



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Poslovni sekretar
Modul: Spletno poslovanje

ZADOVOLJSTVO PRIPADNIKOV 16. BNZP SV Z MOŽNOSTMI IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA

Mentor: izr. prof. dr. Milan Ambrož, univ. dipl. polit.
Lektorica: Ana Peklenik, prof. slov.

Kandidat: Ivo Beke

Kranj, april 2012

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorju izr. prof. dr. Milanu Ambrožu za pomoč in nasvete pri izdelavi diplomskega dela.

Zahvaljujem se tudi lektorici Ani Peklenik, prof., ki je lektorirala mojo diplomsko nalogo.

Zahvaljujem se družini za razumevanje, spodbudo in podporo v času mojega študija.

Zahvala gre tudi vsem prijateljem in sodelavcem, ki so me v tem času podpirali.

IZJAVA

»Študent Ivo Beke izjavljam, da sem avtor tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvomizr. prof. dr. Milana Ambroža.«

»Skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorski in sorodnih pravicah dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.«

Dne: 10. 4. 2012

Podpis: _____

POVZETEK

Hiter razvoj družbe in visoke tehnološke zahtevnosti opreme, s katero upravljajo zaposleni v nadzoru zračnega prostora (NZP) v Slovenski vojski, vodi v potrebo po raznih strokovnih izobraževanjih in usposabljanjih. Poleg tovrstnih izobraževanj in usposabljanj se zaradi dejstva, da smo zaposleni vojaki, pojavljajo tudi zahteve po splošnem vojaškem usposabljanju. Skupek vseh izobraževanj in usposabljanj je za posameznika in njegov poklicni razvoj lahko stimulativen, na trenutke pa tudi obremenjujoč. Kje je meja?

Diplomska naloga vsebuje sedem glavnih poglavij. V uvodnem delu, prvih dveh poglavjih, smo izpostavili problem in opredelili teoretična izhodišča za našo študijo. V tem delu smo se opredelili do pojmov izobraževanja in motivacije. V tretjem poglavju smo predstavili sistem izobraževanja in usposabljanja na nivoju Slovenske vojske. V četrtem poglavju govorimo o strukturni umestitvi nadzora zračnega prostora (NZP) v strukturo Slovenske vojske in rasti potreb po izobraževanju zaradi izzivov, ki jim je podvržena enota. V petem poglavju predstavimo pravne podlage, ki urejajo področje izobraževanja in usposabljanja v SV. Zadnji dve poglavji zajemata raziskavo z analizo rezultatov in zaključek.

Z analizo rezultatov raziskave pridemo do odgovorov na vprašanja:

- ali je nabor izobraževanj in usposabljanj, ki jih ponuja delodajalec, zanimiv za zaposlene in ima pozitiven stimulativen vpliv na zaposlene;
- katera vrsta izobraževanj in usposabljanj je bolj zaželeno (strokovno specialistična, vojaška);
- kateri zunanji dejavniki stimulatивно vplivajo pri odločanju za izobraževanje in usposabljanje in kateri dejavniki imajo nasprotni učinek (pogodbena vezava, nagrajevanje, možnosti napredovanja).

Študija je pokazala, da zaposleni v NZP s svojo motiviranostjo in posledično soudeležbo pri izobraževanju in usposabljanju potrjujejo, da je po njihovem mnenju nabor izobraževanj in usposabljanj dovolj pester in zanimiv. Dejavnikom, ki vplivajo na njihovo odločanje oziroma ne odločanje za izobraževanje in usposabljanje, so v večini namenili pozitivno oceno, kar potrjuje njihov dober odnos do izobraževanj.

Do sedaj študija s podobno vsebino na področju NZP še ni bila narejena. Ta študija bo izboljšala usmerjanje zaposlenih v izobraževanja in usposabljanja glede na želje posameznika in potrebe delodajalca.

KLJUČNE BESEDE

- motivacija
- izobraževanje
- nadzor zračnega prostora
- karierni načrt
- zadovoljstvo z delom

ABSTRACT

In light of rapid development of society and high technological equipment that is administered by employees in Airspace Surveillance unit (NZP) of the Slovenian Armed Forces (SAF), there appears a strong need for various professional educations and trainings. In addition to such education and training, due to the fact that we are employed as soldiers, there are also requirements for a common military training. At times, a collection of education and training may be stimulating for an individual and his career, as well as it can be burdening. But where is the limit?

The thesis contains seven main chapters. In the introduction, the first two chapters, we highlighted the problem and identified the theoretical basis for our study. In this section we define the concepts of education and motivation. In the third chapter we are present the education and training system of the Slovenian Armed Forces. In the fourth chapter we talk about the structural positioning of the Airspace Surveillance (AS) unit (NZP) into the structure of the Slovenian Armed Forces and the ever growing demand for continuous training, because of the challenges the unit is subjected to. The fifth chapter contains the legal frame that governs education and training in the SAF. The last two chapters cover the research and its results with the conclusion.

By analyzing the results of the research we can answers to questions as:

- whether or not the range of education and training, offered by employers, is attractive to employees and if it has a positive stimulating effect on them,
- what type of training is more desirable (professional specialist, military),
- which external factors affect decision making for a stimulating education and training and which factors have the opposite effect (contractual binding, rewards and promotion opportunities).

The study showed that employees in the AS with its motivation and consequent participation in education and training, consider the range of education and training sufficiently varied and interesting. Factors influencing their decision, whether or not to decide on education and training, are generally positively evaluated, therefore confirming their good attitude toward training.

So far, such a study in the field of AS has not yet been made. This study will provide improve guidance for education and training, according to individual wishes and needs of the employer.

KEYWORDS

- motivation
- education
- airspace control
- career plan
- job satisfaction

KAZALO

1	UVOD	1
2	TEORETIČNA IZHODIŠČA	2
2.1	IZOBRAŽEVANJE	2
2.1.1	KAJ JE IZOBRAŽEVANJE	2
2.2	MOTIVACIJA	3
2.2.1	KAJ JE MOTIVACIJA?	3
2.2.2	MOTIVACIJSKE TEORIJE IN UMESTITEV IZOBRAŽEVANJA	5
2.2.3	ABRAHAM MASLOW	5
2.2.4	HERZBERGOVA DVOFAKTORSKA TEORIJA	7
3	IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJENJE V SV	8
3.1	SISTEM VOJAŠKEGA IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA	9
3.2	RAVNI IN VRSTE VOJAŠKEGA USPOSABLJANJA POSAMEZNIKA	9
3.3	RAVNI IN VRSTE VOJAŠKEGA USPOSABLJANJA SKUPINE	10
4	RAZVOJ NZP IN RAST POTREB PO IZOBRAŽEVANJU	11
4.1	STRUKTURA SLOVENSKE VOJSKE IN UMESTITEV NZP	11
4.2	ZGODOVINSKI RAZVOJ NZP	14
4.3	MEDNARODNO SODELOVANJE ENOT NZP	15
5	PRAVNE PODLAGE, KI UREJAJO IZOBRAŽEVANJE V SV IN NZP	17
5.1	PRAVILNIK O IZOBRAŽEVANJU, USPOSABLJANJU IN IZPOPOLNJEVANJU NA MINISTRSTVU ZA OBRAMBO	17
5.2	ZAKON O LETALSVU	19
6	RAZISKAVA	21
6.1	METODOLOGIJA RAZISKOVALNEGA DELA	21
6.2	VZOREC	21
6.3	OPIS INSTRUMENTA	28
6.4	ANALIZA REZULTATOV RAZISKAVE	28
6.5	RAZPRAVA	51
6.6	UGOTOVITVE IN PREDLOGI ZA IZBOLJŠAVE	52
6.7	PREDNOSTI	55
6.8	OMEJITVE	55
7	ZAKLJUČEK	56
	LITERATURA IN VIRI	58
	KRATICE	59
	KAZALO SLIK	60
	KAZALO TABEL	60
	PRILOGA – ANKETNI VPRAŠALNIK	62

1 UVOD

Družba, v kateri živimo in jo soustvarjamo, omogoča, da z razvojem znanosti in tehnologije nadzorujemo celotno svetovno dogajanje in vanj posegamo, hkrati pa nam prepušča tudi posledice, ki jih tak razvoj prinaša. Gre za občutek obvladljivosti sveta in odtujenost obenem; razvoj pa zahteva od nas predvsem nenehno odzivanje in učenje (Jelenc Krašovec, 2009, str. 1–3).

Vloga učenja in izobraževanja se nenehno spreminja. Na spremenjeno vlogo učenja in izobraževanja v družbi torej vpliva cela vrsta ekonomskih, socialnih, političnih, kulturnih in drugih dejavnikov. Pomembnejši razlogi za spreminjanje vloge učenja in izobraževanja v sodobni družbi, ki vplivajo na spreminjanje sistemov izobraževanja in tudi na pojav alternativnih, novih oblik pridobivanja znanja, so predvsem:

- znanstveni, ekonomski in tehnološki napredek – zaradi tega znanje zastara in posledično se pojavi potreba po vseživljenjskem izobraževanju in usposabljanju,
- kriza države, blaginje – spreminja sistem socialnega in zdravstvenega varstva kot tudi izobraževalni sistem,
- globalizacija,
- demografske spremembe – premik težišča izobraževanja k večji uravnoteženosti izobraževanja v mladosti z izobraževanjem v odraslosti in starosti,
- fleksibilnost – instrumentalni odgovor na potrebe po tekmovalnosti.

Sodobne raziskave kažejo, da je učenje v odraslosti lahko enako ali še bolj kakovostno kot učenje v otroštvu in šoloobvezni mladosti. Na intelektualne lastnosti odraslih vplivajo stopnja izobrazbe, posameznikova intelektualna dejavnost in nekateri drugi dejavniki, na primer poklic, ki ga opravlja. Tako lahko odrasli pod vplivom izkušenj in sposobnosti boljše integracije pridobljenega znanja dosežejo vrhunske uspehe pri reševanju različnih problemov in siceršnjem učenju. Lahko torej ugotovimo, da je za odrasle, ki so bili že v preteklosti pogosto udeleženci izobraževanja, učenje kakovostna in izpolnjujoča dejavnost.

2 TEORETIČNA IZHODIŠČA

2.1 IZOBRAŽEVANJE

Stalno, nenehno izobraževanje se začne že v predšolski dobi. V tem času se za otroka postavljajo najširši temelji predvsem z ohranjanjem in razvijanjem primarne motivacije ali vedoželjnosti. S šolskim obdobjem se temelji permanentnega izobraževanja razširijo na intelektualne sposobnosti, zlasti na razvijanje miselnih sposobnosti, učnih tehnik in navad ter urjenja v samostojnem učenju.

Po končani šoli postane izobraževanje odraslih ljudi zelo razpršeno in usmerjeno v razne smeri. Vzgibi in poti uresničevanja nadaljnega izobraževanja se razlikujejo od človeka do človeka. Ne obvezujejo jih več učni načrt in razni predpisani programi. Odrasli se uči prostovoljno, učenec pa hodi v šolo, ker mora (Kranjc, 1982, str. 204 in 205).

2.1.1 KAJ JE IZOBRAŽEVANJE

Ne glede na to, kdaj kdo prične delati in koliko let delovne dobe ima, je nujno, da se vseskozi dodatno izobražuje in usposablja. Znanje, ki ga je kdo osvojil pred dvema letoma ali še prej, postaja zastarelo. Še posebej je izobraževanje in usposabljanje pomembno za nove sodelavce, ki jih šele uvajamo v delo (Račnik, 2010, str. 200).

Ni dvoma, da dobiva znanje pri nas vedno večji pomen in se vedno bolj ceni. Ne sme se ceniti po starem, na osnovi spričeval in diplom, temveč moramo ceniti dejanske človekove zmožnosti. Tako dobi vseživljenjsko izobraževanje in usposabljanje svoj pravi smisel in pomen v življenju in pri delu.

O potrebah po znanju nam iz dneva v dan sporočajo že množična občila: radio, televizija in časopisi. Vsi nas prepričujejo, da je to nuja, da ne moremo biti stalno odvisni od tujega znanja. To pa ne pomeni, da moramo sami razvijati znanost, ampak da absorbiramo obstoječe znanje in mu tako omogočamo, da kroži in s tem postane last množice.

Razvoj zaposlenih lahko obravnavamo kot posebno področje menedžmenta človeških virov, ki vsebuje naslednje dejavnosti: učenje, izobraževanje, razvoj, usposabljanje (Merkač Skok, 2005, str. 167).

Izobraževanje zaposlenih pomeni načrtno in sistematično pridobivanje novega znanja z različnimi oblikami izobraževanja, kot so: nadaljnje šolanje in študij (zaposleni si izboljšajo formalno izobrazbo), krajša zunanja izobraževanja (seminarji, posveti, tečaji, delavnice), interno izobraževanje v podjetju (za konkretne

potrebe in primere), lastno samoizobraževanje zunaj delovnega časa, dostop do strokovne literature znotraj podjetja ali organizacije, obisk strokovnih sejmov in razstav (Račnik, 2010, str. 202).

Usposabljanje in razvoj definiramo kot planirani napor, da bi zaposleni dosegel in pridobil vedenja, ki so povezana z delom, ter da bi tako izboljšal svoje delovne rezultate.

Načini in oblike izobraževanj in usposabljanj ljudi za delo se razlikujejo. Odvisne so od potreb, zahtev novih tehnologij, vrste dejavnosti, opremljenosti z učno tehnologijo (Merkač Skok, 2005, str. 167).

Običajno proces usposabljanja razdelimo v tri temeljne faze: opazovanje, oblikovanje sistema in implementacija, evalvacija (Bartol in Martin po Merkač Skok, 2005, str. 168).

V fazi opazovanja ugotavljamo potrebe, določimo cilje in razvijemo kriterije za vrednotenje uspeha. Oblikovanje sistema in njegova implementacija zajema: določanje metod usposabljanja, priprava gradiv in vsebin za usposabljanje in samo izvedbo procesa usposabljanja. Glede na določila iz prve faze v fazi evalvacije ovrednotimo, ali smo dosegli zelene cilje in kaj bi bilo dobro v prihodnje popraviti, če cilji niso bili doseženi. Zaposleni, ki se radi izobražujejo in usposabljujejo, se zavedajo, da je s tem tesno povezana njihova nadaljnja delovna kariera.

2.2 MOTIVACIJA

Motivacija je nekaj, kar spodbuja naše delovanje. Obstaja veliko definicij motivacije in motiviranja; pa vendar gre za to, da nekoga pripravimo do tega, da nekaj naredi, pa ne zato, ker mi tako želimo, temveč zato, ker si sam tako želi in v dosegu cilja vidi smisel (Vodopivec, 2010, str. 15).

2.2.1 KAJ JE MOTIVACIJA?

Motivacija je pojav, ki se neprestano spreminja, zato tudi empirične raziskave ne morejo dati nekkih dokončnih odgovorov. Motivi se pri ljudeh spreminjajo v kontekstu celotnih ekonomskih, družbenih, in kulturnih sprememb. Podvrženi so psihodinamičnim spremembam čustvenega doživetja, miselnih procesov in drugim psihičnim funkcijam človeka (Kranjc, 1982, str. 204–209).

Viri motivacije so lahko:

- notranji – fiziološki procesi, potrebe, cilji, vrednote, zamisli ali
- zunanji – dražljaji, pobude, pritiski, situacije, kulturno in socialno okolje.

Za vzpon na družbeni lestvici poznamo več načinov. Eden od teh načinov je višanje osebne izobrazbe. Motiv za to pa je pridobitev večjega ugleda, izboljšanje delovnih pogojev, povečanje vpliva v okolju in ne nazadnje tudi izboljšanje svojega materialnega položaja.

Če pogledamo motive pri ljudeh, ki se že izobražujejo, kajti ta raziskovalna naloga je v nadaljevanju usmerjena prav v motiviranje zaposlenih ljudi za izobraževanje, opazimo pri njih pisano množico najrazličnejših spodbud, želja, interesov in potreb; od najbolj praktičnih razlogov do najbolj dolgoročnih ciljev, ki se že dotikajo samouresničenja in vsestranskega razvoja osebnosti.

Vsaj tako pomembno kot poznati motive odraslih za izobraževanje je tudi vedeti, kaj odrasle pri odločitvi za izobraževanje ovira. Če teh razlogov ne poznamo, jih tudi ne moremo odpraviti ali vsaj omiliti (Jelenc, 1996, str. 45–49).

Seveda lahko le domnevamo, da se večina odraslih zaposlenih za izobraževanje odloči prostovoljno in na lastno željo. Tega ne bi mogli trditi za brezposelne odrasle, ki se verjetno odločajo za eno od oblik izobraževanj pod pritiskom pridobitve zaposlitve. Na poti od želje do uresničitve ideje pa se pogosto pojavijo različne ovire, ki lahko posameznika, če se z njo ne zna spopasti, celo odvrne od zaželenega cilja. Ovire se lahko pojavljajo na vseh stopnjah izobraževanja.

Ovire pri izobraževanju odraslih razdelimo v tri glavne skupine:

- situacijske ovire,
- institucionalne ovire,
- osebne ovire.

Situacijske ovire izhajajo iz človekovega trenutnega položaja. Mednje sodijo pomanjkanje časa, stroški izobraževanja, oddaljenost izobraževalne ustanove. Posebno velika ovira za osebo, ki nima stalne zaposlitve ali je celo brezposelna, so lahko stroški in oddaljenost izobraževalne ustanove.

Pri institucionalnih ovirah gre predvsem za ustreznost ali neustreznost izobraževalnih programov in vsebin. Ovire so lahko razpisni pogoji, urniki predavanj, načini posredovanja znanj, informiranost o možnostih izobraževanja.

Osebne ovire so povezane s psihološkimi značilnostmi posameznika. Mednje sodijo samopodoba in samozavest, stopnja ambicioznosti, zmožnost za učenje, odnos do izobraževanja, strah pred neuspehom.

Odločitev za katerokoli obliko izobraževanja, usposabljanja ali samo učenja neke večine ima smisel le takrat, ko se posameznik zanjo zavestno odloči po presoji

vseh motivov, ki ga spodbujajo k zastavljenemu cilju, in vseh možnih preprek, ki bi ga lahko ovirale na njegovi poti.

2.2.2 MOTIVACIJSKE TEORIJE IN UMESTITEV IZOBRAŽEVANJA

Pojem motivacije različni avtorji in teorije razlagajo zelo različno, pa vendar se vsi strinjajo v opredelitvi, da je motivacija:

- **občutena oziroma doživljana napetost**, ki je usmerjena k ali proti nekemu ciljnemu objektu;
- **notranji proces**, ki vpliva na smer, vztrajnost in intenzivnost k cilju usmerjenega vedenja;
- **specifična potreba**, želja ali hotenje, kot npr. lakota ali dosežek, ki spodbudi k cilju usmerjeno vedenje.

Motivacije ni mogoče neposredno meriti z nobenim merilom, temveč preko vedenjskih sprememb, prepričanj in mnenj oseb o njihovi lastni motivaciji. Merjenje motivacije je subjektivno. Zavedati se moramo, da so učinki motivacije začasni in da lahko v nekem trenutku visoko motivirana oseba za izvajanje določene dejavnosti kasneje svojo motivacijo močno zniža in postane nedejavna. Vsi psihični procesi, tako motivacijski, emocionalni kot kognitivni, se med seboj prepletajo ter vplivajo na naše doživljanje in vedenje (Kobal Grum, Musek, 2009, str. 15–16).

V nadaljevanju raziskave se bomo usmerili na umestitev izobraževanja in procesov, povezanih z njim, na dve največkrat obravnavani motivacijski teoriji. Lotili se bomo analize:

- motivacijske piramide Abrahama Maslowa in
- Herzbergove dvofaktorske teorije.

2.2.3 ABRAHAM MASLOW

Pomemben predstavnik humanistične teorije Abraham Maslow je leta 1954 razvil prvi celoviti model, v katerem je koncept hierarhije potreb razvrstil v pet ravni. Hierarhija potreb je po Maslowu definirana glede na njihovo pomembnost. Pogosto je predstavljena kot piramida. Potrebe si od najnižje do najvišje ravni sledijo v naslednjem vrstnem redu:

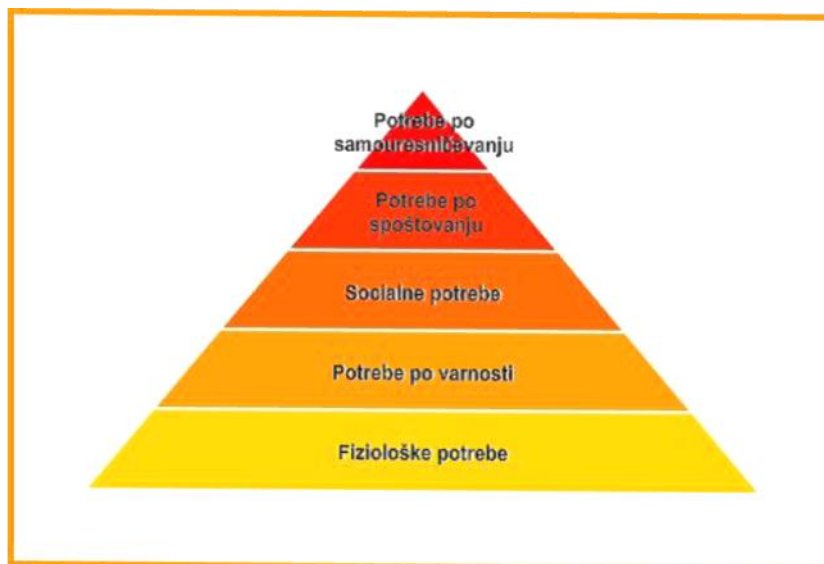
- fiziološke potrebe,
- potreba po varnosti,
- potreba po pripadanju in ljubezni,
- potreba po ugledu, spoštovanju,
- potreba po samoaktualizaciji (samouresničevanju).

Poleg teh potreb, ki bi jih lahko označili kot čustvene potrebe, bi morali priznati posebno mesto tudi kognitivnim potrebam (potrebe po znanju, spoznavanju in

razumevanju), estetskim potrebam (potrebe po lepoti) ter potrebam po redu, urejenosti in strukturi, ki imajo tako čustveni kot kognitivni in estetski značaj (Kobal Grum, Musek, 2009, str. 174).

Fiziološke potrebe so temeljne potrebe. Mednje sodijo potreba po hrani, vodi, zraku, spanju, zato so pred vsemi. Potreba po varnosti se pojavi takoj, ko so zagotovljene osnovne fiziološke potrebe. Pojavi se potreba po zaščiti doma, družine, zdravja – telesa, imetja. Potreba po pripadanju je tesno povezana z ljubeznijo, interakcijo z drugimi, pa tudi po tem, da smo cenjeni. V tej skupini potreb se skriva tudi potreba po znanju. Če želimo biti vključeni v neko skupnost, moramo zanjo zanimivi. Zanimivi smo lahko zaradi določenega vira ali znanja. Potreba po ugledu in spoštovanju ne pomeni, da nas spoštuje samo okolica, temveč da spoštujemo tudi samega sebe in druge ljudi. Sem spadajo potreba po moči in potreba po uveljavljanju in statusu. Potreba po moči je zopet zelo povezana z močjo znanja in inteligence. Če so človekove potrebe po spoštovanju zadovoljene v dovolj veliki meri, se poveča njegova samozavest. Najvišja raven potreb se pojavi takrat, ko v pretežni meri zagotovi vse predhodne štiri. Potreba po samouresničevanju odseva človekovo željo, da dela to, za kar je sposoben (Vodopivec, M., 2010, str. 25 in 26).

Ko posameznik napreduje po piramidi, se prioriteta potreb prilagaja trenutnemu nivoju teh. V primeru, da kasneje katera od potreb na nižjem nivoju ni zadovoljena, se tako posameznik začasno osredotoči na nezadovoljeno potrebo in ji določi prioriteto. Pri tem ne pade na nižji nivo zadovoljevanja potreb.



Slika 1: Hierarhija potreb po Maslowu

(Vir: Treven, 2001, str. 128)

2.2.4 HERZBERGOVA DVOFAKTORSKA TEORIJA

Herzberg¹ je v svoji študiji, v kateri je spraševal ljudi, kaj jih najbolj motivira, ugotovil, da se motivacijski dejavniki lahko razdelijo v dve veliki skupini faktorjev: na higienike in motivatorje. Zato se njegova teorija imenuje dvofaktorska.

Herzberg meni, da imajo delavci dve med seboj neodvisni skupini potreb, ki različno vplivata na vedenje.

- **Potrebe, ki izvirajo iz delovnega okolja**

Dejavniki okolja povzročajo nezadovoljstvo, če niso prisotni v zadovoljivi meri, njihova prisotnost pa ne povzroča zadovoljstva. Dejavnike okolja, ki se nanašajo na denar, varnost, delovne pogoje, je Herzberg imenoval higieniki. Ti na človeka po Herzbergu vplivajo tako, da sproščajo odvečne napetosti in ustvarjajo primarno nevtrarno podlago delovanje motivatorjev.

- **Potrebe delavca, ki izvirajo neposredno iz vsebine dela**

Med tako imenovane motivatorje, kot jih imenuje Herzberg, sodijo naslednji dejavniki: dosežek, pozornost samostojnost, odgovornost, napredovanje. Prisotnost teh dejavnikov povzroča zadovoljstvo, istočasno pa spodbuja delavca k napredku.

Herzberg je s preučevanjem tudi ugotovil, da skoraj ni dejavnika, ki bi bil samo higienik ali samo motivator. Nekateri so bolj motivatorji, spet drugi so bolj higieniki. Odvisno je tudi od ravni, na kateri je posameznik zaposlen. To lahko ugotovimo tudi za področje izobraževanja in usposabljanja. S svojimi učinki vplivata na denar in posledično varnost, ki sta predstavnika higienikov. Vplivata pa tudi na satisfaktorje, kot so samostojnost, odgovornost in napredovanje.

¹ Frederick Herzberg Irving (18. april 1923–19. januar 2000), rojen v Massachusettsu, je ameriški psiholog, ki je postal eden najbolj vplivnih imen v teoriji o upravljanju podjetij.

HIGIENIKI		MOTIVATORJI	
denar		uspeh pri delu	
položaj		priznanje za rezultate	
varnost		zanimivo delo	
politika podjetja		odgovornost	
delovni nadzor		strokovno usposabljanje	
medsebojni odnos		osebni razvoj	
		napredovanje	
			
higieniki preprečujejo nezadovoljstvo		motivatorji vodijo k zadovoljstvu	
visoko nezadovoljstvo		visoko zadovoljstvo	

Tabela 1: Herzbergova dvofaktorska teorija

(Vir: Vodopivec, 2010/11, str. 28)

3 IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJENJE V SV

Strokovno znanje v Slovenski vojski je določeno s splošno izobrazbo (z javno listino priznana pridobljeno znanje in sposobnosti, spretnosti ter navade) in drugimi vrstami funkcionalnega ter posebnega znanja. Iz tega izhaja, da je za pridobitev strokovnega znanja zagotovljen dvostopenjski proces, v katerem se pridobivanje izobrazbe nadgrajuje s pridobivanjem funkcionalnega in posebnega znanja.

Na podlagi teh terminoloških opredelitev, še posebej, če globlje analiziramo vsebine pridobivanja izobrazbe, strokovnega znanja in usposobljenosti v Slovenski vojski, je mogoče zapisati, da so procesi pridobivanja izobrazbe in strokovnega znanja procesi izobraževanja in usposabljanja. Pri poimenovanju procesov strokovnega znanja namreč ne moremo govoriti le o usposabljanju, se pa enoznačno lahko poimenujejo procesi pridobivanja (povečevanja) stopnje usposobljenosti (Toš, 2004, str. 8):

- vojaško izobraževanje je sistematičen, organiziran, načrten in ciljno usmerjen proces posameznikovega pridobivanja in razvijanja znanja, sposobnosti ter moralnih vrednot za uresničevanje nalog vojaške obrambe;
- vojaško usposabljanje je sistematičen, organiziran, načrten in ciljno usmerjen proces pridobivanja ter razvijanja teoretičnega in predvsem praktičnega znanja, veščin, spretnosti in sposobnosti posameznika, enote, zavoda in

poveljstva ter moralnih vrednot posameznika za določene vloge, delovanje, aktivnosti in uresničevanje nalog vojaške obrambe;

- izpopolnjevanje vključuje procese dopolnjevanja, spreminjanja in sistemiziranja že pridobljenega znanja, spretnosti, navad in razvitih sposobnosti.

Pri izobraževanju sta pomembna teoretično znanje in spoznavanje etičnih načel, ki naj oblikujejo dobrega vojaka. Pri usposabljanju pa je v ospredju razvijanje posebnih sposobnosti, moralnih lastnosti in praktičnega znanja ter ravnanja, pridobljenega predvsem v postopkih urjenja.

3.1 SISTEM VOJAŠKEGA IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA

Sistem vojaškega izobraževanja in usposabljanj (VIU) v SV predstavlja skupek sestavin mehanizmov, povezanih in vpletenih v medsebojne odnose ter usmerjenih v uresničevanje ciljev. V organizacijskem smislu je sistem vojaškega izobraževanja in usposabljanj v SV sestavljen iz štirih podsistemov (Žunkovič, Toš, 2006, str. 128):

- izobraževanje in usposabljanje posameznikov v institucijah vojaškega izobraževanja in usposabljanja doma in v tujini ter v javnih izobraževalnih in drugih ustanovah doma in v tujini. Zagotavlja pridobivanje vojaške izobrazbe, vojaško in drugo strokovno znanje ter strokovno usposobljenost, pridobivanje vojaških poklicnih kvalifikacij, stalno dopolnjevanje znanja ter oblikovanje posameznika z razvijanjem njegovih sposobnosti, iniciativnosti, samostojnosti ter profesionalnega odnosa do opravljanja vojaškega poklica;
- usposabljanje v poveljstvih in enotah, ki poteka predvsem po metodi urjenja in zagotavlja izurjenost posameznikov, skupin, poveljstev in enot kot celota za uresničevanje nalog SV v miru in vojni;
- raziskave in razvoj na področju vojaškega izobraževanja in usposabljanja, ki zagotavlja na področju vojaške stroke in vojaških ved, programov in uspešnih metod vojaškega izobraževanja in usposabljanja razvoj vojaško strokovne literature;
- zagotovitev vojaškega izobraževanja in usposabljanja, ki se kaže v procesih zagotavljanja kadrov, oskrbovanja, premikov in transporta, vzdrževanje materialnih in učnih sredstev, zdravstvene oskrbe, vojaške infrastrukture in finančnih sredstev.

3.2 RAVNI IN VRSTE VOJAŠKEGA USPOSABLJANJA POSAMEZNIKA

Temeljna delitev vojaškega izobraževanja in usposabljanja je delitev glede na število udeležencev (Žunkovič, Toš, 2006, str. 129):

- izobraževanje in usposabljanje posameznika,
- usposabljanje skupine, enote, poveljstva.

Nadaljnja delitev izhaja iz ravni.

Vojaško izobraževanje in usposabljanje posameznika delimo na:

- temeljno vojaško strokovno usposabljanje (TVSU) za vojaške osebe, del tega se lahko za vojaške uslužbence izvaja kot del osnovnega usposabljanja za delo v vojski (program vojaška oseba);
- osnovno vojaško strokovno usposabljanje (OVSU) za poklicne vojake (program vojak);
- osnovno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje (OVSIU) za:
 - podčastnike (program podčastnik – podčastniška šola),
 - častnike (program častnik – častniška šola) ter
 - osnovno usposabljanje za delo v vojski (OUDV) za vojaške uslužbence (program vojaških uslužbencev – šola za vojaške uslužbence);
- dopolnilno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje (DVSIU), ki potekata kot:
 - nadaljevalno:
 - programi vojak, nadaljevalni tečaj za vodenje,
 - štabna šolanja za podčastnike,
 - štabna šolanja častnike in
 - štabna šolanja vojaške uslužbence;
 - funkcionalno:
 - programi za dolžnosti vojaka,
 - programi za dolžnosti podčastnika,
 - programi za dolžnosti častnika in
 - programi za dolžnosti vojaškega uslužbenca;
 - dodatno:
 - programi tujih jezikov,
 - programi pridobivanja licenc in pooblastil ter
 - programi prešolanja;
- usposabljanje posameznika na dolžnosti (UPnD) poteka predvsem kot samoizpopolnjevanje in urjenje v poveljstvih in enotah, sem spadata tudi kondicioniranje v streljanju in vzdrževanje telesne pripravljenosti.

3.3 RAVNI IN VRSTE VOJAŠKEGA USPOSABLJANJA SKUPINE

Usposabljanje skupin, poveljstev in enot se deli na:

- urjenje skupin, poveljstev in enot,
- taktične vaje poveljstev in enot,

- taktične vaje z bojnim streljanjem,
- študijske vaje itd.

Vojaško izobraževanje in usposabljanje v celovitem sistemu mogoče deliti še:

- z vidika organizacije na redno, izredno, ob delu, iz dela, na daljavo;
- po namenu na splošno in specialistično;
- na posebej pripravljene oblike vojaškega usposabljanja za spoznavanje in pridobivanje temeljnega znanja na vojaškem in obrambnem področju, ki bodo potekale kot promocijske in informativne;
- dele programov VIU, predvsem TVSU, deloma tudi OVSU in OVSIU, ki lahko potekajo kot selekcijske oblike;
- druge oblike glede na okoliščine.

4 RAZVOJ NZP IN RAST POTREB PO IZOBRAŽEVANJU

V tem poglavju želimo prikazati, kako je rasla potreba po izobraževanju in usposabljanju skozi zgodovinski razvoj NZP, vključevanje enote v strukture Slovenske vojske in Nata. Z vstopom Slovenije v Nato so se pojavile potrebe po mednarodnem sodelovanju. Nekatera sodelovanja so na dnevni ravni, v obliki izmenjav slikovnih podatkov in informacij, med sosednjimi centri NZP. Nekatera sodelovanja pa so periodična (tedenska, mesečna, letna) v obliki izvedbe vaj ali treningov. Vse te zahteve, ki so postavljene pred enoto NZP, terjajo veliko specialnega znanja in veščin. Za doseganje dobrih rezultatov je potrebno v ozadju izvesti veliko izobraževanj, usposabljanj in urjenj.

4.1 STRUKTURA SLOVENSKE VOJSKE IN UMESTITEV NZP

Slovenska vojska je organizirana kot enotna vojska brez delitve na zvrsti ter deluje na strateški, operativni in taktični ravni:

- na strateški ravni je organiziran Generalštab Slovenske vojske (GŠSV),
- na operativni ravni sta organizirana Poveljstvo sil Slovenske vojske (PSSV) ter Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje (PDRIU),
- na taktični ravni pa delujejo brigade ter bataljoni (<http://www.slovenskavojska.si/struktura/>).

Glede na prostor in potrebe po usklajenem načrtovanju ter delovanju sil velja delitev sil za opravljanje nalog:

- na kopnem,
- v zračnem prostoru in
- na morju.

Slovenska vojska se deli na naslednje rodove:

- pehoto,
- oklepne enote,
- letalstvo,
- pomorstvo,
- artilerijo,
- zračno obrambo,
- inženirstvo,
- jedrsko-radiološko-kemično-biološko obrambo in
- zveze.

Glede na vlogo v delovanju se sile Slovenske vojske delijo na:

- **sile za bojevanje:**
 - 10. motorizirani bataljon,
 - 20. motorizirani bataljon,
 - 74. motorizirani bataljon,
 - 132. gorski bataljon,
 - 45. oklepni bataljon in
 - Enoto za specialno delovanje;
- **sile za bojno podporo:**
 - 18. bataljon JRKBO,
 - 14. inženirski bataljon,
 - 460. artilerijski bataljon,
 - 430. mornariški divizion,
 - 9. bataljon zračne obrambe in
 - 17. bataljon vojaške policije;
- **sile za zagotovitev delovanja:**
 - 670. poveljniško-logistični bataljon,
 - 15. helikopterski bataljon,
 - 107. letalsko bazo,
 - 157. logistični bataljon in
 - Vojaško zdravstveno enoto;
- **sile za podporo poveljevanja:**
 - 5. obveščevalno-izvidniški bataljon,
 - 11. bataljon za zveze,
 - 16. bataljon za nadzor zračnega prostora,
 - Verifikacijski center,
 - Vojaški vikariat,
 - Enoto za protokol in
 - Orkester Slovenske vojske.

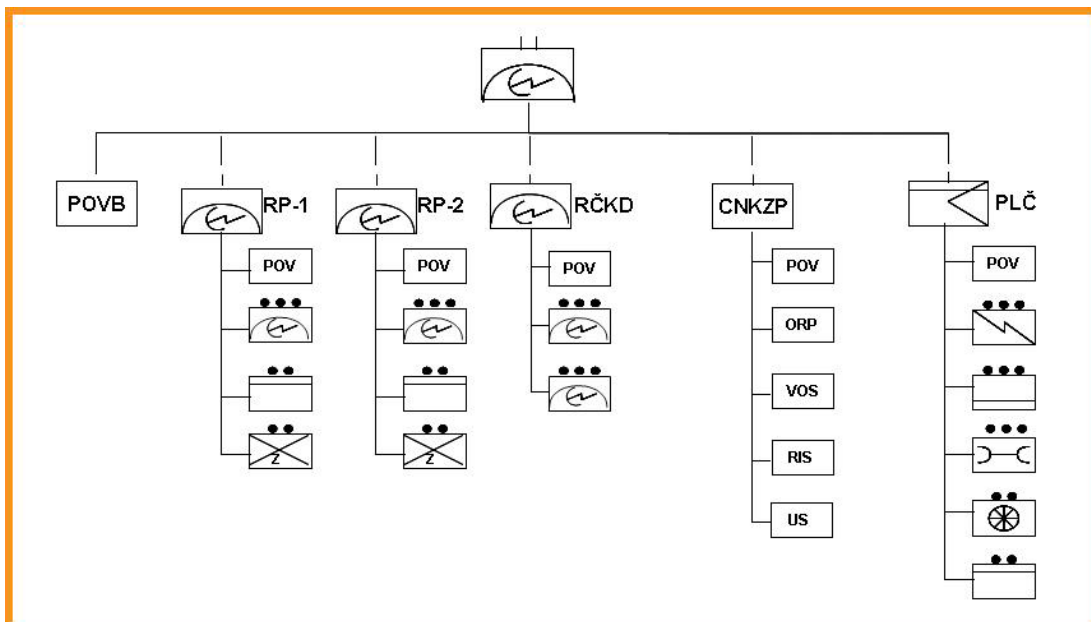
Bataljon nadzora zračnega prostora deluje v sestavi Brigade zračne obrambe in letalstva ter izvaja neprekinjen nadzor in kontrolo zračnega prostora Republike

Slovenije, prenaša podatke zainteresiranim uporabnikom o situaciji v zračnem prostoru ter vodi izvajanje nalog v zračnem prostoru.

Sestava bataljona nadzora zračnega prostora:

- poveljstvo (POVB),
- poveljniško-logistična četa (PLČ),
- center za nadzor in kontrolo zračnega prostora (CNKZP),
- radarski postaji dolgega dosegga (RP-1, RP-2),
- radarska četa kratkega dosegga (RČKD).

Za boljšo predstavo lahko sestavo bataljona nadzora zračnega prostora predstavimo še v organigramu s simboli standarda Nato. Vsak kvadrat predstavlja enoto ali podenoto v sestavi. Simbol v liku pojasnjuje ime enote ali njeno nalogo, nad kvadratom pa je s pikami in črticami označena velikost enote.



Slika 2: Organizacijska struktura 16. BNZP

(VIR: Topolovec, 2009)

Naloge bataljona nadzora zračnega prostora:

- radarsko opazovanje slovenskega zračnega prostora in okolice z radarskimi sistemi dolgega in kratkega dosegga,
- prenašanje, združevanje in obdelovanje radarskih podatkov,
- identifikacija – klasifikacija zrakoplovov in izdelava slike razmer v zračnem prostoru,
- pošiljanje slike razmer v zračnem prostoru uporabnikom v SV, strukturi poveljevanja in kontrole SV enotam zračne obrambe (ZO) ter enotam vojaškega letalstva,

- izmenjava podatkov o razmerah v zračnem prostoru z Natovimi centri in organi civilne kontrole zračnega prometa,
- kontrola oborožitvenih sistemov zračne obrambe (ZO) in letalstva pri delovanju na cilje v zračnem prostoru,
- bojno upravljanje oborožitvenih sistemov zračne obrambe pri delovanju na cilje v zračnem prostoru (delitev ciljev raketnim sistemom in prestreznikom ter vodenje in usmerjanje prestreznikov na cilje v zračnem prostoru – *angl. Air Policing*),
- zagotavljanje navigacijske pomoči zrakoplovom v sili,
- usposabljanje strokovnjakov na področju nadzora zračnega prostora.

4.2 ZGODOVINSKI RAZVOJ NZP

Nadzor zračnega prostora in učinkovitost za bojevanje proti sovražnim letalnikom sta omogočila vzpostavitev suverenosti v zračnem prostoru nad Republiko Slovenijo takoj po prenehanju brionskega moratorija.

Z ukazom takratnega načelnika Republiškega štaba teritorialne obrambe (RŠTO) generalmajorja Janeza Slaparja je Teritorialna obramba Republike Slovenije 8. oktobra 1991 ob 00.01 povsem prevzela tudi nadzor nad slovenskim zračnim prostorom. Enotam za zračno obrambo je bilo ukazano, naj preprečujejo kršitve zračnega prostora oziroma vseh preletov, ki ne bodo najavljeni po dogovorjenem postopku (Konda, 2011, str. 19).

Prvi radar v operativni sestavi je bil namerilni artilerijski radar, ki je začel operativno delovati že prej, in sicer 7. julija 1991. Ta dan 16. BNZP (bataljon nadzora zračnega prostora) šteje za dan začetka delovanja, čeprav je bil uradno ustanovljen šele 2. junija 1992.

Povečanje zmogljivosti za izvajanje suverenosti zračnega prostora Republike Slovenije (ZP RS) je bilo hitro in očitno. Operativni center za nadzor zračnega prostora se je že čez nekaj mesecev iz Prežihove ulice preselil na novo lokacijo v Dimičevi ulici, od koder je suvereno opravljal svojo nalogo do preselitve na Brnik. Povečala se je tudi njegova operativna zmogljivost, saj je zastarel opazovalni sistem že maja 1992 nadomestil takrat najsodobnejši radarski sistem. V dobrega pol leta je bila Slovenija sposobna učinkovito nadzorovati in upravljati svoj zračni prostor (Konda, 2011, str. 19).

Prvi radar neprekinjeno deluje že od leta 1992 na Ljubljanskem vrhu, drugi pa je od leta 1995 deloval z Oljske gore, od koder smo ga leta 2005 premestili na Ledinekov kogl na Pohorju. Radarji kratkega dosega so v operativni uporabi od leta 1996, v letih 2005 in 2006 pa so bili modificirani.

Od konca leta 1999 je v operativni uporabi centra za nadzor in kontrolo zračnega prostora oprema ASOC, ki z nenehnimi posodobitvami omogoča popolnejše izvajanje nadzora in kontrole zračnega prostora. Do takrat smo uporabljali prikazovalnike TAC 90. Izdelovalo jih je podjetje Westinghouse iz ZDA.

Enota je od leta 2003 vključena v Natov integrirani sistem zračne obrambe (NATINADS – NATO Integrated Air Defence System). Vključenost v NATINADS pod operativnim nadzorom Natovega združenega centra za vodenje zračnih operacij (CAOC PR – Combined Air and Space Operations Center Poggio Renatico) s sedežem v Italiji zagotavlja Sloveniji nenehno izmenjavo podatkov o dogajanju v njenem zračnem prostoru z Natom in zaščito z Natovimi prestrezniki ob morebitnih kršitvah (16. BNZP, 2011, str. 16 in 17).

Življenjska doba radarskih sistemov dolgega dosega se izteka, zato prav zdaj potekata prevzem in zamenjava sistemov na obeh radarskih postajah s sodobnejšimi in zmogljivejšimi radarskimi sistemi Ground master 403 francoskega proizvajalca.

V naslednjih treh letih 16. BNZP čaka tudi popolna uvedba novih radarskih sistemov dolgega in kratkega dosega v operativno uporabo.

Tako uvajanje nove visoko tehnološke opreme ter njihova nadgradnja kot tudi spremembe v organizaciji in uvajanje novih povezav z Natom nam nalagata neprestano izobraževanje in usposabljanje. Do sedaj se nismo ustrašili nobenega novega izziva in pričakujemo, da bo tako tudi v prihodnje.

4.3 MEDNARODNO SODELOVANJE ENOT NZP

Pomemben element zagotavljanja suverenosti vsake države je skrb za neprekinjen nadzor in kontrolo njenega zračnega prostora. Slovenski zračni prostor že dvajset let uspešno nadzira 16. bataljon za nadzor zračnega prostora (16. BNZP), ki je od leta 2003 vključen v integrirani sistem zračne obrambe NATA (NATINADS). Vključenost v NATINADS pod operativno kontrolo Natovega združenega centra za vodenje zračnih operacij (CAOC-5) s sedežem v Italiji zagotavlja Sloveniji nenehno izmenjavo podatkov o dogajanju v njenem zračnem prostoru z Natom in zaščito z Natovimi prestrezniki ob morebitnih kršitvah (Pišlar, 2009, str. 18–20).

Na Ljubljanskem vrhu in Ledinekovem kognu sta dve radarski postaji, na katerih delujeta radarja dolgega dosega AN/TPS-70 ameriškega proizvajalca Westinghouse. Naši radarski operaterji so se pri proizvajalcu usposabljali že leta 1995, ko Slovenija še ni bila članica NATA.

Konec leta 2011 in v začetku leta 2012 bodo stara in dotrajana radarja na Ljubljanskem vrhu ter Ledinekovem koglu zamenjali s tehnološko novejšimi radarskimi sistemi francoske izdelave. Prav v tem trenutku poteka intenzivno sodelovanje na področju prenosa znanja na naše pripadnike radarske čete.

V letalski bazi na Brniku deluje CNKZP, ki je od leta 1999 opremljen z avtomatiziranim sistemom za nadzor zračnega prostora – ASOC (Air Sovereignty Operational Center). Sistem ASOC je namenjen avtomatiziranemu sprejemu, obdelavi in prikazovanju podatkov o dogajanju v zračnem prostoru ter prenosu uporabnikom, to je:

- Natovemu združenemu centru za vodenje zračnih operacij – CAOC-PR,
- italijanskemu in madžarskemu centru za nadzor zračnega prostora,
- centru civilne kontrole zračnega prometa ter po potrebi enotam SV.

Od avgusta 2009 poteka poizkusna izmenjava podatkov o dogajanju v zračnem prostoru tudi s Hrvaško, potem ko je postala članica zveze Nato.

Za zaščito slovenskega zračnega prostora skrbijo Natova prestrežniška letala *F-16* in *Eurofighter*, ki so v nenehni pripravljenosti na letališčih Cervia oziroma Grosseto v Italiji. Prestrežniška letala morajo kmalu po izdaji povelja vzleteti z letališč. Za navajanje letal do italijansko-slovenske meje skrbi italijanski center za kontrolo zračnega prostora, po prestopu v slovenski zračni prostor pa so predana kontrolorjem oborožitev CNKZP, ki poskrbijo za njihovo usmerjanje in navajanje do morebitnega kršitelja slovenskega zračnega prostora.

CNKZP je vključen tudi v izvedbo rednih vsakoletnih Natovih zračnih vaj, kot so ADTRAC 2010 in podobne.

5 PRAVNE PODLAGE, KI UREJAJO IZOBRAŽEVANJE V SV IN NZP

Pravni podlagi, ki direktno ali indirektno narekujeta izobraževanja in usposabljanja zaposlenih v 16. BNZP, sta dve, in sicer:

- Pravilnik o izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju na Ministrstvu za obrambo,
- Zakon o letalstvu (Uradni list RS, št. 81/2010 z dne 15. 10. 2010).

Pravilnik o izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju na Ministrstvu za obrambo se nanaša na vse zaposlene na Ministrstvu za obrambo Republike Slovenije ne glede na njihov položaj – od vojaka do najvišjih častnikov.

Zakon o letalstvu pa se zaposlenih dotika posredno zaradi njihove specialistične naloge. Zaradi poseganja v zračni prostor in promet, ki poteka po njem, se pojavlja potreba po znanjih s tega področja. Ravno to določa omenjeni zakon.

Oba omenjena akta bomo nekoliko podrobneje predstavili v nadaljevanju.

5.1 PRAVILNIK O IZOBRAŽEVANJU, USPOSABLJANJU IN IZPOPOLNJEVANJU NA MINISTRSTVU ZA OBRAMBO

Pravilnik o izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju na Ministrstvu za obrambo ureja pravice in obveznosti zaposlenih na Ministrstvu za obrambo na področju izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja (IUI). Razdeljen je na dvanajst poglavij s sedeminštiridesetimi členi (http://www.svozt.si/upload/files/Pravilnik_o_izobrazevanju.pdf).

Pravilnik ureja:

- oblike in izvedbe IUI,
- organiziranje, načrtovanje, poročanje in vodenje evidenc,
- način zagotavljanja finančnih sredstev,
- štipendiranje,
- obvezno prakso,
- mentorstvo,
- pridobivanje licenc, certifikatov in pooblastil ter
- določa temeljne programe vojaškega izobraževanja in usposabljanja (VIU) ter pogoje in merila za napotitev na različne oblike IUI.

Pravilnik je v nekaterih določbah lahko stimulativen do zaposlenih in jih spodbuja, v nekaterih drugih določbah pa v zaposlenih ustvarja odpor do izobraževanja.

3. člen, ki ureja dolžnost in pravico do izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja, je po našem mnenju stimulativen, saj v njem jasno piše: »Zaposleni imajo dolžnost in pravico do IUI, skladno s potrebami delovnega procesa, za pridobitev in razširitev strokovnega znanja za učinkovitejše izvajanje dela ter možnost kariernega napredovanja. Zaposleni se napotijo na IUI na podlagi strategije in načrta IUI.«

5. člen določa, da se obveznosti in pravice zaposlenega, ki je napoten na IUI, natančneje uredijo s pogodbo, ki se praviloma sklepa pred začetkom IUI.

Pogodba med drugim ureja tudi področja, ki za zaposlenega niso stimulativna:

- zavezanost zaposlenega (7. člen)
»Zaposleni, ki je napoten na IUI, mora po končanem IUI ostati v delovnem razmerju ...«;
- povrnitev stroškov izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja (8. člen)
»Zaposleni mora povrniti ministrstvu vse stroške IUI:
– če šolanja ne konča v pogodbenem roku,
– če prekine delovno razmerje pred koncem IUI«;
- prenos pogodbenih obveznosti (9. člen)
»Če zaposlenemu sporazumno preneha delovno razmerje na ministrstvu pred potekom dobe, ko je po končanem IUI še zavezan ostati zaposlen v ministrstvu, in nadaljuje delo v drugem državnem organu, se pravice in obveznosti iz pogodbe lahko na podlagi dogovora med državlima organoma prenesejo na državni organ, v katerem bo zaposleni nadaljeval delovno razmerje.«

Pogodba o izobraževanju, ki poteka iz dela, vsebuje poleg določb iz prejšnjega odstavka še določbe, ki pa so za zaposlenega stimulativne, saj urejajo njegove pravice v času izobraževanja, in sicer:

- nadomestilo v višini 100 odstotkov plače,
- stroške šolnine, morebitne stroške izpitov in kotizacij obveznih seminarov ter drugih oblik izobraževanja,
- stroške zagovora zaključne naloge, torej zaključnega izpita, mature, diplomske, magistrske ali specialistične naloge oziroma doktorske disertacije,
- regres za prehrano, kot če bi bil na delu,
- stroške prevoza s stalnega prebivališča do izobraževalnega zavoda in
- način koriščenja rednega letnega dopusta.

27. člen govori: »Če ima zaposleni sklenjeno pogodbo o nadaljnjem izobraževanju, ki poteka ob delu, izobraževanje pa je organizirano zunaj delovnega časa, mu lahko pripada študijski dopust za pripravo in opravljanje izpitov ter za pripravo zaključne naloge ...«

Glede na stopnjo izobraževanja se količina študijskega dopusta prilagaja zahtevnosti študija.

42. člen, ki ureja pogoje pridobitve licenc, certifikatov in pooblastil zaposlenih, določa, da Ministrstvo omogoča zaposlenim usposabljanje za pridobitev in podaljšanje licenc, certifikatov ali pooblastil, če se to zahteva za delovno mesto oziroma dolžnost, na katero so razporejeni. Določbe tega člena se smiselno uporabljajo tudi za opravljanje drugih izpitov, ki se zahtevajo za opravljanje delovnih obveznosti oziroma dolžnosti.

Zaposlenim Ministrstvo povrne stroške kotizacije in morebitne druge stroške, povezane z obveznostmi iz programa. Odsotnost z dela za dneve, ko je udeležba na usposabljanju nujna, se upošteva kot študijski dopust.

Če na kratko povzamemo, Pravilnik o izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju na Ministrstvu za obrambo je v večji meri stimulativen in spodbuja zaposlene k IUI, vsebuje pa tudi določbe, ki so za posameznika lahko ovira pri odločanju zanj, posebno še v primerih, ko zaposleni dvomi o svojih sposobnostih in motiviranosti za IUI.

5.2 ZAKON O LETALSVU

Zakon o letalstvu (Uradni list RS, št. 81/2010 z dne 15. 10. 2010) v 48. členu opredeljuje pogoje in postopke za izdajo licenc, ratingov, pooblastil, spričeval in potrdil ter izpite letalskega in drugega strokovnega osebja. V skupino drugega strokovnega osebja sodijo tudi pripadniki Slovenske vojske NZP, zaposleni na delovnih mestih, kjer se neposredno srečujejo z letalstvom. Ta področja so:

- radarski tehniki in operaterji radarjev kratkega in dolgega dosega,
- operaterji in kontrolorji centra za nadzor zračnega prometa,
- vezisti in vzdrževalci tehnične opreme.

Licenca, rating, pooblastilo, potrdilo ali spričevalo letalskega osebja se izda osebi, ki:

- izpolnjuje starostne pogoje,
- je dokazala potrebno zdravstveno sposobnost,
- ima predpisano strokovno izobrazbo, je uspešno opravila predpisane izpite in ni nobenih okoliščin, ki kažejo na nezanesljivost pri upravljanju z zrakoplovom ali pri opravljanju drugih del v zvezi z njegovim upravljanjem.

To pa zahteva in nalaga zaposlenim v NZP dodatna izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja glede na druge pripadnike Slovenske vojske. Zakon se zaposlenih v

NZP posredno dotika še s členi, kjer določa zdravstveno sposobnost oziroma preverjanje te.

Diplomsko delo se nanaša na ugotavljanje zadovoljstva zaposlenih pripadnikov 16. BNZP Slovenske vojske z možnostmi in raznolikostmi izobraževanj in usposabljanj.

16. BNZP je nepremična enota Slovenske vojske, ki je za opravljanje svojih nalog (poglavje 4.1) in delovanje svoje opreme vezana na specifično urejeno infrastrukturo. Mobilni del enote je samo radarska četa s svojimi radarji in ostalo pripadajočo tehniko, ki jim omogoča tovrstno delovanje.

S svojimi posadkami v dežurnih službah 16. BNZP zagotavlja neprekinjeni nadzor in kontrolo zračnega prostora Republike Slovenije in uporabnikom prenaša podatke o situaciji v zračnem prometu.

6 RAZISKAVA

6.1 METODOLOGIJA RAZISKOVALNEGA DELA



Slika 3: Model raziskovalnega toka

(Vir: Ambrož, 2010)

Slika 3 prikazuje model, ki ga je potrebno upoštevati pri vsaki raziskovalni nalogi. O pojavu, ki ga želimo raziskati, moramo najprej dobiti idejo, moramo ga zaznati. Nato glede na pojav izberemo metodo raziskave. Raziskave ne moremo izvajati na celotni skupini, ampak moramo izbrati vzorec, ki bo odražal podobo skupine. Vsak instrument ni primeren za vsako analizo, zato moramo izbrati takega, ki bo omogočal doseg cilja. Na koncu s precizno analizo lahko dobimo korektne rezultate.

Raziskave vseh vrst zadovoljstev med zaposlenimi spadajo v skupino poslovnih raziskav. V tej raziskovalni nalogi bomo uporabili teoretično deskriptivno metodo dela in anketni vprašalnik kot instrument. Z deskriptivno metodo dela bomo poiskali teoretična izhodišča za nadaljnje raziskovanje. Z anketiranjem zaposlenih na različnih položajih znotraj NZP pa nameravamo raziskati vpliv različnih dejavnikov na zadovoljstvo z možnostmi za izobraževanje in usposabljanje.

6.2 VZOREC

Na dan 31. 11. 2011 je bilo v enoti zaposlenih 154 pripadnikov stalne sestave, od tega je bilo 132 moških in 22 žensk. Najnižja stopnja izobrazbe zaposlenega pripadnika 16. BNZP je srednješolska izobrazba, najvišja je magisterij znanosti. Ugotavljamo, da v 16. BNZP s 85,7 odstotki prevladujejo moški. Največ zaposlenih v 16. BNZP, in sicer 54,5 odstotkov, ima visoko strokovno ali univerzitetno izobrazbo.

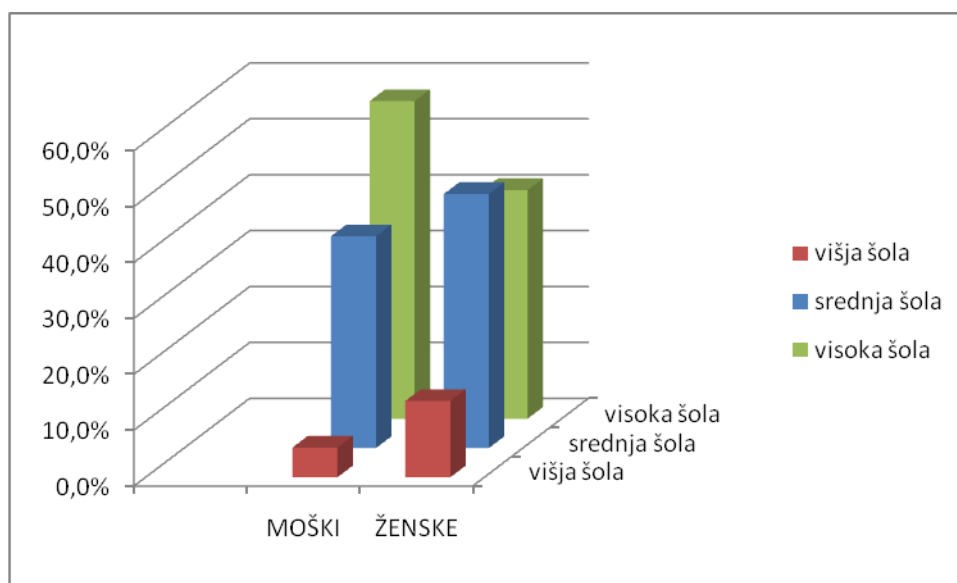
Zaradi vsakodnevnega srečevanja z visoko tehnološko opremo in potrebami po specialnih znanjih s področja letalstva, meteorologije, nujnega znanja angleškega jezika in sposobnosti komuniciranja je izobrazbena struktura zaposlenih v NZP višja kot je povprečje Slovenske vojske.

Poglejmo si še strukturo zaposlenih s pomočjo tabele in grafikona. Tabela 2 in slika 4 prikazujeta število zaposlenih v 16. BNZP glede na spol in stopnjo izobrazbe.

IZOBRAZBA	MOŠKI		ŽENSKO		SKUPAJ	
	št.	%	št.	%	št.	%
srednješolska	50	37,9 %	10	45,5 %	60	39,0 %
višja šola	7	5,3 %	3	13,6 %	10	6,5 %
visoka šola	75	56,8 %	9	40,9 %	84	54,5 %
SKUPAJ	132	100 %	22	100 %	154	100 %

Tabela 2: Struktura zaposlenih pripadnikov 16. BNZP glede na spol in izobrazbo

(Vir: Lasten)



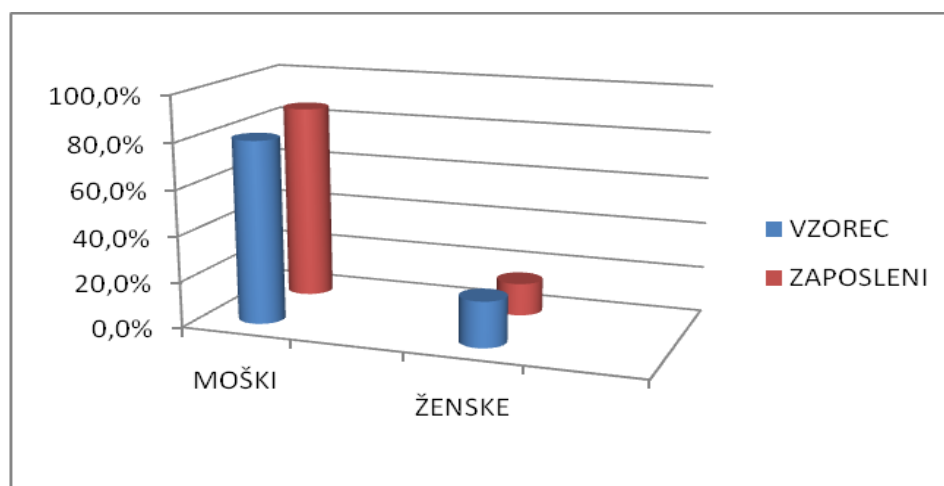
Slika 4: Struktura zaposlenih pripadnikov 16. BNZP glede na spol in izobrazbo

(Vir: Lasten)

Vzorec petdesetih anketiranih zaposlenih v 16. BNZP je zajel 40 moških in 10 žensk. Vzorec ne ustreza popolnoma strukturi zaposlenih. Zajel za pet odstotkov preveč žensk v razmerju proti moškim zaposlenim, kar prikazujeta tudi tabela 3 in slika 5 v nadaljevanju.

	MOŠKI		ŽENSKE		SKUPAJ
VZOREC	40	80,0 %	10	20,0 %	50
ZAPOSLENI	132	85,7 %	22	14,3 %	154

Tabela 3: Spol anketiranih (Vir: Lasten)



Slika 5: Spol anketiranih (Vir: Lasten)

Povprečna starost zaposlenih je 34 let in tri mesece. Najmlajši anketirani je star 24, najstarejši pa 48 let. Če anketirane razdelimo v štiri starostne skupine, tako kot prikazuje tabela 4, ugotovimo, da je zastopanost vseh starostnih skupin enakomerna, rahlo odstopa le skupina najstarejših.

Starost v letih	do 29		od 30 do 34		od 35 do 39		nad 40	
moški	11	22,0 %	9	18,0 %	13	26,0 %	7	14,0 %
ženske	1	2,0 %	5	10,0 %	3	6,0 %	1	2,0 %
skupaj	12	24,0 %	14	28,0 %	16	32,0 %	8	16,0 %

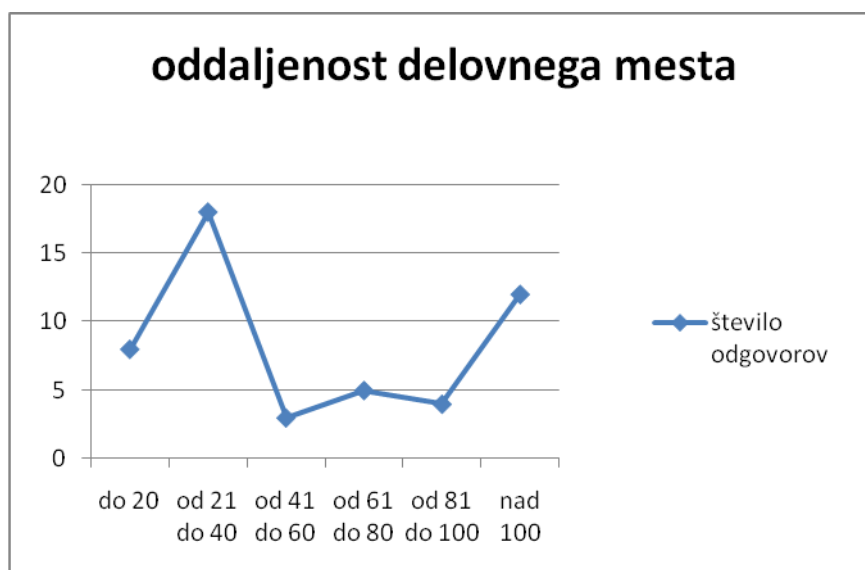
Tabela 4: Struktura anketiranih po starosti in spolu (Vir: Lasten)

Delovne izkušnje anketiranih kažejo, da imajo ti v povprečju 12 let in en mesec skupne delovne dobe, od tega so zaposleni v MORS povprečno 10 let in pet mesecev. Skoraj polovica oziroma 48 odstotkov vprašanih še ni bilo zaposlenih pri drugem delodajalcu.

Oddaljenost v km	do 20	od 21 do 40	od 41 do 60	od 61 do 80	od 81 do 100	nad 100
Število odgovorov	8	18	3	5	4	12
Odstotek odgovorov	16,0 %	36,0 %	6,0 %	10,0 %	8,0 %	24,0 %

Tabela 5: Oddaljenost delovnega mesta (Vir: Lasten)

Iz pridobljenih podatkov je razvidno, da razdalja od doma do delovnega mesta pri 52 odstotkih anketiranih ne presega 40 kilometrov, kar je razvidno tudi iz tabele 5. Povprečna razdalja zaposlenega do delovnega mesta je 57,4 kilometra. Visok je odstotek (24 odstotkov) tistih, katerih razdalja presega 100 kilometrov. Prekomerne razdalje med domom in delovnim mestom pomenijo tako velik napor in izgubo časa na poti kot izpostavljanje nevarnostim. Vse to lahko vpliva na motiviranost za delo in izobraževanje.



Slika 6: Oddaljenost delovnega mesta (Vir: Lasten)

Povečan odstotek tistih, ki se vsakodnevno vozijo po 100 ali več kilometrov na delo in z dela v vsako stran se ujema z odstotki tistih, ki prihajajo iz regij, v katerih je razvitost delovnih možnosti manjša od povprečja v Republiki Sloveniji. Razdelitev anketiranih po regijah prikazuje tabela 6.

Regija	Število odgovorov	Delež v odstotkih
Gorenjska regija	11	22,0 %
Osrednjeslovenska regija	17	34,0 %
Notranjsko-kraška regija	4	8,0 %
Savinjska regija	5	10,0 %
Jugovzhodna Slovenija	3	6,0 %
Zasavska regija	2	4,0 %
Pomurska regija	2	4,0 %
Podravska regija	5	10,0 %
Goriška regija	1	2,0 %

Tabela 6: Regija bivanja (Vir: Lasten)

Stopnja izobrazbe v enoti je na visokem nivoju, saj ni nobenega zaposlenega z osnovnošolsko ali poklicno izobrazbo. Minimalno stopnjo, srednješolsko izobrazbo, dosega 58 odstotkov vprašanih. Višješolsko stopnjo izobrazbe je zaključilo 12 odstotkov anketiranih, visokošolsko stopnjo ali več ima 30 odstotkov vprašanih.

Stopnja izobrazbe	Število odgovorov	Število odgovorov v odstotkih
srednja šola	29	58,0 %
višja šola	6	12,0 %
visoka šola	14	28,0 %
magisterij	1	2,0 %

Tabela 7: Stopnja izobrazbe (Vir: Lasten)

Odstotek visokošolsko izobraženih se ujema z odstotkom častnikov, za katere je takšna stopnja civilne izobrazbe obvezna.

Vojaški naziv	Število odgovorov	Število odgovorov v odstotkih
vojak	13	26,0 %
podčastnik	20	40,0 %
častnik	15	30,0 %
vojaški uslužbenec	2	4,0 %

Tabela 8: Vojaški naziv (Vir: Lasten)

Na vprašanje »Ali se trenutno izobražujete v civilnem programu za pridobitev višje izobrazbe, kot jo imate?« je 44 odstotkov odgovorilo pritrdilno. Deset anketiranih se izobražuje za zvišanje izobrazbe v pogodbenem razmerju z MORS, dvanajst pa jih

želi doseči zvišanje izobrazbe brez pogodbenega sodelovanja z MORS. Pozitivno preseneča visok delež tistih, ki se izobražujejo brez pogodbenega razmerja z MORS, saj jim tako ni zagotovljena možnost napredovanja znotraj organizacije oziroma enote, kjer delajo sedaj.

	MORS		Zasebno	
	DA	10	20,0 %	12
NE	40	80,0 %	38	76,0 %

Tabela 9: Izobraževanje za pridobitev civilne izobrazbe (Vir: Lasten)

Visok odstotek tistih, ki se dodatno izobražujejo, kaže na nezadovoljstvo z dosedanjo izobrazbo in visoko željo po napredovanju v višjo izobrazbeno skupino.

Trenutno izobraževanje	Število odgovorov	Število odgovorov v odstotkih
DA	6	12,0 %
NE	44	88,0 %
skupaj	50	100,0 %

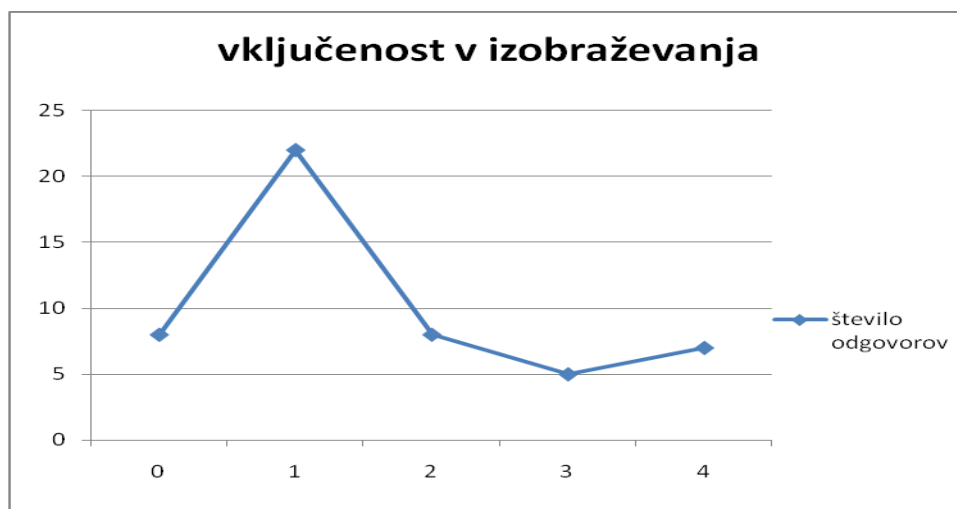
Tabela 10: Trenutno izobraževanje (Vir: Lasten)

Izidi raziskave, prikazani v tabeli 10, kažejo, da je v času raziskave v izobraževalne programe MORS vključenih le 12 odstotkov vprašanih. Če povežemo podatke iz tabele 10 z rezultati, prikazanimi v tabeli 11, ki prikazuje, v koliko izobraževanj je vključen posameznik v letu, lahko ugotovimo, da čas opravljanja ankete ni bil optimalno izbran in ne odraža pravega stanja. Odstotek oseb, ki se vsak trenutek izobražuje ali usposablja, med letom v povprečju presega 20 %. Anketa je bila opravljena v januarju po novoletnih praznikih, ko vlada zatišje na področju izobraževanj v NZP.

Število izobraževanj	Število odgovorov	Število odgovorov v odstotkih
0	8	16,0 %
1	22	44,0 %
2	8	16,0 %
3	5	10,0 %
4	7	14,0 %
Skupaj	50	100,0 %

Tabela 11: Frekvenca vključenosti v izobraževalne programe

(Vir: Lasten)



Slika 7: Vključenost v izobraževanja (Vir: Lasten)

Tabela 11 in slika 7 prikazujeta rezultate ankete o frekvenci vključenosti v izobraževalne programe v zadnjem letu. V zadnjem letu je bil vsak zaposleni v 16. BNZP udeležen povprečno v 1,62 izobraževanja. Porazdelitev kaže, da je bilo v en izobraževalni program vključenih 44 odstotkov. Ne vključenost v izobraževalne programe (16 odstotkov vprašanih) je posledica dolgotrajnejše odsotnosti z dela.

Poslovanje	Število odgovorov	Število odgovorov v odstotkih
DA	23	46,0 %
NE	27	54,0 %
Skupaj	50	100,0 %

Tabela 12: Poslovanje (Vir: Lasten)

Tabela 12 prikazuje, da je bilo 46 odstotkom anketiranih onemogočena udeležba na izobraževanjih v okviru MORS po lastni želji izven potreb delovnega mesta. Po drugi strani pa je bilo 72 odstotkov napotenih na izobraževanje po službeni dolžnosti, ker to zahteva delovno mesto. Motivacijsko je lahko slabo, če se zaposleni ne zavedajo koristi, ki jih z izobraževanjem ali usposabljanjem pridobijo. Podatke prikazuje tabela 13.

Zahteve delovnega mesta	Število odgovorov	Število odgovorov v odstotkih
DA	36	72,0 %
NE	14	28,0 %
Skupaj	50	100,0 %

Tabela 13: Zahteve delovnega mesta (Vir: Lasten)

6.3 OPIS INSTRUMENTA

Za kvantitativno raziskavo stališč, to je odnosa anketirancev do izobraževanja, smo uporabili anketni vprašalnik z mersko lestvico Likertovega tipa. Odnos do izobraževanja smo merili s petimi stopnjami: (1) popolnoma soglašam, (2) soglašam, (3) niti soglašam niti ne soglašam, (2) ne soglašam in (1) popolnoma ne soglašam. Anketiranci so ocenjevali naslednje skupine trditev: zadovoljstvo iz izobrazbo, razvoj kompetenc, motivi za delo, ovire pri izobraževanju, razpoložljiv čas izobraževanja, prostorska razporeditev anketirancev na območju Slovenije. Vprašalnik je vseboval tudi demografske podatke o izobrazbi, poklicu, vojaškem nazivu, delovni dobi, oddaljenosti bivališča od delovnega mesta, o vrsti izobraževanja, spolu in starosti.

Motive za delo smo analizirali s pomočjo intervalne lestvice, ki jo imenujemo semantični diferencial. Ta lestvica meri pomen določenih trditev v skupini trditev. Zanj je značilno, da anketiranci pripišejo pomen določeni besedi. Anketiranci na lestvici označijo razmerje med dvema nasprotnima pojmom (dobro, slabo; prijetno, neprijetno).

6.4 ANALIZA REZULTATOV RAZISKAVE

V empiričnem delu gre za analitičen pristop. S pomočjo rešenih anketnih vprašalnikov smo od zaposlenih pridobili primarne podatke. Z analizo smo ugotavljali zadovoljstvo oziroma nezadovoljstvo zaposlenih z možnostmi za izobraževanje in usposabljanje, ki jih omogoča delodajalec. V nadaljevanju smo poskušali ugotoviti tudi, kateri dejavniki najbolj vplivajo na odločanje oziroma ne odločanje zaposlenih za izobraževanje in usposabljanje.

ZADOVOLJSTVO Z DELOM

Zadovoljstvo z delom so anketiranci ocenjevali s petimi trditvami. Najvišje so ocenili trditev: »Zadovoljen sem z delom, ki ga trenutno opravljam« (povprečna ocena 3,78). Nekoliko slabše so ocenili trditev »Zadovoljen sem z izobrazbo, ki jo imam« (povprečna ocena 3,52) in »Poznam možnosti za izobraževanje in usposabljanje, ki mi jih nudi delodajalec« (povprečna ocena 3,38). Najnižjo oceno je dobili trditvi »Zadovoljen sem z možnostmi za izobraževanje in usposabljanje, ki mi jih nudi delodajalec« (povprečna ocena 3,66) in »Delodajalec me obvešča o možnostih za izobraževanje in usposabljanje« (povprečna ocena 3,46).

ZADOVOLJSTVO Z DELOM V POVEZAVI Z IZOBRAŽEVANJEM					
	Ocenite, kako ste trenutno zadovoljni z vašim delom	povprečje	STDEV	MEDIANA	MODUS
Z1	Zadovoljen sem z izobrazbo, ki jo imam.	3,52	1,20	4,00	4,00
Z2	Zadovoljen sem z delom, ki ga trenutno opravljam.	3,78	0,91	4,00	4,00
Z3	Poznam možnosti za izobraževanje in usposabljanje, ki mi jih nudi delodajalec.	3,38	1,09	3,50	4,00
Z4	Zadovoljen sem z možnostmi za izobraževanje in usposabljanje, ki mi jih nudi delodajalec.	2,66	1,08	3,00	2,00
Z5	Delodajalec me obvešča o možnostih za izobraževanje in usposabljanje.	2,46	1,09	2,00	2,00

Tabela 14: Zadovoljstvo z delom v povezavi z izobraževanjem (Vir: Lasten)

Kot prikazuje tabela 14, so anketirani manj zadovoljni z možnostmi za izobraževanje in usposabljanje, ki jim jih nudi delodajalec (Z4), in obveščanjem o možnostih za izobraževanje in usposabljanje (Z5). Anketirani srednje poznajo možnosti za izobraževanje (povprečna ocena 3,38), so pa po njihovem mnenju o njih slabše obveščeni s strani delodajalca (povprečna ocena 2,46). Podatka kažeta na samoiniciativnost posameznikov, da si informacije o možnih izobraževanjih in usposabljanjih pridobijo po neuradnih poteh.

Pri natančnejši analizi zadovoljstva z delom v povezavi z izobraževanjem smo se s korelacijsko metodo lotili ugotavljanja povezanosti med obveščanjem o možnostih za izobraževanje in usposabljanje s strani delodajalca in vključenostjo v število izobraževanj v zadnjem letu.

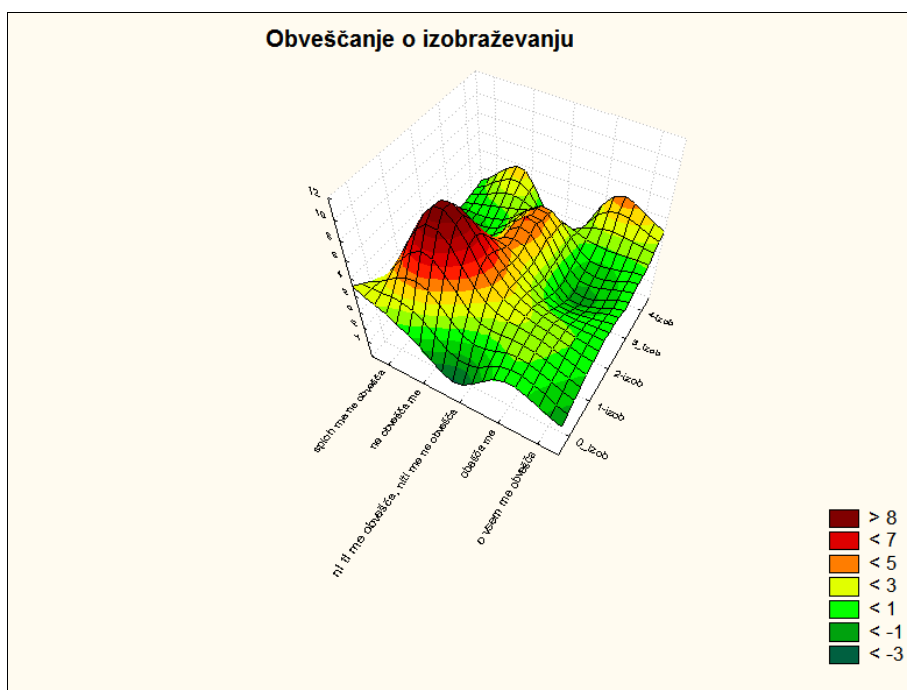
DELODAJALEC ME OBVEŠČA O MOŽNOSTIH ZA IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE					
Vključenost v število izobraževanj v zadnjem letu	0	1	2	3	4
Povprečje – delodajalec me obvešča ...	1,88	2,36	2,38	2,80	3,29
število ponovitev ocene 1	3	4	1	0	1
število ponovitev ocene 2	4	10	3	1	2
število ponovitev ocene 3	0	5	4	4	0
število ponovitev ocene 4	1	2	0	0	2
število ponovitev ocene 5	0	1	0	0	2
STDEV	0,99	1,05	0,74	0,45	1,60
MEDIANA	2,00	2,00	2,50	3,00	4,00
MODUS	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00

Tabela 15: Delodajalec me obvešča o možnostih za izobraževanje

(Vir: Lasten)

V tabeli 15 so prikazani odgovori anketiranih na trditev: »Delodajalec me obvešča o možnostih za izobraževanje in usposabljanje.« Rezultate smo razdelili v stolpce glede na vključenost anketiranih v število izobraževanj v zadnjem letu, od nesodelovanja v izobraževanju do udeležbe na štirih ali več izobraževanjih. V vrsticah »število ponovitev ocene 1« do »število ponovitev ocene 5« smo prikazali število ponovitev odgovorov z določeno oceno (od 1 do 5) glede na vključenost v število izobraževanj v zadnjem letu. Z rdečo barvo obarvan stolpec nam tako prikazuje, da so štirje anketirani, ki so bili vključeni v eno izobraževanje v preteklem letu, dali omenjeni trditvi oceno ena. Deset jih je strinjanje s trditvijo ocenilo z oceno dve, pet jih je obveščanje delodajalca ocenilo s tri itd.

Na sliki 8 so prikazani vsi rezultati iz tabele 15 v enotnem grafikonu. Na sliki je lepo viden rdeče obarvan vrh (več kot 8 odgovorov), v predelu udeleženih na enem izobraževanju in odgovoru »ne obvešča me«.



Zbrani rezultati, kot jih prikazuje tabela 15, lepo prikažejo, da se s povečanim številom izobraževanj, v katera so bili vključeni anketirani v zadnjem obdobju, povečuje zadovoljstvo z obveščenoostjo o možnostih za izobraževanje in usposabljanje. Anketirani, ki niso bili vključeni v nobeno izobraževanje ali usposabljanje, so obveščenoost ocenili s povprečno oceno 1,88. Anketirani, ki pa so bili vključeni v štiri ali več izobraževanj ali usposabljanj, so obveščenoost ocenili s povprečno oceno 3,29. Še lepše nam to prikaže slika 9.



Vključenost v tri ali več izobraževanj v zadnjem letu je v pozitivni in statistično značilni zvezi z:

- vedenjem o možnostih za izobraževanje in usposabljanje, ki mi jih nudi delodajalec ($r = 0,36$; $p = 0,05^*$),
- zadovoljstvom z možnostmi za izobraževanje in usposabljanje, ki mi jih nudi delodajalec ($r = 0,53$; $p = 0,05^*$),
- obveščanjem delodajalca o možnostih za izobraževanje in usposabljanje ($r = 0,36$; $p = 0,05^*$).

Zadovoljstvo z delom	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5
Vključenost v število izobraževanj v zadnjem letu	0,13	0,07	0,36*	0,53*	0,36*

$p = 0.05^{***}$; $p = 0.01^{**}$; $p = 0.0001^{***}$

Tabela 16: Korelacija med vključenostjo v izobraževanje in zadovoljstvom z delom

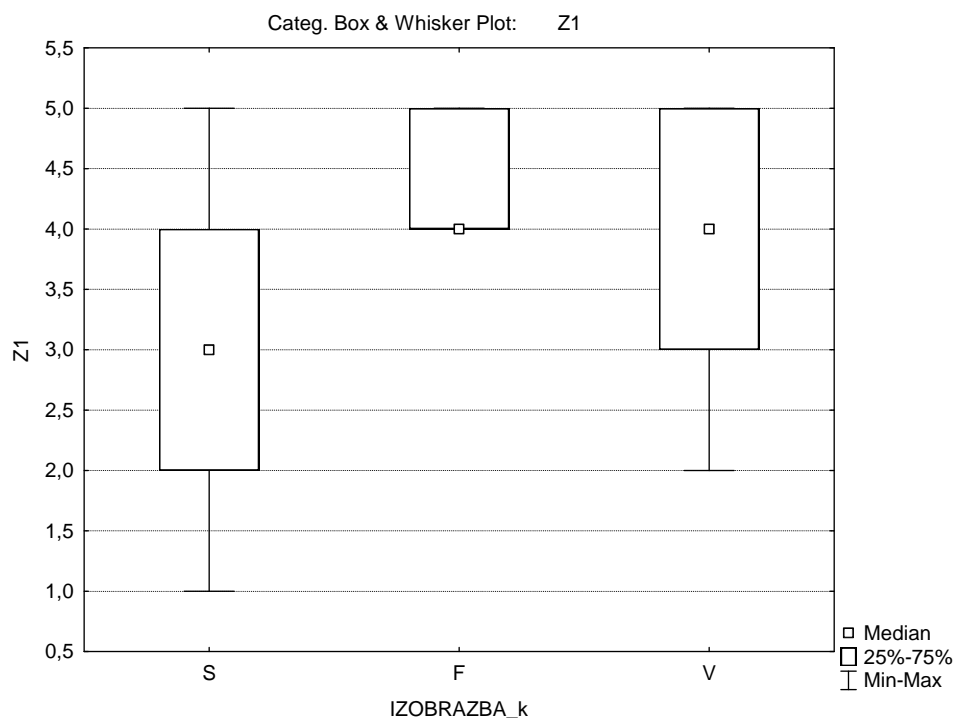
(Vir: Lasten)

Drugo zanimivo povezavo, ki potrjuje naše pričakovanje, da obstaja velik interes za izobraževanje, ki bi kot končni rezultat prineslo povečanje stopnje civilne izobrazbe, smo odkrili med analizo podatkov že prej, ko smo ugotovili, da se kar 48 odstotkov vprašanih izobražuje v pogodbenem razmerju z MORS ali brez.

Podatki o zadovoljstvu z izobrazbo, ki so jo anketirani dosegli, sami po sebi ne bi bili presenetljivi, če ne bi bila tako velika razlika med oceno zadovoljstva anketiranih s srednješolsko izobrazbo in tistimi, ki imajo višješolsko ali visokošolsko izobrazbo. Srednješolsko izobraženi anketirani so z doseženim veliko bolj nezadovoljni kot ostali. Natančnejši prikaz omenjenih podatkov kaže tabela 17.

Zadovoljen sem z izobrazbo, ki jo imam			
stopnja izobrazbe	V.	VI.	VII. ali več
povprečje	3,00	4,17	4,27
število ponovitev ocene 1	2,00	0,00	0,00
število ponovitev ocene 2	9,00	0,00	1,00
število ponovitev ocene 3	9,00	2,00	0,00
število ponovitev ocene 4	5,00	1,00	8,00
število ponovitev ocene 5	4,00	3,00	6,00
STDEV	1,16	0,98	0,80
MEDIANA	3,00	4,50	4,00
MODUS	3,00	5,00	4,00

Tabela 17: Zadovoljstvo z izobrazbo, ki jo imam (Vir: Lasten)



Slika 10: Zadovoljstvo z izobrazbo, ki jo imam – razpršenost trditev (Vir: Lasten)

Slika 10 prikazuje razpon odgovorov in koeficienta MEDIANA na trditev »Zadovoljen sem z izobrazbo, ki jo imam,« pri različno izobraženih anketiranih. Iz grafikona vidimo, da je pri srednješolsko izobraženih anketiranih razpon odgovorov med ena in pet, pri visokošolsko izobraženih pa med štiri in pet. Koeficient MEDIANA je pri srednješolsko izobraženih anketiranih dosegel vrednost 3,00, pri visokošolsko izobraženih pa 4,00.

Če se še malo poglobimo v podatke, ugotovimo, da je med desetimi anketiranci, ki se izobražujejo v programu za pridobitev višje stopnje izobrazbe v pogodbenem razmerju z MORS, 50 % tistih s srednješolsko izobrazbo, med pogodbeno nevezanimi pa kar 66 %.

Z uspešno pridobljeno izobrazbo se bo verjetno povečalo tudi zadovoljstvo z doseženim.

	Učinek	Z1 – parameter	Z1 – st. napaka	Z1 – t	Z1 – p	-95,00 % – interval zaupanja	+95,00 % – interval zaupanja	Z1 – Beta (β)	Z1 – st. n. β	-95,00 % – interval zaupanja	+95,00 % – interval zaupanja
Točka preloma		3,76	0,17	21,88	0,00	3,42	4,11				
IZOBRAZBA	srednja	-0,76	0,20	-3,72	0,00	-1,17	-0,35	-0,47	0,13	-0,72	-0,21
IZOBRAZBA	Visokošolska	0,67	0,23	2,84	0,01	0,19	1,14	0,36	0,13	0,10	0,61

p = 0.05***; p = 0.01**; p = 0.0001***

Tabela 18: Primerjava izobrazbe in zadovoljstva z višješolsko izobrazbo (Vir: Lasten)

Če primerjamo zadovoljstvo višješolcev s fakultetno izobraženimi anketiranci (tabela 18), so ti zadovoljni z izobrazbo ($\beta = 0,36^*$), medtem ko so anketiranci s srednjo izobrazbo nezadovoljni ($\beta = -0,47^*$).

Stopnja izobrazbe	N	Z1 – povprečje	Z1 – st. odklon	Z1 – st. napaka	Z1 – -95,00 %	Z1 – +95,00 %
Skupaj	50,00	3,52	1,20	0,17	3,18	3,86
srednja	29,00	3,00	1,16	0,22	2,56	3,44
visoka	14,00	4,43	0,51	0,14	4,13	4,73
višja	7,00	3,86	1,21	0,46	2,73	4,98

Tabela 19: Zadovoljen sem z izobrazbo, ki jo imam – glede na stopnjo izobrazbe

(Vir: Lasten)

Scheffe test potrjuje samo statistično značilne razlike med fakultetno in srednjo izobrazbo. Ne potrjuje statistično značilne razlike med srednjo in višjo izobrazbo.

	IZOBRAZBA	{1} – 3,0000	{2} – 4,4286	{3} – 3,8571
1	srednja		0,00	0,16
2	visoka	0,00		0,50
3	višja	0,16	0,50	

p = 0.05***; p = 0.01**; p = 0.0001***

Tabela 20: Scheffe test (Vir: Lasten)

Iz tabele 21 lahko razberemo, da so v primerjavi z višješolci visokošolci zadovoljni z izobrazbo (t = 2,84), medtem ko so srednješolci zelo nezadovoljni (t = -3,72).

Stopnja izobrazbe	Z1 – Param.	Z1 – Std.Err	Z1 – t	Z1 – p	-95,00 % – Cnf.Lmt	+95,00 % – Cnf.Lmt	Z1 – Beta (β)	Z1 – St.Err. β	-95,00 % – Cnf.Lmt	+95,00 % – Cnf.Lmt
Intercept	3,76	0,171	21,87	0,0000***	3,415	4,107				
srednja	-0,76	0,204	-3,72	0,0005**	-1,173	-0,350	-0,465	0,125	-0,717	-0,214
visoka	0,66	0,234	2,84	0,0066*	0,194	1,138	0,355	0,125	0,103	0,606

p = 0.05***; p = 0.01**; p = 0.0001***

Tabela 21: Parametri stopnje izobrazbe – v mejah sigme (Vir: Lasten)

RAZVOJ KOMPETENC – DEJANSKO STANJE

Iz tabele 22, ki prikazuje mnenje anketiranih, kako so različne vrste izobraževanj prispevale k razvoju njihovih uporabnih znanj in razvoju kompetenc v preteklosti, je razvidno, da imajo najvišje mnenje o samoizobraževanju na delovnem mestu, saj so ga ocenili s povprečno oceno 3,72. Pri tem je pomembno poudariti tudi nizek faktor raztrosa STDEV, ki je pri tem odgovoru 0,90. To dejstvo nam pove, da je mnenje o tem vprašanju zelo skoncentrirano in le v manjšem številu anketnih rezultatov odstopa od skupine.

RAZVOJ KOMPETENC					
	Ocenite, kako <u>SO</u> različne vrste izobraževanj prispevale k razvoju vaših uporabnih znanj (kompetenc)	povprečje	STDEV	MEDIANA	MODUS
K1	Izobraževanje za višjo stopnjo izobrazbe (formalno izobraževanje)	3,00	1,07	3,00	3,00
K2	Seminarji, posveti in tečajji, ki so jih organizirale zunanje izobraževalne organizacije	2,82	0,90	3,00	3,00
K3	Vojaško strokovno izobraževanje v tujini	3,14	1,37	3,00	3,00
K4	Strokovno izobraževanje v tujini	3,18	1,29	3,00	4,00
K5	Strokovno izobraževanje znotraj SV	3,00	1,03	3,00	4,00
K6	Samoizobraževanje na delovnem mestu	3,72	0,90	4,00	4,00
K7	Izobraževanje za pridobitev licence, certifikata idr.	3,34	1,00	3,50	4,00
K8	Izobraževanje za pridobivanje drugega poklica (dodatni VED)	2,76	0,98	3,00	3,00
K9	Tečajji tujega jezika	2,86	1,16	3,00	3,00

Tabela 22: Razvoj kompetenc (Vir: Lasten)

Med odgovori iz te skupine so anketirani, glede na povprečno oceno, najslabše ocenili odgovora »Seminarji, posveti in tečajji, ki so jih organizirale zunanje izobraževalne organizacije« in »Izobraževanje za pridobivanje drugega poklica«. S tem so pokazali, da ocenjujejo, da so tovrstna izobraževanja in usposabljanja v preteklosti najmanj prispevala k razvoju njihovih uporabnih znanj.

Zaradi nizkega mnenja anketiranih o vplivu seminarjev, posvetov in tečajev, ki so jih organizirale zunanje izobraževalne organizacije na razvoj njihovih uporabnih znanj, smo se odločili, da si omenjeno področje pogledamo natančneje. Odločili smo se, da odgovore analiziramo po starostnih skupinah.

Iz analize rezultatov je razvidno tudi, da znanje, pridobljeno v izobraževalnih organizacijah izven MORS, bolj cenijo starejši kot mlajši zaposleni. S starostjo anketiranih narašča potreba po širši izbiri novih znanj, ki ga dopolnjujejo izobraževalne ustanove izven okolja, v katerem so zaposleni.

SEMINARJI, POSVETI IN TEČAJI, KI SO JIH ORGANIZIRALE ZUNANJE IZOBRAŽEVALNE ORGANIZACIJE				
Starost	manj kot 29	30–34	35–39	več kot 40
povprečje	2,25	2,93	3,00	3,13
število ponovitev ocene 1	3	1	0	0
število ponovitev ocene 2	4	3	3	2
število ponovitev ocene 3	4	6	10	4
število ponovitev ocene 4	1	4	3	1
število ponovitev ocene 5	0	0	0	1
STDEV	0,97	0,92	0,63	0,99
MEDIANA	2,00	3,00	3,00	3,00
MODUS	3,00	3,00	3,00	3,00

Tabela 23: Seminarji, posveti in tečaji (Vir: Lasten)

Skupina anketiranih v starostni skupini do 29 let je seminarjem, posvetom in tečajem zunanjih izvajalcev namenila povprečno oceno 2,25. Ta ocena je kar za 0,51 nižja od povprečja celotne skupine. Vsaka naslednja starostna skupina je seminarjem, posvetom in tečajem zunanjih izvajalcev namenila višjo povprečno oceno. Pri podrobnejšem pregledu rezultatov v tabeli 23 lahko tudi opazimo, da so odgovori v starostni skupini pod 29 let bolj skoncentrirani na vrednosti 1, 2 in 3, pri ostalih starostnih skupinah pa se ocenjene vrednosti počasi zvišujejo. Navedena dejstva potrjujejo trditev iz prejšnjega odstavka, da se težnja k raznolikosti znanj pojavi in celo narašča s starostjo ali bolje rečeno z izkušnjami.

Izobraževanje za pridobivanje drugega poklica (dodatni VED) je med vsemi ponujenimi vrstami izobraževanja dobilo najnižjo oceno (povprečna ocena 2,76).

Analiza podatkov v tabeli 24 pokaže, da imajo najvišje mnenje o koristnosti tovrstnih izobraževanj in usposabljanj vojaki, saj so koristnost ocenili s povprečno oceno 3,08. Ta ocena niti ne preseneča, saj dodatni poklic ali VED najbolj koristi vojakom, ki šele začenjajo karierno pot in jim to, da imajo več enakovrednih poklicev, prinaša

koristi in povečuje možnosti, da najdejo svoje interesno področje znotraj MORS in delovno mesto, ki jih bo zadovoljevalo.

Vojaški uslužbenci, ki so vsaj na področju NZP v večini specialisti določenih strokovnih znanj (računalničarji, energetiki, elektroniki idr.), pa menijo, da izobraževanja za pridobivanje drugega poklica do sedaj niso veliko pripomogla k razvoju njihovih kompetenc.

IZOBRAŽEVANJE ZA PRIDOBIVANJE DRUGEGA POKLICA (DODATNI VED)				
Naziv	Častnik	Podčastnik	Vojak	Vojaški uslužbenec
povprečje	2,67	2,65	3,08	2,50
število ponovitev ocene 1	1	3	1	1
število ponovitev ocene 2	6	4	2	0
število ponovitev ocene 3	5	10	6	0
število ponovitev ocene 4	3	3	3	1
število ponovitev ocene 5	0	0	1	0
STDEV	0,90	0,93	1,04	2,12
MEDIANA	3,00	3,00	3,00	2,50
MODUS	2,00	3,00	3,00	#N/A

Tabela 24: Izobraževanje za pridobivanje drugega poklica (dodatni VED) (Vir: Lasten)

Izobraževanje za pridobitev licence, certifikata idr. se med ocenjevanimi kompetencami uvršča, s povprečno oceno 3,34, na drugo mesto. Glede na specifikko dela, ki ga opravljamo v NZP, poseganja v zračni prostor republike Slovenije (ZPRS) in prepletanja z delom kontrole zračnega prometa se pojavlja potreba po reguliranju in poenotenju postopkov. Za uveljavitev in uporabo teh pa so potrebna znanja in licence, certifikati, ki potrjujejo usposobljenost.

IZOBRAŽEVANJE ZA PRIDOBITEV LICENCE, CERTIFIKATA IDR.					
Vključenost v število izobraževanj v preteklem letu	0	1	2	3	4
povprečje	2,75	3,27	3,63	3,40	3,86
število ponovitev ocene 1	1	2	0	0	0
število ponovitev ocene 2	2	2	0	1	1
število ponovitev ocene 3	3	7	4	1	1
število ponovitev ocene 4	2	10	3	3	3
število ponovitev ocene 5	0	1	1	0	2
STDEV	1,04	1,03	0,74	0,89	1,07
MEDIANA	3,00	3,50	3,50	4,00	4,00
MODUS	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00

Tabela 25: Izobraževanje za pridobitev licence, certifikata idr. (Vir: Lasten)

Tabela 25 prikazuje oceno koristnosti izobraževanja za pridobitev licence glede na vključenost v število izobraževanj in usposabljanj anketiranih v preteklem letu. Anketirani, ki so bili vključeni v večje število izobraževanj (štiri ali več), so bolj zaznali pozitivni vpliv na razvoj njihovih uporabnih znanj (povprečna ocena 3,86) kot njihovi sodelavci, ki niso bili vključeni v nobeno izobraževanje (povprečna ocena 2,75). Iz tabele 25 lahko razberemo tudi, da je za spodbujanje želje po znanju potrebna vključitev v izobraževalne programe. Velik porast, celo preskok povprečne ocene, zaznamo med eno in dvema vključitvama v izobraževanje. Torej bi bilo za uspešno dvigovanje potrebe po izobraževanju dobro vključiti vsakega zaposlenega vsaj v dve izobraževanji ali usposabljanji.

RAZVOJ KOMPETENC – PRIČAKOVANJA

Raziskavo razvoja kompetenc smo razdelili na dva dela. V prvem delu smo raziskali, kako so do sedaj različne vrste izobraževanj prispevale k razvoju uporabnih znanj anketiranih. Pri tem se moramo zavedati, da smo za osnovo naše raziskave vzeli odgovore, ki so nam jih podali anketirani sami in pomenijo njihovo osebno mnenje. V drugem delu pa smo se lotili raziskave, kako bi lahko v prihodnje različne vrste izobraževanj prispevale k razvoju uporabnih znanj. Tudi tukaj moramo biti pozorni na dejstvo, da so to pričakovanja anketiranih o vplivu izobraževanja na razvoj kompetenc in da odgovori izhajajo iz njihovih izkušenj iz preteklih izobraževanj.

RAZVOJ KOMPETENC					
	Ocenite, kako <u>BI</u> lahko različne vrste izobraževanj prispevale k razvoju vaših uporabnih znanj (kompetenc).	povprečje	STDEV	MEDIANA	MODUS
KB1	Izobraževanje za višjo stopnjo izobrazbe (formalno izobraževanje)	3,18	1,05	3,00	4,00
KB2	Seminarji, posveti in tečaji, ki so jih organizirale zunanje izobraževalne organizacije	3,22	0,94	3,00	4,00
KB3	Vojaško strokovno izobraževanje v tujini	3,71	1,19	4,00	5,00
KB4	Strokovno izobraževanje v tujini	3,69	1,14	4,00	5,00
KB5	Strokovno izobraževanje znotraj SV	3,43	1,15	4,00	4,00
KB6	Samoizobraževanje na delovnem mestu	3,67	1,14	4,00	4,00
KB7	Izobraževanje za pridobitev licence, certifikata idr.	3,65	0,97	4,00	4,00
KB8	Izobraževanje za pridobivanje drugega poklica (dodatni VED)	2,90	1,05	3,00	3,00
KB9	Tečaji tujega jezika	3,63	1,29	4,00	5,00

Tabela 26: Razvoj kompetenc – 2 (Vir: Lasten)

Pričakovanja, kako bi lahko prihodnja izobraževanja prispevale k razvoju njihovih uporabnih znanj, so višja od ocen, kako so izobraževanja prispevala v razvoj kompetenc v preteklosti. Porast je opazen pri vseh vrstah izobraževanj, razen pri samoizobraževanju na delovnem mestu, kjer je bil nivo pričakovanja že v preteklosti na najvišjem nivoju.

Največji porast povprečne ocene smo zaznali pri tečajih tujega jezika, kjer je ocena pričakovanja porasla za 0,77 (porast z 2,86 na 3,63). Porast preko 0,50 smo zaznali tudi pri vojaškem strokovnem izobraževanju v tujini (porast s 3,14 na 3,71) in strokovnem izobraževanju v tujini (porast s 3,18 na 3,69). Kot lahko opazimo, so vsa tri področja izobraževanja povezana s tujino. Iz naštetih dejstev lahko sklepamo, da

se anketirani ne bojijo izobraževanja v tujini, temveč se ga v prihodnje tudi želijo udeležiti, saj menijo, da bi jim to v veliki meri koristilo pri razvoju njihovih uporabnih znanj.

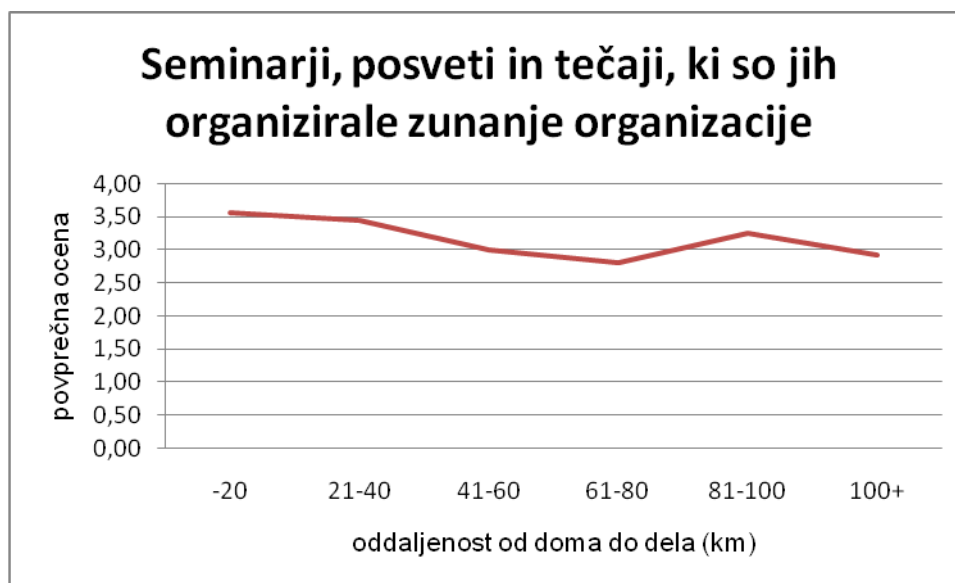
Seminarji, posveti in tečaji so večinoma izobraževanja krajšega trajanja. Trajajo do enega tedna, razen izjemoma dlje časa, če so to strokovna izobraževanja in usposabljanja, ki so povezana z vpeljavo nove tehnološko zahtevne opreme v enote. Taka izobraževanja in usposabljanja lahko trajajo tudi po nekaj mesecev in se izvajajo pri dobavitelju ali proizvajalcu opreme. Glede na dejstvo, da je v Sloveniji večina večjih podjetij skoncentriranih v dva centra, Ljubljano in Maribor, se tudi večina seminarjev in tečajev pri zunanjih izobraževalnih izvajalcih odvija v teh centrih.

SEMINARJI, POSVETI IN TEČAJI, KI BI JIH ORGANIZIRALE ZUNANJE IZOBRAŽEVALNE ORGANIZACIJE						
Oddaljenost od doma do delovnega mesta (km)	do 20	21–40	41–60	61–80	81–100	nad 100
povprečje	3,57	3,44	3,00	2,80	3,25	2,92
število ponovitev ocene 1	0	0	0	1	0	1
število ponovitev ocene 2	1	3	1	1	1	2
število ponovitev ocene 3	2	5	1	1	1	6
število ponovitev ocene 4	3	9	1	2	2	3
število ponovitev ocene 5	1	1	0	0	0	0
STDEV	1,46	1,66	1,00	1,30	0,96	0,90
MEDIANA	4,00	4,00	3,00	3,00	3,50	3,00
MODUS	4,00	4,00	#N/A	4,00	#N/A	3,00

Tabela 27: Seminarji, posveti in tečaji (Vir: Lasten)

Pri analitičnem razrezu odgovorov o pričakovanju koristi pri razvoju kompetenc v odvisnosti od udeležbe na seminarjih, posvetih in tečajih, ki bi jih organizirale zunanje izobraževalne organizacije, smo se odločili za merilo oddaljenost od doma do delovnega mesta, ker smo zaznali zanimive rezultate.

Povprečna ocena zadovoljstva je najvišja pri pripadnikih, ki živijo do 20 kilometrov od delovnega mesta (povprečna ocena 3,57) in s povečevanjem razdalje konstantno pada do povprečne ocene 2,80 pri razdalji med 61 in 80 kilometri. Porast povprečne ocene na 3,25 pri skupini anketiranih, ki živijo med 81 do 100 kilometrov od delovnega mesta si lahko razlagamo z bližino drugega podjetniškega centra v Sloveniji, Maribora. Vse rezultate nam nazorno prikazujeta tabela 27 in slika 11.



Slika 11: Seminarji, posveti in tečaji (Vir: Lasten)

Karierna pot posameznika je v SV zvezna, s preskoki iz nižjih v višje činovne skupine. To velja na vseh ravneh med vojaki, podčastniki in častniki. Za tak preskok je potrebna udeležba in uspešen zaključek na vojaškem strokovnem izobraževanju ali usposabljanju. V Sloveniji je organizacija in izvedba tovrstnega izobraževanja, zaradi majhnosti vojske in razdrobljenosti po strokah otežena. Tako je organizacijsko lažje in cenovno ugodneje poslati posameznike iz specialističnih VED-ov na šolanje v tujino.

VOJAŠKO STROKOVNO IZOBRAŽEVANJE V TUJINI			
Stopnja izobrazbe	V.	VI.	VII. in več
povprečje	3,46	3,17	4,40
število ponovitev ocene 1	1	0	1
število ponovitev ocene 2	5	1	1
število ponovitev ocene 3	6	4	0
število ponovitev ocene 4	12	0	2
število ponovitev ocene 5	4	1	11
STDEV	1,07	0,98	1,24
MEDIANA	4,00	3,00	5,00
MODUS	4,00	3,00	5,00

Tabela 28: Vojaško strokovno izobraževanje v tujini (Vir: Lasten)

Želja po tovrstnem izobraževanju in usposabljanju je v NZP visoka, saj anketirani ocenjujejo, da bi jim tovrstno izobraževanje prineslo veliko koristi pri razvoju uporabnih znanj, obenem pa tudi možnost za preskok iz nižjega podčastnika oz. častnika v višjega podčastnika oz. častnika. Tabela 28 to tudi nazorno prikaže v

povezavi s stopnjo izobrazbe. Želja je najvišje izražena pri anketiranih s sedmo stopnjo izobrazbe ali več. Najpogostejši odgovor te skupine je 5,00 in povprečna ocena 4,40. Najmanj želje po vojaško strokovnem izobraževanju v tujini je med višješolsko izobraženimi, ki jim že stopnja izobrazbe omogoča napredovanje na višje podčastniške čine.

Med znanja, ki bi jim najbolj koristila, so anketirani visoko uvrstili tudi znanja tujih jezikov. Tabela 29, ki prikazuje rezultate odgovorov o pričakovanju koristi udeležbe na tečajih tujih jezikov v odvisnosti od vključenosti v število izobraževanj v preteklem letu, je razvidno, da povprečna ocena videnja koristi znanja tujih jezikov narašča s številom udeležb na izobraževanjih. Povprečna ocena narašča s 3,38 pri anketiranih, ki se niso udeležili nobenega izobraževanja ali usposabljanja v preteklem obdobju, na 5,00 pri udeležencih na treh izobraževalnih programih.

TEČAJI TUJEGA JEZIKA					
Vključenost v število izobraževanj v preteklem letu	0	1	2	3	4
povprečje	3,38	3,24	3,63	5,00	4,14
število ponovitev ocene 1	1	3	0	0	0
število ponovitev ocene 2	1	2	2	0	1
število ponovitev ocene 3	1	7	2	0	0
število ponovitev ocene 4	4	5	1	0	3
število ponovitev ocene 5	1	4	3	5	3
STDEV	1,50	1,30	1,53	0,00	1,07
MEDIANA	4,00	3,00	3,50	5,00	4,00
MODUS	4,00	3,00	2,00	5,00	5,00

Tabela 29: Tečaji tujega jezika (Vir: Lasten)

MOTIVI ZA DELO

Pri raziskavi vpliva izobraževanja in usposabljanja na motive za delo smo uporabili ocenjevalno lestvico od +3 do -3, pri čemer ocena +3 pomeni, da bo vpliv odločilen, in ocena -3, da bo vpliv neznatn. Ostale vmesne vrednosti ocen so prikazane v tabeli 25. Srednja vrednost ocenjevalne lestvice je tako 0,00, kar pomeni, da vse pozitivne srednje vrednosti pomenijo pozitivni odnos do vprašanja.

+3	Vpliv bo odločilen	-3	Vpliva ne bo
+2	Vpliv bo močan	-2	Vpliv bo šibek
+1	Vpliv bo znaten	-1	Vpliv bo neznatn

Tabela 30: Ocenjevalna lestvica (Vir: Lasten)

Ko smo anketirane vprašali, kako bi prihodnje izobraževanje in usposabljanje vplivalo na izbrane motive za delo, so podali odgovore, kot jih prikazuje tabela 31.

KAKO BI IZOBRAZBA VPLIVALA NA MOTIVE					
	Prihodnje izobraževanje in usposabljanje bi vplivalo na:	povprečje	STDEV	MEDIANA	MODUS
IM1	moje dosežke v organizaciji	1,00	1,53	1,00	1,00
IM2	priznanje mojega dela v organizaciji	0,51	1,85	1,00	1,00
IM3	kakovostno delo v organizaciji	1,18	1,48	1,00	1,00
IM4	mojo odgovornost pri delu	1,06	1,68	1,00	1,00
IM5	napredovanje na delovnem mestu	0,12	1,95	1,00	-1,00
IM6	moj osebni razvoj	1,61	1,47	2,00	2,00

Tabela 31: Vpliv izobraževanja na motive za delo (Vir: Lasten)

Z najvišjimi pozitivnimi vrednostmi so ocenili vpliv izobraževanja na njihov osebni razvoj (povprečna ocena 1,61, MEDIANA 2,00, MODUS 2,00), kakovostno delo v organizaciji (povprečna ocena 1,18) in odgovornost pri delu (povprečna ocena 1,06). Rezultati kažejo, da se anketirani zavedajo pomena kakovosti in odgovornosti, ki sta pomembna za razvoj organizacije. Zavedajo pa se tudi pomena osebnega razvoja. Ta tri vprašanja bomo v nadaljevanju tudi razčlenili.

Vprašanje kakovosti dela v organizaciji je zelo pomembno. Tega bi se morali zavedati vsi zaposleni, kajti brez kakovosti dela ni pravih rezultatov in posledično sta ogrožena razvoj in napredek.

KAKOVOSTNO DELO V ORGANIZACIJI		
Izobraževanje zaradi zahteve delovnega mesta	DA	NE
povprečje	1,51	0,36
št. ponovitev "-3"	0	2
št. ponovitev "-2"	0	0
št. ponovitev "-1"	4	3
št. ponovitev "1"	13	4
št. ponovitev "2"	10	5
št. ponovitev "3"	8	0
STDEV	1,20	1,82
MEDIANA	2,00	1,00
MODUS	1,00	2,00

Tabela 32: Kakovostno delo v organizaciji (Vir: Lasten)

Vpliv izobraževanja in usposabljanja na kakovostno delo v organizaciji so anketirani ocenili s povprečno oceno 1,18. Anketirane smo za potrebe podrobnejše analize razdelili v dve skupini glede na oceno, ali so se morali udeležiti izobraževanja zaradi zahteve delovnega mesta ali se izobražujejo bolj prostovoljno. Prišli smo do presenetljivih rezultatov. Čeprav so anketirani ocenili, da se izobražujejo zaradi zunanjega vpliva, so ocenili korist izobraževanja in njegov pozitivni vpliv na kakovost dela v organizaciji z višjo oceno (1,51) kot njihovi kolegi, ki so ocenili, da se izobražujejo bolj prostovoljno (0,36). Zanimivo je tudi, da so ravno obratno anketirani, ki ocenjujejo, da se izobražujejo bolj prostovoljno, najpogosteje izbrali odgovor 2,00, kar nam kaže faktor MODUS. V skupini odgovorov je zaznati tudi večji raztros odgovorov, ki posledično znižajo srednjo vrednost.

Odgovornost pri delu je ravno tako pomembna kot kakovost dela v organizaciji. Pojem kakovosti in pojem odgovornosti sta tako zelo povezana, da ju včasih ne moremo ločevati. To so nakazali tudi anketirani, saj so vprašanju o vplivu izobraževanja in usposabljanja na kakovostno delo v organizaciji (povprečna ocena 1,18) in odgovornost pri delu (povprečna ocena 1,06) ocenili zelo podobno.

MOJA ODGOVORNOST PRI DELU				
Zaposlenost na MORS (v letih)	manj kot 5	6–10	11–15	16 in več
povprečje	2,25	1,58	0,13	0,50
št. ponovitev "-3"	0	2	2	0
št. ponovitev "-2"	0	0	0	0
št. ponovitev "-1"	0	0	4	2
št. ponovitev "1"	1	6	6	3
št. ponovitev "2"	1	10	3	1
št. ponovitev "3"	2	6	0	0
STDEV	0,96	1,59	1,68	1,22
MEDIANA	2,50	2,00	1,00	1,00
MODUS	3,00	2,00	1,00	1,00

Tabela 33: Vpliv izobraževanja na mojo odgovornost pri delu (Vir: Lasten)

Med ljudmi velja splošno prepričanje, da so starejši, bolj izkušeni ljudje bolj odgovorni pri svojem delu. V naši analizi, kot jo prikazuje tabela 33, smo ugotovili, da mlajši zaposleni s krajšo dobo zaposlitve na MORS ocenjujejo vpliv izobraževanja na odgovornost pri delu z višjimi ocenami kot starejši, bolj izkušeni kolegi. Možna razlaga je, da tisti, ki so zaposleni na MORS več časa, menijo, da se odgovornost ne pridobi z izobraževanjem in usposabljanjem, temveč z zavestjo.

Za višjo stopnjo zadovoljstva mora posameznik poleg dela za skupno dobro nekaj narediti tudi za svoj osebni razvoj. Vpliv izobraževanja in usposabljanja na osebni razvoj je velika večina vprašanih zelo dobro ocenila (povprečna ocena 1,61).

MOJ OSEBNI RAZVOJ						
Oddaljenost delovnega mesta od doma (km)	manj kot 19	20–39	40–59	60–79	80–99	100 in več
povprečje	2,13	2,06	1,67	2,00	2,00	0,33
št. ponovitev "-3"	0	0	0	0	0	2
št. ponovitev "-2"	0	0	0	0	0	0
št. ponovitev "-1"	0	1	0	0	0	3
št. ponovitev "1"	2	4	1	1	1	2
št. ponovitev "2"	3	5	2	2	2	4
št. ponovitev "3"	3	8	0	1	1	1
STDEV	0,83	1,11	0,58	0,82	0,82	2,06
MEDIANA	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
MODUS	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00

Tabela 34: Vpliv izobraževanja na moj osebni razvoj (Vir: Lasten)

V tabeli 34 so prikazani rezultati vpliva izobraževanja in usposabljanja na osebni razvoj, kot ga vidijo anketirani. Odgovore smo razdelili v skupine po oddaljenosti delovnega mesta od doma anketiranih. Vse skupine vprašanih so ocenile, da je vpliv izobraževanja na osebni razvoj močan. Izjema je le skupina, katere oddaljenost delovnega mesta od doma presega sto kilometrov. Pri tej skupini je zaznati velik upad povprečne ocene, ki je pri ostalih skupinah v razponu med 1,67 in 2,13, pri tej skupini pa je le 0,33. Čeprav je tudi pri tej skupini najpogostejši odgovor, ki nam ga pokaže MODUS, 2,00, pa faktor raztrosa (STDEV) z vrednostjo 2,06 povzroči, da povprečna vrednost pade.

V drugem delu vprašalnika o vplivu izobraževanja na motive, povezane z delom, smo anketirane spraševali o vplivu izobraževanja in usposabljanja na pogoje za njihovo uspešno delo.

KAKO BI IZOBRAZBA VPLIVALA NA POGOJE ZA MOJE DELO					
	Prihodnje izobraževanje in usposabljanje bi vplivalo na pogoje za moje uspešno delo, kot so:	povprečje	STDEV	MEDIANA	MODUS
IP1	doseganje ciljev organizacije	0,48	1,83	1,00	1,00
IP2	vodenje organizacije	0,12	1,79	1,00	1,00
IP3	odnosi z vodjem	0,34	1,89	1,00	1,00
IP4	delovni pogoji	0,02	1,93	1,00	-1,00
IP5	plačilo za delo	-0,24	2,28	0,00	-3,00
IP6	odnosi s sodelavci	0,38	2,01	1,00	1,00
IP7	osebno življenje	0,34	1,86	1,00	1,00
IP8	odnosi s podrejenimi ali s sodelavci	0,52	1,91	1,00	1,00
IP9	položaj v organizaciji	-0,02	1,86	1,00	1,00
IP10	varnost	0,40	1,81	1,00	1,00

Tabela 35: Vpliv izobraževanja na pogoje za moje delo

(Vir: Lasten)

Anketirani so najvišje, s povprečno oceno 0,52, ocenili vpliv izobraževanja na odnose s podrejenimi ali sodelavci. S podobno povprečno oceno so ocenili še vpliv izobraževanja in usposabljanja na doseganje ciljev organizacije in varnost.

Izbor najvišje ocenjenih vplivov izobraževanja na pogoje za uspešno delo ni presenetljiv, če upoštevamo dejstvo, da je skupina anketiranih del vojaške organizacije. Za vsako vojsko so varnost, odnosi znotraj tima in doseganje ciljev organizacije (tima, skupine, enote) visokega pomena za obstoj tako v miru kot v krizi ali konfliktu.

Za podrobnejšo analizo smo si v tem poglavju izbrali vprašanje vpliva izobraževanja in usposabljanja na odnose s podrejenimi in sodelavci. Anketirani, ki se niso udeležili nobenega izobraževanja ali so sodelovali zgolj na enem, ocenjujejo vpliv izobraževanja na odnose v kolektivu z znatno nižjo povprečno oceno (-0,25/0,05), kot vprašani, ki so se udeležili večjega števila izobraževanj. Pri teh anketiranih je povprečna ocena vpliva med 1,00 in 1,60.

ODNOSI S PODREJENIMI ALI S SODELAVCI					
Število izobraževanj, v katera so bili vključeni v zadnjem letu	0	1	2	3	4
povprečje	-0,25	0,05	1,50	1,60	1,00
število ponovitev ocene "-3"	2	5	0	0	0
število ponovitev ocene "-2"	0	0	0	0	1
število ponovitev ocene "-1"	2	5	0	0	1
število ponovitev ocene "1"	2	6	6	2	2
število ponovitev ocene "2"	2	3	0	3	1
število ponovitev ocene "3"	0	3	2	0	2
STDEV	2,05	2,13	0,93	0,55	1,91
MEDIANA	0,00	1,00	1,00	2,00	1,00
MODUS	2,00	1,00	1,00	2,00	3,00

Tabela 36: Vpliv izobraževanja na odnose s podrejenimi ali sodelavci (Vir: Lasten)

Ta dejstva nakazujejo vzporedni učinek izobraževanj in usposabljanj, to je izgradnja odnosov. Na izobraževanjih in usposabljanjih je zaželeno sodelovanje med učenci in tako priučeno sodelovanje se prenese tudi na delovno mesto.

Pri analizi odgovorov iz te skupine smo naleteli še na en zanimiv primer. Anketirane smo vprašali o zaznavanju vpliva izobraževanja na položaj v organizaciji in dobili odgovore, kot nam jih prikazuje naslednja tabela.

POLOŽAJ V ORGANIZACIJI						
Oddaljenost od doma do delovnega mesta (km)	manj kot 19	20–39	40–59	60–79	80–99	100 in več
povprečje	0,63	0,11	0,00	0,60	0,50	-1,08
število ponovitev ocene "-3"	0	3	1	0	0	5
število ponovitev ocene "-2"	2	1	0	0	1	0
število ponovitev ocene "-1"	0	3	0	1	0	3
število ponovitev ocene "1"	3	7	1	4	2	3
število ponovitev ocene "2"	3	3	1	0	1	1
število ponovitev ocene "3"	0	1	0	0	0	0
STDEV	1,69	1,91	2,65	0,89	1,73	1,93
MEDIANA	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	-1,00
MODUS	2,00	1,00	#N/A	1,00	1,00	-3,00

Tabela 37: Vpliv izobraževanja na položaj v organizaciji (Vir: Lasten)

Ponovno smo se odločili za razrez odgovorov glede na oddaljenost anketiranih od doma do delovnega mesta. Tudi tokrat zaznamo veliko odstopanje pri srednji oceni vpliva v skupini anketiranih, katerih razdalja od doma do delovnega mesta presega 100 kilometrov. To kaže na možnost, da je vpliv izgube časa in energije na poti tako velik, da se to kaže tudi posledično v slabšem mnenju o pomenu izobraževanja in usposabljanja.

OVIRE PRI IZOBRAŽEVANJU

OVIRE PRI IZOBRAŽEVANJU					
	Ocenite, kako vas pri odločanju za izobraževanje in usposabljanje ovirajo sledeči dejavniki:	povprečje	STDEV	MEDIANA	MODUS
O1	Pomanjkanje časa zaradi obremenitve na delovnem mestu	2,92	0,99	3,00	2,00
O2	Pomanjkanje časa zaradi obremenitve v družini	3,00	1,16	3,00	3,00
O3	Stroški, ki so povezani z izobraževanjem (manjši dohodek)	3,56	1,20	4,00	4,00
O4	Oddaljenost od izobraževalne ustanove	3,16	1,27	3,00	2,00
O5	Razpisni pogoji	2,98	1,04	3,00	3,00
O6	Urniki	2,96	0,97	3,00	3,00
O7	Pogodbene obveznosti do organizacije (pogodba o izobraževanju)	2,96	1,16	3,00	3,00
O8	Nizka pričakovanja glede pozitivnih učinkov izobraževanja (kompetence, položaj v organizaciji)	3,50	0,99	3,00	3,00
O9	Slabo znanje tujega jezika	2,58	1,18	2,50	2,00
O10	Strah pred neuspehom pri izobraževanju.	2,16	0,96	2,00	3,00

Tabela 38: Ovire pri izobraževanju (Vir: Lasten)

Med ovire za izobraževanje pojmujeemo dejavnike v delovnem okolju in vsakodnevnem življenju, ki nas odvrčajo od odločitve za udeležbo v izobraževalnih procesih.

Med ovirami, ki smo jih ponudili anketiranim v ocenjevanje, so vprašani možne odgovore razdelili v tri skupine. V prvo skupino, med najpomembnejše ovire, so uvrstili stroške, povezane z izobraževanjem, s povprečno oceno 3,56, in nizka pričakovanja glede pozitivnih učinkov izobraževanja s povprečno oceno 3,50. V drugo skupino so uvrstili ovire, ki so jim so namenili povprečno oceno okoli povprečne vrednosti odgovorov 3,00. V tretjo skupino, ki jih najmanj odvrča od vključevanja v izobraževanje in usposabljanje, pa so uvrstili slabo znanje tujega jezika (2,58) in strah pred neuspehom (2,16). Vse navedene podatke skupaj z faktorjema MEDIANA in MODUS podrobneje prikazuje tabela 38.

Stroški, povezani z izobraževanjem, kot ovira za odločanje za izobraževanje so pri mlajših anketiranih manj izraženi, saj so vprašani, ki so zaposleni na MORS manj kot pet let, ocenili to oviro s povprečno oceno 3,25. Zaposleni v razponu od šest do petnajst let so ocenili stroške, povezane z izobraževanjem, kot resno oviro s povprečno oceno od 3,53 do 3,56. Razlika med skupinami je tudi pri faktorjih MODUS in MEDIANA. Če lahko za mlajše zaposlene (do pet let delovne dobe) rečemo, da so glede stroškov kot ovire neopredeljeni, pa starejši soglašajo z trditvijo, da je strošek pomemben dejavnik, ki jih odvrča od izobraževanja. Zaposleni na MORS nad šestnajst let pa so to oviro ocenili še višje.

Iz navedenih dejstev je mogoče sklepati, da je strošek, povezan z izobraževanjem in usposabljanjem, pomemben za vse, še posebno pa za tiste starejše zaposlene, ki so si že ustvarili družine in je denar zanje pomemben dejavnik za zagotavljanje vsakodnevnih potreb družine.

STROŠKI, POVEZANI Z IZOBRAŽEVANJEM (manjši dohodek)				
Število let zaposlitve na MORS	do 5	6–10	11–15	16 in več
povprečje	3,25	3,56	3,53	3,83
število ponovitev ocene 1	0	2	1	0
število ponovitev ocene 2	2	2	0	1
število ponovitev ocene 3	0	6	2	1
število ponovitev ocene 4	1	10	5	2
število ponovitev ocene 5	1	5	4	2
STDEV	1,50	1,16	1,30	1,17
MEDIANA	3,00	4,00	4,00	4,00
MODUS	2,00	4,00	4,00	5,00

Tabela 39: Stroški, povezani z izobraževanjem (Vir: Lasten)

Nizka pričakovanja glede pozitivnih učinkov izobraževanja (povprečna ocena 3,50) kot oviro pri odločanju za izobraževanje smo se odločili analizirati skozi lupo nazivov

posameznikov – anketirancev. Pričakovali smo, da bodo odstopanja med skupinami, vendar se to ni zgodilo. Še več, povprečne ocene skupin so zelo malo odstopale od povprečne ocene vprašanja.

NIZKA PRIČAKOVANJA GLEDE POZITIVNIH UČINKOV IZOBRAŽEVANJA (kompetence, položaj v organizaciji)				
Naziv	Častnik	Podčastnik	Vojak	Vojaški uslužbenec
povprečje	3,47	3,55	3,46	3,50
število ponovitev ocene 1	1	0	0	0
število ponovitev ocene 2	3	2	1	0
število ponovitev ocene 3	2	8	8	1
število ponovitev ocene 4	6	7	1	1
število ponovitev ocene 5	3	3	3	0
STDEV	1,25	0,89	0,97	0,71
MEDIANA	4,00	3,50	3,00	3,50
MODUS	4,00	3,00	3,00	3,00 / 4,00

Tabela 40: Pričakovanja glede pozitivnih učinkov izobraževanja

(Vir: Lasten)

Pričakovanja glede pozitivnih učinkov izobraževanja so kot nizka ocenili vsi, tako častniki, podčastniki, vojaki kot vojaški uslužbenci. V tabeli 40 je med množico podatkov, ki nam jih ponuja, opaziti dejstvo, da so v nasprotju z ostalimi odgovori vojakov bolj skoncentrirani okoli ocene 3,00 (MEDIANA in MODUS).

Strah pred neuspehom kot oviro pri odločanju za izobraževanje so anketirani ocenili s povprečno oceno 2,16, kar je najnižja ocena med dejavniki za ovire. Razčlenitev odgovorov v skupine po doseženi stopnji anketiranih izlušči dejstvo, da imajo najmanj strahu pred neuspehom na prihodnjih izobraževanjih in usposabljanjih zaposleni z visokošolsko izobrazbo. Kar osem od petnajstih jih je odgovorilo, da strah pred neuspehom pri njih nima vpliva na odločanje za vključitev v nadaljnje izobraževanje. Strah pred neuspehom je nekoliko znatnejši pri srednješolsko (povprečna ocena 2,31) in še posebno pri višješolsko izobraženih predstavnikih (povprečna ocena 2,83). Pri obeh skupinah anketiranih sta koeficienta MODUS in MEDIANA na vrednosti 3,00. Vrednost 3,00 po ocenjevalni lestvici pomeni neodločenost o vplivu, tako da lahko trdimo, da je strah pred neuspehom faktor, ki ima manj vpliva na odločanje za ali proti izobraževanju.

STRAH PRED NEUSPEHOM PRI IZOBRAŽEVANJU			
Stopnja izobrazbe	V.	VI.	VII. in več
povprečje	2,31	2,83	1,60
število ponovitev ocene 1	8	0	8
število ponovitev ocene 2	6	2	5
število ponovitev ocene 3	13	3	2
število ponovitev ocene 4	2	1	0
število ponovitev ocene 5	0	0	0
STDEV	0,97	0,75	0,74
MEDIANA	3,00	3,00	1,00
MODUS	3,00	3,00	1,00

Tabela 41: Strah pred neuspehom pri izobraževanju

(Vir: Lasten)

6.5 RAZPRAVA

Zaposleni v NZP s svojo motiviranostjo in posledično soudeležbo pri izobraževanju in usposabljanju potrjujejo, da je po njihovem mnenju nabor izobraževanj in usposabljanj dovolj pester in zanimiv. Zaposleni se zaradi tehnične usmerjenosti enote bolj nagibajo k strokovnim kot vojaškim temam izobraževanj. Dejavnikom, ki vplivajo na njihovo odločanje oziroma ne odločanje za izobraževanje, so v večini namenili pozitivno oceno, kar kaže na dober odnos do izobraževanj. Pozitivne rezultate kazi le dejstvo, da zaposleni, ki se izobražujejo, ne morejo napredovati (zaradi krize so ustavljena vsa napredovanja v javni upravi) niti niso za to tudi finančno nagrajeni.

Na koncu podajmo še nekaj rešitev, ki se kažejo:

- nadrejeni naj zaposlenim objektivno predstavijo vsako novo izobraževanje,
- seznaniti jih je treba predvsem z namenom izobraževanja in ciljno skupino – komu je izobraževanje namenjeno,
- v nabor ponujenih izobraževanj vpeljati več atraktivnih vojaških vsebin,
- povečati zadovoljstvo z obveščanjem delodajalca o možnostih za izobraževanja z javnimi, stalno in vsem dostopnimi informatorji,
- posameznike je treba na obdobjih razgovorih seznaniti z možnostmi za izobraževanja glede na osebne želje in potrebe organizacije,
- dobro bi bilo izdelati individualne letne načrte dela, izobraževanj in napredovanj,
- zaposlene je treba seznaniti z nameni in prednostmi dodatnih poklicev (dodatni VED),

- nagrajevanja in izrekanje pohval naj bo javno, s tem se bo povečalo priznavanje dela zaposlenih,
- vodje naj zaposlenim podajajo realne informacije o možnostih napredovanja na delovnem mestu in plači in s tem pripomorejo k izboljšanju odnosa do izobraževanja in usposabljanja,
- omiliti izpad dohodkov zaradi izobraževanj, s tem bomo zmanjšali oviro za katero so anketirani ocenili, da jih najbolj ovira.

V enoti, ki smo jo analizirali, sem zaposlen na delovnem mestu inštruktorja v sekciji za izobraževanje in usposabljanje. Rezultati analize mi bodo koristili tako pri načrtovanjih izobraževanj in usposabljanj za naslednja leta, kot tudi pri usmerjanju kadrov v šolanja, ki jim prinašajo zadovoljstvo.

6.6 UGOTOVITVE IN PREDLOGI ZA IZBOLJŠAVE

V uvodnem delu diplomske naloge (poglavje 1, str. 1) smo si v predstavitvi problema zadali nalogo, da bomo v osrednjem delu naloge raziskali, ali je obseg in raznolikost izobraževanj in usposabljanj v nadzoru zračnega prostora za zaposlene spodbuden ali je zaradi dodatnih obremenitev, ki jih prinaša, utrujajoč – obremenjujoč.

Zastavili smo si naslednja vprašanja:

- ali je nabor izobraževanj in usposabljanj, ki jih ponuja delodajalec, zanimiv za zaposlene in ima pozitiven stimulativen vpliv na zaposlene,
- katera vrsta izobraževanj in usposabljanj je bolj zaželena (strokovno specialistična, vojaška),
- kateri zunanji dejavniki pri odločanju za izobraževanje in usposabljanje vplivajo stimulatивно in kateri imajo nasprotni učinek (pogodbena vezava, nagrajevanje, možnosti napredovanja).

Glede na pridobljene rezultate raziskave so odgovori sledeči.

PRVO VPRAŠANJE: Ali je nabor izobraževanj in usposabljanj, ki jih ponuja delodajalec, zanimiv za zaposlene in ima pozitiven stimulativen vpliv na zaposlene?

Nabor izobraževanj in usposabljanj, ki jih ponuja delodajalec, je zelo širok in raznolik. Razdelali smo ga v poglavju 2.2 Izobraževanje in usposabljanje v SV. Nabor izobraževanj in usposabljanj je natančno predstavljen v poglavju 2.2.2, kjer so predstavljene ravni in vrste vojaškega izobraževanja in usposabljanja posameznika, in poglavju 2.2.3, kjer so predstavljene ravni in vrste vojaškega izobraževanja in usposabljanja skupine. Vse to pa dopolnjuje še širok nabor specialističnih izobraževanj in usposabljanj, ki se izvaja znotraj enote, na delovnem mestu.

Rezultati ankete so pokazali, da je motiviranost anketiranih za zvišanje stopnje izobrazbe višja od nezadovoljstva nad že doseženo izobrazbo. Trenutno se za zvišanje izobrazbe izobražuje 44 odstotkov vprašanih, od tega se 20 odstotkov anketiranih izobražuje v pogodbenem razmerju z MORS in 24 odstotkov brez pogodbenega razmerja. Svoje nezadovoljstvo nad doseženo izobrazbo je izkazalo 24 odstotkov anketiranih. Do omenjene ocene smo prišli tako, da smo sešteli tiste, ki so trditev »Zadovoljen sem z izobrazbo, ki jo imam« ocenili z ocena ena ali dve. Iz velike razlike v odstotku tistih, ki se izobražujejo za zvišanje civilne izobrazbe (44 %), in odstotku nezadovoljnih z do sedaj doseženo izobrazbo (24 %) lahko sklepamo, da motiv za izobraževanje, ki za končni rezultat prinese povišanje stopnje izobrazbe, obstaja.

Obstoj motiviranosti za izobraževanje in usposabljanje potrjuje tudi dejstvo, da je bilo v zadnjem letu v vsaj eno izobraževanje vključeno 84 odstotkov pripadnikov 16. BNZP. V povprečju so se udeležili 1,62 izobraževanja in kar 54 odstotkov jih je potrdilo, da jim je bilo omogočena udeležba na usposabljanju po lastni volji.

DRUGO VPRAŠANJE: Katera vrsta izobraževanj in usposabljanj je bolj zaželena (strokovno specialistična, vojaška)?

Odgovor na to vprašanje je dala analiza razvoja kompetenc. Ali si želimo določene vrste izobraževanj in usposabljanj, je možno sklepati po tem, da smo ga ocenili s pozitivno oceno vpliva na razvoj koristnih znanj. Ljudi privlačijo stvari in znanja, od katerih imajo koristi. Anketirani so najbolje ocenili kot koristen vpliv: strokovno in vojaško strokovno izobraževanje v tujini, samoizobraževanje na delovnem mestu in izobraževanja za pridobitev licence ali certifikata. Poleg tega pa so se med najbolje ocenjena pričakovanja glede učinka izobraževanja na razvoj kompetenc v prihodnosti uvrstili tečajji tujih jezikov. Že na prvi pogled je razvidno, da so strokovno obarvana izobraževanja in usposabljanja med anketiranimi bolj zaželena. Navedeno dejstvo nas ne preseneča, saj gre za anketiranje predvsem strokovno specialistične in bojne enote.

TRETJE VPRAŠANJE: Kateri zunanji dejavniki pri odločanju za izobraževanje in usposabljanje vplivajo stimulatивно in kateri dejavniki imajo nasprotni učinek (pogodbena vezava, nagrajevanje, možnosti napredovanja)?

V vprašalniku nismo postavili vprašanj, ki bi nam direktno dala odgovore na to vprašanje, zato smo si pomagali z raziskavami več skupin odgovorov. Za ocenjevanje vpliva zunanjih dejavnikov smo uporabili odgovore na vprašanja o vplivu izobraževanja in usposabljanja na motive in pogoje dela ter ovire pri izobraževanju.

Iz analize rezultatov smo ugotovili, da čutijo anketirani najbolj pozitiven vpliv izobraževanja na naslednje motive in pogoje za delo:

- doseganje ciljev organizacije (pogoji za delo)
(povprečna ocena 0,48 , MEDIANA 1,00 , MODUS 1,00),
- odnosi s podrejenimi ali s sodelavci (pogoji za delo)
(povprečna ocena 0,52 , MEDIANA 1,00 , MODUS 1,00),
- varnost (pogoji za delo)
(povprečna ocena 0,40 , MEDIANA 1,00 , MODUS 1,00),
- moje kakovostno delo v organizaciji (motiv)
(povprečna ocena 1,18 , MEDIANA 1,00 , MODUS 1,00),
- moja odgovornost pri delu (motiv)
(povprečna ocena 1,06 , MEDIANA 1,00 , MODUS 1,00),
- moj osebni razvoj (motiv)
(povprečna ocena 1,61 , MEDIANA 2,00 , MODUS 2,00).

Iz naštetega opazimo, da so anketirani v povprečju z znatno višjimi ocenami ovrednotili pozitiven vpliv izobraževanja na motive kot na pogoje za delo. Pri razlagi ocen moramo poudariti, da je že vsaka pozitivna povprečna ocena, ki je podprta s pozitivno vrednostjo koeficientov MEDIANA in MODUS, pokazatelj pozitivnega odnosa do zastavljenega vprašanja. Po ocenjevalni lestvici vrednosti od minus tri do plus tri, ki smo jo uporabili za ocenjevanje teh dveh skupin odgovorov, vrednost ena pomeni, da je vpliv znaten, vrednost dve pa pomeni, da bo vpliv močan.

Zavedanje o vplivu izobraževanja na določene dejavnike posledično obratno pomeni tudi stimulativen odnos do izobraževanja v želji za doseganje cilja. Če npr. zaznam pozitiven vpliv izobraževanja na moj osebni razvoj, si bom za nadaljevanje razvoja zaželel, da bi bil ponovno vključen v izobraževanje in usposabljanje. Iz tovrstne logike lahko potrdimo, da so doseganje ciljev organizacije, odnosi s podrejenimi ali s sodelavci, varnost, moje kakovostno delo v organizaciji, moja odgovornost pri delu in moj osebni razvoj motivi, ki vabijo anketirane k izobraževanju in usposabljanju.

Med jasnimi zaviralci anketiranih pri odločanju za izobraževanje smo zaznali samo plačilo za delo (povprečna ocena $-0,24$, MEDIANA 0,00, MODUS $-3,00$). Med vsemi dejavniki je plačilo za delo dobilo negativno povprečno oceno, ki ji sledita tudi negativni oceni koeficientov MEDIANA in MODUS. Posebno izstopajoč je MODUS z vrednostjo minus tri, ki nam kaže najpogostejši odgovor, da »vpliva ne bo«. Za ta odgovor se je odločilo 30 odstotkov vprašanih. Rezultat ob poznavanju dejstva, da so zaradi recesije v državi ustavljena vsa napredovanja v javni upravi, sploh ne preseneča, saj zaposleni vidijo, da jim dodatno izobraževanje ne prinaša finančnih koristi.

6.7 PREDNOSTI

Predpostavljali smo, da:

- bo analiza anketnega vprašalnika pokazala, da so zaposleni v 16. BNZP v veliki meri zadovoljni z možnostmi izobraževanja in usposabljanja, ki jim jih nudi MORS kot delodajalec,
- anketnega vprašalnika ne bodo izpolnili vsi zaposleni v 16. BNZP, saj ni obvezujoč,
- na rezultate raziskave vpliva dogajanje v organizaciji v času pred in med izvajanjem raziskave,
- bodo imeli zaposleni zadržke pri odgovarjanju, zato jim je potrebno zagotoviti popolno anonimnost,
- plača ne bi smel biti edini in najpomembnejši dejavnik, ki vpliva na zadovoljstvo zaposlenih, ampak so tukaj še drugi dejavniki, ki se jih dostikrat ne poudarja dovolj.

Večina predpostavk se je izkazalo za pravilno postavljene in ni bilo presenečenj. Rezultati analize so potrdili naše domneve in dali dovolj dobre odgovore na zastavljena vprašanja.

6.8 OMEJITVE

Omejitve raziskave so:

- anketiranje, kjer ni možno popolnoma izključiti subjektivnih vplivov,
- nepopoln vprašalnik (zajetje vseh področij izobraževanj in usposabljanj),
- zagotovitev skladnosti strukture vzorca anketiranih z dejansko strukturo enote (če imate podatke, bi to lahko naredili),
- vprašljiva je odkritost anketiranih pri odgovarjanju na vprašanja,
- premalo izkušenj z izvajanjem anketnih vprašalnikov.

7 ZAKLJUČEK

»Razmere in spremembe v širšem družbenem okolju in obrambnem sistemu, v katerem je treba organizirati racionalne, učinkovite in hitro prilagodljive procese vojaškega izobraževanja in usposabljanja, ki zagotavljajo visoko strokovno usposobljenost posameznikov ter izurjenost poveljstev in enot za uresničevanje poslanstva Slovenske vojske na eni strani ter javno priznano izobrazbo in poklicno kvalifikacijo posameznikov na drugi, zahtevajo, da vojaško izobraževanje in usposabljanje v SV dokončno preoblikujemo v sodobno organiziran, primerljiv, celovit in enovit sistem, ki bo ob ustreznem vodenju sposoben izpolnjevati vse naloge« (Žunkovič, Toš, 2006, str. 123).

Brigadir Žunkovič je korenite spremembe v izobraževalnem sistemu SV napovedal že leta 2006, uresničevati pa so se pričele šele v letošnjem letu. V prvem delu prehodnega obdobja, dokler se sistem ne ustanovi in uteče, lahko pride do upada motiviranosti za izobraževanje, saj so začasno ustavljeni vsi izobraževalni programi, ki so se organizirali v okviru šole za častnike. V nadaljevanju se bo motiviranost vsekakor spet dvignila na isto raven ali še višje, saj bodo izobraževanja po novem ovrednotena z javno priznano listino in bodo zato dobila večjo veljavo.

V diplomski nalogi smo raziskali pomen motivacije zaposlenih v NZP za nadaljnje izobraževanje tako v civilnem okolju kot tudi v okviru SV. Z raziskavo smo spoznati dejavnike, ki vplivajo na željo zaposlenih za udeležbo v izobraževanju, in dejavnike, ki jih pri tem ovirajo. Med dejavniki, ki najbolj motivirajo zaposlene v NZP k nadaljnjemu izobraževanju in usposabljanju, na prvem mestu zaznamo željo po osebni razvoju zaposlenih, sledita ji kakovostno delo in odgovornost pri delu. Med prve tri največje ovire, ki nasprotujejo izobraževanju in usposabljanju, so se uvrstili stroški, povezani z izobraževanjem, nizka pričakovanja glede učinka izobraževanja na položaj v organizaciji in oddaljenost od izobraževalne ustanove. Vse te motive in ovire smo v diplomski nalogi že tudi natančneje analizirali. Spoznali smo tudi, katere vrste izobraževanj in usposabljanj zaposleni ocenjujejo kot bolj ali manj koristna. Med izobraževanji, za katera zaposleni menijo, da jim najbolj koristijo, se je izoblikovala skupina, ki jim namenja skoraj identičen pomen (povprečna vrednost med 3,63 in 3,71). Mednje so uvrstili strokovno in vojaško strokovno izobraževanje v tujini, samoizobraževanje na delovnem mestu, izobraževanje za pridobitev licence, certifikata in tečaje tujih jezikov.

Tako dejavniki motivacije kot tudi ovire za izobraževanje in usposabljanje se od posameznika do posameznika razlikujejo. Z analizo, v kateri preračunavamo povprečja in razne druge faktorje, ne moremo naslikati pravega stanja in spoznati odnosa anketirancev. S tovrstnimi analizami ugotavljamo le splošno mnenje skupine anketiranih o določeni stvari. Za poglobljene analize želja posameznika pa se je potrebno pogovarjati s posameznikom v okviru rednih ali izrednih razgovorov. To pa se žal ne izvaja.

LITERATURA IN VIRI

- Ambrož, M. (2010). *Poslovni procesi : učno gradivo*. Kranj: B & B.
- Jelenc, S. (1996). *ABC izobraževanja odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
- Jelenc Krašovec, S. (2009). *Interno gradivo za usposabljanje članov izpitnih komisij NPK: Značilnosti izobraževanja in učenja odraslih ter preverjanje in ocenjevanje znanja odraslih*.
- Jereb, J. (1989). *Strokovno izobraževanje in razvoj kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.
- Kobal Grum, D., Musek, J. (2009). *Perspektive motivacije*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
- Konda, J. (2011). *Dvajset let suverenosti zračnega prostora Republike Slovenije*. Slovenska vojska, letnik XIX, št. 16.
- Krajnc, A. (1982). *Motivacija za izobraževanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Merkač Skok, M. (2005). *Osnove managementa zaposlenih*. Koper: Fakulteta za management.
- Musek, J. in Pečjak, V. (1997). *Psihologija*. Ljubljana: Educy.
- Musek, J. (2005). *Predmet, metode in področja psihologije*. Ljubljana: Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo.
- Oblak, N. (2011). *Suverenost na nebu ključna za varnost države*. Slovenska vojska, letnik XIX, št. 16.
- Oblak, N. (2011). *Suverenost na nebu ključna za varnost države*. Slovenska vojska, letnik XIX, št. 16.
- Pišlar, M. (2011). *Vojaško šolstvo pred novimi izzivi*. Slovenska vojska, letnik XIX, št. 13.
- Račnik, M. (2010). *Postani najboljši vodja*. Štore: Vodja si, treningi vodstvenih veščin.
- Rokeach, M. (1968). *Beliefs, attitudes, and values: A theory of organization and change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sektor za kadrovske zadeve (2008). *Interno gradivo Slovenske vojske: Načrt izobraževanja in usposabljanja v 16. BNZP 2008*.
- Slovenska vojska. 16. bataljon za nadzor zračnega prostora. <http://www.slovenskavojska.si/struktura/sile-za-podporo-poveljevanja/16-bataljonza-nadzor-zracnega-prostora/> (obiskano 11. 11. 2011).
- Topolovec, J. (2009). *Interno gradivo Slovenske vojske: Predstavitev 16. BNZP NOV.–JAN. 2009*.
- Treven, S. (2001). *Mednarodno organizacijsko vodenje*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Vodopivec, M. (2010/11). *Interno gradivo za višjo strokovno šolo, program poslovni sekretar: Ljudje v organizaciji – Uvod v psihologijo dela in organizacije*.

Žunkovič, J., Toš, D. (November 2006). *Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje – odgovor na zahtevane nove pristope v spremenjenem varnostnem okolju*. Generalštab Slovenske vojske: Bilten Slovenske vojske št. 3.

16. BNZP (2011). Dvajsetletnica 16. BNZP. Slovenska vojska, letnik XIX, št. 13.

KRATICE

Kratice, povezane z vojaško strukturo in enotami:

RŠTO – Republiški štab teritorialne obrambe,

ZO – zračne obrambe,

BRZOL – brigada zračne obrambe in letalstva,

NZP – nadzor zračnega prostora

16. BNZP – 16. bataljon nadzora zračnega prostora,

CNKZP – center za nadzor in kontrolo zračnega prostora,

ZP RS – zračni prostor Republike Slovenije,

GŠSV – Generalštab Slovenske vojske

PSSV – Poveljstvo sil Slovenske vojske

PDRIU – Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje

NATINADS – NATO Integrated Air Defence System – Natov integrirani sistem zračne obrambe

CAOC PR – Combined Air and Space Operations Center Poggio Renatico – NATO združeni centri za vodenje zračnih operacij Poggio Renatico Italija

ASOC – Air sovereignty operations center – Center za zagotavljanje zračne suverenosti

Kratice, povezane s pojmi vojaškega izobraževanja in usposabljanja:

VIU – vojaško izobraževanje in usposabljanje

TVSU – temeljno vojaško strokovno usposabljanje

OVSU – osnovno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje

OUVD – osnovno usposabljanje za delo v vojski

UPnD – usposabljanje posameznika na dolžnosti

DVSIU – dopolnilno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje

KAZALO SLIK

Slika 1: Hierarhija potreb po Maslowu	6
Slika 2: Organizacijska struktura 16. BNZP	13
Slika 3: Model raziskovalnega toka	21
Slika 4: Struktura zaposlenih pripadnikov 16. BNZP glede na spol in izobrazbo	22
Slika 5: Spol anketiranih	23
Slika 6: Oddaljenost delovnega mesta	24
Slika 7: Vključenost v izobraževanja	27
Slika 8: Obveščenost o izobraževanju	31
Slika 9: Delodajalec me obvešča o možnostih za izobraževanje in usposabljanje ..	31
Slika 10: Zadovoljstvo z izobrazbo, ki jo imam – razpršenost trditev	33
Slika 11: Seminarji, posveti in tečaji	41

KAZALO TABEL

Tabela 1: Herzbergova dvofaktorska teorija	8
Tabela 2: Struktura zaposlenih pripadnikov 16. BNZP glede na spol in izobrazbo ..	22
Tabela 3: Spol anketiranih	23
Tabela 4: Struktura anketiranih po starosti in spolu	23
Tabela 5: Oddaljenost delovnega mesta	24
Tabela 6: Regija bivanja	25
Tabela 7: Stopnja izobrazbe	25
Tabela 8: Vojaški naziv	25
Tabela 9: Izobraževanje za pridobitev civilne izobrazbe	26
Tabela 10: Trenutno izobraževanje	26
Tabela 11: Frekvenca vključenosti v izobraževalne programe	26
Tabela 12: Poslovanje	27
Tabela 13: Zahteve delovnega mesta	27
Tabela 14: Zadovoljstvo z delom v povezavi z izobraževanjem	29
Tabela 15: Delodajalec me obvešča o možnostih za izobraževanje	30
Tabela 16: Korelacija med vključenostjo v izobraževanje in zadovoljstvom z delom	32
Tabela 17: Zadovoljstvo z izobrazbo, ki jo imam	32
Tabela 18: Primerjava izobrazbe in zadovoljstva z višješolsko izobrazbo	34
Tabela 19: Zadovoljen sem z izobrazbo, ki jo imam – glede na stopnjo izobrazbe ..	34
Tabela 20: Scheffe test	34
Tabela 21: Parametri stopnje izobrazbe – v mejah sigme	34
Tabela 22: Razvoj kompetenc	35
Tabela 23: Seminarji, posveti in tečaji	36
Tabela 24: Izobraževanje za pridobivanje drugega poklica (dodatni VED)	37
Tabela 25: Izobraževanje za pridobitev licence, certifikata idr.	37
Tabela 26: Razvoj kompetenc – 2	39
Tabela 27: Seminarji, posveti in tečaji	40
Tabela 28: Vojaško strokovno izobraževanje v tujini	41
Tabela 29: Tečaji tujega jezika	42
Tabela 30: Ocenjevalna lestvica	42
Tabela 31: Vpliv izobraževanja na motive za delo	43

Tabela 32: Kakovostno delo v organizaciji.....	43
Tabela 33: Vpliv izobraževanja na mojo odgovornost pri delu	44
Tabela 34: Vpliv izobraževanja na moj osebni razvoj	45
Tabela 35: Vpliv izobraževanja na pogoje za moje delo	46
Tabela 36: Vpliv izobraževanja na odnose s podrejenimi ali sodelavci	47
Tabela 37: Vpliv izobraževanja na položaj v organizaciji	47
Tabela 38: Ovire pri izobraževanju	48
Tabela 39: Stroški, povezani z izobraževanjem.....	49
Tabela 40: Pričakovanja glede pozitivnih učinkov izobraževanja	50
Tabela 41: Strah pred neuspehom pri izobraževanju.....	51

PRILOGA – ANKETNI VPRAŠALNIK

Spoštovani,

sem Ivo Beke, študent Višje strokovne šole B&B, program poslovni sekretar, v Kranju. Na Vas se obračam s prošnjo, da izpolnite anketni vprašalnik, ki mi bo pomagal pri izdelavi diplomske naloge z naslovom Zadovoljstvo pripadnikov 16. BNZP (SV) z možnostmi izobraževanja in usposabljanja. Anketa je anonimna, podatki bodo uporabljeni izključno za namene izdelave diplomske naloge. Vprašalnik vsebuje več področij in trditev z ocenjevalno lestvico. Lestvice so pri vsaki skupini trditev (sledite navodilom za izpolnjevanje). Ocenite vse trditve ali vpišite vsa stališča. V vprašalniku ni pravih in nepravilnih odgovorov. So samo vaša stališča o določenem pojavu. Anketa je anonimna, vendar prevzemam polno odgovornost za varovanje osebnih podatkov. Anketo bom uporabil v svoji diplomski nalogi.

Že vnaprej se vam zahvaljujem za vaše sodelovanje.

izobrazba	poklic	vojaški naziv	delovna doba																																					
Označite z »x«: <table border="1"> <tr><td>osnovna šola</td><td></td></tr> <tr><td>srednja šola</td><td></td></tr> <tr><td>višja šola</td><td></td></tr> <tr><td>visoka šola</td><td></td></tr> <tr><td>fakulteta</td><td></td></tr> <tr><td>magisterij</td><td></td></tr> <tr><td>doktorat</td><td></td></tr> </table>	osnovna šola		srednja šola		višja šola		visoka šola		fakulteta		magisterij		doktorat		Vpišite: <div style="border: 1px solid black; height: 50px; width: 100%;"></div>	Označite z »x« <table border="1"> <tr><td>vojak</td><td></td></tr> <tr><td>poddesetnik</td><td></td></tr> <tr><td>desetnik</td><td></td></tr> <tr><td>podčastnik</td><td></td></tr> <tr><td>častnik</td><td></td></tr> <tr><td>vojaški uslužbenec</td><td></td></tr> <tr><td>civilna oseba</td><td></td></tr> </table>	vojak		poddesetnik		desetnik		podčastnik		častnik		vojaški uslužbenec		civilna oseba		<table border="1"> <tr><td>Delovna doba</td><td>let</td><td>mesecev</td></tr> <tr><td>SKUPAJ</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>V MORS</td><td></td><td></td></tr> </table>	Delovna doba	let	mesecev	SKUPAJ			V MORS		
osnovna šola																																								
srednja šola																																								
višja šola																																								
visoka šola																																								
fakulteta																																								
magisterij																																								
doktorat																																								
vojak																																								
poddesetnik																																								
desetnik																																								
podčastnik																																								
častnik																																								
vojaški uslužbenec																																								
civilna oseba																																								
Delovna doba	let	mesecev																																						
SKUPAJ																																								
V MORS																																								
oddaljenost prebivališča do delovnega mesta	trenutno se izobražujem v civilnem programu za višjo izobrazbo, kot jo imam	spol	starost																																					
Vpišite (razdalja v eno smer) <table border="1"> <tr><td>KM</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	KM				Označite z »x« <table border="1"> <tr><td>Pogodba z MORS</td><td></td></tr> <tr><td>Zasebno brez pogodbe</td><td></td></tr> </table>	Pogodba z MORS		Zasebno brez pogodbe		Označite: <table border="1"> <tr><td>moški</td><td>ženska</td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> </table>	moški	ženska			Vpišite: <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>																									
KM																																								
Pogodba z MORS																																								
Zasebno brez pogodbe																																								
moški	ženska																																							
trenutno izobraževanje	vključenost v izobraževanje	poslovanje	zahteve delovnega mesta																																					

Ali se trenutno izobražujete v okviru SV? Označite z »x« <table border="1" style="margin-top: 10px;"> <tr><td>DA</td><td></td></tr> <tr><td>NE</td><td></td></tr> </table>	DA		NE		V koliko izobraževalnih programov SV ste bili vključeni v zadnjih dvanajstih mesecih? Označite z »x« <table border="1" style="margin-top: 10px;"> <tr><td>v enem</td><td></td></tr> <tr><td>v dveh</td><td></td></tr> <tr><td>v treh</td><td></td></tr> <tr><td>v več kot treh</td><td></td></tr> </table>	v enem		v dveh		v treh		v več kot treh		Ali ste se želeli vključiti v enega od izobraževalnih programov, pa vam v organizaciji tega ni so omogočili? označite z »x«: <table border="1" style="margin-top: 10px;"> <tr><td>DA</td><td>NE</td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> </table>	DA	NE			Ali ste se v zadnjih dvanajstih mesecih udeležili kakšnega izobraževanja ali usposabljanja po službeni dolžnosti, ki je bilo v zvezi z vašim delom (pogoji na delovnem mestu, zahteve delodajalca). označite z »x«: <table border="1" style="margin-top: 10px;"> <tr><td>DA</td><td>NE</td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> </table>	DA	NE		
DA																							
NE																							
v enem																							
v dveh																							
v treh																							
v več kot treh																							
DA	NE																						
DA	NE																						

1	Zadovoljstvo z delom	Ocenite, kako ste trenutno zadovoljni z vašim delom
---	-----------------------------	--

Ocenjevalna lestvica

sploh ne soglašam	ne soglašam	niti soglašam niti ne soglašam	soglašam	popolnoma soglašam
1	2	3	4	5

Navodilo

Pri vsaki trditvi v anketnem vprašalniku je lestvica Likertovega tipa od 1 do 5. Obkrožite/prečrtajte tisto številko na lestvici, ki najbolj ustreza vašemu stališču do trditve. Če s trditvijo **manj soglašate**, obkrožite (1) ali (2), če se **ne morete odločiti**, obkrožite (3), če s **trditvijo soglašate**, obkrožite (4) in če s trditvijo **popolnoma soglašate**, obkrožite (5). Delajte hitro in označite vse trditve. Če vprašalnik ne vsebuje lestvice, sledite navodilom.

Zap. št.	Trditev	Ocenjevalna lestvica od 1 do 5					
1	Zadovoljen sem z izobrazbo, ki jo imam.	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5			
2	Zadovoljen sem z delom, ki ga trenutno opravljam.	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5			
3	Poznam možnosti za izobraževanje in usposabljanje, ki mi jih nudi delodajalec.	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5			
4	Zadovoljen sem z možnostmi za izobraževanje in usposabljanje, ki mi jih nudi delodajalec.	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5			
5	Delodajalec me obvešča o možnostih za izobraževanje in usposabljanje.	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5			

2	Razvoj kompetenc	Ocenite, kako <u>SO</u> različne vrste izobraževanj prispevale k razvoju vaših uporabnih znanj (kompetenc)
---	-------------------------	---

Pri vsaki trditvi v anketnem vprašalniku je lestvica Likertovega tipa od 1 do 5. Obkrožite/prečrtajte tisto številko na lestvici, ki najbolj ustreza vašemu stališču do trditve. Če s trditvijo **manj soglašate**, obkrožite (1) ali (2), če se **ne morete odločiti**, obkrožite (3), če s **trditvijo soglašate**, obkrožite (4) in če s trditvijo **popolnoma soglašate**, obkrožite (5). Delajte hitro in označite vse trditve. Če vprašalnik ne vsebuje lestvice, sledite navodilom.

Ocenjevalna lestvica

Ni prispevalo k razvoju uporabnih znanj	Je delno prispevalo k razvoju uporabnih znanj	Ne morem se odločiti, koliko je prispevalo k razvoju uporabnih znanj	Je bistveno prispevalo k razvoju uporabnih znanj	Je odločilno prispevalo k razvoju uporabnih znanj
1	2	3	4	5

1	Izobraževanje za višjo stopnjo izobrazbe (formalno izobraževanje)	1	2	3	4	5
2	Seminarji, posveti in tečaji, ki so jih organizirale zunanje izobraževalne organizacije	1	2	3	4	5
3	Vojaško strokovno izobraževanje v tujini	1	2	3	4	5
4	Strokovno izobraževanje v tujini	1	2	3	4	5
5	Strokovno izobraževanje znotraj SV	1	2	3	4	5
6	Samoizobraževanje na delovnem mestu	1	2	3	4	5
7	Izobraževanje za pridobitev licence, certifikata idr.	1	2	3	4	5
8	Izobraževanje za pridobivanje drugega poklica (dodatni VED)	1	2	3	4	5
9	Tečaji tujega jezika	1	2	3	4	5

3	Razvoj kompetenc	Ocenite, kako BI lahko različne vrste izobraževanj prispevale k razvoju vaših uporabnih znanj (kompetenc). Pri tem izhajajte iz vaših izkušenj iz preteklih izobraževanj
---	------------------	--

Navodilo

Pri vsaki trditvi v anketnem vprašalniku je lestvica Likertovega tipa od 1 do 5. Obkrožite/prečrtajte tisto številko na lestvici, ki najbolj ustreza vašemu stališču do trditve. Če s trditvijo **manj soglašate**, obkrožite (1) ali (2), če se **ne morete odločiti**, obkrožite (3), če s **trditvijo soglašate**, obkrožite (4) in če s trditvijo **popolnoma soglašate**, obkrožite (5). Delajte hitro in označite vse trditve. Če vprašalnik ne vsebuje lestvice, sledite navodilom.

Ocenjevalna lestvica

Ne bi prispevalo k razvoju uporabnih znanj	Samo delno bi prispevalo k razvoju uporabnih znanj	Ne morem se odločiti, koliko bi prispevalo k razvoju uporabnih znanj	Bistveno bi prispevalo k razvoju uporabnih znanj	Odločilno bi prispevalo k razvoju uporabnih znanj
1	2	3	4	5

1	Izobraževanje za višjo stopnjo izobrazbe (formalno izobraževanje)	1	2	3	4	5
2	Seminarji, posveti in tečaji, ki so jih organizirale zunanje izobraževalne organizacije	1	2	3	4	5
3	Vojaško strokovno izobraževanje v tujini	1	2	3	4	5
4	Strokovno izobraževanje v tujini	1	2	3	4	5
5	Strokovno izobraževanje znotraj SV	1	2	3	4	5
6	Samoizobraževanje na delovnem mestu	1	2	3	4	5
7	Izobraževanje za pridobitev licence, certifikata idr.	1	2	3	4	5
8	Izobraževanje za pridobivanje drugega poklica (dodatni VED)	1	2	3	4	5
9	Tečaji tujega jezika	1	2	3	4	5

4	Motivi za delo	Ocenite, kako <u>BI</u> vas lahko različne vrste izobraževanj motivirale za bolj kakovostno delo v organizaciji.
---	-----------------------	---

Navodilo

Na lestvici od +3 do –3 ocenite, kako bi lahko vaše prihodnje izobraževanje in usposabljanje vplivalo na vaše **motive pri delu** v vaši organizaciji. Če menite, da bi vas prihodnje izobraževanje in usposabljanje bistveno izboljšalo vašo motivacijo za delo obkrožite +3, +2 ali +1. Nasprotno, če menite, da vas ne bi bistveno motiviralo, obkrožite –3, –2 ali –1.

+3	Vpliv bo odločilen
+2	Vpliv bo močan
+1	Vpliv bo znaten

–3	Vpliva ne bo
–2	Vpliv bo šibek
–1	Vpliv bo neznatn

lestvica od +1 do +3			MOTIVI	lestvica od –1 do –3		
			Prihodnje izobraževanje in usposabljanje bi vplivalo na :			
+3	+2	+1	moje dosežke v organizaciji	– 1	–2	–3
+3	+2	+1	priznanje mojega dela v organizaciji	– 1	–2	–3
+3	+2	+1	kakovostno delo v organizaciji	– 1	–2	–3
+3	+2	+1	mojo odgovornost pri delu	– 1	–2	–3
+3	+2	+1	napredovanje na delovnem mestu	– 1	–2	–3
+3	+2	+1	moj osebni razvoj	– 1	–2	–3

Navodilo

Na lestvici od +3 do –3 ocenite, kako bi lahko vaše prihodnje izobraževanje in usposabljanje vplivalo na vaše **pogoje** pri delu v vaši organizaciji. Če menite, da bi prihodnje izobraževanje in usposabljanje bistveno izboljšalo vaše pogoje za delo, obkrožite +3, +2 ali +1. Nasprotno, če menite, da bistvenega vpliva na pogoje ne bo, obkrožite –3, –2 ali –1.

+3	Vpliv bo odločilen
+2	Vpliv bo močan
+1	Vpliv bo znaten

–3	Vpliva ne bo
–2	Vpliv bo šibek
–1	Vpliv bo neznatn

lestvica od +1 do +3			DELOVNI POGOJI	lestvica od –1 do –3		
			Prihodnje izobraževanje in usposabljanje bi vplivalo na pogoje za moje uspešno delo, kot so:			
+3	+2	+1	doseganje ciljev organizacije	–1	–2	–3
+3	+2	+1	vodenje organizacije	–1	–2	–3
+3	+2	+1	odnosi z vodjem	–1	–2	–3
+3	+2	+1	delovni pogoji	–1	–2	–3
+3	+2	+1	plačilo za delo	–1	–2	–3
+3	+2	+1	odnosi s sodelavci	–1	–2	–3
+3	+2	+1	osebno življenje	–1	–2	–3
+3	+2	+1	odnosi s podrejenimi ali s sodelavci	–1	–2	–3
+3	+2	+1	položaj v organizaciji	–1	–2	–3
+3	+2	+1	varnost	–1	–2	–3

5	Ovire pri izobraževanju	Ocenite, kako vas pri odločanju za izobraževanje in usposabljanje ovirajo sledeči dejavniki
---	--------------------------------	--

Navodilo

Pri vsaki trditvi v anketnem vprašalniku je lestvica Likertovega tipa od 1 do 5. Obkrožite/prečrtajte tisto številko na lestvici, ki najbolj ustreza vašemu stališču do trditve. Če s trditvijo **manj soglašate**, obkrožite (1) ali (2), če se **ne morete odločiti**, obkrožite (3), če s **trditvijo soglašate**, obkrožite (4) in če s trditvijo **popolnoma soglašate**, obkrožite (5). Delajte hitro in označite vse trditve. Če vprašalnik ne vsebuje lestvice, sledite navodilom.

Lestvica

sploh ne soglašam	ne soglašam	ni ti soglašam, ni ti ne soglašam	soglašam	popolnoma soglašam
1	2	3	4	5

1	Pomanjkanje časa zaradi obremenitve na delovnem mestu	1	2	3	4	5
2	Pomanjkanje časa zaradi obremenitve v družini	1	2	3	4	5
3	Stroški, ki so povezani z izobraževanjem (manjši dohodek)	1	2	3	4	5
4	Oddaljenost od izobraževalne ustanove	1	2	3	4	5
5	Razpisni pogoji	1	2	3	4	5
6	Urnik	1	2	3	4	5
7	Pogodbene obveznosti do organizacije (pogodba o izobraževanju)	1	2	3	4	5
8	Nizka pričakovanja glede pozitivnih učinkov izobraževanja (kompetence, položaj v organizaciji)	1	2	3	4	5
9	Slabo znanje tujega jezika	1	2	3	4	5
10	Strah pred neuspehom pri izobraževanju	1	2	3	4	5

1	Označite, koliko časa ste lahko odsotni zaradi izobraževanja ali usposabljanja, ki še ne predstavlja resne motnje na delovnem mestu?	1	do treh dni	
		2	do sedem dni	
		3	do 21 dni	
		4	do 90 dni	
		5	do 360 dni	
2	Označite, koliko časa ste lahko odsotni zaradi izobraževanja ali usposabljanja, da to še ne predstavlja resne motnje v zasebnem življenju?	1	do treh dni	
		2	do sedem dni	
		3	do 21 dni	
		4	do 90 dni	
		5	do 360 dni	

3	Označite, katera fizična razdalja od doma do izobraževalne organizacije ne predstavlja resne motnje, če se na izobraževanje vozite vsak dan? Vpišite razdaljo od doma do izobraževalne organizacije in nazaj.	1	do treh dni	KM	
		2	do sedem dni	KM	
		3	do 21 dni	KM	
		4	do 90 dni	KM	
		5	do 360 dni	KM	

Statistična regija Republike Slovenije v kateri prebivate (ustrezno označite)

regija	bivanje
<u>Pomurska regija</u>	
<u>Podravska regija</u>	
<u>Koroška regija</u>	
<u>Savinjska regija</u>	
<u>Zasavska regija</u>	
<u>Spodnjeposavska regija</u>	
<u>Jugovzhodna Slovenija</u>	
<u>Osrednjeslovenska regija</u>	
<u>Gorenjska regija</u>	
<u>Notranjsko-kraška regija</u>	
<u>Goriška regija</u>	
<u>Obalno-kraška regija</u>	