Akademski poklic v družbi znanja (APIKS) in pogoji za akademsko delo v Sloveniji

Alenka Flander, Manja Klemenčič and Sebastian Kočar

Flander, A., Klemenčič, M., Kočar, S. (2020). *Akademski poklic v družbi znanja (APIKS) in pogoji za akademsko delo v Sloveniji. Ugotovitve iz raziskave, izvedene leta 2018, Analitično poročilo CMEPIUS*. Ljubljana: Center Republike Slovenije za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja (CMEPIUS).

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani
COBISS.SI-ID=24892419
ISBN 978-961-6628-66-2 (pdf)

O CMEPIUS-U

CMEPIUS (Center RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja) je ustanovila Vlada Republike Slovenije. CMEPIUS skrbi za mednarodno umeščenost slovenskih organizacij in njihovo vključevanje v širše evropsko družbeno okolje ter pridobivanje neformalnega in formalnega znanja in izkušenj znotraj evropskega izobraževalnega prostora. S prepletanjem nacionalnih in evropskih sredstev, izkušenj in znanja Center soustvarja na znanju temelječo družbo in tako prispeva k tehnološki znanstveni in ekonomski prenovi Slovenije ter vključevanju Slovenije v evropski izobraževalni prostor.

AVTORJI:

- dr. Alenka Flander, CMEPIUS
- dr. Manja Klemenčič, Univerza Harvard
- Sebastian Kočar, Australian National University

SODELAVCI:

- Saša Jacqaline Benedik

RECENZENTI:

- prof. dr. Pavel Zgaga, Univerza v Ljubljani
- izr. prof. dr. Bojana Ćulum, Univerza na Reki

PUBLIKACIJA:

- Oblikovanje naslovnice: Luna TBWA
- Oblikovanje: Urška Weiss
- Lektoriranje: P - Lingo izobraževanje, lektoriranje Petra Tomše s.p.
- Prevajanje: Angleške rešitve Christopher Peter Bishop s.p.

ZAHVALA

Avtorji te publikacije se zahvaljujemo naslednjim posameznikom, ki so sodelovali v intervjujih ali so kako drugače prispevali podatke o aktualnem razvoju politik v slovenskem visokošolskem izobraževanju in raziskovanju: Eriki Rustja, Renati Sršen, Mateji Berčan (Oddelek za visoko šolstvo, Direktorat za visoko šolstvo, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport); Tomažu Bohu (Oddelek za raziskave, Direktorat za znanost, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport); Józsefu Györkösu (Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije); Franciju Demšarju, Tatjani Debevec, Klemnu Šubicu (Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu).

CMEPIUS
Center RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja

Ob železnici 30a, SI-1000 Ljubljana

Tel.: +386-1-620-94-50

E-pošta: info@cmepius.si

Splet: www.cmepius.si

© CMEPIUS, 2020. Publikacija je pripravljena s pomočjo sredstev Evropske unije in Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport. Vsebina publikacije ne izraža stališča Evropske unije oziroma Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport RS in ju v ničemer ne zavezuje. Publikacija ima odprt dostop pod licenco Creative Commons Attribution License (http://creativecommons.org/licenses/by/3.0), ki dovoljuje neomejeno uporabo, distribucijo in razmnoževanje v kakršni koli medijski obliki, pod pogojem, da se originalno delo pravilno citira. Omenjeni avtorji imajo zagotovljene moralne avtorske pravice.

Akademski poklic v družbi znanja (APIKS) in pogoji za akademsko delo v Sloveniji

Ugotovitve iz raziskave, izvedene leta 2018

Alenka Flander,
Manja Klemenčič in Sebastian Kočar

CMEPIUS

Ljubljana, 2020

KAZALO

POVZETEK 5

TABELE IN GRAFI 15

1. PREDGOVOR 18

2. UVOD 20

2.1 Predstavitev raziskave APIKS 20
2.2 Splošno ozadje visokošolskega izobraževanja v Sloveniji 21
2.3 Splošni trendi in značilnosti na slovenskem akademskem trgu dela 23
2.4 Značilnosti slovenskega akademskega trga dela 23
2.5 Akademske zaposlitvene politike 24
2.6 Akademska karierna pot 25

2.6.1 Začetek akademske karierne poti 26

2.6.2 Postopek imenovanja 27

3. MEDNARODNI RAZISKOVALNI KONZORCIJ APIKS IN RAZISKAVA APIKS 2018 29

3.1 Mednarodni raziskovalni konzorcij APIKS in raziskovalni memorandum APIKS o soglasju 29
3.2 Raziskovalna področja v raziskavi APIKS 31
3.3 Raziskovalna metodologija APIKS in obseg v Sloveniji 33

4. UGOTOVITVE IZ RAZISKAVE APIKS 2018 37

4.1 Splošni pogoji akademskega dela 37

4.1.1 Splošno zadovoljstvo s sedanjo zaposlitvijo, delom in strokovnim okoljem 37

4.1.2 Dojemanje akademskega poklica 41

4.1.3 Občutek pripadnosti – izražena pomembnost pripadnosti disciplini, katedri, fakulteti/šoli, univerzi 43

4.2 Akademska kariera 46

4.2.1 Država, v kateri je bila pridobljena izobrazba 46

4.2.2 Značilnosti doktorskega študija 47

4.3 Akademske dejavnosti in preference do pedagoškega in raziskovalnega dela 50

4.3.1 Čas, porabljen za akademske dejavnosti 50

4.3.2 Preference do pedagoškega oziroma raziskovalnega dela 54

4.3.3 Administrativno delo 55

4.3.4 Drugo delo 58

4.4 Pedagoško delo 59

4.4.1 Različne dejavnosti, povezane s poučevanjem in pedagoškimi pristopi 59

4.4.2 Dojemanja poučevanja 63

4.4.3 Združljivost raziskovalnega in pedagoškega dela 68

4.4.4 Institucionalna pravila o raziskovalnem delu 68

4.5 Raziskovalno delo ... 71
4.5.1 Raziskovalno delo ... 71
4.5.2 Vrste raziskav ... 74
4.5.3 Znanstvene objave, o katerih poroča akademsko osebje ... 77
4.5.4 Financiranje raziskav ... 78
4.6 Aktivnosti zunaj delovnega razmerja – prispevek k družbi ... 81
4.6.1 Poročano vključevanje v aktivnosti zunaj delovnega razmerja ... 81
4.6.2 Odnos med aktivnostmi zunaj delovnega razmerja in poučevanjem ter raziskovanjem ... 85
4.6.3 Vpliv aktivnosti zunaj delovnega razmerja ... 86
4.7 Upravljanje in vodenje ... 88
4.7.1 Dojemanje vpliva na odločanje ... 88
4.7.2 Dojemanje upravljanja in vodenja ... 89
4.7.3 Dojemanje delovanja ustanove ... 93
4.7.4 Ocenjevanje akademskega dela ... 96
4.8 Internacionalizacija in mednarodno sodelovanje ... 98
4.8.1 Dojemanje rezultatov internacionalizacije ... 98
4.8.2 Institucionalna podpora internacionalizaciji ... 101
4.8.3 Jezik poučevanja ... 103
4.9 Akademsko osebje na začetku kariere ... 103
4.9.1 Zmožnosti mlajšega akademskega osebja in pomembnost, ki jo pripisujejo tem sposobnostim ... 103
4.9.2 Dojemanje vključenosti in družbenih odnosov ... 108
4.9.3 Pričakovanja in preference ostati v akademskem poklicu ... 109
4.9.4 Zadovoljstvo z delom ... 112
4.9.5 Pomembnost, pripisana različnim dejavnikom, ki vplivajo na akademsko delo ... 114
4.9.6 Čas, porabljen za akademske aktivnosti ... 117
4.10 Socialno in demografsko ozadje ter družinski status ... 119
4.10.1 Starost ... 119
4.10.2 Družinski status ... 120
4.10.3 Državljanstvo ... 121
4.10.4 Najvišja stopnja izobrazbe staršev ... 121
5. ZAKLJUČEK ... 123
6. VIRI ... 127
7. PRILOGA 1 – Vprašalnik raziskave APIKS ... 130

POVZETEK

Ključne ugotovitve

Študija povzema vedenje, dojemanje in zadovoljstvo akademskega osebja v Sloveniji z akademskim poklicem in pogoji za akademsko delo. Podatki so bili zbrani leta 2018 na osnovi raziskovalnega instrumenta, ki smo ga razvili skupaj znotraj mednarodne raziskovalne mreže APIKS – Akademski poklic v družbi znanja, katere del je tudi naša raziskovalna skupina. Za večino vprašanj smo naredili longitudinalne primerjave s podatki, ki so bili zbrani v Sloveniji leta 2013. Podatki, predstavljeni v tej raziskavi, temeljijo na 1064 odgovorih, ki jih je podalo akademsko osebje. V to poročilo smo želeli vključiti tudi mednarodne primerjave podatkov, zato smo čakali na njihovo objavo. Ker pa ti podatki še niso na voljo, objavljamo poročilo brez primerjave, da bi se tako izognili nadaljnji preložitvi izdaje te publikacije.

Splošni pogoji za akademsko delo

Na splošno leta 2018 akademsko osebje kaže največ zadovoljstva s svojo zaposlitvijo, manj s svojim delom, najmanj pa z delovnim okoljem. Opazne so razlike glede na akademski naziv in spol. Na splošno se je zadovoljstvo v primerjavi z letom 2013 znatno izboljšalo.

- **Zadovoljstvo s trenutno zaposlitvijo (na primer z pogodbo, plačo):** Leta 2018 je akademsko osebje na splošno bolj zadovoljno s svojo zaposlitvijo (tj. s svojo trenutno službo) kot leta 2013: leta 2018 je 49 % anketirancev poročalo, da so zelo zadovoljni ali zadovoljni s svojo trenutno zaposlitvijo v primerjavi s 36 % leta 2013. Vendar pa so opazne razlike glede na delovno mesto. Zadovoljstvo s službo se zmanjšuje, ko se pomikamo navzdol po lestvici akademskih nazivov: nižji kot je akademski naziv, manj zadovoljno je akademsko osebje s svojo zaposlitvijo. V primerjavi z letom 2013 se je zadovoljstvo s trenutno zaposlitvijo izboljšalo za vsa delovna mesta, večinoma pa za redne profesorje, izredne profesorje in druge akademske delavce. Moško akademsko osebje je poročalo o malo večjem zadovoljstvu s trenutno zaposlitvijo kot žensko akademsko osebje (51 % moških je ocenilo svoje zadovoljstvo kot zelo veliko v primerjavi z 49 % žensk), vendar pa tudi večje nezadovoljstvo (22,2 % moških v primerjavi z 20,4 % žensk je poročalo o majhnem zadovoljstvu).

- **Zadovoljstvo s trenutnim delom (na primer z delovno obveznostjo, delovnim okoljem):** Leta 2018 je 43,5 % anketirancev poročalo, da so zelo zadovoljni ali zadovoljni s svojim trenutnim delom, in 28,3 %, da so zelo nezadovoljni ali nezadovoljni. Opazne so razlike glede na naziv: zadovoljstvo je največje med rednimi profesorji (49 % jih je izrazilo zelo veliko ali veliko zadovoljstvo s svojim trenutnim delom), sledijo jim asistenti (42,7 %) in nato docenti in izredni profesorji (38,7 %). Akademsko osebje je poročalo o opazno večjem zadovoljstvu s svojim trenutnim delom (47,6 % moških je ocenilo zadovoljstvo kot zelo veliko ali veliko v primerjavi s 40,4 % žensk), medtem ko je bilo nezadovoljstvo primerljivo za oba spola – malo pod tretjino.

- **Zadovoljstvo s celotnim strokovnim okoljem:** Leta 2018 je 38 % anketirancev poročalo, da so zelo zadovoljni ali zadovoljni s celotnim strokovnim okoljem, 27,9 % jih je izrazilo nezadovoljstvo ali veliko nezadovoljstvo. Tudi zadovoljstvo s strokovnim okoljem se spreminja glede na akademski naziv: največje je med rednimi profesorji (40,6 % jih je izrazilo zelo veliko ali veliko zadovoljstvo s celotnim strokovnim okoljem), sledijo asistenti (32,7 %) in nato docenti in izredni profesorji (31 %). Žensko akademsko osebje je poročalo o posebej majhnem zadovoljstvu s strokovnim okoljem (30 % žensk je zelo nezadovoljnih ali nezadovoljnih v primerjavi z 28,3 % žensk, ki so izrazile, da so zadovoljne (toda 0 % jih je zelo zadovoljnih)) v primerjavi z moškim akademskim osebjem (25,2 % moških je poročalo o zelo majhnem ali majhnem zadovoljstvu in 39,1 % o zadovoljstvu ali velikem zadovoljstvu).

- **Dojemanje akademskega poklica:** Večini akademskega osebja se zdi služba precejšen osebni napor (76,9 %). Toda če bi lahko izbirali znova, jih le 21 % ne bi postalo akademsko osebje. Večina akademskega osebja (59,4 %) še vedno verjame, da v sedanjem času mladi težko naredijo akademsko kariero, vendar se je to mnenje od leta 2013, ko se jih je s to izjavo strinjalo 85,3 %, izboljšalo.

- **Občutek pripadnosti – izražena pomembnost občutka pripadnosti disciplini, katedri/oddelku, fakulteti/šoli, univerzi:** Na splošno je akademsko osebje največjo pomembnost pripisalo pripadnosti svoji akademski disciplini ali področju (87 % jih je izjavilo, da jim je njihova disciplina pomembna ali zelo pomembna), nato pripadnosti katedri/oddelku (74 % jih je izjavilo, da je pripadnost katedri pomembna ali zelo pomembna), sledi pripadnost fakulteti (69 % jih je izjavilo, da jim je pripadnost fakulteti pomembna ali zelo pomembna), nato pripadnost univerzi ali šoli (60 % jih je izjavilo, da jim je pripadnost univerzi pomembna ali zelo pomembna). V primerjavi z letom 2013 je akademsko osebje leta 2018 izrazilo malo večjo pomembnost pripadnosti katedri, fakulteti in univerzi. Poročana pomembnost pripadnosti disciplini se je v primerjavi z letom 2013 največ povečala (z 82 % leta 2013 na 87 % leta 2013). Če primerjamo izsledke raziskave leta 2013 in 2018, so docenti in izredni profesorji leta 2018 izrazili manjšo pomembnost pripadnosti svoji fakulteti kot leta 2013; redni profesorji in docenti poročajo o manjši pomembnosti pripadnosti univerzi. Žensko akademsko osebje pa na splošno pripisuje večjo pomembnost pripadnosti disciplini, katedri, fakulteti in univerzi kot njihovi moški kolegi, vendar je pomembnost pripadnosti katedri ali univerzi, o kateri poročajo, manjša leta 2018 v primerjavi z letom 2013.

Akademska kariera

- **Država, v kateri so pridobili diplomo:** Med anketiranci iz leta 2018 je večina svoje akademske diplome pridobila v Sloveniji. Tisti, ki so svoje diplome pridobili v tujini, so to najpogosteje storili s svojo drugo (magistrsko) diplomo (18 %) in doktorsko diplomo (14 %). Na splošno je delež tistih, ki so diplome pridobili v tujini, večji leta 2018 v primerjavi z letom 2013 in znaša med 9 % za prvo (dodiplomsko) diplomo, 14 % za doktorsko in 18 % za drugo (magistrsko) diplomo. Manj ženskega akademskega osebja kot moškega akademskega osebja poroča, da so svoje diplome pridobili v tujini. Delež tistih, ki so diplome pridobili v tujini, se je povečal za oba spola od leta 2018 v primerjavi z letom 2013. Pridobitev dodiplomske diplome v tujini je po različnih akademskih nazivih precej enakomerno razporejena. Docenti so skupina z največjim deležem pridobljenih magistrskih diplom v tujini (23 %). Delež tistih, ki so pridobili doktorske diplome v tujini, se povečuje z višjim akademskim nazivom (18 % rednih profesorjev je poročalo, da so doktorsko diplomo pridobili v tujini).

- **Značilnosti doktorskega izobraževanja:** Za večino je doktorsko izobraževanje vključevalo pisanje dizertacije (93,6 %), večina je lahko izbrala svojo raziskovalno temo (65,6 %) in je imela med študijem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi (za pedagoško ali raziskovalno delo) (60,1 %). Le majhen delež akademskega osebja je bil zaposlen zunaj akademskih institucij (11,6 %) v času svojega doktorskega študija in se je izobraževal o veščinah poučevanja ali učnih metodah (14,5 %).

- **Zaposlitvene poti:** 87 % akademskega osebja ima polno zaposlitev, večina jih ima pogodbe za nedoločen čas (80,4 %) in le majhen delež zaposlitev za določen čas s potencialno zaposlitvijo v prihodnosti.[1] Največji delež tistih s stalno zaposlitvijo je med višjimi nazivi (redni profesorji 97,1 %, izredni profesorji 96,6 %, docenti 85,1 % in asistenti 48,8 %).

[1] Pomembno je omeniti, da določen delež akademskega osebja, ki dela v institucijah, na podlagi pogodb (prekarne ureditve), ni mogel sodelovati v raziskavi APIKS, ker je raziskava izključevala tiste brez pogodb o zaposlitvi (na primer avtorske pogodbe ali pogodbe s strani samostojnih podjetnikov) in tiste, ki povprečno delajo manj kot en dan na teden.

Akademske dejavnosti in preference do pedagoškega in raziskovalnega dela

- **Čas, porabljen za akademske dejavnosti:** Med pedagoškim procesom akademsko osebje večino časa porabi za poučevanje in dejavnosti, povezane s poučevanjem (na primer priprava učnih gradiv in učnih načrtov, navodila študentom, svetovanje študentom, branje in ocenjevanje dela študentov idr.), in raziskovanje (na primer branje literature, pisanje, izvajanje eksperimentov, terensko delo itd.). Ko ni pedagoškega procesa, največ časa namenjajo raziskovalnemu delu. V primerjavi z letom 2013 je akademsko osebje na splošno porabilo manj ur za akademske dejavnosti. To zmanjšanje je opazno pri vseh kategorijah akademskih dejavnosti, kjer je edina izjema raziskovalno delo, ko poteka pedagoški proces (poročani čas, porabljen za raziskovalno delo med pedagoškim procesom, je leta 2018 malo narasel).

- **Obseg povprečno dolgega delovnega tedna:** Leta 2018 delovni teden akademskega osebja na slovenskih univerzah, ko poteka pedagoški proces, traja 41,9 ure v primerjavi s 50,4 ure, o katerih so poročali leta 2013, kar je precejšen upad v porabljenem času. Ko ni pedagoškega procesa, ima povprečni delovni teden 36,8 ure v primerjavi z 51 urami leta 2013, kar je tudi precejšen upad v porabljenem času. Razlika v tedenskem času, porabljenem za akademske dejavnosti med pedagoškim procesom, in v času, ko ni pedagoškega procesa, je 5 ur.

- **Preference pedagoškega dela proti raziskovalnemu delu:** Leta 2018 je več anketirancev izrazilo preferenco pedagoškemu in raziskovalnemu delu, pri tem so se *bolj nagibali k raziskovalnemu delu (52 %)* v primerjavi s 37 %, ki so izrazili preferenco obema dejavnostma, ampak so se *nagibali bolj k pedagoškemu delu*. V primerjavi z letom 2013 se je ravnovesje nekoliko premaknilo v smeri nagibanja k raziskovalnemu delu. Leta 2013 jih je 47 % izrazilo preferenco obojemu, pedagoškem in raziskovalnem delu, ampak z nagibanjem proti raziskovanju. Skupina, ki daje največjo preferenco obojemu, vendar z nagibanjem proti raziskovalnemu delu, so redni profesorji (64 %), pri čemer se preference manjšajo sorazmerno z nazivi. V primerjavi z letom 2013 izredni profesorji leta 2018 izražajo večjo preferenco obema dejavnostma, a se nagibajo k pedagoškemu delu (in dajejo tako manjšo preferenco raziskovalnemu delu). Preference le raziskovalnemu ali le pedagoškemu delu ostajajo med anketiranci neznatne. Glede na spol večji odstotek profesorjev (58 %) izraža preferenco obojemu (nagiba se k raziskovalnemu delu) v primerjavi z ženskami (46 %). Za oba spola pa je poročana preferenca o nagibanju k raziskovalnemu delu zrasla v primerjavi z letom 2013. Tako tudi večji odstotek ženskega akademskega osebja (42 %) poroča o preferenci obema, vendar se nagiba k poučevanju v primerjavi z moškim akademskim osebjem (32 %), poročajo tudi o nagibanju k poučevanju za oba spola v primerjavi z letom 2013.

- **Akademske storitve:** Na splošno akademsko osebje leta 2018 poroča o sodelovanju v več akademskih vlogah kot leta 2013. Največji delež odgovorov med anketiranci je bil, da so v sedanjem ali preteklem letu strokovno pregledali besedila (76 %) ali so sodelovali kot člani nacionalnih znanstvenih odborov/ svetov/ teles (60 %). Poročano opravljanje akademskih storitev narašča z nazivom. Edina izjema je strokovni pregled besedil, ki je malo večji za izredne kot redne profesorje. Poročano opravljanje akademskih storitev je precej enakomerno razporejeno med ženskim in moškim akademskim osebjem, a je malo večji delež moškega akademskega osebja, ki poroča o opravljanju akademskih storitev (razlika je 2–7 %). Edina razlika je pri uredništvu nacionalnih znanstvenih revij in knjižnih izdaj, o katerem poroča 2 % več žensk kot moških.

- **Druga udejstvovanja:** V smislu ostalega udejstvovanja je akademsko osebje sodelovalo kot izvoljen uradnik ali vodja sindikatov v 3,5 %, 8,4 % pa jih sodeluje v lokalni, nacionalni ali mednarodni politiki. Udeležba je enakomerna glede na spol. Mlajše akademsko osebje (asistenti) so v teh dejavnostih najmanj udeleženi (približno polovico toliko kot akademsko osebje z drugimi nazivi).

Pedagoško delo

- **Različne dejavnosti, povezane s poučevanjem in načini poučevanja:** Leta 2018 je bil najpogostejši način poučevanja ali dejavnost, povezane s poučevanjem, poučevanje v predavalnici/predavanje (94 %), ki mu sledijo osebna interakcija s študenti zunaj predavalnice (79 %), razvoj kurikula/programa (79 %), praktične vaje in laboratorijsko delo (54 %).

- **Načini pedagoškega dela:** Poročanje o individualiziranem poučevanju se je v primerjavi z letom 2013 znatno zmanjšalo, in sicer s 84 % leta 2013 na 48 % leta 2018. Način poučevanja, o katerem se leta 2018 manj poroča, je poučevanje s pomočjo IKT in računalniško podprto poučevanje. Leta 2013 je 64 % akademskega osebja poročalo o takšnem načinu poučevanja, v letu 2018 pa to poroča 30 % osebja. V primerjavi z letom 2013 pa v letu 2018 več akademskega osebja poroča o uporabi praktičnega pouka in laboratorijskih vaj kot načinov poučevanja (54 %). O učenju v projektih/projektnih skupinah je poročalo 40 % anketirancev, kar predstavlja porast od leta 2013, ko je o tem poročalo 32 % anketirancev. Izobraževanje na daljavo ostaja obrobni način izobraževanja in še manjši (12 %) v primerjavi z letom 2013 (14 %). Poročanje o individualnih konzultacijah in projektnem delu/projektnih skupinah se zmanjšuje z akademskim nazivom. Nasprotno pa o večji uporabi praktičnega izobraževanja in laboratorijskih vaj poročajo izredni profesorji in akademsko osebje z nižjimi akademskimi nazivi, najmanj pa redni profesorji (24 %).

- **Dejavnosti, povezane s pedagoškim delom:** Med dejavnostmi, ki so povezane s pedagoškim delom, večina akademskega osebja poroča o pripravi študijskih gradiv (79 %). Več akademskega osebja (79 %) poroča o osebni interakciji s študenti zunaj predavalnice. Manj kot polovica (48 %) jih poroča o vključitvi v pripravo kurikula/programa. O pripravi študijskega gradiva poročajo redni in izredni profesorji ter docenti enako, najmanj pa je ta dejavnost zastopana med asistenti. Več rednih in izrednih profesorjev poroča o pripravi kurikula in programov kot njihovih kolegov z nižjimi akademskimi nazivi. Nekoliko več rednih profesorjev (85 %) kot akademskega osebja z drugimi nazivi poroča o osebni interakciji s študenti zunaj predavalnice. Značilnih razlik glede na spol v poročanih dejavnostih, ki so vezane na poučevanje, ni.

- Percepcija o pomanjkljivi pripravljenosti študentov[2] – pomanjkanje osnovnega znanja – se je med letoma 2013 in 2018 zmanjšala (manj akademskega osebja poroča, da mora podajati osnovno znanje zaradi slabe pripravljenosti študentov); vendar pa je število tistih, ki poročajo o tem, še vedno večje od polovice (57 %). To zaznavanje je najmočnejše med izrednimi profesorji in docenti.

- Možnosti za izobraževanje z namenom izboljšanja poučevanja so se med letoma 2013 in 2018 opazno povečale (leta 2018 jih je 45 % poročalo o ustreznih možnostih izobraževanja, da bi izboljšali kakovost poučevanja v primerjavi s 16 % leta 2013). Leta 2018 se jih 15 % še vedno ne strinja, 7 % pa se jih zelo ne strinja, da imajo ustrezne možnosti za izobraževanje. Manj docentov in asistentov (39 oziroma 40 %) poroča o primernih možnostih za izobraževanje kot izrednih (51 %) in rednih profesorjev (50 %). Več žensk (25 %) kot moških (19 %) poroča o pomanjkanju ustreznega izobraževanja za izboljšanje poučevanja.

- Leta 2018 je večina akademskega osebja (77 %) menila, da so v poučevanju poudarjeni praktična znanja in veščine, kar je občutno več kot leta 2013, ko jih je o tem poročalo 66 %. Leta 2018 to zaznava več akademskega osebja v nižjih nazivih in več žensk kot moških.

- Leta 2018 je nekaj več akademskega osebja (71 %) kot leta 2013 (69 %) poročalo o vključevanju mednarodnih tem in vsebin v svoje pedagoško delo. Večina rednih profesorjev poroča o tem, vendar pa se zmanjšuje poročanje sorazmerno z akademskim nazivom.

[2] Za lažje branje v besedilu uporabljamo moško obliko, vendar pri tem mislimo na oba spola.

- Delež akademskega osebja, ki poroča o vključevanju razprav o etiki in vrednotah v študijske vsebine, je leta 2018 malenkost narasel (61 %) v primerjavi z letom 2013 (59 %). Višje akademsko osebje o tem poroča pogosteje. Prav tako žensko akademsko osebje (68 %) o tem poroča pogosteje kot moško (54 %).

- Večina akademskega osebja poroča, da je študente v okviru svojega predmeta seznanilo s posledicami goljufanja in plagiatorstva (64 %), kar je približno enako kot leta 2013. Več ženskega akademskega osebja poroča o tem (69 %) kot moškega (60 %). Več izrednih profesorjev (71 %) poroča o tem kot akademsko osebje z drugimi nazivi.

- Akademsko osebje ima občutek, da se je število mednarodnih študentov povečalo, odkar so začeli poučevati (60 % akademskega osebja poroča o tem leta 2018 v primerjavi s 44 % leta 2013). Akademsko osebje to zaznava različno, odvisno od svojega akademskega naziva. Redni profesorji (z najdaljšim stažem) poročajo o tem povečanju števila mednarodnih študentov pogosteje. Delež tistih, ki poročajo, da imajo mednarodne študente, se je povečal s 7 % leta 2013 na 10 % leta 2018.

- **Povezovanje pedagoškega in raziskovalnega dela:** Večina akademskega osebja (83 %) se strinja, da raziskovanje izboljšuje njihovo pedagoško delo (2018), kar je več kot leta 2013 (71 %). Percepcije, da raziskovalno delo izboljšuje pedagoško delo, se povečujejo z višjim akademskim nazivom. Malo več ženskega akademskega osebja kot moškega izjavlja, da raziskovalno delo izboljšuje njihovo pedagoško delo.

- Večina akademskega osebja (79 %) se strinja, da zunanje dejavnosti izboljšujejo njihovo pedagoško delo. Delež tistih, ki poročajo, da zunanje dejavnosti izboljšujejo njihovo pedagoško delo, se je povečal med letoma 2013 (68 %) in 2018 (79 %). Strinjanje s predpostavko, da zunanje dejavnosti izboljšujejo pedagoško delo, upada z akademskimi nazivi. Malo manj ženskega akademskega osebja kot moškega se izreka, da zunanje dejavnosti vplivajo na pedagoško delo.

- **Združljivost raziskovalnega in pedagoškega dela:** Večina akademskega osebja (65 %) se ne strinja ali se zelo ne strinja, da pedagoško in raziskovalno delo nista (ali sta slabo) združljiva. Takšno nestrinjanje je največje med višjim akademskim osebjem in upada skladno z nazivi: 85 % rednih profesorjev vidi raziskovanje in poučevanje kot združljivo, medtem ko le 50 % asistentov razume pedagoško in raziskovalno delo kot združljivo. Manj žensk (64 %) kot moških (68 %) dojema raziskovalno in pedagoško delo kot združljivo.

- **Pravila institucij o pedagoškem delu:** Za večino anketirancev ciljna oziroma predpisana kvantitativna obremenitev osebja glede pedagoškega dela pomeni število ur v predavalnici (82,6 %) ali število študentov pri predmetu (59,2 %). Večjih razlik glede na spol ni. V nazivih so razlike v večjih deležih višjega akademskega osebja, ki poroča o pravilih institucij, ki zadevajo pedagoško delo v zvezi s konzultacijami s študenti in številom doktorskih študentov v primerjavi z nižjimi akademskimi nazivi.

- **Jezik poučevanja:** Večina anketirancev poroča, da poučujejo večinoma v slovenskem jeziku (87,2 %). Od tujih jezikov, v katerih poučujejo, večina poučuje v angleščini (8,3 %) in nemščini (1,4 %).

Raziskovalno delo

- **Sodelovanje v raziskavah:** Večina akademskega osebja poroča o sodelovanju z znanstveniki/raziskovalci z drugih institucij v Sloveniji (79 %), kar je malo več kot leta 2013 (74 %). Poleg tega jih 83 % poroča o sodelovanju s strokovnjaki/raziskovalci v tujini. Obeh vrst sodelovanja, torej s kolegi v Sloveniji in tujini, je malo več leta 2018 kot leta 2013. Sodelovanje s kolegi v tujini se zmanjšuje z akademskimi nazivi. Manj ženskega akademskega osebja (80 %) kot moškega (86 %) poroča o sodelovanju s kolegi v tujini. Žensko akademsko osebje poroča o malo večjem sodelovanju s slovenskimi kolegi, medtem ko so asistenti skupina, ki največ poroča o sodelovanju s slovenskimi kolegi (85 %). Večina (94 %) moškega akademskega osebja sodeluje s kolegi pri vseh svojih raziskovalnih projektih, 90 % pa jih sodeluje tudi z drugimi znanstveniki ali raziskovalci v svojih ustanovah. 66 % jih poroča, da

sodelujejo tudi z mlajšimi akademskim osebjem, ta delež pa je večji za moško akademsko osebje (71,7 %) kot za žensko (60,2 %) in veliko večji med višjimi akademskimi nazivi. Razlike so tudi pri sodelovanju v raziskavah s kolegi drugih disciplin med višjimi in nižjimi akademskimi nazivi (87,6 % za redne profesorje, 83,8 % za izredne profesorje, 83,4 % za docente, 64,9 % za asistente).

- **Vrste raziskav:** Večina akademskega osebja poroča o izvajanju multidisciplinarnih raziskav (64 %) in aplikativnih ali uporabno usmerjenih raziskav (66 %). 60 % jih poroča, da so njihove raziskave po obsegu ali usmerjenosti mednarodne. 48 % moškega akademskega osebja poroča o izvajanju družbeno usmerjenih raziskav, 40 % o osnovnih raziskavah, 18 % o komercialno usmerjenih raziskavah (prenos tehnologij), 29 % raziskav pa temelji na eni disciplini. V primerjavi z letom 2013 več akademskega osebja poroča o izvajanju aplikativnih/uporabno usmerjenih raziskav (63 % leta 2013 in 66 % leta 2018) in raziskav s pričakovanim družbenim vplivom (40 % leta 2013 in 48 % leta 2018), manj pa jih poroča o izvajanju raziskav, ki so osnovne/teoretične (44 % leta 2013 in 40 % leta 2018). Poročanje o osnovnih, mednarodnih, družbeno usmerjenih in multidisciplinarnih raziskavah se navadno zmanjšuje z nižjimi nazivi. O raziskavi v le eni disciplini poroča večji delež izrednih profesorjev in docentov v primerjavi z drugimi nazivi. Vrste raziskav so precej enakomerno zastopane glede na spol. Izjema so komercialno usmerjene raziskave, o katerih poroča več moškega akademskega osebja (21 % v primerjavi s 14 % ženskega akademskega osebja), in družbeno usmerjene raziskave, o katerih poroča več ženskega akademskega osebja (53 % in 45 % moških).

- **Znanstvene objave, o katerih poroča akademsko osebje:** Pri tem vprašanju smo anketirance prosili, naj poročajo, koliko znanstvenih objav različnih vrst so imeli v preteklih treh letih. Večina anketirancev (93 %) je poročala o objavi poglavja v monografiji ali članka v znanstveni reviji. Odgovori v tej kategoriji so se opazno povečali v primerjavi z letom 2013 (77 %). Naslednja najpogostejša kategorija so znanstvene knjige, katerih avtor ali soavtor je akademsko osebje (22 %). Patenti, licence in računalniški programi, ki so napisani za javno rabo, ostajajo manj zastopani med navedenimi znanstvenimi objavami. Navedbe o knjigah, katerih avtor/soavtor ali urednik/sourednik je akademsko osebje, se zmanjšujejo z nižjimi akademskimi nazivi. Poročanje o objavljenih člankih in poglavjih je enakomerno zastopano v vseh nazivih, razen pri asistentih. Več asistentov kot drugih nazivov poroča o objavi računalniških programov in več rednih profesorjev kot drugih se izjavlja o objavi patentov/licenc. Razen pri računalniških programih, o katerih poroča več moškega akademskega osebja kot ženskega, ni zaznati razlike glede spola pri znanstvenih objavah, o katerih poroča akademsko osebje samo.

- **Financiranje raziskovanja:** Iz različnih virov financiranja raziskovanja več anketirancev poroča, da so finančna sredstva pridobili iz Javne agencije za raziskovalno dejavnost RS, čeprav se je ta delež malenkost zmanjšal v primerjavi z letom 2013 (35,8 %). 28,3 % jih je poročalo, da so finančna sredstva za raziskave pridobili od svoje ustanove (kar je večji delež kot leta 2013, ko jih je o tem poročalo 19 %). O mednarodnem financiranju iz evropskih sredstev in drugih virov poroča 12,9 % anketirancev, kar je malo več kot leta 2013 (10,8 %). Najmanj poročajo o financiranju raziskovanja iz državnih služb (od 6 % leta 2013 do 9 % leta 2018) in podjetij (od 3,5 % leta 2013 do 6,4 % leta 2018), oba vira financiranja pa sta narasla v primerjavi z letom 2013.

Zunanje dejavnosti – prispevek k družbi

- **Poročana vključenost v zunanje dejavnosti:** Akademsko osebje je bilo najbolj vključeno v skupne raziskave in objave (50,9 %), javna predavanja in govore (50,4 %), prostovoljno delo/svetovanje (39,5 %) in honorarno delo (40,6 %) ter pisanje publikacij za širše občinstvo (39,5 %). Vključenost pada sorazmerno z akademskim nazivom. Večji delež moškega akademskega osebja kot ženskega je vključen v svetovanje (37,8 % moških, 24,3 % žensk) in pogodbene raziskave (29,2 % moških, 19,3 % žensk).

- **Partnerji in zunanje dejavnosti:** 59 % vseh anketirancev je poročalo, da je njihovo raziskovalno delo osnova za zunanje dejavnosti, 22,1 % jih je izjavilo, da niso oziroma so dejavnosti zelo malo povezane z raziskovanjem. 41,6 % anketirancev je poročalo, da je njihovo raziskovalno delo osnova za vključevanje v zunanje dejavnosti, medtem ko jih je 22,1 % izjavilo, da niso nič ali so zelo malo povezane z njihovim pedagoškim delom.

> **Odnos med zunanjimi dejavnostmi ter pedagoškim in raziskovalnim delom:** Delež tistih, katerih zunanje dejavnosti so v veliki meri ali zelo veliki meri posledica njihovega raziskovalnega dela, je večji med moškim akademskim osebjem; in obratno, večji delež pedagoškega dela je med ženskim akademskim osebjem. Kar zadeva naziv, se delež tistih, ki se strinjajo ali zelo strinjajo, da so njihove zunanje dejavnosti posledica pedagoškega dela, zmanjšuje z nazivom. Glede raziskovalnega dela pa je delež tistih, ki izjavljajo, da so njihove zunanje dejavnosti v veliki meri ali zelo veliki meri posledica raziskovalnega dela, najmanjši pri docentih (52,9 %) in je manjši kot pri asistentih (59 %).

> **Vpliv zunanjih dejavnosti:** Akademsko osebje se večinoma strinja ali zelo strinja, da prispeva k družbi na nacionalni ravni (58,5 %) in lokalni skupnosti (55,1 %), najmanj pa h gospodarstvu (29,9 %). Delež moških (39,2 %), ki vidijo svoje zunanje dejavnosti kot zelo velik ali velik prispevek h gospodarstvu, je veliko večji kot pri ženskah (19,9 %). Vpliv na družbo na mednarodni ravni je največji za redne profesorje in pada z nazivom. Največji delež akademskega osebja, ki se strinja, da njihove zunanje dejavnosti prispevajo veliko ali zelo veliko k lokalni skupnosti in družbi na nacionalni ravni (med vsemi nazivi), so docenti.

Upravljanje in vodenje

> **Dojemanje odločanja:** Večina akademskega osebja meni, da ima vpliv na svoji katedri (69 %), vendar pa se dojemanje vpliva manjša, ko se z ravni katedre odmaknemo na raven fakultet/šol (46 %) in institucij (univerz) (18 %). V vseh primerih se je dojemanje vpliva na sprejemanje odločitev leta 2018 povečalo v primerjavi z letom 2013. Dojemanje vpliva na vseh ravneh, o katerem poročajo, pa se zmanjšuje z akademskimi nazivi. Moško akademsko osebje poroča o opazno večjem vplivu kot žensko akademsko osebje, kar še posebej velja za raven katedre (71 % moških, a 65 % žensk) in fakultetno raven (48 % moških in 43 % žensk).

> **Dojemanje upravljanja in vodenja:**
- 53 % se jih strinja ali zelo strinja z izjavo, da ima njihova ustanova sposobno vodstvo, kar je več kot leta 2013, ko se jih je s to trditvijo strinjalo ali zelo strinjalo 32 %, medtem ko se jih 41 % ni strinjalo ali zelo ni strinjalo s to izjavo;
- 41 % se jih strinja ali zelo strinja z izjavo, da je komunikacija med vodstvom in akademskim osebjem dobra, kar je več kot leta 2013, ko se jih je 21 % strinjalo in 54 % ni strinjalo s to izjavo;
- 47 % se jih strinja ali zelo strinja z izjavo, da gre za slog vodenja 'z vrha navzdol' (*top-down*) (19 % se jih ni strinjalo ali zelo ni strinjalo), kar je približno enako kot leta 2013, ko se jih je 48 % strinjalo s to izjavo in se jih 28 % ni strinjalo ali zelo ni strinjalo s to izjavo;
- 63 % se jih strinja ali zelo strinja z izjavo, da vodstvo podpira akademsko svobodo, kar je več kot leta 2013, ko se jih je s to izjavo strinjalo ali zelo strinjalo 52 % in se jih 20 % ni strinjalo ali zelo ni strinjalo s to izjavo;
- 37 % se jih strinja ali zelo strinja z izjavo, da pomanjkanje zanimanja in vključenosti akademskega osebja zavira izboljšanje institucionalne kakovosti, kar je veliko manj kot leta 2013, ko se jih je 57 % strinjalo ali zelo strinjalo s to izjavo in se jih le 18 % ni strinjalo ali zelo ni strinjalo s to izjavo (v primerjavi s 33 % leta 2018).

> **Dojemanje delovanja institucije:** Dojemanje upoštevanja tako kakovosti poučevanja kot raziskovanja se je povečalo leta 2018 v primerjavi z 2013. Vendar pa le 24,3 % akademskega osebja meni, da je kakovost poučevanja pomembna pri kadrovskih odločitvah (in 45 % jih ne vidi, da se to upošteva), medtem ko jih 54,7 % misli, da je kakovost raziskovanja upoštevana pri kadrovskih odločitvah. Podrobneje:

- 21,9 % se jih strinja ali zelo strinja z izjavo, da je dodelitev sredstev akademskim enotam odvisna od uspešnosti njihovega delovanja, kar je več kot leta 2013, ko se jih je 12,7 % strinjalo ali zelo strinjalo s to izjavo in se jih 67,9 % ni strinjalo ali zelo ni strinjalo;
- 39,9 % se jih strinja ali zelo strinja z izjavo, da je financiranje kateder pretežno odvisno od števila študentov, kar je praktično enako kot leta 2013, ko se jih je 40,7 % strinjalo ali zelo strinjalo s to izjavo in se jih 28,3 % ni strinjalo ali zelo ni strinjalo s to izjavo;

- 54,7 % se jih strinja ali zelo strinja z izjavo, da je kakovost raziskovanja upoštevana pri kadrovskih odločitvah (zaposlovanje/napredovanje), kar je več kot leta 2013, ko se jih je 42 % strinjalo ali zelo strinjalo s to izjavo in se jih 37 % ni strinjalo ali zelo ni strinjalo s to izjavo;
- 24,3 % se jih strinja ali zelo strinja z izjavo, da je kakovost poučevanja upoštevana pri kadrovskih odločitvah (zaposlovanje/napredovanje), in 45,1 % se jih ne strinja ali zelo ne strinja, kar je več kot leta 2013, ko se jih je 15 % strinjalo ali zelo strinjalo s to izjavo, 62 % pa se jih ni strinjalo ali zelo ni strinjalo s to izjavo;
- 11 % se jih strinja ali zelo strinja z izjavo, da je praktičnost/uporabnost dela upoštevana pri kadrovskih odločitvah, kar je več kot leta 2013, ko se jih je 5,2 % strinjalo ali zelo strinjalo s to izjavo in se jih 71 % ni strinjalo ali zelo ni strinjalo s to izjavo;
- 16,6 % se jih strinja ali zelo strinja z izjavo, da fakulteta zaposluje tiste, ki imajo delovne izkušnje zunaj akademskega sveta, kar je več kot leta 2013, ko se jih je 13,2 % strinjalo ali zelo strinjalo s to izjavo.

Ocenjevanje akademskega dela:

> **Ocenjevanje poučevanja:** Akademsko osebje poroča, da njihovo pedagoško delo redno ocenjujejo večinoma študenti (82,9 %), predstojniki kateder (68,1 %), kot samoocenjevanje (58,1 %) ali sodelavci na katedri ali oddelku (49,7 %).

> **Ocenjevanje raziskovalnega dela:** Akademsko osebje poroča, da njihovo raziskovalno delo redno ocenjujejo predstojniki kateder (69 %), kot samoocenjevanje (56,6 %), kolegi na katedri (52,5 %) in zunanji ocenjevalci (40,4 %).

Internacionalizacija in mednarodno sodelovanje

> **Dojemanje rezultatov internacionalizacije:** Učinki internacionalizacije, kot jih najbolj dojema akademsko osebje, so vidni v povečani mobilnosti študentov (72 %) in osebja (61 %), sodelovanju v raziskovalnih projektih (63 %), večjem mreženju pri raziskovanju (57 %) in predavanjih tujih predavateljev v domači ustanovi (58 %). Večina anketirancev prevelike komercializacije (51 %), šibkejše kulturne identitete (68 %) in povečanih prihodkov (58 %) ne dojema kot posledic internacionalizacije. Mnenja se razlikujejo glede na akademski naziv. Redni profesorji vidijo več učinkov internacionalizacije na prestižnejše in pogostejše raziskovalne mreže kot drugi nazivi. Izredni profesorji vidijo več učinkov internacionalizacije na povečano mobilnost študentov in osebja. Žensko akademsko osebje opaža povečano mobilnost osebja in več tujih predavanj v njihovi ustanovi v veliko večjem deležu kot njihovi moški kolegi. Več anketirancev kot anketirank vidi prestižnost kot rezultat internacionalizacije.

> **Institucionalna podpora internacionalizaciji:** Manj kot polovica anketirancev se strinja ali zelo strinja z izjavami, ki se nanašajo na različne oblike institucionalne podpore internacionalizaciji. Edina izjema je izjava, da njihova ustanova spodbuja osebje, da objavlja mednarodno, s čimer se strinja ali zelo strinja 71 % anketirancev.

> **Jezik poučevanja:** Večina akademskega osebja poroča, da poučuje pretežno v slovenskem jeziku (87,2 %). Med poučevanjem v tujih jezikih pa večina poroča o poučevanju v angleščini (8,3 %) in nemščini (1,4 %).

Akademsko osebje na začetku kariere

> **Zmožnosti mlajšega akademskega osebja:** Večina mlajšega akademskega osebja poroča o veliki zmožnosti delati samostojno, prevzemati odgovornost za svoja dejanja in konstruktivno sodelovati s kolegi; in najmanj mlajšega akademskega osebja poroča o veliki zmožnosti za razvoj, vzdrževanje in uporabo akademskih mrež oziroma sodelovanja ter veliki zmožnosti obdržati zunanje financiranje (33 %

jih poroča, da niso mogli pridobiti zunanjega financiranja). Obstajajo razlike glede spolov v poročanju o veliki zmožnosti razvijanja novih idej, procesov in izdelkov, ki izvirajo iz raziskav, o čemer poroča več moškega akademskega osebja, ter tudi o razvoju, vzdrževanju in uporabi akademskih mrež oziroma sodelovanja, o čemer poroča več ženskega akademskega osebja.

> **Pomembnost, ki jo mlajše akademsko osebje pripisuje različnim zmožnostim:** Mlajše akademsko osebje pripisuje največji pomen v svoji službi konstruktivnemu delu s kolegi, samostojnemu delu in prevzemanju odgovornosti za svoja dejanja. Manj pomembnosti pripisujejo razvoju novih idej, procesov in izdelkov, ki izvirajo iz raziskav (vendar jih še vedno 56 % misli, da je ta dejavnik zelo pomemben). Na splošno več ženskega akademskega osebja kot moškega misli, da so vsi dejavniki zelo pomembni, z izjemo razvoja novih idej, procesov in izdelkov, ki izvirajo iz raziskav, čemur več moškega akademskega osebja pripisuje večjo pomembnost.

> **Dojemanje vključenosti in družbenih odnosov:** Manj kot polovica mlajšega akademskega osebja se strinja, da je dobro integrirana v akademsko enoto (48), ima dobre možnosti za razvoj družbenih stikov in mreženje v svoji akademski enoti (47 %). Le tretjina jih meni, da so deležni podpore pri svojem kariernem razvoju (31 %) in mentorstva, kadar ga potrebujejo. Več moškega akademskega osebja kot ženskega se strinja ali zelo strinja z vsako od teh izjav. Tako se tudi več ženskega akademskega osebja ne strinja ali zelo ne strinja, da dobi mentorstvo, ko ga potrebuje, da so dobro podprte pri kariernem razvoju, imajo dobre možnosti za razvijanje družbenih stikov ter so dobro vključene v svojo akademsko enoto.

> **Pričakovanja in preference glede na tip akademskega delovnega mesta:** Čez pet let 79 % mlajšega akademskega osebja pričakuje, da bodo na delovnem mestu visokošolskega učitelja in raziskovalca, 6 % le učitelja, 7 % samo raziskovalca, 9 % pa jih ne pričakuje, da bodo ostali zaposleni v akad emskem svetu. 76 % si jih želi biti na delovnem mestu učitelja in raziskovalca, 8 % le na mestu učitelja, 10 % le na mestu raziskovalca, 6 % pa si jih ne želi ostati zaposlenih v akademskem svetu.

> **Pričakovanja in preference o zaposlitvi na trenutni instituciji:** Večina akademskega osebja je odgovorila, da si želi (62,7 %) in pričakuje (70,2 %) ostati akademsko osebje v svoji zdajšnji ustanovi. Deleži so v obeh primerih večji za docente. Razlike med spoloma ni. Malo več kot 10 % jih želi in pričakuje, da bodo imeli neakademsko funkcijo zunaj akademskega sveta, z veliko večjimi deleži teh med asistenti.

> **Zadovoljstvo z delom** (z nekaterimi opaznimi razlikami med spoloma):
- 31 % jih meni, da je njihova plača dobra ali odlična, in 34 %, da je slaba;
- 55 % jih meni, da je varnost službe dobra ali odlična, in 22 %, da je slaba; o tem poroča 59 % moških in 53 % žensk;
- 37 % jih meni, da so njihove karierne možnosti dobre ali odlične, in 39 %, da so slabe;
- 34 % jih meni, da je ugled njihovih ustanov dober ali odličen, in 26 %, da je slab; o tem poroča 30 % moškega akademskega osebja in 37 % ženskega akademskega osebja;
- 46 % jih meni, da so možnosti za učenje in izboljšanje svojih kompetenc dobre ali odlične, in 17 %, da so slabe;
- 73 % jih vidi svojo osebno neodvisnost pri pedagoškem delu kot dobro ali odlično in 11 % kot slabo;
- 70 % jih vidi svojo osebno neodvisnost pri raziskovalnem delu kot dobro ali odlično in 11 % kot slabo; o tem poroča 77 % moškega akademskega osebja in 66 % ženskega akademskega osebja;
- 79 % jih vidi pogoje za zanimivo delo kot dobre ali odlične in 4 % kot slabe; o tem poroča 77 % moškega akademskega osebja in 82 % ženskega akademskega osebja.

> **Pomembnost, ki jo pripisujejo različnim dejavnikom, ki vplivajo na akademsko delo** (z nekaj razlikami med spoloma):
- 63 % jih veliko pomembnost pripisuje plači;
- 81 % jih veliko pomembnost pripisuje varnosti svoje zaposlitve; o tem poroča 78 % moških in 86 % žensk;
- 79 % jih pripisuje veliko pomembnost priložnostim za razvoj kariere;

- 49 % jih pripisuje veliko pomembnost dobremu imenu svoje institucije; o tem poroča 43 % moških in 55 % žensk;
- 87 % jih pripisuje veliko pomembnost priložnostim za učenje in povečevanje kompetentnosti;
- 87 % jih pripisuje veliko pomembnost osebni neodvisnosti pri pedagoškem delu;
- 91 % jih pripisuje veliko pomembnost svoji osebni neodvisnosti pri raziskovalnem delu;
- 96 % jih pripisuje veliko pomembnost pogojem za zanimivo delo.

> **Čas, porabljen za akademske aktivnosti:** 55 % časa, o katerem poročajo, je porabljenega za akademske in podobne aktivnosti, ki so jih anketiranci opisali kot rutinsko dnevno akademsko delo, in 37 % kot dodatno izobraževanje. Razlike v spolu niso bile značilne.

Socialno in demografsko ozadje ter družinski status

> **Družinski status, starost in državljanstvo:** Skoraj celotno akademsko osebje, ki sodeluje v raziskavi APIKS, ima slovensko državljanstvo (97 %), preostali so akademsko osebje z državljanstvom ene od držav Evropske unije (2 %), 1 % pa jih je iz držav zunaj Evropske unije. Večina je stara med 35 in 54 let (60,2 %). 15,7 % jih je mlajših od 35 let in 20,8 % starih med 55 in 64 let.

> **Družinski status:** 55,3 % celotnega akademskega osebja poroča, da ima vzdrževane družinske člane – otroke, 6 % pa je takšnih, pri katerih živijo druge vzdrževane osebe. Glede starosti vzdrževanih otrok je porazdelitev med obema spoloma enakomerna. Pri nazivih pa je največji delež tistih, ki nimajo vzdrževanih otrok, med asistenti in rednimi profesorji. Izredni profesorji imajo največje deleže otrok, ki živijo z njimi in so stari od 6 do 17 let.

> **Najvišja stopnja izobrazbe staršev:** Večina staršev akademskega osebja ima srednjo ali višjo in visoko izobrazbo. Delež tistih, ki imajo očeta z doktoratom, pada po nazivih. Na splošno manj akademskega osebja poroča, da imajo mater z doktoratom. Po nazivih je največ asistentov z materami, ki imajo doktorat. Več rednih profesorjev poroča tudi, da imajo starši samo osnovno izobrazbo ali so brez izobrazbe. Delež očetov, ki imajo višjo ali visoko izobrazbo, narašča od rednih profesorjev do docentov. Delež mater, ki imajo višjo ali visoko izobrazbo, pa pada od rednih profesorjev do docentov.

TABELE IN GRAFI

Graf 1: Trajanje veljavnih pogodb o zaposlitvi (n = 1032) 36
Graf 2: Trajanje veljavnih pogodb o zaposlitvi (po nazivu in spolu) (n = 953) 36
Graf 3: Kako ocenjujete svoje zadovoljstvo s ... trenutno zaposlitveno situacijo (npr. pogodbo o zaposlitvi, plačo) (2018: n = 1033, 2013: n = 629) 38
Graf 4: Kako ocenjujete svoje zadovoljstvo s ... trenutno zaposlitveno situacijo (npr. pogodbo o zaposlitvi, plačo) (po nazivu) (2018: n = 1031, 2013: n = 621) 38
Graf 5: Kako ocenjujete svoje zadovoljstvo s ... trenutno zaposlitveno situacijo (npr. pogodbo o zaposlitvi, plačo) (po spolu) (2018: n = 953, 2013: n = 621) 39
Graf 6: Kako ocenjujete svoje zadovoljstvo s ... trenutnim delom (npr. količino dela, delovnim okoljem) (2018: n = 1032) 39
Graf 7: Kako ocenjujete svoje zadovoljstvo s ... trenutnim delom (npr. količino dela, delovnim okoljem) (po nazivu) (n = 1032) 39
Graf 8: Kako ocenjujete svoje zadovoljstvo s ... trenutnim delom (po spolu) (n = 953) 40
Graf 9: Kako ocenjujete svoje zadovoljstvo s ... trenutnim akademskim okoljem (2018: n=1033) 40
Graf 10: Kako ocenjujete svoje zadovoljstvo s ... trenutnim akademskim okoljem (po nazivu) (n = 1033) 40
Graf 11: Kako ocenjujete svoje zadovoljstvo s ... trenutnim akademskim okoljem (po spolu) (n = 953) 41
Graf 12: Prosimo, označite, kaj menite o spodaj navedenih trditvah (2018: n = 1030, 2013: n = 623) 41
Graf 13: Prosimo, označite, kaj menite o spodaj navedenih trditvah (po nazivu) (2018: n = 1030, 2013: n = 623) 42
Graf 14: Prosimo, označite, kaj menite o spodaj navedenih trditvah (po spolu) (2018: n = 952, 2013: n = 614) 42
Graf 15: Pomembnost pripadnosti (2018: n = 1024, 2013: n = 624) 43
Graf 16: Pomembnost pripadnosti (po spolu) (2018: n = 945, 2013: n = 608) 44
Graf 17: Pomembnost pripadnosti (po nazivu) (2018: n = 1006, 2013: n = 608) 45
Graf 18: Dosežena stopnja izobrazbe, pridobljene v Sloveniji (državi trenutne zaposlitve) (2018: n = 938, 2013: n = 575) 46
Graf 19: Dosežena stopnja izobrazbe, pridobljene v Sloveniji (državi trenutne zaposlitve) (po spolu) (2018: n = 871, 2013: n = 572) 46
Graf 20: Dosežena stopnja izobrazbe, pridobljene v Sloveniji (državi trenutne zaposlitve) (po nazivu) (2018: n = 921, 2013: n = 564) 47
Grafa 21A in 22B: Značilnosti doktorskega usposabljanja (na splošno [n=812] in po spolu [n=749]) 48
Graf 22: Značilnosti doktorskega usposabljanja (po nazivu) (n = 812) 49
Graf 23: Število ur, porabljenih za posamezno aktivnost (poučevanje, raziskovanje, strokovno delo, administracijo) v času predavanj in v času, ko ni predavanj (veljavni odgovori: 2018: n = med 848 [druge aktivnosti] in 946 [poučevanje]; 2013: n = med 416 [druge aktivnosti] in 589 [poučevanje]) 50
Graf 24: Število ur, porabljenih za posamezno aktivnost (poučevanje, raziskovanje, strokovno delo, administracijo) v času predavanj in v času, ko ni predavanj (po spolu) (veljavni odgovori: 2018: n = med 795 [druge aktivnosti] in 981 [poučevanje]; 2013: n = med 411 [druge aktivnosti] in 581 [poučevanje]) 51
Graf 25: Število ur, porabljenih za posamezno aktivnost (poučevanje, raziskovanje, strokovno delo, administracijo) v času predavanj in v času, ko ni predavanj (po nazivu) (veljavni odgovori: 2018: n = med 834 [druge aktivnosti] in 932 [poučevanje]); 2013: n = med 405 [druge aktivnosti] in 575 [poučevanje]) 53
Graf 26: Preferenca za poučevanje ali raziskovanje (2018: n = 1029, 2013: n = 624) 54
Graf 27: Preferenca za poučevanje ali raziskovanje (po nazivu) (2018: n = 1011, 2013: n = 608) 54
Graf 28: Preferenca za poučevanje ali raziskovanje (po spolu) (2018: n = 949, 2013: n = 615) 55
Graf 29: Akademsko delo (2018: n = 1030, 2013: n = 630) 56
Graf 30: Akademsko delo (po spolu) (2018: n = 1030, 2013: n = 630) 56
Graf 31: Akademsko delo (po nazivu) (2018 n = 1012, 2013: n = 613) 57
Graf 32: Drugo delo akademskega osebja (n = 1030; po spolu: n= 950) 58
Graf 33: Drugo delo akademskega osebja (po spolu: n = 950, po akademskem nazivu: n = 1030) 58
Graf 34: Vključenost v različne dejavnosti poučevanja (2018: n = 953, 2013: n = 630) 60
Graf 35: Vključenost v različne dejavnosti poučevanja (po nazivu) (2018: n = 883, 2013: n = 621) 61
Graf 36: Vključenost v različne dejavnosti poučevanja (po spolu) (2018: n = 942, 2013: n = 614) 62
Graf 37: Pogled akademskega osebja na poučevanje (2018: n = 945, 2013: n = 577) 64
Graf 38: Pogled akademskega osebja na poučevanje (po spolu) (2018: n = 876, 2013: n = 568) 65
Graf 39: Pogled akademskega osebja na poučevanje (po nazivu), 1. del (2018: n = 934, 2013: n = 563) 66
Graf 40: Pogled akademskega osebja na poučevanje (po nazivu), 2. del (2018: n = 934, 2013: n = 563) 67
Graf 41: Kompatibilnost poučevanja in raziskovanja (n = 1029) 68
Graf 42: Kompatibilnost poučevanja in raziskovanja (po nazivu) (n = 1010) 68
Graf 43: Kompatibilnost poučevanja in raziskovanja (po spolu) (n = 950) 68

Graf 44: A in B Institucionalna pravila o poučevanju (na splošno [n=953] in po spolu [n=883]) 69
Graf 45: Institucionalna pravila o poučevanju (po nazivu) (n = 953) 70
Graf 46: Značilnosti raziskovalnega sodelovanja (znotraj države, mednarodno) (2018: n = 969, 2013: n = 564) 71
Graf 47: Značilnosti raziskovalnega sodelovanja (znotraj države, mednarodno) (po nazivu) (2018: n = 951, 2013: n = 550) 71
Graf 48: Značilnosti raziskovalnega sodelovanja (znotraj države, mednarodno) (po spolu) (2018: n = 895, 2013: n = 556) 72
Graf 49: A in B Druge značilnosti raziskovalnega sodelovanja (na splošno [n = 967] in po spolu [n = 893]) 72
Graf 50: Druge značilnosti raziskovalnega sodelovanja (n = 967) 73
Graf 51: Vrste raziskav (2018: n = 946, 2013: n = 500) 74
Graf 52: Vrste raziskav (po spolu) (2018: n = 878, 2013: n = 493) 75
Graf 53: Vrste raziskav (po nazivu) (2018: n = 928, 2013: n = 488) 76
Graf 54: Vrste znanstvenih objav, dokončanih v zadnjih treh letih (2013 in 2018) (2018: n = 944, 2013: n = 494) 77
Graf 55: Vrste znanstvenih objav, dokončanih v zadnjih treh letih (po nazivu) (2018: n = 872, 2013: n = 486) 77
Graf 56: Vrste znanstvenih objav, dokončanih v zadnjih treh letih (po spolu) (2018: n = 929, 2013: n = 483) 78
Graf 57: A in B Financiranje raziskav (na splošno [2018: n = 959, 2013: n = 511] in glede na spol [2018: n = 908, 2013: n = 503]) 79
Graf 58: Financiranje raziskav (po nazivu) (2018: n = 941, 2013: n = 497) 80
Graf 59: A in B Aktivnosti zunaj delovnega razmerja – prispevek k družbi (na splošno [n = 1035] in po spolu [n = 955]) 82
Graf 60: Aktivnosti zunaj delovnega razmerja – prispevek k družbi (po nazivu) (n = 1035) 84
Graf 61: Odnos med aktivnostmi zunaj delovnega razmerja in poučevanjem ter raziskovanjem (n = 855) 85
Graf 62: Odnos med aktivnostmi zunaj delovnega razmerja in poučevanjem ter raziskovanjem (po spolu) (n = 815) 85
Graf 63: Odnos med aktivnostmi zunaj delovnega razmerja in poučevanjem ter raziskovanjem (po nazivu) (n = 855) 86
Graf 64: Vpliv aktivnosti zunaj delovnega razmerja (n = 820) 86
Graf 65: Vpliv aktivnosti zunaj delovnega razmerja (po spolu) (n = 791) 87
Graf 66: Vpliv aktivnosti zunaj delovnega razmerja (po nazivu) (n = 820) 87
Graf 67: Vpliv akademskega osebja na oblikovanje akademske politike (2018: n = 947, 2013: n = 620) 88
Graf 68: Vpliv akademskega osebja na oblikovanje akademske politike (po spolu) (2018: n = 923, 2013: n = 612) 88
Graf 69: Vpliv akademskega osebja na oblikovanje akademske politike (po nazivu) (2018: n = 930, 2013: n = 605) 89
Graf 70: Dojemanje upravljanja in vodenja (2018: n = 949, 2013: n = 607) 90
Graf 71: Dojemanje upravljanja in vodenja (po spolu) (2018: n = 924, 2013: n = 600) 91
Graf 72: Dojemanje upravljanja in vodenja (po nazivu) (2018: n = 933, 2013: n = 592) 92
Graf 73: Dojemanje kadrovskih odločitev (2018: n = 904, 2013: n = 597) 93
Graf 74: Dojemanje kadrovskih odločitev (po spolu) (2018: n = 893, 2013: n = 585) 94
Graf 75: Dojemanje kadrovskih odločitev (po nazivu) (2018: n = 890, 2013: n = 574) 95
Graf 76: A in B Ocenjevanje akademskega dela (na splošno [n = 959] in po spolu [n = 933]) 96
Graf 77: Ocenjevanje akademskega dela (po nazivu) (n = 959) 97
Graf 78: Dojemanje rezultatov internacionalizacije (n = 898) 98
Graf 79: Dojemanje rezultatov internacionalizacije (po nazivu) (n = 896) 99
Graf 80: Dojemanje rezultatov internacionalizacije (po spolu) (n = 881) 100
Graf 81: Pogled na internacionalizacijo (n = 899) 101
Graf 82: Pogled na internacionalizacijo (po spolu) (n = 888) 101
Graf 83: Pogled na internacionalizacijo (po nazivu) (n = 899) 102
Graf 84: Jezik poučevanja (n = 952) 103
Graf 85: Sposobnosti mlajšega akademskega osebja (n = 613) 104
Graf 86: Sposobnosti mlajšega akademskega osebja (po spolu) (n = 566) 105
Graf 87: Sposobnosti mlajšega akademskega osebja (po nazivu) (n = 613) 105
Graf 88: Pomembnost sposobnosti mlajšega akademskega osebja na njihovo delo (n = 601) 106
Graf 89: Pomembnosti sposobnosti mlajšega akademskega osebja na njihovo delo (po spolu) (n = 555) 107
Graf 90: Pomembnosti sposobnosti mlajšega akademskega osebja na njihovo delo (po nazivu) (n = 601) 107
Graf 91: Dojemanje inkluzije in družbenih odnosov (n = 616) 108
Graf 92: Dojemanje inkluzije in družbenih odnosov (po spolu) (n = 567) 108
Graf 93: Dojemanje inkluzije in družbenih odnosov (po nazivu) (n = 616) 109
Graf 94 Pričakovanja in preference mlajšega akademskega osebja ostati v akademskem poklicu (n=588) 109
Graf 95: Pričakovanja in preference mlajšega akademskega osebja ostati v akademskem poklicu (po spolu) (n = 544) 110
Graf 96: Pričakovanja in preference mlajšega akademskega osebja ostati v akademskem poklicu (po nazivu) (n = 588) ... 110
Graf 97: Pričakovanja in želje za kariere akademskega osebja v prihodnosti (n = 590) 111
Graf 98: Pričakovanja in želje za kariere akademskega osebja v prihodnosti (po nazivu) (n = 590) 111
Graf 99: Pričakovanja in želje za kariere akademskega osebja v prihodnosti (po spolu) (n = 546) 111
Graf 100: Zadovoljstvo mlajšega akademskega osebja z delom (n = 607) 112

Graf 101: Zadovoljstvo mlajšega akademskega osebja z delom (po spolu) (n = 557) 113
Graf 102: Zadovoljstvo mlajšega akademskega osebja z delom (po nazivu) (n = 607) 114
Graf 103: Pomembnost poklicnega življenja mlajšega akademskega osebja – 1. del (n = 611) 115
Graf 104: Pomembnost poklicnega življenja mlajšega akademskega osebja – 1. del (po spolu) (n=563) 115
Graf 105: Pomembnost poklicnega življenja mlajšega akademskega osebja – 1. del (po nazivu) (n=611) 116
Graf 106: Pomembnost poklicnega življenja mlajšega akademskega osebja – 2. del (n = 601) 116
Graf 107: Pomembnost poklicnega življenja mlajšega akademskega osebja – 2. del (po spolu) (n = 553) 116
Graf 108: Pomembnost poklicnega življenja mlajšega akademskega osebja – 2. del (po nazivu) (n=601) 117
Graf 109: Delež časa, ki ga mlajše akademsko osebje porabijo za akademske in podobne aktivnosti (n = 598) 117
Graf 110: Delež časa, ki ga mlajše akademsko osebje porabijo za akademske in podobne aktivnosti (po spolu) (n = 552) 118
Graf 111: Delež časa, ki ga mlajše akademsko osebje porabijo za akademske in podobne aktivnosti (po nazivu) (n = 598) 118
Graf 112: Starost akademskega osebja skupaj (n = 941) in po spolu (n = 933) 119
Graf 113: Starost akademskega osebja (po nazivu) (n = 941) 119
Graf 114: Družinski status akademskega osebja (n = 943) 120
Graf 115: Družinski status akademskega osebja (po spolu) (n = 935) 120
Graf 116: Družinski status akademskega osebja (po nazivu) (n = 943) 120
Graf 117: Najvišja stopnja izobrazbe staršev akademskega osebja (n = 946)? 121
Graf 118: Najvišja stopnja izobrazbe staršev akademskega osebja (po spolu) (n = 937) 122
Graf 119: Najvišja stopnja izobrazbe staršev akademskega osebja (po nazivu) (n = 946) 122

Tabela 1: Anketiranci po statusu zaposlitve (2013: n = 607, 2018: n = 1035) 34
Tabela 2: Anketiranci po spolu (2013: n = 621, 2018: n = 955) 34
Tabela 3: Anketiranci po nazivu (2013: n = 614, 2018: n = 1016) 35
Tabela 4: Anketiranci po akademski disciplini (n = 954) 35

1. PREDGOVOR

Raziskavo, objavljeno na teh straneh, sem prebral z velikim zanimanjem, njeni avtorji pa so mi izkazali čast, da lahko tu zapišem nekaj misli, ki so se mi porodile med branjem. Zanimanje, s katerim sem bral raziskavo, ni le rezultat tega, da se z raziskovanjem visokega šolstva ukvarjam že desetletja, ampak tudi tega, da obravnava domači visokošolski sistem, v katerem sem preživel večino svojega življenja. Žal se študije visokega šolstva v Sloveniji še vedno mačehovsko obravnavajo kot postransko področje družboslovnega raziskovanja, zato sem vesel vsakršnega novega sistemskega doprinosa k temu področju.

Pričujoča raziskava pa ima tudi širši potencial, saj je del mednarodnega raziskovalnega projekta 'APIKS – Akademski poklic v družbi znanja', ki je bil zdaj izveden tretjič (2016–2020), vendar je tokrat prvič, da je vanj vključena tudi Slovenija. Naj spomnim, da so pred sedmimi leti isti avtorji opravili podobno raziskavo, ki je bila osnovana na projektu 'Academic Profession in Europe: Responses to Societal Challenges 2009–2012' (EUROAC), vendar je bila takrat izvedena samostojno. Ta raziskava (2013), ki se od sedanje nekoliko razlikuje po pristopu, lahko zdaj služi kot odlična referenčna točka za primerjavo in določitev vidikov, v katerih so se zgodile pomembne spremembe v slovenskem visokem šolstvu v obdobju minulih petih let. Izsledki nove raziskave (2018) še čakajo na to, da se jih poveže z rezultati raziskovalnih skupin iz drugih držav, ki so vključene v APIKS (mednarodni primerjalni podatki še niso bili objavljeni, vendar je dobro, da avtorji z objavo nacionalnih podatkov niso čakali in so jih pripravili za objavo takoj, ko je bilo mogoče); ko bo to strojeno, bo ugotovitve za Slovenijo mogoče interpretirati širše.

Poskusil bom torej podati predhodni komentar na nekatere rezultate prve raziskave APIKS, pri tem pa bom opozoril tudi na kontekstualne vidike, kar bo morda v pomoč predvsem tujemu bralcu.

Začnimo z opažanjem, ki je vsaj med družboslovnimi raziskovalci dobro znano: mnenjske raziskave nudijo vpogled v določeno kulturno okolje. 'Podatki', ki so pridobljeni s tako raziskavo, se v nekaterih ključnih dimenzijah razlikujejo od na primer 'podatkov', pridobljenih v naravoslovnih raziskavah. V raziskavah, ki se ukvarjajo na primer z vedênjem in vrednotami različnih »akademskih plemen in teritorijev« (Becher in Trowler), moramo podatke zbirati in razlagati drugače kot tiste podatke, iz katerih želijo raziskovalci na primer pridobiti sliko razširjenosti koronavirusa med prebivalci. Govorimo o učinku kulturnega okolja. To je ta posebni kontekstualni okvir, brez upoštevanja katerega je lahko interpretacija podatkov napačna. Ti podatki namreč ne razkrivajo neke 'objektivne resnice', ampak avtentično prikažejo 'subjektivno' vedênje, preference in vrednote anketirancev, ki so odgovorili na vprašanja v vprašalniku s stališča različnih in specifičnih situacij, v katerih so bili v času anketiranja.

Nekateri izsledki iz te raziskave se zelo razlikujejo od rezultatov raziskave leta 2013. Razlogi za to so lahko hudo različni. Na eni strani, z vidika specifičnega slovenskega kulturnega okolja, so morda nekatera vprašanja v (mednarodnem) vprašalniku preveč široka in prepuščena individualni interpretaciji anketiranca. Na drugi strani pa je treba upoštevati spremembe v širšem družbenem kontekstu, ki so se zgodile med letoma 2013 in 2018. Pomembno je omeniti, da je bilo leta 2013 slovensko visoko šolstvo na 'dnu' zaradi ekonomske (in politične) krize, leta 2018 pa je že bilo v 'fazi okrevanja'. To je morda najpomembnejši – čeprav razmeroma splošen – kontekstualni dejavnik, ki lahko razloži dvig zadovoljstva anketirancev v tej raziskavi.

Vzorec, ki so ga avtorji uporabili v tej raziskavi, je relevanten in ustreza kriterijem projekta APIKS. Pri tem pa se je treba zavedati posebnih značilnosti slovenskega visokega šolstva, po katerih se zagotovo razlikuje od mnogih drugih izobraževalnih sistemov v Evropi in po svetu. Ne gre le za kvantitativno dimenzijo sistema; država z dvema milijonoma prebivalcev, s približno 5.000 člani akademskega osebja in 65.000 študenti, se verjetno pomembno ne razlikuje od evropskega povprečja. Pomembnejše so strukturne značilnosti sistema: približno 60 % študentov in akademskega osebja pripada vodilni univerzi v glavnem mestu; manjši, a še vedno opazen delež (malo pod 30 %) si delita dve drugi, mlajši javni univerzi, medtem ko delež malo nad 10 % pripada majhnim, samostojnim in večinoma zasebnim ustanovam, ki so bile večinoma ustanovljene po letu 2005. Domnevam, da se ta struktura zrcali v izsledkih te raziskave (in bilo bi koristno, če bi se s to temo podrobno ukvarjali v poznejših analizah). Kot je mogoče govoriti o nacionalnih značilnostih akademske kulture, je mogoče govoriti tudi o razlikah med ustanovami. Verjetno je, da mnenja osebja, ki je zaposleno na vodilni univerzi, dominirajo med rezultati te raziskave – zaradi svojega deleža v raziskavi, kar pa je strukturna značilnost nacionalnega sistema in ne metodološka napaka. Predvidevam, da bi mnogo bralcev v Sloveniji – pa tudi v tujini – zanimalo, kako se ta mnenja razlikujejo med samimi univerzami ter med

univerzami in zasebnimi ustanovami. Enako velja za potencialne razlike med akademskimi disciplinami: nekateri odgovori kažejo, da imamo tudi tu opraviti s pravo mavrico. To sta dve vprašanji, ki bi ju lahko raziskala ena od nadaljnjih študij.

Ena od specifičnih značilnosti slovenskega visokega šolstva je tudi institucionalna fragmentacija, ki ima svoje korenine v preteklosti (in je tudi značilnost nekaterih sosedskih držav v jugovzhodni Evropi), torej spet v kulturnem okolju. Povezana je, med drugim, z dolgotrajno diskusijo o distribuciji akademske moči in tako tudi z odnosom med 'univerzo' in 'fakulteto' kot ustanovama z lastno, pristno legitimnostjo. Leta 1993 so bile sprejete zakonodajne spremembe v smeri reintegracije univerze (leta 1997 je moralo o tem razsoditi celo ustavno sodišče). To je bil proces, ki je zahteval veliko časa, ne le zakonodajni ukrepi: povezan je bil s spremembami v akademskih vrednotah in identitetah. Izsledki te študije kažejo, da so se določene vrednote in identitete nekoliko preoblikovale tudi v zadnjem desetletju. V primerjavi z letom 2013 akademsko osebje leta 2018 izraža malce večjo pomembnost pripadnosti univerzi (in ne le svoji katedri ali fakulteti; glej 3.1.3): delež tistih, ki so izbrali 'ni pomembno' ali 'sploh ni pomembno', se je z 20 % leta 2013 zmanjšal na 15 % leta 2018. Po drugi strani pa se je malce povečala tudi pripadnost fakulteti (+3 %). Ne smemo spregledati niti, da sta oba trenda opazna predvsem med rednimi profesorji, ne pa med nižjimi nazivi. Ne verjamem, da je to presenetljiv rezultat: pripadnost ustanovi je gotovo povezana z izkušnjami, ki se naberejo v določenem času, pa tudi z akademskim napredovanjem. Mogoče je tudi, da so spremembe delno rezultat postopne 'pluralizacije' slovenskega akademskega prostora v zadnjih dveh desetletjih. Če bi v državi obstajala le ena univerza (kot je bilo do leta 1975; tretja je bila ustanovljena šele leta 2003), bi bilo lažje pričakovati šibkejšo pripadnost krovni ustanovi, tj. 'naši' univerzi.

Seveda so ti zapleteni pojavi povezani tudi z institucionalnim upravljanjem. Tudi v tem pogledu se Slovenija razlikuje od večinske prakse po svetu: na primer, rektor univerze je izvoljen s splošno volilno pravico, ki jo ima ne le celotno akademsko osebje, ampak tudi študenti in drugo osebje (v določenem obsegu). Enako velja za volitve dekanov fakultet. To je verjetno eden od razlogov, ki vplivajo na dojemanje vpliva, vsekakor pa ni edini in ga ne bi smeli precenjevati. Ne glede na to, kaj bi lahko bil ključni dejavnik, pa raziskava kaže, da se je dojemanje vpliva na odločanje leta 2018 izboljšalo v primerjavi z letom 2013 (glej 3.7.1).

Lahko bi komentiral še druge dele raziskave, a naj to počaka na primernejši čas. V tem trenutku, ko so mogoči le predhodni komentarji, bi zaključil s tem, da me na splošno rezultati te raziskave niso presenetili. Pa vendar bi moral o nekaterih vseeno razmisliti. Naj dam en sam primer: poročanja o individualiziranem poučevanju (konzultacijah) so se v primerjavi z letom 2013 zelo zmanjšala, s 84 % leta 2013 na 48 % leta 2018 (3.4.1). Tudi če bi upošteval različne kontekstualne dejavnike, ne morem najti jasne razlage za tako veliko spremembo. Morda ima to opraviti s tem, kako so tokrat oblikovana vprašanja in kako jih določeno kulturno okolje razume, kot je bilo omenjeno že zgoraj. To je verjetno ena od točk, ki bi jo morali raziskati v eni od prihodnjih raziskav. In če je treba rezultate študije še analizirati, to običajno pomeni, da je bila uspešna in je bil cilj dosežen.

Ljubljana, 30. april 2020

Pavel Zgaga

2. UVOD

2.1 PREDSTAVITEV RAZISKAVE APIKS

'Akademski poklic v družbi znanja' (APIKS) je obsežna mednarodna raziskava o akademskih poklicih v visokošolskih izobraževalnih ustanovah v tridesetih državah. V Sloveniji smo leta 2018 izvedli raziskavo o akademskih poklicih v visokošolskih izobraževalnih ustanovah v celotnem sistemu. Druge države, ki sodelujejo v projektu, so Argentina, Avstrija, Brazilija, Kanada, Čile, Kitajska, Hrvaška, Estonija, Finska, Nemčija, Irska, Japonska, Južna Koreja, Malezija, Mehika, Nova Zelandija, Nizozemska, Norveška, Pakistan, Poljska, Portugalska, Romunija, Rusija, Južna Afrika, Švedska, Švica, Tajvan, Turčija in Združene države Amerike.

Raziskava je zasnovana na številnih drugih preteklih obširnih kvantitativnih in primerjalnih raziskavah o akademskih poklicih. Te so bile razvite v okviru leta 1991/92 izvedene raziskave '*Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching International Survey of the Academic Profession*', ki je zajemala štirinajst držav, mednarodnih projektov '*The Changing Academic Profession 2004–2012' (CAP)* in '*Academic Profession in Europe: Responses to Societal Challenges 2009–2012'* (EUROAC) (Bentley in drugi, 2013; Cummings in Finkelstein, 2012; Teichler in drugi, 2013). Slovenija je prvič sodelovala v raziskavi EUROAC leta 2013 s podatki in rezultati, ki so bili objavljeni v analitičnem poročilu CMEPIUS-a *The Conditions of Academic Work in Slovenia: Findings from the 2013 EUROAC Survey* (Klemenčič, Flander in Žagar Pečjak, 2015 a, b) in številnih drugih s tem povezanih publikacijah (Klemenčič in Flander, 2013 a, b; Flander in Klemenčič, 2014; Klemenčič in Zgaga, 2015). Raziskovalna skupina znotraj CMEPIUS-a (Center Republike Slovenije za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja) s pomočjo zunanjih sodelavcev drugič predstavlja Slovenijo v tej mednarodni mreži raziskovalcev akademskih poklicev.

Mednarodna mreža APIKS deluje na usklajenem vprašalniku. Metode, postopek vzorčenja in vprašalnik so enotni za vse države, ki sodelujejo v raziskavi. Sedanja in pretekle raziskave so osredotočene na dojemanje, interpretacijo in odziv akademskih poklicev na spremembe v družbenoekonomskem okolju in v organizacijski strukturi visokošolskih izobraževalnih sistemov in institucij (Kehm in Teichler, urednika, 2013, 2). To pomeni, da konzorcij APIKS proučuje dojemanje in odziv akademskega osebja v povezavi s poučevanjem, raziskovanjem in delovanjem ter splošne pogoje akademskega dela in kariere. Po novem pa raziskava APIKS vključuje tudi niz vprašanj, ki so namenjena akademskemu osebju na začetku karierne poti in raziskovalcem ter njihovim karieram. Kjer je to mogoče, ugotovitve raziskave APIKS iz leta 2018 primerjamo z raziskavo EUROAC, izvedeno leta 2013 v Sloveniji. Šele letos so dostopni podatki raziskav APIKS iz drugih držav, kar bo omogočilo primerjavo med državami. Mednarodni konzorcij APIKS je organiziral številne konference in tako omogočil sodelovanje v raziskavah o specifičnih vprašanjih. Člani slovenske raziskovalne skupine so sodelovali na številnih konferencah: Aveiro, Portugalska (2018), Hirošima, Japonska (2019), Kassel, Nemčija (2019). Konzorcij APIKS se tudi strinja, da bo mednarodni podatkovni set na Finskem z ocenjenim skupnim številom, ki obsega 50.000 –70.000 anketirancev iz sodelujočih držav.

Raziskava APIKS je bila izvedena v Sloveniji s spletnim zbiranjem podatkov junija in julija leta 2018. K sodelovanju je bilo povabljenih 7.859 članov akademskega osebja, odgovore jih je podalo 1.035. Stopnja odgovora je bila 16,4%, pri čemer končni izračun upošteva tudi neaktivne elektronske naslove in oceno deleža enot, ki niso ustrezale definiciji proučevane populacije. Število in delež odgovorov zadostita zahtevam konzorcija APIKS, ki so jih oblikovali na osnovi preteklih deležev odgovorov v razmeroma dolgem in zapletenem vprašalniku (Teichler in Höhle, 2013; Kehm in Teichler, 2013; Teichler in drugi, 2013).

2.2 SPLOŠNO OZADJE VISOKOŠOLSKEGA IZOBRAŽEVANJA V SLOVENIJI

Slovenski visokošolski sistem sestavlja šest univerz – štiri so bile ustanovljene šele po letu 2000 – in devetintrideset neodvisnih visokošolskih ustanov[3]. Na vrhu je koncept vodilne državne univerze z univerzo v glavnem mestu – Univerzo v Ljubljani, ki vpiše največji delež študentov in je večja porabnica sredstev kot druge univerze. Univerze se razlikujejo po starosti, velikosti, vplivu raziskav in ugledu. Skupaj tvorijo majhen, a večplasten sistem.

Kot je ugotovil Zgaga (2017, 1), je tradicija visokošolskega učenja v Sloveniji, ki je bila del habsburške monarhije do leta 1918, podobna kot v drugih državah Srednje Evrope. Prva ustanova je bila Jezuitska šola v Ljubljani (1597–1773). Zaradi bližine drugih univerz (Dunaj in Gradec v Avstriji; Padova v Italiji) je bila Univerza v Ljubljani ustanovljena šele leta 1919 po propadu habsburške monarhije, ko je Slovenija postala del Kraljevine Jugoslavije. Po letu 1945 se je v socialistični Jugoslaviji Univerza hitro razvijala in odpirala nove katedre. Leta 1975 je bila ustanovljena Univerza v Mariboru. Univerza v Ljubljani je 70 let služila kot narodna univerza, ta vloga pa je močno povezana s krepitvijo nacionalnega jezika. Tekmovalnosti oziroma razdelitve dela med jugoslovanskimi univerzami je bilo malo zaradi zelo decentraliziranega visokošolskega izobraževalnega sistema v socialistični Jugoslaviji ter razlik v kulturi in tradiciji (Zgaga 1998).

Posebnost slovenskega visokega šolstva so tako imenovane neodvisne (ali samostojne) visokošolske ustanove (Zakon o visokem šolstvu, 13. člen). To so predvsem visoke strokovne šole (visoke strokovne šole, ki so lahko javne ali zasebne), pa tudi neodvisne fakultete in umetnostne akademije. Neodvisne ustanove večinoma nudijo študijske programe na 1. in 2. stopnji, medtem ko neodvisne fakultete lahko nudijo tudi doktorske študijske programe (Zgaga 2017). Dve vrsti ustanov – univerze in neodvisne fakultete – nudijo programe na vseh treh stopnjah, vendar pa visoke strokovne šole ne morejo nuditi doktorskih študijskih programov (Zgaga 2017).

Znotraj sistema ni jasne razdelitve med javnimi in zasebnimi ustanovami (Klemenčič in Zgaga, 2014). Zasebne visokošolske ustanove lahko pridobijo (pod določenimi pogoji; v praksi jih večina zadosti tem pogojem) javne subvencije za akreditirane diplomske programe (Klemenčič in Zgaga, 2014). Poleg tega so visokošolske izobraževalne ustanove brezplačne za redne študente, medtem ko izredni študenti plačajo šolnino (kot tudi pred letom 1990). Kot omenja Zgaga (2017, 3), je v primerjavi z rednimi študenti število kontaktnih ur manjše, delež samostojnega učenja pa je večji. Ta kategorija študentov (pred letom 1990 se je imenovala 'študij ob delu') se je pojavila pred nekaj desetletji in je bila ustanovljena za zaposlene odrasle, ki so želeli nadgraditi svojo izobrazbo. Po letu 1990, ko so vpisi študentov dosegli razcvet, se mnogi študenti niso mogli vpisati v redne študijske programe (zaradi številnih omejitev, kot je na primer omejitev vpisa na podlagi povprečne ocene) in veliko študentov je bilo izrednih. V zadnjih letih se število brucev zmanjšuje, prav tako pa se znižuje delež izrednih študentov, predvsem v kategoriji tistih, ki se prej niso mogli vpisati kot redni študenti zaradi številnih omejitev.[4]

Pri akademskem upravljanju in vodenju univerze sledijo tradicionalnemu evropskemu pristopu. Rektorji in dekani so po navadi akademsko osebje z višjim nazivom, ki jih izvolijo njihovi kolegi, 20 % glasov pa prispevajo študenti. Njihovi mandati so štiriletni, lahko pa so znova izvoljeni. Po koncu mandata se večinoma vrnejo na svoja akademska mesta. Službe upravljanja na univerzah in znotraj fakultet sestavljajo akademsko osebje in študenti. Študenti so organizirani v predstavniška študentska združenja: študentske svete in študentske zveze, od katerih imajo študentski sveti svojo vlogo pri institucionalnem upravljanju (Klemenčič, 2015, 2017; Zgaga in drugi, 2013). Pred letom 1990 se je pri upravljanju visokošolskih izobraževalnih sistemov in visokošolskih ustanov v obeh državah uporabljal model socialističnega družbenega in ekonomskega samoupravljanja (Zgaga in drugi, 2013). V jugoslovanskem sistemu so imele posamezne fakultete znotraj

[3] Celoten seznam akreditiranih visokošolskih zavodov, tako univerz kot samostojnih visokošolskih ustanov, je dostopen na spletni strani Nacionalne agencije Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu: https://www.nakvis.si/akreditacije-in-evalvacije-v-visokem-solstvu/javne-evidence/.

[4] Avtorji se zahvaljujejo profesorju Pavlu Zgagi za obrazložitev te točke.

univerze veliko stopnjo pravne in ekonomske avtonomije, kar je zdaj težko spremeniti (Vukasović in Elken, 2014). Reintegracija univerze iz avtonomnih fakultet je bil eden glavnih strateških ciljev v stopnji tranzicije po letu 1990 (Zgaga in Miklavič, 2011). Kot trdi Zgaga (2017, 3), je zakonska določba iz obdobja socialističnega samoupravljanja (značilna za celotno Jugoslavijo) o obveznem združevanju fakultet in visokih šol v 'skupnost visokošolskih ustanov' (na primer univerzo) povzročila resno fragmentacijo visokošolskega sektorja. Ta težava pa je vplivala ne le na zapletene odnose med državo in univerzo ter na vprašanje odgovornosti, povezana je bila tudi z nič manj zapletenimi odnosi med posameznimi ustanovami ('univerzitetne članice'). V Sloveniji je bila zakonska ukinitev 'avtonomnih fakultet' dosežena leta 1993, vendar je določbi takoj sledila pritožba nekaterih ustanov na Ustavno sodišče ... Sodišče [...] je potrdilo ukinitev 'neodvisnih fakultet'. Univerze se še vedno trudijo doseči integracijo v upravljanju univerze. Fakultete, ki so bile tradicionalno razdeljene po disciplinah, so bile v prvi vrsti ustanove, v katerih se je poučevalo, imele so bolj malo povezav z organizacijami iz lokalnih skupnosti in predvsem z zasebnim sektorjem ter niso imele mehanizmov za zagotavljanje kakovosti (Vukasović in Elken, 2014). V sedanji ureditvi so fakultete še vedno svobodne, v glavnem porabljajo sredstva, ki jih zberejo za svoje komercialne aktivnosti, in uvajajo odločitve in usmeritve glede poučevanja, raziskovanja in drugih dejavnosti, ki so bile sprejete na ravni univerze (Zgaga 2017).

V splošnem je Slovenija v zadnjih dveh desetletjih izvedla velike reforme v visokošolskem izobraževanju. Te reforme so bile na začetku posledica vseobsegajočega družbenoekonomskega razvoja. Ta je vključeval reformo javnih ustanov v zvezi z gradnjo naroda in demokratizacijo, ki je sledila slovenski razglasitvi samostojnosti leta 1991 (Zgaga, 2010; 2012). Pridružitev Evropski uniji leta 2004 je odprla pot do številnih instrumentov financiranja, ki neposredno ali posredno podpirajo izobraževanje, še posebno program Erasmus+ (in njegov predhodnik Program vseživljenjskega učenja) ter program Obzorje 2020 (in njegov predhodnik Sedmi okvirni program za raziskave), ki podpirata mednarodne izmenjave študentov, akademskega osebja in raziskovalcev, strukturirano sodelovanje med visokošolskimi ustanovami in javnimi službami v različnih državah. Poleg tega pa je Slovenija lahko dostopala tudi do financiranja za posodobitev izobraževanja, vključno z investicijami v izobraževalno infrastrukturo prek Evropskega socialnega sklada, Evropskega sklada za regionalni razvoj in evropskih strukturnih in investicijskih skladov v visokem šolstvu.

Poleg članstva v Evropski uniji je na visokošolske izobraževalne politike in reforme v slovenskem visokem šolstvu, vključno s konsolidacijo diplom, kreditnih točk, definicijo učnih ciljev in kvalifikacijskim okvirom, priznavanjem kvalifikacij in zagotavljanjem kakovosti (Klemenčič, 2016; Klemenčič in drugi, 2015), vplivalo tudi sodelovanje v medvladnem bolonjskem procesu, v katerega se je Slovenija vključila že na začetku leta 1999. Strukture zagotavljanja kakovosti v Sloveniji so se razvile iz (in zaradi) bolonjskega procesa, čeprav je nacionalno akreditacijsko telo obstajalo prej. Uvedba teh reform je bila podprta s prej omenjenim financiranjem Evropske unije.

Ko je Slovenija prešla v družbo znanja, so se znova pojavili interes in nova pričakovanja, da visokošolske ustanove podpirajo družbeni, politični in ekonomski razvoj v državi. Vendar pa je ta razvoj oblikoval tudi organizacijski ustroj visokošolskih ustanov z velikim vplivom na ključne vidike v akademskem svetu, vključno s pričakovanji akademskega poklica in pogoji za akademsko delo (Kehm in Teichler, 2013). Med največjimi opaženimi slabostmi slovenskega visokega šolstva sta velik delež osipa študentov (ocenjen na 35 %) in fiktivni vpis, kar pomeni, da so študenti vpisani, a dejansko ne študirajo na določeni ustanovi, to pa zato, da so upravičeni do študentskega statusa, ki jim zagotavlja določene ugodnosti, povezane s študentskim delom (OECD 2016).

V študijskem letu 2017/2018 se je v slovenske visokošolske ustanove vpisalo 76.534 oseb oziroma 46,5 % starostne skupine 19–24 (SURS 2018). V skladu z mednarodnimi trendi se je slovenski visokošolski sistem močno razširil in iz elitnega sistema prešel v sistem z visoko udeležbo. Če pogledamo celoten izobraževalni sistem po srednji šoli (vključno z dvoletnimi strokovnimi višjimi šolami), je bilo leta 1991 vpisanih okoli 64.000 študentov, v primerjavi z letom 2006, ko so vpisi dosegli vrh in je bilo vpisanih 116.000 študentov (SURS). Od takrat pa se število vpisov zmanjšuje zaradi padanja rodnosti (čeprav narašča število tujih študentov), delež mlajših ljudi, starih od 19 do 24 let, ki so vključeni v terciarno izobraževanje, pa se prav tako malce znižuje in znaša skoraj polovico starostne skupine, to je 46,5 % v študijskem letu 2017/2018 (SURS 2018).[5] Vpisi

[5] Spletna stran: https://www.stat.si/StatWeb/en/News/Index/7433.

študentov v študijskem letu 2017/2018 so nižji kot prejšnja leta v vseh programih visokošolskih zavodov, razen doktorskih (SURS 2018).

2.3 SPLOŠNI TRENDI IN ZNAČILNOSTI NA SLOVENSKEM AKADEMSKEM TRGU DELA

Leta 2018 je bilo 4.889 zaposlenih na visokošolskih izobraževalnih ustanovah (univerzah, neodvisnih fakultetah) in 464 na drugih visokošolskih ustanovah, brez zaposlenih v podpornih službah, kot so asistenti, učitelji jezikov in drugo akademsko osebje brez naziva, ter 5.436 vseh zaposlenih v vseh ustanovah, vključno s podpornim osebjem (SURS 2018). Od tistih, ki so zaposleni na univerzah, jih je 4.314 zaposlenih za polni delovni čas (88 %) in 575 za nepolni delovni čas (12 %); 2.654 jih je moškega spola in 2.235 ženskega (46 %) (SURS 2018).

Do leta 2013 je bil trend nepretrgane rasti akademskega osebja v visokošolskih izobraževalnih ustanovah, potem pa je začel upadati. Medtem ko je skupno število akademskega osebja med letoma 2013 in 2018 padlo s 5.596 na 4.889, *se je izboljšalo ravnovesje med spoloma*. V zadnjih petih letih od prejšnje raziskave o akademskih poklicih v Sloveniji se je število ženskega akademskega osebja v primerjavi z moškim akademskim osebjem povečalo, saj je bilo leta 2012/2013 le 37,8 % akademskega osebja ženskega spola, leta 2018 pa že 46 %. Čeprav se je ravnovesje izboljšalo, ostajajo opazna neravnovesja med višjimi nazivi: leta 2013 je bilo na primer 1.248 rednih profesorjev in 375 rednih profesoric ter 780 izrednih profesorjev in 387 izrednih profesoric. Leta 2018 je bilo 625 rednih profesorjev in 304 rednih profesoric ter 416 izrednih profesorjev in 300 izrednih profesoric (SURS 2013, 2018). Ravnovesje med spoloma se je izboljšalo med nižjimi akademskimi nazivi.

Ti trendi v številkah in pogojih akademskega osebja so pomembni tudi z zgodovinske perspektive. Zgaga (2005) ugotavlja, da je zaradi majhnega upada v številkah v sredini 80. let prejšnjega stoletja nastal premor, po tem pa so številke znova začele rasti. Zgaga tudi opaža, da je do 90. let prejšnjega stoletja prevladovalo število moških (83,4 % leta 1991), nato je njihov delež počasi začel upadati – 72,7 % leta 2002 in 62,2 % leta 2012/2013. Leta 2005 je bila večina akademskega osebja zaposlena za polni delovni čas (približno dve tretjini), približno ena tretjina pa pogodbeno (podobno razmerje kot v 80. letih prejšnjega stoletja) (Zgaga, 2005).

Ker za akademsko osebje ni nacionalne registracije oziroma instrumenta, ki bi poročal/nadziral akademsko delo (na primer register študentov, ki so vključeni v visokošolsko izobraževanje), trenutno nimamo zanesljivega sistemskega pregleda nad tem, koliko ljudi je zaposlenih v akademskem poklicu, v kolikšnem obsegu so zaposleni, v kateri ustanovi ali ustanovah, v kateri disciplini po ISCED itd. To pomanjkanje podatkov pomeni resen izziv ne le za raziskovalne študije, kot je ta, ampak tudi za razumevanje dinamike akademskega poklica, za razvoj nacionalnih politik in nadzor dela v ustanovah.

2.4 ZNAČILNOSTI SLOVENSKEGA AKADEMSKEGA TRGA DELA

Vsi akademski delavci so javni uslužbenci in njihova plača je določena s plačnim razredom na plačni lestvici za javni sektor. Osnovne plače in dodatki za celoten javni visokošolski sistem so določeni s kolektivno pogodbo med državo in Visokošolskim sindikatom Slovenije[6] iz januarja 2012. Visokošolsko izobraževanje spada pod okrilje Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije.[7] Sindikata med seboj sodelujeta, razlika med njima pa je, da Visokošolski sindikat Slovenije večinoma sestavlja akademsko osebje, medtem ko so v Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije večinoma vključeni neakademsko osebje in zaposleni v javnem sektorju izobraževanja.

[6] Spletna stran: http://www.sindikat-vss.si/.
[7] Spletna stran: http://www.sviz.si/Vse_o_SVIZ_o_sindikatu/index2.php.

Oblike zaposlitve akademskega osebja v visokem šolstvu v Sloveniji so različne. Prvič, zaposlitev na visokošolskih ustanovah je možna za nedoločen ali določen čas. Kar zadeva delovne ure, obstajajo tri osnovne kategorije: zaposlitev za polni delovni čas je najbolj običajna oblika. Ustanove pogosto podpišejo pogodbe s svojim polno zaposlenim akademskim osebjem za dodatno delo, na primer poučevanje na izrednih študijskih programih, diplomskih programih, zagovori diplomskih, magistrskih ali doktorskih del ali priprava različnih priročnikov. Takšna zaposlitev lahko obsega največ do 20 % polne zaposlitve, tako da je posamezen akademski delavec lahko zaposlen do ekvivalenta polne zaposlitve 1,2. Drugič, akademsko osebje je lahko zaposleno za določen čas (kateri koli odstotek po ekvivalentu polne zaposlitve), kar je lahko združljivo z delom na drugih visokošolskih ustanovah ali drugih javnih oziroma zasebnih organizacijah, znova največ do ekvivalenta polne zaposlitve 1,2. Tretjič, akademsko osebje je lahko tudi samozaposleno, čeprav je to zelo redko. Zasebni visokošolski učitelj mora biti izvoljen v določen akademski naziv in registriran pri ministrstvu za visoko šolstvo, zasebni raziskovalec pa mora biti registriran pri Javni agenciji za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije, ki ima določene pogoje glede števila objav, ki jim je treba zadostiti.

Na splošno se meni, da plače akademskega osebja na visokošolskih ustanovah v Sloveniji zagotavljajo življenjski standard srednjega razreda. Ker so plače regulirane s plačno lestvico za javni sektor, so si v različnih ustanovah podobne, torej določene z akademskim nazivom in leti zaposlitve v tistem nazivu (Altbach, 2000). Zato tudi ni nujno, da plača upošteva vse zaposlitve akademskega osebja. Za dogovarjanje o osnovni plači ni nobene prilagodljivosti. Delavci dobijo dodatek za prevoz, hrano in regres ter delovno dobo. Glede na naziv in delovno dobo je akademsko osebje uvrščeno v različne plačne razrede. Nekaj prilagodljivosti je pri dodatkih za delovno uspešnost, a ne veliko, ta dodatek pa je tudi malce kontroverzen. V praksi se izplačilo dodatka za delovno uspešnost med ustanovami razlikuje glede na njihove predpise in prakso. Kot omenjeno zgoraj, lahko akademsko osebje poleg redne plače in dodatkov dobi tudi dodatno plačilo (na primer za dodatno delovno obremenitev, poučevanje na izrednih programih in za doktorske študente, raziskovalne projekte, konzultacije itd.).

Plače so po navadi visoko obdavčene, čeprav socialno varstvo zagotavlja, da država krije stroške za zdravstvo, pokojnino, izobraževanje za otroke in regres. Zaposleni so upravičeni tudi do polnega nadomestila za socialno varstvo in imajo kar veliko varnost zaposlitve in jamstvo pred odpuščanjem. Na splošno so plače akademskega osebja primerljive s plačami visokostrokovnih delavcev v drugih sektorjih. Vendar se ta trend morda spreminja zaradi naraščajočih plač najvišjih menedžerjev, odvetnikov in zdravstvenih delavcev. Vseeno pa akademskemu osebju z nazivom ni treba iskati dodatne zaposlitve iz finančnih razlogov, čeprav to pogosto storijo zaradi možnosti dodatnega zaslužka.

Profesura v Sloveniji ima relativno visok družbeni status in jo javnost načelno spoštuje. Zato so profesorji na fakultetah pogosto vabljeni, da služijo na ministrstvih in v drugih državnih službah, v upravi podjetij itd. S prihodom novih zasebnih visokošolskih ustanov so se pojavile tudi nove priložnosti v teh ustanovah. Vendar mora akademsko osebje za dovoljenje za delo v drugi slovenski ustanovi zaprositi rektorja ali dekana zaradi konkurenčne klavzule, ki jo ima večina univerz.

V skladu z zakonodajo morajo biti zaposlitveni oglasi za vsa akademska prosta delovna mesta objavljeni zunaj, na relevantnih nacionalnih spletnih platformah. Izbirni postopek je precej odprt in transparenten: ustanove skupaj objavijo izbirne kriterije, oglas za delovno mesto in člane izbirne komisije. Vendar pa v praksi to ne pomeni neke večje mobilnosti akademskega osebja po državi, ker je akademska homogamija – zaposlitvena politika osebja, ki je doktorat zaključilo na tej dotični fakulteti – značilna lastnost slovenskega visokošolskega sistema (Klemenčič in Zgaga, 2015).

2.5 AKADEMSKE ZAPOSLITVENE POLITIKE

Zgaga pravi (2017, 4), da razen nekaj izjem (na primer umetniške akademije) imetnik doktorske diplome mora pridobiti nadaljnjo kvalifikacijo, imenovano habilitacija, da ima s tem možnost dobiti profesorsko mesto; napredovanje po lestvici nazivov visokošolskih učiteljev je odvisno bolj od raziskav kot poučevanja. Pedagoško izobraževanje za novo akademsko osebje ni obvezno, Univerza v Ljubljani pa redno organizira neobvezne delavnice za visokošolske učitelje. Študenti ocenjujejo akademsko osebje in te ocene se upoštevajo pri napredovanju. Zadnjih 20 let je za napredovanje v višji naziv obvezno tudi gostovanje v tujih ustanovah (vsaj tri mesece). Ta ukrep je bil vpeljan predvsem zaradi nekoč zelo visoke akademske

homogamije (Klemenčič in Zgaga, 2015). Tuji učitelji so še vedno redki, ker je jezik poučevanja slovenščina, predmeti, ki se poučujejo v tujem jeziku, pa so še vedno precej redki (vsaj na dodiplomski stopnji).

Slovenska zaposlitvena zakonodaja je na splošno do delavcev prijazna in usmerjena k varovanju delovnega razmerja in pravic delavcev (čeprav zadnje zakonodajne spremembe prinašajo pomembne novosti). To je opazno in poudarjeno pri zaposlitvenih praksah v visokošolskih izobraževalnih ustanovah, kjer je zaposlena večina akademskega osebja v državi. Akademsko osebje v javnih visokošolskih ustanovah uživa visoko stopnjo socialne varnosti. V zadnjih letih se povečuje število tistih, ki učijo za nepolni delovni čas ali pogodbeno. Ti posamezniki pa nimajo enake varnosti zaposlitve, niti ugodnosti, do katerih je upravičeno akademsko osebje, ki ima akademske nazive (SURS 2013).

Zakon o delovnih razmerjih (za javno upravo) predstavlja skupek zakonov, ki vplivajo na akademsko zaposlitev. Eden od glavnih pogojev zakona je, da morajo biti vsi podatki za prosta delovna mesta v visokošolskih ustanovah zunanje dostopni in objavljeni, in sicer v podatkovni bazi Zavoda za zaposlovanje Republike Slovenije,[8] na spletni strani ustanove na zavihku, ki objavlja prosta delovna mesta, ter v dnevnem lokalnem ali nacionalnem časopisju. Ena od omejitev notranje mobilnosti akademskega osebja je v pravnem pogoju, ki predvideva, da mora biti akademsko osebje v Sloveniji zmožno poučevati v slovenščini, kar močno omeji izbiro kandidatov za akademska prosta mesta (Klemenčič in Zgaga, 2015). 8. člen Zakona o visokem šolstvu natančno določa, da mora jezik poučevanja v Sloveniji biti slovenski. Ta zakon pa dovoljuje izjeme, in sicer je poučevanje v tujem jeziku mogoče pri predmetih tujega jezika in delno tudi pri drugih študijskih programih, ki jih izvajajo tuji predavatelji (tipično so to gostujoči predavatelji, ki so prišli prek programa Erasmus+) ali ki vpišejo veliko število tujih študentov (v praksi so to po navadi študenti na izmenjavi Erasmus+). Študijski programi, ki so na voljo v slovenščini, so lahko na voljo vzporedno tudi v tujih jezikih, vendar so takšni primeri zelo redki – to zmorejo le za 'masovne' predmete, kot sta ekonomija ali menedžment, ker ustanove takšne programe težko financirajo (Klemenčič in Flander, 2013 a, b).

62. člen Zakona o visokem šolstvu predpostavlja, da visokošolske ustanove lahko za določen čas povabijo gostujočega predavatelja, da izvede del študijskega programa, ne glede na to, kakšni so pogoji o zahtevani habilitaciji na dotični slovenski visokošolski ustanovi – pod pogojem, da ima veljavno habilitacijo nosilec predmeta.

2.6 AKADEMSKA KARIERNA POT

Za akademsko kariero v Sloveniji ni ene same poti. Najbolj pričakovana in zaželena pot je, da profesorji prepoznajo sposobne dodiplomske študente. Profesorji jih nato spodbujajo, da nadaljujejo študij. Ali bo študent sčasoma naredil akademsko kariero v domači ustanovi, je večinoma odvisno od mesta mentorja v hierarhiji določene ustanove ter mentorjevega neformalnega vpliva. Vplivni mentorji imajo več možnosti, da si izborijo pomoč pri poučevanju, in vedo, kako izpogajati novo prosto delovno mesto. Vedo tudi, kako svoje študente pripraviti na akademsko kariero – jim svetujejo, kaj naj naredijo, da si zagotovijo akademsko mesto. Takšni pogoji (na primer pomembnost mentorjev pri zgodnjem prepoznavanju talenta in zgodnji razvoj kariere) so seveda ugodni za razvoj akademske homogamije.

Po drugi strani pa je vpliv mentorjev na zaposlovanje in izbirni postopek za visokošolske učitelje (tj. docent in višji nazivi) manjši. Tukaj je praksa takšna, da dekani določijo komisijo za iskanje in imenovanje zaposlenih, ki sledi precej odprtemu in transparentnemu procesu. Vendar so, sicer neuradno, pričakovanja in pritisk kolegov in drugih na zaposlitev notranjega kandidata vedno močni in se jim ni mogoče vedno zoperstaviti. Znova bodo v prednosti tisti, ki so bili na fakulteti, ki zaposluje pod okriljem močnega in dobro obveščenega mentorja; mentor namreč svojega varovanca v času, ko je njegov študent in ko je na nižjih položajih, dobro pripravi na imenovanje za mesto visokošolskega učitelja. Vsekakor vpliva, ki ga imata posedovanje zadostnih informacij in priprava na razmeroma zapletene zahteve imenovanja, ne smemo podcenjevati. Enako ne smemo podcenjevati družbenih vezi v slovenski relativno majhni in močno povezani akademski srenji.

[8] Spletna stran: http://english.ess.gov.si/.

Razvoj odnosa med mentorjem in varovancem je odvisen od smeri na poti v akademsko kariero. Obstajajo štiri smeri. Ko študent diplomira, mu lahko mentor pomaga, da razišče zaposlitvene možnosti, kako ostati znotraj fakultete, medtem ko študira na podiplomskem študiju. Prvi dve poti do akademske kariere sta osnovani na istem scenariju. Ena pot je prek zaposlitve kot mladi raziskovalec/raziskovalka, medtem ko dela doktorat, druga pot pa je kot asistent/asistentka, kar ni imenovanje na navadni karierni lestvici.

2.6.1 Začetek akademske karierne poti

Mladi raziskovalec[9]
Mesto mladega raziskovalca obstaja od 80. let prejšnjega stoletja kot nacionalni projekt, ki financira podiplomski in raziskovalni študij. Trenutno se ta projekt financira prek Javne agencije za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije (ARRS).[10] Potencialni mentorji so tisti, ki se skupaj z matičnimi ustanovami prijavijo na agencijo, da bi dobili sredstva za mesto mladega raziskovalca. Tisti, ki so uspešni, so upravičeni do sredstev, ki jim nato omogočijo, da najamejo mlade raziskovalce za določen čas, vendar do največ treh let in pol za doktorski program. Mentorji lahko izberejo podiplomske študente, ki si želijo postati mladi raziskovalci iz katere koli ustanove. Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije kandidatom postavlja le dve zahtevi, ki jima morajo zadostiti za pridobitev statusa: da je njihova povprečna ocena vseh izpitov in programov na dodiplomski stopnji vsaj 8 (najvišja je 10) in da izpolnjujejo pogoje za vpis na podiplomski doktorski študij. Izbiro mladih raziskovalcev mora opraviti gostujoča ustanova po objavljenem razpisu in skladno s smernicami Javne agencije za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije glede financiranja, vrednotenja in nadzora. Zato pravila (vsaj uradno) omejujejo akademsko homogamijo, čeprav je ne nujno tudi preprečujejo.

Mlademu raziskovalcu ni treba delati kot asistent (poučevanje), ampak je vključen bolj v raziskovalno delo; plačan je, da dela doktorsko nalogo, da sodeluje kot član mentorjeve raziskovalne skupine in včasih malo poučuje (največ tri ure na teden, medtem ko je norma za profesorje od 6 do 8 ur in za asistente 10 ur ali več). Mentorji včasih mlade raziskovalce vključijo v druge vrste dela, na primer laboratorijsko delo in administracijo pri raziskovalnem delu – vendar je to še vedno najudobnejša pot do vstopa v akademski poklic, ki je postala v zadnjih letih še močnejša, čeprav so trenutni varčevalni ukrepi s seboj prinesli številne omejitve; na nekaterih področjih (na primer v humanistiki) je ta možnost skoraj že postala marginalna. Število mest za mlade raziskovalce se zmanjšuje zaradi varčevalnih ukrepov in veliko jih je prešlo na področja znanosti in matematike (STEM).

Asistent[11]
Druga pot do akademske kariere je prek zaposlitve kot asistent. Asistenti sodijo v kategorijo visokošolskih učiteljev, ki nimajo akademskega naziva (skupaj z učitelji tujih jezikov, knjižničarji, učitelji športne vzgoje in drugih veščin itd.). Da bi bili izvoljeni na mesto asistenta, morajo zadostiti naslednjim pogojem: imeti morajo univerzitetno diplomo (magisterij, doktorat in/ali specializacijo) in izkazati sposobnost za poučevanje, raziskovanje in/ali umetniško ustvarjanje (kadar je to pomembno). V nasprotju z mladimi raziskovalci, ki lahko veliko časa namenijo pisanju doktorske naloge, morajo asistenti poučevati 10, 14 ali več ur (do 18 ur), delati v laboratoriju, nadzorovati izpite itd. Poleg tega so asistenti zaposleni po pogodbi za določen čas. Zelo običajno je, da so asistenti zaposleni na tistih fakultetah, ki imajo velik vpis študentov in tako visoko potrebo po učiteljih, a premalo sredstev za zaposlitev delavcev z akademskim nazivom, saj jim to omogoča, da pokrijejo veliko število učnih ur z manj zaposlenimi. Če bodo asistenti sčasoma zaposleni kot akademsko osebje z nazivom, je odvisno od dveh dejavnikov: če jim uspe, da so imenovani na mesto docenta, in če se za njih sprosti delovno mesto. Mogoče je tudi, da so asistenti izvoljeni v naziv visokošolskega učitelja, a ostanejo zaposleni na mestu asistenta, če za njih trenutno ni prostega delovnega mesta.

Zaposleni z doktoratom, ki pridejo od zunaj

---

[9] Za lažje razumevanje in berljivost uporabljamo samo moško obliko, vendar pri tem zajemamo oba spola, tako raziskovalce kot raziskovalke.

[10] Spletna stran: http://www.arrs.gov.si/en/mr/predstavitev.asp.

[11] S pojmom asistent mislimo na oba spola, tako na asistente kot asistentke.

Tretja pot do akademske kariere je mogoča za osebe z doktoratom znanosti, ki so si ga same plačale, najpogosteje, ko so bile zaposlene za polni ali nepolni delovni čas zunaj akademskega sveta (in včasih tudi zunaj Slovenije). Včasih se zgodi, da so kandidati zaposleni na mesto visokošolskega učitelja, če kandidatov, ki imajo izkušnje s poučevanjem, ne morejo nemudoma najti na fakulteti (ali na drugih fakultetah). Standardni postopek pri tem bi bil znova, da institucije najprej javno oglašujejo delovno mesto, čeprav določene kandidate včasih spodbujajo, da se prijavijo. Oseba mora zadostiti navedenim kriterijem, da se jo imenuje na določeno akademsko mesto na univerzi. Medtem ko tem kriterijem lahko zadostijo kandidati iz fakultet, ki so del univerze, ki razpisuje delovno mesto, morajo tisti, ki prihajajo z drugih univerz, vložiti prošnjo za imenovanje na mesto visokošolskega učitelja na tisti univerzi, ki razpisuje delovno mesto. To pomeni, da akademski nazivi in habilitacije niso samodejno priznani na vseh slovenskih univerzah. Za kandidate, ki prihajajo s tujih univerz, pa univerzitetni statuti po navadi predpisujejo, da je treba postopek prijave, še zlasti kriterije, ovrednotiti, da bi ocenili, ali kandidati izpolnjujejo potrebne standarde; vendar to velja le za višje nazive in ne za delovna mesta na začetku akademske poti. Če je premalo časa, da bi končali postopek, so kandidati na začetku lahko zaposleni kot asistenti, pozneje pa se prijavijo na mesto visokošolskega učitelja. V vmesnem času izvajajo predavanja na ustanovi, a uradno pod nadzorom 'lokalnega' profesorja.

Drugi strokovnjaki, ki delajo zunaj akademskega sveta
Četrta in zadnja pot do akademske kariere je vezana na strokovnjake, ki niso zaposleni na področju visokega šolstva in za katere ni nujno, da imajo doktorat znanosti. Posamezniki (z doktoratom znanosti ali brez njega, če je poučevanje vezano na določene strokovne kompetence), ki delajo v podjetjih ali državnih službah, so najprej povabljeni, da pogodbeno poučujejo na določeni smeri. Na tej osnovi se potem kandidata lahko zaposli za nepolni delovni čas za določen čas (kar pogosto znaša 25–33 % zaposlitve za polni delovni čas). Možno je tudi, da takšen posameznik sčasoma dobi zaposlitev za polni delovni čas.

Te štiri karierne poti se z leti niso preveč spremenile, vendar so se močno spremenile okoliščine v ustanovah. Bila so obdobja (v 90. letih prejšnjega stoletja in v prvi polovici prvega desetletja 21. stoletja), ko so razpisovali veliko novih mest za mlade raziskovalce in asistente. Danes pa je zaradi varčevalnih ukrepov možnosti veliko manj, poleg tega so tudi kriteriji za prvo izvolitev v akademski naziv postali precej strožji.

2.6.2 Postopek imenovanja

Postopek imenovanja na mesta visokošolskih učiteljev vodijo fakultete, in sicer tako za kandidate z nižjimi nazivi kot tudi za tiste, ki se prijavljajo na izvolitev v naziv. Fakultete po navadi strogo sledijo kriterijem za imenovanje in kandidatom odsvetujejo, da se prijavijo za napredovanje, če obstaja dvom, da bodo uspešni. Takšne diskusije pogosto privedejo do napetosti med akademskim osebjem in dekani ter dekanatom. Kandidati se prijavijo neposredno na fakulteto. Vodstvo fakultete imenuje tri člane v komisijo za imenovanje, od katerih eden ni zaposlen na isti fakulteti in pogosto niti ne na isti univerzi. Problem pa je, da včasih ni mogoče najti kolegov na drugih univerzah, ker je država majhna. Nekatere discipline obstajajo le znotraj ene univerze. Zanimivo je, da je v komisije za imenovanje lahko povabljeno tudi tuje akademsko osebje, kar kaže na spremembe, ki se dogajajo v akademski kulturi, to pa pomeni tudi precejšen izziv, saj je treba kandidatov opus del prevesti v tuji jezik, razen če recenzenti slovenski jezik znajo dovolj dobro.

Člani akademske komisije individualno pripravijo poročilo za vodstvo fakultete. Pri tem sledijo smernicam za imenovanje v akademske nazive, ki jih potrdi senat univerze. Senat fakultete pridobi ta tri poročila in tudi preveri vse kandidatove bibliografske in biografske podatke. Obenem imenuje predstojnika fakultetne komisije za človeške vire in tako zagotovi spoštovanje vseh kriterijev, ki jih vsebujejo smernice. Nato je celotna prijavna dokumentacija poslana habilitacijski komisiji, ki šteje trinajst članov – ti pokrivajo vsa področja in enega študentskega predstavnika, vendar vseh fakultet ne zastopajo vedno člani komisije. Komisija se pogovori o vsakem kandidatu in glasuje o izvolitvi. Če za kandidata glasuje večina članov komisije, gre dokumentacija nazaj na senat fakultete, ki ima zadnjo besedo. Je pa mogoče (v teoriji), da senat fakultete zavrne prošnjo tudi, če jo je univerzitetna komisija potrdila. Izjema je izvolitev v naziv rednega profesorja, kjer ima zadnjo besedo senat univerze in ne senat fakultete. Postopek je strog in služi kot varovalka pred izkoriščanjem. Posebej v zadnjem desetletju so komisije, ki so znotraj univerz spoštovani organi, poudarjale kriterij, ki je vezan na mednarodno akademsko udejstvovanje kandidatov – akademski uspehi doma niso več zadosten razlog za napredovanje v nazivu.

Zaradi določene sheme financiranja pred letom 1990 je namensko financiranje za zaposlitev akademskega osebja za vsako fakulteto določalo ministrstvo. Ker so bile fakultete neodvisni pravni subjekti, to pomeni, da

finančne odločitve glede fakultet v Sloveniji niso bile sprejete na stopnji univerze. Dekani bi z ministrstvom lahko obravnavali finančni načrt, vendar se je ministrstvo nazadnje odločilo, kako bo razdelilo sredstva. Leta 1999 so z amandmajem v Zakonu o visokem šolstvu uvedli financiranje v enkratnem znesku, ki so ga uvajali postopoma v letih na začetku 21. stoletja. Trenutno financiranje znotraj univerze določata rektor in uprava v skladu z medsebojno potrjenimi kriteriji. Zato v praktičnem pogledu to pomeni, da dekan, ko enkrat dobi svoj del univerzitetne pogače, odloči, koliko denarja je na razpolago za poučevanje. S tem zneskom mora dekan zagotoviti plačilo vsem članom akademskega osebja, ki so že zaposleni, in poskrbeti, da so vse pedagoške potrebe pokrite. Iz tega podatka je potem tudi jasno, ali so na voljo sredstva za nova delovna mesta in koliko. Za vsako novo delovno mesto je potrebno dovoljenje rektorja: rektorjeva moč pa se v zadnjih letih povečuje. Ta sprememba je zmanjšala moč posameznega akademskega osebja pri zaposlovanju mlajšega akademskega osebja.

Velike reforme učnih programov, ki so jih izvedle slovenske univerze po bolonjskih priporočilih, so povzročile, da so znova preučili potrebe po pedagogih, tako da se je zaradi tega odprlo nekaj novih delovnih mest (za nepolni ali polni delovni čas). Zaposlovanje je vsekakor postalo bolj meritokratsko. Medtem ko so bili kriteriji za akademska delovna mesta vedno transparentni, so bili bolj dvoumni in dovzetni za različno interpretacijo. V zadnjem desetletju so jasno definirali predvsem kriterije za merjenje raziskovalne produktivnosti (in poučevanja), ki so tako postali izračunljivi z bibliometričnimi indikatorji. Evropsko združenje za zagotavljanje kakovosti je vpeljalo nove instrumente za kakovost in ocenjevanje v okviru bolonjske prenove (ESG 2015). Te prakse zajemajo tudi pristope k zaposlovanju in napredovanju in posledično izbiro raziskovalne in akademske karierne poti.

Nov sistem zagotavljanja kakovosti odreja, da ustanove uporabljajo strožje kriterije za merjenje akademske raziskovalne produktivnosti, in tako spodbuja ustanove, da pri iskanju človeških virov, vključno z akademskimi, takšne kriterije tudi bolj upoštevajo. Konkurenca za pridobitev sredstev za javne raziskave je postala močnejša in ključni kriterij v bitki za finančna sredstva je kandidatova produktivnost raziskovanja. Primerjanje ustanov glede na njihove znanstvene objave, citiranje in mednarodno sodelovanje je postalo norma. Bibliometrične kriterije sprejmejo neodvisni državni organi – najpomembnejša sta Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu (NAKVIS) in Javna agencija za raziskovalno dejavnost RS (ARRS) –, vpeljani pa so prek postopkov zunanjega zagotavljanja kakovosti in prek reakreditacijskih postopkov, pa tudi z zunanjimi shemami, ki financirajo raziskovanje.

Enake kriterije spodbuja predvsem Univerza v Ljubljani, pa tudi Rektorska konferenca. Ti kriteriji so usmerjeni tudi v novoustanovljene univerze in druge visokošolske ustanove. Namen številnih institucionalnih in političnih akterjev je verjetno dvigniti stopnjo razvoja znanstvene dejavnosti. Zaradi tega ustanove vpeljujejo enake kriterije za svoje podenote in posamezno akademsko osebje, kar je močno spremenilo pričakovanja in izbiro dekanov in komisij za akademska imenovanja glede zaposlovanja akademskega osebja v visokem šolstvu. Uporaba bibliometričnih indikatorjev ni nekontroverzna praksa in je tema, o kateri se je že debatiralo zaradi možnih učinkov, ki jih lahko ima na odločitve o akademskih raziskavah in akademskem poklicu na splošno.

3. MEDNARODNI RAZISKOVALNI KONZORCIJ APIKS IN RAZISKAVA APIKS 2018

3.1 MEDNARODNI RAZISKOVALNI KONZORCIJ APIKS IN RAZISKOVALNI MEMORANDUM APIKS O SOGLASJU

'The Changing Academic Profession' (CAP) je mednarodna raziskava, ki jo je izvedlo devetnajst raziskovalnih skupin in iz katere so nastali številni nadaljevalni projekti med letoma 2009 in 2014. CAP je prinesel pomembne informacije, publikacijske kanale za znanstvenike ter platformo za raziskavo Akademski poklic v družbi znanja (APIKS). V okviru raziskave APIKS so bile organizirane delavnice na Finskem (2014), v Braziliji (2015), na Portugalskem (2015), v Južni Koreji (2016) in na Japonskem (2017). Njihov cilj je bil izdelati okvir za novo raziskavo, pregledati stanje v vsaki sodelujoči državi in tehnično sodelovanje, ki je potrebno, da se raziskava izvede. Iz aktivnosti in diskusij, ki so se odvijale med temi delavnicami, je bila razvita glavna usmeritev nove raziskovalne mreže – Mednarodni konzorcij APIKS, »da bi razumeli, kako nova realnost, ki jo je prinesla družba znanja, vpliva na organizacijo akademskega dela in na vrednote akademskega osebja« (raziskovalni memorandum APIKS o soglasju, 2020). Prva konferenca APIKS o predhodnih rezultatih in povezavi med raziskovanjem in poučevanjem je potekala v Hirošimi na Japonskem marca leta 2019.

Skupine iz posameznih držav, ki so izvedle raziskavo, bodo oblikovale posebno bazo podatkov za primerjalne študije. Mednarodni podatkovni niz bo vključeval neobdelane in obdelane podatke in končne uravnotežene podatke za uporabo v primerjalnih študijah. Vsi člani Mednarodnega konzorcija APIKS so podpisali mednarodni memorandum APIKS o soglasju (APIKS, 2020).

Ta memorandum o soglasju določa, da Mednarodni konzorcij APIKS vodi glavna skupina, ki jo sestavljajo vodje skupin iz držav, sodelujočih v raziskavi. Predstavnica Slovenije v glavni skupini je dr. Alenka Flander. Izvajanje raziskave podpira Svetovalni odbor, ki ga sestavljajo Ulrich Teichler (predsednik), Akira Arimoto, Elisabeth Balbashevsky in William Cummings. Koordinatorji Mednarodnega konzorcija APIKS so člani koordinacijske skupine, in sicer Timo Aarrevaara (vodja) in Monica Marquina.

Partnerji raziskave APIKS imajo brezplačno in neomejeno pravico do uporabe rezultatov v notranjih nekomercialnih raziskavah in pedagoških dejavnostih, vendar v okviru obvezne zaupnosti, ki določa, da člani tretjim osebam ne smejo razkriti zaupnih informacij drugih skupin. Skupina za upravljanje s podatki bo imela pravico razkriti zaupne podatke iz raziskave APIKS drugim pridruženim v raziskavi po načelu 'potrebe po seznanitvi' za potrebe izvedbe projekta.

Člani konzorcija APIKS in uporabniki podatkov APIKS so zavezani tudi k etičnemu kodeksu (spletna stran http://www.tenk.fi/en/frontpage in raziskovalni memorandum APIKS o soglasju, 2020):

»Raziskava sledi načelom, ki jih potrdi raziskovalna skupnost: to so integriteta, natančnost in točnost pri izvajanju raziskav, pa tudi pri evidentiranju, predstavljanju in vrednotenju rezultatov raziskav. Metode, ki se uporabljajo za pridobivanje podatkov, za raziskovanje in vrednotenje, morajo biti v skladu z znanstvenimi kriteriji in etične. Pri objavi izsledkov raziskave je treba paziti, da so predstavljeni na odprt in odgovoren način, kar je bistvenega pomena za razširjanje znanstvenih dognanj.

Raziskovalec mora upoštevati delo in dosežke drugih raziskovalcev tako, da spoštuje njihovo avtorsko delo, pravilno citira njihove objave in jim priznava zasluge za delo pri lastnem raziskovanju in objavah.

Raziskovalec deluje v skladu s standardi, ki veljajo za znanstvena dognanja pri načrtovanju in izvajanju raziskav, pri poročanju o izsledkih raziskav ter evidentiranju podatkov, pridobljenih v raziskavah. Pridobljena so bila potrebna dovoljenja in narejena je bila predhodna etična analiza, ki mora biti izvedena za določena področja raziskovanja.

Preden začnejo raziskavo ali zaposlijo raziskovalce, se morajo vsi sodelujoči pri raziskovalnem projektu ali v skupini (zaposlovalec, glavni raziskovalec in člani skupine) strinjati glede pravic raziskovalcev, njihovih odgovornosti in obveznosti, načel glede avtorskih pravic in vprašanj o arhiviranju in dostopanju do podatkov.

Vsi, ki so vključeni v raziskovalni projekt, so seznanjeni z viri financiranja, s konflikti interesov in z drugimi obveznostmi, ki so pomembne za izvedbo raziskave, prav tako pa so seznanjeni z objavo izsledkov raziskave.

Če obstaja razlog za konflikt interesov, se morajo raziskovalci vzdržati vseh vrednotenj, povezanih z raziskavo, in sprejemanja odločitev. Raziskovalna organizacija stremi k dobri praksi upravljanja s človeškimi viri in financami ter upošteva zakonodajo varovanja podatkov.«

Raziskava APIKS 2018 se osredotoča na vprašanja, ki se ukvarjajo z odnosom med visokim šolstvom in družbo znanja ter učinki, ki jih imajo ti na pogoje akademskega dela. Raziskava je umeščena v širši okvir modela 'trojne vijačnice', torej odnosov med univerzo, podjetji in državo (Etzkowitz in Leydesdorff, 2000; Etzkowitz, 2008), ter novo družbeno pogodbo med akademskim svetom in družbo, kot omenjata Maassen in Olsen (2007). Za Slovenijo nas zanimajo ne le sedanje razmere glede akademskega poklica, temveč tudi spremembe v zadnjih petih letih, ki jih dobimo s primerjavo podatkov iz raziskav, izvedenih leta 2013 oziroma 2018.

3.2 RAZISKOVALNA PODROČJA V RAZISKAVI APIKS

Raziskava se ukvarja z vzročnim odnosom med družbo znanja (neodvisna spremenljivka) in pogoji za akademsko delo (odvisna spremenljivka). Širše se ukvarja z raziskovanjem učinkov družbe znanja na organizacijo in pogoje akademskega dela ter vrednote akademskega osebja. Mednarodni primerjalni vidik omogoča proučevanje nacionalnih značilnosti in posebnosti nacionalnega visokega šolstva in prepoznavanje podobnosti in skupnih smeri razvoja v različnih državah. Z mednarodnimi primerjavami podatkov konzorcij APIKS kolektivno proučuje konvergenčne trende v različnih državah v eni regiji (ali skupini držav), enem kontinentu ali mednarodno, pa tudi trajajoče razlike v akademskem poklicu in pogojih za akademsko delo.

Del znanosti, ki se ukvarja z akademskim poklicem, je evidentiral veliko 'valov' sprememb in akademskega poklica od leta 1970 (Teichler 2017):

- V 70. in 80. letih prejšnjega stoletja se je akademski poklic razmahnil zaradi masovnega povpraševanja po visokem šolstvu in vpisu študentov, kar je povzročilo, da je akademski poklic izgubil ekskluzivnost (družbeni status biti akademsko osebje), da sta akademska zaposlitev in akademsko delo postala spreminjajoča se in slabša in da se je spremenila in oslabela tudi akademska moč (v primerjavi z menedžerji in študenti) zaradi upravljanja v visokem šolstvu.

- V poznih 90. letih in prvem desetletju po letu 2000 so se pojavili nujna potreba po paradigmi družbe znanja z močnejšim poudarkom na raziskovanju in prenosu znanja (koncept 'trojne vijačnice'), nadaljnje poslabšanje pogojev akademske zaposlitve, dvig menedžerstva (in zmanjšanje akademske moči pri upravljanju), rastoča internacionalizacija visokega šolstva, mednarodno sodelovanje ter vedno večja pričakovanja, da imajo raziskave tudi pomemben ekonomski učinek (proizvodnja in rezultati).

Raziskava APIKS želi preučiti sedanji 'val' v akademskem poklicu, vplive zdajšnjih politik in nove družbene 'pogodbe' med visokim šolstvom in družbo na akademski poklic: Ali vstop v akademsko kariero postaja težak? Ali se spreminjajo pričakovanja akademskega osebja, in če se, na kakšen način? Kako akademsko osebje dojema svoje pogoje za delo? Kako zadovoljno je akademsko osebje s svojimi pogoji za delo?

Vse države, ki so sodelovale v tej raziskavi, so sledile skupni raziskovalni metodologiji z enakim vprašalnikom in nizom postopkov vzorčenja, s katerim so se strinjale. Vprašalnik je bil osnovan na raziskavah CAP in EUROAC, z nekaj izboljšavami. Vsaka sodelujoča država je imela možnost dodati vprašanja, specifična za državo.

Glavne teme vprašalnika so:

- družbeno-demografski podatki in kariera,
- zaposlitvene možnosti in dohodek,
- čas, porabljen za različne akademske aktivnosti,
- preference glede poučevanja in raziskovanja,
- delovni pogoji,
- pedagoški pristopi in aktivnosti,
- raziskovalni pristopi in aktivnosti,
- akademska produktivnost,
- mednarodna mobilnost in mednarodne dejavnosti,
- upravljanje in vodenje: pogoji in aktivnosti,
- splošno zadovoljstvo in stres.

Te teme so razdeljene na več različnih področij proučevanja, ki združujejo raziskave zadovoljstva, vedenja, usmerjenosti in percepcij:

Splošni pogoji akademskega dela:

- zadovoljstvo s sedanjo zaposlitvijo (služba),
- zadovoljstvo s trenutnim stanjem glede dela (količina dela, delovne razmere),
- zadovoljstvo s strokovnim okoljem,
- percepcija glede akademskega poklica: stres, pogoji za začetek v akademskem poklicu, bi še enkrat izbrali akademski poklic,
- občutek pripadnosti disciplini, katedri, fakulteti, univerzi.

Akademska kariera:

- država diplomiranja/magistriranja/doktoriranja,
- značilnosti doktorskega izobraževanja.
- Akademske aktivnosti in preference glede poučevanja in raziskovanja:
- čas, porabljen za akademske aktivnosti,
- preference pedagoškega ali raziskovalnega dela,
- akademska služba,
- druge zadolžitve.

Pedagoško delo:

- različne pedagoške aktivnosti,
- dojemanje pedagoškega dela,
- neksus raziskovalnega in pedagoškega dela,
- institucionalna pravila o pedagoškem delu.

Raziskovalno delo:

- sodelovanje pri raziskovanju,
- vrste raziskav,
- objave o raziskavah, o katerih sami poročajo (raziskovalna produktivnost),
- financiranje raziskovanja.

Zunanje dejavnosti:

- zunanje dejavnosti, o katerih poročajo,
- odnos med zunanjimi dejavnostmi ter pedagoškim in raziskovalnim delom,
- učinek zunanjih dejavnosti.

Upravljanje in vodenje:

- percepcije vpliva na odločanje,
- percepcije o upravljanju in vodenju,
- percepcije o praksah, ki jim sledi ustanova,
- vrednotenje akademskega dela.

Internacionalizacija in mednarodno sodelovanje (Slovenija je dodala ta del):

- percepcije o rezultatih internacionalizacije,
- institucionalna podpora za internacionalizacijo,
- jezik poučevanja.

Akademsko osebje v letih, ko se oblikuje:

- sposobnosti mlajšega akademskega osebja in pomembnost, ki jo pripisujejo tem sposobnostim,
- percepcije o vključenosti in družbenih odnosih,
- pričakovanja in preference, da ostanejo v akademskem poklicu,
- zadovoljstvo z akademskim delom,
- pomembnost, ki jo pripisujejo različnim dejavnikom, ki vplivajo na akademsko delo,
- čas, ki ga porabijo za akademske aktivnosti.

Družbeno-demografsko ozadje:

- starost,
- družinske razmere,
- državljanstvo,
- najvišja stopnja izobrazbe staršev.

V tem poročilu predstavljamo celotne sistemske podatke, podatke glede na akademski naziv ter spol in za določena vprašanja tudi primerjave s podatki iz leta 2013. Naš podatkovni set vsebuje podatke glede na disciplino, česar pa v tem poročilu ne predstavljamo. Podatkov nismo zbirali glede na institucionalni tip.

Pričakovani čas za reševanje vprašalnika je bil blizu ene ure, kar pomeni, da je ta vprašalnik časovno zelo intenziven in zahteven, kar zadeva iskanje podatkov.

3.3 RAZISKOVALNA METODOLOGIJA APIKS IN OBSEG V SLOVENIJI

Spletno zbiranje podatkov APIKS 2018 se je v Sloveniji odvijalo med 14. in 22. julijem 2018, v obdobju šestih tednov z do štirimi opomniki. Podatki so bili zbrani na spletu z uporabo programske opreme Qualtrics.

Vzorčenja ni bilo. Naš cilj je bila celotna akademska populacija, ki je zaposlena in dobiva plačo na naslednjih vrstah visokošolskih ustanov: tri vsestranske javne univerze, ena zasebna univerza, oseminštirideset drugih neodvisnih visokošolskih ustanov. Iz višjih strokovnih šol ni bilo zajetega akademskega osebja v definirani populaciji. V študijo tudi niso bili zajeti neplačani, honorarni ali pogodbeni delavci na avtorskih ali podobnih pogodbah, ki niso redno zaposleni na visokošolskih ustanovah. Poleg tega smo upoštevali definicijo konzorcija APIKS, ki celotno populacijo raziskave APIKS definira kot akademsko osebje, ki zadosti naslednjim štirim pogojem:

Redno zaposleni na pogodbah za nedoločen ali določen čas
Tip pogodbe je lahko bolj omejen, vendar ne širši. Države se na primer lahko odločijo, da bodo vzorčile le osebje, ki je zaposleno na pogodbah za nedoločen čas. V tem primeru mora biti izločitev osebja, ki je na pogodbah za določen čas, evidentirana in utemeljena. Kjer je mogoče, morajo biti vplivi na posploševanje na nacionalno populacijo razloženi, tako kot na primer odstotek vsega akademskega osebja, zaposlenega na pogodbah za določen čas, če je takšno osebje izključeno. Če se države odločijo za širšo definicijo, kot je vključitev doktorskih študentov ali neplačanih, dodatnih, honorarnih ali pogodbenih delavcev na različnih začasnih pogodbah, morajo o tem poročati ločeno kot del razširjene populacije APIKS.

Pogodbe za vsaj 25 % polnega delovnega časa (tj. več kot enkrat na teden)
Delovni čas po pogodbi je lahko bolj omejen, vendar ne širši. Države se na primer lahko odločijo, da bodo vzorčile le osebje, ki je zaposleno na pogodbah za nedoločen čas. V tem primeru mora biti izločitev pogodb za krajši delovni čas evidentirana in utemeljena. Kjer je mogoče, morajo države razložiti vplive na posploševanje, kot na primer odstotek vsega akademskega osebja, zaposlenega na pogodbah za krajši čas. Če se države odločijo za širšo definicijo, kot je vključitev dodatnih, honorarnih ali pogodbenih delavcev, morajo o tem poročati ločeno kot del razširjene populacije APIKS. V analizah za potrebe tega poročila je bilo vključeno akademsko osebje zaposleno za vsaj 20 % polnega delovnega časa.

Zaposleni v visokošolskih zavodih, ki podeljujejo vsaj diplomo na dodiplomskem študijskem programu

Institucionalna definicija je lahko bolj omejena. Države se na primer lahko odločijo, da bodo vzorčile le univerze, ki podeljujejo diplome po končanem doktorskem študijskem programu, vsestranske univerze ali javne univerze. V tem primeru mora biti izločitev univerz, ki podeljujejo diplome na dodiplomskih programih, zasebnih ustanov ali drugih evidentirana in utemeljena. Kjer je mogoče, morajo države razložiti vplive na posploševanje, kot je odstotek vsega zaposlenega akademskega osebja v ustanovah takšnega tipa ali odstotek študentov v izločenih ustanovah.

Zaposleni na akademskem mestu, ki vključuje predvsem pedagoško in/ali raziskovalno delo

Na splošno to vključuje zaposlene z akademskimi nazivi, katerih plačana zaposlitev vključuje predvsem pedagoško ali raziskovalno delo. Ne vključuje laboratorijskih tehnikov, asistentov pri poučevanju, doktorskih študentov ali drugih, ki so zaposleni v podpornih službah. Če so ti vključeni, tvorijo del razširjene populacije APIKS.

Za namene tega poročila smo vključili tudi akademsko osebje, ki predstavlja med 20 in 24 % zaposlitve za nepolni delovni čas, kar vključuje tudi tiste, ki delajo en dan v tednu. Ti predstavljajo približno 5 % celotnega vzorca.

Ker ni nacionalnega registra o akademskem osebju, smo zbrali elektronske naslove javno dostopnih spletnih strani visokošolskih zavodov, njihovih fakultet in kateder. S to metodo smo zbrali 7.859 elektronskih naslovov akademskega osebja in jim poslali vabila za sodelovanje v raziskavi. 463 elektronskih sporočil se je vrnilo kot zavrnjenih. Od vseh anketirancev, ki so sodelovali v anketi, jih 179 ni bilo strokovno aktivnih na visokošolskem zavodu in so bili zato izključeni iz vzorca. Odstranili smo tudi anketirance, ki niso odgovorili na več kot 50 % vprašanj, in tiste, ki so zaposleni za nepolni delovni čas za manj kot en dan na teden (< 20 %). Ker so bili naslovi pridobljeni iz javno dostopnih spletnih strani, je to pomenilo, da smo zajeli preveliko populacijo, tudi podporno osebje in nekdanje akademsko osebje (upokojene, neaktivne ali učitelje). Celotno število zaposlenega akademskega osebja na visokošolskih zavodih (ki opravljajo raziskovalno in pedagoško delo) je bilo leta 2018 4.889 (SURS 2018). Sočasno pa spletne strani visokošolskih zavodov niso vsebovale vseh elekronskih naslovov, saj jih niso redno ažurirali, kar je pomenilo, da nismo zajeli vseh.

Končno število vseh anketirancev je bilo 1.035, vključno s 7 % delnih intervjujev in 5 % (= 49) tistih, ki so na 20 % in manj kot 25 % zaposlitvi za nepolni delovni čas na visokošolski ustanovi. Tako smo usklajeni s ciljno velikostjo vzorca temeljne populacije APIKS, ki je 1.000 anketirancev.

Večina naših anketirancev je imela v času anketiranja zaposlitev za polni delovni čas (88 %) (glej tabelo 1). Število anketirancev je enakomerno glede na spol in naziv (glej tabelo 1 in tabelo 3) in glede na določeno akademsko področje kaže najbolj zastopana akademska področja (družboslovne vede in inženirstvo), čeprav so filozofske in humanistične vede v vzorcu po navadi preveč zastopane (glej tabelo 4). Delež odgovorov (AAPOR RR2) za to raziskavo je 16,4 % (kar je v skladu z zahtevanimi 15 % konzorcija APIKS).

Tabela 1: Anketiranci po statusu zaposlitve (2013: n = 607, 2018: n = 1035)

Status zaposlitve v tekočem študijskem letu	2013	2018
Zaposleni za nedoločen čas	87 %	88,3 %
Zaposleni za določen čas	13 %	11,7 %

Tabela 2: Anketiranci po spolu (2013: n = 621, 2018: n = 955)

Anketiranci po spolu	2013	2018
Moški	54 %	49,5 %
Ženske	46 %	50,5 %

Tabela 3: Anketiranci po nazivu (2013: n = 614, 2018: n = 1016)

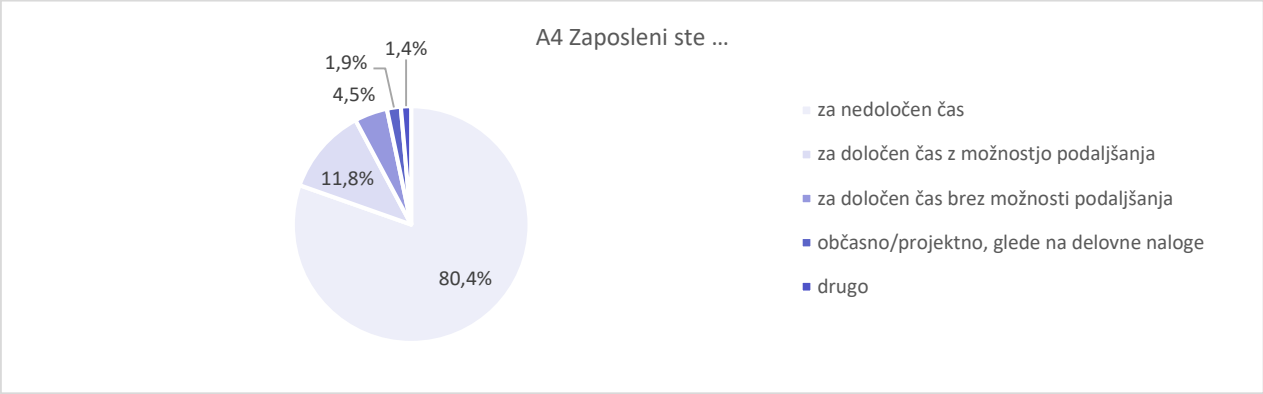
Anketiranci po nazivu	APIKS 2018	SURS podatki za akademsko osebje (2015)	APIKS 2018 – porazdelitev po spolu		SURS podatki za akademsko osebje (2015)	
			Moški	Ženske	Moški	Ženske
Redni profesor	20,1 %	19,6 %	57,1 %	42,9 %	71,1 %	28,9 %
Izredni profesor	19,7 %	14,2 %	54,5 %	45,5 %	64,7 %	35,3 %
Docent	25,3 %	20,2 %	47,1 %	52,9 %	56,6 %	43,4 %
Asistent	20,6 %	30,8 %	50,0 %	50,0 %	53,5 %	46,5 %
Ostali	14,3 %	15,2 %	35,6 %	64,4 %	42,8 %	57,2 %
Skupaj	*100 %*	*100 %*	*49,5 %*	*50,5 %*	*57,5 %*	*42,5 %*

Tabela 4 Anketiranci po akademski disciplini (n = 954)

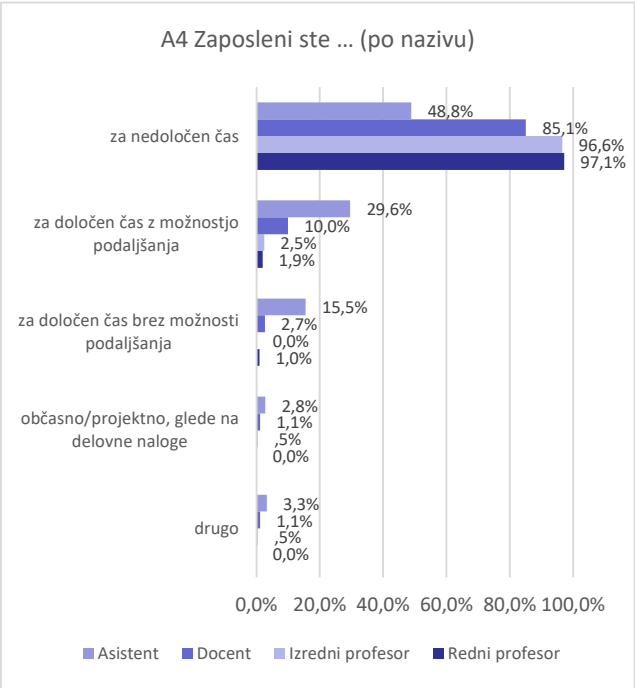
Anketiranci po akademski disciplini oziroma področju (2018)	Skupaj	Moški	Ženske
1. Izobraževanje učiteljev in edukacijske vede	*4,6 %*	34,1 %	65,9 %
2. Humanistika in umetnost	*18,5 %*	39,6 %	60,4 %
3. Družbene in vedenjske vede	*12,6 %*	37,6 %	62,4 %
4. Poslovne in administrativne vede, ekonomija	*5,1 %*	55,3 %	44,7 %
5. Pravo	*2,0 %*	52,6 %	47,4 %
6. Znanosti o življenju	*11,1 %*	42,9 %	57,1 %
7. Fizika in matematika	*5,7 %*	76,8 %	23,2 %
8. Računalništvo	*3,4 %*	76,5 %	23,5 %
9. Inženirstvo, proizvodnja in gradbeništvo, arhitektura	*16,3 %*	75,2 %	24,8 %
10. Kmetijstvo, gozdarstvo	*5,3 %*	43,1 %	56,9 %
11. Medicina, zdravstvene vede	*9,2 %*	37,2 %	62,8 %
12. Socialno delo in storitve	*0,6 %*	16,7 %	83,3 %
13. Osebne storitve, transport in logistika, varnostne vede	*1,1 %*	66,7 %	33,3 %
14. Izobraževanje učiteljev in edukacijske vede	*4,4 %*	34,9 %	65,1 %

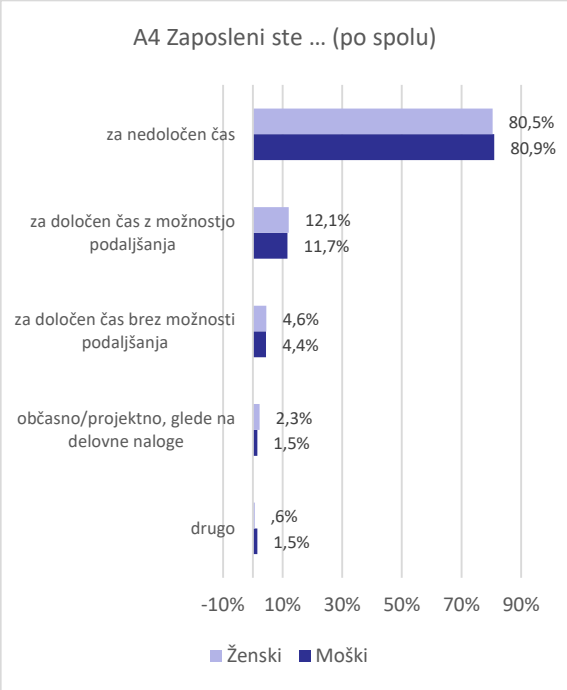
Večina akademskega osebja (80,4 %) je zaposlena za nedoločen čas, 11,8 % jih ima pogodbe za določen čas z možnostjo zaposlitve v prihodnosti, 5,5 % jih je zaposlenih za določen čas brez možnosti zaposlitve v prihodnosti. 1,9 % anketirancev je zaposlenih projektno.

Graf 1: Trajanje veljavnih pogodb o zaposlitvi (n = 1032)



Graf 2: Trajanje veljavnih pogodb o zaposlitvi (po nazivu in spolu) (n = 953)





4. UGOTOVITVE IZ RAZISKAVE APIKS 2018

To poglavje predstavlja ključne ugotovitve iz raziskave APIKS 2018 na naslednjih področjih:

- Splošni pogoji akademskega dela
- Akademska kariera
- Akademske aktivnosti in preference do pedagoškega in raziskovalnega dela
- Pedagoško delo
- Raziskovalno delo
- Aktivnosti zunaj delovnega razmerja – prispevek k družbi
- Upravljanje in vodenje
- Internacionalizacija in mednarodno sodelovanje
- Akademsko osebje v začetnih letih akademske kariere
- Družbeno-demografsko ozadje in družinske razmere

4.1 SPLOŠNI POGOJI AKADEMSKEGA DELA

4.1.1 Splošno zadovoljstvo s sedanjo zaposlitvijo, delom in strokovnim okoljem

Na splošno leta 2018 akademsko osebje kaže največ zadovoljstva s trenutnim akademskim položajem, manj s svojim delom in najmanj z možnostmi za strokovni razvoj. Med spoloma so velike razlike. Na splošno se je zadovoljstvo, kot poročajo, močno izboljšalo v primerjavi z letom 2013.

Zadovoljstvo s trenutno zaposlitvijo (na primer vrsta pogodbe, plača):

Leta 2018 je bilo akademsko osebje bolj zadovoljno s svojo zaposlitvijo (tj. svojo trenutno službo) kot leta 2013: leta 2018 je 49 % anketirancev poročalo, da so zelo zadovoljni ali zadovoljni s svojo trenutno zaposlitvijo v primerjavi s 36 % leta 2013. Vendar so razlike velike glede na spol. Zadovoljstvo s službo pada, ko se pomikamo navzdol po lestvici nazivov: nižji kot je naziv, manj zadovoljno je akademsko osebje s svojo zaposlitvijo. V primerjavi z letom 2013 se je zadovoljstvo s trenutno zaposlitvijo izboljšalo za vse nazive, najbolj pa za redne in izredne profesorje ter drugo akademsko osebje. Moško akademsko osebje je poročalo o malo večjem zadovoljstvu s trenutno zaposlitvijo kot žensko akademsko osebje (51 % moških je ocenilo zadovoljstvo kot zelo veliko ali veliko v primerjavi z 49,4 % žensk), ampak tudi o večjem nezadovoljstvu (22,2 % moških v primerjavi z 20,2 % žensk je poročalo o majhnem zadovoljstvu).

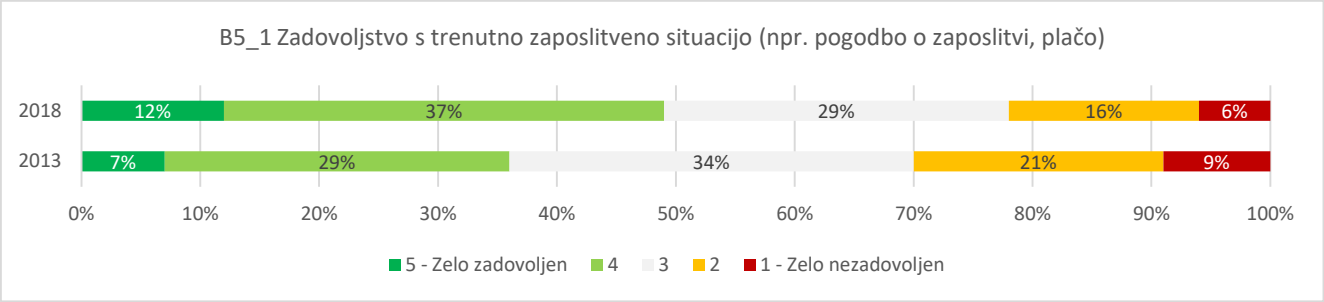
Zadovoljstvo s trenutnim delom (na primer količina dela, delovno okolje):

Leta 2018 je 43,5 % anketirancev poročalo, da so zelo zadovoljni ali zadovoljni s trenutnim delom, in 28,3 %, da so zelo nezadovoljni ali nezadovoljni. Razlike so velike glede na naziv: zadovoljstvo je največje med rednimi profesorji (49 % jih je izrazilo zelo veliko ali veliko zadovoljstvo s svojim trenutnim delom), potem asistenti (42,7 %) in nato docenti in izrednimi profesorji (47,6 % moških je zadovoljstvo ocenilo kot zelo veliko ali veliko v primerjavi s 40,4 % žensk), medtem ko je bilo nezadovoljstvo primerljivo za oba spola – malo pod tretjino.

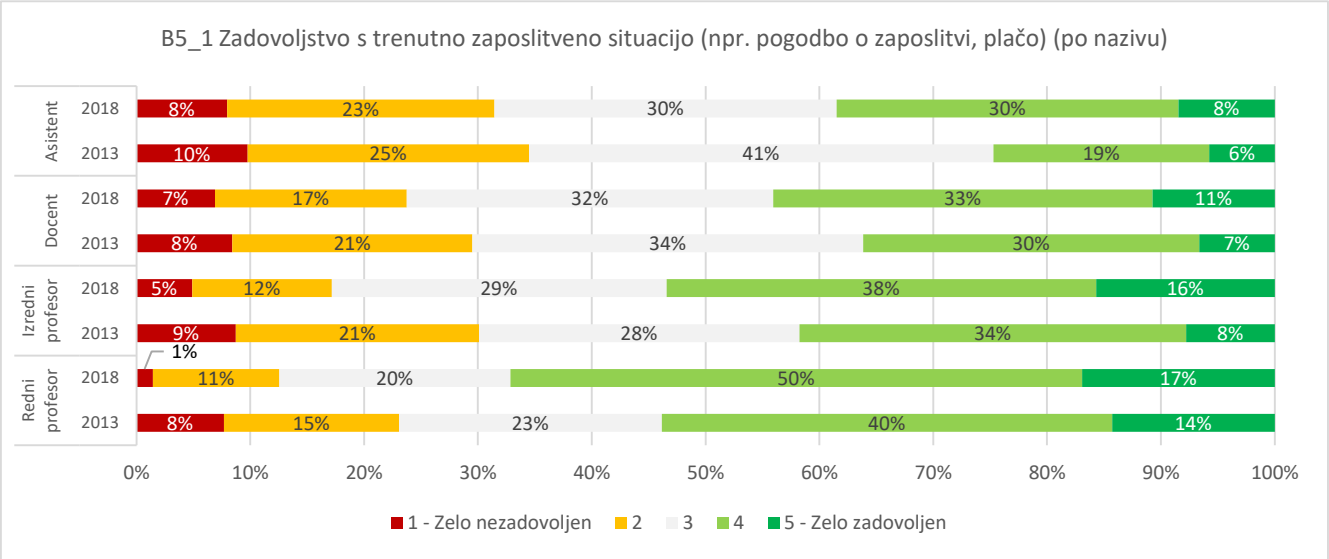
Zadovoljstvo s splošnim delovnim okoljem:

Leta 2018 je 38 % vseh anketirancev poročalo, da so zelo zadovoljni ali zadovoljni s splošnim delovnim okoljem, 27,9% pa jih je poročalo, da so nezadovoljni ali zelo nezadovoljni. Zadovoljstvo z delovnim okoljem se razlikuje tudi glede na naziv: največje je med rednimi profesorji (40,6 % jih je poročalo, da so zelo zadovoljni ali zadovoljni s splošnim delovnim okoljem), sledijo asistenti (32,7 %), tem pa docenti in izredni profesorji (31 %). Žensko akademsko osebje je posebej poročalo o majhnem zadovoljstvu s strokovnim okoljem (30 % ženskega akademskega osebja je zelo nezadovoljnega ali nezadovoljnega v primerjavi z 28,3 % žensk, ki so izrazile zadovoljstvo (ampak zelo zadovoljnih jih je 0 %), in v primerjavi z moškim akademskim osebjem (25,2 % moških je poročalo o zelo majhnem ali majhnem zadovoljstvu in 29,1 % o zadovoljstvu ali velikem zadovoljstvu)).

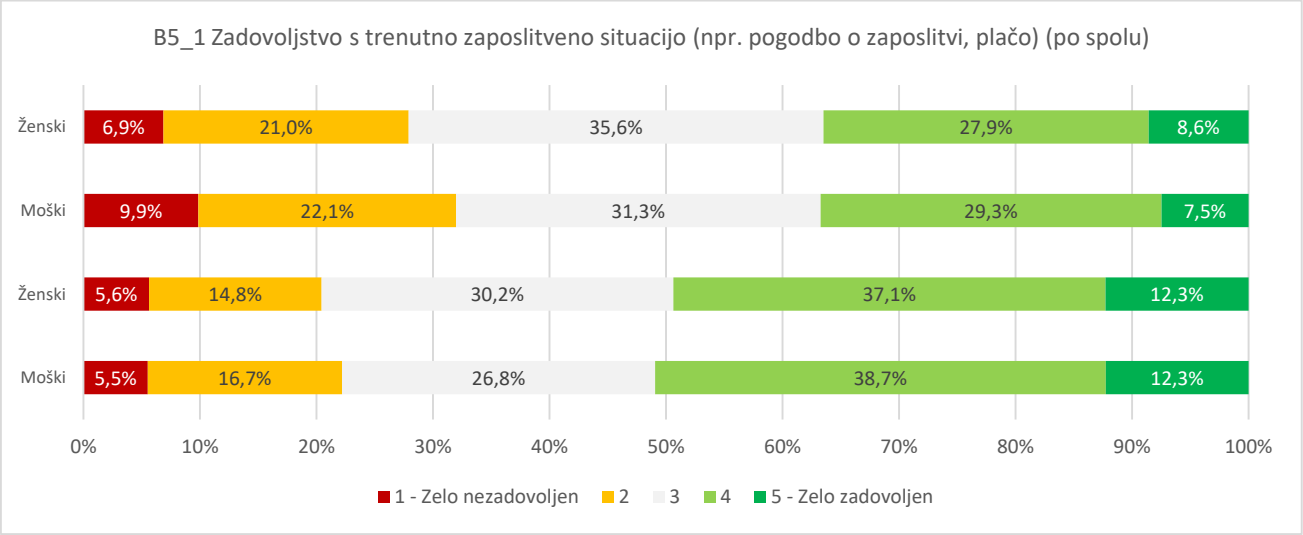
Graf 3: Kako ocenjujete svoje zadovoljstvo s ... trenutno zaposlitveno situacijo (npr. pogodbo o zaposlitvi, plačo) (2018: n = 1033, 2013: n = 629)



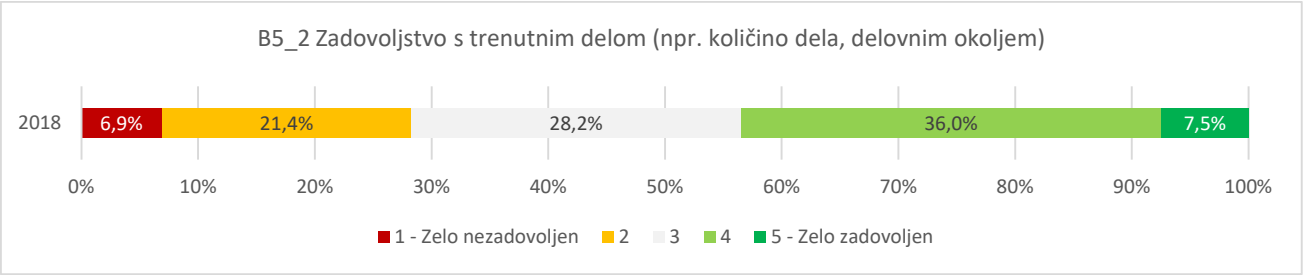
Graf 4: Kako ocenjujete svoje zadovoljstvo s ... trenutno zaposlitveno situacijo (npr. pogodbo o zaposlitvi, plačo) (po nazivu) (2018: n = 1031, 2013: n = 621)



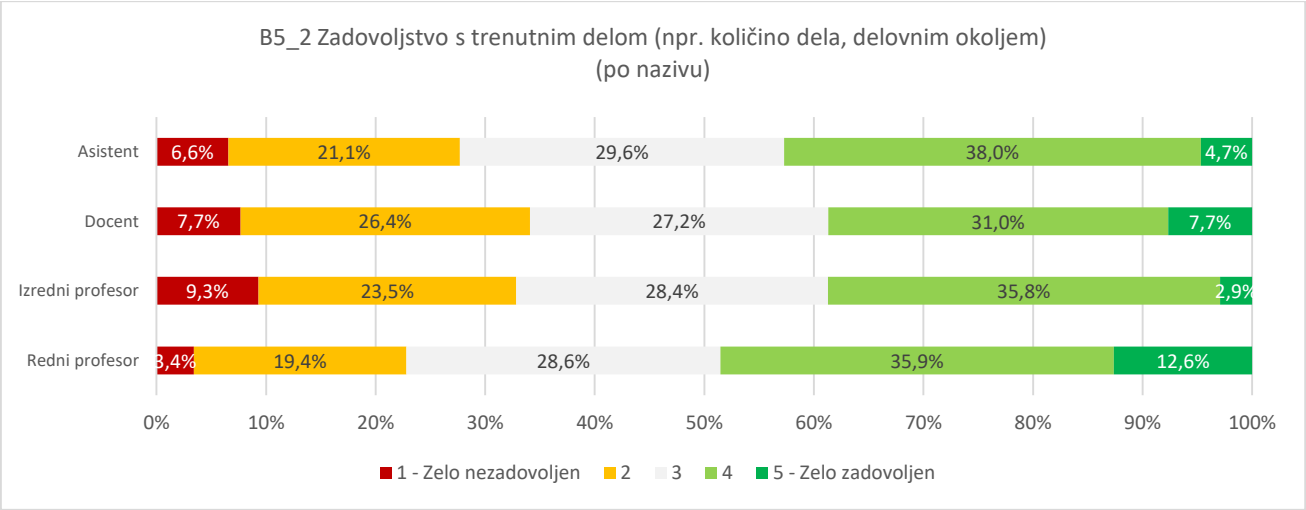
Graf 5: Kako ocenjujete svoje zadovoljstvo s ... trenutno zaposlitveno situacijo (npr. pogodbo o zaposlitvi, plačo) (po spolu) (2018: n = 953, 2013: n = 621)



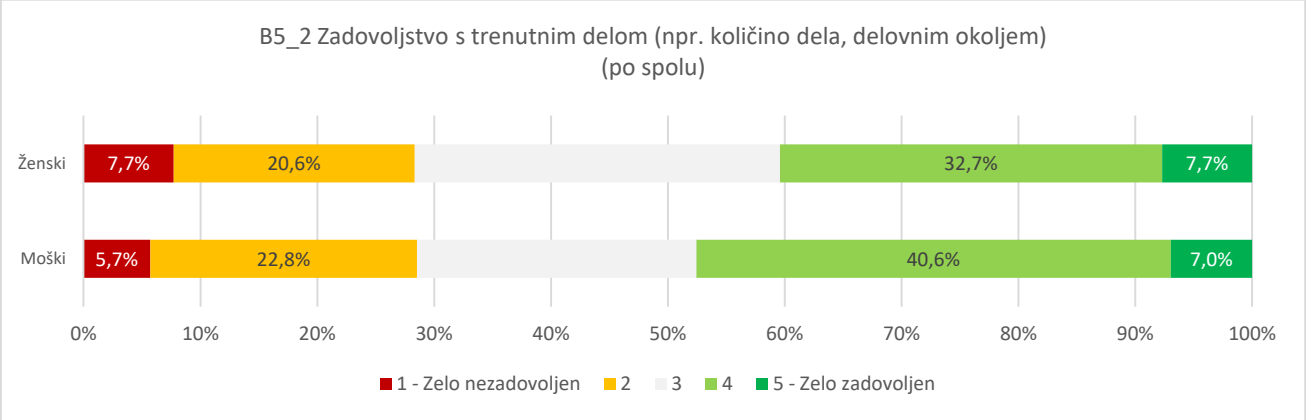
Graf 6: Kako ocenjujete svoje zadovoljstvo s ... trenutnim delom (npr. količino dela, delovnim okoljem) (2018: n = 1032)



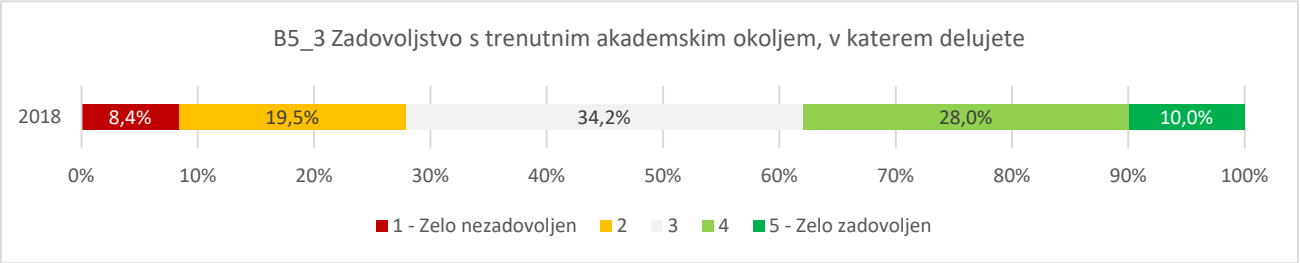
Graf 7: Kako ocenjujete svoje zadovoljstvo s ... trenutnim delom (npr. količino dela, delovnim okoljem) (po nazivu) (n = 1032)



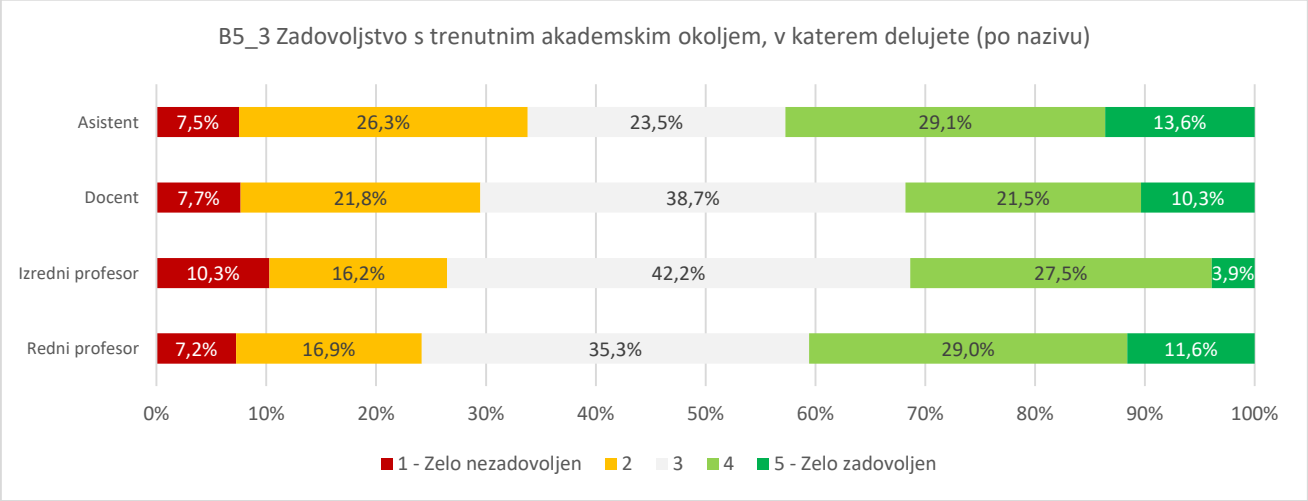
Graf 8: Kako ocenjujete svoje zadovoljstvo s ... trenutnim delom (po spolu) (n = 953)



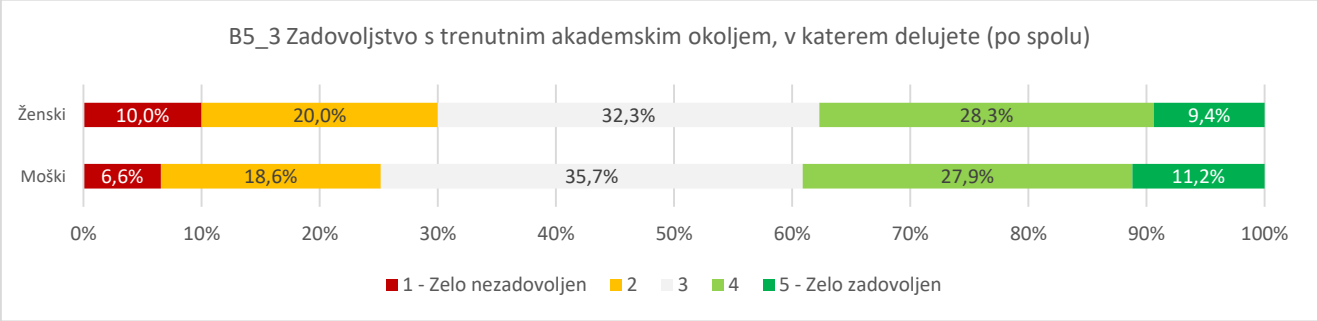
Graf 9: Kako ocenjujete svoje zadovoljstvo s ... trenutnim akademskim okoljem (2018: n=1033)



Graf 10: Kako ocenjujete svoje zadovoljstvo s ... trenutnim akademskim okoljem (po nazivu) (n = 1033)



Graf 11: Kako ocenjujete svoje zadovoljstvo s ... trenutnim akademskim okoljem (po spolu) (n = 953)

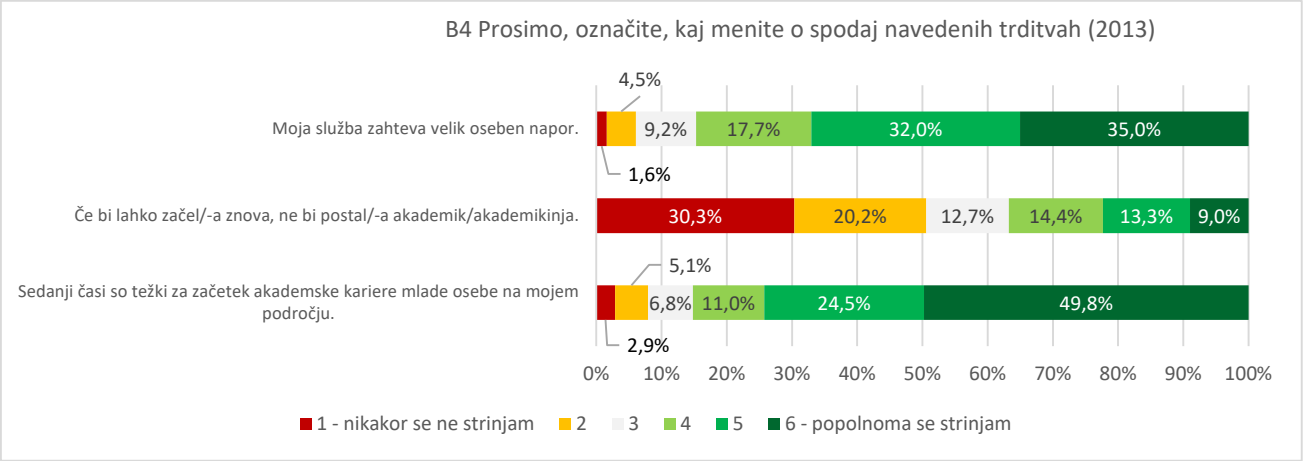


4.1.2 Dojemanje akademskega poklica

Večina akademskega osebja meni, da služba zahteva velik osebni napor (76,9 %). Toda če bi lahko še enkrat izbirali, jih le 21 % ne bi postalo akademsko osebje. Večina akademskega osebja (59,4 %) še vedno verjame, da je sedanji čas za mlade, ki si želijo narediti začeti akademsko kariero, težak; vendar se je to mnenje od leta 2013, ko se jih je 85,3 % strinjalo s to izjavo, izboljšalo.

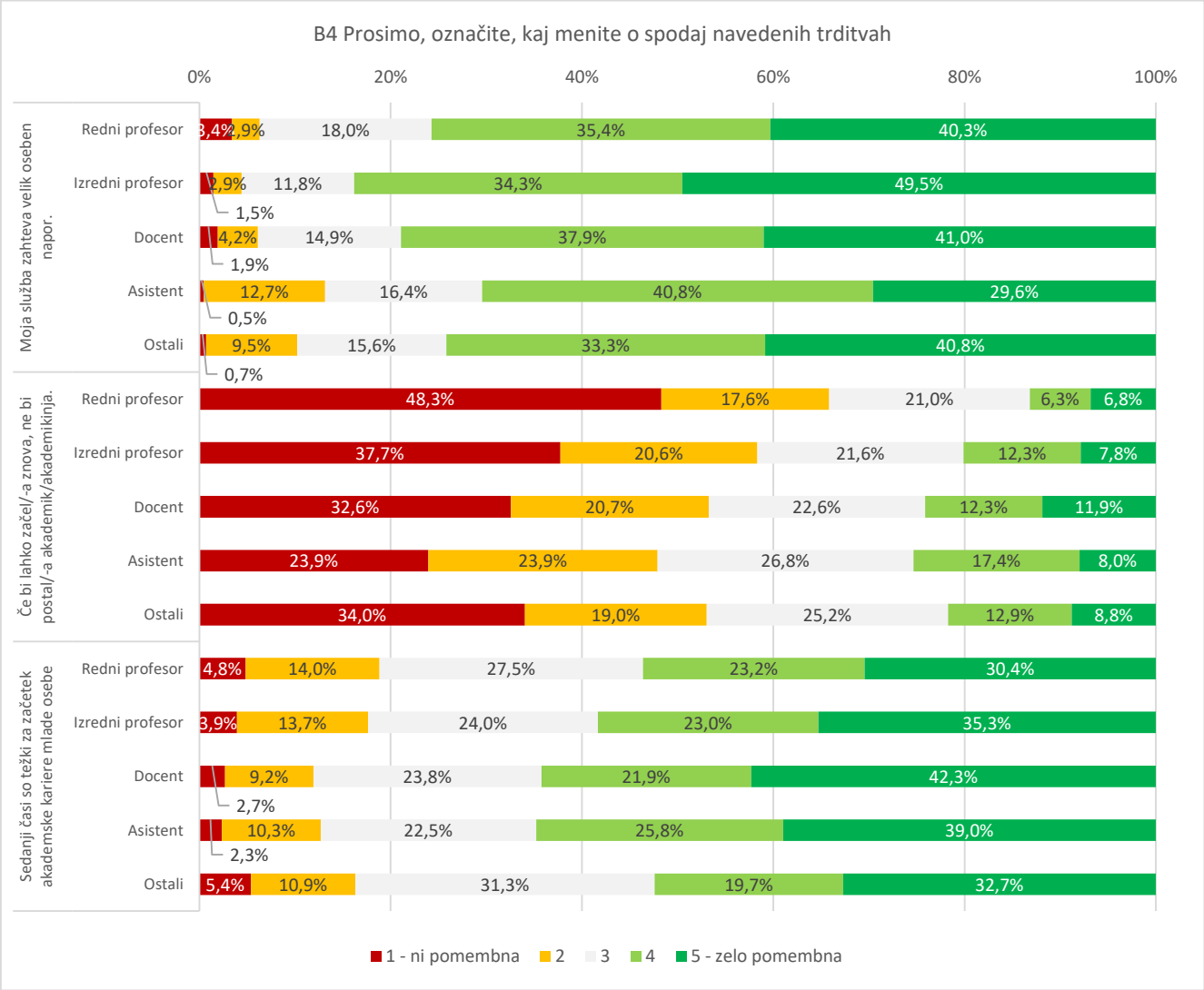
Akademska služba kot vir stresa:
Večina akademskega osebja meni, da služba zahteva velik osebni napor (76,9 %). Izredni profesorji (83,8 %) in docenti, ki jim sledijo (78,9 %), sta skupini, ki sta se najbolj strinjali z izjavo, da njihova služba zahteva osebni napor. V primerjavi z letom 2013, ko jih je 84,7 % dejalo, da njihova služba zahteva velik osebni napor, je ta odstotek leta 2018 malo manjši, vendar se večina s to izjavo še vedno strinja (76,9 %). Žensko akademsko osebje (78,3 %) poroča o malo večjem strinjanju s to izjavo kot moško akademsko osebje (75,3 %).

Graf 12: Prosimo, označite, kaj menite o spodaj navedenih trditvah (2018: n = 1030, 2013: n = 623)[12]

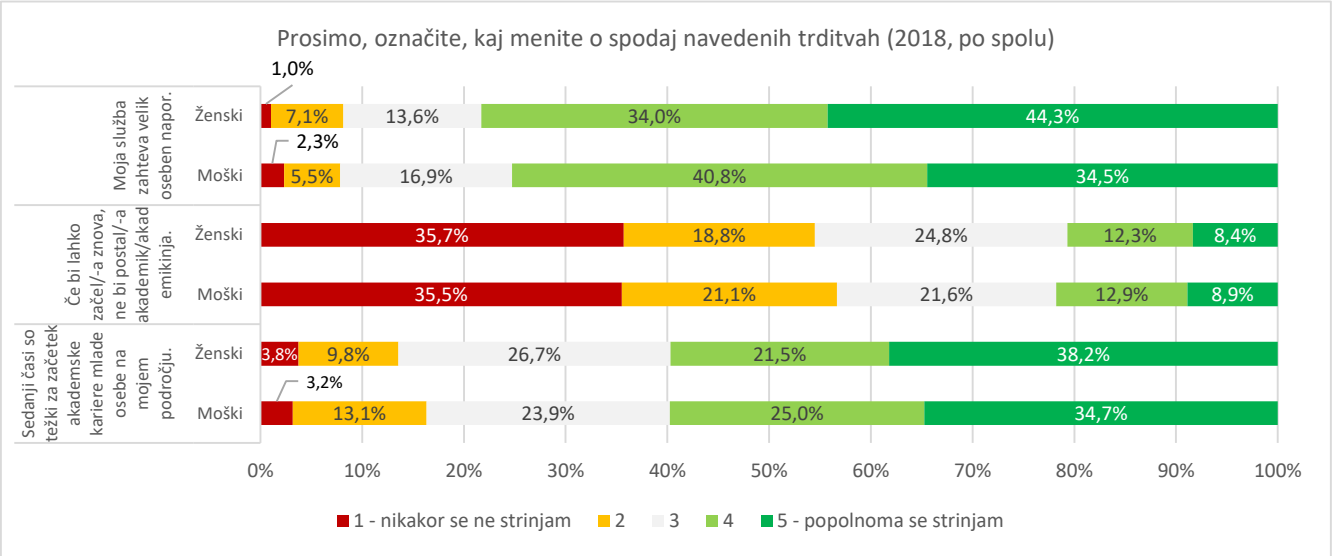


[12] Leta 2013 je bila lestvica naslednja: od 1 – nikakor se ne strinjam do 6 – popolnoma se strinjam; leta 2018 je bila lestvica od 1 –nikakor se ne strinjam do 5 – popolnoma se strinjam in zato so podatki predstavljeni v ločenih grafih.

Graf 13: Prosimo, označite, kaj menite o spodaj navedenih trditvah (po nazivu) (2018: n = 1030, 2013: n = 623)



Graf 14: Prosimo, označite, kaj menite o spodaj navedenih trditvah (po spolu) (2018: n = 952, 2013: n = 614)



Izbira akademskega poklica, če bi se oseba lahko še enkrat odločala:
Če bi se lahko še enkrat odločali, bi jih večina znova izbrala akademski poklic (le 21 % se jih strinja ali zelo strinja, da se ne bi še enkrat odločili za akademski poklic). Odgovori so do neke mere boljši v primerjavi z letom 2013, ko jih je 36,7 % poročalo, da ne bi znova izbrali akademskega poklica. Redni profesorji bi najbolj verjetno ponovno izbrali akademski poklic. Namera, postati akademsko osebje, če bi lahko še enkrat izbirali, pada z nazivom. Med spoloma ni statistično pomembnih razlik.

Čas, da bi začeli akademsko kariero, za mlade ljudi:
Leta 2018 jih je 59,4 % prepričanih, da je sedanji čas težak za mlade ljudi, ki bi radi začeli akademsko kariero na svojem področju; leta 2013 se jih je s to izjavo strinjalo 85,3 %. Mladi/izredni profesorji (64,8 %) in docenti (64,2 %) sta skupini, ki se najbolj strinjata, da je to težak čas za mlade, ki bi želeli začeti graditi akademsko kariero. Med spoloma ni statistično pomembnih razlik.

4.1.3 Občutek pripadnosti – izražena pomembnost pripadnosti disciplini, katedri, fakulteti/šoli, univerzi

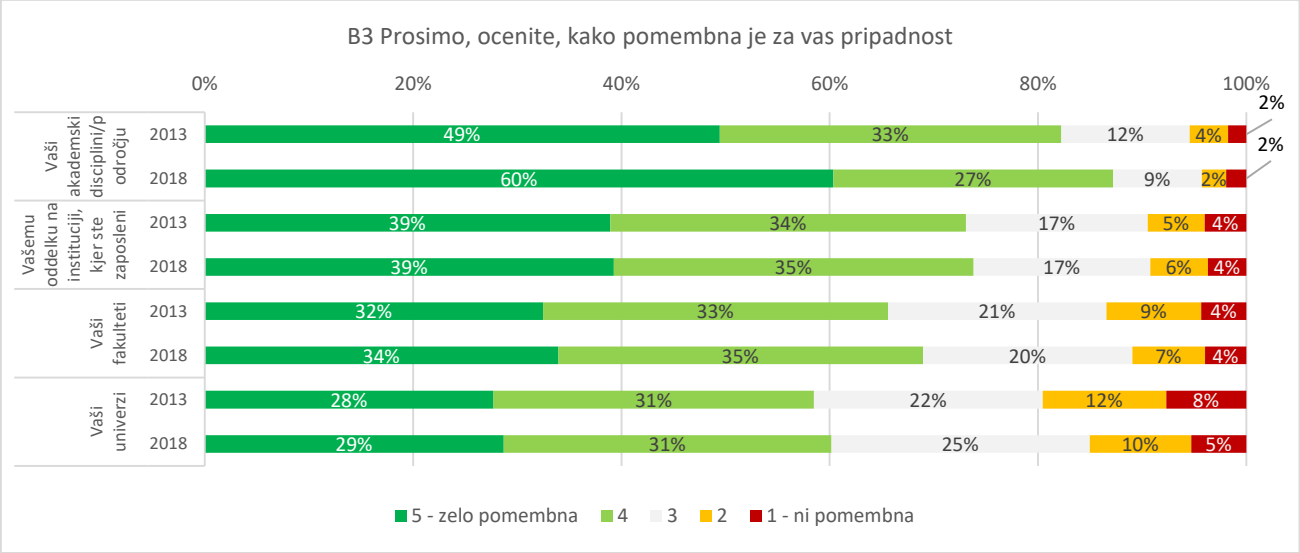
Na splošno daje akademsko osebje največ pomembnosti pripadnosti svoji akademski disciplini ali področju (87 % jih je izjavilo, da je disciplina za njih pomembna ali zelo pomembna), nato svoji katedri (74 % jih je izrazilo, da jim je pripadnost katedri pomembna ali zelo pomembna), fakulteti (69 % jih je izjavilo, da je za njih pripadnost fakulteti pomembna ali zelo pomembna) in nato univerzi ali šoli (60 % jih je izjavilo, da je za njih pripadnost univerzi pomembna ali zelo pomembna).

V primerjavi z letom 2013 je leta 2018 akademsko osebje pripisalo malo večjo pomembnost pripadnosti svoji katedri, fakulteti in univerzi. Poročana pomembnost pripadnosti disciplini se je v primerjavi z letom 2013 najbolj povečala (z 82 % leta 2013 na 87 % leta 2013).

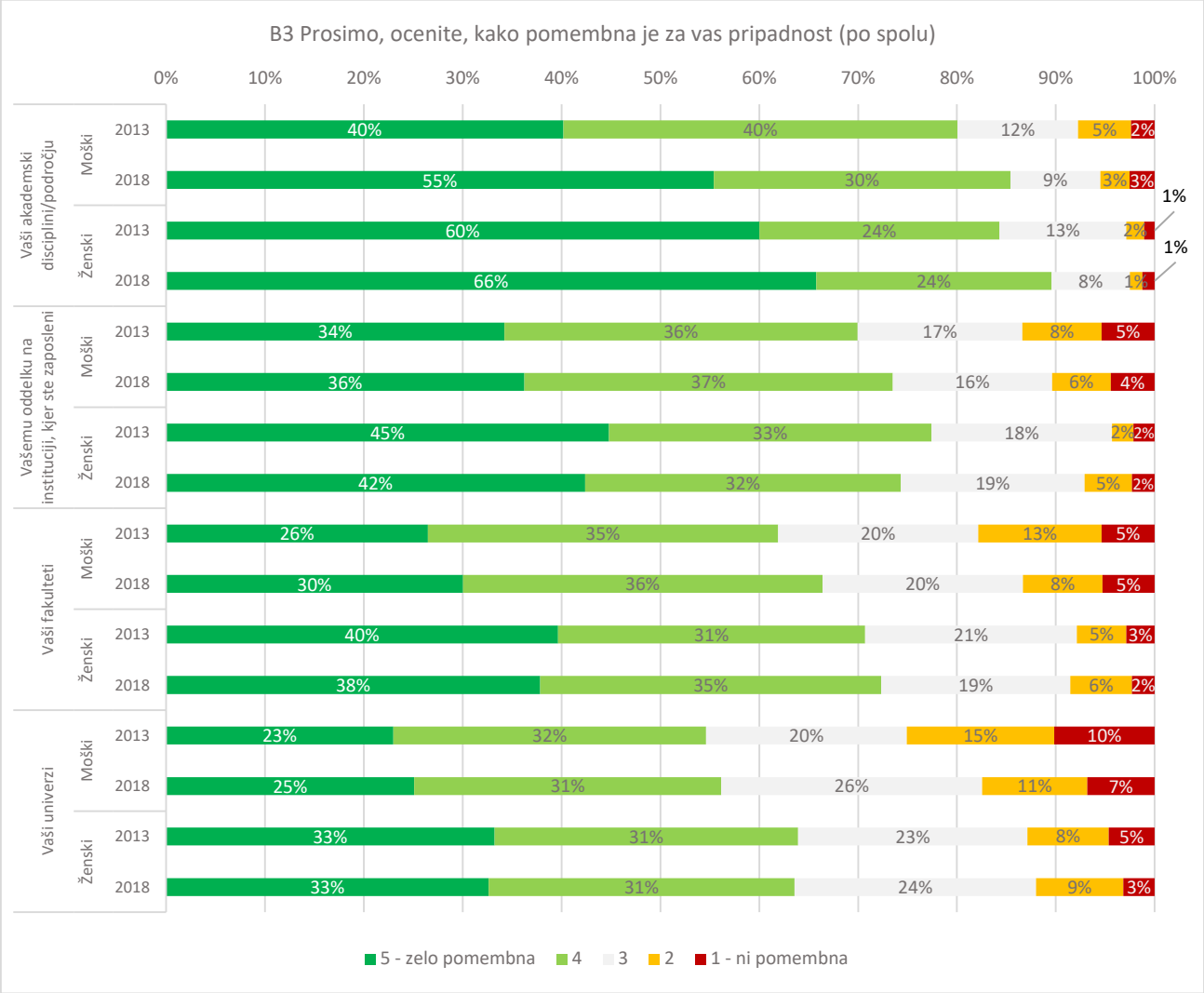
Če primerjamo izsledke raziskav iz leta 2013 in 2018, izredni profesorji in docenti leta 2018 izrekajo manjšo pomembnost pripadnosti svoji fakulteti kot leta 2013, redni profesorji in docenti pa poročajo o manjši pomembnosti, ki jo pripisujejo pripadnosti univerzi.

Žensko akademsko osebje na splošno poroča o večji pomembnosti pripadnosti disciplini, katedri, fakulteti in univerzi kot njihovi moški kolegi, vendar pa je za njih pomembnost pripadnosti svoji katedri in univerzi manjša leta 2018 v primerjavi z letom 2013.

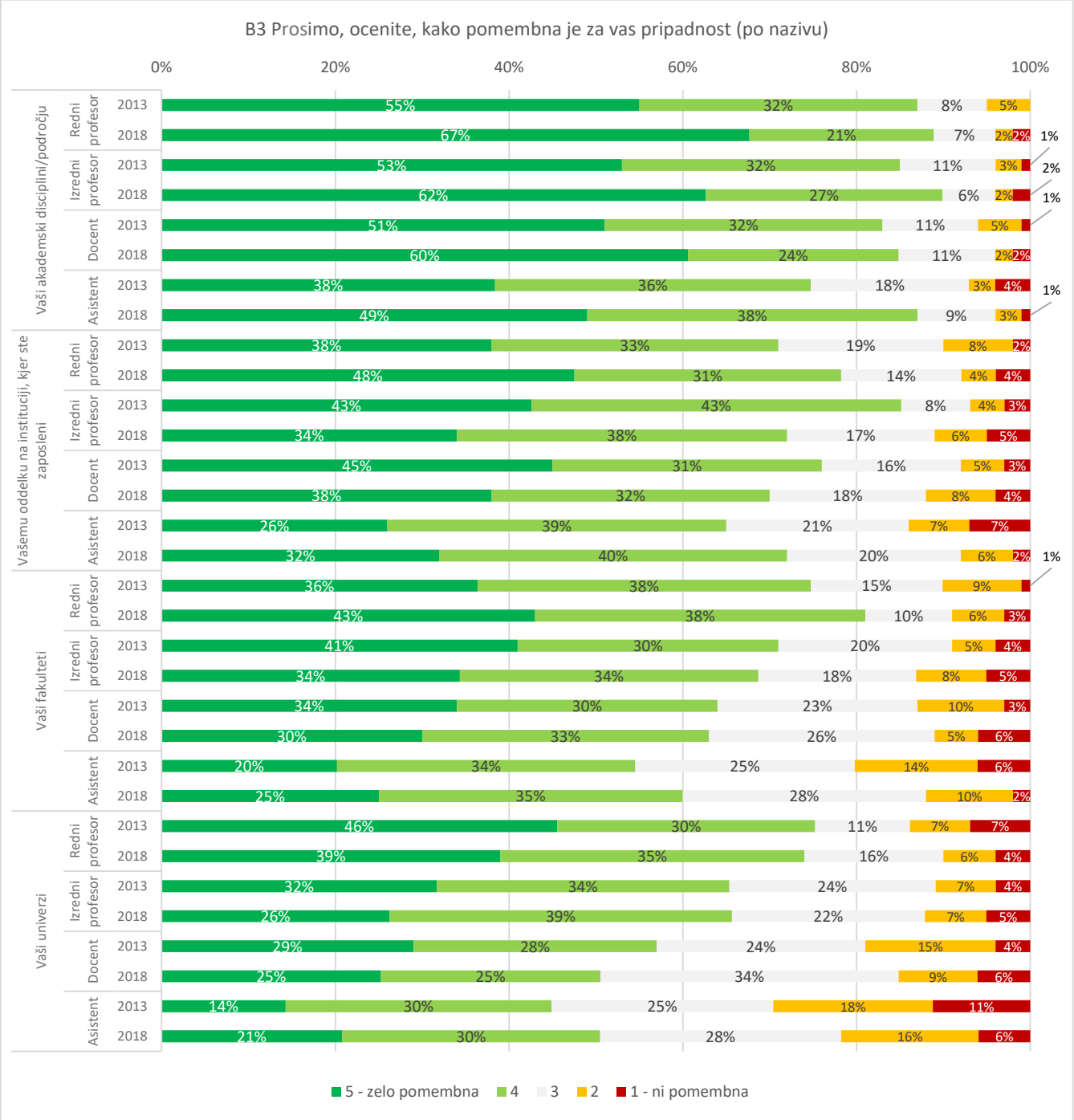
Graf 15: Pomembnost pripadnosti (2018: n = 1024, 2013: n = 624)



Graf 16: Pomembnost pripadnosti (po spolu) (2018: n = 945, 2013: n = 608)



Graf 17: Pomembnost pripadnosti (po nazivu) (2018: n = 1006, 2013: n = 608)



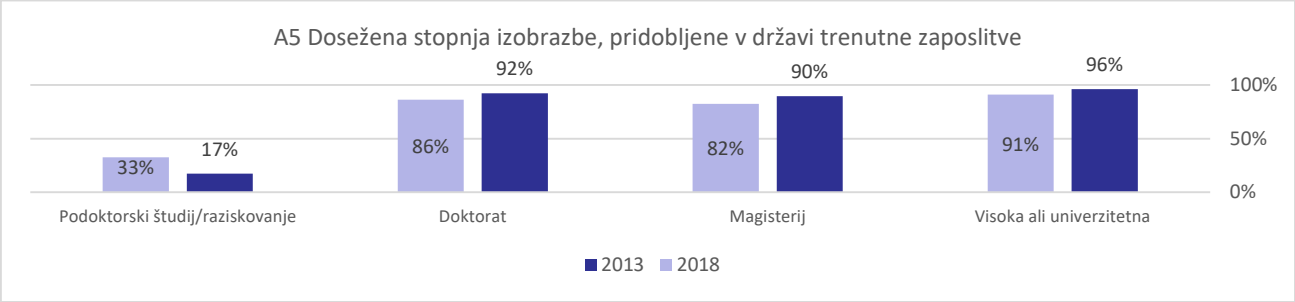
4.2 AKADEMSKA KARIERA

4.2.1 Država, v kateri je bila pridobljena izobrazba

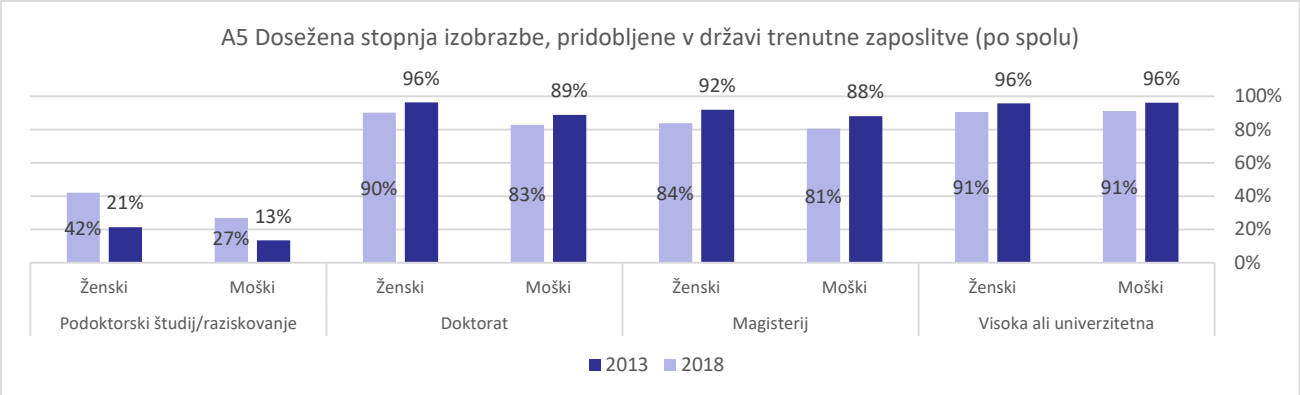
Med anketiranci v raziskavi, izvedeni leta 2018, jih je večina akademsko izobrazbo pridobila v Sloveniji. Tisti, ki so izobrazbo pridobili v tujini, so tam večinoma opravili magisterij (18 %) in doktorat (14 %). Na splošno je delež tistih, ki so izobrazbo pridobili v tujini, večji leta 2018 kot leta 2013 in obsega od 9 % za dodiplomsko diplomo, 14 % za doktorat in do 18 % za magisterij.

Manj žensk kot moških poroča, da so izobrazbo pridobili v tujini. Delež tistih, ki so pridobili diplome v tujini, se je povečal za oba spola leta 2018 v primerjavi z letom 2013. Pridobitev dodiplomske diplome v tujini je kar enakomerno razdeljena med različne akademske nazive. Docenti so skupina z največjim deležem magistrskih diplom, pridobljenih v tujini (23 %). Delež tistih, ki so doktorirali v tujini, narašča z akademskim nazivom (18 % rednih profesorjev poroča, da so doktorat pridobili v tujini).

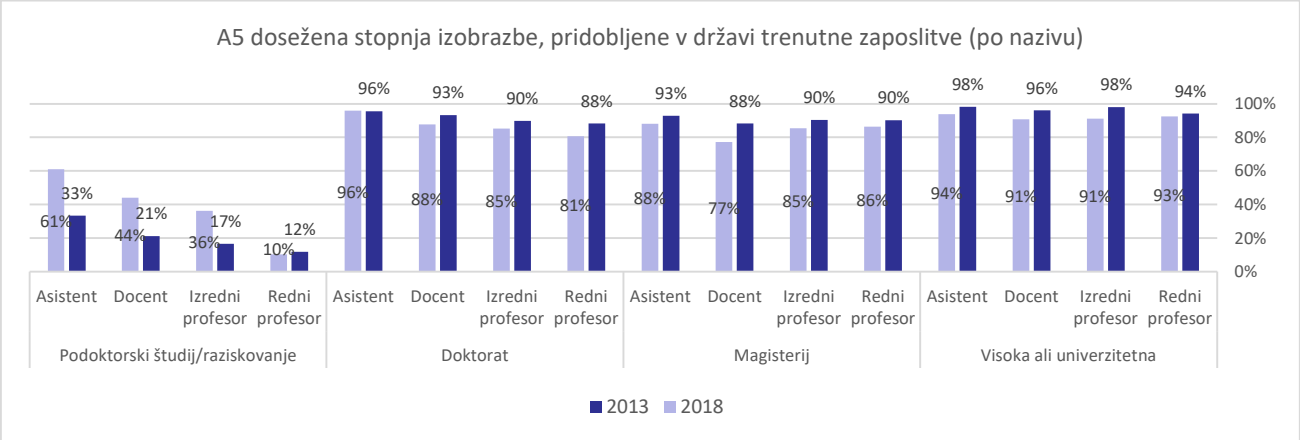
Graf 18: Dosežena stopnja izobrazbe, pridobljene v Sloveniji (državi trenutne zaposlitve) (2018: n = 938, 2013: n = 575)



Graf 19: Dosežena stopnja izobrazbe, pridobljene v Sloveniji (državi trenutne zaposlitve) (po spolu) (2018: n = 871, 2013: n = 572)



Graf 20: Dosežena stopnja izobrazbe, pridobljene v Sloveniji (državi trenutne zaposlitve) (po nazivu) (2018: n = 921, 2013: n = 564)

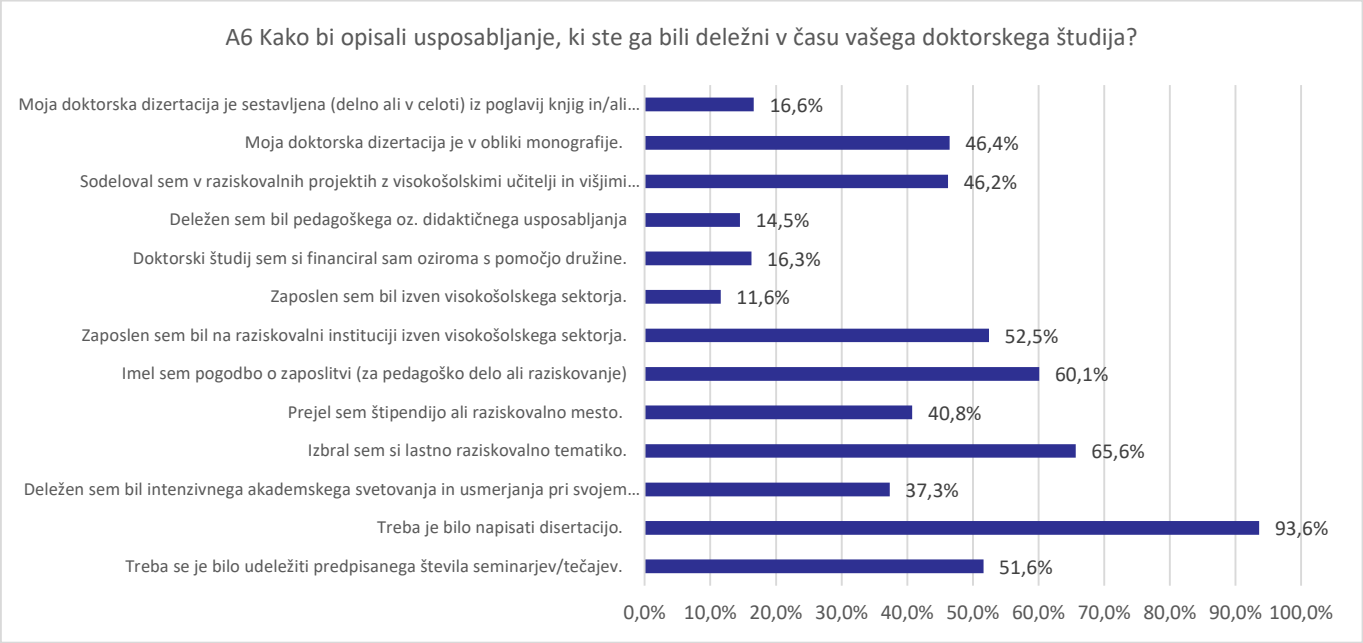


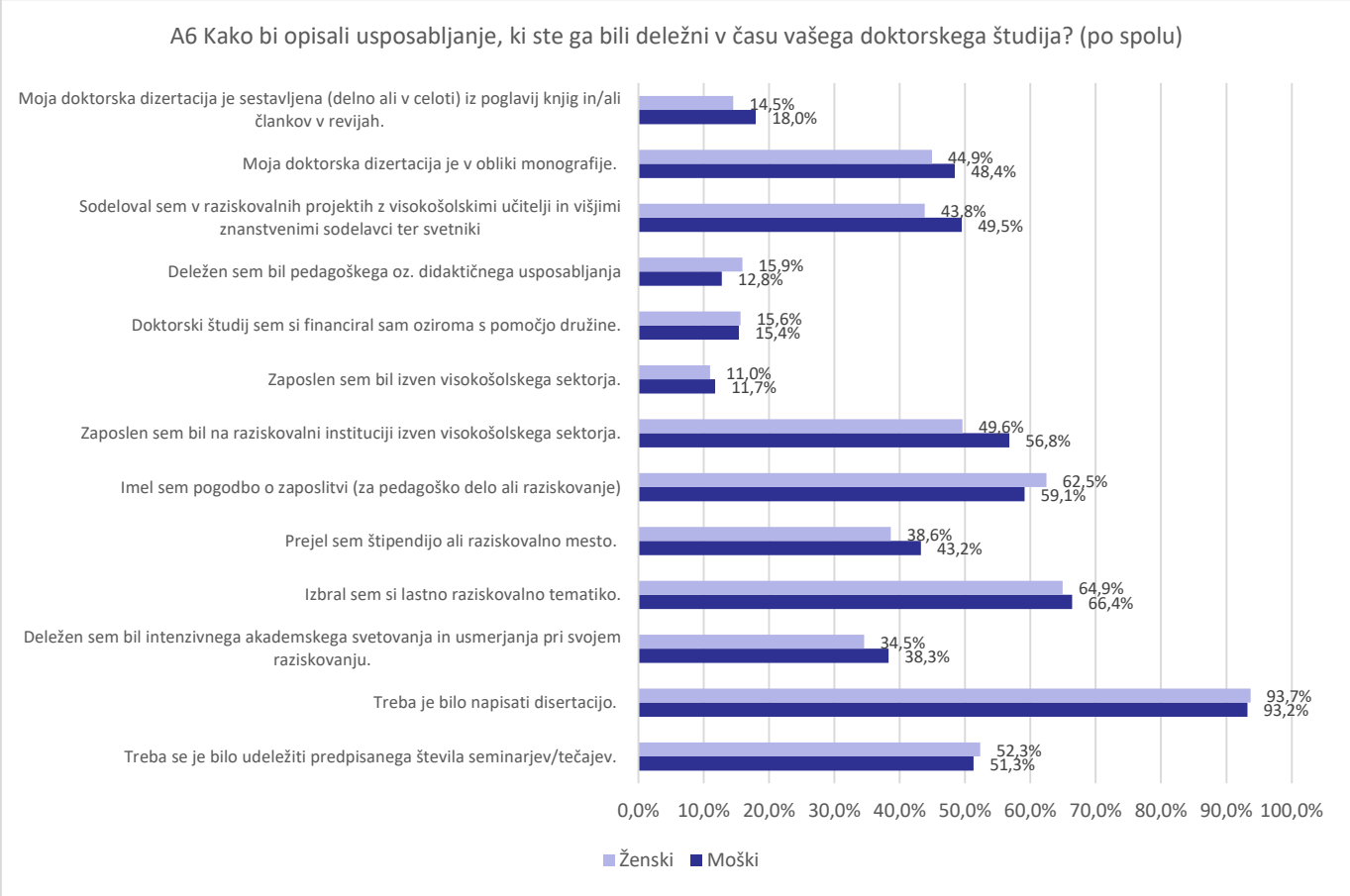
4.2.2 Značilnosti doktorskega študija

Med anketiranci:

- 51,6 % jih je moralo vzeti določene predmete,
- 93,6 % jih je moralo napisati doktorsko delo ali dizertacijo,
- 37,3 % jih je poročalo, da jih je fakulteta dobro vodila pri raziskovanju,
- 65,6 % jih je samih izbralo raziskovalno temo,
- 40,8 % jih je pridobilo štipendijo,
- 60,1 % jih je pridobilo pogodbo o zaposlitvi med študijem (za raziskovalno ali pedagoško delo),
- 52,5 % jih je bilo zaposlenih na raziskovalni ustanovi,
- 11,6 % jih je bilo zaposlenih zunaj akademskega sveta,
- 16,3 % jih je samih financiralo doktorski študij in/ali z družinsko pomočjo,
- 14,5 % jih je pridobilo znanja in veščine o poučevanju ali se učilo o učnih metodah,
- 46,2 % jih je bilo vključenih v raziskovalne projekte z akademskim osebjem ali višjimi raziskovalci,
- 46,4 % jih je izdalo svojo doktorsko delo v obliki monografije,
- 16,6 % jih je napisalo doktorsko nalogo, ki je bila sestavljena (deloma ali popolnoma) iz knjižnih poglavij in/ali člankov.

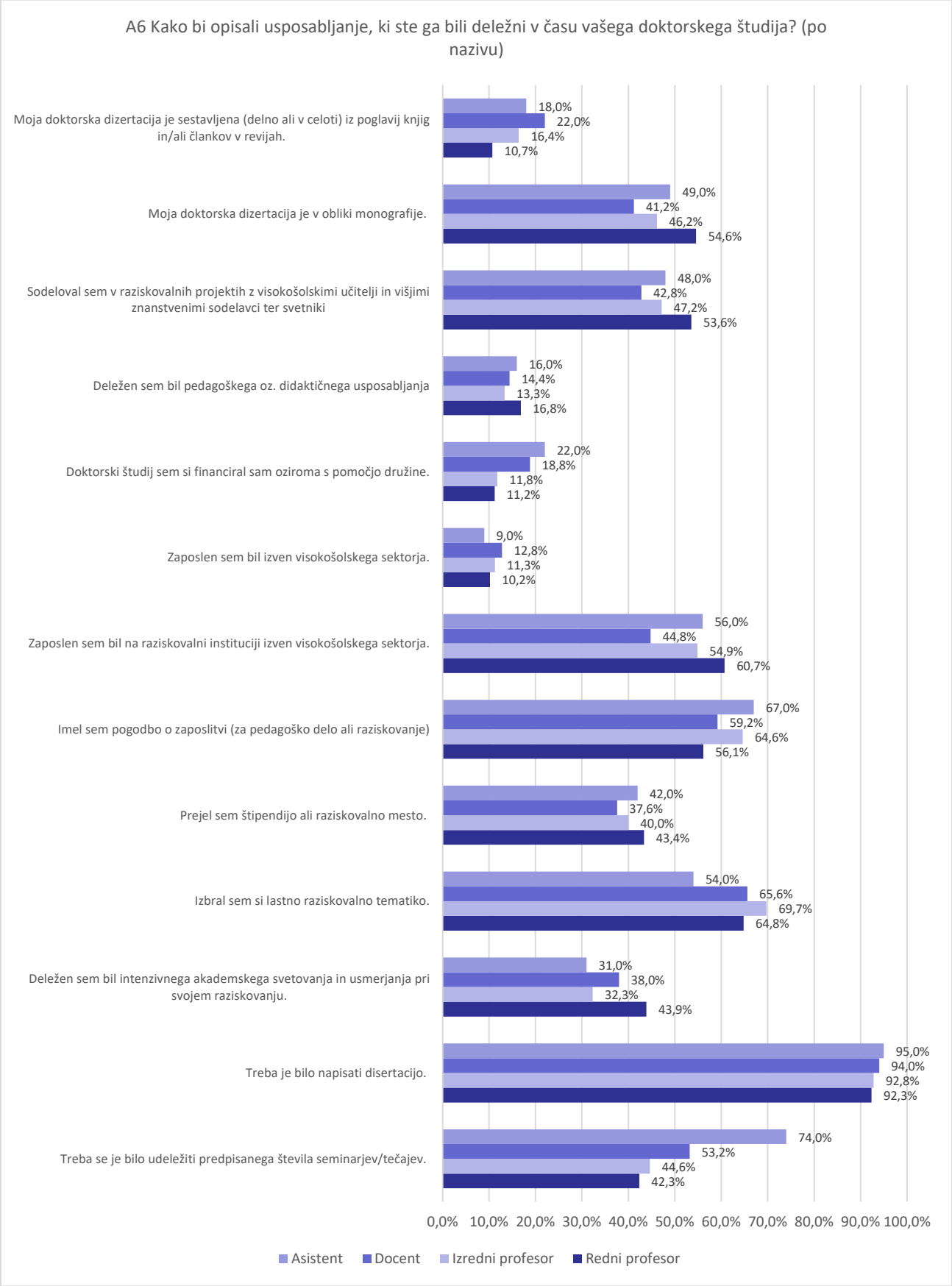
Grafa 21A in 22B: Značilnosti doktorskega usposabljanja (na splošno [n=812] in po spolu [n=749]) [13]





[13] V tabelah zaradi lažje preglednosti uporabljamo moško obliko, vendar pri tem mislimo na oba spola.

Graf 22: Značilnosti doktorskega usposabljanja (po nazivu) (n = 812)



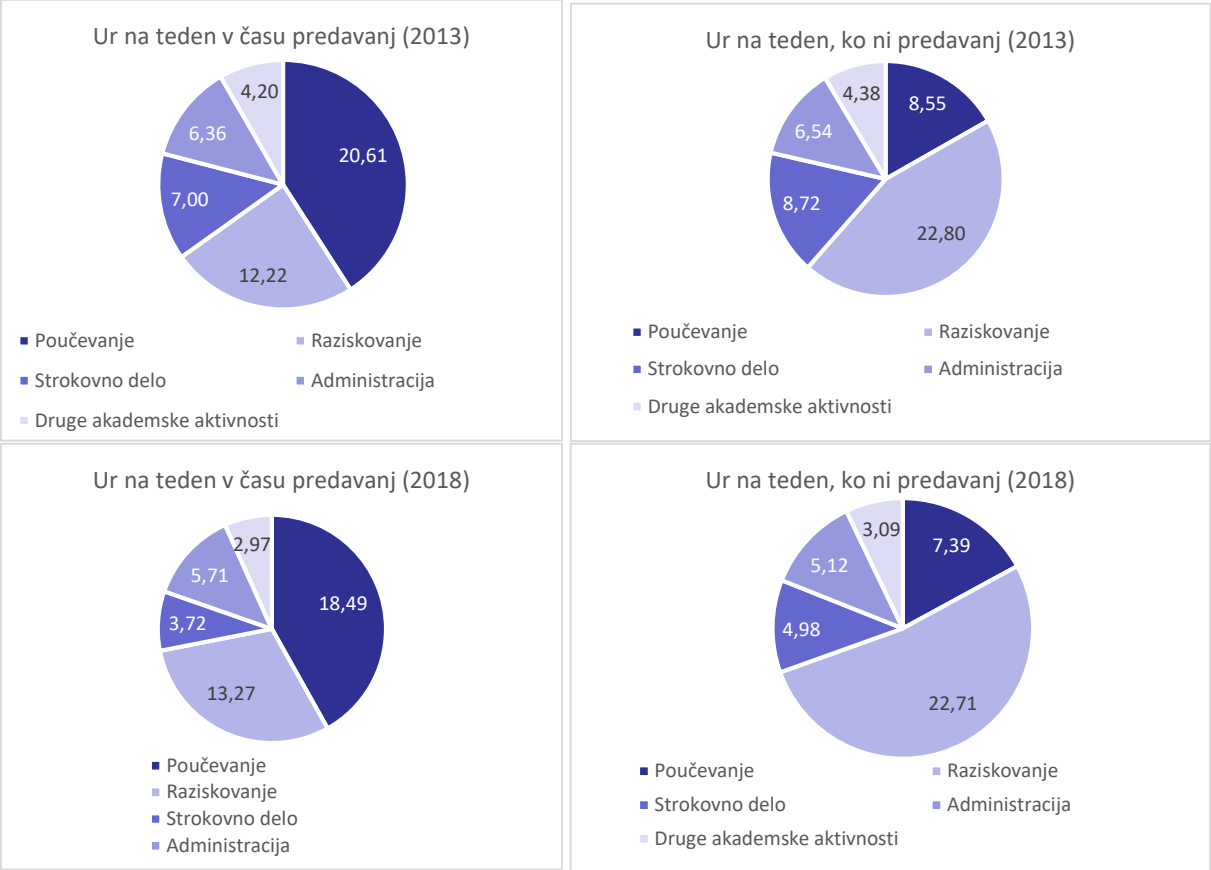
4.3 AKADEMSKE DEJAVNOSTI IN PREFERENCE DO PEDAGOŠKEGA IN RAZISKOVALNEGA DELA

4.3.1 Čas, porabljen za akademske dejavnosti

Med pedagoškim procesom akademsko osebje večino časa porabi za poučevanje in drugo pedagoško delo (na primer pripravo učnih gradiv in učnih načrtov, poučevanje v predavalnicah, svetovanje študentom, branje in ocenjevanje študentskega dela itd.), prav tako za raziskovalno delo (na primer branje literature, pisanje, izvedbo poskusov, terensko delo itd.). Ko ni predavanj, največ dela namenjajo raziskovalnemu delu. V primerjavi z letom 2013 akademsko osebje na splošno poroča o manj urah, porabljenih za akademske dejavnosti. Zmanjšanje je opazno v vseh kategorijah akademskih dejavnosti. Edina izjema je raziskovalno delo v času, ko poteka pedagoško delo (leta 2018 je opaziti majhen porast v poročanem času, porabljenem za raziskovalno delo med pedagoškim procesom).

Leta 2018 delovni teden za akademsko osebje na slovenskih univerzah traja v povprečju 41,9 ure v primerjavi s 50,4 ure, o katerih so poročali leta 2013, kar je velik padec v poročanem času. Ko ni predavanj, je povprečen delovni teden 36,8 ure v primerjavi z 51 urami leta 2013, kar tudi pomeni velik padec v poročanem času. Razlika v poročanem tedenskem času, namenjenem za akademske aktivnosti, ko so predavanja in ko jih ni, je približno 5 ur.

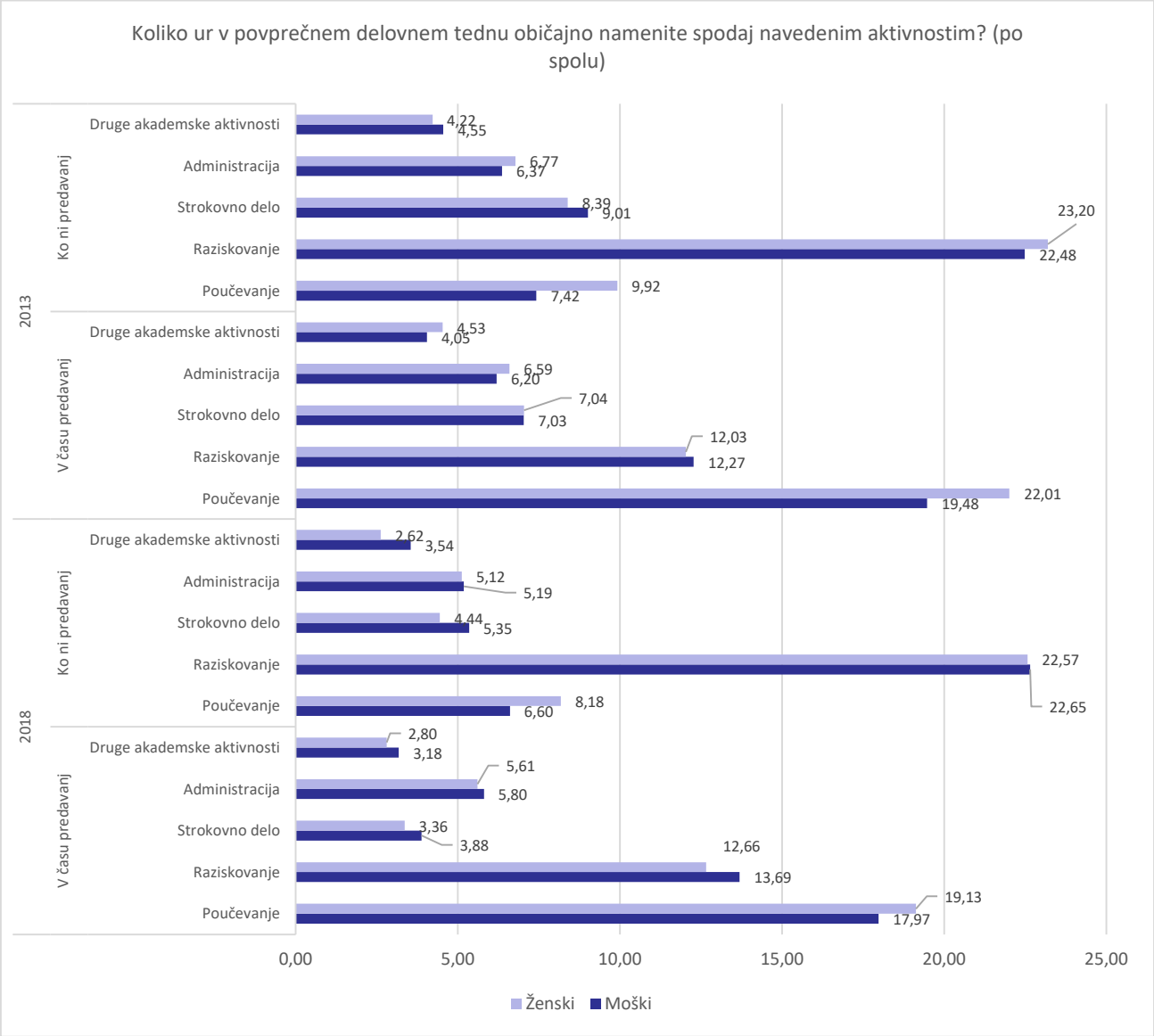
Graf 23: Število ur, porabljenih za posamezno aktivnost (poučevanje, raziskovanje, strokovno delo, administracijo) v času predavanj in v času, ko ni predavanj (veljavni odgovori: 2018: n = med 848 [druge aktivnosti] in 946 [poučevanje]; 2013: n = med 416 [druge aktivnosti] in 589 [poučevanje])



Med pedagoškim procesom je kot pričakovano večina časa namenjenega poučevanju in drugim pedagoškim aktivnostim, in sicer 42 %, in 30 % za raziskovalno delo.

Ko ni pedagoškega procesa, je 52 % časa namenjenega raziskovalnem dejavnostim in 17 % pedagoškem delu.

Graf 24: Število ur, porabljenih za posamezno aktivnost (poučevanje, raziskovanje, strokovno delo, administracijo) v času predavanj in v času, ko ni predavanj (po spolu) (veljavni odgovori: 2018: n = med 795 [druge aktivnosti] in 981 [poučevanje]; 2013: n = med 411 [druge aktivnosti] in 581 [poučevanje])



Čas, ki je posvečen poučevanju:
Na splošno je iz podatkov razvidno, da je čas, porabljen za pedagoške aktivnosti med pedagoškim procesom in v njegovi odsotnosti, krajši leta 2018 v primerjavi z letom 2013. Vendar pa naši podatki kažejo, da v primerjavi z letom 2013 akademsko osebje leta 2018 porabi povprečno tri ure manj za pedagoške aktivnosti med pedagoškim procesom in 2,3 ure manj, ko ni pedagoškega procesa. Poleg tega razlika med nazivi ni pomembna, ko poteka pedagoški proces. Ko ni pedagoškega procesa, mlajši in nekateri drugi predavatelji po navadi porabijo manj časa za pedagoške aktivnosti kot tisti z višjim akademskim nazivom. Med spoloma ni statistično pomembnih razlik pri času, ki ga porabijo za poučevanje.

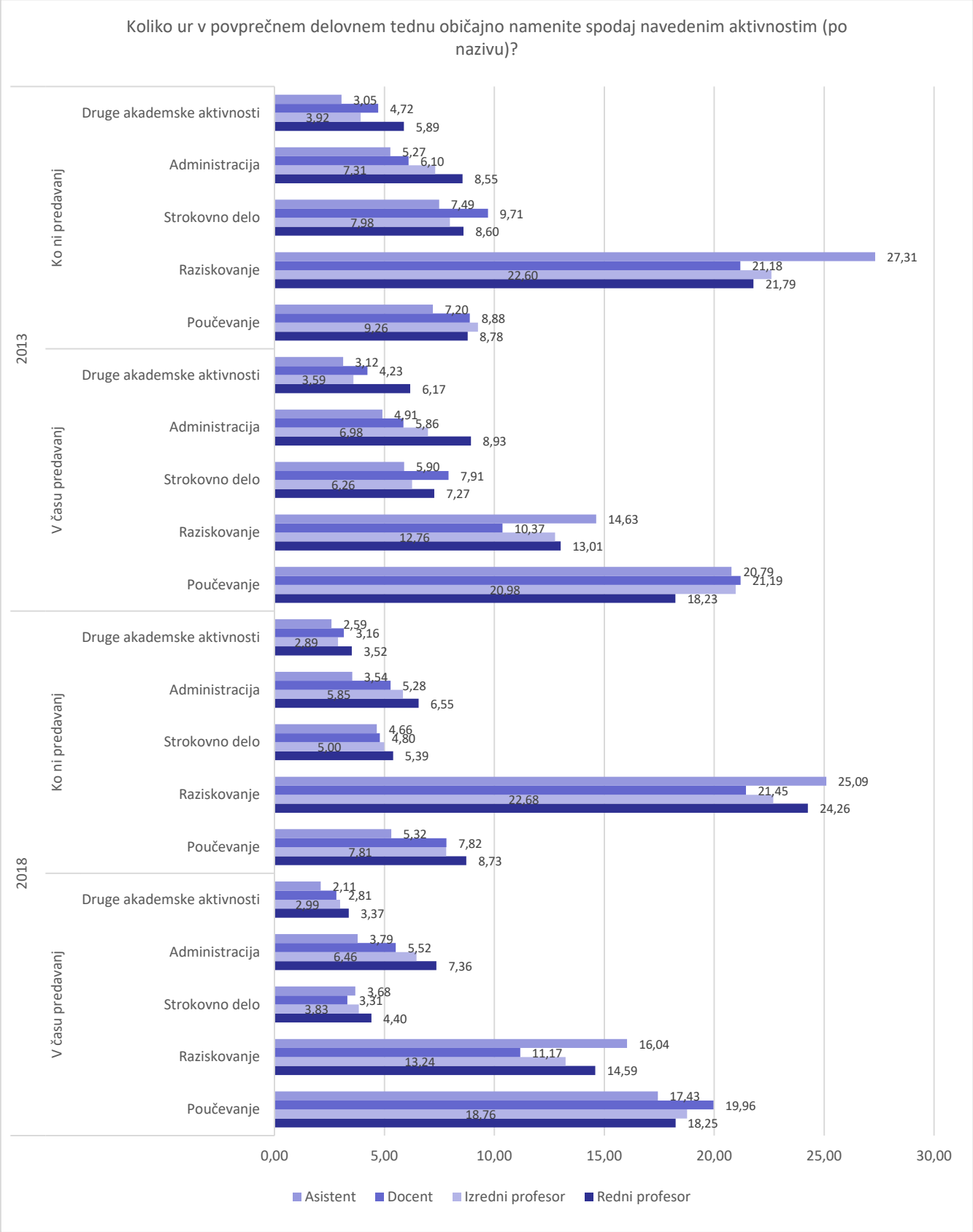
Čas, porabljen za raziskovalno delo:
Ko ni pedagoškega procesa, je poročani čas, porabljen za raziskovalno delo, za 3,5 ure krajši leta 2018 v primerjavi z letom 2013, čas, porabljen za raziskovalno delo, pa je malo daljši (0,2 ure na teden več časa, porabljenega za raziskovalno delo), ko poteka pedagoški proces. Med pedagoškim procesom nekateri predavatelji in drugo mlajše akademsko osebje kot tudi izredni profesorji manj časa namenijo

raziskovalnemu delu kot akademsko osebje z drugimi nazivi (docenti in redni profesorji). Med spoloma ni statistično pomembnih razlik.

Čas, porabljen za druge akademske aktivnosti:
Druge aktivnosti so kar primerljive v obeh obdobjih, z razliko aktivnosti za zunanje uporabnike (na primer storitve za stranke in/ali bolnike, neplačano svetovalno delo, javne ali prostovoljne dejavnosti itd.), ki jim akademsko osebje posveča skoraj eno uro več časa, ko ni pedagoškega procesa. Na splošno pa za obdobje celotnega leta akademsko osebje poroča o približno eni uri manj porabljenega časa za administrativno delo in drugo delo znotraj akademskega sveta (na primer delo v komisijah, administrativno delo, dejavnosti v akademskih združenjih, recenzije itd.) v primerjavi z letom 2013,[14] in veliko manj časa (približno tri ure manj) za aktivnosti za zunanje uporabnike.

[14] Pri tem je treba omeniti, da se je leta 2013 vprašanje glasilo 'strokovno delo (delo za stranke in/ali bolnike, neplačano svetovalno delo, javno ali prostovoljno delo)' in leta 2018 'aktivnosti za zunanje uporabnike (vključno s plačanimi storitvami naročnikov/pacientov, neplačanim svetovalnim delom in javnimi ter prostovoljnimi aktivnostmi)'.

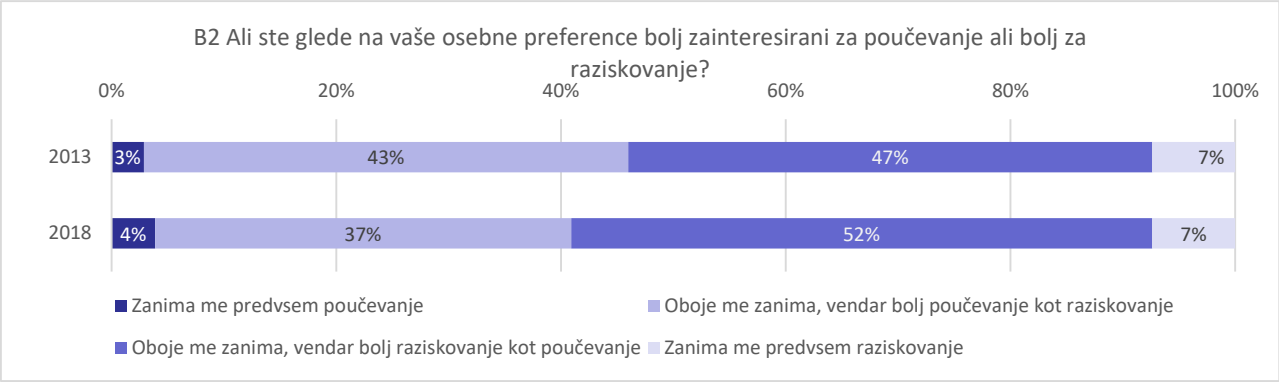
Graf 25: Število ur, porabljenih za posamezno aktivnost (poučevanje, raziskovanje, strokovno delo, administracijo) v času predavanj in v času, ko ni predavanj (po nazivu) (veljavni odgovori: 2018: n = med 834 [druge aktivnosti] in 932 [poučevanje]); 2013: n = med 405 [druge aktivnosti] in 575 [poučevanje])



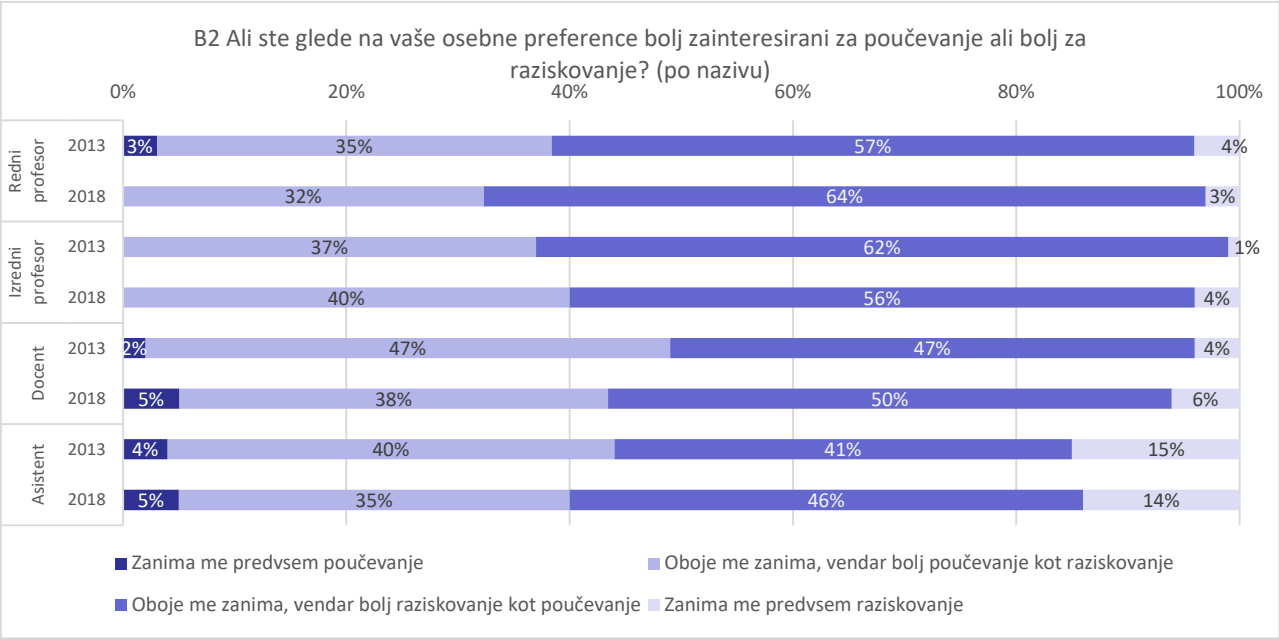
4.3.2 Preference do pedagoškega oziroma raziskovalnega dela

Leta 2018 je več anketirancev izrazilo preferenco pedagoškemu in raziskovalnemu delu, vendar so se nagibali k raziskovalnemu delu (52 %), v primerjavi s 37 %, ki so izrazili preferenco obema in so se nagibali k pedagoškemu delu. V primerjavi z letom 2013 se je ravnotežje nekoliko pomaknilo v prid raziskovalnemu delu: leta 2013 jih je 47 % izrazilo preferenco obema, pedagoškemu in raziskovalnemu delu, toda z nagibanjem k raziskovalnemu delu.

Graf 26: Preferenca za poučevanje ali raziskovanje (2018: n = 1029, 2013: n = 624)



Graf 27: Preferenca za poučevanje ali raziskovanje (po nazivu) (2018: n = 1011, 2013: n = 608)

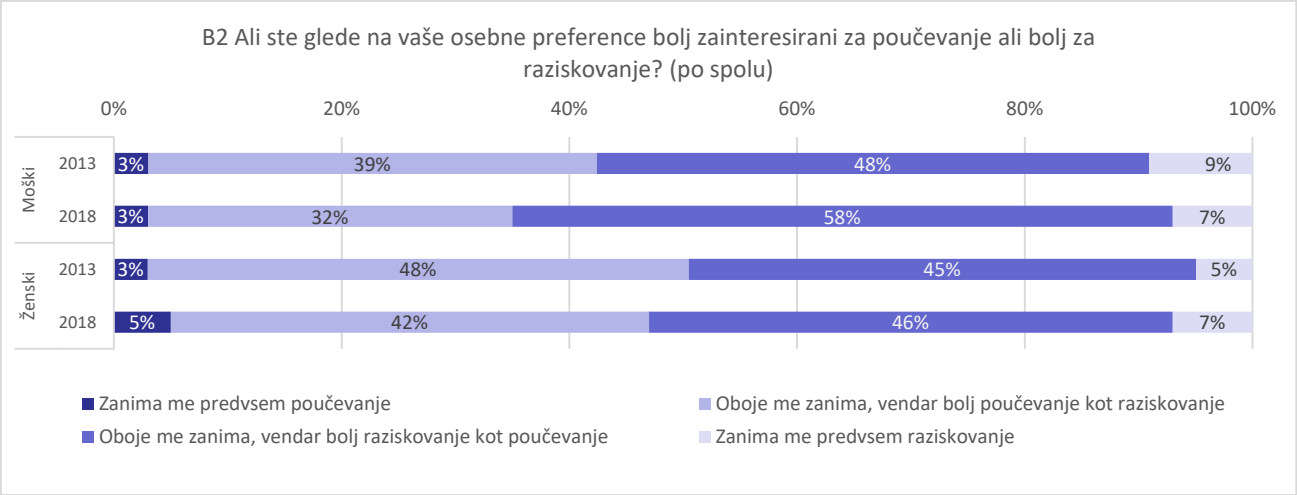


Skupina, ki izraža največjo preferenco obema načinoma dela, ampak se bolj nagiba k raziskovalnemu delu, so redni profesorji (64 %), s preferenco, ki pada z nazivom. V primerjavi z letom 2013 izredni profesorji leta 2018 izražajo večjo preferenco obema, ampak se nagibajo k poučevanju (in imajo posledično manj preferenc do raziskovalnega dela). Preference predvsem raziskovalnemu ali pedagoškemu delu ostajajo zanemarljive.

Glede na spol je odstotek višji pri moških profesorjih (58 %), ki poročajo o preferenci obema vrstama dela, ampak se bolj nagibajo k raziskovalnemu delu kot ženske profesorice (46 %). Oba spola pa izražata preferenco obema vrstama dela, a se nagibata k raziskovalnemu delu, kar je porast v primerjavi z letom 2013. Posledično je odstotek večji za žensko akademsko osebje (42 %), ki poroča o preferenci obema vrstama dela,

a se bolj nagiba k poučevanju kot moško akademsko osebje (32 %), poročana preferenca z nagibanjem k poučevanju pa se je zmanjšala za oba spola v primerjavi z letom 2013.

Graf 28: Preferenca za poučevanje ali raziskovanje (po spolu) (2018: n = 949, 2013: n = 615)



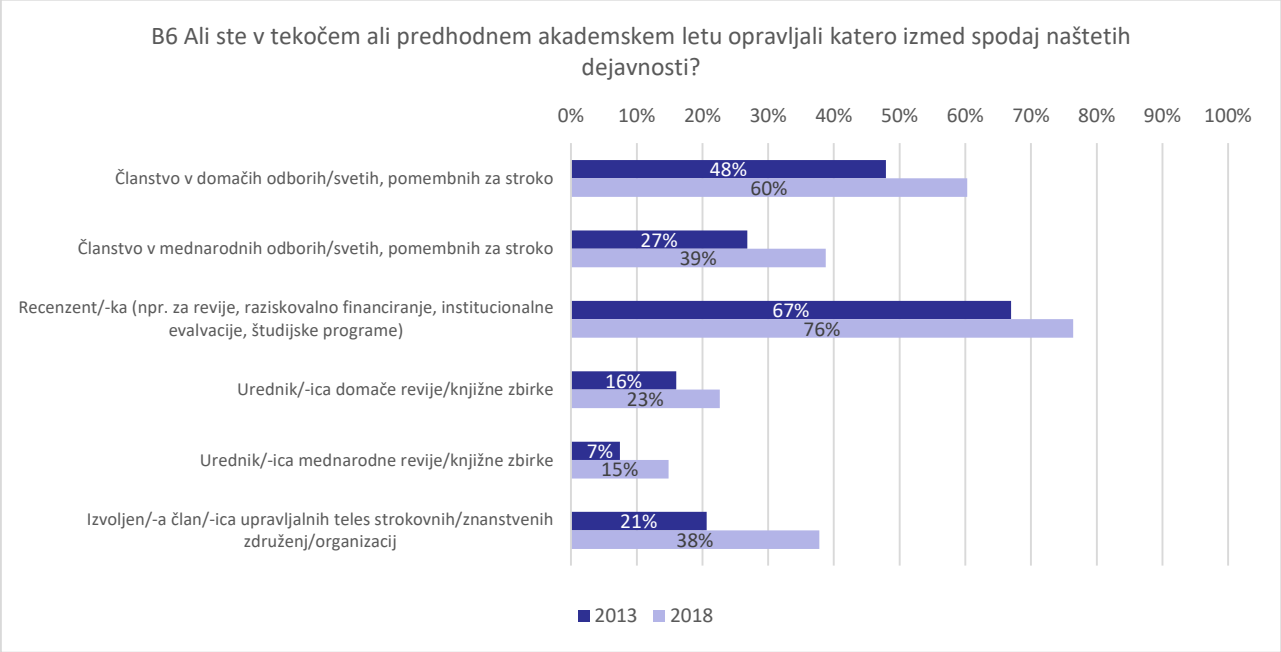
4.3.3 Administrativno delo

Na splošno akademsko osebje leta 2018 poroča o večji zasedenosti z vsem delom, ki sodi med administrativno delo, v primerjavi z letom 2013. Največji delež anketirancev je odgovoril, da so v sedanjem ali prejšnjem letu pisali recenzije (76 %) ali sodelovali kot člani nacionalnih znanstvenih komisij/odborov/služb (60 %).

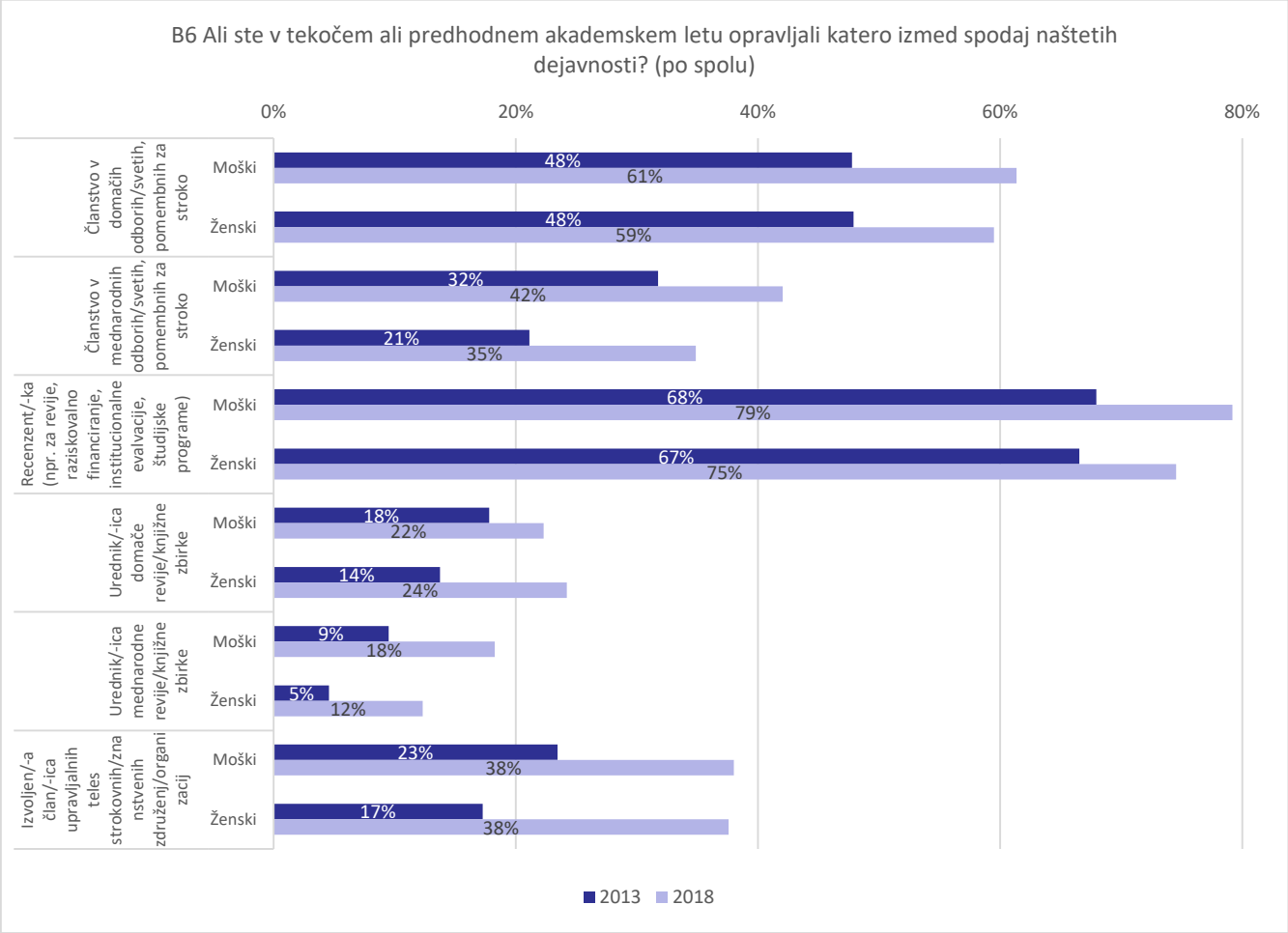
Odstotek poročanih akademskih storitev se veča hkrati z nazivom. Edina izjema je delo, ki ga opravljajo kot recenzenti, kar je malo večje za izredne kot redne profesorje.

Poročano akademsko delo je precej enakomerno razporejeno med ženske in moške, z malo več moškega akademskega osebja, ki poroča o akademskem delu, kot ženskega (razlika je od 2 do 7 %). Edina izjema je urednikovanje nacionalnih revij ali knjižnih izdaj, o čemer je poročalo 2 % več žensk kot moških.

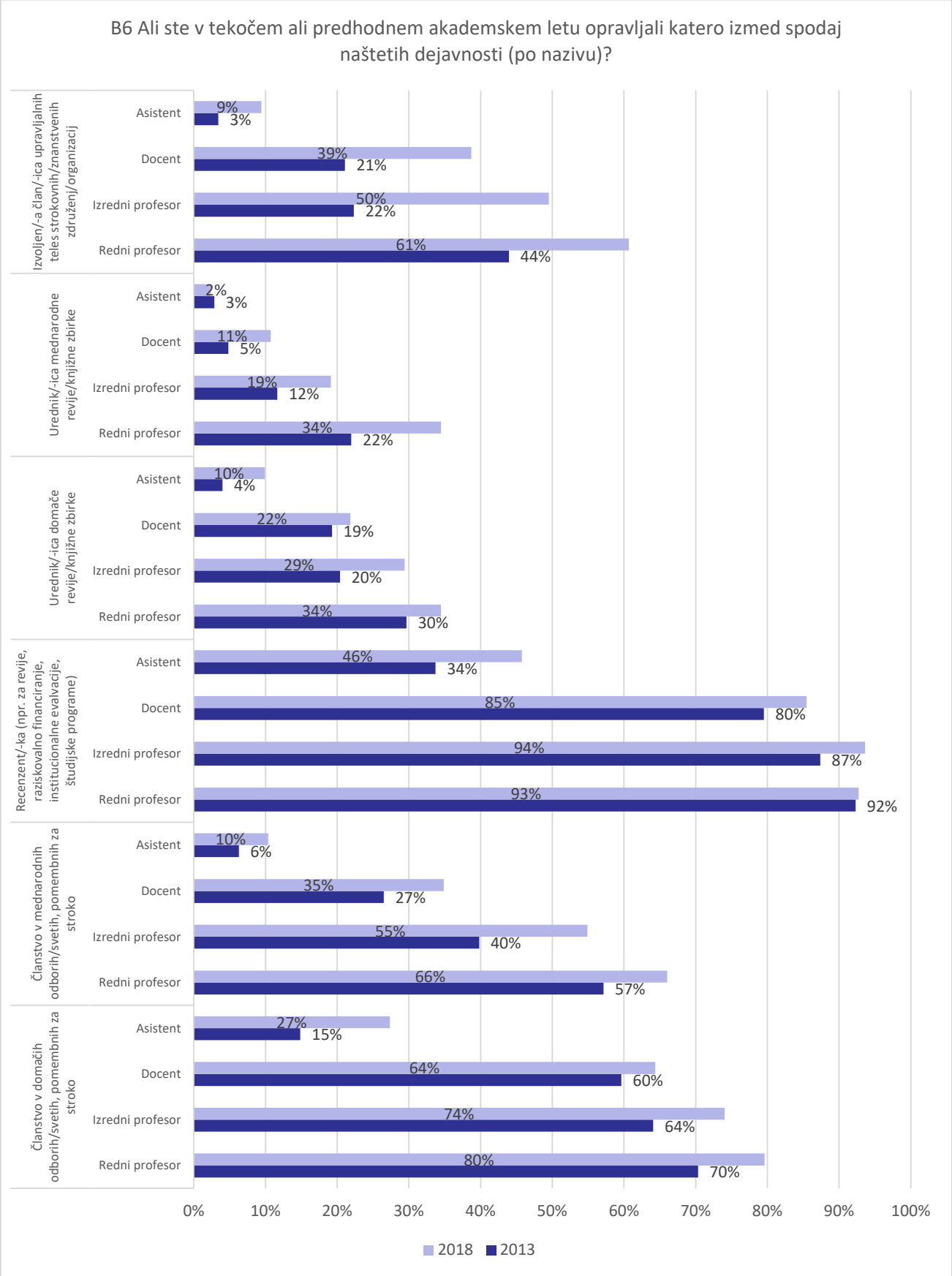
Graf 29: Akademsko delo (2018: n = 1030, 2013: n = 630)



Graf 30: Akademsko delo (po spolu) (2018: n = 1030, 2013: n = 630)



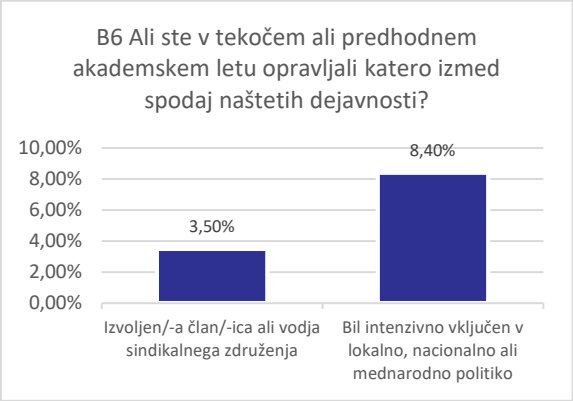
Graf 31: Akademsko delo (po nazivu) (2018 n = 1012, 2013: n = 613)

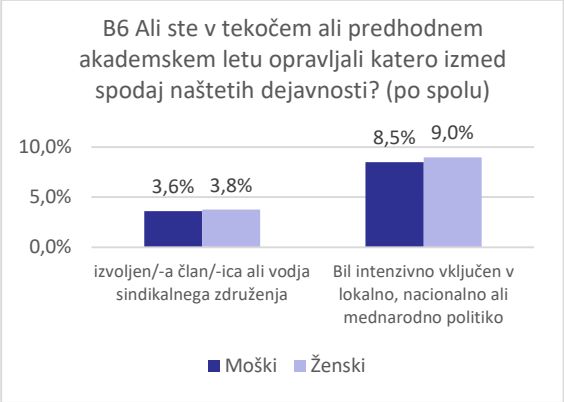


4.3.4 Drugo delo

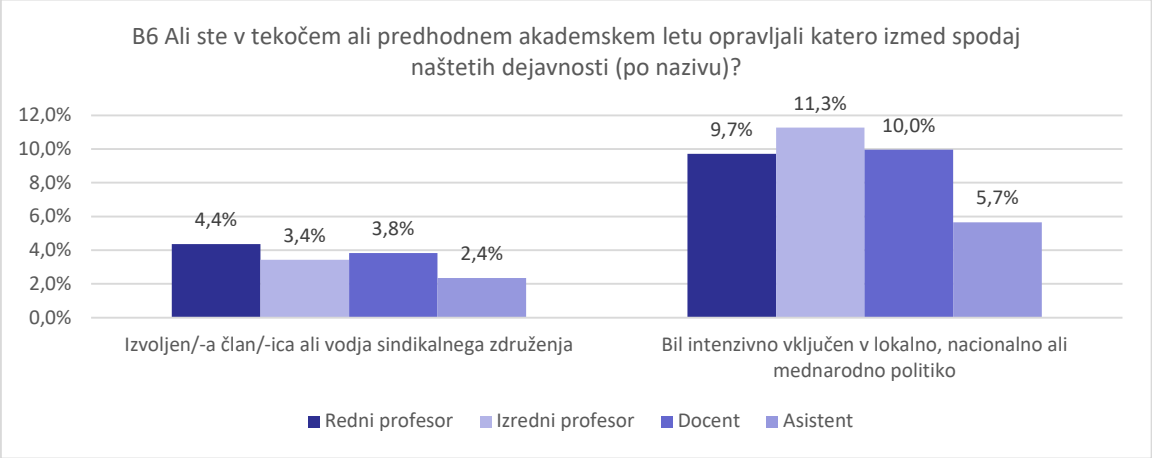
Kar zadeva drugo delo, je 3,5 % akademskega osebja delalo kot izvoljeni predstavnik ali vodja sindikatov, in 8,4 % jih je bilo močno vključenih v lokalno, nacionalno ali mednarodno politiko. Sodelovanje je enakomerno po spolu. Mlajše akademsko osebje (asistenti) je najmanj vključeno v takšne dejavnosti (približno polovica v primerjavi z akademskim osebjem z drugimi nazivi).

Graf 32: Drugo delo akademskega osebja (n = 1030; po spolu: n= 950)





Graf 33: Drugo delo akademskega osebja (po spolu: n = 950, po akademskem nazivu: n = 1030)



4.4 PEDAGOŠKO DELO

4.4.1 Različne dejavnosti, povezane s poučevanjem in pedagoškimi pristopi

Leta 2018 je bil najpogostejši pedagoški pristop ali aktivnost, povezana s poučevanjem, o kateri poroča 94 % akademskega osebja, poučevanje v predavalnici/predavanje, ki mu sledijo individualne konzultacije s študenti zunaj predavalnice (79 %), razvoj učnega programa/učnega načrta (79 %) in praktične vaje ter laboratorijsko delo (54 %).

Pedagoški pristopi:
Poročanje o individualnih konzultacijah se je močno zmanjšalo v primerjavi z letom 2013: s 84 % leta 2013 na 48 % leta 2018. Pedagoški pristop, o katerem se manj poroča leta 2018, je IKT in računalniško podprto poučevanje, ki se je zmanjšalo od leta 2013, ko je o tem pristopu poročalo 64 % akademskega osebja, na 30 % akademskega osebja, ki je poročalo o tem pristopu leta 2018.

Nasprotno pa v primerjavi z letom 2013 več akademskega osebja leta 2018 poroča o praktičnih vajah in laboratorijskem delu kot delu pedagoškega pristopa (54 % v letu 2018). O učenju iz projektov/v projektnih skupinah je poročalo 40 % anketirancev (dvig od leta 2013, ko je o tem poročalo 32 %). Obseg študija na daljavo ostaja zelo majhen in še manjši (12 %) v primerjavi z letom 2013 (14 %).

Delež poročil o individualnih konzultacijah in uporabi projektov/projektnih skupin se manjša z akademskim nazivom. Nasprotno pa je več poročanja o uporabi praktičnega dela in laboratorijskih vaj, ko se pomikamo po akademskih nazivih. O uporabi IKT in računalniško podprtega poučevanja izredni profesorji in akademsko osebje z nižjimi nazivi poročajo več, najmanj pa redni profesorji (24 %).

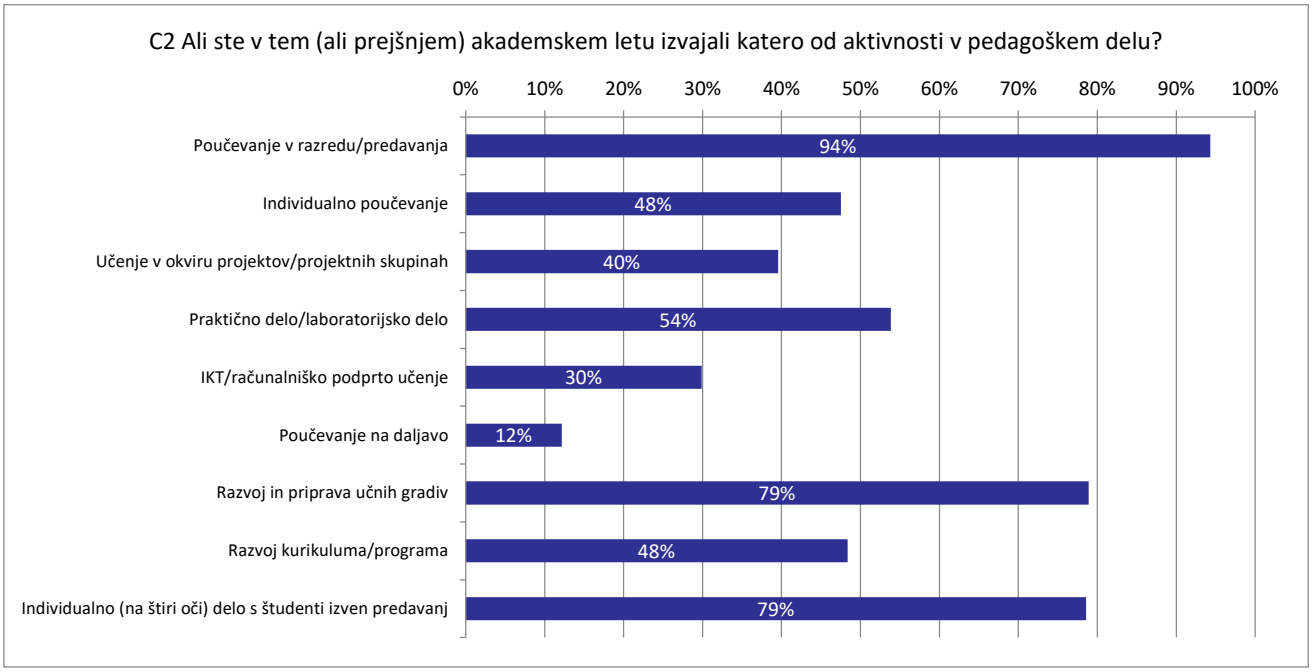
Za spol in njihove pedagoške pristope ni pomembnih razlik.

Dejavnosti, ki so povezane s poučevanjem:
Med dejavnostmi, ki so povezane s poučevanjem, večina akademskega osebja poroča o razvoju študijskih gradiv (79 %). Več akademskega osebja (79 %) poroča o osebnem stiku s študenti zunaj predavalnice. Manj kot polovica (48 %) jih poroča o vključenosti v razvoj kurikula/študijskih programov.

Redni profesorji, izredni profesorji in docenti o razvoju učnih gradiv poročajo enako, najmanj pa asistenti. Večji del rednih in izrednih profesorjev poroča o vključenosti v razvoj kurikulov in študijskih programov za razliko od kolegov z nižjimi nazivi. Malo več rednih profesorjev (85 %) kot preostalega akademskega osebja z drugimi nazivi poroča o individualnih konzultacijah s študenti zunaj predavalnice.

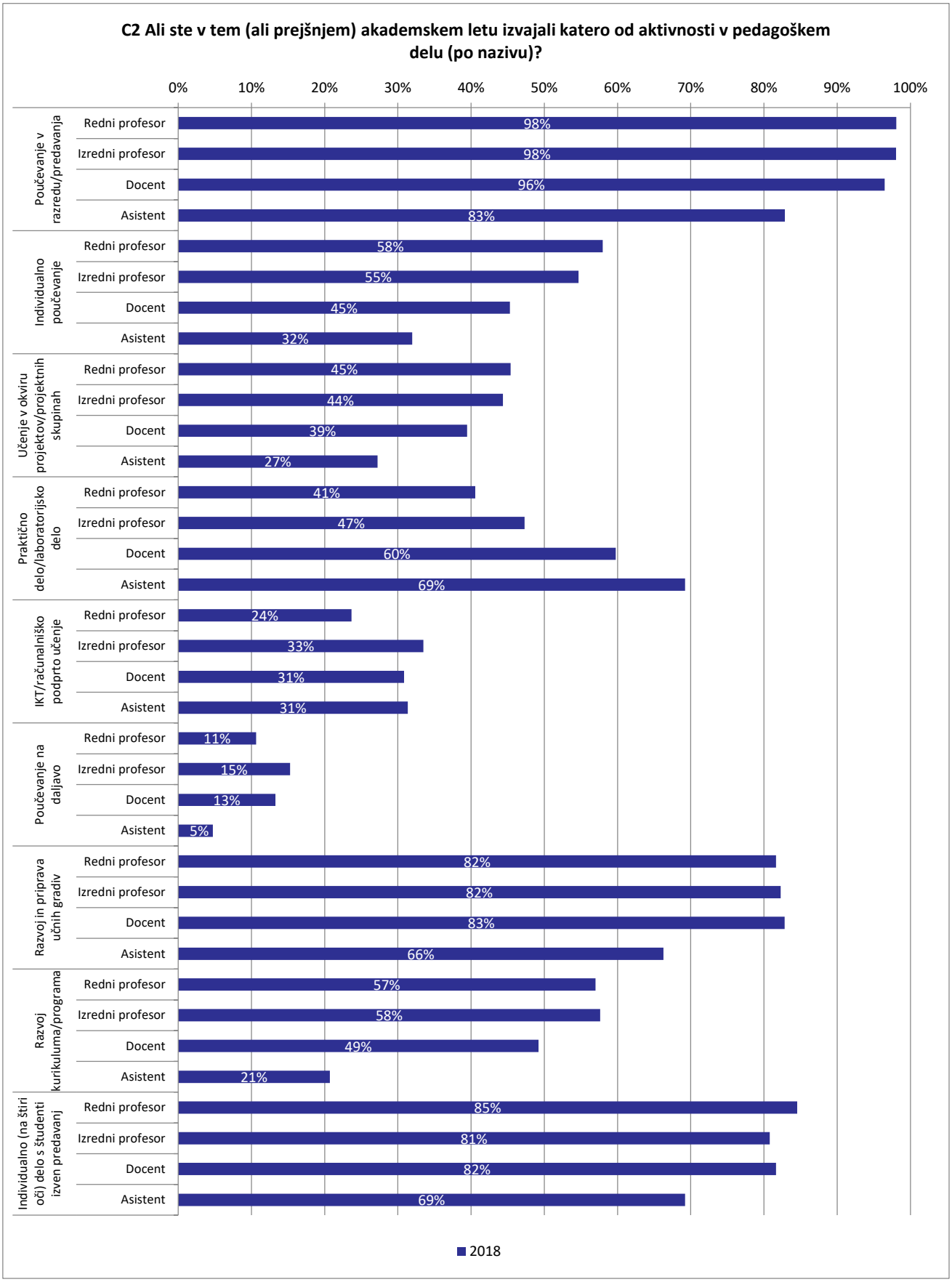
Za spol in njihove pedagoške pristope ni pomembnih razlik.

Graf 34: Vključenost v različne dejavnosti poučevanja (2018: n = 953, 2013: n = 630)

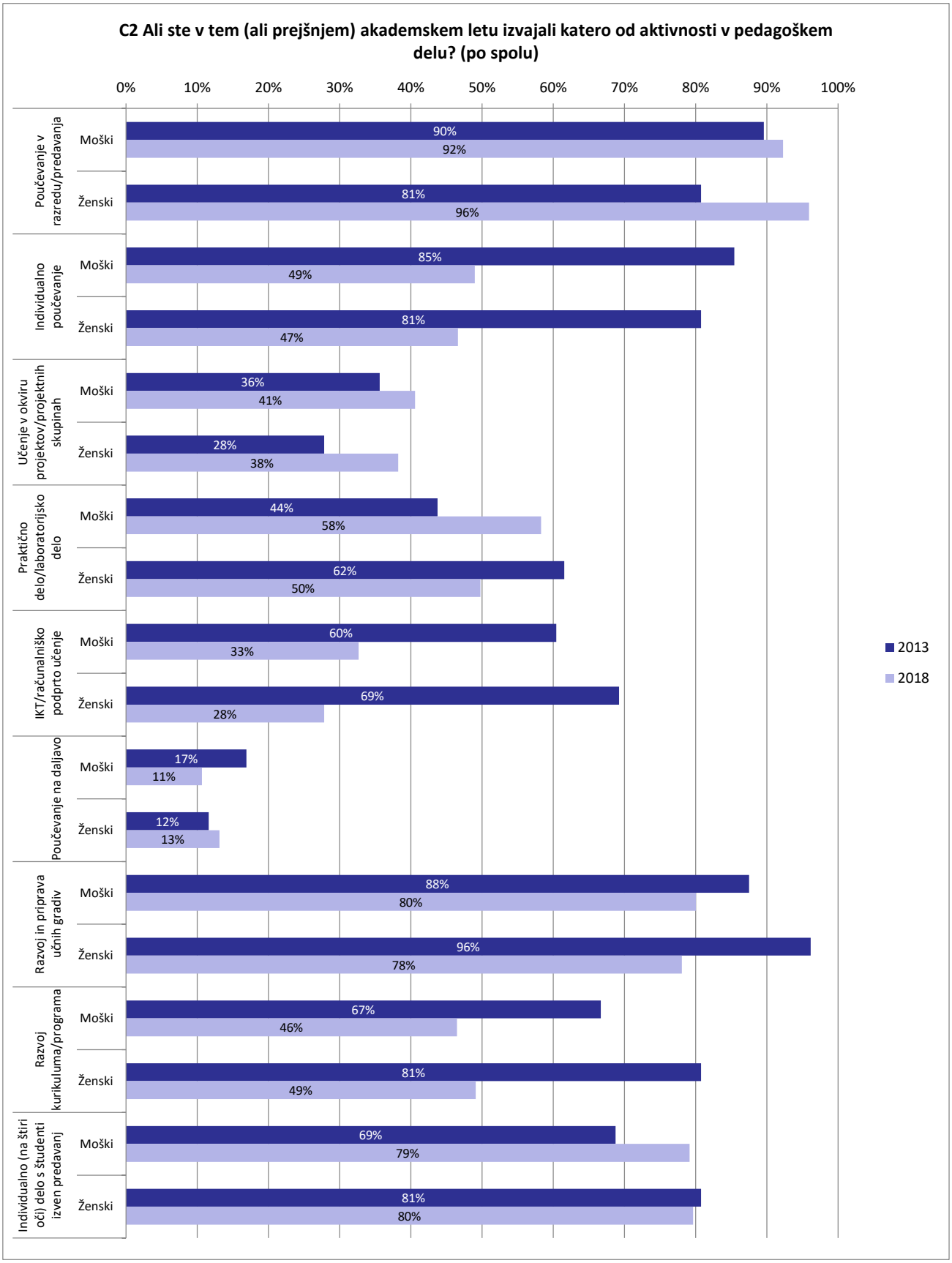


Graf prikazuje delež tistih, ki so odgovorili, da izpolnjujejo dejavnosti, ki so pomembne.

Graf 35: Vključenost v različne dejavnosti poučevanja (po nazivu) (2018: n = 883, 2013: n = 621)



Graf 36: Vključenost v različne dejavnosti poučevanja (po spolu) (2018: n = 942, 2013: n = 614)



4.4.2 Dojemanja poučevanja

Dojemanje nepripravljenosti študentov – pomanjkljivo osnovno znanje – se je zmanjšalo med letoma 2013 in 2018 (manj akademskega osebja poroča, da mora poučevati osnovno znanje in veščine zaradi pomanjkljivosti v znanju študentov), vendar pa je število tistih, ki poročajo, da morajo podajati tudi osnovno znanje, še vedno večje od polovice (57 %). To dojemanje je najmočnejše med izrednimi profesorji in asistenti.

Možnosti za izobraževanje na pedagoškem področju so precej narasle med letoma 2013 in 2018 (leta 2018 je 45 % akademskega osebja poročalo o ustreznih možnostih izobraževanja, ki bi izboljšale kakovost poučevanja, v primerjavi s 16 % leta 2013). Leta 2018 se jih 15 % še vedno ne strinja in 7 % zelo strinja, da imajo ustrezne možnosti za izboljšanje poučevanja. Manj docentov in asistentov (39 % in 40 %) poroča o ustreznih možnostih izobraževanja kot izrednih (51 %) in rednih profesorjev (50 %). Več žensk (25 %) kot moških (19 %) poroča o premalo ustreznem izobraževanju, ki bi izboljšalo kakovost poučevanja.

Leta 2018 je večina akademskega osebja (77 %) dojemala, da imajo praktično znanje in veščine pomembno mesto v poučevanju, kar je veliko več kot leta 2013, ko jih je o tem poročalo 66 %. Leta 2018 je tako dojemalo več mlajšega akademskega osebja kot starejšega in več žensk kot moških.

Leta 2018 malo več akademskega osebja (71 %) kot leta 2013 (69 %) poroča o poudarjanju mednarodnih zadev in vsebin v svojem poučevanju. Večina rednih profesorjev poroča o tem, poročanje pa je manj pogosto, tem nižji je akademski naziv.

Delež akademskega osebja, ki poroča o vključitvi diskusij o etiki in vrednotah v vsebine predmeta, leta 2018 (61 %) v primerjavi z letom 2013 (59 %) malce narašča. O tem pa več poroča akademsko osebje z višjimi nazivi in veliko več ženskega akademskega osebja (68 %) kot moškega (54 %).

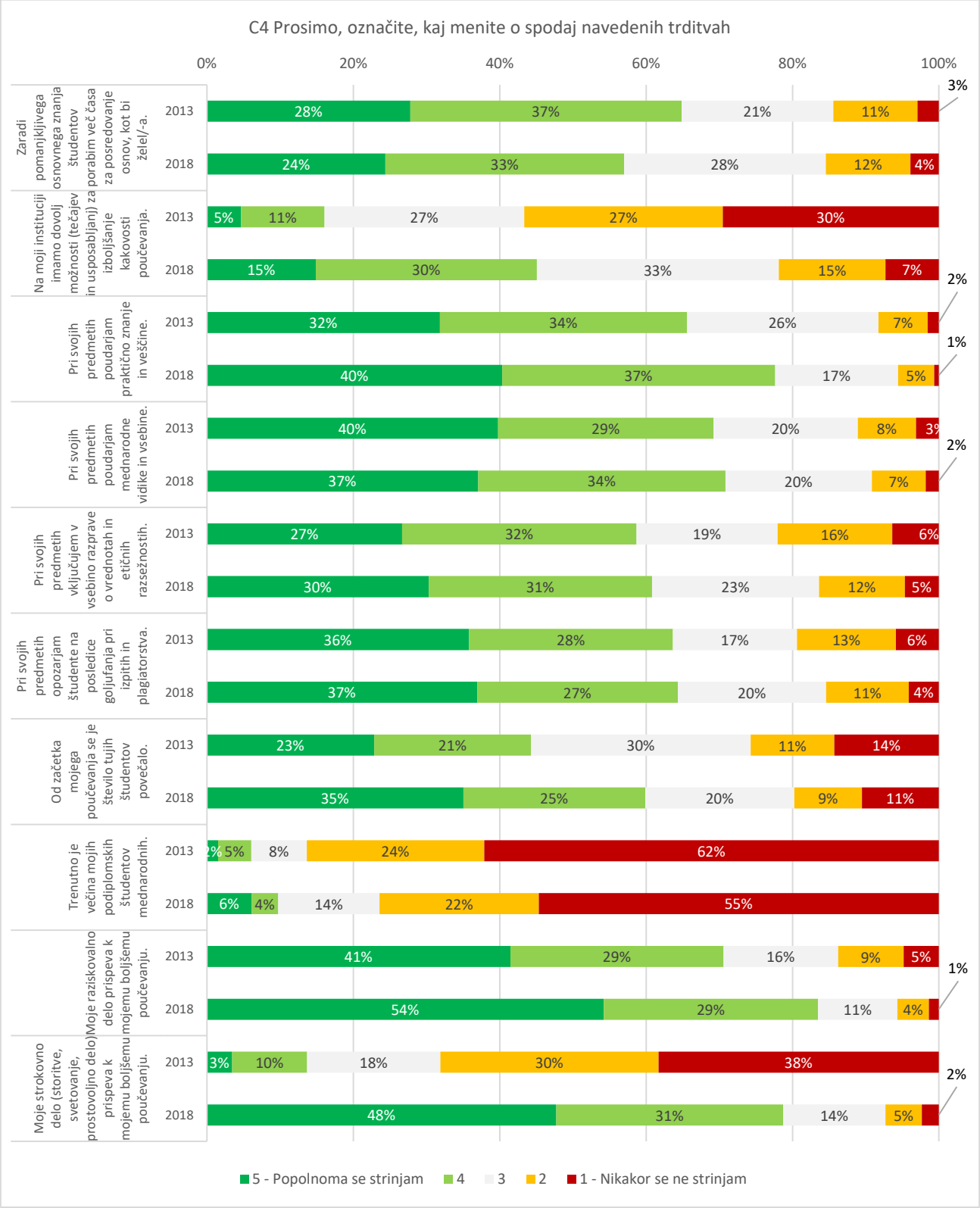
Večina akademskega osebja poroča, da pri svojem predmetu študente seznanja s posledicami goljufanja ali plagiatorstva (64 %), kar je približno enako kot leta 2013. O posledicah plagiatorstva žensko akademsko osebje (69 %) seznanja študente bolj kot moško akademsko osebje (60 %). Več izrednih profesorjev (71 %) kot akademskega osebja z drugimi nazivi je poročalo o tem.

Akademsko osebje ima tudi občutek, da se je delež mednarodnih študentov od začetkov njihovega poučevanja povečal (60 % akademskega osebja leta 2018 poroča o tem v primerjavi s 44 % leta 2013). Akademsko osebje z drugimi nazivi ima drugačen občutek o povečanju deleža mednarodnih študentov od začetkov njihovega poučevanja. Redni profesorji (z najdaljšim obdobjem poučevanja) najpogosteje poročajo o takšnem porastu. Delež tistih, ki poročajo, da so med njihovimi študenti tudi mednarodni študenti, je narasel s 7 % leta 2013 na 10 % leta 2018.

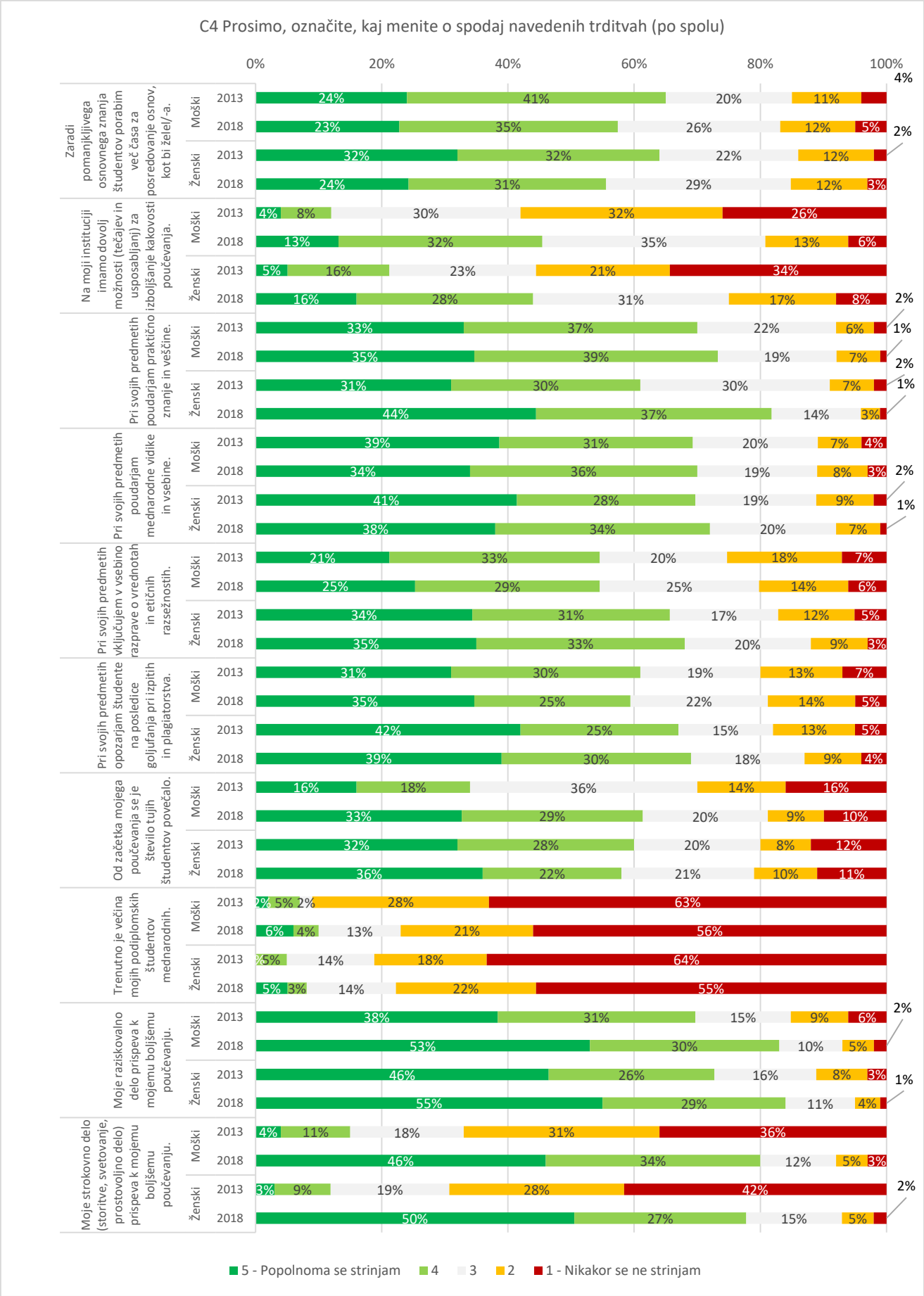
Povezava med pedagoškim in raziskovalnim delom: večina akademskega osebja (83 %) se strinja, da raziskava zvišuje kakovost njegovega poučevanja (2018), in sicer več kot leta 2013 (71 %). Dojemanje, da raziskovalno delo doprinaša k poučevanju, narašča z akademskimi nazivi.

Delež akademskega osebja (79 %), ki se strinja, da aktivnosti zunaj delovnega razmerja pripomorejo h kakovosti poučevanja, se je med letoma 2013 (68 %) in 2018 (79 %) povečal. Strinjanje z izjavo, da aktivnosti zunaj delovnega razmerja pripomorejo k boljši kakovosti poučevanja, se manjša z nižjim akademskim nazivom. Malo manj ženskega akademskega osebja poroča, da aktivnosti zunaj delovnega razmerja pripomorejo h kakovosti poučevanja.

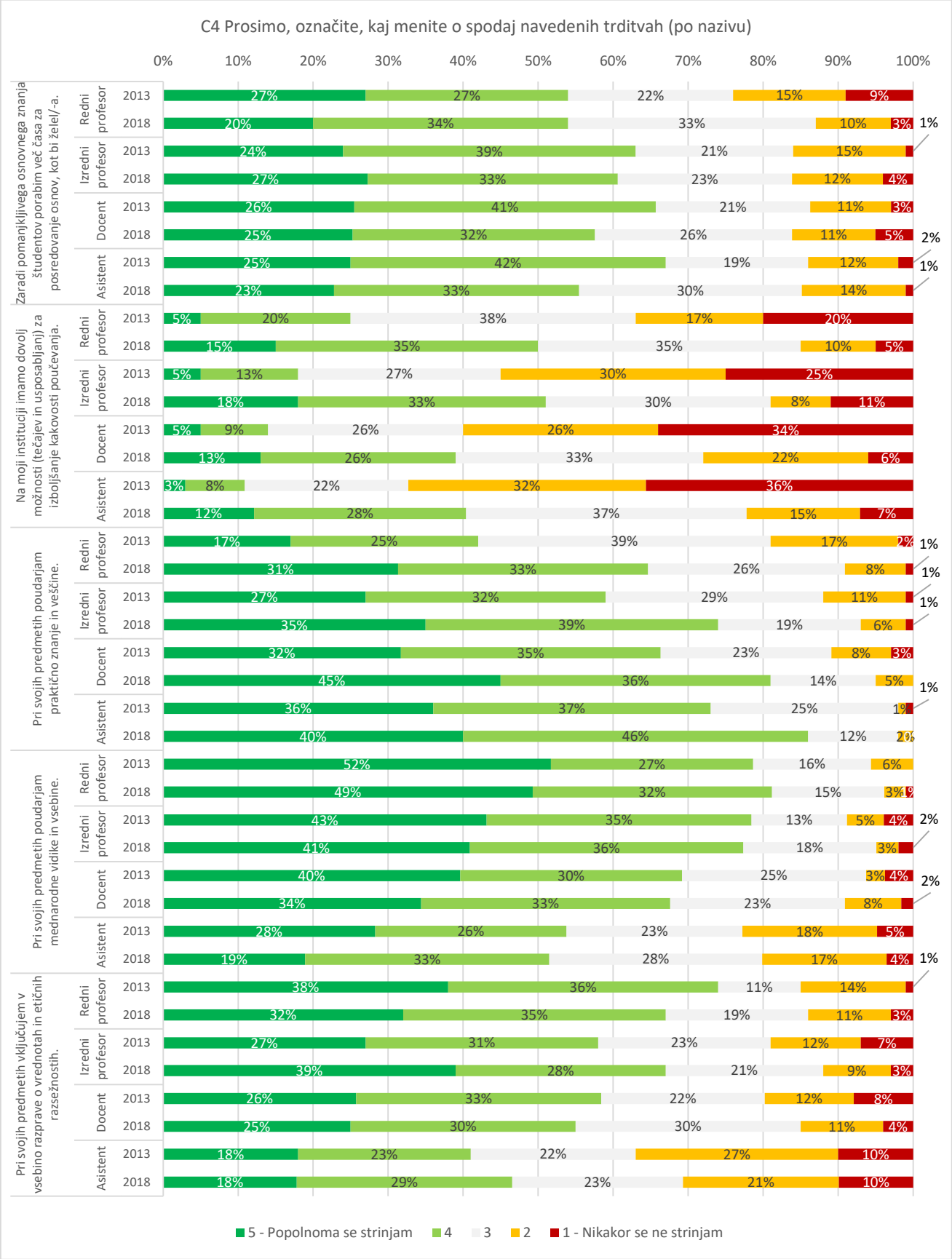
Graf 37: Pogled akademskega osebja na poučevanje (2018: n = 945, 2013: n = 577[15])



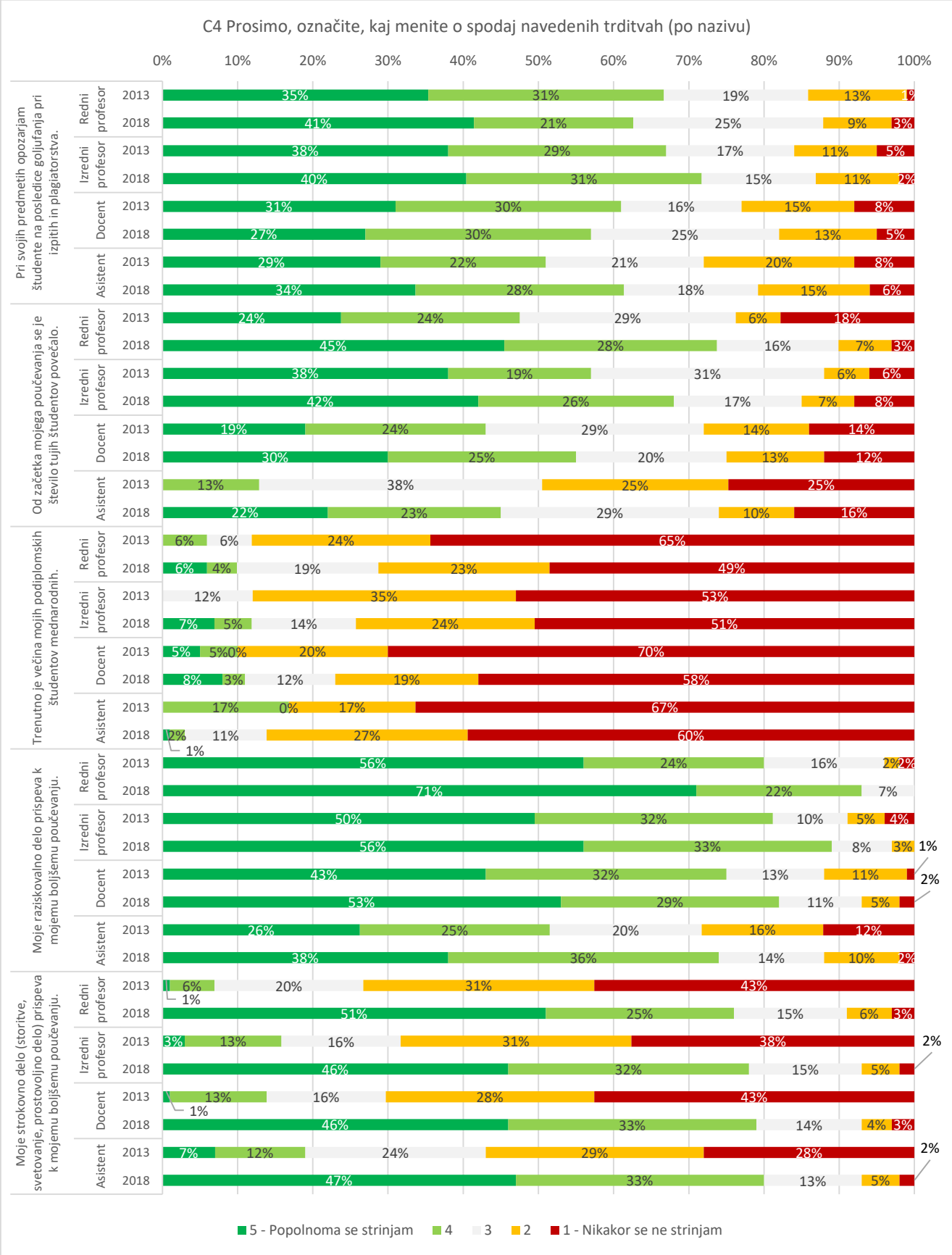
[15] Za leto 2018 je na vprašanje 'od začetka mojega poučevanja se je število tujih študentov povečalo' odgovorilo le 70 anketirancev, na vprašanje 'trenutno je večina mojih študentov na drugi stopnji (magisteriju) mednarodnih' pa le 66.


C4 Prosimo, označite, kaj menite o spodaj navedenih trditvah (po spolu)
0%
20%
40%
60%
80%
100%
Zaradi pomanjkljivega osnovnega znanja študentov porabim več časa za posredovanje osnov, kot bi želel/-a.
Na moji instituciji imamo dovolj možnosti (tečajev in usposabljanj) za izboljšanje kakovosti poučevanja.
Pri svojih predmetih poudarjam praktično znanje in veščine.
Pri svojih predmetih poudarjam mednarodne vidike in vsebine.
Pri svojih predmetih vključujem v vsebino razprave o vrednotah in etičnih razsežnostih.
Pri svojih predmetih opozarjam študente na posledice goljufanja pri izpitih in plagiatorstva.
Od začetka mojega poučevanja se je število tujih študentov povečalo.
Trenutno je večina mojih podiplomskih študentov mednarodnih.
Moje raziskovalno delo prispeva k mojemu boljšemu poučevanju.
Moje strokovno delo (storitve, svetovanje, prostovoljno delo) prispeva k mojemu boljšemu poučevanju.
Moški
Ženski
2013
2018
5 - Popolnoma se strinjam
4
3
2
1 - Nikakor se ne strinjam

Graf 39: Pogled akademskega osebja na poučevanje (po nazivu), 1. del (2018: n = 934, 2013: n = 563)



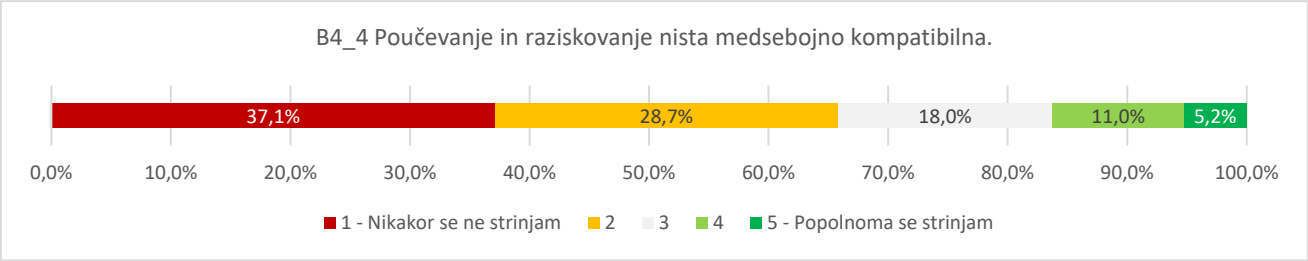
Graf 40: Pogled akademskega osebja na poučevanje (po nazivu), 2. del (2018: n = 934, 2013: n = 563)



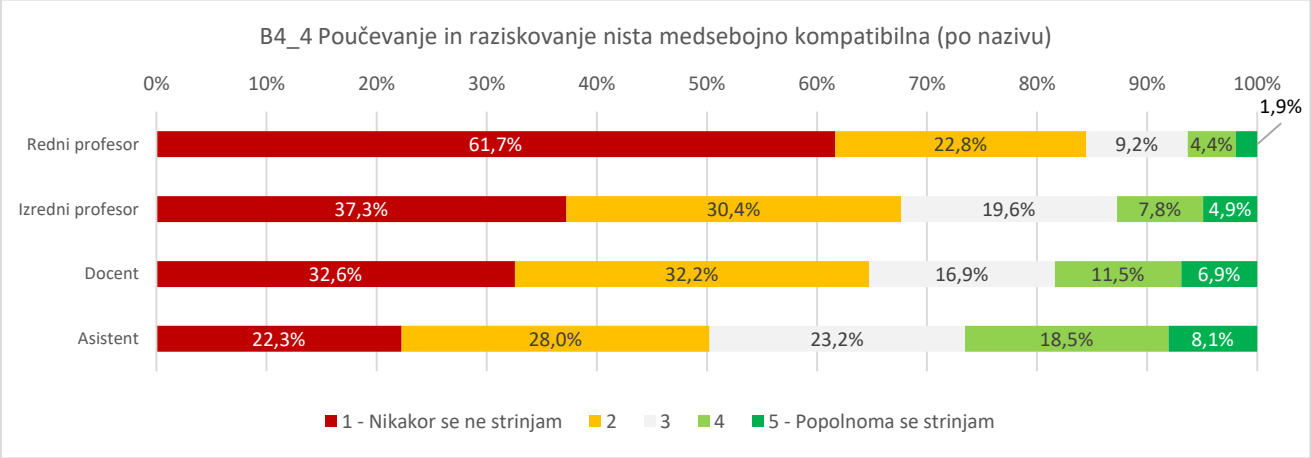
4.4.3 Združljivost raziskovalnega in pedagoškega dela

Večina akademskega osebja (65 %) se ne strinja ali zelo ne strinja, da poučevanje in raziskovanje nista (ali sta komaj) združljiva. To nestrinjanje je najmočnejše med starejšim akademskim osebjem in se manjša z akademskim nazivom: 85 % rednih profesorjev razume raziskovalno in pedagoško delo kot združljivo in zgolj 50 % asistentov. Manj ženskega akademskega osebja (64 %) kot moškega (68 %) dojema raziskovalno in pedagoško delo kot združljivo.

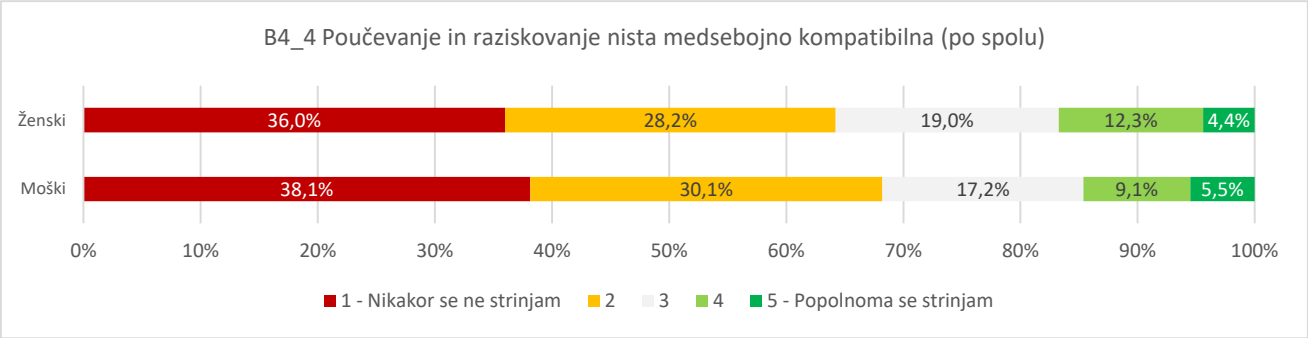
Graf 41: Kompatibilnost poučevanja in raziskovanja (n = 1029)



Graf 42: Kompatibilnost poučevanja in raziskovanja (po nazivu) (n = 1010)



Graf 43: Kompatibilnost poučevanja in raziskovanja (po spolu) (n = 950)



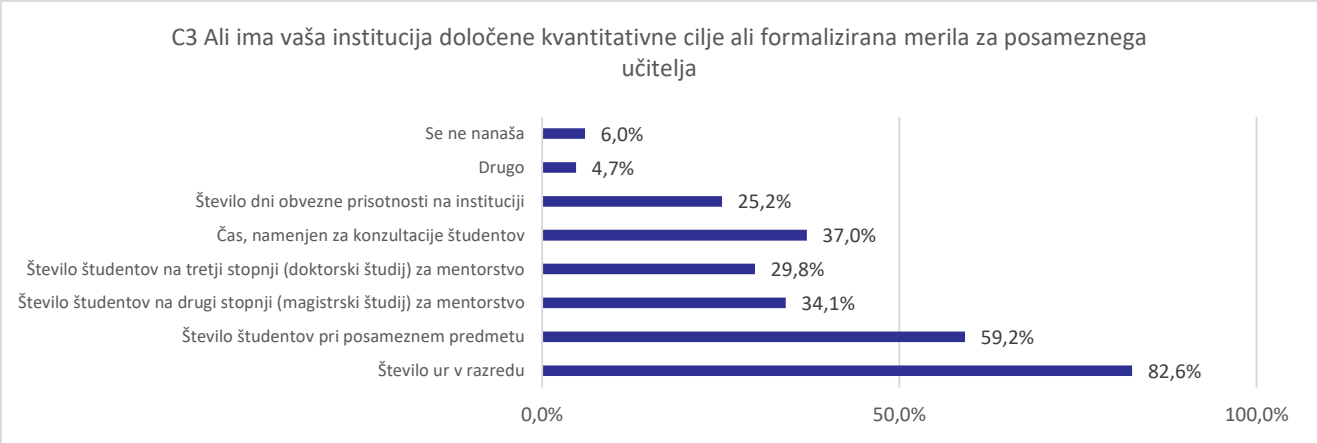
4.4.4 Institucionalna pravila o raziskovalnem delu

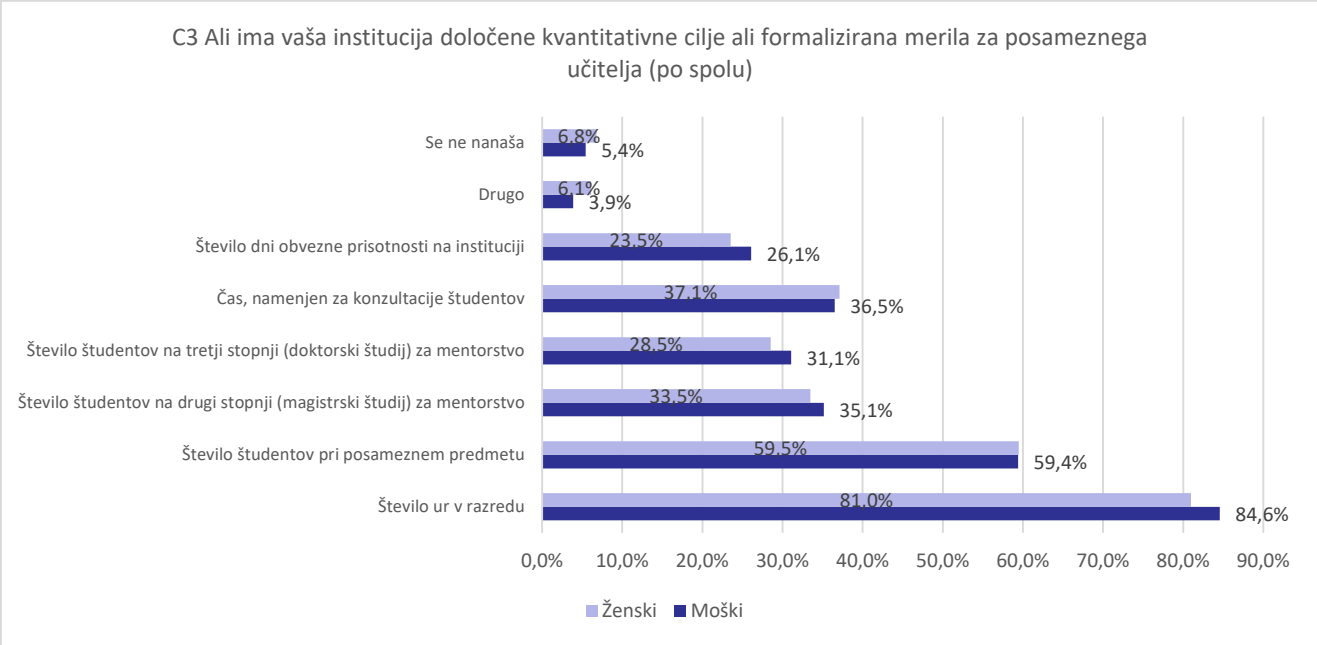
Anketiranci so poročali, da njihove ustanove postavljajo kvantitativne cilje glede obremenitev ali regulatorne cilje pri naslednjih kategorijah:

- število ur v predavalnici,
- število študentov v predavalnici,
- število vodenih magistrskih študentov,
- število vodenih doktorskih študentov,
- čas za študentske konzultacije,
- število ur, ko morajo biti prisotni v ustanovi.

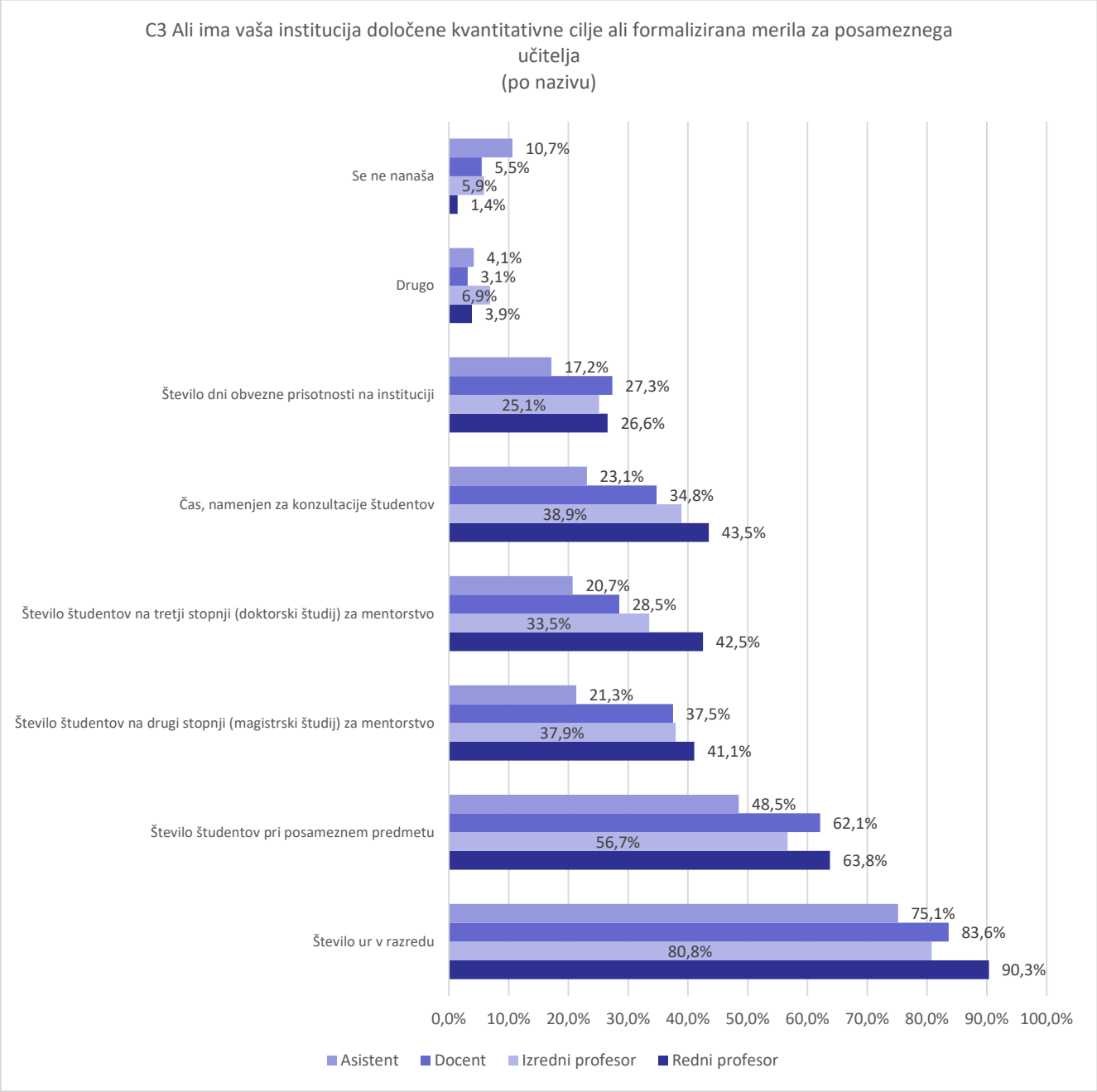
Večinoma se kvantitativni cilji glede obremenitve ali regulatorni cilji za posamezno osebje glede pedagoškega dela nanašajo na število ur v predavalnici (82,6 %) in število študentov v predavalnicah (59,2 %). Med spoloma ni večjih razlik. Glede na akademski naziv večji delež akademskega osebja z višjimi nazivi poroča o institucionalnih pravilih o pedagoškem delu v povezavi s študentskimi konzultacijami in številom doktorskih študentov v primerjavi z mlajšim akademskim osebjem v nižjih nazivih.

Graf 44: A in B Institucionalna pravila o poučevanju (na splošno [n=953] in po spolu [n=883])





Graf 45: Institucionalna pravila o poučevanju (po nazivu) (n = 953)

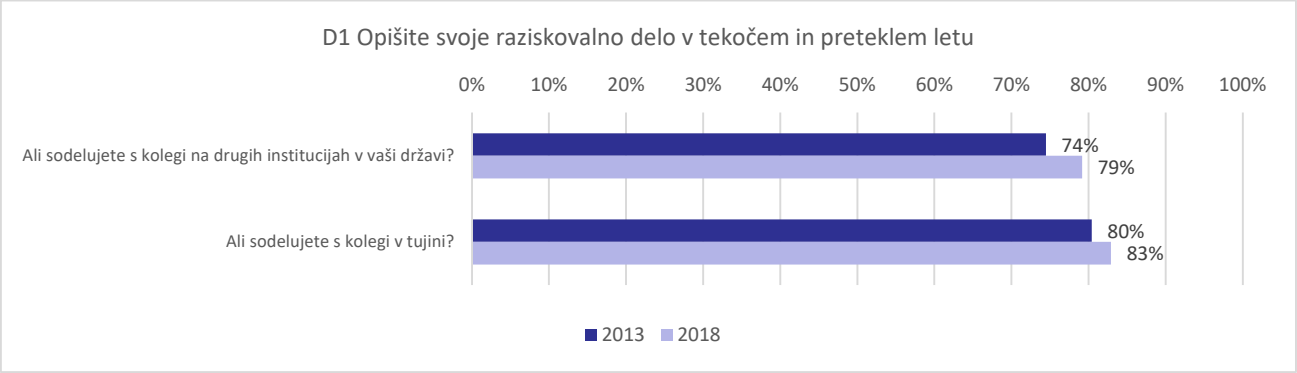


4.5 RAZISKOVALNO DELO

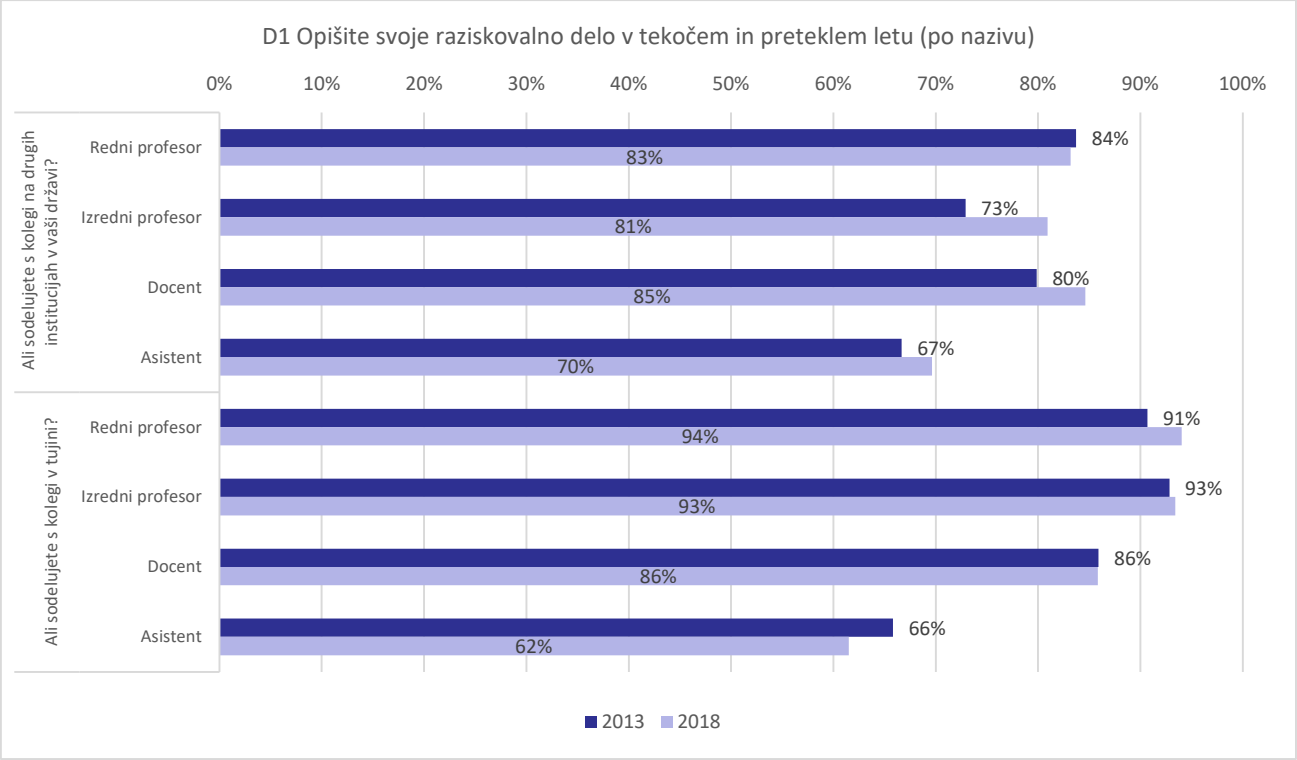
4.5.1 Raziskovalno delo

Večina akademskega osebja poroča o sodelovanju z znanstveniki/raziskovalci v drugih ustanovah v Sloveniji (79 %), kar je malo več kot leta 2013 (74 %). Še več, 83 % jih poroča, da sodelujejo z znanstveniki/raziskovalci v tujini. Oboji poročajo o malo večjem sodelovanju s kolegi v Sloveniji in v tujini leta 2018 v primerjavi z letom 2013. Obseg sodelovanja s kolegi v tujini se manjša z nižjim nazivom. Manj ženskega akademskega osebja (80 %) kot moškega akademskega osebja (86 %) poroča o sodelovanju s kolegi v tujini. Žensko akademsko osebje poroča o nekoliko manjšem sodelovanju s slovenskimi kolegi, docenti pa so skupina, ki poroča o največjem sodelovanju s slovenskimi kolegi (85 %).

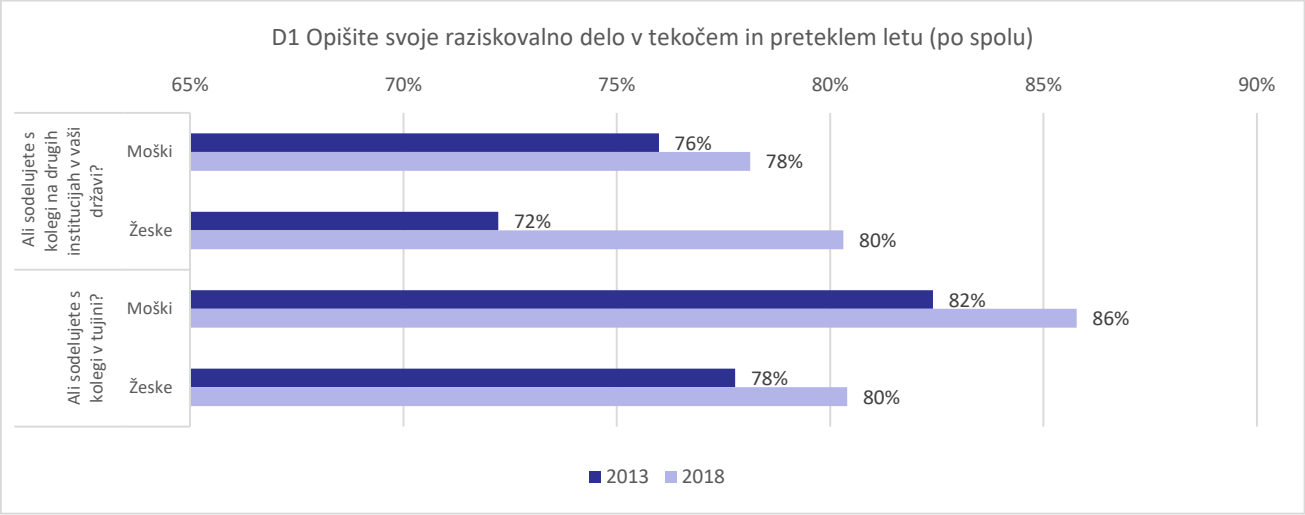
Graf 46: Značilnosti raziskovalnega sodelovanja (znotraj države, mednarodno) (2018: n = 969, 2013: n = 564)



Graf 47: Značilnosti raziskovalnega sodelovanja (znotraj države, mednarodno) (po nazivu) (2018: n = 951, 2013: n = 550)

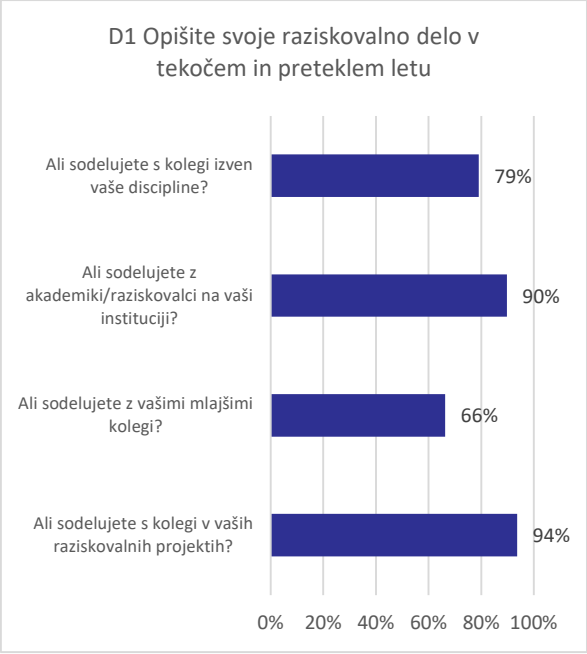


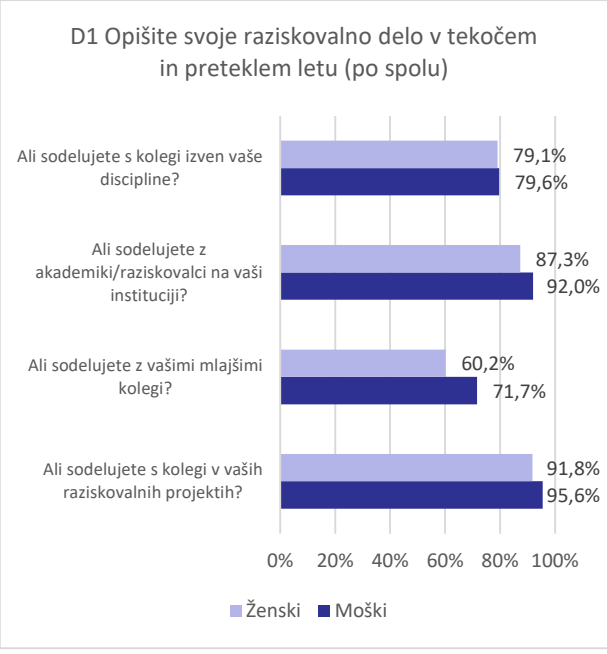
Graf 48: Značilnosti raziskovalnega sodelovanja (znotraj države, mednarodno) (po spolu) (2018: n = 895, 2013: n = 556)



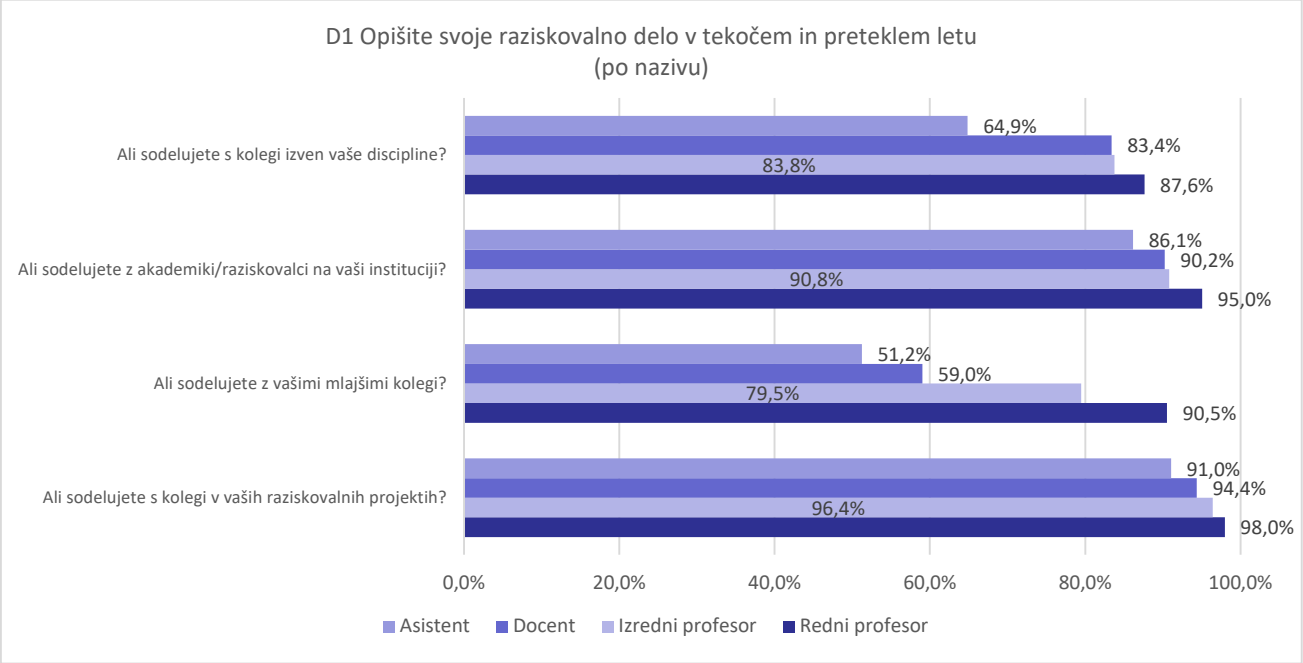
94 % akademskega osebja sodeluje z drugimi pri vseh svojih raziskovalnih projektih in 90 % jih sodeluje tudi z drugimi znanstveniki in raziskovalci v svoji ustanovi. Le 66 % jih poroča, da sodelujejo samo z mlajšim akademskim osebjem, ta delež pa je večji za moško (71,7 %) kot žensko (60,2 %) akademsko osebje in veliko večji med višjimi nazivi. Razlike so tudi v sodelovanju pri raziskavah s kolegi zunaj svoje discipline med višjimi in nižjimi nazivi (87,6 % za redne profesorje, 83,8 % za izredne profesorje, 83,4 % za docente, 64,9 % za asistente).

Graf 49: A in B Druge značilnosti raziskovalnega sodelovanja (na splošno [n = 967] in po spolu [n = 893])





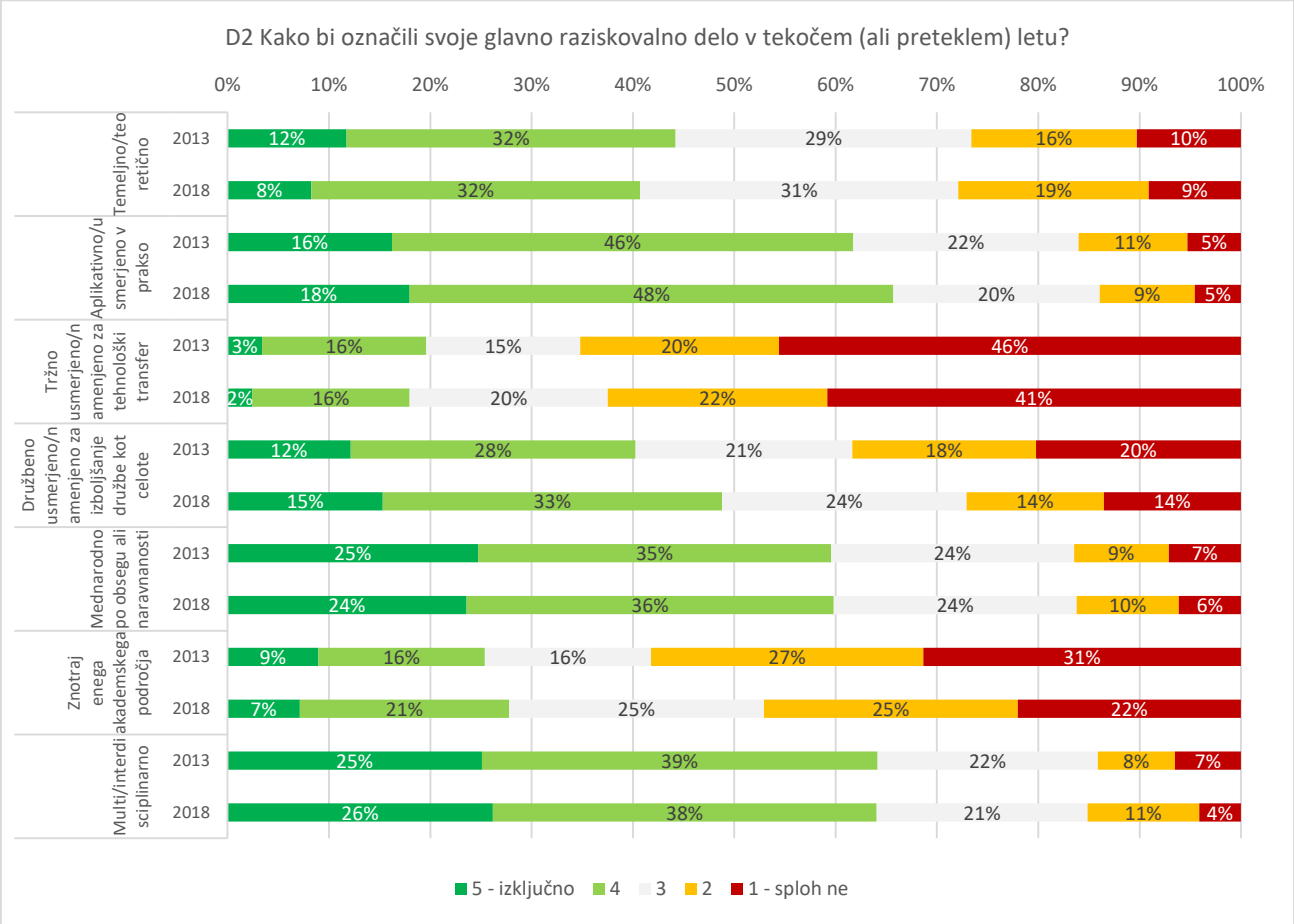
Graf 50: Druge značilnosti raziskovalnega sodelovanja (n = 967)



4.5.2 Vrste raziskav

Večina akademskega osebja poroča o izvajanju multidisciplinarnega raziskovanja (64 %) in uporabnega ali praktičnega (66 %). 60 % jih poroča, da je njihovo raziskovanje mednarodno glede na obseg in usmerjenost. 48 % akademskega osebja poroča, da izvaja družbeno usmerjene raziskave, 40 % osnovno raziskovanje, 18 % jih opravlja komercialne raziskave (prenos tehnologij) in 29 % raziskav je osnovanih na eni disciplini. V primerjavi z letom 2013 več akademskega osebja poroča o izvajanju uporabnih/praktičnih raziskav (63 % v letu 2013 in 66 % leta 2018) in raziskav z namenskim družbenim vplivom (40 % leta 2013 in 48 % leta 2018), manj pa je poročanja o izvajanju raziskav, ki so osnovne/teoretične (44 % leta 2013 in 40 % leta 2018).

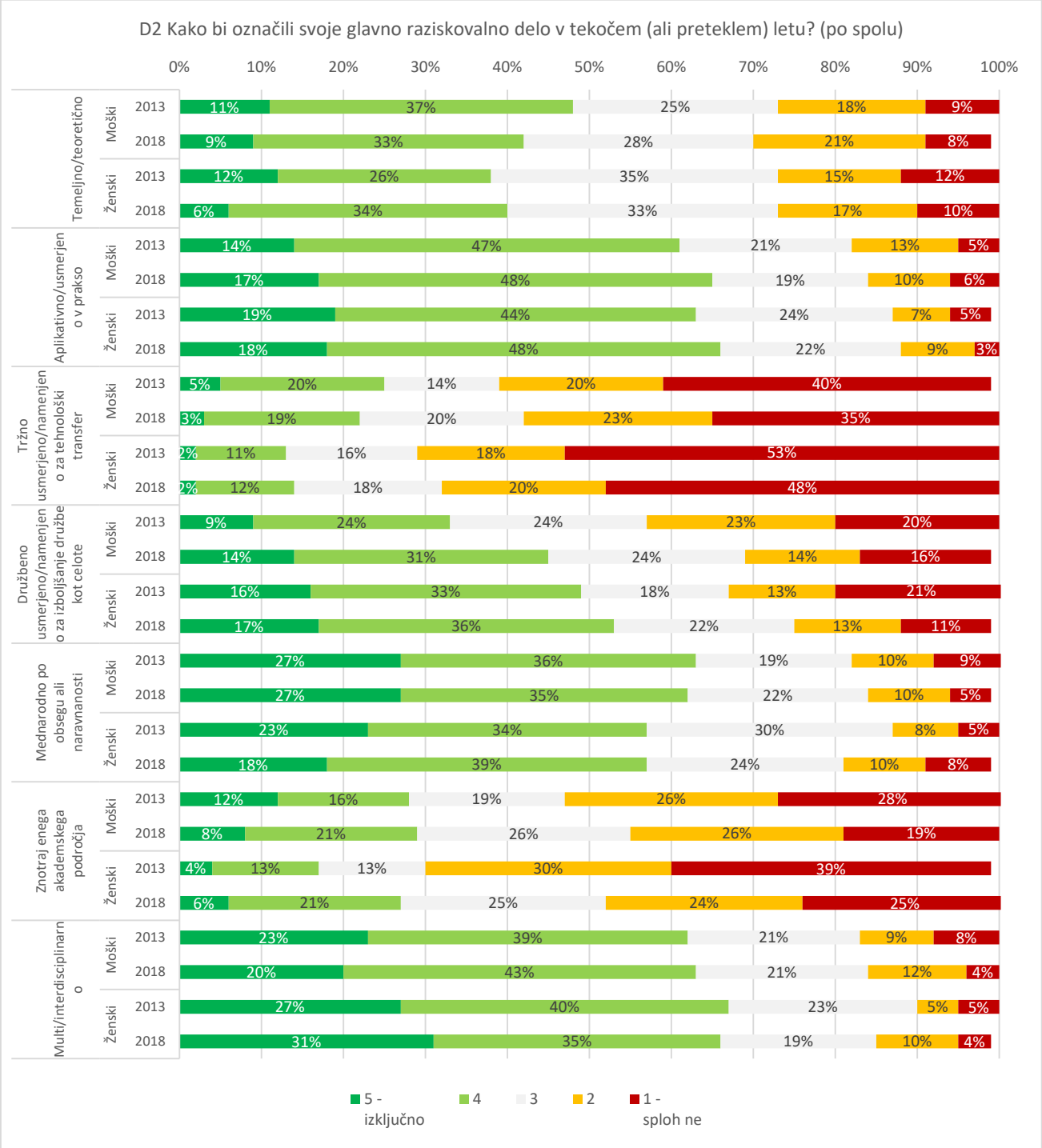
Graf 51: Vrste raziskav (2018: n = 946, 2013: n = 500)



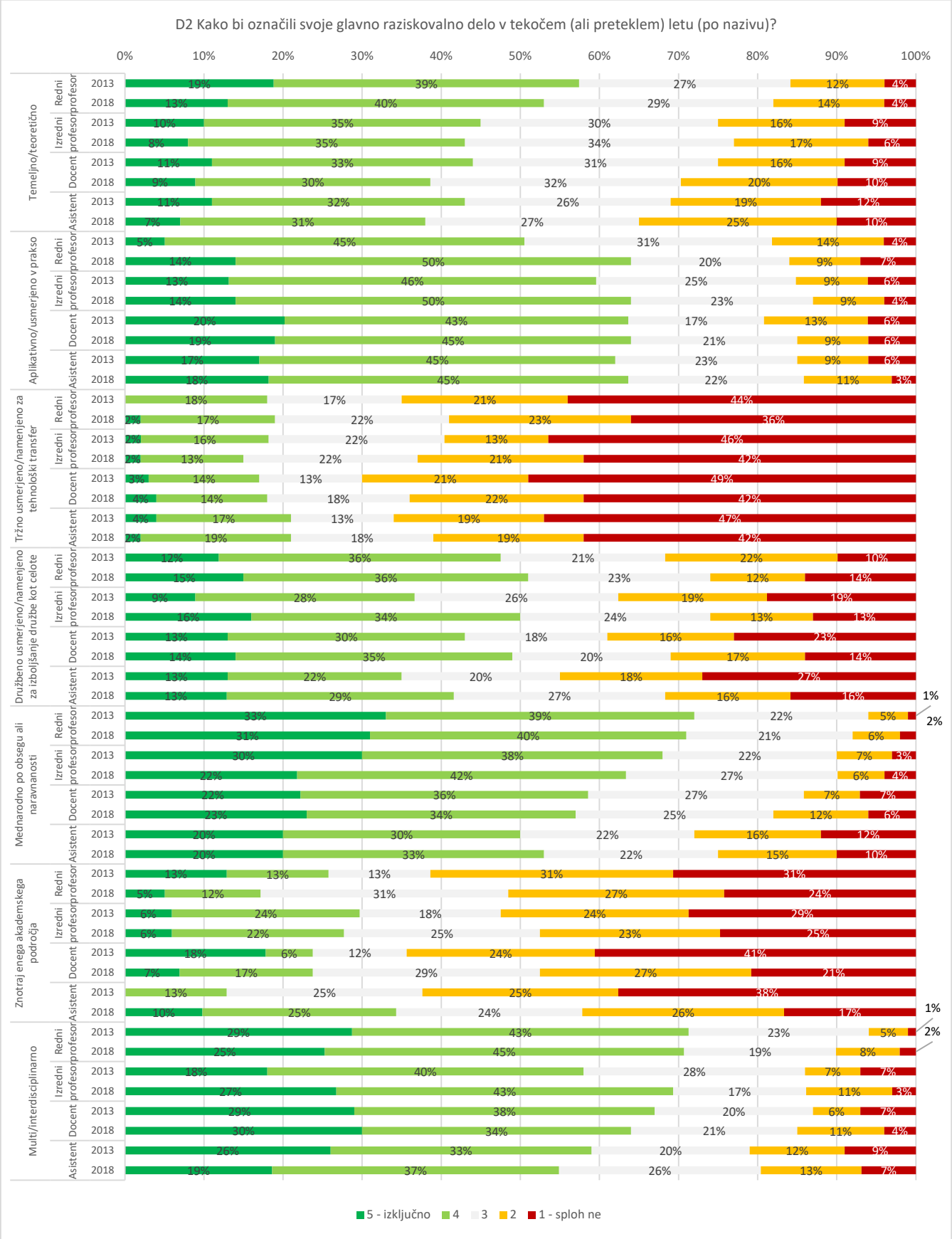
Delež poročanja o osnovnih, mednarodnih, družbeno usmerjenih in multidisciplinarnih raziskavah je po navadi manjši pri nižjih nazivih, medtem ko so uporabne in komercialne raziskave enakomerno porazdeljene po nazivih. Večji delež izrednih profesorjev in docentov poroča o opravljanju raziskav le v eni disciplini v primerjavi z akademskim osebjem z drugimi nazivi.

Vrste raziskav so pretežno uravnotežene glede na spol, z izjemo komercialnih raziskav, o katerih je poročal večji delež moških (21 % in žensk 14 %), in družbeno usmerjenih raziskav, o katerih je poročalo več ženskega akademskega osebja (53 % in moškega 45 %).

Graf 52: Vrste raziskav (po spolu) (2018: n = 878, 2013: n = 493)



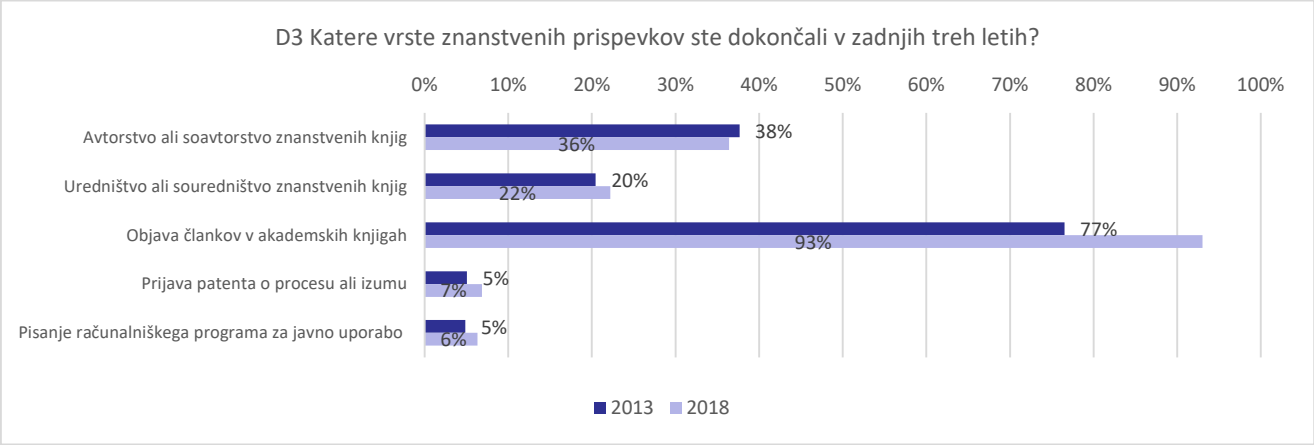
Graf 53: Vrste raziskav (po nazivu) (2018: n = 928, 2013: n = 488)



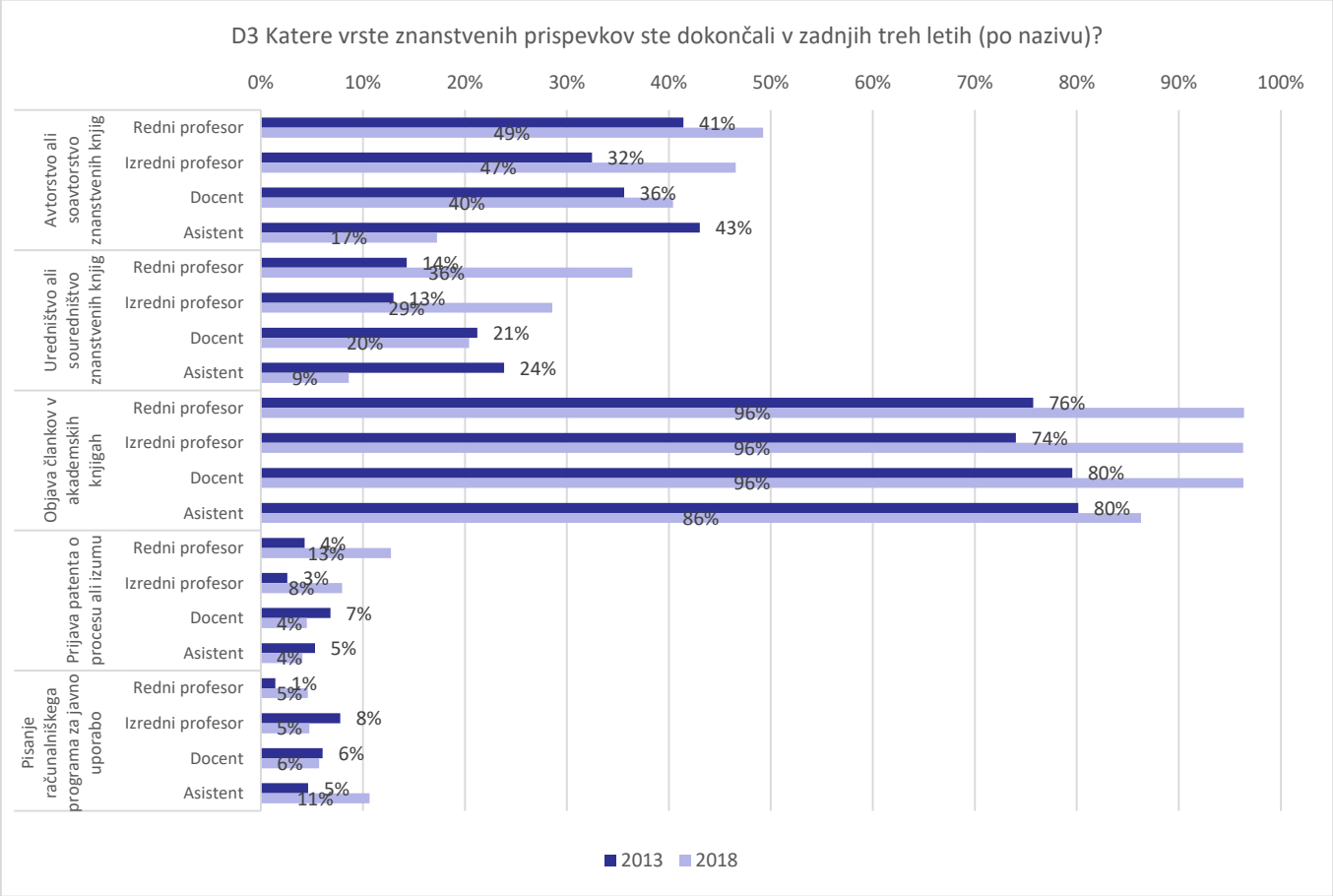
4.5.3 Znanstvene objave, o katerih poroča akademsko osebje

Anketirance smo prosili, naj poročajo, koliko znanstvenih objav različnih vrst imajo v zadnjih treh letih. Večina anketirancev (93 %) je poročala o objavi poglavja v akademski knjigi ali članka v znanstveni reviji. Odgovori v tej kategoriji so zelo narasli v primerjavi z letom 2013 (77 %). Naslednja največja kategorija so znanstvene knjige v soavtorstvu (36 %), nato urednikovanje in sourednikovanje (22 %) znanstvenih knjig. Delež patentov in licenc ter računalniških programov, napisanih za javno objavo, ostaja majhen med vsemi poročanimi znanstvenimi objavami.

Graf 54: Vrste znanstvenih objav, dokončanih v zadnjih treh letih (2013 in 2018) (2018: n = 944, 2013: n = 494)



Graf 55: Vrste znanstvenih objav, dokončanih v zadnjih treh letih (po nazivu) (2018: n = 872, 2013: n = 486)

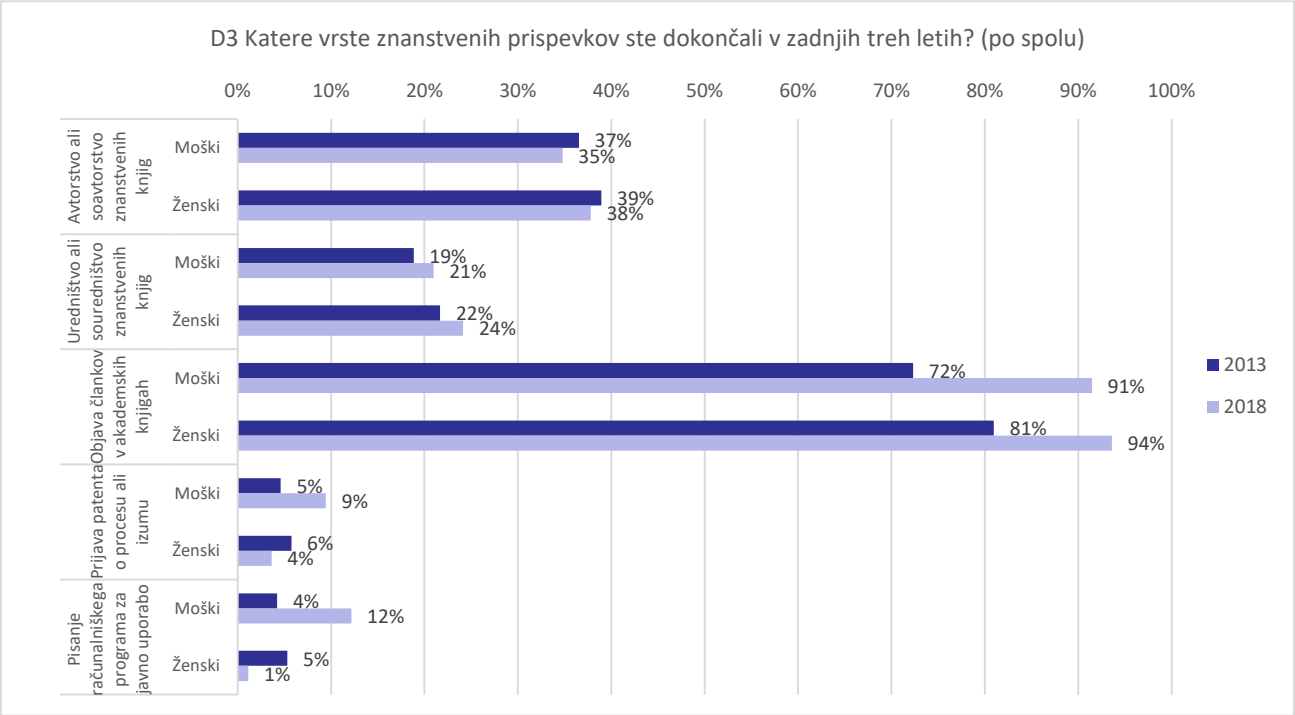


Poročanje o avtorstvu/soavtorstvu knjig in urednikovanju/sourednikovanju knjig se zmanjšuje z nižjimi akademskimi nazivi. Poročanje o objavljenih člankih in poglavjih je uravnoteženo za različne nazive, razen za asistente. Več asistentov kot akademskega osebja v drugih nazivih poroča o objavah računalniških programov in več rednih profesorjev kot akademskega osebja z drugimi nazivi o objavljenih patentih/licencah.

Razen računalniških programov, o katerih poroča več moškega akademskega osebja kot ženskega, med spoloma ni opaznih razlik glede znanstvenih objav, o katerih poroča akademsko osebje.

Graf prikazuje delež tistih, ki so odgovorili, da izvajajo določene dejavnosti.

Graf 56: Vrste znanstvenih objav, dokončanih v zadnjih treh letih (po spolu) (2018: n = 929, 2013: n = 483)

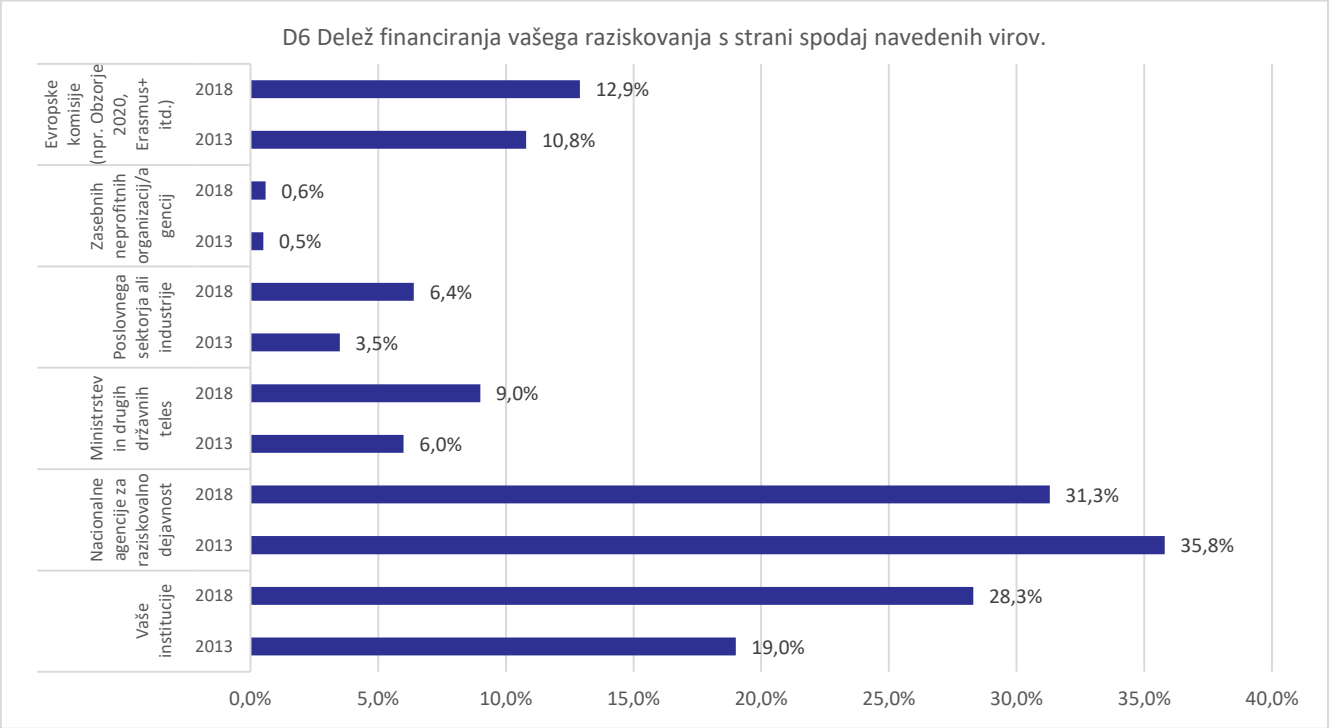


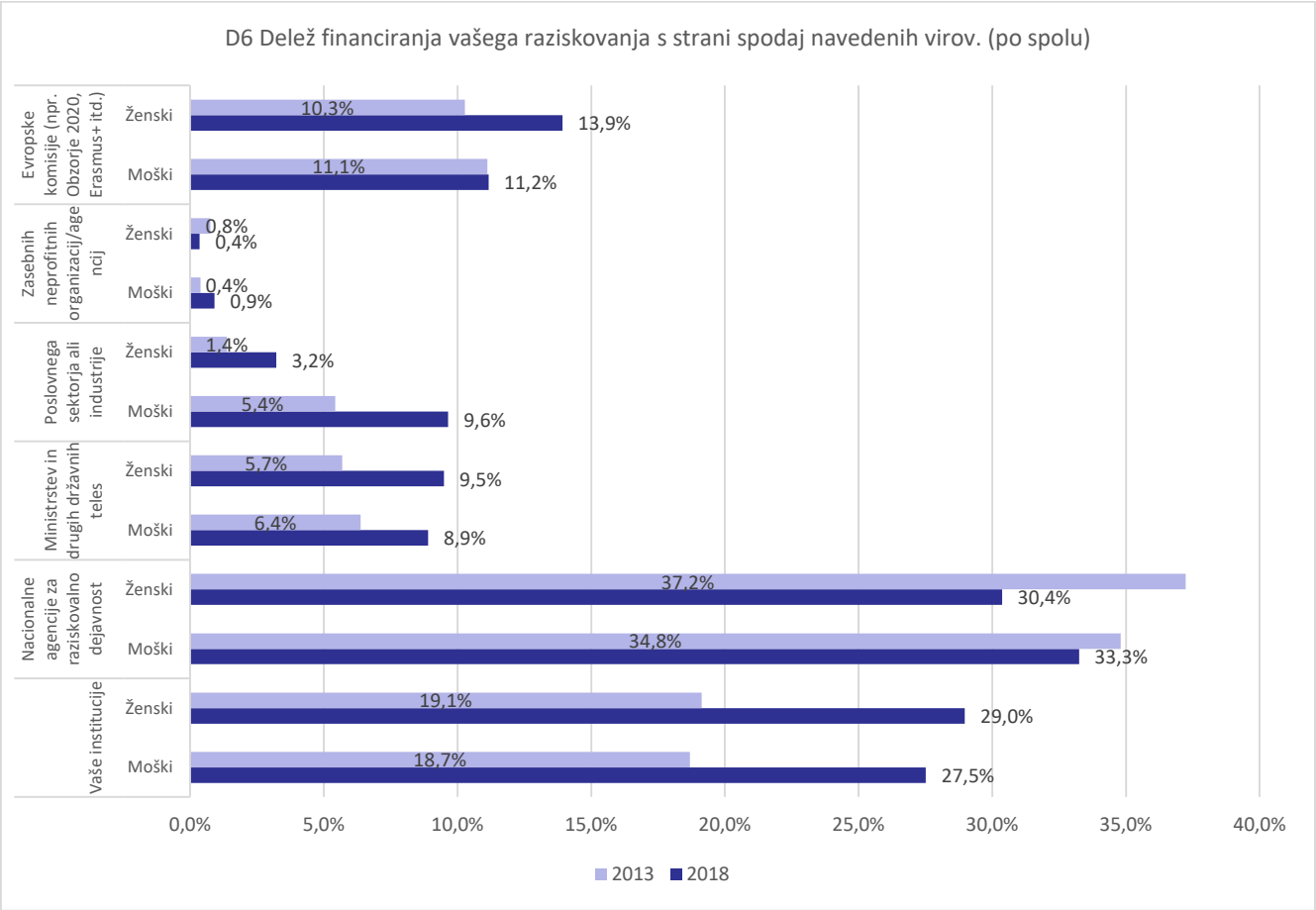
4.5.4 Financiranje raziskav

Med različnimi viri financiranja raziskav večina anketirancev poroča, da so sredstva za raziskave pridobili od nacionalnih agencij (31,3 %), čeprav se je ta delež nekoliko zmanjšal v primerjavi z letom 2013 (35,8 %). 28,3 % akademskega osebja poroča o pridobivanju sredstev za raziskovanje s strani svojih ustanov (kar je večji delež kot leta 2013, ko jih je 19 % poročalo o tem). O mednarodnem financiranju iz sredstev Evropske unije in drugih virov poroča 12,9 % anketirancev, kar je malo več kot leta 2013 (10,8 %). Financiranje iz državnih služb (od 6 % leta 2013 do 9 % leta 2018) in podjetij (od 3,5 % leta 2013 do 6,4 % leta 2018) sta zadnja vira financiranja za raziskovanje, o katerih poročajo, in oba sta se v primerjavi z letom 2013 zvišala.

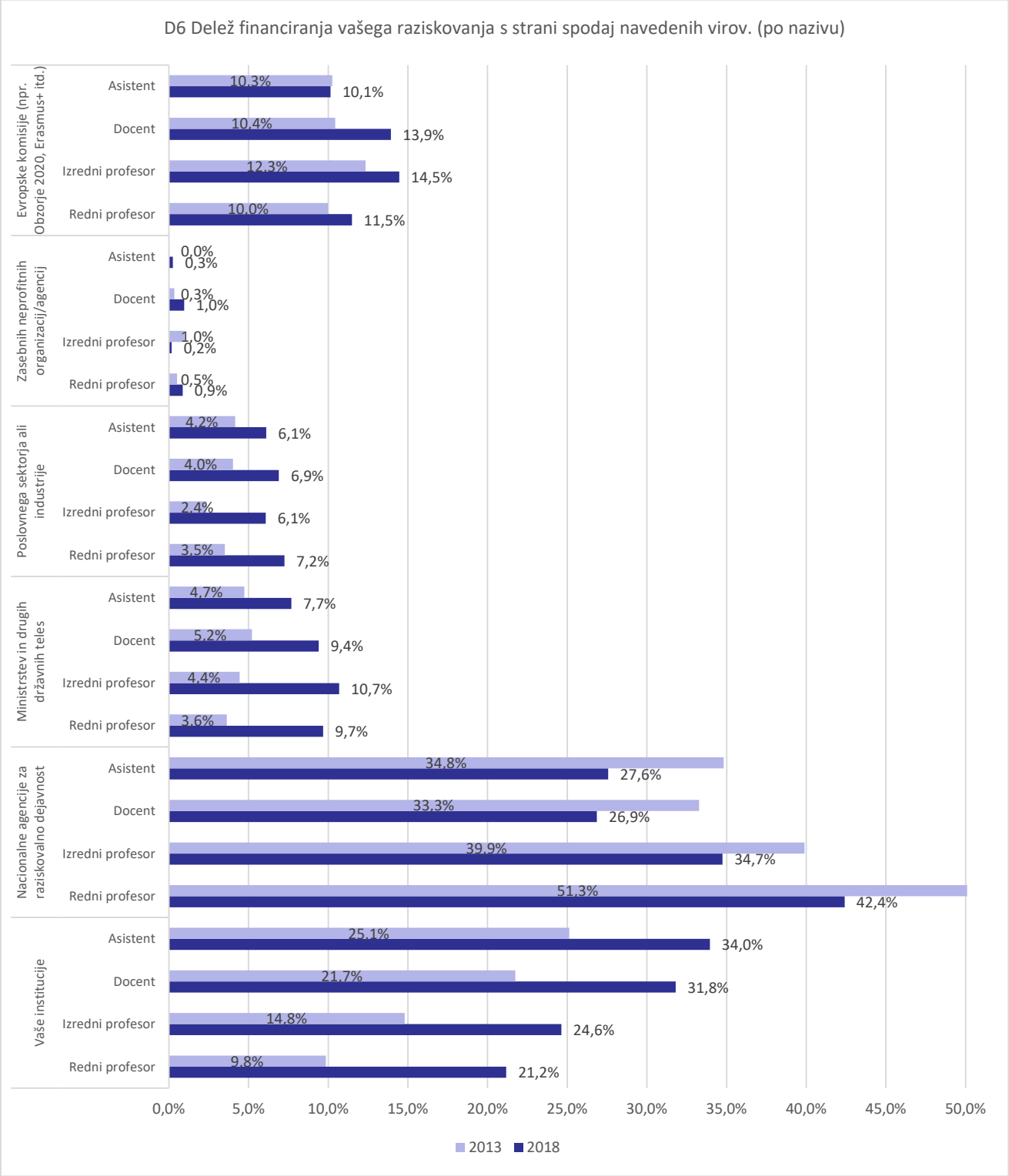
Delež sredstev iz ustanov je bil leta 2018 večji v primerjavi z letom 2013 in glede na sredstva iz nacionalne agencije za financiranje raziskav je bil položaj obraten (večji delež financiranja za raziskovanje iz raziskovalne agencije je bil leta 2013). Glede virov financiranja za raziskave ni velikih razlik med spoloma, razen za sredstva za raziskovanje, prejeta od podjetij in gospodarstva, kjer je delež moških, katerih raziskave so financirane iz tovrstnih virov, večji leta 2018 (9,6 % moških, 3,2 % žensk) in leta 2013 (5,4 % moških, 1,4 % žensk). Delež akademskega osebja, ki je financiran iz virov matične ustanove, se zmanjšuje z nižjimi akademskimi nazivi, prav tako je delež sredstev iz nacionalne agencije za financiranje raziskav večji pri višjih nazivih.

Graf 57: A in B Financiranje raziskav (na splošno [2018: n = 959, 2013: n = 511] in glede na spol [2018: n = 908, 2013: n = 503])





Graf 58: Financiranje raziskav (po nazivu) (2018: n = 941, 2013: n = 497)



4.6 AKTIVNOSTI ZUNAJ DELOVNEGA RAZMERJA – PRISPEVEK K DRUŽBI

4.6.1 Poročano vključevanje v aktivnosti zunaj delovnega razmerja

Raziskave in dejavnosti, osnovane na raziskovanju:
Med raziskavami in dejavnostmi, ki so zasnovane na zunanjih dejavnostih z zunanjimi partnerji (kot so gospodarstvo, država, muzeji in šole), so naši anketiranci poročali o vključitvi v:

- patentiranje in podeljevanje licenc,
- nastanek odcepljenih podjetij (*spin-off*)/zagonskih podjetij (*start-up*),
- skupno raziskovalno dejavnost in objave,
- skupno raziskovalno dejavnost in objave z raziskovalci iz nekdanje Jugoslavije,
- vrednotenje (politik in razvoja podjetij, vlad, regij, držav itd.),
- pogodbeno raziskovanje,
- svetovanje,
- uporabo infrastrukture in (tehnične) opreme (na primer merilne naprave od določenega podjetja),
- testiranje in izdelavo prototipov,
- delo v raziskovalnem laboratoriju, organizacijo znanstvenega inkubatorja (na primer organizacija *think tank*),
- in/ali znanstveni park.

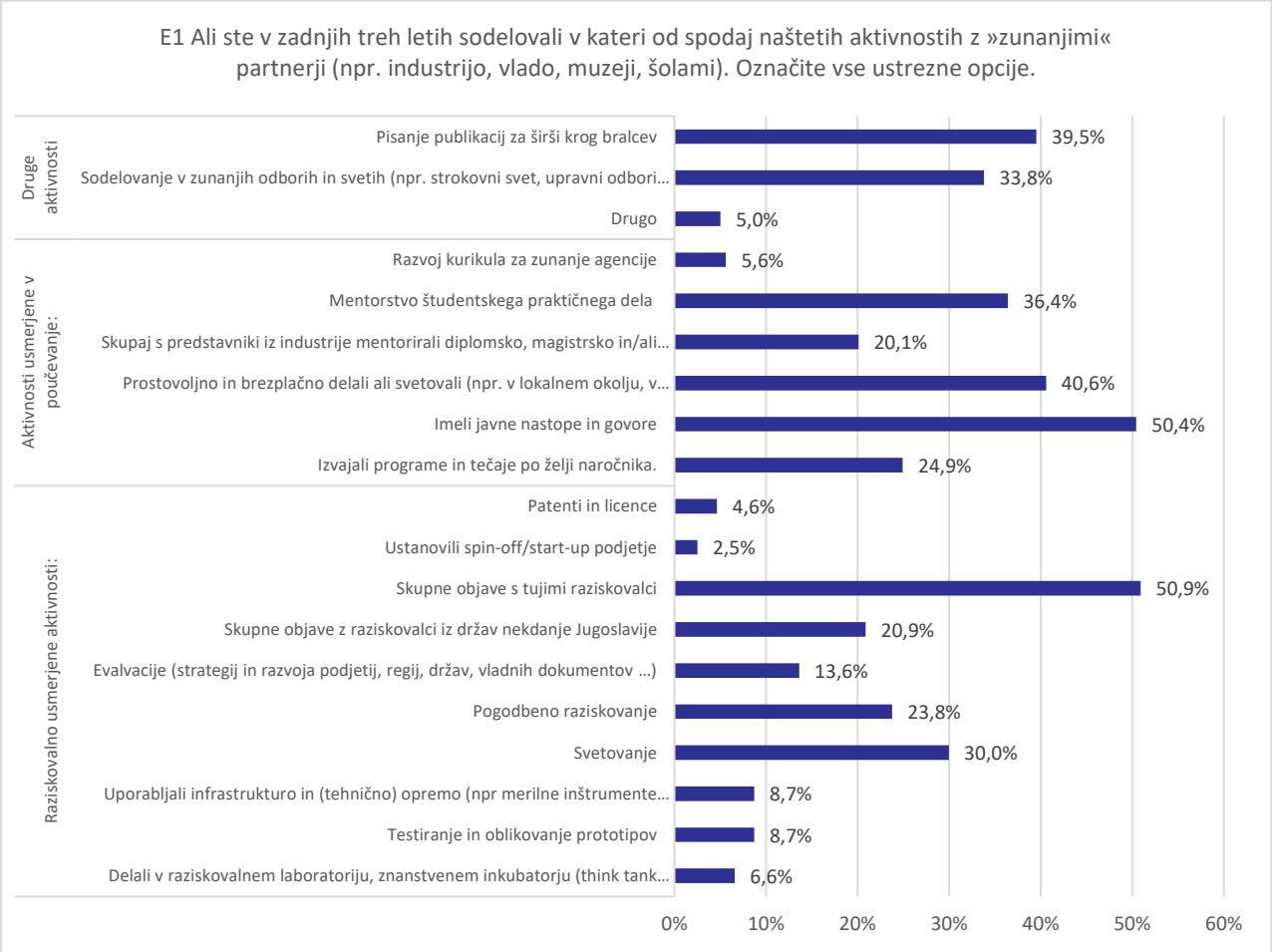
Poučevanje in dejavnosti, osnovane na poučevanju:
Od poučevanja in dejavnosti, ki so osnovane na poučevanju, naši anketiranci poročajo o vključitvi v:

- razvoj učnih načrtov za zunanje agencije,
- nadzorovanje študentskih pripravništev in/ali študentske delovne prakse,
- skupno mentorstvo iz gospodarstva pri dodiplomskih, magistrskih in/ali doktorskih nalogah,
- prostovoljno delo/svetovalno delo in neplačano delo (na primer skupine v skupnosti; v kulturnih, izobraževalnih, političnih in socialnih ustanovah itd.),
- javna predavanja in govore,
- posebne in pogodbene prilagojene programe in tečaje.

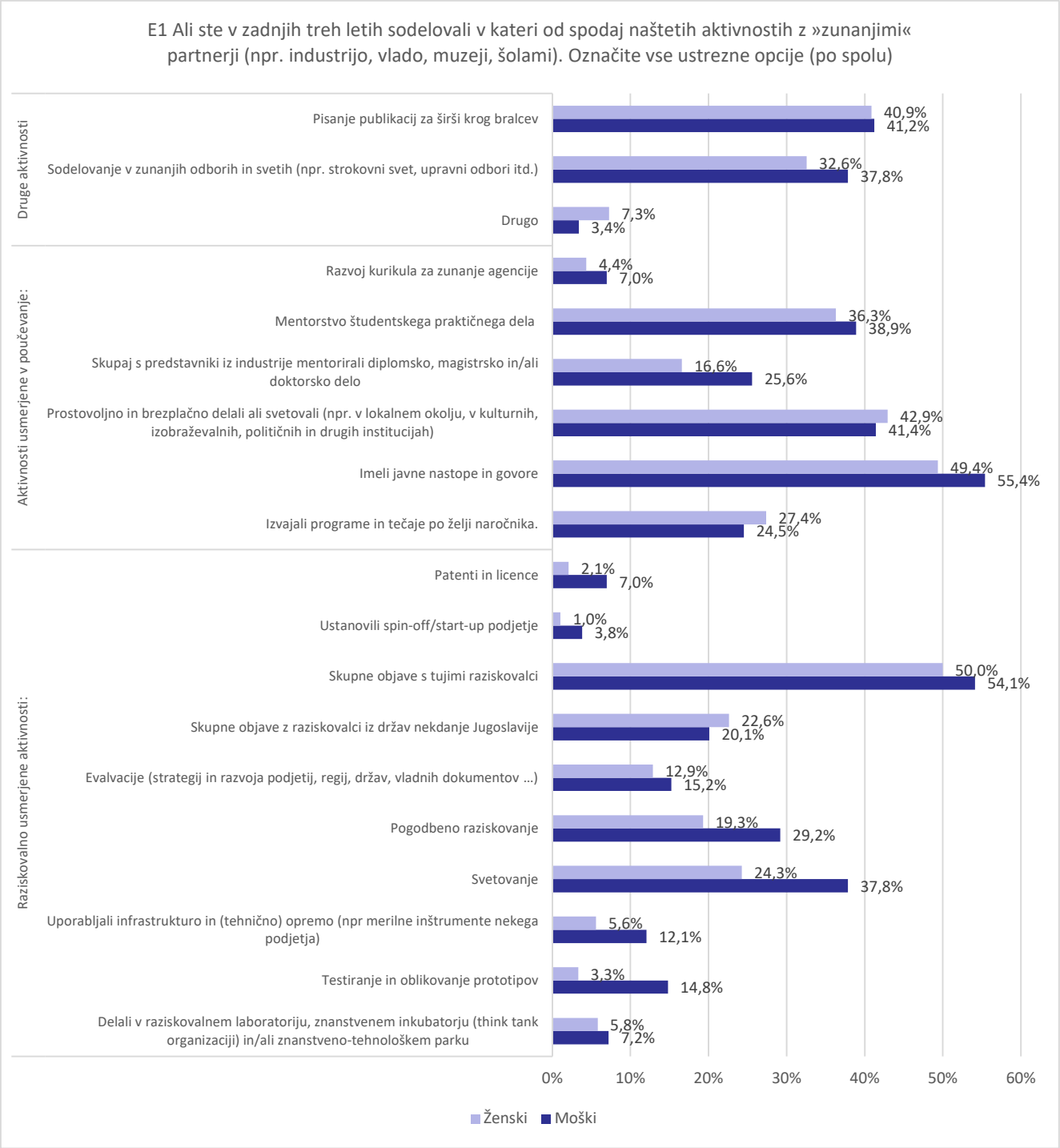
Druge dejavnosti:
Med drugimi dejavnostmi naši anketiranci poročajo o vključitvi v:

- pisanje besedil za širšo javnost,
- sodelovanje v zunanjih upravah in odborih (na primer strokovni svet, upravni odbor, uprava),
- mobilnost osebja (na primer napotitve v podjetja ali javne organizacije),
- prostovoljno delo/svetovalno delo, ki je brezplačno (na primer skupine v skupnosti),
- drugo.

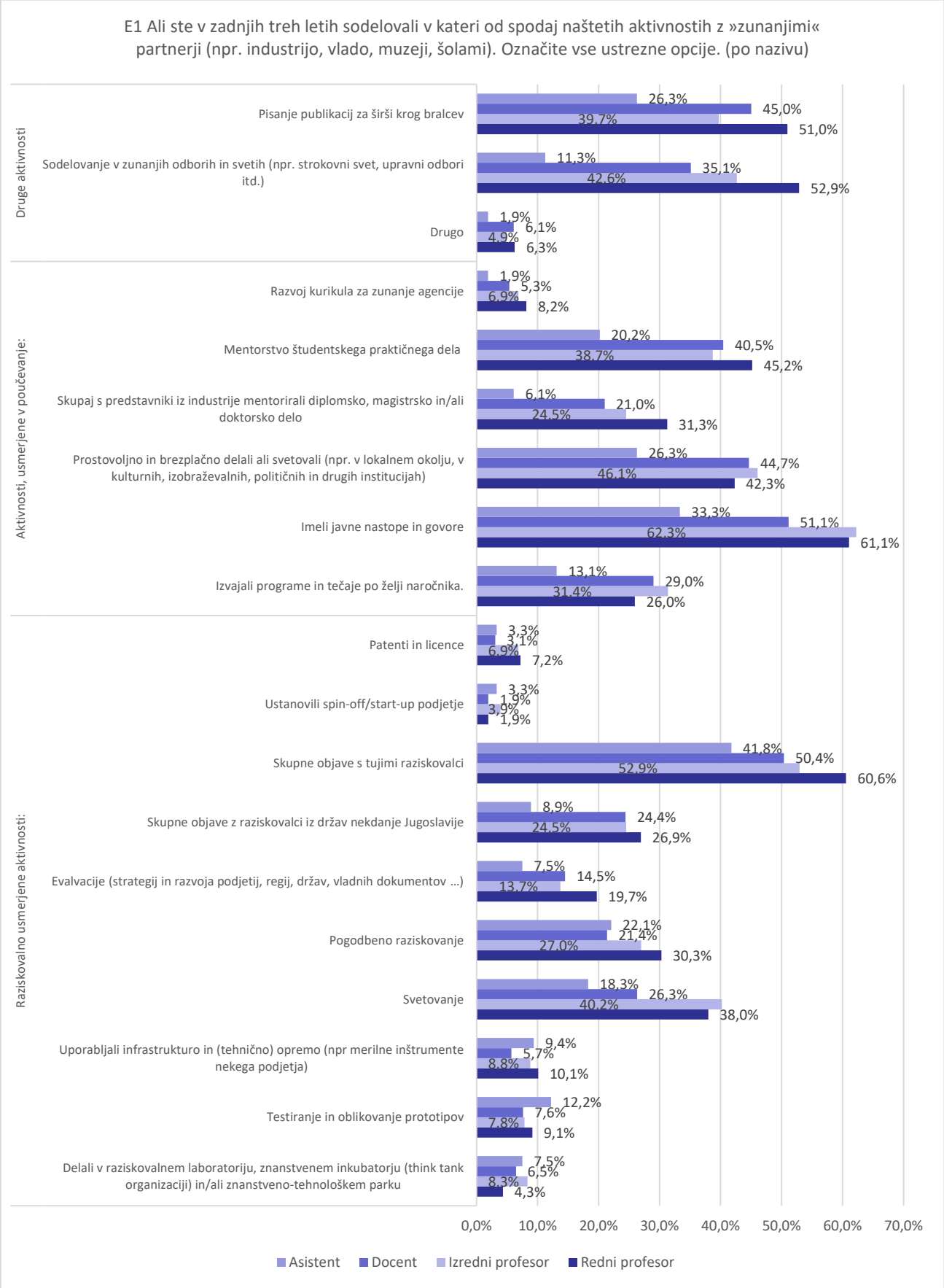
Graf 59: A in B Aktivnosti zunaj delovnega razmerja – prispevek k družbi (na splošno [n = 1035 in po spolu [n = 955])



Akademsko osebje je bilo vključeno predvsem v skupno raziskovanje in objave (50,9 %), javna predavanja in govore (50,4 %), prostovoljno delo/svetovalno delo, ki je brezplačno (40,6 %), in pisanje besedil za širšo javnost (39,5 %). Vključevanje pada z nazivi. Večji delež moškega kot ženskega akademskega osebja je vključen v svetovalno delo (37,8 % moških, 24,3 % žensk) in pogodbene raziskave (29,2 % moških, 19,3 % žensk).


E1 Ali ste v zadnjih treh letih sodelovali v kateri od spodaj naštetih aktivnostih z »zunanjimi« partnerji (npr. industrijo, vlado, muzeji, šolami). Označite vse ustrezne opcije (po spolu)
Druge aktivnosti
Pisanje publikacij za širši krog bralcev
40,9%
41,2%
Sodelovanje v zunanjih odborih in svetih (npr. strokovni svet, upravni odbori itd.)
32,6%
37,8%
Drugo
7,3%
3,4%
Aktivnosti usmerjene v poučevanje:
Razvoj kurikula za zunanje agencije
4,4%
7,0%
Mentorstvo študentskega praktičnega dela
36,3%
38,9%
Skupaj s predstavniki iz industrije mentorirali diplomsko, magistrsko in/ali doktorsko delo
16,6%
25,6%
Prostovoljno in brezplačno delali ali svetovali (npr. v lokalnem okolju, v kulturnih, izobraževalnih, političnih in drugih institucijah)
42,9%
41,4%
Imeli javne nastope in govore
49,4%
55,4%
Izvajali programe in tečaje po želji naročnika.
27,4%
24,5%
Raziskovalno usmerjene aktivnosti:
Patenti in licence
2,1%
7,0%
Ustanovili spin-off/start-up podjetje
1,0%
3,8%
Skupne objave s tujimi raziskovalci
50,0%
54,1%
Skupne objave z raziskovalci iz držav nekdanje Jugoslavije
22,6%
20,1%
Evalvacije (strategij in razvoja podjetij, regij, držav, vladnih dokumentov …)
12,9%
15,2%
Pogodbeno raziskovanje
19,3%
29,2%
Svetovanje
24,3%
37,8%
Uporabljali infrastrukturo in (tehnično) opremo (npr merilne inštrumente nekega podjetja)
5,6%
12,1%
Testiranje in oblikovanje prototipov
3,3%
14,8%
Delali v raziskovalnem laboratoriju, znanstvenem inkubatorju (think tank organizaciji) in/ali znanstveno-tehnološkem parku
5,8%
7,2%
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
Ženski
Moški

Graf 60: Aktivnosti zunaj delovnega razmerja – prispevek k družbi (po nazivu) (n = 1035)



4.6.2 Odnos med aktivnostmi zunaj delovnega razmerja in poučevanjem ter raziskovanjem

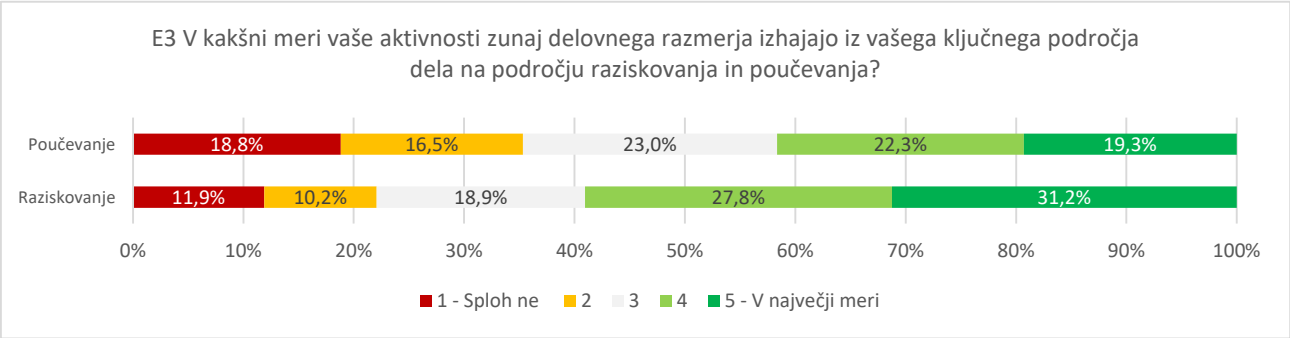
Vpliv raziskovalnega ali pedagoškega dela na vključitev v aktivnosti zunaj delovnega razmerja:

59 % anketirancev je poročalo, da njihove aktivnosti zunaj delovnega razmerja precej ali zelo izhajajo iz njihovega raziskovalnega dela, 22,1 % jih je poročalo, da njihove aktivnosti zunaj delovnega razmerja sploh niso ali so zelo malo povezane z raziskovalnim delom.

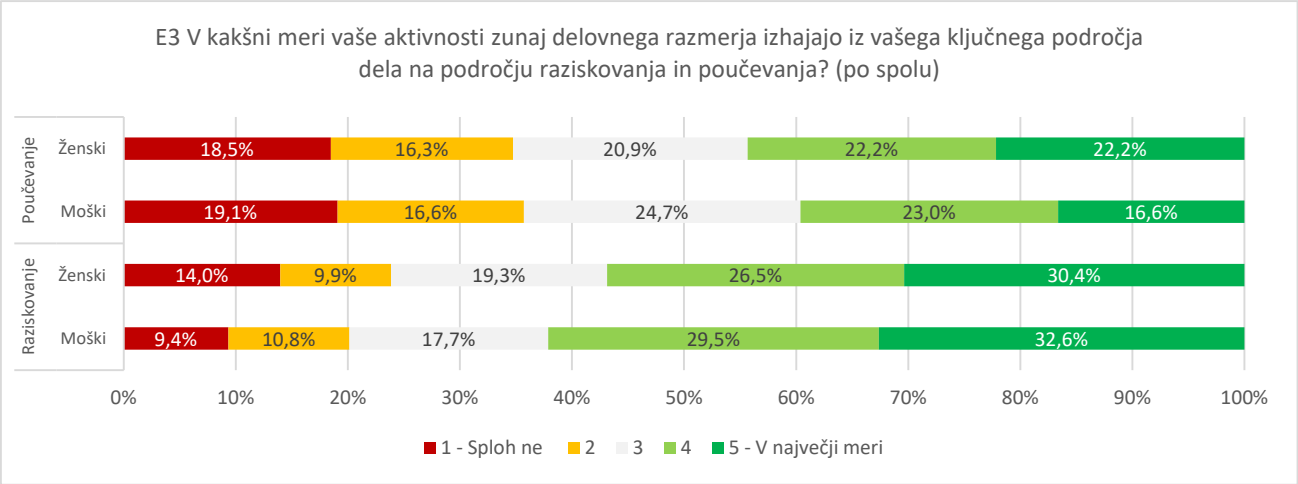
41,6 % anketirancev je poročalo, da njihove aktivnosti zunaj delovnega razmerja precej ali zelo izhajajo iz poučevanja, 35,3 % jih je poročalo, da njihove aktivnosti zunaj delovnega razmerja ne izhajajo ali zelo malo izhajajo iz njihovega pedagoškega dela.

Delež tistih, katerih aktivnosti zunaj delovnega razmerja zelo ali zelo veliko izhajajo iz raziskovalnega dela, je večji med moškim akademskim osebjem, iz pedagoškega dela pa med ženskim akademskim osebjem. Glede nazivov se delež tistih, ki se močno strinjajo ali zelo močno strinjajo, da njihove aktivnosti zunaj delovnega razmerja izhajajo iz pedagoškega dela, manjša z nižjimi nazivi. Pri raziskovalnem delu pa je delež tistih, ki poročajo, da njihove aktivnosti zunaj delovnega razmerja zelo ali precej izhajajo iz raziskovalnega dela, najmanjši pri docentih (52,9 %) in je manjši kot za asistente (59 %).

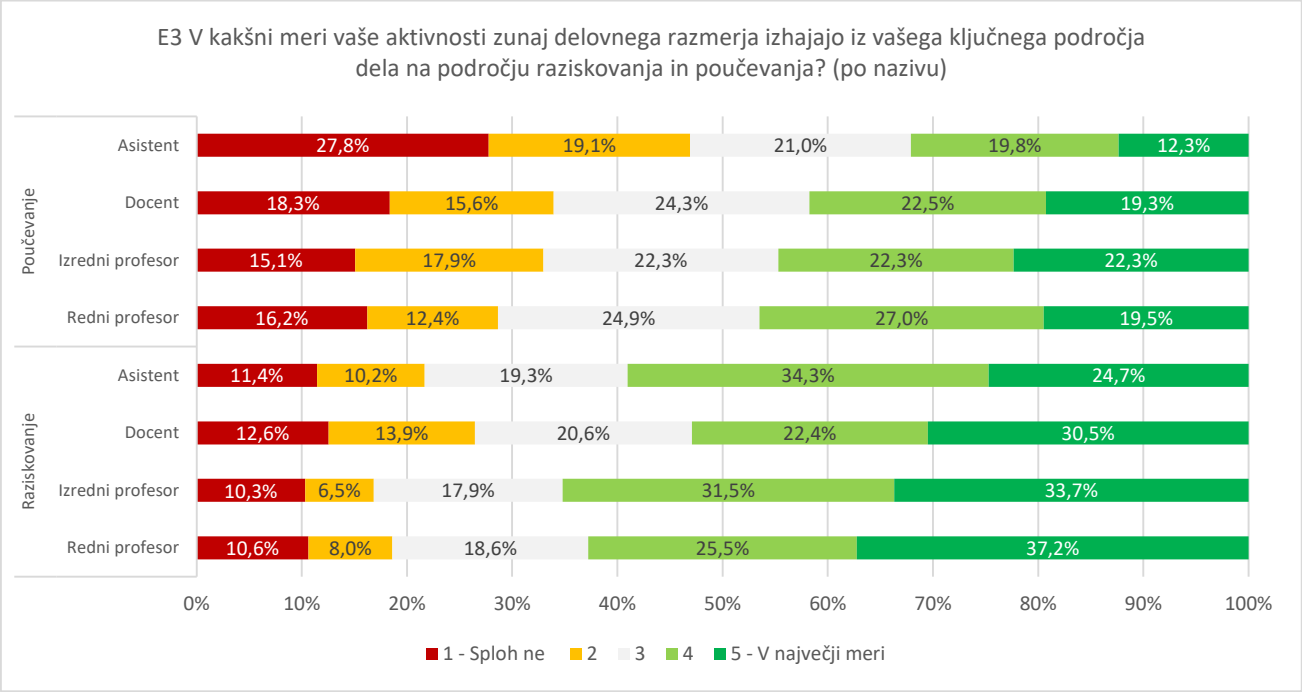
Graf 61: Odnos med aktivnostmi zunaj delovnega razmerja in poučevanjem ter raziskovanjem (n = 855)



Graf 62: Odnos med aktivnostmi zunaj delovnega razmerja in poučevanjem ter raziskovanjem (po spolu) (n = 815)



Graf 63: Odnos med aktivnostmi zunaj delovnega razmerja in poučevanjem ter raziskovanjem (po nazivu) (n = 855)

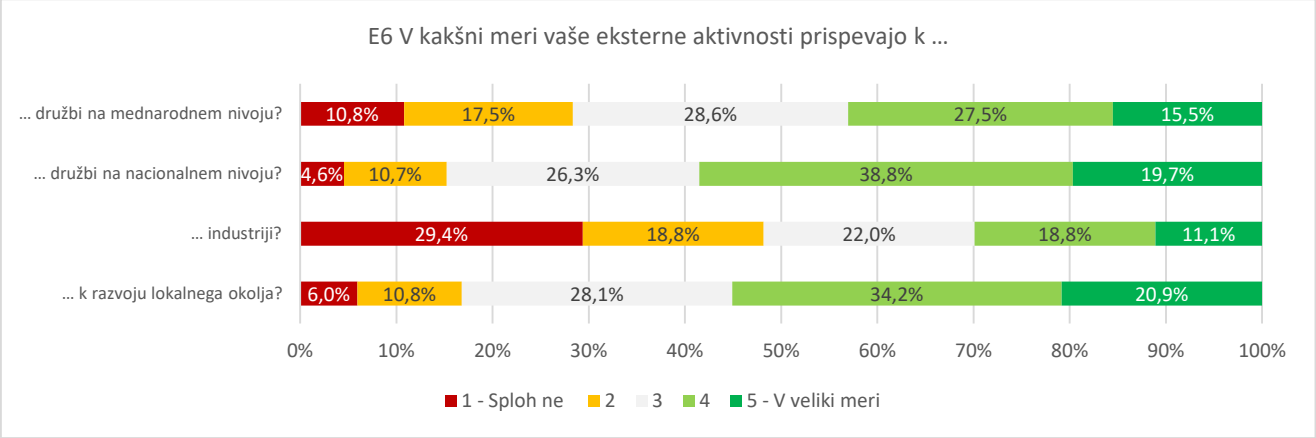


4.6.3 Vpliv aktivnosti zunaj delovnega razmerja

Anketiranci dojemajo prispevek svojih aktivnosti zunaj delovnega razmerja na:

- svojo lokalno skupnost,
- gospodarstvo,
- družbo na nacionalni ravni,
- družbo na mednarodni ravni.

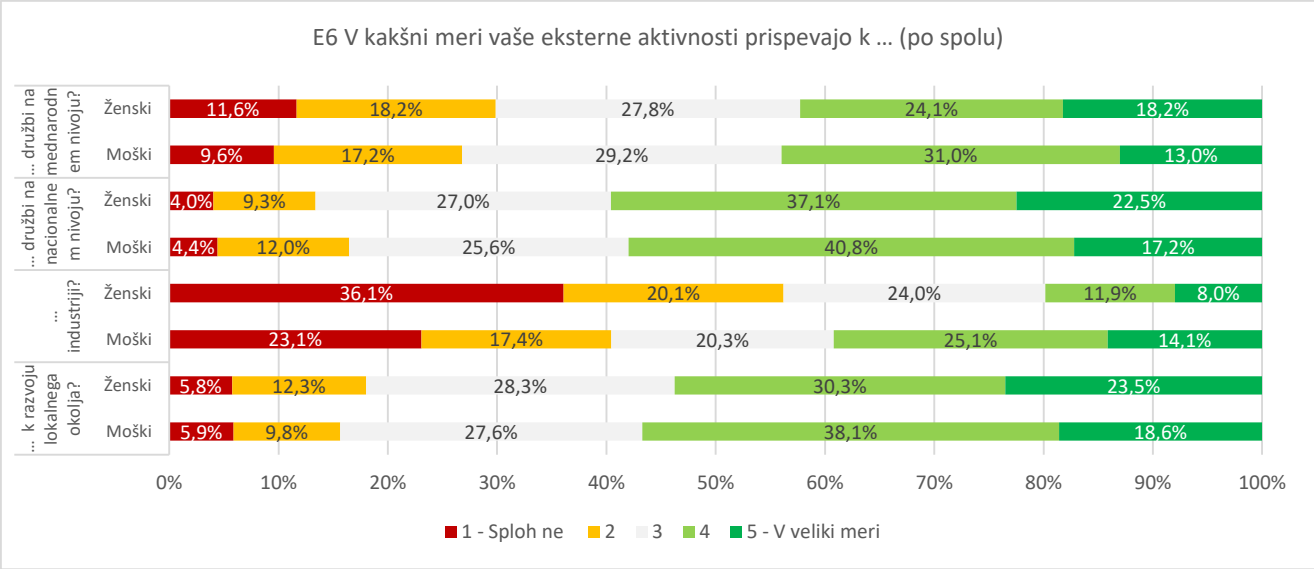
Graf 64: Vpliv aktivnosti zunaj delovnega razmerja (n = 820)



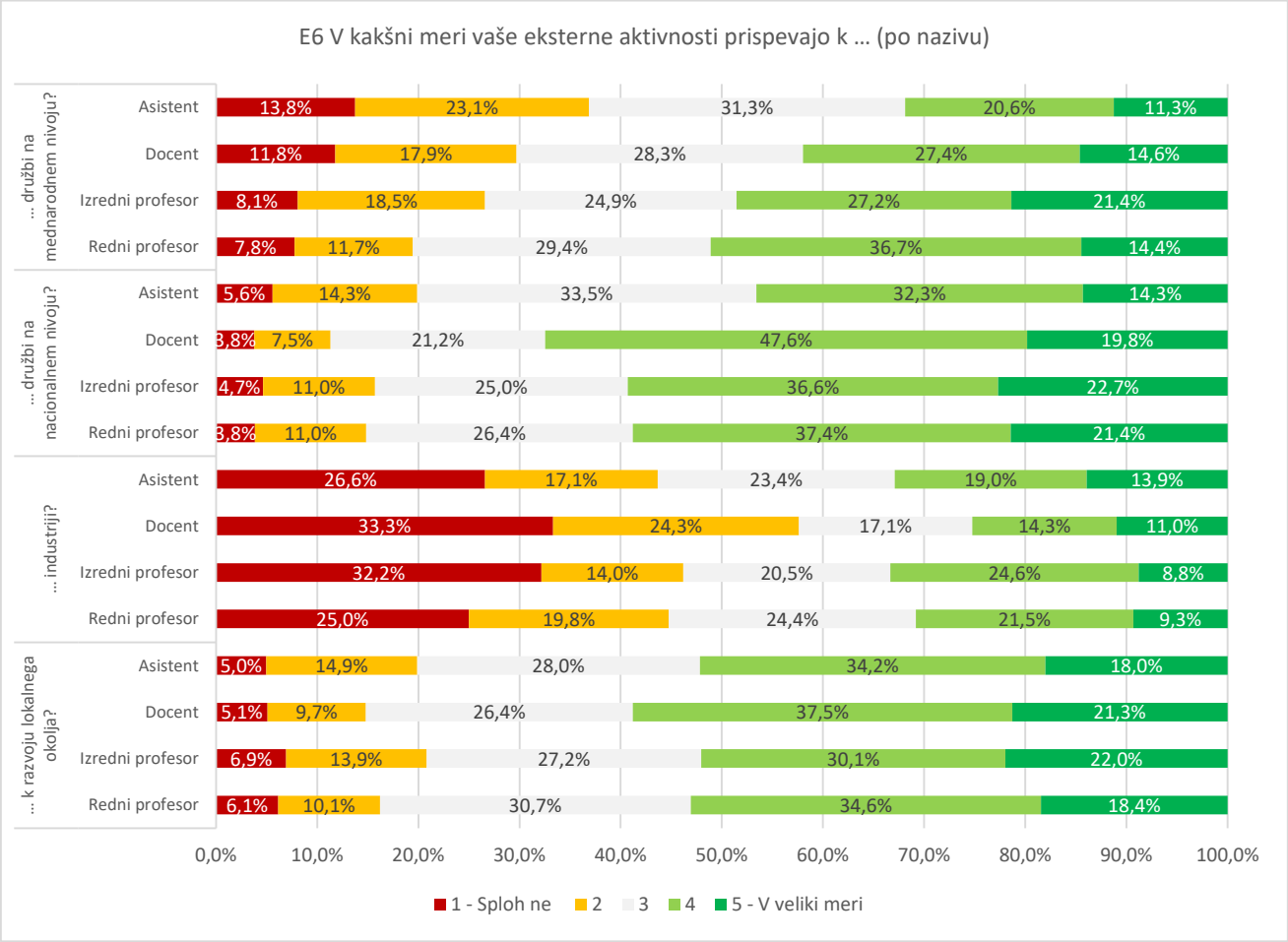
Večina anketirancev se strinja, da prispevajo k družbi na nacionalni ravni (58,5 %), na ravni lokalne skupnosti (55,1 %), najmanj pa prispevajo h gospodarstvu (29,9 %). Pri vprašanju o prispevku h gospodarstvu z aktivnostjo zunaj delovnega razmerja je delež moškega akademskega osebja (39,2 %) veliko večji kot delež ženskega (19,9 %). Vpliv na družbo na mednarodni ravni je največji za redne profesorje in se manjša z nazivi.

Delež akademskega osebja, ki pravi, da njihove aktivnosti zunaj delovnega razmerja veliko ali zelo veliko prispevajo k lokalni skupnosti in družbi na nacionalni ravni, je največji med docenti.

Graf 65: Vpliv aktivnosti zunaj delovnega razmerja (po spolu) (n = 791)



Graf 66: Vpliv aktivnosti zunaj delovnega razmerja (po nazivu) (n = 820)



4.7 UPRAVLJANJE IN VODENJE

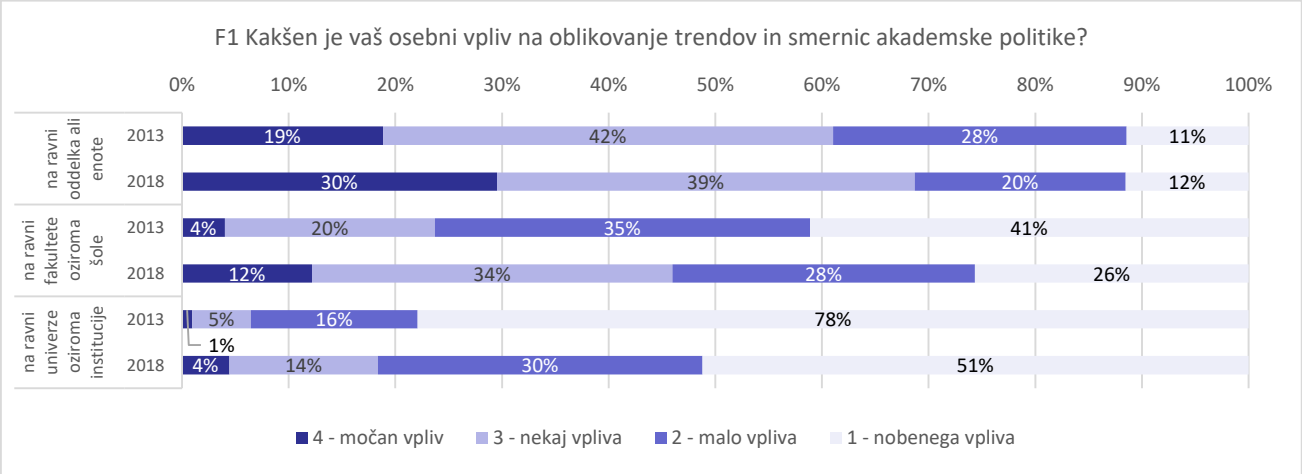
4.7.1 Dojemanje vpliva na odločanje

Večina akademskega osebja meni, da ima vpliv na ravni katedre (69 %), vendar se vpliv manjša, če se pomaknemo z ravni katedre na raven fakultete/šole ali podobne enote (46 %) in na institucionalno (splošno/osrednjo) raven (18 %). V vseh primerih se je dojemanje vpliva na odločanje leta 2018 izboljšalo v primerjavi z letom 2013.

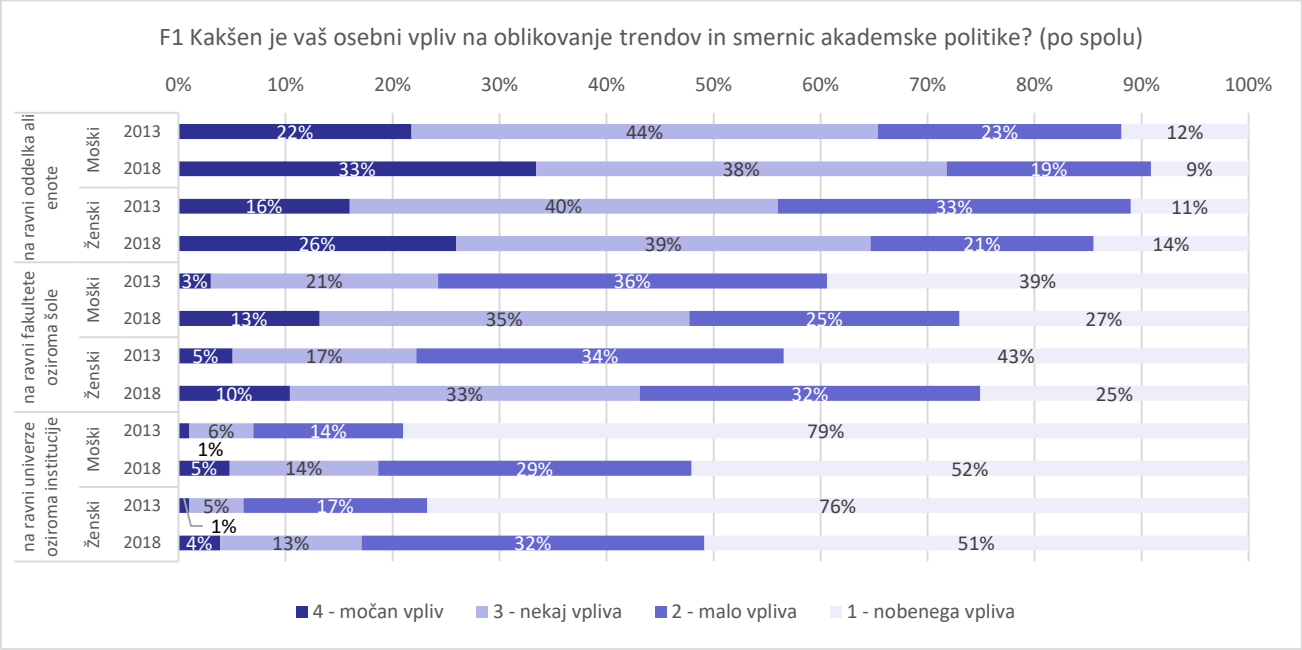
Dojemanje vpliva, o katerem poročajo, se na vseh ravneh manjša z nižjimi akademskimi nazivi.

Moško akademsko osebje poroča o veliko večjem vplivu kot žensko na vseh ravneh, posebej na ravni katedre (71 % moških proti 65 % žensk) in na ravni fakultete (48 % moških proti 43 % žensk).

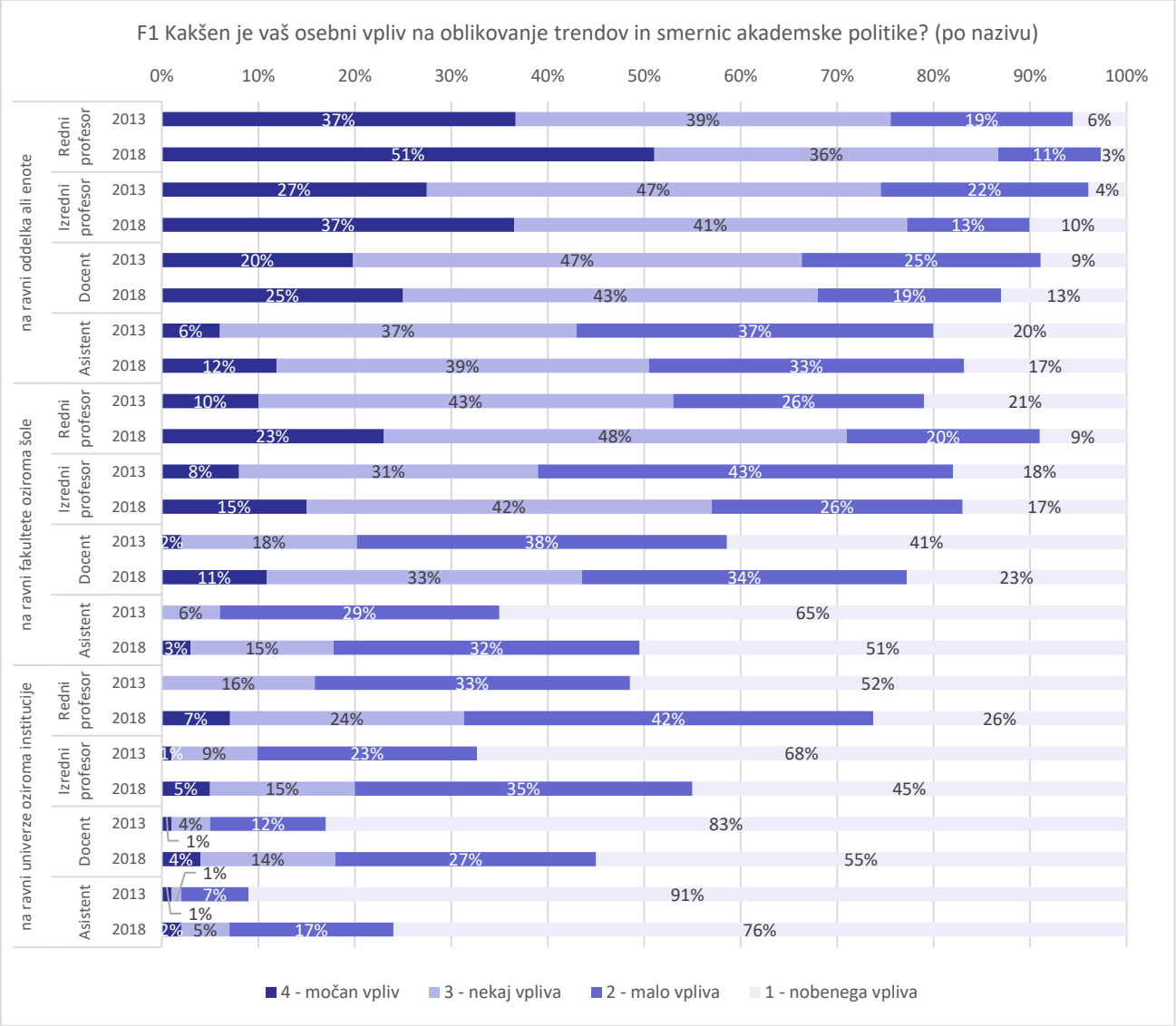
Graf 67: Vpliv akademskega osebja na oblikovanje akademske politike (2018: n = 947, 2013: n = 620)



Graf 68: Vpliv akademskega osebja na oblikovanje akademske politike (po spolu) (2018: n = 923, 2013: n = 612)



Graf 69: Vpliv akademskega osebja na oblikovanje akademske politike (po nazivu) (2018: n = 930, 2013: n = 605)



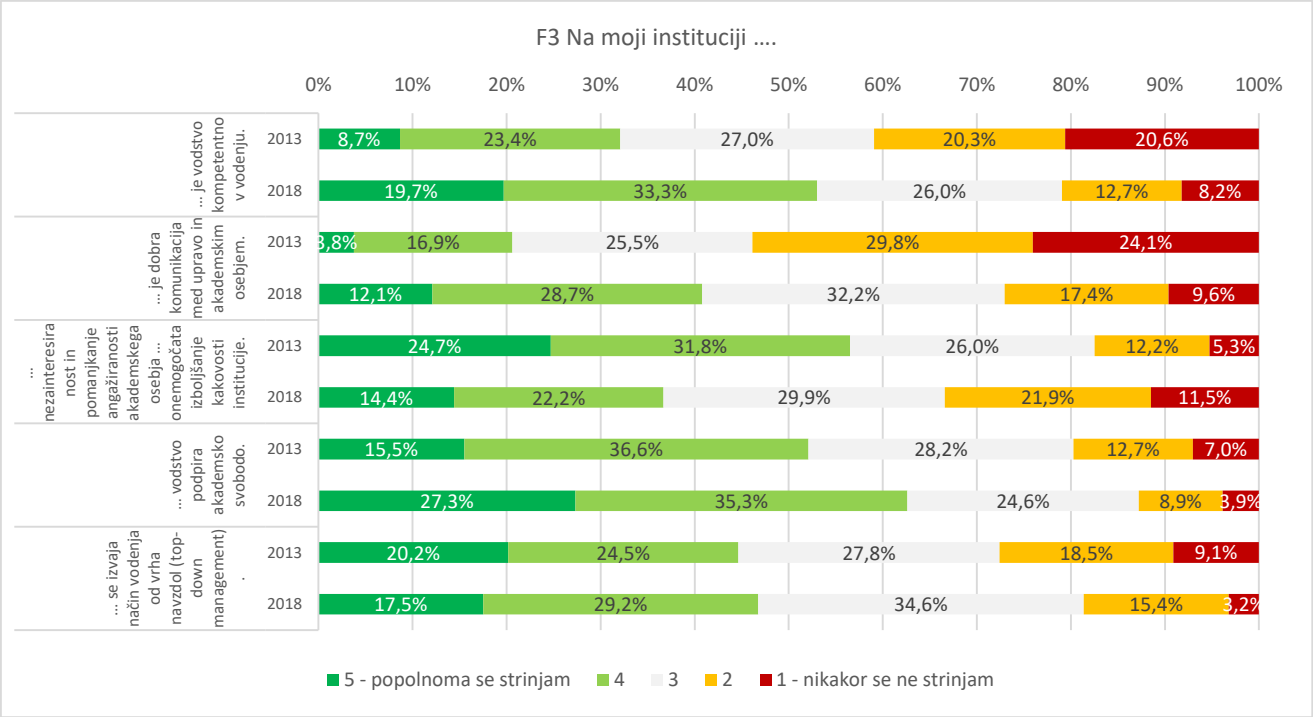
4.7.2 Dojemanje upravljanja in vodenja

Med anketiranci se jih:

- 53 % strinja ali zelo strinja z izjavo, da ima njihova ustanova sposobno vodstvo, kar je več kot leta 2013, ko se jih je s to trditvijo strinjalo ali zelo strinjalo 32 %, medtem ko se jih 41 % ni strinjalo ali zelo ni strinjalo s to izjavo;
- 41 % strinja ali zelo strinja z izjavo, da je komunikacija med vodstvom in akademskim osebjem dobra, kar je več kot leta 2013, ko se jih je 21 % strinjalo in 54 % ni strinjalo s to izjavo;
- 47 % strinja ali zelo strinja z izjavo, da gre za 'z vrha navzdol' (*top-down*) slog vodenja (19 % se jih ne strinja ali zelo ne strinja), kar je približno enako kot leta 2013, ko se jih je 48 % strinjalo s to izjavo in 28 % ni strinjalo ali zelo ni strinjalo s to izjavo;
- 63 % strinja ali zelo strinja z izjavo, da vodstvo podpira akademsko svobodo, kar je več kot leta 2013, ko se jih je s to izjavo strinjalo ali zelo strinjalo 52 % in se jih 20 % ni strinjalo ali zelo ni strinjalo s to izjavo;
- 37 % strinja ali zelo strinja z izjavo, da pomanjkanje zanimanja in vključenosti akademskega osebja zavira izboljšanje institucionalne kakovosti, kar je veliko manj kot leta 2013, ko se jih je 57 % strinjalo

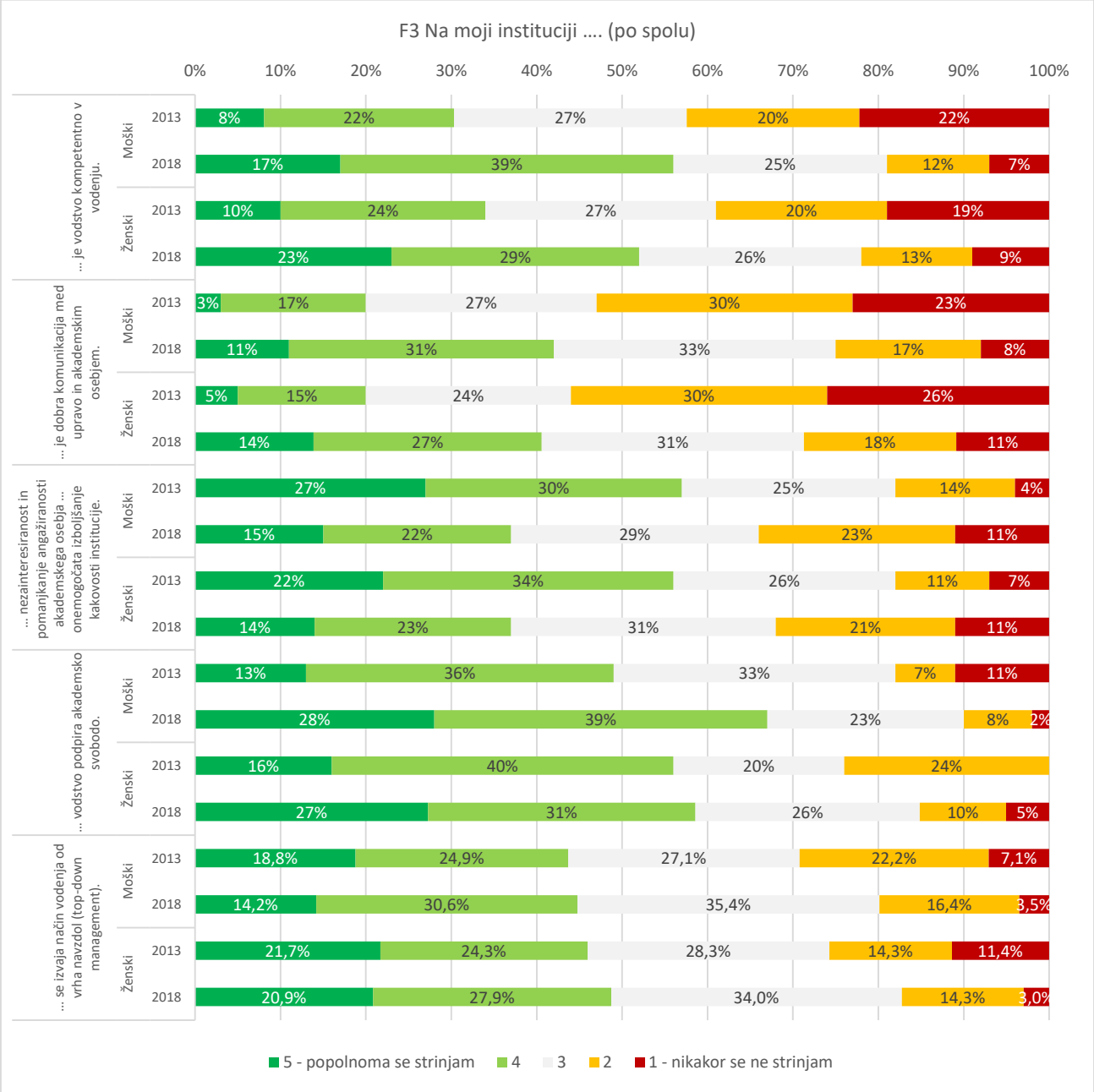
ali zelo strinjalo s to izjavo in le 18 % ni strinjalo ali zelo ni strinjalo s to izjavo (v primerjavi s 33 % leta 2018).

Graf 70: Dojemanje upravljanja in vodenja (2018: n = 949, 2013: n = 607[16])

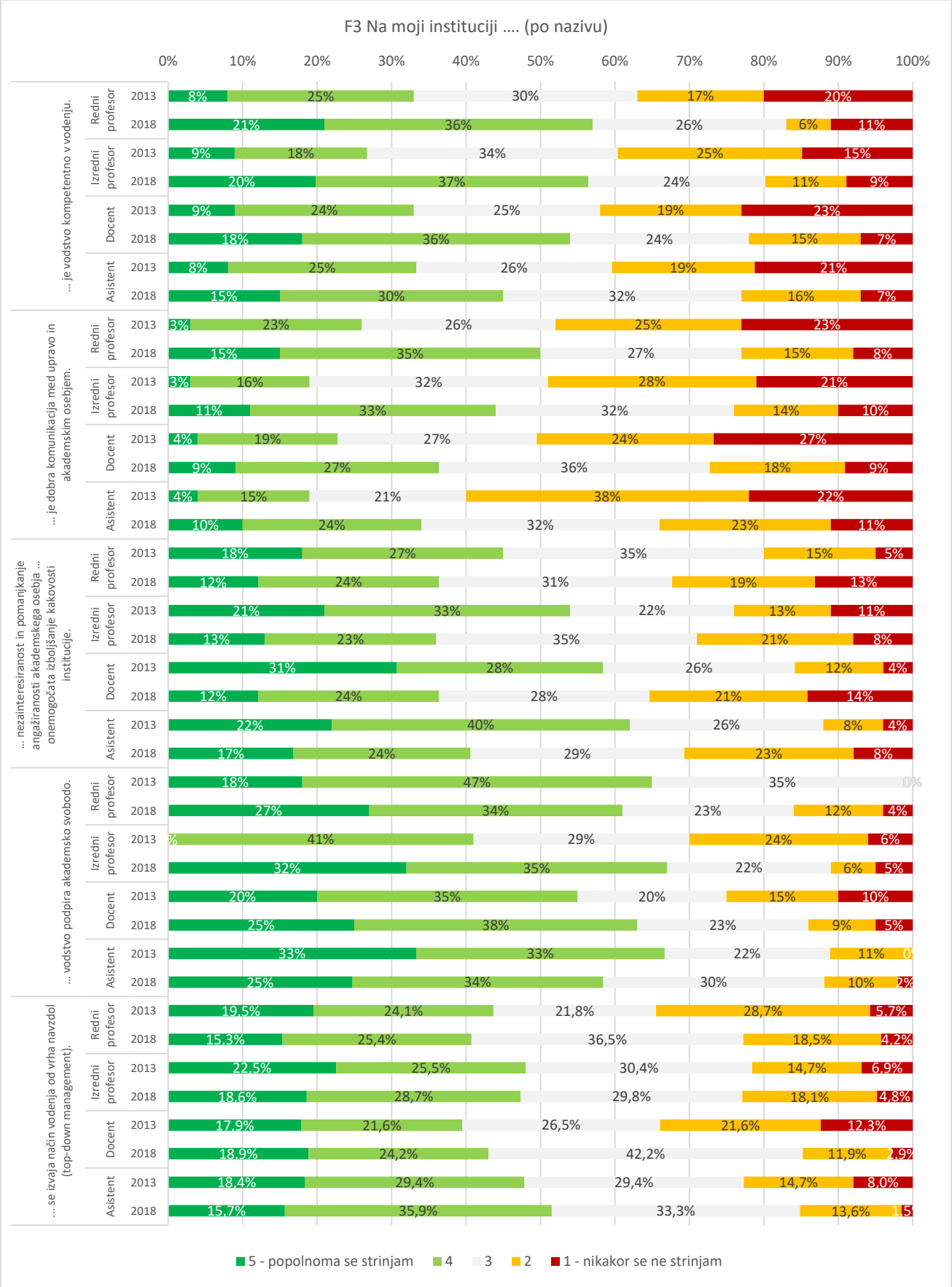


[16] Trditev 'vodstvo podpira akademsko svobodo' je imela v letu 2013 samo 71 odgovorov.

Graf 71: Dojemanje upravljanja in vodenja (po spolu) (2018: n = 924, 2013: n = 600)



Graf 72: Dojemanje upravljanja in vodenja (po nazivu) (2018: n = 933, 2013: n = 592)

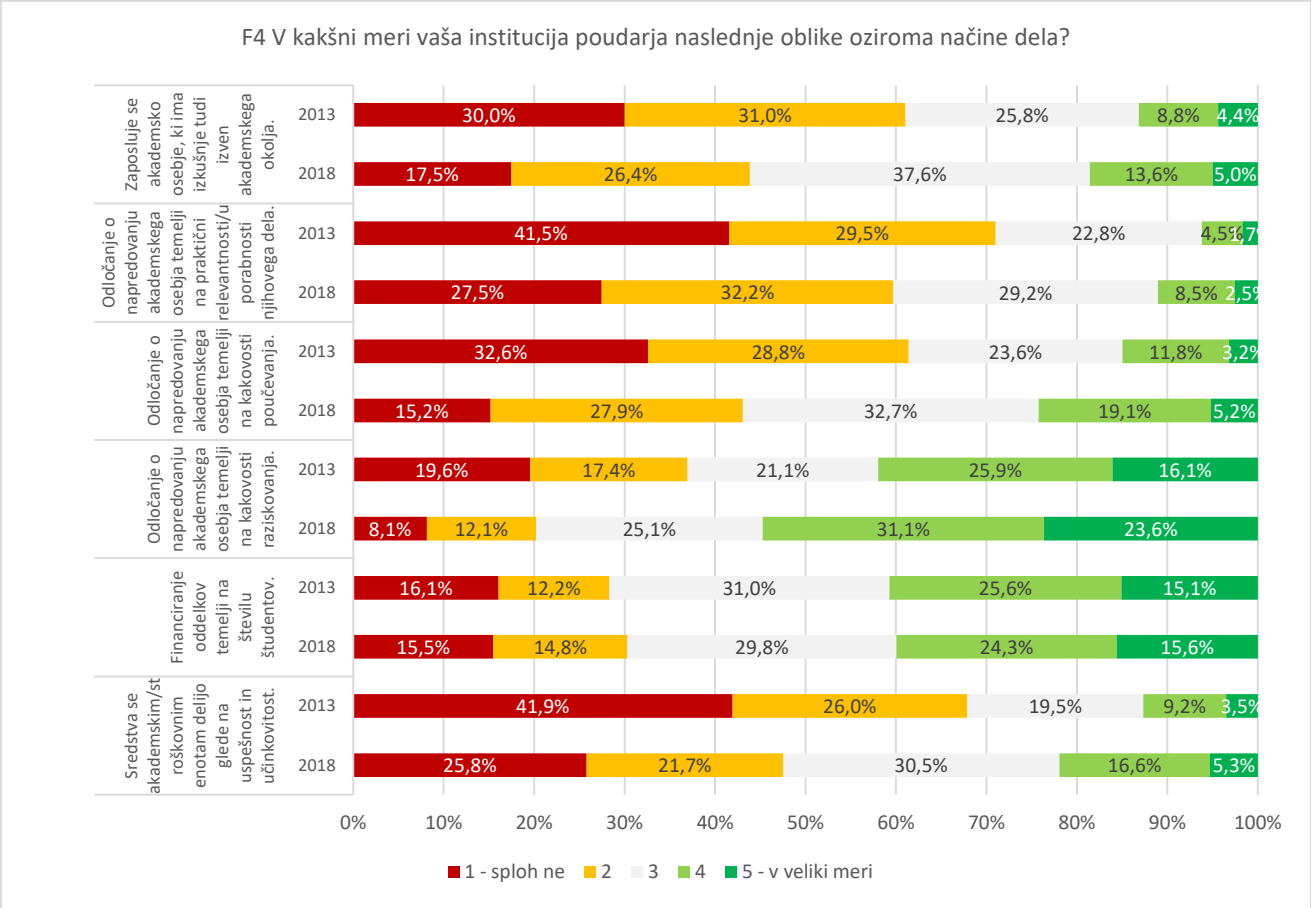


4.7.3 Dojemanje delovanja ustanove

Med anketiranci se jih:

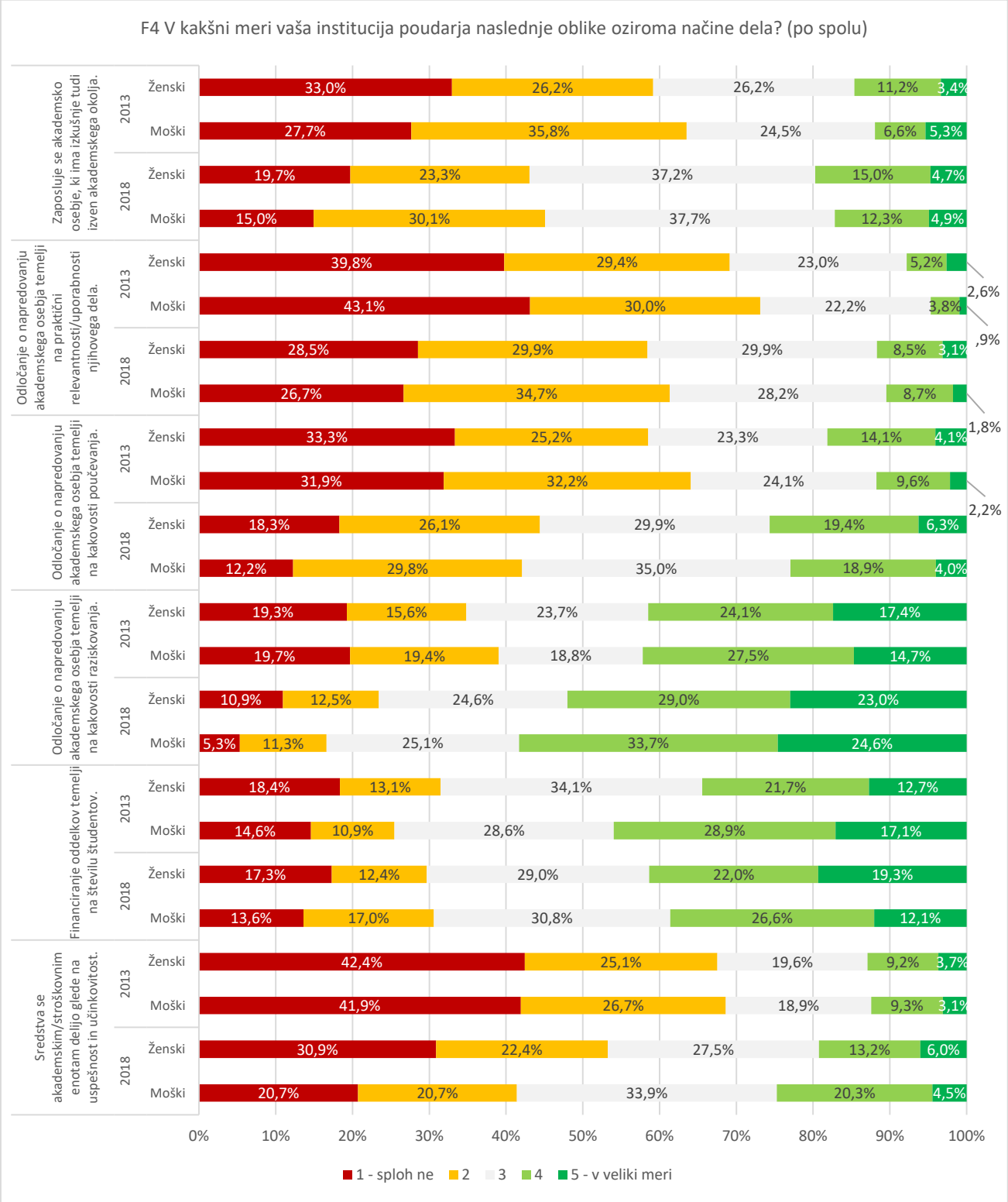
- 21,9 % strinja ali zelo strinja z izjavo, da je dodelitev sredstev akademskim/stroškovnim enotam odvisna od uspešnosti njihovega delovanja, kar je več kot leta 2013, ko se jih je 12,7 % strinjalo ali zelo strinjalo s to izjavo in 67,9 % ni strinjalo ali zelo ni strinjalo;
- 39,9 % strinja ali zelo strinja z izjavo, da je financiranje kateder v glavnem odvisno od števila študentov, kar je praktično enako kot leta 2013, ko se jih je 40,7 % strinjalo ali zelo strinjalo s to izjavo in 28,3 % ni strinjalo ali zelo ni strinjalo s to izjavo;
- 54,7 % strinja ali zelo strinja z izjavo, da je kakovost raziskovanja upoštevana pri kadrovskih odločitvah (zaposlovanje/napredovanje), kar je več kot leta 2013, ko se jih je 42 % strinjalo ali zelo strinjalo s to izjavo in 37 % ni strinjalo ali zelo ni strinjalo s to izjavo;
- 24,3 % strinja ali zelo strinja z izjavo, da je kakovost poučevanja upoštevana pri kadrovskih odločitvah (zaposlovanje/napredovanje), in 45,1 % se jih ne strinja ali zelo ne strinja, kar je več kot leta 2013, ko se jih je 15 % strinjalo ali zelo strinjalo s to izjavo in 62 % ni strinjalo ali zelo ni strinjalo s to izjavo;
- 11 % strinja ali zelo strinja z izjavo, da je praktičnost/uporabnost dela upoštevana pri kadrovskih odločitvah, kar je več kot leta 2013, ko se jih je 5,2 % strinjalo ali zelo strinjalo s to izjavo in 71 % ni strinjalo ali zelo ni strinjalo s to izjavo;
- 16,6 % strinja ali zelo strinja z izjavo, da fakulteta zaposluje tiste, ki imajo delovne izkušnje zunaj akademskega sveta, kar je več kot leta 2013, ko se jih je 13,2 % strinjalo ali zelo strinjalo s to izjavo.

Graf 73: Dojemanje kadrovskih odločitev (2018: n = 904, 2013: n = 597)

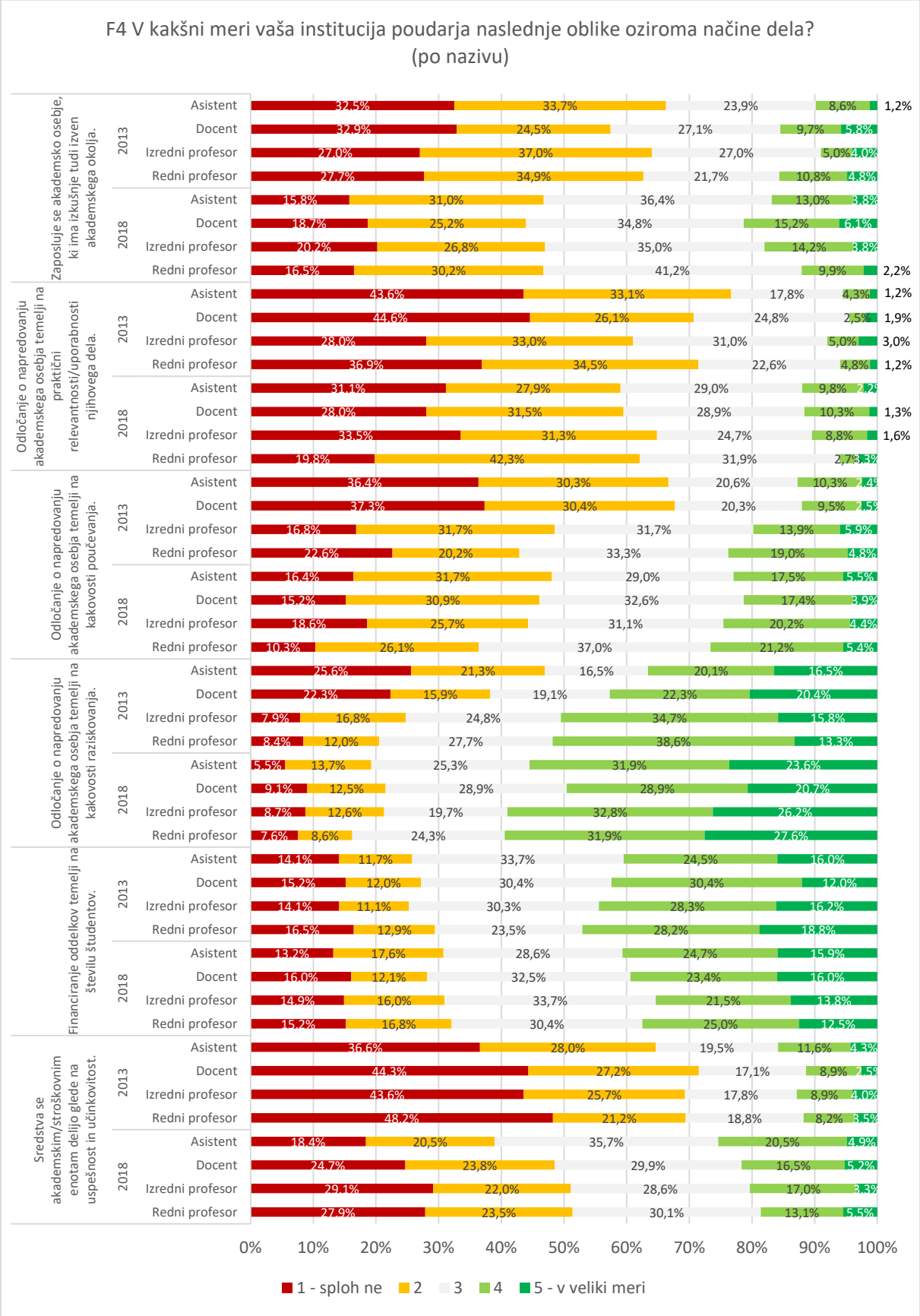


Dojemanje pomembnosti upoštevanja kakovosti tako poučevanja kot raziskovanja je leta 2018 naraslo v primerjavi z letom 2013. Vendar pa leta 2018 le 24,3 % akademskega osebja dojema, da je kakovost poučevanja upoštevana pri sprejemanju kadrovskih odločitev (in 45 % jih tega v praksi ne vidi), medtem ko jih 54,7 % dojema, da je kakovost raziskovanja upoštevana pri zaposlovanju.

Graf 74: Dojemanje kadrovskih odločitev (po spolu) (2018: n = 893, 2013: n = 585)



Graf 75: Dojemanje kadrovskih odločitev (po nazivu) (2018: n = 890, 2013: n = 574)



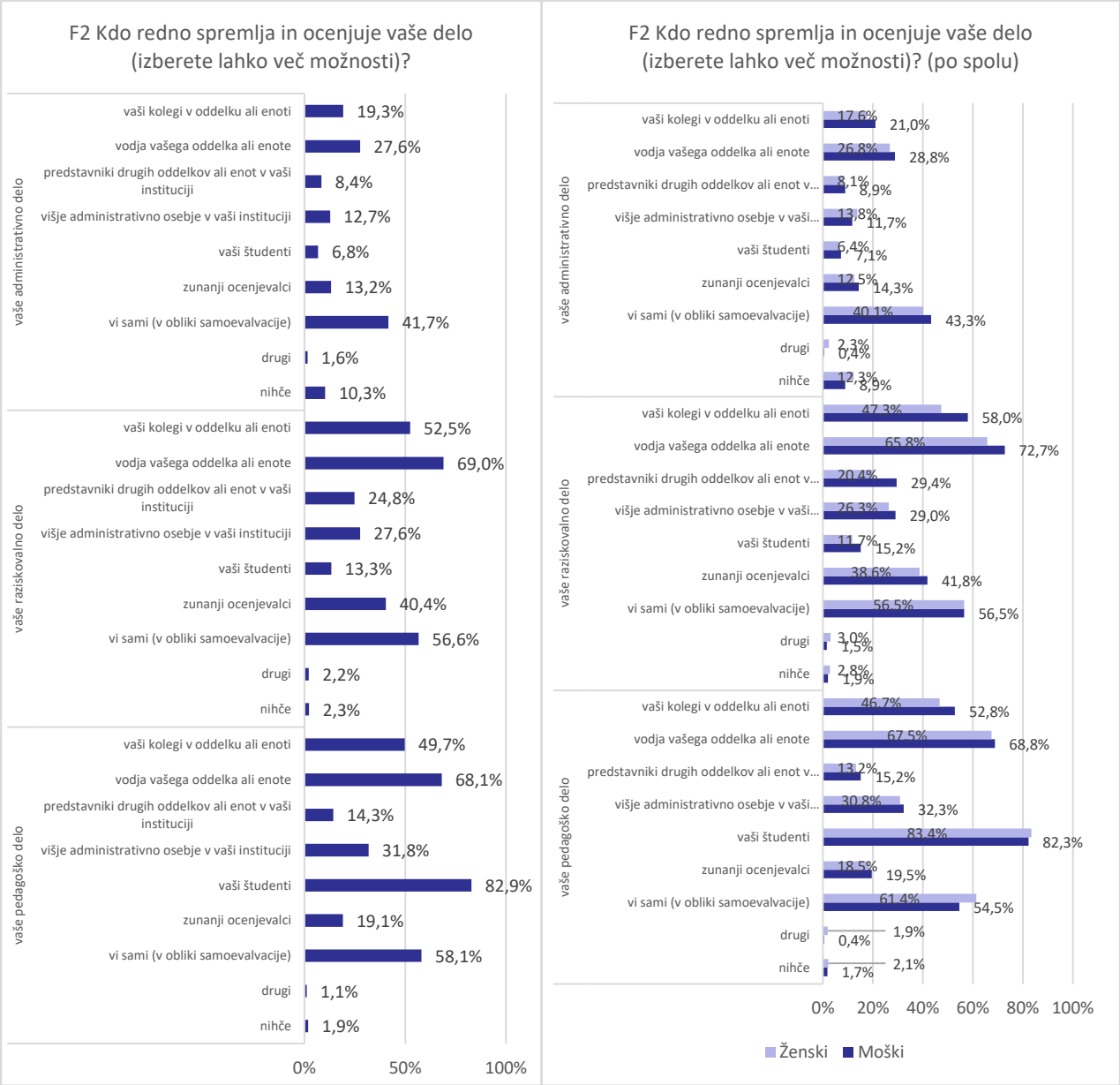
4.7.4 Ocenjevanje akademskega dela

Ocenjevanje poučevanja:
Akademsko osebje poroča, da njihovo pedagoško delo redno ocenjujejo: večinoma študenti (82,9 %), predstojniki kateder (68,1 %), kot samoocenjevanje (58,1 %) ali sodelavci na katedri ali oddelku (49,7 %).

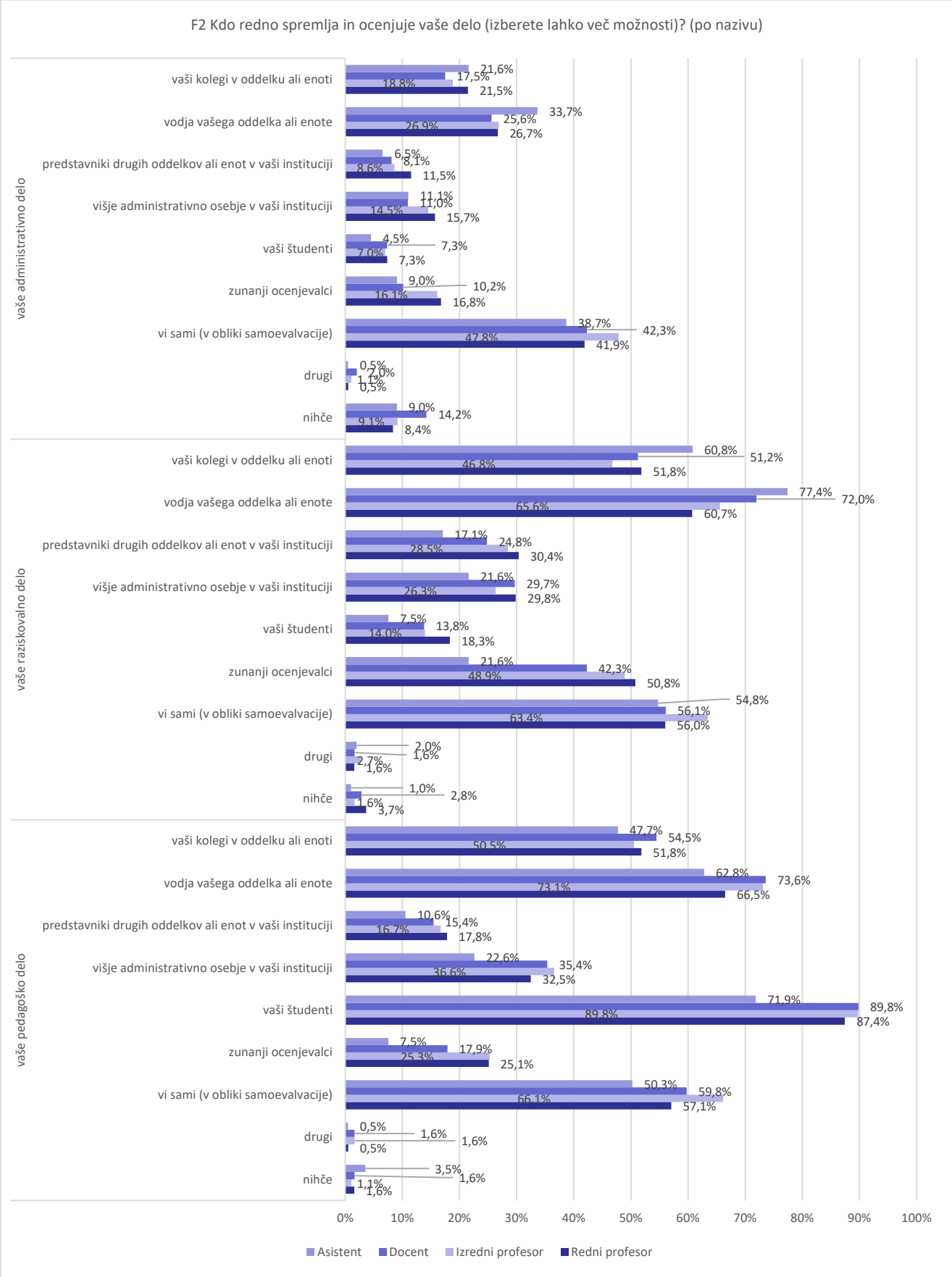
Ocenjevanje raziskovalnega dela:
Akademsko osebje poroča, da njihovo raziskovalno delo redno ocenjujejo: predstojniki kateder (69 %), kot samoocenjevanje (56,6 %), kolegi na katedri (52,5 %) in zunanji pregledovalci (40,4 %).

Ocenjevanje aktivnosti zunaj delovnega razmerja:
Akademsko osebje poroča, da njihove aktivnosti zunaj delovnega razmerja redno ocenjujejo: akademsko osebje (41,7 %), predstojniki (27,6 %) ali sodelavci (19,3 %) na katedrah.

Graf 76: A in B Ocenjevanje akademskega dela (na splošno [n = 959] in po spolu [n = 933])



Graf 77: Ocenjevanje akademskega dela (po nazivu) (n = 959)



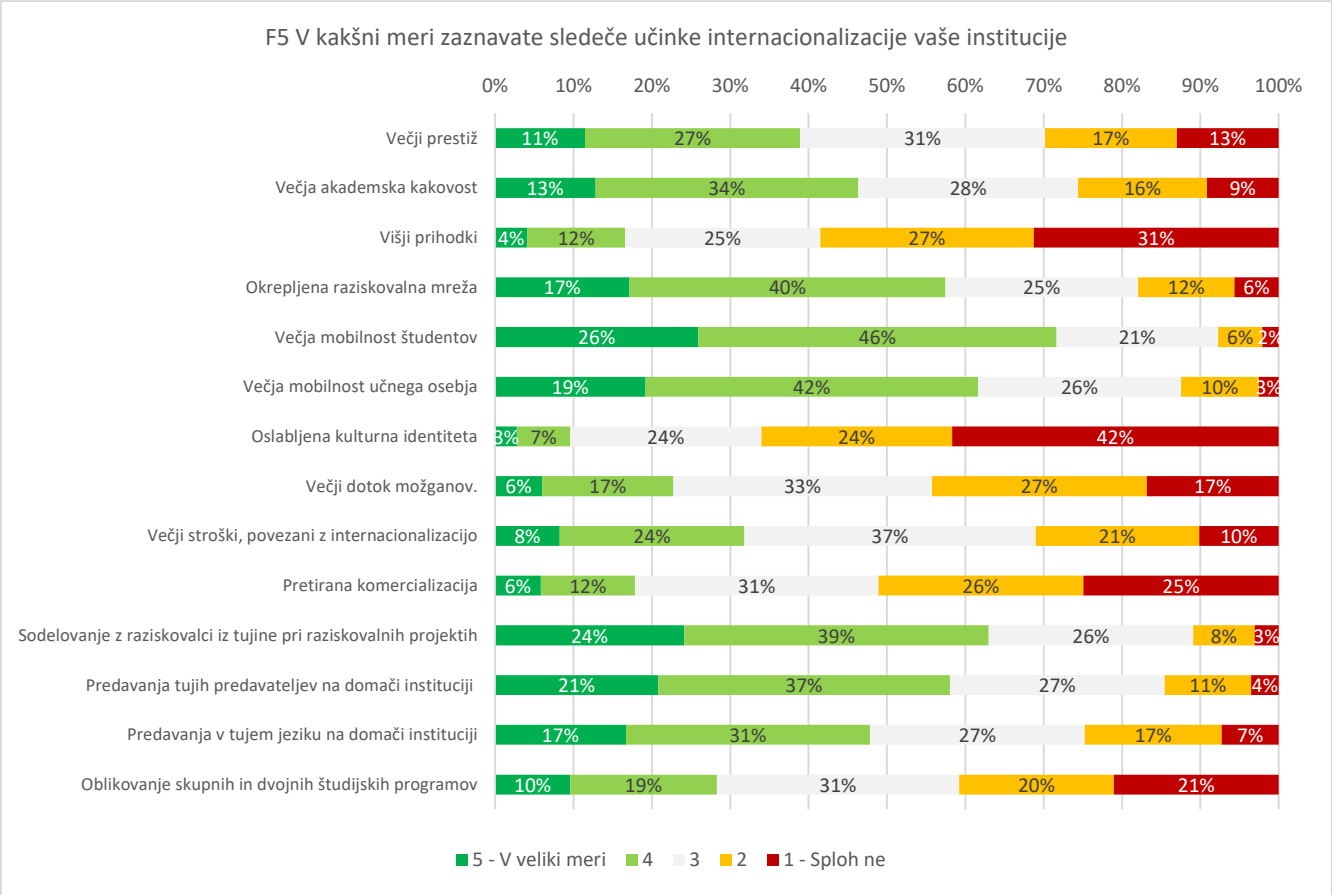
4.8 INTERNACIONALIZACIJA IN MEDNARODNO SODELOVANJE

4.8.1 Dojemanje rezultatov internacionalizacije

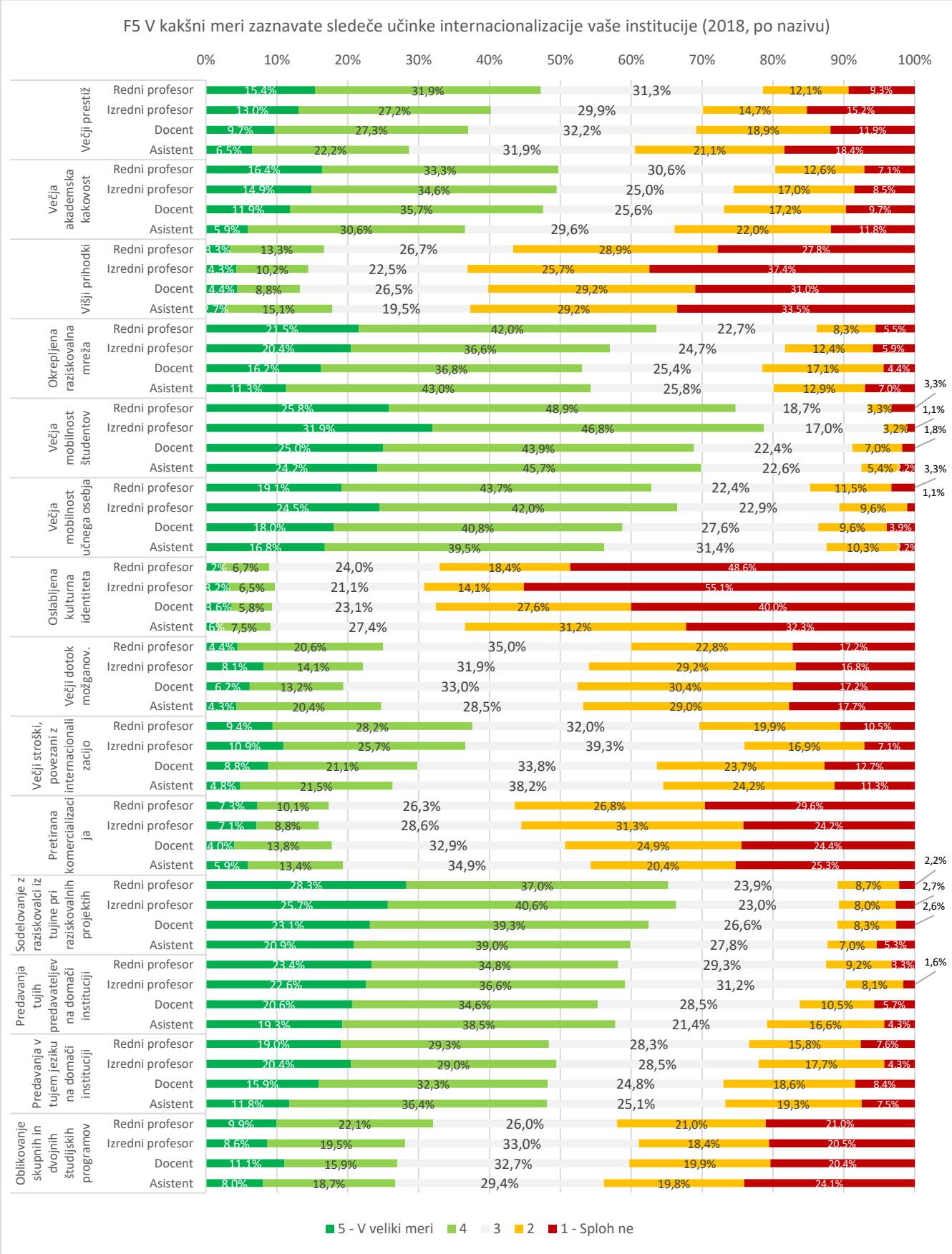
Učinki internacionalizacije, kot jih najbolj dojema akademsko osebje, so vidni v povečani mobilnosti študentov (72 %) in osebja (61 %), sodelovanju pri raziskovalnih projektih (63 %), večjem mreženju pri raziskovanju (57 %) ter predavanjih tujih predavateljev v domači ustanovi (58 %). Večina anketirancev ne dojema prevelike komercializacije (51 %), šibkejše kulturne identitete (68 %) in povečanih prihodkov (58 %) kot posledic internacionalizacije.

Mnenja se razlikujejo glede na akademski naziv. Redni profesorji vidijo več učinkov internacionalizacije na prestižnejše in pogostejše raziskovalne mreže kot akademsko osebje z drugimi nazivi. Izredni profesorji vidijo več učinkov internacionalizacije na večjo mobilnost študentov in osebja. Žensko akademsko osebje opaža povečano mobilnost osebja in več tujih predavanj v svoji ustanovi v veliko večjem deležu kot njihovi moški kolegi. Več anketirancev kot anketirank vidi prestižnost kot rezultat internacionalizacije.

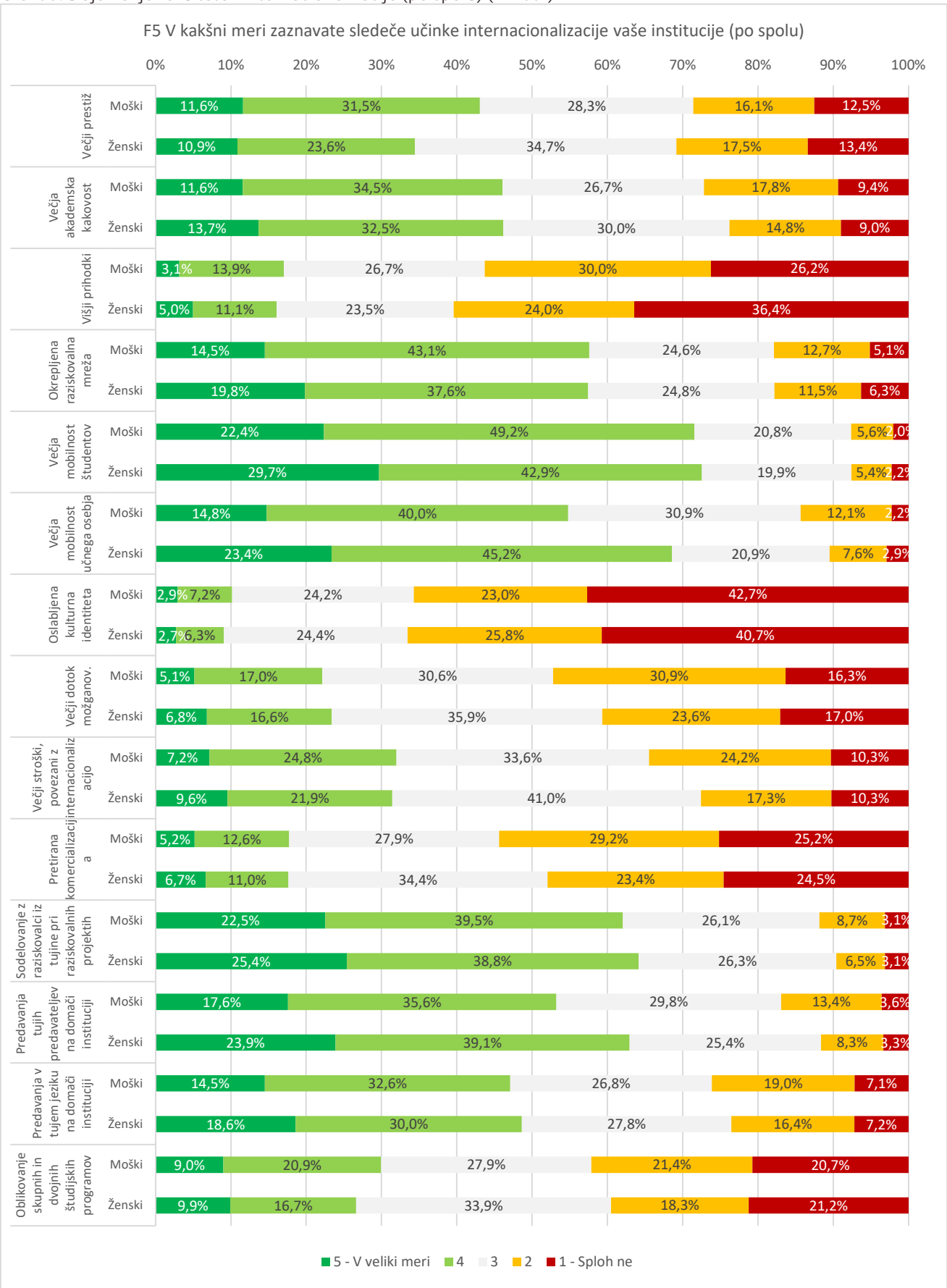
Graf 78: Dojemanje rezultatov internacionalizacije (n = 898)



Graf 79: Dojemanje rezultatov internacionalizacije (po nazivu) (n = 896)



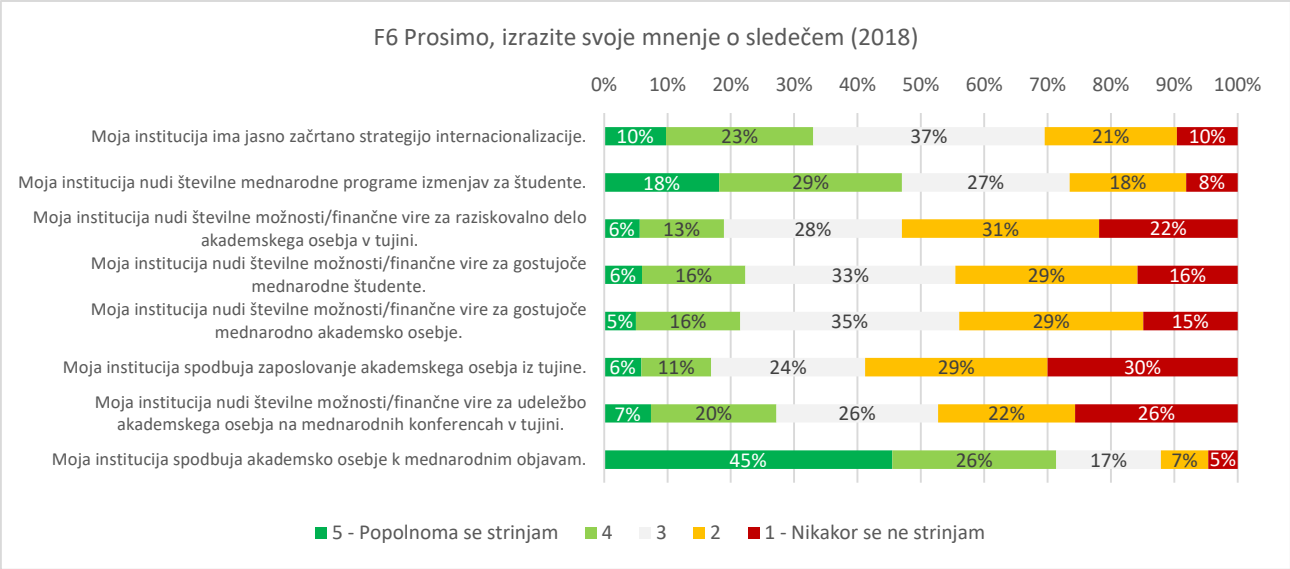
Graf 80: Dojemanje rezultatov internacionalizacije (po spolu) (n = 881)



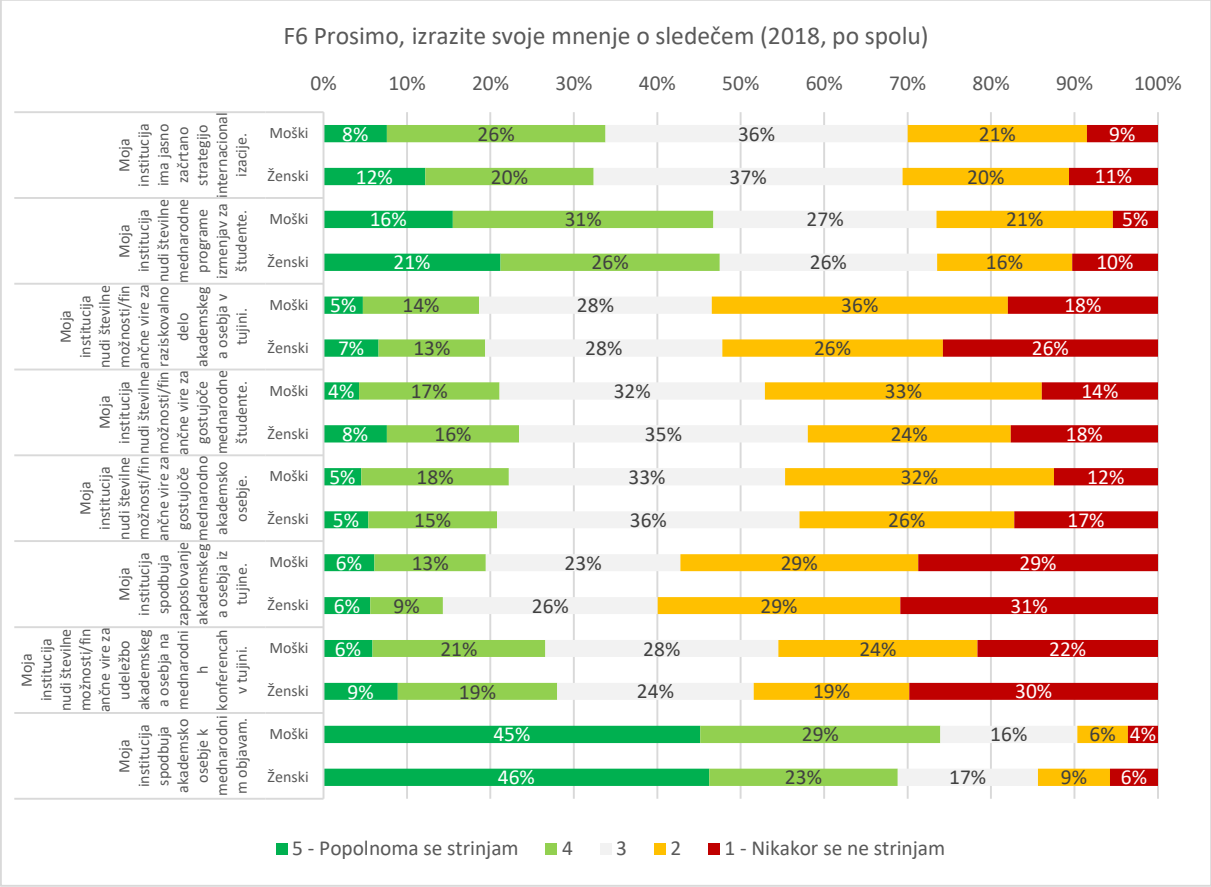
4.8.2 Institucionalna podpora internacionalizaciji

Manj kot polovica anketirancev se strinja ali zelo strinja z izjavami, ki se nanašajo na različne oblike institucionalne podpore internacionalizaciji. Edina izjema je izjava, da njihova ustanova spodbuja člane fakultete, da objavljajo mednarodno, s čimer se strinja ali zelo strinja 71 % anketirancev.

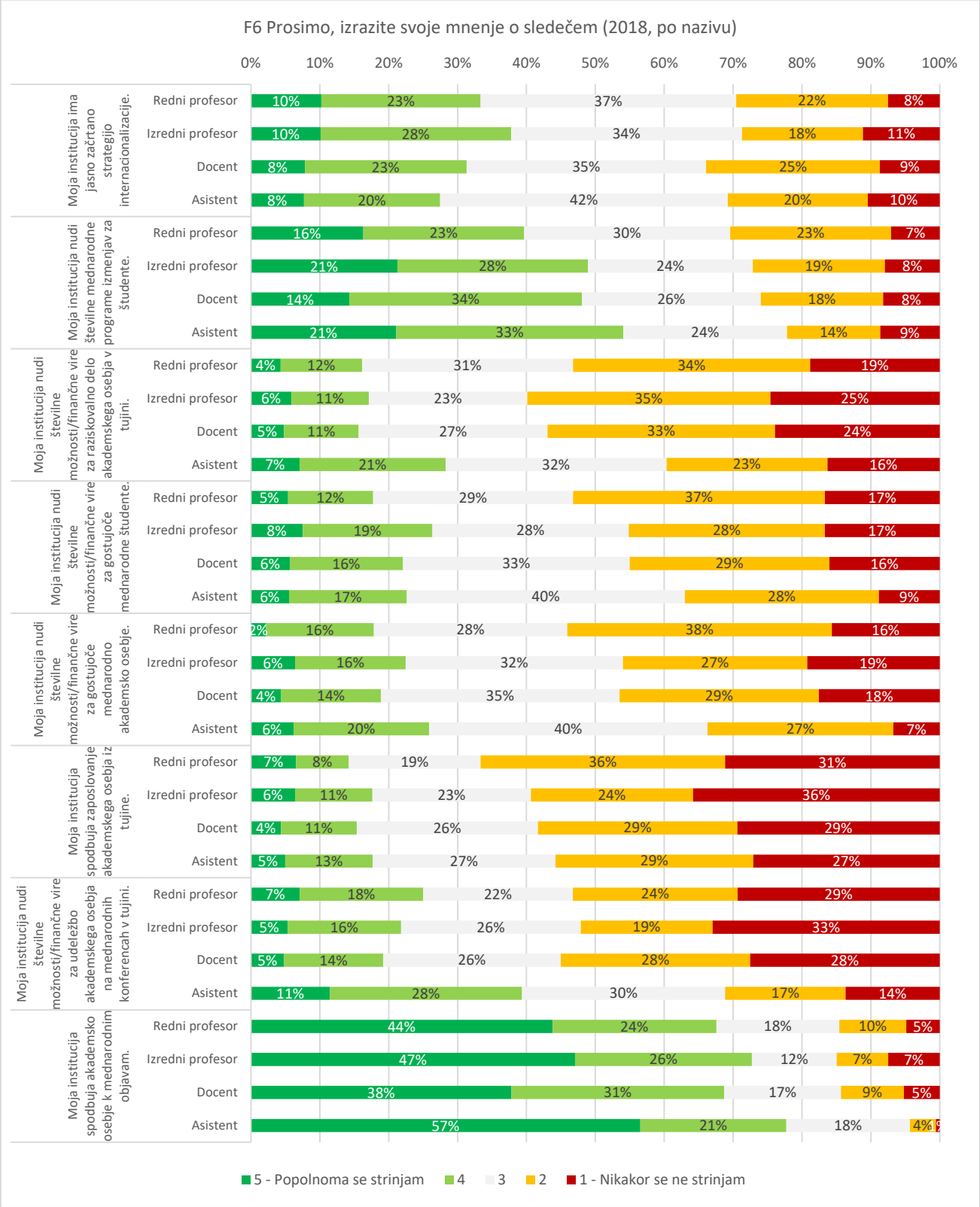
Graf 81: Pogled na internacionalizacijo (n = 899)



Graf 82: Pogled na internacionalizacijo (po spolu) (n = 888)



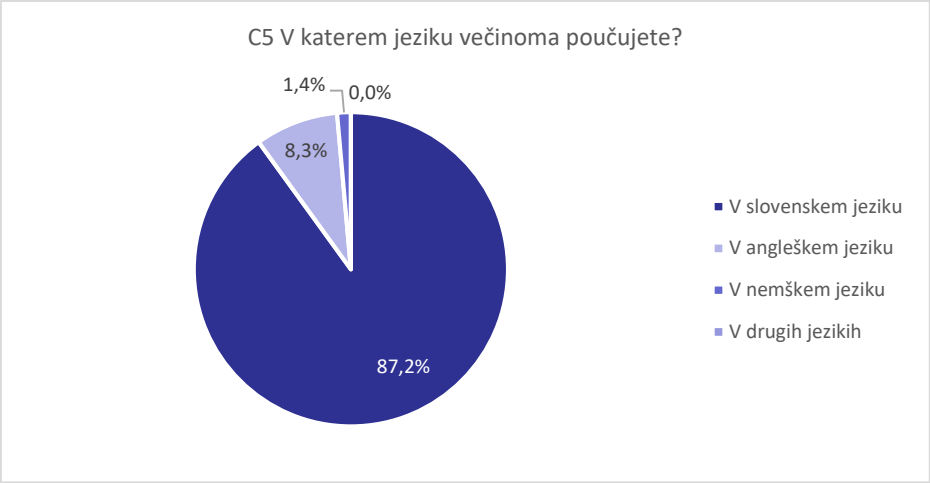
Graf 83: Pogled na internacionalizacijo (po nazivu) (n = 899)



4.8.3 Jezik poučevanja

Večina akademskega osebja poroča, da poučuje pretežno v slovenskem jeziku (87,2 %). Kar zadeva poučevanje v tujih jezikih, pa večina poroča o poučevanju v angleščini (8,3 %) in nemščini (1,4 %).

Graf 84: Jezik poučevanja (n = 952)



4.9 AKADEMSKO OSEBJE NA ZAČETKU KARIERE

4.9.1 Zmožnosti mlajšega akademskega osebja in pomembnost, ki jo pripisujejo tem sposobnostim

Zmožnosti mlajšega akademskega osebja in pomen, ki ga mlajše akademsko osebje pripisuje različnim sposobnostim: večina mlajšega akademskega osebja poroča o veliki zmožnosti, da delajo samostojno in prevzamejo odgovornost za svoja dejanja ter konstruktivno delajo s kolegi; hkrati najmanj mlajšega akademskega osebja poroča o veliki zmožnosti za razvoj, vzdrževanje in uporabo akademskih mrež oziroma sodelovanja ter veliki zmožnosti, da obdržijo zunanje financiranje (33 % jih poroča, da niso mogli pridobiti zunanjega financiranja). Obstajajo razlike glede spola v poročanju o veliki zmožnosti razvijanja novih idej, procesov in izdelkov, ki izvirajo iz raziskav, o čemer poroča več moškega akademskega osebja, in tudi o razvoju, vzdrževanju in uporabi akademskih mrež oziroma sodelovanju, o čemer poroča več ženskega akademskega osebja.

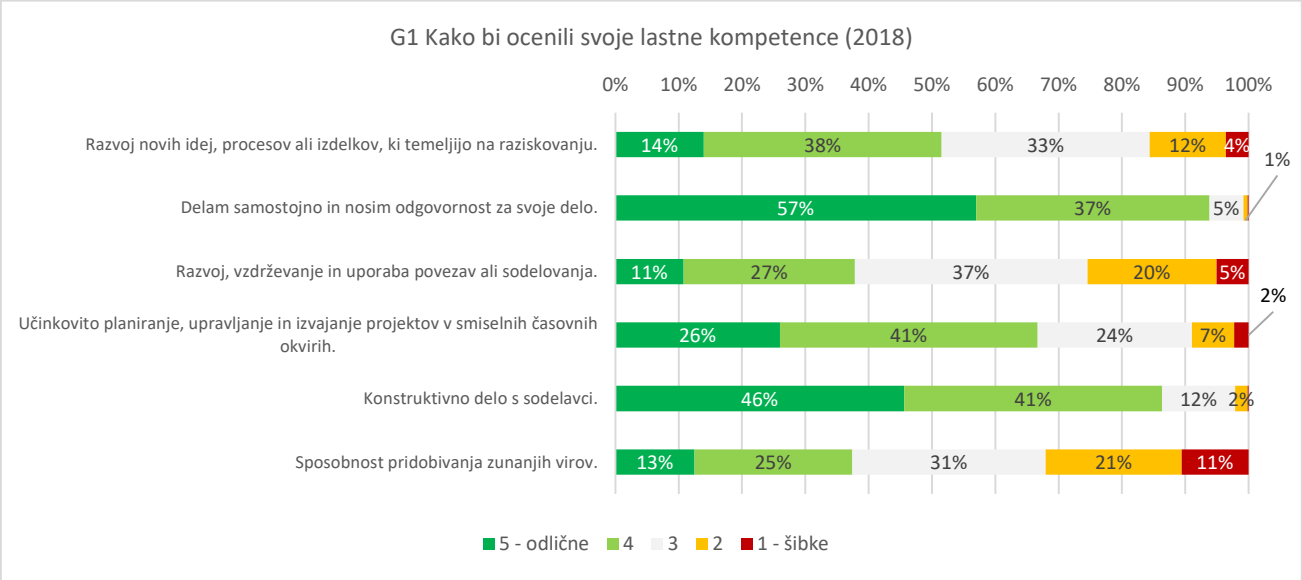
Mlajše akademsko osebje pripisuje največji pomen v svoji službi konstruktivnemu delu s kolegi ter samostojnemu delu in prevzemanju odgovornosti za svoja dejanja in manj pomembnosti razvoju novih idej, procesov in izdelkov, ki izvirajo iz raziskav (vendar jih še vedno 56 % meni, da je ta dejavnik zelo pomemben). Na splošno več ženskega akademskega osebja kot moškega meni, da so vsi dejavniki zelo pomembni, z izjemo razvoja novih idej, procesov in izdelkov, ki izvirajo iz raziskav, čemur več akademskega osebja pripisuje večjo pomembnost.

Zmožnosti mlajšega akademskega osebja, o katerih poročajo:

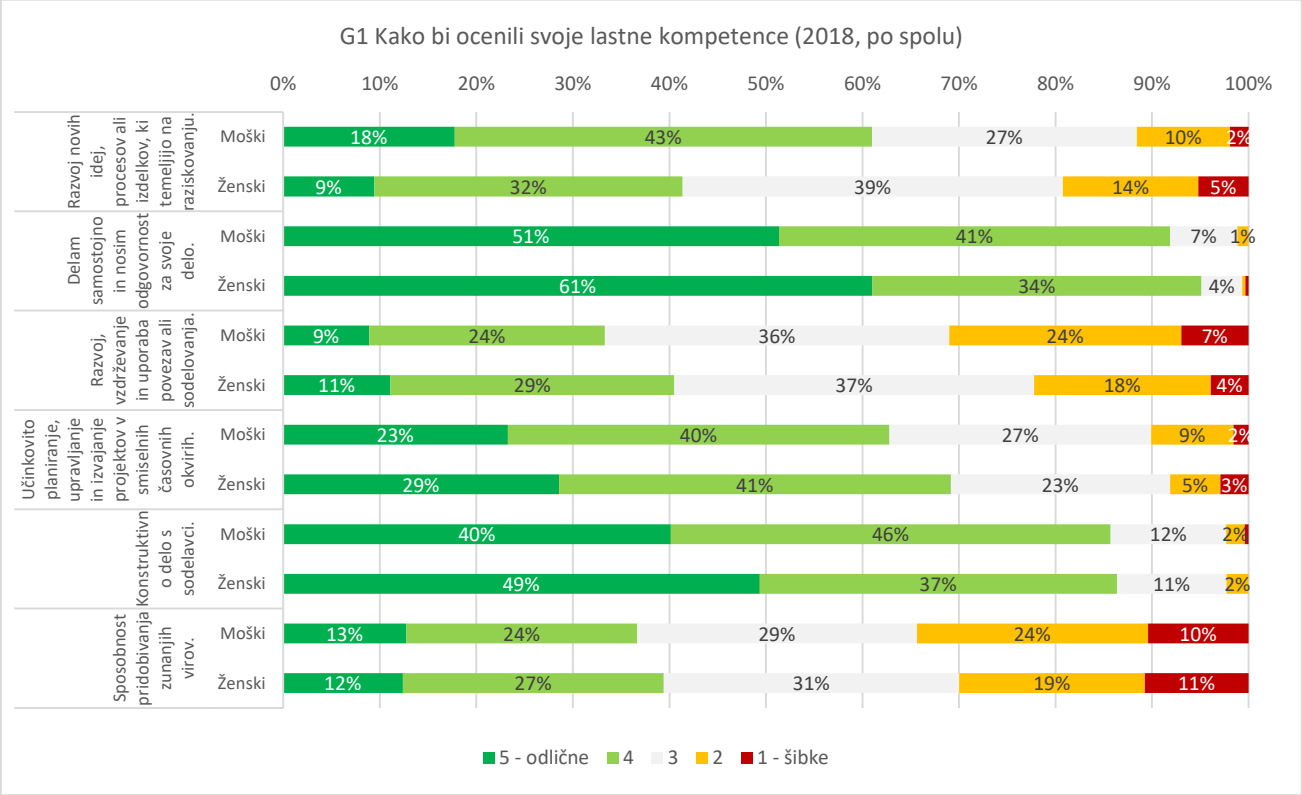
Med mlajšim akademskim osebjem (docenti in asistenti):

- 52 % jih poroča, da imajo zmožnosti za razvoj novih idej, procesov ali izdelkov, ki izhajajo iz raziskovanja, z velikimi razlikami med poročanjem moškega akademskega osebja (61 % jih poroča, da imajo sposobnosti) in ženskega akademskega osebja (41 %);
- 94 % jih poroča, da lahko delajo samostojno in sprejmejo odgovornost za svoja dejanja;
- 38 % jih poroča, da lahko razvijajo, vzdržujejo ali uporabljajo akademske mreže ali sodelovanje, z razlikami med spoloma: 31 % moškega akademskega osebja poroča, da imajo to sposobnost, in 40 % ženskega akademskega osebja;
- 67 % jih poroča o sposobnosti, da učinkovito načrtujejo, urejajo in projekte naredijo v roku;
- 87 % jih poroča o sposobnosti, da s kolegi konstruktivno sodelujejo;
- 38 % jih poroča, da imajo sposobnost dobiti zunanje financiranje, in 33 %, da niso sposobni zagotoviti zunanjega financiranja.

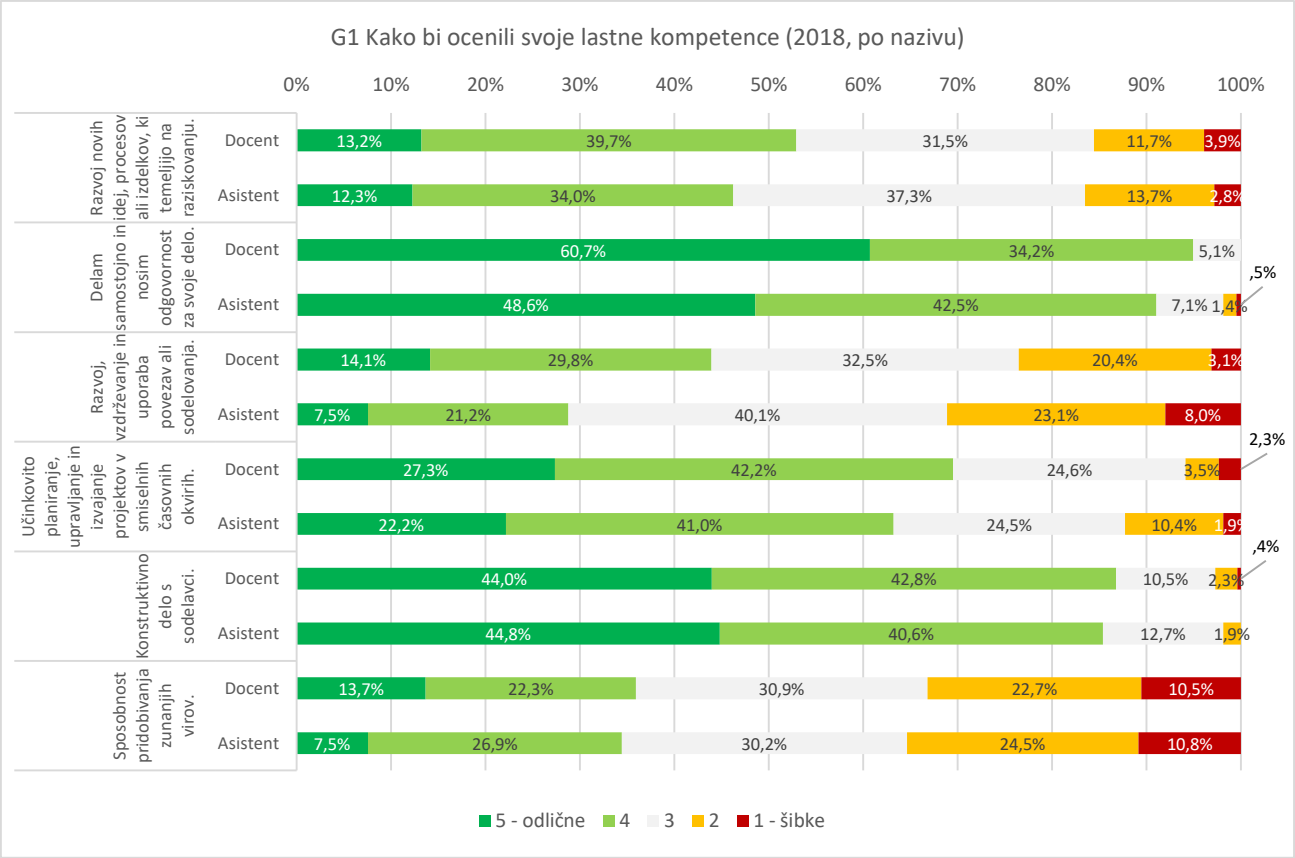
Graf 85: Sposobnosti mlajšega akademskega osebja (n = 613)



Graf 86: Sposobnosti mlajšega akademskega osebja (po spolu) (n = 566)



Graf 87: Sposobnosti mlajšega akademskega osebja (po nazivu) (n = 613)



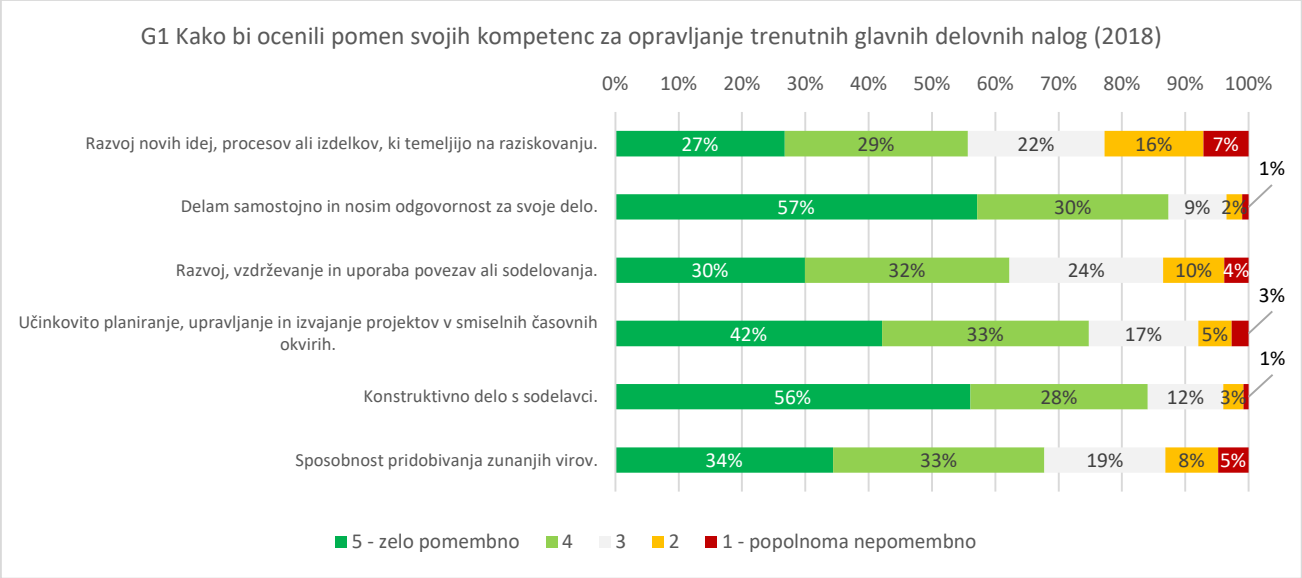
Pomembnost, ki jo mlajše akademsko osebje pripisuje zmožnostim v svoji službi:

Mlajše akademsko osebje pripisuje pomembnost različnim zmožnostim:

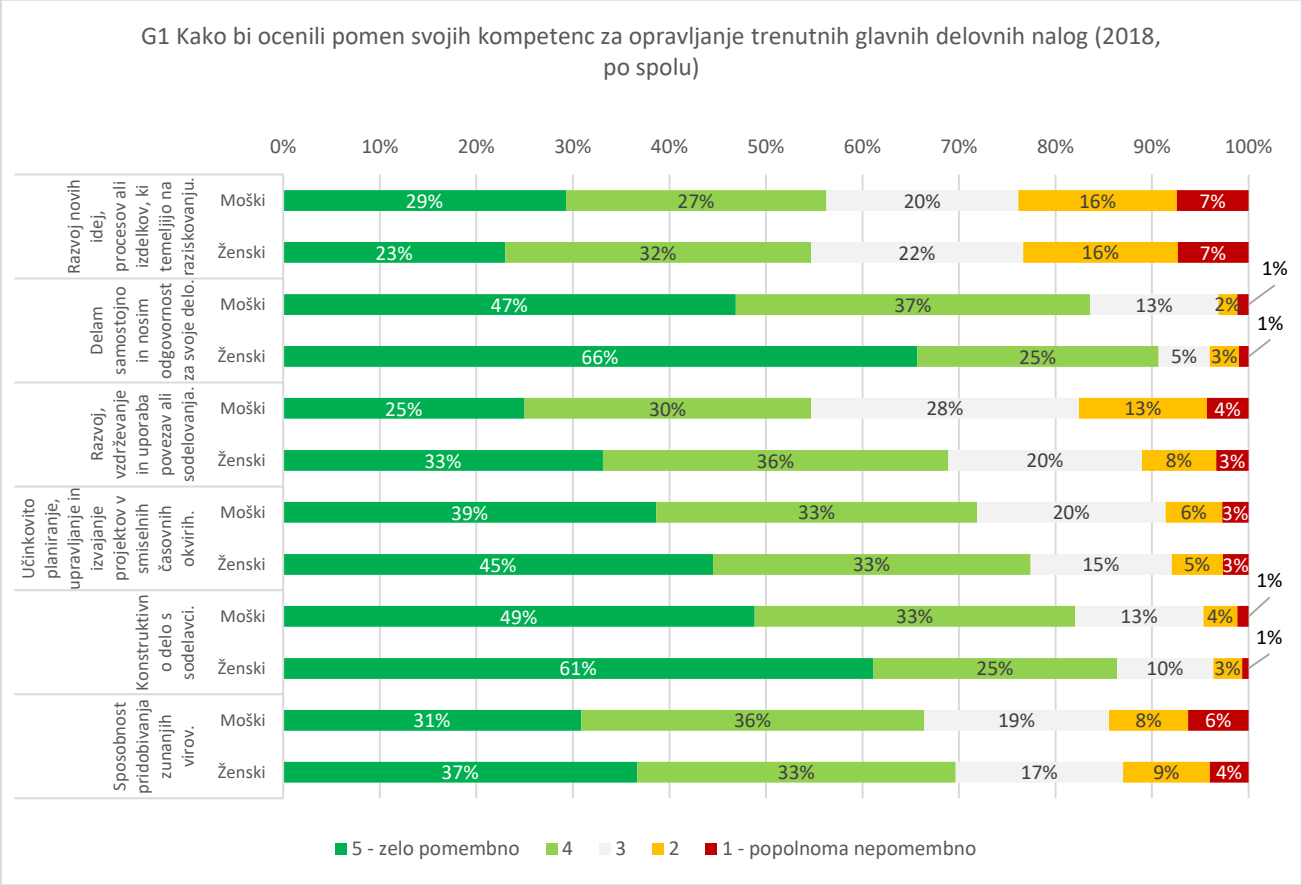
- 56 % jih veliko pomembnost v svoji službi pripisuje razvoju novih idej, procesom ali izdelkom, ki izvirajo iz raziskav;
- 87 % jih poroča o veliki pomembnosti samostojnega dela in prevzemanju odgovornosti za svoja dejanja v svoji službi: več ženskega akademskega osebja pripisuje temu veliko pomembnost (91 %) kot moškega akademskega osebja (84 %);
- 62 % jih poroča o veliki pomembnosti razvoja, ohranjanja in uporabe akademskih mrež ali sodelovanja v svoji službi: več ženskega akademskega osebja (69 %) temu pripisuje veliko pomembnost kot moškega akademskega osebja (55 %);
- 75 % jih poroča o veliki pomembnosti učinkovitega načrtovanja, upravljanja in izvedbe projektov do roka;
- 94 % jih poroča o veliki pomembnosti konstruktivnega dela s kolegi za svojo službo;
- 67 % jih poroča o veliki pomembnosti sposobnosti pridobitve zunanjega financiranja.

Na splošno več ženskega akademskega osebja pripisuje velik pomen vsem dejavnikom kot moško akademsko osebje, z izjemo razvoja idej, procesov in izdelkov, ki izvirajo iz raziskovalnega dela, čemur malo več moških pripisuje veliko pomembnost.

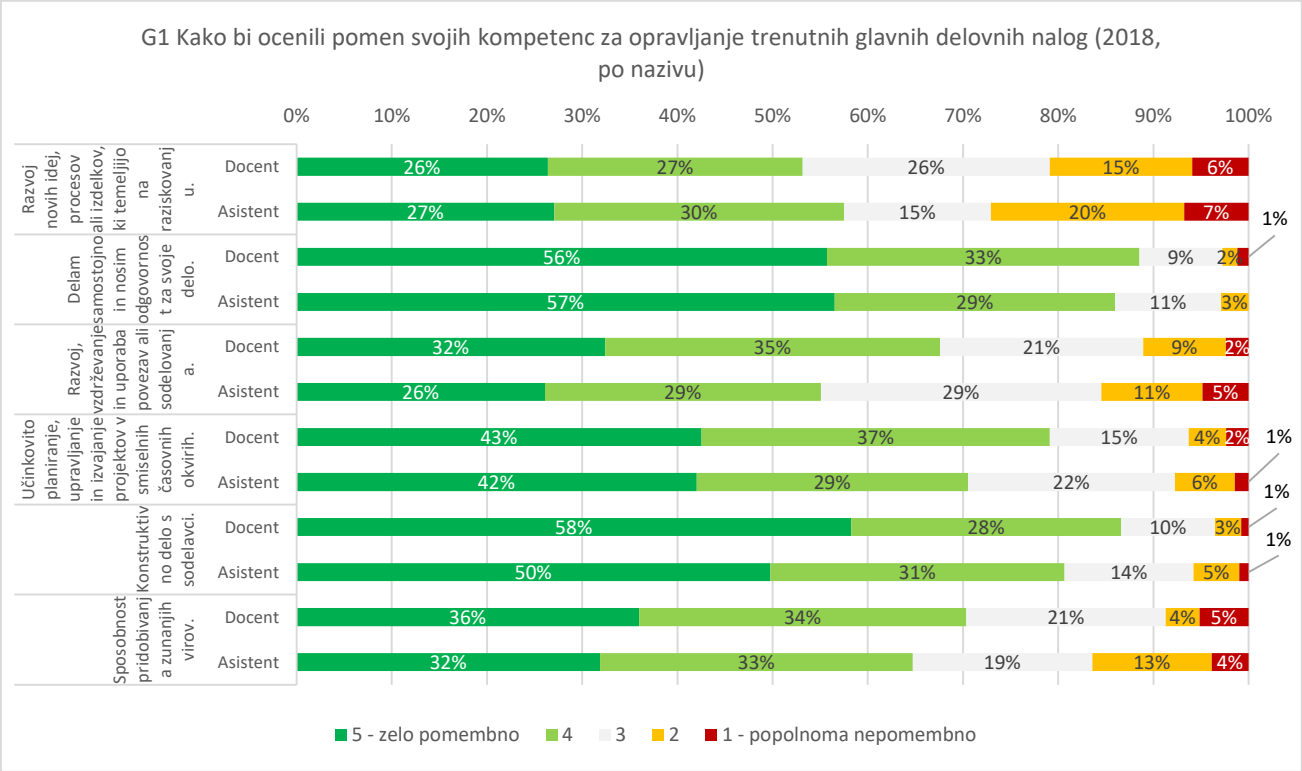
Graf 88: Pomembnost sposobnosti mlajšega akademskega osebja na njihovo delo (n = 601)



Graf 89: Pomembnosti sposobnosti mlajšega akademskega osebja na njihovo delo (po spolu) (n = 555)



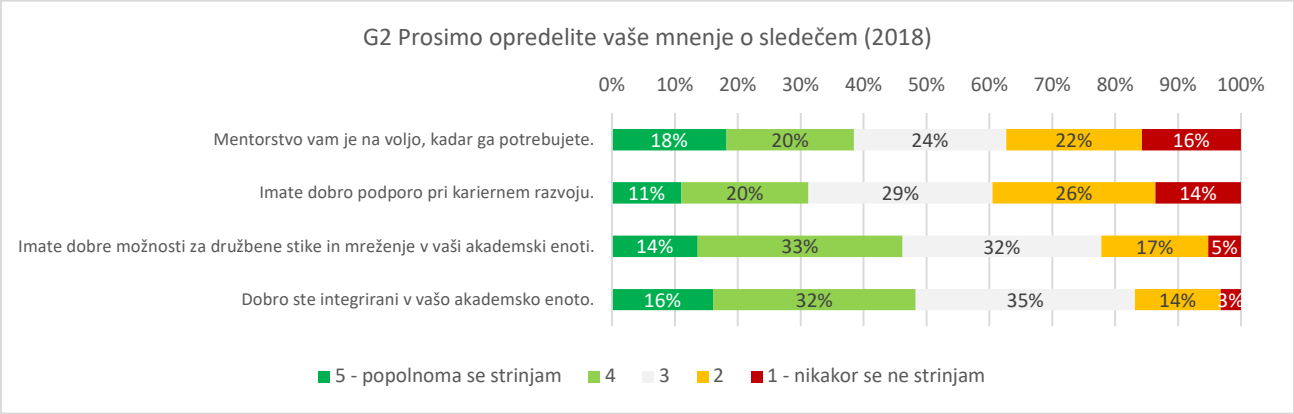
Graf 90: Pomembnosti sposobnosti mlajšega akademskega osebja na njihovo delo (po nazivu) (n = 601)



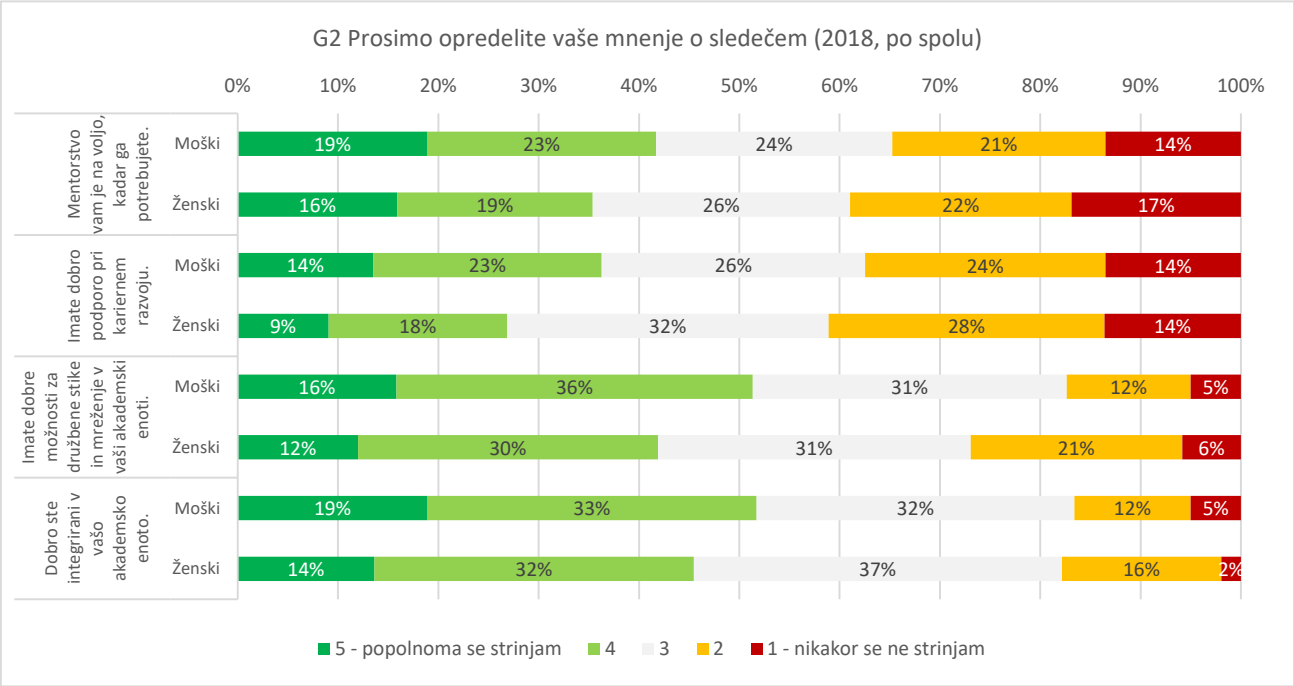
4.9.2 Dojemanje vključenosti in družbenih odnosov

Manj kot polovica mlajšega akademskega osebja se strinja, da je dobro vključena v akademsko enoto (48), ima dobre možnosti za razvoj družbenih stikov in mreženja v svoji akademski enoti (47 %). Le tretjina jih meni, da dobiva podporo pri svojem kariernem razvoju (31 %) in mentorstvo, kadar je potrebno. Več moškega kot ženskega akademskega osebja se strinja ali zelo strinja z vsako od teh izjav. Tako se tudi več ženskega akademskega osebja ne strinja ali zelo ne strinja, da dobi mentorstvo, ko je potrebno, je dobro podprta pri kariernem razvoju in ima dobre možnosti za razvijanje družbenih stikov ter dobro vključenost v svojo akademsko enoto.

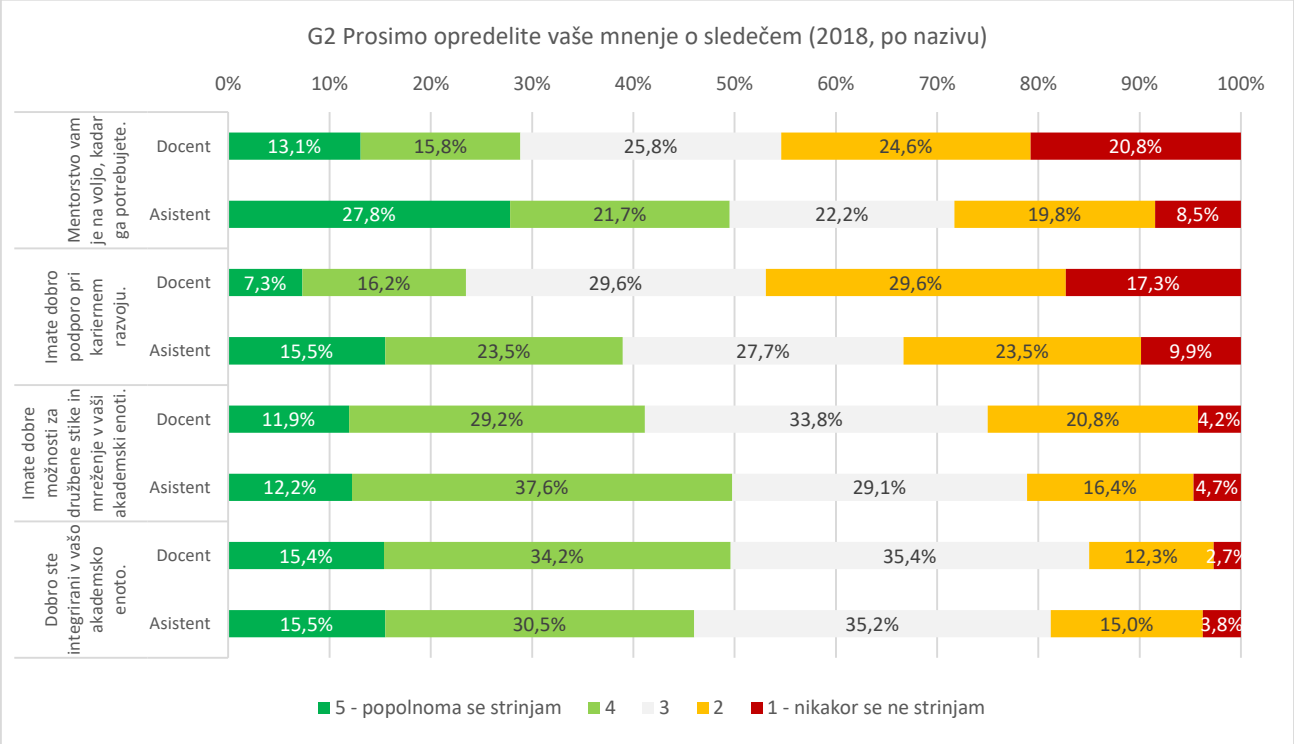
Graf 91: Dojemanje inkluzije in družbenih odnosov (n = 616)



Graf 92: Dojemanje inkluzije in družbenih odnosov (po spolu) (n = 567)



Graf 93: Dojemanje inkluzije in družbenih odnosov (po nazivu) (n = 616)

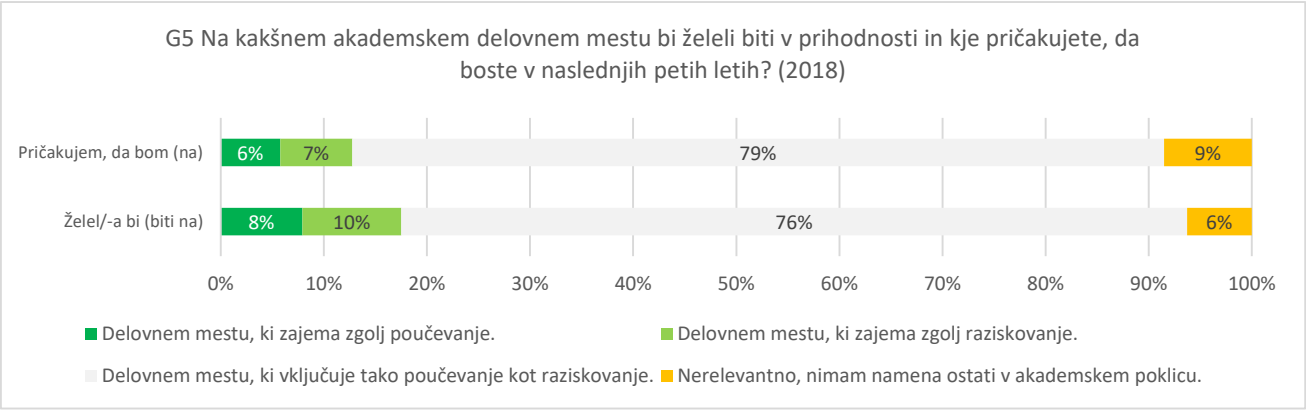


4.9.3 Pričakovanja in preference ostati v akademskem poklicu

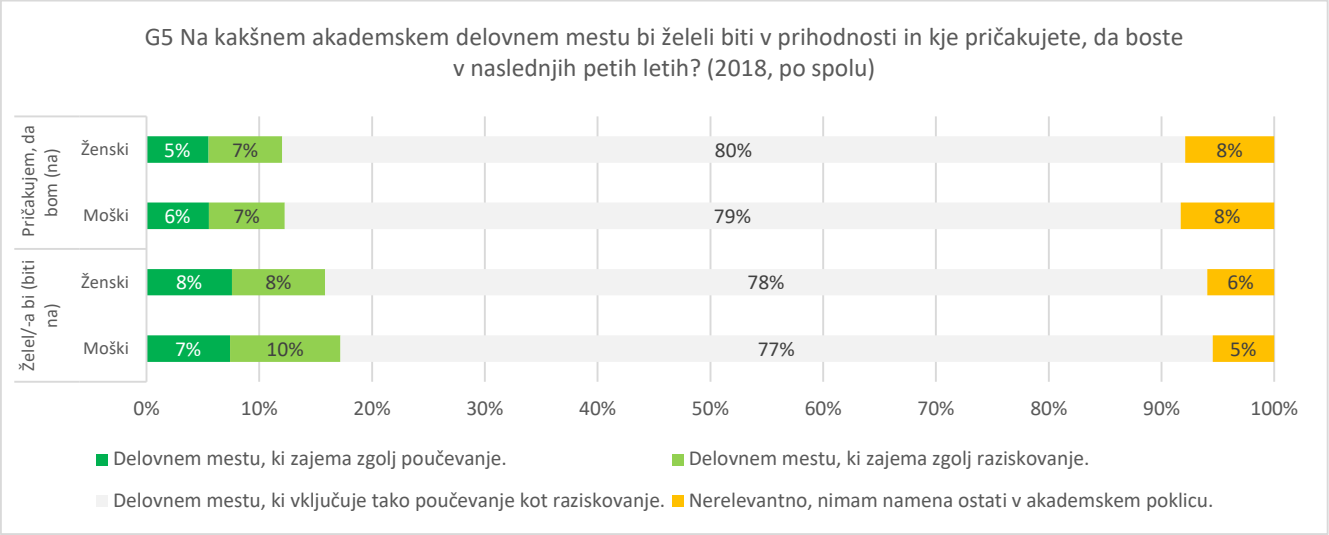
Pričakovanja in preference glede na tip akademskega delovnega mesta:

Čez pet let 79 % mlajšega akademskega osebja pričakuje, da bodo na delovnem mestu učitelja in raziskovalca, 6 % le učitelja, 7 % samo raziskovalca, 9 % pa jih ne pričakuje, da bodo ostali zaposleni v akademskem svetu. 76 % si jih želi biti na delovnem mestu učitelja in raziskovalca, 8 % le na mestu učitelja, 10 % le na mestu raziskovalca, 6 % pa si jih ne želi ostati zaposlenih v akademskem svetu.

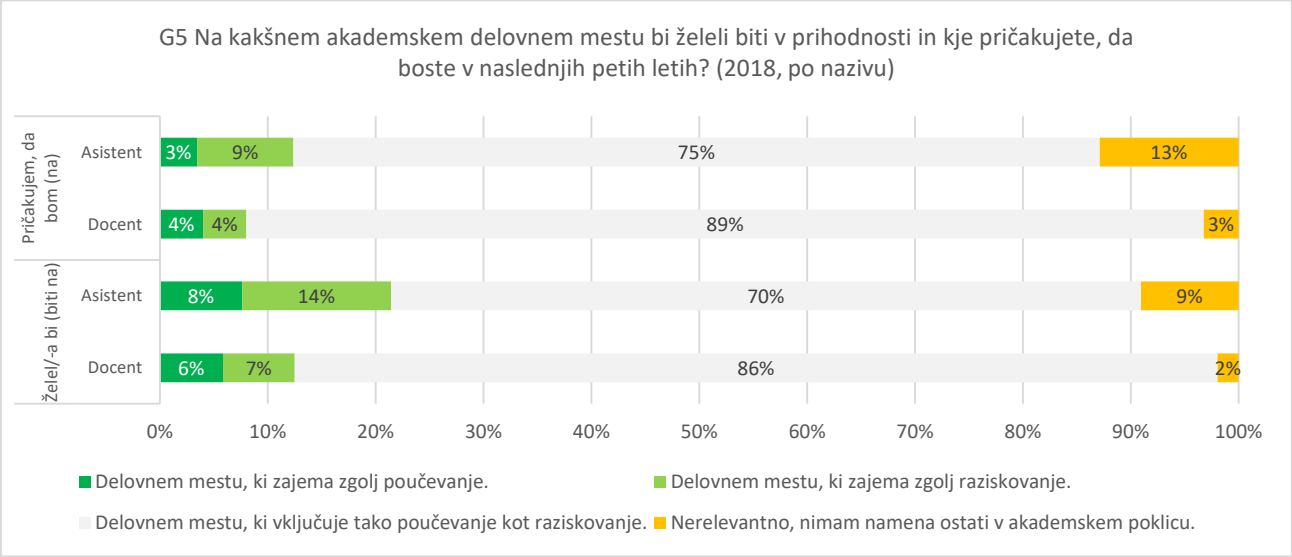
Graf 94 Pričakovanja in preference mlajšega akademskega osebja ostati v akademskem poklicu (n=588)



Graf 95: Pričakovanja in preference mlajšega akademskega osebja ostati v akademskem poklicu (po spolu) (n = 544)



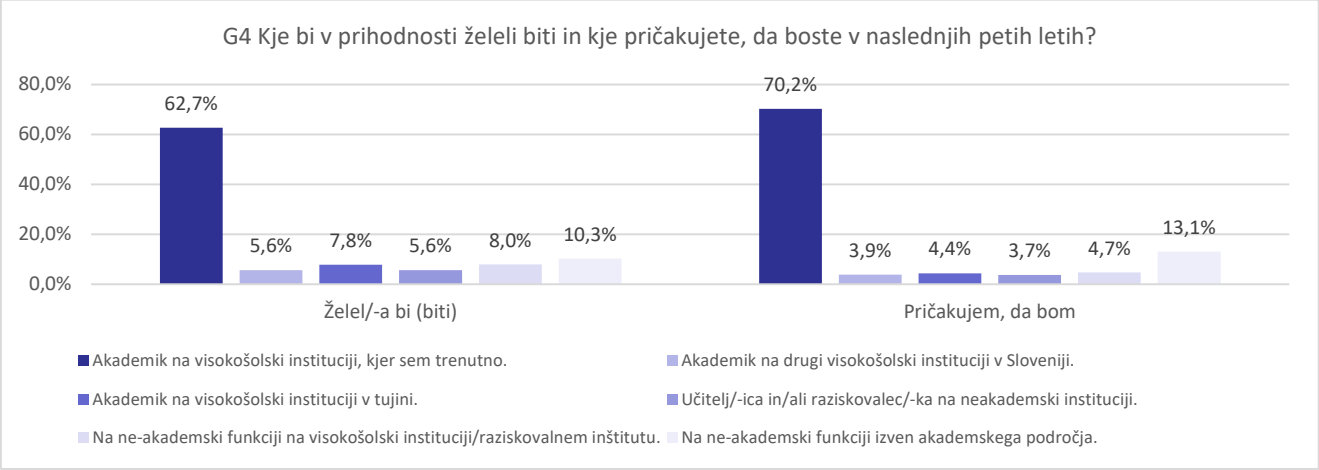
Graf 96: Pričakovanja in preference mlajšega akademskega osebja ostati v akademskem poklicu (po nazivu) (n = 588)



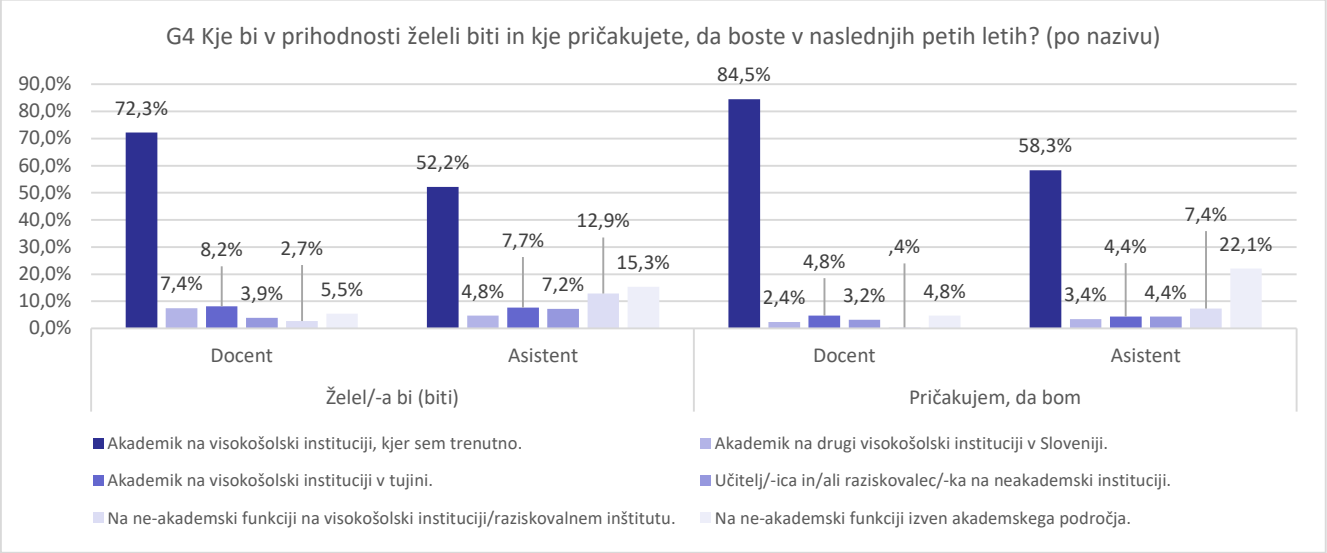
Pričakovanja in preference za akademske institucije:

Večina moškega in ženskega akademskega osebja je odgovorila, da si želi (62,7 %) in pričakuje, da bodo (70,2 %) ostali akademsko osebje v svoji trenutni instituciji. Deleži so v obeh primerih večji za docente. Razlike med spoloma ni. Malo več kot 10 % bi jih želelo (in tudi pričakujejo) imeti neakademsko funkcijo zunaj akademskega sveta, veliko večji delež teh je med asistenti.

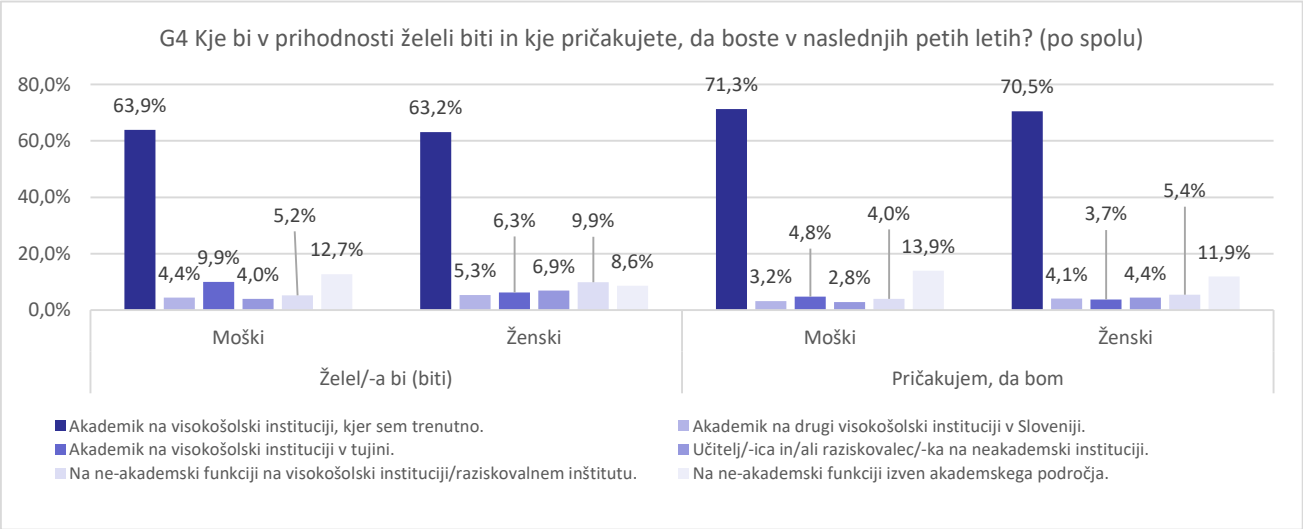
Graf 97: Pričakovanja in želje za kariere akademskega osebja v prihodnosti (n = 590)



Graf 98: Pričakovanja in želje za kariere akademskega osebja v prihodnosti (po nazivu) (n = 590)



Graf 99: Pričakovanja in želje za kariere akademskega osebja v prihodnosti (po spolu) (n = 546)

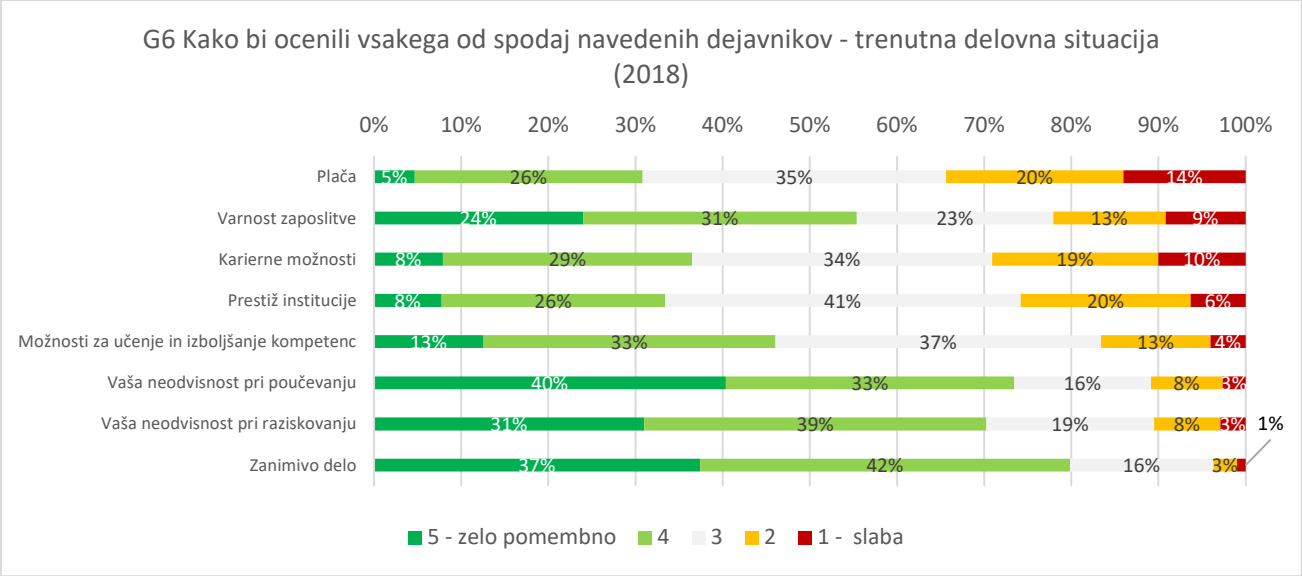


4.9.4 Zadovoljstvo z delom

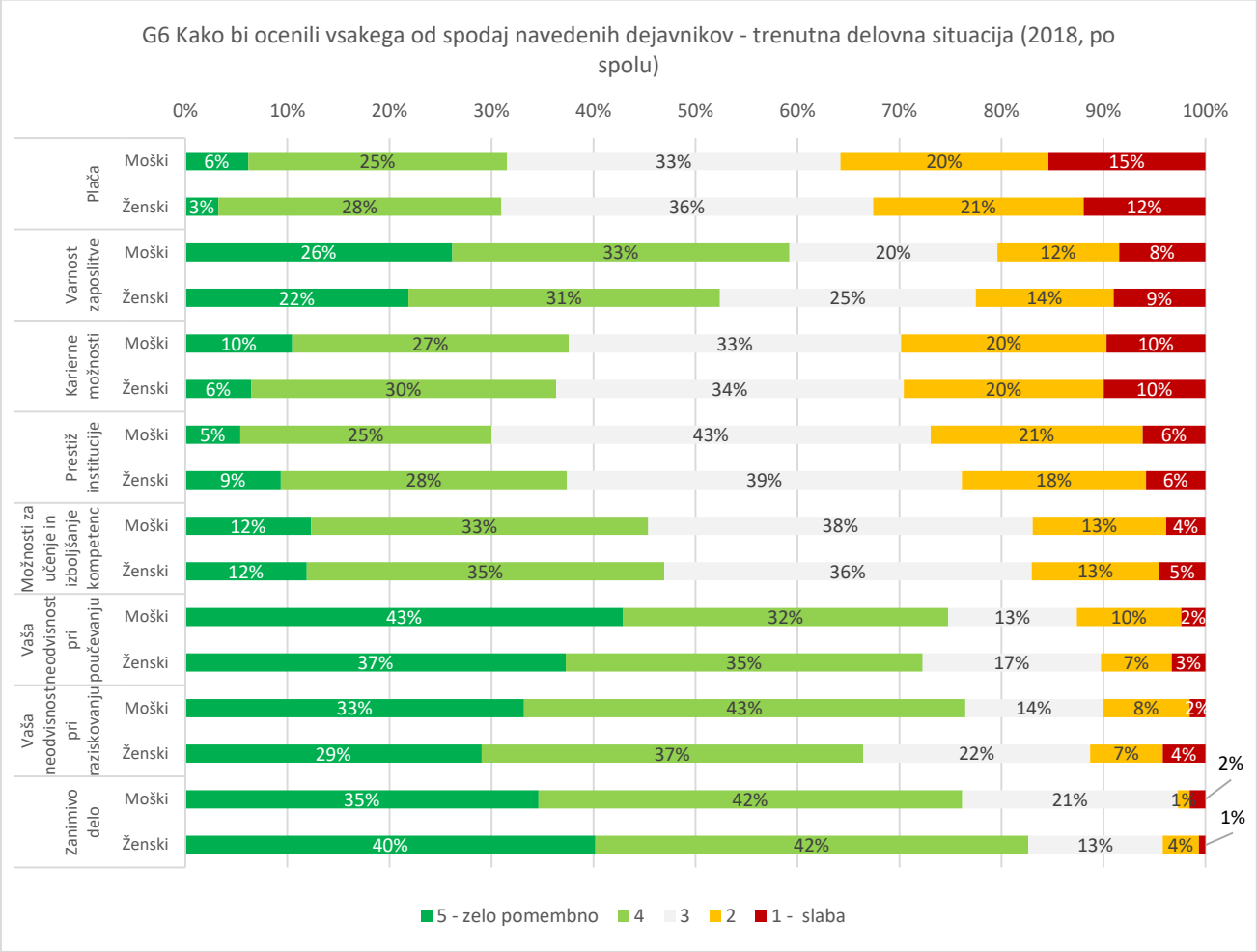
Spodaj je ocena mlajšega akademskega osebja glede svojega trenutnega dela (z nekaterimi opaznimi razlikami med spoloma):

- 31 % jih meni, da je njihova plača dobra ali odlična, in 34 %, da je slaba;
- 55 % jih meni, da je varnost njihove zaposlitve dobra ali odlična, in 22 %, da je slaba: o tem poroča 59 % moškega akademskega osebja in 53 % ženskega akademskega osebja;
- 37 % jih meni, da so njihove karierne možnosti dobre ali odlične, in 39 %, da so slabe;
- 34 % jih meni, da je ugled njihovih ustanov dober ali odličen, in 26 %, da je slab: o tem poroča 30 % moškega akademskega osebja in 37 % ženskega akademskega osebja;
- 46 % jih meni, da so možnosti za učenje in izboljšanje svojih kompetenc dobre ali odlične, in 17 %, da so slabe;
- 73 % jih vidi svojo osebno neodvisnost pri pedagoškem delu kot dobro ali odlično in 11 % kot slabo;
- 70 % jih vidi svojo osebno neodvisnost pri raziskovalnem delu kot dobro ali odlično in 11 % kot slabo: o tem poroča 77 % moškega in 66 % ženskega akademskega osebja;
- 79 % jih vidi pogoje za zanimivo delo kot dobre ali odlične in 4 % kot slabe: o tem poroča 77 % moškega in 82 % ženskega akademskega osebja.

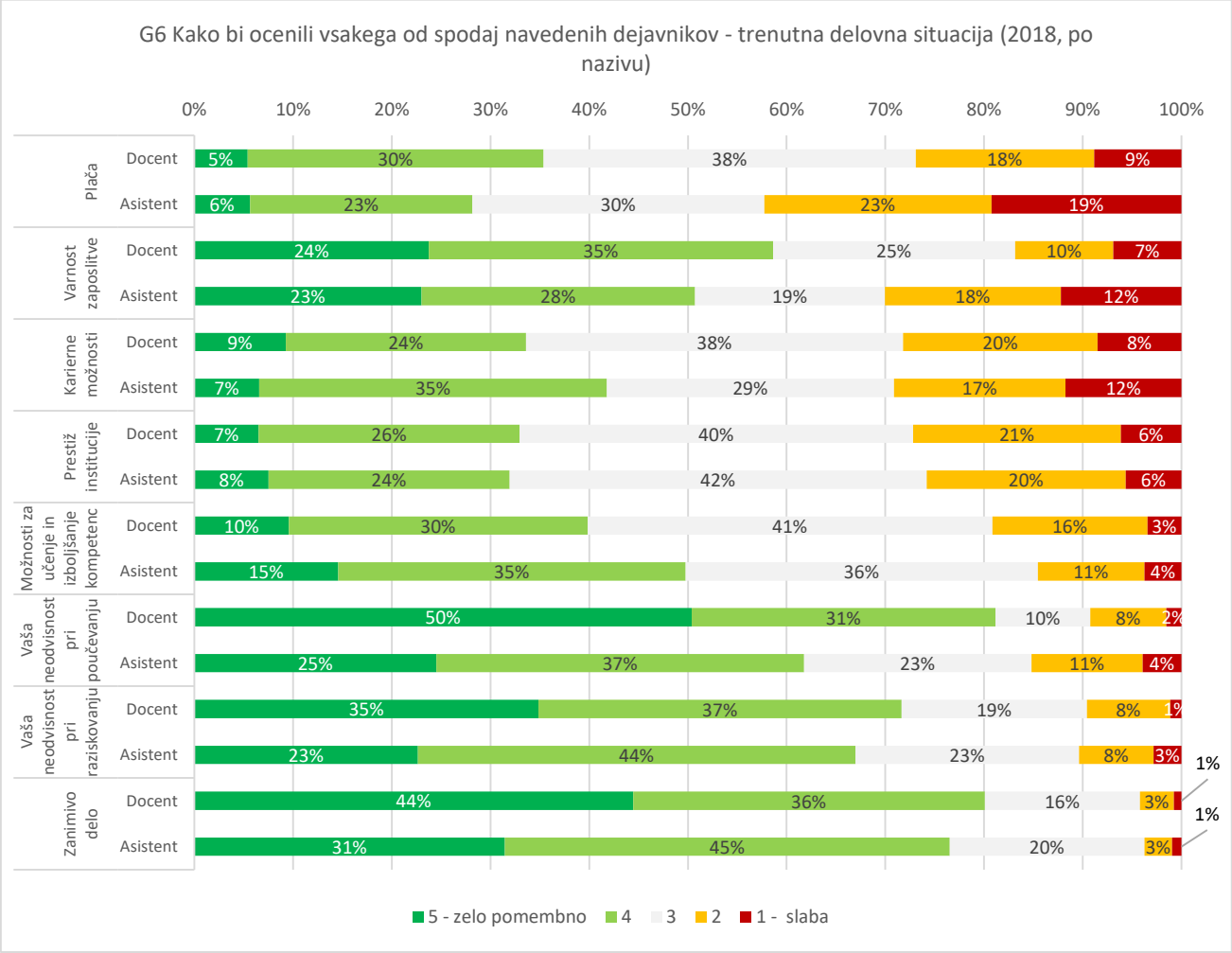
Graf 100: Zadovoljstvo mlajšega akademskega osebja z delom (n = 607)



Graf 101: Zadovoljstvo mlajšega akademskega osebja z delom (po spolu) (n = 557)



Graf 102: Zadovoljstvo mlajšega akademskega osebja z delom (po nazivu) (n = 607)

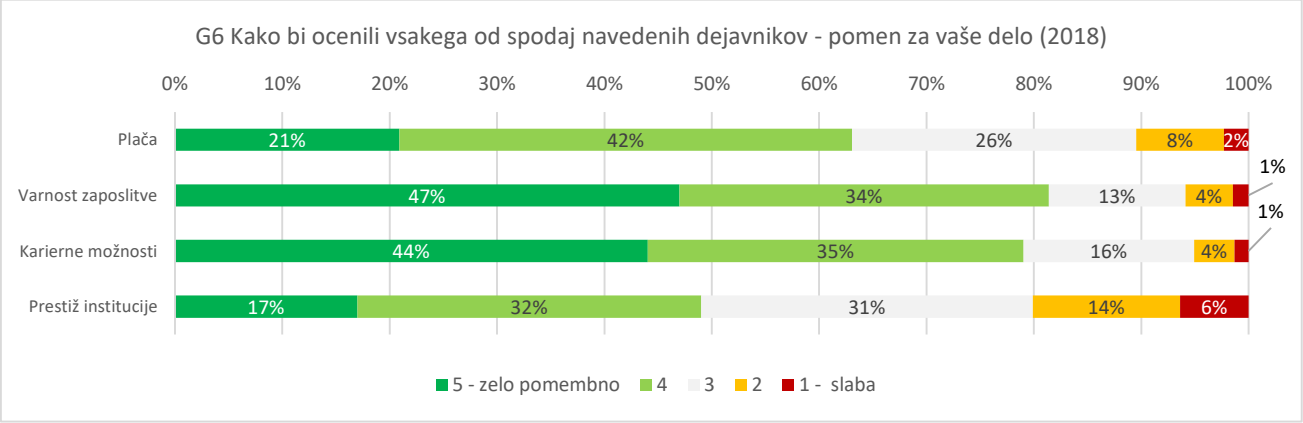


4.9.5 Pomembnost, pripisana različnim dejavnikom, ki vplivajo na akademsko delo

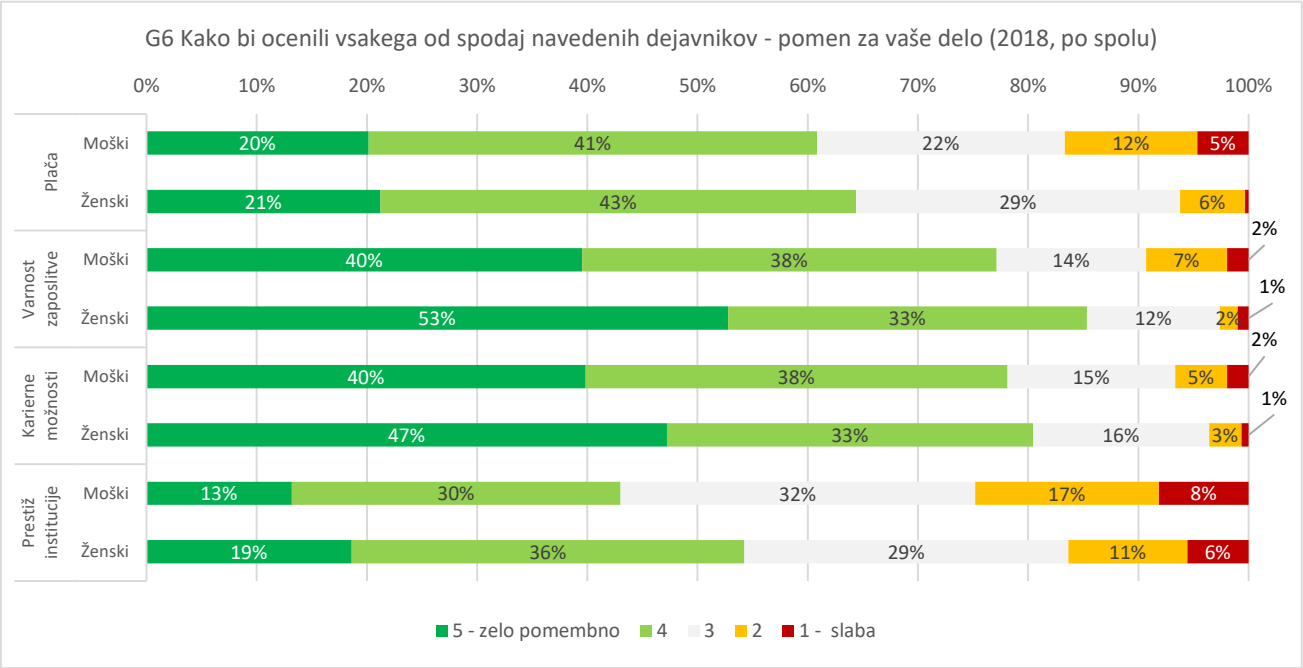
Pomembnost, pripisana različnim dejavnikom, ki vplivajo na akademsko delo (z nekaj razlikami med spoloma):

- 63 % jih veliko pomembnost pripisuje plači;
- 81 % jih veliko pomembnost pripisuje varnosti svoje zaposlitve: o tem poroča 78 % moških in 86 % žensk;
- 79 % jih pripisuje veliko pomembnost priložnostim za razvoj kariere;
- 49 % jih pripisuje veliko pomembnost dobremu imenu svoje institucije: o tem poroča 43 % moških in 55 % žensk;
- 87 % jih pripisuje veliko pomembnost priložnostim za učenje in povečevanju kompetentnosti;
- 87 % jih pripisuje veliko pomembnost osebni neodvisnosti pri pedagoškem delu;
- 91 % jih pripisuje veliko pomembnost osebni neodvisnosti pri raziskovalnem delu;
- 96 % jih pripisuje veliko pomembnost pogojem za zanimivo delo.

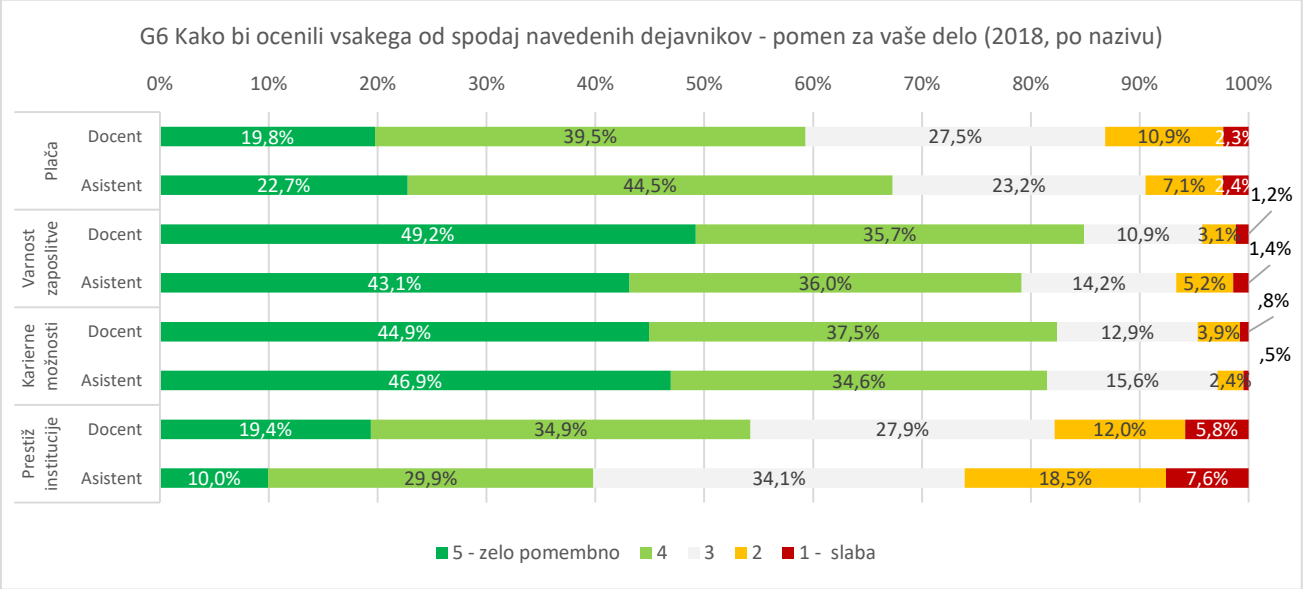
Graf 103: Pomembnost poklicnega življenja mlajšega akademskega osebja – 1. del (n = 611)



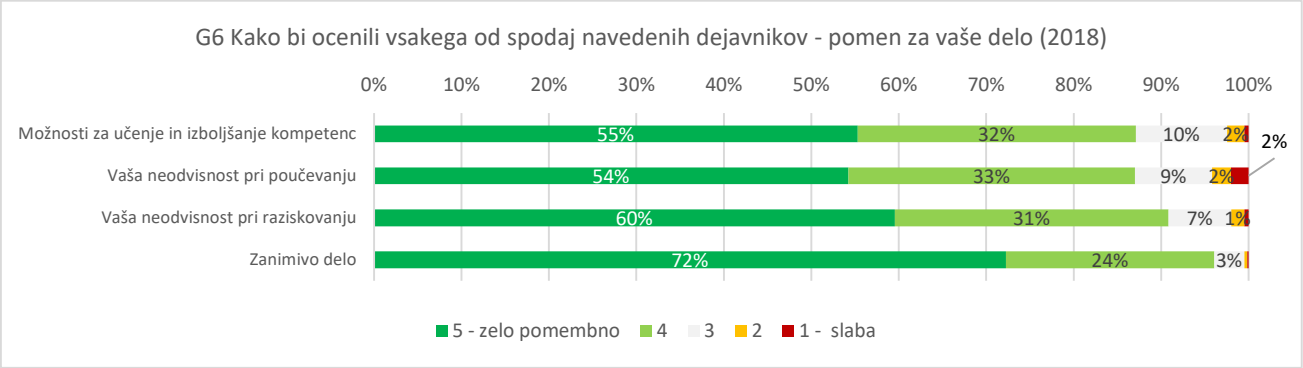
Graf 104: Pomembnost poklicnega življenja mlajšega akademskega osebja – 1. del (po spolu) (n=563)



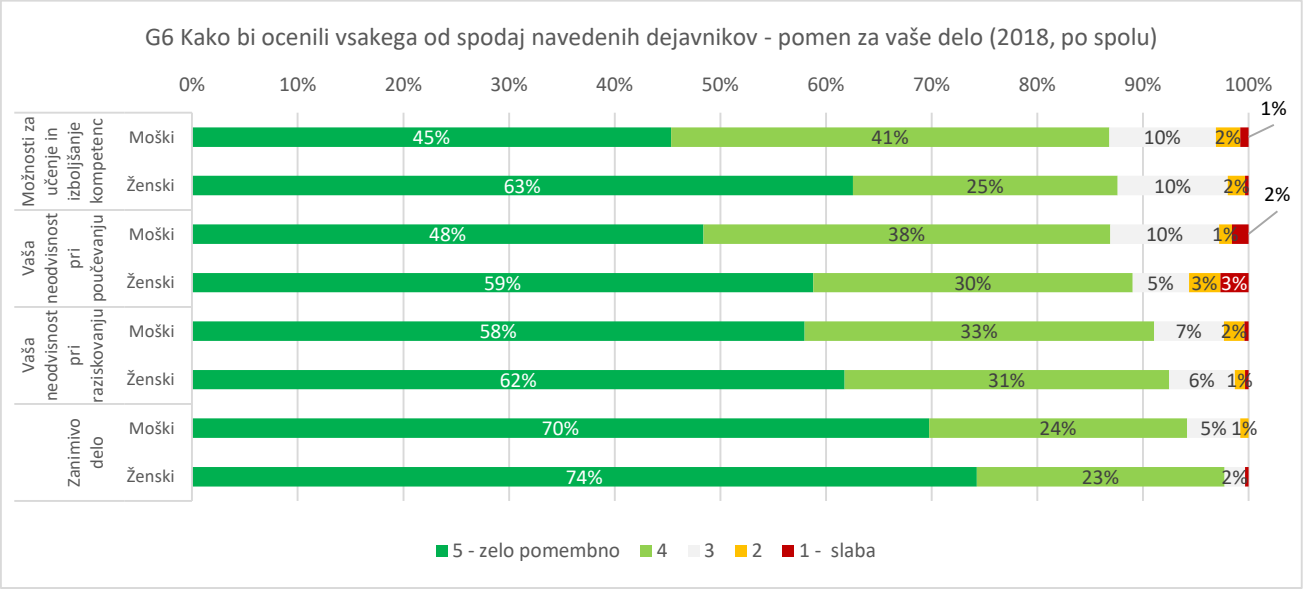
Graf 105: Pomembnost poklicnega življenja mlajšega akademskega osebja – 1. del (po nazivu) (n=611)



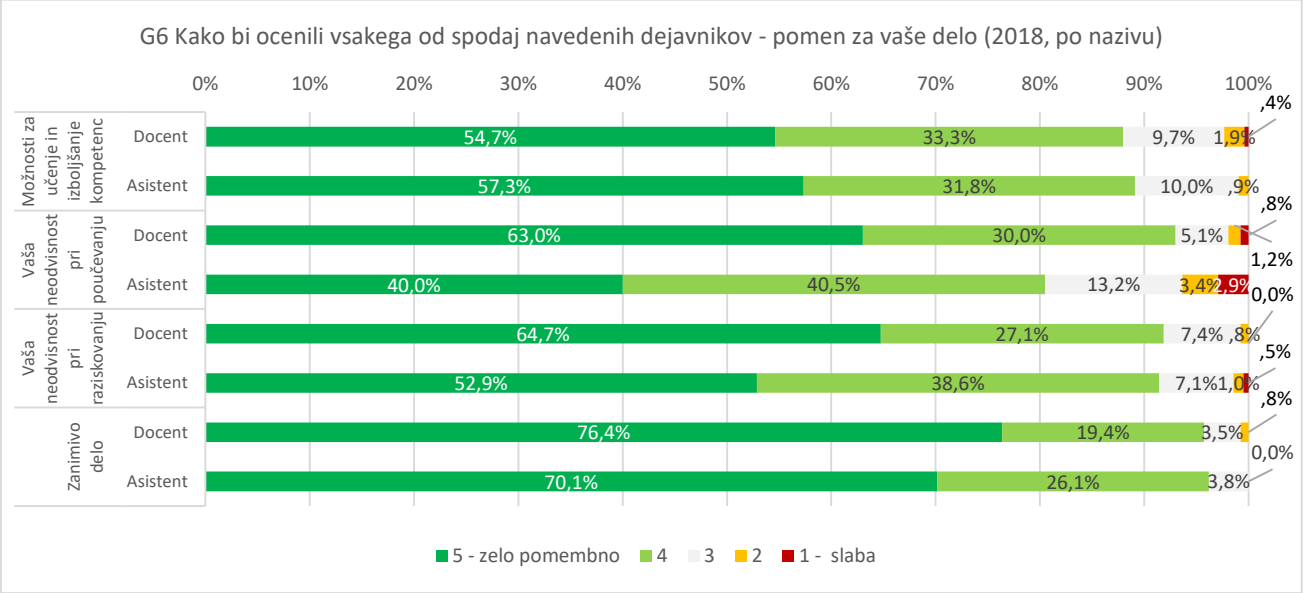
Graf 106: Pomembnost poklicnega življenja mlajšega akademskega osebja – 2. del (n = 601)



Graf 107: Pomembnost poklicnega življenja mlajšega akademskega osebja – 2. del (po spolu) (n = 553)



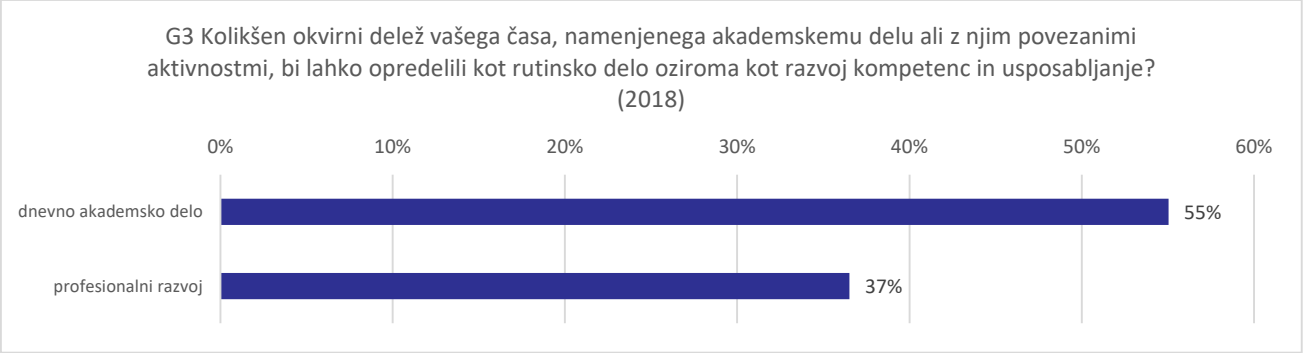
Graf 108: Pomembnost poklicnega življenja mlajšega akademskega osebja – 2. del (po nazivu) (n=601)



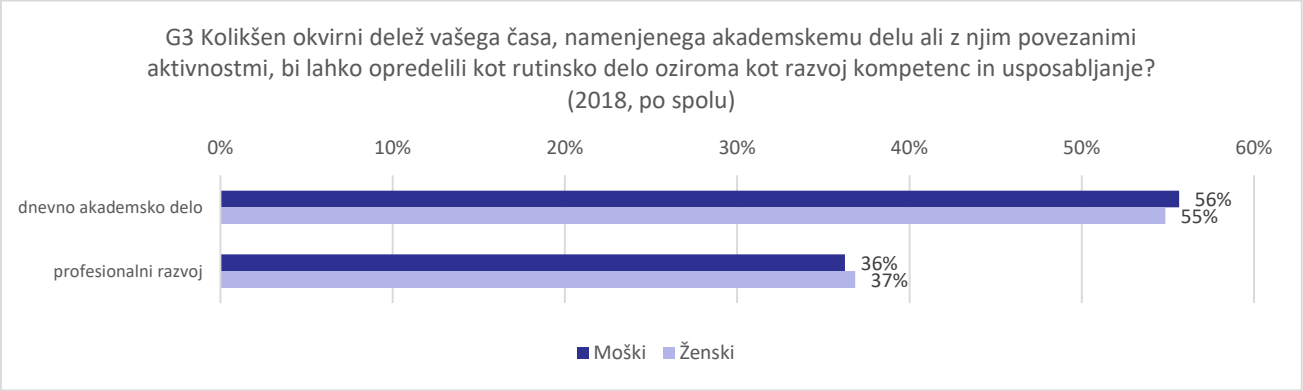
4.9.6 Čas, porabljen za akademske aktivnosti

- 55 % časa, o katerem poročajo, je porabljenega za akademske in podobne aktivnosti, ki so jih anketiranci opisali kot rutinsko dnevno akademsko delo, in 37 % kot dodatno izobraževanje. Razlike v spolu niso bile značilne.

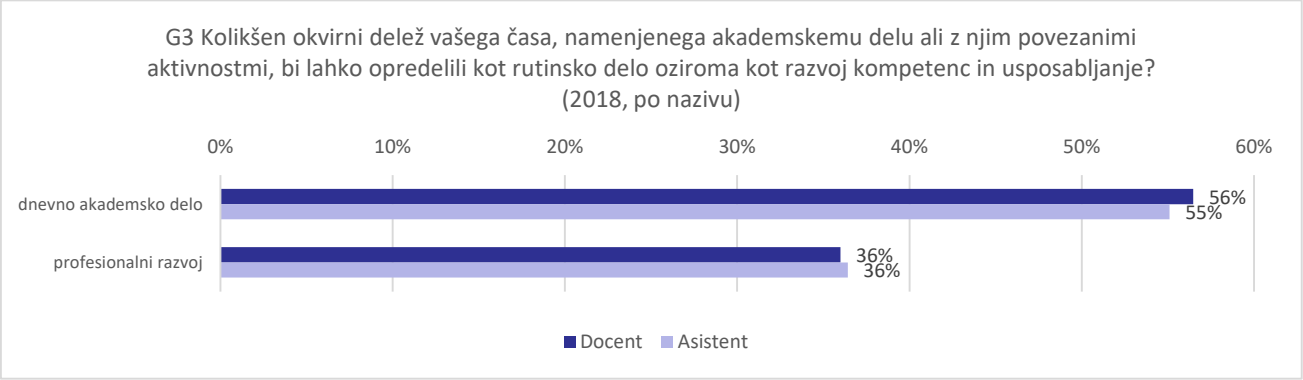
Graf 109: Delež časa, ki ga mlajše akademsko osebje porabijo za akademske in podobne aktivnosti (n = 598)



Graf 110: Delež časa, ki ga mlajše akademsko osebje porabijo za akademske in podobne aktivnosti (po spolu) (n = 552)



Graf 111: Delež časa, ki ga mlajše akademsko osebje porabijo za akademske in podobne aktivnosti (po nazivu) (n = 598)

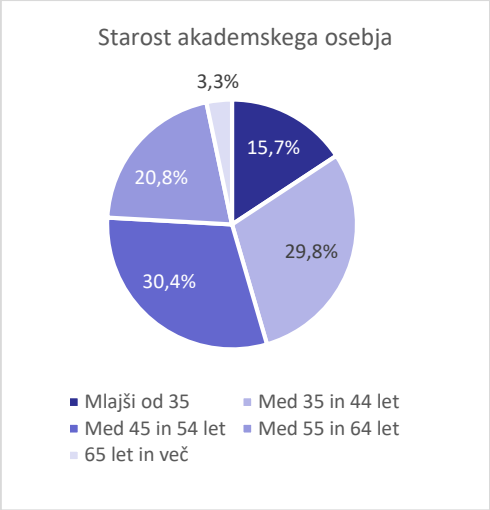


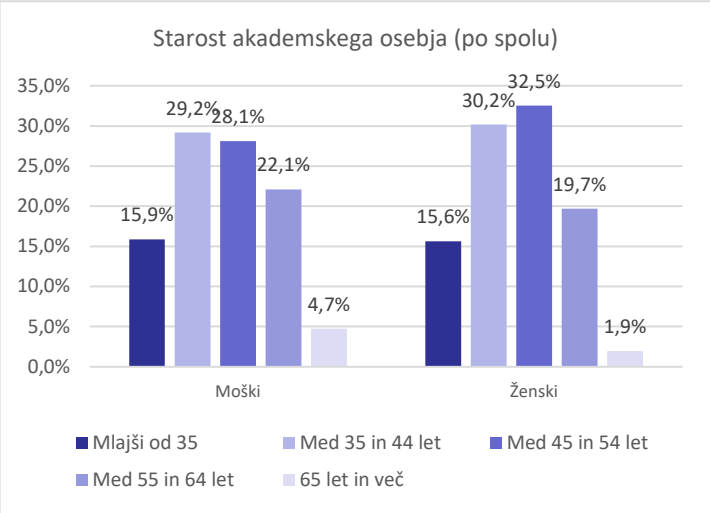
4.10 SOCIALNO IN DEMOGRAFSKO OZADJE TER DRUŽINSKI STATUS

4.10.1 Starost

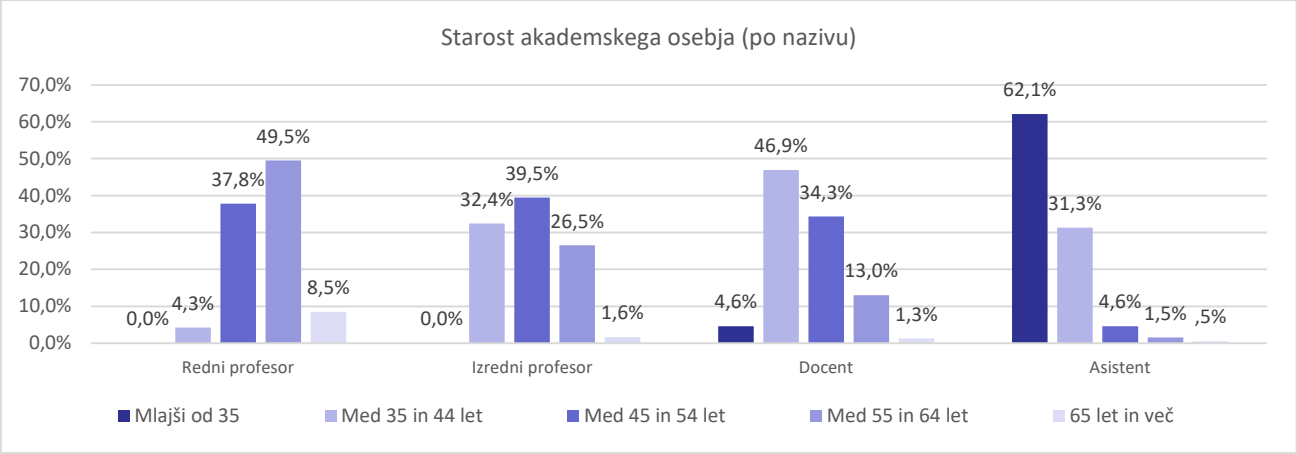
Večina akademskega osebja, ki je sodelovala v raziskavi APIKS, je bila stara med 35 in 54 let (60,2 %). 15,7 % jih je bilo mlajših od 35 let, 20,8 % pa je bilo starih med 55 in 64 let.

Graf 112: Starost akademskega osebja skupaj (n = 941) in po spolu (n = 933)





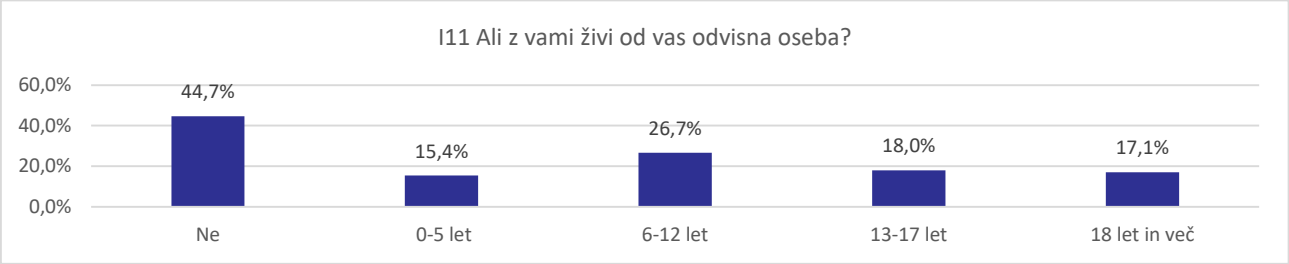
Graf 113: Starost akademskega osebja (po nazivu) (n = 941)



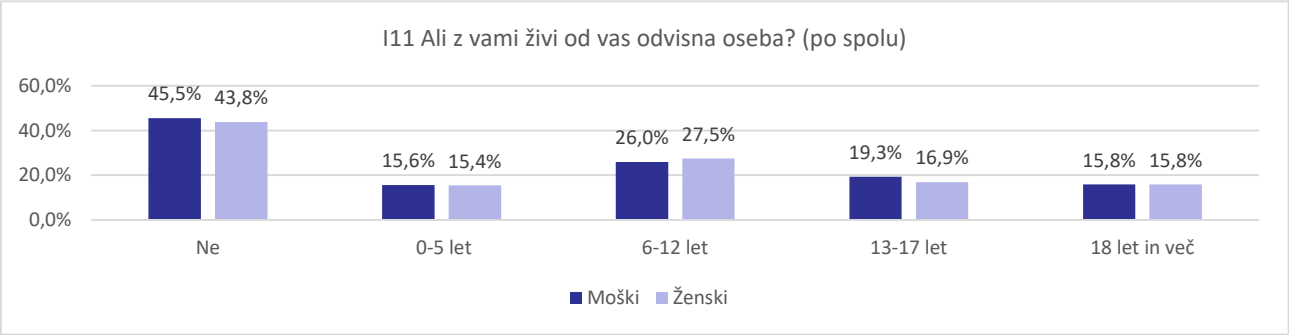
4.10.2 Družinski status

55,3 % celotnega moškega in ženskega akademskega osebja poroča, da imajo vzdrževane otroke, in 6 % je takšnih, da pri njih živijo druge vzdrževane osebe. Glede starosti vzdrževanih otrok je porazdelitev med obema spoloma enakomerna. Pri nazivih je največji delež oseb brez vzdrževanih otrok med asistenti in rednimi profesorji. Izredni profesorji imajo največje deleže otrok, ki živijo z njimi in so stari od 6 do 17 let.

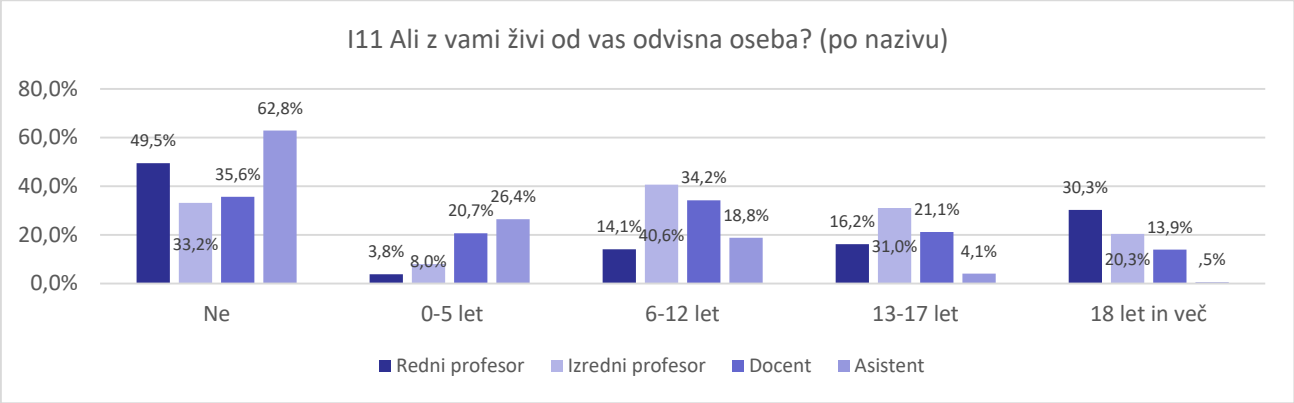
Graf 114: Družinski status akademskega osebja (n = 943)



Graf 115: Družinski status akademskega osebja (po spolu) (n = 935)

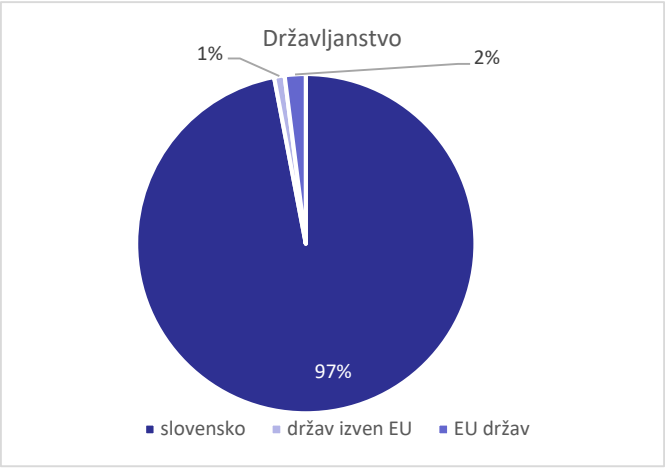


Graf 116: Družinski status akademskega osebja (po nazivu) (n = 943)



4.10.3 Državljanstvo

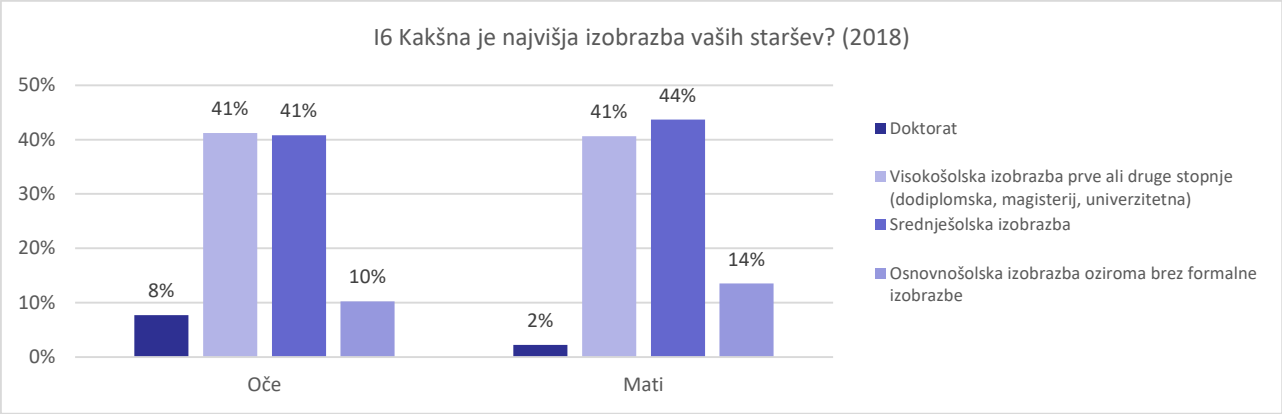
Skoraj celotno akademsko osebje, ki sodeluje v raziskavi APIKS, ima slovensko državljanstvo (97 %), preostali predstavljajo akademsko osebje z državljanstvom ene od držav Evropske unije (2 %), preostali 1 % jih je iz držav izven Evropske unije.



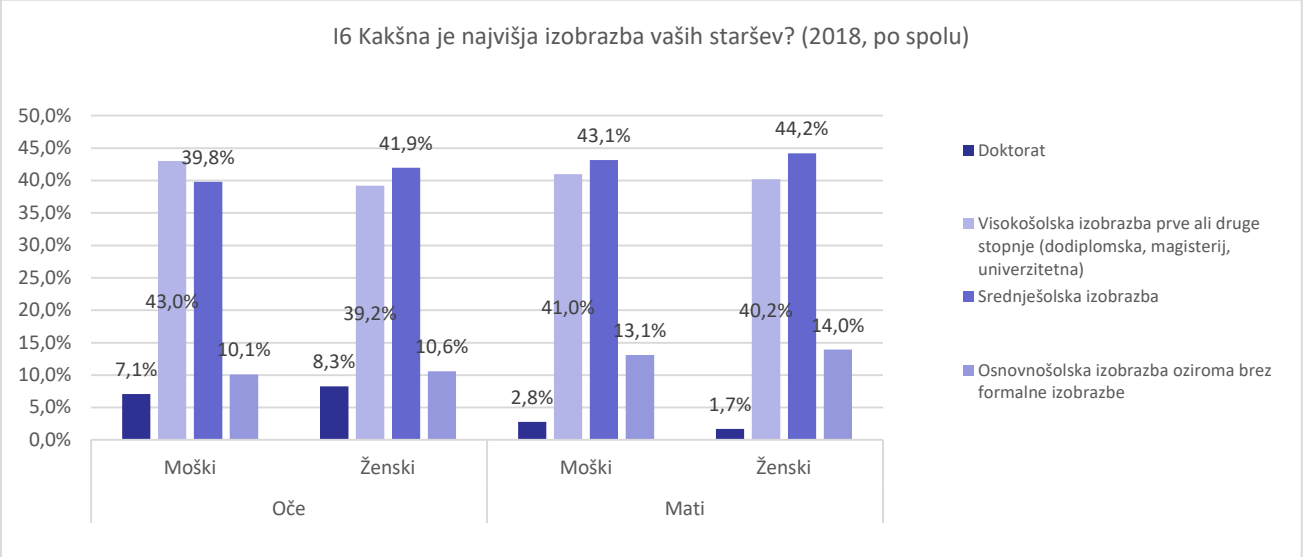
4.10.4 Najvišja stopnja izobrazbe staršev

Večina staršev akademskega osebja ima srednjo ali višjo ter visoko izobrazbo. Pri nazivih je delež mater, ki imajo višjo ali visoko izobrazbo, veliko večji pri docentih kot pri drugih nazivih, za očete pa je ta delež višji. 8 % očetov in 2 % mater ima osnovno izobrazbo ali nižje. Delež staršev z nizko izobrazbo je večji pri višjih nazivih in višji pri materah.

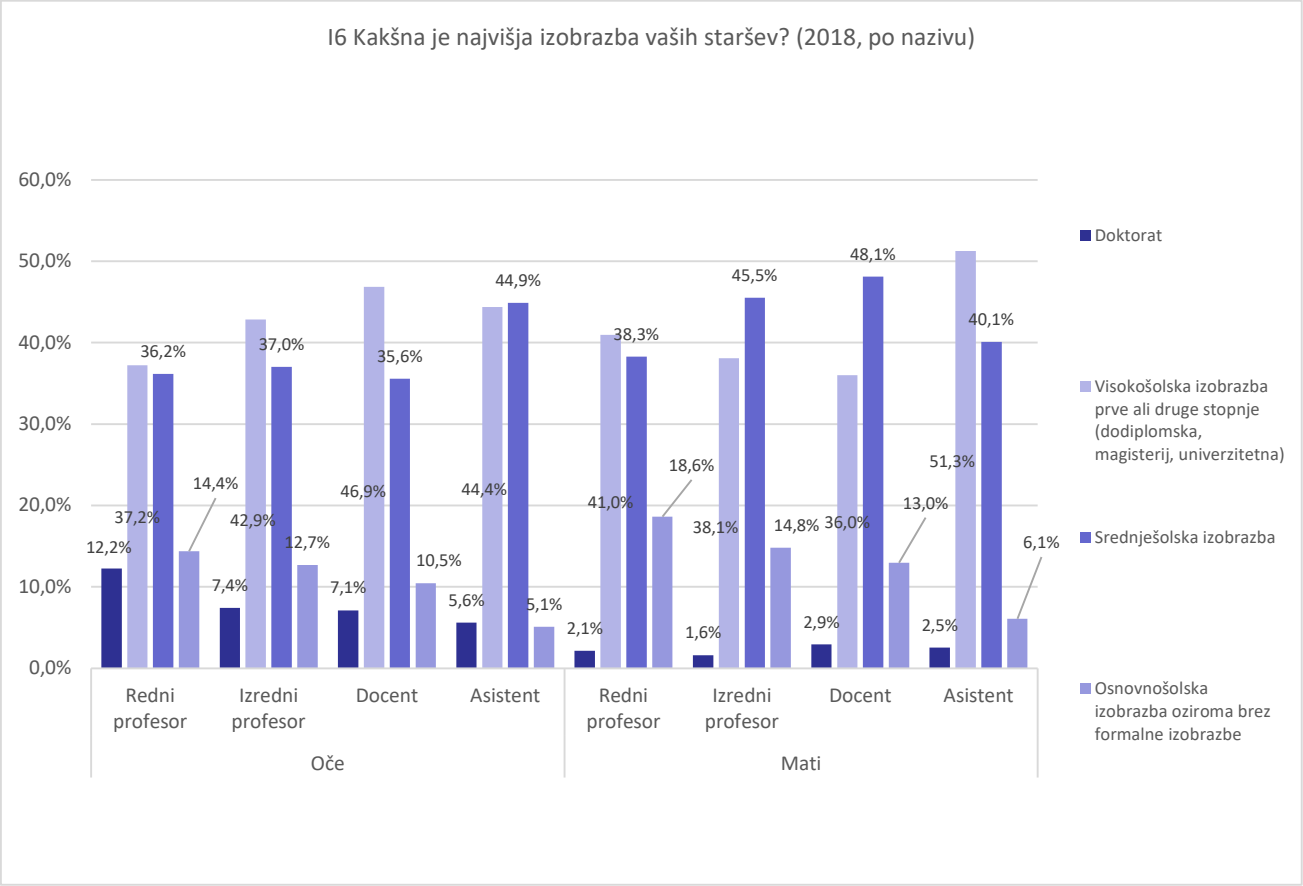
Graf 117: Najvišja stopnja izobrazbe staršev akademskega osebja (n = 946)?



Graf 118: Najvišja stopnja izobrazbe staršev akademskega osebja (po spolu) (n = 937)



Graf 119: Najvišja stopnja izobrazbe staršev akademskega osebja (po nazivu) (n = 946)

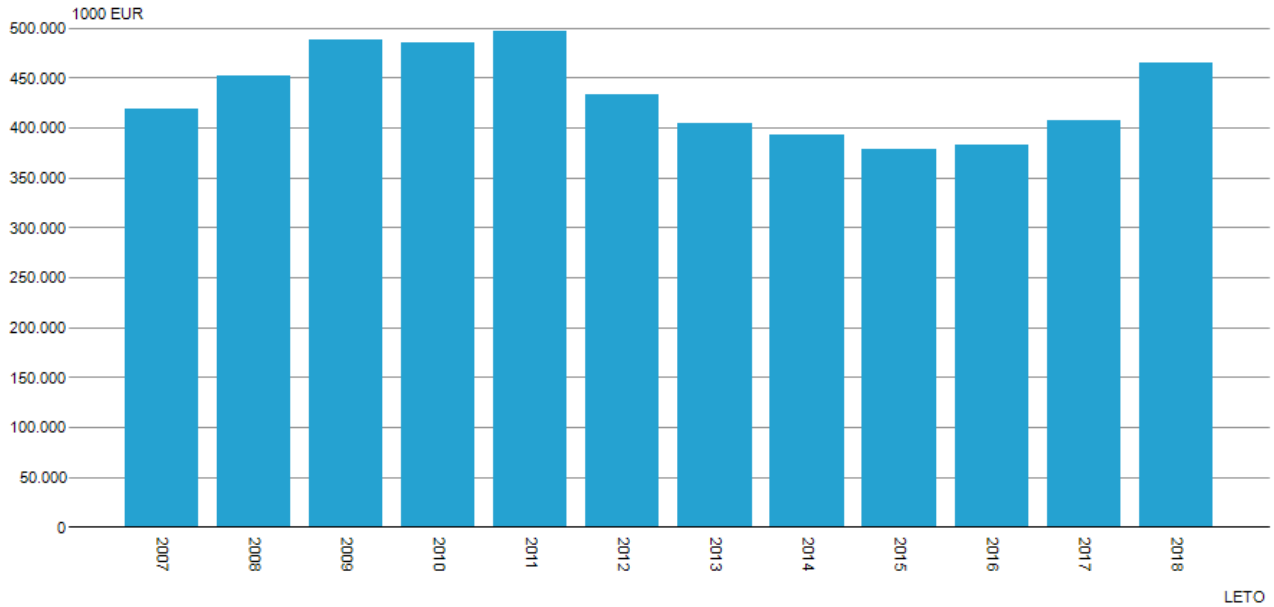


5. ZAKLJUČEK

Raziskava zajema vedenje, dojemanje in zadovoljstvo akademskega osebja v Sloveniji z akademskim poklicem in pogoji za akademsko delo. Podatki so bili pridobljeni leta 2018 na osnovi raziskovalnega instrumenta, ki je bil razvit znotraj mednarodne raziskovalne mreže APIKS – Akademski poklic v družbi znanja, katere del je naša raziskovalna skupina. Upali smo, da bomo v to raziskavo lahko vključili mednarodne primerjalne podatke, vendar to ni bilo mogoče, ker ti še niso dostopni, mi pa nismo želeli več odlašati z objavo tega poročila. Za večino vprašanj so na voljo longitudinalne primerjave za podatke, zbrane v Sloveniji leta 2013.

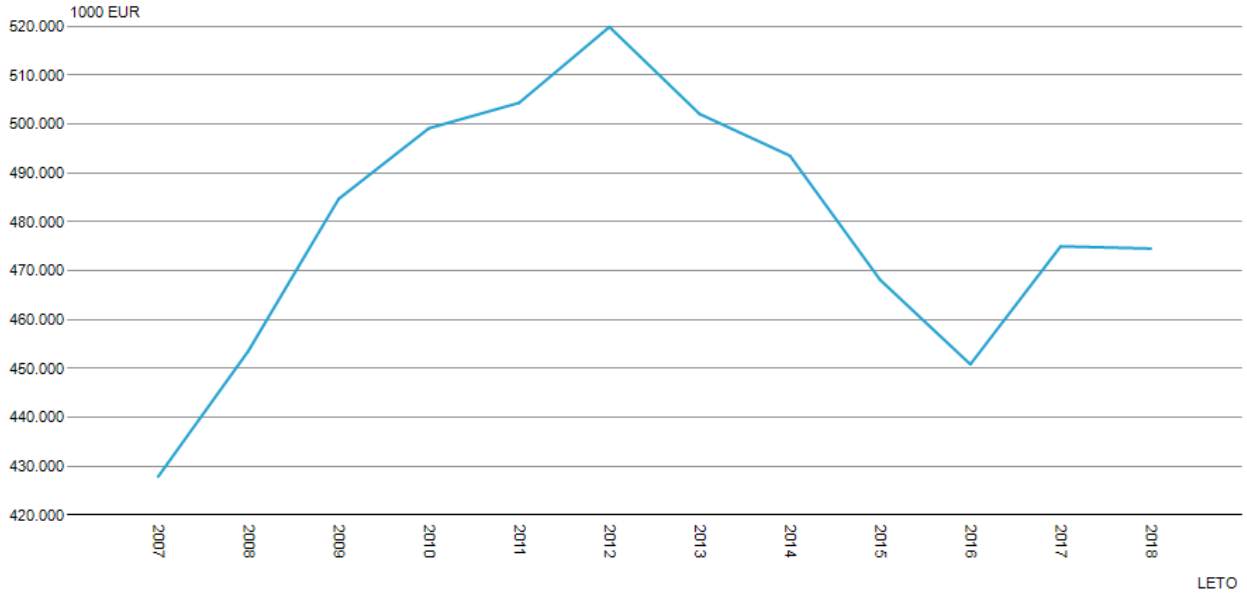
Raziskali smo nekaj širših novosti v visokem šolstvu, s katerimi bi lažje razložili nekatere spremembe v pogojih za akademsko delo, o katerih poroča akademsko osebje, in zadovoljstvo akademskega osebja s svojim poklicem. Eno od pojasnil za spremembe o splošnem zadovoljstvu akademskega osebja – leta 2018 je akademsko osebje bolj zadovoljno s svojo zaposlitvijo in pogoji za delo kot leta 2013 – je v javnem financiranju visokega šolstva. Med letoma 2011 in 2012 je bil padec v financiranju šolstva velik – za 13 % zaradi strogih varčevalnih ukrepov v vseh visokošolskih zavodih. Od leta 2013, ko smo izvedli prvo raziskavo, se je javna poraba za visokošolsko izobraževanje še vedno manjšala (najnižjo raven je dosegla leta 2015). Leta 2018 se je javna poraba večala, čeprav še ni dosegla končnega zneska iz leta 2011. Prav tako se je poraba sredstev visokošolskih zavodov po letu 2012 manjšala in začela ponovno večati po letu 2016.

Javni izdatki za formalno izobraževanje (1000 EUR) po: LETO. Izdatki po namenu porabe - SKUPAJ, Terciarno izobraževanje.



Vir: Statistični urad Republike Slovenije

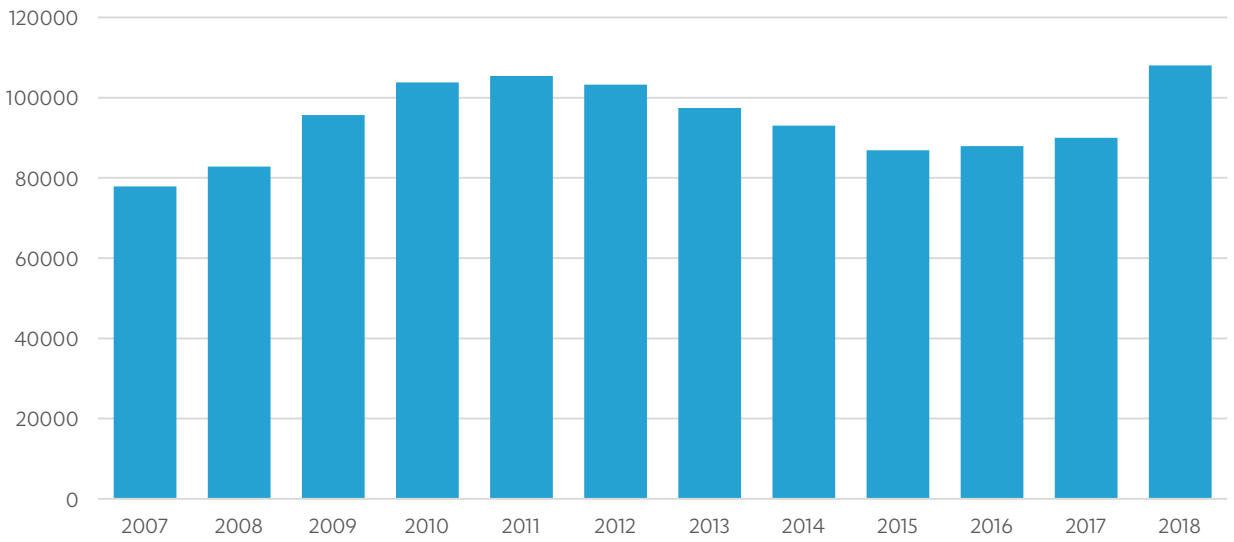
Poraba v izobraževalnih ustanovah (1000 EUR) po: LETO. Vrsta porabe - SKUPAJ, Terciarno izobraževanje.



Vir: Statistični urad Republike Slovenije

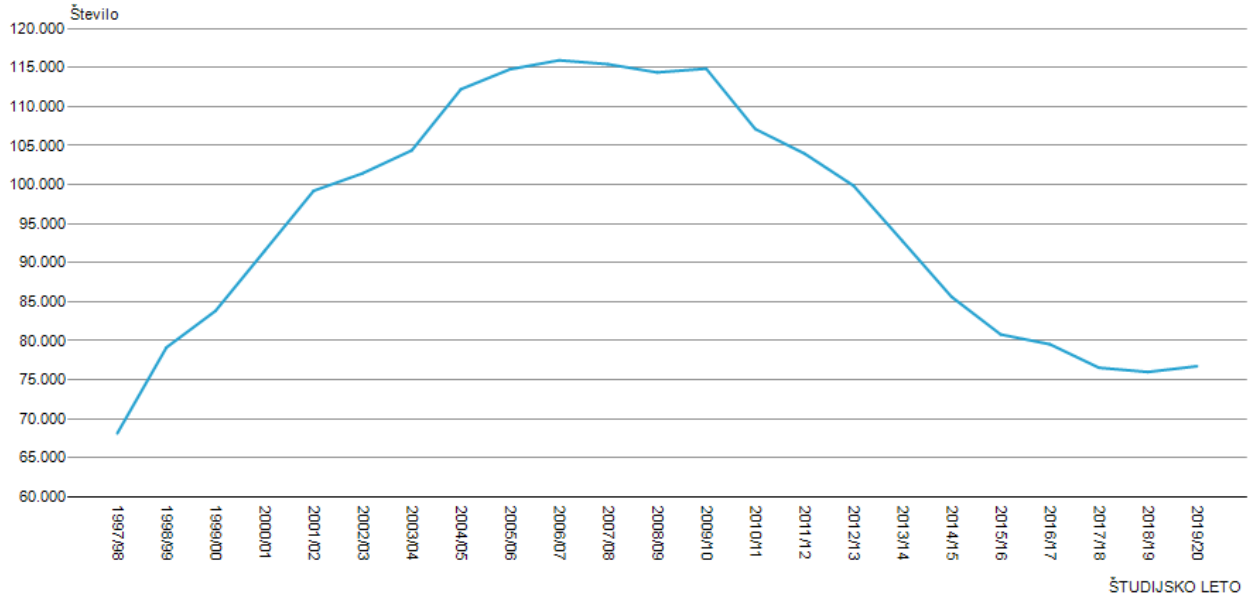
Podobno se je od leta 2011 zmanjšala poraba BDP za raziskave in razvoj v visokem šolstvu. Posledica tega pa je bilo tudi zmanjšanje sredstev za financiranje raziskav, ki jih zagotavlja Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije.

Bruto domači izdatki za RRD (1000 EUR) po: LETO. Visokošolski sektor, Viri financiranja - SKUPAJ



Glede na demografsko upadanje so bili tudi vpisi v terciarnem izobraževanju manjši, kar je nekoliko zmanjšalo obremenitve drugače prepolnih visokošolskih zavodov.

Študenti terciarnega izobraževanja po: ŠTUDIJSKO LETO. Vrsta izobraževanja - SKUPAJ, Način študija - SKUPAJ.



Vir: Statistični urad Republike Slovenije

Sistem visokega šolstva deluje v skladu z Resolucijo o nacionalnem programu visokega šolstva (NPVŠ 2011–2020) od leta 2011, a kot poročajo, z manj uresničenimi glavnimi cilji. Dve najopaznejši spremembi v predpisih o visokem šolstvu sta bili Strategija internacionalizacije slovenskega visokega šolstva 2016–2020, ki podpira internacionalizacijo aktivnosti in mednarodnega sodelovanja, in finančni instrument, ki podpira inovativnost v poučevanju in učenju, za kar je bil prvi razpis objavljen junija 2018 (Uradni list RS, št. 43/18 z dne 22. 6. 2018 in št. 57/18 z dne 24. 8. 2018) in je bil delno financiran iz evropskih sredstev (Evropski socialni sklad). Namen razpisa je bilo financiranje strokovnega razvoja visokošolskih učiteljev in drugega osebja, da bi začeli uporabljati nove in inovativne učne metode. Ministrstvo je odobrilo in sofinanciralo razvoj konzorcija (skupna vrednost 3.288,106,00 EUR), ki bi služil kot platforma za strokovni razvoj, izmenjavo dobrih praks, raziskovanje inovativnega poučevanja in skupek dobrih praks. V kolektivni pogodbi za izobraževanje v Republiki Sloveniji je bilo tudi nekaj majhnih, a pozitivnih sprememb v plačni lestvici, dodatku ob obletnici, izplačilo ob upokojitvi (Aneks h kolektivni pogodbi o izobraževanju, 7. 12. 2018, Ur. l. RS, št. 80/18).

Po mnenju akademskega osebja so učinki internacionalizacije najvidnejši v večji mobilnosti študentov in osebja, sodelovanju v raziskovalnih projektih, močnejših raziskovalnih mrežah in predavanjih tujih predavateljev v domači ustanovi. Večina anketirancev ne dojema prevelike komercializacije, šibkejše kulturne identitete in večjega dohodka kot rezultata internacionalizacije. Manj kot polovica anketirancev meni, da so deležni podpore svoje ustanove pri internacionalizaciji. Na drugi strani pa večina akademskega osebja meni, da njihova institucija spodbuja zaposlene, da mednarodno objavljajo.

Izsledki raziskav kažejo na to, da je akademsko osebje mnenja, da so izobraževanja za dvig kakovosti poučevanja širše dostopna, kar je v skladu s podatki o novih nacionalnih programih, ki podpirajo napredek v poučevanju. Vendar pa poročajo, da ti programi niso enako dostopni vsemu akademskemu osebju, ki se razlikuje glede na naziv (nižji nazivi pravijo, da imajo manj možnosti kot akademsko osebje z višjimi nazivi). Pri poučevanju se bo majhna uporaba informacijske tehnologije izkazala za slabost še zlasti v obdobju pandemije covid-19, ko je visoko šolstvo po svetu, vključno s Slovenijo, zaprlo vrata fakultet in vpeljalo poučevanje in učenje na daljavo. Medtem ko so asinhrone metode poučevanja in učenja v takšnih okoliščinah lahko uspešne, mnoge ustanove uporabljajo tehnologijo Zoom ali podobno, da tako omogočijo sinhrono poučevanje in učenje, ki je bližje siceršnjemu pedagoškemu procesu na fakultetah.

Nacionalni raziskovalni sistem deluje v skladu z Resolucijo o raziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2011–2020 in Načrtom za raziskovalno infrastrukturo 2011–2020, popravljenima leta 2016. Za oba dokumenta so se leta 2018 šele začele diskusije o novem pravilniku. Pravilniki z najbolj neposrednim vplivom

na akademsko osebje so bili dokumenti Slovenska strategija krepitve evropskega raziskovalnega prostora 2016–2020 (ERA Roadmap), Strategija internacionalizacije slovenskega visokega šolstva 2016–2020 ter Program za spodbujanje raziskav in razvoja na področju znanosti 2016–2020 Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport. Novi pravilnik za to obdobje je bil tudi Nacionalna strategija za odprt dostop do znanstvenih objav in raziskovalnih podatkov v Sloveniji 2015–2020.

Sodelovanje v raziskavah ostaja pomembna značilnost slovenskega visokošolskega izobraževanja – tako nacionalno, še bolj pa mednarodno, to je z raziskovalci v tujini. Financiranje raziskovanja nacionalne agencije za raziskave se je v primerjavi z letom 2013 nekoliko zmanjšalo, a ostaja vir financiranja, o katerem največ poročajo. Ti podatki pa se ne ujemajo s podatki Javne agencije za raziskovalno dejavnost v Republiki Sloveniji, ki poroča o majhnem povišanju tako institucionalnega kot konkurenčnega financiranja raziskav leta 2018 (164.205,145 EUR za celoten proračun, od tega 98.340,838 EUR za institucionalno financiranje ter 51.901,452 EUR za konkurenčno financiranje) v primerjavi z letom 2013 (144.685,788 EUR za celoten proračun agencije, od tega 80.070,026 EUR za institucionalno financiranje in 51.784,336 EUR za konkurenčno financiranje) (ARRS 2019). Sredstva, pridobljena za raziskovanje od lastne ustanove in iz Evropske unije ter drugih mednarodnih virov, so se v primerjavi z letom 2013 nekoliko zvišala. Poleg tega pa je v primerjavi z letom 2013 opazno povečanje poročanja o publikacijah (poglavje v akademski knjigi ali članek v znanstveni reviji).

6. VIRI

Altbach, P. (Ur.) (2000): *The Changing Academic Workplace: Comparative Perspectives*. Chestnut Hill, Massachusetts: Center for International Higher Education, Lynch School of Education, Boston College.

Bentley, P.J., Coates, H., Dobson, I., Goedegebuure, L., Meek, V. L. (Ur.) (2013): *Job Satisfaction around the Academic World.* Dordrecht: Springer.

Cummings, W. K, in M. J. Finkelstein. (2012): *Scholars in the Changing American Academy. New Contexts, New Rules and New Roles.* Dordrecht, The Netherlands: Springer.

Cummings W., Teichler U. (Ur.) (2015): *The Relevance of Academic Work in Comparative Perspective. The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective*, vol 13. Dordrecht: Springer.

Etzkowitz, H., Leydesdorff, L. (2000): The dynamics of innovation: from National Systems and "Mode 2" to a Triple Helix of university-industry-government relations. *Research Policy* 29: 109–123.

Etzkowitz, H. (2008): *The Triple Helix: University-Industry-Government Innovation in Action*. London: Routledge.

ESG. (2015) *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area*. https://enqa.eu/index.php/home/esg/

Flander, A., Klemenčič, M. (2014): Will academics drive or obstruct the Slovenian government's internationalisation agenda for higher education? *C•E•P•S Journal (Center for Educational Policy Studies Journal)* 4(2): 27-48. https://ojs.cepsj.si/index.php/cepsj/article/view/202/117

Kehm, B. in U. Teichler (Ur.) (2013): *The Academic Profession in Europe: New Tasks and New Challenges*. Series: The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective, Vol. 5. Dordrecht: Springer.

Klemenčič, M. (2015): Internationalisation of Higher Education in the Peripheries: The 'gear effect' of integrated international engagements. In: Beerkens, E., Magnan, M., S Söderqvist, M. and H.-G. van Liempd (European Association of International Education) (Ur.) *Handbook of Internationalisation of Higher Education, 22th supplement* (A 2.1-11). Berlin: RAABE Verlag.

Klemenčič, M., Šćukanec, N., Komljenovič, J. (2015): Decision Support Issues in Central and Eastern Europe. In Karen Webber and Angel Calderon (Ur.) *Institutional Research and Planning in Higher Education in a Global Context* (Chapter 6, pp. 71-85). New York, NY: Routledge Press/Taylor in Francis.

Klemenčič, M. (2016): The Role Of Institutional Research In Positioning Universities: Practices in Central and Eastern European countries. In Prichard, R., Pausits, A. and Williams, J. (Ur.) *Positioning Higher Education Institutions - From Here to There* (Chapter 1, pp. 3-18). Rotterdam: Sense Publishers.

Klemenčič, M. (2017): Internationalisation of Higher Education in the Peripheries: The 'gear effect' of integrated international engagements. In: Hans de Wit, Jocelyne Gacel-Ávila, Elspeth Jones, Nico Jooste (Ur.) *The Globalization of Internationalization: Emerging Voices and perspectives* (Chapter 9, pp. 99-109). London: Routledge.

Klemenčič, M., Zgaga, P. (2014): Public-private dynamics in higher education in the Western Balkans: are governments leveling the playing field? *European Education* 46 (3): 31–54.

Klemenčič, M., Zgaga, P. (2015) Slovenia: The slow decline of academic inbreeding. In: Maria Yudkevich, G. Philip Altbach, and E. Laura Rumbley *(Ur.) Academic inbreeding and mobility in higher education: Global perspectives* (pp. 156–181). Houndmills: Palgrave MacMillan.

Klemenčič, M., Flander, A. (2013a): *Evaluation of the impact of the ERASMUS Programme on higher education in Slovenia*. Ljubljana: Center RS za mobilnost in evropske programme izobraževanja in usposabljanja (CMEPIUS) https://www.cmepius.si/wp-content/uploads/2014/02/Eval_en_ErasmusHE-in-Slo.pdf

Klemenčič, M., Flander. A. (2013b): *Evalvacija učinkov programa Erasmus na visoko šolstvo v Sloveniji.* Ljubljana: Center RS za mobilnost in evropske programme izobraževanja in usposabljanja (CMEPIUS). https://www.cmepius.si/wp-content/uploads/2014/02/Evalvacija-ucinkov-programa-Eramus.pdf

Klemenčič, M., Flander, A. in Žagar Pečjak, M. (2015a): *The conditions of academic work in Slovenia*: *Findings from the 2013 EUROAC Survey.* Ljubljana: Center Republike Slovenije za mobilnost in evropske programme izobraževanja in usposabljanja (CMEPIUS). https://www.cmepius.si/wp-content/uploads/2014/02/EUROAC-ENG.pdf

Klemenčič, M., Flander, A. in Žagar Pečjak, M. (2015b): *Pogoji akademskega dela v Sloveniji. Ugotovitve 2013 EUROAC študije.* Ljubljana: Center Republike Slovenije za mobilnost in evropske programme izobraževanja in usposabljanja (CMEPIUS). https://www.cmepius.si/wp-content/uploads/2014/02/EUROAC-Slovenia_popravljena-za-net.pdf

Maassen, Peter, Olsen, Johan P. (Ur.) (2007): *University Dynamics and European Integration*. Dordrecht: Springer.

OECD (2016) Education Policy Outlook – Slovenia. Paris: OECD.

Pajnič, Neža, ed. (2011): Higher Education in Slovenia. Ljubljana: Center Republike Slovenije za mobilnost in evropske programme izobraževanja in usposabljanja (CMEPIUS). https://www.uni-lj.si/mma/mhest_cmepius/2013072310281883/

Teichler, U. (2017): Academic Profession in Europe. Presentation at University of Ghent, October 2017.

Teichler, U. in E. A. Höhle (Ur.) (2013): *The work situation of the academic profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries*. Series: The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective, Vol. 8. Dordrecht: Springer.

Teichler, U., Arimoto, A. in K. W. Cummings (Ur.) (2013): *The Changing Academic Profession. Major Findings of a Comparative Survey*. Series: The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective, Vol. 1. Dordrecht: Springer.

Vukasović, M. in M. Elken (2014): Higher education policy dynamics in a multi-level governance context: comparative study of four post-communist countries. In: Zgaga, P., Teichler, U. in Brennan, J. (Ur.). *The Globalization Challenge for European Higher Education. Convergence and Diversities, Centres and Peripheries* (pp. 261–286). Frankfurt am Main: Peter Lang.

Zgaga, P., Klemenčič, M., Komljenovič, J., Miklavič, K., Repac, I. in Jakačić, V. (2013): *Higher education in the Western Balkans: Reforms, developments, trends. Key findings from field research*. Ljubljana: Centre for Educational Policy Studies, Faculty of Education, University of Ljubljana. http://ceps.pef.uni-lj.si/images/stories/doc/hewb.pdf

Zgaga, P. *(2017): Higher Education Systems and Institutions, Slovenia.* In: Shin J., Teixeira P. (Ur) Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions. Springer, Dordrecht.

Zgaga, P., and Miklavič, K. (2011): Reforming higher education in "transition". Between national and international reform initiatives: The case of Slovenia. *European Education* 43 (3): 13–25.

Zgaga, P. (2012): University Autonomy and Governance: Between Academic Freedom and Institutional Autonomy. In: Hans G. Schuetze, William Bruneau and Garnet Grosjean (UR.). *University Governance and Reform. Policy, Fads, and Experience in International Perspective* (pp. 215-234). Houndmills: Palgrave-Macmillan.

Zgaga, P. (2010): Changing philosophy of education: social transition and challenges of the future. Case study from Slovenia. In: NOWAK-FABRYKOWSKI, Krystyna (ed.). *Eastern Europe today. Education in transition* (pp. 51–68). Deer Park, NY: Linus Publications.

Zgaga, P. (2005): *The importance of education in social reconstruction: Six years of the enhanced Graz Process. Developments, current status and future prospects of education in South-east Europe*. Ljubljana: Faculty of Education, University of Ljubljana.

Zgaga, P. (1998): *Development of higher education in Slovenia*. Ljubljana: Ministry of Education and Sport of the Republic of Slovenia.

Spletne strani

Center Republika Slovenije za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja (CMEPIUS). Study in Slovenia. http://studyinslovenia.si/.

Ministrstvo republike Slovenije ta izobraževanje, znanost in šport. Visokošolski izobraževalni sistem v Sloveniji. https://www.gov.si/podrocja/izobrazevanje-znanost-in-sport/visokosolsko-izobrazevanje/

Statistični Urad Republike Slovenije (SURS). https://www.stat.si/

Nacionalna Agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu (NAKVIS). https://www.nakvis.si/

Javna Agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije (ARRS). http://www.arrs.gov.si/

7. PRILOGA 1 – VPRAŠALNIK RAZISKAVE APIKS

Akademski poklic v družbi znanja, 2018

Uvod
Z zbranimi podatki raziskave Akademski poklic v družbi znanja 2018 želimo slovenskemu visokošolskemu prostoru ponuditi osnovo za nadaljnje analize in razmisleke, ki naj prispevajo k premišljenim odločitvam tako na področju oblikovanja nacionalnih izobraževalnih politik, kot pri vodenju visokošolskih zavodov.

Vprašalnik je enoten za vseh 28 sodelujočih držav in rezultat dvoletnega usklajevanja vprašanj med sodelujočimi nacionalnimi raziskovalnimi skupinami. Zavedamo se, da je vaš čas dragocen in da je vprašalnik precej obsežen (predviden čas izpolnjevanja je približno 30 minut), vendar vas kljub temu prosimo, da z vašimi odgovori prispevate k boljšemu celostnemu razumevanju pogojev akademskega poklica in visokošolskega sistema v Sloveniji. Vaše kontakte smo v obdobju med 1.3. in 1.5.2018 pridobili iz javno dostopnih podatkov na spletnih straneh vaših institucij. Vaša anonimnost je zagotovljena, posredovani odgovori pa se v nobenem primeru ne bodo povezovali z vašimi osebnimi podatki.

S pritiskom na gumb → se strinjate z uporabo zbranih podatkov v raziskovalne namene.

Vljudno vabljeni k sodelovanju.

dr. Alenka Flander, vodja nacionalne skupine (CMEPIUS), alenka.flander@cmepius.si
dr. Manja Klemenčič, raziskovalka (predavateljica na področju sociologije visokega šolstva na oddelku za sociologijo na Univerzi Harvard, ZDA)
mag. Sebastian Kočar, doktorski kandidat na področju anketne metodologije (ANU center za družboslovno raziskovanje in metode, Avstralska nacionalna univerza, Avstralija)

A. Poklic in kariera

V tem sklopu nas zanimajo vaši pogledi na vašo izobrazbo, karierno pot in trenutno delovno situacijo.

A0 Ali ste trenutno zaposleni (tudi) na visokošolskem zavodu?
Da (1)
Ne (2)

A1 Prosimo, navedite vaš sedanji akademski naziv.
- o Redni/-a profesor/-ica (1)
- o Izredni/-a profesor/-ica (2)
- o Docent/-ka (3)
- o Višji/-a predavatelj/-ica (4)
- o Predavatelj/-ica (5)
- o Lektor/-ica (6)
- o Znanstveni/-a svetnik/-ica (7)
- o Višji/-a znanstveni/-a sodelavec/-vka (8)
- o Znanstveni/-a sodelavec/-vka (9)
- o Strokovni/-a sodelavec/-vka (10)
- o Asistent/-ka ali mladi/-a raziskovalec/-lka (11)
- o Drugo (prosimo, opredelite) (12) _____

A2 Prosimo, navedite vašo akademsko disciplino oziroma področje (po ISCED).
- o Vede o izobraževanju/poučevanje učiteljev (1)
- o Humanistika in umetnost (2)
- o Družbene in vedenjske vede (3)
- o Poslovne in administrativne vede (4)
- o Pravo (5)
- o Naravoslovje (6)
- o Fizika in matematika (7)
- o Računalništvo (8)
- o Inženirstvo, proizvodnja in gradbeništvo, arhitektura (9)
- o Kmetijstvo, gozdarstvo (10)
- o Medicina in zdravstvo (11)
- o Socialno delo in storitve (12)
- o Osebne storitve, transport in logistika, varnostne vede (13)
- o Drugo (prosimo, opredelite) (14) _____

A3 Prosimo, navedite, ali ste na visokošolskem zavodu ali institutu v tekočem akademskem letu zaposleni za polni delovni čas. V primeru nepolne zaposlitve prosimo navedite delež zaposlitve (npr. če ste zaposleni za polovico ur polnega delovnega časa, vpišite 50 %).

- o Za polni delovni čas (1)
- o Nepolna zaposlitev za določen delež polnega delovnega časa, vpišite % (2) _____
- o Nepolna zaposlitev s plačilom po opravljenih nalogah (3)
- o Drugo (prosimo, opredelite) (4) _____

A4 Zaposleni ste za ...

- o Nedoločen čas (1)
- o Določen čas z možnostjo podaljšanja (2)
- o Določen čas brez možnosti podaljšanja (3)
- o Občasno/projektno, glede na delovne naloge (4)
- o Drugo (prosimo, opredelite) (5) _____

A5a Prosimo, navedite leto pridobitve naziva za vsako doseženo stopnjo izobrazbe in leto zaključka podoktorskega programa. Če se ne nanaša - če niste pridobili tega naziva oz. se niste udeležili podoktorskega študija/raziskovanja, prosimo pustite pripadajoča polja prazna.

	Leto (oblika LLLL) (1)
Visoka ali univerzitetna (1)	
Magisterij (2)	
Doktorat (3)	
Podoktorski študij/raziskovanje (4)	

A5b Ali ste naslednje nazive pridobili oz. se udeležili podoktorskega programa v državi, kjer ste trenutno zaposleni?

	Da (1)	Ne (2)
Visoka ali univerzitetna (1)		
Magisterij (2)		
Doktorat (3)		
Podoktorski študij/raziskovanje (4)		

A5c V kateri državi pa ste pridobili ta naziv/se udeležili podoktorskega programa?

	Država
Visoka ali univerzitetna (1)	
Magisterij (2)	
Doktorat (3)	
Podoktorski študij/raziskovanje (4)	

A6 Kako bi opisali usposabljanje, ki ste ga bili deležni v času vašega doktorskega študija? Izberite vse možne odgovore.

- o Potrebno se je bilo udeležiti predpisanega števila seminarjev/tečajev. (1)
- o Potrebno je bilo napisati tezo oziroma dizertacijo. (2)
- o Deležen sem bil intenzivnega akademskega svetovanja in usmerjanja pri svojem raziskovanju. (3)
- o Izbral sem si lastno raziskovalno tematiko. (4)
- o Prejel sem štipendijo ali raziskovalno mesto. (5)
- o Imel sem pogodbo o zaposlitvi (za poučevanje ali raziskovanje). (6)
- o Zaposlen sem bil na raziskovalni instituciji. (7)
- o Zaposlen sem bil izven visokošolskega sektorja. (8)
- o Doktorski študij sem si financiral sam oziroma s pomočjo družine. (9)
- o Deležen sem bil usposabljanja na področju pedagoških metod in vsebin. (10)
- o Sodeloval sem v raziskovalnih projektih s profesorji in višjimi znanstvenimi sodelavci ter svetniki. (11)
- o Moja doktorska dizertacija je v obliki monografije. (13)
- o Moja doktorska dizertacija je sestavljena (delno ali v celoti) iz poglavij knjig in/ali člankov v revijah. (14)

A7 Kako dolgo (v letih) ste bili po zaključenem dodiplomskem študiju zaposleni v sledečih institucijah? Izberite primeren odgovor oz. primerna odgovora za vsako trditev.

	S polnim delovnim časom (1)	Z delovnim časom, krajšim od polnega (2)
Javni visokošolski zavodi (1)		
Zasebni visokošolski zavodi (2)		
Raziskovalni inštituti (ki niso del visokošolskih institucij) (3)		
(Druge) državne institucije (ministrstva, agencije itd.) (4)		
(Druge) gospodarske družbe in gospodarske zasebne družbe (5)		
Samozaposleni (6)		

A8 Prosimo, vpišite vaš/-e odgovor/-e:

	leto (oblika LLLL) (1)
Leto prve zaposlitve za polni ali nepolni delovni čas na področju visokega šolstva ali raziskovanja (1)	
Leto vaše prve izvolitve v naziv višji od asistenta na instituciji, kjer ste trenutno zaposleni (2)	

Leto vašega imenovanja/napredovanja v vaš trenutni naziv na vaši instituciji (3)	

B. Splošni delovni pogoji in aktivnosti

B1 Koliko ur v povprečnem delovnem tednu običajno namenite spodaj navedenim aktivnostim? Če letos ne izvajate pedagoškega dela, prosimo, da izpolnite samo stolpec za število ur tedensko, ko ni predavanj.

	Število ur tedensko v času predavanj (1)	Število ur tedensko, ko ni predavanj (4)
Poučevanje (priprava gradiv za poučevanje in priprava na ure, poučevanje v razredu, svetovanje študentom (mentorstvo), branje in ocenjevanje nalog študentov) (1)		
Raziskovanje (pregledovanje literature, pisanje, izvajanje poskusov, terensko delo) (7)		
Aktivnosti za zunanje uporabnike (vključno z plačanimi storitvami naročnikom/pacientom; neplačanim svetovalnim delom in javnimi ter prostovoljnimi aktivnostmi) (6)		
Administracija (vključno z udeležbo v odborih, delovnih skupinah, oddelčnih sestankih in pri poročanju) (2)		
Druge akademske aktivnosti (ki jih ni moč razvrstiti v zgornje kategorije) (3)		

B2 Ali ste glede na vaše osebne preference bolj zainteresirani za poučevanje ali bolj za raziskovanje?

- o Zanima me predvsem poučevanje (1)
- o Oboje me zanima, vendar bolj poučevanje kot raziskovanje (2)
- o Oboje me zanima, vendar bolj raziskovanje kot poučevanje (3)
- o Zanima me predvsem raziskovanje (4)

B3 Prosimo, ocenite, kako pomembna je za vas pripadnost:
Izberite primeren odgovor za vsako trditev.

	1 - ni pomembna (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 - zelo pomembna (5)
Vaši akademski disciplini/področju (1)					
Vašemu oddelku na instituciji, kjer ste zaposleni (2)					
Vaši fakulteti (3)					
Vaši univerzi (4)					

B4 Prosimo, označite, kaj menite o spodaj navedenih trditvah. Izberite primeren odgovor za vsako trditev.

	1 - nikakor se ne strinjam (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 - popolnoma se strinjam (5)
Sedanji časi so težki za začetek akademske kariere mlade osebe na mojem področju. (1)					
Če bi lahko začel/-a znova, ne bi postal/-a akademsko osebje. (2)					
Moja služba zahteva velik oseben napor. (3)					
Poučevanje in raziskovanje nista medsebojno kompatibilna. (4)					

B5 Kako bi ocenili vaše zadovoljstvo z...

	1 - zelo nezadovoljen (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 - zelo zadovoljen (5)
... vašo trenutno zaposlitveno situacijo (npr. pogodbo o zaposlitvi, plačo)? (1)					
... vašim trenutnim delom (npr. količino dela, delovnim okoljem)? (2)					
... vašim trenutnim akademskim okoljem, v katerem delujete? (3)					

B6 Prosimo, navedite, ali ste v tekočem ali predhodnem akademskem letu opravljali katero izmed spodaj naštetih dejavnosti. Označite vse, ki se nanašajo na vas.

- o Članstvo v domačih odborih/svetih, pomembnih za stroko (1)
- o Članstvo v mednarodnih odborih/svetih, pomembnih za stroko (2)
- o Recenzent/-ka (npr. za revije, raziskovalno financiranje, institucionalne evalvacije, študijske programe) (3)
- o Urednik/-ica domače revije/knjižne zbirke (4)
- o Urednik/-ica mednarodne revije/knjižne zbirke (5)
- o Izvoljen/-a član/-ica upravljalnih teles strokovnih/znanstvenih združenj/organizacij (6)
- o Izvoljen/-a član/-ica ali vodja sindikalnega združenja (7)
- o Bil intenzivno vključen v lokalno, nacionalno ali mednarodno politiko (8)
- o Nič od naštetega (9)

C. Pedagoško delo

V primeru, da v tem akademskem letu ne poučujete, prosimo odgovarjajte za preteklo akademsko leto.

C0 Ali ste poučevali v tem ali preteklem akademskem letu?

- o Da (1)
- o Ne (2)

C1 Prosimo, navedite, kolikšen delež svojega pedagoškega dela (priprava učnih gradiv in učnih načrtov, poučevanje v razredu, svetovanja študentov, branje in ocenjevanje študentskih del in nalog, razvijanje kurikula, itd.) izvajate na različnih stopnjah. Vsota mora biti 100%.

_____ Dodiplomski študij (1)
_____ Magistrski študij (2)
_____ Doktorski študij (3)
_____ Programi strokovnega izpopolnjevanja (4)
_____ Drugo (prosimo, opredelite) (5)

C2 Ali ste v tem (ali prejšnjem) akademskem letu izvajali katero od aktivnosti v pedagoškem delu? Označite vse, ki ustrezajo.

- o Poučevanje v razredu/predavanja (1)
- o Individualno poučevanje (2)
- o Učenje v okviru projektov/projektnih skupinah (3)
- o Praktično delo/laboratorijsko delo (4)
- o IKT/računalniško-podprto učenje (5)
- o Poučevanje na daljavo (6)
- o Razvoj in priprava učnih gradiv (7)
- o Razvoj kurikuluma/programa (8)
- o Individualno (na štiri oči) delo s študenti izven predavanj (9)

C3 Ali ima vaša institucija določene kvantitativne cilje ali formalizirana merila za posameznega učitelja?
Označite vse, ki ustrezajo.

- o Število ur v razredu (1)
- o Število študentov pri posameznem predmetu (2)
- o Število študentov na drugi stopnji (magistrski študij) za mentorstvo (3)
- o Število študentov na tretji stopnji (doktorski študij) za mentorstvo (4)
- o Čas namenjen za konzultacije študentov (5)
- o Število dni obvezne prisotnosti na instituciji (6)
- o Drugo (prosimo, opredelite) (8) _____
- o Ne pride v poštev (9)

C4 Prosimo, označite, kaj menite o spodaj navedenih trditvah.
Izberite primeren odgovor za vsako trditev.

	1 - nikakor se ne strinjam (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 - popolnoma se strinjam (5)
Zaradi pomanjkljivega osnovnega znanja študentov porabim več časa za posredovanje osnov, kot bi želel/-a. (1)					
Na moji instituciji se spodbuja izboljšanje kakovosti poučevanja in posredovanja znanja glede na rezultate študentskih anket. (2)					
Na moji instituciji imamo dovolj možnosti (tečajev in usposabljanj) za izboljšanje kakovosti poučevanja. (3)					
Pri svojih predmetih poudarjam praktično znanje in veščine. (4)					
Pri svojih predmetih poudarjam mednarodne vidike in vsebine. (5)					
Pri svojih predmetih vključujem v vsebino razprave o vrednotah in etičnih razsežnostih. (6)					
Pri svojih predmetih opozarjam študente na posledice goljufanja pri izpitih in plagiatorstva. (7)					
Moje ocene striktno odražajo zgolj kakovost študentovega dela in dosežke. (8)					
Od začetka mojega poučevanja se je število tujih študentov povečalo. (9)					
Trenutno je večina mojih podiplomskih študentov mednarodnih. (10)					
Moje raziskovalno delo prispeva k mojemu boljšemu poučevanju. (11)					
Moje strokovno delo (storitve, svetovanje, prostovoljno delo) prispeva k mojemu boljšemu poučevanju. (12)					

C5 V katerem jeziku večinoma poučujete?
- o V slovenskem jeziku (1)
- o V angleškem jeziku (2)
- o V hrvaškem/srbskem jeziku (3)
- o V italijanskem jeziku (4)
- o V francoskem jeziku (5)
- o V nemškem jeziku (6)
- o V španskem jeziku (7)
- o V ruskem jeziku (8)
- o V drugih jezikih (9)

D. Raziskovalno delo

Prosimo, opišite svoje raziskovalno delo v tekočem in preteklem letu.

D0 Ali ste opravljali raziskovalno delo v tekočem in preteklem letu?
- o Da (1)
- o Ne (2)

D1 Prosimo, opišite svoje raziskovalno delo v tekočem in preteklem letu.

	Da (1)	Ne (2)
Ali sodelujete s kolegi v vaših raziskovalnih projektih? (2)		
Ali sodelujete z doktorskimi študenti? (3)		
Ali sodelujete z akademskim osebjem/raziskovalci na vaši instituciji? (4)		
Ali sodelujete s kolegi na drugih institucijah v Sloveniji? (5)		
Ali sodelujete s kolegi v tujini? (6)		
Ali sodelujete s kolegi izven vaše discipline? (7)		

D2 Kako bi označili svoje glavno raziskovalno delo v tekočem (ali preteklem) letu?

	1 - sploh ne (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 - izključno (5)
Temeljno/teoretično (1)					
Aplikativno/usmerjeno v prakso (2)					
Tržno usmerjeno/namenjeno za tehnološki transfer (3)					
Družbeno usmerjeno/namenjeno za izboljšanje družbe kot celote (4)					
Mednarodno po obsegu ali naravnanosti (5)					
Znotraj enega akademskega področja (6)					
Multi/interdisciplinarno (7)					

D3 Katere vrste navedenih znanstvenih prispevkov ste dokončali v zadnjih treh letih?
Prosimo, vnesite vse odgovore, ki ustrezajo.

	Število dokončanih v zadnjih treh letih (1)
Avtorstvo ali soavtorstvo znanstvenih knjig (1)	
Uredništvo ali souredništvo znanstvenih knjig (2)	
Objava člankov v akademskih knjigah (3)	
Objava člankov v akademskih revijah (4)	
Znanstveno poročilo/monografija za projekt, financiran iz različnih virov (5)	
Predstavitev članka na znanstveni konferenci (7)	
Mentorstvo zaključenih doktorskih del (8)	
Prijava patenta o procesu ali izumu (9)	
Pisanje računalniškega programa za javno uporabo (10)	
Izvedba ali razstava umetniškega dela, vključno z videom ali filmom (11)	
Drugo (prosimo, opredelite) (14)	
Avtorstvo ali soavtorstvo znanstvenih knjig (1)	
Uredništvo ali souredništvo znanstvenih knjig (2)	
Objava člankov v akademskih knjigah (3)	

D4 Kakšen je bil delež vaših publikacij v zadnjih treh letih, ki je bil...

	V odstotkih (%)
... izključno vašega avtorstva?	
... objavljen v tujini?	
... v soavtorstvu s kolegi iz Slovenije?	
... v soavtorstvu s kolegi iz tujine?	
... recenziran?	
... objavljen v tujini oz. v mednarodnih revijah ali knjigah?	

D5 V kolikšni meri menite, da se na vaši instituciji od vas pričakuje...

	1 - sploh ne (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 - v veliki meri (5)
... zagotavljanje znatnih zunanjih finančnih virov? (1)					
... osredotočenost na akademsko odličnost ne glede na njen družben pomen? (2)					
... izvajanje aplikativnih (in po možnosti tržnih) raziskav? (3)					
... delovanje skladno z raziskovalnimi smernicami, ki jih določajo financerji raziskovanja? (4)					
... da javne objave v skladu s pričakovanji financerjev raziskav niso prosto dostopne? (5)					
... aktivno uporabo raziskovalnih rezultatov izven običajnih objav (tehnološki transfer, objave v različnih mediji, itd.)? (7)					

D6 Prosimo, navedite, kakšen delež financiranja vašega raziskovanja (če izvzamete sredstva za vaš osebni dohodek) je bil v tem oziroma preteklem akademskem letu financiran s strani spodaj navedenih virov.
Vsota mora biti 100 %.
_____ Vaše institucije (1)
_____ Nacionalne agencije za raziskovalno dejavnost (2)
_____ Ministrstev in drugih državnih teles (3)
_____ Poslovnega sektorja ali industrije (4)
_____ Zasebnih neprofitnih organizacij/agencij (5)
_____ Evropske komisije (npr. Obzorje 2020, Erasmus+, itd.) (6)
_____ Evropske komisije (11)
_____ Drugo (prosimo, opredelite) (10)

E. Zunanje dejavnosti

V tem delu nas zanima vaše mnenje o učinkih vaših dejavnosti zunaj vaše institucije.
Najprej vas bomo povprašali o vašem sodelovanju z »zunanjimi partnerji«, in sicer pri aktivnostih, razdeljenih na: (1) raziskovalno usmerjene, (2) v izobraževanje usmerjene ter (3) druge aktivnosti.

E1a Ali ste v zadnjih treh letih sodelovali v kateri od spodaj naštetih *raziskovalno usmerjenih aktivnostih* z »zunanjimi partnerji« (npr. industrijo, vlado, muzeji, šolami)?
Označite vse ustrezne.
- o Patenti in licence (1)
- o Ustanovili spin-off/start-up podjetje (2)
- o Skupno raziskovanje in objave (3)
- o Skupne objave z raziskovalci iz držav bivše Jugoslavije (25)
- o Evalvacije (strategij in razvoja podjetij, regij, držav, vladnih dokumentov, ...) (6)
- o Pogodbeno raziskovanje (7)
- o Svetovanje (8)
- o Uporabljali infrastrukturo in (tehnično) opremo (npr. merilne inštrumente nekega podjetja) (9)
- o Testiranje in oblikovanje prototipov (10)
- o Delali v raziskovalnem laboratoriju, znanstvenem inkubatorju (think tank organizaciji) in/ali znanstveno tehnološkem parku (24)

E1b Ali ste v zadnjih treh letih sodelovali v kateri od spodaj naštetih *aktivnostih usmerjenih v izobraževanje* z »zunanjimi partnerji« (npr. industrijo, vlado, muzeji, šolami)?
Označite vse ustrezne.
- o Razvoj kurikula za zunanje agencije (1)
- o Mentorstvo študentskega praktičnega dela (2)
- o Skupaj s predstavniki iz industrije mentorirali diplomsko, magistrsko in/ali doktorsko delo (3)
- o Prostovoljno in brezplačno delali ali svetovali (npr. v lokalnem okolju, v kulturnih, izobraževalnih, političnih in drugih institucijah) (4)
- o Imeli javne nastope in govore (5)
- o Izvajali programe in tečaje po želji naročnika (6)

E1c Ali ste v zadnjih treh letih sodelovali v kateri od spodaj naštetih *drugih aktivnostih* z »zunanjimi partnerji« (npr. industrijo, vlado, muzeji, šolami)?
Označite vse ustrezne.
- o Pisanje publikacij za širši krog bralcev (1)
- o Sodelovanje v zunanjih odborih in svetih (npr. strokovni svet, upravni odbori, itd) (2)
- o Drugo (prosimo, opredelite) (3) _____

E2 S katerimi partnerji sodelujete v vaših eksternih aktivnostih?
Označite vse ustrezne.

- o Drugi visokošolski zavodi (1)
- o Javni raziskovalni centri (2)
- o Zasebni raziskovalni centri (3)
- o Vlada (4)
- o Poslovna podjetja ali industrija (5)
- o Neprofitne organizacije (npr. sindikati in UNESCO) (6)
- o Drugo (7) _____

E3 V kakšni meri vaše aktivnosti izven delovnega razmerja izhajajo iz vašega ključnega področja dela na področju raziskovanja in poučevanja?

	1 - sploh ne (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 - v največji meri (5)
Raziskovanje (1)					
Poučevanje (2)					

E4 Kaj so oz. so bili v zadnjih treh letih finančni viri za vaše eksterne aktivnosti?
Označite vse ustrezne.

- o Vaša lastna institucija (1)
- o Drugi visokošolski zavodi (2)
- o Javni raziskovalni centri (3)
- o Zasebni raziskovalni centri (4)
- o Ministrstva in druga državna telesa (5)
- o Poslovni subjekti ali industrija (6)
- o Drugo (prosimo, opredelite) (7) _____
- o Nimam dodatnih virov za te aktivnosti. (8)

E5 Splošno gledano, kako so te eksterne aktivnosti pomembne za:

	1 - sploh niso pomembne (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 - zelo so pomembne (5)
Vaše raziskovanje (1)					
Vaše pedagoško delo (2)					
Vaš akademski ugled (3)					
Vaš karierni razvoj (4)					
Vaše akademsko področje ali disciplino (5)					
Poslanstvo vaše univerze (6)					

E6 V kakšni meri vaše eksterne aktivnosti:

	1 - sploh ne (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 - v veliki meri (5)
prispevajo k razvoju lokalnega okolja? (1)					
prispevajo k razvoju industrije? (2)					
prispevajo k razvoju družbe na nacionalnem nivoju? (3)					
prispevajo k razvoju družbe na mednarodnem nivoju? (4)					

E7 Rezultati in izdelki vaših eksternih aktivnosti, v katerih sodelujete, se uporabljajo v naslednjih sektorjih:

	1 - sploh ne (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 - v veliki meri (5)
Kulturi (npr. zgodovini, glasbi in umetnosti) (1)					
Ekonomiji (npr. v produkciji/proizvodnji, zagotavljanju/ustavanljanju delovnih mest in podpori pri vodenju) (2)					
Izobraževanju (npr. v šolstvu in vseživljenjskemu učenju) (3)					
Okolju (npr. v kmetijstvu, gozdarstvu in boju prosti klimatskim spremembam) (4)					
Zdravstvu (npr. v bolnišnicah, zdravstvu in skrbstvu) (5)					
Politiki in javni upravi (npr. v svetovanju, javni upravi in odločevanju) (6)					
Sociali (npr. storitvah za brezposelne in socialnemu varstvu) (7)					
Drugo (prosimo, opredelite) (8)					

F. Upravljanje in vodenje

F1 Kakšen je vaš osebni vpliv na oblikovanje trendov in smernic akademske politike?

	1 - nobenega vpliva (1)	2 - malo vpliva (2)	3 - nekaj vpliva (3)	4 - močan vpliv (4)	Ne pride v poštev (5)
Na ravni oddelka ali enote (1)					
Na ravni fakultete oziroma šole (2)					
Na ravni univerze oz. institucije (3)					

F2 Kdo redno spremlja in ocenjuje vaše delo? Izberete lahko več možnosti.

	Vaše pedagoško delo (1)	Vaše raziskovalno delo (2)	Vaše eksterne aktivnosti (3)
Vaši kolegi v oddelku ali enoti (1)			
Vodja vašega oddelka ali enote (2)			
Kolegi iz drugih oddelkov ali enot v vaši instituciji (3)			
Višje administrativno osebje v vaši instituciji (4)			
Vaši študenti (5)			
Zunanji ocenjevalci (6)			
Vi sami (v obliki samoevalvacije) (7)			
Drugo (prosimo, opredelite) (8)			
Nihče (9)			

F3 Na moji instituciji ...

	1 - nikakor se ne strinjam (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 - popolnoma se strinjam (5)
... je vodstvo kompetentno v vodenju. (1)					
... se daje velik poudarek uresničevanju poslanstva institucije. (2)					
... je dobra komunikacija med upravo in akademskim osebjem. (3)					
... se izvaja način vodenja od vrha navzdol (top-down management). (4)					
... procesi odločanja temeljijo na kolegialnem pristopu. (5)					
... se daje velik poudarek poučevanju. (6)					
... se daje velik poudarek raziskovanju. (7)					
... so okorni administrativni postopki. (8)					
... nezainteresiranost in pomanjkanje angažiranosti akademskega osebja onemogočata izboljšanje kakovosti institucije. (9)					
... vodstvo podpira akademsko svobodo. (11)					

F4 V kakšni meri vaša institucija poudarja naslednje oblike oziroma načine dela?

	1 - sploh ne (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 - v veliki meri (5)
Sredstva se akademskim/stroškovnim enotam delijo glede na uspešnost in učinkovitost. (1)					
Financiranje oddelkov temelji na številu študentov. (2)					
Odločanje o napredovanju akademskega osebja temelji na kakovosti raziskovanja. (3)					
Odločanje o napredovanju akademskega osebja temelji na kakovosti poučevanja. (4)					
Odločanje o napredovanju akademskega osebja temelji na praktični relevantnosti/uporabnosti njihovega dela. (5)					
Zaposluje se akademsko osebje, ki ima izkušnje tudi izven akademskega okolja. (6)					

F5 V kakšni meri zaznavate sledeče učinke internacionalizacije vaše institucije?

	1 - sploh ne (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 - v veliki meri (5)
Večji prestiž (1)					
Večja akademska kakovost (2)					
Višji prihodki (3)					
Okrepljena raziskovalna mreža (4)					
Večja mobilnost študentov (5)					
Večja mobilnost učnega osebja (6)					
Oslabljena kulturna identiteta (7)					
Večji dotok možganov (8)					
Večji stroški povezani z internacionalizacijo (9)					
Pretirana komercializacija (10)					
Sodelovanje z raziskovalci iz tujine (11)					
Predavanja tujih predavateljev na domači instituciji (12)					
Predavanja v tujem jeziku na domači instituciji (13)					
Oblikovanje skupnih in dvojnih študijskih programov (14)					

F6 Prosimo, opredelite vaše mnenje o sledečem:

	1 - nikakor se ne strinjam (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 - popolnoma se strinjam (5)
Moja institucija ima jasno začrtano strategijo internacionalizacije. (1)					
Moja institucija nudi številne mednarodne programe izmenjav za študente. (2)					
Moja institucija nudi številne možnosti/finančne vire za raziskovalno delo akademskega osebja v tujini. (3)					
Moja institucija nudi številne možnosti/finančne vire za gostujoče mednarodne študente. (4)					
Moja institucija nudi številne možnosti/finančne vire za gostujoče mednarodno akademsko osebje. (5)					
Moja institucija spodbuja zaposlovanje akademskega osebja iz tujine. (6)					
Moja institucija nudi številne možnosti/finančne vire za udeležbo akademskega osebja na mednarodnih konferencah v tujini. (7)					
Moja institucija spodbuja akademsko osebje k mednarodnim objavam. (8)					

G. Akademsko osebje v začetnih letih akademske kariere

G1 Kako bi ocenili vaše lastne kompetence in njihov pomen za opravljanje vaših trenutnih glavnih delovnih nalog?

	Vaše kompetence					Pomen za opravljanje vašega trenutnega dela				
	1 - šibke (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 - odlične (5)	1 - popolnoma nepomembno (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 - zelo pomembno (5)
Razvoj inovacij (novih idej, procesov ali izdelkov), ki temeljijo na raziskovanju (1)										
Samostojno delo in prevzemanje odgovornosti za svoja dejanja (2)										
Razvoj, vzdrževanje in uporaba akademskih mrež (3)										
Učinkovito planiranje, upravljanje in izvajanje projektov v smiselnih časovnih okvirih (4)										
Konstruktivno delo s sodelavci (5)										
Sposobnost pridobivanja zunanjih virov (6)										

G2 Prosimo, opredelite vaše mnenje o sledečem:

	1 - nikakor se ne strinjam (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 - popolnoma se strinjam (5)
Mentorstvo vam je na voljo, kadar ga potrebujete. (1)					
Imate dobro podporo pri vaše kariernem razvoju. (2)					
Imate dobre možnosti za družbene stike in mreženje v vaši akademski enoti. (3)					
Dobro ste integrirani v vašo akademsko enoto. (4)					

G3 Kakšen okvirni delež vašega časa, namenjenega akademskemu ali z akademskim delom povezanimi aktivnostim, bi lahko opredelili kot rutinsko delo oziroma kot razvoj kompetenc in usposabljanje?

	Delež (v %)
Rutinsko akademsko delo (1)	
Profesionalni razvoj in usposabljanje (2)	

G4 Kje bi v prihodnosti želeli biti in kje pričakujete, da boste čez pet let?

Želel/-a bi (biti) (1)	▼ Akademsko osebje na visokošolski instituciji, kjer sem trenutno. (3) ... Želel/-a bi (biti) (1)
Pričakujem, da bom (2)	▼ Akademsko osebje na visokošolski instituciji, kjer sem trenutno. (3) ... Želel/-a bi (biti) (1)

G5 Na kakšnem akademskem delovnem mestu bi želeli biti v prihodnosti in kje pričakujete, da boste v naslednjih petih letih?

Želel/-a bi (biti) (1)	▼ Na delovnem mestu, ki zajema zgolj poučevanje. (3) ... Ni relevantno, nimam namena ostati v akademskem poklicu. (6)
Pričakujem, da bom (2)	▼ Na delovnem mestu, ki zajema zgolj poučevanje. (3) ... Ni relevantno, nimam namena ostati v akademskem poklicu. (6)

G6 Kako bi ocenili vsakega od spodaj navedenih dejavnikov?

	Trenutna delovna situacija					Pomen za vaše delo				
	1 - slaba (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 - odlična (5)	1 - popolnoma nepomembno (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 - zelo pomembno (5)
Plača (1)										
Varnost zaposlitve (2)										
Karierne možnosti (3)										
Prestiž institucije (4)										
Možnosti za učenje in izboljšanje kompetenc (5)										
Vaša neodvisnost pri poučevanju (6)										
Vaša neodvisnost pri raziskovanju (7)										
Zanimivo delo (8)										

I. Profil anketiranca

Sedaj sledi še nekaj kratkih demografskih vprašanj.

I1 Spol
- o Moški (3)
- o Ženski (4)

I2 Leto rojstva

▼ 1920 (81) ... 2000 (78)

I3 Ali z vami živi od vas odvisna oseba?
Označite možnost/-i, ki se nanašajo na vašo situacijo.
- o Da, z mano živijo od mene odvisni otroci. Koliko? (1) _____
- o Da, z mano živi druga od mene odvisna oseba. (2)
- o Ne. (3)

I4 V primeru, da z vami živi od vas odvisna oseba, koliko ur na teden (v povprečju) namenite skrbi za to osebo (ali več njih)?
- o Ur na teden (1) _____
- o Se ne nanaša (2)

I5a Ali ste kdaj prekinili vašo zaposlitev zaradi domače nege otroka ali starejših oseb?
- o Da (1)
- o Ne (2)

I5b Če ste prekinili vašo zaposlitev zaradi domače nege otroka ali starejših oseb, za koliko mesecev?
- o Število mesecev (1) _____

I6 Kakšna najvišja izobrazba vaših staršev?

Oče (1)	▼ Doktorat (1) ... Osnovnošolska izobrazba oziroma brez formalne izobrazbe (4)
Mati (2)	▼ Doktorat (1) ... Osnovnošolska izobrazba oziroma brez formalne izobrazbe (4)

I7 Ali so oziroma so bili vaši starši tudi znanstveniki?

	Da (1)	Ne (2)
Oče (1)		
Mati (2)		

I8 Kakšno je vaše trenutno državljanstvo?

Država (1)	▼ Slovenija (1) ... Zimbabve (249)

I9 Kakšen je vaš partnerski status?
- o Poročeni/v partnerski zvezi (1)
- o Samski (2)
- o Drugo (prosimo, opredelite): (3) _____

I10 Ali je oziroma je bil vaš zakonec/partner tudi znanstvenik?
- o Da (1)
- o Ne (2)

I11 V primeru, da imate otroke, ki živijo z vami ter so od vas odvisni, koliko jih spada v naslednje starostne skupine?

	Število otrok (1)
0-5 let (1)	
6-12 let (2)	
13-17 let (3)	
18 let in več (4)	

H. Razumevanje znanosti

Za konec pa še eno vprašanje o razumevanju znanosti.

H1 Spodaj je naveden seznam izjav o vzorcih obnašanja znanstvenikov. Odraža različne vrednote o tem, kako naj bi znanstveno raziskovalna skupnost delovala, glede na študije znanstvenega dela. Za vsako od izjav prosimo opredelite, v kakšni meri vi osebno menite, da naj bi predstavljala obnašanje znanstvenikov.

	1 - sploh ne (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 - v veliki meri (5)
Znanstveniki odprto delijo svoje najnovejše ugotovitve s kolegi. (1)					
Znanstveniki ščitijo svoja najnovejše ugotovitve za zagotavljanje prednosti pri publiciranju, patentiranju ali prijavah. (2)					
Znanstveniki ocenjujejo na osnovi meril, t.j. sprejetih standardov na njihovem področju. (3)					
Znanstveniki ocenjujejo novo znanje in njihovo uporabo na osnovi ugleda in pretekle produktivnosti posameznika ali raziskovalne skupine. (4)					
Znanstveniki izbirajo raziskovalne projekte zgolj na osnovi praktičnih meril, npr. glede na družbene, okoljske in/ali komercialne probleme. (5)					
Znanstveniki so motivirani z željo po znanju in odkrivanju in ne na osnovi možnosti za lastno korist. (6)					
Znanstveniki tekmujejo z drugimi na istem področju za financiranje in priznavanje svojih dosežkov. (7)					
Znanstveniki so odgovorni za smer in kontrolo znanosti preko upravljanja, samo-regulacije in kolegialnega presojanja. (8)					
Znanstveniki izvajajo/opravljajo raziskovanje v skladu s profilom organizacije/institucije. (9)					
Znanstveniki upoštevajo vsako novo znanje, hipotezo, teorijo in inovacijo, tudi v primeru, če le-ta spodbija ali nasprotuje njihovemu lastnemu delu. (10)					
Znanstveniki investirajo v svojo kariero in promovirajo svoje lastne najpomembnejše ugotovitve, teorije ali inovacije. (11)					

CMEPIUS

Erasmus+

APIKS
ACADEMIC PROFESSION IN KNOWLEDGE BASED SOCIETY

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE, ZNANOST IN ŠPORT