

K STROKOVNEP
ODLAGEZAIZ
E GRADNJO SIS
TEM SKE GAP
F RISTOPAKVS
E ŽIVLJENJSK
E IKARIERNIO
N RIENTACIJIV
OKVIRU OPER
V ATIVNE GAPR
O GRAMARAZ
O VOJA ČLOVEŠ
KIH VIROV
R 2007 - 2013

AVTOR: Saša Niklanovič
OBLIKOVANJE: Ivan Brezavšček
ZALOŽNIK: Kadis d.o.o.
LETO: Avgust 2009
NAKLADA: 200 kom
TISK: Birografika Bori
LEKTORIRANJE: Karla Železnik

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

331.108.4

NIKLANOVIČ, Saša

Povzetek strokovnih podlag za izgradnjo systemskega pristopa k vseživljenjski karierni orientaciji v okviru operativnega programa razvoja človeških virov 2007-2013 / Saša Niklanovič. - Ljubljana : Kadis, 2009

ISBN 978-961-91607-1-8

247094528

Povzetek strokovnih podlag
za izgradnjo systemskega
pristopa k vseživljenski
karierni orientaciji v okviru
operativnega programa
razvoja človeških virov
2007–2013

Saša Niklanovič

September 2009

KAZALO

Uvod	5
Prvi del: Pregled konceptov in politik	7
1. Metoda izdelave strokovnih podlag	9
2. Strokovni koncepti v karierni orientaciji	10
3. Razvoj politike vseživljenjske karierne orientacije v Evropski uniji	14
4. Razvoj politike vseživljenjske karierne orientacije v Sloveniji	16
Drugi del: Karierna orientacija za posamezne ciljne skupine	19
5. Karierna orientacija za osnovnošolce	21
6. Karierna orientacija za srednješolce	23
7. Karierna orientacija za študente	25
8. Karierna orientacija za brezposelne in neaktivne	29
9. Karierna orientacija za zaposlene in druge odrasle	31
Tretji del: Skupne teme	35
10. Izobraževanje in usposabljanje zaposlenih na področju karierne orientacije	37
11. Zagotavljanje kakovosti karierne orientacije	40
12. Karierna orientacija v Operativnem programu razvoja človeških virov - Evropski socialni sklad 2007 -2013	42
13. Koordinacija politike karierne orientacije v Evropski uniji	44
14. Koordinacija politike karierne orientacije v Sloveniji	46

UVOD

Vprašanja izbire šolanja, poklica in zaposlitve so bila vedno pomembna za posameznika in družbo, zato je država skušala pomagati posamezniku na različne načine. V zadnjih dvajsetih letih slovenske zgodovine je ta dejavnost, imenovala se je poklicno usmerjanje, doživela veliko sprememb. Prva sprememba je, da vprašanje izbire šolanja, poklica in zaposlitve ni več povezano le s šolsko mladino. Hiter tehnološki razvoj in hitre spremembe na trgu so povzročile, da so ta vprašanja enako aktualna tudi za odrasle, tako zaposlene kot nezaposlene. Spremembe so nastale tudi v strokovnih pristopih in metodah dela, kar je botrovalo spremembam konceptov in terminologije. To je predvsem opazno v nazivu dejavnosti. Pred desetimi leti je izraz poklicna orientacija nadomestil prejšnji izraz poklicno usmerjanje.

Leta 2004 se je na tem področju pojavil nov akter – evropska politika. Evropski koncept na znanju temelječega gospodarstva in vseživljenjskega učenja je aktualiziral tudi poklicno orientacijo. Evropska resolucija o karierni orientaciji je leta 2004 dejavnost definirala in jo poimenovala »vseživljenjska karierna orientacija«, ker je želela preseči fragmentarnost dejavnosti in nazivov (izobraževalna orientacija, poklicna orientacija, osebna orientacija). Evropska politika vidi v vseživljenjski karierni orientaciji pomemben mehanizem za doseganje višje stopnje razvoja človeških virov, prisotna je tudi v programih Evropskih socialnih skladov.

Razvoj vseživljenjske karierne orientacije v različnih resorjih je predviden tudi v slovenskem Operativnem programu razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013. Zato sta Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve in Zavod RS za zaposlovanje maja letos naročila izdelavo naloge Strokovne podlage za izgradnjo systemskega pristopa k vseživljenjski karierni orientaciji v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov. Naloga je bila izdelana julija 2009, brošura, ki jo imate v rokah, pa je povzetek strokovnih podlag. Namen strokovnih podlag je predstaviti celovit strokovni pogled področja in podati nekatere predloge. Ti predlogi bodo osnova za razprave o pripravi projektov Evropskega socialnega sklada na področju vseživljenjske karierne orientacije.

Prvi del:

PREGLED
KONCEPTOV IN POLITIK

1. METODA IZDELAVE STROKOVNIH PODLAG

Vsebinske zahteve naročila

Strokovne podlage so bile izdelane v skladu z zahtevami javnega naročila *Izdelava strokovnih podlag za izgradnjo systemskega pristopa k vseživljenjski karierni orientaciji v okviru operativnega programa razvoja človeških virov (Vseživljenjska karierna orientacija 2009) dne 9. 4. 2009*. Naročilu je podana naslednja vsebinska specifikacija (8.3.):

- Politika karierne orientacije v Evropski uniji
- Razvoj karierne orientacije v Sloveniji
- Koordinacija politik karierne orientacije v Sloveniji
- Konkretni predlogi za bodoči razvoj koordinirane politike karierne orientacije v Sloveniji v okviru Evropskega socialnega sklada

Naročilo zahteva naj strokovne podlage ponudijo najmanj tri variantne predloge oziroma možnosti systemskega reševanja vseživljenjske karierne orientacije z opredelitvijo prednosti in pomanjkljivosti posamezne variante. Naročilo zahteva tudi (8.1.) »opredelitev nalog, ki bi jih bilo smiselno zagotavljati na enem mestu za vse izvajalce karierne orientacije«.

Struktura strokovnih podlag

Zaradi zahtev javnega naročila smo strokovne podlage razdelili na tri dele.

Prvi del: **Pregled konceptov in politik**

V tem delu smo predstavili strokovne koncepte, politiko vseživljenjske karierne orientacije v Evropski uniji in razvoj te politike v Sloveniji.

Drugi del: **Karierna orientacija za posamezne ciljne skupine**

Ko v Sloveniji govorimo o karierni orientaciji, običajno izhajamo iz aktivnosti posameznih institucij. V strokovnih podlagah smo izhajali iz potreb uporabnikov, in sicer smo oblikovali oceno dostopnosti karierne orientacije za posamezne ciljne skupine uporabnikov, to so osnovnošolci, srednješolci, študenti, brezposelni in neaktivni, zaposleni in drugi odrasli. Za vsako ciljno skupino posebej smo oblikovali niz predlogov za izboljšanje dostopnosti. Naše ugotovitve prinašajo tudi predloge za projekte, ki bi se financirali s sredstvi ESS.

Tretji del: **Skupne teme**

V tretjem delu obravnavamo teme oziroma naloge, ki bi jih bilo smiselno zagotavljati na enem mestu za vse izvajalce karierne orientacije (in tudi za vse ciljne skupine). Te teme so izobraževanje in usposabljanje zaposlenih na področju karierne orientacije, zagotavljanje kakovosti karierne orientacije in koordinacija politik karierne orientacije v Sloveniji. Opisali smo tudi vključenost vseživljenjske karierne orientacije v Operativnem programu razvoja človeških virov (Evropski socialni sklad 2007–2013). Tudi tretji del vključuje predloge konkretnih projektov ESS.

Pri vseh poglavjih v drugem in tretjem delu smo predstavili:

- izvajanje v Evropski uniji
- izvajanje v Sloveniji
- oceno stanja
- predloge

V povzetku bomo zaradi omejenega obsega brošure predstavili predvsem oceno stanja in predloge za posamezna področja.

Metoda ocene

Predloge za bodoči razvoj karierne orientacije v Sloveniji je treba opreti na pregled oziroma oceno trenutnega stanja karierne orientacije v Sloveniji. Za izdelavo ocene v nalogi smo upoštevali metode, ki jih priporoča evropska politika, ki je leta 2004 z Resolucijo o krepitvi sistemov in praks karierne orientacije države članice pozvala:

»da v skladu z ugotovitvami študij o politikah karierne orientacije, ki so jih izvedle Komisija, OECD, in Svetovna banka, kjer je to potrebno, pregledajo obstoječe storitve orientacije v sektorjih izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja.«

CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) je leta 2005 izdal priročnik za vodenje nacionalnih politik (Izboljšanje politik in sistemov vseživljenjske karierne orientacije, 2005), v katerem so objavljena Skupna evropska referenčna orodja (Common European Reference Tools). Evropska politika državam članicam priporoča uporabo teh orodij pri pregledih sistemov karierne orientacije na nacionalni, regionalni ali lokalni ravni. Ta orodja so zelo kompleksna in jih je zelo težko aplicirati v celoti, vendar je možno uporabiti tudi posamezne dele. V naši nalogi smo uporabili le manjši del teh orodij, in sicer tisti del, ki se nanaša na dostopnost služb. Razlogi za izbiro kriterija dostopnosti so naslednji.

- Dostopnost storitev karierne orientacije uporabnikom je predpogoj za vse ostalo. Če uporabniki nimajo dostopa do karierne orientacije, so mnoga ostala vprašanja, naj izpostavimo kakovost storitev, irelevantna.
- Dostopni viri (študije, poročila ipd.) jasno kažejo, da imajo v Sloveniji nekatere ciljne skupine slab dostop do karierne orientacije.
- Vprašanje dostopnosti služb in storitev karierne orientacije je ena od štirih prioritete evropske Resolucije o boljši integriranosti vseživljenjske karierne orientacije v strategije vseživljenjskega učenja iz leta 2008.
- Glede na zahteve javnega naročila je eden od namenov naše naloge pripraviti »predloge konkretnih projektov karierne orientacije v Operativnem programu razvoja človeških virov«. Ocena dostopnosti je bila osnova za predloge, ki jih predstavljamo v nadaljevanju. Povedano drugače, predlagamo projekte (oziroma načine reševanja), ki bodo izboljšali dostopnost tam, kjer je najbolj kritična.

Skupna evropska referenčna orodja opredeljujejo značilnosti, ki naj bi jih imeli sistemi vseživljenjske karierne orientacije v državah članicah. Kriterij pri oceni je dostopnost karierne orientacije v državah, kjer je to področje dobro urejeno. Za primer vzemimo karierno orientacijo v visokošolskem izobraževanju. Dostopnost karierne orientacije v visokem šolstvu v Sloveniji smo ocenili kot relativno slabo. Primerjali smo dostopnost, ki jo imajo naši študenti, z dostopnostjo, ki jo imajo študenti v državah, kjer je karierna orientacija na univerzah dobro razvita. Zaključek je posledica dejstev, da so v nekaterih državah karierni centri na univerzah dobro razviti, v Sloveniji pa jih je malo, imajo majhno število zaposlenih in praviloma izvajajo majhen obseg aktivnosti.

2. STROKOVNI KONCEPTI V KARIERNI ORIENTACIJI

Karierna orientacija se kot stroka v Sloveniji še ni povsem formirala, zato jo v različnih okoljih razumejo na različne načine. To velja tudi za stroko, ključne akterje in oblikovalce politike. Pojavljajo se sodobnimi koncepti, ki nadgrajujejo tradicionalne. Dodatno pa se zaplete, ker je ta dejavnost ponekod preveč omejena z okvirji posameznih institucij in nehote daje vtis posebne dejavnosti. V tej situaciji težko govorimo o oblikovanju učinkovite skupne politike in njeni implementaciji na tem področju. Zato bomo v tem poglavju na kratko predstavili nekatere koncepte in terminologijo, ki je na ravni Evropske unije že splošno sprejeta in nekatere druge dileme, ki so še odprte.

Strokovni koncepti in terminologija v Evropski uniji

Karierna orientacija (v angleščini »career guidance«, pogosto pa uporabljajo le izraz »guidance«) je izraz, ki se v stroki že desetletja uporablja za poimenovanje dejavnosti, ki nudi pomoč posamezniku pri izbiri izobraževanja, usposabljanja, poklica in uresničevanja kariernih ciljev. Izraz se nanaša na dejavnost služb za karierno orientacijo na različnih področjih (osnovne in srednje šole, univerze, zavodi za zaposlovanje, različni svetovalni centri ipd.). Koncept dela teh služb je širok, saj karierna orientacija posameznika obravnava celostno. Kljub temu se glede na področje delovanja službe specializirajo. Strokovnjaki poudarjajo, da to niso različne dejavnosti, temveč različni poudarki ene dejavnosti.

Poklicna orientacija (vocational guidance)

V organizacijah, ki izvajajo to obliko orientacije, je poudarek predvsem na pripravi posameznika za izbiro poklica ter odločitvi o poklicu in izobraževalni poti. Ta izraz se pri nas uporablja v šolah in na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ).

Izobraževalna orientacija (educational guidance)

Se ukvarja predvsem z vprašanji izbire izobraževanja, načrtovanja izobraževalne poti (pogosto s pomočjo izobraževalnih načrtov), pomoči pri reševanju učnih težav ipd. Izbira poklica oziroma kariere je v ozadju.

Osebna orientacija (personal guidance)

V ospredju je ukvarjanje s širokim spektrom osebnih težav stranke, kot so socialni problemi, problemi s starši, čustveni in vedenjski problemi, problemi odvisnosti ipd. V službah, kjer je osebna orientacija v ospredju, razumejo ta pojem bolj kot terapevtsko svetovanje. Vprašanja izobraževanja in dela so sicer del osebne orientacije, ki pa so v praksi teh služb pogosto marginalizirana.

V praksi je težko jasno določiti meje med poklicno, izobraževalno in osebno orientacijo. Vse službe namreč trdijo, da svoje stranke obravnavajo celostno, zato se ne morejo ogniti izobraževalnemu, poklicnemu ali osebnemu področju. Te dejavnosti imajo zelo veliko skupnega, vendar imajo tudi svoje specifičnosti. Dodana vrednost posameznih dejavnosti je v njihovi specializiranosti; to pomeni, da lahko na specifične potrebe posameznih skupin uporabnikov ustrezno odgovori le služba, ki je dovolj specializirana za to področje. Ravno to je poglaviti razlog za obstoj različnih služb. V nekaterih državah je jasna razmejitev med posameznimi vrstami orientacije, ker različne institucije skrbijo za različne vrste orientacije. V Nemčiji so na primer poklicno-informativni centri (BIZ) zavoda za zaposlovanje odgovorni za poklicno orientacijo potencialnih kandidatov za vajeništvo, šole pa za izobraževalno orientacijo (tj. za tiste učence, ki se vpisujejo na splošne srednje šole). V nekaterih državah so poskušali oblikovati enotne službe, ki bi ponujale izobraževalno, poklicno in osebno orientacijo. Ti poskusi se večkrat niso obnesli, saj so bile storitve pogosto preveč splošne in površne, da bi dejansko lahko ponudile odgovore na zelo različne potrebe strank. Vendar so tudi izjeme, kot je Career Scotland na Škotskem, ki zagotavlja orientacijo za vse starostne skupine. Obstaja torej vrsta možnosti, kako organizirati službe za orientacijo oziroma usmerjanje. V državah članicah Evropske unije najdemo zelo različne modele, tudi zato, ker so države pri tem povsem samostojne, saj do leta 2004 na ravni Evropske unije ni bilo na tem področju obvezujočih določil.

Aktivnosti karierne orientacije

Stroka karierne orientacije ima dokaj enotne poglede na vprašanje, katere aktivnosti sodijo v sklop karierne (izobraževalne in poklicne) orientacije. Najpogosteje navajajo naslednje aktivnosti:

- informiranje (information)
- ugotavljanje posameznikovih lastnosti (assessment)
- svetovanje (advice)
- svetovanje (counselling)
- poklicna vzgoja (career education)

- namestitve (placement)
- zastopanje (advocacy)
- povratno informiranje (feed back)
- spremljanje (follow up)

Angleški izrazi so dodani v oklepaju zato, da bi prikazali nekatere terminološke izzive, ki jih moramo v Sloveniji še uskladiti. Prvi izziv je, kako prevesti »advice« in »counselling«, saj ju v slovenščini prevajamo s skupnim izrazom (tj. svetovanje), čeprav imata različen pomen. Prvi se uporablja za svetovanje kot dajanje nasvetov in drugi pa za pomoč posamezniku pri razvoju in samostojnem odločanju. Pred mnogimi leti so pri nas poskušali izraz »advice« prevesti kot »nasvetovanje«, kar je dobra rešitev, vendar se izraz ni uveljavil. Druga težava je, da izraz poklicna vzgoja ni primeren za delo z odraslimi in študenti.

Koncepti in terminologija v Sloveniji

Karierna orientacija se je v Sloveniji pred letom 1990 v glavnem izvajala v osnovnih in srednjih šolah in se je desetletja imenovala poklicno usmerjanje. Konec devetdesetih let prejšnjega stoletja se je uveljavil nov izraz »poklicna orientacija«, ki je uradno nadomestil starega. Na področju šolstva se je izraz pričel uradno uporabljati leta 1999 v smernicah za delo šolskih svetovalnih služb, še prej pa ga je v svoje dokumente uvedel ZRSZ (služba za poklicno orientacijo). Danes je najbolj razširjen izraz poklicna orientacija, na področju izobraževanja odraslih pa se uporablja izraz informiranje in svetovanje. V Sloveniji smo začeli izraz vseživljenjska karierna orientacija uporabljati kmalu po sprejemu resolucije leta 2004. Ob uvajanju novega evropskega koncepta in nove definicije karierne orientacije v naš prostor, so se odprla nekatera terminološka in konceptualna vprašanja, ki občasno predstavljajo oviro za sodelovanje in usklajeno politiko na tem področju.

Poklicna vzgoja

V tem poglavju se bomo posvetili predstavitvi poklicne vzgoje, ker jo v Sloveniji slabo poznamo in se uporablja le v kontekstu šole.

Koncept poklicne vzgoje

Karierna vzgoja je definirana kot program načrtovanih izkušenj, s katerimi posameznik razvije veščine, koncepte in znanja, ki mu pomagajo pri učinkoviti izbiri poklica, pri prehodih z ene stopnje izobraževanja na drugo, pri zaposlitvi oziroma pri prehodu iz ene zaposlitve v drugo. V karierni orientaciji že desetletja prevladuje koncept, v katerem ima posameznik ne glede na starost osrednjo vlogo pri razvoju svoje kariere. V skladu z današnjimi vrednotami je posameznik nosilec odločitve, zato mora dobro poznati temo, o kateri odloča. Tega znanja si ne more pridobiti v enournem svetovalnem intervjuju. Razvoj kariere je dolgotrajen učni proces, v katerem posameznik spoznava svoje lastnosti, možnosti izobraževanja in zaposlovanja, poklice, načine odločanja itn. Ko posameznik sprejme odločitev o karieri, mora vedeti, za kaj se je odločil in poznati posledice svoje odločitve. Za razliko od svetovanja poklicna vzgoja poteka v daljšem časovnem obdobju, v šolah denimo v obdobju šolskega leta. Poklicna vzgoja je nepogrešljiva dopolnitev svetovanja za mlade in odrasle. V dokumentih Evropske unije je za poklicno vzgojo uveljavljen termin »career education«, v Sloveniji v tem kontekstu uporabljamo izraz poklicna vzgoja. Po našem mnenju bi bil bolj točen prevod »karierna vzgoja«. A tudi to ni ustrezen prevod, saj, kot smo že omenili, ni ustrezen za področje dela s študenti in odraslimi. V tej brošuri uporabljamo, odvisno od konteksta, oba izraza.

Modeli izvajanja poklicne (karierne) vzgoje

V izobraževanju mora biti karierna vzgoja vpeta v kurikulum. Študije o karierni orientaciji v Evropski uniji navajajo štiri možne modele izvajanja poklicne vzgoje v šolah:

- a. kot samostojen predmet (redni ali izbirni)
- b. združevanje poklicne vzgoje in nekega drugega predmeta
- c. kot medpredmetna vsebina (podobno kot na npr. zdravstvena vzgoja)
- d. kombinacije vseh načinov

Poklicna/karierna vzgoja se kot samostojni predmet med drugim izvaja v Avstriji, Grčiji, Romuniji in Španiji ter na Cipru, Češkem in Finskem. Drugi način je združevanje poklicne vzgoje in izbranega predmeta v skupni predmet, ki ima določen fond ur za karierno vzgojo. Takšen predmet se lahko imenuje: »družbene vede« (social studies) ali »osebno in družbeno izobraževanje« (personal and social education) in podobno. Za ta pristop so se odločili na Madžarskem in Poljskem ter na Malti in v Latviji. V nekaterih državah je poklicna vzgoja opredeljena kot medpredmetna vsebina (Danska, Grčija) in se izvaja v sklopu številnih drugih predmetov. Tretji način je izvajanje programa poklicne vzgoje s seminarji in delavnicami izven rednega pouka (Francija, Malta, Estonija, Poljska). Vrsta držav uporablja kombinacijo naštetih načinov (Avstrija, flamsko govoreči del Belgije, Češka, Španija, Velika Britanija). Strokovnjaki ugotavljajo določene slabosti prvih treh modelov. Izključno medpredmetni način poučevanja poklicne vzgoje se je izkazal kot ne dovolj učinkovit, saj ne more zaobjeti vseh tem poklicne vzgoje. S seminarji lahko šole zajamejo le manjši del dijakov. Zato se države, regije ali šole odločajo za kombinacijo različnih pristopov, ki ob premišljeni implementaciji zagotavljajo največje učinke. Vedno večje število držav se odloča, da poklicno vzgojo predpiše kot obvezno bodisi z zakoni bodisi s smernicami.

Poklicna/karierna vzgoja za druge ciljne skupine

Do sedaj smo poklicno/karierno vzgojo omenjali le v kontekstu mladih v rednem osnovnem in srednješolskem izobraževanju. Koncept karierne/poklicne vzgoje je relevanten za vse ciljne skupine, od katerih omenjamo le študente, odrasle zaposlene in brezposelne. Za te ciljne skupine se izraz karierna/poklicna vzgoja ne uporablja, verjetno zato, ker zveni preveč šolsko. V državah, v katerih je razvita karierna orientacija v visokem šolstvu, so te programe poimenovali na različne načine, na primer »program kariernega razvoja« (career development programme). Podobne nazive imajo lahko tudi tovrstni programi, ki jih za svoje zaposlene izvajajo nekatera podjetja.

Vedno večja aktualnost karierne/poklicne vzgoje

Poklicna/karierna vzgoja sicer ni nov koncept, je pa poklicna vzgoja vedno bolj aktualna. Posameznik težko spremlja spremembe v sistemih izobraževanja in usposabljanja, ki postajajo vedno bolj raznoliki, poleg tega pa vsako leto nastajajo novi izobraževalni programi in programi usposabljanja. Še hitreje se spreminja »svet dela« (trg dela, kariere, vzorci zaposlovanja itn.). Vse to povečuje negotovost posameznika, ki v teh razmerah težko sprejema ustrezne odločitve in pogosto ne ve, kakšno strategijo vodenja svoje kariere naj izbere. Poklicna/karierna vzgoja je kot pomemben del karierne orientacije eden ključnih mehanizmov politike, s katerim lahko države šolsko mladino bolje pripravijo za trg dela.

Veščine vodenja kariere

Izraz veščine vodenja kariere je relativno nov pojem za številne države članice Evropske unije. Te veščine so pravzaprav učni izid poklicne/karierne vzgoje in karierne orientacije. Izraz, ki se v angleščini glasi »career management skills«, se nanaša na znanja in veščine, ki se jih posameznik nauči, da bi lahko uspešno načrtoval kariero in uresničeval karierne cilje. Nova evropska politika pripisuje pridobivanju veščin vodenja kariere izredno velik pomen, zato je ta tema že v prvi resoluciji o karierni orientaciji (Resolucija o krepitvi politik, sistemov in praks na področju vseživljenjske orientacije, 2004) posebno poudarjena. Resolucija navaja naj bi se politike (str. 8):

»osredotočile na tista področja orientacije, ki državljanom pomagajo razviti vseživljenjsko (lifelong) in življenjsko široko (lifewide) učenje veščin učenja in vodenja kariere. Te oblike naj postanejo integrirani del programov izobraževanja in usposabljanja«.

Poklicna (karierna) vzgoja je ena od oblik karierne orientacije, ki največ prispeva k razvoju veščin vodenja kariere.

3. RAZVOJ POLITIKE VSEŽIVLJENJSKE KARIERNE ORIENTACIJE V EVROPSKI UNIJI

Pregled dogajanj na ravni Evropske unije

Skupna evropska politika na področju karierne orientacije pred letom 2000 ni obstajala. Naj poudarimo, da v okviru Evropske unije niti ni bila resneje obravnavana. Po letu 2000 se je v ospredju evropske politike uveljavil razvoj človeških virov in z njim vseživljenjsko učenje ter karierna orientacija. Eden prvih dokumentov, kjer je bila utemeljena potreba po skupni evropski politiki tega področja, je bil Memorandum o vseživljenjskem učenju, ki je bil deležen široke razprave, v kateri je bila ta potreba še bolj poudarjena. Skupne aktivnosti na področju karierne orientacije na ravni evropske politike so se začele po letu 2002. Takrat je Evropska komisija začela izvajati številne skupne aktivnosti: izvedla je več študij o sistemih karierne orientacije v državah članicah, imenovala je Strokovno skupino v vseživljenjsko karierno orientacijo na ravni Evropske unije, izdelani so bili priročniki za vodenje nacionalnih politik in skupna evropska referenčna orodja ipd. Eden najpomembnejših dogodkov na področju je sprejem omenjene Resolucije o krepitvi politik, sistemov in praks na področju vseživljenjske orientacije.

Rezultati študij

Skupna ugotovitev študij je, da veliko evropskih držav na tem področju nima jasne politike. Nadalje študije ugotavljajo, da se izvajanje karierne orientacije v mnogih državah decentralizira, da število izvajalcev raste, kar pogosto rezultira v nepreglednosti in razdrobljenosti in slabši učinkovitosti služb. S tem je povezano tudi vprašanje dvomljive kakovosti izvajanja tovrstnih storitev, kajti kakovost v mnogih državah ni regulirana. Izobraževanje in usposabljanje svetovalcev je v nekaterih državah dobro urejeno in v drugih ne, vendar so na tem področju opazni hitri premiki.

Strokovna skupina za vseživljenjsko karierno orientacijo (EGLG)

Evropska komisija je leta 2002 ustanovila strokovno skupino za vseživljenjsko karierno orientacijo (European Commissions Expert Group on Lifelong Guidance – EGLG). Njen cilj je bil obravnavati področja karierne orientacije, ki so se v prej omenjenih študijah izkazala kot najbolj ključna za bodoči razvoj te dejavnosti v Evropski uniji. Skupina je delovala do leta 2007 in imela vlogo strokovne priprave za ustanovitev Evropske mreže za politiko vseživljenjske orientacije (European Lifelong Guidance Policy Network - ELGPN), ki jo predstavljamo v nadaljevanju. Strokovna skupina je obravnavala rezultate omenjenih študij, vrsto ključnih dokumentov politike Evropske unije in oblikovala predloge, kako naj bo karierna orientacija umeščena v te dokumente. Skupina je pripravila skupna referenčna orodja za področje karierne orientacije in sodelovala pri pripravi obeh knjižic (CEDEFOP-a in Evropske komisije), ki jih imamo tudi v slovenskem prevodu.

Prva resolucija o karierni orientaciji (2004)

Karierna orientacija ima pomembno mesto v mnogih strateških dokumentih evropske politike. Osrednji dokument, ki se nanaša le na karierno orientacijo, je Resolucija o karierni orientaciji (uradni naziv: Resolucija sveta in predstavnikov držav članic, znotraj Sveta za povečevanje vpliva in moči politik, sistemov in praks v okviru vseživljenjskega svetovanja v Evropi). S sprejemom resolucije, ki jo je sprejel Svet Evropske unije maja leta 2004, so se države članice zavezale, da bodo sistematično razvijale karierno orientacijo v skladu s sprejetimi usmeritvami. Resolucija je pomembna tudi, ker je karierno orientacijo postavila v kontekst vseživljenjskega učenja in ker je v okvirih Evropske unije definirala koncept karierne orientacije.

»Orientacija se v kontekstu vseživljenjskega učenja nanaša na vrsto aktivnosti, ki državljanom v vseh starostnih obdobjih in na katerikoli točki njihovega življenja omogočajo identifikacijo njihovih sposobnosti, kompetenc in interesov za sprejemanje odločitev na področju izobraževanja, u sposobljanjai ni zbirep oklica.P olegt egaj imo mogočav odenjes vojih življenjskih poti v učenju, delu in drugih okoljih, v katerih se teh kompetenc in sposobnosti naučijo in/ali jih uporabljajo«.

V nadaljevanju resolucije so navedeni primeri služb in storitev, na katere se izraz nanaša:

»informiranje, dajanje nasvetov (advising), svetovanje (counselling), ocenjevanje kompetenc, mentorstvo, zastopanje in učenje veščin odločanja ter veščin vodenja kariere. Da bi se izognili dvomnosti uporabe pojma orientacije (za katerega se v državah članicah uporabljajo različni termini, ki opisujejo aktivnosti, ki vključujejo izobraževalno, poklicno in karierno orientacijo, službe za orientacijo in svetovanje itd.), se pojem »orientacija« v tem tekstu nanaša na posamezne našteje pojme ali pa na vse našteje pojme. Države članice naj pojem interpretirajo tako, da se nanaša na ustrezne storitve v njihovi lastni državi.«

Izraz »lifelong career guidance« (vseživljenjska karierna orientacija) je v nekaterih državah sprožil vsebinska vprašanja. S tem izrazom Evropska komisija ne uvaja nove orientacije. Njen namen je le spodbujati države članice, da zagotovijo orientacijo vsem državljanom v procesu vseživljenjskega učenja (kar pa vključuje razvoj skupnega koncepta, večje povezovanje in koordiniranje teh služb).

Evropski forumi za politiko karierne orientacije

Ena od ugotovitev študij o politikah karierne orientacije v Evropski uniji je, da države članice povečini nimajo izdelane jasne politike na tem področju, če pa jo imajo, pogosto ni usklajena na nacionalni ravni (zajema le nekatera področja, kot je denimo šolstvo ipd.). Nekaterе države so v ta namen ustanovile t. i. forume za karierno orientacijo (Danska, Poljska idr.), ki so bili v študijah izpostavljeni kot primeri dobre prakse. Bistvo teh forumov je združevanje predstavnikov različnih dejavnikov (stakeholderjev), ki so udeleženi pri načrtovanju, financiranju in izvajanju storitev karierne orientacije, to so ministrstva, javne institucije, strokovna združenja, uporabniki, delodajalci, sindikati itd. Tema foruma je koordiniranje politik na področju karierne orientacije. Forum je stičišče idej in predlogov in tako omogoča vsem navedenim sodelovanje pri oblikovanju politike. Podobnih primerov dobre prakse je več na lokalni in regionalni ravni, predvsem v tistih državah, v katerih je izobraževalni sistem decentraliziran in se veliko odločitev sprejema na lokalni oziroma regionalni ravni. Na osnovi tovrstnih dobrih izkušenj je Evropska komisija leta 2004 v okviru programa Skupnih akcij (Program Joint Actions, Leonardo da Vinci, Socrates and Youth) objavila razpis za ustanovitev nacionalnih forumov za politiko karierne orientacije. Te projekte je razpisala z namenom, da države članice ustanovijo nacionalne forume, spoznajo koristnost tega načina povezovanja in zagotovijo pogoje za trajno delovanje tovrstnih forumov. Danes ti forumi delujejo v veliki večini evropskih držav.

Druga resolucija o karierni orientaciji (2008)

V času francoskega predsedovanja leta 2008 je bila sprejeta druga resolucija Evropske unije. To je Resolucija o boljši integriranosti vseživljenjske karierne orientacije v strategije vseživljenjskega učenja, ki opredeljuje štiri prednostna področja karierne orientacije, ki so se pri dosedanjem sodelovanju izkazala kot najbolj kritična:

1. spodbujanje pridobivanja veščin vodenja kariere v vseh življenjskih obdobjih
2. izboljšanje dostopnosti storitev karierne orientacije za vse državljane
3. razvijanje zagotavljanja kakovosti v karierni orientaciji
4. spodbujanje sodelovanja in koordinacije med različnimi akterji na nacionalni, regijski in lokalni ravni

Resolucija navaja, da je mreža ELGPN (mreža nosilcev politik oziroma policy makerjev) prostor za izmenjavo izkušenj med državami.

Nova evropska mreža za karierno orientacijo (ELGPN)

Oblikovanje skupne evropske politike se je po letu 2002 pričelo na mehek način z mehanizmi, kot so strokovna skupina, nacionalni forumi, priročniki itn. Nadaljevalo se je s sprejemom Resolucije o karierni orientaciji (2004), v kateri so se države članice zavezale za pospešen razvoj področja v lastnih državah in za izvajanje skupne politike. Po petih letih je komisija ocenila, da je napočil čas, ko je treba intenzivirati uvajanje sprememb na ravni držav članic. Zato je leta 2007 finančno podprla ustanovitev Evropske mreže za karierno orientacijo (European Lifelong Guidance Policy Network – ELGPN). To je mreža oblikovalcev oziroma nosilcev politike, v kateri sodelujejo predstavniki ministrstev, ki so zadolženi za področje karierni orientacije. Iz vsake države članice sodelujeta dva ali trije predstavniki, od katerih je eden uradni zastopnik. Ti predstavniki zastopajo tudi svoje nacionalne forume. Namen te mreže je oblikovati smernice za bodoči razvoj karierni orientacije na ravni Evropske unije, predvsem pa z nacionalnimi forumi pospešiti uvajanje skupne politike v državah članicah.

4. RAZVOJ POLITIKE VSEŽIVLJENJSKE KARIERNE ORIENTACIJE V SLOVENIJI

Zakonodaja, dokumenti, nacionalna politika

Karierna orientacija bi morala v vsaki državi članici imeti zakonsko podlago. Tudi naša zakonodaja opredeljuje karierno orientacijo, čeprav zelo splošno (zakonodaja je podrobneje predstavljena v Strokovnih podlagah). Učinkovita karierna orientacija predstavlja vez med izobraževanjem in delom, zato si je ni mogoče predstavljati brez povezovanja in dobrega sodelovanja na različnih ravneh. Svetovalci različnih institucij pri izvajanju karierni orientacije med seboj že tradicionalno sodelujejo: šolski svetovalni delavci pošiljajo učence na svetovanje k poklicnim svetovalcem na Zavod RS za zaposlovanje in v Centre za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS-e), organizirajo predstavitve poklicev na šoli in izven šole, obiske kariernih sejmov ipd. Učinkovitost tega sodelovanja je omejena zaradi nekaterih sistemskih ovir, zato je že dolgo jasno, da angažiranost svetovalcev ni dovolj in da je treba sodelovanje formalizirati. Na ravni institucij in nacionalne politike tudi za Slovenijo veljajo ugotovitve evropskih študij, da skupne politike tega področja ni in da sta sodelovanje in koordinacija med posameznimi resorji in institucijami, kljub nekaterim izjemam, pomanjkljiva. Nekateri resorji in institucije sicer razvijajo vsak svojo dejavnost in so na nekaterih področjih naredili opazen napredek, vendar obstajajo tudi področja, kjer opaznega napredka do sedaj še ni: poklicna vzgoja v šolah, pomoč tistim, ki so izpadli iz izobraževanja (osipniki) ter karierna orientacija v visokem šolstvu. Zaostajamo tudi na področjih, ki so skupna, obenem pa presegajo zmožnosti posameznih institucij, to sta področji strokovnega izobraževanja in usposabljanja ter zagotavljanja kakovosti.

V skladu z Resolucijo o boljši integriranosti vseživljenjske karierni orientacije v strategije vseživljenjskega učenja (2008) je karierna orientacija tudi v slovenski Strategiji vseživljenjskosti učenja postavljena ob bok vseživljenjskemu izobraževanju (str. 16).

»V strategiji vseživljenjskega učenja namenjamo posebno pozornost razvijanju osebne in poklicne poti (kariere). Področji sta neločljivo povezani, saj se razvijanje osebne in poklicne poti začne v zgodnjem otroštvu, poteka ves čas začetnega izobraževanja in se nadaljuje v življenju odraslega, vse do kakovostne in dejavne starosti.«

Študije o karierni orientaciji v Sloveniji

V strokovnih podlagah smo predstavili glavne rezultate nekaterih slovenskih študij, ki so zajele širše področje orientacije in svetovanja. To so študije, ki se ukvarjajo z različnimi resorji in so zato relevantne za oblikovanje bodoče politike tega področja. Poleg nekaterih prednosti so študije izpostavile ključne pomanjkljivosti našega sistema. Te pomanjkljivosti lahko strnemo v naslednje skupine pripomb:

- tej dejavnosti vlada z nekaterimi izjemami posveča premalo pozornosti
- pomanjkanje kakovostnega specializiranega usposabljanja in izobraževanja za svetovalce
- marginalen položaj poklicne vzgoje v slovenskih šolah
- odsotnost jasne in koordinirane politike na področju poklicne orientacije
- nedorečenost vlog posameznih služb
- pomanjkljivo financiranje v nekaterih resorjih
- premalo dorečene zakonske podlage
- odsotnost služb za poklicno orientacijo v visokošolskem izobraževanju

Koordiniranje sodelovanja

Pred osamosvojitvijo Slovenije sta karierno orientacijo v Sloveniji izvajala dva glavna akterja: šola in Zavod RS za zaposlovanje, ki sta sodelovala pri izvajanju programa poklicne orientacije na šolah. Po osamosvojitvi Slovenije leta 1991 se je krog institucij, ki se ukvarjajo z različnimi oblikami karierne orientacije, razširil. Pojavile so se nove institucije, ki so se začele ukvarjati s karierno orientacijo, kot je Center RS za poklicno izobraževanje, ali pa jo uvajati na nova področja kot na primer Andragoški center RS, ki je pričel uvajati informiranje in svetovanje na področju izobraževanja odraslih (Centri za informiranje in svetovanje v izobraževanju odraslih – ISIO in nato svetovalna središča v izobraževanju odraslih). Ob povečanju števila akterjev karierne orientacije je postalo še bolj očitno, da morajo med seboj, če želijo učinkovito delovati, ne le sodelovati, ampak tudi usklajevati (koordinirati) svoje aktivnosti.

Slovenski Nacionalni forum za karierno orientacijo

Pomemben korak v tej smeri koordinacije je bil storjen leta 2006, ko je bil v okviru projekta NGPF (Developing National Guidance Forums for Guidance in Six Member States, 2006) ustanovljen Slovenski nacionalni forum za karierno orientacijo. Odločitev, da se Slovenija vključi v ta mednarodni projekt, ki ga je bil financiral evropski program Skupnih akcij, sta sprejeli Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS ter Ministrstvo za šolstvo in šport RS, ki sta za izvajanje projekta določili Zavod RS za zaposlovanje. Nacionalni forum za politiko karierne orientacije je bil ustanovljen decembra leta 2005 in je deloval približno leto dni. V forumu so sodelovali predstavniki večine ustanov in drugih dejavnikov, ki so v Sloveniji tako ali drugače povezani s politiko karierne orientacije. Forum je sprejel sklep o enotni rabi nekaterih prevedenih izrazov, ki pri nas niso poznani, v decembru leta 2005 je skupaj z ZRSZ na Bledu organiziral mednarodno konferenco National Guidance Policy Forums itn. Ker se je v tem obdobju oblikoval Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013, je forum veliko pozornosti namenil razpravi o tem, kako razvoj karierne orientacije umestiti v ta program. Forum je nato oblikoval konkretne predloge in jih poslal resornim ministrstvom. Le-ta so večji del teh predlogov podprla in jih vključila v posamezna poglavja Operativnega programa.

V obdobju, ko je potekal projekt, se je izkazalo, da so vsi predstavniki ministrstev in drugi partnerji (stakeholderji) dobro sprejeli idejo o nujnosti povezovanja in dobrega sodelovanja med nosilci politik na področju karierne orientacije ter da je z dobrim sodelovanjem mogoče v relativno kratkem obdobju doseči vidne učinke. O tem priča predvsem javna razprava o Operativnem programu ESS za razvoj človeških virov, v kateri je forum aktivno sodeloval. Po zaključku projekta se je medresorsko sodelovanje nadaljevalo, vendar ne v tej obliki. Institucije so sodelovale predvsem z ožje definiranimi nalogami. Primer sodelovanja sta različne institucije. Programski svet za promocijo poklicev (ustanovljena leta 2006) in projekt Centra za poklicno izobraževanje (CPI) Uveljavljanje in spodbujanje poklicnega izobraževanja (2007), v katerem je tesno sodelovala vrsta institucij s področja izobraževanja in zaposlovanja. Leta 2007 je MDDSZ ustanovilo Delovno skupino za razvoj projekta vseživljenjska karierna orientacija, v katero so bile vključeni predstavniki različnih institucij. Namen te skupine je bil priprava načrta za razvoj karierne orientacije.

Strokovna skupina za vseživljenjsko karierno orientacijo

Decembra leta 2008 je na Ministrstvu za šolstvo in šport (MŠŠ) prišlo do realizacije dve leti stare ideje o ustanovitvi medresorske skupine za karierno orientacijo. V skupino so bili imenovani predstavniki Ministrstva za šolstvo in šport, Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ), Ministrstva za visoko šolstvo znanost in tehnologijo (MVZT), Urada za razvoj šolstva, Zavoda RS za zaposlovanje (ZRSZ), Službe vlade za informiranje, Zavoda za šolstvo, Službe vlade za lokalno samoupravo in razvoj (SVLR), Euroguidance centra Slovenije, Andragoškega centra Slovenije (ACS), Univerze v Ljubljani in predstavnik stroke. Po potrebi so vabljeni tudi predstavniki delodajalcev, univerz, strokovnih društev itn. Naloge skupine so:

- koordiniranje politik za sodelovanje Slovenije v evropski mreži ELGPN
- oblikovanje podlag za skupno terminologijo, celostno analizo obstoječe ponudbe in analizo možnosti izboljšanja,
- oblikovanje izhodišč za koncept celostne enovite vseživljenjske karierne orientacije
- oblikovanje izhodišč za koncept in temeljna načela zagotavljanja kakovosti na področju karierne orientacije
- priprava priporočil in predlogov ustreznih rešitev za »policy makerje«
- vzdrževanje stikov s forumi v drugih državah Evropske unije in relevantnimi mrežami (Euroguidance)
- letno poročanje pristojnim organom

Skupina ima dovolj široko opredeljen mandat, da jo lahko smatramo kot pravo koordinacijsko skupino področja. Ker se naloge skupine v določeni meri prekrivajo s prej omenjeno skupino, ki jo je ustanovilo MDDSZ (Delovna skupina za razvoj projekta vseživljenjska karierna orientacija), sta se ravno v obdobju pisanja pričujočega poročila obe ministrstvi že dogovorili, da bosta obe skupini združili in nadaljevali delo v sklopu Strokovne skupine za vseživljenjsko karierno orientacijo.

Sodelovanje Slovenije v evropski mreži ELGPN

Ministrstvo za šolstvo in šport RS je v mrežo imenovalo uradnega predstavnika in določilo organizacijo, ki je zadolžena za koordinacijo in izvajanje aktivnosti v projektu. To je Zavod RS za šolstvo. Prva faza projekta se je izvajala leta 2008, trenutno je v teku druga faza, ki se je začela v začetku leta 2009 in bo trajala do konca leta 2010.

Drugi del:

KARIERNA ORIENTACIJA
ZA POSAMEZNE CILJNE SKUPINE

5. KARIERNA ORIENTACIJA ZA OSNOVNOŠOLCE

Karierna orientacija na ravni osnovne šole v Evropski uniji in Sloveniji

V državah članicah Evropske unije najdemo vrsto različnih načinov izvajanja karierne orientacije v šolah. Na splošno so najbolj razširjeni spodaj opisani načini.

Poklicna (karierna) vzgoja se izvaja na različne načine, ki so predstavljeni v poglavju **Strokovni koncepti v karierni orientaciji**.

Poklicno (karierno) svetovanje in orientacija izvajajo svetovalni delavci na šoli.

Posebne službe zunaj šol, katerih glavni namen je izvajanje poklicne orientacije na šolah (Youth Guidance Centres na Danskem, CIO v Franciji, BIZ v Nemčiji itd.).

V mnogih državah (regijah ali šolah) omenjene modele kombinirajo. Študija *Politike karierne orientacije v družbi* (Sultana, 2004) ugotavlja, da imajo države, v katerih delo temelji na šolskih svetovalcih, vse več težav z zagotavljanjem karierne orientacije in svetovanja. Ker se šolski svetovalci vse bolj ukvarjajo z osebnimi težavami (personal counselling), jim zato primanjkuje časa za karierno orientacijo. O tem poročajo Češka, Luksemburg, Malta, Portugalska, Slovenija itd. Šolski svetovalci na Norveškem poročajo, da 80 % delovnega časa porabijo za ukvarjanje z osebnimi težavami učencev. Študija poudarja, da je zato še toliko bolj nujno, da bi države razvile poklicno vzgojo, s katero lahko zagotovijo bistveno večjo dostopnost karierne orientacije učencem.

V Sloveniji je poklicna orientacija eno od šestih osnovnih področij dela svetovalne službe v osnovni šoli in je opredeljena v *Programskih smernicah za osnovno šolo*. Smernice opredeljujejo, katere aktivnosti karierne orientacije naj bi šolski svetovalni delavci izvajali in definirajo minimalne standarde: svetovalno delo z učenci, sodelovanje pri poklicni vzgoji, svetovalno in posvetovalno delo z učitelji in drugimi sodelavci na šoli, svetovalno in posvetovalno delo s starši in sodelovanje z vodstvom. Šole vrsto in obseg dejavnosti poklicne vzgoje opredelijo v letnih delovnih načrtih.

Pri poklicni orientaciji za šolsko mladino sodeluje tudi ZRSZ, bodisi s poklicnimi svetovalci na uradih za delo bodisi na Centrih za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS). Koncept CIPS-ov vključuje vse ciljne skupine, brezposelne, druge odrasle, učence, dijake in študente. CIPS-i so se v Sloveniji začeli pojavljati pred desetimi leti in v nekaj letih se je njihova dejavnost zelo razširila. V prvih letih je bila večina strank iz vrst šolske mladine (učenci, dijaki, v manjši meri tudi študenti), saj jih je bilo leta 1994 približno 14.000. Nato pa je ZRSZ vire preusmeril na brezposelne. Število učencev in dijakov je pričelo upadati. Leta 2003 jih je bilo še 11.469, leta 2008 pa le še 4.850.

Pomembno vlogo v karierni orientaciji imata Zavod RS za šolstvo in Center za poklicno izobraževanje (CPI). Zavod skrbi za razvoj metod, priročnike ipd. CPI skrbi za promocijo poklicnega izobraževanja, razvoj pripomočkov in usposabljanje zaposlenih v karierni orientaciji. CPI je ravno s pomočjo projektov, financiranih iz ESS, v kratkem času naredil opazen napredek. Eden od rezultatov teh projektov je spletna stran »Mojaizbira« (<http://www.mojaizbira.si/>). Stran za sedaj vsebuje vse poglobljene informacije, ki so relevantne za osnovnošolce: programi izobraževanja in usposabljanja, šole, poklici, kje jim lahko nudijo svetovanje itn. Stran je bila aktivirana konec leta 2008 in ima že precej uporabnikov. Je na dobri poti, da v kratkem postane poglobljen vir informacij šolski mladini pri odločanju o njihovi bodoči izobraževalni in poklicni poti.

Študije, ki smo jih predstavili v poglavju *Razvoj politike karierne orientacije v Sloveniji*, kažejo, da je dostopnost karierne orientacije na ravni osnovne šole v povprečju slaba. K oceni največ prispeva dejstvo, da je poklicna vzgoja bistveno prešibka, ter ugotovitev, da se šolski svetovalni delavci, predvsem zaradi preobilice

drugih nalog, manj ukvarjajo s poklicno orientacijo. Tretji razlog, ki botruje takšni oceni je dejstvo, da je v zadnjih letih tudi ZRSZ zmanjšal obseg karierne orientacije za šolsko mladino. Obstajajo tudi opažanja, da se poklicna orientacija v osnovnih šolah izvaja zelo različno. Prizadevanja ZŠ in CPI za večjo vlogo poklicne vzgoje v šolah so zelo pozitivna, a to po našem mnenju ne bo zadostovalo za korenitejšo spremembo. Ta prizadevanja mora podpreti tudi šolska politika in uvajanje poklicne vzgoje opredeliti kot prioriteto, saj bo le takšna podpora povečala učinke prizadevanj ZŠ in CPI.

Predlogi

Predlagamo, da se na nacionalni ravni odpre strokovna razprava za oblikovanje koncepta in operativnega sistema, ki bi dolgoročno rešil ključne probleme karierne orientacije v osnovni šoli. To aktivnost je treba sprožiti predvsem znotraj šolstva, vendar v povezavi z drugimi dejavniki, saj morajo pri karierni orientaciji sodelovati dejavniki, ki ne delujejo v šolah: strokovnjaki drugih, tj. nepedagoških strok, delodajalci, zavod za zaposlovanje, lokalna skupnost itd. Ustrezno mesto za usklajevanje je nova medresorska Strokovna skupina za karierno orientacijo, ki je bila ustanovljena v začetku leta 2009 (skupina, ki ima pri nas vlogo »nacionalnega foruma za karierno orientacijo«).

V okviru ESS je treba pripraviti projekt za razvoj karierne orientacije v osnovni šoli. Projekt ima dva namena. Prvič, izdelati in testirati strokovne osnove, koncepte in rešitve (oblike dela), ki so potrebni za odločanje na nacionalni ravni. Drugič, uspešne rešitve uvesti v prakso, kadar za to niso potrebne predhodne sistemske spremembe. Vzemimo primer s področja poklicne vzgoje. V projektu lahko razvijemo izboljšane metode poučevanja poklicne vzgoje na medpredmetni način, kar lahko vključuje priročnike, usposabljanja ipd. Te rezultate je mogoče v relativno kratkem roku uvesti v prakso, saj ima poklicna vzgoja že sedaj status medpredmetne vsebine (res je, da bi bilo treba ta status natančneje definirati). Nekatere druge rešitve, kot so uvedba poklicne vzgoje kot obveznega predmeta, združevanje poklicne vzgoje z enim ali dvema ustreznima predmetoma ipd., bi terjale sistemske spremembe. Tudi na tem področju je izrednega pomena dobro sodelovanje med nosilci politik (policy makerji), strokami in prakso.

Sistemska raven

Na začetku bi kazalo oceniti ustreznost in zadostnost sedanje sistemske ureditve, saj na nekaterih področjih ni ustrežna. Naj navedemo le ureditev v smernicah za delo šolskih svetovalnih služb, ki od šolskih svetovalcev pričakujejo izvajanje poklicne vzgoje, čeprav nimajo pogojev, da bi jo izvajali v praksi. Preučiti bi bilo treba tudi, katere sistemske spremembe so potrebne, da bi se šolski svetovalni delavci lahko več ukvarjali s karierno orientacijo. V tem kontekstu je pomembno tudi usposabljanje za karierno orientacijo, saj nekateri znaki kažejo, da se svetovalni delavci med številnimi nalogami, s katerimi naj bi se ukvarjali, ukvarjajo predvsem s tistimi, za katere se čutijo najbolj usposobljeni.

Projektna raven

Verjetno bi bilo najbolje področje karierne orientacije v osnovni šoli vključiti v ESS projekt s podsklopi.

Poklicna vzgoja v osnovni šoli

Namen tega projektnega sklopa je:

- razviti metode pouka (priročnike, delovne zvezke itn.) za različne modele poklicne vzgoje.
- testirati različne modele poklicne vzgoje v praksi (kot pilotni projekt na 20-ih do 30-ih šolah) in tako šolski politiki omogočiti strokovne podlage za kasnejše odločitve, obenem pa bodo rezultati služili promociji ideje o poklicni vzgoji. Preizkusiti je treba tudi poklicno vzgojo kot poseben predmet, ker v Sloveniji teh izkušenj še nimamo.
- razviti programe usposabljanja za poklicno vzgojo za učitelje in šolske svetovalne delavce.

V *Operativnem programu razvoja človeških virov ESS za obdobje 2007-2013* tak projekt pri MŠŠ eksplicitno ni predviden, zato bi morali ob dobrem sodelovanju ministrstev in drugih institucij preučiti možnosti za realizacijo tega projekta. Ta predlog je treba izvajati v sodelovanju z ožje zastavljenim projektom o poklicni vzgoji, ki ga izvaja CPI.

Druge oblike karijerne orientacije

V tem sklopu bi bilo treba razviti uspešne prakse in programe usposabljanja za svetovalce, ki delajo na področju karijerne orientacije na šolah. Gre za usposabljanje že zaposlenih. Ta sklop je treba uskladiti s sistemom usposabljanja, ki ga izvaja Zavod RS za šolstvo in z drugimi projekti izobraževanja in usposabljanja (Izobraževalni center ZRSZ ipd.), ki so predstavljeni v poglavju o izobraževanju kadra v karierni orientaciji.

6. KARIERNA ORIENTACIJA ZA SREDNJEŠOLCE

Karierna orientacija na ravni srednje šole v Evropski uniji

Na tem področju so med državami velike razlike, ki so pogojene z različnim trajanjem obveznega šolanja, različnimi izobraževalnimi sistemi ipd. Karijerne orientacije je na srednji stopnji manj kot na nižji, kar je posledica tradicionalnega pogleda, da so dijaki v srednji šoli že usmerjeni in zato naj bi bilo vprašanje izbire poklica in kariere za njih manj pereče. Ta predpostavka v razmerah sodobnega tržnega gospodarstva že dolgo ne velja več. Nekatere poklicne šole so s podjetji dobro povezane, kar kot pozitivno občutijo tudi dijaki. Več je možnosti za prakso, ogledov podjetij ali pa v učnih delavnicah občasno izdelujejo nekatere izdelke za gospodarstvo oziroma končne uporabnike.

V splošnih srednjih šolah oziroma gimnazijah je karijerne orientacije relativno malo, saj se gimnazijo obravnava predvsem kot pripravo na univerzitetni študij. Kljub temu najdemo v mnogih državah primere zanimive prakse.

Karierna orientacija v srednjih šolah v Sloveniji

Poklicna oz. karierna orientacija je opredeljena v Programskih smernicah za srednjo šolo. Problemi, s katerimi se srečuje šolska svetovana služba pri izvajanju poklicne orientacije, so podobni tistim, ki smo jih predstavili v poglavju o osnovni šoli. Pomanjkanje časa za izvajanje poklicne orientacije je v povprečju še večji problem, saj je razmerje med številom šolskih svetovalnih delavcev in številom učencev bolj neugodno kot na ravni osnovne šole. Tudi v srednjih šolah so opazne razlike v izvajanju te dejavnosti. V nekaterih srednjih šolah je teh oblik več (individualno svetovanje učencem, interesni testi, predstavitve poklicev, predavanja za starše itn.) in v drugih precej manj. Zavod RS za šolstvo v okviru svojih pristojnosti spodbuja razvoj te dejavnosti na srednjih šolah. Primeri dobre prakse so predstavljeni v priročniku *Načrtovanje in vodenje kariere*. Priročnik za poklicno orientacijo v srednjih šolah (Ažman, et al. (2005)), ki sta ga izdala Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje in Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Srednješolci iščejo pomoč tudi pri CIPS-ih (Centri za informiranje in poklicno svetovanje), ki praviloma delujejo v okviru ZRSZ. V številu vseh storitev CIPS-ov v Sloveniji dijaki predstavljajo 13,6 % delež, vendar je to predvsem informiranje, število individualnih svetovanj je zelo majhno (838). Srednješolci se množično udeležujejo informativnih dni na visokih šolah in univerzah, ki so organizirani vsako pomlad, takoj po objavi razpisa za vpis. Lahko rečemo, da so dijaki dokaj dobro informirani o možnostih nadaljnjega študija. Te informacije dobijo na srednjih šolah, iz razpisov za vpis na univerze in visokošolske zavode in prek spleta. Pomembno vlogo imata tudi vpisni službi Univerze v Ljubljani in Univerze v Mariboru, ki vsako leto

svetovalcem srednjih šol predstavita razpis in novosti v visokošolskem izobraževanju. Pomembna je tudi analiza prijave in vpisa na visokošolske ustanove, ki je dijakom dostopna v tiskani in spletni obliki. Ta analiza predstavlja za študente zelo pomemben vir, s pomočjo katerega oblikujejo strategijo svojega vpisa.

Te ugotovitve potrjuje tudi študija Proces vpisa v višje in visoke šole (Vehovar, 2007), ki je v reprezentativen vzorec zajela več kot 1700 maturantov iz 24-ih šol s splošno maturo in 24-ih šol s poklicno maturo. Iz obsežne študije navajamo nekatere ugotovitve, ki so povezane z dostopnostjo karijerne orientacije. Študija ugotavlja, iz katerih virov so dijaki črpali največ informacij pri vpisu na višje in visoke šole, in sicer so največ informacij dijaki dobili na informativnih dnevih, spletnih straneh šol in univerz ter iz brošur, ki jih izdajajo fakultete. V primerjavi s preteklostjo je opazen velik porast uporabe interneta. ZRSZ se v študiji ni izkazal kot pomemben vir informacij. Mediji na splošno niso zelo pomemben vir informacij, prevladujejo pa Maturantka, časopis Delo in oddaja 24 ur. Maturanti menijo, da aktivnosti karijerne orientacije na srednjih šolah niso organizirane, še posebno na poklicnih in strokovnih šolah. Kljub temu približno 80 % dijakov meni, da so srednje šole organizirale pogovor s šolskim svetovalnim delavcem, udeležilo pa se ga je 50 % maturantov. Najmanjkrat je bil organiziran pogovor s predstavniki ZRSZ.

Aktivnosti v pripravi

CPI načrtuje s projekti ESS razširiti nekatere dejavnosti za srednješolce, to je spletno stran Mojaizbira.

Poklicna vzgoja v predmetniku srednjih šol

Center za poklicno izobraževanje je v obdobju uvajanja ključnih kompetenc v poklicno izobraževanje (takrat se je namesto izraza ključna kompetenca uporabljal izraz ključna kvalifikacija) opredelil tudi ključno kompetenco »ključna kvalifikacija načrtovanje in vodenje kariere«. Predlog koncepta ključne kompetence in njenega vključevanja v izobraževalne programe je pripravila medinstitucionalna delovna skupina, ki je izdelala Koncept vključevanja ključne kvalifikacije načrtovanja in vodenja kariere v izobraževalne programe srednjega in poklicnega šolstva (2005). Center za poklicno izobraževanje je v sodelovanju z Zavodom Republike Slovenije za šolstvo na osnovi koncepta pripravil ključno kvalifikacijo načrtovanja in vodenja kariere, ki ima štiri cilje.

- Dijaki si pridobijo spretnosti, s katerimi ugotavljajo in ocenjujejo svoje potrebe, osebne lastnosti, sposobnosti, spretnosti, interese, želje, vrednote in stališča.
- Dijaki s pomočjo sistematičnih dejavnosti ozavešijo in razvijejo spretnosti za zbiranje informacij, raziskovanje možnosti usposabljanja in izobraževanja ter zaposlitve.
- Dijaki se naučijo sprejemati ustrezne odločitve o nadaljnjem šolanju in izbiri poklica.
- Dijaki si pridobijo spretnosti, ki so potrebne pri prehodu z ene na drugo izobraževalno stopnjo ali v zaposlitev.

Koncept predvideva, da bo vodenje kariere postalo integralni del vsakega učnega predmeta v poklicnem in strokovnem izobraževanju, tj. kot medpredmetna vsebina, deloma pa tudi v okviru različnih šolskih projektov in dejavnosti šolske svetovalne službe. Implementacija še ni bila izvedena, tema pa je danes še bolj relevantna.

OCENA STANJA

Podatki kažejo, da je karierna orientacija, ki je na voljo srednješolcem, omejena predvsem na informiranje in svetovanje. Videti je, da je raven informiranosti dijakov zadovoljiva, vendar se to nanaša na informacije o nadaljnjih možnostih izobraževanja, vpisnih pogojih in postopkih, v manjši meri pa na poklice in informacije o trgu dela. Svetovanje je načeloma dostopno, a ga znaten del dijakov ne izkoristi. Pri odločitvah o nadaljnjem študiju imajo mnogi dijaki zelo meglene predstave o tem, kaj bi delali. V obdobju srednješolskega izobraževanja niso deležni poklicne vzgoje, zato pogosto niti ne vedo, kako se načrtovanja svoje kariere sploh lotiti.

PREDLOGI

Predlogi, ki smo jih navedli v poglavju o karierni orientaciji za osnovnošolce, veljajo tudi za področje srednješolcev. Specifično za področje srednje šole je, da obstajata dve vrsti izobraževanja, splošno in poklicno. Zaradi bolj fleksibilnega kurikulumu je na področju poklicnega izobraževanja verjetno več možnosti za vključitev karierne orientacije kot pri splošnem izobraževanju.

Poklicna vzgoja v srednji šoli

Namen tega projektne sklopa je:

- razviti metode pouka (priročnike, delovne zvezke itn.) za različne modele poklicne vzgoje.
- testirati različne modele poklicne vzgoje v praksi (kot pilotni projekt na 20-ih do 30-ih šolah) in tako šolski politiki omogočiti strokovne podlage za kasnejše odločitve, obenem pa bodo rezultati služili promociji ideje o poklicni vzgoji.
- razviti programe usposabljanja za poklicno vzgojo za učitelje in šolske svetovalne delavce.

Druge oblike karierne orientacije

V tem sklopu bi bilo treba razviti uspešne prakse in programe usposabljanja za svetovalce, ki delajo na področju karierne orientacije na šolah.

Predlogi, ki jih navajamo, so tesno povezani s predlogi, ki smo jih podali za osnovno šolo. Če je izvedljivo, naj bi bil za razvoj karierne orientacije v osnovni in srednji šoli pripravljen skupni projekt z več podsklopi. Pri tem projektu bi morale sodelovati več institucij (skupna ponudba oziroma konzorcij). Zaradi delitve odgovornosti naj bi v projektu sodelovala vsaj CPI in Zavod RS za šolstvo.

7. KARIERNA ORIENTACIJA ZA ŠTUDENTE

Oblike karierne orientacije v visokem šolstvu v Evropski uniji in Sloveniji

Dejavnost karierne orientacije na univerzah je pri nas relativno malo znana, saj se je na naših univerzah pričela uveljavljati šele v zadnjih letih. Najbolj pogoste oblike karierne orientacije so:

- informiranje
- pripomočki za samostojno vodenje kariere
- predstavitve možnosti izobraževanja
- individualno karierno svetovanje
- delavnice za pridobivanje veščin
- predstavitve poklicev in področij dela
- predstavitve potencialnih delodajalcev
- posredovanje pri izmenjavah in praksah
- posredovanje zaposlitev
- druge oblike

Te oblike se pogosto izvajajo v okviru kariernih centrov, ki delujejo na ravni univerz. Strokovnjaki ugotavljajo, da celotne odgovornosti za karierno orientacijo na univerzi ni ustrezno prenesti izključno na karierne centre, temveč je treba karierne teme vgraditi tudi v kurikulum in druge sisteme na univerzi, kot je denimo tutorstvo. Zadnja evropska resolucija o karierni orientaciji (*Council resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies, 2008*) poudarja pomen vseh oblik karierne orientacije, še posebno karierne vzgoje. To velja tudi za področje visokega šolstva.

V preteklosti je bila pomoč študentom pri razvoju njihove kariere prepuščena fakultetam. V povprečju je bila pomoč zelo skromna in se je po fakultetah zelo razlikovala. Na mnogih fakultetah, predvsem večjih, študenti niso dobili praktično nobene pomoči pri dokončanju študija, odločanju za kariero in zaposlovanju. Še največ priložnosti za spoznavanje poklicev in sveta dela študentje dobijo v času prakse. Fakultete občasno organizirajo predavanja o določenih poklicih, obiske podjetij ipd. Na nekaterih fakultetah so stiki s področjem dela vključeni v izbirne predmete. Na nekaterih katedrah profesorji, še posebno tisti, ki tesno sodelujejo s podjetji, študentom pomagajo pri vključevanju v prakso in zaposlitev. A ti primeri so precej redki. Študenti, ki se šolajo za deficitarne poklice, so v veliki prednosti, saj delodajalci na fakultetah pogosto objavljajo ponudbe za zaposlitev in si želijo kandidate čim prej zaposliti. Individualno poklicno svetovanje za študente že dolgo izvajajo poklicni svetovalci na Zavodu RS za zaposlovanje, vendar je tega svetovanja relativno malo. Delež študentov je 8 %, predvsem so to izredni študenti in tisti, ki nimajo statusa študenta (pavzerji). Poleg omenjenih oblik so študentom že dalj časa na voljo različne svetovalnice, ki pa so bolj splošne. Po letu 2000 so se začeli pogosteje pojavljati novi izvajalci z novimi oblikami dela.

Karierni sejmi so se pri nas razvili na pobudo študentskih organizacij. Sprva so se pojavili na fakultetah (na primer sejem Top-job), a so hitro presegle okvire posameznih fakultet (sejem Gettwork). Značilno za karierne sejme je, da so se v Sloveniji hitro uveljavili. Tako je bil sejem Študentska arena (<http://www.dobimo.se/>) prvič organiziran leta 2000. Že leta 2002 ga je obiskalo 12.000 obiskovalcev (pretežno študentov) in leta 2008 po podatkih organizatorjev že 20.000. Študenti so tudi pogosti obiskovalci kariernih sejmov, kot je sejem Kariera (<http://www.kariernisejem.com/>), ki so sicer namenjeni širši publiki, ne le študentom.

Karierni centri so se pri nas začeli pojavljati, ko so se univerze začele zanimati za pridobitev mednarodnih standardov kakovosti v visokem šolstvu. Pomoč študentom pri načrtovanju njihove kariere je namreč eden od elementov, ki tvorijo koncept kakovosti v visokem šolstvu. Glede na dostopne informacije je bil prvi karierni center v Sloveniji ustanovljen na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Kasneje so se pojavili še Karierni center Ekonomsko poslovne fakultete v Mariboru, Karierni center Univerze v Ljubljani in Karierni center Univerze na Primorskem. Karierni center je leta 2008 pričela razvijati tudi Fakulteta za socialno delo. Karierni center ima na spletnih straneh tudi tovarna Podjemov, ki namerava razvijati karierni center na Univerzi v Mariboru, Fakulteta za upravo (<http://www.fu.uni-lj.si/kariera/default.asp>) pa je ustanovila Karierno točko.

Tutorstvo se je na slovenskih univerzah uveljavilo v zadnjih letih. Univerza v Ljubljani je sprejela koncept tutorskega sistema (Tutorski sistem Univerze v Ljubljani, 2007) in ga realizirala v praksi. Namen tutorstva je pomagati študentu pri uspešnem zaključku študija in pri izbiri študijskih smeri ter pri zaposlovanju.

Analiza karierne orientacije na ravni visokega šolstva kaže, da imajo študentje danes malce boljši dostop do storitev karierne orientacije kot pred leti, vendar je dostopnost še vedno slaba. Slabša, kot bi pričakovali, če vključimo dejstvo, da je v zadnjih letih to področje bolj prisotno in da so se pojavile nove oblike. Največji razmah so v zadnjih letih naredili karierni sejmi, ki so študentom zagotovili dosti več možnosti za vpogled v svet dela in boljši stik s potencialnimi delodajalci. Pričakovanj pa ni izpolnila dejavnost kariernih centrov. Čeprav pojav kariernih centrov v zadnjih letih morda daje vtis, da imajo zdaj študenti bistveno boljši dostop do pomoči pri kariernem odločanju, analiza dejavnosti centrov kaže drugačno sliko. Dostopnost se je izboljšala le na nekaterih fakultetah oziroma univerzah, ki te centre imajo, saj se kar trije od navedenih centrov trenutno bolj ukvarjajo z organizacijskimi in finančnimi vprašanji kot pa s pomočjo študentom. Razlog za slabo dostopnost je tudi v tem, da je dejavnost kariernih centrov, z eno ali dvema izjemama, skromna, kljub temu, da spletne strani veliko obetajo. Ocenjujemo, da obstajata dva poglobljena razloga za trenutno stanje. Prvi je neurejeno financiranje, drugi pa nejasen koncept karierne orientacije v visokem šolstvu.

Predlogi

PRVA FAZA PROJEKTA - **Oblikovanje koncepta karierne orientacije v visokem šolstvu**

Prvi korak projekta razvoja karierne orientacije v visokem šolstvu bi moral biti oblikovanje koncepta, ki bi razrešil trenutne nejasnosti in odprta vprašanja. Priprava koncepta mora biti časovno racionalna, saj moramo čim prej razviti konkretne oblike pomoči študentom. Namen koncepta je razjasniti ključne dileme, ki že ovirajo napredek na področju in za katere ocenjujemo, da ga bodo tudi v bodoče. Prva faza projekta bi lahko bila zaključena v šestih mesecih. Na osnovi koncepta bi bilo treba v kratkem času izdelati predloge projektov. Predlagamo, da koncept vključuje naslednje elemente:

- koncept vključevanja kariernih vsebin v predmetnike
- koncept kariernih centrov
- koncept spodbujanja drugih akterjev
- koncept razvijanja karierne dimenzije v tutorstvu

V nadaljevanju bomo elemente na kratko pojasnili in predstavili.

Koncept vključevanja kariernih vsebin v predmetnike

Razvijanje veščin vodenja kariere (career management skills) je v evropski politiki prioriteta na vseh ravneh izobraževanja, tudi na visokošolski ravni. Študenti naj bi že v času študija dobili znanja in veščine, ki jih potrebujejo za uspešno vodenje kariere. Te veščine je delno mogoče pridobiti v posebnih delavnicah (razvoja kariere), ki jih izvajajo karierni centri ali fakultete zunaj rednih študijskih obveznosti. Delno lahko ta znanja pridobijo pri pouku posameznih predmetov, kjer se lahko seznanijo tudi s poklici, področji dela, perspektivnostjo posameznih področij itn. Zato bi bilo treba karierne vsebine sistematično vključevati v predmetnike in se pri tem opreti na nekatere domače in tuje izkušnje, predvsem tistih držav, kjer je ta način bolj razširjen.

Koncept kariernih centrov

V prvi fazi projekta, pred nadaljnjim ustanavljanjem kariernih centrov, bi morali odgovoriti na nekatera konceptualna vprašanja. S tem ne mislimo, da je treba detajlno poenotiti celotno delovanje kariernih centrov, kar ne bi bilo produktivno in glede na raznolikost in samostojnost univerz tudi ne zaželeno. Določiti je treba cilje in standarde glede vrst, obsega in kakovosti delovanja, načine delovanja pa prepustiti univerzam, ki bodo dejavnosti organizirale in izvajale v skladu s potrebami njihovih študentov in razmerami na univerzi.

Pred ustanavljanjem centrov je treba odgovoriti le na vprašanja, ki so ključna za delovanje in financiranje te dejavnosti na nacionalni ravni. Ključne dileme, s katerimi se srečujemo že danes, bomo predstavili v nadaljevanju.

Definirati standard kariernega centra

Centra, katerega dejavnost temelji na spletnih straneh in dejansko nima zaposlenih, ne moremo poimenovati karierni center, saj to ne ustreza zahtevam stroke in kakovosti. Opredeliti bi bilo treba minimalno vrsto in obseg aktivnosti kariernih centrov, saj te podatke potrebujemo zaradi financiranja. Iz prakse lahko definiramo dve vrsti centrov: večje centre na večjih fakultetah in manjše (karierne točke) na manjših.

Oblikovati organizacijski model

Univerza v Ljubljani ima preveliko število študentov, da bi jih lahko servisiral en sam karierni center. Po drugi strani je fakultet preveč, da bi vsaka imela svoj center, pri manjših to niti ni smiselno. Potrebujemo torej model, ki bo podal ustrezne odgovore na vprašanja, koliko kariernih centrov naj bi bilo v Slovenji, koliko na posameznih univerzah in kako zagotoviti vsem študentom enake možnosti dostopa do karierne orientacije, tudi na fakultetah, kjer centrov ne bo.

Definirati skupne funkcije in aktivnosti

Nekatera področja dela kariernih centrov bi bilo smiselno urejati na meduniverzitetni ravni, saj bi bilo to ceneje in bolj učinkovito. Zaželeno bi bilo, da bi univerze v prvi fazi projekta identificirale, katera so ta področja. V dosedanjih razpravah so bili omenjeni računalniška aplikacija za spremljanje študentov, izobraževanje in usposabljanje osebja, vendar so ta vprašanja za sedaj še povsem nedorečena.

Koncept spodbujanja drugih akterjev

V tem sklopu je možno nuditi spodbude nekaterim drugim organizacijam in izvajalcem zunaj univerz, ki že sodelujejo pri karierni orientaciji študentov in tistim, ki še ne, a bi bilo njihovo sodelovanje zaželeno. To so študentske organizacije, zasebne agencije, delodajalci, različna združenja in drugi, ki izvajajo karierne sejme, karierno svetovanje, delavnice za pridobivanje veščin razvoja kariere itn.

Pomembno je, da univerze sodelujejo pri projektih in aktivnostih, ki jih izvajajo druge institucije. Primer take aktivnosti je portal Mojaizbira (<http://www.mojaizbira.si/>), ki bo kmalu nadgrajen z informacijami o univerzah. Namenjen je osnovnošolcem, dijakom in študentom. Pomembno je tudi sodelovanje z mrežo Euroguidance, ki vzdržuje portal PLOTEUS.

Koncept razvijanja karierne dimenzije v tutorstvu

V konceptu tutorstva, ki ga je razvila Univerza v Ljubljani, ima kariera študenta ustrezno mesto (Tutorski sistem Univerze v Ljubljani, 2007). Sodelovanje med tutorstvom in projektom karierna orientacija v visokem šolstvu je izvedljivo na področju razvoja pripomočkov za delo s študenti, na področju usposabljanja profesorjev ipd.

DRUGA FAZA PROJEKTA: Implementacija projekta

Predlagamo, da po zaključeni prvi fazi (tj. oblikovanje koncepta) sledi druga faza, tj. implementacija projekta razvoja karierne orientacije v visokem šolstvu. Priporočljivo bi bilo, da bi se tudi implementacija izvajala kot večji projekt, saj bi to racionaliziralo in pospešilo postopke priprave in odobritve v okviru ESS. V tem primeru bi bil vsakemu od štirih elementov koncepta namenjen po en sklop, od katerih je ustanavljanje kariernih centrov vsekakor daleč največji. Projektni sklopi so naslednji:

- sistematično vključevanje kariernih vsebin v predmetnike
- uvajanje kariernih centrov
- spodbujanje drugih akterjev
- uvajanje karierne dimenzije v tutorstvu

Ustanavljanje kariernih centrov bo najboljšežnejši projekt (ali sklop širšega projekta), katerega namen je nadaljnji razvoj kariernih centrov v slovenskem visokošolskem izobraževanju.

Če iz kakršnih koli razlogov implementacija ne bi mogla biti izvedena kot en projekt, je nujno treba zagotoviti, da bodo projekti na tem področju delovali koordinirano.

Pri oblikovanju koncepta in implementaciji projekta bi bilo treba graditi na domačih in tujih izkušnjah. V vseh projektnih sklopih bi bilo tudi treba načrtovati usposabljanje bodočih izvajalcev (kot eno od projektnih aktivnosti).

Financiranje projektov

Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013 v poglavju 3.3.3.3. Kakovost, konkurenčnost in odzivnost visokega šolstva predvidevajo (str. 81):

»Poudarjen je razvoj in izvajanje dejavnosti karierne orientacije, predvsem kariernega svetovanja za študente v visokošolskem izobraževanju z namenom pravočasnega načrtovanja in razvoja karier bodočih visokokvalificiranih kadrov.«

Smiselno bi bilo, da bi večino predlaganih aktivnosti financiralo MVZT, predvsem aktivnosti, ki jih po naravi dejavnosti izvajajo univerze: »poklicna vzgoja«, karierni centri in tutorstvo. Spodbujanje aktivnosti, ki jih izvajajo druge organizacije izven univerz (delodajalci, študentske organizacije, zasebna podjetja), bi lahko s projekti podprlo MDDSZ.

8. KARIENA ORIENTACIJA ZA BREZPOSELNE IN NEAKTIVNE

Karierna orientacija za brezposelne

Podatki kažejo, da imajo brezposelni v primerjavi z drugimi ciljnimi skupinami dokaj dober dostop do karierne orientacije. Vsi brezposelni so ob prijavi vključeni v informacijsko-motivacijske skupine, nato pa so deležni svetovanja pri svetovalcih za zaposlitev, s katerimi v določenem obdobju izdelajo zaposlitveni načrt. Osnovni cilj je čim prejšnja zaposlitev, a v marsikaterem primeru se brezposelnost zavleče. Brezposelni ima v skladu s potrebami na voljo več različnih oblik karierne orientacije: poglobljeno svetovanje pri poklicnem svetovalcu, delavnice za načrtovanje kariere, kratke delavnice za pridobivanje veščin iskanja zaposlitve, daljše tovrstne oblike (klubi za iskanje zaposlitve), zaposlitveni kotiček (neke vrste coaching za iskanje zaposlitve), po potrebi pa se izvajajo tudi posebne delavnice za mlade ali starejše. Lahko uporabljajo tudi storitve CIPS-a (dostop do informacij in računalniških pripomočkov za načrtovanje kariere). Spletna stran ZRSZ jim nudi obilico informacij in nekatera orodja (iskanje zaposlitve prek spleta, e-svetovanje ipd.). Večinoma te delavnice vodijo svetovalci na ZRSZ, deloma pa zunanji izvajalci v okviru programa aktivne politike zaposlovanja. Tistim, ki se vključijo v usposabljanje, je na voljo tudi svetovalna pomoč v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih. Zainteresiranim je na voljo tudi pomoč pri samozaposlitvi.

Koncept karierne orientacije na ZRSZ se ujema z novimi usmeritvami evropske politike, ki priporočajo uvajanje oblik za pridobivanje veščin vodenja kariere. Takšne oblike je ZRSZ začel uvajati že sredi devetdesetih. Sprva so bili ti programi namenjeni predvsem veščinam iskanja zaposlitve (delavnice Poti do dela ipd.), nato pa so nastali še drugi, ki nudijo tudi osebno podporo (program Klub za iskanje zaposlitve ipd.). Danes je na voljo več različnih delavnic, ki brezposelnim nudijo celovito podporo pri načrtovanju in vodenju kariere, problem pa je, da te delavnice zaradi občasnih finančnih težav ne delujejo skozi vse leto. Težave karierne orientacije so na spodaj opisanih področjih.

Dostopnost in delovanje CIPS-ov.

ZRSZ tradicionalno izvaja bolj specializirano poklicno/karierno svetovanje prek mreže 52 uradov za delo, ki v ta namen zaposlujejo približno 40 poklicnih svetovalcev. To je sistem, ki gradi na ideji, da je treba vse storitve zagotoviti na lokalni ravni. Poleg tega sistema je ZRSZ pred približno desetimi leti pričel v svojo dejavnost uvajati Centre za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS-e). Načeloma ti centri zaradi večje koncentracije strokovnega kadra omogočajo izvajanje različnih oblik karierne orientacije v večjem obsegu in boljši kakovosti. Prvi CIPS je bil ustanovljen v Ljubljani, danes pa v okviru Slovenije deluje 17 CIPS-ov, zunaj zavoda pa še 8. Od tega morda le 5 ali 6 centrov izvaja dejavnost v

obsegu, ki naj bi jo zagotavljal naziv, ostali so premajhni. Uvajanje CIPS-ov je po obetavnem začetku zašlo v slepo ulico, saj danes obstajata dva sistema, ki se srečujeta s kadrovskim problemom.

Interdisciplinarno izobraževanje in usposabljanje

Spremembe v zaposlovanju in trgu dela se naglo spreminjajo: nastajanje novih poklicev, uveljavljanje novih vzorcev zaposlitve (delo na projektih, »portfeljske kariere« ipd.), spreminjanje kompetenc obstoječih poklicev itn. Tudi področje izobraževanja po intenzivnosti sprememb ne zaostaja dosti (bolonjska reforma, uvajanje poklicnih kompetenc, splošnih oziroma ključnih kompetenc, načinov preverjanja kompetenc itn.). Po drugi strani razvoj stroke v Evropski uniji prinaša nova spoznanja in nove pripomočke. Brez posodobljenih in bolj interdisciplinarno zasnovanih programov usposabljanj bodo svetovalci težko sledili razvoju.

Poslovno okolje

Dolga leta širše poslovno okolje, v katerem deluje ZRSZ, karierni orientaciji ni bilo naklonjeno. Temeljni cilji so bili preveč vezani na zniževanje brezposelnosti (Poročilo Zavoda RS za zaposlovanje za leto 2008)¹, kar se je izrazilo v preteklih poslovnih načrtih. Ti cilji so seveda relevantni, a so preveč poudarjeni, saj dajejo vtis, da ima Zavod večji vpliv na brezposelnost, kot ga dejansko ima. Tak pristop ni spodbuden za vse dejavnosti, pri katerih neposreden učinek na zmanjšanje brezposelnosti ni takoj opazen, čeprav je te dejavnosti (na primer delo s šolsko mladino) ZRSZ dolžan izvajati po zakonu. V karierni orientaciji so le nekatere oblike usmerjene v takojšnje učinke, medtem ko je učinek drugih bolj dolgoročen. Takšna usmeritev je še posebno neugodna za tisti del karierne orientacije, ki jo ZRSZ izvaja za šolsko mladino. To je poglobitveni razlog, ki je botroval zmanjševanju obsega karierne orientacije za šolsko mladino v zadnjih desetih letih. Spremembo na tem področju lahko opazimo šele v letošnjem letu, saj je letošnji poslovni načrt (Poslovni načrt Zavoda RS za zaposlovanje za leto 2009) zasnovan drugače, poleg tega eksplicitno poudarja preventivno vlogo, ki jo ima ZRSZ pri delu s šolsko mladino in upamo, da bo pozitivno vplivalo na razvoj karierne orientacije.

Na področju karierne orientacije za brezposelne za razliko od nekaterih drugih področij ne manjka različnih oblik karierne orientacije. Večji izziv je, kako te nove oblike (CIPS-i, nove delavnice ipd.) integrirati v sistem, kako jih učinkovito izvajati in kako zagotavljati usposobljenost svetovalcev na področju, ki se nenehno spreminja.

Karierna orientacija za neaktivne

Med aktivne prištevamo različne ciljne skupine. V tem poglavju bomo kot eno najbolj kritičnih skupin neaktivnih menili osipnike. Skupini so namenjene osebnostne storitve, ki so bičajnih pogoston uporabljajo. Pri nas velikokrat teh storitev ne povezujemo s karierno orientacijo. V Sloveniji se osipniki lahko prijavijo kot brezposelni na ZRSZ, ki jim financira izobraževanje ali usposabljanje in pomaga iskati zaposlitev. Lahko se vključijo tudi v posebni program (PUM – projektno učenje za mlade), ki je namenjena prav tej skupini. Problem nastane, ker se mnogi osipniki ne prijavijo na ZRSZ, prav tako zavračajo druge institucionalizirane oblike pomoči. Kratko obdobje so v okviru ZRSZ delovali tudi ISM svetovalci (Informiranje in svetovanje za mlade). Namen te dejavnosti je bil pritegniti tudi tiste mlade, ki se sicer ne bi vključevali v institucionalizirane oblike pomoči. Projekt, ki je bil financiran iz Evropskega socialnega sklada (obdobje 2004–2006), ni doživel ustrezne podpore nosilcev politike in je kmalu zamrl.

V nekaterih evropskih državah se v zadnjih letih kot stranke v karierni orientaciji pojavljajo tudi starejši. Tudi pri nas bi morali tej ciljni skupini omogočiti svetovanje in druge oblike karierne orientacije.

¹Še leta 2008 je poslovni načrt temeljil na naslednjih ciljih:

- 1) odpraviti 41.000 brezposelnih v zaposlitev,
- 2) znižati število dolgotrajno brezposelnih za 3.000,
- 3) znižati število brezposelnih brez izobrazbe za 2000
- 4) modernizacija ZRSZ.

Predlogi

Interdisciplinarno izobraževanje in usposabljanje

Ker ZRSZ v okviru ESS načrtuje projekt Izobraževalni center ZRSZ, bi bilo smiselno usposabljanje in izobraževanje kariernih svetovalcev vključiti v projekt Izobraževalni center. Ob tem moramo vnaprej predvideti sodelovanje strokovnjakov zunaj ZRSZ in vrhunskih strokovnjakov iz drugih evropskih držav, saj je v Sloveniji stroka na tem področju relativno šibka.

Projekt nadgradnja CIPS-ov

Ocenjujemo, da bi morali v okviru tega projekta prestrukturirati sedanji sistem, v katerem so poklicni svetovalci zaposleni na uradih in CIPS-ih. CIPS-e je treba, da bi lahko opravljali svojo funkcijo, kadrovske in strokovne okrepiti. Projekt bi sestavljali sklopi: prestrukturiranje dejavnosti karierne orientacije, zaposlitev dodatnega števila ustreznega kadra, usposabljanje kadra (sodelovanje s projektom Izobraževalni center) in izvajanje dejavnosti.

Neaktivni

Slovenija bi lahko na tem področju ukrepala bolj odločno. V okviru ESS programa ima priložnost, da uvede posebne oblike dela s temi ciljnim skupinami. Pri tem se je treba povezati s centri za socialno delo, ki že izvajajo določene oblike pomoči za to ciljno skupino.

9. KARIERNA ORIENTACIJA ZA ZAPOSLENE IN DRUGE ODRASLE

Karierna orientacija za zaposlene in druge odrasle v Evropski uniji in Sloveniji

Pomoč, ki jo podjetja namenjajo za razvoj karier svojih zaposlenih, v mnogih državah ne imenujejo karierna orientacija. Pri nas se običajno ta dejavnost v podjetjih izvaja pod nazivom razvoj kadrov, zasebne agencije pa uporabljajo različne nazive, med drugim tudi razvoj kariere. Ta dejavnost se v Evropski uniji in Sloveniji razvija precej ločeno od drugih področij karierne orientacije, vendar imata ti dejavnosti veliko skupnega. Področje karierne orientacije za zaposlene je v Evropski skupnosti zelo neraziskano, zato je evropska politika spodbudila posebno študijo (*Career Development at Work, 2008*). Povzemamo nekaj glavnih ugotovitev. Večina držav nima jasnih strategij na tem področju. Sistemi razvoja kadrov so večkrat usmerjeni na ključne skupine zaposlenih, managerje in strokovnjake in zato zajamejo majhno število zaposlenih, v nekaterih organizacijah pa vključujejo vse zaposlene. Razlike med podjetji so zelo velike. V prednosti so večje organizacije, ki imajo posebne HRD službe. V povprečju je podpora podjetij pri razvoju karier zaposlenih skromna. Mnoga podjetja, predvsem srednja in mala se niso pripravljena ukvarjati s karierami svojih zaposlenih, ali pa ne morejo najti ustrezne pomoči.

Študija ugotavlja, da postajajo sindikati in prostovoljne organizacije vedno pomembnejši akter na tem področju. Ponekod sindikati financirajo usposabljanje članov, pri tem pa se zavedajo, kako pomembna in tehtna je pravilna odločitev. V določenih primerih financirajo storitve karierne orientacije za člane, v nekaterih primerih pa so celo sami izvajalci storitev. Pomoč, ki jo izvajajo sami, ni profesionalna, kar mnogokrat sproža dvome strokovnjakov. Izkušnje so pokazale, da sindikati kot izvajalci sicer ne morejo zagotoviti visoke stopnje profesionalnosti, da pa lahko zagotovijo drugačno pomoč, bolj osebno in trajno, ki jo njihovi člani še kako potrebujejo. Tako je njihova vloga delno podobna vlogi prostovoljnih organizacij v socialnem varstvu, zdravstvu ipd., kjer so te organizacije postale zelo pomemben dejavnik in dopolnilo preobremenjenim in zato slabše dostopnim javnim strokovnim službam. Ključni dejavnik uspešnosti tovrstne sindikalne pomoči je, da je

uvajanje te pomoči dobro organizirano in usklajeno, ter da pri teh projektih sodelujejo strokovnjaki za karierno orientacijo, ki zagotovijo usposabljanje prostovoljcev.

Vedno večjo vlogo pri zagotavljanju pomoči zaposlenim in drugim odraslim ima tudi zasebni sektor, vanj uvrščamo tudi spletne storitve. Avtorji omenjene študije ugotavljajo, da pri zasebnih agencijah še vedno prevladuje posredovanje zaposlitev in posredovanje vrhunskih kadrov (head-hunting), s širšega področja karierne orientacije pa ponujajo predvsem navodila in delavnice za iskanje zaposlitve, pisanje vlog za zaposlitev, pogovor z delodajalcem ipd. Velik napredek je opazen na področju spletnih storitev. Medtem ko javne službe prek spleta zagotavljajo predvsem obsežne baze podatkov o izobraževanju, usposabljanju, zaposlovanju ipd², zasebno financirani portali ponujajo širši nabor informacij in so dosegli visoko stopnjo popularnosti. V zadnjem času se za iskanje zaposlitve in vodenje kariere uporabljajo tudi virtualne skupnosti, kot je Facebook, ki ima poseben sklop namenjen ne le objavi delovnih mest, ampak vzpostavljanju stikov med člani z namenom iskanja zaposlitve.

Ugotovitve študije Career Development at Work v veliki veljajo tudi za Slovenijo. ZRSZ se sicer ukvarja s svetovanjem zaposlenim in drugim odraslim, a je v CIPS-ih delež teh strank le približno 5 %. CIPS-i svojih storitev za zaposlene ne oglašujejo. Nekaj let je MDDSZ financiralo sklade dela, ki so bili namenjeni presežnim delavcem. Skladi so izvajali delavnice karierne orientacije in nudili podporo članom pri izobraževanju in iskanju zaposlitve. Tudi za zasebni sektor v veliki meri veljajo podobne ugotovitve, kot jih navaja omenjena študija. Zasebni sektor, kjer so poleg domačih prisotne tudi tuje agencije, se ukvarja s posredovanjem dela, izvajanjem programov aktivne politike zaposlovanja, nekatere agencije pa podjetjem nudijo različna usposabljanja za zaposlene: predvsem za t. i. »mehke veščine« (organizacija, komunikacija, timsko delo ipd.), redkeje pa za razvoj karier zaposlenih in coaching. V zadnjih letih so se tudi pri nas razširili spletni portali, ki so namenjeni iskanju zaposlitve in delno tudi načrtovanju kariere (mojedelo.com, zaposlitev.net in drugi).

Zelo skromno svetovalno ponudbo za odrasle je delno izboljšala uvedba svetovalnih središč v izobraževanju odraslih. Ti centri so se z imenom ISIO centri (Izobraževanje in svetovanje v izobraževanju odraslih) začeli pojavljati po letu 2001. Danes v vsej Sloveniji deluje 14 svetovalnih središč, ki so praviloma locirana pri ljudskih univerzah. Ti centri imajo tudi dislocirane enote, tako da svetovalna središča delujejo na 59 lokacijah.

Če se primerjamo z državami, kjer je dejavnost na tem področju dobro razvita, je naša ponudba še vedno skromna. Bolje je v podjetjih, ki so uspešna in delujejo na visoki tehnološki ravni, a teh pri nas ni veliko. Čeprav mnoga podjetja financirajo usposabljanja za svoje zaposlene, se to pogosto dogaja brez predhodnega svetovanja ali druge oblike karierne orientacije. Ta problem je še posebno pereč v sedanjem obdobju, ko so podjetja zaradi finančne in gospodarske krize drastično oklestila sredstva, ki jih namenjajo za usposabljanje in izobraževanje zaposlenih.

Mreža svetovalnih središč v izobraževanju odraslih in mreža ZRSZ (uradov za delo in CIPS-ov) sta poglobljena izvajalca izobraževalnega svetovanja in karierne orientacije, ki se financira iz javnih sredstev. Obseg njunih storitev za zaposlene in druge odrasle je premajhen, da bi lahko trdili, da je dostopnost do karierne orientacije v Sloveniji dobra. Podobno kot pri drugih ciljnih skupinah je tudi tu prisotna organizacijska razdrobljenost. Svetovalna središča storitve izvajajo na 59-ih lokacijah, ZRSZ pa na 52-ih uradih za delo. Dodati je treba še nekaj CIPS-ov na lokacijah, ki niso del ZRSZ. Razlog za takšno razpršenost je v želji približati storitve ljudem v njihovem okolju, a v praksi deluje še vrsta drugih dejavnikov, ki povzročajo nezaželene posledice.

²Tudi javne službe razvijajo internetne storitve in so marsikje presegle raven zgolj osnovnega podajanja informacij, vendar se ne morejo primerjati z nekaterimi globalnimi uspešnicami (na primer monster.com).

Predlogi

Operativni program za razvoj človeških virov za obdobje 2007 – 2013 predvideva razvoj karierne orientacije za zaposlene. Do sedaj so se pojavile nekatere ideje in predlogi, kako ta razvoj usmeriti s pomočjo sredstev ESS, vendar širše razprave vseh akterjev še ni bilo. Že na začetku se zastavlja kar nekaj vprašanj. Kdo naj izvaja karierno orientacijo za zaposlene? Kako doseči večjo dostopnost, saj so zaposleni številčna ciljna skupina? Kako zagotoviti, da bo ta pomoč učinkovita in kakovostna? Izkušnje drugih evropskih držav kažejo, da so zaposleni prevelika ciljna skupina, da bi lahko vsem zagotovili specializirano pomoč. Pri iskanju rešitev za izboljšanje stanja področja je treba upoštevati obstoječo mrežo izvajalcev. Predlagamo, da se v bodoče podpre obe javno financirani mreži, ki del svojih storitev izvajata za zaposlene in druge odrasle (Svetovalna središča v izobraževanju odraslih in CIPS-i). Vendar ti mreži ne moreta zagotoviti vseh oblik pomoči, ki jih zaposleni potrebujejo. Zato je treba v projektu razvoja karierne orientacije krepiti tudi izvajalce iz drugih področij. Vsak od izvajalcev ima določene prednosti in omejitve.

Oblikovati je treba model, v katerem bo vloga posameznih izvajalcev bolj jasna in v katerem se bodo različni izvajalci dopolnjevali in ne podvajali. Potencialni izvajalci so naslednji:

- podjetja
- mreža zasebnih izvajalcev
- centri za ugotavljanje kompetenc
- sindikati
- izobraževalna središča
- ZSRZ

Podjetja

Primarno bi bilo treba omogočiti, da bi podjetja lahko v večji meri pomagala zaposlenim pri razvoju njihovih karier. V okviru projekta bi lahko izvajali usposabljanje za kader v oddelkih za razvoj kadrov, a večina srednje velikih in malih podjetij je premajhnih, da bi si lahko privoščila specializirano službo za razvoj kadrov. Zato bi bilo smiselno usposablјati vodje ali mentorje, zaposlene pa spodbuditi, da bi uporabljali storitve drugih izvajalcev, ki jih navajamo v nadaljevanju. Naj poudarimo, da je treba graditi na izkušnjah dobrih praks drugih držav.

Mreža zasebnih izvajalcev

Zaposleni in delodajalci potrebujejo tudi storitve, ki jih obstoječe javno financirane mreže izvajalcev ne izvajajo. To so ocenjevanje širokega spektra posameznikovih kompetenc, izdelava kompetenčnih profilov delovnih mest, coaching, ugotavljanje timskih vlog, interesov in drugih osebnostnih lastnosti, ocenjevanje zaposlenih pom. etodi3 60s topinj,l etnir azgovori,s vetovanjez an ačrtovanjek arierei pd.P recejt egaz nanjaj e akumuliranega v zasebnih agencijah in svetovalnicah, ki te storitve že izvajajo po naročilu podjetij. Menimo, da bi bilo treba v projekt vključiti tudi zasebni sektor, ki ima veliko izkušenj pri delu z zaposlenimi in delodajalci. Izbor izvajalcev ne bo povsem enostaven, saj obstaja veliko število različnih zasebnih ponudnikov, le malo pa jih je, ki so sposobni zagotoviti kvalitetno pomoč zaposlenim in delodajalcem. Ti izvajalci bi morali zagotoviti tudi kader s specializiranimi znanji, pogosto tudi psihološkimi.

»Državni centri za ugotavljanje kompetenc«

To so centri, ki so se v Evropi razširili pod vplivom francoskih CIBC (*Centres interinstitutionnels de bilance de compétences*). Ti centri so podobni »assessment centrom«, kjer se kompetence posameznika ugotavljajo po naročilu podjetja. V CIBC pa lahko pridejo vsi zaposleni in brezposelni, ki v teh centrih lahko dobijo oceno svojih kompetenc na različnih področjih in oblikujejo »kompetenčni portfelj«. Nato se s svetovalci pogovorijo o nadaljnjih načrtih (dodatno usposabljanje znotraj ali zunaj podjetja, promocija, menjava zaposlitve, reševanje problemov na delovnem mestu, samozaposlitev). Potreba po teh centrih obstaja tudi pri nas, vendar še ne predlagamo uvajanja. Predlagamo, da ustrezne delovne skupine to možnost preučijo in najprej izvedejo študijo izvedljivosti projekta. Pojem kompetenc pri nas ni razširjen in poznan, storitve teh centrov niso poceni

(ugotavljanje kompetenc traja od 8 do 24 ur), zato se je nujno vnaprej dogovoriti, kdo bo storitve plačeval (v Franciji jih plača država, državljani pa so do teh storitev upravičeni po zakonu). Če se bomo v Sloveniji odločili za ustanovitev takega centra, predlagamo, naj bo to pilotna izvedba v zadnjem obdobju sedanjega finančnega obdobja ESS.

Poleg predstavljenega, obstajajo različni ti. »kompetenčni centri«. Nekateri od teh centrov ne sodijo v karierno orientacijo (na primer centri, ki se v zadnjih letih uveljavljajo kot povezava znanosti z interesi in potrebami podjetij). Drugi so povezani s karierno orientacijo (centri kot sodelovanje med kadrovskimi službami na določenem gospodarskem področju).

Sindikati

Predlagamo, da se v projekt vključi tudi sindikate. O konkretni obliki je v tem trenutku težko govoriti, saj je treba najprej preučiti tuje primere uspešne prakse, a tudi primere manj uspešnih praks, da bi ugotovili, kateri od dejavnikov vplivajo na uspeh. Izkazalo se je, da imajo lahko sindikati pomembno vlogo predvsem pri delavcih z nizko stopnjo izobrazbe in da lahko omilijo težave tudi v primerih večjih odpuščanj.

Izobraževalna središča

Projekt za krepitev obstoječe mreže izobraževalnih središč v izobraževanju odraslih je že pripravljen.

ZRSZ – CIPS-i:

Nekateri CIPS-i imajo prostorske pogoje, opremo in storitve, ki bi jih lahko brez večjih dodatnih stroškov uporabljali tudi zaposleni in drugi odrasli. Dosti večjega obsega svetovalnih storitev zaradi kadrovskih omejitev CIPS-i ne morejo opraviti, razen če se bodo s projekti kadrovsko okrepili. Lahko pa zaposlenim in drugim zagotavljajo informacije in druge vire, saj niso vsi dostopni prek spleta. Zaposleni bi lahko uporabljali tudi pripomočke za samostojno vodenje kariere (pisne in računalniške programe), informacije, videofilme, se izobraževali v zaposlitvenih kotičkih in se udeleževali različnih predstavitev in drugih dogodkov.

Vavčerji za storitve karierne orientacije

Ministrstva in institucije lahko tovrstne storitve financirajo z izdajo vavčerjev uporabnikom. Uporabniki (zaposleni in brezposelni) bi lahko vavčerje uporabili za svetovanje ali druge oblike karierne orientacije pri pooblaščenih izvajalcih. Tako država neposredno financira uporabnike, kar precej poenostavi način financiranja. Vendar je predpogoj za uvedbo tega financiranja obstoj mreže izvajalcev, ki je kompetentna in certificirana za izvajanje tovrstnih storitev. Zato pri nas v kratkem takega način financiranja ni mogoče uporabiti, saj moramo najprej zagotoviti mrežo kakovostnih izvajalcev.

Tretji del:

SKUPNE TEME

10. IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE ZAPOSLENIH NA PODROČJU KARIERNE ORIENTACIJE

Izobraževanje in usposabljanje svetovalcev v Evropski uniji in Sloveniji

Sistemi izobraževanja in usposabljanja svetovalcev v Evropski uniji so zelo odvisni od načina razumevanja stroke. Predstavljeni so bili v poglavju o konceptih. V državah, kjer se je karierna orientacija že profesionalizirala, že dolgo obstajajo posebni izobraževalni programi za karierno orientacijo (Velika Britanija, Švedska, Irska, Danska itn.). Že dolgo velja, da vede, kot so psihologija, socialno delo, pedagogika ipd., niso dovolj za delo v karierni orientaciji, ki se vedno bolj profesionalizira. Evropska politika profesionalizaciji te dejavnosti pripisuje velik pomen. Profesionalizacija napreduje v smeri multidisciplinarnosti, ki povečuje kompetentnost svetovalcev. Povečini države uvajajo podiplomske študije za karierno svetovanje, v nekaterih državah pa tudi sistem kvalifikacij, ki zaposlenim omogoči pridobitev kvalifikacije na podlagi predhodnih izkušenj. Že nekaj časa je znano, da v Sloveniji zaostajamo na tem področju, najnovejši podatki pa kažejo, da je zaostanek Slovenije na tem področju še večji, kot smo predvidevali. Avtorji študije CEDEFOP-a, ki navaja pregled izobraževanja in usposabljanja v državah članicah EU (Professionalising Career Guidance, 2009), ugotavljajo, da ima že 21 držav članic različne dodiplomske ali podiplomske študijske programe za karierno orientacijo, nekatere novo pridružene države pa navajajo, da jih nameravajo kmalu razviti s pomočjo sredstev ESS. V Sloveniji takega izobraževanja še nimamo, ga trenutno še ne načrtujemo in smo na tem področju na repu Evrope.

Ta ugotovitev velja le za specializirano usposabljanje. Odsotnost formalnega specializiranega usposabljanja pri nas delno nadomešča interno specializirano izobraževanje, ki pa je na voljo predvsem v nekaterih sektorjih in le v določenih obdobjih.

Predlogi

Predlagamo, da imajo bodoči ESS projekti za izobraževanje in usposabljanje svetovalcev skupno prvo fazo. V tej fazi je treba oblikovati skupni koncept, nato pa zagrnati dva projekta, ki ju predstavljamo v nadaljevanju.

Oblikovati celovit koncept izobraževanja in usposabljanja za karierno orientacijo

Na začetku se zastavlja vprašanje, zakaj potrebujemo celovit koncept. Na vprašanje lahko najlažje odgovorimo tako, da si predočimo trenutno stanje, ki je posledica odsotnosti tega koncepta. Posledica je, da imamo na področju karierne orientacije pretežno kader z univerzitetno izobrazbo, vendar ta kader povečini nima dovolj potrebnih specialnih znanj, ki so v današnjem času nujna za delo na tem področju.

V nadaljevanju podajamo predlog, kako celovito pristopiti k oblikovanju izobraževanja in usposabljanja na področju karierne orientacije. Obenem predlagamo, da bi bila ta izobraževanja in usposabljanja javno priznana. Predlagamo tudi kvalifikacije, ki bi koristile zaposlenim, da bi si po določenem obdobju delovne prakse in zaključenih dodatnih usposabljanjih lahko pridobili uradno kvalifikacijo. Ta bi veljala tudi izven njihove delovne organizacije in tako povečala njihovo zaposljivost. Korist za delodajalce pri zaposlovanju novih kadrov je, da bi bili pri kandidatih s kvalifikacijo seznanjeni z njihovimi znanji. Korist za odločevalce (policy makerje) je, da bi se v Sloveniji oblikoval širši (interdisciplinarno usposobljen) nabor kadrov, ki bi bil bolj usposobljen za izvajanje ciljev, ki so zapisani v strategijah in drugih državnih dokumentih.

Dela v karierni orientaciji, za katera ni potrebna univerzitetna izobrazba

Menimo, da tudi v Sloveniji potrebujemo kvalifikacijo za dela, kjer ni potrebna univerzitetna izobrazba. Gre za dela, kot so sprejemanje strank, dajanje osnovnih informacij obiskovalcem centra ali prek telefona. V Sloveniji to pogosto počno svetovalci z univerzitetno izobrazbo, kar ni najboljši način izrabe

človeških virov. Za ta dela tudi nimamo ustaljenega naziva, imenovali bi ga lahko informator v karierni orientaciji. Drugi sklop je delo z informacijami: zbiranje in urejanje informacij, v tiskani in elektronski obliki (podatkovne baze, spletne strani ipd.). Kjer tak poklic obstaja, ga imenujejo »career information specialist«. Tretji sklop del v karierni orientaciji, za katera ni potrebna univerzitetna izobrazba, je »guidance worker«, ki opravlja dela, kot so organiziranje obiskov dijakov, učencev ali študentov v podjetjih, organizacija praks, sejmov, stiki s strankami, podajanje nekaterih informacij v skupini in druga podobna dela. Na tem mestu smo navedli le nekaj primerov, odločitev o vrsti in številu kvalifikacij bo treba doreči v okviru strokovnih skupin, ki se bodo s tem ukvarjale.

Naslednje vprašanje je, kako zagotoviti kvalifikacije za navedena področja. Menimo, da je v tem primeru najbolj primeren način nacionalnih poklicnih kvalifikacij, ki bi tudi zaposlenim, ki niso svetovalci, omogočil pridobitev kvalifikacije. Ostaja pa odprto vprašanje, katere kvalifikacije potrebujemo in koliko.

Skupni magistrski študijski program za karierno orientacijo

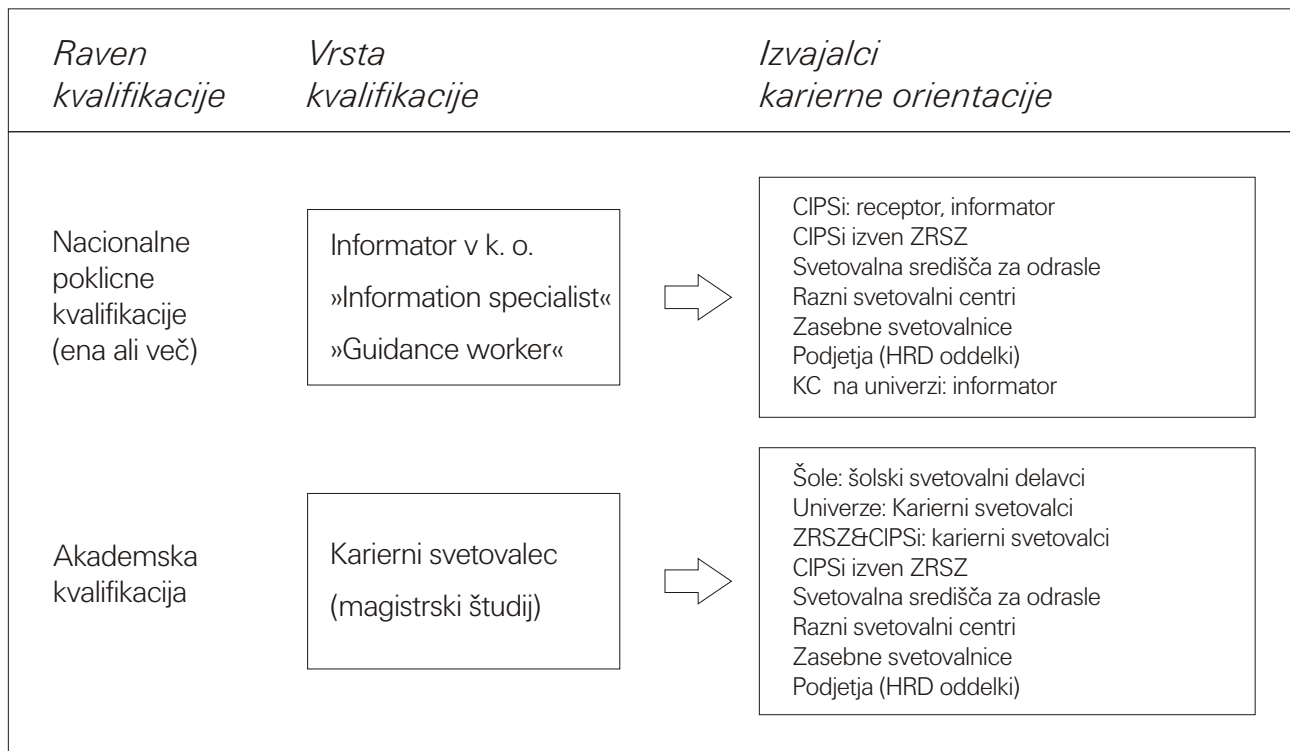
Obstaja več razlogov, ki govorijo za uvedbo enega študijskega programa za karierno orientacijo. Prvi je ta, da svetovalci, ki pomagajo posameznikom pri njihovem kariernem razvoju, potrebujejo določeno skupno znanje, ne glede na to, v katerem sektorju delajo (šolstvo, zaposlovanje itn.). Skupna znanja so teorije kariernega razvoja, etična načela, karierna orientacija kot dejavnost (teorije, koncepti ipd.), metode dela (individualno in skupinsko karierno svetovanje), karierna vzgoja (career education), tehnike in pripomočki, vloga in uporaba specifičnih računalniških orodij (computer assisted guidance), načrtovanje programov karierne orientacije itn. Kljub temu, da imajo področja veliko skupnega (delo s šolsko mladino, delo s študenti, delo z brezposelnimi, delo za zaposlenimi itn.), ima vsako svoje specifičnosti, zato so potrebna še dodatna specifična znanja. Institucije lahko ta dodatna znanja poglobijo z internimi izobraževanji. Širše usposobljeni svetovalci so dosti bolj zaposljivi kot tisti, ki so pretirano specializirani. Drugi razlog je, da drobljenje študija na več študijskih programov rezultira v višji ceni in slabši kakovosti programov. Ilustrativen primer je naveden v poročilu Od politike k praksi (From Policy to Practice, 2008), ki ga je izdal CEDEFOP³ (str. 61.): »eden od ciljev danske reforme karierne orientacije je izboljšati kvalifikacije in kompetentnost praktikov v karierni orientaciji in profesionalizirati danske službe za karierno orientacijo. Zato so namesto večjega števila različnih, povečini krajših in sektorsko specifičnih programov izobraževanja uvedli en skupni program izobraževanja, ki je na voljo kariernim svetovalcem iz vseh sektorjev. Danes mora to izobraževanje zaključiti vsak, ki si želi zaposliti v novih centrih za karierno orientacijo.« V Sloveniji so razlogi za takšno odločitev še močnejši. Dosedanji poskusi oblikovanja skupnega študijskega programa pri nas so pokazali, da so posamezne institucije in fakultete prešibke, da bi oblikovale in izvajale kakovosten interdisciplinaren študij. Poleg tega pri nas na nekaterih področjih ni dovolj lastnega znanja, zato je nujno vključiti strokovnjake iz tujine.

V preteklosti smo imeli v strokovnih krogih nekaj razprav ali naj bi bil ta študij, glede na prejšnji sistem univerzitetnega študija, dodiplomski ali podiplomski. To dilemo je pomagala razrešiti uvedba bolonjskega načina študija. Nov študijski program naj bi bil magistrski, saj zahtevnost dela kariernega svetovalca presega prvo stopnjo v bolonjskem sistemu, poleg tega pa bodo po novem vsi svetovalci imeli magisterij.

Celovit koncept izobraževanja, usposabljanja in priznavanja kvalifikacij – shema

Shema vsebuje elemente, ki naj bi jih vseboval celovit koncept. Njen namen je strokovnim skupinam, ki se bodo v bodoče ukvarjale s tem vprašanjem, predstaviti nekatere ideje, ki so bile v dosedanjih razpravah že obravnavane, in vidike, ki jih je treba upoštevati. Spodnja shema ni predlog nekakšnega dokončnega sistema izobraževanja in usposabljanja na področju karierne orientacije v Sloveniji, temveč predvsem osnova za bodoče delo na tem področju.

³ Dansko ministrstvo za šolstvo je leta 2004 izvedlo reformo sistema karierne orientacije v šolstvu in ustanovilo nove svetovalne centre izven šol. Istočasno je reformiralo tudi sistem izobraževanja kariernih svetovalcev.



Če bo v Sloveniji prišlo do odločitve, da se poklicna vzgoja vključi v redni kurikulum (kot poseben predmet), bo aktualno tudi vprašanje, kakšno kvalifikacijo naj imajo učitelji, ki ta predmet učijo. V državah, kjer takšno ureditev imajo, jih imenujejo »career teachers«. Za zdaj je to vprašanje morda še preuranjeno, zato te kvalifikacije v shemo nismo vključili. Pomembno pa je, da se v Sloveniji nadaljujejo pilotski projekti, kot je projekt CPI za usposabljanje bodočih učiteljev.

Pri oblikovanju programov je na vseh ravneh treba doseči sodelovanje vseh strok in institucij, ki so vpletene in preseči posamične interese. Pomembno je, da že v fazi oblikovanja koncepta sodelujejo vse institucije, ki izvajajo karierno orientacijo. Le tako bomo dosegli, da bodo izobraževalni programi odgovorili na potrebe prakse in da bodo institucije nove kvalifikacije vključile v svoj sistem rekrutiranja novih kadrov in razvoja že zaposlenih.

Prvi projekt: **Vzpostavitev kvalifikacij(e) v karierni orientaciji, za katera ni potrebna univerzitetna izobrazba**

Ta predlog se ne nanaša na sam postopek vzpostavitve poklicne kvalifikacije, ki je predviden v Zakonu o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah. Projekt je potreben za izvedbo predhodnih aktivnosti: evidentiranje možnih nalog in kompetenc, primerjava s podobnimi kvalifikacijami itd. Šele nato se sproži uradni postopek za oblikovanje poklicnih kvalifikacij. Ta projekt je lahko poseben ali pa se ga izvede v okviru projektov ESS, ki sta že predlagana. To sta projekta izobraževalni center (ZRSZ) in izobraževanje in usposabljanje na področju svetovalnih središč (ACS). Menimo, da bi sodelovanje na tem področju lahko prineslo dodano vrednost. Usposabljanja, ki jih različne institucije izvajajo interno, bi kandidati lahko kombinirali v module, ki vodijo do pridobitve poklicnih kvalifikacij na področju karierne orientacije.

Drugi projekt: **Študijski program za kariernega svetovalca**

Predlagamo, da Slovenija razvoj specializiranega izobraževanja in usposabljanja opredeli kot prioriteto in ga kot samostojen projekt vključi v program financiranja ESS. V Operativnem programu razvoja človeških virov (2007–2013) tak projekt ni posebej naveden, zato ministrstvom predlagamo, da preučijo možnosti za financiranje tega projekta v kontekstu razvoja in prenove visokošolskih študijskih programov (morda prioriteta 3.3.3 Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja, prednostna usmeritev 3.3.3.3. Kakovost, konkurenčnost in odzivnost visokega šolstva).

Že v fazi načrtovanja projekta je treba načrtovati profesorski kader. Zaradi zaostajanja stroke v Sloveniji nimamo učiteljskega kadra, ki bi lahko pokril vse teme, ki bi sestavljale sodoben interdisciplinaren študijski program. Zato je treba v projektu predvideti tudi izobraževanje manjšega števila bodočih profesorjev, ki bodo program v bodoče izvajali (zaželeno je, da bi bili vključeni že v fazi priprave izobraževalnega programa). Bodočim profesorjem je treba omogočiti prenos tujih znanj, kot je praksa v starih in novih državah članicah Evropske unije. V Latviji so pred dvema letoma organizirali predavanja tujih profesorjev. Malteško ministrstvo za šolstvo je letos spomladi objavilo, da je sredstva za štipendiranje podiplomskega študija v tujini za bodoči profesorski kader že zagotovilo v programu ESS.

11. ZAGOTAVLJANJE KAKOVOSTI KARIERNE ORIENTACIJE

Zagotavljanje kakovosti karierne orientacije v Evropski uniji

Študije o sistemih in politiki poklicne orientacije v Evropski uniji in drugod (študije ETF, OECD in Svetovane banke), ki so bile dokončane v drugi polovici leta 2003, so pokazale, da povzroča raznolikost ali odsotnost sistemov za zagotavljanje kakovosti poklicne orientacije v praksi precejšnje probleme. Ker to področje marsikje ni regulirano, se pod nazivom karierna orientacija ali karierno svetovanje skrivajo tudi storitve, ki niso kvalitetne. Takšno stanje ima negativne posledice, zato bodo morale države članice Evropske unije tej temi v bodoče nameniti več pozornosti, na kar opozarja tudi nova resolucija o karierni orientaciji (2008). Države članice so se s sprejetjem resolucije tudi zavezale, da bodo izboljšale stanje na tem področju.

Za kakšne standarde kakovosti gre?

Zagotavljanje kakovosti v karierni orientaciji je tema, ki v Sloveniji ni poznana, zato naj poudarimo, da ne govorimo o splošnih organizacijskih standardih, kakršna sta standarda ISO in EFQM. Poklicna orientacija je namreč specifična dejavnost, ki se pogosto izvaja v večjih organizacijah (zavodi, izobraževane institucije). Ugotovitve kažejo, da so splošni standardi sicer lahko koristni za organizacijo, a so presplošni, da bi imeli vpliv na kakovost izvajanja karierne orientacije. Če neka organizacija že ima katerega od splošnih standardov, je treba dodatno uvesti tudi način zagotavljanja kakovosti, ki je specifičen za karierno orientacijo.

Načini zagotavljanja kakovosti in njihova razširjenost

Za zagotavljanje kakovosti v karierni orientaciji se lahko uporablja posebne smernice ali specifične standarde kakovosti. Ocenjevanje kakovosti je lahko zunanje (predvsem v primeru standardov) ali pa se uporablja samoevaluacija. Standardi se razlikujejo glede na to, kateremu področju storitve (input – proces – output) pripisujejo glavni pomen. Le redke države članice že dalj časa uporabljajo sisteme za zagotavljanje kakovosti v karierni orientaciji. Anglija je pred nekaj leti prešla iz zelo obsežnih standardov, ki jih je nadziral Guidance Council, na bolj prikladne standarde Matrix (<http://www.matrixstandard.com/>). Irska uporablja Smernice za načrtovanje programov karierne orientacije v šolah, ki jih je pripravil Nacionalni center za orientacijo v izobraževanju (National centre for guidance in education). Podobne smernice je izdalo tudi estonsko ministrstvo za izobraževanje in raziskovanje.

Evropske smernice za zagotavljanje kakovosti na področju poklicne orientacije

Evropska komisija je zato leta 2003 Strokovno skupino za vseživljenjsko orientacijo (Lifelong Guidance Expert Group) pooblastila naj pripravi predlog, ki bi zagotovil kakovost služb za karierno orientacijo. Ker na tem

področju za enkrat skupna zavezujoča politika ni mogoča, je skupina oblikovala smernice za zagotavljanje kakovosti, ki jih je poimenovala Skupne referenčne točke sistemov zagotavljanja kakovosti služb karierne orientacije v Evropi. Smernice imamo tudi v slovenskem prevodu (Izboljšanje politik in sistemov vseživljenjske karierne orientacije, 2005). Smernice predpostavljajo, da bodo države članice same razvile kakovostne standarde za vse ravni karierne orientacije, smernice pa definirajo značilnosti, ki jih morajo nacionalni sistemi upoštevati. Smernice vsebujejo kriterije, ki predstavljajo okvir nacionalnih sistemov zagotavljanja kakovosti. Ti kriteriji so podrobneje predstavljeni v strokovnih podlagah, zato jih bomo le našteali:

- vključenost uporabnikov
- kompetentnost izvajalcev storitev
- izboljšanje storitev
- skladnost med različnimi standardi

Zagotavljanje kakovosti karierne orientacije v Sloveniji

V Sloveniji na nobenem področju karierne orientacije ne obstajajo posebni standardi. Institucije, ki izvajajo karierno orientacijo, delno poskrbijo za kakovost na vhodni (input) strani, saj postavljajo visoke izobrazbene zahteve za zaposlitev svetovalcev (šole, ZRSZ itn.), vendar je na žalost manj pozornosti namenjene drugim vidikom »inputa« (zadostno število zaposlenih, pogoji dela, specializirano usposabljanje ipd.). Trenutno le Andragoški center Slovenije s pomočjo projekta ESS načrtuje razvoj celovitega sistema zagotavljanja kakovosti za področje svetovanja v izobraževanju odraslih. Standardi kakovosti niso potrebni le za izboljšanje storitev, ki jih izvajajo javne institucije (šole, zavodi, univerze, centri ipd.), potrebni so tudi za izboljšanje storitev zasebnih izvajalcev, ki opravljajo storitve karierne orientacije prek javnih razpisov. S tem problemom je najbolj soočen Zavod RS za zaposlovanje, ki v okviru vsakoletnega Programa aktivne politike za zaposlovanje, izbira zunanje izvajalce za različne delavnice, ki sodijo v sklop karierne orientacije (delavnice za pridobivanje veščin iskanja zaposlitve, klubi za iskanje zaposlitev, delavnice za mlade, delavnice za starejše ipd.). Zahtevanih kompetenc za vodjo delavnic in drugih kriterijev kakovosti namreč v postopku razpisov ni mogoče ugotovljati. Število izvajalcev v zadnjih letih raste in nekateri usposabljanju kadra ne posvečajo velike pozornosti, zato vprašanje kakovosti postaja vse bolj pereče.

Predlogi

Razvoj sistema zagotavljanja kakovosti karierne orientacije v Sloveniji je treba vključiti kot razvojni projekt v Operativni program razvoja človeških virov ESS za obdobje 2007 – 2013. Trenutno le ACS načrtuje razvijanje standardov za področje svetovalnih središč (Celoviti model presojanja in razvijanja kakovosti svetovalnih središč), druge institucije teh načrtov še nimajo. V nadaljevanju navajamo predloge za izboljšanje kakovosti karierne orientacije v Sloveniji.

Oblikovati standarde, ne smernice

V stroki poteka razprava ali je bolje imeti smernice ali standarde za zagotavljanje kakovosti. Smernice so »mehkejše«, tj. manj obvezujoče, ugotavljanje kakovosti poteka na način samoevalvacije, rezultati samoevalvacije se sicer običajno formalno spremljajo, vendar sistem sankcioniranja ni predviden. Standardi so »trša« oblika, so zavezujoči, treba je izpolniti zahteve za pridobitev certifikata, certifikat je treba občasno obnavljati, če se kriterijev ne izpolni, je predvidena sankcija (tj. izguba certifikata). Evropska politika je v zadnjem obdobju bolj naklonjena standardom, čeprav tega državam ne more predpisati. Upoštevajoč naše razmere, predlagamo, da razvijamo standarde, ker daje ta pristop boljše rezultate. Standardi so nujni, če bomo sistem uporabljali za vse izvajalce karierne orientacije (v tem primeru smernice ne pridejo v poštev).

Oblikovati specifični standard za karierno orientacijo

V nekaterih okoljih so skušali (ponekod še poskušajo) kakovost karierne orientacije urejati v okviru drugih standardov (ISO, EFQM ipd.). Rezultati poskusov niso bili pozitivni, zato predlagamo, da v Sloveniji pristopimo k oblikovanju posebnih standardov za karierno orientacijo. Takšna je tudi usmeritev evropske politike tega področja.

Nacionalni standard za karierno orientacijo

Priporočamo, da se nacionalne institucije s področja osnovnega in srednjega izobraževanja, izobraževanja odraslih in visokošolskega izobraževanja povežejo in poskušajo doseči dogovor o oblikovanju standarda, ki bo veljal ne glede na področje delovanja za vse službe karierne orientacije. Predlog temelji na tehtnih razlogih.

Racionalnost

Razvoj kvalitetnih standardov je zahteven in drag, prav tako je drago vzdrževanje, saj je treba permanentno financirati organizacije, ki podeljuje akreditacije, jih obnavljati ipd. Vzdrževanje sistema za majhno število centrov po našem mnenju ni racionalno, še posebno ne za majhno državo, kot je Slovenija. Poleg tega so tudi mnogo večje države že ugotovile, da je bolj smiselno uporabljati bolj široke in obenem bolj univerzalne standarde. Primer takšnih standardov je Matrix v Angliji, ki se uporablja na vseh področjih razen pri poklicni vzgoji v šolah, kjer je to urejeno drugače. En standard še ne pomeni, da na posameznem področju ni mogoče uvesti dodatnih zahtev.

Standard kot eden od ukrepov za zagotavljanje enake kakovosti karierne orientacije

Pomembno je, da standard karierne orientacije velja za svetovalce in drugo osebje, ki so zaposleni v javnih institucijah in za tiste, ki te storitve izvajajo v zasebnem sektorju. Tako bo uporabnikom v vseh starostnih obdobjih zagotovljena bolj enotna kakovost storitev karierne orientacije. Enotni standardi bi bili prispevek k oblikovanju sistema vseživljenjske orientacije v Sloveniji.

Standard kot vstopnica za sodelovanje na razpisih

Enoten standard bi zunanjim izvajalcem karierne orientacije (tj. izven šol, univerz ali zavodov) omogočal, da bi kandidirali na različne razpise, ne le na razpise enega ministrstva ali institucije. Tudi ministrstva bi tako dobila širši nabor bolj kakovostnih izvajalcev. Danes to področje ni regulirano, z javnimi razpisi pa ni mogoče zagotoviti kakovosti, ki jo v nekaterih državah zagotovijo s pomočjo standardov kakovosti in s pomočjo specializiranega usposabljanja ali izobraževanja svetovalcev.

Pri oblikovanju standardov bi morali sodelovati strokovnjaki različnih strok. Zaželeno je, da standardi poleg drugega določajo tudi standarde za prostore, opremo prostorov in kader. Pri tem je treba posebej opredeliti standarde za kader, ki izvaja informativno-svetovalno funkcijo in standarde za kader, ki izvaja poglobljeno svetovalno funkcijo.

12. KARIERNA ORIENTACIJA V OPERATIVNEM PROGRAMU RAZVOJA ČLOVEŠKIH VIROV - EVROPSKI SOCIALNI SKLAD 2007 -2013

Operativni program razvoja človeških virov (v nadaljevanju OP), je eden najpomembnejših dokumentov, s pomočjo katerega bo Slovenija v tem programskem obdobju uresničevala svojo strategijo na področju človeških virov. V tem poglavju predstavljamo umestitve karierne orientacije v sedanjem operativnem programu Evropskega socialnega sklada. Vir je dokument Operativni program razvoja človeških virov ESS za obdobje 2007 –2013, ki ga je leta 2007 izdala Služba Vlade Republike Slovenije za lokalno samoupravo in regionalno politiko.

Navajamo le tiste opredelitve, ki neposredno vključujejo aktivnosti karierne orientacije. Karierna orientacija je prisotna tudi v mnogih drugih aktivnostih, vendar se v pregledu s tem ne ukvarjamo.

Karierna orientacija za zaposlene

Razvoj karierni orientacije za zaposlene v OP-jih redvideno razvojni prioriteti 3.3.1.5 podbujanje podjetništva in prilagodljivosti in sicer v prednostni usmeritvi 3.3.1.2 Usposabljanje in izobraževanje za konkurenčnost in zaposljivost (str. 70):

»...shema »job-rotation«, razvoj karier, karierno svetovanje-regionalne karierne sheme, posodabljanje in širitev poklicnih standardov i katalogov,...«coaching».

Upravičenci so podjetja in njihovi zaposleni, vključno s socialnimi podjetji, zlasti srednja in mala podjetja na območjih, ki zaostajajo v razvoju.

Karierna orientacija za brezposelne in neaktivne

Karierna orientacija za brezposelne in neaktivne je v OP-ju vključena v prednostni usmeritvi 3.3.2 Spodbujanje zaposljivosti in iskalcev dela in neaktivnih (str. 75):

»Krepitev informiranja, svetovanja, motiviranja in vseživljenjske karierne orientacije ter razvoj multimedijskih pripomočkov za učinkovito karierno svetovanje brezposelnim in neaktivnim».

Karierna orientacija je močno prisotna tudi v drugih dejavnostih, navedenih v tej usmeritvi: *»programi oz. projekti za spodbujanje neaktivnih za uspešen vstop na trg dela, usposabljanje in izobraževanje brezposelnih za pridobivanje potrebnih znanj in veščin».*

Upravičenci so posamezniki (brezposelni, neaktivni, iskalci dela, vključeni v izobraževanje in usposabljanje itn.) in gospodarski ter javni sektor (delodajalci, NVO, zbornice, društva in drugi).

Karierna orientacija za študente

Karierna orientacija za študente je vključena v prednostno usmeritev 3.3.3.3 Kakovost, konkurenčnost in odzivnost visokega šolstva. Je del dejavnosti: *»implementacija bolonjskega procesa s poudarkom na posodabljanju študijskih programov in metod poučevanja ter nastajanju novih, prenovljenih visokošolskih institucij».* Med aktivnostmi je tudi (str. 81):

»Razvoji ni zvajanje dejavnosti karierni orientacije, poudariti razvoj karierni svetovanja za študente v visokošolskem izobraževanju z namenom pravočasnega načrtovanja in razvoja karier bodočih visoko kvalificiranih kadrov».

Upravičenci so visokošolski zavodi v RS in javni zavodi (če izpolnjujejo pogoje).

Koordiniranje politike na področju karierni orientacije

Podlaga za koordinacijo politike na področju vseživljenjske karierni orientacije je v prednostni usmeritvi 3.3.5.2. Reforma institucij na trgu dela (str. 91):

»Ustanovitev in vzpostavitev delovanja nacionalne koordinacijske točke (strokovne podporne organizacije) za podporo implementaciji koncepta vseživljenjske karierni orientacije na nacionalnem nivoju, ki bo povezovala, načrtovala, usklajevala, predlagala načine in vsebino dela za posamezne partnerje in izvajalce ter skrbela za razvoj in sistemsko umestitev ter enotno izvajanje vseživljenjske karierni orientacije».

Upravičenci so ZRSZ in nekatere druge institucije na trgu dela.

13. KOORDINACIJA POLITIKE KARIERNE ORIENTACIJE V EVROPSKI UNIJI

Skupne značilnosti Forumov/koordinacijskih mehanizmov za vseživljenjsko karierno orientacijo

Danes se vse države strinjajo, da je na ravni držav nujna jasna politika, ki mora biti koordinirana. Manj evidentno je, kako naj bo politika koordinirana na nacionalni ravni. Ker skupni modeli na tem področju niso izvedljivi, so bile na ravni Evropske unije opredeljene le smernice, države članice pa to urejajo na različne načine. Najprej si oglejmo nekaj ključnih točk, ki so povzete po priročniku *Ustanavljanje in razvoj nacionalnih forumov za vseživljenjsko karierno orientacijo (Establishing and developing national lifelong guidance policy forums – A manual for policy makers and stakeholders, 2008)*.

Nazivi koordinacijskih mehanizmov

Sprva je Evropska komisija koordinacijska telesa v državah članicah imenovala »nacionalni forumi za karierno orientacijo« (projekt NGPF), vendar so nekatere države uporabljale drugačne nazive. Zato se je komisija prilagodila in anesu porabljalas kupnin aziv» mehanizmit ak oordinacijop olitikv seživljenjskeek arierne orientacije«.

Vloge nacionalnih forumov Analize so pokazale, da lahko govorimo predvsem o štirih poglavitnih vlogah forumov. Le redko imajo forumi zgolj eno vlogo, večinoma jih imajo več te so:

- dialog,
- konzultacija,
- razvoj politik,
- razvoj sistemov.

Člani forumov Članstvo v nacionalnih forumih naj vključuje nacionalna ministrstva, ki so odgovorna za karierno orientacijo (še posebno ministrstvo za šolstvo in zaposlovanje) in predstavnike organizacij, ki upravljajo z glavnimi svetovalnimi službami, natančneje z izobraževalnimi ustanovami in javnimi službami zaposlovanja. Člane naj imenujejo tudi nacionalne institucije s področja izobraževanja in zaposlovanja. V forum naj bodo vključeni tudi ključni akterji, kot so socialni partnerji, strokovna društva, predstavniki uporabniških skupin (starši, študenti, starejši občani, družbene manjšine, invalidi).

Formalni status forumov. Analiza delovanja forumov je pokazala, da v Evropski uniji obstajajo štiri glavne statusne ureditve.

Zakonska podlaga. V teh primerih je forum za VKO ustanovljen na podlagi zakona. Primera sta Grčija in Danska.

Telo, ki ga imenuje vlada. To so telesa, ki jih lahko poimenujejo forum, koordinacijska skupina, svet ali delegacija.

Prostovoljna združenja. V Nemčiji je nacionalni forum registriran kot društvo, predstavniki ministrstev pa tvorijo svet (advisory board), ki je vez med društvom in vlado.

Status projektna/eksperimenta. V nekaterih državah tudi v Sloveniji so bili forumi ustanovljeni v okviru mednarodnega projekta in so imeli v obdobju projekta status delovne skupine v okviru projekta. Takšna rešitev je lahko le začasna.

Povezava z vseživljenjskim učenjem in strategijami zaposlovanja. Vseživljenjska orientacija je ključni del strategij in politik vseživljenjskega učenja in zaposljivosti ter eden glavnih razlogov za ustanovitev foruma. Od učinkovite povezanosti je odvisna tudi uspešnost foruma. Praksa je pokazala, da je ta povezanost ponekod prešibka.

Tajništvo. Forum potrebuje tajništvo, ki je neodvisno od ključnih akterjev in ima naloge in funkcije jasno definirane. Tako ima forum identiteto in lahko upravlja z lastnimi viri. V nekaterih državah tajništvo foruma zagotovi eden od ključnih akterjev (ministrstev), pogosto zaradi finančnih razlogov. Nikakor pa ne sme zgolj eden od akterjev prevzeti nadzorovanja tajništva, saj se tako izgubi osnovni namen foruma.

Strokovna podpora. Forum ne more uspešno delovati, če svojega delovanja ne opre na strokovne podlage. V nekaterih primerih strokovne podlage zagotovi ena organizacija (irskemu forumu nudi strokovno in tajniško podporo NCGE – National Center for Guidance in Education, grškemu forumu EKEP itn.), druge uporabljajo različne strokovnjake in organizacije.

Druge dileme delovanja forumov

Forumi ponekod delujejo že več let in ob tem so se akumulirale izkušnje, ki bi jih bilo treba upoštevati tudi pri nas. Na tem mestu navajamo le nekaj teh dilem.

Avtonomnost

Priporočilo forumu je, naj bo neodvisen. Temu cilju je vsekakor treba slediti, vendar v praksi zaradi sestave skupine ne moremo pričakovati takšne neodvisnosti, kot jo ima neko civilno združenje. Člani foruma so tudi predstavniki ministrstev, ki se gotovo ne morejo podpisati pod neko mnenje, ki bi bilo zelo kritično do politike lastnega ministrstva. Menimo, da imajo forumi lahko zelo pomembno proaktivno in posvetovalno vlogo.

Moč in vpliv foruma

V razpravah o vlogi foruma se pojavita tudi vprašanji moči in vpliva foruma, ki sta ključni, saj naj bi imeli forumi vpliv na politiko. V tem kontekstu se pojavlja vprašanje, ali naj se forumu podelita formalna moč in vpliv. V redkih primerih, recimo v Grčiji, je vloga foruma opredeljena v zakonu, kar naj bi forumom dalo večjo moč in vpliv. Praksa teh predpostavk ni potrdila. Vprašanje je, kakšno formalno moč forum, kot koordinator različnih akterjev, sploh lahko ima, saj so le-ti odgovorni za izvedbo svojega programa in učinkovito porabo sredstev. Opažamo, da je forumu težko zagotoviti formalno moč, pa tudi če bi jo, bi bil učinek vprašljiv. Vpliv foruma je po našem mnenju predvsem odvisen od konstruktivnega sodelovanja med akterji in od koristi, ki jo posamezni akterji in vlada vidijo v delovanju foruma. Vodenje in delovanje foruma naj bi temeljilo na partnerskem sodelovanju.

Slediti osnovnemu načelu

Vpliv foruma je najbolj odvisen od tega, koliko bo sledil načelu, da je ustanovljen za to, da bo koristil državljanom, službam in politiki na področju vseživljenjske karijerne orientacije. Tako se bo forum uspel izogniti ozkim interesom, ki so vir potencialnih konfliktov. Ob tem naj se forum tudi ne ukvarja (in naj mu vlada tega ne naloži) s širšimi področji (na primer izobraževanje, poklicne kvalifikacije, širša politika mladih, ukvarjanje s svetovalnimi službami, ki bolj sodijo na klinično področje itn.). Tako bi forum zagotovo izgubil orientacijo (mission drift) in postal neučinkovit.

Urejanje delovanja foruma

Vsi forumi se srečujejo s proceduralnimi vprašanji, kot so vodenje, tajništvo, glasovanje, oblikovanje skupnih mnenj ipd. Glasovanje in oblikovanje skupnih mnenj sta še posebno občutljivi vprašanji, saj je forum mesto, ki dopušča izražanje različnih mnenj.

Nacionalna ali regijska raven

Forumi so povečini ustanovljeni na nacionalni ravni. To velja za vse manjše države, deloma tudi za večje. V nekaterih večjih državah, ki so sestavljene iz več regionalnih entitet, ki imajo veliko upravno samostojnost (Nemčija, Velika Britanija, Španija), nacionalne forume sicer imajo, a je videti da je večji interes za forume, ki delujejo na regionalni ravni, saj so posamezne entitete tradicionalno zadržane do skupnih (nacionalnih) aktivnosti na področju izobraževanja, ki je v njihovi pristojnosti. V Sloveniji te dileme ni. Zaradi majhnosti je določene skupine aktivnosti racionalno izvajati in koordinirati na nacionalni ravni, vendar bi v bodoče kazalo koordinacijo delno izvajati tudi na regionalni ravni.

14. KOORDINACIJA POLITIKE KARIERNE ORIENTACIJE V SLOVENIJI

Tri variante systemskega reševanja vseživljenjske karierne orientacije

Izkušnje na področju forumov oziroma koordiniranja vseživljenjske karierne orientacije v Evropski uniji kažejo, da ne obstaja organizacijski model, ki bi bil univerzalen, ampak je treba v vsaki državi poiskati način, ki je najbolj ustrezen glede na razmere v posamezni državi. V nadaljevanju predstavljamo tri variante, kako bilo možno organizirati koordinacijo na področju karierne orientacije v Sloveniji.

1. Varianta: **Združenje**

Ena od možnosti lociranja nacionalnega foruma je združenje (primer Nemčije). V tem primeru akterji ustanovijo društvo.

Prednosti	Slabosti
<ul style="list-style-type: none">▪ Ustanovitev je enostavna.▪ Avtonomnost delovanja se zagotovi brez težav.▪ Partnerji ga lažje »vzamejo za svojega«.	<ul style="list-style-type: none">▪ Nosilci politike bi ga težko »vzeli za svojega«, zato se zastavlja vprašanje, če bi upoštevali njegove sklepe.▪ Zaradi večjega števila članov je težko zagotoviti učinkovitost.▪ Težko je zagotoviti trajno financiranje.▪ Večja možnost prevlade posameznih interesov.

2. Varianta: **Posebna organizacija**

Zanimiva je možnost, da bi ustanovili posebno organizacijo, ki bi bila zakonsko zadolžena za koordinacijo nosilcev politik in jim istočasno zagotavljala tajniško in strokovno pomoč (primer EKEP v Grčiji).

Prednosti	Slabosti
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stabilno financiranje. ▪ Načeloma nazorna delitev vlog. ▪ Zagotovljena dobra in stalna administrativna in strokovna podpora. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Za ustanovitev je potrebna zakonska podlaga. ▪ Delovanje je zaradi samostojnosti (prostor, finance ipd.) lahko dražje. ▪ Vprašljivo angažiranje nosilcev politike, saj je »koordinacija« obvezna, ne glede na to ali oni v tem vidijo korist ali ne. ▪ Počasnost postopkov.

3. Varianta: **Stalna medresorska delovna skupina z zagotovljeno podporo**

Po tej varianti bi ustanovili stalno medresorsko koordinacijsko skupino za VKO (oziroma nadaljevali delo sedanje medresorske strokovne skupine), ki pa naj jo imenuje vlada, ne le MŠŠ (kot jo je do sedaj). Skupina naj deluje v ožji in širši zasedbi. Širša naj vključuje večje število partnerjev in ima vlogo širšega foruma, ožja pa predstavnike nosilcev odločanja in ima bolj izvršno vlogo. Ker skupina ne more izvajati operativnih nalog, ji je treba zagotoviti stalno tehnično-administrativno in strokovno pomoč, najbolje v že obstoječi instituciji. Glede na naravo dela bi to lahko bil Nacionalni Center za informiranje in poklicno svetovanje (NCIPS) pri ZRSZ.

Prednosti	Slabosti
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evidentno je, da gre za skupno »lastništvo«. ▪ Gradi na obstoječih strukturah. ▪ Ponuja rešitev dileme, kako zagotoviti učinkovito delovanje ob vključenosti večjega števila partnerjev. ▪ Stroški so načeloma manjši kot pri posebni organizaciji. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Do problemov lahko pride, če vloge ne bodo jasno definirane. ▪ Težje je zagotavljati, da institucija ne bo osebju, ki je zadolženo za pomoč forumu, naložila tudi druge naloge (oziroma več nalog, kot je dogovorjeno).

Značilnosti koordinacije vseživljenjske karijerne orientacije v Sloveniji

Predlagamo, da ima koordinacija (tj. forum oziroma koordinacijska skupina) ne glede na organizacijsko rešitev v nadaljevanju predstavljene značilnosti.

Širša in ožja skupina

Izkušnje s slovenskim Nacionalnim forumom za karierno orientacijo so pokazale, da je smiselno, da je skupina širša (maksimalni forum) in v njej lahko sodeluje večje število (30 ali več) organizacij, združenj uporabnikov, strokovnjakov in drugih civilnih združenj. Ker je zelo težko zagotoviti operativnost skupine, naj se določi še manjša delovna skupina (mini forum), ki bo delovala v skladu z mnenji maksimalnega foruma.

Status koordinacije

Če bo realizirana tretja varianta (medresorska delovna skupina), naj jo imenuje vlada neposredno, saj bo v tem primeru jasno, da gre za skupno »lastništvo«. Sedanja rešitev (strokovna skupina pri Ministrstvu za šolstvo in šport RS) sugerira, da gre le za karierno orientacijo v šolstvu in za odgovornost MŠŠ.

Zagotoviti administrativno in strokovno podporo

Obe vrsti podpore sta ključni za delovanje forumov. Podpora mora biti stalna.

Vloga koordinacije

Predlagamo, da ima koordinacija vse štiri možne vloge.

- *Dialog.* Koordinacija je mesto izmenjave mnenj in razprave, vendar ne sme ostati na ravni diskusijske skupine, saj se mora izkazati kot funkcionalna, profesionalna in učinkovita.
- *Konzultacija.* Koordinacija naj obravnava rešitve, ki jih pripravljajo posamezna ministrstva. To vlogo je mogoče realizirati le, če se bodo ministrstva pripravljena o načrtih predhodno posvetovati s koordinacijsko skupino oziroma forumom.
- *Razvoj politik.* Menimo, da je nujno, da koordinacija nima le reaktivne vloge, tj., da reagira na predloge in rešitve posameznih ministrstev, ampak ima tudi proaktivno vlogo. Forum naj bi tudi predlagal sistemske rešitve (tj. rešitve na ravni politik). To je še posebno pomembno v slovenskih razmerah, saj ministrstva nimajo posebnih strokovnih služb za karierno orientacijo.
- *Razvoj sistemov.* To so aktivnosti, katerih rezultati niso le predlogi v okviru politike, ampak oprijemljivi produkti (smernice, okvir za sisteme kakovosti, skupna terminologija ipd.). To vlogo ima le nekaj tovrstnih forumov v državah Evropske unije, saj vsi niso ustrezno ekipirani, da bi lahko delovali na tej ravni. Videti je, da je ta vloga odvisna predvsem od dobre strokovne podpore.

Predlog projekta

Ustanovitev koordinacije

Prva aktivnost je ustanoviti koordinacijo po eni od treh predlaganih variant. Ocenjujemo, da je za slovenske razmere najbolj ustrezna tretja varianta, ki gradi na obstoječi strokovni skupini.

Vzpostavitev nacionalne koordinacijske točke

Za administrativno in strokovno podporo moramo zagotoviti ustrezno koordinacijsko točko. Ustanovitev tovrstne koordinacije je predvidena v Operativnem programu razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013, in sicer v okviru aktivnosti Reforma institucij na trgu dela (3.3.5.2), ki v alineji III (Mobiliziranje reform na področju zaposlovanja, usposabljanja in vključevanja, s spodbujanjem razvoja partnerstva (networks) relevantnih akterjev na nacionalni, regionalni in lokalni ravni) navaja: »Ustanovitev in vzpostavitev delovanja nacionalne koordinacijske točke (strokovne podporne organizacije), za podporo implementaciji koncepta vseživljenjske karierne orientacije na nacionalnem nivoju, ki bo povezovala, načrtovala, usklajevala, predlagala načine in vsebino dela za posamezne partnerje in izvajalce ter skrbela za razvoj in sistemsko umestitev vseživljenjske karierne orientacije«.

Pomembno je, da ima »točka«, ki bo izvajala administrativno in strokovno podporo, svoja proračun in poslovni načrt in da odgovarja neposredno koordinaciji oziroma forumu. Administrativna podpora obsega sklicevanje sestankov foruma, pripravljanje gradiv, poročanje, izvedba nekaterih nalog za forum, koordinacija nalog, ki jih izvajajo drugi izvajalci itn. Strokovna podpora pa zajema vse strokovne naloge, ki so potrebne za delovanje foruma. Del teh nalog bo, odvisno od kadrovske zasedbe, lahko izvajalo osebje, ki bo zaposleno v tej službi (točki), drugi del pa druge institucije ali strokovnjaki.

Operacijo delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, 5. (pete) razvojne prioritete "Institucionalna in administrativna usposobljenost", 5.2. prednostne usmeritve "Reforma institucij na trgu dela."



MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE
DIREKTORAT ZA TRG DELA IN ZAPOSLOVANJE



Zavod Republike Slovenije
za zaposlovanje



ISBN 978-961-916-2

