

13. posvet

Platforme znanja

DISKUSIJSKI DOKUMENT



Visoko šolstvo smo ljudje: Kako zagotoviti privlačno, spodbudno in stabilno okolje za zaposlene v visokem šolstvu?

1. Akademsko in strokovno podporno osebje v visokem šolstvu – nekaj podatkov

Raziskava Evropskega združenja univerz (EUA) iz leta 2025 kaže, da je razvoj osebja v poučevanju v Evropskem visokošolskem prostoru (EHEA) vse bolj v središču strateških razmislekov visokošolskih institucij. Več kot 80 % visokošolskih institucij ponuja formalna usposabljanja za poučevanje, 96 % pa ima organizirano formalno podporno strukturo za razvoj osebja. Kljub temu ostajajo izzivi: pomanjkanje časa, neustrezna vključenost usposabljanj v karierno napredovanje ter habilitacijska merila in raznolike potrebe po bolj prilagojenih oblikah usposabljanj glede na fazo poklicne poti akademskega osebja.¹

V Sloveniji je bilo v študijskem letu 2024/25 na visokošolskih zavodih redno zaposlenih skupaj 5.850 visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in strokovnih sodelavcev. Pri akademskem osebju (skupaj 3.775 oseb) je bilo starih 60 let ali več slaba četrtnina (22,5%), medtem ko je bilo mlajših od 30 let manj kot 1%. Pri strokovnih sodelavcih je slika drugačna: od skupno 2.075 strokovnih sodelavcev jih je manj kot 5% starejših od 60 let, medtem ko je mlajših od 30 let skoraj 13%.² Zgovoren je tudi podatek, da je bilo v študijskem letu 2023/24 honorarno zaposlenih 3.310 oseb, ki niso redno zaposlene na visokošolskih zavodih, poleg tega pa je na visokošolskih zavodih bilo še 2.883 honorarnih delavcev, ki so hkrati tudi redno zaposleni na visokošolskih zavodih.³ Vsi podatki kažejo na resne organizacijske in kadrovske izzive ter potrebo po načrtih aktivne kadrovske politike.

Če pogledamo širše, usmeritveni dokument OECD iz leta 2024 o stanju akademskih karier ugotavlja, da so pri akademskem osebju trenutno karijerne spodbude večinoma osredotočene na raziskovalne rezultate, medtem ko so poučevanje, sodelovanje z okoljem in druge naloge pogosto potisnjene na obrobje. Ugotavlja tudi, da začetno usposabljanje akademskega osebja praviloma ne pripravi celostno na njihove raznolike vloge, zato bo verjetno potrebnega več stalnega strokovnega usposabljanja, da bodo lahko v celoti izkoristili potencial vse bolj digitaliziranih učnih okolij.⁴

¹Staff development in learning and teaching at European universities, Results from the STAFF-DEV survey, 30 Jan 2025: [Staff development in learning and teaching at European universities](https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/Data/0953709S.px/table/tableViewLayout2/)

²SURS: Pedagoško osebje na visokošolskih in višješolskih zavodih, zaposleno s pogodbo o zaposlitvi s polnim, ali z delovnim časom krajšim od polnega po: VRSTA PEDAGOŠKEGA OSEBJA, STAROST, ŠTUDIJSKO LETO: <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/Data/0953709S.px/table/tableViewLayout2/>

³SURS: Število strokovnega osebja na visokošolskih in višješolskih zavodih po: VRSTA ZAPOSLOTITVE, ŠTUDIJSKO LETO: <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/Data/0953711S.px/table/tableViewLayout2/>

⁴OECD (2024), "The state of academic careers in OECD countries: An evidence review", OECD Education Policy Perspectives, No. 91, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

2. Sistemski ukrepi

V zadnjem desetletju je bilo v Sloveniji nekaj pomembnih sistemskih ukrepov:

- **Javni razpis Inovativne in prožne oblike poučevanja in učenja, projekt INOVUP (2018–2021):**

Predmet javnega razpisa je bila izvedba usposabljanj visokošolskih učiteljev in strokovnih sodelavcev za uporabo novih učnih metod in učnih oblik, učnih pristopov in inovativno delo s študenti, da bodo preko posodobljenih, inovativnih in prožnih oblik poučevanja in učenja prispevali k dvigu splošnih kompetenc, kompetenc za vseživljenjsko učenje ter poklicnih kompetenc študentov za delo in življenje v sodobni družbi. Predmet javnega razpisa je bil tudi okrepiti kakovost poučevanja in učenja na sistemski ravni preko spodbujanja institucionalnega povezovanja in sodelovanja ter prenosa dobrih institucionalnih praks na celotni visokošolski sistem, tudi preko oblikovanih multiplikatorjev. Na javni razpis se je prijavil konzorcij javnih visokošolskih zavodov: Univerze v Ljubljani, Univerze v Mariboru, Univerze na Primorskem in Fakultete za informacijske študije Novo mesto. Konzorcij je postal povezovalna točka, kjer se je izvajalo vrhunsko usposabljanje in stalno posodabljanje znanja in veščin ter izmenjave dobrih praks, izvajalo raziskave tega področja in oblikovalo multiplikatorje. S povezovanjem in sodelovanjem visokošolskih zavodov v konzorcijski obliki so bile visokošolske institucije bolj odprte za nove metode poučevanja, ki jih omogočajo sodobni informacijsko-komunikacijski sistemi in z njimi povezani novi načini skupinskega dela. To je omogočilo povezovanje med visokošolskimi učitelji in strokovnimi sodelavci in s tem povezovanje in izmenjavo znanj in izkušenj, različnih praks, politik in sistemov na področju izobraževanja in usposabljanja iz celotne Slovenije ter tudi iz tujine, preko tujih strokovnjakov.

- **Reforma visokega šolstva za zelen in odporen prehod v Družbo 5.0** (NOO, 2022–2025): pilotni projekti za digitalni in zeleni prehod, usmerjeni tudi v krepitev didaktičnih kompetenc in prenavo pedagoškega procesa.

Cilj celotnega projekta »Reforma visokega šolstva za zelen in odporen prehod v Družbo 5.0« je zagotoviti večjo prilagodljivost, odpornost in odzivnost visokega šolstva na potrebe okolja in posledično izboljšati njegovo učinkovitost za gospodarsko okrevanje, zvišanje produktivnosti, spodbujanje kohezije in uravnotežen družbeni, okoljski in gospodarski razvoj (ustvarjanje visokokvalificiranih delovnih mest za poklice prihodnosti ter doseganje Družbe 5.0.; zagotavljanje ustreznih kompetenc za digitalni in zeleni prehod).

Z uvajanjem novih vsebin s področja digitalnega prehoda in zelenega prehoda v visokošolske študijske programe za pridobivanje zelenih in digitalnih kompetenc ter vzpostavljanjem ekosistema za vseživljenjsko učenje, se je vzporedno v pilotnih projektih razvijalo in nadgrajevalo podporno okolje za visokošolske učitelje in strokovno osebje, ki je omogočilo krepitev kompetenc visokošolske didaktike in podporo visokošolskim učiteljem pri posodabljanju celotnega pedagoškega procesa: vpeljevanje novih in posodobljenih vsebin v učne enote, novih načinov in metod poučevanja in učenja, vključevanje in rokovanje z novo (digitalno) pedagoško opremo, vključeno v študijski proces, priprave študijskih gradiv, ki ustrezajo posodobljenemu študijskemu procesu, vključevanje novih orodij (aplikacij, simulacij), posodobljenih načinov ocenjevanja, izvajanje študijskega procesa v (digitalnih/hibridnih) prenovljenih prostorih itd, pri čemer se je potrebno zavedati, da bo sama implementacija predstavljala dolgotrajen proces.

- **Pogodbe o financiranju študijske dejavnosti v obdobju 2025 –2028**

Pomemben sistemski ukrep sta tudi novi določbi iz pogodb o financiranju študijske dejavnosti za obdobje 2025–2028, ki javnim univerzam neposredno vezano na kadre nalagata, da:

- do septembra 2025 pripravijo in predložijo ministrstvu **načrt aktivne kadrovske politike**, s katero bodo pritegnile k zaposlitvi mlajše visokošolske učitelje in sodelavce z namenom zmanjšanja potreb po dodatni pedagoški obveznosti (ena nova zaposlitev

za obstoječe tri polne dodatne pedagoške obveznosti).

- izvajajo V. in VI. točko Stavkovnega sporazuma (Uradni list RS, št. 79/23 in 13/24) v okviru letnih dvigov sredstev v pogodbenem obdobju 2025-28, s pričetkom v letu 2026 (to se navezuje na izvajanje sobotnega leta in zagotavljanje finančnih sredstev za osnovno raziskovalno in umetniško ter strokovno delo visokošolskih učiteljev in visokošolskih sodelavcev).

• **Prenova plačnega sistema v javnem sektorju**

Prenova plačnega sistema v javnem sektorju, ki se je začela izvajati v letu 2025, bo postopoma do leta 2028 poskrbela za bolj ustrezno nagrajevanje pedagoškega in strokovnega podpornega osebja v javnih visokošolskih zavodih, kar je ključno za privlačnost poklicev v visokem šolstvu.

3. Aktualna strategija ter drugi nezakonodajni in zakonodajni akti

Aktualna sektorska dolgoročna strategija – **Resolucija o Nacionalnem programu visokega šolstva do 2030** – določa tudi konkretne cilje na tem področju, kot so:

- spodbujanje sistemske kadrovske krepitve visokošolskih zavodov in zagotavljanje privlačnih raziskovalnih pogojev (U 1.4.),
- na študentke in študente osredinjeno poučevanje, izhajajoče iz strokovnega, raziskovalnega oziroma umetniškega dela (C 3.2.),
- povečanje stopnje in kakovosti odhodne mobilnosti študentk in študentov ter zaposlenih v visokem šolstvu (C 4.4.) ter
- opolnomočenje institucij in posameznikov za ustrezno uporabo orodij (U 5.3.).

Priporočilo Sveta EU o privlačnih in trajnostnih poklicnih poteh v visokošolskem izobraževanju, ki ga je Svet EU sprejel 25. novembra 2024, države članice in visokošolske institucije poziva, da spodbujajo priznavanje raznolikih akademskih vlog, nudijo podporo profesionalnemu razvoju, se zavzemajo za izboljševanje delovnih pogojev, spodbujajo transnacionalno sodelovanje in razvijajo politike, podprte z dokazi. Priporočila Sveta med drugim tudi napovedujejo, da bo Evropska komisija vzpostavila **evropski kompetenčni okvir za akademsko osebje**, ki bo temeljil na že obstoječih orodjih, kot je kompetenčni okvir za raziskovalce (ResearchComp).

Novi Zakon o visokem šolstvu predvideva dodatne možnosti tako za razvoj kot za zagotavljanje ustreznih pogojev dela visokošolskega osebja:

- obveznost visokošolskega zavoda, da izvede postopke za zaposlitev dodatnih visokošolskih učiteljev in sodelavcev ter strokovnih sodelavcev pri pedagoškem procesu, če je dodatna tedenska pedagoška obveznost pri posameznem visokošolskem učitelju, visokošolskem sodelavcu in strokovnem sodelavcu pri pedagoškem procesu izkazana v dveh zaporednih študijskih letih,
- večja prožnost glede obsega pedagoškega dela zaradi raziskovalnega in razvojnega dela, opravljanja vodilnih funkcij ali večjega števila študentov v skupini,
- sobotno leto je bolje definirano, saj je dodana določba, da je visokošolski učitelj v primeru koriščenja pravice do sobotnega leta upravičen do nadomestila plače in je v celoti oproščen pedagoških obveznosti, ki bi jih moral opraviti v tem obdobju ter
- spodbujanje spoštovanja načela enakosti spolov ter prepoved spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja v visokem šolstvu

4. Namen in struktura 13. posveta Platforme znanja ter izhodišča za razpravo

Tokratni posvet Platforme znanja bo v središče razprave postavil ljudi, ki vsakodnevno soustvarjamo visokošolski prostor. Namen posveta je:

- predstaviti **Priporočilo Sveta EU o privlačnih in trajnostnih poklicnih poteh v visokem šolstvu** in kako ga izvajamo v Sloveniji na sistemski in na institucionalni ravni,
- ponuditi **pregled stanja na področju razvoja visokošolskega osebja v Evropskem visokošolskem prostoru** ter postreči z informacijami o prihajajoči evropski pobudi: **kompetenčnem okviru za akademsko osebje**,
- odpreti prostor za **refleksijo o izzivih, spodbudah in potrebnih ukrepih**.

V dopoldanskem delu bodo predstavljene sistemske in institucionalne prakse, sledile bodo **vzporedne delavnice**, kjer boste udeleženci opredelili **ključne ovire, spodbude in rešitve** za podporo visokošolskemu osebju (ena od vzporednih delavnic se bo posebej posvetila strokovnemu podpornemu osebju). Popoldne bo potekala **okrogla miza**, ki bo postregla z refleksijo o ugotovitvah z vzporednih delavnic ter odprla razpravo o aktualnih temah:

- **pomladitev kadrov in podpora osebju na začetku kariere,**
- **vloga mobilnosti za razvoj osebja,**
- **vrednotenje pedagoškega dela, sodelovanja z okoljem ter sodelovanja v strateških transnacionalnih pobudah,**
- **pogoji dela (varnost, stabilnost, vključujoče okolje),**
- **študentski glas v krepitvi kakovosti poučevanja.**

Posvet bo priložnost, da skupaj razmislimo, kako sistemsko, institucionalno in na ravni posameznika graditi kakovostno in privlačno visoko šolstvo.