

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Katja Kodra

**Analiza potreb mladih po neformalnem izobraževanju kot osnova
za zagon projekta Basement**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2019

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Katja Kodra

Mentorica: prof. dr. Zinka Kolarič

**Analiza potreb mladih po neformalnem izobraževanju kot osnova
za zagon projekta Basement**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2019

ZAHVALA

*Profesorica dr. Zinka Kolarič, hvala za vaš čas in vso strokovno pomoč pri izdelavi
magistrskega dela.*

Aleš, hvala za mentorstvo, ki je čez čas prerastlo v prijateljstvo.

Sandi in družina, hvala za vso ljubezen in podporo.

Ana, Kaja in Tina, hvala za vse kar smo preživele skupaj.

Hvala, ker ste.

Analiza potreb mladih po neformalnem izobraževanju kot osnova za zagon projekta Basement

Marsikateri mladi se v nekem trenutku svojega življenja znajdejo pred izzivom pridobitve službe, najsi bo to zaradi pomanjkanja izkušenj ali izobrazbe. V mladinskem centru Črnuče smo s sodelavci ta problem zaznali in se odločili, da naredimo projekt z mladimi, ki bo namenjen mladim. Projekti, ki so narejeni v sodelovanju s ključno populacijo, so dolgoročno bolj uspešni in vzdržni. Brez analize potreb pa njihovega inputa ne bi bilo, zato smo se odločili narediti analizo potreb po neformalnem izobraževanju in ugotoviti, kako si mladi predstavljajo ta projekt, kakšne so njihove želje in potrebe. Cilj magistrskega dela je narediti analizo potreb po neformalnem izobraževanju mladih na območju Četrtna skupnosti Črnuče in na podlagi rezultatov izoblikovati projekt za mlade, med 15. in 29. letom, ki bo služil kot okvir za njihovo udejstvovanje. Na podlagi opravljene raziskave je bilo ugotovljeno, da mladi poleg potreb po znanju in izkušnjah potrebujejo tudi večjo samozavest in morajo premagati strahove. Intervjuvani mladi želijo dopolniti znanja v menedžerskih, promocijskih, pisarniških veščinah in veščinah ustvarjalnosti.

Ključne besede: neformalno izobraževanje, mladi, analiza izobraževalnih potreb.

Assesment of youth learning needs as a base for the project Basement

A lot of young people in Slovenia come to a point in their life when they want to get a job but cannot. Especially because of economic crisis young people are struggling to find a steady job which will give them stability. As youth centre located in Črnuče, Ljubljana we came across that problem and wanted to help our youth so we decided to make a project and help them out. We believe that the best and more successful projects are made along with the people which the project is for. In this assessment of youth learning needs we are finding out what kind of needs and wishes youth in Ljubljana have. As a result of this assessment a project Basement will be made. Findings suggestes that asked youth is in need of a skills but also in need of empowerment as much as skills. Interwied youth wanted to brush on and add skills in management, promotion, administration skills and creativity.

Key words: Nonformal education, youth, needs assessment

KAZALO

1 UVOD	6
2 TEORETIČNI DEL: OPREDELITEV OSNOVNIH POJMOV IN KONCEPTOV	9
2.1 Izobraževanje	9
2.1.1 Formalno izobraževanje	10
2.1.2 Informalno učenje	10
2.1.3 Neformalno izobraževanje	11
2.1.4 Analiza izobraževalnih potreb	14
2.2 Mladi.....	23
2.2.1 Percepcija mladih v družbi	23
2.2.2 Težave mladih	24
2.2.3 Zanimivi poklici za mlade	27
2.2.4 Načrtovanje kariere	28
2.3. Neformalno izobraževanje v mladinskem sektorju	30
2.3.1 Mladinsko delo	30
2.3.2 Prednosti mladinskega dela	31
3 EMPIRIČNI DEL: KVALITATIVNA ANALIZA POTREB PO NEFORMALNEM IZOBRAŽEVANJU KOT OSNOVA ZA ZAGON PROJEKTA BASEMENT	34
3.1 Cilj/namen analize, raziskovalna vprašanja in metodološki pristop.....	34
3.1.1 Raziskovalna vprašanja.....	35
2.2.1 Metodološki pristop	36
3.2 Analiza in interpretacija pridobljenih informacij	39
3.2.1 Analiza pridobljenih informacij	39
3.2.2 Interpretacija pridobljenih informacij	47
3.3 Pomen pridobljenih informacij za izoblikovanje in izvajanje projekta Basement... 	52
4 VIRI	57
Priloge	62
Priloga A: Intervju	62
Priloga B: Predstavitev pridobljenih odgovorov	64
Priloga C: Struktura projekta	90

1 UVOD

Namen magistrskega dela je raziskati potrebe mladih po neformalnem izobraževanju, starih od 15 do 29 let, ki se nahajajo na območju Črnuč, in na podlagi dobljenih rezultatov pripraviti projekt Basement, ki jim bo namenjen. Neformalno izobraževanje Evropska komisija (2001) opredeljuje kot izobraževanje, ki ni izvajano s strani izobraževalne institucije in ni namenjeno pridobitvi formalnega potrdila, vendar pa je proces strukturiran in podprt s strani mentorja. Pri tem gre po navadi za zadostitev potreb in interesov posameznika po izobraževanju (Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije 2007). V projektu bodo tako dobili priložnost tisti mladi, ki želijo pridobiti nove izkušnje in znanja. Glede na izražene potrebe po neformalnem izobraževanju bomo uredili (neformalna) mentorstva na projektih znotraj projekta Basement. Z mladimi bomo organizirali različne dogodke, ki bodo služili kot prostočasne dejavnosti za njihove sovrstnike in lokalno skupnost. Projekt se bo izvajal v prostorih Četrtnega mladinskega centra Črnuče (ČMC Črnuče), ki je pod okriljem Javnega zavoda Mladi zmaji (JZMZ). ČMC Črnuče s svojim programom naslavlja otroke med 12. in 18. letom in jim ponuja organizirane raznovrstne aktivnosti (Javni zavod Mladi zmaji, 2015), projekt Basement pa bo program razširil na mlade do 29. leta.

V raziskavi Mladina 2010, na katero se bom oprla v svoji analizi potreb, so ugotovili, da dobra petina anketirancev želi alternativne oblike izobraževanja in več kot 92 odstotkov mladih se bo v prihodnosti udeležilo neformalnega izobraževanja (Lavrič in drugi, 2011, str. 116). Na podlagi neformalnih pogovorov se želje po novih znanjih mladih kažejo tudi v Črnučah, kar bom preverila z analizo potreb.

Projekt bo mladim ponudil nova znanja, možnost preizkusa že naučenih znanj v praksi, krepitev njihove socialne mreže in socialno vključenost ter večje možnosti za nadaljnjo zaposlitev. V Črnučah so mladi izrazili potrebo po projektih, kjer bi lahko izvajali aktivnosti in bi bili uporabniki le-teh, saj primanjkuje takih projektov v njihovi lokalni skupnosti. Kot v Črnučah, tudi drugje v Sloveniji trend prostovoljstva narašča (Lavrič in drugi, 2011, str. 227), saj se mladi zavedajo, da jim prostovoljsko delo prinese nova znanja in krepitev socialne mreže, kar jim bo v prihodnosti lahko prišlo prav pri iskanju zaposlitve.

Projekt bomo zagnali skupaj z mladimi, uporabniki mladinskega centra Črnuče in njegovimi dolgoletnimi prostovoljci. Med mladimi smo s sodelavci namreč zaznali potrebo po aktivnostih, ki bodo prilagojene starejšim mladostnikom, od 18. leta naprej. Opaziti je bil trend vračanja mladih, ki so svoj prosti čas v zgodnjem mladostništvu preživel v dnevnem mladinskem centru Črnuče, vendar pa jim v času pubertete in starejšega mladostništva aktivnosti, ki tam potekajo, niso več zanimive. Zaradi stika in skoraj prijateljskega odnosa smo se odločili, da z njimi in za njih poskusimo ustvariti program, ki bi jih zanimal. V času osnovanja programa smo ugotovili, da obstaja potreba tudi po pilotnem projektu mentorstva mladih. V program bi se vključili mladi, stari med 15 in 29 let, ki zaradi katerega koli razloga želijo pridobiti izkušnje za bodočo profesijo.

Glavni vprašanji, ki me bosta zanimali, sta: »Katera znanja in veščine želijo mladi, stari med 15 in 29 let, pridobiti v okviru neformalnega izobraževanja za oblikovanje svoje kariere poti?« in »Kako/na kakšen način naj bi bilo izvajano neformalno izobraževanje v okviru projekta Basement, da bi se mladi vključili vanj, v svojem prostem času?«

Z namenom grajenja projekta "od spodaj navzgor", torej skupaj z mladimi, moramo najprej spoznati potrebe mladih, značilnosti neformalnega učenja in se seznaniti s koraki analize potreb ter načrtovanjem kariere. Najprej bo sledil pregled osnovnih pojmov izobraževanja, nato razdelitev formalnega, neformalnega izobraževanja in informalnega učenja. Sledi opredelitev pojma analize potreb in samih izobraževalnih potreb, ki bodo uporabljene v raziskavi. Kasneje sledi pregled korakov analize potreb. Glede na to, da je raziskava namenjena mladim, bomo najprej opredelili termin mladi, percepcijo mladih v družbi, probleme mladih in podlago za raziskavo, načrtovanje kariere. Za boljši vpogled raziskovalcev izobraževalnih potreb in snovalcev programov neformalnega izobraževanja moramo raziskati tudi motive, ovire in dejavnike vključevanja posameznikov v neformalna izobraževanja. Ker se bo program dogajal v mladinski organizaciji, bomo pregledali še, kako mladinsko delo in neformalno izobraževanje sodelujeta. Na koncu teoretičnega dela bo projekt na kratko predstavljen in umeščen v okolje. Po teoretičnem delu sledi praktični del, ki bo zavzemal namen in cilj analize ter uporabljeno metodologijo. Za potrebe te magistrske naloge bo uporabljena kvalitativna metoda zbiranja podatkov, saj me bodo zanimali posamezniki in njihove potrebe ter želje.

Kasneje sledi analiza raziskave in interpretacija le-te. Prek korakov analize izobraževalnih potreb in z okvirnim načrtovanjem kariere intervjuvancev bom poskušala priti do odgovorov o tem, katera znanja želijo pridobiti izbrani mladi in kakšno bi moralo biti neformalno izobraževanje, da bi se mladi vključili vanj. Naloga se zaključi s sklepnimi ugotovitvami, odgovori na raziskovalna vprašanja in osnutkom projekta Basement.

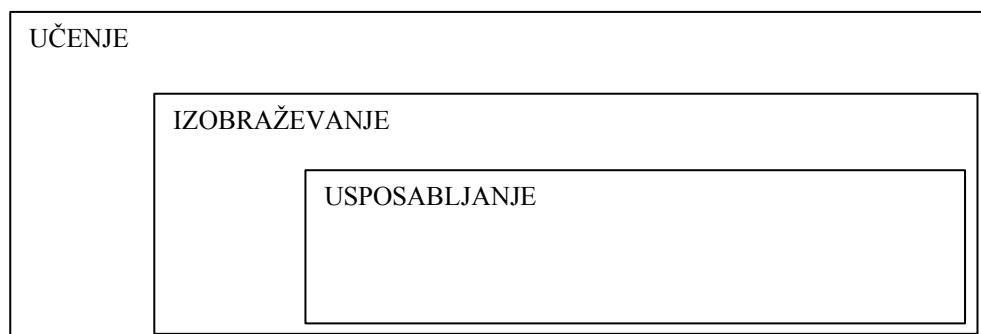
2 TEORETIČNI DEL: OPREDELITEV OSNOVNIH POJMOV IN KONCEPTOV

2.1 Izobraževanje

V literaturi se menjavata izraza izobraževanje in učenje. Da bi razumeli, kaj pomeni izobraževanje, moramo raziskati tudi povezavo med njima.

Možina s sodelavci (2002, str. 210) učenje najširše opredelijo kot vsako namerno ali nenamerno dejavnost, prek katere posameznik spreminja samega sebe. Pri tem pa se razvijajo posameznikova znanja, vedenja, veščine, spretnosti, stališča in ne nazadnje tudi identiteta. (Ličen, 2015, str. 16). Učenje je torej širši pojem, izobraževanje pa je le ena izmed možnosti za izpeljavo učenja (Jelenc, 2007, str. 10), kar je prikazano tudi na sliki 2.1. Izobraževanje je tako vnaprej načrtovan proces, v katerem posameznik sprejema informacije. Tako je izobraževanje bolj odvisno od potreb družbe, medtem ko je učenje na drugi bolj odvisno od posameznikovih potreb (Možina in drugi, 2002, str. 215). Usposabljanje pa je v bistvu strokovno izobraževanje, kjer se posameznik usposobi za določeno delo ali delovno mesto (Možina in drugi, 2002, str. 216).

Slika 2.1: Odnos med učenjem, izobraževanjem in usposabljanjem



Vir: Možina in drugi (2002, str. 217)

V nadaljevanju se bomo osredotočili na pojem izobraževanja in na delitev le-tega. Izobraževanje na grobo razdelimo na formalno, neformalno izobraževanje in informalno ali izkustveno učenje. Lažje razločimo med formalnim in neformalnim, razlike med neformalnim in izkustvenim učenjem pa se nekoliko zabrišejo in so težko ločljive.

Skupna točka vsem je, ne glede na to, ali je formalno, neformalno ali informalno, podlaga za zaposlitev mladih. Formalno izobraževanje da mladim strokovno usposobljenost, vseživljenjsko izobraževanje oziroma neformalno izobraževanje pa omogoča prilagodljivost mladih na nepredvidljivem trgu dela (Bakovnik in Beočanin, 2010, str. 11, Resolucija o nacionalnem program za mladino 2013–2022, str. 4).

2.1.1 Formalno izobraževanje

Avtorji so si glede definicije formalnega učenja zelo enotni in jo večinoma povzemajo po dokumentih Evropske unije in po slovenskem Zborniku za zagotavljanje kakovosti.

Formalno izobraževanje je definirano kot strukturirano izobraževanje, ki ima zastavljene učne objekte, časovni okvir in možnost pomoči s strani učitelja oziroma strokovnjaka, ki je za to usposobljen in vodi izobraževalni proces. Taka vrsta izobraževanja je izvajana s strani izobraževalne institucije in se zaključi s pridobitvijo certifikata oziroma spričevala. Pomembno je poudariti, da je tako izobraževanje namerno začeto s strani tistega, ki se uči (Jelenc, 2007, str. 35–36; Bakovnik in Beočanin, 2010, str. 9; Žnidarič in drugi, 2012, str. 29).

Najbolj znani primeri formalnega izobraževanja so: izobraževalni program za pridobitev izobrazbe, vajeniški program, program izpopolnjevanja za pridobitev pedagoško-andragoške izobrazbe, priprava doktorske disertacije. Sem spadajo tudi programi stalnega strokovnega izpopolnjevanja učiteljev, sprejeti po predpisanem postopku in objavljeni v uradnem katalogu (Žnidarič in drugi, 2012, str. 29).

Formalno izobraževanje ponudi le del potrebnih znanj in je skoncentrirano na del posameznikovega življenja, medtem ko neformalno učenje (še bolj pa priložnostno učenje) poteka celo življenje (Bakovnik in Beočanin, 2010, str. 14).

2.1.2 Informalno učenje

Priložnostno ali informalno učenje v večini primerov ni namerna in časovno opredeljena aktivnost, ki za razliko od formalnega učenja ne poteka v za to točno določeni instituciji in se ne konča s pridobitvijo javno veljavne kvalifikacije (Plavšić in Diković, 2016, str. 73; Žnidarič in drugi, 2016, str. 29; Jelenc, 2007, str. 35–36). Lahko se dogaja v različnih okoljih,

nima zastavljenega učnega načrta in časovnice, saj se dogaja ob drugih aktivnostih. Temelji predvsem na dialogu in medsebojnem spoštovanju kultur in socialnih okolij (Coburn in Wallace, 2011, str. 20).

Informalno učenje ali priložnostno učenje je v bistvu vsakodnevno učenje med delom, pri dejavnostih povezanih z družino in prostim časom. Posameznik prek informalnega učenja pridobi izkušnje, oblikuje stališča, vrednote, spretnosti in veščine iz okolice (Vilič Klenovšek in drugi, 2013, str. 23). Bakovnik in Beočanin (2010, str. 9) to poimenujeta “stranski učinki življenja in delovanja”. Ker se vse dogaja kot stranski produkt druge dejavnosti, ne moremo poimenovati kot izobraževanje, ampak kot učenje.

Primeri takega učenja so lahko navadni dogodki v vsakdanjem življenju, kjer se posameznik nekaj nauči in spozna nekaj novega, kot so obisk sejma, medvrstniško učenje, šport, popraviljanje doma po priročniku ipd (Žnidarič in drugi, 2016, str. 29).

2.1.3 Neformalno izobraževanje

Za razliko od formalnega izobraževanja neformalno izobraževanje ni podano s strani izobraževalne ustanove in ne vodi do pridobljenega certifikata. Za razliko od informalnega učenja je strukturiran proces, kjer imajo mentorji zastavljene cilje. Proces ima omejen čas trajanja, pri čemer je možno pridobiti pomoč učitelja, ki vodi proces (European Commission, 2017, str. 87). Prednost neformalnega učenja je, da se pristop prilagaja posameznim skupinam (Shephard, 2014, str. 350), saj izvajalci izobraževanja niso vezani na uradno sprejet učni program, zato lahko prilagodijo način in predmet učenja glede na potrebe posameznika in ne glede na predmet (Coburn in Wallace, 2011, str. 20; Vilič Klenovšek in drugi, 2013, str. 27). Predvsem je pomembno, da je posameznik vključen v tako izobraževanje zaradi lastnega interesa. Tak program je usmerjen k učencu in povezan s potrebami in željami posameznika, kar naredi tako učenje posebej zanimivo in učinkovito (Bakovnik in Beočanin, 2010, str. 9).

Primeri neformalnega učenja so: tečaj tujega jezika, tečaj plesa, računalniški tečaji, različne inštrukcije, tudi uvajanje v delo pod vodstvom mentorja (Žnidarič in drugi, 2012, str. 29).

Bolj kot da bi želeli vzpostaviti tekmovanje med neformalnim in formalnim izobraževanjem, različni avtorji, kot so: mladinski delavci, zbrani na Movit NA Mladina (2009) in avtorja Bakovnik in Beočanin (2010), predlagajo, da lahko neformalno gledamo kot na dodatek

formalnemu. Dopolnitev šolstvu, ki nudi dodatno izobraževanje določenim skupinam, tako odraslim kot otrokom, saj ponuja velik spekter znanja (Movit NA Mladina, 2009, str. 19; Bakovnik in Beočanin, 2010, str. 23). Mladim omogoča pridobitev temeljnih sposobnosti, prispeva k osebnemu razvoju, jih vključi v družbo in spodbudi k aktivnemu državljanstvu ter izboljša njihove možnosti za zaposlitev (Movit NA Mladina, 2009, str. 18).

V zadnjih letih se zanimanje mladih za neformalna izobraževanja povečuje, saj je v raziskavi Mladina 2010 (Lavrič in drugi, 2011, str. 116) več kot 92 odstotkov vprašanih mladih izrazilo željo po izobraževanju v neformalnih izobraževanjih, kar je več kot leta 2005, ko je bil ta odstotek za 12 odstotkov manjši, in sicer 80 odstotkov. Slovenski najstniki se zavedajo potenciala neformalnega izobraževanja in se največkrat udeležujejo tečajev za tuje jezike, tečajev računalništva in tečajev, ki so povezani z znanjem ter veščinami potrebnimi za izbran poklic. Vključevanje v neformalne oblike izobraževanja in pridobivanje izkušenj prek njih je namreč v obdobju "masivizacije" pomemben vidik. Mladi tako dobijo prednost v močni konkurenci tistih, ki se potegujejo za isto delovno mesto, saj jim udejstovanje v neformalnih izobraževanjih ponuja večjo konkurenčnost in prilagodljivost na trgu dela (Resolucija o nacionalnem programu za mladino 2013–2022, str. 11; Vilič Klenovšek, 2013, str. 66). V upanju, da se izognejo zanki, kjer za pridobitev delovnega mesta potrebujejo delovne izkušnje, za pridobitev teh delovnih izkušenj pa delovno mesto, kjer bi jih pridobili (Senyuva, 2014, str. 60), sodelujejo v neformalnem izobraževanju (delavnicah, prostovoljskih praksah ipd). Pred iskanjem službe namreč stremijo k nadgradnji svojega znanja in izpopolnjevanju svojih znanj, z namenom večje konkurenčnosti na trgu dela (Cupar, 2015, str. 89) in hitrejše ter lažje pridobitve nove oziroma prve službe.

Tudi Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (The organization for Economic Cooperation and Development; OECD) v neformalnem izobraževanju vidi odgovor za ekonomsko krizo, saj bi s tem zmanjšali finančni vložek v formalno izobraževanje, hkrati pa bi prerazporedili financiranje med državo, podjetja in posameznike (Hozjan, 2010, str. 14). Vilič Klenovšek s sodelavci (2013, str. 25) so mnenja, da je neformalno izobraževanje začelo pridobivati vidnejše mesto v razvojnih načrtih razvitih držav predvsem zaradi neučinkovitega sistema formalnega izobraževanja.

Jelenc (2007, str. 22) je mnenja, da morajo biti izpolnjeni nekateri pogoji, da bo neformalno izobraževanje uspešno. Razdeli jih na tri pogoje, ki so:

1. občutek potrebe po učenju pri posamezniku, se pravi zaznavanje izobraževalne potrebe (potrebe po dopolnitvi znanj ali pridobitvi novih);
2. motivacija posameznika za učenje;
3. priložnost za učenje (obstoječ program, projekt ipd).

Raziskovalci izobraževalnih potreb in snovalci neformalnih izobraževanj se morajo zavedati, da obstajajo ovire in se morajo seznaniti z njimi, saj se jim le tako lahko izognejo ali pa se pripravijo na njih.

Da se posameznik ne bo odločil za izobraževanje zaradi drugih ovir v njegovem življenju, ki jih nadalje razdeli v tri skupine:

1. situacijske ovire – pomanjkanje časa, preveliki stroški izobraževanja, oddaljenost od kraja, družinske razmere, ki ne dovoljujejo, da bi se posameznik udeležil izobraževanja;
2. institucijske ovire – neustrezna ponudba izobraževanja, previsoke vpisne zahteve, pomanjkljiva informiranost potencialnega udeleženca;
3. dispozicijske ovire – premajhno zaupanje vase, predsodki posameznika do izobraževanj, premalo zanimanja ipd. (Jelenc, 2007, str. 22).

Poleg prednosti neformalnega izobraževanja pa je treba paziti na pasti, ki se lahko izkažejo za velike ovire pri izpeljavi le-tega. Ovire, kot so slabo izobražen oziroma nestrokoven kader in nepriznanost izobrazbe v družbi, lahko uničijo ugled neformalnega izobraževanja in ga označi kot slabo ter namenjeno revnim ljudem (Shephard, 2014, str. 351). Ličen (2015, str. 52–53) navaja tudi druge ovire, ki jih lahko razporedimo, kot predlaga Jelenc (2007, str. 22): strah pred učenjem, strah pred spoznavanjem novih stvari, nizke bralne in pisne kompetence, ki bi jih po razdelitvi Jelenc (2007, str. 22–23) umestili v situacijske ovire in težave v delovnih urnikih, ki se jim mora neformalno izobraževanje prilagoditi.

Problem neformalnega izobraževanja v Sloveniji je tudi, da to ni javno priznано. To naj bi se spremenilo do leta 2022, ko naj bi vzpostavili povezavo med formalnim in neformalnim izobraževanjem in na splošno priznali neformalno izobraževanje (Resolucija o Nacionalnem programu za mladino 2013–2022, 2013, str. 10).

2.1.4 Analiza izobraževalnih potreb

Analiza izobraževalnih potreb je definirana kot proces zbiranja informacij o “eksplicitnih in/ali implicitnih potrebah v državi, organizaciji, lokalnem okolju ali/in pri posamezniku z namenom, da pripravimo izobraževalne programe (dogodke, projekte), ki naj pripomorejo k razrešitvi problemov in/ali razvoju novih procesov, produktov, odnosov” (Ličen, 2015, str. 6). Proces ugotavljanja potreb lahko poimenujemo na več načinov. V literaturi najdemo poimenovanja, kot so: analiza, ocenjevanje in evalvacija potreb, ki se med seboj zamenjujejo. Ličen (prav tam) ugotavlja, da to niso sinonimi, ampak se za njimi skrivajo drugačni pomeni. Pri analizi potreb po navadi poleg potreb raziskujemo tudi vzroke za nastale potrebe, medtem ko pri ocenjevanju potreb naredimo oceno iz opazovanja v praksi in logično sklepamo o potrebah.

Analiza potreb lahko sestoji iz analize stanja, SWOT analize in drugih tehnik, kjer ugotovimo primanjkljaj in morebitne možnosti ter tako naredimo izobraževalni program z grobo opredelitvijo ciljev, oblik in vsebin. Poleg zbiranja podatkov lahko uporabimo tudi druge načine za ugotavljanje potreb, med katerimi je najbolj znan način preizkušanja programa na trgu. Večina projektov je tako pripravljena brez predhodne analize, kjer ustvarjalci program ponudijo na trgu, uporabnikom na uporabo in ugotovijo, kakšen je odziv ter ga nato ustrezno spremenijo, razvijejo ali prekinejo (Ličen, 2015, str. 6).

2.1.4.1 Izobraževalne potrebe

V analizi izobraževalnih potreb raziskujemo izobraževalne potrebe ciljne populacije. Izobraževalna potreba je “razlika med tem, kar je, in tem, kar naj bi bilo” (Svetina, 1998, str. 42). Podobno tudi Kaufman in Guerra-Lopez (2013, str. 5) ugotavljata, da je potreba razlika med dejanskim in pričakovanim rezultatom. Pojavijo se ob nekem problemu, ki ga je treba razrešiti. Pri tem mora biti posameznik dovolj motiviran, da želi rešiti problem in primanjkljaj zapolniti (Ličen, 2015, str. 40).

Po Ličen (2015, str. 40) se izobraževalna potreba izrazi v treh primerih, ko:

- gre za primanjkljaj nečesa, ko opazimo problem oziroma slabo delovanje nečesa (kompenzacija);
- je treba nekaj razviti. V situaciji, ko je treba obstoječe znanje dopolniti ali razviti (inovacija).

- prihajajo novosti in jih je treba sprejeti in jih razumeti (ekspanzija).

Izobraževalne potrebe so torej potrebe po dodatnem izobraževanju, ko posameznik opazi primanjkljaj svojega znanja na specifičnem področju in mora znanje pridobiti, dopolniti oziroma razviti. Pri tem se izobraževalne potrebe lahko izrazijo na ravni posameznika; na ravni skupine, skupnosti, podjetja ali organizacije in na ravni družbe. Glede na raven, kjer je zaznana potreba po izobraževanju, uporabljamo različne pristope. Posameznikove potrebe po izobraževanju, ki so relevantne za projekt neformalnega izobraževanja, raziskujemo s pomočjo pogovora, analizo dokumentov, z opazovanjem, samorefleksijo in različnimi drugimi testi. Pomembno je, da spoznamo, kdo so posamezniki, zakaj se učijo, zakaj so se pripravljene učiti, kaj jih zanima, kaj pričakujejo od učenja ipd. (Ličen, 2015, str. 32–44). Raziskovalec izobraževalnih potreb namreč ugotavlja, kakšna je motivacija posameznikov in njihove interese ter zanimanja, ker brez posameznikove motivacije in želje po učenju projekt, če tudi so zaznane potrebe po njem, ne bo zaživel.

V analizi se osredotočimo tudi na že pridobljena znanja in izkušnje, saj lahko znanja pomagajo pri izobraževanju in so komplementarna z novim programom ali pa delujejo zavirajoče in kontraproduktivno (npr. predhodne slabe izkušnje z neformalnim izobraževanjem vplivajo na nezaupanje v program) (Ličen, 2015, str. 52).

Florjančič in Jereb (1998, str. 64) razdelita izobraževalne potrebe razdelijo na deset enot, na katere se bomo osredotočali na projektu. Za potrebe projekta so dodane še definicije Majcen (2009):

- komunikativnost, pri tem se razume pisno, govorno komuniciranje in posedovanje veščine poslušanja. Majcen (2009, str. 192) razume to kot verbalne sposobnosti, kjer posameznik poseduje sposobnost izražanja z besedami. Komunikativnost pa je po njenem mnenju “sposobnost hitrega in prijetnega vključevanja v družbo”. Posameznik lahko in hitro naveže stike (Majcen, 2009, str. 63).
- Menedžerske veščine, kjer gre za načrtovanje, organiziranje, delegiranje, motiviranje. Posameznik dobro premisli in dobro ter hitro načrtuje in organizira naloge, pripravi vse potrebno, delegira delo, prenese potrebne informacije na izvajalce, ki so vpleteni v procesu in skrbi za nemoten proces dela (Majcen, 2009, str. 66).
- Kooperativnost, sposobnost učinkovitega sodelovanja z drugimi. Pri tem je posameznik pripravljen sodelovati in se dogovarjati z drugimi za skupni cilj (Majcen,

2009, str. 72) in pomagati drugim z namenom iskanja najboljših rešitev (Majcen, 2009, str. 63).

- Skupinsko delo, sposobnost oblikovanja timov, dela v timu. Posameznik je pripravljen sodelovati pri odločanju in sprejemanju skupnih ciljev (Majcen, 2009, str. 73).
- Ustvarjalnost, generiranje idej, inovativnost. Ustvarjalnost ali inovativnost pojmuje kot razvijanje novih idej. Tak posameznik je sposoben poiskati izvirne rešitve in jih zamenjati z že znanimi (Majcen, 2009, str. 62, 76). Tukaj bi dodala tudi oblikovalske sposobnosti, kjer je posameznik sposoben kreiranja novih zamisli, ima tudi ročne sposobnosti (Majcen, 2009, str. 64).
- Veščine poučevanja – metode in tehnike prenosa znanja na druge. Oseba je pripravljena in zna posredovati svoja znanja drugim. Pri tem primerno nastopa in razločno razlaga (Majcen, 2009, str. 68).
- Matematične veščine – matematične metode in tehnike, finance, statistika. Sposobnost ravnanja s številkami, sposobnost hitrega presojanja, računanja in razumevanja obdelanih podatkov (Majcen, 2009, str. 70).
- Prodajne in promocijske veščine – sposobnost presojanja, pogajanja, vplivanja, kjer ima posameznik “spretnosti pri učinkovitem sporazumevanju z namenom doseganja soglasja” (Majcen, 2009, str. 67). Prepričljivost, kjer ima posameznik sposobnosti predstavljanja idej na tak način, da ne vzbuja pomislekov pri poslušalcih. Pri drugih ne vzbuja dvoma in jih zna prepričati, da sprejmejo vsebino pogovora (Majcen, 2009, str. 68).
- Delo s strankami – odnos s strankami, obravnavanje pritožb. Tudi želja po razumevanju strank, primernem ravnanju v stikih z najzahtevnejšimi strankami. Sposobnost prepričevanja in dogovarjanja s strankami (Majcen, 2009, str. 64–65).
- Pisarniške veščine – uporaba osebnega računalnika za različna pisarniška opravila. Posameznik prepozna, kakšne informacije potrebuje in jih ustrezno najde, ovrednoti ter posreduje naprej s pomočjo računalniških in komunikacijskih virov. Prav tako tudi funkcionalna pismenost, kjer posameznik poseduje sposobnost razumevanja navodil za delo in opravi nalogo po navodilih (Majcen, 2009, str. 61).

2.1.4.2 Koraki ugotavljanja potreb

Pomembno je, kako ugotavljamo potrebe, po kakšnih korakih se lotimo analize potreb. Korakov ugotavljanja potreb je veliko in se od avtorja do avtorja razlikujejo, lahko pa med njimi potegnemo vzporednice.

Predstavljenih bo nekaj avtorjev in njihove razdelitve korakov v procesu ugotavljanja potreb.

Ličen (2015, str. 34) razdeli analizo potreb na tri faze, ki so na kratko opisane v tabeli 2.2:

1. faza: Prepoznavanje potreb (ugotavljanje primanjkljajev);
2. faza: Razčlenitev vzrokov ali analiza;
3. faza: Ocena, ki nam pove, ali je izobraževanje sploh ustrezen način za reševanje primanjkljajev. V oceno spadajo naslednji elementi:
 - opredelitev izobraževalnih potreb, kjer se potrebe razvrstijo po merilih aktualnosti, interesov šole/podjetja/skupine/posameznika, razpoložljivega časa in denarja, kadrovske zmožnosti ipd.;
 - predlog za izobraževanje;
 - predlog za merjenje rezultatov izobraževanja;
 - predlog izobraževalnih ciljev.

Njena razporeditev v grobem razdeli proces analize in izpostavi tri najpomembnejše dejavnosti v procesu analize izobraževalnih potreb.

Svetina (1998, str. 28) razdeli korake bolj podrobno in nam poda nekaj več uvida v samo analizo potreb. Za razliko od Ličen (2015, str. 34) Svetina (1998, str. 28) pred samim ocenjevanjem potreb doda en korak, kjer analizira okoliščine, ki vplivajo na potencialne udeležence in šele nato preide v ocenjevanje potreb, ki se nadaljuje v oblikovanje ciljev do organizacije in izvedbe izobraževanja in evalvacije.

Svetina (1998, str. 28) predlaga model sestavljen iz šestih korakov, ki je nekoliko bolj razdeljen.

Koraki si sledijo:

1. korak: Analiza okoliščin, ki vplivajo na načrtovanje in na potencialne udeležence.
2. korak: Ocenjevanje izobraževalnih potreb.
3. korak: Oblikovanje izobraževalnih ciljev.

4. korak: Oblikovanje izobraževalnega procesa prek načrtovanja vsebin.
5. korak: Organizacija in izvedba izobraževanja.
6. korak: Evalvacija izobraževalnega programa s pomočjo evalvacijskih vprašalnikov.

Caffarella in Daffron¹ (2013 v Ličen 2015, str. 46) za razliko od Ličen (2015, str. 34), ki je njen model prevedla v slovenščino, še nekoliko bolj razdelita korake ugotavljanja potreb. V svojem interaktivnem modelu za načrtovanje programov neformalnega izobraževanja sta povzela devet korakov analize potreb:

- 1) Sklenemo dogovor o analizi izobraževalnih potreb, saj ni vedno nujno, da pred samim oblikovanjem programa opravimo analizo potreb.
- 2) Določimo izvajalce, ki bodo ugotavljali potrebe.
- 3) Opredelimo cilje postopka – cilje in ciljno skupino analize potreb.
- 4) Sklenemo dogovor o trajanju analize, financah in osebju, ki bo sodelovalo v analizi potreb.
- 5) Določimo metode za zbiranje podatkov.
- 6) Zbiramo podatke.
- 7) Analiza podatkov.
- 8) Glede na zbrane in analizirane podatke določimo prioriteto izobraževalnih potreb – določimo, katere potrebe bomo zavzeli v izobraževanju, katere lahko rešimo z drugimi postopki in katere bomo pustili za kasnejša izobraževanja. V dogovoru o izobraževalnih potrebah moramo identificirati nujne kompetence (kaj se morajo naučiti) in želene kompetence (kaj naj bi se naučili). Iz ugotovitev tako razberemo in oblikujemo cilje programa in vsebine, ki bodo zadostile tako nujnim kot zaželenim kompetencam. Katere sposobnosti morajo osvojiti naši uporabniki, bomo razbrali iz pogovorov, pri čemer pa moramo biti pozorni na resničnost podatkov, saj ne moremo zagotovo vedeti, ali so podatki pravi, zato moramo biti dovolj prožni, da med načrtovanjem ali pa med izvedbo program spremenimo. Včasih pa se tudi zgodi, da se med samim izvajanjem programa pokažejo različne potrebe od tistih, ki so bile nakazane v analizi potreb. Velikokrat se zgodi, da se potrebe pojavijo med samim

¹ Caffarella, R. S. in Ratcliff Daffron, S. (2013). *Planning Programs for Adult Learners*. San Francisco: Jossey-Bass.

izvajanjem izobraževanja, ko se ljudje sprostijo, pridobijo nekaj začetnega znanja in se jim porodijo nove zamisli in novi interesi po dodatnem znanju (Ličen, 2015, str. 53).

9) O rezultatih analize potreb obvestimo vse zainteresirane skupine.

Caffarella in Daffron pri tem dodata fazo pridobivanja dogovora, saj se zavedata, da predhodna analiza potreb ni nujna za oblikovanje programov neformalnega izobraževanja. Kasneje pa se osredotočata predvsem na analizo potreb in ne na dodatno osnovanje izobraževalnega programa, kot je to storil Svetina, saj se pri poročanju podatkov njune faze analize potreb končajo.

Pastuovičev andragoški cikel, predstavljen v Ugotavljanje potreb po izobraževanju skladno s potrebami trga dela (Vaupotič in drugi, 2012, str. 13–15), je bil najprej namenjen načrtovanju izobraževalnih programov za izobraževanje delavcev v podjetjih, danes pa se uporablja tudi v procesu izobraževanja mladih.

Cikel je sestavljen iz petih faz, ki so:

1. faza: Ugotavljanje potreb po izobraževanju. Potrebe ugotavljamo:

- z analizo dejavnosti, za katere se naj bi posameznik usposobil;
- z določanjem spretnosti, ki jih posameznik potrebuje za dejavnost;
- s prepoznavanjem trenutnega znanja posameznika;
- z določanjem potrebe po izobraževanju.

Dobljene potrebe nato preverimo, ali so usklajene s/z:

- cilji organizacije;
- možnostjo izvedbe;
- posameznikovimi interesi.

Potrebe, ki v skladu z zgornjimi kriteriji poimenujemo kot cilje in jih razdelimo na:

- operativne cilje – določajo, kaj bo potrebno storiti v organizaciji in v finančnem smislu;
- izobraževalne cilje – določajo vrste znanja, ki naj bi ga posameznik pridobil in so za nas pomembni.

2. faza: Programiranje procesa:

- pregled možnosti za izobraževanje;
- pregled izvajalcev, ki izvajajo izobraževanja;
- oblikovanje časovnega načrta izobraževanja;

- oblikovanje finančnega načrta.
3. faza: Planiranje programa – faza, kjer se uskladi formalni vidik (možne oblike izobraževanja) in vsebinski vidik izobraževanja (dobljeni izobraževalni cilji, ki smo jih dobili v 1. fazi).
 4. faza: Uresničevanje programa, kjer je treba poskrbeti za mentorje, jih primerno usposobiti, zagotoviti prostor in pripomočke za izobraževanje. V to fazo spada tudi promocija programa, pridobivanje udeležencev in uspešno vključevanje udeležencev v program.
 5. faza: Evalviranje izvedbe programa, kjer so evalvirani posameznik, mentor in organizacija. Evalvacija je sestavljena iz naslednjih korakov:
 - oblikovanje vprašanj;
 - zbiranje podatkov;
 - analiziranje podatkov in interpretacija le-teh;
 - načrtovanje programa glede na rezultate evalvacije.

Vse naštetе faze različnih avtorjev so medsebojno prepletene in se jih ne da točno ločiti. Vaupotič in sodelavci (2012, str. 27) so prepričani, da so koraki analize že del ustvarjalnega procesa in del promocije programa, saj lahko prek intervjuja zainteresiranih oseb povečujemo motivacijo za sodelovanje in promoviramo sam projekt.

Po mnenju Vaupotič in sodelavcih (2012, str. 27) bi morala, ne glede na korake, vsaka analiza potreb vsebovati naslednje elemente:

- socialno-demografske značilnosti območja;
- analizo zaposlitvenih možnosti in priložnosti ter analizo trga dela;
- značilnosti potreb ciljne skupine po izobraževanju za lažji vstop na trg dela ter za osebno izpopolnjevanje in samopotrjevanje;
- podatke o podjetjih in zaposlenih;
- izobraževalno ponudbo – programi izobraževanja in usposabljanja.

V Tabeli 2.2 je prikazana primerjava korakov analize izobraževalnih potreb po avtorjih. Kot je opaziti, imajo vsi skupne štiri faze – proces analize izobraževalnih potreb, oblikovanje programa, izvedba programa in evalvacija programa. Ličen in Caffarella se osredotočita na sam proces ugotavljanja potreb, kjer je Caffarella bolj natančno razdeli korake kot Ličen. Ličen

in Caffarella ločita raziskovalca in oblikovalca programa neformalnega izobraževanja, saj se po njuni razdelitvi koraki končajo pri presoji ali se izobraževalne potrebe lahko izpolnijo v neformalnem programu oziroma s poročanjem ugotovitev drugim zainteresiranim. Svetina in Pastuović vidita raziskovalca izobraževalnih potreb in organizatorja projekta kot eno in isto osebo ali pa vsaj kot osebo, ki bo prisotna pri snovanju projekta, saj svoj proces analize potreb nadaljujeta tudi s planiranjem, izvedbo in evalvacijo programa.

Tabela 2.2: Primerjava izbranih avtorjev in korakov analize ugotavljanja izobraževalnih potreb

Avtorji	Ličen	Svetina	Caffarella	Pastuović
Proces analize izobraževalnih potreb	Ugotavljanje izobraževalnih potreb	Analiza okoliščin	Dogovor o analizi izobraževalnih potreb	Ugotavljanje potreb
			Določitev izvajalcev	
			Opredelitev ciljev postopka	
			Dogovor o trajanju analize, financah in osebju, ki bo sodelovalo v analizi potreb;	
		Določitev metode za zbiranje podatkov		
	Ugotavljanje izobraževalnih potreb	Zbiranje podatke		
	Analiza	Razvijanje izobraževalnih ciljev	Analiza podatkov	Programiranje procesa
Ocena, ali je izobraževalni program sploh primeren	Določitev prioritete izobraževalnih potreb			
	Poročanje ugotovitev			
Planiranje programa		Oblikovanje programa		Planiranje programa
Izvedba programa		Izvedba programa		Uresničevanje programa
Evalvacija programa		Evalvacija		Evalviranje izvedbe programa

Vir: Svetina (1998, str. 28); Ličen (2015, str. 34, 46); Vaupotič in drugi (2012, str. 13–15)

2.2 Mladi

Mladi so skupina ljudi, ki so premladi, da bi jih kategorizirali kot odrasle, a prestari, da bi bili umeščeni v skupino otrok (Trejos – Castillo, 2013, str. 89). Po Slovarju slovenskega knjižnega jezika je mladost definirana kot “doba v človeškem življenju od otroštva do zrelih let” (SSKJ, 2018). Definicija Urada Republike Slovenije za mladino in Urada Republike Slovenije za zaposlovanje pravi, da so mladi tisti, ki so starejši od 15 in mlajši od 29 let, Združeni narodi pa mlade definirajo kot posameznike stare med 15 in 24 let (Stare, 2015).

Število mladih v Sloveniji upada. V letu 2018 jih je bilo najmanj v osmih letih, le 15,1 odstotka glede na celotno prebivalstvo Slovenije (Eurostat, 2019, tabela 20). V prihodnjih letih se bo odstotek mladih le še zmanjševal, povečeval pa se bo odstotek starejših in upokojencev, kar bo pomenilo zaostrovanje že tako težkih razmer na trgu delovne sile med mlado in starejšo populacijo (Lavrič in drugi, 2011, str. 75–77).

V Sloveniji statistika kaže, da se število mladih zmanjšuje, napovedi po svetu pa kažejo, da bodo do leta 2025 tvorili kar tretjino delovne sile. Do zdaj najbolj izobražena generacija in najbolj brezposelna ima kar nekaj skupnih lastnosti, predvsem jim je skupno to, da so v javnosti označeni kot leni (Petkovšek Štakul, 2017).

2.2.1 Percepcija mladih v družbi

V literaturi najdemo dva pola videnja mladih. Nekateri jih vidijo kot lene posameznike, medtem ko drugi avtorji vidijo mlade kot nosilce sprememb in vitalne člane družbe. Nekateri jih doživljajo kot odprte in prilagodljive.

Zdi se, da trenutno prevladuje slabo mnenje družbe o mladi populaciji, ki izvira iz nerazumevanja njihovih potreb in značilnosti. Mladi so danes velikokrat označeni kot leni, sebični ljudje, ki ne zmorejo živeti brez telefona (Lyons, 2016). Mladi naj bi bili težko vodljivi, zaverovani sami vase, neosredotočeni, neučakani in leni. To naj bi prišlo iz napačne vzgoje, tehnologije, ki je spremljala njihovo odraščanje, neučakanost in okolje. Največji poudarek je na slabi vzgoji staršev, kjer so otrokom govorili, da so najboljši. Otroci naj bi prevečkrat dobili nagrade za sodelovanje, čeprav niso zmagali. Čez čas, ko taki otroci odrastejo in prvič slišijo neodobravanje njihovega vedenja, se jim to zdi nesprejemljivo. Tako

naj bi bili milenijci, katerih del so tudi mladi, najbolj nesamozavestna generacija do zdaj (Petkovšek Štakul, 2017). Mogoče so v javnosti videti kot leni tudi zato, ker so vedno dlje v študijskem procesu in je v javnosti občutek, da nočejo biti delovno aktivni. Največkrat pa se zgodi, da ostajajo zaradi občutka, da bodo dobili boljšo službo, če bodo imeli višjo izobrazbo (Resolucija o Nacionalnem programu za mladino 2013–2022, 2013, str. 8). Socialni blažilec mladim omogoča, da prelagajo vstop na trg delovne sile in podaljšujejo svoje mladostništvo in ne vstopajo v obdobje odraslosti. Statistika v raziskavi Mladina 2013 (Flere in drugi, 2014, str. 6) namreč kaže, da se zaradi visoke stopnje vključenosti mladih v terciarno izobraževanje vzdržuje manjše število brezposelnih mladih.

Trejos – Castillo (2013, str. 89, 306) je prepričana, da mladi predstavljajo vitalno komponento socialne piramide naše družbe. Igrajo pomembno vlogo v trenutni družbi in posebno vlogo v prihodnosti naše družbe. Hkrati pa so mladi zelo ranljiva skupina, saj so postavljeni pred obsojanje drugih, češ da so nesposobni, leni ipd. Avtorica je drugačnega mnenja in meni, da so mladi gonilci sprememb in proaktivni državljani, ki le zagovarjajo svoje mnenje. Ksenija Špiler Božič iz družbe BB svetovanje je mnenja, da so mladi danes bolj odprti, hitreje se lotijo izzivov in na probleme gledajo iz drugačnega zornega kota. Ni jim težko navezati stike in poiskati pomoč pri različnih ljudeh. Tej generaciji je treba dati izziv, drugače se bodo prestavili drugam in zamenjali službo (Petkovšek Štakul, 2017).

2.2.2 Težave mladih

2.2.2.1 Brezposelnost mladih

Velika večina mladih v Sloveniji je trenutno brezposelnih, vedno več je tudi trajno brezposelnih, zaposlenih v prekarnih zaposlitvah (honorarno delo, delo za določen čas, projektno delo, študentsko delo), se šolajo in podaljšujejo šolanje zaradi neobetavne prihodnosti na trgu dela, so brez statusa ali zaposleni na področju, za katerega niso izobraženi, ker na področju svojega poklica ne dobijo zaposlitve.

Zaposljivost ali “employability” je možnost pridobitve zaposlitve in jo kasneje tudi obdržati, kar je za mlade težje zaradi kratkoročnih in dolgoročnih trendov na trgu dela (Gordon, 2014, str. 117). Gordon (prav tam) razdeli vzroke na ciklično brezposelnost in strukturno brezposelnost, pri čemer je po Svetliku (1986, str. 571) ciklična brezposelnost posledica

cikličnega gibanja gospodarskih aktivnosti, strukturna brezposelnost pa je dolgotrajna in je posledica neuskkljenosti med ponudbo in povpraševanjem.

Dr. Miroljub Ignjatovič s Fakultete za družbene vede je za časopis Dnevnik (Hren, 2017) povedal, da je eden izmed pomembnih dejavnikov pri zaposlovanju tudi razvitost gospodarstva, kar pa je v Sloveniji slabo razvito. Slovenija namreč od leta 1990 naprej promovira prehod mladih v terciarno izobraževanje, medtem ko gospodarstvo ne zmore ustvariti dovolj delovnih mest za diplomante, ki so nastali v tem času. Bakovnik in Beočanin (2010, str. 16) sta enakega mnenja in menita, da družba povečuje terciarno izobraževanje, manj pozornosti in ugleda pa imajo strokovne srednje šole, zato se velika večina mladih odloči za gimnazije in nato terciarno izobraževanje, vendar pa, kot je povedal Ignjatovič (Hren, 2017), gospodarstvo ne uspe zaposliti vseh diplomantov.

Berg (2015, str. 361) vidi drugi razlog za brezposelnost mladih v gospodarski krizi in njenih posledicah, zaradi katerih je prehod na trg dela otežen. Zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj in pomanjkanja delovnih mest za mlade brez izkušenj mladi ne dobijo zaposlitve za polni delovni čas in za nedoločen čas, ampak so se primorani zaposliti v prekarnih zaposlitvah.

Po nekaterih podatkih je dvakrat (Berg, 2015, str. 361), po nekaterih pa celo trikrat (Cupar, 2015, str. 87) večja možnost, da bo brezposelna mlada oseba, kar kaže na to, da so mladi bolj dovzetni za brezposelnost (Berg, 2015, str. 361) in bodo postali del družbene margine. To se najverjetneje ne bo zgodilo drugim skupinam ljudi na trgu delovne sile, saj so vanj že trdno integrirane (Resolucija o Nacionalnem programu za mladino 2013–2022, 2013, str. 8). V Sloveniji je bila brezposelnost mladih največja v letu 2013, ko je bilo 10,2 odstotka brezposelnih mladih, ko so se kazale posledice gospodarske krize in se od takrat zmanjšuje, vendar še ni prišla do odstotkov pred krizo, na 5 odstotkov. Zaskrbljujoči so bili podatki o trajni brezposelnosti mladih, ki je z 2,1 prišla na 6,1 odstotka, z vmesnim vrhom, leta 2013, pri 8,2 odstotka in nato postopoma zniževal. V letu 2017 se je znižal na 3,7 odstotka, v lanskem letu pa prišel do 1,8 odstotka² (Eurostat, 2019, tabela 120).

Ignjatovič (Hren, 2017) meni, da bodo delovna mesta za mlade nastala šele z okrevanjem od gospodarske krize iz leta 2008.

² Podatki za leto 2018 niso zanesljivi, kot je zapisano v tabeli 120 (Eurostat, 2019, tabela 120).

Tretji razlog za višje odstotke brezposelnih mladih bi lahko bila tudi slaba implementacija bolonjske reforme v slovenskem prostoru. Bakovnik in Beočanin (2010, str. 20) sta mnenja, da je bil izobraževalni sistem na fakultetah prenovljen le formalno, medtem ko predmetnikov niso prilagodili. Poleg tega ni bil Zakon o visokem šolstvu pravilno urejen, saj so izenačili 2. stopnjo bolonskega sistema s stopnjo izobrazbe, ki jo je študent dosegel ob diplomiranju po starem načinu. Tako je zaposlitev ob diplomiranju na 1. stopnji bolonskega sistema nična. Zaradi tega se podaljšuje doba študiranja, saj želijo mladi pridobiti še 2. stopnjo, da bodo lahko konkurenčni na trgu dela.

2.2.2.2 Razkorak med pridobljeno izobrazbo mladih in potrebami na trgu dela

Po raziskavi Mladina 2013 (Flere in drugi, 2014, str. 6) večina zaposlenih mladih opravlja delo zunaj svojega poklica, za katerega so se izobraževali. Lavrič s sodelavci (2011, str. 121) in Flere s sodelavci (2014, str. 7) opažajo trend razkoraka med pridobljeno izobrazbo in potrebo na trgu delovne sile. Veliko mladih ne more s svojo izobrazbo dobiti dela v svojem poklicu in so primorani obrniti se drugam in iskati delo zunaj svoje profesije.

Pri izbiri poklica sta pomembna dva dejavnika – eksistenčna vrednost poklica in razvojna perspektiva. Nemogoče je napovedati, ali bo poklic perspektiven, ko bo študent dovolj kvalificiran za vstop na trg dela (Petkovšek Štakul, 2017a). Zato vodja kadrov v podjetju RLS svetuje, naj se mladi raje izobražujejo za tisti poklic, ki jim je všeč, saj naj bi kadroviki radi videli v zaposlitvenem intervjuju mladega diplomanta, ki bo z veseljem opravljal svojo delovno mesto in se je izučil za poklic, ki ga veseli in ne zato, ker se je za neko smer študija odločil zaradi večje možnosti za zaposlitev (Petkovšek Štakul, 2017b). Tako se večina mladih odloči za poklice, ki jih veselijo in se ob koncu študija nemalokrat zaposlijo drugje, kot bi si želeli.

Avtorja Bakovnik in Beočanin (2010, str. 22) ne vidita razloga za razkorak v samih dejavnih poklicev, temveč v šibkem povezovanju med izobraževanjem in zaposlovanjem. Največ mladih se po osnovni šoli vpiše na gimnazije in se izobraževanje kasneje nadaljuje v terciarnem izobraževanju, ker so strokovne šole na slabem glasu in imajo vedno manj vpisanih dijakov. Poleg tega pa v terciarnem izobraževanju prevladuje vpis na družboslovne fakultete, medtem ko je vpis na naravoslovne fakultete nizek, za kar je kriva tudi spolna segregacija in stereotipnost na področju dela.

2.2.3 Zanimivi poklici za mlade

Novi poklici so zanimivi, saj zahtevajo najrazličnejša znanja. Iskalci zaposlitve so primorani pokazati različna znanja, spretnosti, predvsem s področja marketinga, informacijske tehnologije in znanja mehkih veščin. Po podatkih Dnevnika (Petkovšek Štakul, 2017a) so za mlade najbolj zanimiva naslednja delovna mesta in poklici:

- skrbnik ključnih strank;
- investicijski bančnik;
- strokovnjak za virtualne valute;
- idejnik ali idejni menedžer;
- strokovnjaki s področja digitalnega/spletnega marketinga in strokovnjaki s področja strateškega marketinga;
- podatkovni rudar;
- finančni in tržni raziskovalci;
- farmacevti, biokemiki, biomedicinci;
- zdravniki in zobozdravniki;
- poklici s področja zdravstvene oskrbe;
- poklici s področja kemije in razvoja novih materialov;
- strojni inženirji;
- organizatorji dogodkov;
- poklici s področja osebnega svetovanja in vodenja individualnih in skupinskih terapij;
- poklici s področja logistike in transporta;
- poklici, ki prinašajo zelena delovna mesta, od energetike, predelovalne industrije, gradbeništva, do storitev.

Najverjetneje bodo mladi iskali mentorstva in dodatna izobraževanja za te poklice. Projekt Basement bo lahko odgovoril na potrebe tistih poklicev, kjer ni treba pridobiti spričevala oziroma diplome.

Rok Capuder, vodja Zavoda 404, meni, da mladi še vedno menijo, da jih bo po koncu študija čakala služba, kar pa ni vedno tako. Capuder predlaga, da naj mladi čim prej ugotovijo, kaj jih veseli in temu posvetijo nekaj ur na teden in se tako pripravijo na bodočo zaposlitev, čeprav ni tisto, za kar študirajo (Petkovšek Štakul, 2017b).

2.2.4 Načrtovanje kariere

2.2.4.1 Težave pri načrtovanju kariere mladih

Lažje in enostavnejše je, da svoje prihodnosti ne načrtujemo, vendar pa to tudi ni najbolj produktivno (Možina in drugi, 2002, str. 80). Mladi morajo načrtovati svojo prihodnost, saj bodo le tako vedeli, kaj si želijo in kaj morajo narediti, da pridejo do ciljev. Večkrat se izkaže, da tega ne zmorejo narediti, saj morajo opravljati dela v prekarnih službah, da lahko preživijo in ne morejo gledati v prihodnost. Slovenija je namreč na prvem mestu v Evropski uniji po številu začasnih zaposlitev mladih (Klanjšek, 2011, str. 14; Lavrič in drugi, 2011, str. 171), pri čemer študentsko delo predstavlja več kot polovico delovnih ur v Sloveniji (Flere in drugi, 2014, str. 7). To je namreč najbolj razširjena oblika zaposlitve mladih, ki še imajo status študenta, bodisi da so vključeni v študijski proces ali pa so “fantomski študenti” oziroma dijaki (Flere in drugi, 2014, str. 6). Mladi, ki nimajo več študentskega statusa, pa se največkrat znajdejo v honorarnem delu. Delež mladih, ki opravljajo honorarno delo, se je od leta 2000 pa do leta 2010 podvojil in je presegel eno četrtno mladih (Lavrič in drugi, 2011, str. 153), ta številka pa se je le še povečala v naslednjih letih. Leta 2015 je bilo več kot polovica (53,5 %) mladih zaposlenih za določen čas, v naslednjem letu se je odstotek spustil na 51,8 odstotka in od takrat naprej spuščal do 46,1 odstotka kot jih je bilo zaposlenih mladih zaposlenih za določen čas v lanskem letu (Eurostat, 2019, tabela 50). Več kot polovica mladih je vključena v prekarno zaposlitev, ki jim ne nudi socialne varnosti, brez katere pa ne bodo vstopili v odraslo obdobje in bodo ostali v vmesnem, polodraslem obdobju. Ule (2008, str. 65–68) ugotavlja, da mladi po koncu adolescence ne vstopajo v obdobje odraslosti, ampak v nov identitetni status – pozne adolescence. Mladi vstopijo v odraslost takrat, ko uspešno razrešijo identitetno krizo adolescence, kjer so usmerjeni vase in se ukvarjajo predvsem s svojimi čustvi in negotovostmi. V postadolescenci se mladi bolj ukvarjajo s svojo pozicijo v družbi, kamor naj bi mlad človek vstopil kot odgovoren odrasel človek. S tem, ko nima vseh pogojev za vstop v novo obdobje, se z novo pozicijo in vlogami, ki jim pritičejo, ne more identificirati. Posamezniki se v tem obdobju predvsem ukvarjajo z neskladjem med svojo samopodobo in življenjskimi orientacijami, željami, pričakovanji ter zahtevami družbe. Raziskovalci ugotavljajo, da bo veliko mladih ostalo v nekakšnem polodraslem obdobju zaradi nejasnega ekonomskega statusa (prekarne zaposlitve), nejasnih partnerskih razmerij (razmerij brez obveznosti) (prav tam), zaradi česar so označeni za neodgovorne, lene in nočejo odrasti, čeprav to ni njihova želja, ampak le odraz drugih dejavnikov. V družbi se

ohranja mnenje, da si mladi želijo prekarnih zaposlitev, saj tako lahko hitreje zamenjajo delovno mesto, če jim ta ni več po meri. Nekaj časa najverjetneje večini to ne predstavlja težav, vendar pa kasneje tudi sami želijo odrasti, dobiti redno zaposlitev, ki jim nudi socialno varnost, se osamosvojiti in vstopiti v odraslo dobo svojega življenja.

2.4.1.2 Načrtovanje kariere mladih

Za načrtovanje karierne poti je odgovoren vsak sam, saj le sam ve, kaj mu je najpomembnejše v karieri in v življenju na splošno (Možina in drugi, 2002, str. 76).

Načrtovanje kariere bi lahko po Možini in sodelavcih (2002, str. 74) razdelili na štiri elemente:

- spoznavanje svojih vrednosti, sposobnosti, prednosti in slabosti;
- pridobivanje informacij o možnosti napredovanja;
- opredelitev kariernih ciljev;
- načrtovanje aktivnosti za doseg zastavljenih ciljev, kamor lahko spada tudi udeležba v neformalnem izobraževanju.

Prek spoznavanja sebe, svojih vrednosti, sposobnosti, prednosti in slabosti posameznik opredeli svoje karierne cilje in jih nato preveri glede na zmožnosti organizacije, v kateri je zaposlen. Kasneje načrtuje še aktivnosti, ki bodo peljale do zastavljenih ciljev (Možina in drugi, 2002, str. 76).

Največ kariernega načrtovanja potrebujejo samozaposleni. Samozaposlenih mladih je v Sloveniji še vedno malo. Leta 2017 le 7,7 odstotka, kar je sicer več od leta poprej, ko je ta odstotek znašal le 6,4. Lansko leto se je odstotek povečal za 0,6 in dosegel 8,3 odstotka³ (Eurostat, 2019, tabela 40). Zanimanje za samozaposlitev je sicer prisotna pri mladih, vendar se zanjo ne odločajo zaradi prevelike odgovornosti, ki bi jo imeli pri samozaposlitvi. Po njihovem mnenju bi pri zaposlitvi pri nekom drugem občutili manj stresa, občutili večjo varnost zaposlitve ipd. Izkaže se, da je le 0,3 odstotka mladih odgovorilo, da nima idej, kaj bi počeli kot samostojni podjetniki, kar pomeni, da so mladi polni idej, vendar jih pri tem omejujejo druge stvari. Kar 7,4 odstotka mladih meni, da nimajo dovolj izkušenj, da bi odprli

³ V odstotek samozaposlenih mladih so všteti tudi mladi, ki so samozaposleni in so v razmerju, ki ima vse lastnosti delovnega razmerja in so izkoriščani s strani delodajalcev.

lastno podjetje, in 2,9 odstotka se jih ne počuti dovolj sposobnega za samozaposlitev. Skupno torej se več kot ena desetina vprašanih ne čuti dovolj kompetentne, kar bi lahko spremenili z neformalnim izobraževanjem (Lavrič in drugi, 2011, str. 167). Čeprav se zavedajo pomena neformalnega izobraževanja, pa so raziskovalci ugotovili, da večina mladih, vsaj do leta 2010 neformalnega učenja niso povezovali z morebitnim izobraževanjem, ki bi jim koristilo pri podjetništvu (Lavrič in drugi, 2011, str. 121).

V projektu Basement bodo intervjuvanci raziskali svoje prednosti in slabosti, opredelili svoje cilje in aktivnosti, ki jih bodo opravili za doseg te ciljev. Kasneje bodo preverili tudi možnost za napredovanje oziroma možnosti izvedbe osebnih kariernih ciljev v organizaciji. V primeru, da so samozaposleni oziroma želijo postati samozaposleni, bodo ugotovili, kako realni so njihovi cilji. Pomembno je namreč, da na koncu posameznik opredeli in ugotovi realnost ciljev, da ti niso le odraz osebnih želja, temveč so tudi realni in mogoči za realizacijo (Možina in drugi, 2002, str. 85).

2.3. Neformalno izobraževanje v mladinskem sektorju

2.3.1 Mladinsko delo

Koncept mladinskega dela se razlikuje od države do države, vendar lahko najdemo skupne lastnosti mladinskega dela. Kuhar in Leskovšek (2008, str. 338–340) najdeta pomembne skupne lastnosti mladinskega dela. Mladinsko delo ponudi mladostniku možnost izpopolnjevanja znanja in spretnosti in je lahko videna kot dopolnitev ali nadomestitev formalnega izobraževanja. Poleg tega mladinski delavci in delavke pomagajo spreminjati vedenja mladih in jih usmerjajo na pot k odraslosti. Skupna točka vseh mladinskih organizacij je vključevanje mladih, kjer jih mladinski delavci vključujejo v svoje načrtovanje in na splošno v ves proces, kjer imajo možnost aktivno sodelovati. Pri tem jim želijo predstaviti svet in družbo ter jih naučiti kritičnega razmišljanja s ciljem aktivnega in kritičnega državljanstva.

Trejos – Castillo (2013, str. 293) poudarja, da morajo biti odrasli, še posebej pa mladinski delavci primerno usposobljeni, saj igrajo eno izmed pomembnih vlog pri vzgoji mladih. Pri svojem delu se mora mladinski delavec zavedati svojega položaja in delovati v skladu z

etičnimi načeli mladinskega dela, ki ponujajo vodilo za mladinske delavce in so temelji mladinskega dela (Podvratnik, 2015, str. 48).

Podvratnik (2015, str. 48–50) prevede in povzame avtorja Banks in Roberts, ki sta opredelila naslednje etične smernice mladinskega dela, ki jih mora vsak mladinski delavec spoštovati in se jih držati:

1. Spoštovanje mladih – mladinski delavec se mora zavedati, da je vsak mladostnik edinstven in potrebuje individualni pristop.
2. Spoštovanje in spodbujanje pravice mladih, da sprejemajo lastne odločitve, razen če s tem ogrožajo sebe ali druge. V nasprotnem primeru mora mladinski delavec spoštovati in upoštevati odločitve mladostnika in ga informirati ter opolnomočiti.
3. Spodbujanje dobrega počutja in zagotavljanja varnosti.
4. Prispevanje k doseganju socialne pravičnosti za mlade prek opozarjanja in preprečevanja diskriminacije, poučevanja mladostnikov o njej in spoštovanju drugih.
5. Vzdrževanje profesionalnih mej.
6. Odgovornost mladinskega delavca za svoje delo, kjer mora skrbeti, da svoje delo opravlja vestno in učinkovito ter v skladu z zakonom. Mladinski delavec je odgovoren za kakovost svojega dela.
7. Kompetentnost mladinskega delavca – mladinski delavec naj bi opravljal le tisto delo, za katerega je kompetenten in ima dovolj znanja.
8. Mladinski delavec je odgovoren za spodbujanje etične prakse pri sebi in drugih.

2.3.2 Prednosti mladinskega dela

Avtorji najdejo kar nekaj skupnih prednosti mladinskega dela, ki je v dobro mladim na področju neformalnega izobraževanja.

- Mladinsko delo ima samo po sebi komponente neformalnega učenja (prilagajanje načrta glede na potrebe mladih).

Baumkirher (2009, str. 29) in Ferjančič (2009, str. 12) verjameta, da mladinsko delo ni samo ponujanje možnosti za kakovostno preživljanje prostega časa mladih, temveč je tudi usmerjeno k učenju, usposabljanju in izobraževanju, tako da ponudi možnost neformalnega izobraževanja in pridobivanja delovnih izkušenj. Mladinsko delo ima namreč samo po sebi komponente neformalnega učenja in pripada domeni “out-of-school” izobraževanja

(European Commission, 2015, str.11). Po mnenju mladinskih delavcev na posvetu Movit NA Mladina (2009, str. 19) ima mladinsko delo priložnost podati mladim možnost, da izpopolnijo ali dodajo svoje kompetence na sproščen način. Pri delu z mladimi je pomembno tudi načrtovanje in načrt, ki se ga drži mladinski delavec v sodelovanju z mladimi in na katerega se prilagaja glede na pridobljene rezultate in učinke ter zastavljene cilje (Mikolič, 2015, str. 14), ter potrebam mladih.

- Mladinski delavci kot zavezniki mladim.

Mladinski delavci pomagajo mladim, da ti razvijejo kompetence in si naberejo izkušenj in okrepijo svojo socialno mrežo. Pomagajo tudi spreminjati vedenja mladih (European Commission, 2015, str. 12). Spodbujajo mlade, jih vodijo na poti k odraslosti, spreminjajo njihove navade, jih učijo. So zgled mladim in se drug od drugega učijo (Mikolič, 2015, str. 15).

- Dvojna vloga mladih.

Mladi v mladinskem delu nastopajo tako v vlogi načrtovalca kot izvajalca aktivnosti, kjer so istočasno udeleženci in izvajalci dejavnosti. Pri tem je treba poudariti, da je cilj učenja odvisen od posameznika in od motiviranosti in potreb udeleženca (Movit NA Mladina, 2009, str. 17). Mladinski delavec in mlad posameznik skupaj ustvarjata učno okolje, kjer ima mlad posameznik možnost razviti svoje potencialne, raziskati svoja zanimanja in odrasti v samozavestnega in uspešnega posameznika (Coburn in Wallace, 2011, str. 21). V mladinskih organizacijah se goji izjemno spodbudno okolje za učenje. Predvsem za neformalno in informalno izobraževanje. Pri tem pa mladi tudi raje sodelujejo v izobraževalnem procesu, saj jim proces omogoča pozicijo soustvarjalca in ne samo učenca, kot se to zgodi v tradicionalnih izobraževalnih ustanovah (Bakovnik in Beočanin, 2010, str. 26).

- Prilaganje spremembam, ki jih občutijo mladi.

V času krize so se nekoliko spremenile vrednote mladinskega dela, saj se mladinski delavci ravnaajo po potrebah mladih in s tem spreminjajo svoj način dela in proces ter počnejo tisto, kar pripomore k boljšemu počutju in prihodnosti mladih – tudi neformalno izobraževanje (European Commission, 2015, str. 12). Včasih družba ni videla velike vloge v neformalnem izobraževanju, kar se je v nekaj letih spremenilo in so bile vedno bolj izražene zahteve po umeščanju neformalnega izobraževanja v mladinski sektor. Danes pa ni dvoma, da ima neformalno učenje prostor v mladinskem delu. Še več, z mladinskim delom želijo pomagati

brezposelnim mladim, da si pridobijo službe in se izučijo za delo, ki ga želijo opravljati (Movit NA Mladina, 2009, str. 19).

3 EMPIRIČNI DEL: KVALITATIVNA ANALIZA POTREB PO NEFORMALNEM IZOBRAŽEVANJU KOT OSNOVA ZA ZAGON PROJEKTA BASEMENT

3.1 Cilj/namen analize, raziskovalna vprašanja in metodološki pristop

Cilj analize je ugotoviti, kakšne so potrebe in želje mladih po neformalnem izobraževanju in na kakšne načine naj bi bilo to izobraževanje izvedeno. Te ugotovitve bodo uporabljene pri koncipiranju in izvajanju projekta Basement. Matična organizacija, v kateri se bo projekt odvijal, je Javni zavod Mladi zmaji, center za kakovostno preživljanje prostega časa (v nadaljevanju JZMZ). Trenutno delujejo skupaj štirje mladinski centri: za Bežigradom, v Črnučah, v Šiški in Zalogu ter mobilna enota, ki spreminja lokacije delovanja glede na potrebe. Projekt Basement bo lociran v Mladinskem centru Črnuče, ker je največji in najbolj opremljen od vseh naštetih mladinskih centrov (studio, velika dvorana za delavnice ipd).

Država ali lokalne skupnosti ustanovljajo javne zavode za opravljanje različnih dejavnosti, med drugim tudi za dejavnosti vzgoje in izobraževanja (Tavčar, 2005, str. 18), med katere spada tudi JZMZ. Ustanovljen je bil leta 2009 s strani Mestne občine Ljubljana (v nadaljevanju MOL) s poslanstvom “vzpostaviti mrežo prostorov, v katerih lahko mladi kakovostno, aktivno in ustvarjalno preživljajo prosti čas v obliki organiziranih dejavnosti z različnih področij ...” (Javni zavod Mladi zmaji, 2014, str. 5) in s ciljem “mladim na območju Mestne občine Ljubljana ponuditi možnost razvoja in pomoči na poti do njihove samostojnosti” (Javni zavod Mladi zmaji, 2015, str. 2). JZMZ prejema finančna sredstva iz javnih virov in ne sme opustiti izvajanja storitev (Tavčar, 2005, str. 21), vendar pa jih lahko v skladu s cilji in strategijo okrepi, če je v dobrobit ciljni skupini, torej mladim. JZMZ ne sme opustiti svojih storitev, lahko pa doda projekt, ki je v skladu s strategijo. Strategija zavoda je tudi, da pomaga krepiti kompetence brezposelnih mladih tako, da se jih vključuje v različne aktivnosti in informira (Javni zavod Mladi zmaji, 2014, str. 8). Javni zavod je namenjen svoji ciljni populaciji in ne pridobivanju dobička, zato so izdelki in storitve javnih zavodov neopredeljeni in mehki in jih je težje meriti, saj tržišče pri tem ni sodnik kot pri podjetjih, ki tekmujejo na trgu. Prav tako pa tudi večinoma ni prave konkurence (Tavčar, 2005, str. 24),

kar pomeni, da je projekt lahko brezplačen in ne tekmuje na tržišču ter se lahko resnično posveti svojim uporabnikom, kar bi pomenilo, da je projekt lahko namenjen majhnemu številu uporabnikov.

MOL prepoznava problem mladih in njihovih kompetenc, kar bodo poskušali reševati do leta 2025 v Strategiji Mestne občine Ljubljana za mlade 2016–2025 (2016, str. 11). Iz njihove strategije je možno ugotoviti, da bo v prihodnjih letih njihov poudarek na povečanju možnosti za zaposlovanje mladih. Dva pomembna dolgoročna cilja Mestne občine Ljubljana sta zmanjšati število brezposelnih mladih in povečati socialno vključenost mladih. Izmed desetih področij sta za pilotni projekt Basement relevantni dve področji: Mladi in izobraževanje ter Usposabljanje. Na področju Mladi in izobraževanje je relevanten 6. cilj, kjer je zapisano, da želijo “zmanjšati delež mladih med 15. in 29. letom, ki so brez zaposlitve in niso vključeni v nobeno obliko formalnega izobraževanja” (Mestna občina Ljubljana, 2016, str. 33). Drug pomemben cilj je 8. cilj istega področja, kjer želijo “dvigniti delež trajno zaposlenih mladih, ki izhajajo iz kategorije osipnikov in tistih mladi, ki so težje zaposljivi, se pravi tistih, ki so nezaposleni in niso vključeni v nobeno obliko formalnega izobraževanja, za najmanj 30 % do leta 2020 ...” (Mestna občina Ljubljana, 2016, str. 37), prek ukrepa 4, kjer je zapisano, da bo v letu 2016 oblikovala program usposabljanja za mlade osipnike, prek katerega bodo pridobili ustrezne kompetence in možnost mentorstva v podjetjih, katerih ustanoviteljica je MOL (prav tam). Ob tem se porajajo možnosti za sodelovanje s projektom tudi zunaj JZMZ na občinskih razpisih in prek projektov, ki so opisani v prej omenjeni Strategiji Mestne občine Ljubljana za mlade 2016–2025.

3.1.1 Raziskovalna vprašanja

- Katera znanja in veščine želijo mladi z vključitvijo v proces neformalnega izobraževanja pridobiti za oblikovanje svoje zelene karijerne poti?
- Kako in na kakšne načine naj bi bilo izvajano neformalno izobraževanje, da bi se mladi vključili vanj?

Odgovori na ti dve vprašanji naj bi predstavljali osnovo za oblikovanje in izvajanje projekta Basement. Projekt Basement bo narejen z mladimi za mlade. Narejen je bil zaradi idej mladih, ki so želeli biti bolj aktivni v mladinskem centru in zunaj njegovega običajnega delovnega časa. Projektna ekipa Basement se je začela leta 2011, ko so mladi dobili idejo, da bi lahko naredili v mladinskem centru studio, in jo uresničili do konca leta 2015. Tam zdaj lahko

snemajo, vadijo in imajo koncerte. Zdaj ta ekipa mladih deluje pod imenom studio Basement, ki bo delovala ločeno od projekta Basement. Pred dvema letoma, leta 2017, so drugi mladi, ki živijo v Črnučah, izpostavili željo, da želijo sodelovati na podoben način kot mladi v studiu, vendar pa nimajo želje po organizaciji koncertov. Po zbranih idejah smo ugotovili, da želijo organizirati razstave, predavanja in delavnice, ki jih zanimajo. Po drugi strani pa so si želeli pridobiti tudi izkušnje in praktična znanja z drugih področij, ne le organizacije dogodkov. Izkazalo se je namreč, da nekateri mladi prostovoljci ne dobijo dovolj izkušenj v sklopu študija, ki ga opravljajo. Po drugi strani pa želijo vstopiti v sfero svojega zelenega poklica, vendar ne vedo, kako. Skupaj z mladimi smo osnovali začetno okvirno idejo o mentorskem programu, ki bi pomagal mladim pri pridobivanju ustreznih znanj, ki jih na področju formalnega izobraževanja ne pridobijo. Neformalno izobraževanje je za to primerno, saj mladi odločajo sami, katera znanja si želijo osvojiti in na kakšen način, saj nas, kot ustvarjalce, ne veže točno določen učni načrt. Neformalno izobraževanje se ne bi končalo s pridobitvijo formalnega potrdila, temveč z mnenjem mentorja ali pa končnim izdelkom. Čeprav ne bi imel kurikuluma, bi bil strukturiran in bi zasledoval neki vnaprej določen program, kar bi se lažje spreminjal glede potrebe mentorirancev.

Projekt Basement bo v osnovi mentorski program, kot je zasnovan v tej magistrski nalogi. Dodatno pa bodo mladi organizirali druge aktivnosti, ki jih bodo zanimale. Nekatere aktivnosti bodo organizirali tudi v sklopu mentorskega programa. Trenutno v okviru projekta Basement poteka tonska šola, ki je mentorski program v obliki delavnic v majhni skupini, kjer se dogaja medvrstniško mentoriranje. Tonsko šolo so poskusno pripravili prostovoljci, ki so vpleteni v Studio Basement.

2.2.1 Metodološki pristop

Kot instrument raziskovanja je uporabljen strukturiran intervju. Intervjuji so opravljeni po naključnem vzorcu mladih, ki se vključujejo v delovanje mladinskega centra Črnuče. To so mladi, stari med 15 in 29 let, ki bivajo, študirajo v Ljubljani ali jo le obiskujejo.⁴

Za sodelovanje v projektu pa je moral biti izpolnjen tudi tretji pogoj, in sicer občutek manka znanja na področju, ki ne potrebuje formalnega potrdila oziroma diplome.

⁴ Kriterij krovnega zavoda Javni zavod Mladi zmaji, da lahko obiskujejo mladinski center in sodelujejo v projektu Basement.

Intervjuvanci so bili tako mladi, ki so bili predhodno uporabniki mladinskega centra in so postali prostovoljci, saj so začeli pomagati pri organizaciji dogodkov v mladinskem centru. Nekateri so postali prostovoljci, bodisi kot odziv na povabilo k pridružitvi JZMZ kot prostovoljci ali kot najprej obiskovalci dogodkov za zunanje obiskovalce in so se nato odločili, da postanejo prostovoljci. Nekateri intervjuvanci pa so praktikanti zaradi obveznosti pri fakultetah, ki jih obiskujejo.

Osnovo za oblikovanje vprašanj predstavlja vprašalnik, ki je bil uporabljen v dveh knjigah naslovljenih Management kadrovskih virov (Florjančič in Jereb, 1998, str. 63 – 65; Možina in drugi, 2002, str. 81–89).

Vprašalnik je spremenjen glede na potrebe naloge in so dodana vprašanja o identifikaciji idealnega mentorja in opredelitvi mentorskega procesa, ki projekt potencialnemu mentorirancu prilagodijo v največji meri.

Vprašalnik za izvedbo strukturiranih intervjujev ima naslednjo strukturo (Priloga A):

- a) Vprašanja o njihovi željeni karierni poti in razlogih zanjo kot uvod v raziskovanje potreb po znanju.
- b) Vprašanja o tem, kakšna/katera znanja in izkušnje želijo intervjuvanci pridobiti z vključitvijo v proces neformalnega izobraževanja.
- c) Kakšne načine izobraževanja preferirajo.

Metoda intervjujev je po Vaupotič in sodelavcih (2012, str. 34) najboljša metoda za analizo izobraževalnih potreb. Sicer je najdražja in najbolj časovno potratna, vendar prinese najbolj izčrpne podatke. Podatki kažejo, da so intervjuvanci bolj zadržani, če je prisotnih več ljudi, zato predlaga, da se izvede klasična oblika (spraševalec – intervjuvanec). Pri tem je pomembno, da je spraševalec pripravljen, dobro izobražen o temi intervjuja in z morebitnimi dodatnimi podvprašanji dodatno osvetli vprašanje za intervjuvanca. Uporabila sem metodo strukturiranih intervjujev, kjer si spraševalec vnaprej pripravi vprašanja (Mesec, 1998, str. 80). Rihter (2003, str. 22) tak intervju, kjer so vprašanja vnaprej opredeljena, poimenuje standardiziran odprti intervju.

Vsi intervjuji so bili opravljeni osebno v obliki pogovora. Pred intervjujem sem vsem posredovala vprašanja, da so se na njih lahko pripravili. Intervjuji so potekali od 30 minut do

ene ure in pol. Vse intervjuje sem zvočno posnela, posnetki pa so shranjeni v osebni arhiv. Pred začetkom intervjuja sem vsem intervjuvancev povedala, da bodo odgovori uporabljeni izključno za namene te magistrske naloge. Prav tako sem jih opozorila, da jim ni treba odgovoriti na vsa vprašanja in jim dala možnost, da na katerokoli vprašanje ne odgovorijo zaradi osebnih prepričanj. Intervju (Priloga A) je sestavljen tako, da intervjuvanca pripelje do ugotovitve, kakšne so njegove potrebe in želje po neformalnem izobraževanju, torej, kakšen manko znanja ima. Intervjuvanec prek vprašanj definira svoj idealni delovni dan, idealne sodelavce, idealno delovno okolje in druge dejavnike idealne službe. Sledi načrtovanje ciljev za eno, tri in pet let ter ugotavljanje, kaj bi potrebovali za doseg opisanih ciljev in definiranje notranjih in zunanjih ovir, ki bi se lahko pojavile na poti do ciljev. Sledi samoocena veščin, kjer intervjuvanec opredeli svoje močne veščine in veščine, kjer občuti manko in bi jih lahko dopolnil. Nato se fokus preusmeri na idealnega mentorja, kjer intervjuvanec definira idealno pomoč, ki bi jo potreboval na poti do cilja. Intervjuvanec čim bolj definira svojega idealnega mentorja – izkušnje, lastnosti, tudi spol in starost mentorja. Nato se odloči, kakšno obliko pomoči bi izbral – osebno pomoč, delavnice v majhnih skupinah in delavnice v velikih skupinah. Intervjuvanec se lahko tudi odloči, ali želi, da se koordinator projekta udeleži skupnega pogovora z njim in s potencialnim mentorjem ali pa bo to sam opravil in kolikšno bo plačilo mentorja. Ob koncu intervjuja sledijo še vprašanja o motiviranosti za udeležbo v projektu. Približno oceni, koliko časa bi namenil projektu, kje bi se sestajal z mentorjem in ali bi opravljal domače naloge, ki bi mu jih dal mentor, saj tako želim čim bolj približati projekt mladim.

Vprašalnik je zastavljen tako, da bo lahko uporabljen kasneje v projektu, ki bi ga lahko izvajal tudi nekdo drug. Pri projektu je pomembno, da so podatki med seboj primerljivi.

Za namene zaščite njihovih identitet sem vsakega intervjuvanca postavila pod drugo zaporedno črko. Tabela oznak in originalni intervjuji so shranjeni v osebni arhiv.

3.2 Analiza in interpretacija pridobljenih informacij

3.2.1 Analiza pridobljenih informacij

Želena karierna pot

Kakšna je vaša idealna poklicna pot/prihodnost?

Skupno vsem intervjuvancem je, da bi bili radi samostojni in bi bili samozaposleni.⁵

Štirim osebam je skupno, da želijo v prihodnosti početi to, kar počnejo tudi zdaj, le da bi bile v prihodnosti **vodje takih projektov**, v katerih sodelujejo zdaj. Želijo biti vodje projektov, ena izmed njih še ne ve točno, kakšen naj bi bil ta projekt, ve le, da bo **vodja projekta na področju socialne varnosti**. Prestale tri osebe pa imajo bolj začrtano pot. Ena izmed njih želi postati **vodja mednarodnega projekta**, ki bo učil vse generacije posameznikov kodiranja in računalništva, kar bo podoben projekt, na katerem sodeluje že zdaj. Druga želi svoje trenutno delo povečati na **projekte in društvo, ki bo namenjeno ljudem z ovirami**. Tretja pa želi svoje prostovoljno delo z mladimi razširiti in **ustanoviti mladinsko-kulturni center** v kraju bivanja. Štirje intervjuvanci so si skupni v tem, da želijo imeti **ustvarjalno službo**. Eden od teh želi **ustvarjati reklame**, druga želi pisati **blog o potovanjih in potovati**, tretji želi postati **kovač**, četrta pa želi **producirati elektronsko glasbo**. Ena oseba želi **izvajati likovne terapije**, vendar na drugačen način, kjer bi svojim uporabnikom ponudila tudi drugačne oblike izražanja – izražanja v različnih računalniških programih, ki pa jih sama še ne zna uporabljati. Ena oseba delno že opravlja svojo idealno službo, **snovalka videov**.

Zamislite si svoj idealni delovni dan v idealni službi. Kakšen bi bil?

Večina intervjuvancev vidi svoj idealni dan miren in brez stresa, **sami bi določali svoj delovnik in projekte, v katerih bi sodelovali**. Delo bi jim dajalo energijo, ker bi delali nekaj, kar bi jih veselilo. Pet intervjuvancev si predstavlja **umirjen delovni dan brez stresa**. Delajo, kar morajo narediti tisti dan in uživajo ob tem. Prav tako si delo brez stresa predstavlja tudi druga intervjuvanka, ki si predstavlja tako delovno mesto, ki bo **prilagojeno njenemu počutju**. Dve intervjuvanki si predstavljata idealni dan na terenu – ena na snemanju reklam, druga na potovanju. Ena intervjuvanka si predstavlja tak dan, da ji bo v **užitek hoditi na delovno mesto in ji bo služba dajala energijo**. En intervjuvanec si predstavlja, da ima

⁵ Bolj podrobna predstavitev pridobljenih odgovorov je prikazana v Prilogi B.

njegova idealna služba določen urnik, kjer bo delal do 16:00 in imel popoldne zase, za svojo družino in svoje hobije.

Kaj je pri idealni službi najbolj pomembno?

Intervjuvancem je najbolj pomembna možnost **samostojnosti pri odločanju o delovnem času, načinu dela in projektih**, pri katerih bodo sodelovali. Največ, kar osem, jih je odgovorilo, da je to ena izmed prioritet pri bodoči idealni službi. Zelo so jim pomembni tudi **dobri medsebojni odnosi med sodelavci** v idealni službi. Kar šestim je to največja prioriteta, ki jo bodo zasledovali v svoji idealni službi. Petim je pomembna **raznolikost dela** in bodo iskali tako delo, ki ne bo monotono. Štirim so pomembne tudi **dobre delovne razmere in pripadnost ter lojalnost sodelavcev** in tima v idealni službi. Trem je pomembno, da imajo **možnost ustvarjalnega dela** in da je njihovo **delo dinamično ter projektno delo**. Prav tako trem je pomembna **možnost napredovanja in učenja**. Pri enem pa so pomembne **enake možnosti in enakovrednost plačila**; od **zunaj določeni roki**; **ugled zaposlitve** in delovnega mesta; **varnost zaposlitve**; **možnost mreženja**; **delo v izziv in prilagodljivo delo** ter **solidarnost** in pomoč v kolektivu na delovnem mestu ter **visoka plača** v smislu, da lahko dostojno živi in ima finance za potreben material.

S kom bi delali v svojem idealnem delu?

Štirje intervjuvanci bodo gradili **zaupanje v timu**, saj jim je zaupanje v skupini najbolj pomembno. Trije intervjuvanci želijo **stalni tim z zunanjimi partnerji**, s katerimi bodo sodelovali včasih. Prav tako trije želijo sodelovati v **malem krogu ljudi**. Drugim trem ni pomembno, kolikšen bo tim sodelavcev, pomembno jim je, da bodo delali v **dobrem timu** sodelavcev. Drugi trije želijo sodelovati v **multidisciplinarnem timu**, kjer bodo prisotni različni profili strokovnjakov. Ena oseba želi imeti delovno okolje, kjer **ne bo mobinga med sodelavci**; **spolno mešan kolektiv**; **različne karakterje** v timu; sodelavce, s katerimi bodo **prijatelji**; **komunikativne sodelavce in odprtega duha** ter **take, ki se trudijo**. Ena si želi, da bo lahko **skrbela za svoj tim** (dobre plače, reševanje konfliktov, dobro delovno okolje) in da si bo izbrala take ljudi, ki bodo **znali reševati konflikte** znotraj tima.

Kakšno delovno okolje vam najbolj ustreza? V kakšnem delovnem okolju bi delali v svojem idealnem delu (npr. delo v pisarni, delo na prostem, delo v delavnici, delo doma, delo v co-working pisarni, delo na terenu)?

Vsi intervjuvanci si predstavljajo, da doma ne bodo delali, ampak bo njihov **delovni prostor ločen od njihovega doma**. Štirje si predstavljajo, da bodo svoje delo opravljali v **pisarni**. Ena oseba si želi delo, ki bo deljeno **med pisarno in terenskim delom**. Tri osebe si želijo več terenskega dela kot dela v pisarni. Dve osebi pa si želita specifično delovno okolje glede na njuno področje dela – **glasbeni studio in kovaška delavnica**.

Koliko svobode pri odločanju želite imeti v svojem idealnem delu? Želite sami določati svoj delovni čas? Sami opredeliti projekt, s katerim se boste ukvarjali?

Šest intervjuvancev želi v svojem idealnem delu **odločati o svojem delovnem času** in o tem, v katerem projektu **bodo sodelovali**. Od tega sta dve intervjuvanki izrecno povedali, da želita odločati o svojih dnevni delovnih nalogah, vendar si tudi drugi to želijo, glede na to, da si želijo odločati o delovnem času in o projektih. Štiri intervjuvanke v tem trenutku ne želijo biti popolnoma samostojne, a to načrtujejo v prihodnosti. Ena od njih se **boji odgovornosti**, saj se boji neuspeha, zato trenutno ne želi sama odločati o projektih in ji je všeč, da je zaposlena za polovični delovni čas pri drugem delodajalcu. Druga intervjuvanka ocenjuje, da trenutno **ni dovolj suverena za samoodločanje**, vendar domneva, da bo čez pet let, ko bo udejanila svoje zastavljene poklicne cilje dovolj samozavestna, da bo odločala sama. Tretja meni, da bo morala **najprej pridobiti na samozavesti**, da bo lahko v prihodnosti sama odločala o projektih in zaslužku. Četrta pa si želi sama odločati o svojem delu, vendar se želi najprej **naučiti, kako razmejiti med zasebnim in poklicnim življenjem**, da ne bo prišlo do izgorelosti.

Kakšni so vaši poklicni cilji za prihodnjih nekaj let (1, 3, 5)?

Intervjuvanci so svoje poklicne cilje razdelili na **kratkoročne in dolgoročne**. Ena oseba najprej ni želela načrtovati svoje poklicne prihodnosti, ker se boji, da se potem ne bodo uresničili, vendar se je ob pogovoru opogumila in jih naštela. Ena od njih pa je naštela le cilje za nedoločen čas.

Tri osebe bodo v **enem letu pridobile strokovni naziv**, ki ga želijo in ga potrebujejo pri idealnem delu. Prav tako tri osebe pa bodo iskale in **pridobile zaposlitev v službah, ki bodo podobne njihovemu idealnemu delu**, na podobnem področju ali pa v podobnem kolektivu,

kot ga si želijo pri idealni službi. Ena oseba bo v enem letu začela stopati po idealni poklicni poti, s **prvim nastopom kot DJ**. Ena oseba želi ta čas izkoristiti za **delo na sebi**, bolj konkretno povečanje samozavesti in izboljšanje fizičnega videza ter posledično spremembo odnosa do sebe in drugih, saj verjame, da bo tako dobila več projektov. Ena oseba želi **pridobiti redno zaposlitev**, medtem ko druga oseba želi **svojo dosedanjo zaposlitev obdržati** in prihraniti denar, ki je potreben za uresničitev drugih poklicnih ciljev ter si pridobiti izkušnje na področju idealnega dela – kovaštva.

V **prihodnjih treh letih** bodo tri osebe **pridobile izkušnje in zveze** na področju idealnega dela. Dve osebi se bosta **šolali naprej** in pridobili strokovni naziv. Dve osebi pa bosta **osnovali projekt**, ki ga želita voditi kot idealno službo. Preostale tri osebe **niso jasno podale ciljev** za prihodnja tri leta.

V **petih letih** bo osem intervjuvancev imelo **idealno službo**. Takrat bodo postali **producentka glasbe; vodja projekta** na mladinskem področju; samostojni delavec na **področju marketinga; vodja mladinsko-kulturnega centra; predsednica društva/zavoda** namenjenega ljudem z ovirami; **bloggerka o potovanjih in kovač**. Dve osebi se bosta takrat še **šolali** in pridobivali strokovna naziva.

Ena oseba pa je izrazila željo po **cilju za nedoločen čas**, in sicer **selitev v tujino** in izpeljava idealnega dela – samostojno produciranje reklam, tam.

Opišite, kaj bi potrebovali, da bi dosegli opisane cilje.

Intervjuvanci potrebujejo **poleg dodatnega znanja** tudi več stvari, da bi dosegli zastavljene cilje. Trije menijo, da potrebujejo **mentorja**, ki jima bo pomagal pri uresničevanju zastavljenih ciljev. Dva intervjuvanca potrebujeta **denar za zagon kariere**. Dve osebi menita, da potrebujeta **več veščin**. Drugi dve menita, da ne potrebujeta ničesar posebnega za dosego ciljev, ker **morata dokončati šolo** in s tem ne bosta imeli problemov. Intervjuvanec meni, da **potrebuje več časa**, da bi lahko začel uresničevati zastavljene cilje. Ena intervjuvanka priznava, da trenutno **ne ve točno, kaj potrebuje** za uresničitev poklicnih ciljev. Ena oseba je mnenja, da potrebuje **priložnost**, da bi se lahko dokazala in uresničila svoj potencial ter svoje poklicne cilje. En intervjuvanec ugotavlja, da potrebuje tudi **materialne stvari (peč za železo in prostor**, kjer bi to imel) za uresničitev ciljev. Ena pa potrebuje **več poguma**, da bi lahko začela svojo samostojno podjetniško pot.

Kakšne notranje in zunanje ovire bi se lahko pojavile na vaši poti do ciljev?

Intervjuvance ovira več stvari na njihovi poklicni poti. Največ, štiri osebe ocenjujejo, da jih bo **strah** oviral na poti do zastavljenih ciljev. Opisovali so **strah pred neznanim in neuspehom**, ki se ga bodo znebili z izkušnjami in znanjem. Dve osebi ocenjujeta, da bi ju **nesamozavest** lahko ovirala na poti do idealne kariere. Prav tako dve osebi vidita kot oviro finance, saj se zaradi **pomanjkanja financ** ne moreta posvetiti zastavljenim ciljem in idealni službi. Druge ovire, ki jih doživljajo posamezniki, so **pomanjkanje poguma; osebnih zvez; časa in napačne prioritete**, ki ne dopuščajo, da bi intervjuvanka izpolnila svoje zastavljene cilje. Opaža, da trenutno raje preživlja lepe trenutke in izpolnjuje kratkoročne osebne cilje, kot da bi se posvetila dolgoročnim poklicnim ciljem. Dve osebi **ne vidita ovir** na poti do zastavljenih ciljev, pridobivanju strokovnega naziva.

Katere talente bi radi uporabljali pri tem idealnem delu? Katere veščine menite, da so vaša prednost na vaši profesionalni poti?

Skoraj vsi intervjuvanci so povedali več veščin, za katere menijo, da so njihova prednost, le dve intervjuvanki sta imeli težave pri tem. Vsak intervjuvanec je tako naštel več močnih točk. Največ, kar devet jih meni, da so **ustvarjalni**. Sedem intervjuvancev meni, da je njihova prednost **komunikativnost**. Prav tako sedem jih meni, da posedujejo **menedžerske veščine**. Nekoliko manj, šest, jih je izpostavilo, da imajo **znanja kooperativnosti**. Sedem intervjuvancev meni, da imajo **pisarniška znanja** – znajo uporabljati računalnik za različna (težja) pisarniška opravila. Prav tako šest jih je izpostavilo, da imajo **znanja dela v skupini**. Šest jih verjame, da imajo **znanja dela s strankami**, torej sposobnost vzpostaviti odnos s strankami in znanje obravnavanja pritožb strank. Trije intervjuvanci menijo, da imajo **veščine poučevanja**, torej poznajo metode in tehnike prenosa znanja na druge. Dva verjameta, da posedujeta **matematične veščine**, torej poznata matematične metode in tehnike, ter poznata finance in statistiko. Prav tako dva posedujeta **prodajne in promocijske veščine**, bolj natančno sposobnost presojanja, poganja in vplivanja. Poleg tega štirje verjamejo, da so **iznajdljivi** in se znajdejo v danem delu. Nekateri pa še menijo, da so **vztrajni in potrpežljivi**; imajo **specifična znanja**, ki so potrebna za njihovo idealno delo; imajo **željo po učenju**; imajo **občutek za ljudi**; so **zanesljivi**; **varčni**; imajo **znanja več jezikov**; **sprejemajo drugačnost** in so **na splošno razgledani** ter imajo **dobro prostorsko predstavo**.

Znanja in izkušnje, ki jih želijo pridobiti v procesu neformalnega izobraževanja (v projektu Basement)

Katere so tiste veščine, ki bi si jih želeli dopolniti?

Nekateri intervjuvanci si želijo izpopolniti več veščin, vendar so se za namene projekta odločili za eno, tisto, ki je najbolj pomembna. Pet intervjuvancev želi okrepiti **pogajalske in promocijske veščine**. Ena od njih želi dopolniti pogajalske veščine v projektu, preostali štirje pa kasneje promocijske veščine. Od tega ena znanje samopromocije, preostali trije pa na splošno načrtovanje promocije. Štirje intervjuvanci želijo v projektu okrepiti **ustvarjalne veščine** – ena produciranje glasbe, drugi ustvarjanje vsebin za oglasbe, tretja okrepitev kreativnega pisanja in četrti znanja kovaškega dela. Tri osebe želijo okrepiti **pisarniške veščine**, od tega želi ena okrepiti znanje prijave na javne razpise z namenom pridobitve javnega financiranja prijavljenih projektov v projektu, druga pa kasneje. Ena intervjuvanka v projektu želi okrepiti znanja uporabe računalniških programov za ustvarjanje. Prav tako tri osebe želijo okrepiti **menedžerske veščine**. Od tega ena oseba ni specificirala podpodročja menedžerskih veščin, ki bi jih želela izpopolniti kasneje v življenju. Drugi dve intervjuvanki pa bi menedžerske veščine okrepili v projektu. Ena oseba želi dopolniti veščini delegiranja in vodenja, medtem ko želi druga oseba dopolniti veščini vodenja in motiviranja. Tri osebe si želijo v prihodnosti dopolniti **veščine poučevanja**. Dve osebi želita dopolniti znanja pri **delu s strankami**. Ena od njih želi kasneje okrepiti znanja na splošno dela z naročniki, medtem ko druga želi v projektu dopolniti znanja postavljanja mej. Po dve osebi želita kasneje v življenju dopolniti **znanja matematičnih veščin in komunikativnosti**.

Načini preferiranega neformalnega izobraževanja

Opišite idealno pomoč, ki jo želite in potrebujete za doseganje ciljev, ki ste jih našteali. Opišite idealnega mentorja, ki bi vam pomagal. (Kakšne izkušnje in znanja bi moral imeti (na katerem področju)? Kakšne lastnosti bi moral imeti – spol, starost, osebne lastnosti?)

Vsak od intervjuvanih je imel predstavo o svojem **idealnem mentorju, njegovih znanjih, izkušnjah, lastnosti, spolu in starosti**. Vsak si želi, da bi njegov mentor imel točno določena znanja in bil **ekspert s področja, ki ga bo mentoriral** – producent; **strokovnjak v prijavih na javne razpise; strokovnjak na področju postavljanja mej; strokovnjak s področja marketinga; umetnik in strokovnjak izbranih programov; oseba, ki vodi mladinski center; vodja mednarodnih projektov; strokovnjak na področju komunikacije in**

vodenja projektov; strokovnjakinja kreativnega pisanja; kovač. Poleg tega želijo, da bi imel mentor **dodatna znanja**. Ena oseba si želi, da bi, poleg tega da bi bil strokovnjak v prijavih na javne razpise za financiranje, tudi vsaj **delno poznal področje filma**. Medtem si ena druga oseba želi, da bi imel **znanja iskanja močnih in šibkih točk**, ker se bo tako lažje učila in zna aktivno poslušati. Ena oseba pa želi, da ima mentorica poleg znanja kreativnega pisanja tudi **širok spekter znanja** oziroma je splošno razgledana in se zanima za turizem. Tri osebe si želijo mentorja, ki bo **odprega duha**. Dve intervjuvanki si želita mentorja, ki **ima zveze** in bi jih lahko povezal z uspešnimi posamezniki na področju mentoriranja. Dva intervjuvanca si želita, da bi ju **mentor spodbujal**. Druga dva intervjuvanca želita **potrpežljivega mentorja**, ki bo predvsem imel **znanja predajanja znanja**. Pedagoga si želi tudi še ena intervjuvanka, ki poleg tega želi, da je **dosleden**. Dve osebi si želita, da bi imeli z mentorji **enakovreden odnos**. Ena oseba si želi **prijateljski odnos**, druga pa na splošno **dober odnos** z mentorjem. Po en intervjuvanec želi, da ga mentor **pohvali, usmerja**, je **prijazen in spoštljiv, opozarja na napake in pusti proste roke** mentorirancu, je **močna karakterna oseba** in je **strog, a prijazen**. Devet intervjuvancev je mnenja, da **spol mentorja ni pomemben**. Le ena intervjuvanka je izrazila željo, da bi imela **žensko mentorico**. Nekoliko drugače je pri starosti mentorja, saj je sedmim intervjuvancem **nepomembno, koliko je star** potencialni mentor, medtem ko je trem osebam pomembno. Ena meni, da mora biti **strokovnjak z dolgoletnimi izkušnjami**, druga pa meni, da mora biti **mentor starejša oseba**. Tretji intervjuvanec deli mnenje, saj meni, da mora biti njegov **mentor starejši in bolj izkušen** od njega, saj mora biti mojster.

Kakšno vrsto pomoči bi si želeli (osebno pomoč – mentorstvo strokovnjaka, specializirane delavnice v manjši skupini, delavnice v večjih skupinah o splošnih temah)?

Intervjuvanci so imeli na izbiro **osebno mentorstvo, delavnice v malih skupinah** (od 5 do 7 udeležencev) ali **delavnice v večjih skupinah** (od 7 do 15 oseb).

Osebno mentorstvo je izbralo sedem intervjuvancev, za katero so imeli vsak svoj razlog. Dva intervjuvanca menita, da se tako **lažje uči**, ker se **mentor posveti samo eni osebi**. Trije od njih verjamejo, da je **osebno učenje bolj kvalitetno**. Ena želi osebno mentorstvo, ker ji bo tako **bolj prijetno**. Ena pa meni, da je njeno **področje mentoriranja bolj osebna stvar** in se mora izvesti kot osebno mentorstvo.

Ena oseba je izbrala **delavnice v manjši skupini**, ker meni, da se bo tako več **naučila od izkušenj soudeležencev**. Dve osebi pa sta izbrali **mešano izvedbo**, in sicer ena **osebno mentorstvo in delavnice v manjši skupini**. Ta oseba meni, da se na delavnicah v malih skupinah še **krepi znanje dela v timu**. Ena oseba pa je izbrala **osebno mentorstvo ter delavnice v večjih skupinah**, saj se bi lahko na delavnicah večjih skupin **družila in povezala z ljudmi**, ki jih zanimajo iste stvari.

Bi sodelovali na intervjuju za mentorja? Bi želeli pred samim projektom mentorja spoznati?

Sedem intervjuvancev je izrazilo željo po **uvodnem srečanju**, trije pa ga ne potrebujejo. Vseh sedem je povedalo, da bi jim bilo tako **lažje**, nekateri pa so dodali še druge razloge. Štirje od sedmih so se strinjali, da je pomembna energija mentorja oziroma **prvi vtis**, ki ga mentoriranec pridobi ob srečanju. Ena od sedmih je povedala, da je **pomembno mnenje mentoriranca o mentorju**, preden se začne mentorski proces. Trije, ki ne potrebujejo mentorskega srečanja, so enotnega mnenja, da potrebujejo le sporočilo, da je bil mentor najden. Od teh treh intervjuvancev je eden želel osebno mentorstvo, druga delavnice v malih skupinah in tretja deljeno med osebnim mentorstvom in delavnicami v večjih skupinah.

Bi opravljali domače naloge, druge obveznosti?

Vsi intervjuvanci bodo **domače delo opravljali**, če se bodo tako dogovorili z mentorjem. Večinoma bodo tako ali tako delali na specifičnem projektu, zato jim je logično, da bodo tudi doma opravljali, kar bo potrebno. Poleg tega so mnenja, da se doma več naučiš in lažje opraviš zastavljeno delo.

Koliko časa bi namenili projektu? Kolikokrat na teden bi se sestajali in kje?

Štiri osebe se želijo sestajati **3 ure tedensko**, dve osebi **2 uri na teden**. Prav tako dve osebi si želita po **12 ur**, večkrat na teden po nekaj ur. Ena oseba si želi od **4 do 6 ur tedensko** in ena **8 ur tedensko**. Vsi si želijo **tedenskih srečanj**. Trije vprašani se želijo sestajati v **pisarni mentorja**, tudi tri osebe v **lokalu**, dve osebi imata specifične želje glede na področje mentoriranja – **glasbeni studio** in **mojstrova delavnica**. Ena oseba se ni mogla odločiti med **pisarno mentorja ali mirnim lokalom**. Ena oseba želi le **nevtralen, miren prostor**, ki bo dovolj prostoren za delavnice v majhnih skupinah. Ena oseba pa želi **miren prostor s potrebnimi stvarmi (elektriko, mizo)**.

Nekateri udeleženci hodijo po svoji poklicni poti in je njihova poklicna pot na področju, s katerega imajo pretekle izkušnje. Najsi bodo to delovne izkušnje, izkušnje iz prostovoljskega dela ali osebne izkušnje z nekim poklicem, ki ga želijo opravljati. Nekateri želijo idealno službo s področja, za katerega so pridobili oziroma so v procesu pridobivanja strokovnega naziva. Najbolj izstopa oseba, ki nima izkušenj s področja idealnega dela in želi popolnoma spremeniti svojo profesionalno pot. Mentoriranci potrebujejo znanje, teoretično in praktično. Nekateri le praktično, saj so teoretično znanje pridobili v formalnem izobraževanju oziroma so se naučili sami. Drugi pa potrebujejo bolj kot znanje pomoč in podporo mentorja, da bodo lažje naredili prve korake.

Večinoma izbirajo novodobne poklice, kot so: DJ, blogerka, kreator oglasov, producent videov, vodje različnih projektov v nevladnem sektorju. Le eden izstopa, ko želi postati kovač, kar pa je bolj tradicionalni poklic, ki se tudi počasi vrača v veljavo.

Vsi imajo cilje, le ena ni vedela povedati, v kolikšnem času bo izpolnila svoje cilje. Večinoma bodo v enem letu začeli nekaj delati v tej smeri, v treh letih bodo na poti do idealnega cilja, v petih letih bodo na zastavljenem cilju/idealni službi.

Vsem je skupno, da jih ovirajo tudi strahovi, ki jih bodo odpravili ali pa vsaj zmanjšali v mentorskem procesu. Potrebujejo zaupanje vase, dobili ga bodo prek novih znanj. Nekateri potrebujejo znanja, tako teoretična kot praktična, drugi mentorja za pomoč in podporo, nekateri pa samo praktično znanje, ker so teoretično znanje pridobili sami.

3.2.2 Interpretacija pridobljenih informacij

V magistrskem delu sem si zastavila dve raziskovalni vprašanji, ki sta osnova za projekt Basement. Prek teh dveh vprašanj sem ugotovila, katera znanja intervjuvani mladi želijo pridobiti v projektu, ki jim bodo pomagala na njihovi karierni poti in kako naj bi bil mentorski proces osnovan, da se bodo mladi hoteli vključiti vanj.

Prek analize in interpretacije pridobljenih podatkov, ki so jih podali intervjuvanci, sem pridobila naslednje odgovore na naslednja raziskovalna vprašanja.

3.2.2.1 Katera znanja in veščine želijo mladi, stari med 15 in 29 let, pridobiti v okviru neformalnega izobraževanja za oblikovanje svoje karierne poti?

Intervjuvanci so imeli možnost izbrati med okvirno določenimi področji veščin, ki jih lahko pridobijo v projektu Basement. Izbirali so izmed **desetih danih veščin**: veščine komunikativnosti, menedžerske veščine, veščine kooperativnosti, skupinskega dela, ustvarjalnosti, veščine poučevanja, matematične veščine, prodajne in promocijske veščine, veščine dela s strankami in pisarniške veščine. Intervjuvanci so izbrali veščino **ustvarjalnosti, pisarniške veščine, veščine dela s strankami, menedžerske veščine in prodajne in promocijske veščine**. Večinoma so izbirali taka področja, kjer zdaj občutijo manko in menijo, da bodo to občutili tudi v prihodnosti. Sedem intervjuvancev ima pretekle izkušnje s področja idealnega dela in zaradi preteklega dela ter izkušenj občutijo manko izbranega področja. Ena oseba študira na področju, kjer želi opravljati idealno delo in občuti manko praktičnega znanja, ki bi ga rada pridobila v projektu. Dve osebi še nimata izkušenj s področja, na katerem želita delati in želita uvajanje oziroma praktične izkušnje z izbranih področij.

Seznam veščin, ki bodo okrepljene v projektu Basement (po priljubljenosti):

1. Ustvarjalne veščine:

- **Produciranje glasbe.** Intervjuvanka je že DJ-jka, vendar želi dodatna znanja produciranja glasbe;
- **Kreiranje oglasov.** Oseba to tudi študira in meni, da potrebuje praktično znanje, ki ga ne pridobi v študijskem procesu.
- **Kreativno pisanje.** Intervjuvanka meni, da ji bo ta veščina pomagala pri uresničitvi sanjskega poklica in pridobivanju plačil za njen blog o potovanju.
- **Kovaštvo.** Rad bi znal kovačiti in je to njegovo sanjsko delo. Pri tem še nima nobenih izkušenj.

2. Menedžerske veščine:

- **Motiviranje.** Meni, da ji bo to znanje bolj koristilo pri vodenju projekta učenja računalništva posameznikov vseh starostnih skupin;
- **delegiranje.** Intervjuvanka meni, da ji bosta te veščini pri odprtju in vodenju mladinsko-kulturnega centra koristili in teh znanj trenutno ne poseduje.

3. Pisarniške veščine:

- **Delo z računalnikom – delo v programih.** Pridobiti želi znanja uporabe umetniških programov (Photoshop, Adobe ipd., 3D-tiskanje), ker bi rada ustvarjala v teh programih in vodila drugačne likovne terapije, kot so uveljavljene zdaj;
- **pisanje prijav za razpise z namenom pridobitve javnega financiranja.** Verjame, da potrebuje še drug vir financiranja poleg komercialnih virov, da bo lahko prekinila sodelovanje z delodajalcem, pri katerem je zaposlena za polovični delovni čas in se podala na samostojno podjetniško pot, kjer bo sama izbirala projekte.

4. Delo s strankami:

- **Postavljanje mej.** Okrepila bo veščine postavljanja mej v profesionalnih odnosih, ker jo pri trenutnem študentskem delu to najbolj ovira in meni, da jo bo to oviralo tudi v prihodnje v vodenju podobnih projektov, če tega ne bo spremenila.

5. Prodajne in promocijske veščine:

- **pogajanje in vplivanje.** Meni, da ji bo ta veščina koristila pri pridobivanju financiranja in na splošno pri vodenju društva, ki se bo namenjeno osebam z ovirami.

S pridobitvijo dodatnega znanja bodo mentoriranci pridobili tudi na **samozavesti**, morebiti **premagali strahove**, ki jih imajo. Intervjuvanci so namreč opisovali strah pred neznanim in neuspehom ter pomanjkanje samozavesti, poguma in osebnih zvez. Prek pridobitve dodatnega znanja in izkušenj bi morda tako tudi gradili na svoji samozavesti. Morebiti bi tudi premagali strahove pred neuspehom in neznanim, saj bi pridobili izkušnje in znanja, s katerimi bodo znali odreagirati v prihodnosti.

Prevladujejo znanja in veščine, ki jih mladi **ne pridobijo v formalnem izobraževanju**. Ena je izbrala veščino, ki jo lahko pridobi v formalnem izobraževanju, vendar so programi, kjer učijo te veščine, dragi in nima finančnih resursov za tak program. Eden potrebuje praktično znanje, ki jih ni pridobil v učnem procesu v okviru formalnega izobraževanja.

Predvidevam, da bodo tudi v prihodnosti izbrana podobna področja (**ustvarjalnost, pisarniške veščine, veščine dela s strankami, menedžerske veščine, prodajne in promocijske veščine**) z dodatkom **veščin poučevanja**, kjer bi mladi pridobili neformalna

znanja predavanja informacij in javnega nastopanja. Intervjuvanci občutijo manko tudi te večšine, kar so povedali v interjuih, vendar se za njeno okrepitev niso odločili.

3.2.2.2 Kako oziroma na kakšen način naj bi bilo izvajano neformalno izobraževanje v okviru projekta Basement, da bi se mladi vključili vanj v svojem prostem času?

Način izvajanja neformalnega izobraževanja v projektu Basement:

Neformalno izobraževanje v okviru Basement mora biti **prilagojeno mentorirancem**, da se bodo ti vključili vanj. Sedem intervjuvancev želi **osebno mentorstvo**, ena oseba želi **delavnico v manjši skupini** in dve osebi si želita neformalno izobraževanje, ki bo izvedeno v deljeni obliki med osebnim mentorstvom in delavnicah. Tako ena želi **osebno mentorstvo in delavnice v malih skupinah**, druga pa **osebno mentorstvo in delavnice v večjih skupinah**. Prevladuje osebno mentorstvo, najverjetneje zaradi dveh razlogov: ali zaradi njihovih osebnih lastnosti, sramežljivosti in ne želijo svojih težav izpostavljati pred množico ljudi ali pa ne najdejo primernih delavnic, ki bi pokrivalo teme, ki jih zanimajo.

Znanja mentorja:

Vsak intervjuvanec si želi drugačnega mentorja, vendar so si v nekaterih željah po lastnostih mentorja skupni. Trije želijo, da ima **zna predajati znanje**, kar verjetno želijo tudi drugi, vendar so trije to izrecno poudarili. Trije želijo, da je **odprtega duha** in **ima zveze**. Druge lastnosti so specifične za posameznega intervjuvanca: **mentor, ki jo pohvali in usmerja**, je **kritičen, prijazen, spoštljiv, dosleden, opozarja na napake, pusti svobodo**, je **močna karakterna oseba** in je **strog, a prijazen**. Dve osebi želita, da je mentor **spodbuden**. Drugi dve želita, da je **potrpežljiv**. Intervjuvanci so si pri znanjih, ki jih mora imeti idealni mentor, enotni in vsak od njih želi, da je mentor **strokovnjak s področja, s katerega jih bo učil** – **producent, strokovnjak v prijavih na javne razpise, strokovnjak na področju postavljanja mej, strokovnjak s področja marketinga, umetnik in strokovnjak v izbranih programih, oseba, ki vodi mladinski center, vodja mednarodnih projektov, strokovnjak na področju komunikacije in vodenja projektov, izkušena na področju kreativnega pisanja, kovač**. Nekateri interjuivanci želijo, da ima izbran mentor dodatna znanja, kot so **poznavanje področja filma, znanje aktivnega poslušanja in znanje iskanjih močnih in šibkih točk ter splošno razgledanost**.

Želen odnos med mentorjem in mentorirancem:

Dve osebi sta povedali, da želita **enakovreden odnos**, saj se bosta tako lažje učili in vprašali, kar ne razumeta. Ena oseba želi splesti **prijateljski odnos** z mentorjem, ena oseba pa na splošno imeti **dober odnos** z izbranim mentorjem. Domnevam, da je drugim odnos z mentorjem tudi pomemben, vendar tega izrecno niso povedali.

Osebne lastnosti mentorja:

Devetim od desetih intervjuvancem je **spol nepomemben**, torej lahko za njih iščemo moškega ali žensko mentorja/mentorico. Ena interjuvanka je izrazila željo, da bi znanje pridobila od **ženske mentorice**. Glede starosti je bilo nekoliko manj enotnosti, saj je šestim intervjuvancem **vseeno, koliko je mentor star**, trije pa si želijo **starejšega mentorja**. Pri šestih mentorirancih bi se torej lahko izvedlo tudi **medvrstniško mentorstvo**, kar poveča možnosti za pridobitev (idealnega) mentorja.

Želen termin srečevanja:

Glede pripravljenosti posvečanja projektu in srečevanju z mentorjem so si intervjuvanci različni. Dve želita **dvourna srečanja na teden**, štirje se želijo sestajati **3 ure na teden**, drugi pa več. Tako si ena želi **4–6 ur tedenskega** srečevanja, ena **8 ur** in dva **12 ur** glede na to, kaj se bodo učili. Tisti, ki potrebujejo mentorja za morebitna vprašanja in dileme, si želijo manj ur srečevanja, tista dva, ki se bosta učila dela v umetniških programih in spretnosti kovaštva, pa želita do 12 ur tedensko, saj verjameta, da je za to potrebno več časa.

Lokacija srečanj:

Glede na potrebe in področje mentoriranja so si tudi lokacije različne, vendar lahko potegnemo nekaj vzporednic. Štirim intervjuvancem se zdi najbolj primerno, da se dobivajo v **pisarni mentorja**, trije intervjuvanci menijo, da je najbolje, če se dobivajo v **mirnem gostinskem lokalu**, saj je tam bolj sproščeno vzdušje. Štirje pa glede na specifično področje želijo **prostor, ki je primeren** za njihovo mentoriranje (**studio, nevtralen tih prostor, prostor z elektriko in računalnikom ter kovaška delavnica**).

Možnost sodelovanja v uvodnem srečanju:

Ena izmed lastnosti mentorskih srečanj, ki se lahko prilagodi glede na potrebe in želje mentoriranca, je tudi možnost **uvodnega srečanja** skupaj s koordinatorjem projekta. Sedem od desetih se je odločilo za to možnost in bi **želeli biti udeleženi v uvodnem pogovoru**

skupaj s potencialnim mentorjem in koordinatorjem projekta. Trije intervjuvanci **tega ne potrebujejo**. Dobili bodo sporočilo, ko bo mentor izbran in spisek njegovih referenc ter znanj in kontakt.

Opravljanje domačih nalog:

Vsi so si enotni, da bodo **delali naloge tudi doma**, ki jim jih bo dal mentor. Pri tem so poudarjali, da je to pomembno, saj tako ugotoviš, koliko si se zares naučil in se ti porodijo dodatna vprašanja, ki jih lahko potem razrešiš z mentorjem.

3.3 Pomen pridobljenih informacij za izoblikovanje in izvajanje projekta Basement

Projekt bo prilagojen posameznikom na naslednjih področjih: področje mentoriranja; način izvedbe (osebno mentorstvo, delavnice); okvirne lastnosti in znanja mentorja; pogostost izvajanja; kraj izvajanja; želja po sodelovanju v uvodnem pogovoru z mentorjem in koordinatorjem projekta ter pripravljenost na delo doma. Tako se bo projekt Basement za vsakega od posameznikov razlikoval glede na njegove želje in potrebe.

V analizi sem dobila naslednje orise neformalnega izobraževanja, kot si ga želijo intervjuvanci in bi se v take tudi vključili v svojem prostem času.

Projekt bo potekal na **petih različnih področjih in desetih podpodročjih**. Nekateri si želijo okrepiti veščine **ustvarjalnosti**, bolj podrobno želijo okrepiti veščine: **produciranja glasbe, ustvarjanja oglasov, kreativnega pisanja** in veščine **kovaštva**. Drugo področje so **pisarniške veščine**, kjer bi udeleženka pridobila predvsem znanje prijavljanja projektov na javne razpise za pridobitev javnega financiranja. Verjame namreč, da potrebuje še drug vir financiranja poleg komercialnega, da bo lahko popolnoma samostojna podjetnica. Ena intervjuvanka bi okrepila znanje **uporabe računalnika**, saj želi pridobiti znanja uporabe umetniških programov (Photoshop, Adobe ipd., 3D-tiskanje). Naslednje področje so **veščine dela s strankami**, bolj natančno **veščine postavljanja mej**, ker jo pri trenutnem študentskem delu to najbolj ovira in meni, da jo bo to oviralo tudi v prihodnje v vodenju podobnih projektov, če tega ne bo spremenila. Okrepiti želijo tudi **menedžerske veščine**. Od tega želi ena oseba pridobiti predvsem **veščine delegiranja del** in organiziranja, saj meni, da ji bosta ti dve veščini pri odprtju in vodenju mladinsko.kulturnega centra koristili in teh znanj trenutno

ne poseduje. Druga pa bo pridobila predvsem **veščine motiviranja sodelavcev**, ker meni, da ji bo to znanje bolj koristilo pri vodenju projekta učenja računalništva posameznikom vseh starostnih skupin. Peto področje pa so **prodajne in promocijske veščine**, predvsem **sposobnost pogajanja in vplivanja**, ker meni, da ji bo ta veščina koristila pri vodenju društva, ki se ukvarja z osebami z ovirami.

Projekt bo sestavljen iz sedmi **osebnih mentorstev**, eno **delavnico v majhni skupini** in dvema **deljenima procesoma med osebnim mentorstvom in delavnico**. En deljen proces bo vseboval osebno mentorstvo in delavnice v majhni skupini, drug proces pa osebno mentorstvo in delavnico v veliki skupini. Projekt v tem ciklu bo **odprt zunanjim sodelujočim** s tremi delavnicami: postavljanje mej; veščine pogajanja in vplivanja in osnovanja projekta ter znanja prijavljanja projektov na javne razpise za pridobitev javnega financiranja. Večinoma se odločajo za osebna mentorstva, ker je delavnic dovolj. Večinoma so v velikih skupinah, kjer ponujajo splošna znanja. V mentorske programe pa posameznik težko pride oziroma jih je premalo ali pa so plačljivi.

Izbrani mentorji morajo imeti znanje poučevanja, da jih bodo kar najbolje naučili novih znanj. Intervjuvanci so si enotni in si želijo **prijazne mentorje**, s katerimi se bodo lahko smejali in hecali, vendar pa želijo, da so **spoštljivi, dosledni in opozarjajo na napake**. Nekateri intervjuvanci želijo bolj **uraden odnos**, drugi pa **prijateljski odnos**, nekateri pa le, da je **enakovreden odnos**, kjer bosta tako mentor kot mentoriranec lahko doprinesla v odnos. Večini bo najverjetneje vseeno, kakšnega spola bo mentor. Predvidevam, da bodo leta mentorjev problem, saj se je izkazalo, da si nekaj mladih ne želi mentorja iste starosti, ker ocenjujejo, da ne bo imel dovolj izkušenj in znanja. To bi se lahko izkazalo za problem, saj ne bi bila možnost medvrstniškega mentoriranja, ki bi olajšal iskanje mentorjev. Pričakovala sem, da bodo odprti za možnost medvrstniškega sodelovanja.

Intervjuvanci so dobili tudi možnost **izbire lokacije in terminov srečevanja**. Pripravljenost posvečanja časa potencialnih mentorirancev se razlikuje, nekateri si želijo **2-urna srečevanja**, nekateri **3-urne, 4 ure, 8 ur in 12 ur tedensko**. Nekateri menijo, da je najbolj primerna lokacija srečevanja **mentorjeva pisarna**, nekateri v **gostinskem lokalu**, ker je tam bolj sproščeno vzdušje. Drugi pa si želijo specifičen prostor glede na področje mentoriranja – **glasbeni studio, miren večji prostor za delavnice, miren prostor z elektriko in računalnikom in mizo, kovaška delavnica**.

Pomembno je, da dobijo intervjuvanci tudi priložnost izraziti željo, kako želijo navezati prvi stik z novim mentorjem. Dobili so možnost, da se prvi pogovor zgodi z njimi, potencialnim mentorjem in koordinatorjem projekta ali pa možnost, da oni niso prisotni in da dobijo sporočilo, ko bo najden ustrezen mentor. Sedem intervjuvancev se je odločilo, da potrebujejo **prvi pogovor skupaj s koordinatorjem projekta**, preostali trije pa želijo le **sporočilo in kontakt mentorja**.

Vsi intervjuvanci so dobili **možnost izbire** ali bodo delali **domače naloge** ali ne in so se vsi strinjali, da se bodo temu tudi posvetili, kar je indikator, da bi si vzeli čas za projekt tudi doma in vložili trud v pridobitev novih znanj.

Zastavljeni projekt Basement bo tako vsakič, ko bo na vrsti nova generacija mentorirancev prešel skozi faze sprejemanja, pregledovanja aplikantov in izvajanja uvodnih pogovorov z njimi, da se ugotovijo njihove potrebe in želje (Priloga C). Glede na načrtovanje in izvajanje pilotnega projekta Basement bomo lahko spreminjali in prilagajali projekt za prihodnje generacije.

Cilj projekta Basement je mladim ponuditi kvaliteten mentorski proces, ki jim bo čim bolj prilagojen, da se bodo v njem počutili dobro in bodo dobili tisto, kar potrebujejo. Nekateri potrebujejo teoretično in praktično znanje, drugi le praktične izkušnje, nekateri pa bolj kot ne samo podporo pri stopanju po samostojni poti.

Projekt Basement deluje v okviru Javnega zavoda Mladi zmaji, ki je financiran s strani Mestne občine Ljubljana. Projekt je torej **financiran iz strani JZMZ** in ne tekmuje na trgu z drugimi plačljivimi storitvami in se ne poteguje za javno financiranje. V primeru izvajanja bo projekt najverjetneje financiran v določeni meri, pridobil bo možnost uporabe prostorov ter drugih resursov JZMZ.

Ocenjujem, da sam projekt takšen, kot je, brez podpore JZMZ, **ne bi bil vzdržen**. Projekt namreč ne bi naslovil dovoljšnjega števila mladih na leto, kar pa je na veliko razpisih eden izmed kriterijev za uspešno prijavo projekta in pridobitev javnega financiranja.

Če bi želeli slediti prvotnemu cilju, personalizaciji projekta in proizvajati kvalitetne vsebine, bi morali pridobiti več virov financiranja, bodisi iz dodatnih javnih finančnih virov ali pa s procesom komercializacije prodajati svoje vsebine na trgu. To ni v skladu z mojimi željami in

vizijo projekta, saj so storitve namenjene vsem mladostnikom, tudi socialno šibkim, ki si drugačnih (plačljivih) programov ne morejo privoščiti.

Problemi, ki lahko nastanejo ob izvajanju projekta, so:

- a) Pomanjkanje mentorjev, ki bi pomagali zastopj.⁶
 - b) Pomanjkanje mladih, ki bi imeli voljo in čas se zavezati za nekaj mesecev v projekt;
-
- a) Rešitev za pomanjkanje mentorjev, ki bi pomagali brezplačno, vidim v dodatnih javnih razpisih, kamor bi se lahko program prijavil, da bi pridobili dodatno javno financiranje. Ena izmed možnosti je zopet komercializacija programa in medvrstniško mentorstvo, kjer bi si mladi pomagali med seboj in pridobivali izkušnje. Najbolj bi se posluževala medvrstniškega mentorstva in dodatnega javnega financiranja.
 - b) Rešitev za mlade, ki bodo imeli voljo in je možna tako, da skrajšamo čas projekta in mladi, po potrebi, podaljšajo obdobje mentoriranja, če to potrebujejo. Druga možnost pa je, da mladi pred začetkom projekta predajo varščino v višini 50 evrov, ki jih dobijo ob končanem mentorskem procesu. V primeru, da mentorskega procesa ne opravijo zaradi neopravičenih razlogov, denarja ne dobijo nazaj. Večjega zneska denarja ne želim postaviti, ker bi s tem tudi pregnala mlade, ki so socialni šibkejši in ne bi mogli predati denarja v višjem znesku, čeprav bi ga kasneje dobili nazaj.

Čeprav projekt uživa podporo zavoda, bo težko izpeljati tako personaliziran projekt, saj bo težko dobiti točno take mentorje, kot jih mentoriranci želijo. Kot je že bilo omenjeno, je možnost, da ne bomo našli točno takšnih mentorjev, kot si jih posamezniki želijo, velika. Najverjetneje se bodo naslednje generacije pridružile projektu, ki bo personaliziran le do neke mere.

Projekt Basement bo v prihodnjih letih izvajanja personaliziran, prilagojen posamezniku na/pri:

- področju mentoriranja (še vedno bodo lahko izbirali med desetimi področji);
- preferirani starosti mentorja (možnost medvrstniškega mentorstva ali ne);
- možnosti sodelovanja v uvodnem srečanju.

⁶ Najverjetneje mentorji ne bodo plačani za svoje delo oziroma bodo dobili povrnjene potne stroške.

Druge preference, kot so spol, osebne lastnosti mentorja, termini in lokacije srečevanja, ne bodo prepuščene mentorirancem. Osebne lastnosti, kot sta smisel za humor in prijaznost, so zelo relativne, saj ima vsak posameznik drugačne kriterije in drugačno percepcijo drugega človeka, zato so taki kriteriji nesmiselni.

Tak projekt, v nekoliko spremenjeni obliki, bi bil koristen za organizacijo, saj s tem pomaga mladim. V organizaciji takega projekta namreč še ni bilo. Bili so podobni projekti, delavnice z Ustvarjalnikom, Mestni inkubator, Šola za tonske mojstre, vendar so delovale po drugačnih načelih in imele drugačne cilje, kot jih ima projekt Basement. Ta program bi tako privabil več mladih v našo organizacijo, ki jih zgoraj omenjeni projekti niso zanimali. Projekt bo tako koristen tako za zavod, kot je tudi smiselno umeščen v mladinsko delo, saj ima samo mladinsko delo komponente neformalnega izobraževanja in ga lahko gledamo kot dopolnitev formalnega izobraževanja. Verjamem, da se mora mladinsko delo prilagajati mladim, njihovim potrebam in situacijam, v katerih se znajdejo, ter jim pomagati. Trenutno je veliko mladih, ki potrebujejo pomoč pri zaposlovanju, pridobivanju znanj in izkušenj za lažji vstop na trg dela, zato je pomembno, da mladinsko delo odgovori s projektom, ki jim bo pri tem pomagal.

4 VIRI

1. Bakovnik N. in Beočanin, T. (ur.). (2010). *Programski dokument Mladinskega sveta Slovenije "IZOBRAŽEVANJE MLADIH"*. Ljubljana: Mladinski svet Slovenije.
2. Baumkirher, T. (2009). Oris položaja članskih mladinskih organizacij. V J. Babnik (ur.), *Vključevanje, participacija in aktivno državljanstvo preko članskih oblik mladinskega dela: zbornik posveta* (str. 28–33). Ljubljana: MOVIT NA Mladina.
3. Berg, J. (2015). *Labour markets, institutions and inequality: building just societies in the 21st century*. Dostopno prek <https://doi.org/10.4337/9781784712105.00007>
4. Coburn, A. in Wallace D. (2011). Youth work in communities and schools. *Policy and practice in education*. Dostopno prek <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=5&sid=c073a335-6a24-48ac-ba2d-59f152d6bde6%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9c2wmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=408174&db=nlebk>
5. Cupar, T. (2015). Mladinsko delo kot dejavnik zaposljivosti mladih. V A. Naterer (ur.), *Subkulture: prispevki za kritiko in analizo družbenih gibanj* (str. 86–109). Maribor: Kulturni center, zavod za umetniško produkcijo in založništvo.
6. European Commission, Directorate – General for Education and Culture (2015). *Youth work and non-formal learning in Europe's education landscape: a quarter of a century of EU cooperation for youth policy and practice*. Dostopno prek <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c7542061-e046-11e5-8fea-01aa75ed71a1/language-en>
7. European Commission, Directorate – General for Education, Youth, Sport and Culture. (2017). *Youth work quality system and frameworks in the European union*. Dostopno prek <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/47840260-28b3-11e7-ab65-01aa75ed71a1>
8. Eurostat. (2019). Tabela 20. *Ratio of young people in the total population on 1 January by sex and age: Selected years, 2009 through 2018*. Dostopno prek https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_demo_020&lang=en
9. - Tabela 40. *Youth self-employment by sex, age and educational attainment level: Selected years, 2009 through 2018*. Dostopno prek http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_040&lang=en

10. - Tabela 50. *Young temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and country of birth: Selected years, 2009 through 2018.* Dostopno prek http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_050&lang=en
11. - Tabela 120. *Youth long-term unemployment rate (12 months or longer) by sex and age: Selected years, 2009 through 2018.* Dostopno prek http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_120&lang=en
12. Ferjančič, P. (2009). Kaj je in kaj ni mladinsko delo? V J. Babnik (ur.), *Vključevanje, participacija in aktivno državljanstvo preko članskih oblik mladinskega dela: zbornik posveta* (str. 10–15). Ljubljana: MOVIT NA Mladina.
13. Flere, S., Klanjšek, R., Lavrič, M. (2014). *Slovenska mladina 2013: življenje v času deziluzij, tveganja in prekarnosti.* Dostopno prek <http://www.adp.fdv.uni-lj.si/opisi/mla13/>
14. Florjančič, J. in Jereb J. (1998). Načrtovanje kadrov in njihovega razvoja V S. Možina (ur.), *Management kadrovskih virov.* Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
15. Gordon K. (2014). Employability and young people. V P. Clough, in D. Strycharczyk (ur.), *Developing Mental Toughness in young people: Approaches to achievement, well-being, Employability, and Positive behavior* (str. 117–124). Dostopno prek <https://doi.org/10.4324/9780429473630>
16. Hozjan, D. (2010). *Sistemski vidiki priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja.* Koper: Fakulteta za management. Dostopno prek <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-090-1.pdf>
17. Hren, B. (2017, 4. januar). Bodo res prva generacija, ki bo revnejša od svojih staršev? *Dnevnik.* Dostopno prek <https://www.dnevnik.si/1042759503/svet/bodo-milenijci-res-prva-generacija-ki-bo-revnejša-od-svojih-starsev>
18. Javni zavod Mladi zmaji (2014). *Strateški načrt Javnega zavoda Mladi zmaji 2014–2020.* Dostopno prek <http://www.mladizmaji.si> (15. oktober 2016).
19. Javni zavod Mladi zmaji (2015). *Statut Javnega zavoda Mladi zmaji.* Dostopno prek <http://www.mladizmaji.si>. (15. oktober 2016).
20. Jelenc, V. (ur.). (2007). *Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji.* Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije, Javni zavod Pedagoški.
21. Lavrič, M., Flere, S. in Lavrič M. (ur.). (2011). *Mladina 2010: družbeni profil mladih v Sloveniji.* Maribor: Aristej.

22. Ličen, N. (2015). *Analiza izobraževalnih potreb: od identifikacije do načrtovanja izobraževalnega dogodka*. Priročnik za učni laboratorij. Ajdovščina: Ljudska univerza Ajdovščina
23. Lyons, K. (2016, 7. marec). Generation Y: A guide to a much-maligned demographic. *The guardian*. Dostopno prek <https://www.theguardian.com/world/2016/mar/07/millennials-generation-y-guide-to-much-maligned-demographic>
24. Kaufman, R. in Guerra-Lopez, I. (2013). *Needs Assessment for Organizational Success*. Alexandria, Va: ASTD press.
25. Klanjšek, R. (2011): *Zaposlenost, brezposelnost ter podjetništvo mladih v Sloveniji – empirični portret*. Maribor: Univerza v Mariboru.
26. Kuhar, M. in Leskovšek, V. (2008): Mladinsko delo na lokalni ravni: primerjalna analiza petih držav. *Socialna pedagogika*, 12(4), 325–344.
27. Majcen, M. (2009). *Management kompetenc: izdelava modela kompetenc ter njegova uporaba za razvoj kadrov in za vodenje zaposlenih k doseganju ciljev*. Ljubljana: GV Založba.
28. Mikolič, U. (2015). Zgodovina mladinskega dela v različnih evropskih državah in različni tipi sistemov blaginje. V A. Naterer, (ur.), *Subkulture: prispevki za kritiko in analizo družbenih gibanj* (str. 10–41). Maribor: Kulturni center, zavod za umetniško produkcijo in založništvo.
29. Mestna občina Ljubljana (2016). Strategija Mestne občine Ljubljana za mlade 2016-2026. Ljubljana – mesto mladih in za mlade. Dostopno prek <https://www.ljubljana.si/sl/moja-ljubljana/mladi-v-ljubljani/strategija-za-mlade/>
30. Movit NA Mladina (2009). *Ključne kompetence vseživljenjskega učenja v programu Mladi v akciji*. Ljubljana: Movit NA Mladina.
31. Možina, S., Svetlik, I., Jamšek, F., Zupan, N. in Vodovnik, Z. (2002). *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
32. Petkovšek Štakul, J. (2017, 14. januar). Simon Sinek: Milenijci so neučakani, nefokusirani in leni. *Dnevnik*. Dostopno prek <https://www.dnevnik.si/1042759540/posel/zaposl/simon-sinek-milenijci-so-neucakani-nefokusirani-in-leni>
33. - (2017, 21. Januar). Kateri študij naj izberem, da bom po diplomi dobil delo? *Dnevnik*. Dostopno prek <https://www.dnevnik.si/1042760250/posel/zaposl/kateri-studij-naj-izberem-da-bom-po-diplomi-dobil-del>

34. Rihter, L. (2003). Pomen kvalitativnih metod pri evalvaciji projektov prostovoljnega dela: primer evalvacije projekta prostovoljnega dela na šolskem centru Velenje. *Socialno delo*, 42(1), 19–26. Dostopno prek <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-LGKMKGV6/39b16b79-880c-427e-9729-b63b12f9d73c/PDF>
35. Plavšić, M. in Diković, M. (2016). Students' attitudes toward formal education, Non-formal and informal learning. *Croatian journal of education*, 18(1), 71–103. Dostopno prek https://www.heacademy.ac.uk/system/files/mary_stuart.doc
- Podvratnik, D. (2015). Etičnost, morala in mladinsko delo. V A. Nareter (ur.), *Subkulture: prispevki za kritiko in analizo družbenih gibanj*, (str. 42–63). Maribor: Kulturni center, zavod za umetniško produkcijo in založništvo.
36. Resolucija o Nacionalnem programu za mladino 2013–2022 (Uradni list RS, št. 90/13) (2013). Sprejeta v Državnem zboru Republike Slovenije, v veljavi od 30. oktobra. Dostopno prek <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=RESO93>
37. Senyuva, O. (2014). *EVS Competences for Employment, EVS C4E Full Survey Report*. Dostopno prek <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3037/EVSCompetencesForEmployabilitySurveyReport.pdf>
38. Shephard, D. D. (2014). Nonformal education for improving educational outcomes for street children and street youth in developing countries: A systematic review. *International journal of social welfare*, 23, 349–361. Dostopno prek <https://yaoundeanthropology.files.wordpress.com/2017/03/improving-education-for-street-children-in-developing-countries.pdf>
39. *Slovar slovenskega knjižnjega jezika* (SSKJ). (2018). Mladost. Ljubljana: Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša. Dostopno prek http://bos.zrc-sazu.si/cgi/a03.exe?name=sskj_testa&expression=MLADOST&hs=1
40. Stare, M. (2015, 5. avgust). Mladi v Sloveniji na splošno zadovoljni s svojim življenjem. Dostopno prek <http://www.stat.si/StatWeb/News/Index/5345>
41. Svetina, M. (1998): *Izobraževalni program za odrasle*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
42. Svetlik, I. (1986): Brezposelnost in zaposlovanje. *Teorija in praksa*, 23(6), 569–573.
43. Tavčar, M. 2005. *Strateški management nepridobitnih organizacij*. Koper: Fakulteta za management.
44. Trejos – Castillo, E. (2013). *Youth: Practices, perspectives and challenges*. New York: Nova Science Publishers. Dostopno prek

<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=3&sid=f182e09c-d543-4183-986e-4289430dd2cb%40pdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9c2wmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=564169&db=nlebk>

45. Ule, M. (2008). *Za vedno mladi? Socialna psihologija odraščanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
46. Vaupotič, K., Pavlič, U., Rugelj, T., Hrženjak, M., Janusch, E., Gaube, H. (2012). *Ugotavljanje potreb po izobraževanju skladno s potrebami trga dela: gradivo usposabljanja v obliki priročnika*. Maribor: Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti Prizma, Ministrstvo za izobraževanje, znanost, kulturo in šport, Evropski socialni sklad.
47. Vilič Klenovšek, T., Pavlič, U. (ur). (2013). *Ugotavljanje, vrednotenje in priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
48. Žnidarič, H. Kunčič, B. in Vuković, A. (2012). *Zagotavljanje kakovosti priznavanja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.

Priloge

Priloga A: Intervju

1. Kakšna je vaša idealna poklicna pot/prihodnost?
2. Zamislite si svoj idealni delovni dan v idealni službi. Kakšne dejavnosti bi opravljali, kakšni bi bili sodelavci (bi bili sploh prisotni?), nagrade, drugi dejavniki?
3. Kaj je pri idealni službi najbolj pomembno?
4. S kom bi delali v svojem idealnem delu? (*Kakšnim odnosom s sodelavci dajete prednost? Ali raje delate sami ali v skupini? Ali delate raje z manjšim številom že poznanih ljudi oziroma poslovnih partnerjev ali raje delate z vedno novimi ljudmi in partnerji?*)
5. Kakšno delovno okolje vam najbolj ustreza? V kakšnem delovnem okolju bi delali v svojem idealnem delu (*npr. Delo v pisarni, delo na prostem, delo v delavnici, delo doma, delo v co-working pisarni, delo na terenu*)?
6. Koliko svobode pri odločanju želite imeti v svojem idealnem delu? Želite sami določati svoj delovni čas? Sami opredeliti projekt s katerim se boste ukvarjali?

(Florjančič in Jereb, 1998, 63 – 65; Možina in drugi 2002, 81-89)

7. Kakšni so vaši poklicni cilji za naslednjih nekaj let (1, 3, 5)?
8. Opišite kaj bi potrebovali, da bi dosegli opisane cilje.
9. Kakšne notranje in zunanje ovire bi se lahko pojavile na vaši poti do ciljev?
10. Katere veščine menite, da so vaša prednost na vaši profesionalni poti?
11. Katere so tiste veščine, ki bi jih želeli dopolniti?

(Florjančič in Jereb, 65)

Dodana vprašanja:

12. Opišite idealnega mentorja, ki bi vam pomagal. (*Kakšne izkušnje in znanja bi moral imeti (na katerem področju)? Kakšne lastnosti bi moral imeti – spol, starost, osebnostne lastnosti, hobiji?*)

13. Kakšno vrsto pomoči bi si želeli (*osebno pomoč – mentorstvo strokovnjaka, specializirane delavnice v manjši skupini, delavnice v večjih skupinah o splošnih temah*)?
14. Bi sodelovali na intervjuju za mentorja? Bi želeli pred samim projektom mentorja spoznati?
15. Bi opravljali domače naloge, druge obveznosti?
16. Koliko časa bi namenili projektu? Kolikokrat na teden bi se sestajali in kje?

Priloga B: Predstavitev pridobljenih odgovorov

Kakšna je vaša idealna poklicna pot/prihodnost?

Idealna služba osebe A je produciranje glasbe (*“Moja idealna služba bi bila nekaj kjer bi se ukvarjala z glasbo. To je moja želja, da bi se lahko ukvarjala profesionalno z glasbo.”*)

Oseba B delno že opravlja svojo idealno službo, saj ob delu režiserke na televiziji že opravlja samostojne projekte. V prihodnosti pa želi opravljati le samostojne projekte.

Oseba C želi delati na samostojnem projektu, ki bo mešanica projektov iz področja socialne varnosti in mladinskega dela (*“mešanica teh dveh. Na enem sem tudi v odboru za socialo in zdravstvo in delamo socialne projekte, v drugem društvu so pa bolj aktivni ostali projekti za mlade. Nekaj v tem smislu.”*).

Oseba Č želi delo na področju digitalnega marketinga kot ustvarjalec vsebin za oglase (*“Na področju digitalnega marketinga.”*, *“Ustvarjalec vsebin za oglase.”*).

Oseba D ima željo po delu z ljudmi, natančneje izvajanje likovne terapije oziroma svetovanja (*“želja po delu z ljudmi. Recimo kot kakšne terapije oziroma svetovanja, podpora.”*, *“sem razmišljala, da bi se šlo v smeri likovne terapije.”*)

Oseba E želi ustanoviti mladinsko kulturni center v svojem kraju (*“en tak center – mladinski, kulturni, zabaven pa da bi se veliko dogajalo in bi ljudje sami hodili.”*).

Oseba F želi biti vodja mednarodnega projekta, ki je podobnemu temu na katerem sodeluje zdaj, ki bo skrbel za poučevanje programiranja za vse starostne skupine. (*“Idealno bi imela svojo pisarno in bi bila kot vodja nekega mednarodnega projekta.”*,

“Ravno iz tega področja, to kar zdaj delam mogoče. Medgeneracijsko sodelovanje, kar tudi v tem projektu, ki je bolj zanimiv za otroke, ker starši želijo svoje otroke v osnovni šoli spoznat z programiranjem. Zdaj se širi tudi na starejše. Nekaj vmes med izobraževanjem starejših in otrok. Nanašal bi se na programiranje. Tudi mogoče za študente, ki se niso našli v prvotni izobrazbi in bi radi šli v vode programiranja.”, *“Mogoče tudi na zavodu za zaposlovanje bi bile lahko take delavnice, kjer bi se ljudje naučili programiranja in si poiskali službo v teh vodah. Zares koristno delavnico, kjer se lahko naučiš novih stvari, na primer grafični design, digitalni marketing, marketing.”*, *“Na zavodu ponujajo samo nacionalne kvalifikacije in pomoč za pisanje življenjepisa. Zares bi bilo smiselno, da bi se tudi tam ponudile bolj smiselne delavnice, ker to meni trenutno manjka na zavodu.”*).

Oseba G želi ustanoviti društvo, ki bo sodeloval z osebami z ovirami. Prek društva bodo organizirali delavnice in razprave, ki bodo pripomogle k bolj inkluzivni družbi (*“Da bom to*

delala prek društva, ki bo sodeloval z osebami z ovirami. Prek društva bomo izvajali socialne vsebine -delavnice, razprave, ipd.”).

Oseba H bi pisala blog o potovanjih in potovala. Na potovanjih bi tudi fotografirala in urejala slike, ki bi jih nato pripela k svojim opisom potovanj (*“Najbolj bi bila srečna, če bi potovala in pisala svoj blog o potovanju. Za blog tudi fotografirala in urejala fotografije.”*).

Oseba I želi postati kovač (*“To se edino sliši kot kovaštvo.”*).

Zamislite si svoj idealni delovni dan v idealni službi. Kakšen bi bil?

Večina intervjuvancev vidi svoj idealni dan miren in brez stresa, sami bi določali svoj delovnik in projekte v katerih bi sodelovali. Delo bi jim dajalo energijo, ker bi delali nekaj, kar bi jih veselilo.

Oseba A si predstavlja idealni delovni dan kot sproščen dan, kjer bi imela zjutraj dovolj časa zase. Čez dan pa bi producirala glasbo in se družila z ljudmi na sestanki, ter imela dovolj časa popoldne še zase (*“Delovni dan bi bil tak, da bi se zbudila ne prepozno, imela dovolj časa za svojo jutranjo rutino (kava, joga, sproščanje), se odpravila v studio, kjer bi delala glasbo, vmes bi šla na sestanek, ker bi sodelovala z drugimi glasbeniki na drugih projektih in imela popoldne čas zase.”*).

Oseba B vidi idealni delovni dan na “setu” za reklamo, kjer bi jo režirala kot svoj samostojen projekt (*“Idealen dan bi bil nekje na “setu” za reklamo, ki bi bil moj samostojen projekt.”*).

Oseba C si želi, da bi ji idealna služba dala energijo. Na delovnem mestu si želi spiti kavo s sodelavci in tako začeti dan (*“Zjutraj se zbudim polna energije, ker mi trenutno to ne uspeva. Polna energije, ker bi uživala v službi.” “Pridem v službo, na začetku pogovor s sodelavci. Lep uvod v dan. Potem spijem kavo.” “Bolj si predstavljam, da nisem sama v pisarni. Tudi ne, da nas je veliko.”*).

Oseba Č si želi delovnik od 08:00 do 16:00, kjer bi imel čas da bi se ukvarjal z glasbo, bral knjige in se dodatno izobraževal (*“Zjutraj vstanem in se do 08:00 prikažem v službi in tam spijem kavo. Po kavi začnem delat in delam vse do malice ob 12:00. Potem pojem malico in mogoče spijem kavo in grem nazaj delat do 16:00, ko zaključim z delovnim časom. Verjetno ponavadi tega ne bi bilo. Kakorkoli, nato grem domov in če žena doma ničesar ne skuha, skuham jaz. Doma bi delal kaj zase, mogoče bi začel celo brati knjige, se ukvarjati z glasbo. Dodatno bi se izobraževal.”*).

Oseba D želi, da bi bilo njeno delo prilagojeno njej in njenemu počutju. Želi, da bi imela delo ki bi ga rada opravljala in da le-to ne bi bilo preveč stresno (*“Šla bi na delo, ki bi ga zelo rada*

opravljala. Da bi imela svoj sp, da bi imela sebi prilagojeno, kakor bi se mi zdelo delati tisti dan, kot bi imela tisti dan razvrščenih klientov. Zaključila bi, bi šla domov na kosilo, k svojemu mačku. Nek v redu zaslužek in da bi delala nekaj kar bi bilo meni vredno in ne bi bilo preveč stresno.”).

Oseba E si želi delo blizu doma, njeno jutro bi bilo umirjeno (*“Zjutraj bi se zbudila ob 07:00, če bi bila blizu centra doma. Spila bi čaj in pregledala maile, odgovorila na maile, odšla na kakšen sestanek in kasneje odšla na kosilo. Ne bi bil predolg niti prekratek delovni dan.”*).

Oseba G si predstavlja idealni dan v gostinskem obratu, ki ga trenutno vodi s svojim partnerjem. Predstavlja si, da so obiskovalci lokala tudi ljudje z ovirami in skupaj popijejo kavo. Želi si organizirati predavanja o različnih temah, ki bodo ustvarila bolj inkluzivno družbo.

To si zamišljam tu, v tem lokalju. Da imamo različne ciljne publike že zjutraj na kavi. Da sem pridejo različni ljudje, na primer iz bližnjega izobraževalnega centra za invalidno mladino. Da imamo predavanja, da se družimo in širimo zavest o enakopravni družbi ne glede na spol, starost, spolno usmerjenost, etničnost, hendikep. Da se neka pravičnejša družba vzpostavi. To bi bil idealni dan moj. Da smo kot ena skupnost, čeprav vem da bi bilo to težko vzpostaviti.

Oseba H si idealni dan predstavlja nekje na potovanju, kjer bi pisala recenzije hotelom in drugim turističnim ogledom ter lokalom in bi tako delala reklame turističnim objektom (*“Zjutraj bi se zbudila, nekje na potovanju, v neki sobi, ki bi jo dobila zastonj, da bi jo pregledala in o njej napisala blog objavo, potem bi šla raziskovat mesto, kjer sem. Mogoče šla kam, kjer bi se zmenila, da napišem naprej še kakšen “review” in tako...”*)

Oseba I opisuje svoj idealni dan tako, da pride zjutraj v svojo delavnico, pregledala naročila in sestavine ter začne izdelovati naročene izdelke (*“prišel bi v kovačnico, ogrel peči, pregledal naročila in sestavine. Pogledal bi kaj najbolj gre, kaj se najbolj prodaja in te začel izdelovati.”*)

Kaj je pri idealni službi najbolj pomembno?

Intervjuvanci so povedali, da so jim v idealni službi pomembni dobri medsebojni odnosi med sodelavci in grajenje zaupanja med njimi ter dobre delovne razmere.

Osebi A je pomembna možnost ustvarjalnega dela (*“pri idealni službi so možnost za ustvarjalno delo,”*), dobri medsebojni odnosi (*“dobri medsebojni odnosi”*) ter pripadnost in lokalnost, da se lahko zanese na svoje sodelavce (*“pripadnost in lojalnost. Pripadnost in lojalnost v tem smislu, da se lahko na nekoga zaneseš, je nekdo del tvoje ekipe.”*). Pomembna ji je tudi samostojnost, saj želi sama odločati v katerem projektu bo sodelovala (*“V osnovi bi sama svoj šef, ampak bi sodelovala z drugimi.”*, *“Imela bi projekte, kjer bi sodelovala skupaj*

z drugimi in projekte, kjer bi ustvarjala sama. Se pravi mi je tudi samostojnost in avtonomija, da lahko sama odločam tudi zelo pomembna pri moji službi.”).

Osebi B pomembni dobri medsebojni odnosi v službi (*“dobri odnosi”*). Želi enakost možnosti in poštenosti (*“Ena izmed prioritiet je enakost možnosti in poštenosti.”*) in dobre delovne razmere (*“druga je dobre delovne razmere”*).

Osebi C je pomembno, da na delovnem mestu ne prihaja do mobinga (*“na delovnem mestu ne prihaja do mobinga”*) in ne prihaja do izkoriščanja (*“Najbolj pomembno mi je, da nisi izkoriščen”*) ter da obstaja možnost napredovanja in učenja (*“imaš vedno možnost napredovanja in učenja.”*). Želi zanimivo delo, brez rutine (*“vsak dan v nek izziv in da ni rutine. Vsak dan nekaj novega, da ne delaš istega”, “da so ti delovne naloge v izziv”*). Želi ekipo, ki bo sodelovala in delala za skupni cilj, kot je to spoznala v preteklosti v študentskem domu (*“Pripadnost podjetju in da s sodelavci pripravamo k istemu cilju. Če primerjam s študentskim domom, ko nas je blo 6 in smo se razumele so mi ble te punce kot drugi dom in sem rada zahajala tja.”*). Poleg tega pa ji je pomembno, da organizacija oziroma podjetje sprejme ideje svojih zaposlenih (*“je organizacija oziroma podjetje pripravljeno na nove ideje za napredek podjetja/organizacije.”*).

Oseba Č želi imeti sodelavce s katerimi ima dobre medsebojne odnose (*“Dobri medsebojni odnosi so mi zelo pomembni, ker to je faktor ki vpliva na produktivnost vseh. Lažje več nardiš kot pa če zraven še razmišljaš s kom se ne razumeš in zakaj se ne razumeš.”*) z možnostjo napredovanja oziroma učenja (*“Možnost napredovanja, trenutno ne morem napredovati, se učiti. Kar se mi zdi glede kariere pomembno, da napreduješ, da se učiš, dobiš nove zadolžitve, večjo odgovornost ipd.”*) in samostojnost, da si lahko sama razporedi obveznosti, ki morajo biti opravljene (*“Samostojnost ali avtonomija, ker imam občutek da če si sam razporedim svoje obveznosti sem lahko veliko bolj produktiven, kot če mi nekdo drug diktira kdaj moram in kako moram kaj narediti”*).

Oseba D želi delati v dobrih delovnih razmerah (*“Dobre delovne razmere, da se sama varno počutim, da se razumem s sodelavci in rada prihajam na delo in tudi se ostali dobro počutijo tam.”*, *“Pomembno mi je, da se dobro počutim. Denar mi je še najmanj pomemben”*), kjer bosta prisotni solidarnost in medsebojna pomoč (*“Solidarnost in medsebojna pomoč”*) in možnost za ustvarjalno delo (*“možnost za ustvarjalno delo”*).

Oseba E želi imeti sodelavce katerimi bo imela dober odnos (*“Dobri medsebojni odnosi so mi zelo pomembni pri idealni službi”*). Pomemben ji je občutek lojalnosti (*“pripadnost in lojalnost, da smo ekipa in da držimo en z drugim in sledimo istim ciljem”*), in dinamično ter

raznoliko delo *“Raznolikost dela je tudi zelo pomembna, ker če dolgo časa delam eno in isto mi dolgčas postane, ker ni nobenega izziva”*).

Oseba F je pomembno, da ima s stalnimi sodelavci dobre medsebojne odnose (*“Najbolj pomembni pri idealni službi bi bili medsebojni odnosi. Tudi zdaj, pri tem projektu ni velikega materialnega oziroma finance, ampak je vodja projekta motivatorka in te pusti, da tudi sam kaj izpelješ in ti pove da verjame vate in da ve da boš dosegel tisto, kar so ti dali za nalogo.”*, *“Dobri medsebojni odnosi in čustvena inteligenca. Na tem moramo veliko delati, če tudi imaš talente, ampak če te vsaka stvar iztira in se ne moreš razmejiti med zasebno in poklicno plat, potem zna biti tudi v službi to problem”*). Od službe si želi neke stopnje varnosti, vendar se zaveda, da varnost zaposlitve pri projektnem delu ni (*“Varnost zaposlitve, trenutno kar se večino dela v tej projektih, nikoli ni varno. Po drugi strani pa tudi drugje ni varno,…”*). Želi imeti možnost mreženja (*“imaš možnost mreženja, obiskovanja seminarjev, da imaš okrog sebe ljudi, ki ti lahko kaj ponudijo, te priporočijo drugim”*) in ustvarjalnega dela (*“pri idealni službi so možnost za ustvarjalno delo”, “Možnost za ustvarjalno delo tudi, ker mi ni všeč, da sem vedno v pisarni in samo birokracijo delat”*), ter samostojnost pri razporejanju dela (*“Samostojnost in avtonomija, da imaš možnost sama razporejati delo, vendar preveč fleksibilnosti pa tudi ni dobro”*) in delna samostojnost pri odločanju o svojem delovnem času (*“Ni mi ravno všeč, da imaš delovni čas od 08:00 do 16:00, vendar mi pa tudi ni všeč pretirana fleksibilnost, kjer bi potem delala tudi ponoči”*).

Oseba G želi ustvariti dobre delovne razmere (*“Dobre delovne razmere, ker to potegne vse ostalo. Če imaš vse dobre delovne razmere se tudi tvoji zaposleni počutijo ok, so poštene, imajo nek varen prostor za deljenje mnenj, tudi enake možnosti s tem ustvarjaš. Ta dejavnik se mi zdi zelo pomemben.”*) in vzpostaviti ugled svoje zaposlitve (*“ugled zaposlitve. Tudi če znaš ceniti in delati na ugledu svoje zaposlitve, te bodo tudi drugi cenili. Sploh socialni delavci ne znajo ceniti svojih zaposlitev, s tem tudi ugleda ni, niti spoštovanja do nas. To se mi zdi zelo pomembno, sploh socialnih delavcev.”*). Kot predsednica društva bo samostojna in sama določa svoj delovni čas (*“Samostojnost ali avtonomija, ker nisem človek, ki bi moral točno določeni čas delat za službo, ker včasih tudi ob 22:00 delam stvari, včasih pa ob 07:00.”*) in izbirala projekte na katerih bo sodelovala (*“bi želela sama odločati in izbirati na katerih projektih bi delala, vendar sem vedno odprta tudi za predloge. To se mi zdi, da je to narobe delo, da ti nekdo diktira delo.”*).

Oseba H meni, da so v timu pomembni dobri delovni odnosi (*“Dobri medsebojni odnosi so zelo pomembni, ker če se ne razumeš s sodelavci pač potem niti nimaš veselja it v službo.”*) in

zasledovanje istega cilja (*“sledimo istemu cilju in želimo narediti nekaj dobrega”*). Drugi pomemben element je raznolikost dela (*“Raznolikost dela, da ni vedno isto delo, da ni dolgočasno”, “Neka raznolikost je pomembna pri delovnem okolju”*).

Osebi I so pri idealni službi najbolj pomembni samostojnost (*“Samostojnost in avtonomija, da bi si lahko razporejal čas dela.”*), visoka plača v tem smislu, da lahko kupi tiste materiale, ki jih potrebuje za delo in mu na koncu meseca ostane dovolj denarja za osebne stroške in poleg tega lahko še kaj privarčuje (*“Visoka plača bi bila pomembna, da si lahko materiale kupim.”*, *“Toliko, da imam tudi za osebne stroške in lahko privarčujem, ne da pokrijem le stroške dela in materialov.”*). Pomembna mu je tudi možnost napredovanja v smislu, da bo lahko svojo dejavnost širil in zaposlil sodelavce in tudi v smislu, da bo lahko razširil nabor izdelkov, ki jih lahko naredi (*“možnost napredovanja, če se v kaj večjega razvije in bom lahko širil ekipo, da bom postal šef in bo nekdo delal za mene. Mogoče širjenje naprej na ograje, na kletke, ne bi samo izdeloval hladno orožje. Tudi kaj praktičnega, kakšno orožje in podobno.”*).

Katere talente bi radi uporabljali pri tem idealnem delu?

Osebi A meni, da je iznajdljiva (*“iznajdljivost”*), ustvarjalna (*“ustvarjalnost”*) in vztrajna (*“Vztrajnost,”*). Pri produciranju glasbe po uporabila svoja znanja in izkušnje iz povezovanja ljudi, saj se zaveda, da je pristopanje v odnose pomembno (*“povezovanje z ljudmi. Pristopanje v odnose je pomembno vsepovsod, ne samo v produciranju glasbe.”*).

Oseba B pri idealni službi uporablja znanja iz organizacije ljudi (*“Zmožnost organiziranja ljudi, da vse teče kot bi moralo.”*), psihologije (*“psihologije (znanje o medsebojnih odnosih, ipd).”*) in različnih znanj, ki jih je pridobila na AGRFT (*“Znanja, ki sem jih pridobila na AGRFT (znanje o filmu, sposobnost montiranja, režiranja)”*).

Oseba C meni, da bi pri projektih, pri katerih bi sodelovala v idealni službi, pomembna predvsem ljubezen do dela z mladimi (*“Na projektu, ki bi bil povezan z mladimi je meni predvsem pomembna ljubezen do dela z mladimi.”*).

Oseba Č, verjame da pri svojem delu kot snovalec oglasov potrebuje kreativnost (*“Kreativnost, tukaj mi še malo manjka.”*), iznajdljivost (*“Iznajdljivost in sposobnost razmišljanja izven škatle.”*), znanja skupinskega dela (*“Skupinsko delo mi je povsod pomembno”*). Zase meni, da je zanesljiv, kar mu bo prišlo prav pri delu (*“Zanesljivost, v tem smislu, da sem jaz zanesljiv.”*).

Oseba D meni, da bo pri svojem delu potrebovala predvsem ustvarjalnost (*“Ustvarjalnost.”*).

Oseba E meni, da je fleksibilna in ugotavlja, da včasih tudi preveč (*“Se znam dobro prilagoditi, sem fleksibilna oseba, včasih malo preveč.”*). Zase pravi, da je delovna in dela dokler delo ni narejeno (*“Zelo sem delovna in delam dokler ni narejeno”*). Je tudi komunikativna (*“Komunikativnost,”*) in ima znanja dela z ljudmi (*“delo z ljudmi, ker odkar sem začela kje delati sem morala uporabljati ta znanja.”*).

Oseba F meni, da sprejema kulturne raznolikosti in zna pogledati na problem iz več različnih zornih kotov. Zaveda se, da so medosebni odnosi pomembni (*“študij socialnega dela je tudi nekako prispeval k osebnostni rasti, da delaš v različnih okoljih in sprejmeš kulturne raznolikosti, da znaš iz več zornih kotov pogledat na stvar in veš da so medosebni odnosi pomembni”*). Poleg znanja, ki ga je pridobila pri študiju socialnega dela, je nadgradila še z družboslovno informatiko, ki se ji zdi idealna (*“Družboslovna informatika pa mi je dala v bistvu zagon, da se vržem v programerske vode. Družboslovna informatika se ukvarja z družbenimi problemi s pomočjo tehnologije in jih poskuša raziskovati.”*, *“ Zdi se mi, da sem znanje socialnega dela prenesla na digitalno področje (ankete, ipd). Ta mešanica digitalnega in socialnega dela se mi zdi idealna.”*) Meni, da so njena prednost tudi znanje tujih jezikov – angleščina, španščina, makedonščina kot materni jezik in trenutno učenje nemškega jezika (*“Znanje tujih jezikov (angleščina, španščina, makedonščina, nemščino se učim).”*).

Oseba G meni, da ima sposobnosti komuniciranja (*“Pri svojem idealnem delu bi uporabljala sposobnosti komuniciranja,”*), mreženja z ljudmi. Zaveda se, da je pomembno povezovanje ljudi med seboj, saj vsak posameznik lahko nekaj doda (*“sposobnost mreženja, to vem da sem zelo dobra v tem. Sploh, ker imam to zavest, da je potrebno mrežit stroke med sabo. Ne glede na to, kaj je in kdo je, vsak človek lahko doda nek kamenček zraven v mozaik”*). Priznava, da je lahko včasih malo vsiljiva, vendar se ji zdi, da je to dobra lastnost, ker želi postati samostojna podjetnica (*“Mogoče tudi, da sem malo “pushy”. Včasih to ni dobro, še posebno v svoji družbi, vendar če delaš nekaj svojega je to dobra lastnost.”*).

Oseba H ne ve kakšne talente bo uporabljala pri svojem idealnem delu. (*“Ne vem kakšne talente bi uporabila pri idealnem delu.”*). Domneva, da je lahko njena prednost tudi to, da je razgledana in ve veliko stvari (*“Mogoče, da sem razgledana.”*) in da ima znanja načrtovanja potovanj, kar ji bo koristilo pri potovanjih kot osnovi za pisanje blog zapisov o potovanjih (*“mogoče ta neka organiziranost, načrtovanje potovanja.”*).

Oseba I meni, da ima dobro prostorsko predstavo kako bi moral končni izdelek izgledati, kar bo definitivno prednost pri kovanju izdelkov (*“Predstavo imam dobro, kako bi lahko stvar izgledala.”*). Poleg tega je potrpežljiv, kar je večšina, ki jo potrebuje pri repetativnemu delu

(*“Potrpežljiv sem, ker to traja da narediš in tolčeš po stvareh.”*) in je večšč z orodjem (*“Vešč sem tudi z orodjem.”*).

S kom bi delali v svojem idealnem delu?

Oseba A želi producirati glasbo s stalno skupino ljudi, ki jih pozna in jim zaupa. Vmes pa bi sodelovala na projektih z drugimi glasbeniki (*“najraje producirala glasbo z neko stalno skupino ljudi. Se pravi, da imam neko bazo svojih ljudi, s katerimi sodelujemo pri ustvarjanju glasbe, vmes pa sodelujem še z drugimi, ki jih ne poznam najbolje.”*, *“delam z ljudmi, ki jih že poznam in jim lahko zaupam.”*).

Oseba B prav tako želi svoj tim, ki bi bil sestavljen iz različnih profilov ljudi – scenografa, maskerja, snemalca, montažerja, ipd. (*“V svojem idealnem delu pa bi imela svoj tim.”*, *“Moj idealni tim bi bil sestavljen iz scenografa, maskerja, snemalec, montažer (ali pa zmontiram sama).”*).

Oseba C si želi sodelovati z malo skupino ljudi (*“Bolj si predstavljam, da nisem sama v pisarni. Tudi ne, da nas je veliko, “nekje do 4 sodelavci”, “z manjšo skupino sodelavcev bi bila najbolj srečna”*). Moti jo mobing na delovnem mestu, zato si želi, da v njeni idealni službi do le-tega ne bi prihajalo (*“na delovnem mestu ne prihaja do mobinga.”*).

V idealnem delu želi oseba Č sodelovati z dobrim timom sodelavcev (*“Najraje delam v manjši skupini, z ljudmi ki jih poznam. Z ljudmi, ki so toliko stari kot jaz oziroma so vsaj mentalno toliko stari kot sem jaz. V smislu, da smo na isti valovni dolžini.”*),

Oseba D si želi sodelovati z dobrim (*“Lahko tudi z večimi sodelavci, pomembno mi je, da je dober kolektiv.”*) multidisciplinarnim delovnim timom (*“bi imela sodelavce. Definitivno bi morala imeti neko tajnico oziroma nekoga, ki bi mi pomagal pri administrativnemu delu. Lahko pa bi imela tudi sodelavce s katerimi bi skupaj opravljali skupinske terapije.”*)

Oseba E si predstavlja majhen krog sodelavcev (*“Da bi imela kul sodelavce”, “5 sodelavcev”*) z različnimi karakterji (*“Enega natančnega in, ki rad “teži” folku in ni užaljen, če se ga ne upošteva. Enega takega, ki bi se dobro ujel z mano, da bi imela podporo. Vsi bi morali biti taki, da bi lahko si vse povedali. Pomembno je, da imajo tudi smisel za humor. Da so za akcijo, da znajo hitro kaj naredit”*). Predstavlja si spolno mešan kolektiv ali pa celo le moške sodelavce. Predvsem si želi sodelavce, s katerimi bo lahko sodelovala in jim bo lahko zaupala (*“Lažje bi mi bilo, če bi imela še koga zraven, da bi skupaj sodelovali. Mogla bi najti nekoga, ki mu zaupam, da bi lahko skupaj sodelovali.”*).

Pri idealnem delu je osebi F pomembno, da dela v majhnem krogu sodelavcev s katerimi sodeluje in si medsebojno zaupajo (*“Okrog 4-5 bi bilo tistih stalnih, kjer si zaupamo in lahko sodelujemo”*) in z novimi zunanjimi partnerji (*“Ne bi delala z novimi, ampak da imaš eno ekipo in potem na različnih projektih delaš z drugimi partnerji”*).

V društvu želi oseba G sodelovati s stalnim timom, na projektih pa sodelovati tudi z zunanjimi partnerji (*“Delala bi z eno ekipo, vendar obožujem kratkotrajno tujino. Bila bi za to, da imaš vedno nove partnerje in da imaš vedno nove partnerje. Tudi partnerje v tujini, da se lahko iz njih učiš.”*, *“To mi leži, da bi imela svojo ekipico in projekte s tujimi partnerji.”*). Meni, da bo potrebovala multidisciplinarni delovni tim (*“Sodelavce bi želela, da bi bili iz različnih področij, ker ne bi želela same socialne delavce.”*), kjer bodo bolj kot prijatelji, ker je tako lažje reševati konflikte (*“Meni so super zdaj sodelavci kakršne imam zdaj. Smo prijatelji od prej. Po eni strani je lažje, po drugi težje. Vendar se poznamo in vemo kako rešit konflikte.”*, *Super, če bi bilo prijatelji med seboj, da imamo nek nivo zaupanja, spoštljiv odnos, ne rabimo imeti istih interesov, ker nočem da jih imamo, ker tako dobiš širino. Ampak da znamo reševati konflikte in da iz tega potegnemo največ in se naučimo veliko drug od drugega.”*).

Oseba H bi sodelovala z ljudmi (*“Raje bi delala v skupini”*), ki so komunikativni (*“komunikativni”*), odprtega duha (*“Želela bi take, da smo vsi odprti”*) in se trudijo za isti cilj (*“se potrudimo”*).

Oseba I bi na začetku imela zaposlenega asistenta (*“bi imel asistenta, ker ne vem če bi zmoget iti po ves material sam. Bi bilo fino, da mi še kdo pomaga”*), s katerim pa bi moral imeti zgrajeno zaupanje (*“Vedno je dobro vedeti, da vem na koga se lahko obrnem, če imam preveč dela in ne zmorem vsega sam. Da vem, da nisem sam v tem in lahko prosim za pomoč kadarkoli.”*).

Kakšno delovno okolje vam najbolj ustreza? V kakšnem delovnem okolju bi delali v svojem idealnem delu (npr. Delo v pisarni, delo na prostem, delo v delavnici, delo doma, delo v co-working pisarni, delo na terenu)?

Oseba A bo najela studio za svoje ustvarjanje (*“studio bi si najela nekje drugje”*), ki bo njena “baza” (*“Želela bi si imeti studio, ki bi bila moja baza,”*).

Oseba C želi svoje delo opravljati na terenu (*“Tudi delo na terenu bi bilo super. Če so projekti moraš tudi iti na teren.”*).

Oseba Č želi glede na naravo svojega dela delati v odprti pisarni (*“Glede na to kar bi rad delal je najbolj idealno delo v pisarni, vendar ne to v tisti klasični zaprti pisarni”*), kjer se bo lažje osredotočil na delo (*“Najlažje se osredotočim nekje v pisarni, na kavi pa sem z glavo pri Oseba F bi delala v “coworking” prostorih kjer se združi več samostojnih podjetnikov in, po njenem mnenju, posameznik dobi ideje tudi od ostalih (“Coworking prostori so mi tudi všeč, ker lahko dobiš od ostalih v pisarni tudi ideje.”)*).

Oseba G je mnenja, da mora imeti društvo svoje prostore, kjer se člani društva lahko pogovorijo, imajo sestanke z zunanjimi partnerji in kjer se hrani dokumentacija (*“menim, da mora imeti društvo/zavod nek štab, kjer imaš pisarnico, kavomat in sestanek tam notri. Da veš kam se lahko vedno zatečeš in itak moraš imeti dokumentacijo v ognjevarni omari.”*).

/bi delo selila sproti, ponavadi na teren z ljudmi./(G36)

Oseba H ve, da od doma ne bo delala, ker meni, da ima za to premalo discipline (*“Od doma ne bi delala, ker mislim, da nimam dovolj samodiscipline da bi doma delala.”*). Želi si delati v neki pisarni in na terenu – potovanjih in tudi na potovanjih ne ves čas za računalnikom, ampak na terenu (*“Mogoče nekje pol-pol, pisarna-teren. Da nisi cel dan, 8 ur, zaprt v pisarni za računalnikom.”*).

Oseba I zaradi narave dela želi delati v delavnici, ki bi bila dobra opremljena in imela dotok svežega zraka (*“Delo v delavnici, ki bi bila ustrezno opremljena. Pomembno je da imaš svež zrak, da je delavnica potrebno opremljena, ker je lahko zelo vroče.”*).

Koliko svobode pri odločanju želite imeti v svojem idealnem delu? Želite sami določati svoj delovni čas? Sami opredeliti projekt s katerim se boste ukvarjali?

Oseba A želi sama določati svoj delovni čas in sprejemati odločitve v katerih projektih bo sodelovala (*“ Sama si želim odmerjati svoj čas in se odločati s katerim projektom se bom ukvarjala.”*).

Oseba B se boji odgovornosti, saj je kot samozaposlena oseba sama odgovorna za projekte (*“Mogoče biti samozaposlen ni vedno najboljše, saj si sam odgovoren za vse projekte, ki si jih moraš priskrbeti”*). Trenutno še ni pripravljena, da bi imela popolno svobodo pri odločanju v katerih projektih bo sodelovala (*“trenutno ne čutim, da bi imela popolno svobodo pri odločanju o projektih”*).

Oseba C želi, da so končni roki oddaje projektov postavljeni od drugih akterjev, kar je tudi narava projektnega dela taka, ona pa si želi razporejati svoj delovni čas in dnevne naloge (*“Meni je bolje, če mi nekdo določi roke. Sama si splaniram kako in kaj bom naredila, vendar*

mora biti do nekega datuma nekaj narejeno.”, “Pri delovnem času bi želela imeti neko besedo kdaj bom delala.”).

Oseba Č želi sama določati svoj delovni čas in razporejala svoje delovne naloge (*“Če je možno bi si določal svoj delovni čas. Če imam delovni čas od 08:00 do 16:00, potem si ne morem veliko določati čas, vendar bi si želel da bi vsaj znotraj tega časa si sam določal kaj bom delal .”*) ter se odločala pri katerih projektih bo sodelovala (*“Rad bi sam izbral projekte.”*).

Oseba D si predstavlja, da bo ko bo delala v svojem idealnem poklicu bila že tako suverena, da bo sama odločala v katerih projektih bo sodelovala in zbirala kliente s katerimi bo delala (*“Pri idealnem delu bi bila toliko suverena, da bi sama odločala o svojih projektih in klientih.”*).

Oseba E priznava, da nima zadostno mero samozavesti, da bi lahko delala tako kot bi sama želela. Najprej bo morala pridobiti samozavest in nato bo lahko prevzela odgovornost samoodločanja (*“Dokler ne poznam nekega načina dela nisem suverena. Če bi bila taka, da nikoli ne bi rabila navodil bi imela dolgo nazaj že sp. Nisem toliko samozavestna, da bi delala čisto svoje.”*).

Oseba F želi imeti nekaj svobode pri odločanju o svojem delovnem času in projektih pri katerih bo sodelovala. Predno bo pripravljena prevzeti breme popolne odgovornosti in svobode izbire bi se rada naučila razmejevati med zasebnim in poklicnim življenjem (*“Nekaj svobode bi imela, vendar ne preveč.”, “Rada bi znala razmejiti med zasebnim in poklicnim življenjem.”*).

Oseba G želi sama odločati in izbirati na katerih projektih bo sodelovala. Hkrati pa je odprta tudi za predloge svojih sodelavcev, saj meni, da ni primerno da nekdo drug diktira delo zato tudi ona ne bo drugim v društvu (*“bi želela sama odločati in izbirati na katerih projektih bi delala, vendar sem vedno odprta tudi za predloge. To se mi zdi, da je to narobe delo, da ti nekdo diktira delo.”*).

Oseba H želi sama določiti svoj delovni čas in projekte na katerih bo sodelovala (*“Mislim, da želim sama izbirati svoj čas in projekte.”*).

Oseba I želi imeti popolno svobodo pri svojem delu. Sam želi določati svoj delovni čas in se odločati katere projekte bo sprejel in katere ne. Sprejemal bi le projekte za katere ve, da lahko naredi dober izdelek, saj želi ponuditi najboljšo kvaliteto kar lahko (*“Želim določati sam svoj delovni čas”, “sprejemati sam naročila in bi se odločal ali bom sodeloval ali ne. Odločal bi se na podlagi tega ali sem dober v tem ali nisem. Delal bi tisto, v čimer sem najboljši, da bi*

bilo res kvalitetno. Ne bi vseh del opravljal, ker bi bila kvaliteta slabša. Ne bi delal vsega le zaradi zaslužka.”).

Kakšni so vaši poklicni cilji za naslednjih nekaj let (1, 3, 5)?

Oseba A Opravila je prvi nastop (“*Cilj je prvi nastop, kratkoročni cilj, ki bo čez en mesec*”), v naslednjih letih pa si želi pridobiti veze in poznanstva ter izkušnje (“*Za enkrat imam načrt opraviti prvi nastop, vaditi do tega nastopa in po nastopu dodatno se učiti in pridobivati izkušnje na področju dj-anja. Mogoče se tudi s “skrečanjem” razširiti svoje znanje. Nameravam hoditi še na dj delavnice, ki so v Ljubljani. Širiti si mrežo ljudi, ker je to moj cilj.*”). V naslednjih petih letih bo pridobila dovolj izkušenj in postala producentka glasbe in DJ (“*V petih letih bom pa producentka glasbe in DJ.*”).

Oseba B bo najprej povečala samozavest (“*Predvsem moram delati na svoji samozavesti. Delati moram na tem, da bom bolj samozavestna in bolj ponosna sama nase.*”) in izboljšala fizični izgled (»*prek fizičnega izgleda moram priti na boljšo samozavest in se bo to tudi poznalo pri mojem delu in ciljih, ki jih imam zastavljene*») ter spremembo odnosa do sebe in drugih (»*Moram delati na samozavesti, saj je drugače na sestankih, ko se meniš za sodelovanja, če prideš samozavesten in verjameš v svoje delo kot pa jaz, ko sicer povem da sem dobra v svojem poklicu, vendar pa bom vzela vse kar mi dajo. Verjetno to izpade bolj slabo in je to tudi razlog, da katega projekta nisem dobila.*«).

Oseba C mora najprej zaključiti fakulteto (“*Trenutno študiram na Fakulteti za socialno delo*”) in diplomirati (“*Da bom bila na študijski izmenjavi v Varšavi in pisala diplomsko nalogo*”) ter kasneje še magistrirati (“*Čez tri leta bom delala magistrsko nalogo*”)

Oseba Č si v naslednjem letu želi najti delovno mesto, ki bo podobno idealnemu delu (“*v prihodnjem letu dobim delo, ki si ga želim*”), v naslednjih treh letih si želi pridobiti veliko izkušenj, znanja in poznanstev (“*V naslednjih treh letih naberem izkušnje*”), da bi v petih letih lahko začela s svojo samostojno poklicno potjo (“*v naslednjih petih letih naredim kaj samostojnega.*”).

Oseba D mora najprej opraviti maturo (“*Čez eno leto naredim maturo*“) nato pa v petih letih dokončati izbrano fakulteto (“*3-5 let delam faks*”).

Oseba E bo v enem letu dobila službo, ki bo podobna idealni službi (“*Čez eno leto bom zaposlena in bi želela, da bo čimbolj podobno mojim idealnim delom in dober kolektiv v službi.*”), v naslednjih treh letih osnovala (“*Čez 3 leta bi bilo fino, da človek začne početi tisto kar ga zares zanima*”) in vodila čez 5 let (“*Čez 5 let bo pa super, če bi bil res start centra*”).

Oseba F želi v enem letu dobiti redno službo (*“Do konca leta bi rada dobila bolj redno službo. Mogoče tudi, če ni ta idealna služba, le da imam službo in mesečni dohodek.”*) naslednjih treh letih osnovati projekt (*“V 3 letih želim narediti projekt”*) in v roku 5 letih voditi (*“v 5 letih nekako računam da bom vodila projekt.”*) mednarodni projekt (*“Idealno bi imela svojo pisarno in bi bila kot vodja nekega mednarodnega projekta.”*), ki bi skrbel za poučevaje programiranja za vse starostne skupine.

Ravno iz tega področja, to kar zdaj delam mogoče. Medgeneracijsko sodelovanje, kar tudi v tem projektu, ki je bolj zanimiv za otroke, ker starši želijo svoje otroke v osnovni šoli spoznat z programiranjem. Zdaj se širi tudi na starejše. Nekaj vmes med izobraževanjem starejših in otrok. Nanašal bi se na programiranje. Tudi mogoče za študente, ki se niso našli v prvotni izobrazbi in bi radi šli v vode programiranja.

Oseba G verjame, da mora najprej magistrirati (*“moram pa narediti še magistrsko”*) in opraviti strokovni izpit iz socialnega varstva (*“V enem letu zaključit magistrsko in narediti strokovni izpit iz socialnega varstva”*) in kasneje opraviti doktorski študij, s čimer bo tudi izpeljala zastavljeno agendo 2022 za invalide (*“Da bom prek svoje magistrske naloge vpisala v doktorski študij in izpeljala celotno agendo 2022 v bližnji občini z vsemi standardi za invalide”*). V naslednjih petih letih pa bo ustanovila društvo, kjer se bo osredotočala na delo z invalidnimi osebami in se skoncentrirala na turizem za invalidne osebe, kjer ji bodo koristile pridobljene veščine (*“Da bom prek svoje magistrske naloge vpisala v doktorski študij in izpeljala celotno agendo 2022 v bližnji občini z vsemi standardi za invalide”*).

Oseba H si tako želi pridobiti delovno mesto, ki bo podobno idealnemu delu, se pravi delovnemu mestu, kjer bo lahko veliko potovala in imela stik z ljudmi (*“Definitivno bi še naprej delala v turizmu, v službi, ki ima normalen urnik, kjer ne delaš vse vikende in praznike. Še vedno bi delala z gosti in strankami, da sem v stiku z ljudmi”*) in v tem času delati na svojem blogu ter v naslednjih petih letih potovati in pisati blog o potovanjih (*“To bi bilo idealno, da bi imela v 5 letih blog prek katerega bi lahko potovala. Mislim da se da. Vendar se moraš temu posvetit”*).

Cilj je pri osebi I sicer oddaljen vsaj 5 let (*“Kar oddaljen je ta moj cilj, nekje 5 let.”*). V naslednjih letih bo delala doma in si pridobivala izkušnje in šele kasneje pridobila mentorja (*“V tem času pa bi sam doma delal, kaj ustvarjal, da bi dobil neko predznanje. Da bi, ko bi prišel k mentorju že kaj znal, da ne bi iz nule štartal, ker bi lahko ugotovil, da mi to ni všeč. Do takrat bi pa sam doma kovačil.”*). Ostal bo v službi, ki jo ima, da lahko prihrani denar za cilje, ki si jih je zadal (*“Bom še ostal to leto v svoji trenutni službi, da si nabere čimveč denarja, ker ga bom verjetno potreboval, da bi si kupil orodje.”*) *“Vsega ne potrebujem*

kupovati, ker imam nekaj že doma, vendar nekaj stvari pa moram še kupiti. Pa potrebujem denar za najetje prostora/delavnice.”).

Opišite kaj bi potrebovali, da bi dosegli opisane cilje.

Oseba A potrebuje denar za najem studia (“Potrebovala bi denar, za najem studia”), mentorja, ki bi ga predstavil drugim producentom in glasbenikom (“*Potrebovala bi tudi ljudi, nekoga ki bi me vzel pod svoje okrilje, da bi spoznala druge dj-je, da si vzpostavim mrežo ljudi, producentov in glasbenikov s katerimi bi sodelovala.*”). Prav tako bi potrebovala večjo samozavest in pogum (“*Potrebovala pa bi tudi večjo samozavest in pogum,*”, “*Samozavest*”).

Oseba B na splošno potrebuje več veščin (“*več veščin*”) in poguma (“*poguma*”), da bi lahko šla na samostojno poklicno pot v celoti.

Oseba Č potrebuje čas (“*Trenutno predvsem čas*”) in ustreznega mentorja (“*ustreznega mentorja potrebujem, da bi izpolnil zastavljene cilje.*”).

Oseba E trenutno ne ve kaj potrebuje, da bi dosegla cilje (“*Ne vem*”)– ustanovitev kulturno-mladinskega centra.

Oseba F čuti, da bi potrebovala priložnost da se izkaže in podporo mentorja, da bi lahko uresničila svoje cilje (“*Priložnost in podporo bi potrebovala da bi dosegla opisane cilje. Trenutno imam podporo in bi si, za doseganje svojih ciljev, želela tudi tako podporo tudi naprej.*”).

Oseba G potrebuje denar za izpolnitev ciljev - ustanovitev društva (“*Denar bi potrebovala, da bi dosegla cilje, ki sva jih prej povedali.*”).

Oseba H potrebuje mentorja, ki bi ji pomagal in jo vodil (“*Potrebovala bi mentorja, da bi dosegla to. To bi definitivno pomagalo.*”). Poleg tega bi morala sama več časa posvetiti ustvarjalnemu pisanju in to vaditi ter se izobraziti o tej temi (“*Več bi morala na tem delat. Več bi mogla vadit ustvarjalno pisanje, morala bi prebrati knjige na to temo.*”).

Oseba I potrebuje peč olje za kaljenje (“*Potreboval bi peč, olje za kaljenje*”) in prostor (“*Potreboval bi tudi prostor, kot sem že prej rekel.*”) ter znanje o različnih materialih (“*Pa potreboval bi tudi znanje o materialih.*”).

Kakšne notranje in zunanje ovire bi se lahko pojavile na vaši poti do ciljev?

Oseba A ima kar nekaj težav s nesamozavestjo in strahovi, ki jo ovirajo na poti do zadanega cilja (“*Notranje ovire se lahko pojavijo kot strahovi, da nisem dovolj dobra. Dvomi, strah*”).

pred neznanim, pred neuspehom”, “Definitivno pa je velika želja, da bi bila v petih letih uspešna v produciranju glasbe in dj-anju, ampak je prisoten strah, da mi to ne bo uspelo”)

Oseba B kot notranje ovire vidi predvsem pomanjkanje poguma za selitev v tujino (»Notranje ovire so predvsem pomanjkanje poguma, da bi se odločila in preselila v tujino.», “Preveč sem rada sigurna, da bi stopila v neznano in to me ovira v samostojnih projektih in pri selitvi v tujino”), bo rešila sama, prek zastavljenih kratkoročnih ciljev. Za rešitev ostalih ovir, finančnih ovir (»Zunanje ovire so predvsem finance in finančno zaledje, saj brez njega ne morem se popolnoma posvetiti samostojnim projektom, ampak moram še vedno delati kot režiserka na televiziji») pa vidi priložnost v projektu, kjer bi ji mentor pomagal pri pridobivanju zelenega znanja.

Osebo Č ustavlja nesigurnost in premajhna samozavest, da bi si upal ustvariti svojo podjetniško pot (“Ustavlja me nesigurnost, ker nisem prepričan ali lahko sam naredim nekaj svojega. Mogoče tudi premajhna samozavest”).

Osebo E strahovi ustavijo, da bi iz idej prešla k dejanjem (“Imam milijon idej, vendar potem ko je potrebno kaj narediti se pa ustrašim”).

Da bi oseba F prišla do svojih zastavljenih ciljev mora najprej premagati strah (“Notranje ovire, ki me ustavljajo na poti do cilja so predvsem strah, kar je povezano s čustveno inteligenco. Mogoče z asertivnostjo, da si znaš postaviti sam sebi meje in če dobiš neko delo in si ne znaš okvirov postaviti, kar privede do izkoriščanja. Sam si moraš pri tem pomagati, da se ne ustrašiš nekega izziva.”).

Oseb G potrebuje tudi denar, ki je trenutno ena izmed ovir na poti do zastavljenega cilja (“Najprej je denar. Če se osredotočim na uresničevanje agende 2022, potrebujem sponzorje, financerje.”. “Denar bi potrebovala, da bi dosegla cilje, ki sva jih prej povedali.”). Druge ovire so pomanjkanje osebnih vez (“Potrebujem tudi strokovnjake, kot so arhitekti in okoljevarstveniki”, “Ovire so tudi dostopnost do občine.”) in pomanjkanje časa (“pomanjkanje časa”).

Oseba H meni, da ni toliko ovir na njeni poti kot so pomembne pravilne prioritete, ki si jih posameznik izbere. Zdi se ji, da se mora najprej odločiti in svoje prioritete preurediti tako, da bo njena idealna poklicna pot v osredju (“Čas ni toliko problem, časa imaš toliko kot si ga vzameš. Vsak ima svoje prioritete. Če grem raje spat in počivat, namesto da bi pisala za blog, mi to očitno ni toliko pomembno. Vedno bi si želela več časa, da bi lahko na temu delala.”).

Osebo I ustavlja strah pred neuspehom, (“Notranja ovira je strah pred neuspehom, da bi si kupil material in bi takoj zavozil in bi imel takojšnjo izgubo. To bi sicer pričakoval, ker je vse

potrebno enkrat probat in se učiti na tem, ampak me je tega strah”), ki jo ovira na poti do zastavljenega cilja.

Katere veščine menite, da so vaša prednost na vaši profesionalni poti?

Oseba A pravi da je vztrajna (*“vztrajnost”*), ima veščine komuniciranja (*“moje prednosti so predvsem komunikativnost”*), kooperativnosti (*“povezovanje z ljudmi. Pristopanje v odnose je pomembno vsepovsod, ne samo v produciranju glasbe”*, *“kooperativnost”*), skupinskega dela (*“skupinsko delo”*), ustvarjalnosti (*“ustvarjalnost”*), veščine poučevanja (*“veščine poučevanja”*) in dela s strankami (*“delo s strankami”*) ter pisarniške veščine (*“pisarniške veščine”*).

Močne točke osebe B so kooperativnost (*“Kooperativnost tudi, saj večino časa sodelujem z drugimi ljudmi”*) in znanja skupinskega dela (*“moja močna točka zmožnost dela v skupini”*), znanja veščin poučevanja (*“veščine poučevanja mi gredo “*) in matematičnih veščin (*“dobra sem v matematičnih veščinah”*) ter menedžerske veščine (*“menedžerske veščine, ker to delam večino časa pri svojem delu (načrtovanje, organiziranje, ipd)”*).

Oseba C verjame, da je komunikativna (*“Komunikativnost je tudi moja pozitivna prednost.”*), poseduje menedžerske veščine (*“Ni mi problem prevzemati odgovornost in deliti delo”*), pisarniške veščine (*“Administrativne veščine mi tudi gredo”*), znanja skupinskega dela (*“Se znajdem v skupinskem delu”*) in je ustvarjalna (*“sem tudi ustvarjalna.”*).

Oseba Č meni, da ima znanja ustvarjalnih veščin (*“Iznajdljivost in sposobnost razmišljanja izven škatle”*), menedžerskih veščin (*“Menedžerske veščine,”*), kooperativnosti (*“kooperativnost,”*), veščin skupinskega dela (*“skupinsko delo”*), matematičnih veščin (*“matematične veščine mi gredo “*) in znanja v odnosih s strankami (*“delo s strankami mi gre dobro”*).

Oseba D zase pravi, da je ustvarjalna (*“Ustvarjalnost.”*, *“Ustvarjalnost mi gre.”*)

Oseba E meni, da je komunikativna (*“Komunikativnost je moja prednost”*), ustvarjalna (*“ustvarjalnost”*), zna motivirati druge (*“Znam dobro motivirati ljudi”*) in ima znanja dela s strankami (*“delo s strankami”*).

Oseba F ima znanja iz komunikativnosti (*“Veščino komunikacije se mi zdi, da imam. Le mogoče zaradi jezika (slovenščina je moj drugi jezik) se mi kdaj zatakne”*), ustvarjalnosti (*“ustvarjalna sem”*), znanja za delo s strankami (*“Delo z ljudmi in strankami je tudi moja prednost”*), pisarniških veščin (*“Pisarniške veščine imam.”*).

Oseba G je komunikativna (*“Moja prednost so veščine komuniciranja”*, *“veščine poslušanja mi gredo”*), ima znanja menedžerskih veščin (*“menedžerske veščine imam okrepljene”*),

kooperativnosti (*“Kooperativnost tudi, rada povezujem ljudi”*) in ustvarjalnosti (*“sem inovativna”*), delo s strankami (*“Delo s strankami mi gre, ker če si tu v lokalni imaš vse vrste ljudi “*) in pisarniških veščin (*“Pisarniške veščine bi gredo tudi, tudi razpise sem se že prijavljala in se mi zdi, da sem nekje na 3 (na lestvici od 1 do 5).”*) in promocijskih veščin (*“Promocijske veščine mi gredo, oglaševanje vodit mi gre”*).

Oseba H ima znanja skupinskega dela (*“Veščine, ki so moja prednost so skupinsko delo”*), kooperativnost (*“kooperativnost, se mi zdi da dobro sodelujem s sodelavci in v timu”*), znanja promocijskih in prodajnih veščin (*“prodajne in promocijske veščine”*) in pisarniških veščin (*“pisarniške veščine, tudi to znam, ker opravljam to v zdajšnji službi.”*).

Oseba I ima znanja skupinskega dela (*“Skupinsko delo, sem sposoben oblikovanja in sodelovanja v timu”*) in kooperativnosti (*“kooperativnost, sodelujem z drugimi brez problema, se prilagajam”*) in je ustvarjalen (*“ustvarjalnost, sem ustvarjalen”*).

Katere so tiste veščine, ki bi jih želeli dopolniti?

Oseba A želi v projektu izpolniti veščine produciranja glasbe (*“ustvarjalnosti, produciranje glasbe”*), ki bi jo želela izpopolniti v projektu. Želela bi si dopolniti znanja samopromocije (*“Imeti veščine samopromocije je zelo pomembno, ampak to ni moj talent.”*, *“To veščino samopromocije bi pa želela imeti, ampak je še nimam.”*) in menedžerske veščine (*“Zmanjka mi znanja pri menedžerskih veščinah.”*).

Osebi B se zdi pomembno, da v projektu izboljša veščine prijavljanja svojih projektov na javne razpise z namenom pridobivanja javnega financiranja (*“pisarniške veščine. Najbolj razpisi za pridobivanje finančnih sredstev za samostojne projekte”, “prijave na razpise bi morala izboljšati*). Poleg pisarniških veščin bi dopolnila tudi promocijske veščine (*“prodajne in promocijske veščine.”*).

Oseba C, bi želela obvladati znanje postavljanja mej na profesionalnem področju (*Delo s strankami – postavljanje mej*).

Delo s strankami, obravnava pritožb. Včasih mi je težko reči ne, kar opažam tudi zadnji dve leti prakse. Tudi ko pride kakšna ponudba in me sprašujejo, če bi sodelovali in vedno rečem, da se bom pogovorila z ostalimi in večino časa se odločimo, da ne bomo sodelovali in potem ko moram poklicati nazaj človeka in povedati, da ne bomo sodelovali mi je tako grozno. Naučiti se reči ne. Vedno potem rečem, da bom poklicala nazaj in samo prelagam. Potem se začnem še opravičevati zakaj ne moremo sodelovati. To je sigurno ena veščina, ki bi jo želela dopolniti.

Poleg znanja iz področja dela s strankami, ki bi jih pridobila v projektu, bi dopolnila tudi znanje promocijskih veščin (*“Promocijske veščine bi morala še dopolniti. Tisto, ko potrebuješ narediti strategijo promocije bi se mogla še naučiti.”*).

Oseba Č želi, v projektu, izpopolniti večšine ustvarjanja vsebin za oglase (*“Kreativnost, tukaj mi še malo manjka.”*, *“Ustvarjalnost, predvsem bi dopolnil to ustvarjanje vsebin za oglase.”*), kar pomeni da bi rada pridobila izkušnje in veščine na področju marketinga *“Na področju digitalnega marketinga.”*). Ob priložnosti bi pridobil tudi večšine poučevanja (*“Tudi večšine poučevanja bi lahko dopolnil.”*), komunikativnosti (*“Komunikativnost bi moral dopolniti,”*) in prodajne in promocijske veščine (*“Prodajne in promocijske veščine bi lahko dopolnil.”*).

Oseba D bi rada, v projektu, izboljšala svoje znanje v različnih umetniških programih (*“za delo v programih, ki sem jih spoznala v srednji šoli, ki so risarski program, 3D printanje mogoče.”*). Poleg teg meni, da bi morala dopolniti še ostale pisarniške veščine (*“Pisarniške veščine bi bilo dobro dopolniti. Te bi bilo najboljše za dopolniti.”*), predvsem vodenje evidenc (*“Vodenje evidence od pacientov tudi”*) in matematične veščine (*“Matematične veščine mi nekoliko ne gredo, kar bi bilo verjetno dobro dopolniti, saj nikoli ne veš kdaj jih potrebuješ.”*).

Oseba E želi okrepiti delegiranje, vodenje in tehnike pogajanja (*“Delegiranje mi ne gre, to bi potrebovala dopolniti”, “vodenje bi lahko popravila in dopolnila”, “To bi bilo super, da bi lahko delala na delegiranju in vodenju ter tehnikah pogajanja.”*).

Oseba F želi okrepiti svoje veščine v vodenju (*“Delala bi tudi na menedžerskih veščinah”, “Bolj mi je pomembno, da bi dobila podporo pri menedžerskih veščinah”*), kjer bi se osredotočila na motiviranje sodelavcev (*“Na motiviranju drugih mogoče”*). Kasneje bo okrepila tudi veščine poučevanja, kar bo okrepila z vajo (*“Delala bi na veščinah poučevanja, kar pride z izkušnjami. Moraš imeti priložnost, da se lahko tega naučiš. Mogoče tudi tečajji vmes, prek različnih metod in tehnik in veliko vaje pred ogledalom. Moraš imeti priložnost za to. Zdaj sem jo imela in se hvaležna za to.”*).

Oseba G želi okrepiti veščine motiviranja, pogajanja in vplivanja (*“veščine pogajanja in vplivanja”, “delala na tehnikah pogajanja in vplivanja, ker to tudi potem vpliva na razpise”*). /prijave na razpise bi morala izboljšati./ (G49)

Oseba H bi podobno kot oseba D okrepila svoje pisanje in sicer kreativno pisanje (*“Vem, da bi se pri pisanju lahko veliko še naučila”, “Delala bi na ustvarjalnosti v smislu, da razmišljaš “out of the box”. Recimo te blogerji, ki predstavljajo nek produkt in predstavijo na čist en drug način, kot bi ga ostali predstavili. Da se spomniš čisto nekaj novega in postaviš to nekam drugam in lahko izpade ful dobro.”*). Meni, da mora okrepiti tudi komunikativnost (*“bi delala na komunikativnosti”*), bolj natančno veščine javnega nastopanja (*“na javnem nastopanju”*).

Oseba I želi okrepiti ustvarjalne vsebine. Bolj konkretno želi pridobiti izkušnje in znanja iz kovaštva (*“Mogoče najbolj ustvarjalnost, ker trenutno nimam teh izkušenj v kovaštvu če dava kovaštvo pod ustvarjalnost.”*).

Opišite idealnega mentorja, ki bi vam pomagal. (Kakšne izkušnje in znanja bi moral imeti (na katerem področju)? Kakšne lastnosti bi moral imeti – spol, starost, osebne lastnosti, hobiji?)

Osebi A je pomembno, da jo mentor pohvali (*“Potrebovala bi mentorja, ki bi mi dajal spodbudo, pohvale”, “Zelo mi pomeni, ko me nekdo pohvali, ker mi je zelo pomembno, da me pohvalijo.”*), usmerja (*“povedo da sem na pravi poti”, “Veliko mi pomeni, da me nekdo usmerja na tak način, ker lažje izpolnujem svoje potencialne, ko imam neko podporo od nekoga (mentorja).”*), a je vseeno kritičen (*“Potrebovala bi tudi takega mentorja, ki bi mi povedal kritiko, ampak na konstruktiven način in povedal kako napredujem v procesu.”*) in je odprtega duha (*“Pomembno mi je, da je odprte narave.”*). Vseeno ji je koliko je star (*“Glede spola mi je vseeno, verjamem da bi se dobro ujela tako z moškim kot z žensko “*) ali katerega spola je, le da je strokovnjak iz svojega področja (*“starost, če človek ve o čemu govori, je strokovnjak iz svojega področja in ima osebne lastnosti mi je vseeno koliko je star”*). Dobro bi bilo, če bi imela z mentorjem skupni hobi, vendar to ni tako pomembno (*“Fino je, da bi imela kakšen podoben hobi, vendar to ni pogoj za sodelovanje. Ni mi toliko pomembno, da bi imela še kaj drugega skupnega kot področje mentoriranja.”*).

Osebi B meni, da bi moral mentor imeti vsaj nekaj znanja o filmu in na splošno področju na katerem je aktivna (*«Mora imeti vpogled v moje področje, saj bova tako lažje sodelovala. Mora vedeti vsaj približno kaj je produkcija, kar je film in kaj je pomembno, ko se prijavljaš na razpis»*), seveda pa bi moral biti strokovnjak v prijavih na javne razpise.

Potrebovala bi nekoga, ki je že bil uspešen na področju pridobivanja finančnih sredstev in ne le takega, ki je prijavil projekte in ni pridobil financiranja za njih. V primeru, da ni pridobil financiranja, da ve zakaj ga ni pridobil in bi z mano delil svoje napake in bi jih skupaj popravila na mojih projektih. Včasih zelo pomaga tudi to, če ti nekdo pove česa ne smeš početi.

Katerega spola je, pravi, da ji ni pomembno (*“Spol mi ni pomemben”*). Zdi se ji še bolj zanimivo, če z mentorjem ne bi imela istih zanimanj in hobijev (*“je še boljše, da ima druge hobije.”*).

Oseba C želi imeti mentorja, ki ima izkušnje iz prakse socialnega dela in pozna problem postavlja mej (*«Mogoče znanja socialnega dela. Nekdo, ki razume socialno delo in problem*

postavljanja mej. Nekdo, ki daje nasvete in me postavi na realna tla. Drugače si ne znam predstavljati osebe). Pomembno ji je, da se počuti enakovredno v mentorskem odnosu (*“Pomembno mi je, da ne bi bil kakšen slaven in da bi bil enakopraven meni. Da bi se počutla enakega z njim/njo.”*). Tudi njej spol (*“Spol mi ni pomemben.”*) in starost (*“Starost mi ni pomembna.”*) mentorja nista pomembna. Dobro je, če bo z mentorjem našla še kakšno drugo skupno zanimanje, saj ji je dobro, če se ne osredotočita le na področje mentoriranja, ampak se pogovarjata še o drugih stvareh (*“Kul je, da se ne osredotočiva le na področje postavljanja mej, ampak da se lahko pogovarjaš tudi o drugih stvareh.”*).

Mentor osebe Č mora biti predvsem potrpežljiv (*»Osebnostne lastnosti pa predvsem, da bi moral biti zame predvsem potrpežljiv«*) pedagog (*»ima pedagoške veščine – da zna podajati znanje na prejemniku primeren način.«*), ki je strokovnjak iz področja marketinga (*»Za področje dela bi moral biti mentor, ki ima izkušnje iz marketinga in ustvarjanja oglasov«*) pa naj bo to moški ali ženska (*»ni mi pomembno katerega spola je.«*), vseeno kakšne starosti (*“niti kakšne starosti je mentor/ica.”*). Ne zdi se ji pomembno, da imata z mentorjem skupna zanimanja (*“Glede na to, da gre za mentorja mi to niti ne igra pomembne vloge, da bi našla podobna zanimanja in hobije.”*).

Osebi D je vseeno katerega spola je mentor (*»ni mi pomembno katerega spola bi bila mentor/ica«*), želi le, da je potrpežljiv (*»potrpežljiv«*), prijazen (*»prijazen«*) in spoštljiv (*»spoštljiv«*) pedagog (*»mu je v užitek učiti drugega“*), ki ima smisel za humor (*»ima smisel za humor, ki je podoben mojemu in da bo razumel moj smisel za humor“*). Vseeno je kakšne starosti je mentor, le da ima izkušnje in sledi trendom (*»ni mi pomembna starost mentorja, važno je da ima izkušnje in da sledi trendom.“*). Meni, da bi bilo že sam mentorski proces nek hobij, zanimanje, ki bi ju družil, zato ne potrebuje dodatnih skupnih zanimanj s potencialnim mentorjem (*“Verjetno bi imela skupne hobije že tako, ker mi naju družila ista stvar – umetnost. Že to, da bi se učila programov, ki jih on zna, bi bil isti hobij oziroma nek skupni cilj.”*).

Idealen mentor za osebo E bi bil, nekdo ki bi bil strikten (*»mislím, da bi morala biti kul oseba, ampak z veliko prakse in “sharp” odnosom. V smislu, da ga ne zmoti moje jamranje in mi ne popusti ob mojem jamranju“*) pedagog (*»Zdi se mi, da če ima neke metode s katerimi zna operirati in zna izobraževati ljudi, bo lažje zame. Lažje dojamem, če gre po neki logični poti in ima neke začrtane okvirje kako bo predal znanje“*) odprtega duha (*»odprtost“*) s podobnim smislom za humor (*»podobne lastnosti – smisel za humor“*), s katerim bi lahko

spletla prijateljski odnos (*“Bi bilo v redu, če bi bil bolj prijateljski odnos”*). Tudi njej je vseeno katerega spola bi bil mentor (*»Vseeno katerega spola bi bila.»*).

Nasprotno pa je osebi F vseeno iz katerega področja ima izkušnje, pomembnejše ji je, da ima izkušnje iz vodenja mednarodnih projektov.

Mora imeti izkušnje pri vodenju mednarodnih projektov. Ni zelo pomembno na katerem področju. Zamišljam si, da je bolj pomembno splošno znanje projektnega menedžmenta kot specifično na nekem področju. Da moramo vedeti da moramo predvideti materialne in človeške vire. Osnove menedžmenta projektov, se mi zdi, da so iste. Pri tem bi potrebovala podporo in pomoč.

Želi, da jo idealni mentor v procesu učenja motivira (*»potrebujem nekoga, ki te motivira”*), jo opozarja na napake (*»podpora nekoga, ki bi opozarjal na napake”*) in pusti proste roke (*»Mora biti tak, ki bi mi pustil da naredim svoje”*) pa naj bo to moški ali ženska (*»Spol mi ni pomemben”*), star ali mlad (*“starost tudi ne.”*). Prav tako ji je vseeno ali imata skupna zanimanja zunaj področja mentoriranja (*“Tudi mi ni pomembno če imava druge skupne hobije.”*)

Osebi G ni pomembno katerega spola je mentor (*»Spol mi je vseeno”*). Pomembno pa ji je, da je oseba starejša (*»Mislim, da bi moral/a biti malo starejši/a”*), ki ima izkušnje iz komunikacije in vodenja projektov (*»Mora imeti izkušnje na področju komunikacije, poganjanj, predstavitev nekih projektov, ki so bili uspešno izpeljani.”*) in ima znanja aktivnega poslušanja (*“mora znati aktivno poslušati, reflektirat”*) ter iskanja močnih in šibkih točk (*“da zna najti moje šibke in močne točke”*). Pomembno je, da je odprtega duha (*“mora biti odprt,”*), ima veze (*“Mora imeti veze in poznanstva, to je dejstvo.”*), je strog, a prijazen (*“mora biti strog, ampak vseeno neka vzajemna prijaznost.”*) in je močno karakterni oseba (*“Se mi zdi, da sem sama dovolj močna oseba in bi moral/a biti mentor/ica še močnejši/a.”*) s katero bo lahko spletla dober (*“Niso mi toliko hobiji pomembni kot ta neka frekvenca na kateri si in se najdeš*) in enakovreden odnos (*“Da sva si enakopravna in da se lahko pogovarjaš o vsem. Če je mentor dolgoročen, neko dolgoročno razmerje, mora biti tu neko prijateljstvo prisotno”*). Ni ji toliko pomembno, da imata skupna zanimanja s potencialnim mentorjem, kot to da se povežeta (*“/Niso mi toliko hobiji pomembni kot ta neka frekvenca na kateri si in se najdeš.”*).

Za osebo H bi bila idealna mentorica (*»Ko govoriva o tem imam v glavi žensko”*) bi bila izkušena na področju kreativnega pisanja (*»pomembno da ima znanja iz “content making-a”.*) in bi imela širok spekter znanja (*»Predvsem iz tega področja. Verjetno bi bilo fino, da bi imela nek širok spekter znanja in predvsem znanja, kar bi sama rabila.”*). Starost

mentorice ji ni pomembna, vendar pa predvideva, da bi ji bilo čudno, če bi bila mentorica mlajša od nje (*“Starost, ne vem, mi ni pomembna. Verjetno bi bilo čudno, če bi bila oseba mlajša od mene, vendar je veliko oseb uspešnejših od mene in so mlajši.”*). Zelo pomembni ji je, da ima z mentorico skupna zanimanja, torej potovanja ipd. (*“Skupna zanimanja so pomembna, morala bi imeti skupna zanimanja.”*)

Osebi I je pomembno, da je starejši (*“Starejši kot je, boljše je.”*) mojster (*“mentorja, ki se ukvarja s kovaštvom že dolgo in ima izkušnje.”*, *“Moral bi imeti večletne izkušnje, tradicijo. Mora biti znan, ker bom tudi jaz enkrat znan. Želim si biti naučen od nekoga, ki je najboljši, kar bi tudi pomagalo pri strankah.”*), ki je v koraku s časom (*“To pa mora biti, v koraku s časom.”*). Mora biti potrpežljiv (*“Če je kovač, mora biti tako ali tako potrpežljiv”*), iznajdljiv (*“mora biti iznajdljiv.”*) s komunikacijskimi sposobnostmi (*“Mora imeti komunikacijske sposobnosti in sodelovanje, ker ga bom veliko potreboval.”*)

Kakšno vrsto pomoči bi si želeli (osebno pomoč – mentorstvo strokovnjaka, specializirane delavnice v manjši skupini, delavnice v večjih skupinah o splošnih temah)?

Produciranje glasbe, bi se oseba A najraje učila prek osebnega mentorstva, saj se ji je tako lažje učiti (*»če želim največ odnest od predavanj mi je pomembno, da je vsaj na nekaj časa ena na ena, da lahko kaj vprašam, se pomenim kar me moti, kaj ne razumem«*) in je posledično tudi bolj kvalitetno učenje (*»Najbolj kvaliteten čas dobiš ena na ena, se pravi sam z mentorjem.“*).

Veščine prijavljanja svojih projektov na javnih razpisih bi oseba B najraje priučila v osebni mentorstvu (*»najbolj osebno pomoč.“*), saj bi delala na specifičnem projektu (*»Tako bi delala res na specifičnem projektu“*) zato bi se sestajala po potrebi. Poleg osebne pomoči pa ne bi nasprotovala delavnicam v velikih skupinah, saj bi se tam lahko povezala z ostalimi, ki imajo podobne težave in bi mogoče našla partnerje za prijave na javne razpise (*»Za večje skupine pa bi mi bilo všeč tudi v smislu povezovanja, saj lahko tam najdeš podobno misleče ljudi (za prijavljanje na razpise ipd).“*).

Veščine postavljanja mej na profesionalnem področju bi želela oseba C okrepiti na delavnicah. Delo v manjših skupinah se ji zdi najbolj primerno, ker lahko udeleženci podelijo svoje izkušnje in se tako lahko nauči še kaj od soudeležencev (*»Raje bi manjšo skupino, 5-6 ljudi. Prej, ko sva se pogovarjali o samem procesu sem si predstavljala osebno pomoč, vendar ko si zdaj omenila možnost manjše skupine mi je ta opcija bolj všeč, če je manjša skupina lahko med sabo podelijo svoje izkušnje in se lahko med seboj tudi kaj naučijo.«*).

Oseba Č, bi se veščin ustvarjanja vsebin za oglase najraje učila prek osebnega mentorstva, saj se mu je tako lažje učiti (*»Ena na ena – osebna pomoč, ker se lažje tako naučiš»*).

Znanje dela v umetniških programih bi oseba D prav tako najraje sprejela ena na ena, v osebnem mentorstvu od mentorja, ker ji je osebno mentorstvo bolj prijetno (*»Bolj bi mi bilo všeč osebno mentorstvo. Ena na ena z mentorjem. Tako je bolj prijetno.»*).

Oseba E bi si za področje delegiranja, vodenja in tehnik pogajanja želela osebnega mentorstva (*»raje imela osebno pomoč», »bolj smiselno je ena na ena. Ker je to v bistvu zelo osebna stvar.*

Oseba F bi za pridobivanja znanja motiviranja izbrala osebno mentorstvo (*»raje imela osebno pomoč»*), saj meni da v večjih skupinah ne dobiš veliko pomoči in informacij od predavatelja (*»Na delavnicah v večjih skupinah ne dobiš veliko pomoči in informacij.»*). Z mentorjem pa se lahko dobi in takoj dobi odgovore in informacije, ki jih potrebuje (*»Z mentorjem se pa lahko sestaneš in dobiš odgovore in informacije, ki si jih želiš»*).

Za pogajanje in vplivanje bi oseba G želela osebno mentorstvo (*»Najbolj mi je všeč osebno mentorstvo, vendar se zavedam da je za to potrebno veliko časa in energije»*). Lahko pa bi tudi sodelovala v delavnicah manjših skupin, saj se tako krepi tudi znanje in veščine dela v timu (*»tudi specializirane delavnice v manjših skupinah se mi zdiyo super. Ker tako itak delaš v timu in se lahko tudi tako marsikaj naučiš.»*)

Kreativno pisanje bi oseba H prav tako učila prek osebnega mentorstva, saj je mnenja da bi se tako kar največ naučila (*»Raje osebno pomoč mentorice, ena na ena, ker bi se največ naučila tako.»*).

Oseba I želi mentorja (*»Osebno mentorstvo, ker je specifično področje, ki ne more biti izvajano na delavnicah»*) za področje kovaštva.

Bi sodelovali na intervjuju za mentorja? Bi želeli pred samim projektom mentorja spoznati?

Sedmim intervjuvancem je pomembno, da sodelujejo v uvodnem pogovoru z mentorjem in koordinatorjem projekta, medtem ko trije ne potrebujejo koordinatorja projekta pri pogovoru in se bodo sami pogovorili s potencialnim mentorjem.

Oseba A je izrazila željo po uvodnem srečanju z mentorjem in koordinatorjem projekta pred začetkom mentorskega programa (*»kot mentoriranka sodelujem v intervjuju za mentorja, v začetnem pogovoru, saj bo to zame zelo pomembno srečanje.»*).

Oseba B uvodnega srečanje ne potrebuje, saj ji ni pomembno, da mentorja predhodno spozna (*»Ne potrebujem ga predhodno spoznati.«*).

Oseba C ne želi sodelovati v pogovoru in ji je popolnoma zadovoljivo, da pred delavnicami dobi kratek opis z izkušnjami mentorja (*»Na pogovoru ne bi sodelovala. Bi mi bilo ok, da bi dobila prej le kak CV z njegovimi izkušnjami ipd. Ni mi pomembno, da bi se prej spoznala z njim/njo...«*).

Oseba Č želi pred projektom sodelovati na uvodnem pogovoru z mentorjem in koordinatorjem projekta (*“Bi želel sodelovati na uvodnem pogovoru z mentorjem.”*).

Oseba D bi sodelovala v uvodnem pogovoru z mentorjem in koordinatorjem projekta (*“Raje bi sodelovala na intervjuju, da začutim energijo človeka.”*)

Osebi E je pomembno, da ga pred začetkom mentoriranja spozna (*“Želela bi ga prej spoznati, če bi šlo za osebno mentorstvo”*).

Oseba F želi pred mentorskim programom spoznati mentorja (*“Bi potrebovala en pogovor pred samim sodelovanjem.”*, *“Iz življenjepisa ne moreš dobiti vtisa. Tudi pri prvem pogovoru se lahko zmotiš, vendar dobiš prvi vtis.”*).

Oseba G pred vstopom v program želi sodelovati v uvodnem pogovoru z mentorjem in koordinatorjem projekta, ker želi videti mentorja in se z njim pogovori v toliko, da dobi občutek o osebi, saj ji je pomemben osebni stik, ker tako vidi kako oseba komunicira in ali se bo lahko z n njo sodelovala (*“Seveda, absolutno. Potrebujem osebni stik. Pomembno mi je videti kako komunicira, če tudi je živčen, se vidi in ni panike.”*).

Oseba H bi sodelovala v uvodnem pogovoru z mentorjem in koordinatorjem projekta, ker mora prej vsaj nekoliko spoznati mentorja (*“To moraš imeti uvodno srečanje. Če to ni to, potem ne bomo nikamor prišli.”*).

Oseba I ne potrebuje uvodnega srečanja, ker je mnenja, da se lahko sam domeni za sodelovanje in ugotovi ali bo sodelovanje dobro (*“Ne potrebujem uvodnega srečanja, ker bi se lahko sam zmenil za sodelovanje.”*) ali ne.

Bi opravljali domače naloge, druge obveznosti?

Oseba A bi opravljala domače naloge, saj je mnenja, da je to del projekta (*“Seveda bi opravljala tudi domače naloge. To je del projekta.”*).

Oseba B bi opravljala domače naloge in druge obveznosti (*“Bi opravljala domače naloge in druge obveznosti, ki bi jih dal mentor.”*).

Oseba C bi delala domače naloge, če bi bile smiselne za napredek (*“Bi, če bi bile kul in če bi videla smisel v tem.”*)

Oseba Č bi opravljala domačo nalogo (*“Bi opravljal domačo nalogo.”*).

Oseba D bi opravljala domače naloge in druge obveznosti (*“Ja, bi opravljala domače naloge in druge zahtevane obveznosti.”*).

Oseba E bi opravljala domače delo, saj meni, da se tako več nauči (*“Bi opravila domače naloge in druge obveznosti. To mi je fino. Če se dobiš z enemu ena na ena je veliko stvari, ki jih sam lahko narediš doma. Verjetno jih narediš še boljše kot če te nekdo gleda in si potem živčen.”*).

Oseba F bi opravljala domače delo, saj bi spoštovala dogovor z mentorjem (*»Bi delala doma, kar bi se zmenila z mentorjem“*).

Oseba G bi opravljala domače naloge, ker je mnenja, da se v domačem okolju največ naučiš, ko razmišljaš sam (*“Seveda, da bi. To se mi zdi skoraj nujno. Več odneseš v domačem okolju, ko nekaj premlelaš.”*).

Oseba H bi opravljala domače naloge, saj verjame, da se tako veliko nauči (*“Bi opravljala domače naloge, ker se šele s tem zares naučiš.”*).

Oseba I delala nasvojih projektih (*“Lahko tudi po več dni, če bi dobil kak poseben projekt. Ravno to, da bi si lahko sam razporedim svoje delo, ko imam čas in ne hitim.”*) in bi lahko delal na njih tudi doma, saj bi tako najbolje videl svoj napredek (*“To se mi zdi koristno, ker bi videl kje sem na poti do znanja. Preko tega bi opazil kje so še napake, kje se moram še izboljšati.”*).

Koliko časa bi namenili projektu? Kolikokrat na teden bi se sestajali in kje?

Intervjuvanci bi namenili različno časa projektu.

Oseba A meni, da potrebuje minimalno 2 uri tedensko mentorskih srečanj (*»Dve uri na teden minimalno za srečevanje z mentorjem“*).

Oseba B bi se sestajala po potrebi, ko pa bi bil čas za prijavljanja na razpise, bi se sestajala po 3 ure na teden (*»dvakrat na teden po 1.5 ure“*).

Oseba C želi, da bi se z ostalimi dobivali na delavnicah, ki bi se dogajale enkrat na teden po 2 uri (*»Na teden bi bilo dovolj 2 uri“*).

Oseba Č meni, da za kakovostno učenje potrebuje 4-6 ure tedenskega srečevanja (*»Od 4 do 6 ur tedensko, če bi bilo možno tudi več.”*).

Oseba D bi ves svoj prosti čas namenila učenju dela (*»Ves svoj prosti čas bi namenila temu.”*) v programih in bi si želela poglobljenega znanja zato bi namenila 12 ur tedensko (več terminov po nekaj ur) (*»Trikrat na teden za 3-4 ure za programe.”*)

Oseba E bi se z mentorjem dobivala do 3 ure na teden (*»Enkrat tedensko 2-3 ure bi bilo super.”*)

Oseba F meni, da bi za njene potrebe bilo dovolj 3-urno srečanje na teden (*»Enkrat tedensko 2-3 ure bi bilo super», »Enkrat na teden za kakšne 3 ure bi bilo potrebno se posvetovati z mentorjem, vsaj v času, ko intenzivno delaš na projektu.»*)

Oseba G bi se srečevala bi se tudi do 8 ur tedensko (*“Dvakrat na teden bi šlo, po 4 ure. 8 ur na teden. Tako da bi se dalo razporedit. Lažje si vzamem čas v kosu, kot pa večkrat po malo.”*).

Oseba H bi za začetek imela mentorska srečanja dolga po 3 ure tedensko, kasneje pa mogoče tudi več (*»Odkvisno, ker ne vem koliko bi “noter padla”. Verjetno bi želela na začetku 3 ure na teden, potem pa bi se bolj posvetila temu in bi želela več.»*).

Oseba I verjame, da bi se moral z mentorjem srečevati trikrat tedensko po 4 ure (*“Dobival bi se 3x tedensko po 4 ure, za začetek.”*).

Oseba A se želi sestajati v studiu (*»V studiu bi se sestajala, ker so tam stvari, o katerih bi se učila.«*)

Oseba B v pisarni (*»Večina podjetij ima “sitting areas”, kjer lahko dobiš kavo in se tam pogovarjaš in se kasneje dobiš na kavi.»*) oziroma tam, kjer bi predlagal mentor (*“Če ti pa mentor/ica že na začetku predlaga, da se dobita na kavi pa se dobita pač na kavi.«*) .

Oseba C v nekem nevtralnem okolju (*»V parku, na kavi je lahko zelo super. Vendar se mi zdi, da hitro zaideš v druge stvari in bi bilo boljše kakšen nevtralen proctor«*).

Oseba Č v pisarni mentorja (*»Šel bi v nekam za to namenjen prostor. Lahko je pisarna, lahko knjižnica”*).

Oseba D v nekem mirnem primernem prostoru (*“Nekje kjer je internet, kjer je mir in elektrika”*).

Oseba E v pisarni ali parku (*“najbolje v neki pisarni. Mogoče tudi v nekem parku.”*).

Oseba F v mirnem lokalu (*»Na kavi najraje”*), saj je tam najbolj sproščeno vzdušje (*“Mogoče sicer pride do napačnih pričakovanjih, vendar mi je boljše na kavi, kjer je sproščeno. Če začutiš, da nekaj ni v redu moraš pač narediti meje. Vendar se to lahko dogodi tudi v pisarni.”*).

Oseba G bi se najraje srečevala v mirnem lokalu (*“Če ti pa mentor/ica že na začetku predlaga, da se dobita na kavi pa se dobita pač na kavi”*).

Tudi oseba H se želi sestajati mirnem lokalu (*»V kakšnem mirnem lokalu.”*).

Oseba I v mojstrovi delavnici (*“Najboljše kar v njegovi delavnici, da mu ne bi še več stroškov delal.”*).

Priloga C: Struktura projekta

Projekt Basement bo sledil v več fazah:

Glede na to ali bo kandidat želel prejemati znanje prek osebnega mentorstva ali prek delavnic se bodo nekatere faze odvijale različno.

Osebno mentorstvo:

1. V prvi fazi bo poudarek na promociji projekta prek katere se bo iskalo različne mentorje in sprejemali prijave potencialnih udeležencev projekta. Sledil bo pregled prijav in ugotavljanje ali zadostujejo kriterijem, ki bodo enaka kot pri analizi potreb:
 - a) starost med 15 in 29 let;
 - b) obiskovanje in študiranje/delo v Ljubljani;
 - c) občutek manjka večšine na področju, kjer za udejstovanje ne potrebujejo formalnega potrdila.V prijavi bodo morali potencialni mentoriranci zapisati svojo starost, kako so povezani z Ljubljano, opisati njihov idealni poklic, kot ga vidijo trenutno in opisati manjko veščin.
2. V drugi fazi bodo kandidati, ki ustrezajo kriterijem povabljeni na uvodni intervju, kjer bo coordinator projekta skupaj z udeleženci okvirno načrtoval njihove kariere kot jo bodo videli v danem trenutku. Intervjuvanci bodo opredelili idealnega mentorja in način kako naj bi se mentoriranje izvedlo, torej v osebnem mentorstvu, manjših ali večjih skupinah. Sledila bo analiza intervjuja, kjer bo coordinator projekta zbral podatke o intervjuvancu, njegovih željah in potrebah. Okvirno bo določil ali je intervjuvančeva želja/potreba izvedljiva ali ne.
3. Sledil bo čas, ko coordinator projekta na podlagi pridobljenih podatkov o idealnemu mentorju poiskal primerne mentorja za izbranega kandidata. Glede na izražene želje kandidata bo coordinator projekta izbral najprimernejšega kandidata in o tem obvestil oba udeležena. Koordinator bo izbiral med mentorji, ki bodo predhodno potrdili svojo pripravljenost za sodelovanje v projektu. V primeru, da mentorja ne bo našel med njimi, bo poiskal primerne naknadno.

4. Četrta faza bo, glede na potrebe in želje mentoriranca, šla v dve smeri. V katero smer bo šla je odvisno od tega ali je kandidat v drugi fazi izrazil željo po skupnem uvodnem pogovoru z mentorjem in koordinatorjem projekta ali brez njega. Sledil bo:
 - a) Uvodni pogovor koordinatorja, kandidata in mentorja, kjer bo koordinator predstavil zahteve projekta, mentor način dela in kandidat svoje želje in potrebe. Po uvodnem srečanju bo kandidat koordinatorju projekta sporočil ali želi sodelovati v mentorskem odnosu z mentorjem. Mentor bo imel možnost, da ne sodeluje v mentorskem srečanju z izbranim kandidatom.
 - b) Uvodni pogovor med kandidatom in mentorjem, kjer si bosta brez koordinatorja projekta izmenjala pričakovanja in potrebe. Mentor bo predstavil način dela, kandidat pa svoja pričakovanja in potrebe ter želje. Po opravljenem uvodnem srečanju bo kandidat sporočil koordinatorju projekta potek srečanja in potek mentorskega srečanja kot sta se domenila med seboj. Tudi tukaj bosta oba sodelujoča imela možnost odpovedati svojo udeležbo v mentorskem procesu, kjer bosta mogla podati razlog za tako odločitev.

5. Naslednja faza bo obsegala mentorski proces predajanja znanja med mentorjem in mentorirancem. Ta faza obsega skrb mentorja in mentoriranca za opravljanje ciljev in delovnih nalog. Glede na želje mentoriranca in izvedljivost bodo srečanja potekala v različnih okoljih, kar bo dogovor med mentorirancem in mentorjem.

Faza se konča s preverjanjem rezultatov, pisnim mnenjem mentorja, končnim izdelkom, ipd., kar bo določil mentor glede na smiselnost celotnega procesa.

6. Zadnja, šesta, faza je evalvacija projekta, kjer bodo udeleženci, mentorji in vodje projekta evalvirali potek projekta in iskali pozitivne plati in možnosti za izboljšavo. Ob zaključku projekta je pomembna evalvacija, kjer bosta posebej mentoriranka in mentor izpolnila evalvacijski vprašalnik in se pogovorila s koordinatorjem projekta. Na željo obeh se lahko to srečanje opravi skupaj, drugače pa vsak posamezno.

Delavnice v manjši ali večji skupini

1. V prvi fazi bo poudarek na promociji projekta prek katere se bo iskalo različne mentorje in sprejemali prijave potencialnih udeležencev projekta. Sledil bo pregled prijav in ugotavljanje ali zadostujejo kriterijem, ki bodo enaka kot pri analizi potreb:
 - d) starost med 15 in 29 let;
 - e) obiskovanje in študiranje/delo v Ljubljani;
 - f) občutek manjka veščine na področju, kjer za udejstovanje ne potrebujejo formalnega potrdila.

V prijavi bodo morali potencialni mentoriranci zapisati svojo starost, kako so povezani z Ljubljano, opisati njihov idealni poklic, kot ga vidijo trenutno in opisati manjko veščin.

2. V drugi fazi bodo kandidati, ki ustrezajo kriterijem povabljeni na uvodni intervju, kjer bo koordinator projekta skupaj z udeleženci okvirno načrtoval njihove kariere kot jo bodo videli v danem trenutku. Intervjuvanci bodo opredelili idealnega mentorja in način kako naj bi se mentoriranje izvedlo, torej v osebnem mentorstvu, manjših ali večjih skupinah. Sledila bo analiza intervjuja, kjer bo koordinator projekta zbral podatke o intervjuvancu, njegovih željah in potrebah. Okvirno bo določil ali je intervjuvančeva želja/potreba izvedljiva ali ne.
3. Tretja faza bo obsegala iskanje mentorja, ki bo ustrezal željam potencialnega mentoriranca in imel znanja, ki bi jih lahko predal na delavnicah. Koordinator bo izbiral med mentorji, ki bodo predhodno potrdili svojo pripravljenost za sodelovanje v projektu. V primeru, da mentorja ne bo našel med njimi, bo poiskal primernega naknadno.
4. V četrti fazi se bo iskali dodatni udeleženci, ki bi jih zanimale delavnice, ki se bodo izvajale.
5. Peta faza je izvajanje delavnic (proces mentoriranja)⁷. Število delavnic se bo določalo naknadno v posvetu z izbranim mentorjem. Vsaka delavnica bo imela svoj naslov, ki bo javno objavljen, tako da bodo lahko sodelovali tudi posamezniki, ki se niso

⁷ V primeru da se ne zbere dovolj ljudi za delavnico se mentorirancu ponudi osebno mentorstvo.

prijavili na projekt, ampak jih zanima le določena tema v nekem področju. Za zunanje sodelujoče bodo veljali podobni kriteriji:

- a) starost med 15 in 29 let in
- b) dejstvo, da obiskujejo, se šolajo, delajo ali živijo v Ljubljani.

To bo tudi dodatna promocija projekta, saj se bodo morda kateri zunanji sodelujoči kasneje odločili za mentorski program in se nanj prijavi. Zunanji sodelujoči bodo lahko izbirali katere delavnice bodo obiskali, medtem ko bo mentoriranec obvezan na sodelovanje na vsaki izmed delavnic.

Faza se konča s preverjanjem rezultatov, pisnim mnenjem mentorja, končnim izdelkom, ipd., kar bo določil mentor glede na smiselnost celotnega procesa.

- c) Šesta faza bo namenjena evalvaciji delavnic. Evalvacija je pomembna tudi pri delavnicah. Ob koncu vsake delavnice bodo udeleženci izpolnili kratek evalvacijski vprašalnik. Mentoriranec bo ob koncu vseh delavnic imel končno evalvacijo skupaj s koordinatorjem projekta.