili vsi primerni za mentorje/ice ŠK, zato vsem nismo ponudili sodelovanja.
- i) Za razmere, ki so vladale v času, ko smo vodje in mentorje/ice napotili na usposabljanje, je bila naša izbira primerna, le-ti so tudi izvajali študijske krožke pri nas, zdaj pa so razmere povsem drugačne. (Prosimo, pojasnite.) _____

- j) Dejavnost vseskozi podpira tudi pristojno ministrstvo, vendar ne v taki meri, da bi lahko študijske krožke izvajali vsi usposobljeni.
- k) Med ljudmi v okolju ni zadostnega zanimanja za študijske krožke.
- l) Del vodij oz. mentorjev/ic smo napotili na usposabljanje za primer, če bi kdo od ostalih usposobljenih vodij oz. mentorjev/ic ne hotel/a (ne mogel/a) več sodelovati z nami, a se to ni zgodilo, zato jih ne potrebujemo oz. jim ne moremo nuditi dela.
- m) Z leti smo spremenili izobraževalno ponudbo, študijski krožki niso več v ospredju našega zanimanja.
- n) Že ob napotitvi sodelavcev na usposabljanje smo načrtovali, da vsi ne bodo vodili in/ali izvajali ŠK. Del sodelavcev, ki delajo na drugih področjih, smo napotili na usposabljanje, da bi se seznanili z načinom dela v študijskih krožkih in to znanje prenašali v svoje delo.
- o) Naša ocena o potrebnem številu vodij in mentorjev/ic ŠK je bila ustrezna, razlogi, da vsi ne delajo več pri nas, so osebni razlogi vodij in mentorjev/ic ŠK in ne na naši strani.
- p) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

21. Kaj mislite, da motivira tiste vaše usposobljene vodje in mentorje/ice ŠK, ki ste jih vi napotili na usposabljanje, ki še vodijo oz. izvajajo študijske krožke pri vas?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) To delo jih zanima, je strokovno izzivalno.
- b) To delo jih zanima, omogoča socialne stike.
- c) To delo jih zanima, omogoča razvojno delo v okolju.
- d) Med ljudmi iz okolja je zanimanje za študijske krožke.
- e) Sami si izbirajo teme ŠK.
- f) Sami si lahko načrtujejo čas.
- g) Delo je primerno plačano.
- h) Zaposlitev.
- i) Dodaten zaslužek.
- j) Kakovostno preživljanje prostega časa.
- k) Mi jih vedno vabimo k sodelovanju.
- l) Mi jim zagotavljamo dobre pogoje za delo.
- m) Pomagamo jim pri načrtovanju in izpeljavi učnega procesa.
- n) Z mentorji/icami vzdržujemo dobre odnose.
- o) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

22. Vsi vodje, ki ste jih vi napotili na usposabljanje, ne delujejo več pri vas. V čem so po vašem mnenju za to njihovi razlogi?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Pri nas še delujejo vsi/e vodje, ki smo jih mi napotili na usposabljanje.
- b) Nekateri/e so odklonili/e sodelovanje.
- c) Nekateri/e so nekaj časa sodelovali/e z nami, zdaj pa jih to delo ne zanima več.
- d) To delo jih je začelo obremenjevati, zasičili so se.
- e) Nekateri/e nimajo več časa za sodelovanje.
- f) Nekateri/e niso bili/e zadovoljni/e s plačilom.
- g) Nekateri/e so sprejeli/e drugo delo v organizaciji.
- h) Nekateri/e ne morejo več sodelovati (preselitev v oddaljeni kraj, bolezen, smrt...).
- i) Nekateri/e so se upokojili/e.
- j) Nekateri/e so začeli/e izvajati študijske krožke pri drugih organizacijah.
- k) Nekateri/e so ustanovili/e lastne organizacije in zdaj študijske krožke izvajajo sami/e.
- l) Nekateri/e niso več zaposleni/e pri nas.
- m) Nekateri/e so prevzele konkurenčne organizacije.
- n) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

23. Vsi/e mentorji/ice, ki ste jih vi napotili na usposabljanje, ne delujejo več pri vas. V čem so po vašem mnenju za to njihovi razlogi?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Pri nas še delujejo vsi/e mentorji/ice, ki smo jih mi napotili na usposabljanje.
- b) Nekateri/e so odklonili/e sodelovanje.
- c) Nekateri/e so nekaj časa sodelovali/e z nami, zdaj pa jih to delo ne zanima več.
- d) To delo jih je začelo obremenjevati, zasičili so se.
- e) Nekateri/e nimajo več časa za sodelovanje.
- f) Nekateri/e niso bili/e zadovoljni/e s plačilom.
- g) Nekateri/e so sprejeli/e drugo delo v organizaciji.
- h) Nekateri/e ne morejo več sodelovati (preselitev v oddaljeni kraj, bolezen, smrt...).
- i) Nekateri/e so se upokojili/e.
- j) Nekateri/e so začeli/e izvajati študijske krožke pri drugih organizacijah.
- k) Nekateri/e so ustanovili/e lastne organizacije in zdaj študijske krožke izvajajo sami/e.
- l) Nekateri/e niso več zaposleni/e pri nas.
- m) Nekateri/e so prevzele konkurenčne organizacije.
- n) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

24. Zanima nas, ali ste imeli z vodji in mentorji/icami ŠK kak pisni dogovor (sklep, pogodbo ipd.), s katerim so se usposobljeni/e vodje in mentorji/ice, ki ste jih vi napotili na usposabljanje, obvezali/e, da bodo izvajali/e študijske krožke pri vas?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Da.
- b) Da, vendar samo za določen čas. (Prosimo, pojasnite.) _____

- c) Ne. (Prosimo, pojasnite, če želite.) _____

- d) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

25. Ali predvidevate, da bi v naslednjih petih letih želeli usposobiti še kakšnega vodjo in/ali mentorja/ico ŠK?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Da (Vpišite, prosimo, koliko.): _____ vodij ŠK.
- b) Da (Vpišite, prosimo, koliko.): _____ mentorjev/ic ŠK.
- c) Da, vendar še ne vemo, koliko.
- d) Odvisno od razmer (možnosti financiranja, zanimanja za ŠK ipd.).
- e) Ne.

26. Če bi se pri vas oglasili/e vodje in/ali mentorji/ice ŠK, ki ste jih vi napotili na usposabljanje, vendar z njimi nikoli ali zadnja leta ne sodelujete, ali bi jim bili pripravljeni omogočiti sodelovanje pri izvajanju ŠK?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Da.
- b) Mogoče, odvisno kdo bi želel sodelovati.
- c) Mogoče, odvisno od razmer v izobraževanju odraslih (možnosti financiranja, zanimanje za študijske krožke ipd.).
- d) Ne.
- e) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

27. Ali bi nam želeli v zvezi z vašim izvajanjem oz. neizvajanjem ŠK in sodelovanjem z usposobljenimi vodji in mentorji/icami ŠK povedati še kaj?

(Prosim, vpišite.)

Hvala za sodelovanje!

III. VPRAŠANJA ZA TISTE ORGANIZACIJE, PRI KATERIH NE DELUJE NIHČE/NOBENA OD USPOSOBLJENIH VODIJ IN MENTORJEV/IC ŠK, KI JIH JE TA ORGANIZACIJA NAPOTILA NA USPOSOBLJANJE

Vprašanja v tem razdelku so namenjena tistim organizacijam, ki ste pri vprašanjih št. 11, 12 in 13 obkrožile odgovor **c – da so pri vas usposobljeni vodje oz. mentorji v preteklosti delovali, sedaj pa ne deluje nihče več**, odgovor **d – da ni nihče od usposobljenih vodij ali mentorjev, ki ste jih napotili na usposabljanje, deloval pri vas** ali odgovor **f – da niste nikoli izvajali ŠK**.

Če ste pri vprašanjih št. 11, 12 in 13 obkrožili odgovor **e - drugo**, glede na vsebino sami presodite, na vprašanja iz katerega razdelka boste odgovarjali, vsekakor tudi vi odgovarjajte na vprašanja le iz enega razdelka.

Sklop: NAČRTOVANJE ŠTEVILA USPOSOBLJENIH VODIJ IN MENTORJEV/IC ŠK

V nadaljevanju pa vam postavljamo nekaj vprašanj v zvezi z načrtovanjem števila vodij in mentorjev/ic ŠK.

28. Zanima nas, čemu pripisujete dejstvo, da pri vas ne deluje nihče več od usposobljenih vodij in/ali mentorjev/ic ŠK, pri čemer vas prosimo, da se pri tem vprašanju omejite na razloge, ki izhajajo iz razmer v zvezi z vašo organizacijo?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Nismo dobro ocenili potreb po vodjih ŠK.
- b) Nismo dobro ocenili potreb po mentorjih/icah ŠK.
- c) Med izbranimi niso bili pravi ljudje za mentorje/ice ŠK, zato jim nismo ponudili sodelovanja.
- d) Med izbranimi niso bili pravi ljudje za vodje ŠK, zato jim nismo ponudili sodelovanja.
- e) Razmere so se po usposabljanju spremenile – če bi jih poznali prej, sploh nikogar ne bi napotili na usposabljanje.
- f) Za razmere, ki so vladale v času, ko smo vodje in mentorje/ice napotili na usposabljanje, je bila naša izbira primerna, le-ti so tudi izvajali študijske krožke pri nas, zdaj pa so razmere povsem drugačne. (Prosimo, pojasnite.) _____

- g) Žal smo imeli smolo pri izbiri kandidatov za vodje ŠK, v praksi se izkazalo, da nihče ni primeren za to delo.
- h) Žal smo imeli smolo pri izbiri kandidatov za mentorje/ice ŠK, kasneje se izkazalo, da nihče ni primeren za to delo.
- i) Nismo bili uspešni pri pridobivanju sredstev pristojnega ministrstva za izvajanje ŠK.
- j) Dejavnost podpira tudi pristojno ministrstvo, vendar ne v taki meri, da bi lahko študijske krožke izvajali vsi usposobljeni ljudje.
- k) Med ljudmi v okolju ni zanimanja za študijske krožke.
- l) Del vodij oz. mentorjev/ic smo napotili na usposabljanje za primer, če bi kdo od ostalih usposobljenih vodij oz. mentorjev/ic ne hotel/a (ne mogel/a) več sodelovati z nami, a se to ni zgodilo, zato jih ne potrebujemo oz. jim ne moremo nuditi dela.
- m) Z leti smo spremenili izobraževalno ponudbo, študijski krožki niso več v ospredju našega zanimanja.
- n) Z leti smo spremenili izobraževalno ponudbo, ŠK ne izvajamo več.
- o) Nikoli nismo nameravali izvajati ŠK. Tiste sodelavce, ki delajo na drugih področjih, smo napotili na usposabljanje, da bi se seznanili z načinom dela v študijskih krožkih in to znanje prenašali v svoje delo.
- p) Naša ocena o potrebnem številu vodij oz. mentorjev/ic ŠK je bila ustrezna, razlogi, da vsi ne delajo več pri nas, so osebni razlogi vodij oz. mentorjev/ic ŠK in ne na naši strani.
- q) Nikoli nismo izvajali ŠK.
- r) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

29. Vodje, ki ste jih vi napotili na usposabljanje, ne delujejo več pri vas. V čem so po vašem mnenju za to njihovi razlogi?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Usposobljeni/e vodje so odklonili/e sodelovanje.
- b) Usposobljeni/e vodje so nekaj časa sodelovali/e z nami, zdaj pa jih to delo ne zanima več.
- c) To delo jih je začelo obremenjevati, zasičili so se.
- d) Nekateri/e usposobljeni/e vodje nimajo več časa za sodelovanje.
- e) Nekateri/e usposobljeni/e vodje niso bili/e zadovoljni/e s plačilom.
- f) Nekateri/e usposobljeni/e vodje so sprejeli/e drugo delo v organizaciji.
- g) Nekateri/e usposobljeni/e vodje ne morejo več sodelovati (preselitev v oddaljeni kraj, bolezen, smrt...).
- h) Nekateri/e usposobljeni/e vodje so se upokojili/e.
- i) Nekateri/e usposobljeni/e vodje so začeli/e izvajati študijske krožke pri drugih organizacijah.
- j) Nekateri/e usposobljeni/e vodje so ustanovili/e lastne organizacije in zdaj študijske krožke izvajajo sami/e.
- k) Nekateri/e usposobljeni/e vodje niso več zaposleni/e pri nas.
- l) Nekateri/e usposobljeni/e vodje so prevzele konkurenčne organizacije.
- m) Nikoli nismo izvajali ŠK.
- n) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

30. Mentorji/ice, ki ste jih vi napotili na usposabljanje, ne delujejo več pri vas. V čem so po vašem mnenju za to njihovi razlogi?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Usposobljeni/e mentorji/ice so odklonili/e sodelovanje.
- b) Usposobljeni/e mentorji/ice so nekaj časa sodelovali/e z nami, zdaj pa jih to delo ne zanima več.
- c) To delo jih je začelo obremenjevati, zasičili so se.
- d) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice nimajo več časa za sodelovanje.
- e) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice niso bili/e zadovoljni/e s plačilom.
- f) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so sprejeli/e drugo delo v organizaciji.
- g) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice ne morejo več sodelovati (preselitev v oddaljeni kraj, bolezen, smrt...).
- h) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so se upokojili/e.
- i) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so začeli/e izvajati študijske krožke pri drugih organizacijah.
- j) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so ustanovili/e lastne organizacije in zdaj študijske krožke izvajajo sami/e.
- k) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice niso več zaposleni/e pri nas.
- l) Nekatero usposobljeno mentorje/ice so prevzele konkurenčne organizacije.
- m) Nikoli nismo izvajali ŠK.
- n) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

31. Zanima nas, ali ste imeli z vodji in mentorji/icami ŠK kak pisni dogovor (sklep, pogodbo ipd.), s katerim so se usposobljeni/e vodje in mentorji/ice, ki ste jih vi napotili na usposabljanje, obvezali/e, da bodo izvajali/e študijske krožke pri vas?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Da.
- b) Da, vendar samo za določen čas. (Prosimo, pojasnite.) _____
- c) Ne. (Prosimo, pojasnite, če želite.) _____
- d) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

32. Ali predvidevate, da bi v naslednjih petih letih želeli usposobiti še kakšnega vodjo in/ali mentorja/ico ŠK?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Da (Vpišite, prosimo, koliko.): _____ vodij ŠK.
- b) Da (Vpišite, prosimo, koliko.): _____ mentorjev/ic ŠK.
- c) Da, vendar še ne vemo, koliko.
- d) Odvisno od razmer (možnosti financiranja, zanimanja za ŠK ipd.).
- e) Ne.

33. Če bi se pri vas oglasili/e vodje in/ali mentorji/ice ŠK, ki ste jih vi napotili na usposabljanje, vendar z njimi nikoli ali zadnja leta ne sodelujete, ali bi jim bili pripravljeni omogočiti sodelovanje pri izvajanju ŠK?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Da.
- b) Mogoče, odvisno kdo bi želel sodelovati.
- c) Mogoče, odvisno od razmer v izobraževanju odraslih (možnosti financiranja, zanimanje za študijske krožke ipd.).
- d) Ne.
- e) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

34. Ali bi nam želeli v zvezi z vašim izvajanjem oz. neizvajanjem ŠK in sodelovanjem z usposobljenimi vodji in mentorji/icami ŠK povedati še kaj?

(Prosimo, vpišite.)

Hvala za sodelovanje!

Priloga 4:

**VPRAŠALNIK ZA ORGANIZACIJO, KI JE NA USPOSABLJANJE NAPOTILA
KANDIDATE/TKE ZA
MENTORJE/ICE ŠTUDIJSKIH KROŽKOV – MENTORJE/ICE ŠK**

Spoštovani!

Kot smo vam že povedali v splošnem dopisu, je ta vprašalnik namenjen analizi, kako pogosto je potrebno izpeljevati posamezne programe usposabljanja, da pravočasno usposobimo potrebno število novih učiteljev, svetovalcev ali mentorjev zaradi razumljive fluktuacije osebja v daljših časovnih obdobjih. Vljudno vas prosimo, da vprašalnik izpolnite in nam ga vrnete. Vaši podatki, ki so za nas zelo dragoceni, bodo obravnavani anonimno in nobena informacija, ki nam jo boste posredovali, ne bo posredovana tretji osebi, niti nobena informacija ne bo imela nikakršnega vpliva na vašo organizacijo v zvezi z vsebinami, ki so predmet tega vprašalnika. Vaše informacije bodo obravnavane zgolj kumulativno skupaj z informacijami drugih, ki bodo odgovorili na vprašalnik. Povemo pa naj, da smo podoben vprašalnik poslali tudi osebam, ki ste jih napotili na usposabljanje in so usposabljanje tudi uspešno zaključile. Tudi njih sprašujemo za mnenje o vsebinah, ki so zajete v spodnjih vprašanjih. Še enkrat vas prav lepo prosimo za izpolnitev vprašalnika, za kar se vam toplo zahvaljujemo!

Strokovna skupina ACS

Splošna navodila za izpolnjevanje vprašalnika:

Vprašalnik je pripravljen tako, da sočasno odgovarjate o vseh vrstah študijskih krožkov (v nadaljevanju tudi: ŠK), ki jih izvajate, tudi če imate usposobljene mentorje/ice za različne tipe ŠK (študijski krožki, študijski krožki Beremo z Manco Košir, študijski krožki v okviru projektov Allegro in Vivace) in različne tipe ŠK tudi izvajate. Vemo, da bomo s tem dobili bolj posplošeno sliko, saj se boste morali pri odgovorih odločiti za tistega, ki najbolje označuje vse ŠK, ki jih izvajate ali pa ste jih izvajali, kar pa morebiti za kakšnega izmed njih ne drži. Kjer se nam je zdelo pomembno, smo zato omogočili, da nas boste na razlike lahko opozorili. Nas zanima stanje v zvezi z vsemi ŠK, ne prav natančno za vsak tip ŠK posebej.

Vprašalnik je sestavljen iz štirih delov, vsaka organizacija izpolnjuje samo 1. del in enega izmed preostalih treh:

5. del so Uvodna vprašanja, na katera **odgovarjate vsi**,
6. del, označen z rimsko I – na vprašanja, ki jih ima ta del, odgovarjate **samo tisti, pri katerih še delujejo vsi usposobljeni** (ostale organizacije pa ta del izpustite),
7. del, označen z rimsko II – na vprašanja, ki jih ima ta del, odgovarjate **samo tisti, pri katerih še deluje nekaj usposobljenih, nekaj pa ne več** (ostale organizacije ta del izpustite),
8. del, označen z rimsko III – na vprašanja, ki jih ima ta del, odgovarjate **samo tisti, pri katerih ne deluje nihče več od usposobljenih** (ostale organizacije ta del izpustite).

Podrobnejša navodila o tem so v nadaljevanju.

Če pri posameznem vprašanju ni navedeno drugače, vas prosimo, da na vprašanja odgovorite tako, da obkrožite en ali več možnih odgovorov ali vpišete odgovor na označeno mesto. V nekaterih primerih vas prosimo tudi za pojasnilo k posameznemu izbranemu odgovoru.

Sklop: UVODNA VPRAŠANJA

Najprej vas prosimo za nekaj splošnih podatkov o vaši organizaciji.

1. Prosimo, označite vrsto vaše organizacije:

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Ljudska univerza.
 - b) Zasebna izobraževalna organizacija.
 - c) Osnovna šola.
 - d) Srednja poklicna ali strokovna šola.
 - e) Gimnazija.
 - f) Šolski center.
 - g) Višja strokovna šola.
 - h) Visoka šola.
 - i) Fakulteta.
 - j) Izobraževalno društvo.
 - k) Kulturna organizacija ali društvo.
 - l) Zdravstvena organizacija ali društvo.
 - m) Socialna organizacija ali društvo.
 - n) Zavod za zaposlovanje.
 - o) Gospodarska ali obrtna organizacija.
 - p) Drugo. (Prosimo, vpišite.) _____
-
-

2. Prosimo, označite, v kateri slovenski statistični regiji je sedež vaše organizacije:

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Pomurska regija.
- b) Podravska regija.
- c) Koroška regija.
- d) Savinjska regija.
- e) Zasavska regija.
- f) Spodnjeposavska regija.
- g) Jugovzhodna Slovenija.
- h) Osrednjeslovenska regija.
- i) Gorenjska regija.
- j) Notranjsko - kraška regija.
- k) Goriška regija.
- l) Obalno-kraška regija.

3. Kako na podlagi vaših izkušenj na splošno ocenjujete fluktuacijo pri študijskih krožkih pri vas?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Fluktuacija usposobljenega osebja pri ŠK pri nas je nad normalno pričakovanim obsegom.
- b) Fluktuacija usposobljenega osebja pri ŠK pri nas je v normalno pričakovanem obsegu.
- c) Fluktuacija usposobljenega osebja pri ŠK pri nas je pod normalno pričakovanim obsegom.
- d) Fluktuacije usposobljenega osebja pri ŠK pri nas ni.

4. Ne glede na povsem konkretne primere v zvezi s študijskimi krožki pri vas, o čemer vas bomo povprašali v nadaljevanju, nas zanima, kaj po vašem mnenju najbolj vpliva na fluktuacijo usposobljenega osebja za izvajanje študijskih krožkov?

(Prosimo, da ob vsaki trditvi pokažete svojo izbiro tako, da obkrožite eno izmed številk med 1 do 3, pri čemer s **številko 1** označite tisto trditev, ki se vam zdi zelo pomembna, vplivna na fluktuacijo, s **številko 2** trditev, ki srednje vpliva na fluktuacijo, s **številko 3** tisto trditev, ki ima malo ali pa sploh nič vpliva na fluktuacijo.)

KAJ NAJBOLJ VPLIVA NA FLUKTUACIJO?	Zelo vplivno.	Srednje vplivno.	Malo ali sploh nič vpliva.
a) Nezadovoljstvo z delovnimi razmerami.	1	2	3
b) Slabo plačilo.	1	2	3
c) Drugi strokovni izzivi.	1	2	3
d) Zasičenost.	1	2	3
e) Neurejeno financiranje in s tem neredna plačila.	1	2	3
f) Družbena nepriznanost tega dela.	1	2	3
g) Strokovna stagnacija dejavnosti.	1	2	3
h) Premajhna podpora drugih.	1	2	3
i) Težki delovni pogoji.	1	2	3
j) Nezanemanje potencialnih uporabnikov.	1	2	3
k) Neurejeni status poklica.	1	2	3
l) Upad motivacije.	1	2	3
m) Spremembe v strokovnih konceptih dejavnosti.	1	2	3
n) Slaba usposobljenost.	1	2	3
o) Preobremenjenost.	1	2	3
p) Slabi medsebojni odnosi.	1	2	3
q) Slaba organizacija dela.	1	2	3
r) Osebni razlogi in razmere.	1	2	3
s) Ukinitve ali sprememba dejavnosti zaradi poslovnih razlogov.	1	2	3
t) Nejasna prihodnost.	1	2	3
u) Prezem kadra od konkurenčnih organizacij.	1	2	3
v) Preveč izvajalcev dejavnosti v okolju.	1	2	3
w) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____			

Sklop: IZVAJANJE ŠK

V tem sklopu vprašanj nas zanima, kako je pri vas z izvajanjem ŠK, kako ocenjujete število usposobljenih mentorjev/ic ŠK in če usposobljeni/e mentorji/ice še delajo v okviru vaše organizacije.

5. Zanima nas, katere tipe ŠK izvajate oz. ste izvajali in koliko ste jih doslej izvedli:

(Prosimo, da odgovorite pri vsakem tipu študijskega krožka. Za vsak tip ŠK je mogoč samo en odgovor, označite ga z znakom X.)

Tip študijskega krožka	ZA TA TIP ŠK NIMAMO USPOSOBLJENIH MENTORJEV	NIČ	ENEGA	DVA DO PET	ŠEST DO DESET	ENAJST DO DVAJSET	VEČ KOT DVAJSET	IZVAJALI SMO JIH, A NIMAMO NATANČNIH PODATKOV, KOLIKO
Študijski krožki (splošni, temeljni)								
Študijski krožki Beremo z Manco Košir – ŠK BMK								
Študijski krožki v projektu Allegro								
Študijski krožki v projektu Vivace								

6. Ali vsako leto izvajate ŠK?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Da, od takrat, ko imamo usposobljene mentorje/ice.
- b) Izvajamo jih, vendar ne vsako leto. (Prosimo, pojasnite.) _____

- c) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

- d) Pri nas nismo nikoli izvajali ŠK.

7. Zanima nas, ali pri vas izvajajo ŠK samo tisti/e mentorji/ice, ki ste jih vi napotili na usposabljanje?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Da, pri nas izvajajo ŠK samo mentorji/ice, ki smo jih mi napotili na usposabljanje.
- b) Ne, pri nas poleg tistih mentorjev/ic ŠK, ki smo jih mi napotili na usposabljanje, izvajajo ŠK še drugi mentorji/ice.
- c) Nikogar od mentorjev/ic, ki pri nas izvajajo ŠK, nismo mi napotili na usposabljanje.
- d) Pri nas nismo nikoli izvajali ŠK.
- e) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

8. Katerega leta ste doslej zadnjič izvedli kakšen ŠK z mentorji/icami, ki ste jih vi napotili na usposabljanje?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Leta 2013.
- b) Leta 2012.
- c) Leta 2011.
- d) Leta: (Prosimo, vpišite.) _____
- e) Ne vemo natančno.
- f) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

g) Pri nas nismo nikoli izvajali ŠK.

9. Zanima nas podatek, koliko mentorjev/ic ŠK ste vi doslej napotili na usposabljanje?

(Prosimo, da upoštevate samo tiste, ki ste jih vi napotili na usposabljanje in ki so tudi uspešno zaključili/le usposabljanje za mentorje/ice ŠK. Ta podatek je po vsej verjetnosti enak podatku, ki smo vam ga posredovali skupaj z vprašalnikom, vendar vas prosimo, da ga vseeno vpišite. Če pa je vaš podatek drugačen, vpišite vaš podatek. Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Na usposabljanje smo napotili (Prosimo, vpišite število.): _____
kandidatov/datk, ki so uspešno zaključili/le usposabljanje za mentorje/ice ŠK.
- b) Na usposabljanje za mentorja/ico ŠK nismo napotili nikogar.
- c) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

10. Zanima nas, koliko od usposobljenih mentorjev/ic ŠK, ki ste jih vi napotili na usposabljanje, še izvaja ŠK v okviru vaše organizacije:

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Vsi še delujejo pri nas kot mentorji/ice ŠK.
- b) Pri nas deluje še (Prosimo, navedite število.) _____ od tistih mentorjev/ic ŠK, ki smo jih mi napotili na usposabljanje.
- c) Pri nas je delovalo v preteklosti (Prosimo, navedite število.) _____ mentorjev/ic ŠK, ki smo jih mi napotili na usposabljanje, zdaj pa ne deluje nihče več.
- d) Pri nas sicer izvajamo oz. smo izvajali ŠK, vendar nihče od mentorjev/ic ŠK, ki smo jih mi napotili na usposabljanje, nikoli pri nas ni izvajal ŠK.
- e) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____
- f) Pri nas nismo nikoli izvajali ŠK.

V nadaljevanju sledi nekaj vprašanj o mentorjih/icah ŠK, ki so namenjena različnim organizacijam oz. organizacijam z različnimi razmerami glede na delujoče mentorje/ice ŠK.

Prosimo vas, da **glede na razmere pri vas odgovorite na vprašanja v ustreznem razdelku vprašalnika, označenim z rimsko številko, vprašanj v drugih razdelkih, prav tako označenih z rimskimi številkami, pa ne izpolnjujte.**

Kateri razdelek je primeren za vas, boste razbrali v uvodu k posameznemu razdelku.

IV. VPRAŠANJA ZA TISTE ORGANIZACIJE, PRI KATERIH **ŠE DELUJEJO VSI MENTORJI/ICE ŠK, KI JIH JE ORGANIZACIJA NAPOTILA NA USPOSABLJANJE**

Vprašanja v tem razdelku so namenjena tistim organizacijam, ki ste pri vprašanju št. 10 obkrožile odgovor **a – vsi/e mentorji ŠK še delujejo pri vas.**

Če ste pri vprašanju št. 10 obkrožili **odgovor e - drugo**, glede na vsebino sami presodite, na vprašanja iz katerega razdelka boste odgovarjali, vsekakor tudi vi odgovarjajte na vprašanja le iz enega razdelka.

Sklop: NAČRTOVANJE ŠTEVILA USPOSABLJENIH MENTORJEV/IC ŠK

V tem sklopu vam postavljamo nekaj vprašanj v zvezi z načrtovanjem števila mentorjev/ic ŠK.

11. Vaša ocena o potrebnem številu usposobljenih mentorjev/ic ŠK in njihovi izbiri je bila očitno ustrezna. Zanima nas, čemu pripisujete to dejstvo, pri čemer vas prosimo, da se pri odgovorih omejite na razloge, ki izhajajo iz razmer v zvezi z vašo organizacijo?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Dobro smo ocenili potrebe po številu mentorjev/ic.
- b) Izbrali smo prave ljudi za mentorje/ice ŠK.
- c) Dejavnost vseskozi podpira tudi pristojno ministrstvo, zato lahko izvajamo toliko ŠK, kot imamo usposobljenih mentorjev/ic.
- d) Med ljudmi v okolju vlada veliko zanimanje za ŠK.
- e) Odločili smo se, da bodo ŠK redni del naše izobraževalne ponudbe.
- f) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

12. Kaj mislite, da motivira vaše usposobljene mentorje/ice, da še izvajajo ŠK pri vas?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) To delo jih zanima, je strokovno izzivalno.
- b) To delo jih zanima, omogoča socialne stike.
- c) To delo jih zanima, omogoča razvojno delo v okolju.
- d) Med ljudmi iz okolja je zanimanje za ŠK.
- e) Sami si izbirajo teme ŠK.
- f) Sami si lahko načrtujejo čas.
- g) Delo je primerno plačano.
- h) Zaposlitev.
- i) Dodaten zaslužek.
- j) Kakovostno preživljanje prostega časa.
- k) Mi jih vedno vabimo k sodelovanju.
- l) Mi jim zagotavljamo dobre pogoje za delo.
- m) Pomagamo jim pri načrtovanju in izpeljavi učnega procesa.
- n) Z mentorji/icami vzdržujemo dobre odnose.
- o) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

13. Zanima nas, ali ste imeli z mentorji/icami ŠK kak pisni dogovor (sklep, pogodbo ipd.), s katerim so se usposobljeni/e mentorji/ice, ki ste jih vi napotili na usposabljanje, obvezali/e, da bodo izvajali/e ŠK pri vas?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Da.
- b) Da, vendar samo za določen čas. (Prosimo, pojasnite.) _____
- c) Ne. (Prosimo, pojasnite, če želite.) _____
- d) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

14. Zanima nas, kako ocenjujete število usposobljenih mentorjev/ic glede na vaše potrebe po delovanju ŠK:

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Usposobljenih imamo ravno prav mentorjev/ic ŠK.
- b) Usposobljenih imamo preveč mentorjev/ic ŠK, ker smo v času usposabljanja menili, da: (Dopolnite, prosimo.) _____

- c) Usposobljenih imamo premalo mentorjev/ic ŠK. (Pojasnite malo več, prosimo.)

- d) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

- e) Pri nas nismo nikoli izvajali ŠK.

15. Ali predvidevate, da bi v naslednjih petih letih želeli usposobiti še kakšnega mentorja/ico ŠK?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Da (Vpišite, prosimo, koliko.): _____
- b) Da, vendar še ne vemo, koliko.
- c) Odvisno od razmer (možnosti financiranja, zanimanja za ŠK ipd.).
- d) Ne.

16. Ali bi nam želeli v zvezi z vašim izvajanjem oz. neizvajanjem ŠK in sodelovanjem z usposobljenimi mentorji/icami ŠK povedati še kaj?

(Prosimo, vpišite.)

Hvala za sodelovanje!

V. VPRAŠANJA ZA TISTE ORGANIZACIJE, PRI KATERIH DELUJE LE DEL TISTI USPOSOBLJENIH MENTORJEV/IC ŠK, KI JIH JE ORGANIZACIJA NAPOTILA NA USPOSABLJANJE.

Vprašanja v tem razdelku so namenjena tistim organizacijam, ki ste pri vprašanju št. 10 obkrožile odgovor **b – da pri vas še deluje del usposobljenih mentorjev/ic ŠK**.

Če ste pri vprašanju št. 10 obkrožili odgovor **e - drugo**, glede na vsebino sami presodite, na vprašanja iz katerega razdelka boste odgovarjali, vsekakor tudi vi odgovarjajte na vprašanja le iz enega razdelka.

Sklop: NAČRTOVANJE ŠTEVILA USPOSOBLJENIH MENTORJEV/IC ŠK

V tem sklopu vam postavljamo nekaj vprašanj v zvezi z načrtovanjem števila mentorjev/ic ŠK.

17. Zanima nas, čemu pripisujete dejstvo, da del mentorjev/ic ŠK, ki ste jih vi napotili na usposabljanje, ne deluje več pri vas, pri čemer vas prosimo, da se pri tem vprašanju omejite na razloge, ki izhajajo iz razmer v zvezi z vašo organizacijo?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Nismo dobro ocenili potreb po številu mentorjev/ic, na usposabljanje smo napotili preveč mentorjev/ic.
- b) Med vsemi izbranimi niso bili vsi primerni za mentorje/ice ŠK, zato vsem nismo ponudili sodelovanja.
- c) Za razmere, ki so vladale v času, ko smo mentorje/ice napotili na usposabljanje, je bila naša izbira primerna, le-ti so tudi izvajali ŠK pri nas, zdaj pa so razmere povsem drugačne. (Prosimo, pojasnite.) _____

- d) Dejavnost vseskozi podpira tudi pristojno ministrstvo, vendar ne v taki meri, da bi lahko ŠK izvajali vsi usposobljeni mentorji/ice.
- e) Med ljudmi v okolju ni zadostnega zanimanja za ŠK.
- f) Del mentorjev/ic smo napotili na usposabljanje za primer, če bi kdo od ostalih usposobljenih mentorjev/ic ne hotel/a (ne mogel/a) več sodelovati z nami, a se to ni zgodilo, zato jih ne potrebujemo oz. jim ne moremo nuditi dela.
- g) Z leti smo spremenili izobraževalno ponudbo, študijski krožki niso več v ospredju našega zanimanja.
- h) Že ob napotitvi sodelavcev na usposabljanje smo načrtovali, da vsi ne bodo izvajali ŠK. Del sodelavcev, ki delajo na drugih področjih, smo napotili na usposabljanje, da bi se seznanili z načinom dela v študijskih krožkih in to znanje prenašali v svoje delo.
- i) Naša ocena o potrebnem številu mentorjev/ic ŠK je bila ustrezna, razlogi, da vsi ne delajo več pri nas, so osebni razlogi mentorjev/ic ŠK in ne na naši strani.
- j) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

18. Kaj mislite, da motivira tiste vaše usposobljene mentorje/ice ŠK, ki ste jih vi napotili na usposabljanje, da še izvajajo ŠK pri vas?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) To delo jih zanima, je strokovno izzivalno.
- b) To delo jih zanima, omogoča socialne stike.
- c) To delo jih zanima, omogoča razvojno delo v okolju.
- d) Med ljudmi iz okolja je zanimanje za ŠK.
- e) Sami si izbirajo teme ŠK.
- f) Sami si lahko načrtujejo čas.
- g) Delo je primerno plačano.
- h) Dodaten zaslužek.
- i) Zaposlitev.
- j) Kakovostno preživljanje prostega časa.
- k) Mi jih vedno vabimo k sodelovanju.
- l) Mi jim zagotavljamo dobre pogoje za delo.
- m) Pomagamo jim pri načrtovanju in izpeljavi učnega procesa.
- n) Z mentorji/icami vzdržujemo dobre odnose.
- o) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

19. Vsi/e mentorji/ice, ki ste jih vi napotili na usposabljanje, ne delujejo več pri vas kot mentorji/ice ŠK. V čem so po vašem mnenju za to njihovi razlogi?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so odklonili/e sodelovanje.
- b) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so nekaj časa sodelovali/e z nami, zdaj pa jih to delo ne zanima več.
- c) To delo jih je začelo obremenjevati, zasičili so se.
- d) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice nimajo več časa za sodelovanje.
- e) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice niso bili/e zadovoljni/e s plačilom.
- f) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so sprejeli/e drugo delo v organizaciji.
- g) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice ne morejo več sodelovati (preselitev v oddaljeni kraj, bolezen, smrt...).
- h) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so se upokojili/e.
- i) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so začeli/e izvajati ŠK pri drugih organizacijah.
- j) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so ustanovili/e lastne organizacije in zdaj ŠK izvajajo sami/e.
- k) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice niso več zaposleni/e pri nas.
- l) Nekateri/e usposobljene mentorje/ice so prevzele konkurenčne organizacije.
- m) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

20. Zanima nas, ali ste imeli z mentorji/icami ŠK kak pisni dogovor (sklep, pogodbo ipd.), s katerim so se usposobljeni/e mentorji/ice, ki ste jih vi napotili na usposabljanje, obvezali/e, da bodo izvajali/e ŠK pri vas?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Da.
- b) Da, vendar samo za določen čas. (Prosimo, pojasnite.) _____

- c) Ne. (Prosimo, pojasnite, če želite.) _____

- d) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

21. Ali predvidevate, da bi v naslednjih petih letih želeli usposobiti še kakšnega mentorja/ico ŠK?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Da (Vpišite, prosimo, koliko.): _____
- b) Da, vendar še ne vemo, koliko.
- c) Odvisno od razmer (možnosti financiranja, zanimanja za ŠK ipd.).
- d) Ne.

22. Če bi se pri vas oglasili/e mentorji/ice ŠK, ki ste jih vi napotili na usposabljanje, vendar z njimi nikoli ali zadnja leta ne sodelujete, ali bi jim bili pripravljene omogočiti izvajanje ŠK?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Da.
- b) Mogoče, odvisno kdo bi želel sodelovati.
- c) Mogoče, odvisno od razmer v izobraževanju odraslih (možnosti financiranja, zanimanje za ŠK ipd.).
- d) Ne. (Če želite, pojasnite.) _____

- e) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

23. Ali bi nam želeli v zvezi z vašim izvajanjem oz. neizvajanjem ŠK in sodelovanjem z usposobljenimi mentorji/icami ŠK povedati še kaj?
(Prosimo, vpišite.)

Hvala za sodelovanje!

VI. VPRAŠANJA ZA TISTE ORGANIZACIJE, PRI KATERIH NE DELUJE NIHČE/NOBENA OD USPOSOBLJENIH MENTORJEV/IC ŠK, KI JIH JE ORGANIZACIJA NAPOTILA NA USPOSABLJANJE.

Vprašanja v tem razdelku so namenjena tistim organizacijam, ki ste pri vprašanju št. 10 obkrožile odgovor **c – usposobljeni mentorji/ice so v preteklosti sodelovali/le, zdaj pa ne več**, ali odgovor **d - usposobljeni mentorji/ice niso nikoli sodelovali/le** ali odgovor **f) – organizacija ni nikoli izvajala ŠK**.

Če ste pri vprašanju št. 10 obkrožili odgovor **e - drugo**, glede na vsebino sami presodite, na vprašanja iz katerega razdelka boste odgovarjali, vsekakor tudi vi odgovarjajte na vprašanja le iz enega razdelka.

Sklop: NAČRTOVANJE ŠTEVILA USPOSOBLJENIH MENTORJEV/IC ŠK

V nadaljevanju pa vam postavljamo nekaj vprašanj v zvezi z načrtovanjem števila mentorjev/ic ŠK.

24. Zanima nas, čemu pripisujete dejstvo, da pri vas ne deluje nihče več od usposobljenih mentorjev/ic ŠK, pri čemer vas prosimo, da se pri tem vprašanju omejite na razloge, ki izhajajo iz razmer v zvezi z vašo organizacijo?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Nismo dobro ocenili potreb po mentorjih/icah ŠK.
- b) Med izbranimi niso bili pravi ljudje za mentorje/ice ŠK, zato jim sploh nismo ponudili sodelovanja.
- c) Razmere so se po usposabljanju spremenile – če bi jih poznali prej, sploh nikogar ne bi napotili na usposabljanje.
- d) Za razmere, ki so vladale v času, ko smo mentorje/ice napotili na usposabljanje, je bila naša izbira primerna, le-ti so tudi izvajali ŠK pri nas, zdaj pa so razmere povsem drugačne. (Prosimo, pojasnite.) _____

- e) Žal smo imeli smolo pri izbiri kandidatov za mentorje/ice ŠK, pri izvedbi se je izkazalo, da nihče ni primeren za to delo.
- f) Nismo bili uspešni pri pridobivanju sredstev pristojnega ministrstva za izvajanje ŠK.
- g) Dejavnost podpira tudi pristojno ministrstvo, vendar ne v taki meri, da bi lahko ŠK izvajali vsi usposobljeni mentorji/ice.
- h) Med ljudmi v okolju ni zanimanja za ŠK.
- i) Del mentorjev/ic smo napotili na usposabljanje za primer, če bi kdo od ostalih usposobljenih mentorjev/ic ne hotel/a (ne mogel/a) več sodelovati z nami, a se to ni zgodilo, zato jih ne potrebujemo oz. jim ne moremo nuditi dela.
- j) Z leti smo spremenili izobraževalno ponudbo, ŠK niso več v ospredju našega zanimanja.
- k) Z leti smo spremenili izobraževalno ponudbo, ŠK ne izvajamo več.
- l) Nikoli nismo nameravali izvajati ŠK. Tiste sodelavce, ki delajo na drugih področjih, smo napotili na usposabljanje, da bi se seznanili z načinom dela v študijskih krožkih in to znanje prenašali v svoje delo.
- m) Naša ocena o potrebnem številu mentorjev/ic ŠK je bila ustrezna, razlogi, da nihče ne dela več pri nas, so osebni razlogi mentorjev/ic ŠK in ne na naši strani.
- n) Nikoli nismo izvajali ŠK.
- o) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

25. Mentorji/ice, ki ste jih vi napotili na usposabljanje, ne delujejo več pri vas. V čem so po vašem mnenju za to razlogi?

(Mogočih je več odgovorov.)

- a) Usposobljeni/e mentorji/ice so odklonili/e sodelovanje.
- b) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so nekaj časa sodelovali/e z nami, zdaj pa jih to delo ne zanima več.
- c) To delo jih je začelo obremenjevati, zasičili so se.
- d) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice nimajo več časa za sodelovanje.
- e) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice niso bili/e zadovoljni/e s plačilom.
- f) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so sprejeli/e drugo delo v organizaciji.
- g) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice ne morejo več sodelovati (preselitev v oddaljeni kraj, bolezen, smrt...).
- h) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so se upokojili/e.
- i) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so začeli/e izvajati ŠK pri drugih organizacijah.
- j) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice so ustanovili/e lastne organizacije in zdaj ŠK izvajajo sami/e.
- k) Nekateri/e usposobljeni/e mentorji/ice niso več zaposleni/e pri nas.
- l) Nekatero usposobljeno mentorje/ice so prevzele konkurenčne organizacije.
- m) Nikoli nismo izvajali ŠK.
- n) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

26. Zanima nas, ali ste imeli z mentorji/icami ŠK kak pisni dogovor (sklep, pogodbo ipd.), s katerim so se usposobljeni/e mentorji/ice, ki ste jih vi napotili na usposabljanje, obvezali/e, da bodo izvajali/e ŠK pri vas?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Da.
- b) Da, vendar samo za določen čas. (Prosimo, pojasnite.) _____
- c) Ne. (Prosimo, pojasnite, če želite.) _____
- d) Drugo. (Prosimo, pojasnite.) _____

27. Ali predvidevate, da bi v naslednjih petih letih želeli usposobiti še kakšnega mentorja/ico ŠK?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Da (Vpišite, prosimo, koliko.): _____
- b) Da, vendar še ne vemo, koliko.
- c) Odvisno od razmer (možnosti financiranja, zanimanja za ŠK ipd.)
- d) Ne.

28. Če bi se pri vas oglasili/e mentorji/ice ŠK, ki ste jih vi napotili na usposabljanje, vendar z njimi nikoli ali zadnja leta ne sodelujete, ali bi jim bili pripravljene omogočiti izvajanje ŠK?

(Mogoč je samo en odgovor.)

- a) Da.
- b) Mogoče, odvisno kdo bi želel sodelovati.
- c) Mogoče, odvisno od razmer v izobraževanju odraslih (možnosti financiranja, zanimanje za ŠK ipd.).
- d) Ne.
- e) Drugo. (Prosim, pojasnite.) _____

29. Ali bi nam želeli v zvezi z vašim izvajanjem oz. neizvajanjem ŠK in sodelovanjem z usposobljenimi mentorji/icami ŠK povedati še kaj?

(Prosim, vpišite.)

Hvala za sodelovanje!