

# K Usposabljanje za načrtovanje kariere

Aleksandra Kovač

*Načrtovanje kariere oziroma poklicne poti postaja pomembno za celotno populacijo. Ne moremo več govoriti zgolj o težavah in problemih mladih pri odločanju o ustrezni obliki izobraževanja ali o primernem poklicu, ki bi ga lahko opravljali.*

Spremembe v okolju, posebno na področju gospodarstva in zaposlovanja, postajajo vse hitrejše in zadevajo tudi odrasle. Poklicna pot posameznika je raznolikejša in dolgoročno težko predvidljiva. Nove sposobnosti in spretnosti ljudi so potrebne v razmerah strukturnih sprememb gospodarstva v tehnološko intenzivno proizvodnjo, ki zahteva visoko kakovost in raznovrstnost izdelkov in storitev. V korak s tem gredo tudi kadrovske spremembe. Posameznikovo preživetje je vse bolj odvisno od njegove sposobnosti prilagajanja tem spremembam. Pričakovati je, da bodo ljudje na svoji poklicni poti opravljali različna dela in naloge ter pogosteje menjavali zaposlitev.

Mnogi slovenski strokovnjaki so že opozorili (glej na primer zbornik »Izobraževanje brezposelnih«, raziskovalno poročilo raziskave »Potrebe po izobraževanju odraslih«) na neustrezno izobrazbeno sestavo delovne sile in na nujnost po dvigu izobrazbene ravni celotnega prebivalstva Slovenije, če želimo ujeti korak z gospodarsko razvitimi evropskimi državami. Poleg potreb po strokovno vse bolj usposobljeni delovni sili pa opozarjajo nekateri strokovnjaki (Krajnc 1995) tudi na posebne spretnosti, ki jih zahteva življenje v postmoderini informacijski družbi. Za posameznikovo preživetje postajajo nujne osebne vrline, kot so znati se nenehno učiti, uspešno komunicirati z ljudmi in hitro se odločati o življenjsko pomembnih rečeh.

Namen tega prispevka je predstaviti enega od programov, ki sledijo konceptualnim izhodiščem pridobivanja temeljnih interdisciplinarnih sposobnosti in metod, ki omogočajo učinkovito učenje na različnih področjih življenja, da se posameznik lahko nenehno osebno razvija in napreduje. Program Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja sledi tem usmeritvam na področju načrtovanja poklicne poti. Ljudem ponuja določeno metodo, kako v spreminjajočih se ekonomskih razmerah samostojno načrtovati in uresničevati ustrezno poklicno pot. Ta program se je lani izvajal v Mariboru in na Ptujju. Zavod za izobraževanje Doba iz Maribora pa ga je ob finančni podpori ministrstva za delo, družino in socialne zadeve tudi evalviral. V prvem delu prispevka so predstavljeni cilji in vsebine programa, v drugem pa izsledki njegove evalvacije.

## Program Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja

Program Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja so v 70. letih razvili v Nemčiji in ga najprej izvajali kot obvezni izbirni predmet na visokih strokovnih šolah. V zadnjih letih pa ga v obliki seminarjev ponujajo vsem, ki iščejo poklic, tistim, ki se poklicno preusmerjajo, in različnim strokovnjakom.

Licenco za izvajanje tega programa si je v našem okolju pridobil Zavod za izobraževanje Doba iz Maribora, kjer so izdali slovenski prevod priročnika: »Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja: Pomoč pri študiju, poklicnem izobraževanju, dopolnilnem izobraževanju: Kibernetska strategija: Navodila za začetnike v poklicu, strokovnjake in tiste, ki se poklicno preusmerjajo.« Ob podpori ministrstva za delo, družino in socialne zadeve so izpeljali usposabljanje trenerjev – moderatorjev za samostojno izvajanje temeljnih seminarjev za končne uporabnike. Doslej so bila izpeljana tri desetdnevna izobraževanja, ki jih je vodila soavtorica programa Johanna Frank. Udeleženci so si pridobili licenco trenerja oziroma moderatorja za izvajanje seminarjev Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja in ustrezno metodološko in didaktično gradivo »Navodilo za trenerje«, ki natančno določa organizacijo in izpeljavo seminarja.

## Cilji, ciljne skupine in metoda dela

Glavni cilj programa je naučiti slušatelje metode, kako se ustrezno odločati o karieri oziroma kako uspešno načrtovati svojo poklicno pot. Natančneje pomeni to:

- odkriti konkreten poklicni cilj, ki ustreza posameznikovim sposobnostim in interesom;
- razviti in izdelati alternative za poklicno usmeritev;
- spoznati lastne posebnosti in prednosti;
- spoznati svoje možnosti v danem okolju;
- izdelati individualen načrt ukrepov – strategijo za uresničitev zelenega poklicnega cilja.

Glede na opisane cilje je program namenjen vsem, ki se odločajo o primernem poklicu, tistim, ki se želijo ali morajo prekvalificirati, in tudi različnim strokovnjakom.

Program Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja se izvaja v obliki 20-urnih seminarjev. V Mariboru in na Ptujju so se odločili za njihovo tridnevno izvajanje. Izobraževanje poteka praviloma v skupinah od osem do dvajset udeležencev, v sproščenem ozračju aktivnih udeležencev, vendar po natančno določenem delovnem načrtu, za izpeljavo katerega skrbi moderator. Priporočljivo je, da je sestava udeležencev kar se da raznolika glede delovnih izkušenj, poklicev, izobrazbe, starosti in po spolu. Takšna heterogenost omogoča udeležencem, da si v medsebojni komunikaciji izmenjajo izkušnje, informacije, stališča in mnenja na področju obravnavanih problemov in vsebin.

Uspešnost seminarja je močno odvisna od moderatorja oziroma moderatorice, ki vodi udeležence skozi posamezne vsebinske faze seminarja do njegovih ciljev. Pri tem uporablja metodo mo-

deracije. Udeleženi pomagajo do ciljev tako, da jim postavlja natančno formulirana vprašanja, na katera ob pomoči skupinskih diskusij odgovarjajo in si postopoma izoblikujejo konkreten poklicni cilj. Ne gre torej za klasičen način poučevanja v obliki učiteljevih predavanj, temveč za veliko bolj dinamično obliko dela, ki zahteva tudi zelo aktivno sodelovanje udeležencev. Moderator jim samo pomaga in jih spodbuja pri odločanju o poklicnem cilju tako, da uporablja različne metode »povzročanja uspeha« in kreativne tehnike pri vodenju samostojnega dela udeležencev kot tudi dela v dvojicah in v skupinah. Med udeleženci usmerja učne pogovore in vaje, da med seboj izmenjujejo ideje, informacije in izkušnje in da si medsebojno pomagajo z nasveti in lastnimi spoznanji. Naloga moderatorja je torej v pravilnem vodenju in usmerjanju skupine in v pomoči pri doseganju ciljev in reševanju problemov, ki s tem v zvezi nastajajo. Moderator popestri usposabljanje z uporabo plakatov, prosojnic in drugega materiala, s čimer spodbuja udeležence k razmišljanju in odločanju o njihovem bodočem poklicnem cilju.

## Vsebina programa

Vsebina programa Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja je utemeljena na kibernetiki povezavi med posameznikom in okoljem. Posameznik je pri svojem prilagajanju okolju aktiven in samoiniciativen. Delo oziroma poklic sta v programu utemeljena kot »korist« ali »rešitev problema«, ki jo posameznik ponuja na trgu in je zanimiva in namenjena posebnim »ciljnim skupinam«, to je delodajalcem.

Na kratko lahko strnemo, da si udeleženec določi poklicni cilj tako, da analizira samega sebe, svoje sposobnosti in interese na eni strani ter prouči razmere v okolju oziroma na trgu dela in svoje možnosti v njem na drugi strani. Na tej osnovi si določi poklicni cilj in premisli, kako bi ga dosegel. V ta namen si pripravi konkreten načrt oziroma strategijo za njegovo uresničitev.

To odločanje o poklicnem cilju poteka na seminarju v okviru predvidenih vsebinskih sklopov ali delovnih faz.

V uvodnem delu se udeleženci seznanijo s cilji seminarja, z načinom dela in s pravili, katerih se bodo na seminarju držali. Izrazijo svoja pričakovanja in koristi, ki jih želijo uresničiti z udeležbo na seminarju, in podajo lastno oceno o trenutnih možnostih za zaposlitev. Medsebojno se predstavijo in si pridobijo osnovne informacije o soudeležencih.

Sledi analiza razpisov delovnih mest v različnih časopisih in publikacijah. Tako spoznavajo razmere na trgu dela in analizirajo svoja nagnjenja in poklicne interese. Oglase, ki se jim zdijo zanimivi, sistematično shranjujejo – po pomembnosti in interesnih področjih. Zbrane informacije si udeleženci med seboj izmenjujejo in se pogovorijo o osebnostnih lastnostih, ki so jih opazili drug pri drugem.

V naslednji fazi si udeleženci izoblikujejo krizni načrt, na osnovi katerega bi v posebno neugodnih razmerah lahko zaslužili za preživetje in se v navidez brezizhodnem položaju izognili paniki in brezglavemu ravnanju. Pri tem ob pomoči soudeležencev razmislijo o svojih posebnih znanjih, spretnostih in osebnih lastnostih, ki bi jih v najkrajšem času lahko izkoristili za preživetje.

V vsebinskem okviru posnetek stanja se udeleženci usmerijo v zbiranje informacij, ki se nanašajo na:

- Ugotavljanje posameznikovih posebnosti, prednosti in slabosti na različnih področjih življenja. Odgovarjajo si na vprašanja, po čem se najbolj ločijo od drugih ljudi in katere posebne lastnosti jim drugi ljudje pripisujejo.

- Prepoznavajo, katere naloge in problemi jih najbolj pritegne-

jo in jih znajo rešiti oziroma bi jih v prihodnosti lahko uspešno reševali.

- Razmišljajo še o ljudeh (ciljnih skupinah), to je o morebitnih delodajalcih, ki potrebujejo takšne rešitve nalog in problemov, in o tem, katere od teh skupin že poznajo in imajo o njih ustrezne informacije.

Vse zbrane informacije udeleženci sistematično urejajo in beležijo v matriki možnosti. Tako imajo udeleženci zelo pregledno lahko zbranih več različnih idej o tem, kaj bi počeli in za katere delodajalce. Odločijo se za poklicno možnost, ki jim je najbolj pri srcu, lahko pa se odločijo za racionalno izbiro, ki temelji na oceni veselja in možnosti za opravljanje določenih del.

Po določitvi konkretnega poklicnega cilja ugotavljajo, kakšne informacije še potrebujejo, in si v posebni preglednici beležijo, kje, od koga in kako bodo do njih prišli. Na koncu pa si pripravijo še osebni načrt ukrepov, s katerim bodo poklicni cilj uresničili. V poseben obrazec vpisujejo, kdaj bodo pričeli konkretno dejanje, kaj natančno bodo storili, s kom bodo navezali stik, kako konkretno bodo ravnali in kdaj bodo kako nalogo izpeljali. Sluшатeljem se priporoča, naj načrtujejo veliko majhnih korakov, kajti vsaka opravljena naloga pomeni doživetje uspeha in spodbudno vpliva na nadaljnje uresničevanje postavljenega cilja.

Poleg naštetega dobijo udeleženci še nekaj koristnih napotkov za pisanje učinkovitih prošelj delodajalcem. Na koncu podajo še lastno oceno o koristnosti programa in kakovosti njegove izpeljave. Enako kot na začetku seminarja ocenijo svoje možnosti za sebi primerno zaposlitev še na koncu seminarja in primerjajo končno stanje s tistim na začetku.

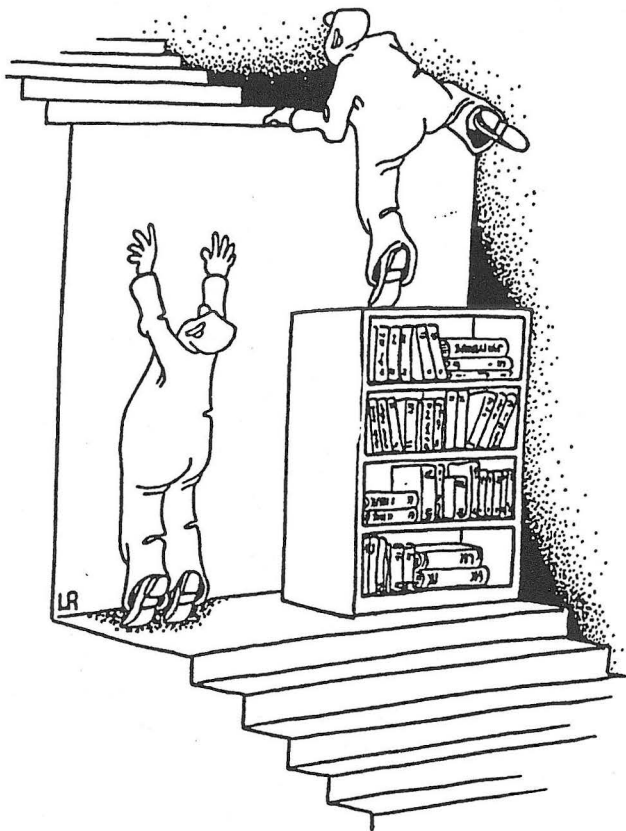
## Evalvacija programa

### Empirični pristop

Program Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja smo ocenjevali, da bi ugotovili, koliko so se uresničili cilji programa, identificirali morebitne probleme in težave pri njihovem doseganju. Skratka, želeli smo ugotoviti njegovo uspešnost in primernost med ukrepi politike zaposlovanja. Evalvacija se je izvajala pri Dobi – Zavodu za izobraževanje, v sodelovanju z zunanjo sodelavko in ob finančni podpori ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Pri izvajanju evalvacije je prišlo do tesnega sodelovanja z republiškim zavodom za zaposlovanje – v območni enoti Maribor in pri uradu za delo Ptuj, kjer so v minulem letu program Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja tudi izvajali.

Pri obdelavi z anketami zbranih podatkov je bila uporabljena deskriptivna - kavzalna metoda. Vzročna razlaga in pojasnjevanje dobljenih podatkov temeljita na deskriptivnih statistikah oziroma na frekvenčnih porazdelitvah. Povezanost med posameznimi spremenljivkami smo testirali s pomočjo statistike  $X^2$  oziroma s Cramerjevim količnikom (V). Poleg te kvantitativne analize so bili vneseni še nekateri elementi kvalitativne analize. To pomeni, da so bila analizirana še zbrana osebna mnenja udeležencev, ki so jih ti izrazili neposredno med izvajanjem programa.

V evalvaciji nismo uporabili sprva načrtovane eksperimentalne metode. Uspešnost seminarja smo namreč želeli preveriti še z vključitvijo kontrolne skupine v raziskavo. Za to skupino smo prav tako sestavili ustrežno anketo. Želeli smo ugotoviti, ali obstajajo razlike v usposobljenosti za iskanje primerne zaposlitve med tistimi, ki so bili v seminar vključeni, in med tistimi, ki niso bili. Žal so imeli pri zavodu za zaposlovanje – OE Maribor velike težave pri zbiranju ljudi za kontrolno skupino, in ker jim ni uspe-



lo zbrati posameznikov, ki bi imeli podobne lastnosti kot udeleženci seminarja, smo se odločili raziskavo izpeljati brez kontrolne skupine.

Pri projektu je šlo za pilotsko raziskavo s priložnostnim vzorcem. Vanjo so bili vključeni vsi udeleženci na seminarjih in moderatorji, ki so seminarje izvajali. Vseh udeležencev programa je bilo 71. Stari so bili od 17 do 47 let. Več je bilo mlajših udeležencev, starih do 26 let (60 odstotkov). Po številu so prevladovali ženske. Teh je bilo 42, moških pa 29. Več kot polovica anketiranih (59 odstotkov) je bila dolgotrajno brezposelnih in je čakala na zaposlitev več kot eno leto. Po izobrazbi so prevladovali tisti s končano poklicno in štiriletno srednjo šolo (skupaj 67 odstotkov). Anketiranih je bilo še šest moderatorjev, ki so program izvajali v devetih skupinah.

Učinke programa smo merili pri udeležencih programa še dva meseca in pol po udeležbi na seminarju. Od 71 udeležencev se jih je na anketiranje odzvalo 46. Starostna in izobrazbena sestava je bila približno enaka kot pri prvem anketiranju, ki smo ga izvajali takoj ob koncu seminarja.

## Rezultati evalvacije

Vsi zbrani podatki in dokumenti so bili analizirani po štirih vsebinskih sklopih oziroma z modelom: analiza konteksta ali okolja, analiza inputa in strategije izvajanja programa, procesa izvajanja programa in doseženih učinkov programa oziroma outputa.

V prvem delu analize smo želeli prikazati socialno-ekonomske razmere, kakršne so obstajale v času izvajanja programa in njegove evalvacije v Mariboru in Podravju. Te razmere po našem mnenju določajo primernost in potrebnost po aktivnem poseganju na določenem segmentu okolja v obliki različnih ukrepov. Politika zaposlovanja oziroma uvajanje programov v njenih okvirih, kakršen je program Odkrivanje poklicnega cilja in stra-

tegija njegovega uresničevanja, skušata vplivati na razmere na trga dela oziroma pripomoči k učinkovitejšemu zaposlovanju.

V tem kontekstu smo proučili splošne ekonomske razmere v času prehajanja na tržno gospodarstvo in njegove posledice. Te so se v Mariboru in v celotnem Podravju izrazile v visoki stopnji brezposelnosti, ki je bila lani visoko nad slovenskim povprečjem. V Mariboru je znašala dobrih 20 odstotkov, v celotnem Podravju je bila še odstotek višja. Povprečna slovenska stopnja brezposelnosti pa je v istem obdobju znašala 13,4 odstotka. Tako v celotni Sloveniji kot v Območni enoti Maribor je bil zelo visok delež dolgotrajno brezposelnih, ki je znašal 62,1 odstotka za slovensko povprečje in 67,9 odstotka na mariborskem območju. Sicer pa so bili v celotni državi bolj izpostavljeni brezposelnosti mladi, stari do 26 let, iskalci prve zaposlitve, tisti, ki so starejši od 40 let, najbolj pa ljudje brez strokovne izobrazbe (glej poročili RZZ – OE Maribor 1995, RZZ – Ljubljana 1995).

Redna zaposlitev in iz nje izhajajoč dohodek je v našem kulturnem okolju še vedno najpomembnejše zagotovilo socialne varnosti in relativne kakovosti življenja posameznika. Po drugi strani pa visoka stopnja brezposelnosti, ki v velikem deležu pomeni dolgotrajno brezposelnost, potiska določen delež prebivalstva na socialno obrobje. Nekateri strokovnjaki že opozarjajo na nastajajoče dvetretjinske družbe (Abrahamson 1992). To pomeni, da živita dve tretjini prebivalstva v blaginji, ko je ljudem omogočen razmeroma visok dohodek iz redne zaposlitve, s katerim lahko pokrijejo tudi naraščajoče izdatke za storitve iz socialnega in zdravstvenega zavarovanja, tretjina ljudi pa živi zelo slabo zaradi brezposelnosti ali le od skromnih zaslužkov občasnih zaposlitev, ki ne zadoščajo za kakovostno življenje. Tej zadnji populaciji posvečajo posebno pozornost strokovnjaki, ki izhajajo iz konceptualnih izhodišč, kot so socialna izključenost, deprivacija, marginalizacija, revščina (Abrahamson 1995; Commins 1995; Room 1990; Dennett 1982; Trbanc 1995; Stanovnik 1995; Stropnik 1995; Novak 1994). Glede na pereč položaj mariborskega gospodarstva, neuspešne poskuse njegove preobrazbe in množično brezposelnost domnevamo, da obstajajo tudi v tem prostoru posamezniki in skupine, ki so bodisi revni, deprivirani ali socialno izključeni (odvisno od izbranega konceptualnega izhodišča).

Eno od področij (ne pa edino), na katerem je mogoče veliko narediti pri reševanju teh vprašanj, je področje politike zaposlovanja. Republiški zavod za zaposlovanje je še vedno najpomembnejša strokovna ustanova, ki se neposredno ukvarja s trgom dela in posledicami brezposelnosti pri nas (Glazer 1995). Novim potrebam in nalogam se prilagaja s spremembami v organizaciji in vsebini dela. Temeljni cilji njegovega delovanja so naslednji (Ibid: 3-5):

- zmanjševanje brezposelnosti;
- omogočanje uspešnega razvoja posameznikom;
- zagotavljanje upravičencem socialno varnost za primer brezposelnosti;
- zagotavljanje vsem uporabnikom storitev RZZ enako kakovost storitev v vsej Sloveniji.

Z vidika programa Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja in njegove evalvacije je zelo zanimiv cilj RZZ omogočiti posameznikom uspešen razvoj. V ta okvir pa sodi Koncept razvoja poklicne kariere za področje poklicnega svetovanja in informiranja (Niklanović et al: 1994).

Program Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja se ujema z izhodišči tega koncepta na več mestih. Kariere ne pojmuje kot stabilnega in enosmernega vzpona z nižjega delovnega mesta navzgor, temveč kot proces, ki se lahko



razvija v različnih smereh z možnostmi, da se za daljši ali krajši čas celo pretrga.

Glede na sodoben tehnološki razvoj je namreč mogoče pričakovati, da bodo delodajalci bolj zahtevali in pričakovali tem spremembam prilagodljivo delovno silo. Ljudje bodo na svoji poklicni poti pogosto menjavali zaposlitev in opravljali različno delo. Tako bodo prisiljeni sprejemati odločitve o nadaljnjem razvoju svoje kariere. Pri tem se pričakuje, da bodo sprejemali pobudo o poklicnih spremembah v svoje roke. Oblikovanje občutka odgovornosti in skrb za lastno zaposlitev sta namena usposabljanja v programu Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja.

Podobno kot slovenski koncept razvoja kariere, ki razširja dejavnost poklicnega svetovanja in informiranja prek osnovnošolske in srednješolske mladine še na vse odrasle državljane ne glede na delovni status in starost posameznika, je tudi program Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja namenjen vsem, ki se želijo naučiti samostojnega načrtovanja poklicne poti. Vanj se lahko vključujejo ljudje iz preventivnih razlogov, tisti, ki se še izobražujejo in želijo ugotoviti svoj poklicni cilj, tisti, ki so zaposleni in želijo kaj spremeniti (dodatno izobraževanje, prekvalifikacija), da bi zaposlitev ohranili, in seveda tudi tisti, ki trenutno ne delajo, pa bi želeli ponovno začeti.

Sicer pa je program Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja le ena od metod svetovanja za poklicno kariero. Te se med seboj ločijo po tem, koliko je v procesu svetovanja za poklicno kariero in njeno vodenje aktivno udeleženec posameznik in koliko je dejaven svetovalec. V literaturi so metode razdeljene na pet stopenj (Brezposelnost, izobraževanje in kariera 1993).

Na prvih dveh stopnjah se pričakuje od posameznika precejšnja poklicna zrelost. Prva stopnja je primerna za ljudi, ki imajo jasno oblikovane poklicne želje in potrebujejo le določene informacije, ki jih dobijo v obliki raznih brošur, avdiovizualnih virov informacij, plakatov, letakov ipd. Na drugi stopnji poklicnega svetovanja pa ljudje lahko uporabljajo različne pripomočke za samostojno vodenje kariere (interesne vprašalnike, posebne računalniške programe ipd.)

Program Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja sodi med metode svetovanja na tretji stopnji. Zanje je značilno, da sta pri svetovanju aktivna tako udeleženec kot svetovalec, medtem ko so na prvih dveh stopnjah posamezniki povsem samostojni. Svetovanje temelji na behaviorističnem načinu učenja v obliki natančno strukturiranih delavnic ali seminarjev.

Na četrto stopnjo sodijo različne oblike skupinskega svetovanja, na peti stopnji pa gre za oblike individualnega svetovanja, kjer gre za najvišjo stopnjo angažiranja svetovalca. Zadnja oblika svetovanja je v našem prostoru najbolj uveljavljena, vendar se postopoma uvajajo nove, to pa je z vidika preobremenjenosti svetovalcev in različnih potreb posameznikov, ki takšno pomoč potrebujejo, tudi potrebno in smiselno.

Sklenemo lahko, da gre pri vseh metodah svetovanja za to, da posameznik prepozna svoje sposobnosti, interese in vrednote, na podlagi katerih si določi cilj in pot, kako bo do njega prišel. Tako ima možnost učinkovito izrabiti svoje zmožnosti in pripomočki k lastnemu, osebnemu razvoju in k razvoju širšega okolja – gospodarskega sistema. Tako pride tudi pri programu Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja do kibernetike povezave med posameznikom in okoljem. Lahko bi tudi dejali, da se tako, vsaj teoretično, usklajujeta ponudba in povpraševanje.

V analizi inputa in strategije programa smo vključili vse, kar je bilo vloženo v izvajanje programa Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja. Pozornost smo namenili informiranju in rekrutiranju udeležencev v program. Zanimali so nas motivi za udeležbo in pričakovanja udeležencev v zvezi z udeležbo na seminarju. Preverili smo še izpolnjevanje pogojev za izpeljavo seminarjev (kadri, gradivo, učni pripomočki, prostori).

Udeležence so usmerili v program poklicni svetovalci, ki so jim posredovali osnovne informacije o programu, na voljo pa so imeli še pisne informacije v obliki zgibanke. Z njimi so bili udeleženci na splošno zadovoljni. Ob koncu seminarja so izpolnili poseben obrazec, s katerim so svojega svetovalca seznanili z začetnimi zaposlitvenimi interesi in cilji in mu tako pomagali pri izbiri in vključevanju v druge primerne ukrepe in oblike usposabljanja v okviru zavoda za zaposlovanje. V zvezi z organizacijo seminarjev je prišlo še do nekaterih pobud, ki so se nanašale na različne oblike in možnosti ponovnega srečanja udeležencev in njihovih moderatorjev po seminarju kot tudi za morebitna informativna srečanja pred njim.

Podrobnejši podatki o udeležencih so navedeni že v opisu vzorca, v 3. delu prispevka, kjer je opisan empirični pristop evalvacije. Ugotovili smo, da so bile skupine udeležencev po starosti, predznanju, delovnih izkušnjah, interesih in ciljnih ter po motiviranosti dovolj različne, da je prišlo med njimi na seminarju do pestre izmenjave mnenj in izkušenj, do medsebojne pomoči in sodelovanja.

Po mnenju moderatorjev je seminar posebno primeren za tiste, ki se želijo prekvalificirati, za brezposelne, šolarje in tudi za tiste, ki so predčasno zapustili sistem izobraževanja. Polovica moderatorjev je bila prepričana, da je program primeren še za ljudi brez poklica. Med drugimi možnostmi so navedli še zaposlene, ki bi jim udeležba na seminarju koristila iz preventivnih razlogov. V tem se mnenje moderatorjev ujema s tistim, ki smo ga zapisali že ob analizi okoliščin in konteksta, in sicer da postaja poklicna pot vse bolj dinamična in da bo večina ljudi v svoji karieri morala pogosto menjavati zaposlitev in opravljati različna dela. V ta namen pa bodo potrebovali ustrezno znanje za pravilno načrtovanje sprememb v zaposlovanju.

Na podlagi teh mnenj bi bilo smiselno program ponuditi vsem naštetim ciljnim skupinam in v ta namen privabiti k sodelovanju še druge ustanove, kot denimo šole, različne druge izobraževalne in svetovalne organizacije ter podjetja, kjer bi se takšna oblika svetovanja in usposabljanja lahko izvajala.

Kot najpomembnejši motiv oziroma razlog za udeležbo na seminarju so udeleženci navedli brezposelnost (42 odstotkov), sledila pa mu je želja po prekvalifikaciji (24,3 odstotka). Odgovori: »ker sem brez poklica«, »ker so mi tako svetovali«, »sem dijak, študent« in »drugo« so bili veliko bolj redki.

Na podlagi analize neposrednih mnenj udeležencev, izraženih na začetku seminarja, smo ugotovili, da so se njihova pričakovanja usmerila na tri področja. Našteli smo 15 zelo splošnih pričakovanj, ki so se izražala v želji po pridobitvi samozavesti, poguma in motivacije za uresničevanje svojih ciljev, želeli so se naučiti, kako postati aktivnejši, zadovoljni sami s seboj in kako »konkretizirati ideje, prebliske in tihe želje«. Sedemnajst pričakovanj udeležencev se je nanašalo na izobraževanje, na pridobivanje informacij o možnostih šolanja ali pa so se želeli odločiti o primernih oblikah izobraževanja. Največ, kar 48 konkretnih pričakovanj pa je bilo povezanih z zaposlitvijo. Pri tem so želeli udeleženci pridobiti čim več informacij o poklicih in možnostih zaposlovanja. Drugi so se želeli odločiti za konkreten poklicni cilj ali pa le preveriti, ali je izbrani poklicni cilj zanje tudi primeren.

Jasno so izrazili, da si najbolj želijo dobiti čim prej primerno zaposlitev in primeren zaslužek.

Pri ocenah možnosti za sebi primerno delovno mesto (tabela 1) je prišlo do sprememb med odgovori udeležencev, danimi na začetku seminarja in ob njegovem koncu. Na koncu seminarja so bili udeleženci glede zaposlitvenih možnosti veliko bolj pozitivno usmerjeni kot na začetku.

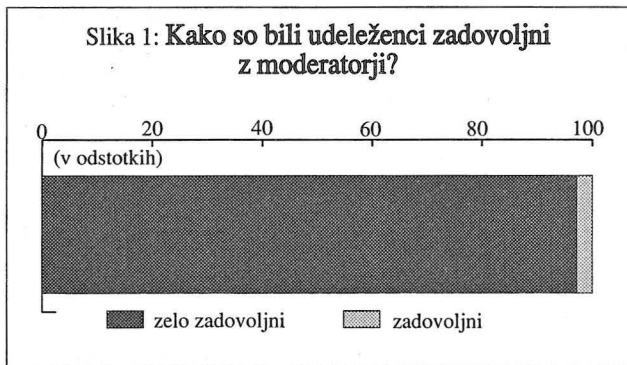
Tabela 1: Ocena možnosti za sebi primerno delovno mesto (vsi udeleženci skupaj)

	Začetek seminarja		Konec seminarja	
--	3	4,2%	0	0,0%
-	24	34,3%	2	3,2%
+	35	50,0%	24	38,1%
++	8	11,0%	37	58,7%
Skupaj	70	100,0%	63	100,0%

Na podlagi teh odgovorov lahko sklepamo, da je udeležba na seminarju vplivala na udeležence zelo pozitivno z vidika možnosti, ki jih čakajo v prihodnosti. To pa so moderatorji prepoznali in šteli za pomemben cilj seminarja. Poleg deklariranih ciljev, ki se nanašajo na usposabljanje za načrtovanje kariere, so moderatorji izpostavili dodaten cilj, to je motiviranje za lastno aktivnost.

Kadri, vključeni v izvajanje seminarjev Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja, so bili zelo dobri. Vseh šest moderatorjev je imelo visokošolsko izobrazbo in licenco za izvajanje seminarjev. S slike 1 je razvidno, da so bili z njihovim delom zelo zadovoljni tudi udeleženci.

Slika 1: Kako so bili udeleženci zadovoljni z moderatorji?

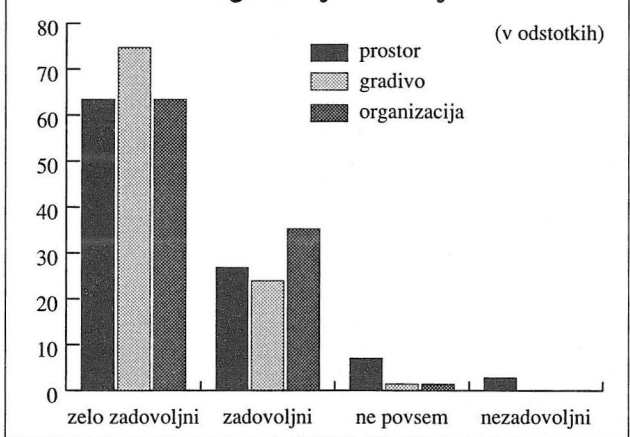


Našteli smo 18 neposrednih mnenj udeležencev, ki so jih posredovali ob koncu seminarja in ki so se nanašala na moderatorje. Popolnoma vsa so izražala pohvale, ki so se nanašale na dobro strokovno vodenje seminarjev in predavanja, ki niso bila »zamorjena in odbijajoča«. Način dela jih je spodbujal k odkritemu razmišljanju in pogovoru o sebi. Sicer pa je nekdo zapisal: »Vse O. K. zaradi naše D.«

Takšno navdušenje je mogoče pojasniti s trdom, ki so ga moderatorji vložili v izpeljavo seminarjev. Poleg tega, da so se posebej usposabljali za samostojno vodenje seminarjev, so se na posamezno izvedbo v povprečju pripravljali dobrih 22 ur.

Ustreznost naštetih pogojev za izpeljavo seminarjev smo preverjali na podlagi anketnih odgovorov pri moderatorjih in udeležencih. Na splošno so bili z njimi vsi zadovoljni. Moderatorji so z najvišjo oceno ocenili »Navodilo za trenerje«, ki zelo jasno in do podrobnosti določa potek izpeljave seminarja. Zadovoljstvo udeležencev pa prikazuje slika 2.

Slika 2: Zadovoljstvo udeležencev s prostori, z gradivom in organizacijo seminarja



Uspešnost celotnega seminarja je odvisna tudi od kakovosti izvajanja seminarja. Zato smo nekaj pozornosti namenili tudi temu področju.

Na osnovi podatkov iz anket in zbranih mnenj udeležencev smo poskusili dobiti sliko o njihovih izkušnjah na seminarju. Zanimalo nas je, ali so jim bili v uvodnem delu seminarja dovolj jasno predstavljeni cilji in vsebina seminarja ter način dela. Triindevetdeset odstotkov jih je bilo s temi informacijami delno ali zelo zadovoljnih. Uporabljene so bile tudi ustrezne metode. Tako udeleženci kot moderatorji so pritrdili, da je bilo največ dela v skupini, nato v dvojicah, še manj pa samostojnega dela. Ta raznolikost je udeležencem zelo ustrezala in je vplivala na prijetno ozračje na seminarjih. Kar dobrih 94 odstotkov udeležencev se je na seminarjih počutilo sproščeno. Štiriindvajset neposrednih mnenj udeležencev pojasnjuje, da so si z delom v skupinah in dvojicah ustvarili prijetno ozračje, si med seboj izmenjali izkušnje in nasvete. Tako so dobili veliko koristnih informacij, spoznali so, da niso edini, ki se srečujejo s težavami, spleta pa so se tudi nova prijateljstva.

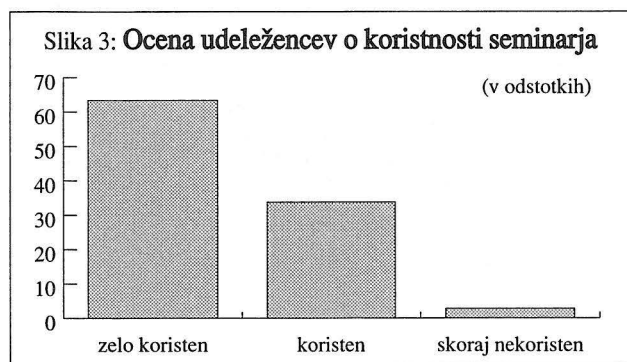
Od moderatorjev pa smo želeli izvedeti, ali so spremljali napredovanje udeležencev in kakšna merila so pri tem upoštevali. V petih od devetih skupin so moderatorji potrdili, da so spremljali napredovanje udeležencev, in to nenehno med izvajanjem seminarja oziroma ob konkretnih izdelkih, ki so jih ti naredili. Med merili ocenjevanja so navedli: motivacijo za sodelovanje, lastno predstavitev, zbujanje pozitivne samopodobe, aktivno sodelovanje, izražanje mnenj, dopolnjevanje plakatov ipd.

V tem zadnjem delu je bila pozornost usmerjena v dosežene končne učinke, ki jih je udeležencem prinesel seminar. Zanimalo nas je, kako so moderatorji in udeleženci ocenili koristnost seminarja, koliko so udeleženci osvojili vsebine, ki so pomembne za samostojno načrtovanje poklicne poti, koliko udeležencev si je določilo konkreten poklicni cilj in kolikim je uspelo ta cilj v dveh mesecih in pol tudi uresničiti, ali jim je pri tem koristilo znanje, pridobljeno na seminarju, in kakšni so njihovi načrti za prihodnost.

Moderatorji so pripisali posebno vrednost seminarja spremenjanju miselnosti, da se začnejo udeleženci zavedati, da so v veliki meri sami odgovorni za svojo zaposlitev. Zanimivo je, da so tudi udeleženci sami pripisali temu odgovoru največjo vrednost. Nadaljnji pomen programa Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja je po mnenju moderatorjev v usposabljanju za analizo lastnih sposobnosti in prednosti. Udeleženci pa so pripisali precejšen pomen še iskanju ustreznih informacij v zvezi z izobraževanjem in zaposlovanjem ter usposabljanju za

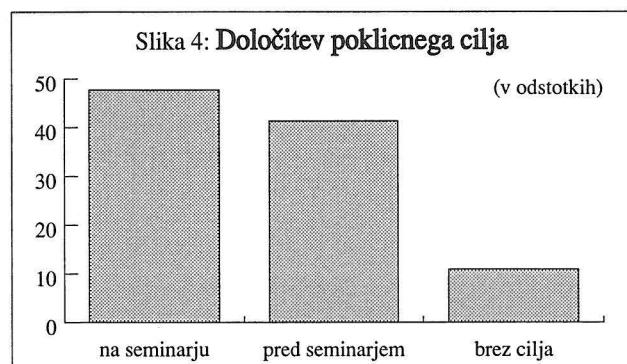
komuniciranje z različnimi ljudmi. Med mnenji udeležencev in moderatorjev ni bistvenih razlik, le da udeleženci nekoliko više vrednotijo na seminarju pridobljeno samozavest kot pa njihovi moderatorji.

Kako koristen se je zdel seminar udeležencem glede njihovih potreb in interesov, prikazuje slika 3. Pri tem je zanimiva ugotovitev, da je navdušenje po dveh mesecih in pol nekoliko upadlo. Kljub temu je seminar v obeh anketiranjih ocenilo kot koristen ali zelo koristen prek 90 odstotkov anketiranih. Vendar pa je bilo po drugem anketiranju le še 37 odstotkov vprašanih prepričanih, da je bil program zelo koristen, 54,3 odstotka, da je bil koristen, in 8,7 odstotka, da je bil skoraj nekoristen. To pojasnjujemo s slabimi zaposlitvenimi razmerami v Podravju, kjer očitno niti dobra usposobljenost za iskanje zaposlitve ne zadošča, saj zadostnega števila delovnih mest preprosto ni. 58,4 odstotka vprašanih pa je bilo dva meseca in pol po udeležbi na seminarju še vedno prepričanih, da so zelo dobro ali dobro usposobljeni za iskanje zaposlitve.



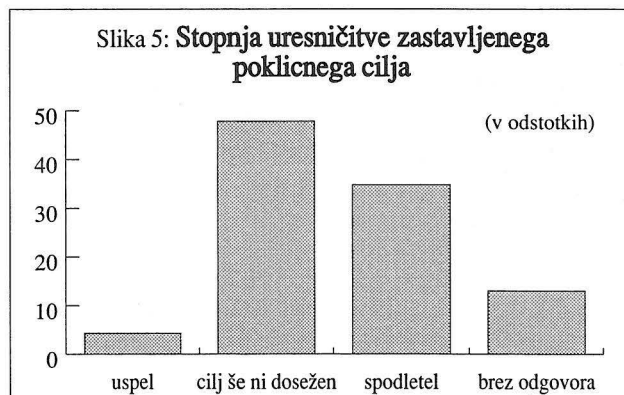
Uspešnost izvedenih seminarjev potrjujejo lastne ocene udeležencev o osvojitvi posameznih vsebin, obravnavanih na seminarjih. Lastno usposobljenost za izvajanje posameznih korakov pri določanju in načrtovanju poklicnega cilja so udeleženci ocenjevali na petstopenjski lestvici od 1 do 5. Največ udeležencev se je pri vseh vsebinah odločilo za visoko oceno 4. To je v povprečju 30,75 osebe ali 43,3 odstotka vseh odgovorov. Prepoznavanje lastnih posebnosti in prednosti pa jih je največ ocenilo na najvišjo oceno 5. Razveseljivo je, da so se udeleženci le izjemoma odločali za najnižjo oceno 1, v povprečju 0,63 osebe ali 0,88 odstotka vseh odgovorov.

Slika 4 prikazuje, da si je konkreten poklicni cilj določilo 89 odstotkov udeležencev; 47,7 odstotka na seminarju, 41,3 odstotka pa pred udeležbo in je na seminarju samo preverilo ustreznost želenega cilja. Od 46 anketiranih jih je pet dejalo (10,9 odstotka), da si poklicnega cilja niso določili.



Dva meseca in pol po udeležbi na seminarju sta na seminarju določen ali preverjen poklicni cilj uresničili dve osebi (4,3 od-

stotka). Večina ga je v času anketiranja še vedno uresničevala (47,8 odstotka), 16 osebam (34,8 odstotka) ga ni uspelo uresničiti, šest oziroma 13 odstotkov pa jih na vprašanje ni odgovorilo (slika 5).



Med utemeljitvami, zakaj poklicnega cilja niso uresničili, je 16 udeležencev navajalo različne odgovore. Dva anketirana sta dejala, da sta se zaposlila, vendar opravljata drugačno delo, kot sta načrtovala. Teh dveh odgovorov torej ne moremo šteti kot neuspeh. Sedem jih je dejalo, da so njihovi poklicni cilji dolgoročnejši. Dve osebi sta dejala, da nista imeli na voljo zadostnih finančnih sredstev za uresnitev svojega poklicnega cilja, preostali pa so odgovorili, da zaposlitve niso našli in zato njihov cilj morbiti ni bil najbolje izbran.

Med temi istimi 16 respondenti si jih je 11 pomagalo s »križnim načrtom« (alternativa za takojšen zaslužek) in nameravajo poklicni cilj uresničiti v prihodnosti. Sicer pa jih je štirinajst menilo, do znajo samostojno izdelati »načrt ukrepov«, ki je ključnega pomena za sistematično uresničevanje poklicnega cilja. Le dva sta menila, da ga sama ne bi zmogla izdelati. Iz tega lahko sklepamo, da so osvojili metodo načrtovanja poklicne poti tudi tisti, ki poklicnega cilja niso uresničili, kar je tudi glavni cilj usposabljanja v programu Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja.

Tisti, ki so poklicni cilj uresničili ali so ga dva meseca in pol po seminarju še vedno uresničevali (skupaj 24 oseb ali 52,1 odstotka vprašanih), pa so vsi pritrdili, da jim je pri tem pomagalo znanje, pridobljeno na seminarju, kajti izhajali so iz »matrike možnosti« in »načrta ukrepov«.

Ob drugem anketiranju udeležencev je bilo od 46 respondentov pet respondentov zaposlenih (10,9 odstotka), večina je bila še vedno brezposelna (78,3 odstotka), pet pa je bilo dijakov oziroma študentov (10,9 odstotka). Med najpogostejšimi viri preživljanja so navajali socialno podporo (21,1 odstotka), denarno nadomestilo (19,7 odstotka), v enakem obsegu priložnostno delo, kar 14 odstotkov pa so jih preživljali starši. Najpogostejši odgovori o načrtih za prihodnost pa so se nanašali na iskanje primerne zaposlitve in izobraževanje.

## Sklep

Na podlagi narejene analize lahko trdimo, da je bila izpeljava programa Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja na devetih seminarjih uspešna. Doseženi so bili njegovi najpomembnejši cilji. 89 odstotkov udeležencev je imelo izbran poklicni cilj, vsi razen dveh so v celoti osvojili metodo načrtovanja poklicne poti. Program tako vrednotimo kot pomemben prispevek pri usposabljanju ljudi za samostojno načrtovanje



kariere in kot koristno alternativo med različnimi oblikami in metodami poklicnega svetovanja.

Visoko učinkovitost programa je po našem mnenju mogoče doseči v primeru, če imajo udeleženci na voljo ustrezno strokovno pomoč in možnosti, da želene cilje tudi uresničijo. Pri tem mislimo predvsem na dvoje. Prvič, na svetovalce, ki bi morali biti udeležencem v času uresničevanja poklicnega cilja na voljo in jim ob morebitnih težavah pomagati z nasveti in s spodbudami, da zaradi nastalih težav ne bi izgubili motivacije za reševanje svojega zaposlitvenega problema. Drugič pa na dostopnost do čim bolj različnih in kakovostnih programov in ukrepov. Pri tem gre za nujnost pestre ponudbe izobraževalnih programov in ukrepov, s katerimi bi omogočili dostop do izobraževanja tudi ekonomsko šibkim skupinam prebivalstva, ki jih je med brezposelnimi veliko.

Predstavljeni program je eden od možnih načinov razvijanja potencialov pri ljudeh, da bi lažje sledili spremembam na področju gospodarstva, ki s hitrim tehnološkim razvojem in z vse hitreje se spreminjajočo naravo zaposlitev zahteva od posameznikov veliko prožnosti, tako pri opravljanju konkretnih del kot pri odločanju o novih poklicnih izzivih.

Sklepamo, da je v našem okolju treba razvijati programe, ki bodo omogočili sodobnemu človeku samouresničitev in ga usposobili za sprotno reševanje težav, ki se mu postavljajo na pot na različnih področjih in točkah življenjskega cikla. Program Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja je le droben kamenček v mozaiku teh prizadevanj.

---

mag. Aleksandra Kovač  
raziskovalka na Inštitutu za družbene vede v Ljubljani

---

## Literatura

Abrahamson, Peter (1992): Europe: A Challenge to the Scandinavian Model of Welfare, Paper Contributed to the First European Conference of Sociology, University of Vienna, Vienna.

Abrahamson, Peter (1995): Social Exclusion in Europe: Old Wine in New Bottles. Prispevek predstavljen na seminarju »Socialna izključenost in revščina«, Portorož, 13. -15. marec 1995.

Brezposelnost, izobraževanje in kariera. Andragoški center Republike Slovenije, Ljubljana 1993.

Dennet, Jane, James, Edward, Room, Graham, Watson, Filipa (1982): Europe Against Poverty: The European Poverty Programme 1975-80. Bedford Square Press, London.

Frank, Ana, Wolf, Lorenz (1994): Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja: Pomoč pri študiju, poklicnem izobraževanju, dopolnilnem izobraževanju: Kibernetska strategija: Navodila za trenerje. Doba, Maribor.

Glazer, Jože (1995): Vloga Republiškega zavoda za zaposlovanje pri prilaganju zaposlovanja zahtevam delodajalcev in pri zagotavljanju socialne varnosti. Referat, predstavljen na strokovnem posvetovanju »Zaposlovanje med trgov in socialno varnostjo«, Portorož, 16. in 17. marca 1995.

Izobraževanje brezposelnih: Zbornik I, II Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije, 1993 (Izobraževanje odraslih. Nove poti; 4).

Jelenc, Zoran, Mohorčič-Špolar, Vida A. in sodelavci (1994): Potrebe po izobraževanju odraslih: Raziskovalno poročilo. Andragoški center Republike Slovenije, Ljubljana.

Kovač, Aleksandra (1993): Coping with Social Exclusion of Young School Leavers in Slovenia in the Light of European Experiences, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

Kovač, Aleksandra (1994): Mladi na trgu delovne sile, Pomen izobrazbe pri razvrščanju posameznikov po segmentih trga dela, prispevek, predstavljen na seminarju »Kako živeti z revščino?«, Maribor, 6. -7. oktober 1994.

Kovač, Aleksandra, Dominko-Baloh Jasna (1995): Evalvacija programa »Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja«: Raziskovalno poročilo. Doba - Zavod za izobraževanje, Maribor.

Krajnc, Ana (1995): Futurološki pogled na šolo in permanentno izobraževanje (1., 2. del). Sodobna pedagogika, 5-6 in 9-10, Ljubljana.

Niklanović, Saša, Sever, Andreja, Gregorič, Barbara, Žvokelj Marko, Frančeskin, Andrej, Gerlec, Niko, Arzenšek, Srđan (1994): Koncept razvoja kariere v okviru dejavnosti Republiškega zavoda za zaposlovanje (projektni elaborat). Republiški zavod za zaposlovanje, Ljubljana.

Novak, Mojca (1994): Dober dan, revščina. Socialna zbornica Slovenije, Ljubljana.

Republiški zavod za zaposlovanje: Poročilo za leto 1994, Ljubljana, april 1995.

Republiški zavod za zaposlovanje - Območna enota Maribor: Polletno poročilo 1995, Maribor, oktobra 1995.

Room, Graham, Abu Sada Georges, Benington John, Breda Jef, Giannichedda Maria Grazia, Guollen Encarna, Henningsen Bernd, Laczko Frank, Medeira Joaquina, Mylonakis Danai, O Cinneide Seamus, Robbins Diana, Whitting Gill (1990): Final Report of the Programme Evaluation Team, European Programme to Combat Poverty. University of Bath.

Stanovnik, Tine: The Social and Economic Characteristics of Poverty in Slovene Households. Prispevek predstavljen na seminarju »Socialna izključenost in revščina«, Portorož, 13. -15. Marec 1995.

Stropnik, Nada (1994): Kako določiti obseg revščine v Sloveniji? prispevek predstavljen na seminarju »Kako živeti z revščino?«, Maribor, 6. - 7. oktober 1994.

Trbanc, Martina (1995): Socialna izključenost: Koncept, obseg in značilnosti. Teorija in praksa, Ljubljana.

Wolf, Lorenz, Frank, Ana (1993): Odkrivanje poklicnega cilja in strategija njegovega uresničevanja: Pomoč pri študiju, poklicnem izobraževanju, dopolnilnem izobraževanju: Kibernetska strategija: Navodila za začetnike v poklicu, strokovnjake in tiste, ki se poklicno preusmerjajo, Doba, Maribor.

Whitting Gill: A Good Practice Guide to Self-Evaluation. Working Papers Evaluation Section No. 36, For the Commission of the European Communities.