

POROČILO
O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIIG SOCIALNEGA IN
KULTURNEGA KAPITALA V
LOKALNIH SKUPNOSTIH ZA
RAZVOJ ENAKIH MOŽNOSTI
IN SPODBUJANJE
SOCIALNE VKLJUČENOSTI



Socialni in
kulturni kapital

za leto 2013/14

dr. Tatjana Ažman
Lea Avguštin
mag. Sebastjan Čagran

**POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA
KAPITALA V LOKALNIH SKUPNOSTIH ZA RAZVOJ ENAKIH MOŽNOSTI IN
SPODBUJANJE SOCIALNE VKLJUČENOSTI ZA LETO 2013/14**

Tatjana Ažman
Lea Avguštin
Sebastjan Čagran

Založila: Šola za ravnatelje

Odgovorna oseba: Vlasta Poličnik

Oblikovanje: B&S d.o.o.

Kranj, 2014

© 2014 Šola za ravnatelje

Priprava publikacije je financirana iz sredstev Evropskega socialnega sklada v projektu *Dvig socialnega in kulturnega kapitala v lokalnih skupnostih za razvoj enakih možnosti in spodbujanje socialne vključenosti*.

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

37:316.334(497.4)(0.034.2)

AŽMAN, Tatjana, 1962-

Poročilo o izvajanju projekta dvig socialnega in kulturnega kapitala v lokalnih skupnostih za razvoj enakih možnosti in spodbujanje socialne vključenosti za leto 2013/14 [Elektronski vir] / Tatjana Ažman, Lea Avguštin, Sebastjan Čagran. - El. knjiga. - Kranj : Šola za ravnatelje, 2014

Način dostopa (URL): <http://www.solazaravnatelje.si/ISBN/978-961-6637-77-0.pdf>

ISBN 978-961-6637-77-0 (pdf)

1. Avguštin, Lea 2. Čagran, Sebastjan
276955392

POROČILO
O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIIG SOCIALNEGA IN
KULTURNEGA KAPITALA V
LOKALNIH SKUPNOSTIH ZA
RAZVOJ ENAKIH MOŽNOSTI
IN SPODBUJANJE
SOCIALNE VKLJUČENOSTI
za leto 2013/14



Socialni in
kulturni kapital

dr. Tatjana Ažman
Lea Avguštin
mag. Sebastjan Čagran



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

KAZALO VSEBINE

I. UVOD	5
II. PREDSTAVITEV PROJEKTA	7
Namen in cilji projekta	8
Fleksibilne oblike zaposlovanja v projektu	8
Zaposlovanje strokovnih delavcev	9
Naloge koordinatorjev in partnerjev	9
Struktura zaposlenih	10
Mreže šol in vrtcev	12
Opredelitev socialnega in kulturnega kapitala	15
III. RAZISKAVA	17
IV. IZVEDBA PROGRAMOV ZA DVIG SKK	19
Delovna srečanja v Šoli za ravnatelje	20
Cilji mrež	22
Dejavnosti za dvig socialnega in kulturnega kapitala v vrtcih in šolah	23
Ključne dejavnosti	23
Neizvedene dejavnosti	27
V. SPREMLJAVA IN EVALVACIJA	29
Spremljava zaposlovanja	30
Evalvacija zaposlitev	31
Spremljava poteka projekta	34
Evalvacija projekta	34
Odnos zaposlenih do projekta	34
Krepitev socialnega in kulturnega kapitala strokovnih delavcev	35
Oblike in koristi mreženja	37
Dejavnosti Šole za ravnatelje v podporo mrežam	38
VI. REZULTATI PROJEKTA	41
Rezultati zaposlovanja	42
Delovna razmerja	42
Fleksibilne oblike zaposlitve	42
Rezultati dviga socialnega in kulturnega kapitala	43
Dvig socialnega in kulturnega kapitala pri otrocih, učencih, dijakih	44
Dvig socialnega in kulturnega kapitala pri starših	45
Dvig socialnega in kulturnega kapitala v šolah, vrtcih in okolju	46
Drugi rezultati	47
Predstavitev rezultatov dela v prvem letu	47
Strokovni prispevki	47
Spletna stran	47
Javne objave	47



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

VII. UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA	49
Ugotovitve	50
Fleksibilne oblike zaposlitve	50
Težave in spremembe pri zaposlovanju	50
Motivacija vključenih deležnikov	51
Načrtovanje dejavnosti	51
Podpora znotraj zavoda	51
Sodelovanje	51
Ugotovitve glede zasnove in izvedbe projekta	51
Priporočila	52
VIII. VIRI IN LITERATURA	55
IX. PRILOGE	57
Priloga 1: Sodelavci v projektu	58
Priloga 2: Seznam zavodov v mrežah 2013/14	59
Priloga 3: Evalvacijski vprašalnik za evalvacijo projekta	62
Priloga 4: Evalvacijski vprašalnik – fleksibilne zaposlitve	64
Priloga 5: Obrazec – Poročilo mrež o izvedbi projekta Dvig SKK v letu 2013/14	65
Priloga 6: Naslovi predstavitev primerov dobre prakse	66
Priloga 7: Seznam povezav do objav o delu šol in vrtcev v projektu Dvig SKK v medijih	68

KAZALO PREGLEDNIC IN SLIK

Preglednica 1: Primerjava koordinatorjev in partnerjev po starosti	10
Preglednica 2: Primerjava koordinatorjev in partnerjev po delovnem mestu	11
Preglednica 3: Primerjava delovne dobe koordinatorjev in partnerjev	12
Preglednica 4: Vsebine delovnih srečanj	20
Preglednica 5: Udeležba na delovnih srečanjih	21
Preglednica 6: Dogovori o aktivnostih mrež med delovnimi srečanji	22
Preglednica 7: Vsebina in primeri dejavnosti za dvig socialnega in kulturnega kapitala	24
Preglednica 8: Kategorije in razlogi za neizvedbo načrtovanih dejavnosti	27
Preglednica 9: Ocena, koliko so v projektu Dvig SKK pridobili strokovni delavci zase	31
Preglednica 10: Ocena krepitve sedmih vidikov SKK pri strokovnih delavcih	36
Preglednica 11: Sedem vidikov socialnega in kulturnega kapitala in dejavnosti, ki ga krepijo	36
Preglednica 12: Ocena, koliko so aktivnosti Šole za ravnatelje podpirale delo mrež	38
Slika 1: Sestava mrež	13
Slika 2: Regijska zastopanost mrež	13



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014



I. UVOD





Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

Projekt *Dvig socialnega in kulturnega kapitala v lokalnih skupnostih za razvoj enakih možnosti in spodbujanje socialne vključenosti* (v nadaljevanju Projekt *Dvig SKK*) je bil sprejet 4. 3. 2013, dopolnjen junija 2013 in tudi junija in avgusta 2014 ter bo zaključen 31. 8. 2015.

Kazalniki projekta so sledeči:

- število zaposlenih, vključenih v vseživljenjsko učenje (332);
- število projektov uvajanja fleksibilnih oblik zaposlovanja (6);
- povečanje števila zaposlenih s krajšim delovnim časom – zaradi dopolnjevanja delovne obveze (250);
- v najmanj 30 šolah in vrtcih uvesti nove oblike organizacije dela in zaposlovanja.

V okviru projekta so bile v šolskem letu 2013/2014 uvedene različne oblike zaposlitev z elementi fleksibilnosti. Strokovni delavci so bili v okviru zaposlitve povezani v 34 mrež šol in vrtcev, kjer so potekale dejavnosti, usmerjene v dvig socialnega in kulturnega kapitala. Vsako mrežo so sestavljali štirje vzgojno-izobraževalni zavodi. Nosilni zavod (šola ali vrtec) je imel vlogo koordinatorja mreže, v katero so bile povezane še tri partnerske šole ali vrtci. Vsaka mreža je pripravila svoj program dejavnosti za dvig SKK na enem od treh izbranih področij: v sodelovanju s starši, znotraj organizacije ali v sodelovanju z okoljem, oblikovala izvedbeni načrt ter dejavnosti izvajala in spremljala. V zavodu, ki je koordiniral delo mreže, je delo opravljal strokovni delavec – koordinator mreže za 50 % delovnega časa, v vsaki partnerski šoli oz. vrtcu pa je deloval po en strokovni delavec za 20 % zaposlitve. V času prve faze projekta je bilo v Šoli za ravnatelje zaposlenih 136 strokovnih delavcev, delo pa so opravljali v svojih šolah in vrtcih. Avgusta 2014 je bil v dogovoru z Ministrstvom za znanost, šolstvo in šport sprejet dogovor, da so lahko šole in vrtci podaljšali sodelovanje v projektu za tri mesece – do 30. 11. 2014. Za to se je odločilo 112 zavodov.

V prvi fazi projekta smo izvedli in dosegli naslednje:

- izvedli smo tri projekte uvajanja zaposlovanja strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja z elementi fleksibilnosti;
- za 12 mesecev smo zaposlili 34 strokovnih delavcev za 50 % delovnega časa in 102 strokovna delavca za 20 % delovnega časa;
- za tri dodatne mesece (od 1. 9. 2014 do 30. 11. 2014) smo v projektu zaposlili istega ali drugega strokovnega delavca - skupaj 102 (32 strokovnih delavcev za 50 % in 70 za okoli 20 % delovnega časa);
- zasnovali smo izhodišča in usmeritve za izvedbo programov dviga socialnega in kulturnega kapitala;
- 34 mrež šol in vrtcev je pripravilo in izvedlo programe za izboljšanje SKK – izvedenih je bilo več kot 700 različnih dejavnosti za dvig socialnega in kulturnega kapitala;
- v okviru projekta smo opredelili socialni in kulturni kapital;
- izvedbo aktivnosti smo spremljali in na koncu ovrednotili s tremi vprašalniki;
- poskusno smo raziskali: dejavnike socialnega in kulturnega kapitala, ki vplivajo na zaposlitvene zmožnosti; ključne dejavnosti, ki vplivajo na dvig SKK; dejavnike, ki vplivajo na dvig SKK;
- poskusno smo opredelili kazalnike SKK;
- vzpostavili smo interaktivno spletno stran: <http://sk.solazaravnatelje.si/>;
- izvedli smo javno predstavitev rezultatov za strokovno javnost;
- mreže šol in vrtcev so skrbele za javne objave ob dogodkih;
- nastalo je 34 zapisov primerov dobre prakse, od katerih jih bo 11 objavljenih v posebni številki revije *Vodenje in* 19 v e-zborniku (predvidoma do konca leta 2014).

V poročilu predstavljamo zasnovo projekta, izvedbo dejavnosti v šolskem letu 2013/2014, rezultate in ugotovitve s priporočili za nadaljnjo izvedbo fleksibilnega zaposlovanja ter dejavnosti za dvig socialnega in kulturnega kapitala (v nadaljevanju SKK).



PREDSTAVITEV PROJEKTA



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

NAMEN IN CILJI PROJEKTA

Projekt poteka s sofinanciranjem Evropskega socialnega sklada (85 % udeležba) in Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport (15 % udeležba) v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013. Prva faza projekta je bila izvedena v šolskem letu 2013/2014, druga faza pa bo izvedena v šolskem letu 2014/2015. **Namen projekta je preskusiti različne fleksibilne oblike zaposlovanja strokovnih delavcev, in sicer tako, da je njihova zaposlitev usmerjena na izvajanje aktivnosti, s katerimi se krepi sinergija tistih dejavnikov, ki prispevajo k dvigu socialnega in kulturnega kapitala v lokalni skupnosti, šolah in vrtcih, s ciljem dviga dosežkov učencev.** Zasnova projekta temelji na ugotovitvah OECD (2011), da obstaja visoka povezanost med dosežki učencev, izmerjenih na mednarodnih raziskavah (npr. PISA) in socialnim in kulturnim kapitalom v lokalni skupnosti. Projekt temelji tudi na predpostavki (OECD 2010), da bo šola oziroma vrtec s strokovnimi delavci vse bolj postajal center lokalne skupnosti, da bo lahko uresničeval svojo vlogo. Za tako vlogo obstoječi načini zaposlovanja strokovnih delavcev niso zadostni. V projektu razvijamo nove zaposlitvene zmožnosti, alternativne zaposlitve in fleksibilne oblike zaposlovanja in na ta način preprečujemo prehod strokovnih delavcev v brezposelnost.

Cilji projekta so:

- uvajati fleksibilne oblike organizacije, zaposlovanja in pedagoškega dela vzgojno-izobraževalnih zavodov;
- raziskati vpliv dejavnikov socialnega in kulturnega kapitala na zaposlitvene zmožnosti;
- pripraviti izhodišča in usmeritve za izvedbo modelov dviga socialnega in kulturnega kapitala;
- pripraviti izvedbene programe za izboljšanje socialnega in kulturnega kapitala na izbranih vzgojno-izobraževalnih zavodih s spodbujanjem pomena neformalnega znanja in povezovanja socialnih partnerjev;
- spremljati izvedbo projektnih aktivnosti in razširjati rezultate.

Strokovni delavci so bili v šolskem letu 2013/2014 za čas 12 oziroma 15 mesecev delno zaposleni v Šoli za ravnatelje. Dejavnosti za dvig socialnega in kulturnega kapitala so potekale 12 mesecev v 136 šolah in vrtcih, ki so bili povezani v 34 mrež, tri dodatne mesece pa v 102 zavodih. Vsaka mreža je pripravila in izvedla program dejavnosti za dvig socialnega in kulturnega kapitala na izbranem področju: znotraj zavoda, v sodelovanju s starši ali v sodelovanju z okoljem.

FLEKSIBILNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA V PROJEKTU

S tem projektom se na področju vzgoje in izobraževanja preizkušajo in uvajajo načini zaposlovanja in organizacije dela, ki vsebujejo elemente fleksibilnosti. Pojem fleksibilne oblike zaposlitve označuje številne raznovrstne delovnopravne položaje, katerih skupna značilnost je, da delavec opravlja delo za drugega zunaj tipične oz. standardne oblike delovnega razmerja, ki jo lahko opredelimo kot zaposlitev delavca za nedoločen čas s polnim delovnim časom, ki delo opravlja po navodilih in na sedežu delodajalca. To lahko pomeni zaposlitev za polni delovni čas, zaposlitev za delovni čas, krajši od polnega, zaposlitev zaradi dopolnjevanja delovne obveze, zaposlitev zaradi sestavljanja delovnega mesta ipd.



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

Z namenom uvajanja fleksibilnih oblik zaposlovanja so bile v okviru projekta načrtovane naslednje oblike zaposlovanja:

- sklenitev delovnega razmerja za določen čas za opravljanje dela, ki je projektno organizirano, z zaposlenimi, ki že imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas ali nedoločen čas;
- sklenitev delovnega razmerja za krajši delovni čas od polnega z namenom dopolnjevanja delovnih obveznosti strokovnih delavcev in
- sklenitev delovnega razmerja, pri katerem se s pomočjo tehničnih sredstev delovne obveznosti opravljajo tudi na daljavo.

ZAPOSLOVANJE STROKOVNIH DELAVCEV

Zaposlovanje je potekalo na podlagi dveh javnih objav prostih delovnih mest. Prvotno so bile načrtovane zaposlitve 72 strokovnih delavcev, na podlagi sprememb financiranja in izvajanja projekta pa je bilo število načrtovanih zaposlitev strokovnih delavcev povečano na 136. Zaposlovanje strokovnih delavcev je potekalo med 23. in 30. avgustom 2013, delovna razmerja pa so bila sklenjena za obdobje od 1. septembra 2013 do 31. avgusta 2014. Vsi strokovni delavci so bili za čas trajanja projekta delno zaposleni v Šoli za ravnatelje, delno pa na šoli oz. vrtcu, ki je bil koordinator ali član posamezne mreže. 102 strokovnim delavcem smo v Šoli za ravnatelje podaljšali pogodbo o zaposlitvi od 1. 9. 2014 do 30. 11. 2014.

Potek zaposlovanja strokovnih delavcev predstavljamo kronološko. Predstavili bomo tudi težave, ki so nastale pri zaposlovanju, in naloge zaposlenih.

NALOGE KOORDINATORJEV IN PARTNERJEV

V šolskem letu 2013/2014 je dejavnosti za dvig SKK zasnovalo, izvajalo in spremljalo 136 strokovnih delavcev, ki so delovali v šolah in vrtcih, povezanih v mreže po 4 zavodov. Vsaka mreža je imela strokovnega delavca – koordinatorja, ki je bil na projektu SKK zaposlen v obsegu 50 % zaposlitve. Opravljal je posebne naloge koordinacije in tudi naloge, enake nalogam partnerjev.

Naloge koordinatorja mreže so bile:

- oblikovanje mreže s še tremi partnerskimi šolami ali vrtci (člani mreže);
- priprava in izvajanje programa aktivnosti mreže za dvig socialnega in kulturnega kapitala (organizacija aktivnosti mreže, odgovornost za pripravo akcijskega načrta);
- koordinacija dela v okviru mreže;
- spremljava dejavnosti mreže;
- priprava poročil mreže, sodelovanje pri širjenju rezultatov projekta (zbornik, članki, konference);
- poročanje in obveščanje ŠR o izvajanju dejavnosti mreže na delovnih srečanjih strokovnih delavcev članic mreže.

Drugi trije člani mreže (partnerji) so bili na projektu SKK zaposleni v obsegu po 20 % – bilo jih je 102.



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

Naloge partnerja v mreži in obenem tudi naloge koordinatorja so bile:

- sodelovanje pri pripravi akcijskega načrta;
- izvajanje dejavnosti za dvig SKK v skladu z načrtom;
- sodelovanje pri spremljavi in evalvaciji;
- sodelovanje pri pripravi poročil mreže in širjenju rezultatov projekta.

Strokovni delavci so sami organizirali svoje delo in v dogovoru s šolo/vrtcem razporejali svoj čas.

STRUKTURA ZAPOSLENIH

Strukturo 136 zaposlenih koordinatorjev in partnerjev predstavljamo po spolu, starosti, delovnem mestu in delovni dobi.

Spol

Med zaposlenimi so prevladovali ženske. Skupaj je bilo zaposlenih 125 žensk (92 %) in 11 moških (8 %). Med koordinatorji je bilo zaposlenih 31 žensk (91 %) in 3 moški (9 %), med partnerji pa 94 žensk (92 %) in 8 moških (8 %).

Starost

Več kot 60 % zaposlenih je bilo starih od 25 do 39 let. Največji delež zaposlenih je predstavljala skupina strokovnih delavcev, starih od 30 do 34 let, in sicer 22 %, od 35 do 39 let je bilo starih 20 % zaposlenih, od 25 do 29 let pa 18 % zaposlenih. Skupina zaposlenih od 40 do 44 let je predstavljala 15 % vseh zaposlenih, skupina zaposlenih od 45 do 49 let – 12 %, skupina zaposlenih od 50 do 54 let – 11 %, trije pa so bili stari od 55 do 59 let (2 %).

Med koordinatorji je bilo največ zaposlenih iz starostnih skupin od 35 do 39 let in od 40 do 44 let (po 23,5 %). 18 % je bilo starih od 25 do 29 let, medtem ko jih je bilo starih od 30 do 34 let, od 45 do 49 let in od 50 do 54 let po 12 %. Med koordinatorji ni bilo zaposlenih, ki bi bili starejši od 55 let.

Največ partnerjev oz. 25 % je bilo starih od 30 do 34 let, sledita pa skupini zaposlenih, starih od 25 do 29 let in od 35 do 39 let, vsaka z 19 %. Skupini zaposlenih, starih od 40 do 44 let in od 45 do 49 let, predstavljata vsaka po 12 %, podoben delež (11 %) pa predstavlja skupina zaposlenih, starih od 50 do 54 let. Zaposleni, stari od 55 do 59 let, so bili trije, kar predstavlja 3 % vseh zaposlenih partnerjev (preglednica).

Preglednica 1: Primerjava koordinatorjev in partnerjev po starosti

STAROSTNA SKUPINA	Koordinatorji %	Partnerji %
25–29 let	18	19
30–34 let	12	24
35–39 let	23,5	19
40–44 let	23,5	12
45–49 let	12	12
50–54 let	12	11
55–59 let	0	3



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIK SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

Strukturi zaposlenih koordinatorjev in partnerjev se nekoliko razlikujeta. Največja razlika je pri skupini zaposlenih, starih od 30 do 34 let – delež te skupine je pri partnerjih 24 %, pri koordinatorjih pa le 12 %. Obrnjena slika je pri skupini zaposlenih, starih od 40 do 44 let, kjer delež te skupine pri koordinatorjih predstavlja 23,5 %, pri partnerjih pa 12 %.

Delovno mesto

Strokovni delavci so bili v svojih šolah in vrtcih in v Šoli za ravnatelje zaposleni na 11 različnih delovnih mestih. Velika večina, kar 75 %, jih je bila zaposlena na delovnem mestu učitelja, 12,5 % je bilo svetovalnih delavcev, 12,5 % pa je zasedalo različna delovna mesta: na delovnem mestu pomočnika vzgojitelja so bili zaposleni 4 strokovni delavci, na delovnem mestu pomočnika ravnatelja in knjižničarja po 3 strokovni delavci, na delovnem mestu vzgojitelja 2 strokovna delavca, po en strokovni delavec pa na delovnih mestih pomočnika ravnatelja vrtca, predstojnika organizacijske enote, organizatorja prehrane, računalnikarja – organizatorja informacijskih dejavnosti in mobilnega učitelja za dodatno strokovno pomoč.

Med koordinatorji je bila pestrost delovnih mest manjša kot pri partnerjih, saj so bili koordinatorji zaposleni le na 3 različnih delovnih mestih (učitelj, svetovalni delavec, pomočnik ravnatelja), medtem ko so bili partnerji zaposleni na vseh zgoraj naštetih 11 delovnih mestih (preglednica).

Preglednica 2: Primerjava koordinatorjev in partnerjev po delovnem mestu

delovno mesto	koordinatorji	partnerji
učitelj	82	72,5
svetovalni delavec	15	12
pomočnik vzgojitelja	3	4
knjižničar	0	3
pomočnik ravnatelja	0	2
vzgojitelj	0	2
pomočnik ravnatelja vrtca	0	1
predstojnik organizacijske enote	0	1
organizator prehrane	0	1
računalnikar – organizator informacijskih dejavnosti	0	1
mobilni učitelj za dodatno strokovno pomoč	0	1

Med koordinatorji je delež zaposlenih na delovnem mestu učitelja znašal 82 %, medtem ko je delež partnerjev, zaposlenih na delovnem mestu učitelja, znašal 72,5 %. Učitelji slovenščine, razrednega pouka in športa predstavljajo skoraj četrtno vseh zaposlenih učiteljev – v vsaki skupini jih je bilo po 8 %. Učiteljev, ki so bili po izobrazbi pedagogi, je bilo 7 %, ekonomistov pa 6 %. Po 5 % je bilo učiteljev geografije, angleškega, nemškega jezika in zgodovine ter po 4 % učiteljev biologije in sociologije. Učitelji, ki imajo dva naziva (npr. profesor zgodovine in geografije), so bili v analizi upoštevanji kot polovica učitelja zgodovine in polovica učitelja geografije.



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

Delovna doba

Največ zaposlenih je imelo do 4 leta delovne dobe, in sicer 35 %. Zaposlenih z delovno dobo od 5 do 9 let je bilo 20 %, zaposlenih z delovno dobo od 10 let do 14 let in od 15 do 19 let pa po 11 %, od 20 do 24 let delovne dobe je imelo 10 % zaposlenih, 6 % od 25 do 29 let, 7 % pa od 30 do 34 let. Več kot 35 let delovne dobe je imel pred zaposlitvijo v projektu le eden (1 %).

Struktura delovne dobe, ki so jo strokovni delavci imeli pred zaposlitvijo v projektu, ustreza njihovi starostni strukturi. Več kot 65 % zaposlenih je imelo manj kot 15 let delovne dobe, kar je razumljivo, če vemo, da jih je bilo več kot 60 % starih od 25 do 39 let.

Med koordinatorji je imelo največji delež zaposlenih delovno dobo do 4 let (32 %), prav tako v skupini partnerjev (35 %). Med koordinatorji skupine zaposlenih z delovno dobo od 5 do 9 let, od 10 do 14 let in od 15 do 19 let zavzemajo vsaka po 15 %, skupina z delovno dobo od 20 do 24 let 12 %, med partnerji pa je imelo delovno dobo od 5 do 9 let – 22 %, delovno dobo od 10 do 14 let, od 15 do 19 let in od 20 do 24 let pa po 10 % (preglednica).

Preglednica 3: Primerjava delovne dobe koordinatorjev in partnerjev

Delovna doba	Koordinatorji %	Partnerji %
0–4 let	32	35
5–9 let	15	21,5
10–14 let	15	10
15–19 let	15	10
20–24 let	12	10
25–29 let	6	6
30–34 let	6	7
35–39 let	0	1

Primerjava delovne dobe med koordinatorji in partnerji pokaže, da se bistveno ne razlikujeta.

MREŽE ŠOL IN VRTCEV

Za vključitev v projekt SKK je bil 29. 3. 2013 objavljen javni poziv šolam in vrtcem za oblikovanje mrež zavodov. Po štirje zavodi (šole, vrtci) so se povezali v mreže, pripravili skupen program in se prijavili na javni poziv. ŠR je 8. 4. 2013 organizirala informativni sestanek za šole in vrtce, ki jih je zanimalo sodelovanje v projektu. Sestanka se je udeležilo več kot 130 ravnateljev in strokovnih delavcev. Na javni poziv se je pravočasno prijavilo 64 mrež, oziroma 256 šol in vrtcev s prav toliko predvidenimi zaposlitvami presežnih delavcev. Rezultati prijav so pokazali, da je zanimanje šol in vrtcev za sodelovanje pri projektu zelo veliko, zato je Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport zagotovilo dodatna finančna sredstva, kar je omogočilo, da smo v projekt vključili dodatne mreže že v letu 2013/2014 in to predvideli tudi v letu 2014/2015.

Med 64 mrežami je bilo v projekt izbranih 34 mrež po kriterijih:

1. vsebina programa mreže,
2. ustreznost prijave,
3. regionalno zastopanost,
4. izpolnjevanje kadrovskih in drugih pogojev poziva.

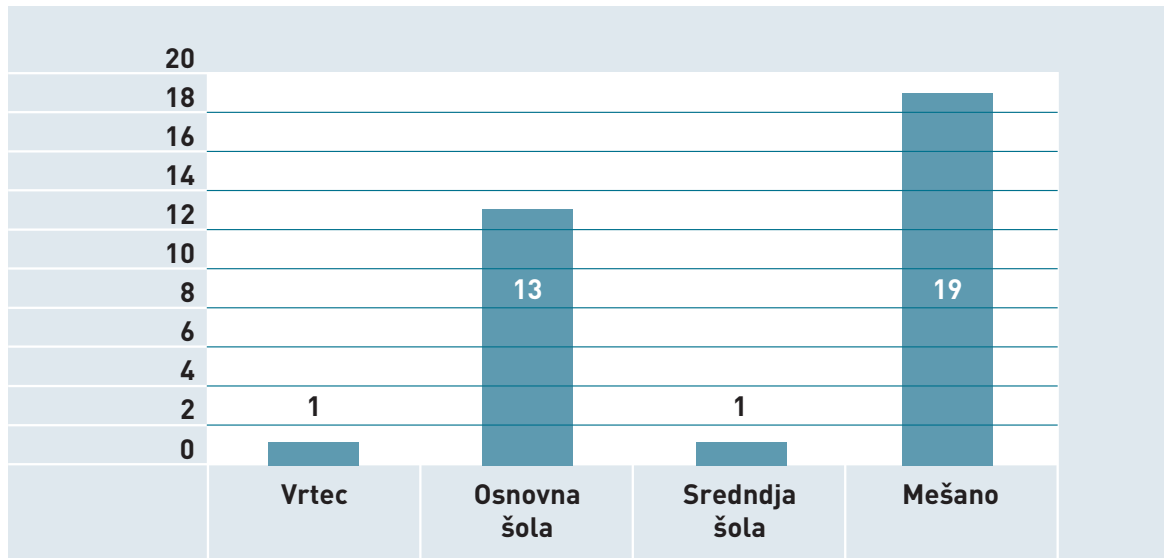


Socialni in kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

Med 136 zavodi je bilo v mreže povezanih 10 vrtcev, 95 osnovnih šol in 31 srednjih šol. 13 mrež so sestavljale osnovne šole, po eno srednje šole in vrtci, 19 mrež pa je bilo (glede na vključenost šol z različnih ravni izobraževanja) mešanih. 23 mrež se je odločilo izvesti dejavnosti na področju sodelovanja z okoljem, 3 na področju sodelovanja s starši in 8 jih je želelo dvigovati SKK z dejavnostmi znotraj šole.

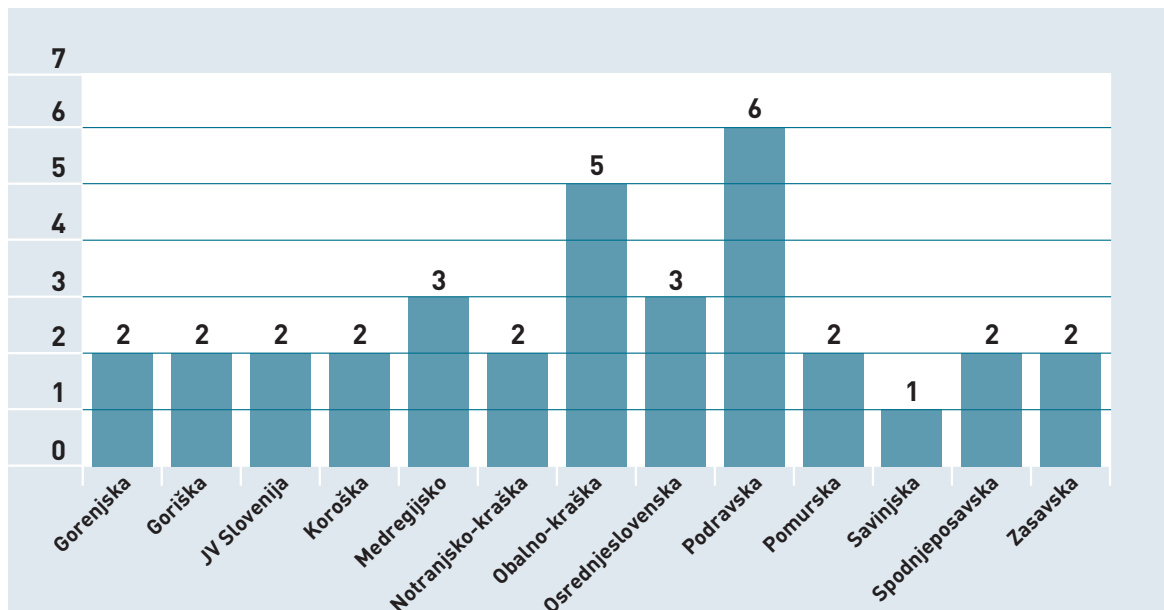
Na sliki 1 je prikazana sestava mrež v šolskem letu 2013/2014.



Slika 1: Sestava mrež

Regijska zastopanost zavodov je bila dokaj enakomerna, praviloma sta po dve mreži (8 zavodov) delovali v vsaki slovenski regiji. Z večjim številom mrež sta zastopani podravska regija s šestimi mrežami in obalno-kraška regija s petimi. Razlog za to je v prvem primeru nižji BDP na prebivalca in v drugem primeru veliko število prijav zavodov iz obalno-kraške regije.

Na sliki 2 je prikazana regijska zastopanost zavodov v šolskem letu 2013/14.



Slika 2: Regijska zastopanost mrež



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

Kontekst mrež

Mreže so v okviru projekta *Dvig SKK* v šolskem letu 2013/2014 načrtno spodbujale dvig socialnega in kulturnega kapitala pri otrocih, učencih in dijakih pa tudi v svojem okolju, pri starših in krajanih. Člani mrež so delovali v različnih okoljih, zato so dejavnosti in načine sodelovanja prilagodili posebnostim posameznih zavodov in okolja.

Dejavnosti so mreže zasnovala upoštevajoč značilnosti okolja, kot npr.:

- *geografske značilnosti področja*: oddaljenost šol in vrtcev med seboj in od mestnih središč in urbanega okolja, slabe prometne povezave – razdalja prinaša časovne in finančne ovire; turistična razvitost kraja in narodnostno mešano področje prinaša prednosti;
- *socialno-ekonomske značilnosti okolja*: brezposelnost, težave pri zaposlovanju mladih, revščina, propad industrije, nižja izobrazbena struktura prebivalstva, izseljevanje – v vaseh ostajajo le starejši; dobro stoječe gospodarstvo – ni pa razvito družabno življenje; narodnostno mešana področja; odziv krajanov je bil ponekod velik, ponekod pa šibak;
- *socialna vključenost/izključenost*: v okolju šol in vrtcev živi precej priseljencev oz. njihovih potomcev, ki imajo težave na jezikovnem področju in niso dovolj socialno vključeni; v šole so vključeni učenci tujci, Romi; šole s prilagojenim programom šibko sodelujejo z večinskimi šolami in okoljem; predsodki do drugačnih;
- *posebnost mrež*: mestni vrtci so organizirali tako veliko število dejavnosti za starše, da je bil obisk manjši od pričakovanega; raznolikost zavodov v mreži se je izkazala ponekod za prednost, drugod pa kot ovira; na manjših šolah je čutiti večjo povezanost z lokalno skupnostjo, več je druženja in stika z naravo. Manjše število učencev predstavlja tudi pomanjkljivosti in slabosti, predvsem pri naboru učencev za izvajanje aktivnosti (isti učenci za različne aktivnosti); šole v občini so med seboj izrazito tekmovalno in sodelovalno naravnane;
- *posebnosti posameznih zavodov*: raven (vrtec, OŠ, SŠ), velikost, število otrok tujcev, Romov, priseljencev; odnos in aktivna vključenost staršev do šole/vrtca; pretekle izkušnje sodelovanja z nevladnimi organizacijami, društvi, prostovoljstvom, odnos vodstva in sodelavcev do projekta ipd¹.

Izkazalo se je, da je bila zasnova projekta, namreč, da so mreže šol same zasnovala programe v skladu s potrebami, interesi in željami okolja ter svojimi možnostmi, prava.

¹ Podatki so povzeti po evalvacijskih poročilih 34 mrež.

OPREDELITEV SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA

V okviru projekta *Dvig socialnega in kulturnega kapitala* so strokovni delavci oblikovali naslednjo opredelitev: **“Socialni in kulturni kapital posameznika je bogastvo, ki izvira iz sodelovanja in vpetosti v socialne vezi in mreže. Povečuje občutek pripadnosti, zaupanja in solidarnosti ter omogoča razvoj posameznika in skupnosti.”**

Ključne besede, ki so se pojavljale pri oblikovanju definicije, so bile: vključenost, zaupanje, skupne vrednote, mreženje, sodelovanje, znanje, stiki, povezovanje, prostovoljstvo, razvoj, lokalno okolje, bralna pismenost, odgovornost, kulturna zavest, vzajemnost, komunikacija in podjetništvo.

Pri načrtovanju dejavnosti in njihovi spremljavi smo izhajali iz spoznanj, da socialni kapital označuje sedem vidikov:

- skupna pravila in vrednote,
- dobro razvite socialne mreže,
- visoka raven zaupanja,
- visoka državljanska zavzetost,
- simboli in obredi,
- soodvisnost in vzajemnost,
- prostovoljstvo in dejavnosti skupnosti (Putnam 2000 v West-Burnham idr. 2007, 32).

Ta izhodišča smo upoštevali pri snovanju metod spremljave, prav tako pa smo na njihovi osnovi pripravili evalvacijo dela mrež.



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014



RAZISKAVA





Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

V projektu smo načrtovali izvedbo dveh raziskav:

- vpliv dejavnikov socialnega in kulturnega kapitala na zaposlitvene zmožnosti in
- dvig socialnega in kulturnega kapitala v šolah, vrtcih in lokalni skupnosti.

Ker smo se prvo leto osredotočili na izvedbo načrtov dejavnosti mrež, nam je za raziskovanje primanjkovalo virov. Z vidika ciljev raziskav smo se poglobili v teoretska spoznanja o socialnem in kulturnem kapitalu ter oblikovali tri instrumente za spremljavo in evalvacijo. V drugi fazi projekta bomo raziskovanju posvetili več časa in naporov.



IV. IZVEDBA PROGRAMOV ZA DVIG SKK





Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

V okviru izvajanja programov za dvig SKK so se aktivnosti odvijale na dveh ravneh. Šola za ravnatelje je pripravila izhodišča za delo mrež ter nudila strokovno podporo zaposlenim strokovnim delavcem, ti pa so v šolah in vrtcih zasnovali, izvajali in spremljali dejavnosti za dvig SKK. V ta namen je ŠR organizirala redna delovna srečanja za strokovne delavce in urejala spletno stran, namenjeno obveščanju.

DELOVNA SREČANJA V ŠOLI ZA RAVNATELJE

Za koordinatorje in druge člane mrež so bila v Šoli za ravnatelje organizirana redna delovna srečanja.

V letu dni je bilo izpeljanih 11 delovnih srečanj. Vseh 11 je bilo organiziranih za koordinatorje mrež, 3 manj pa za ostale člane mrež iz partnerskih zavodov. Delovna srečanja so bila namenjena usmerjanju načrtovanja, izvedbe in spremljave dejavnosti v šolah in vrtcih. V preglednici navajamo vsebino posameznih delovnih srečanj.

Preglednica 4: Vsebine delovnih srečanj

Delovno srečanje	Vsebina delovnega srečanja
1.	<ul style="list-style-type: none">• Dejavnosti v projektu in postopki ter oblike zaposlitve na projektu• Pregled programov mrež in načrtovanje dejavnosti
2.	<ul style="list-style-type: none">• Zaposlovanje v okviru projekta• Spremljanje in evalvacija akcijskih načrtov• Vidiki in kazalniki SKK, merila za presojo dviga SKK• Priprava na izvedbo dejavnosti
3.	<ul style="list-style-type: none">• Predstavitev primerov dobre prakse – poročanje 3 mrež• Ovrednotenje načrtov dejavnosti mrež• Priprava na izvedbo dejavnosti in spremljavo načrta
4.	<ul style="list-style-type: none">• Predstavitev primerov dobre prakse – poročanje 3 mrež• Razprava o socialnem in kulturnem kapitalu• Izvedba dejavnosti in spremljava, vodenje mreže
5. – samo koordinatorji	<ul style="list-style-type: none">• Vloga in naloge koordinatorjev• Profesionalni razvoj• Pisanje strokovnih besedil – priprava na pisanje članka; predavanje z delavnico: Alen Ježovnik
6.	<ul style="list-style-type: none">• Predstavitev 2 primerov dobre prakse• Spodbujanje SKK – predavanje z delavnico: dr. John West-Burnham
7.	<ul style="list-style-type: none">• Predstavitev 4 primerov dobre prakse• Razprava o virih s področja SKK, poglobitev teorije• Delavnica o zapisu primera dobre prakse
8. – samo koordinatorji	<ul style="list-style-type: none">• Opredelitev SKK v okviru projekta• Izboljševanje zapisa primera dobre prakse – na primeru• Navajanje virov• Pogovor o nadaljevanju dejavnosti za dvig SKK



Socialni in kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

9.	<ul style="list-style-type: none">• Predstavitev 6 (SKK1) oz. 4 (SKK2) primerov dobre prakse• Opredelitev SKK v okviru projekta• Evalvacija in zapis končnega poročila dela mrež
10. – samo koordinatorji	<ul style="list-style-type: none">• Predstavitev rezultatov iz poročil• Dopolnitev člankov o primerih dobre prakse• Pogovor o fleksibilni zaposlitvi (SPIN analiza)• Pogovor o nadaljevanju dejavnosti za dvig SKK• Priprava in predstavitev scenarija za 11. delovno srečanje, ogled prizorišča
11.	<ul style="list-style-type: none">• Predstavitev rezultatov projekta Dvig SKK v kongresnem centru Brdo za člane 34 mrež iz leta 2013/2014 in člane 28 novih mrež• Stojnice vseh mrež s predstavitvenimi plakati• Predstavitve primerov dobre prakse

Z branjem virov in predavanji so strokovni delavci poglobili znanje o SKK, s predstavitvami primerov dobre prakse so širili nabor dejavnosti, v pogovorih so izmenjali izkušnje o načrtovanju, merjenju in izboru metod za evalvacijo SKK, spoznali smernice za zapis strokovnega članka ipd. Vsako delovno srečanje je vključevalo mreženje, sodelovalno učenje in izmenjavo izkušenj. Za vsako delavno srečanje so bila pripravljena gradiva za udeležence, drsnice in delovni listi. Uporabljene metode dela so bile: individualna refleksija, metoda razprave, diskusija, oblikovanje in mešanje parov itd. Udeležba na delovnih srečanjih je bila preko 90-odstotna. V preglednici jo prikazujemo za devet delovnih srečanj.

Preglednica 5: Udeležba na delovnih srečanjih

Delovno srečanje	Odstotek udeležbe
1.	96 %
2.	98 %
3.	96 %
4.	94 %
5.	100 %
6.	93 %
7.	91 %
8.	94 %
9.	95 %

S člani mrež smo se na vsakem delovnem srečanju dogovorili o različnih aktivnostih, ki so bile v ospredju do naslednjega srečanja. V prvi vrsti smo jih spodbujali, naj redno izvajajo načrtovane dejavnosti in jih spremljajo, poleg tega pa smo jih spodbujali, da so se poglobili v teorijo socialnega in kulturnega kapitala, reflektirali lastno delo in oblikovali zapis primera dobre prakse (preglednica).



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

Preglednica 6: Dogovori o aktivnostih mrež med delovnimi srečanji

Po delovnem srečanju št.	Aktivnosti mrež med delovnimi srečanji
1.	<ul style="list-style-type: none">Mreža naredi skupni akcijski načrt dejavnosti za dvig SKK in ga prinese na drugo delovno srečanje.Strokovni delavci posredujejo ŠR popolno dokumentacijo za zaposlitev.
2.	<ul style="list-style-type: none">Šole, vrtci začnejo oz. nadaljujejo z izvajanjem dejavnosti.Tri mreže šol in vrtcev bodo na naslednjem srečanju predstavile potek dela.V 10 dneh bodo ŠR v e-obliki oddale načrte dela in delovne liste 1 (merila).
3.	<ul style="list-style-type: none">Na četrtem delovnem srečanju bodo svoje delo predstavile tri mreže.V mrežah šol se dogovorite: katere podatke boste zbirali in katere metode boste za to uporabili.Načrtujte izvedbo dejavnosti za dvig SKK v naslednjih dveh mesecih in spremljavo.Preberite dva vira o SKK. Zapis refleksije.
4.	<ul style="list-style-type: none">Izbor novih 2 mrež za poročanje.Dogovori o datumih delovnih srečanj.
5.	<ul style="list-style-type: none">ŠR je oblikoval smernice za osnutek zapisa primera dobre prakse in ga posredoval strokovnim delavcem.Razmislek o nalogah in kaj so člani mrež do sedaj pridobili zase.
6.	<ul style="list-style-type: none">Branje virov o SKK v povezavi s člankom in oblikovanje teoretičnih izhodišč.ŠR posreduje vsem povratno informacijo na osnutke primerov dobre prakse.
7.	<ul style="list-style-type: none">Razmislek in zapis predlogov dejavnosti za dvig SKK v naslednjem šolskem letu.
8.	<ul style="list-style-type: none">Mreže zapišejo poročilo o delu in naredijo evalvacijo projekta, zaposleni rešijo vsak zase vprašalnik o fleksibilnem zaposlovanju.
9.	<ul style="list-style-type: none">Pogovor članov mrež z ravnatelji o nadaljevanju dejavnosti SKK.Mreže pripravijo plakate in predstavitve primerov dobre prakse za 11. delovno srečanje.

Za strokovne delavce, ki so podaljšali delo v projektu do 30. 11. 2014, smo izvedli še dve delovni srečanja na Brdu pri Kranju. Na dvanajstem delovnem srečanju smo pregledali poročila mrež, oblikovali kazalnike SKK in načrtovali delo mrež za tri mesece. Na trinajstem, zaključnem delovnem srečanju pa so sodelavci predstavili delo treh mesecev s pomočjo plakatov opremljenih s fotografijami in mnenji udeležencev. Dr. Slavko Gaber je predstavil vsebino »Šole in vrtci v zahtevnih časih ali o preizkusu moči socialnega kapitala.« Dogodek smo fotografirali in nekaj fotografij objavili na spletni strani.

CILJI MREŽ

Pregled načrtov je pokazal, da so bili cilji 34 mrež v projektu zelo raznoliki. Mreže so načrtovale cilje na treh področjih: v sodelovanju znotraj šole oz. vrtca, v sodelovanju s starši in v sodelovanju z okoljem. Predstavljamo izbor najpogosteje zapisanih ciljev.

Znotraj zavoda: vzpostaviti zaupljivejši odnos na relaciji učenec–učenec, učenec–učitelj; več socialnih stikov in pomoč med različno starimi učenci znotraj šole (druženje, spoznavanje, medsebojno zaupanje); medvrstniška pomoč v obliki tutorstva; sprejemanje oz. taljenje predstav o osebah s posebnimi potrebami; izvajanje aktivnosti na področju celostne pomoči ranljivim skupinam otrok, priseljencem; ustvariti okolje, ki spodbuja prostovoljstvo; dvig motivacije in interesa za branje, izboljšanje tehnike branja in razumevanja prebranega, šir-

jenje besednega zaklada; ponuditi učencem možnost pestrega obiska kulturnih prireditev in ustanov; spoznavanje osnov podjetništva, ozaveščanje o možnostih samozaposlovanja, spoznavanje poklicev.

V sodelovanju s starši: povečevati zaupanje staršev v šolo; vpeljati aktivne (partnerske) oblike sodelovanja med starši in šolo; k sodelovanju pritegniti starše, ki s šolo sodelujejo manj pogosto, z njimi vzpostaviti nov odnos, ki bo vzor njihovim otrokom; povečati socialno vključenost brezposelnih staršev preko prostovoljstva, nudenje pomoči staršem učencev priseljencev pri vključevanju otrok v šolski sistem; ozaveščanje staršev o naravi učenja, da bi lažje spodbujali svoje otroke pri doseganju ciljev v šoli in v življenju.

Predstavljamo daljši zapis:

»Želimo, da bi starši učitelje prepoznali kot strokovnjake, kot kompetentne partnerje pri vzgoji njihovih otrok, ki jim lahko zaupajo. Predvsem smo želeli, da bi se povečevalo zaupanje staršev do šole. V letošnjem šolskem letu smo si zadali cilj, da bi vsak razrednik izpeljal vsaj eno neformalno druženje s starši in učenci, pri čemer aktivno vlogo prevzemajo tudi starši.«

V povezovanju z okoljem: vzpostavitev možnosti medgeneracijskega sobivanja in sodelovanja; s šolami partnericami zgraditi trdno mrežo aktivnih posameznikov iz posameznih društev ali organizacij, da spodbujajo, podpirajo in motivirajo učence za aktivno sodelovanje in vključitev v lokalna društva, skupine in nevladne organizacije, ki temeljijo na prostovoljnem delu; spoznati lokalno okolje, v katerem prebivamo in podjetja, ki nam državljanom pomagajo, da lažje živimo (banka, zavarovalnica, policija, gasilci, kulturni atelje; odpiranje šole za deležnike in posameznike s posebnimi znanji, da le-tega prenašajo na učence; izvedba skupnih prireditev in dejavnosti, s katerimi povežemo kar najširšo mrežo prebivalcev občine z namenom gradnje medsebojnih socialnih stikov in zaupanja.

DEJAVNOSTI ZA DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA V VRTCIH IN ŠOLAH

Šole in vrtci gradijo socialni in kulturni kapital tako, da vzpostavljajo medsebojno zaupanje in spodbujajo kulturo dialoga z raznolikimi dejavnostmi znotraj šole ter dejavnostmi, ki povezujejo šolo s starši in z okoljem. Načrtovane morajo biti v pravem razmerju. Pretiran podarek notranjemu povezovanju ima učinek »superlepila« in povzroča poleg homogenosti, dobrih odnosov in počutja tudi samozadostnost, tekmovanje navzven in izključevanje okolja. Te slabosti šola presega s povezovanjem z drugimi (premoščanje), ki ima učinek z »WD-40« naoljenega mehanizma in omogoča oblikovanje mrež in neodvisnih odnosov, vključevanje drugih, pluralizem, heterogenost in sodelovalnost navzven (Putnam 2000).

Mreže so v šolskem letu 2013/2014 izpeljale preko 700 različnih dejavnosti za dvig socialnega in kulturnega kapitala. V končnem poročilu smo koordinatorje prosili, naj izpostavijo po dve ključni dejavnosti, ki sta po njihovem mnenju največ prispevali k dvigu SKK.

KLJUČNE DEJAVNOSTI

Mreže so v poročilih izpostavile ključne dejavnosti, ki so najbolj pripomogle k dvigu SKK. Te dejavnosti smo vsebinsko povezali v kategorije in jih prešteli. V kategoriji kultura jih je bilo 28, učenje – 20, prostovoljstvo – 18, bralna pismenost – 9, vseživljenjska karierna orientacija – 4, IKT – 4 in šport – 2. V spodnji preglednici navajamo za vsako vsebino nekaj primerov ključnih dejavnosti.



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

Preglednica 7: Vsebina in primeri dejavnosti za dvig socialnega in kulturnega kapitala

Vsebina dejavnosti	Primeri dejavnosti
Kultura	<ul style="list-style-type: none">• Razstava izdelkov otrok iz vrtca v OŠ (Ko šola postane galerija)• Likovni in literarni natečaj Za rušenje tabujev• Lutkovna dejavnost• Obiski različnih kulturnih in umetniških ustanov, dogodkov• Nastop šolskega pevskega zbora za šole v mreži• Mavrica generacij – novoletna prireditev, Pomladni pozdrav za krajanje (prireditev)• Priprava kulturnega programa za starostnike in upokojece v krajevni skupnosti• Predstavitve držav dijakov izven EU
Učenje	<ul style="list-style-type: none">• Tutorstvo kot prostovoljna medvrstniška učna pomoč• Učna ura s psom• Tečaj računalništva za starejše občane na OŠ• Živimo skupaj – ustvarjalne delavnice s starejšimi• Delavnice za Romske starše• Medgeneracijsko druženje in druženje z osebami s posebnimi potrebami• Neformalna srečanja s starši• Debatni klub
Prostovoljstvo	<ul style="list-style-type: none">• Delavnice z učenci – priseljenci• Izdelava daril, voščilnic, rož iz papirja• Vzpostavitev vrstniške mediacije• Aktivno sodelovanje staršev pri različnih dejavnostih na šoli• Čistilna akcija – očistimo park• Dejavnosti prostovoljske skupine »Srečku je mar«: Izmenjevalnica oblačil, knjig in igrač; Festival prostovoljstva; akcija 110 brinjevk; akcija Daj naprej; šivanje trajnostnih torb za Dan za spremembe• Dobrodelni koncert za Nicka
Bralna pismenost	<ul style="list-style-type: none">• Branje pod krošnjami• Bralni nahrbtnik• Zasavske pripovedke• Bralne urice v šolski knjižnici• Noč v knjižnici• Dan knjige• Starejši berejo mlajšim• Prostovoljci v vrtcu
Vseživljenjska karierna orientacija	<ul style="list-style-type: none">• Karierno podjetniške dejavnosti in promocija poklicev, povezovanje šole s trgom dela• Delovna praksa pri zunanjih delodajalcih za starejše učence• Podjetniški krožek
Šport	<ul style="list-style-type: none">• Prireditev Spletimo vezi – pohod generacij po Izoli• Šport in špas

Pri vsaki dejavnosti so nas zanimali načrtovani cilji, opis dejavnosti in rezultati, ki dokazujejo dvig socialnega in kulturnega kapitala. Predstavljamo nekaj primerov ciljev in opisov dejavnosti ter izjave udeležencev, ki so v njih sodelovali in ki govorijo o dvigu SKK.

Primeri s področja kulture

Cilj: spoznavanje novih prijateljev, okolja in kulture, skupno druženje.

Dejavnost: skupen ples makedonskega kola na zaključni prireditvi ob dnevu šole v skupini osmih učencev (slovensko govorečih in prišlekov iz tujine).

Izjava: *Lepo je, da sodelujemo, ker imamo več prijateljev.*

Cilj: skupno druženje, sodelovanje.

Dejavnost: kulturna prireditev Šola šoli (vseh štirih šol v mreži),

Opazanja: navdušenost učencev, nekateri so se dogovorili, da bo prireditev postala tradicionalna.

Izjave: *Najbolj se mi je vtisnila v spomin publika, ki je bila zadovoljna, da smo prišli. Naučila sem se, da moraš si biti všeč tak, kot si.*

Cilj: medgeneracijska druženja s starejšimi občani.

Dejavnosti: prireditve in delavnice za ohranjanje oz. obujanje pozabljenih dejavnosti.

Izjave: *»Od zdaj naprej bom tudi jaz doma kuhala marmelado. Če skuhaš sam ali pomagaš noni, jo tudi ješ. Všeč mi je bilo, ker se takih reči ne moreš naučiti v šoli.«*

Primeri s področja učenja

Cilj: medsebojno učenje.

Dejavnosti: učenci so nudili učno pomoč drugim učencem v obliki tutorstva.

Opazanje: Otroci (uporabniki in prostovoljci) se dejavnostim niso izmikali, prihajali so redno in uživali, nekateri so druženje prenesli tudi izven medvrstniške pomoči.

Izjave učencev prostovoljcev: *Zanimivo je, da si lahko ti učitelj! Druženje in učenje mlajših se mi zdi super, ker doma nimam mlajših bratov in sester! Nisem si predstavljala, da sem se v lanskem šolskem letu toliko naučila, da sedaj pomagam drugim.*

Izjave učencev uporabnikov: *Komaj čakam, da pride, da narediva domačo nalogo in se še malo pogovarjava.*

Cilj: neformalno druženje s starši – pomoč staršem, še posebej v zgodnjih otrokovih letih pri splošni blaginji ter socialnem in jezikovnem razvoju.

Dejavnost: mesečne delavnice – šola omogoča staršem dostop do koristnih informacij (literarnih virov) s področja vzgoje in izobraževanja, koristnih nasvetov, dostop do gradiva šolske knjižnice ipd.

Primeri iz prostovoljstva

Cilj: učenje IKT, vzpostaviti zaupanje med učenci, mentorji in starejšimi uporabniki.

Dejavnost: Mladi učijo starejše IKT (projekt Simbioza).

Izjave učencev prostovoljcev: *»Dobro se mi je zdelo, KER SMO LAHKO VSI NAPREDNI!«*

Izjave uporabnikov: *Spominjam se našega prijetnega druženja, po katerem ostajajo lepi spomini, nova znanstva in nekaj novih znanj.*



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

Cilj: izboljšanje bralne pismenosti, spoštovanje kulture otrok in staršev priseljencev in občutek sprejetosti, s katerim pozitivno vplivamo na njihovo motivacijo za učenje jezika okolja.

Dejavnost: učenci in dijaki so nudili pomoč v obliki učenja slovenskega jezika za učence tujce.

Izjava uporabnika: *Zadovoljstvo učencev je bilo nepopisno, saj se jim je zdelo pomembno, da otroci berejo knjige v svojem materinem jeziku. Lepo je, da sodelujemo, ker imamo več prijateljev.*

Cilj: sodelovanje z osebami s posebnimi potrebami.

Dejavnost: ustvarjalne delavnice, srečanja in kulturne prireditve.

Izjava: *Lepo mi je bilo, da smo s svojim ustvarjanjem pomagali otrokom, ki so bolni.*

Cilj: dobrodelnost.

Dejavnost: Delavnice prostovoljstva so potekale na več načinov: zbiranje materialne pomoči, izdelovanje plakatov na temo prostovoljstva, zbiranje dobrin za ekonomsko depriviligirane družine v okviru Anine zvezdice in Rdečega križa, obiskovanje, učenci so razveseljevali otroke v bolnišničnem oddelku v splošni bolnišnici.

Primeri s področja bralne pismenosti

Cilj: bralna pismenost.

Dejavnost: Izvedli smo bralno pogovorne urice, branje pod lipo/jelko – Babica povej mi, izmenjali knjige ob kulturnem prazniku; izvajali ure pravljic za učence v jutranjem varstvu.

Opazanja: Učenci so radi poslušali starejše, sodelovali so pri aktivnostih, ena šola je izdala knjigo (Babica povej mi).

Izjava: Super, da beremo in poslušamo zunaj na zraku. Lepo je, če podariš knjigo.

Primeri s področja vseživljenjske karijerne orientacije

Cilj: razvijanje podjetnosti.

Dejavnost: izvedba podjetniškega krožka na osnovni šoli.

Izjave uporabnikov, kaj so pridobili: Dobri medsebojni odnosi, povezovanje med člani krožka. Zadovoljni smo, da so si tako na pošti, banki, zavarovalnici, policiji, vzeli čas za nas in pokazali, kaj vse delajo in da je tudi njim pomembno, da spoznamo, kako njihovo delo vpliva na nas.

Dejavnost: udeležba dijakov na izboru Zlata gazela.

Opazanja: Zadovoljstvo dijakov, ko so jih izbrali za intervju in se z njimi pogovarjali o tem, kaj vse vpliva na to, da je podjetnik uspešen. Predstavniki Zlate gazele jih je obravnaval enakovredno in spoštljivo in jim ponudil možnost, da jih lahko obišejo.

Primeri s področja športa

Cilj: druženje ob gibanju.

Dejavnosti: medgeneracijske športne aktivnosti, mesečne aktivnosti (pohodi, rokomet, plesno srečanje, igre z žogo).

Izjava uporabnika: Srečanja niso bila med bolj obiskanimi, tisti, ki pa smo prišli, smo bili veseli in zadovoljni, da se družimo na drugačen način, z več različnimi ljudmi.

NEIZVEDENE DEJAVNOSTI

Poleg pregleda ključnih dejavnosti smo mreže vprašali tudi, katerih dejavnosti, ki so jih načrtovali, niso izvedle in zakaj. Koordinatorji so našli različne dejavnosti, kot npr. računalniške delavnice za starejše občane, aerobika za starejše občane, obisk podjetniškega inkubatorja, dan zdravja, mapa Moj socialni kapital, vključitev v program MEPI, dan odprtih vrat, učitelj zaupnik na blogu, učimo se učiti, športni dan vseh štirih šol v mreži, priprava permakulturnega vrta, predavanje z delavnico o SKK za učiteljski zbor, obiski učencev na domu osamljenih starejših občanov, bralna značka za učitelje. Teh dejavnosti nismo mogli umestiti v neko skupno kategorijo po vsebini, razlogi zanje pa so bili program mreže, motivacija, organizacija, čas, finance in objektivne okoliščine (preglednica).

Preglednica

Preglednica 8: Kategorije in razlogi za neizvedbo načrtovanih dejavnosti

Kategorija	Razlog za neizvedene dejavnosti
Program mreže	<ul style="list-style-type: none">• preobširno zastavljen• vsebine so bile že vključene v druge dejavnosti na šoli
Motivacija	<ul style="list-style-type: none">• nezainteresiranost učencev (npr. za letošnje dejavnosti Simbioze in medvrstniške pomoči)
Organizacija	<ul style="list-style-type: none">• odsotnost zaradi bolezni in drugih razlogov predavateljev ali drugih zunanjih izvajalcev (npr. nekatere delavnice na področju ohranjanja kulturne dediščine)• bolniška odsotnost članic mreže• menjave zaradi porodniške odsotnosti• občine oz. druge ustanove nekaterih dejavnosti niso organizirale in se jim nismo mogli pridružiti (npr. novoletni sejem na eni izmed šol)
Čas	<ul style="list-style-type: none">• neustrezen časovni termin izvedbe• pomanjkanje časa učencev in učiteljev
Finančna sredstva	<ul style="list-style-type: none">• omejitve, pomanjkanje
Objektivne okoliščine	<ul style="list-style-type: none">• vremenski razlogi (dež je preprečil nekatera športna srečanja na prostem)

Mreže so na več delovnih srečanjih sporočale, da so si zadale preveč dejavnosti glede na materialne in človeške vire, včasih pa za načrtovane dejavnosti ni bilo dovolj interesa s strani udeležencev.

Ves čas projekta smo poudarjali, da načrt mreže mora biti zasnovan že ob začetku dela, da pa naj bo izvajan smiselno. Mreže smo spodbujali, naj ga prilagajajo (ožijajo ali širijo) v skladu z dejanskimi in morda spremenjenimi okoliščinami ter novimi spoznanji.



Socialni in kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014



V. SPREMLJAVA IN EVALVACIJA





Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

Ves čas projekta smo spremljali in na koncu ovrednotili potek zaposlovanja in potek projekta.

SPREMLJAVA ZAPOSOLOVANJA

V šolskem letu 2014/2015 bo v zvezi z uvajanjem elementov fleksibilnosti na področju zaposlovanja izvedena raziskava, v okviru katere bo preučen tudi pomen dejavnikov socialnega in kulturnega kapitala na zaposlitvene zmožnosti zaposlenih v projektu. V šolskem letu 2013/2014 še ni bila izvedena raziskava, opravljena pa je bila spremljava z namenom priprave zasnove raziskave. Tako smo v tem šolskem letu pri zaposlenih spremljali doživljanje sodelovanja pri projektu in prevzemanje novih vlog, povezanih z vodenjem, povezovanjem v mreže in samostojno organizacijo dela.

Na delovnih srečanjih mrež je potekalo sprotno spremljanje zaposlitev, za končno evalvacijo pa je bil uporabljen anketni vprašalnik: *Vprašalnik o fleksibilni zaposlitvi* (priloga 4).

Analiza zapisov po prvi delavnici je pokazala, da strokovne delavce izziva in skrbi vodenje in izvajanje programa, oblikovanje uresničljivega načrta dejavnosti, motivacija vseh deležnikov (učencev, staršev, krajanov, sodelavcev), nekaj malega vprašanj pa je bilo povezanih z zaposlovanjem. O vseh odprtih vprašanjih smo se pogovorili na naslednjem delovnem srečanju.

Člani mrež so na tretji delavnici presodili tudi, kako doživljajo svoje vodenje. Pogovorili so se o vprašanjih: *Kako sodelujete s kolegi, učenci, starši, drugimi? Kakšna je motivacija vseh vključenih, tudi vaša? Kako poteka vodenje mreže, koordinacija dela, administracija? Zakaj ste kot tim mreže dobri?* Analiza zapisov (plakati) je pokazala, da timi obeh skupin na splošno z vsemi deležniki dobro sodelujejo, da so sami za delo zelo motivirani, večinoma tudi deležniki (izjeme so med sodelavci – učitelji in učenci, pri katerih motivacija niha). Vodenje mrež je potekalo v zadovoljstvo vseh, večine tudi administracija ni več skrbela oz. ovirala. Člani mrež so povedali, da kljub raznolikosti šol, dejavnosti, osebnosti itd. zelo dobro sodelujejo. Povzetke izjav smo predstavili na peti delavnici.

Na petem srečanju so koordinatorji mrež poglobljeno spregovorili o svojih nalogah ter jih opredelili. Pogovorili so se tudi o tem, kaj so v tem projektu pridobili za svoj profesionalni razvoj. Odgovorili so na vprašanja: *Kaj so in kaj niso naše naloge? Kaj ste do sedaj v tem projektu pridobili zase z vidika boljše zaposljivosti? Česa ste se naučili (znanje, spretnosti, stališča ...)?* Analiza odgovorov na prvo vprašanje je pokazala, da koordinatorji dobro poznajo svoje naloge in odgovornosti (načrtovanje dela v mreži, na zavodu; bolj poglobljeno se seznanijo z SKK; so motivatorji, spodbujevalci komunikacije, informirajo člane tima, delegirajo naloge; koordinirajo, organizirajo, evalvirajo delo). Koordinatorji so opredelili tudi, katere naloge niso njihove oz. samo njihove, ampak si jih delijo z drugimi vodji mreže in drugimi deležniki (iskanje partnerjev za sodelovanje v projektu; ne izvajajo vseh aktivnosti zgolj koordinatorji, ampak vključimo tudi kolege na šoli; nismo odgovorni za kakovost izvedbe dejavnosti s strani ostalih članov mreže; prevzemanje odgovornosti za (ne)delo članov mreže; nismo samo mi zadolženi za izdelavo (pripravo) poročil in dokumentov; evalvacija dela na ostalih zavodih mreže; promocija dejavnosti v okviru SKK).

Glede svojih zaposlitvenih zmožnosti so koordinatorji povedali, da so pridobili znanje, spretnosti in stališča: javno nastopanje, govorno nastopanje in vodenje/organiziranje prireditev; vodenje evidence izvedenega dela za potrebe pisanja časovnice; spoznanje poteka organizacije dejavnosti na šoli; dobro sodelovanje s sodelavci znotraj mreže; spoznanje, da imajo nekaj vodstvenih sposobnosti; *administracija ne predstavlja ovire; bolj sem fleksibilna, več sodelavcev znam pritegniti k sodelovanju; prvič se soočam s takšno nalogo in počutim se izpopolnjeno in polno energije za delo naprej, naučila sem se timskega dela; nova izkušnja*

dela v mreži s 4 zavodi; spodbujanje samoizobraževanja – dopolnjena znanja, poglobljena znanja o SKK, šolskih praksah; naučili smo se, kako napisati strokovni članek; *fleksibilna zaposlitev mi zelo odgovarja*.

EVALVACIJA ZAPOSILITEV

Anketni vprašalnik fleksibilnih zaposlitev je bil namenjen vprašanjem v zvezi s povečanjem zaposlitvenih zmožnosti. Rešili so ga sodelavci, ki so v mreži sodelovali od 1. septembra 2013 do 31. avgusta 2014. Obsegal je tri vprašanja, dve vprašanji z zaprtega tipa in eno vprašanje odprtega tipa (priloga 4). V spremenljivkah je bila izračunana povprečna vrednost, kot mera variabilnosti pa je bil podan standardni odklon. Anketiranje je potekalo preko spleta junija 2014. Vprašalnik je izpolnilo 126 od 136 strokovnih delavcev oz. 93 %.

Prvo vprašanje se je nanašalo na način zaposlitve (pri več delodajalcih hkrati). Ugotovili smo, da je večina (79 %) strokovnih delavcev prvič zaposlena pri dveh delodajalcih hkrati in da jih je 78 % prvič sklenilo pogodbo o zaposlitvi na projektu.

Drugo vprašanje se je nanašalo na profesionalni razvoj, kaj so strokovni delavci z delom v projektu pridobili zase. Na 13 postavk so odgovorili na lestvici od 5 (veliko) do 1 (nič). V povprečju so bile ocene zelo visoke (preglednica).

Preglednica 9: Ocena, koliko so v projektu Dvig SKK pridobili strokovni delavci zase

	V projektu SKK sem	Povprečje ocen od 1 do 5
1.	uresničil/-a (tudi) svoje interese	3,98
2.	razvijala/-a svojo ustvarjalnost	4,37
3.	kritično razmišljal/-a	4,33
4.	navezal/-a nove stike	4,60
5.	uporabljal/-a različne oblike elektronske komunikacije	4,07
6.	samostojno razporejal/-a svoj delovni čas	4,18
Zaradi zaposlitve v projektu SKK		
7.	sem bolje spoznal/-a dejavnosti svoje šole ali vrtca	3,64
8.	imam boljši vpogled v dejavnosti drugih šol in vrtcev	4,26
9.	sem bolje spoznal/-a lokalno okolje	3,92
10.	prepoznavam več priložnosti za sodelovanje	4,41
11.	dajem mreženju večji pomen	4,43
12.	si bolj želim novih izkušenj	4,23
13.	se lažje prilagajam spremembam	3,87

Manj kot 10 % vprašanih je posamezno trditev ocenilo kot manj učinkovito (z oceno 1 ali 2), velika večina, 70 % in več vprašanih, pa je bila izražala visoko učinkovitost (z oceno 4 ali 5) pri 9 od 13 postavk tega sklopa. Kot najbolj učinkovite značilnosti so izpostavili *navezal/-a sem nove stike* (4,60), *dajem mreženju večji pomen* (4,43) in *prepoznavam več priložnosti za sodelovanje* (4,41). Nekoliko nižje povprečje pa smo zabeležili pri postavkah *sem bolje*



Socialni in kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

spoznal/-a dejavnosti svoje šole ali vrtca (3,64) in se lažje prilagajam spremembam (3,87), ki niso dosegle 70 % vprašanih.

Tretje vprašanje je bilo odprtega tipa. Strokovne delavce smo vprašali, koliko so se po njihovem mnenju s sodelovanjem v projektu Dvig SKK povečale njihove zaposlitvene zmožnosti. Odgovore smo razdelili v kategorije, glede na obseg povečanja zaposlitvenih zmožnosti.

Skupina oseb, ki menijo, da sodelovanje v projektu ni vplivalo na njihove zaposlitvene zmožnosti, vseeno sporoča, da jim je ta vrsta zaposlitve omogočila pridobivanje novih znanj in izkušenj ter dvignila kakovost dela v vzgoji in izobraževanju. Kot pozitivno lastnost tega projekta opozarjajo na ojačano mreženje, kar jim je omogočilo navezovanje novih stikov in širjenje socialne mreže na osebni ravni, kot tudi spoznavanje dela lastnega zavoda in drugih institucij. Kljub temu pa ostajajo črnogledi glede večje zaposljivosti iz drugih razlogov, in sicer, da v njihovi stroki ni povpraševanja po kadrih. Razlog za to vidijo v institucionalnih ovirah, kot je prepoved zaposlovanja v javnem sektorju, in tudi v odvisnosti od števila vpisanih otrok in s tem povezane delovne obveznosti. Mnogim je zaposlitev v okviru tega projekta pomenila dodaten odstotek zaposlenosti k doseganju polnega delovnega časa, ki so ga z iztekom projekta žal izgubili. Ena od predstavnic te skupine je zapisala takole:

»Kljub številnim in raznolikim sodelovanjem z različnimi novimi ljudmi in entitetami ter porasti socializacijskih vezi zaradi dela v projektu Dvig SKK se žal moje zaposlitvene zmožnosti niso povečale. Vsekakor pa so se zame povečale (z)možnosti prostovoljnega delovanja v lokalni skupnosti v drugih projektih, prav tako vezanih na vidik dviga socialnega in kulturnega kapitala. Skratka, naučila sem se veliko stvari in prepričana sem, da jih bom s pridom uporabljala pri nadaljnjem delu, predvsem zato, ker sem ravno skozi projekt spoznala ključne potrebe ljudi v naši sredini, ki jih v enem letu res ne moremo razrešiti. Zato sem trdno odločena, da kljub končanju projekta SKK s posameznimi dejavnostmi nadaljujem. Sicer pa se vsako obstoječo dejavnost v šoli in izven nje lahko tako ali drugače nadgradi z elementi SKK, in to bom počela, zraven pa skušala pritegniti še ostale strokovne delavce.«

Velik del anketirancev meni, da je sodelovanje v projektu povečalo njihove zaposlitvene zmožnosti. Te misli podkrepijo s spoznanjem, da so pri delu pridobili nova znanja, izkušnje in poznanstva pri različnih organizacijah v lokalnem okolju, ki jim bodo v pomoč pri nadaljnji karieri. Hkrati je velikokrat v ospredju osebni razvoj v smislu veščin, kot sta samostojnost in sposobnost vodenja. Ena od anketiranih je povedala:

»S sodelovanjem v projektu sem pridobila veliko novih izkušenj in znanja, predvsem z organizacijo manjših in večjih projektov, ki smo jih organizirali znotraj šole in s strokovnimi sodelavkami znotraj mreže. Spoznala in sodelovala sem z veliko ljudmi, zato sem prepričana, da so se moje zaposlitvene zmožnosti povečale.«

Kljub temu pa večina strokovnih delavcev vidi svoje možnosti v izobraževalnih sistemih, kot na primer pri nadaljnji zaposlitvi v svoji šoli ali v drugih šolah oziroma v službah, ki niso neposredno vezane na izobraževanje, kjer pa, glede na razmere, situacija ni obetavna:

»Vsekakor so se. Vendar pa v trenutni situaciji, v kateri se nahaja naše področje delovanja (šolstvo) žal ne vidim priložnosti za naprej. Morda bi bila danes bolj prepričana v svojo varnost pri prvem delodajalcu, če ne bi sodelovala v tem letu v projektu SKK. Obljubljena nam je bila priložnost na dolgi rok, vendar sedaj temu ni tako in bom s 1. 9. morda na slabšem izhodiščnem položaju, kot bi bila, če ne bi sodelovala v SKK.«

Kljub pohvalam in kritikam projekta SKK se večina zapisov nanaša na negotovo perspektivo, ki je vezana na dogajanje v okviru zaposlovanja v izobraževalnem sistemu. Taka realnost se

je pokazala predvsem pri tistih, ki jim je iztek projekta hkrati pomenil zmanjšanje delovne obveze ali pa ponoven premik na stanje pred dodatno zaposlitvijo preko projekta. Tako z eksistencialnega stališča izstopajo trditve, kot so:

»V preteklih letih sem imela 100 % zaposlitev (pouk), v lanskem letu mi je bila ponujena možnost sodelovanja v projektu. Zaradi sodelovanja pri tem projektu verjetno ne bo ur zame niti za tisto polovico, ki sem jo letos opravljala na šoli.«

»Gre pač za prekerno obliko dela, negotovost ostaja.«

»Za preteklo leto za 20 %, za prihodnje pa prav nič. Kajti če ni denarja, še tako dobre oz. odlične ideje ne morem izvajati drugače kot zastoj. Kar pa za preživetje ni dovolj.«

»Zelo so se povečale moje zaposlitvene možnosti, saj bi bila sicer brez projekta Dvig SKK brezposelna oseba.«

»Leto je bilo najbolj pestro od vseh do sedaj, imam nove prijateljice, tudi osebno in družinsko življenje je bilo bolj sproščeno in brezskrbno, vesela sem, da smo lahko nekaj prispevale v šolsko življenje, ampak vse pravljice se enkrat končajo. Upamo na boljši jutri.«

Sporočila smo razdelili v dva vsebinska sklopa. V enega smo združili zapise, ki se nanašajo na osebno, profesionalno in socialno rast vprašanih na množici različnih področij. Ne primanjkuje mnenj, da je sodelovanje v projektu zaposlenim dalo veliko več možnosti, priložnosti, prostora in časa za razvoj in uresničevanje dobrih idej, sodelovanja, novosti in izboljšav, predvsem pa povezovanja z drugimi. Iz zapisov je čutiti, da so zaposleni v času projekta imeli možnost razviti svoj potencial in ga izkazati drugim, predvsem lastnemu delodajalcu in lokalnemu okolju ter tako pri svojem delu postali bolj cenjeni. Med bolj izpostavljenimi temami izstopa mreženje, ki se kot dodana vrednost projekta kaže pri navezovanju novih stikov, pretoku informacij ter spoznavanju različnih okolij. Vendar se na koncu zapisi vedno dotikajo eksistencialnega problema zaposlitve, ki je pri mnogih negotov, kot na primer:

»S sodelovanjem v projektu sem bila za 20 % zaposlena preko ŠR, kar je bilo dobro, saj bi sicer težko dobila zaposlitev na matični šoli za polni delovni čas (zmanjkalo bi zame ali za kakšno sodelavko). Projekt je bil vsaj s strani mreženja, izmenjave izkušenj in novih poznanstev ter nabora novih idej za delo zelo dober in je škoda, da ga ne moremo nadaljevati tudi z zaposlitvijo.«

»Projekt mi je omogočil dopolnilno zaposlitev k polovičnem delovnem času.«

»S podpisom pogodbe o zaposlitvi na Šoli za ravnateljice sem imela omogočeno 100 % zaposlitev, saj na osnovni šoli ni bilo dovolj ur za pedagoga. Zaposlitev mi je omogočila delo na dva različna načina, kar mi je dalo izkušnje in raznoliko delo kot referenca za vnaprej. Žal pa je za naslednje leto moje dosedanje delovno mesto onemogočeno, saj mi ponovno manjka ravno toliko procentov do polne zaposlitve kot mi jih je omogočil ta projekt.«

oziroma

»Glede na to, da sem že kar nekaj časa zaposlena za nedoločen čas na isti šoli, moje zaposlitvene zmožnosti niso bistveno večje, kot so bile do sedaj.«

Iz zapisov sklepamo, da ne glede na različne spretnosti in znanje, ki so jih udeleženci pridobili z delom v projektu, je bil njihov poglavitni interes za sodelovanje 20 % ali 50 % zaposlitev, zato jih upravičeno skrbi, kaj bo z njihovo zaposlitvijo po koncu projekta, saj so okoliščine za zaposlovanje v javnem sektorju omejene in precej zaprte. Nihče pa ni izrazil mnenja, da se bo v prihodnje samozaposlil ali iskal zaposlitev na področju gospodarstva.



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

SPREMLJAVA POTEKA PROJEKTA

Na delovnih srečanjih mrež je potekalo sprotno spremljanje poteka projekta, za končno evalvacijo pa je bil uporabljen anketni vprašalnik *Evalvacija projekta Dvig SKK* (priloga 3).

Po drugi delavnici smo v Šoli za ravnatelje naredili pregled načrtov dejavnosti mrež in meril. Povratno informacijo o bolj ali manj konkretno zapisanih dejavnostih in številu ter vrsti meril smo dali udeležencem na tretji delavnici.

Po četrti delavnici so člani mrež prebrali dva vira o SKK in v refleksiji odgovorili na vprašanja: *zakaj so izbrali ta dva vira, kaj je bilo za njih novo, kaj lahko uporabijo za svojo prakso in do česa so kritični*. Analiza 60 individualnih refleksij iz prve skupine in 55 refleksij iz druge skupine je pokazala, da se je pri strokovnih delavcih razumevanje pojmov, dejavnosti in izzivov merjenja SKK poglobilo in razširilo. Analiza refleksij prve skupine je pokazala, da jih je 50 izbralo za branje vire izmed 32 predlaganih virov ŠR, 60 pa jih je izbralo med 37 ustreznimi viri po svoji presoji. Druga skupina je skupaj prebrala 95 virov: 59 iz nabora ŠR (32 različnih) in 36 po lastnem izboru (našteli so 23 različnih virov). Vse skupaj smo na spletni strani ŠR objavili 100 različnih virov SKK.

Na šestem delovnem srečanju smo obe skupini prosili, da so podali ustno povratno informacijo o predavanju in delavnicah dr. Johna West-Burnhama. Skupine so se pogovorile, kaj so pridobile – navajamo povzetke:

Primeri so osvetlili socialni in kulturni kapital z drugega vidika. Visok SKK ni pomemben le za šolo, ampak tudi v drugih okoljih. Človek je nadpovprečen, če sodeluje in se povezuje. Predavatelj ni bil le teoretik, ampak tudi praktik, ki je povezal teorijo s prakso. Zaupanje in spremembe in povezovanje. Hvaležne smo za izkušnjo, navdušene. Začutile smo, da je bila delavnica usmerjena v kako dvigati SKK. Bolje bi bilo začeti znotraj šole in ustvariti 'silicijevo dolino'. Skupaj naredimo več.

Izjave kažejo, da so bili strokovni delavci s predavanjem zelo zadovoljni.

EVALVACIJA PROJEKTA

Za končno evalvacijo rezultatov dela mrež smo uporabili spletni vprašalnik *Evalvacija projekta* (priloga 3). Izpolnili so ga koordinatorski mrež v sodelovanju s partnerji, ki so v projektu sodelovali od 1. septembra 2013 do 31. avgusta 2014. Anketiranje je potekalo preko spleta od maja 2014 do konca junija 2014. Poročilo je pravočasno izpolnilo 30 mrež oz. 88 %. Vprašalnik je obsegal sedem vprašanj, od tega pet vprašanj odprtega tipa in dve vprašanji zaprtega tipa z ocenami znotraj 5-stopenjske lestvice, od 1 (nič) do 5 (zelo). Pri spremenljivkah je bila izračunana povprečna vrednost.

Z vprašalnikom smo ugotavljali odnos zaposlenih do projekta (presenečenje, veselje, ovire), razvitost mreženja in dvig socialnega in kulturnega kapitala pri zaposlenih. Zanimalo nas je tudi, kako dobro so posamezne aktivnosti ŠR podpirale in usmerjale delo mrež.

Odnos zaposlenih do projekta

Mreže smo v odprtem vprašanju vprašali, kaj jih je v projektu Dvig SKK najbolj presenetilo, veselilo in motilo. Povzemamo odgovore.



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

Pozitivno jih je presenetilo:

- dober odziv vseh deležnikov (spodbudni in pozitivni odzivi udeležencev dejavnosti projekta in lokalne skupnosti; odziv staršev, ki je bil zelo pozitiven pri vseh partnerjih; odziv učencev, ki so radi pristopili k dejavnostim, predvsem na področju prostovoljstva (tutorstvo, medvrstniška pomoč in medgeneracijsko sodelovanje s starejšimi); dober odziv med sodelavci, ker so začutili naše udejstvovanje kot pomoč pri izvedbi dejavnosti in ne kot dodatno breme);
- raznolikost ponudbe dejavnosti (koliko različnih dejavnosti lahko ponudimo in organiziramo za naše učence in pri tem zelo uživamo);
- dobro sodelovanje znotraj mreže (zelo dobro sodelovanje s članicami mreže glede na to, da smo bile v mreži povezane šole, ki pred tem nismo sodelovale).

Negativno jih je presenetilo in motilo:

- da so na začetku projekta doživljali zmedenost in ogromno nejasnosti; nedorečenost in nedoslednost glede terminov srečanj in pričakovanj;
- da je preprosteje izvajati konkretne aktivnosti za dvig SKK, kot SKK teoretično opredeliti in to teoretično védenje prenesti na deležnike;
- omejena sredstva – oddaljenost zavodov je pomenila strošek, člani mreže so težko koordinirali urnik na dveh koncih, v projektu ni bilo financ, namenjenih organizaciji in izvedbi dejavnosti s strani zunanjih izvajalcev;
- nezainteresiranost nekaterih učiteljev, učencev, staršev, občanov;
- da se je projekt končal po letu dni in se ne bo nadaljeval tudi v prihodnje.

Rekli so tudi, da se je Šola za ravnateljce učila na napakah na njihov račun.

Mreže je *veselilo*:

- navdušenje učencev, ki so znotraj kurikuluma opravljali dejavnosti, ki so jih opisovali kot zanimive in poučne;
- povečanje SKK, tako članov mreže kot tudi dijakov, kolegov in marsikoga iz lokalnega okolja;
- širjenje socialne mreže, druženje;
- kreativne in inovativne dejavnosti/delavnice, samostojnost pri izvajanju aktivnosti.

Udeleženci so zapisali:

“Veselilo me je, da sem srečala toliko zanimivih, uspešnih in pametnih mladih ljudi.” “Verjamem, da smo marsikateremu udeležencu širili obzorja in pomagali pri dvigu samozavesti.”

Sporočila strokovnih delavcev so večinoma spodbudna, kar kaže, da je bil projekt dobro voden. Ugotavljamo pa tudi, da vsaj na začetku projekta informacije niso bile enoznačne in so sodelavce zmedle. Razlog je bil ta, da tudi ŠR na začetku projekta ni imela vseh informacij, poleg tega pa so se tekom projekta nekatere tudi spreminjale (finance, datumi zaposlitev).

Krepitev socialnega in kulturnega kapitala strokovnih delavcev

Predpostavljali smo, da bodo zaposleni lažje dvigovali SKK v svojem okolju, če bodo tudi sami s sodelovanjem v projektu deležni takšne izkušnje in bodo krepili svoj SKK. Člani mrež so na petstopenjski lestvici (od 1 – nič do 5 – zelo) ocenjevali, kako so znotraj mrež in med mrežami krepili različne vidike SKK (preglednica).



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

Preglednica 10: Ocena krepitve sedmih vidikov SKK pri strokovnih delavcih

Krepili smo ...	Aritmetična sredina
gradnja zaupanja	4,65
vzpostavljanje, razvijanje socialnih mrež	4,60
prostovoljstvo in dejavnosti skupnosti	4,60
soodvisnost in vzajemnost	4,58
skupna pravila, vrednote, izhodišča, načela, cilji	4,42
skupni simboli in obredi	3,84
državljska zavzetost	3,39

Strokovni delavci so najboljše ocenili gradnjo zaupanja, vzpostavljanje in razvijanje socialnih mrež in prostovoljstvo (povprečna ocena 4,6), sledijo soodvisnost in vzajemnost (4,6), skupna pravila in vrednote (4,4), skupni simboli in obredi (3,8) ter državljska zavzetost (3,4).

Strokovni delavci so v evalvaciji poteka projekta tudi pojasnili, na kakšen način so krepili posamezni vidik socialnega in kulturnega kapitala. V spodnji preglednici je predstavljenih sedem vidikov SKK in dejavnosti, s katerimi smo krepili posamezni vidik.

Preglednica 11: Sedem vidikov socialnega in kulturnega kapitala in dejavnosti, ki ga krepijo

Vidik SKK	Dejavnosti
Skupna pravila in vrednote	<ul style="list-style-type: none">• skupni cilji in izhodišča• skupni dogovori in postopki pri izpeljavi dejavnosti• skupni projekti• redni sestanki in analiza dela• dobra medsebojna komunikacija
Vzpostavljanje socialnih mrež	<ul style="list-style-type: none">• vsakodnevni kontakti• večkratne dejavnosti• vzpostavljanje stikov z zunanjimi deležniki
Visoka raven zaupanja	<ul style="list-style-type: none">• spoštovanje dogovorjenih rokov• sodelovanje in izmenjava izkušenj• visoka stopnja odgovornosti za realizacijo dejavnosti• odprte in konstruktivne diskusije med člani mreže
Visoka državljska zavzetost	<ul style="list-style-type: none">• spoštovanje različnosti• prostovoljci kot pomemben člen lokalne skupnosti• občutek pripadnosti mreži in lokalni skupnosti
Simboli in obredi	<ul style="list-style-type: none">• poudarjanje simbolov, uporaba logotipov in sloganov• obeležitev praznikov in drugih pomembnih dni za šolo in lokalno skupnost• sodelovanje prostovoljcev na več ravneh
Soodvisnost in vzajemnost	<ul style="list-style-type: none">• soodgovornost vseh članov mrež• povezovanje in sodelovanje različnih deležnikov• izmenjava izkušenj in znanja

Prostovoljstvo in dejavnosti skupnosti

- pripravljenost za sodelovanje
- delovanje za skupno dobro
- šola kot središče dogajanja

Iz analize dejavnosti vidimo, da po mnenju vprašanih krepijo SKK tako dejavnosti na ravni mreže kot dejavnosti, ki so jih izvajali v šolah in vrtcih in v katere so bili aktivno vključeni.

Sklepamo torej, da so člani mrež pridobili pozitivno izkušnjo lastne krepitve SKK, ki so jo lahko uporabili pri svojem delu. To nam potrjujejo tudi stališča, ki so jih koordinatorji pripisali rezultatom dela v projektu.

Zapisali so:

- Razširili smo svoje socialne mreže – novi stiki za sodelovanje in izvajanje dejavnosti izven šole.
- Pridobili smo nova strokovna znanja za pedagoško delo.
- Osebnostna rast izvajalcev in strokovnih delavcev, zaposlenih na projektu SKK.
- Bogata izkušnja medsebojnega učenja in razvijanja zaupanja.
- Načrtovanju in izvedbi dejavnosti smo se lahko bistveno bolj posvetili kot pa če bi isto delo opravljali ob ostalem vzgojno-izobraževalnem delu.

Oblike in koristi mreženja

Mreženje je eden od sedmih kazalnikov dviga SKK, zato nas je še posebej zanimalo, koliko zasnova in vodenje projekta k temu prispevata. Koordinatorji so zapisali, da so v okviru projekta člani mrež razvili tri oblike sodelovanja: znotraj mrež, med mrežami in z lokalno skupnostjo. Menili so, da mreženje prinaša koristi šolam in drugim deležnikom. Povedali so npr.:

“Na vseh štirih šolah smo redno vsak teden izvajali individualne razgovore med koordinatorjem in učencem, kjer smo vzpostavili zaupanje in medsebojno spoznavanje. Redno smo izvajali tudi aktivnosti v obliki druženja šol med seboj in z vrtci v obliki mreženja med šolami in vrtci (prostovoljstvo, tutorstvo, druženja). Na ta način so se učenci spoznavali med seboj, spoznali so tudi nove poklice in priložnosti v okolju. Sodelovali smo tudi z nevladnimi organizacijami, ki so v šolah izvajale delavnice za učence na različne teme. Vse to je predstavljalo vzpostavitev prvega stika z organizacijami in ustanovami v okolju in prepoznavanje ter pridobivanje priložnosti za nadaljnje sodelovanje.”

»Razvili smo sodelovanje znotraj šole in zunaj nje z različnimi deležniki (Rdeči križ, domovi starejših občanov, delodajalci, podjetniki ...). Korist vidimo v pridobljenih informacijah, širšem pogledu na neko dejavnost in s tem na razvijanje novih idej. Medsebojno smo izmenjavali primere dobre prakse in medsebojno sodelovali preko e-pošte, telefona, kajti naše razdalje med člani tima so zelo velike (dobra komunikacija, povezovanje posameznika in skupine z okoljem).«

»Šola je vpeta v samo okolje in je središče dogajanja (kulturne prireditve, delavnice, sodelovanje na občinskih proslavah, sodelovanje s škofijsko Karitas). Povezuje se z različnimi društvi iz lokalnega okolja (spoznavanje različnih kultur – Inštitut za afriške študije, bošnjaška zveza, srbsko in makedonsko društvo) in institucijami (okrogla miza – SAZU, Slovenska filantropija, PeF Ljubljana ...). Krepi se sprejemanje in spoznavanje drugačnosti, spodbujamo multikulturnost pri učiteljih in učencih. Krepijo se skupne vrednote, pripadnost kraju in šoli (učenci in učitelji).«



Socialni in kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

Ugotavljamo, da smo z rezultati mreženja lahko zadovoljni, saj se je povečalo na vseh ravneh, tako znotraj mrež kot med njimi in v povezavi z okoljem. Mreženje krepi SKK, zato menimo, da je to, da je bilo mreženja veliko na vseh ravneh, eden od pomembnih rezultatov projekta.

Dejavnosti Šole za ravnatelje v podporo mrežam

Šola za ravnatelje je projekt vodila preko različnih aktivnosti. Zasnovali smo kriterije za izbor mrež (presojo programov), organizirali redna delovna srečanja, na katerih smo spodbujali izmenjavo izkušenj, usmerjali načrtovanje in spremljavo, spodbujali refleksije, usmerjali v branje literature, poleg tega pa skrbeli za sprotno obveščanje.

Člani mrež so na petstopenjski lestvici (od 1 – nič do 5 – zelo) ocenjevali, koliko so posamezne aktivnosti ŠR podpirale njihovo delo v projektu *Dvig SKK* (preglednica).

Preglednica 12: Ocena, koliko so aktivnosti Šole za ravnatelje podpirale delo mrež

Dejavnost	Aritmetična sredina
Izmenjava izkušenj – predstavitev primerov dobre prakse	4,78
Obveščanje – spletna stran ŠR, ŠRIS, vabila	4,56
Zasnova projekta (mreže, zaposlitev, lasten program)	4,41
Zapis strokovnega članka (smernice, povratna informacija ŠR in kolegov)	4,40
Refleksije (kaj sem pridobil zase, moja vloga in naloge)	4,38
Delovna srečanja na Brdu (mreženje, skupinsko delo)	4,36
Informativni sestanek (informacije o ciljih, vlogah, zaposlitvi)	4,25
Usmerjanje načrtovanja dejavnosti (smernice, delovni listi, povratne informacije)	4,24
Predavanja	4,20
Branje virov o SKK (branje, zapis, razprava, povratna informacija)	4,19
Usmerjanje spremljave in evalvacije dejavnosti v šolah in vrtcih (oblikovanje meril, metode zbiranja podatkov, smernice za evalvacijo)	4,08

Povprečna ocena vseh dejavnosti je visoka, znaša 4,3. Strokovni delavci so najboljše ocenili izmenjavo izkušenj – predstavitev primerov dobre prakse (4,7), obveščanje ŠR (4,6), zasnovo projekta in zapis strokovnega članka (4,4) ter delovna srečanja, ki so bila namenjena podpori in usmerjanju dela mrež (4,4). Nižje pa so ocenili informativni sestanek (4,2), usmerjanje načrtovanja, predavanja in branje virov (4,2) ter usmerjanje spremljave in evalvacije (4,0).

V odgovoru na vprašanje, kaj jih je veselilo, so pohvalili:

- veselili smo se delovnih srečanj, ker smo z največjim veseljem spremljali predstavitev primerov dobre prakse;
- strokovna in tehnična podpora, pomoč, ažurnost in zavzetost sodelavcev Šole za ravnatelje, tudi njihova prijaznost in pozitivna naravnost.

Strokovni delavci so povedali, da so jim izmenjava izkušenj, obveščanje in podpora pri zapisu strokovnega članka najbolj pomagale.

V odprtem vprašanju smo koordinatorje vprašali, katere dejavnosti so jih manj ali slabo podpirale in zakaj. Vprašani so kritično ocenili podporo pri vzpostavitvi mreže in pisanju programa:

»Pri vzpostavitvi mreže in pisanju programa nismo imeli konkretne podpore, nič usmerjanja in informacij o izvajanju konkretnih dejavnosti v sami šoli.«

Tega projekt v svoji zasnovi ni predvideval, zato so bile šole pri mreženju in oblikovanju programa samostojne.

Nekaterim se je zdel informativni sestanek premalo izčrpen. Želeli so več informacij in napotkov za delo. Pojasniti moramo, da tudi ŠR ni imela vseh informacij že ob začetku projekta. Glede števila mrež so se spreminjale vse do konca avgusta 2013, glede nadaljnjega financiranja (naslednje šolsko leto) pa vse do maja 2014.

Nekaj jih je omenilo, da so imeli premalo znanja o socialnem in kulturnem kapitalu ter da bi zato želeli več predavanj. V ŠR smo jih spodbujali k samoizobraževanju z branjem virov, za katere pa so nekateri rekli, da so predlagani viri večinoma izhajali iz drugih držav z drugačnim šolskim sistemom, zato jim niso dovolj koristili. Res je, da se viri redko nanašajo na področje izobraževanja in jih je zato težko uporabiti v praksi. Slovenskih virov je na voljo res manj, vsekakor pa so nam pri zasnovi evalvacije koristile raziskave Žakelj in Cankar (2009), Flere idr. (2009) in Valenčič Zuljan idr. (2012), pri zasnovi dejavnosti s spremljavo pa e-knjiga skupine avtorjev (Baranja 2010).

Nekateri strokovni delavci so povedali, da je bil zanje zapis strokovnega članka zahteven. Tega smo se zavedali in v ta namen izvedli tekom leta več aktivnosti: koordinatorji so naredili najprej zapis teoretičnega uvoda, sledilo je predavanje o pisanju strokovnih člankov (Alen Ježovnik), nato predavanje o SKK (dr. John-West-Burnham), recenzija uvoda (povratna informacija), recenzija članka in kritično prijateljstvo pri pregledu članka.

Naj pojasnimo, da so imeli zavodi pri oblikovanju mrež, zasnovi programov in izvajanju dejavnosti proste roke. Kritike glede premalo jasnih navodil morda lahko razumemo v kontekstu običajno zastavljenih projektov, ki so jih bili zavodi vajeni, namreč, da so bili projekti zastavljeni bolj direktivno. K tej trditvi nas navajajo tudi predlogi za izboljšanje. Člani mrež namreč Šoli za ravnatelje predlagajo, da naj projekt traja vsaj dve leti, da naj bo več predavanj ter da naj bi na začetku dobili jasna navodila za spremljavo, ki naj bi bila sprotna, pravočasna, dosledna, z enotnimi pojmi in metodologijo. Projekt *Dvig SKK* je zaposlene strokovne delavce usmerjal k samostojnemu načrtovanju dejavnosti (skladno s potrebami okolja), aktivnemu branju teorije o SKK in samostojni izbiri metod spremljave, s čimer so se nekateri strokovni delavci srečali prvič. Spodbujali smo njihovo samostojnost in ustvarjalnost ter strokovno rast, ki jim bo lahko koristila pri nadaljnjem zaposlovanju.



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014



VI. REZULTATI PROJEKTA





Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

V nadaljevanju so predstavljeni glavni rezultati s področja zaposlovanja ter dviga socialnega in kulturnega kapitala. Dodajamo še nekaj drugih rezultatov, povezanih z obveščanjem in širjenjem spoznanj.

REZULTATI ZAPOSLOVANJA

Glavni rezultat zaposlovanja je bilo število sklenjenih delovnih razmerij. Zaposleni so svoje delo opravljali v okviru treh oblik zaposlitev z elementi fleksibilnosti.

Delovna razmerja

Za izvedbo projekta so bila sklenjena delovna razmerja s 136 strokovnimi delavci, in sicer:

- s 34 strokovnimi delavci, ki so opravljali naloge koordinatorja mreže in so imeli sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za polovičen delovni čas (50 %) in
- s 102 strokovnimi delavci, ki opravljajo naloge partnerja mreže in imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za delovni čas, krajši od polnega (20 – 30 %).

Objava prostih delovnih mest

Skladno s 25. členom Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13; ZDR-1) je Šola za ravnatelje kot delodajalec, ki zaposluje nove delavce, objavila prosta delovna mesta na Zavodu RS za zaposlovanje. Zaposlovanje je potekalo na podlagi dveh javnih objav. Javni objavi prostih delovnih mest sta bili izvedeni 23. in 26. avgusta 2013. Prva javna objava je obsegala 72 delovnih mest, zaradi sprememb financiranja in izvajanja projekta pa je bilo dodatno javno objavljenih še 64 prostih delovnih mest.

Pri snovanju projekta smo izhajali iz predpostavke, da so strokovni delavci na področju vzgoje in izobraževanja v delu, ki se nanaša na njihove pravice iz naslova izplačila plače in napredovanj, precej nefleksibilni. Z namenom zagotovitve zadostnega števila sodelujočih je bila tako pri načrtovanju projekta sodelujočim omogočena ohranitev pravic, ki so jih v svojem poklicu že dosegli. Zaradi tega je Šola za ravnatelje strokovne delavce zaposlovala na enakih delovnih mestih, kot so jih strokovni delavci zasedali v matičnih šolah oziroma vrtcih. S tem je bila zagotovljena popolna ohranitev njihovih pravic, ki izhajajo iz kariernega napredovanja strokovnih delavcev na področju vzgoje in izobraževanja. Skladno z navedenim so bila objavljena vsa različna delovna mesta, na katerih so bili strokovni delavci zaposleni v matičnih šolah oziroma vrtcih, kar bo kasneje podrobno predstavljeno.

Zaposlitev

Na podlagi prijav na objavljena prosta delovna mesta so bile s 136 izbranimi strokovnimi delavci sklenjene pogodbe o zaposlitvi za obdobje od 1. septembra 2013 do 31. avgusta 2014, za 102 strokovna delavca pa so bile podaljšane do 30. 11. 2014. Strokovni delavci so bili v Šoli za ravnatelje zaposleni za določen čas s krajšim delovnim časom, in sicer za 20 ur (koordinatorji) oziroma 8 ur tedensko (partnerji), delno pa so bili zaposleni v šoli oz. vrtcu, ki je bil koordinator ali član posamezne mreže. Vsi zaposleni so sklenili delovno razmerje za delovni čas, krajši od polnega, in bili zaposleni pri dveh delodajalcih, z zaposlitvijo na Šoli za ravnatelje pa so dopolnjevali svojo delovno obvezo.

Pogodbe o zaposlitvi za določen čas so bile sklenjene skladno z 11. alinejo 54. člena ZDR-1, ki omogoča sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas tudi v primeru izvedbe dela, ki je projektno organizirano. Ker so se v projekt vključili tudi delavci, ki so imeli v šolah ali



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

VRTCIH sklenjene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, so šole in vrtci s temi strokovnimi delavci sklenili pogodbe za določen čas trajanja projekta, v katerih je bilo določeno, da v času opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. To omogoča četrty odstavek 49. člena ZDR-1, ki določa, da če se z delavcem, ki je že zaposlen pri delodajalcu za nedoločen čas, sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas v primeru dela, ki je projektno organizirano, v času opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Tako je bila strokovnim delavcem po izteku projekta omogočena vrnitev na prejšnje delovno mesto.

Strokovni delavci so ob izvajanju in spremljavi dejavnosti za dvig socialnega in kulturnega kapitala opravljali tudi delo na daljavo. Koordinatorji in partnerji posamezne mreže so s pomočjo informacijskih tehnologij načrtovali in usklajevali dejavnosti mreže, pripravljali poročila ter zapisali primere dobre prakse, kjer so po svoji izbiri opisali eno izmed ključnih dejavnosti za dvig socialnega in kulturnega kapitala njihove mreže.

Fleksibilne oblike zaposlitve

Tekom projekta smo uvajali več oblik zaposlovanja in organizacije dela z elementi fleksibilnosti. Zaposleni v šolskem letu 2013/2014 so delovali v okviru treh oblik:

a. zaposlitev za določen čas

Zaposlovanje strokovnih delavcev so v skladu z določbami 11. alineje 54. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS. št. 21/13, v nadaljevanju ZDR-1) zaradi izvedbe del na projektu Dvig socialnega in kulturnega kapitala v lokalnih skupnostih za razvijanje enakih možnosti in spodbujanje socialne vključenosti, ki je financiran delno s strani Evropske unije – Evropski socialni sklad (85 % udeležba) in Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport (15 % udeležba), časovno omejene na določen čas trajanja projektnih aktivnosti.

b. zaposlitev za delo s skrajšanim delovnim časom z namenom dopolnjevanje delovne obveznosti

Vsi zaposleni so sklenili delovna razmerja za delovni čas krajši od polnega – z zaposlitvijo na projektu in v šoli oz. vrtcu so dopolnjevali svojo delovno obvezo in bili zaposleni pri dveh delodajalcih.

c. zaposlitev za določen čas z možnostjo vrnitve na staro delovno mesto

Vse pogodbe o zaposlitvi so bile v skladu z določbami 11. alineje 54. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS. št. 21/13, v nadaljevanju ZDR-1) zaradi izvedbe del na projektu Dvig socialnega in kulturnega kapitala v lokalnih skupnostih za razvijanje enakih možnosti in spodbujanje socialne vključenosti sklenjene za določen čas. Strokovni delavci, ki imajo s šolo ali vrtcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas in polni delovni čas, so sklepali pogodbe o zaposlitvi za določen čas trajanja projekta, katere so vsebovale določbe o mirovanju pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas. Šole in vrtci, ki so sodelovale v projektu, pa so se zavezale z zaposlenimi, s katerimi imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas in so pri ŠR delno zaposleni v okviru tega projekta, skleniti novo pogodbo o zaposlitvi za določen čas, v kateri je v skladu z določbami 4. odstavka 49. člena ZDR-1 določeno, da v času opravljanja dela po predmetni pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni za določen čas, mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Tako je strokovnim delavcem, ki so delno zaposleni v okviru projekta in imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, po izteku projekta omogočena vrnitev na staro delovno mesto.



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

d. *delo na daljavo*

Vsi zaposleni strokovni delavci ob izvajanju in spremljavi dejavnosti za dvig socialnega in kulturnega kapitala so opravljali tudi delo na daljavo. Koordinatorji in partnerji posamezne mreže so s pomočjo informacijskih tehnologij načrtovali in usklajevali dejavnosti mreže, pripravljali poročila spremljave ter zapise primerov dobre prakse izvedbe dejavnosti za dvig socialnega in kulturnega kapitala v okolju šol in vrtcev.

Rezultati dviga socialnega in kulturnega kapitala

Za končno evalvacijo rezultatov dela mrež smo uporabili spletni vprašalnik *Poročilo mrež o izvedbi projekta* (priloga 5). Rezultate projekta smo pridobili preko poročil mrež, v katerih so koordinatorji v sodelovanju s partnerji navedli vse izvedene dejavnosti, prešteli deležnike in ob dejavnostih zapisali rezultate. V projekt *Dvig SKK* je bilo v šolskem letu 2013/2014 vključenih preko 48.000 deležnikov, od tega več kot 38.000 otrok, učencev in dijakov. Izvedenih je bilo preko 700 različnih dejavnosti na zavodih in v lokalnih skupnostih. Opise rezultatov smo povzeli na ravni otrok, staršev, posameznega zavoda in okolja.

Dvig socialnega in kulturnega kapitala pri otrocih, učencih, dijakih

Otroci, učenci oz. dijaki so bili v središču dejavnosti za dvig SKK, zato so nas ti rezultati še posebej zanimali. Mreže so prepoznale rezultate na področju vključenosti otrok, razvoja socialnih ter komunikacijskih spretnosti, želenih osebnostnih lastnosti in delovnih navad, razvili so pripadnost in toleranco do drugačnih.

Mreže so navedle te rezultate:

- Aktivno vključevanje in sodelovanje otrok/učencev/dijakov pri dejavnostih projekta od načrtovanja do spremljave.
- Učenci/dijaki, ki so se na začetku šolskega leta počutili izključene, so se vključili v šolsko sredino.
- Učenci, ki so imeli pomoč učitelja, so izboljšali svoj učni uspeh, dvignili samozavest in postali odgovornejši. Krepila se je njihova samostojnost.
- Pridobili so samozavest za navezovanje in vzdrževanje stikov.
- Pridobili so delovne navade in različne delovne izkušnje; spoznali so možnosti dela in zaposlitve v različnih delovnih okoljih izven šole.
- Povečal se je občutek pripadnosti otrok nekemu okolju.
- Pri delu z učenci iz socialno šibkih družin in Romi je bilo opaziti, da se je vpetost v socialno okolje izboljšala, kar se kaže z večjo aktivno udeležbo na organiziranih šolskih in obšolskih dejavnostih.
- Povečala se je toleranca do drugačnosti.

Predstavljamo primer daljšega opisa rezultatov prostovoljnega dela:

»Udeleženci so ozavestili pomen prostovoljstva. Izkazali oz. začutili so visoko stopnjo interesa za sodelovanje in pomoč drugim. Med prostovoljci in udeleženci, ki so prejeli pomoč, je bilo čutiti visoko stopnjo zaupanja. Med njimi so se stkale poglobljene vezi. Še posebej pa so imeli možnost krepiti sodelovanje in zaupanje na delavnicah, ki so se ponavljale. Udeleženci so pridobili na osebnostni rasti, predvsem pa prostovoljci, saj so se naučili biti strpni, potrpežljivi, razumeli so, kaj pomeni sprejemanje drugačnosti.«



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

Spodbuden je tudi opis rezultatov SKK pri učenju podjetništva:

»Dijaki so v ponavljajočih se srečanjih na učence prenesli znanje o podjetništvu. Učenci so oblikovali svojo podjetniško idejo, ki so jo ob zaključku dejavnosti predstavili na sejmu učnih podjetij. S tem so pokazali na novo pridobljeno znanje, širili so tudi socialne stike. Z izvedenimi delavnicami so bili učenci zelo zadovoljni, saj so po zaključku dejavnosti izrazili željo po ponovnem srečanju v obliki sejma za starše na matičnih šolah. Odprt in sproščen odnos med udeleženci delavnic se je vseskozi kazal v tem, da so sproščeno komunicirali, učenci so si upali zastavljati vprašanja in vprašati za mnenje (tako mentorici kot dijake). Dijaki so jim rade volje priskočili na pomoč. Skozi timsko delo se je krepilo sodelovanje med njimi, zaupanje, upoštevali so mnenja drug drugega, izmenjevali so izkušnje. Na sejmu so imeli učenci priložnost pokazati svoje podjetniške sposobnosti in komunikacijske veščine, kar so zagotovo pomembne kompetence za prihodnost.«

Pri dejavnosti medsebojne pomoči učencev so bili rezultati taki:

»Nameni mi minutko – učenci so si med šolskim letom pomagali med sabo, reševali težave ter si svetovali. Povečalo se je število novih prijateljstev, v učencih so se vzpostavili občutki zaupanja, bližine, dobili so občutek enakosti med njimi in spoštovanja, okrepili so zavedanje o pomenu medvrstniške solidarnosti.«

Omenimo še dvig SKK pri športni dejavnosti:

»Tek prijateljstva: vsi učenci na šoli so tekli tek prijateljstva. Vsak starejši učenec je skrbel za mlajšega. Pari so tekli skupaj. Med učenci so nastajale nove prijateljske vezi, hkrati se je povečeval občutek pripadnosti, skrbi in odgovornosti.«

Dvig socialnega in kulturnega kapitala pri starših

Poročil o rezultatih, ki bi se nanašali samo na starše, je bilo manj, kar je razumljivo, saj se je le nekaj mrež osredotočilo predvsem na to področje. Rezultati se nanašajo bolj na prizadevanja zavodov (kaj smo počeli v zavodih) in manj na starše, saj je bilo rezultate od njih najbrž težje pridobiti. Poročajo, da so rezultati pri starših povezani s sodelovanjem, aktivnim vključevanjem, usposabljanjem za pomoč otrokom, zaupanjem in samozavestjo.

Poročajo o teh rezultatih:

- Starši so navezali s šolo tesnejše stike.
- Ozaveščali in usposabljali smo starše o naravi učenja, da lažje spodbujajo svoje otroke pri doseganju ciljev v šoli in v življenju.
- Preko različnih delavnic in predavanj za starše, ki so pokrivala najrazličnejša področja, smo s starši sooblikovali družinske vrednote.
- Vsak razrednik je izpeljal vsaj eno neformalno druženje s starši in učenci, pri čemer so aktivno vlogo prevzemali tudi starši.

Predstavljamo podroben opis rezultatov tega neformalnega druženja:

»Na neformalnih druženjih je bila udeležba staršev izredno visoka, starši so imeli možnost in priložnost druženja (širjenje socialnih mrež na ravni starš–starš, starš–učitelj, starš–otrok). Na teh srečanjih so se predstavili tudi učenci s svojim točkami, tako so starši spoznali tudi delo v razredu. Pri starših se je povečevalo zaupanje v šolo in občutek pripadnosti razredu in širše šolski skupnosti. Starši so prostovoljno pomagali pri organizaciji in so svoj čas namenili skupnim ciljem. Šola omogoča staršem medsebojno neformalno interakcijo z učitelji preko iger v duhu



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

sodelovanja. Starši se radi odzovejo aktivnim oblikam sodelovanja. S tem se krepi tudi vez med starši in njihovimi otroki. Skupno zaupanje v šolo, delo učiteljev in njihov trud, boljše razumevanje delovnega procesa so vidiki, ki jih pokrivajo neformalna druženja.«

- Staršem romskih otrok smo dvigovali samozavest na področju vzgoje.
»Imeli so občutek, da so upoštevani, s tem pa so povečevali zaupanje do šole kot institucije. Šola je staršem nudila pomoč pri jezikovnem razvoju, hkrati pa se je šola boljše seznanjala z romsko kulturo. To znanje bomo prenesli na širjenje kulturne raznolikosti znotraj šole med učenci, starši in krajani.«
- »Odsotni starši« so se vključili v procese znotraj šole.

Dvig socialnega in kulturnega kapitala v šolah, vrtcih in okolju

Zavodi so poročali o tem, da se je utrdilo spoznanje o pomenu SKK za šolo in okolje ter da so šole lahko "srce kraja".

- Utrdilo se je spoznanje, da ima SKK velik vpliv na boljše medsebojne odnose v šoli in kraju ter da mora sodelovanje in povezovanje različnih deležnikov potekati tudi v prihodnje.
- Projekt je omogočil novo razumevanje dejavnosti, kot so prostovoljstvo, medgeneracijsko sodelovanje ter dal potrditev, da šole s svojim delom in naravnostjo prispevajo k dvigu socialnega kapitala.
- Med učenci/dijaki in starostniki je prihajalo do medgeneracijskega sodelovanja in prenosa znanja iz mlajše generacije na starejšo, kar sicer ni ravno običajno.

Opis rezultatov na področju učenja IKT je tak:

»Učenci in dijaki so občutili zadovoljstvo ob nudenju pomoči starejšim. V delavnicah so bili drug do drugega strpni in potrpežljivi, prav tako je med njimi vladal spoštljiv odnos. Dogajanje je bilo na eni od šol še dodatno popestrjeno, saj je skupina učencev pripravila pogostitev, kulturni program in darila za starejše udeležence delavnic. Udeleženci so bili z delavnicami zelo zadovoljni, saj so izrazili željo po ponovitvi delavnic (ki se bodo na dveh šolah v mreži izvajale v okviru TVU). Dijaki in učenci pa so še dodatno okrepili svoje močno področje na področju IKT kompetentnosti.«

To pa so rezultati na področju kulturnega sodelovanja:

»Priprava kulturnega programa za starostnike in upokojence v krajevni skupnosti. Krajanje imajo možnost in priložnost druženja. Pri krajanju se povečuje zaupanje v šolo in občutek pripadnosti. Učenci prispevajo k skupnosti s kulturnimi dejavnostmi, učenci vodijo projekte v lokalni skupnosti. Šola ima učinkovit vpliv na lokalno skupnost in je središče kraja na kulturnem področju.«

Rezultati se nanašajo tudi na sodelovanje z organizacijo Rdečega križa.

- Udeleženci likovnih delavnic v humanitarnem centru lokalne izpostave Rdečega križa (učenci, starši in stari starši) so pokazali interes in podporo Rdečemu križu.

Šola takole opiše dejavnosti, ki so k temu prispevale:

»Šola je omogočala druženje, se zavzemala za humanitarne akcije, razvijala prostovoljstvo in poslušal za človeka v stiski, hkrati pa krepila dobre odnose z lokalno skupnostjo in različnimi društvi.«

Pri opisu rezultatov smo opazili, da so zapisani bolj šibko. Še najboljše so jih strokovni delavci ovrednotili na ravni otrok, učencev in dijakov. Glede na široko zastavljene cilje in obilico izvedenih dejavnosti menimo, da so mreže iz vsega dogajanja težko izluščile ključne rezultate. V naslednjem letu bomo skušali evalvacijska vprašanja v tej smeri bolj podrobno opredeliti.



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

DRUGI REZULTATI

Predstavitev rezultatov dela v prvem letu

Ob zaključku projekta je bila 21. 8. 2014 izpeljana predstavitev rezultatov v kongresnem centru Brdo pri Kranju, kjer so bili predstavljeni rezultati dela v letu 2013/14. Člani mrež so pripravili stojnice s predstavitvami zavodov, v dvoranah so potekale predstavitve primerov dobrih praks (priloga 5).

Na konferenci je bilo prisotnih 337 udeležencev, udeležil se je tudi minister za izobraževanje znanost in šport dr. Jernej Pikalo in drugi predstavniki ministrstva.

Strokovni prispevki

- Ažman, T., in A. Koren. 2013. »Dvig socialnega in kulturnega kapitala v lokalnih skupnostih za razvoj enakih možnosti in spodbujanje socialne vključenosti.« Prva delavnica. Kranj: Šola za ravnatelje. Gradivo za udeležence.
- Ažman T., in A. Koren. *Bringing the Theory of Social And Cultural Capital Into School Practice*. Referat na konferenci mednarodne mreže ENIRDELM, Portorož, 21. 9. 2013.

V kratkem bo izšla monografija: Barle Lakota A. in M. Sardoč. 2014. *Enake možnosti in družbena (ne)enakost v družbi znanja*. Kranj: Šola za ravnatelje.

Do konca leta 2014 bo izšla posebna številka revije Vodenje v vzgoji in izobraževanju z 11 strokovnimi članki – primeri dobre prakse.

Do konca leta 2014 bo izdan zbornik 19 primerov dobre prakse v e-obliki.

Spletna stran

- Spletna stran projekta <http://sk.solazaravnatelje.si/>
- Informacije o projektu SKK so bile dane na družbeni spletni omrežji Facebook in Twitter.

Javne objave

- Časopis Gorenjski glas, 29. 8. 2014, str. 19, članek z zaključne konference: *Šole so se povezovale z okoljem*.
- Časopis Šolski razgledi, 19. 9. 2014, priloga Odzivanja, str. 6, članek: *Za večji socialni in kulturni kapital*.
- Radio Sora in Radio Kranj sta poročala z zaključne konference 21. 8. 2014.
- Različni lokalni mediji, ki so poročali o delu mrež v projektu SKK: Loški utrip, šolski časopisi ...

Izbor navedenih gradiv, člankov in posnetkov zavodov je dostopen na spletni strani [Šole za ravnatelje](#). Povezave do objav so v prilogi 7.



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014



VII. UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA





Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

Spremljava in evalvacija izvedbe projekta SKK sta pokazali, da ima fleksibilno zaposlovanje določene prednosti pa tudi slabosti. Zaposlitev v projektu je zbudila pri zaposlenih sprva visoko motivacijo za delo, omogočila jim je čas za delo in spodbujala njihovo ustvarjalnost pri snovanju dejavnosti. Proti koncu zaposlitve pa je motivacija padla, ker se jih je večina soočila z dejstvom nadaljnje negotove polne zaposlitve.

Rezultati so pokazali, da je področje socialnega in kulturnega kapitala v vključenih šolah in vrtcih prepoznano kot pomembno in prisotno. Projekt je vnesel novo dimenzijo razumevanja dejavnosti prostovoljstva, medgeneracijskega sodelovanja, sprejemanja drugačnosti in sodelovanja šol z otroci, starši in predstavniki lokalnega okolja ter dal potrditev, da šole s svojim delom in naravnostjo prispevajo k dvigu socialnega in kulturnega kapitala. Pomembne ugotovitve predstavljamo v nadaljevanju.

UGOTOVITVE

Zaposlene smo v poročilu prosili, naj nam sporočijo, katera so bila ključna spoznanja, ki so jih oblikovali tekom projekta. Izpostavili so prednost, da so bili za izvajanje dejavnosti dviga SKK zaposleni, poudarili motivacijo vseh vključenih, prepoznali pomen skupnega načrtovanja in podpore v šoli in vrtcu ter ugotovili, da so različni deležniki izkazali veliko pripravljenost za sodelovanje. Posamezne ugotovitve predstavljamo še posebej.

Fleksibilne oblike zaposlitve

Zaposleni ugotavljajo, da je v takih projektih veliko lažje delati, če so na projektu zaposleni, ker se temu delu lahko bistveno bolj posvetijo, kot pa da bi to isto delo opravljali ob ostalem vzgojno-izobraževalnem delu. Opozarjajo, da zahteva organizacija širše zastavljenega dogodka dodaten čas, predvsem pa prisotnost učitelja v dopoldanskem času za dosegljivost na telefonu, navezovanje stikov, pripravo dokumentacije ipd. Večina zaposlenih pa je proti koncu projekta izrazila zaskrbljenost zaradi prenehanja zaposlitve.

Težave in spremembe pri zaposlovanju

Pri zaposlovanju novih strokovnih delavcev v projektu smo se v Šoli za ravnatelje srečali tudi z nekaterimi težavami. Zaposlovanje tolikšnega števila strokovnih delavcev naenkrat je za majhno ustanovo organizacijsko precej zahtevno. Za organizacijo in urejanje administracije smo morali zaposliti dodatno osebje. Ker smo morali ohraniti pravice, ki so jih strokovni delavci v svojem poklicu že dosegli, je bilo treba zbrati natančne podatke o delovnih mestih, ki jih strokovni delavci zasedajo na svojih šolah oziroma vrtcih ter paziti na to, da objavljena prosta delovna mesta ustrezajo profilom strokovnih delavcev, ki smo jih želeli zaposliti. Težave so se pojavljale pri odločanju strokovnih delavcev za sodelovanje v projektu, saj nekateri do zadnjega niso bili prepričani, ali bodo v projektu sodelovali in za kolikšen del delovnega časa. Reševali smo jih v sodelovanju s strokovnimi delavci in ravnatelji šol in vrtcev. Iskali smo rešitve, ki so ustrezale vsem.

V času trajanja projekta se je zaradi nadomeščanj začasnih odsotnih strokovnih delavcev zamenjalo šest zaposlenih.

V skladu s spremembo financiranja in izvajanja projekta je bilo junija 2014 zaposlenim omogočeno, da podaljšajo zaposlitev v Šoli za ravnatelje za nadaljnje tri mesece, in sicer za čas od 1. septembra 2014 do 30. novembra 2014. Za podaljšanje sodelovanja se je od 136 šol in vrtcev odločilo 109 zavodov, medtem ko 27 zavodov sodelovanja ni podaljšalo. 83 šol in vrtcev je delo nadaljevalo z že prej v projektu zaposlenimi strokovnimi delavci, 26 strokovnih

delavcev pa se je v projekt vključilo s 1. 9. 2014 prvič. Trimesečno podaljšanje zaposlitev je predstavljajo za organizacijo dela v šolah velik izziv.

Motivacija vključenih deležnikov

Ena izmed ključnih ugotovitev ob koncu projekta je bila povezana z motivacijo, saj brez motiviranih strokovnih delavcev mrež dejavnosti na zavodih in v lokalnih skupnostih ne bi zaživele. Za vse deležnike, tako učence kot tudi učitelje in starše pa tudi posameznike in organizacije iz okolja je bilo pomembno, da so dejavnosti načrtovali in izbrali sami. Odpiranje šole navzven in sodelovanje z zunanjimi deležniki je bila dodatna motivacija za učence in dijake. Udeležence je motiviralo aktivno sodelovanje ob skupnih dejavnostih.

Načrtovanje dejavnosti

Na podlagi evalvacije smo ugotovili, da so se v okviru projekta večinoma nadgradile obstoječe dejavnosti na šolah, nekatere pa so bile oblikovane na novo. Gradnja socialnega in kulturnega kapitala je bila že do tedaj del dejavnosti izobraževalnih zavodov. Dejavnosti je bilo treba bolj ozavestiti in primerno poimenovati.

Podpora znotraj zavoda

Pomembna je podpora vodstva šole (ravnatelja) in ostalih strokovnih delavcev. Za širšo podporo projektu je pomembno obveščanje in predstavitev projekta in učinkov posameznih aktivnosti sodelavcem, učencem/dijakom, staršem, svetu zavoda.

Sodelovanje

Sodelovanje različnih generacij se je v vseh oblikah izkazalo za izredno dobro sprejeto in zaželeno. Neformalno druženje med učenci, dijaki in učitelji izboljša odnose in formalne oblike izobraževanja. Sodelovanja med šolami bi moralo biti več, saj so ob takem sodelovanju vidni številni pozitivni učinki, npr. izmenjava mnenj, idej in izkušenj tako med učenci kot strokovnimi delavci. Pripravljenost za sodelovanje so pokazale lokalne skupnosti pa tudi večina staršev. Tudi drugi zunanji deležniki so se odzvali na pobude šol in vrtcev (muzeji, društva, starejši občani, nevladne organizacije, podjetja). Potrebni so spodbuda, sodelovanje in zaupanje med vsemi deležniki.

Nenazadnje so pomembne tudi nekatere ugotovitve glede zasnove in izvedbe projekta *Dvig SKK*.

Ugotovitve glede zasnove in izvedbe projekta

Sporočila strokovnih delavcev o celotni izvedbi projekta so večinoma spodbudna, kar kaže, da je bil projekt dobro voden. Ugotavljamo pa, da vsaj na začetku projekta informacije niso bile enoznačne in so sodelavce zmedle.

Po mnenju vprašanih krepijo SKK tako dejavnosti na ravni mreže kot dejavnosti, ki so jih izvajali v šolah in vrtcih. Sklepamo, da so člani mrež pridobili izkušnjo lastne krepitve SKK, ki so jo lahko uporabili pri svojem delu. To nam potrjujejo tudi stališča, ki so jih koordinatorji zapisali kot rezultate dela v projektu.

Ugotavljamo tudi, da smo z rezultati mreženja lahko zadovoljni, saj se je povečalo na vseh ravneh, tako znotraj mrež kot med njimi in v povezavi z okoljem.

Člani mrež Šoli za ravnatelje predlagajo, da naj projekt traja vsaj dve leti, da naj bo več predavanj ter da naj bi na začetku dobili jasna navodila za spremljavo, ki naj bi bila sprotna, pravočasna, dosledna, z enotnimi pojmi in metodologijo.



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

Naj povzamemo:

- Zasnova projekta, ko šole in vrtci sami zasnujejo svoje programe, v skladu s potrebami, interesi in željami okolja ter svojimi možnostmi, je zelo ustrezna.
- Dobri rezultati projekta temeljijo tudi na usmeritvi, da so se šole in vrtci povezali v mreže po lastni izbiri.
- Pomembno je dejstvo, da so bili strokovni delavci za svoje delo v projektu zaposleni.
- Ugotavljamo, da je bila podpora delu mrež s strani Šole za ravnatelje koristna. Nastale so skupne smernice in razumevanje socialnega in kulturnega kapitala.
- Zaposleni v projektu so bili naši sodelavci pri iskanju najboljših rešitev v teoriji in praksi. V vse faze projekta so bili aktivno vključeni.
- Slabost zaposlitve za čas projekta je, da zaposleni nima zagotovljene socialne varnosti in nadaljnje zaposlitve. Ob koncu projekta so zato zaposleni izražali zaskrbljenost. Opozorili so na to, da znotraj šole/vrtca težko izvajajo dejavnosti, če nimajo prave podpore vodstva in sodelavcev.

PRIPOROČILA

Iz rezultatov lahko podamo nekaj priporočil, ki omogočajo lažje načrtovanje dela na področju dviga SKK v prihodnje.

Vse deležnike je treba o pomenu SKK sproti informirati:

»Velikega pomena za dobro delovanje je sprotno seznanjanje vodstva in kolektivov vključenih šol s cilji in potekom projekta, saj še kljub temu lahko prihaja do organizacijskih in drugih težav.«

»Pomembna je promocija in predstavitev projekta ter posameznih dejavnosti pri posameznih deležnikih in širše (npr. preko lokalnih in regionalnih medijev, na spletnih straneh šol in občin, s plakati in letaki, z objavo ugotovitev strokovnjakov ipd.).«

»Za uspešno dviganje SKK v lokalni skupnosti je ključno sodelovanje šole in lokalne skupnosti. Priporočilo za pridobivanje občinskih sredstev je, da se občinskemu svetu predstavi problematiko z argumenti, se jim nakaže možne dejavnosti z minimalnimi vložki in dejavnosti za skupnost.«

Glede izbora in načrtovanja dejavnosti za dvig SKK si mreže niso bile povsem enotne. Nekatere priporočajo, naj dejavnosti izhajajo iz interesa otrok, učencev in dijakov ter drugih deležnikov:

»Izbrano področje dejavnosti naj bo področje, za katerega se je kaže velik interes in motivacija učencev, posledično s tem bo prisoten tudi napredek na tem področju.«

druge pa, naj bodo vsaj do neke mere obvezne in vpete v šolski vsakdan:

»Dejavnosti za dvig SKK naj bodo za učence/dijake obvezne, delno obvezne ali vsaj priporočene. S tem, da potekajo v okviru šole, jih zaznajo kot pomembno sestavino šolskega dela in pridobivanja znanja, kar jim povratno približa šolo in poveča smiselnost v njihovih očeh.«

Pomembno je vključiti dejavnosti za dvig SKK v LDN šole in s tem v dneve dejavnosti ter v druge oblike kurikula, kot tudi v obšolske dejavnosti.«

»Prostovoljno delo in spodbujanje bralne kulture so dejavnosti, ki bi morale biti bolj vpete v šolsko delo in ne samo priložnostno kot projektne dejavnosti. Te dejavnosti bogatijo učence ter so nujno potrebne za razvoj posameznika in so temelj zdrave družbe.«



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

Mreže poleg tega priporočajo usklajeno, skupno načrtovanje, da bi bile dejavnosti dostopne vsem:

»Skupaj načrtovana akcija daje možnosti za skupno iskanje denarnih sredstev (npr. pri financiranju prevozov otrok). Zaradi skupne akcije in skupne zainteresiranosti partnerjev mreže je bilo lažje doseči tudi dogovor o skupnem financiranju aktivnosti.«

»Pomembno je, da so dejavnosti dostopne tako po cenovni plati kot tudi prostorsko.«

»Za organiziranje širše zastavljenih dejavnosti je potreben čas in dosegljivost članov mreže. Poleg nalog, ki jih drugače opravlja učitelj, zahteva organizacija širše zastavljenega dogodka dodaten čas, predvsem pa prisotnost učitelja v dopoldanskem času za navezovanje stikov, pripravo dokumentacije, vodenje mreže ipd.«

Da bi ostal dvig SKK v šolah in vrtcih tudi v bodoče eden od pomembnih ciljev, priporočajo imenovanje »skrbnika«:

»Z dejavnostmi bi bilo smiselno nadaljevati tudi v prihodnje, vendar bi potrebovali skrbnika teh dejavnosti, ki bi promoviral, spodbujal in koordiniral izvedbo le-teh.«

Vidik trajnosti dvigovanja SKK v šolah in vrtcih je bil eden od ciljev zadnjih dveh delovnih srečanj, ki so potekala na Brdu pri Kranju. Šola za ravnatelje je strokovne delavce spodbujala, da se z ravnatelji in ravnateljicami pogovorijo o nadaljevanju izbranih dejavnosti v naslednjem šolskem letu. V pomoč pri načrtovanju nadaljnjega dvigovanja SKK je Šola za ravnatelje ob spremljanju predstavitev dela mrež oblikovala nabor načel (ugotovitev) kaj deluje, ki jih predstavljamo v nadaljevanju.

Načela za dvig SKK so:

- navdušen, motiviran mentor (strokovni delavec), proaktiven, odprt za novosti, ima interes, močna področja, je odprt za spremembe v mišljenju od »ni mogoče k je mogoče«, učitelj – mentor;
- timsko delo vseh članov mreže;
- podpora vodstev zavodov;
- kultura šole/vrtca, podpora sodelavcev;
- odnos okolja;
- izbor dejavnosti: življenjske, smiselne, upoštevajo potrebe posameznika in okolja – z raziskovanjem;
- vključitev raznolikih deležnikov;
- aktivna vključenost in sodelovanje vseh deležnikov;
- večkratno srečevanje deležnikov;
- ves čas pozornost usmerjena na SKK (ozaveščanje, refleksija);
- prava mera sodelovanja in tekmovanja;
- izmenjava: daj–dam in ne samo dam oziroma daj;
- veselje, dobri občutki;
- prisluhniti drug drugemu, zaupati drug drugemu, verjeti v uspeh, vrednota – skupno dobro in rast vseh.

Ob koncu ugotavljamo, da ni mogoče oblikovati enotnega modela za dvigovanje SKK za vse vzgojno-izobraževalne zavode in za vsa okolja, v katerih delujejo. V projektu je bilo ugotovljeno, da kontekst mreže močno določa njeno delovanje na tem področju. Ob koncu je nastalo 34 modelov dvigovanja SKK, predstavljeni pa so kot primeri dobre prakse. Ugotovili pa smo, katere dejavnosti so ključne za dvig SKK znotraj zavodov, v sodelovanju s starši in v sode-



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

lovanju z okoljem, kateri kazalniki nakazujejo pot do dviga SKK in kateri dejavniki podpirajo dobre rezultate. Potrdilo se je, da rezultatov ni moč meriti na kvantitativen način in jih z vzorca posploševati na celo populacijo. Zaradi velikega števila spremenljivk, ki vplivajo na dosežke, nismo našli načina, s katerim bi pomerili, kako je dvig SKK-ja vplival na dosežke otrok, učencev in dijakov. Iz kvalitativnih podatkov sklepamo, da smo uspeli graditi SKK tako pri njih, kot tudi v zavodih in njihovem okolju.



VIII. VIRI IN LITERATURA





Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

- Baranja, S., R. Bešter, M. Brajnik, B. Bukovac, K. Friedrich, S. Geržina, R. Globevnik, D. Grafenauer, J. Jager, M. Janežič, B. Kejžar, V. Klpčič, M. Komac, M. Koretič, N. Krese, M. Križanič, A. Luštek, M. Medvešek, J. Pirc, D. Radovan, J. Repše, U. Štremfel, K. Udovič in T. Vonta. 2010. »Dvig socialnega in kulturnega kapitala v okoljih, kjer živijo predstavniki romske skupnosti: projektna knjiga.« <http://www.ProjKnjigaLEK>
- Flere, S., R. Klajnšek, B. Musil, M. Tavčar Krajnc, A. Kirbiš. 2009. »Kdo je uspešen v slovenski šoli? Poročilo o rezultatih raziskave v okviru projekta Perspektive evalvacije in razvoja sistema vzgoje in izobraževanja.« E-knjiga. Ljubljana: Pedagoški inštitut. http://www.pei.si/UserFilesUpload/file/zalozba/ZnanstvenaPorocila/15_09_kdo_je_uspesen_v_slovenski_soli.pdf
- Fulcher, J., in J. Scott. 2011. *Sociology*. Fourth Edition. Oxford: Oxford University Press.
- Kilpatrick, S., S. Johns in B. Mulford. 2010. »*Social Capital, Educational Institutions and Leadership*.« International Encyclopedia Of Education 113–119.
- OECD. 2010. *Education at a Glance 2010: OECD Indicators*. OECD Publishing. <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/45926093.pdf>
- OECD. 2011. *Education at a Glance 2011: OECD Indicators*. OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2011-en>
- Putnam, R. 2000. *Bowling Alone*. New York: Simon and Schuster.
- Tennant, L., A. Farrell in C. Tayler. 2005. »*Social Capital And Sense Of Community: What Do They Mean For Young Children's Success At School?*« V Proceedings Australian Association For Research In Education (AARE). International Education Research Conference, Sydney. <http://www.aare.edu.au/05pap/ten05115.pdf>
- Valenčič Zuljan, M. idr. 2012. »Kazalniki družbenega kapitala, kulturnega kapitala in šolskega vzdušja v napovedovanju šolske uspešnosti otrok in mladostnikov.« http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/razvoj_solstva/evalvacija/pdf/POROCILO-Kazalniki_socialnega_kulturnega_kapitala_in_solske_klime....pdf
- West-Burnham, J., M. Farrar in G. Otero. 2007. *Schools And Communities. Working Together To Transform Children's Lives*. London: Network Continuum Education.
- West-Burnham, J. 2010. »*Vodenje za raznolikost: zagotavljanje enakosti, vključenosti in socialne pravičnosti*.« *Vodenje v vzgoji in izobraževanju* 8 (1): 7–17.
- West-Burnham, J. 2011. »*Kje so meje? Izobraževanje, šola in skupnost*.« *Vodenje v vzgoji in izobraževanju* 9 (2): 3–15.
- West-Burnham, J., in G. Otero. »Leading Together To Build Social Capital.« <http://networkedlearning.ncsl.org.uk/collections/what-are-we-learning-about/issue-03-Community-leadership-in-networks/nlg-wawla-03-02-leading-together-to-build-social-capital.pdf>
- Žakelj, A., in G. Cankar. 2009. »*Uspešnost učencev pri nacionalnem preverjanju znanja iz perspektive socialno-ekonomskega statusa*.« V *Pouk v družbi znanja*, ur. M. Cotič, V. Medved Udovič in M. Cenčič, 138–158. Koper: Univerza na Primorskem, Pedagoška fakulteta Koper.



IX. PRILOGE





Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

PRILOGA 1: Sodelavci v projektu

Člani projektne skupine 2013/14

- dr. Tatjana Ažman, strokovna sodelavka
- dr. Mateja Brejc, strokovna sodelavka
- mag. Sebastjan Čagran, vodja projekta
- dr. Andrej Koren, v. d. direktorja

Zunanji predavatelji

- dr. Slavko Gaber, Pedagoška fakulteta Ljubljana
- Alen Ježovnik, Fakulteta za management, Koper
- dr. John West-Burnham, St. Mary's University, Twickenham

Administrativna podpora

- Sandra Bradeško
- Polonca Hamler
- Sara Horvat
- Nataša Osredkar Perhoč
- Tomaž Prelog
- Anja Sagadin, koordinatorica izvedbe
- Maja Škrjanc
- Anja Ussai
- Timotej Štritof

Analiza podatkov

- Lea Avguštin
- Lidija Goljat Prelogar
- Andrej Savarin
- Anja Ussai

Skrbnica projekta na MIZŠ

- Ema Perme

PRILOGA 2: Seznam zavodov v mrežah 2013/14

št.	Koordinator mreže	Partnerji mreže
1	OŠ RADENCI	OŠ Kapela
		OŠ dr. Antona Trstenjaka Negova
		Vrtec Radenci - Radenski mehurčki
2	GIMNAZIJA IN EKONOMSKA SREDNJA ŠOLA TRBOVLJE	OŠ Trbovlje
		OŠ Toneta Okrogarja Zagorje ob Savi
		OŠ Tončke Čeč
3	EKONOMSKA ŠOLA NOVO MESTO	OŠ Trebnje
		OŠ Drska
		OŠ Bršljin
4	OŠ JANKA PADEŽNIKA MARIBOR	OŠ Toneta Čufarja Maribor
		OŠ Fram
		OŠ Franca Rozmana - Staneta Maribor
5	PRVA GIMNAZIJA MARIBOR	Zavod Antona Martina Slomška, Škofijska gimnazija Antona Martina Slomška
		OŠ Kamnica
		OŠ bratov Polančičev Maribor
6	DVOJEZIČNA OŠ II LENDAVA	OŠ Odranci
		OŠ Kobilje
		Vrtec Lendava Lendvai Ovoda
7	VRTEC PEDENJPED LJUBLJANA	Vrtec Galjevica
		Vrtec Trbovlje
		Vrtec Manka Golarja Gornja Radgona
8	SREDJA ŠOLA SLOVENSKA BISTRICA	Vrtec Otona Župančiča Slovenska Bistrica
		2. OŠ Slovenska Bistrica
		OŠ Pohorskega odreda Slovenska Bistrica
9	OŠ LIVADE IZOLA	OŠ Šmarje pri Kopru
		OŠ Cirila Kosmača Piran
		OŠ Istrskega odreda Gračišče
10	OŠ OTOČEC	OŠ Brusnice
		OŠ Stopiče
		OŠ Šmihel
11	OŠ ANTONA UKMARJA KOPER	OŠ Koper
		OŠ Pier Paolo Vergerio il Vecchio Koper
		Srednja tehniška šola Koper
12	OŠ JELA JANEŽIČA ŠKOFJA LOKA	OŠ Poldeta Stražišarja Jesenice
		OŠ Antona Janše Radovljica
		Center za vzgojo, izobraževanje in usposabljanje Velenje



Socialni in kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

št.	Koordinator mreže	Partnerji mreže
13	OŠ IVANA GROHARJA ŠKOFJA LOKA	OŠ Cvetka Golarja Škofja Loka
		OŠ Poljane
		OŠ Škofja Loka - Mesto
14	OŠ BREŽICE	OŠ Bizeljsko
		OŠ Cerklje ob Krki
		OŠ Artiče
15	SREDNJA GRADBENA, GEODETSKA IN OKOLJEVARSTVENA ŠOLA LJUBLJANA	Srednja poklicna in tehniška šola Murska Sobota
		Šolski center Novo mesto, Srednja gradbena in lesarska šola
		Gimnazija in srednja šola Kočevje
16	OŠ DRAGOTINA KETTEJA ILIRSKA BISTRICA	OŠ Košana
		OŠ Toneta Tomšiča Knežak
		OŠ Pivka
17	GIMNAZIJA JURIJA VEGE IDRİJA	Vrtec Idrija
		OŠ Spodnja Idrija
		OŠ Črni Vrh
18	SREDNJA ŠOLA DOMŽALE	OŠ Rodica
		OŠ Globoko
		I. gimnazija v Celju
19	SREDNJA TEHNIŠKA IN POKLICNA ŠOLA TRBOVLJE	OŠ Ivana Cankarja Trbovlje
		OŠ narodnega heroja Rajka Hrastnik
		SŠ Zagorje
20	OŠ PODBOČJE	OŠ Dramlje
		OŠ Jožeta Gorjupa Kostanjevica
		OŠ Maksa Pleteršnika Pišece
21	OŠ ŽETALE	OŠ Podlehnik
		OŠ Videm
		OŠ dr. Ljudevita Pivka Ptuj
22	OŠ DOBJE	IV. OŠ Celje
		Šola za hortikulturo in vizualne umetnosti Celje
		OŠ Lesično
23	OŠ SIMONA GREGORČIČA KOBARID	OŠ Kanal
		OŠ Simona Kosa Podbrdo
		Gimnazija Tolmin
24	OŠ VELIKA NEDELJA	OŠ Ormož
		Gimnazija Ormož
		OŠ Miklavž pri Ormožu
25	ŠOLSKE CENTER POSTOJNA	Šolski center Srečka Kosovela Sežana
		ŠC Nova Gorica
		OŠ Antona Globočnika Postojna

št.	Koordinator mreže	Partnerji mreže
26	OŠ VINCENZO E DIEGO DE CASTRO	Gimnazija, elektro in pomorska šola Piran
		Gimnazija Antonio Sema Piran
		Vrtec la coccinella
27	OŠ KOMEN	OŠ dr. Bogomirja Magajne Divača
		OŠ Dragomirja Benčiča-Brkina Hrpelje
		OŠ Srečka Kosovela Sežana
28	ŠOLSKI CENTER LJUBLJANA	Srednja medijska in grafična šola LJ
		Srednja poklicna in strokovna šola Bežigrad
		Šolski center Krško
29	OŠ VOJKE ŠMUC IZOLA	Vrtec Mavrica Izola
		OŠ Dante Alighieri Izola
		Srednja Šola Izola
30	OŠ MAKSA DURJAVE MARIBOR	OŠ Draga Kobala
		OŠ Franceta Prešerna Maribor
		OŠ Borcev za severno mejo
31	PRVA OŠ SLOVENJ GRADEC	Šolski center Slovenj Gradec
		OŠ Podgorje pri Slovenj Gradcu
		Tretja OŠ Slovenj Gradec
32	GIMNAZIJA FRANCETA PREŠERNA KRANJ	OŠ Orehek
		OŠ Predoslje
		ŠC Kranj
33	ŠOLSKI CENTER RAVNE NA KOROŠKEM	OŠ Juričevega Drejčka
		OŠ Neznanih talcev Dravograd
		OŠ Prežihov Voranc Ravne na Koroškem
34	OŠ JANKA MODRA, DOL PRI LJUBLJANI	OŠ Bežigrad
		OŠ Livada Ljubljana
		OŠ Vižmarje Brod



Socialni in kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

PRILOGA 3: Evalvacijski vprašalnik za evalvacijo projekta

VPRAŠALNIK EVALVACIJA PROJEKTA DVG SKK MREŽA

1. Kaj vas je v projektu Dvig SKK najbolj ...

presenetilo	
veselilo	
motilo	

2. Koliko ste člani mreže s pomočjo projekta Dvig SKK znotraj mreže in med mrežami krepili naslednje vidike SKK (ocenite med 5 – zelo in 1 – nič) in kako?

Krepili smo ...	5	4	3	2	1	Kako: ponazorite s primerom
skupna pravila, vrednote, izhodišča, načela, cilji						
vzpostavljanje, razvijanje socialnih mrež						
gradnja zaupanja						
državljska zavzetost						
skupni simboli in obredi						
soodvisnost in vzajemnost						
prostovoljstvo in dejavnosti skupnosti						

3. Katere oblike mreženja – sodelovanja ste v okviru projekta razvili? Kakšne so koristi tega mreženja za šole, vrtce in druge deležnike?



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
Dvig SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

4. V preglednici označite, koliko so posamezne dejavnosti ŠR podpirale vaše delo v projektu Dvig SKK (ocenite med 5 – zelo in 1 – nič).

Dejavnost	5	4	3	2	1
Zasnova projekta (mreže, zaposlitev, lasten program)					
Informativni sestanek (informacije o ciljih, vlogah, zaposlitvi)					
Obveščanje - spletna stran ŠR, ŠRIS, vabila					
Delovna srečanja na Brdu (mreženje, skupinsko delo)					
Predavanja					
Usmerjanje načrtovanja dejavnosti (smernice, delovni listi, povratne informacije)					
Usmerjanje spremljave in evalvacije dejavnosti v šolah in vrtcih (oblikovanje meril, metode zbiranja podatkov, smernice za evalvacijo)					
Branje virov o SKK (branje, zapis, razprava, povratna informacija)					
Izmenjava izkušenj – predstavitve primerov dobre prakse					
Zapis strokovnega članka (smernice, povratna informacija ŠR in kolegov)					
Refleksije (kaj sem pridobil zase, moja vloga in naloge)					

5. Izberite dve dejavnosti iz preglednice pod točko 4, ki sta vaše delo najbolj podpirali in razložite, zakaj.

6. Izberite dejavnost iz preglednice pod točko 4, ki je vaše delo najmanj podpirala in razložite, zakaj.

7. Kaj predlagate ŠR, da pri vodenju projekta v prihodnje izboljša, spremeni, okrepi?



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

PRILOGA 4: Evalvacijski vprašalnik – fleksibilne zaposlitve

VPRAŠALNIK ZAPOSLITEV V OKVIRU PROJEKTA SKK

Prosimo, rešite vprašalnik. O rezultatih se bomo pogovorili na desetem delovnem srečanju.

I. Opredelite način zaposlitve. Odgovorite z da ali ne.

Št.	V okviru projekta SKK sem	da	ne
1	prvič zaposlen/-a pri dveh delodajalcih hkrati		
2	prvič sklenil/-a pogodbo o zaposlitvi za delo, ki je projektno organizirano		

II. Kaj in koliko ste v projektu Dvig SKK pridobili zase? Odgovorite s pomočjo lestvice od 5 (veliko) do 1 (nič).

	V projektu SKK sem	veliko				nič
		5	4	3	2	1
3	uresničil/-a (tudi) svoje interese					
4	razvijala/-a svojo ustvarjalnost					
5	kritično razmišljal/-a					
6	navezal/-a nove stike					
7	uporabljal/-a različne oblike elektronske komunikacije					
8	samostojno razporejal/-a svoj delovni čas					
	Zaradi zaposlitve v projektu SKK					
9	sem bolje spoznal/-a dejavnosti svoje šole ali vrtca					
10	imam boljši vpogled v dejavnosti drugih šol in vrtcev					
11	sem bolje spoznal/-a lokalno okolje					
12	prepoznavam več priložnosti za sodelovanje					
13	dajem mreženju večji pomen					
14	si bolj želim novih izkušenj					
15	se lažje prilagajam spremembam					

III. Koliko so se po vašem mnenju s sodelovanjem v projektu Dvig SKK povečale vaše zaposlitvene zmožnosti? Prosimo, napišite.

PRILOGA 5: Obrazec – Poročilo mrež o izvedbi projekta Dvig SKK v letu 2013/14



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

Prijavitelj: šola in koordinator

Člani mreže: šole in strokovni delavci

Naslov projekta

Cilji projekta

Okolje mreže (kontekst) v povezavi z dejavnostmi za dvig SKK

Ključna spoznanja

Ključne dejavnosti, izvedene v letu 2013/14 Naslov, vsebina	Pogostost izvedbe		Vključeni deležniki Otroci, učenci, dijaki, starši, starejši ...	Koliko (ocena)	Rezultati, dokazi vpliva na dvig SKK
	1-2 X	3 in več X			

Navedite dve ključni dejavnosti, ki sta za dvig SKK najbolj primerni. Utemeljite zakaj.

Navedite, katerih dejavnosti, ki ste jih načrtovali, niste izvedli. Pojasnite zakaj.

Datum:

Podpis



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

PRILOGA 6: Naslovi predstavitev primerov dobre prakse

Heros A:	
9.00–10.30	Z umetnostjo do dviga socialnega in kulturnega kapitala (OŠ Radenci, OŠ Kapela, OŠ dr. Antona Trstenjaka Negova, Vrtec Radenci – Radenski mehurčki) Dvig socialnega in kulturnega kapitala z zasavsko pripovedko (Gimnazija in ekonomska srednja šola Trbovlje, OŠ Trbovlje, OŠ Toneta Okrogarja Zagorje ob Savi, OŠ Tončke Čeč) Ustvarjalne delavnice vseh generacij v Slovenski Bistrici (Srednja šola Slovenska Bistrica, Vrtec Otona Župančiča Slovenska Bistrica, 2. OŠ Slovenska Bistrica, OŠ Pohorskega odreda Slovenska Bistrica)
11.00–12.30	Branje pod krošnjami (OŠ Ivana Groharja Škofja Loka, OŠ Cvetka Golarja Škofja Loka, OŠ Poljane, OŠ Škofja Loka – Mesto) Ko šola/vrtec postane galerija (Gimnazija Jurija Vege Idrija, Vrtec Idrija, OŠ Spodnja Idrija, OŠ Črni Vrh)
Heros C:	
9.00–10.30	Mladi s podjetniškim pristopom do dviga socialnega in kulturnega kapitala (Ekonomska šola Novo mesto, OŠ Trebnje, OŠ Drska, OŠ Bršljin) Iskanje priložnosti v okolju (OŠ Janka Padežnika Maribor, OŠ Toneta Čufarja Maribor, OŠ Fram, OŠ Franca Rozmana – Staneta Maribor) Karierno-podjetniške dejavnosti in promocija tradicionalnih poklicev (Srednja gradbena, geodetska in okoljevarstvena šola Ljubljana, Srednja poklicna in tehniška šola Murska Sobota, Šolski center Novo mesto, Gimnazija in srednja šola Kočevje)
11.00–12.30	Podjetniški krožki se povezujejo z lokalnim okoljem (Gimnazija Franceta Prešerna Kranj, OŠ Orehek, OŠ Predoslje, Šolski center Kranj) Projekti, ki obrodijo sadove (OŠ Janka Modra Dol pri Ljubljani, OŠ Bežigrad, OŠ Livada Ljubljana, OŠ Vižmarje Brod)
Heros D:	
9.00–10.30	Tutorstvo kot prostovoljna učna pomoč (Prva gimnazija Maribor, Zavod Antona Martina Slomška, OŠ Kamnica, OŠ bratov Polančičev Maribor) Dvig socialnega in kulturnega kapitala s prostovoljnim delom obiranjem oljk (OŠ Livade Izola, OŠ Šmarje pri Kopru, OŠ Cirila Kosmača Piran, OŠ Istrskega odreda Gračišče) V akciji – prostovoljstvo (OŠ Antona Ukmarja Koper, OŠ Koper, OŠ Pier Paolo Vergerio il Vecchio Koper, Srednja tehniška šola Koper)
11.00–12.30	Medkulturni dialog in prostovoljstvo (Šolski center Ljubljana, Srednja medijska in grafična šola Ljubljana, Srednja poklicna in strokovna šola Bežigrad, Šolski center Krško) Medgeneracijsko povezovanje in prostovoljstvo v sodelovanju z obalnimi domovi upokojencev (OŠ Vojke Šmuc Izola, Vrtec Mavrica Izola, OŠ Dante Alighieri Izola, Srednja šola Izola) Spodbujanje in ohranjanje prostovoljstva za dvig socialnega in kulturnega kapitala med učenci (Prva OŠ Slovenj Gradec, Šolski center Slovenj Gradec, OŠ Podgorje pri Slovenj Gradcu, Tretja OŠ Slovenj Gradec)



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

<u>Steklena dvorana 1:</u>	
9.00–10.30	Krepitev sodelovanja s starši na OŠ Otočec in OŠ Šmihel z namenom dviga socialnega kapitala (OŠ Otočec, OŠ Brusnice, OŠ Stopiče, OŠ Šmihel) Spreminjanje predstav o otrocih s posebnimi potrebami skozi projekt SKK Pogumno v svet (OŠ Jela Janežiča Škofja Loka, OŠ Poldeta Stražišarja Jesenice, OŠ Antona Janše Radovljica, Center za vzgojo, izobraževanje in usposabljanje Velenje) Dvig socialnega in kulturnega kapitala – delo s starši (OŠ Brežice, OŠ Bizeljsko, OŠ Cerklje ob Krki, OŠ Artiče)
11.00–12.30	Slamnikarska dediščina kot kulturni kapital mladih (Srednja šola Domžale, OŠ Rodica, OŠ Globoko, I. gimnazija v Celju) Rudarji iz rovov v srca (Srednja tehniška in poklicna šola Trbovlje, OŠ Ivana Cankarja Trbovlje, OŠ narodnega heroja Rajka Hrastnik, SŠ Zagorje) Medgeneracijsko povezovanje (OŠ Maksa Durjave Maribor, OŠ Draga Kobala, OŠ Franceta Prešerna Maribor, OŠ Borcevec za severno mejo)
<u>Steklena dvorana 3:</u>	
9.00–10.30	Učna ura s psom: vključevanje psa v vzgojno-izobraževalno delo (Dvojezična OŠ II Lendava, OŠ Odranci, OŠ Kobilje, Vrtec Lendava Lendvai Ovoda) Spodbujanje govorne kompetentnosti v predšolskem obdobju (Vrtec Pedenjped Ljubljana, Vrtec Galjevica, Vrtec Trbovlje, Vrtec Manka Golarja Gornja Radgona) Celosti pristop k učencem priseljencem (OŠ Dragotina Ketteja Ilirska Bistrica, OŠ Košana, OŠ Toneta Tomšiča Knežak, OŠ Pivka)
11.00–12.30	Sam bodi sprememba, ki jo želiš za svet (OŠ Podbočje, OŠ Dramlje, OŠ Jožeta Gorjupa Kostanjevica, OŠ Maksa Pleteršnika Pišcece) Za rušenje tabujev ... (OŠ Žetale, OŠ Podlehnik, OŠ Videm, OŠ dr. Ljudevita Pivka Ptuj) Prispevek šol pri vključevanju učencev in dijakov migrantov v šolsko in lokalno okolje (Šolski center Postojna, Šolski center Srečka Kosovela Sežana, Šolski center Nova Gorica, OŠ Antona Globočnika Postojna)
<u>Steklena dvorana 4:</u>	
9.00–10.30	Koreninjenje (OŠ Dobje, IV. OŠ Celje, Šola za hortikulturo in vizualne umetnosti Celje, OŠ Lesično) Učimo se pri sosednji šoli (OŠ Simona Gregorčiča Kobarid, OŠ Kanal, OŠ Simona Kosa Podbrdo, Gimnazija Tolmin) Z roko v roki (OŠ Velika Nedelja, OŠ Ormož, Gimnazija Ormož, OŠ Miklavž pri Ormožu)
11.00–12.30	Povežimo se! – primer odličnega sodelovanja vseh deležnikov mreže pri enkratnem dogodku – okraševanje SB Izola (OŠ Vincenzo e Diego de Castro, Gimnazija, elektro in pomorska šola Piran, Gimnazija Antonio Sema Piran, Vrtec la coccinella) Zaupam, torej sem (OŠ Komen, OŠ dr. Bogomirja Magajne Divača, OŠ Dragomirja Benčiča-Brkina Hrpelje, OŠ Srečka Kosovela Sežana) Vzorniki so zakon (Šolski center Ravne na Koroškem, OŠ Juričevega Drejčka, OŠ Neznanih talcev Dravograd, OŠ Prežihov Voranc Ravne na Koroškem)



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

PRILOGA 7: Seznam povezav do objav o delu šol in vrtcev v projektu Dvig SKK v medijih

<https://www.youtube.com/watch?v=j0hFmddZcrl&feature=youtu.be>

<http://www.gimnazija-tolmin.si/index.php/domov/686-gostovanje-portugalskih-dijakov-v-tolminu>

<http://www.mojaobcina.si/kanal-ob-soci/novice/solstvo/osnovna-sola/otroska-voscila-postala-darila.html>

<http://youtu.be/vn13EhH212U>

<http://youtu.be/QHfjTlcdBU>

<http://youtu.be/ruRjega7QZ8>

http://youtu.be/GYrWn2t_gbA

http://youtu.be/TS5IEc_iK3g

<http://youtu.be/GX8zwxWr6Q>

<http://youtu.be/KVLUHCJu6U8>

<http://youtu.be/5CinqiLHP40>

<http://youtu.be/udxLYX-yh1E>

<http://youtu.be/9vLldZyWr5Y>

http://www.brsljn.si/joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=129:podjetniske-dela-vnice&catid=19&Itemid=277&showall=&limitstart=1

http://www.brsljn.si/joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=129:podjetniske-dela-vnice&catid=19&Itemid=277&showall=&limitstart=

http://www.brsljn.si/joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=305:kovinska-galanterija-motivacijske-delavnice-8-r&catid=50&Itemid=277

http://www.brsljn.si/joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=304:proslava-ob-svetovnem-dnevu-romov&catid=19&Itemid=277

http://www.brsljn.si/joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=262:bralne-urice-3-in-4-r&catid=18&Itemid=188

http://www.brsljn.si/joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=228:motivacijske-delavnice&catid=50&Itemid=277

<http://www.os-trebnje.si/joomla25/index.php/kontakti/dvig-socialnega-in-kulturnega-dialoga>

<http://www.os-trebnje.si/joomla25/index.php/aktualni-dogodki/497-delavnica-izdelovanja-izdelkov-iz-papirja>

<http://www.os-trebnje.si/joomla25/index.php/aktualni-dogodki/491-delavnica-zdrave-prehrane>

<http://www.os-trebnje.si/joomla25/index.php/aktualni-dogodki/386-simbioza-2013>

<http://www.os-trebnje.si/joomla25/index.php/aktualni-dogodki/384-srednjesolska-2013>

<http://www.os-trebnje.si/joomla25/index.php/fotogalerija1/category/148-2013-10-simbioza>

<http://www.os-trebnje.si/joomla25/index.php/fotogalerija1/category/178-2014-02-dan-poklicev>

<http://www.primorske.si/Primorska/Srednja-Primorska/Zjutraj-jih-je-pricakalo-110-brinjev-.aspx>

<http://www.primorske.si/Primorska/Srednja-Primorska/Zakaj-ne-vsak-mesec-po-nove-obleke-v-trgovino.aspx>
<http://www.primorske.si/Primorska/Srednja-Primorska/Kako-osveziti-svojo-garderobno-omaro.aspx>
<http://www.primorske.si/Primorska/Srednja-Primorska/Ker-jim-ni-vseeno.aspx>
http://www.ss-sezana.si/sss/index.php?option=com_content&task=view&id=2378&Itemid=159
http://www.ss-sezana.si/sss/index.php?option=com_content&task=view&id=2364&Itemid=159
http://www.ss-sezana.si/sss/index.php?option=com_content&task=view&id=2334&Itemid=159
http://www.ss-sezana.si/sss/index.php?option=com_content&task=view&id=2331&Itemid=159
http://www.ss-sezana.si/sss/index.php?option=com_content&task=view&id=2286&Itemid=159
http://www.ss-sezana.si/sss/index.php?option=com_content&task=view&id=2284&Itemid=159
http://www.ss-sezana.si/sss/index.php?option=com_content&task=view&id=2271&Itemid=159
http://www.ss-sezana.si/sss/index.php?option=com_content&task=view&id=2256&Itemid=159
http://www.ss-sezana.si/sss/index.php?option=com_content&task=view&id=2269&Itemid=376
http://www.osagpostojna.si/joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=255&Itemid=121
https://www.youtube.com/watch?v=lvW_nLLVNi8, od 39:40 naprej
<https://www.youtube.com/watch?v=ILsrq7vxLw8> od 38:55 naprej
<https://www.youtube.com/watch?v=HAaHYv1pPL8> od 59:07 naprej
<http://www.du-po.si/zanimivosti/fotogalerija/902-vaje-in-nastop-v-kulturnem-domu-postojna>
<http://www.stps-trbovlje.si/rudarjenje/>
<https://www.facebook.com/skk.rudarstvo>
<http://www.youtube.com/watch?v=q6YMfXewltM>
<http://www.radio-sora.si/novice/13869/#vrh>
<http://priloznost.blogspot.com/>
<http://www.os-jela-janezica.si/novice/278-pogumno-v-svet-z-o-ivana-groharja>
http://www.oscg-info.si/zgodilo_se_je/6/859
http://www.oscg-info.si/zgodilo_se_je/1/951
<http://www.os-antonajanse.si/index.php/skk>
<http://www.fzj.si/index.php?mact=News,cntnt01,detail,0&cntnt01articleid=2199&cntnt01origid=23&cntnt01pagelimit=10000&cntnt01returnid=23>
<https://www.facebook.com/media/set/?set=a.10152574895382959.1073741900.240618917958&type=1>
<http://www.lu-skofjaloka.si/splosno-izobrazevanje/parada-ucenja/>
<https://www.youtube.com/watch?v=BDhCDkR-im8&feature=youtu.be>
<https://www.youtube.com/watch?v=DEAcxC7q2rg>
<https://www.youtube.com/watch?v=iJQLGZyhJxs>
http://www.seniorji.info/KULTURNI_DOGODKI_Z_lutkami_pri_starostnikih
<http://720.gvs.arnes.si/piwigo/index.php?/category/53>
http://720.gvs.arnes.si/joomla/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=58&Itemid=54&limitstart=22



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014

http://720.gvs.arnes.si/joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=317:nitke-prostovoljstvo&catid=58:zadnov&Itemid=54

http://720.gvs.arnes.si/joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=320:otvoritev-igralnice-v-radinu&catid=58:zadnov&Itemid=54

http://720.gvs.arnes.si/joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=308:lutkovna-predstava&catid=58:zadnov&Itemid=54

http://720.gvs.arnes.si/joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=305:drobtinica-2013&catid=58:zadnov&Itemid=54

http://720.gvs.arnes.si/joomla/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=58&Itemid=54&limitstart=55

<http://www.prlekija-on.net/lokalno/8008/sobotno-dopoldne-v-radenskem-parku.html>

<http://www.prlekija-on.net/lokalno/7639/lutkarice-v-okviru-nitk-prijateljstva.html>

http://www.o-vn.mb.edus.si/slike/z_roko_v_roki/index.htm

http://www.o-vn.mb.edus.si/slike/noc_med_zvezdami/index.htm

<http://www.o-vn.mb.edus.si/slike/medgeneracijskost/index.htm>

http://www.o-vn.mb.edus.si/slike/humanitarna_akcija/index.htm

http://www.o-vn.mb.edus.si/slike/bozice_za_dan/index.htm

<https://www.facebook.com/zrokovroki?fref=ts>

<http://ktv-ormoz.si/oddaje/utrip-ormoza/>

<https://plus.google.com/photos/107574407687098454592/albums/5971635375428137553?banner=pwa>

http://www.osl-pivka.si/index.php?option=com_content&view=article&id=115&Itemid=131

http://www.osl-pivka.si/index.php?option=com_content&view=article&id=114&Itemid=123

<http://www.sola-zetale.si/index.php/dvig-socialnega-in-kulturnega-kapitala>

https://docs.google.com/forms/d/1NDhw1A_zm6qB7A1Y-mHw2x3wHClpbTHV2Fd1XHAnD9w/viewform

<http://www.sola-zetale.si/index.php/projekt-a-se-stekas>

<http://www.safe.si/>

http://www.unesco-sole.si/unesco_tek_na_ptuju.html

<http://unesco-mladi.si/aktualno/dogodki/2-unesco-tek-mladih-2014/>

<http://www.sola-zetale.si/index.php/vrtec/2-uncategorised/118-tehniski-dan-spoznavajmo-poklice-27-11-2013>

<http://www.sola-zetale.si/index.php/vrtec/2-uncategorised/102-spoznavajmo-drzave-evropske-unije>

<http://www.sggos.si/component/content/article/oglasna-deska/dijaski-startup-vikend-novo-mesto-7-9-november-2014.html>

<http://www.sggos.si/component/content/article/oglasna-deska/ustvarjalnikov-dijaski-motivacijski-bootcamp-nova-gorica-24-26-oktober-2014.html>

<http://www.sggos.si/component/content/article/vceraj-danes-jutri/ljubljanski-dijaki-karierni-klub-20-oktober-2014.html>

<http://www.sggos.si/component/content/article/vceraj-danes-jutri/tehniki-dan-na-o-log-dragomer-16-oktober-2014.html>

<http://www.sggos.si/sgges-ljubljana-projekti-dogodki-prireditve/dan-za-punce-feb-2014.html>

<http://www.sggos.si/sgges-ljubljana-projekti-dogodki-prireditve/delavnica-izdelave-novoletnih-voilnic.html>

<http://www.sggos.si/sgges-ljubljana-projekti-dogodki-prireditve/dan-odprtih-vrat-11-december-2013.html>

<http://www.sggos.si/sgges-ljubljana-projekti-dogodki-prireditve/karierno-podjetniki-dogodek-digigirlz.html>

<http://www.sggos.si/sgges-ljubljana-projekti-dogodki-prireditve/nasi-dijaki-na-eu-kamp.html>

<http://www.sggos.si/sgges-ljubljana-projekti-dogodki-prireditve/karierno-podjetniki-dogodek-podjetni-petek.html>

http://www.dolenjskolist.si/2014/10/24/122925/reportaze_in_zanimivosti/mladi_dopisnik/Dijaki_popeljali_osnovnosolce_od_eksperimenta_do_filma/

http://www.lokalno.si/2014/11/06/123643/zgodba/Trznica_srednjih_sol_na_OS_Brsljin/

http://www.lokalno.si/2014/10/22/122767/zgodba/Drevesna_olimpijada_v_Crnoplju_Hitreje_visje_mocneje/



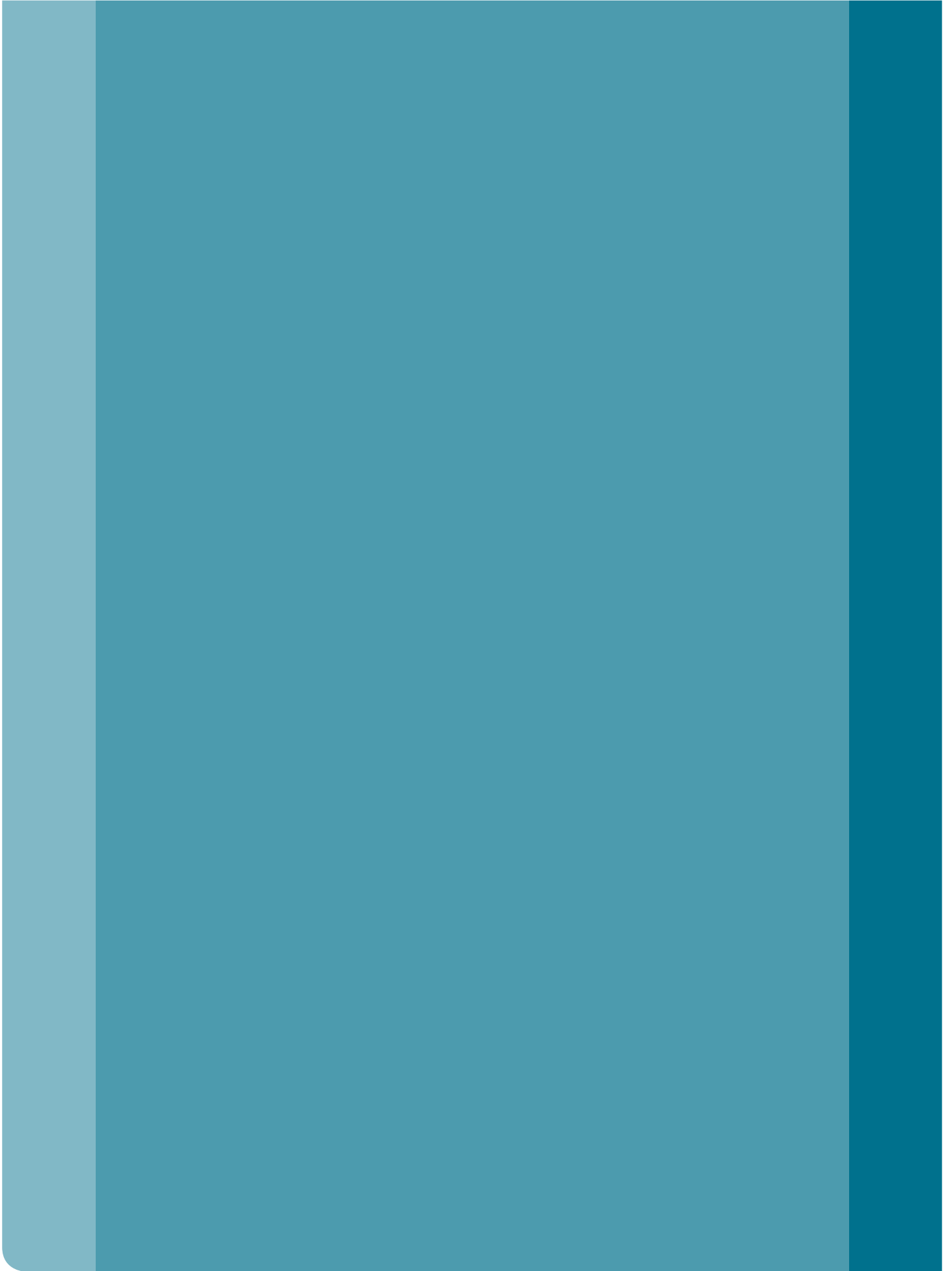
Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014



Socialni in
kulturni kapital

POROČILO O IZVAJANJU PROJEKTA
DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA KAPITALA
za leto 2013/2014



POROČILO
O IZVAJANJU PROJEKTA DVIG SOCIALNEGA IN KULTURNEGA
KAPITALA V LOKALNIH SKUPNOSTIH ZA RAZVOJ ENAKIH
MOŽNOSTI IN SPODBUJANJE SOCIALNE VKLJUČENOSTI
ZA LETO 2013/14



Šola za ravnatelje



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad