VIŠJA STROKOVNA ŠOLA ACADEMIA,
MARIBOR

DIPLOMSKO DELO

ANALIZA RAZVOJA KARIERE DIPLOMANTOV VSŠ ACADEMIA

Priimek in ime: Šabeder Vanja
Študent študija ob delu
Št. indeksa: 11190122213
Leto vpisa: 2003
Program: Komercialist
Mentorica: mag. Sonja Kuhar

Maribor, junij 2010

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA

Podpisana Vanja Šabeder, št. indeksa 11190122213, sem avtorica diplomske naloge z naslovom,

ANALIZA RAZVOJA KARIERE DIPLOMANTOV VSŠ ACADEMIA,

ki sem jo napisala pod mentorstvom mag. Sonje Kuhar.

Izjavljam, da:

- Je predložena diplomska naloga izključno rezultat mojega dela.
- Sem poskrbel/a, da so dela in mnenje drugih avtorjev, ki jih uporabljam v predloženi nalogi, navedena oz. citirana skladno s pravili Višje strokovne šole Academia.
- Se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del oz. misli, kot moje lastne – kaznivo po Zakonu o avtorskih in sorodnih pravicah; UL št. 16/2007; v nadaljevanju ZASP), prekršek pa podleže tudi ukrepom VSŠ Academia skladno z njenimi pravili.
- Skladno z 32. členom ZASP dovoljujem VSŠ Academia objavo diplomske naloge na spletnem portalu šole.

V Mariboru, dne

……..

podpis

ZAHVALA

Dokončanje študija zaznamuje diploma. Zato bi se ob tej priložnosti želela zahvaliti svoji mentorici mag. Sonji Kuhar za strokovno svetovanje, potrpežljivost in spretno vodenje pri pisanju diplomske naloge.

Prav tako se zahvaljujem ravnateljici VSŠ Academia mag. Mirjani Ivanuša Bezjak, ki me je ves čas spodbujala pri dokončanju diplomske naloge.

Iskreno se zahvaljujem Nataši Hauptman za lektoriranje diplomskega dela.

Zahvaljujem se vsem, ki so mi kakor koli pomagali pri študiju in pri pisanju diplomske naloge.

Zahvaljujem se tudi moji družini, ki mi je med celotnim študijem stala ob strani in me spodbujala, ko sem to potrebovala.

POVZETEK

Ključno vprašanje oziroma cilj naše diplomske naloge je bilo ugotoviti, kakšna so pričakovanja študentov glede študija na Višji strokovni šoli Academia – program Komercialist, Računovodja, Gradbeništvo in Multimediji. Ugotoviti smo želeli, ali so študentje po diplomiranju napredovali na višje oziroma bolje plačano delovno mesto. Prav tako smo želeli ugotoviti, ali so se študentje po diplomiranju na višji strokovni šoli odločili za nadaljevanje študija na visoki strokovni šoli in kakšne spremembe opažajo diplomanti pri sebi po zaključku izobraževanja.

Rezultati analize, ki smo jo izvedli s pomočjo diplomantov višje strokovne šole, so pokazali, da so se vprašanja, ki smo jih navedli, potrdila.

Če strnemo ugotovitve, vidimo, da so bila pričakovanja študentov glede študija presežena oziroma so dosti boljša od tega, kar so pričakovali. Študentje so po diplomiranju na VSŠ Academia napredovali na višje oziroma bolje plačano delovno mesto. Po diplomiranju na višji strokovni šoli so se študentje odločili za nadaljevanje študija na visoki strokovni šoli. Študentje opažajo po zaključku študija pri sebi velike spremembe (nove izkušnje v odnosih z ljudmi, večja samozavest, razvoj poklicnih interesov in želja, večji optimizem, več motivacije za učenje, nadaljevanje izobraževanja in pridobitev novih prijateljev…).

KLJUČNE BESEDE: kariera, študentje, študij, diplomiranje, diplomanti, VSŠ, Academia.

ABSTRACT

The aim of our diploma work was to find out what the expectations of the students regarding the study at the Academia Vocational College, study programmes Commercial clerk, Accountant, Civil Engineering and Multimedia, are.
We wanted to establish, if the students were promoted to a better paid working place after they had finished their diploma. We also wanted to find out, if the students have decided to continue their study on a professional, university college and what changes have they noticed on themselves after the finished diploma.

The results of the analysis made with the help of the graduate students from vocational college have shown, that the expectations, which we put forward, have been confirmed.

Summarizing our conclusions we see, that the students' expectations regarding the study were exceeded and even better from what they expected. After finishing their diploma at Academia Vocational College, the students have been promoted to a better paid working place and they have decided to continue their studies at the Academia Professional/University College. The students have noticed bigger changes concerning themselves - new experience with other people, greater self-confidence, development of professional interests and wishes, much more optimism and motivation for studies, continuation of education and gaining new friends.

KEY WORDS: career, students, study, finishing diploma, graduates, Academia Vocational College.

KAZALO

1 UVOD 8
1.1 Opredelitev obravnavane teme 8
1.2 Namen, cilji in osnovne trditve diplomskega dela 9
1.3 Predpostavke in omejitve 10
1.4 Predvidene metode raziskovanja 11
2 RAZVOJ KARIERE 12
2.1 Psihosocialni elementi razvoja kariere 13
2.2 Razvoj kariere posameznika 13
2.2.1 Faze v razvoju kariere posameznika 14
2.2.2 Planiranje razvoja kariere 17
2.2.3 Upravljanje kariere 18
2.2.4 Vodenje lastne delovne kariere 20
3 REZULTATI ANKETE IN INTERPRETACIJA 21
REZULTATOV 21
3.1 Interpretacija rezultatov anketiranja 22
3.1.1 Vzroki za odločitev študija 22
3.1.2 Pričakovanja glede študija 23
3.1.3 Zadovoljstvo s pedagoškim procesom 25
3.1.4 Ocenitev razvoja strokovnih znanj v teku študija 26
3.1.5 Ocenitev napredka vaše osebne rasti 27
3.1.6 Zaposlitev po diplomiranju 28
3.1.7 Menjava zaposlitve po diplomiranju 30
3.1.8 Napredovanje na višje oz. bolje plačano delavno mesto 31
3.1.9 Višja plača po diplomiranju 33
3.1.10 Višina povišanja neto plače 34
3.1.11 Nadaljevanje študija na visoki strokovni šoli 35
3.1.12 Razlogi 37
3.1.13 Spremembe po zaključku izobraževanja 38
3.1.14 Predlogi v zvezi s programom 40
4 ZAKLJUČEK 41
5 LITERATURA IN VIRI 43
6 PRILOGA 44

KAZALO TABEL

Tabela 1: Faze v življenjskem ciklusu in karieri 15
Tabela 2: Vzroki za odločitev študija na VSŠ Academia 22
Tabela 3: Pričakovanja glede študija 23
Tabela 4 : Zadovoljstvo s pedagoškim procesom 25
Tabela 5: Ocenitev razvoja strokovnih znanj v teku študija 26
Tabela 6: Ocenitev napredka osebne rasti 27
Tabela 7: Zaposlitev po diplomiranju 28
Tabela 8: Menjava zaposlitve po diplomiranju 30
Tabela 9: Napredovanje na višje oz. bolje plačano delovno mesto 31
Tabela 10: Višja plača po diplomiranju 33
Tabela 11: Višina povišanja neto plače 34
Tabela 12: Nadaljevanje študija na visoki strokovni šoli 35
Tabela 13: Razlogi 37
Tabela 14: Spremembe po zaključku izobraževanja 38

KAZALO GRAFOV

Graf 1: Vzroki za odločitev študija na VSŠ Academia 23
Graf 2: Pričakovanja glede študija 24
Graf 3: Zadovoljstvo s pedagoškim procesom 25
Graf 4: Ocenitev razvoja strokovnih znanj v teku študija 27
Graf 5: Ocenitev napredka osebne rasti 28
Graf 6: Zaposlitev po diplomiranju 29
Graf 7: Menjava zaposlitve po diplomiranju 30
Graf 8: Napredovanje na višje oz. bolje plačano delovno mesto 32
Graf 9: Višja plača po diplomiranju 33
Graf 10: Višina povišanja neto plače 35
Graf 11: Nadaljevanje študija na visoki strokovni šoli 36
Graf 12: Razlogi 37
Graf 13: Spremembe po zaključku 39

KAZALO SLIK

Slika 1 : Upravljanje kariere 19

1 UVOD

Academia je globalno delujoča družba, ki želi s poslovnimi partnerji v 16-ih državah sveta pomembno prispevati k spremembam in razvoju poslovnega in družbenega okolja. Zaveda se, da bodo dolgoročno poslovno uspešnost podjetja in pripadnost zaposlenih lahko zagotovili le, če bodo delovali v skladu z vrednotami, v katere verjame vsak posameznik in tim kot celota. Pot v prihodnost bo uspešna in varna le, če bodo vsi zaposleni s kombinacijo znanja, spretnosti in izkušenj hkrati motivirani in zadovoljni. To je njihovo vodilo in vrednota pri sooblikovanju organizacijske kulture, ki je tvorec uspeha posameznega podjetja.

Academia je mednarodni izobraževalni center, ki ponuja :

višješolski študij,
visokošolski študij,
magistrski študij,
študij v tujini,
študij kot občan,
seminarje in tečaje,
jezikovni center,
kadrovsko agencijo.

Poslanstvo izobraževalne organizacije je v izvajanju programov usposabljanj, izobraževanj in zaposlovanj, namenjenih osebnostnemu razvoju odjemalcev ter boljši možnosti zaposlovanja na mednarodnih gospodarskih trgih. Zastavili so si vizijo postati ponudnik, ki ga bodo odjemalci prepoznali kot visokokakovostno izobraževalno institucijo za pridobitev kompetenc, ki jim bodo omogočale pomembno konkurenčno prednost.

1.1 Opredelitev obravnavane teme

Kariera označuje življenjsko ali poklicno pot posameznika. Kariero so si včasih razlagali le v povezavi z organizacijo, danes pa svojo kariero vedno bolj usmerjajo kar posamezniki sami. Mladi načrtujejo kariero, da bi se lažje odločili za študij ali delo, ki ga bodo opravljali v prihodnjih letih. Tisti, ki pa so že zaposleni, pa načrtujejo svojo kariero zato, ker ne marajo dela, ki ga opravljajo, ker na delovnem mestu ne morejo napredovati, ker se bojijo, da bodo

izgubili delo ali pa želijo najti delavno mesto, ob katerem se bodo lahko posvetili tudi družini in otrokom. Če se hočemo dobro odločiti o karieri, moramo upoštevati tudi trg delovne sile kot tudi svoje želje in sposobnosti, ki jih imamo. Ko ocenjujemo trg delovne sile, moramo vedeti, katera delovna mesta so perspektivna in tako pregledati tista, ki jih ne poznamo ter oceniti možnosti, ki jih imamo za kariero. Ko pa se na drugi strani sprašujemo o željah in sposobnostih, moramo premisliti, kakšno delo nas bo veselilo, kaj hočemo od delovnega mesta in za katero delovno mesto že imamo nekaj znanja. Na osnovi tega se lahko odločimo za nadaljnje ukrepanje, med katerimi je predvsem izobraževanje in iskanje ustreznega delovnega mesta. (povzeto po: http://www.leila.si/?page=kariera1, dne 25.11.2009).

Študenti VSŠ Academia so se odločili za izobraževanje iz različnih razlogov. Nekateri so bili že na delovnih mestih, ampak je njihova izobrazba bila prenizka, nekateri želijo na delovnem mestu napredovati, toda nimajo ustrezne izobrazbe, nekateri so brez zaposlitve in se izobražujejo v želji, da jim bo višja izobrazba le prinesla kakšno prosto delovno mesto. Zanimalo nas bo, kaj so dosegli tisti študentje, ki so končali Višjo strokovno šolo Academia - program Komercialist, Računovodja, Multimediji in Gradbeništvo ter kaj jim je ta izobrazba prinesla na področju razvoja kariere.

1.2 Namen, cilji in osnovne trditve diplomskega dela

Namen diplomskega dela je preučiti in predstaviti področje razvoja kariere posameznika in preučiti ter analizirati razvoj kariere diplomantov VSŠ Academia - program Komercialist, Računovodja, Multimediji, in Gradbeništvo (vsak program posebej) ter nato primerjati diplomante programa Komercialist s predhodno narejeno analizo. Ta področja namreč postajajo vse bolj aktualna in tudi potrebe po razvijanju kariere so vedno bolj izrazite.

Cilj diplomske naloge je :

- teoretični prikaz razvoja kariere,
- s pomočjo anketnega vprašalnika bomo prikazali, kaj so dosegli študentje VSŠ Academia po diplomiranju pri razvoju svoje kariere,
- skozi anketiranje bomo podali ocenitev kariernega razvoja – zaposljivosti in napredovanj diplomantov VSŠ Academia na delovnih mestih v podjetjih in organizacijah.

Osnovne trditve diplomskega dela so:

- da so bila pričakovanja glede študija na VSŠ Academia - program Komercialist, Računovodja, Multimediji in Gradbeništvo dosti boljša, kot so študentje pričakovali,

- da so študentje po diplomiranju na VSŠ Academia - program Komercialist, Računovodja, Multimediji in Gradbeništvo napredovali na višje oz. imajo bolje plačano delovno mesto,

- da so se študentje programa Komercialist, Računovodja in Multimediji po diplomiranju odločili za nadaljevanje študija,

- da študentje po zaključku študija program Komercialist, Računovodja, Multimediji in Gradbeništvo pri sebi opazijo velike spremembe (večja samostojnost, motiviranost, solidarnost, odgovornost, večja samozavest, prilagojenost in večji optimizem).

1.3 Predpostavke in omejitve

Za teoretični del diplomske naloge bom uporabila obstoječo strokovno literaturo (knjige in članke v strokovnih revijah) ter podatke iz spleta.
V empiričnem delu bom uporabila podatke šole Academia. Na osnovi ankete bi želela podati podatke, kaj so dosegli študentje, torej diplomanti višješolskega strokovnega študija.
Predvidevam, da se bodo z analizo ankete potrdile predpostavke, ki sem jih navedla v prejšnji točki kot osnovne trditve diplomskega dela.
Omejitve so lahko: nepripravljenost študentov za sodelovanje, vprašalnik ne bo pravilno izpolnjen ali pa bo nepopolno izpolnjen.

1.4 Predvidene metode raziskovanja

Za teoretični del diplomskega dela bom uporabila:

- obstoječo strokovno literaturo (knjige in članke v strokovnih revijah),
- podatke iz spleta.

Raziskovalni del diplomske naloge bo potekal v naslednjih korakih:

1. izvedba ankete – kvantitativno raziskovanje preko elektronske pošte;
2. obdelava dobljenih podatkov;
3. analiza rezultatov;
4. predstavitev in razlaga rezultatov z grafikoni.

2 RAZVOJ KARIERE

Kariero je možno preučevati z dveh vidikov - z vidika organizacije in z vidika posameznika. Ta dva vidika sta med seboj tesno povezana. Z vidikom organizacije so se začeli ukvarjati že v poznih sedemdesetih letih, z vidikom posameznika pa v začetku osemdesetih let.

Z vidika posameznika je razvijanje kariere proces, ki se sestoji iz:

- spoznavanja in ocenjevanja samega sebe, lastnih sposobnosti in možnosti,
- prepoznavanja ciljev, pomembnih za lastno kariero,
- planiranja načina dela, usposabljanja, izobraževanja, pridobivanja izkušenj ter
- planiranja posameznih korakov v zvezi z lastno kariero (Švegl, 2005, 37).

Z vidika organizacije je razvijanje kariere proces priprave in spremljanja planov karier posameznikov v organizaciji. Nanaša se lahko na posameznika, lahko pa je usmerjen na vso osebje v organizaciji.

Na razvoj kariere z vidika posameznika vpliva več dejavnikov: osebnostne lastnosti posameznika, usposobljenost posameznika, delovna uspešnost posameznika, motivacija za delo in razvoj ter zadovoljstvo posameznika z delom. Razvoj kariere je povezan tudi s samorazvojem človeka, zato za razvoj kariere nista dovolj samo človekova volja in želja, ampak tudi samorazvoj človeka. Da se samorazvoj sploh začne, si je potrebno odgovoriti na nekaj vprašanj. Ta vprašanja so:

Kaj sem dosegel v svoji dosedanji karieri?
Kje se nahajam sedaj?
Kaj hočem in česa nočem od svoje kariere?
Kje želim biti v svoji karieri čez dve do pet let? Kje čez šest do deset?
Kaj sem do sedaj storil, da želeno dosežem?
Kaj še morem storiti, da bom želeno dosegel?
Kaj mi bo pomagalo in kaj oviralo?

2.1 Psihosocialni elementi razvoja kariere

Na razvoj kariere vplivajo tako družina in delo kot tudi biološko staranje posameznika. Zastarelo in napačno je mišljenje, da lahko posameznika izoliramo od ostalega življenja. Govorimo o treh različnih ciklih, ki so neločljivo povezani in se medsebojno prepletajo. To so biosocialni cikel, delovni življenjski cikel in družinski življenjski cikel.

V vsakem izmed teh ciklov se pojavljajo krize in različni problemi, ki vplivajo na razvoj kariere. Zato moramo pri razvoju kariere upoštevati krize, ki izhajajo iz teh ciklov. V biosocialnem življenjskem ciklu so najpogostejše krize, kot so adolescenca, kriza tridesetih let, kriza srednjih let in kriza staranja. To so krize, ki jih moramo prehoditi vsi. Pri načrtovanju kariere je velika prelomnica obdobje med 20-im in 30-im letom, ko se posamezniki počasi osamosvojimo ter si ustvarjamo hkrati družino in kariero. V tem obdobju nastopi tudi prvo samoocenjevanje. Zato so vprašanja, ki si jih posamezniki postavljamo, kot npr. kaj sem dosegel do sedaj in kaj sploh želim početi v prihodnosti, zelo pomembna za razvoj kariere.

2.2 Razvoj kariere posameznika

V sodobnem času se od posameznika pričakuje, da se aktivno in z vso odgovornostjo vključuje v planiranje lastne kariere, kajti vsak nosi sam odgovornost za svoje življenje in za usklajevanje svojih, znanj, sposobnosti ter veščin s svojo kariero. Posameznik je v 75% odgovoren za lastno napredovanje in uspeh ali karierni razvoj. Razvoj kariere ne pomeni, da mora biti posameznik vezan na eno organizacijo - ta opredelitev kariere je zastarela. Včasih je bil posameznik le instrument za doseganje organizacijskih ciljev, danes pa postajajo organizacije instrument posameznikom, da razvijejo lastno kariero (Švegl, 2005, 46).

Razvoj kariere posameznika postaja tako pomemben, da mora vsak posameznik razviti temeljna znanja in veščine za razvoj upravljanja s kariero. Govorimo o petih kategorijah:

Samoocenjevanje – uspešen razvoj kariere zahteva zavest o sebi, o svojih prednostih in slabostih; zahteva realno sliko o sebi.

Strokovne informacije – razvoj kariere zahteva usklajenost med željami in možnostmi posameznika ter delom, ki ga opravlja. Za to so potrebne informacije o delovnih mestih, njihovih zahtevah, o spremembah na področju dela in aktualnih potrebah tržišča.

Postavljanje ciljev – doseganje osebnih ciljev v karieri pomeni uspeh, zato je postavljanje ciljev ključnega pomena v razvoju kariere.

Planiranje – ko so neki cilji postavljeni, je potrebno planirati njihovo doseganje. Potrebno je narediti korake in aktivnosti ter nastaviti zaporedje njihovega izvajanja za doseganje zastavljenih ciljev.

Reševanje problemov – rešujejo se razni problemi tekom kariere, zato prihajajo v ospredje veščine uspešnega reševanja problemov (Švegl, 2005, 47).

2.2.1 Faze v razvoju kariere posameznika

V razvoju kariere posameznika se opredeljujejo tri glavne razvojne faze: zgodnja, srednja in pozna delovna kariera. V Tabeli 1 lahko vidimo posamezne faze v življenjskem ciklusu in karieri.

STAROST	FAZA	DRUŽINSKA VLOGA/FAZA KARIERE	PREVLADUJOČA VREDNOTA
15-22 let	adolescenca pred kariera/ iskanja	odraščanje, navadno samski; iskanje potreb in interesov, pridobivanje izobrazbe	iskanje lastne identitete; iskanje potreb, interesov in možnosti, razvoj možnosti
22-30 let	mlad odrasli	poročen	uravnoteženje osebnih potreb in socialnih odnosov
	zgodnja kariera - poskušanje	prva zaposlitev	pridobivanje samozaupanja, delo z drugimi
30-38 let	dozorevanje	majhni otroci	starševstvo, skrb za družinske odnose

	zgodnja kariera - ustalitev	izbira področja delovanja; prispevanje k uspehu organizacije	odločanje o sprejemljivi stopnji profesionalnih obveznosti
38-45 let	prehod v srednja leta	otroci prehajajo v adolescenco	ponovna ocena vrednot; Ukvarjanje z različnimi občutki do lastnih otrok
	srednja kariera - rast	ponovna ocena možnosti; priprave na mentorstvo mlajšim	primerjava uspeha glede na cilje in možnosti; razrešitev konflikta zasebno-službeno
45-55 let	srednja leta	otroci so odrasli	izgradnja globljega družinskega odnosa; iskanje izgubljenih občutkov
	srednja kariera - rast	mentorstvo	sožitje z mlajšimi, vzpenjajočimi se; uporaba izkušenj
55-62 let	starejša leta - prehod	majhni vnuki	novi hobiji, nove aktivnosti; pomoč otrokom in njihovim družinam
	pozna kariera - rast	odločanje o strateških vprašanjih organizacije; široko področje delovanja	sprejemanje pomembnih odločitev brez vznemirjanja
62-70 let	staranje	vnuki odraščajo	skrb za zdravje
	pozna kariera - vzdrževanje	pomoč novim vodjem; manj moči	iskanje novega zadovoljstva v zasebnem življenju in hobijih

Tabela 1: Faze v življenjskem ciklusu in karieri

Vir: Florjančič, 1999, 192

V **zgodnji delovni karieri,** v času, ko se posameznik prvič zaposli in se sreča z dejanskimi nalogami v podjetju, ima velik vpliv nanj in na njegovo kariero organizacijska socializacija. To obdobje je za posameznika pomembno, saj se sooča z novimi življenjskimi pogledi. Prilagoditi se mora novemu okolju, novim ljudem, novemu življenjskemu ritmu in zahtevam. Ko se posameznik nekako ustali v določenem delovnem okolju in na delovnem mestu, se začne njegovo iskanje področja, kjer bi lahko največ doprinesel podjetju, postavljati si začne

dosegljive in realne cilje. Prevzemati začne odgovornost za področje, ki ga je prevzel brez dodatnega nadzora.

Prestop v **srednjo kariero** je nekako na polovici karierne poti. V tem obdobju se posameznik sooča s krizo, razmišlja o odločitvah in o tem, kako je in ali sploh je uresničil svoje zastavljene cilje, potrebe in želje. Razmišlja tudi o tem, kako bi na osnovi usvojenega znanja in izkušenj napredoval. Na koncu navadno ugotovi, da doslej pridobljena znanja in veščine niso dovolj za napredovanje. V tem obdobju se pojavijo prvi znaki utrujenosti, ki velikokrat vodijo do stagnacije. V razmišljanje se prebijejo dvomi o tem, ali je res kariera tisto, kar si želi in ali je res vse skupaj lahko pomembnejše od družine. Posamezniku je v srednji delovni karieri navadno dodeljeno večje število pomembnejših nalog, prevzema več odgovornosti, dodeljenih mu je več podrejenih. Vse to je za posameznika in za njegovo kariero pozitivno, vendar pa v tej fazi prihaja do nekaterih problemov, ki se navezujejo nanj.

Taki problemi so lahko:

- občutek manjvrednosti zaradi novih zaposlenih, ki v organizacijo prinesejo novo in sveže znanje,
- manjša motivacija zaradi strahu pred odpuščanjem,
- hitrost napredovanja in premeščanja se upočasni, še posebej v manjših organizacijah.

Pozna kariera je obdobje, ki jo doseže zelo malo ljudi. Glavni problem pozne kariere je soočenje z vse hitreje bližajočim se koncem karierne poti in upokojitev. Posamezniki se morajo spoprijeti z upadanjem moči, spretnosti in vpliva. V tej fazi je značilno, da se posamezniku dodelijo takšna dela, ki se skladajo z njegovim znanjem in izkušnjami, saj ima v nasprotnem primeru probleme s prilagajanjem. Posameznik si mora v pozni karieri postavljati in spremljati karierne cilje ter iskati zanimive delovne naloge ter se izobraževati. Posameznik počasi že načrtuje, kako bo preživljal svoj čas po upokojitvi, kako se bo posvetil nekaterim interesom, ki se jim je v preteklosti zaradi kariernih obveznosti moral odpovedati.

2.2.2 Planiranje razvoja kariere

Planiranje kariere je proces, v katerem posameznik analizira sebe in okolje. Na delovnem mestu si zastavi cilje ter napravi načrt za njihovo doseganje. Vedno pogosteje posamezniki skrbno načrtujejo svoje kariere, za njihove kariere pa skrbijo tudi organizacije, ki to delajo z namenom, da se pripravijo na vedno večje zahteve okolja. Splošno prepričanje je, da si posamezniki najprej zastavijo karierne cilje, nato pa kariero planirajo tako, da te cilje tudi uresničijo (Cvetko, 2002, 48).

Planiranje kariere lahko opredelimo kot proces, skozi katerega lahko posamezniki:

- spoznajo svoje vrednosti, sposobnosti, prednosti in slabosti,
- pridobijo informacije o možnostih napredovanja v organizaciji,
- opredelijo karierne cilje,
- razvijejo strategijo za dosego zastavljenih ciljev.

Z načrtovanjem kariere posameznik koristi tako organizaciji kot sebi. V organizaciji načrtovanje kariere posameznikov pomaga prepoznavati managerski in strokovni potencial, hkrati pa pomaga tudi pri načrtovanju upokojitev in odhodov. Koristi za posameznika so v tem, da bolje prepozna svoje sposobnosti, hkrati pa pridobi tudi možnost za njihovo načrtno izpolnjevanje, kar se kaže v večjem osebnem zadovoljstvu.

Ko govorimo o planiranju kariere, ne moremo zaobiti dejstva, da je individualno karierno planiranje le del celotnega kariernega planiranja, namreč - individualno karierno planiranje je potrebno uskladiti z organizacijskim kariernim planiranjem, da dobimo celotni plan razvoja kariere. Organizacijsko planiranje kariere zaposlenih je proces, s katerim organizacija planira cilje kariere za zaposlene, medtem ko je individualno planiranje proces, v katerem posameznik planira svoje osebne karierne cilje (Švegl, 2005, 51).

Planiranje razvoja kariere je sestavljen iz treh korakov:

- Prvi korak je pogled v notranjost oziroma samoocena - ta korak predstavlja začetek procesa. Ta proces vključuje določitev delovnih vrednot, osebnostne sposobnosti, kompetence, interese, spretnosti, stališča, ugled ter stil dela. Samoocena posamezniku

pomaga, da si odgovori na vprašanje, kakšne so njegove želje. Poleg samoocene je pomembna tudi ocena, ki jo posamezniku prisodi skupina, na podlagi katere lažje oceni vrednost samoocene.

- Drugi korak je pogled navzven - vključuje prepoznavanje potreb, ki jih ima organizacija, in ki nastajajo v panogi, v katero se organizacija uvršča. Zaradi hitrega spreminjanja okolja morajo imeti posamezniki pri planiranju svoje kariere potrebne in uporabne informacije, da so lahko njihovi cilji realno določeni, sicer planirajo na nerealni osnovi. Prave informacije pa je težko pridobiti, ker se stvari hitro spreminjajo, okolje je nestabilno ali pa se informacije preprosto ne izidejo. Včasih se kakšna informacija izkaže kot poslovna skrivnost, tako da je zaposleni prav tako ne more dobiti.

- Tretji, zadnji korak v planiranju individualne kariere je pogled naprej – ko posameznik opravi s samoocenjevanjem in uskladi svoje potrebe s potrebami organizacije, je pripravljen, da si naredi razvojne cilje, ki jih želi realizirati v prihodnosti. Razvojne cilje je potrebno napisati tako, da se določi časovni okvir realizacije in tako se označijo mere za uspeh. To pomeni, da posameznik izdela strategijo za svoj karierni razvoj.

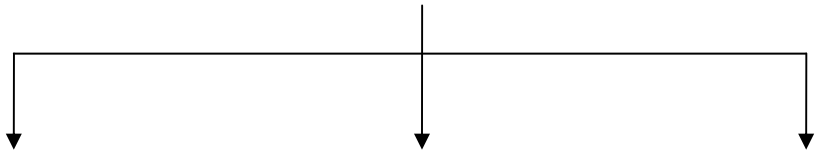
Plan se redno preverja, napredek pa meri. Merilo je posamezniku število realiziranih ciljev v nekem določenem časovnem obdobju. Na ta način, ko si posameznik postavlja cilje in jih v določenem času tudi uresničuje, se posameznikova kariera pozitivno razvija.

2.2.3 Upravljanje kariere

Upravljanje s kariero je proces, s katerim organizacija izbira, ocenjuje, premešča in razvija zaposlene, z namenom zagotoviti si ustrezno kvalificirane ljudi, ki bodo zadovoljevali potrebe organizacije. To je proces oblikovanja in priprave ciljev, planov in strategij, s katerimi organizacija omogoča posameznikom, da dosežejo lastne cilje v karieri (Bahtijarević-Šiber, 1999, 832).

Pri upravljanju s kariero je potrebno sodelovanje med organizacijo in zaposlenimi. Na Sliki 1 lahko vidimo podrobno razdelitev nalog in aktivnosti med posameznike, managerje in funkcijo človeških virov v organizaciji.

Upravljanje kariere



posameznik	manager	funkcija človeških virov v organizaciji
• utrjevanje osebnih priporočil, interesov in sposobnosti • planiranje življenja in dela • informacije o zanimanjih • izbira interesov • izbira organizacije • utrjevanje možnosti razvoja kariere • delovna in strokovna priporočila • spoznavanje managerjev z osebnimi priporočili za razvoj • plan aktivnosti za razvoj kariere • razvijanje sposobnosti, znanja in veščin • spremljanje notranjih in zunanjih možnosti razvoja kariere	• motivator in koordinator razvoja zaposlenih • ocenjevanje in spremljanje uspešnosti • utrjevanje sposobnosti in talenta • ocenjevanje realnosti ciljev, potreb zaposlenih • svetovanje in podpora v razvoju kariere • ponujanje informacij o organizacijskih potrebah in možnostih razvoja kariere • usmerjanje • izobraževanje • informiranje o razvojnih potencialih zaposlenih • usklajevanje individualnih in organizacijskih potreb	• ocenitev individualnih potencialov in preferenc • usklajevanje individualnih možnosti in zahtev dela • ocena uspešnosti • povezovanje planiranja človeških virov in razvoja kariere • izdelava lestvice kariere • strokovno usmerjanje • izobraževanje in razvoj zaposlenih • informacijski sistem človeških virov in potreb • informacije o možnostih razvoja kariere • svetovanje za razvoj kariere • spremljanje in razvoj uspešnosti procesa

Slika 1 : Upravljanje kariere

Vir: Bahtijarević-Šiber, 1999, 834

Za uspešno upravljanje s kariero je pomembno, da vsak posameznik, manager in funkcija človeških virov v organizaciji v celoti izpolnijo svoj del naloge ter da se v celotnem procesu upravljanja s kariero razvija intenzivno sodelovanje med vsemi, ki sodelujejo, saj je le-tako zagotovljen razvoj kariere posameznika kot tudi doprinos k organizaciji.

2.2.4 Vodenje lastne delovne kariere

Vodenje lastne delovne kariere je učinkovito in uspešno le, če se posamezniki naloge lotijo počasi, korak za korakom in tako pridejo do pomembnih ugotovitev o razvijanju kariere. Za svoj razvoj kariere je odgovoren vsak sam. Če vemo, da smo za nekaj sposobni in bi to tudi radi dosegli, moramo za to tudi nekaj storiti. Vzeti moramo stvari v svoje roke, saj je le-to edini in ustrezen način vodenja lastne delovne kariere. To pa ne pomeni, da naša kariera ni odvisna od nikogar drugega in da nihče ne more vplivati nanjo, ampak želimo povedati le, da mora biti vsak sam pobudnik lastne kariere.

3 REZULTATI ANKETE IN INTERPRETACIJA REZULTATOV

Za zbiranje podatkov, informacij, stališč in mišljenj o raziskovalnem predmetu smo uporabili metodo anketiranja. Anketo smo sestavili v sodelovanju s šolo.

Naša prva naloga je bila sestava ankete. Vprašanja smo morali sestaviti zaporedno, da smo dobili smiselno celoto. Nato smo ankete poslali po pošti diplomantom, ki so diplomirali na Višji strokovni šoli Academia – program Komercialist, Računovodja, Multimediji in Gradbeništvo.

Za namen raziskave smo poslali 240 vprašalnikov preko pisma z znamko za vrnitev. Vrnjenih smo dobili 47 vprašalnikov. Večina vprašalnikov je bilo pravilno izpolnjenih.

Prvi del ankete smo sestavili tako, da so anketiranci navedli naslednje podatke: končano srednjo šolo (smer in poklic), leto vpisa na višjo šolo, datum diplomiranja, smer študija, delovno mesto pred vpisom na šolo in delovno mesto po diplomiranju na višji šoli Academia.

Drugi del anketnega vprašalnika je bil sestavljen tako, da smo za vsako vprašanje postavili več danih trditev, med katerimi so anketiranci po lastni presoji ocenjevali najpomembnejše. To so bila vprašanja, ki so se nanašala na njihov razvoj kariere v času študija in po diplomiranju. Povprašali smo jih, kakšni so vzroki, pričakovanja, zadovoljstvo, menjava zaposlitve, napredovanje in mišljenje o nadaljevanju študija po diplomiranju na Višji strokovni šoli Academia.

Zadnje vprašanje je bilo sestavljeno iz več trditev, ki so jih morali anketiranci oceniti z ocenami od najnižje ocene (1) do najvišje ocene (7). Odgovoriti so morali na vprašanje: Kakšne spremembe opažajo pri sebi po zaključku izobraževanja?

3.1 Interpretacija rezultatov anketiranja

V teoretičnem delu naše diplomske naloge smo predstavili osnovne pojme o razvoju kariere posameznika. V nadaljevanju naše diplomske naloge sledi interpretacija rezultatov našega anketnega vprašalnika s slikami in komentarji.

3.1.1 Vzroki za odločitev študija

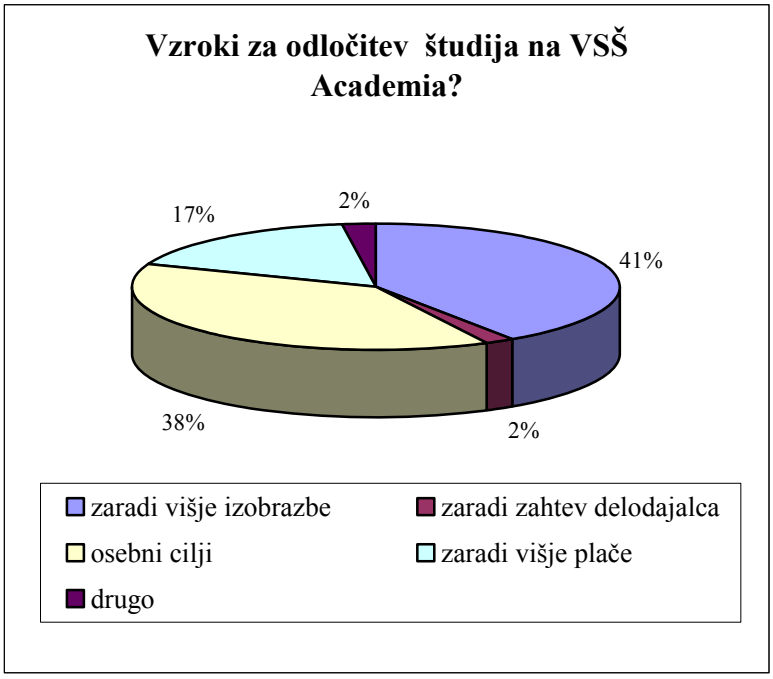
Zakaj ste se odločili za študij na VSŠ Academia?

VZROKI ZA ODLOČITEV ŠTUDIJA		
	število	**%**
zaradi višje izobrazbe	19	40,43
zaradi zahtev delodajalca	1	2,13
osebni cilji	18	38,30
zaradi višje plače	8	17,02
drugo	1	2,13
skupaj	47	100

Tabela 2: Vzroki za odločitev študija na VSŠ Academia

Vir: Anketa Academia 2010

Na vprašanje Zakaj ste se odločili za študij na VSŠ Academia je 41% diplomantov odgovorilo, da zaradi višje izobrazbe. 38% vprašanih je odgovorilo, da zaradi osebnih ciljev, 16% diplomantov je mnenja, da so se za študij odločili zaradi višje plače. Zanimivo je, da le 2% diplomantov meni, da so se za študij odločili zaradi zahtev delodajalca in prav tako je zanimivo, da se je 2% vprašanih odločilo za študij na višji strokovni šoli zaradi znanja in zato, ker je ta študij zanimiv.



Graf 1: Vzroki za odločitev študija na VSŠ Academia

Vir: Anketa Academia 2010

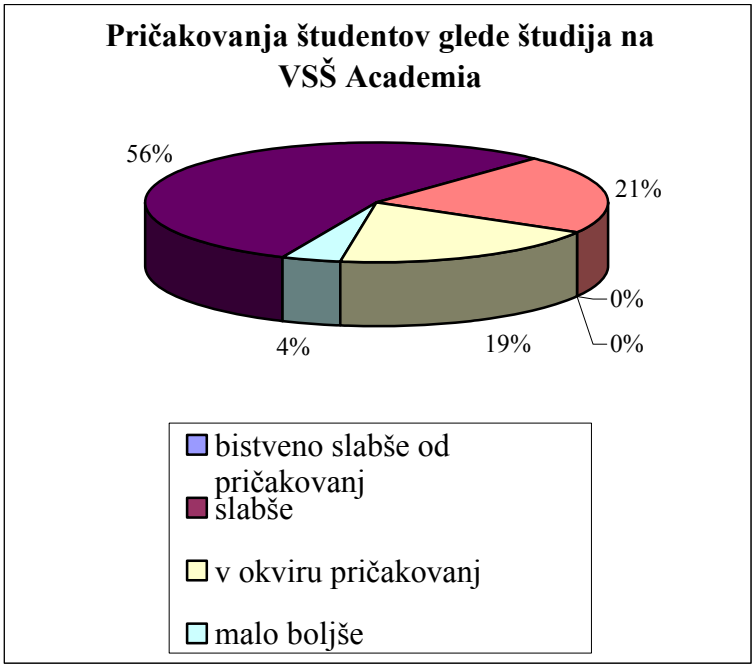
3.1.2 Pričakovanja glede študija

Ali so bila vaša pričakovanja glede študija na VSŠ Academia izpolnjena?

PRIČAKOVANJA GLEDE ŠTUDIJA		
	število	**%**
bistveno slabše od pričakovanj	0	0
slabše	0	0
v okviru pričakovanj	9	19,15
malo boljše	2	4,26
dosti boljše	26	55,32
veliko boljše od pričakovanj	10	21,28
skupaj	47	100,00

Tabela 3: Pričakovanja glede študija

Vir: Anketa Academia 2010



Graf 2: Pričakovanja glede študija

Vir: Anketa Academia 2010

Rezultati ankete kažejo, da je 56% diplomantov mnenja, da so bila njihova pričakovanja glede študija na visoki strokovni šoli Academia presežena oz. so dosti boljša od tega, kar so pričakovali. 21% jih meni, da so njihova pričakovanja nadpovprečno izpolnjena oz. veliko boljša od pričakovanj. 19% jih je mnenja, da je bil študij malo boljši od njihovih pričakovanj. 4% diplomantov meni, da je bil izobraževalni proces izveden v okviru njihovih pričakovanj. Nihče izmed vprašanih dela na Višji strokovni šoli Academia ni ocenil kot slabega ali bistveno slabšega od tega, kar so pričakovali.

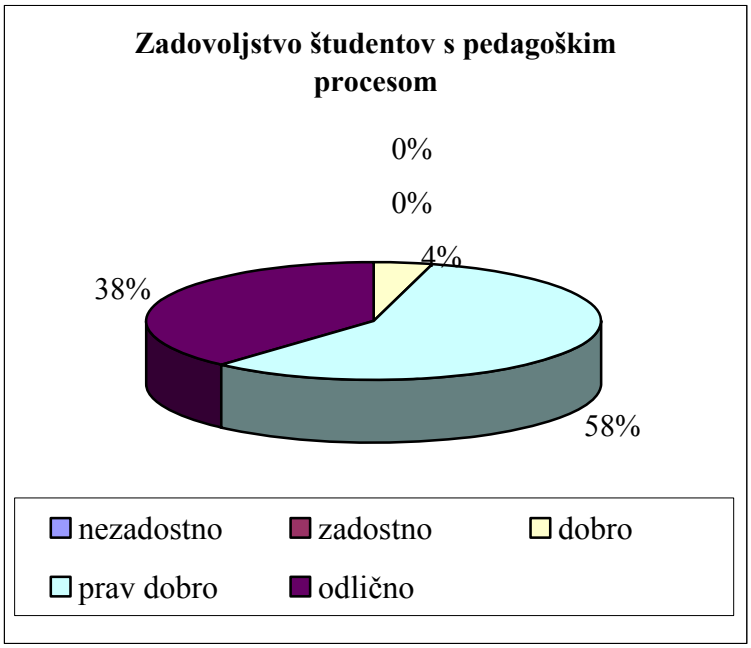
3.1.3 Zadovoljstvo s pedagoškim procesom

Kako ste bili zadovoljni z izvedbo pedagoškega procesa višje strokovne šole kot celote?

ZADOVOLJSTVO S PEDAGOŠKIM PROCESOM		
	število	**%**
nezadostno	0	0
zadostno	0	0
dobro	2	4,26
prav dobro	27	57,45
odlično	18	38,30
skupaj	47	100

Tabela 4 : Zadovoljstvo s pedagoškim procesom

Vir: Anketa Academia 2010



Graf 3: Zadovoljstvo s pedagoškim procesom

Vir: Anketa Academia 2010

Diplomanti so izvedbo pedagoškega procesa VSŠ Academia ocenili na lestvici od 1-nezadostno do 5 - odlično:

38% jih meni, da je pedagoški proces ocenjen s 5 - kot odlično, 58% diplomantov meni, da je pedagoški proces ocenjen s 4 - prav dobro, 4% diplomantov se je odločilo za oceno 3, kar pomeni dobro. Nihče izmed vprašanih pedagoškega procesa ni ocenil z 2 - zadostno in z 1 - nezadostno.

3.1.4 Ocenitev razvoja strokovnih znanj v teku študija

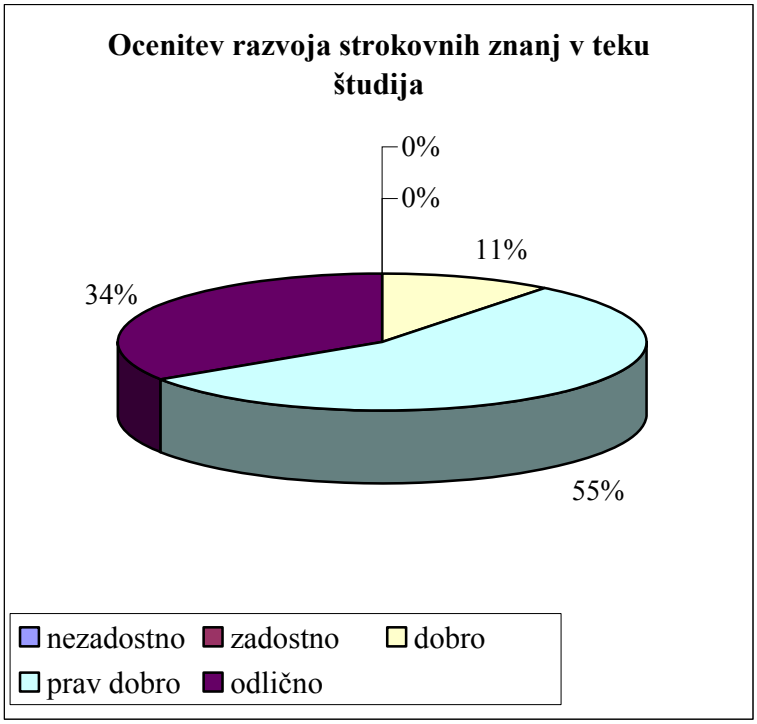
Kako bi ocenili razvoj vaših strokovnih znanj v teku študija?

OCENITEV RAZVOJA STROKOVNIH ZNANJ		
	število	**%**
nezadostno	0	0
zadostno	0	0
dobro	5	10,64
prav dobro	26	55,32
odlično	16	34,04
skupaj	47	100

Tabela 5: Ocenitev razvoja strokovnih znanj v teku študija

Vir: Anketa Academia 2010

Razvoj strokovnih znanj v teku študija so diplomanti ocenili takole:
34% jih je ocenilo s 5 - odlično, 55% je ocenilo s 4 - prav dobro, 11 % je razvoj strokovnih znanj ocenilo s 3 - dobro in tudi pri tem vprašanju nihče od diplomantov ni ocenil z 2 – zadostno in 1 – nezadostno.



Graf 4: Ocenitev razvoja strokovnih znanj v teku študija

Vir: Anketa Academia 2010

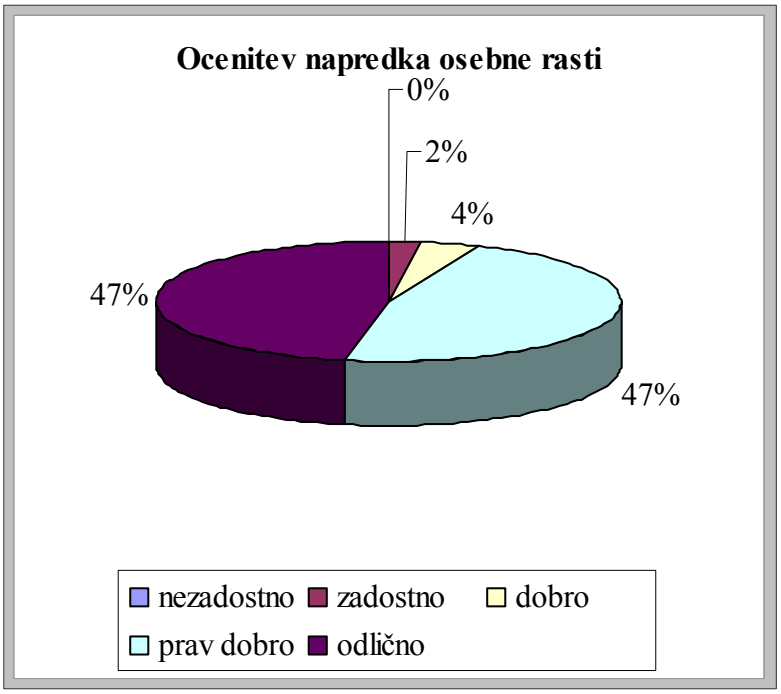
3.1.5 Ocenitev napredka vaše osebne rasti

Kako bi ocenili napredek vaše osebne rasti?

OCENITEV NAPREDKA OSEBNE RASTI		
	število	%
nezadostno	0	0
zadostno	1	2,13
dobro	2	4,26
prav dobro	22	46,81
odlično	22	46,81
skupaj	47	100

Tabela 6: Ocenitev napredka osebne rasti

Vir: Anketa Academia 2010



Graf 5: Ocenitev napredka osebne rasti

Vir: Anketa Academia 2010

Napredek osebnostne rasti so diplomanti ocenili tako: 47% s 5 – odlično, prav tako 47% s 4 – prav dobro, 4% so se odločili za oceno 3 – dobro in 2% z 2 – zadostno in 0 % nezadostno.

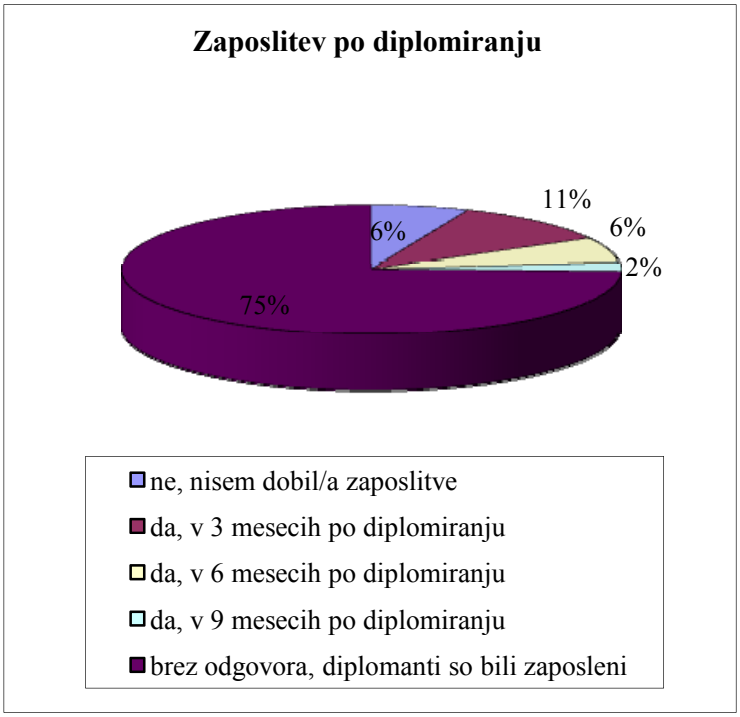
3.1.6 Zaposlitev po diplomiranju

Ali ste po diplomiranju dobili zaposlitev (v kolikor ste bili v času diplomiranja brez zaposlitve)?

ZAPOSLITEV PO DIPLOMIRANJU		
	število	%
ne, nisem dobil/a zaposlitve	3	6,38
da, v 3-eh mesecih po diplomiranju	5	10,64
da, v 6-ih mesecih po diplomiranju	3	6,38
da, v 9-ih mesecih po diplomiranju	1	2,13
brez odgovora, diplomanti so bili zaposleni	35	74,47
skupaj	47	100

Tabela 7: Zaposlitev po diplomiranju

Vir: Anketa Academia 2010



Graf 6: Zaposlitev po diplomiranju

Vir:Anketa Academia 2010

Rezultat analize tega vprašanja kaže, da je 75% diplomantov v času diplomiranja imelo zaposlitev. 6% diplomantov je odgovorilo, da po diplomiranju ni dobilo zaposlitve. 11% diplomantov je dobilo zaposlitev v 3-eh mesecih po diplomiranju. Na odgovor, da so dobili zaposlitev v 6-ih mesecih po diplomiranju, je odgovorilo 6% diplomantov in 2% diplomantov je odgovorilo, da so dobili zaposlitev v 9-ih mesecih po diplomiranju.

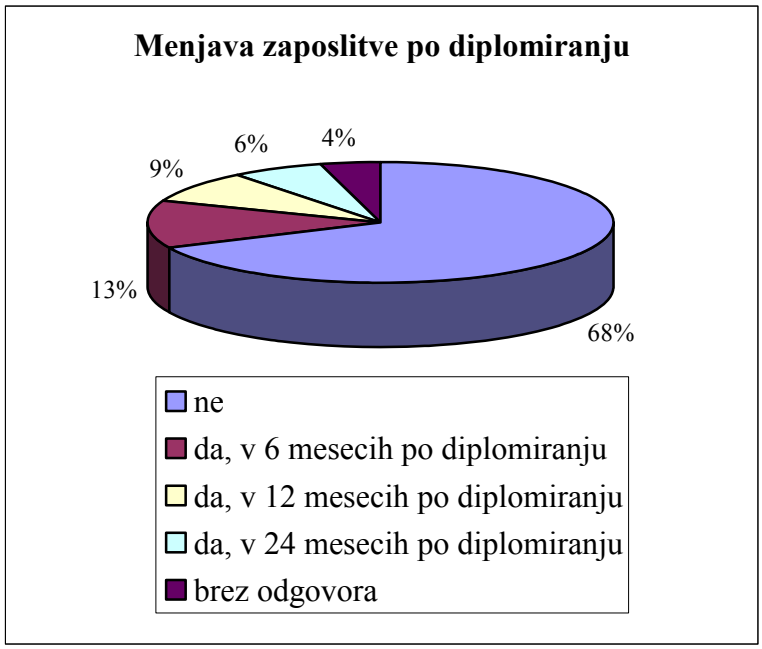
3.1.7 Menjava zaposlitve po diplomiranju

Ali ste po diplomiranju menjali zaposlitev?

MENJAVA ZAPOSLITVE PO DIPLOMIRANJU		
	število	**%**
ne	32	68,09
da, v 6-ih mesecih po diplomiranju	6	12,77
da, v 12-ih mesecih po diplomiranju	4	8,51
da, v 24-ih mesecih po diplomiranju	3	6,38
brez odgovora	2	4,26
skupaj	47	100

Tabela 8: Menjava zaposlitve po diplomiranju

Vir: Anketa Academia 2010



Graf 7: Menjava zaposlitve po diplomiranju

Vir: Anketa Academia 2010

Na to vprašanje 4% diplomantov ni odgovorilo. 68% vprašanih je odgovorilo, da po diplomiranju niso zamenjali zaposlitve. 13% diplomantov je v 6-ih mesecih po diplomiranju

zamenjalo zaposlitev, 9% jih je zaposlitev menjalo v 12-ih mesecih po diplomiranju in 6% diplomantov je zaposlitev menjalo v 24-ih mesecih po diplomiranju.

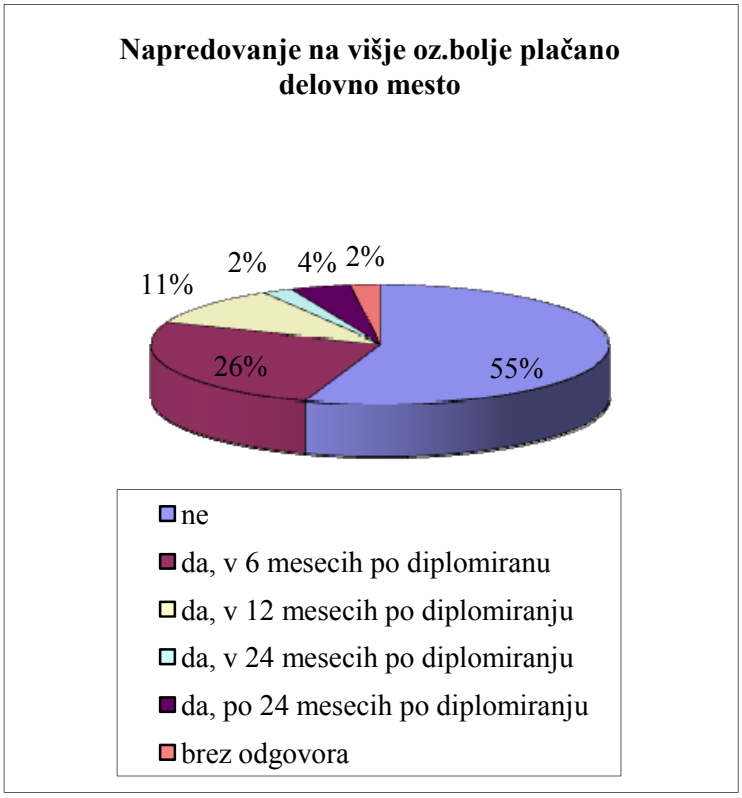
3.1.8 Napredovanje na višje oz. bolje plačano delavno mesto

Ali ste po diplomiranju napredovali na višje oz. bolje plačano delovno mesto?

NAPREDOVANJE NA VIŠJE OZ. BOLJE PLAČANO DELOVNO MESTO		
	število	**%**
ne	26	55,32
da, v 6-ih mesecih po diplomiranju	12	25,53
da, v 12-ih mesecih po diplomiranju	5	10,64
da, v 24-ih mesecih po diplomiranju	1	2,13
da, po 24-ih mesecih po diplomiranju	2	4,26
brez odgovora	1	2,13
skupaj	47	100

Tabela 9: Napredovanje na višje oz. bolje plačano delovno mesto

Vir: Anketa Academia 2010



Graf 8: Napredovanje na višje oz. bolje plačano delovno mesto

Vir: Anketa Academia 2010

55% diplomantov po diplomi ni napredovalo na višje oz. bolje plačano delovno mesto. 26 % vprašanih je napredovalo na višje in bolje plačano delovno mesto v 6-ih mesecih po diplomiranju. 11% jih je napredovalo na višje oz. bolje delovno mesto v 12-ih mesecih po diplomiranju, 2% jih je napredovalo v 24-ih mesecih po diplomiranju in 4% vprašanih je po 24-ih mesecih napredovalo na višje in bolje plačano delovno mesto. 2% diplomantov na to vprašanje ni podalo odgovora.

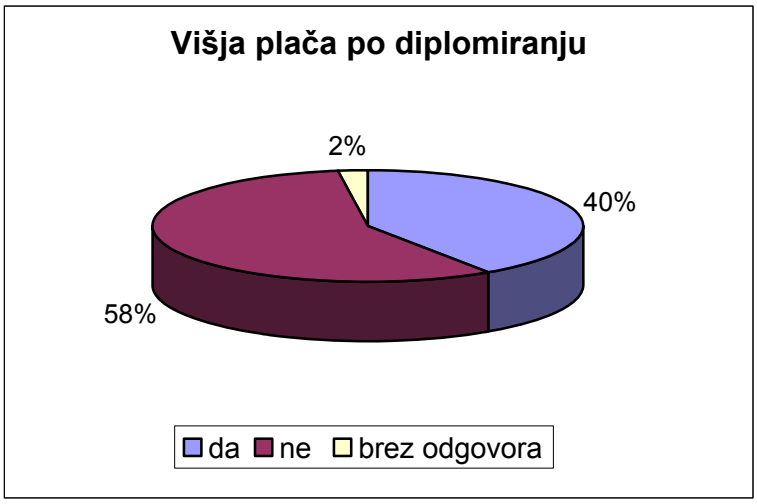
3.1.9 Višja plača po diplomiranju

Ali ste po diplomiranju dobili višjo plačo?

VIŠJA PLAČA PO DIPLOMIRANJU		
	število	**%**
da	19	40,42
ne	27	57,44
brez odgovora	1	2,12
skupaj	47	100

Tabela 10: Višja plača po diplomiranju

Vir: Anketa Academia 2010



Graf 9: Višja plača po diplomiranju

Vir: Anketa Academia 2010

Pri tem vprašanju rezultati analize kažejo, da je 41% diplomantov po diplomiranju dobilo višjo plačo. 57% vprašanih je podalo odgovor, da po diplomiranju niso dobili višje plače. 2% diplomantov na to vprašanje ni odgovorilo.

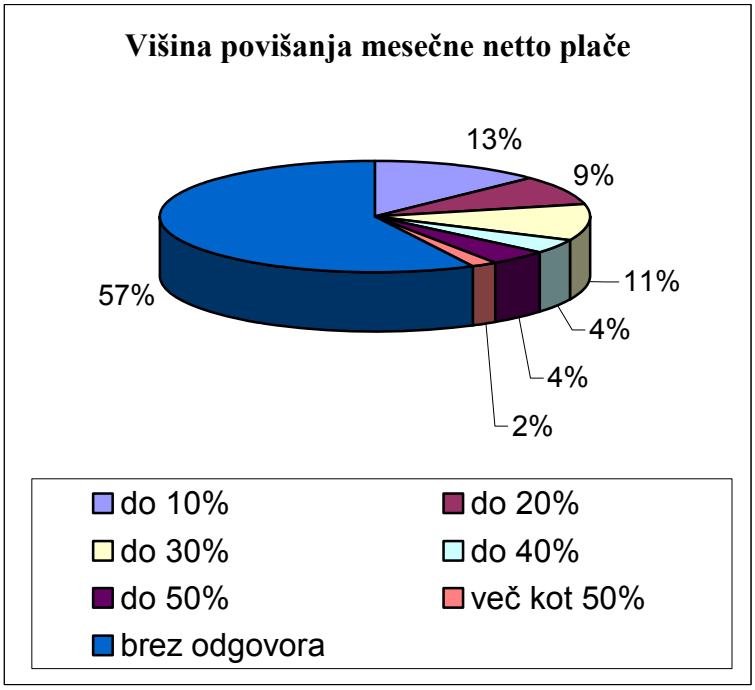
3.1.10 Višina povišanja neto plače

V kolikor ste odgovorili z DA, prosim, definirajte višino mesečne neto plače.

VIŠINA POVIŠANJA NETO PLAČE		
	število	**%**
do 10%	6	12,77
do 20%	4	8,51
do 30%	5	10,64
do 40%	2	4,26
do 50%	2	4,26
več kot 50%	1	2,13
brez odgovora	27	57,45
skupaj	47	100

Tabela 11: Višina povišanja neto plače
Vir: Anketa Academia 2010

Rezultat tega vprašanja se nanaša na prejšnje vprašanje, in sicer je 57% diplomantov v prejšnjem vprašanju podalo odgovor, da po diplomiranju niso dobili višje plače. Zato na to vprašanje 57% diplomantov ni dalo odgovora. 13% diplomantov po diplomi prejema višjo plačo do 10%, 9% jih prejema višjo plačo do 20%, kar 11% diplomantov dobiva višjo plačo do 30%, 4% imajo zdaj plačo višjo za 40%, 4% dobivajo po diplomiranju do 50% višjo plačo in 2% jih ima po diplomi višjo plačo za več kot 50%.



Graf 10: Višina povišanja neto plače

Vir: Anketa Academia 2010

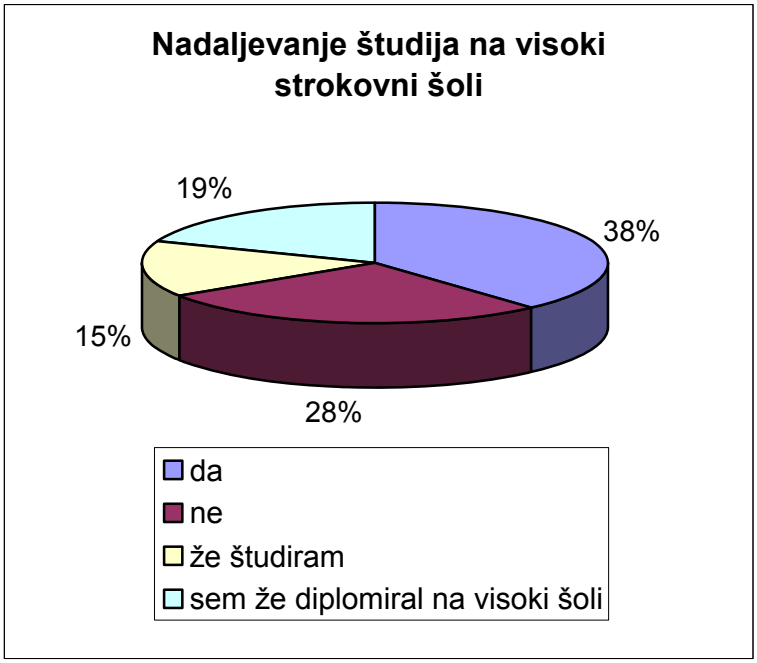
3.1.11 Nadaljevanje študija na visoki strokovni šoli

Ali ste razmišljali o nadaljevanju študija na visoki strokovni šoli?

NADALJEVANJE ŠTUDIJA NA VISOKI STROKOVNI ŠOLI		
	število	**%**
da	18	38,30
ne	13	27,66
že študiram	7	14,89
sem že diplomiral na visoki šoli	9	19,15
skupaj	47	100

Tabela 12: Nadaljevanje študija na visoki strokovni šoli

Vir: Anketa Academia 2010



Graf 11: Nadaljevanje študija na visoki strokovni šoli

Vir: Anketa Academia 2010

38% diplomantov je odgovorilo, da razmišljajo o nadaljevanju študija na visoki strokovni šoli. 28% vprašanih je odgovorilo, da ne razmišljajo o nadaljevanju študija na visoki strokovni šoli. Na visoki strokovni šoli že študira 15% diplomantov in kar 19% diplomantov je že diplomiralo na visoki strokovni šoli.

3.1.12 Razlogi

V kolikor ste odgovorili z NE, prosim, definirajte razloge?

RAZLOGI		
	število	**%**
premalo vzpodbude družinskega okolja	0	0
premalo vzpodbude delovnega okolja	3	6,38
premalo vzpodbude s strani šole	0	0
finančna nesposobnost	4	8,51
ni zahtev po visoki izobrazbi	4	8,51
drugo	3	6,38
brez odgovora	33	70,21
skupaj	47	100

Tabela 13: Razlogi

Vir: Anketa Academia 2010



Graf 12: Razlogi

Vir: Anketa Academia 2010

Pri tem vprašanju se nihče izmed vprašanih ni odločil za odgovor premalo vzpodbude družinskega okolja in premalo vzpodbude s strani šole. 6% diplomantov meni, da imajo premalo vzpodbude s strani delovnega okolja, 9% vprašanih jih je mnenja, da je razlog finančna nesposobnost, prav tako jih je 9% mnenja, da ni zahtev po visoki izobrazbi. 6% diplomantov meni, da so vzrok, da ne nadaljujejo študija na visoki strokovni šoli, drugi razlogi, kot je npr. starost. 70% diplomantov na to vprašanje ni podalo odgovora, kar je razumljivo, saj se to vprašanje nanaša na vse tiste diplomante, ki so v prejšnjem odgovoru odgovorili z ne; nekaj jih že študira in nekaj jih je že diplomiralo na visoki strokovni šoli.

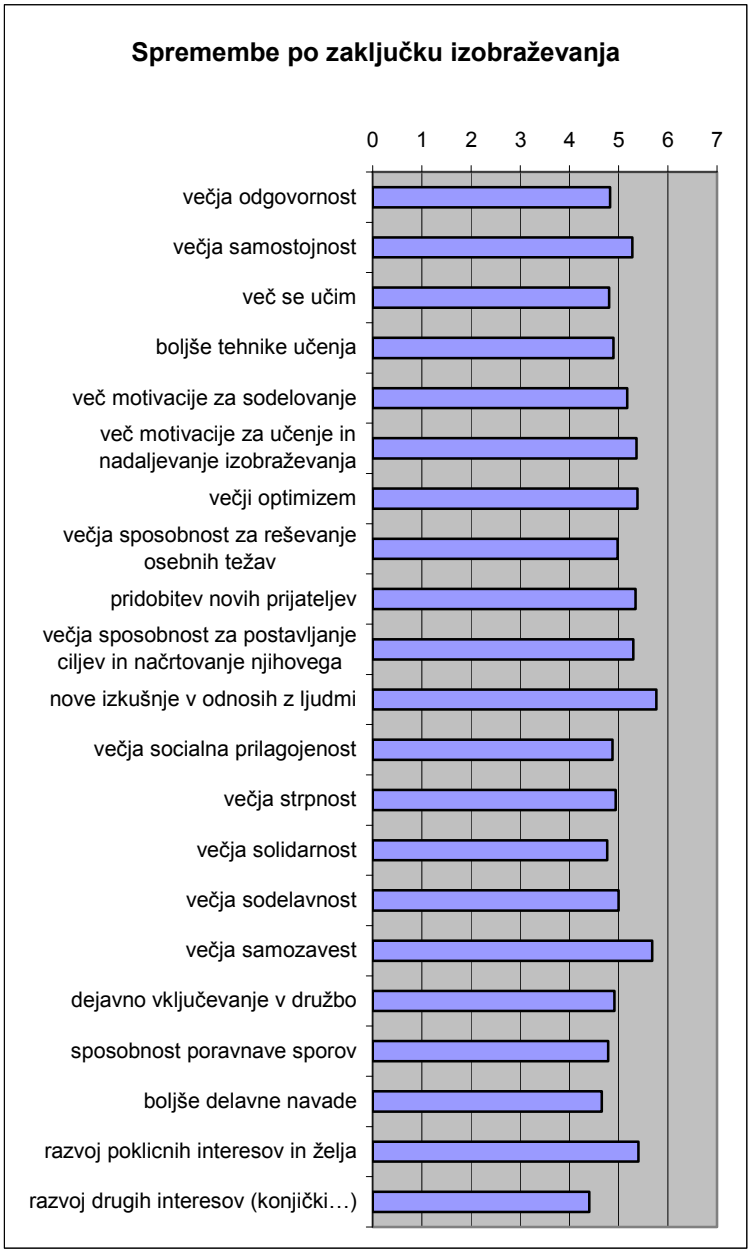
3.1.13 Spremembe po zaključku izobraževanja

Po zaključku izobraževanja pri sebi opažam sledeče spremembe

Spremembe po zaključku izobraževanja	**število**
večja odgovornost	227
večja samostojnost	248
več se učim	226
boljše tehnike učenja	230
več motivacije za sodelovanje	243
več motivacije za učenje in nadaljevanje izobraževanja	252
večji optimizem	253
večja sposobnost za reševanje osebnih težav	234
pridobitev novih prijateljev	251
večja sposobnost za postavljanje ciljev in načrtovanje njihovega doseganja	249
nove izkušnje v odnosih z ljudmi	271
večja socialna prilagojenost	229
večja strpnost	232
večja solidarnost	224
večja sodelavnost	235
večja samozavest	267
dejavno vključevanje v družbo	231
sposobnost poravnave sporov	225
boljše delavne navade	219
razvoj poklicnih interesov in želja	254
razvoj drugih interesov (konjički…)	207

Tabela 14: Spremembe po zaključku izobraževanja

Vir: Anketa Academia 2010



Graf 13: Spremembe po zaključku

Vir: Anketa Academia 2010

Iz zgoraj prikazanega grafa lahko razberemo, katere spremembe diplomanti opažajo pri sebi po zaključku izobraževanja.

Diplomanti so na prvih šest mest za spremembe, ki jih opazijo pri sebi, postavili naslednje trditve: nove izkušnje v odnosih z ljudmi, večja samozavest, razvoj poklicnih interesov in želja, večji optimizem, več motivacije za učenje, nadaljevanje izobraževanja in pridobitev novih prijateljev. Naslednji sklop trditev, ki jih diplomanti opažajo pri sebi po zaključku izobraževanja in so malenkost manj opazne kot prejšnje, so: večja sposobnost za postavljanje ciljev in načrtovanje njihovega doseganja, večja samostojnost, več motivacije za sodelovanje,

večja sodelavnost, večja sposobnost za reševanje osebnih težav, večja strpnost, dejavno vključevanje v družbo, boljše tehnike učenja, večja socialna prilagojenost in večja odgovornost. Zadnja mesta sprememb, ki so jih vprašani opazili pri sebi po diplomiranju, so naslednje trditve: več se učim, sposobnost poravnave sporov, večja solidarnost, boljše delavne navade in razvoj drugih interesov (konjički…).

3.1.14 Predlogi v zvezi s programom

Ali imate kakšne predloge v zvezi s programom, ki bi lahko prispevale k večji učinkovitosti in kakovosti smo dobili naslednje odgovore:

»Ne, je dovolj dober takšen, kot je.«
»Uskladitev programov med stopnjami v izogib ponavljanju (sistem nadgrajevanja).«
»Več praktičnega dela.«
»Ostanite takšni, kot ste.«
»Ne.«
»Še več strokovnih predavateljev.«
»Še več praktičnega dela v skupinah, čim več projektnih nalog individualno in v skupini, trening komunikacije.«
»Najti predavatelje, ki znajo več kot učenci.«
»Seminarske naloge krajše, a bolj usmerjene v problem.«
»Javni nastop posameznika vsaj dva- do trikrat na letnik.«

4 ZAKLJUČEK

Ključno vprašanje naše diplomske naloge je bilo ugotoviti, kateri so vzroki in kakšna so pričakovanja študentov glede študija na Višji strokovni šoli Academia - program Komercialist, Računovodja, Gradbeništvo in Multimediji. Ugotoviti smo želeli, kako so študentje ocenili svoj karierni razvoj glede zaposljivosti in napredovanj po diplomiranju na višji strokovni šoli. Prav tako smo želeli ugotoviti, ali so se študentje po diplomiranju na višji strokovni šoli odločili za nadaljevanje študija na visoki strokovni šoli.

Cilji diplomske naloge so bili naslednji:

- teoretični prikaz razvoja kariere,
- s pomočjo anketnega vprašalnika prikazati, kaj so dosegli študentje VSŠ Academia po diplomiranju pri razvoju svoje kariere,
- skozi anketiranje podati oceno kariernega razvoja – zaposljivosti in napredovanj diplomantov VSŠ Academia na delovnih mestih v podjetju in organizacijah.

V zvezi z naštetimi cilji so bile postavljene tudi naslednje trditve, ki so jih rezultati analize potrdili:

✓ da so bila pričakovanja glede študija na VSŠ Academia - program Komercialist, Računovodja, Multimediji in Gradbeništvo presežena oziroma dosti boljša, kot so študentje pričakovali,

✓ da so študentje po diplomiranju na VSŠ Academia - program Komercialist, Računovodja, Multimediji in Gradbeništvo napredovali na višje oziroma imajo boljše plačano delovno mesto,

✓ da so se študentje programa Komercialist, Računovodja in Multimediji po diplomiranju na VSŠ Academia odločili za nadaljevanje študija na visoki strokovni šoli,

✓ da študentje po zaključku študija program Komercialist, Računovodja, Multimedeiji in Gradbeništvo pri sebi opažajo velike spremembe (nove izkušnje v odnosih z ljudmi, večja

samozavest, razvoj poklicnih interesov in želja, večji optimizem, več motivacije za učenje, nadaljevanje izobraževanja in pridobitev novih prijateljev.

Ob analizi celotnega anketnega vprašalnika: *Razvoj kariere diplomantov na VSŠ Academia* smo ugotovili, da so diplomanti zadovoljni z razvojem svoje kariere, ki so jo dosegli po diplomiranju na Višji strokovni šoli Academia.

K večji učinkovitosti in kakovosti izobraževanja izpostavljamo naslednje predloge:

- ✓ še več praktičnega dela v skupinah in čim več projektnih nalog individualno in v skupini,
- ✓ še več javnih nastopov individualno,
- ✓ še več treninga komunikacije,
- ✓ še več strokovnih predavateljev,
- ✓ predvsem pa »*ostanite takšni, kot ste*«, kajti samo s takšnimi vrhunskimi kvalitetami, kot jih imate, lahko postanete najboljša mednarodno priznana institucija.

5 LITERATURA IN VIRI

LITERATURA

1. Bahtijarević-Šiber, F.: *Management ljudskih potenciala*, Golden Marketing, Zagreb, 1999.
2. Brečko, D.: *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*, Planet GV poslovno izobraževanje d.o.o., Ljubljana, 2006.
3. Cvetko, R.: *Razvijanje delovne kariere*, Znanstveno-raziskovalno središče, Koper, 2002.
4. Florjančič, J., Ferjan, M.: *Planiranje in razvoj kadrov*, Založba moderna organizacija, Kranj, 1999.
5. Florjančič, J., Vukovič, G.: *Kadrovska funkcija - management*, Založba moderna organizacija, Kranj, 1999.
6. Švegl, K.: *Razvijanje kariere*, Diplomsko delo, Ekonomsko poslovna fakulteta, Maribor, 2005.

INTERNETNI VIRI

1. http://www.leila.si/?page=kariera1, dne 25.11.2009

6 PRILOGA

Anketa je anonimna!

ANKETNI VPRAŠALNIK

Anketni vprašalnik je sestavljen kot del izdelave diplomske naloge z naslovom: **ANALIZA RAZVOJA KARIERE DIPLOMANTOV VSŠ ACADEMIA.**

Cilj diplomskega dela je preučiti in analizirati razvoj kariere diplomantov VSŠ Academia.

Za sodelovanje se vam že vnaprej zahvaljujem.

Spoštovani diplomanti in diplomantke !

Končana srednja šola: (smer in poklic)
Leto vpisa na višjo šolo: Datum diplomiranja :
Delovno mesto pred vpisom na šolo:
Delovno mesto po diplomiranju na višji šoli:

Vaša pričakovanja pred vpisom na šolo:

1. Zakaj ste se odločili za študij na VSŠ Academia? (označite v spodnjem okencu ☒)

1.) zaradi višje izobrazbe ☐
2.) zaradi zahtev delodajalca ☐
3.) osebni cilji ☐
4.) zaradi višje plače ☐
5.) drugo_____ ☐

2. Ali so bila vaša pričakovanja glede študija na VSŠ Academia izpolnjena ? (označite v spodnjem okencu z ☒)

1.) bistveno slabše od pričakovanj	2.) slabše	3.) v okviru pričakovanj	4.) malo boljše	5.) dosti boljše	6.) veliko boljše od pričakovanj
☐	☐	☐	☐	☐	☐

3. Kako ste bili zadovoljni z izvedbo pedagoškega procesa višje strokovne šole kot celote? (označite v spodnjem okencu z ☒) (1- nezadostno, 5 – odlično)

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

4. Kako bi ocenili razvoj vaši strokovnih znanj v teku študija? (označite v spodnjem okencu z ☒)

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

5. Kako bi ocenili napredek vaše osebne rasti? (označite v spodnjem okencu z ☒)

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

6. Ali ste po diplomiranju dobili zaposlitev? (označite v spodnjem okencu z ☒)

1.) ne, nisem dobil/a zaposlitve	2.) da, v 3-eh mesecih po diplomiranju	3.) da, v 6-ih mesecih po diplomiranju	4.) da, v 9-ih mesecih po diplomiranju
☐	☐	☐	☐

7. Ali ste po diplomiranju menjali zaposlitev? (označite v spodnjem okencu z ☒)

1.) ne	2.) da, v 6-ih mesecih po diplomiranju	3.) da, v 12-ih mesecih po diplomiranju	4.) da, v 24-ih mesecih po diplomiranju
☐	☐	☐	☐

8. Ali ste po diplomiranju napredovali na višje oz. bolje plačano delovno mesto? (označite v spodnjem okencu z ☒)

1.) ne	2.) da, v 6-ih mesecih po diplomiranju	3.) da, v 12-ih mesecih po diplomiranju	4.) da, v 24-ih mesecih po diplomiranju	5.) da, po 24-ih mesecih po diplomiranju
☐	☐	☐	☐	☐

V kolikor ste obkrožili da, vas prosimo, da napišite vaše novo delovno mesto.

9. Ali ste po diplomiranju dobili višjo plačo? (označite v spodnjem okencu z ☒)

da	ne
☐	☐

V kolikor ste odgovorili z DA, prosim, definirajte višino povišanja mesečne neto plače. (označite v spodnjem okencu z ☒)

1.) do 50 € ☐
2.) od 51 do 100 € ☐
3.) od 101 do 200 € ☐
4.) od 201 do 300 ☐
5.) več kot 300 € ☐
6.) več kot 500 € ☐

10. Ali ste razmišljali o nadaljevanju študija na visoki strokovni šoli? (označite v spodnjem okencu z ☒)

da	ne	že študiram	sem že diplomiral na visoki šoli
☐	☐	☐	☐

V kolikor ste odgovorili z NE, prosim, definirajte razloge (označite v okencu z ☒)

1.) premalo vzpodbude družinskega okolja ☐
2.) premalo vzpodbude delovnega okolja ☐
3.) premalo vzpodbude s strani šole ☐
4.) finančna nesposobnost ☐
5.) ni zahtev po visoki izobrazbi ☐

11. Po zaključku izobraževanja pri sebi opažam sledeče spremembe (označite v okencu z ☒):

	ne drži						**zelo drži**
1. Večja odgovornost.	**1** ☐	**2** ☐	**3** ☐	**4** ☐	**5** ☐	**6** ☐	**7** ☐
2. Večja samostojnost.	**1** ☐	**2** ☐	**3** ☐	**4** ☐	**5** ☐	**6** ☐	**7** ☐
3. Več se učim.	**1** ☐	**2** ☐	**3** ☐	**4** ☐	**5** ☐	**6** ☐	**7** ☐
4. Boljše tehnike učenja.	**1** ☐	**2** ☐	**3** ☐	**4** ☐	**5** ☐	**6** ☐	**7** ☐
5. Več motivacije za sodelovanje.	**1** ☐	**2** ☐	**3** ☐	**4** ☐	**5** ☐	**6** ☐	**7** ☐
6. Več motivacije za učenje in nadaljevanje izobraževanja.	**1** ☐	**2** ☐	**3** ☐	**4** ☐	**5** ☐	**6** ☐	**7** ☐
7. Večji optimizem.	**1** ☐	**2** ☐	**3** ☐	**4** ☐	**5** ☐	**6** ☐	**7** ☐
8. Večja sposobnost za reševanje osebnih težav.	**1** ☐	**2** ☐	**3** ☐	**4** ☐	**5** ☐	**6** ☐	**7** ☐
9. Pridobitev novih prijateljev.	**1** ☐	**2** ☐	**3** ☐	**4** ☐	**5** ☐	**6** ☐	**7** ☐
10. Večja sposobnost za postavljanje ciljev in načrtovanje njihovega doseganja.	**1** ☐	**2** ☐	**3** ☐	**4** ☐	**5** ☐	**6** ☐	**7** ☐

11. Nove izkušnje v odnosih z ljudmi.	**1** ☐	**2** ☐	**3** ☐	**4** ☐	**5** ☐	**6** ☐	**7** ☐
12. Večja socialna prilagojenost.	**1** ☐	**2** ☐	**3** ☐	**4** ☐	**5** ☐	**6** ☐	**7** ☐
13. Večja strpnost.	**1** ☐	**2** ☐	**3** ☐	**4** ☐	**5** ☐	**6** ☐	**7** ☐
14. Večja solidarnost.	**1** ☐	**2** ☐	**3** ☐	**4** ☐	**5** ☐	**6** ☐	**7** ☐
15. Večja sodelovalnost.	**1** ☐	**2** ☐	**3** ☐	**4** ☐	**5** ☐	**6** ☐	**7** ☐
16. Večja samozavest.	**1** ☐	**2** ☐	**3** ☐	**4** ☐	**5** ☐	**6** ☐	**7** ☐
17. Dejavno vključevanje v družbo.	**1** ☐	**2** ☐	**3** ☐	**4** ☐	**5** ☐	**6** ☐	**7** ☐
18. Sposobnost poravnave sporov.	**1** ☐	**2** ☐	**3** ☐	**4** ☐	**5** ☐	**6** ☐	**7** ☐
19. Boljše delavne navade.	**1** ☐	**2** ☐	**3** ☐	**4** ☐	**5** ☐	**6** ☐	**7** ☐
20. Razvoj poklicnih interesov in želja.	**1** ☐	**2** ☐	**3** ☐	**4** ☐	**5** ☐	**6** ☐	**7** ☐
21. Razvoj drugih interesov (konjički…).	**1** ☐	**2** ☐	**3** ☐	**4** ☐	**5** ☐	**6** ☐	**7** ☐

Ali imate kakšne predloge v zvezi s programom, ki bi lahko prispevali k večji učinkovitosti in kakovosti ?

Maribor,

Zahvaljujem se Vam za sodelovanje in Vam še naprej želim lep in uspešen dan.

Vanja Šabeder