



MYFUTURE

Poti do boljše karierne orientacije na sekundarni stopnji izobraževanja

Ronald G. Sultana | Univerza na Malti

PRIROČNIK

Priročnik je nastal v okviru Erasmus+ projekta **MYFUTURE** :

Izboljšanje digitalnih veščin za karierno orientacijo v šolah*

(Koda projekta: 2016-1-IT02-KA201-024241)

V projekt so bili vključeni naslednji partnerji:



Univerza Camerino – Italija (vodilni partner)



Regione Marche – Italija



Center Studi Pluriversum – Italija



Univerza v Derbyju – Združeno kraljestvo



Okrajni svet Hertfordshire – Združeno kraljestvo



UU-Lillebælt – Danska



Univerza na Malti



Cmbrae Bucuresti – Romunija

Spletna stran projekta: <http://myfutureproject.eu/>

- * Projekt je finančno podprla Evropska komisija. Ta *priročnik* izraža avtorjeve poglede. Komisija ne prevzema odgovornosti za kakršnokoli uporabo informacij iz tega priročnika.



Erasmus+

Prevod priročnika v slovenski jezik je v projektu »Razvoj storitev vseživljenjske karierne orientacije in nadaljnja krepitev Nacionalne koordinacijske točke za vseživljenjsko karierno orientacijo«, ki se izvaja v okviru Operativnega programa za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020, nastal ob finančni podpori Republike Slovenije in Evropske unije, s sredstvi Evropskega socialnega sklada.

Prevod: Sonja Sentočnik

Oblikovanje: Creacion.si, CR d.o.o.

Izdal: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

Za izdajatelja: Mavricija Batič

Tisk: Gregor Primožič s.p.

Naklada: 400

Letnica: 2019

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

331.548(035)
37.048(035)

SULTANA, Ronald G.

Poti do boljše karierne orientacije na sekundarni stopnji izobraževanja : priročnik / Ronald G. Sultana ; [prevod Sonja Sentočnik]. - Ljubljana : Zavod RS za zaposlovanje, 2019

ISBN 978-961-217-069-1
COBISS.SI-ID 302534144

Uvod

Pričujoči *priročnik* je nastal kot eden izmed rezultatov Erasmus+ projekta **MYFUTURE**. Namenjen je vodstvenim delavcem na področju izobraževanja in svetovalcem karierne orientacije. Vsebuje praktične nasvete za izboljšanje kakovosti rezultatov in storitev karierne orientacije na sekundarni stopnji izobraževanja (starost učencev od 11–16 let)¹ s poudarkom na izobraževanju za razvoj kariere. *Priročnik* vsebuje okvire, orodja in vire, ki so namenjeni zagotavljanju učinkovitejše podpore vsem učencem, še posebej pa tistim, ki so iz različnih razlogov izgubili interes za formalno učenje ali pa so na tem, da ga izgubijo. Karierna orientacija je eden izmed načinov, da pri takih učencih ponovno spodbudimo njihovo motivacijo, vendar le s kakovostnimi storitvami, oblikovanimi glede na namen.

Priročnik je strukturiran tako, da spodbuja kritično refleksijo, obenem pa vsebuje tudi orodja in vire, s pomočjo katerih je mogoče razumevanje boljše kakovosti izobraževanja za razvoj kariere in karierne orientacije preleti v prakso.

Prvi del priročnika se posveča vprašanju razumevanja »kakovosti«. To vprašanje je pomembno, saj je kakovost predmet različnih razlag, mnenja o tem, ali si določen produkt ali storitev zasluži oznako »kakovosten«, pa si pogosto nasprotujejo. Ker ima opredelitev pojma »kakovost« posledice za načrtovanje cil-

1 Avtor priporoča, da naj se *priročnik* uporablja za obvezno sekundarno izobraževanje (starost učencev od 11–16 let). Slovenski nacionalni sistem izobraževanja se razlikuje od tistega, na katerega se sklicuje avtor, saj imamo pri nas obvezno devetletno osnovnošolsko izobraževanje (za učence starosti od 6–14 let), srednješolska izobrazba pa pri nas ni del obveznega šolanja (starost dijakov od 15–18 let). Zato veljajo priporočila iz priročnika predvsem za osnovnošolce na predmetni stopnji (starost od 11–14 let), čeprav so primerna tudi za srednješolsko populacijo. V priročniku bomo s sekundarnim izobraževanjem merili predvsem na populacijo osnovnošolcev na predmetni stopnji, pa tudi na dijakke začetnih letnikov srednje šole. Za oboje bomo pretežno uporabljali izraz učenci; *op. prev.*

jev poučevanja in učenja, je nujno treba pojasniti, kako razumemo »kakovost« na področju izobraževanja za razvoj kariere in karierne orientacije.

Potem, ko opredelimo pojem »kakovosti« oziroma pojasnimo, **kaj** imamo v mislih, ko ga uporabimo v povezavi s karierno orientacijo, se posvetimo vprašanju, **zakaj** je pomembno, da produkti in storitve na sekundarni stopnji ustrezajo visokim standardom in **kdo** je odgovoren za zagotavljanje ustrezne kakovosti. Glede slednjega menimo, da so to tako vodstveni uslužbenci na uradih in ministrstvih za izobraževanje kot tudi ravnatelji in direktorji šol in šolskih centrov, svetovalci karierne orientacije in drugi deležniki, pa tudi sami uporabniki storitev (tj. učenci in njihovi starši ali skrbniki). Ne nazadnje opišemo tudi, **kako** in **kdaj** je treba preverjati kakovost kariernih produktov in storitev v šolah, in predstavimo vrsto distinkcij za opredelitev različnih možnosti ter prednosti in pomanjkljivosti vsake izmed njih. Upoštevamo tudi naraščajočo zaskrbljenost široko po Evropi v zvezi z modeli kakovosti, ki temeljijo na neoliberalističnih idejah in novem menedžmentu javnega sektorja ter načrtamo pristop, ki izhaja iz drugih vrednot in temelji na ideoloških izhodiščih, ki so nam bližja.

Prvi del *priročnika* se zaključí z osvetlitvijo nekaterih **najpomembnejših** značilnosti, ki naj bi jih storitve karierne orientacije na stopnji sekundarnega izobraževanja običajno izkazovale. Predstavimo šest takih značilnosti. Po našem prepričanju je mogoče kakovost produktov in storitev karierne orientacije izboljšati s [1] kakovostnimi programi kariernega izobraževanja, [2] dostopnostjo kariernih informacij, [3] individualizirano podporo s pomočjo kariernega svetovanja, [4] zagotovitvijo dobro organiziranih in dostopnih karierno informacijskih središč, [5] razvojem partnerskega sodelovanja v kariernem izobraževanju in [6] vzgojo reflektivnih praktikov, za katere je nenehno prizadevanje za doseganje visokih standardov nekaj samoumevnega. Vseh

šest naštetih značilnosti deluje v medsebojni povezavi, ločili smo jih le z namenom, da bi lahko čim bolj nazorno opisali načine za izboljšanje kakovosti vsake izmed njih.

Drugi del je namenjen poglobljenemu opisu omenjenih šestih značilnosti, ki naj bi jih imele storitve karijerne orientacije, vsa-ki značilnosti namenimo eno poglavje. Poglavja imajo enotno strukturo: najprej opišemo posamezno značilnost in poudarimo vse njene pomembne vidike, pri čemer črpamo iz ugotovitev mednarodnih raziskav (»kaj že vemo«). Nato se posvetimo tistim vidikom, ki jih je mogoče izboljšati (»poti do izboljšanja«). Vključimo primere obetajočih praks, pa tudi orodja in vire, ki jih je mogoče uporabiti za ovrednotenje in izboljšanje prakse.

KAZALO

<i>Uvod</i>	3
<i>Seznam slik in tabel</i>	8
<i>Seznam orodij in virov</i>	8
<i>Seznam obetajočih praks</i>	9
<i>Glosar terminologije in kratic</i>	10
<i>Definicija karierne orientacije, uporabljena v tem priročniku</i>	12

PRVI DEL: RAZUMEVANJE KAKOVOSTI

1 Kaj je kakovost?

1.1 Kakovost je težko opredeliti	16
1.2 Tipologije in okvirji	20
1.3 Operacionaliziranje okvira zagotavljanja kakovosti	30
1.4 Kakovost, novi menedžment na področju javnega sektorja in akcijsko raziskovanje	36
1.5 Elementi za zagotavljanje kakovosti: okvir	44

DRUGI DEL: POTI DO BOLJŠE KAKOVOSTI

2 Izobraževanje za razvoj kariere

<i>Kaj že vemo</i>	56
2.1 Programi kariernega učenja	56
2.2 Vsebina izobraževanja za razvoj kariere	58
2.3 Organizacija kurikula	62
2.4 Učitelji ter metode in tehnike poučevanja	69
2.5 Vrednotenje	71
<i>Poti do izboljšanja</i>	76

3 Karierne informacije

<i>Kaj že vemo</i>	78
3.1 Karierne informacije: nujne, vendar nezadostne	78

3.2 Kako dosežemo, da karierne informacije nekaj štejejo	80
<i>Poti do izboljšanja</i>	85

4 Karierno svetovanje

<i>Kaj že vemo</i>	88
4.1 Delo s posamezniki in skupinami	88
4.2 Svetovanje v podporo kariernemu načrtovanju	95
4.3 Mobiliziranje kariernega svetovanja za preprečevanje izgube interesa za šolo	98
<i>Poti do izboljšanja</i>	99

5 Karierno informacijsko središče

<i>Kaj že vemo</i>	104
5.1 Središče za karierno informiranje, izobraževanje in usmerjanje	104
5.2 Vzpostavitev/izboljšanje kakovosti kariernega informacijskega središča na vaši šoli	108
<i>Poti do izboljšanja</i>	115

6 Partnerstva v izvajanju storitev karierne orientacije

<i>Kaj že vemo</i>	120
6.1 Kdo vse prispeva k programu kariernega izobraževanja	120
6.2 Partnerstva kot kazalnik kakovosti storitev karierne orientacije	124
<i>Poti do izboljšanja</i>	128

7 Reflektivni praktik

<i>Kaj že vemo</i>	132
7.1 Kompetentni strokovnjaki kot zagotovilo kakovosti ...	132
7.2 Na poti do reflektivnega praktika, model akcijskega raziskovanja	138
<i>Poti do izboljšanja</i>	144

SEZNAM SLIK IN TABEL

Tabela 1: Primer meril uspešnosti in kazalnikov kakovosti iz Grčije	24
Načela SUPO za zagotavljanje prakse nezatiranja	27
Učni izidi kot dokaz kakovosti storitve izobraževanja za razvoj kariere	34
Slika1.1: Model reforme javne uprave britanske vlade	37
Slika 1.2: Koraki akcijskega raziskovanja	42
Slika 1.3: Različni vidiki storitev karierne orientacije	47
Slika 1.4: Dejavnosti, ki jih opravljajo karierni svetovalci	47
Slika 1.5: Ključne vloge svetovalcev karierne orientacije, kot jih opredeli NICE	48
Oznake, uporabljene v priročniku	51
Razlika med coachingom, mentorstvom in svetovanjem	90
Karierna orientacija: pot do profesionalnega statusa	135
Ciklični krog reflektivne prakse	140
Ciklični krog akcijskega raziskovanja	141

SEZNAM ORODIJ IN VIROV

Primeri kurikularnih ogrodij izobraževanja za razvoj kariere	59
Anketa za učitelje: mapiranje učnih načrtov v podporo kariernega učenja na šoli	65
Didaktične igre za spodbujanje kariernega raziskovanja in razvoja	72
Primeri portfoliev kariernega učenja	75
Ček lista za preverjanje spletnih kariernih virov	80
Kriteriji za ovrednotenje programske opreme za karierno orientacijo	81
Zagotavljanje individualnega svetovanja tistim, ki ga potrebujejo	94
Priprava osebnega razvojnega načrta	97
Merila uspešnosti fundacije Gatsby za zagotavljanje kakovostnih storitev karierne orientacije	100
Organizacija prostora v karierno informacijskem središču	110
Organizacijski postopki za ustanovitev karierno informacijskega središča	115
Vloga delodajalcev kot partnerjev pri kariernem učenju	125
Kompetence praktikov karierne orientacije za interveniranje in razvoj v socialnih sistemih	126

Seznam kompetenc za svetovalce karierne orientacije združenja	
IAVEG	134
Evropski standardi NICE za kompetence kariernih svetovalcev	134

SEZNAM OBETAJOČIH PRAKS

Kanadski načrt za oblikovanje življenja/dela	62
Avstrijski model mapiranja učnih načrtov	64
Reflektivni dnevnik o razvoju kariere na Danskem	67
Prava igra	72
Spletno mesto MyFuture	83
Predlagana časovna razporeditev dela svetovalnega delavca	91
Pot kariernega načrtovanja	96
Vloga kariernega svetovanja pri preprečevanju izgube interesa za šolo	98
Primer partnerskega sporazuma iz Barcelone	128
Standard spodbujanja in preverjanja kakovosti zagotavljanja storitev, izražen z matriko	142

SEZNAM ORODIJ IN VIROV

APL	Accreditation of Prior Learning (akreditacija predhodnega učenja)
APEL	ccreditation of Prior Experiential Learning (akreditacija predhodnega izkustvenega učenja)
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training (Evropski center za razvoj poklicnega izobraževanja in usposabljanja)
CEG	Career Education and Guidance (karierno izobraževanje in orientacija)
DOTS	Decision-Making, Opportunity Awareness, Transition Skills, Self-Awareness (odločanje, zavedanje priložnosti, veščine prehajanja, zavedanje sebe)
ELGPN	European Lifelong Guidance Policy Network (Evropska mreža za politike v vseživljenjski karierni orientaciji)
HR	Human Resources (človeški viri)
IAEVG	International Association for Educational and Vocational Guidance (Mednarodno združenje za izobraževalno in karierno orientacijo)
ISO	International Organization for Standardization (Mednarodna organizacija za standardizacijo)
NEET	Not in Education, Employment or Training (se ne izobražuje, ni zaposlen in se ne usposablja)

NPM	New Public Management (nova javna uprava)
NICE	Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (Evropska mreža za inovacije v karierni orientaciji in svetovanju)
PES	Public Employment Service (zavod za zaposlovanje)
QA	Quality Assurance (zagotavljanje kakovosti)
SMT	Senior Management Team (najvišji poslovni odbor)

DEFINICIJA KARIERNE ORIENTACIJE V TEM PRIROČNIKU

Naše razumevanje karierne orientacije je naslednje:

»Karierna orientacija podpira posameznike in skupine pri odkrivanju sveta dela, prostega časa in učenja ter pri ugotavljanju mesta, ki ga imajo na tem svetu in pri načrtovanju njihove prihodnosti. Pri tem je ključnega pomena razvijanje zmožnosti posameznika in skupnosti za analiziranje in problematiziranje predvidevanj in razmerij moči, za mreženje in izgrajevanje solidarnosti ter za ustvarjanje novih skupnih priložnosti. Na ta način postanejo posamezniki in skupine opolnomočeni za utiranje svoje poti v svetu, kakršen je, in za ustvarjanje podobe sveta, kakršen bi lahko bil.

Karierna orientacija lahko poteka na najrazličnejše načine in temelji na različnih teoretičnih tradicijah. Vendar so njeno bistvo vedno namensko ustvarjene priložnosti za učenje, ki podpirajo tako posameznike kot skupine, da vedno znova razmišljajo o delu, prostem času in učenju ter da v luči novih informacij in na novo pridobljenih izkušenj dobijo zagon za individualno in skupinsko akcijo.«

Vir: T. Hooley, R. G. Sultana & R. Thomsen (2017) The neoliberal challenge to career guidance – mobilising research, policy and practice around social justice. V: T. Hooley, R. G. Sultana & R. Thomsen (ur.) Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism. London: Routledge.



A woman and a man are standing in a grassy park area. The woman on the left is holding a large red speech bubble cutout, and the man on the right is holding a large blue speech bubble cutout. They are both smiling. In the background, there are trees and a city skyline.

PRVI DEL

Razumevanje kakovosti



Zagotavljanje boljših storitev za učence

1. KAJ JE KAKOVOST?

1.1. *Kakovost je težko opredeliti*

Zapleten koncept, deležen različnih razlag

»Kakovost« je *zapleten* koncept, deležen *različnih razlag*. Na prvi pogled se lahko to zdi presenetljivo. Navsezadnje znamo čisto zdravorazumsko prepoznati »kakovosten produkt«, ko ga vidimo, ali ugotoviti, da je neka »storitev kakovostna«, če nam koristi. Če pa se v pojem kakovosti bolj poglobimo, ugotovimo, da se pogledi na to, kaj je kakovost, zelo razlikujejo. Odvisni so od tega, koga vprašamo, njegovega družbenega položaja, kriterijev, ki jih uporablja pri presoji kakovosti, pa tudi od njegovih preteklih izkušenj. Najpomembnejše se je torej zavedati, da imajo različni ljudje različna pričakovanja in standarde. Lahko se, denimo, zgodi, da filmski kritik zapiše uničujočo kritiko o filmu, pa vendar ta postane uspešnica pri občinstvu, ali da dober poznavalec vin odkloni steklenico, za katero smo bili mi pripravljeni plačati lepo vsoto. Za razliko od navadnih ljudi, ki to počno intuitivno, pa »eksperti«, sladokusci in strokovnjaki na podlagi študija in/ali večletnih izkušenj oblikujejo kriterije, ki jim služijo za presoj »kakovosti«.

»Relativnost« dojemanja kakovosti

Omenjeni »kriteriji kakovosti« pa ustrezajo različnim standardom in pričakovanjem v zvezi s produktom ali storitvijo. »Eksperti« redkeje nečemu podelijo »znak kakovosti« kot tisti, ki se na določene zadeve manj spoznajo. Iz tega razloga je »kakovost« pogosto definirana kot odnos med izkušnjo (uporabo produkta ali storitve) in pričakovanji (v zvezi s produktom ali storitvijo). Čim nižja (ali višja) so pričakovanja, tem pogostejše (ali redkeje) bomo nekaj označili za kakovostno. Kakovost je potemtakem, tako kot lepota, v očeh opazovalca – različni deležniki jo dojemajo na različne načine. Kot bomo pojasnili

kasneje, to odpira zanimive možnosti, obenem pa predstavlja tudi nekaj nevarnosti.

»Kakovost« je »miselna konstrukcija«

Posledično velja »kakovost« za »miselno konstrukcijo«: kako je definirana, je namreč zelo odvisno od tega, *kdo* jo skuša opredeliti. Vodja ustanove (npr. ravnatelj šole) ali tisti, ki zagotavlja storitev (npr. šolski svetovalni delavec za karierno orientacijo), lahko dojemata neko storitev kot »kakovostno«, medtem pa jo lahko uporabniki (npr. učenci ali njihovi starši oziroma skrbniki) dojemajo kot nekakovostno. Drugič spet so lahko uporabniki storitve zadovoljni, medtem ko za tistega, ki jo zagotavlja, ta ne dosega standardov, ki jih je želel doseči, ali pričakovanj njegovega nadrejenega, odgovornega za zagotavljanje kakovosti.

»Kakovost« ima politični značaj

Uporabniki storitev se po vsej verjetnosti precej razlikujejo med seboj po svojih potrebah, mogoče je tudi, da neko situacijo razlagajo različno. Te razlike so pogosto povezane z njihovimi življenjskimi izkušnjami, ki se navezujejo na posameznikovo socialno poreklo, spol, etnično pripadnost, kulturo, versko prepričanje, telesno zmogljivost ali morebitno invalidnost, spolno usmerjenost, okolje, iz katerega izhaja (npr. urbano ali podeželsko), starost in podobno. Zaradi tega je kakovost težko opredeliti v generičnem smislu kot nekaj abstraktnega in zunaj konteksta: kar določene skupine ljudi dojemajo kot kakovostno storitev, se lahko drugim zdi nezadostno, problematično ali celo nekaj, kar ni v skladu z njihovimi interesi. Po mnenju nekaterih, denimo, dober program poklicne vzgoje

“ *Kakovost je ‘miselna konstrukcija’: kako je definirana, je namreč zelo odvisno od tega, kdo jo skuša opredeliti.* ”

poudarja pomen sindikatov, medtem ko se drugi s tem ne strinjajo, ker je zanje delavčeva odgovornost pomembnejša od njegovih pravic. Spet drugi morda presojuje kakovost storitve karierne orientacije po tem, ali predstavlja poklice nevtrarno, ne glede na spol, nekaterim prejemnikom storitve pa se lahko to zdi popolnoma zgrešeno. »Kakovost« ima torej politični značaj v smislu, da so pohvale (ali kritike), ki jih družba namenja nekemu produktu in storitvi, odvisne od vrednot, o katerih pa različne skupine v tej družbi niso vedno soglasne.

Pri definiranju »kakovosti« je pomemben kontekst ...

Ko se lotevamo opredeljevanja kakovosti, je torej pomembno, da upoštevamo kontekstualne dejavnike. Vendar pa nas pristno posvečanje pozornosti nasprotujočim si pogledom uporabnikov ne sme zapeljati v »negativni relativizem«. Navajamo dva primera za ponazoritev. Liberalne demokracije, denimo, visoko cenijo enakost med spoloma, četudi je na splošno v celoti ne uresničujejo. Vendar je ta vrednota tako močno vtkana v politično zavest, da produkt ali storitev, ki je ne spoštuje, nikakor ne more obveljati za kakovostno. To velja ne glede na skupine, ki se ne zavzemajo za enakost med spoloma ali ki to pravico razumejo drugače.

»Pozitivni relativizem« priznava in spoštuje različnost in se zavzema za »razumne prilagoditve«, vendar le v soglasju glede ključnih vrednot civilne družbe in pravil delovanja, na katerih temelji življenje skupnosti. Na splošno vključujejo te vrednote in pravila osnovno pravico do življenja, svobodo verskega izražanja in zaščito pred diskriminacijo – pri čemer so svoboščine omejene le v primeru, ko omejujejo svobodo drugega. V taki širši sliki morajo biti produkti in storitve skladni z osnovnimi vrednotami, ki so prek dialoga postale del identitete neke skupnosti.

... vendar pa zadovoljen uporabnik še ni zagotovilo kakovosti

Drugi vidik »relativizma« je, da postanejo pričakovanja različnih skupin uporabnikov edino merilo za definiranje kakovosti, kar pa



je nesprejemljivo. V tem primeru bi namreč preprosto zato, ker bi imela določena skupina nižja pričakovanja (bodisi zaradi pomanjkanja znanja ali izkušenj), bili produkti in storitve, namenjeni tej skupini, nižje kakovosti. Vendar dejstvo, da imajo določeni posamezniki in skupine nižja pričakovanja, ne sme biti razlog za nižanje kakovosti. Zato »uporabnikovo zadovoljstvo«, četudi ga cenimo, ni in ne more biti edino (ali celo najpomembnejše) merilo pri ocenjevanju kakovosti. Uvedba listin o kakovosti, ki služijo kot referenčni dokumenti, je pri tem v pomoč, saj prebivalstvo ozavešča, do kakšne kakovosti so upravičeni pri storitvah in produktih.²

Pogledi ekspertov so pomembni

Za opredeljevanje standardov kakovosti so pogledi ekspertov nepogrešljivi: njihovo znanje in izkušnje, ki so načeloma globlje in širše kot pri neekspertih, so zagotovilo, da bodo standardi kakovosti na najvišji mogoči ravni. Seveda to ne pomeni, da ek-

2 Nacionalna zveza za karierni razvoj (angl. The National Career Development Association – the NCDA) ima denimo opredeljena pričakovanja uporabnikov, njihove pravice in odgovornosti – dostopno na https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/5565/_PARENT/layout_details_search/false

sperti niso dolžni prisluhniti mnenju navadnih ljudi. Nasprotno, njihova dolžnost je, da ta mnenja upoštevajo pri razumevanju, opredeljevanju in promoviranju kakovosti tako, da postane celota (tj. abstraktni pojem kakovosti) več kot vsota njenih posameznih delov (tj. kontekstualno obarvani pojmi kakovosti).

1.2. Definiranje »kakovosti« v storitvah karierne orientacije: tipologije in okviri

Organiziranje naših misli v zvezi s kakovostjo in zagotavljanjem kakovosti

Ker sta »kakovost« in »zagotavljanje kakovosti« kompleksna pojma, deležna različnih tolmačenj, nam bodo za razlago teh izrazov v pomoč različne *tipologije* in *okviri*. Z njihovo pomočjo je mogoče različne vidike predmeta našega zanimanja organizirati tako, da se bolj zavemo pomenskih različic. Služijo nam kot orodja za razjasnitev misli, pri čemer pa se moramo zavedati, da so meje med »tipi« pogosto prepustne. V nadaljevanju bomo osvetlili več možnih razlik med različnimi pristopi z namenom, da pridobi bralec boljši uvid v možnosti, ki so na voljo, in se zave posledic, ki jih imajo različne možnosti za izvedbo storitev.

Tipologija zagotavljanja kakovosti, temelječa na ideologiji

Velja poudariti, da si vsi prijemi zagotavljanja kakovosti v bistvu prizadevajo najti vrzeli v kakovosti in jih nato odpraviti. Medtem ko ti prijemi sicer lahko temeljijo na različnih ide-



ologijah, pa si brez razlike prizadevajo doseči odličnost v korist uporabnika. Kar jih žene naprej, je želja, da bi imeli posamezniki in skupine čim več koristi od karijerne orientacije. Če se osredotočimo na kontekst sekundarnega izobraževanja, te koristi vključujejo:

- boljše poznavanje sebe in družbe,
- boljše razumevanje možnosti, ki so na voljo za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje,
- boljše razumevanje povezav med temi možnostmi in poklicnimi priložnostmi,
- obvladovanje veščin vodenja kariere, ki so v pomoč pri raziskovanju kariernih priložnosti, kariernem načrtovanju in razvoju,
- boljšo motivacijo za izobraževanje in usposabljanje zaradi jasnih ciljev in razumevanja načinov za doseganje teh ciljev, ki je v korist večjega interesa za formalno učenje.

Želja po izboljšanju kakovosti izvajanja storitev je torej vseprisotna. Vendar pa moramo poudariti, da se ta pohvale vredni cilj oblikuje na različne načine pod vplivom različnih ideoloških orientacij, ki jih za naše potrebe delimo na *tehnokratske*, *interpretativne* in *emancipatorne*. Ideologije so pomembne, saj imata, kot smo že zapisali, »kakovost« in »zagotavljanje kakovosti« navsezadnje politično komponento: sporočata namreč, kaj se v družbi ceni (ali se pričakuje, da se bo cenilo), pri čemer pa so razlage odvisne od interesa različnih skupin.

Tehnokratski pristopi k definiranju in zagotavljanju kakovosti

Tehnokratski pristopi se nagibajo k poudarjanju nabora kriterijev in standardov, ki služijo za ovrednotenje nekega produkta z namenom, da se zagotovi ustrezna kakovost za denar, ki ga potrošnik plača. Takšni pristopi poudarjajo kvantitativne kriterije in kazalnike (npr. razmerje med številom zaposlenih in številom dijakov, število uporabnikov, dolžina intervjuja, potreben čas

“ *Vendar pa posvečanje pozornosti podrobnostim lahko povzroči, da zaradi dreves spregledamo gozd, oziroma da dajemo prednost tistim vidikom, za katere so nam kazalniki bolj pri roki, zanemarjamo pa tiste, ki jih je težje ‘kvantificirati’.* ”

za zagotovitev zaposlitve, število prosilcev, ki so dobili zaposlitev, itd.), pomembni so jim oprijemljivi rezultati. Njihova vrednost je v tem, da kompleksne zadeve razbijejo v obvladljive delčke informacij, s pomočjo katerih je mogoče določiti vidike kakovosti produktov in storitev in jih nato ovrednotiti z vnaprej opredeljenimi merili in kazalniki ter po potrebi te vidike tudi izboljšati.³ Večina pristopov za zagotavljanje kakovosti deluje po tem

načelu,⁴ vključno s standardi ISO.⁵

Vendar pa posvečanje pozornosti podrobnostim lahko povzroči, da zaradi dreves spregledamo gozd oziroma da dajemo prednost tistim vidikom, za katere so nam kazalniki bolj pri roki, zanemarjamo pa tiste, ki jih je težje »kvantificirati«. Svetovalec

3 Več o tem v: P. den Boer, K. Mittendorf, J. Sheerens in T. Sjenitzer (2005). *Indicators and benchmarks for lifelong guidance*. Thessaloniki: Cedefop; P. Plant (2002). *Quality Assurance and evidence in career guidance in Europe: counting what is measured or measuring what counts?* International Journal of Educational and Vocational Guidance, 12, 91–104; P. Plant (2001). *Quality in career guidance*. OECD paper. November. Dostopno na: <http://www.oecd.org/edu/innovation/education/2698228.pdf>; P. Plant (2004). *Quality in career guidance: issues and methods*. International Journal of Educational and Vocational Guidance, 4, 141–157.

4 Več o tem v: L. Evangelista (2015) *ISO9001:2000 and quality in guidance services*. Dostopno na https://www.academia.edu/10016339/ISO9001_2000_and_Quality_in_guidance_services. Avtor navaja, da se uporaba standardov ISO za presojo kakovosti storitev karijerne orientacije verjetno ne bo uveljavila, saj je postopek ne le drag, ampak tudi administrativno zamuden in okoren ter zahteva zategovanje organizacijskih struktur, kar ni v skladu s potrebno fleksibilnostjo na področju karijerne orientacije.

5 ISO je kratica za International Organisation for Standardisation = Mednarodna organizacija za standardizacijo; op. prev.

karijerne orientacije lahko denimo organizira sestanek s stranko v 24 urah po prejemu prošnje (preprosto merljiv kvantitativni kazalnik), vendar pa mu med kariernim svetovanjem ne uspe stranki pomagati pri sprejetju odločitve (težko merljiv kvalitativni kazalnik). Ta *priročnik* vsebuje nabor kazalnikov, ki opredeljujejo »kakovost« produkta ali storitve karijerne orientacije, pri čemer pa ves čas bralca opozarjamo, naj se izogiblje nevarnosti, da bi zaradi posvečanja pozornosti podrobnostim spregledal celotno sliko. »Kakovost« je namreč praviloma več kot vsota posameznih delov. S tem povezan je truizem, da tistega, kar šteje, ne moremo prešteti in da je ena izmed nevarnosti tehnokratskih pristopov v tem, da nas spodbuja k posvečanju pozornosti predvsem tistemu, kar je merljivo ali dokumentirano. Pozneje bomo opozorili na še eno nevarnost, namreč da tehnokratsko osredotočanje na kazalnike lahko vodi v mikro menedžment osebja, za katerega je značilno ritualistično sledenje protokolom, ki je na škodo ustvarjalnega, profesionalnega in vedrega zagotavljanja dejavnosti – prav to pa so po našem mnenju tisti pravi kazalniki kakovosti.

Primer pristopa, ki se osredotoča na sestavne dele storitve karijerne orientacije, so razvili v grškem nacionalnem središču za karierno orientacijo (EKEP). Na podlagi analize različnih modelov zagotavljanja kakovosti so identificirali šest področij zagotavljanja storitev, vsakemu izmed teh področij so nato določili več meril uspešnosti: *vođenje* (4 merila), *organizacija - načrtovanje* (8), *praktiki* (8), *uporabnikovo zadovoljstvo* (4), *izvajanje storitev* (7), *prostori in oprema* (4).⁶

Za vsako področje so pripravili natančno opisana merila uspešnosti, kazalnike kakovosti in dokazila, ki služijo za prikaz načina doseganja pričakovanega rezultata. Navajamo primer pristo-

6 Natančnejši opis razvoja tega pristopa najdete na <http://www.elgpn.eu/elgpndb/search/metadata/view/25>

pa za področje uporabnikovo zadovoljstvo:

Interpretativni pristopi k definiranju in zagotavljanju kakovosti

Interpretativni (včasih imenovani tudi »hermenevtični«) pristo-

Tabela 1: Primer meril uspešnosti in kazalnikov kakovosti grškega nacionalnega središča za karierno orientacijo

Področje: Uporabnikovo zadovoljstvo s storitvami karierne orientacije: merila uspešnosti in kazalniki

MERILA USPEŠNOSTI	KAZALNIKI KAKOVOSTI	DOKUMENTI / DOKAZILA
4.1.a Za storitev se uporablja lasten sistem ugotavljanja uporabnikovih potreb.	Sistem za ugotavljanje uporabnikovih potreb lahko vsebuje: • analizo potreb različnih uporabnikov • zbiranje statistik • komunikacijo z večinskim prebivalstvom in s ključnimi ciljnimi skupinami itd.	• vprašalniki • korespondenca • dokumenti, ki dokazujejo, da so bile opravljene analize javnega mnenja, itd.
4.1.b Uporabljen je sistem ugotavljanja uporabnikovih potreb.		
Ponudba storitev mora biti skladna s potrebami uporabnikov. Storitve morajo zagotavljati, da obravnavajo potrebe uporabnikov in da so pripravljene kot odgovor na osnovno vprašanje »Kaj želijo od nas?«. Identificiranje in nato ponudba storitev, ki jih uporabniki nujno potrebujejo, je pomembno orodje za zagotavljanje boljšega sodelovanja.		
4.2 Storitev mora vsebovati izvajanje ustreznih dejavnosti, ki so dostopne različnim ciljnim skupinam in ciljajo na njihove potrebe.	Mehanizem za zagotavljanje sistematične uporabe rezultatov analiz o potrebah različnih uporabnikov.	• opis mehanizma
Ugotavljanje potreb uporabnikov, ki dostopajo do storitve, ne zadostuje. Storitev mora vsebovati načrtovanje in izvajanje dejavnosti, ki so neposredno povezane z rezultati analiz o potrebah uporabnikov.		

4.3 Storitev mora zagotavljati dovolj informacij o izvajanju dejavnosti vsaki ciljni skupini.	Zagotovljen mora biti sistem obveščanja prebivalstva o vseh storitvah, ki so na voljo. V opis morajo biti vključene tudi posebne skupine.	• opis sistema • informativno gradivo, natisnjeno ali v elektronski obliki
Storitev mora vsem ciljnim skupinam zagotavljati informacije o dejavnostih, ki so na voljo.		
4.4.a Storitev mora zagotoviti redno komunikacijo z uporabniki o njihovem zadovoljstvu z dejavnostmi.	Sistem zbiranja informacij o zadovoljstvu uporabnikov lahko vključuje: • analize zadovoljstva uporabnikov • dejavnosti za zbiranje povratnih informacij • intervjuje	• obrazci za povratne informacije • vprašalniki • korespondenca • dokazno gradivo o izvedbi analiz itd. • izpolnjeni obrazci po vsaki izvedeni dejavnosti
4.4.b Sistem za ugotavljanje zadovoljstva uporabnikov je izveden.		
Zbiranje podatkov o potrebah prebivalstva ne zadostuje. Storitev mora vsebovati tudi zbiranje podatkov o njihovih pričakovanjih. Za izboljševanje storitev je ključnega pomena seznanjenost z zadovoljstvom uporabnikov. V ta namen je treba uporabljati ustrezna orodja za zbiranje povratnih informacij uporabnikov.		
Vir: ELGPN www.elgpn.eu/elgpndb/files/server/files/24 [natančen opis za vseh šest področij je na voljo v angleškem jeziku, objavil D. Gaitanis].		

pi dajejo več poudarka kontekstu, zanje je značilno fleksibilnejše razumevanje kakovosti z upoštevanjem raznolikih potreb in situacij. Taki pristopi pojmujejo kakovost v celostnem smislu, kot jo doživlja kupec nekega produkta ali uporabnik storitev. Za presojo kakovosti zato raje uporabljajo kvalitativne podatke in merila, kar je v skladu z razumevanjem »kakovosti« kot nečesa, o čemer se je treba dogovarjati z upoštevanjem konteksta, in ne kot nekaj, kar presojamo z uporabo abstraktnih načel. Zaradi

tega postane proces zagotavljanja kakovosti bolj odprt, v njem imata tako uporabnik kot izvajalec storitve pomembno besedo pri identificiranju in odpravljanju vrzeli v kakovosti. Pri tem pa se je pomembno zavedati nevarnosti »negativnega relativizma«, ki smo jo že omenili, namreč, da bi zaradi zahtev konteksta žrtvovali univerzalne vidike kakovosti.

Emancipatorni pristopi k definiranju in zagotavljanju kakovosti

Emancipatorni pristopi opredelijo »kakovost« kot zmožnost, da se pri izvajanju storitve odzivamo na potrebe najbolj ranljivih skupin. Naslanjajo se lahko bodisi na tehnokratske ali hermenevtične pristope ali pa na oboje, vendar z namenom, da bi promovirali interese »podrejenih«, tj. tistih skupin, ki jim praviloma ni omogočeno, da bi uživale najboljše produkte in dejavnosti, ki so na voljo v skupnosti. To vpliva na razporejanje razpoložljivih virov: ker so v večini družb viri omejeni in povpraševanje presega ponudbo, bi lahko bil primer kazalnika kakovosti z emancipatornega stališča, koliko so produkti in storitve namenjeni neprivilegirani skupini. Z emancipatorno naravnanim načinom pregleda kakovosti šole bi lahko denimo ocenili, koliko poudarka namenja ustanova pozitivni diskriminaciji. Primer emancipatornega pristopa k vrednotenju kakovosti storitev je okvir SUPO, ki vsebuje štiri interaktivna načela:

Načela SUPO za zagotavljanje prakse nezatiranja

Sprejemanje: Sprejemaj raznolikost v družbi in daj skupinam in posameznikom, ki bi lahko bili izpostavljeni zatiranju ali pritiskom, občutek dobrodošlice z zanimanjem za njihovo zgodovino in cenjenjem njihove kulturne dediščine, identitete, izkušenj in prispevka; spoštuj individualnost in se izogibaj stereotipiziranju.

Ugled: Zavedaj se škode, ki jo lahko povzroči tudi nezavedno rušenje ugleda s prikazovanjem (npr. nevarnosti, bolezni, nezrelosti, ničvrednosti in norčevanjem) z uporabo jezika, zgradb, s strukturo storitev, slikami, obvestili ipd., in si prizadevaj, da jih nadomestiš s pozitivnimi podobami, ki izražajo vrednote, enakost, spoštovanje, dostojanstvo in državljanstvo.

Podpora: Ogroženim skupinam in posameznikom nudi podporo, da bodo lahko uspešno delovali v družbi, denimo z zagotavljanjem tolmačenja oz. prevajanja za tiste, ki ne govorijo jezika, zagotavljanjem pomagal in opreme za invalide, posvečanjem pozornosti dostopnosti in razumljivosti informacij ter zagotavljanjem dobre informiranosti, udobnega počutja in zdravstvene oskrbe, s pomočjo pri vzpostavljanju medsebojnih stikov in sklepanju prijateljstev med ljudmi s podobnimi interesi itd.

Opolnomočanje: Podpiraj samopomoč in samopromocijo; prisluhni ljudem in se uči od njih; vključuj jih v odločanje; podpiraj jih pri napredku in razvoju; zavzemaj se za njihove pravice in za njihovo legalizacijo; zavzemaj se za enake možnosti in nasprotuj diskriminaciji.

Vir: B. Gothard, P. Mignot, M. Offer & M. Ruff (2001) Careers guidance in context. London: Sage (str. 131).

Možen je preplet ideoloških in metodoloških pristopov

Omenjeni trije pristopi se ne izključujejo: za emancipatorni pristop k zagotavljanju kakovosti je denimo mogoče uporabiti kriterijski vprašalnik in ovrednotiti storitev glede na standarde, uporabljajoč fleksibilni način z upoštevanjem konteksta. Pristop ohrani svojo emancipatorno značilnost v primeru, da zadrži svojo osredotočenost na varovanje in promoviranje interesov najranljivejših skupin. Podobno lahko tudi tehnokratski in interpretativni pristopi uporabijo emancipatorno perspektivo ter pri tem ohranijo vse svoje značilnosti.

Na akterjih temelječa tipologija

Tipologija, ki temelji na akterjih, nam omogoča presojo formalnih oseb, ki so odgovorne za kakovostno zagotovitev storitev in produktov karijerne orientacije. To so lahko bodisi [a] vodstveni delavci ali/in [b] praktiki ali/in [c] uporabniki.⁷

Kakor velja za ostale tipologije, lahko tudi v tem primeru uporabimo različne pristope in na ta način razdelimo odgovornost za ovrednotenje storitve karijerne orientacije. To tipologijo uporabimo tako, da ocenjujemo različne akterje ločeno, da se ne bi izgubile razlike med njimi.

Na vodstvo osredinjeni sistemi zagotavljanja kakovosti

Na vodstvo osredinjeni sistemi zagotavljanja kakovosti si prizadevajo zagotavljati kakovost (pogosto, čeprav ne nujno vedno, po načelu od zgoraj navzdol) z opredelitvijo kriterijev in kazalnikov, ki po mnenju vodstvenih delavcev veljajo za storitve, skladne z njihovimi pričakovanji. Ta cilj je mogoče doseči na različne načine, kot denimo z razglasitvijo ustrezne zakonodaje, jasno izraženimi načeli, po katerih deluje organizacija in se izvajajo storitve, pripravo nacionalnih ogrodij in smernic (ki so lahko tudi izhodišče za usposabljanje praktikov, za njihovo pridobivanje kvalifikacij in razvijanje njihovih kompetenc), razglasitvijo standardov za izvajanje storitev in »listin o kakovosti«, uvajanjem spremljav in »vrednotenjskih postopkov, zagotavljanjem mehanizmov za zaščito uporabnikov, sprejemanjem njihovih pritožb in odpravljanjem pomanjkljivosti. Čeprav so sistemi zagotavljanja kakovosti, ki se osredotočajo na vodstvo, že po naravi tehnokratski, pa jim nič ne brani, da ne bi bili odprti in fleksibilni in da ne bi uporabljali kvalitativnih meril ter se osredotočali bolj na proces kot na produkt.

7 Več o tem v: Sultana, R.G. (2011). Quality matters – ensuring high standards in career guidance services. *Career Designing* 1(1), str. 46–67; Evangelista, L. (2003). Quality assurance in career guidance services – a tri-variable model. *Professionalità Journal* No. 78. Italy: Editrice la Scuola. www.orientamento.it/orientamento/tri-varibale.pdf

Na praktike osredinjeni sistemi zagotavljanja kakovosti

Pri na praktike osredinjenih sistemih zagotavljanja kakovosti gre za pobude od spodaj navzgor, ki jih promovirajo strokovna združenja na področju, ki je predmet revizije ali ki si prizadeva izboljšati svoje storitve. K takšnim pobudam spadajo po navedeni etični kodeksi za zaposlene, opredelitev kompetenc, ki naj bi jih imeli praktiki, priprava evidence tistih praktikov, ki dosegaajo standarde, opredeljene s strani združenja, in ki imajo torej dovoljenje za izvajanje storitev. V *priročniku* navajamo več primerov strategij za opredelitev kakovosti in za njeno izboljševanje. Strokovna združenja si prizadevajo za boljšo kakovost storitev tudi z zagotavljanjem stalnega strokovnega usposabljanja, izvajanjem ali naročanjem evalvacijskih študij in diseminacijo rezultatov evalvacij med svoje člane. V mnogih pogledih si tudi s tem *priročnikom* prizadevamo uresničiti to vlogo.

Na uporabnika osredinjeni sistemi zagotavljanja kakovosti

Na uporabnika osredinjeni sistemi zagotavljanja kakovosti opolnomočajo stranke in uporabnike storitve (npr. dijake in/ali njihove starše ali skrbnike) za opredeljevanje različnih vidikov storitve tako, da so povabljeni bolj ali manj prispevati k pripravi in upravljanju storitve, upošteva se tudi njihovo mnenje o tem, ali so bili izpolnjeni standardi. Zaradi tega se v sistemih zagotavljanja kakovosti prerazporedi moč, kar s sabo prinese priložnosti pa tudi nevarnosti, ki smo jih že omenili. Dober primer na uporabnika osredinjenega sistema zagotavljanja kakovosti so storitve karijerne orientacije na višje- in visokošolski stopnji, ki jih pripravijo, upravljajo in nadzorujejo študentje sami.

Kakovost lahko zagotavljajo različni akterji

Enako kot velja za že omenjeno na ideologijah temelječo tipologijo, velja tudi za storitve karijerne orientacije – tudi zanje je mogoče uporabljati kombinacijo pristopov za preverjanje kakovosti, s čimer proces preverjanja izboljšamo, saj ga skupno načrtujejo, uvajajo in nadzorujejo sistemski vodje, izvajalci

storitev in uporabniki storitev. Na tem mestu velja poudariti vlogo raziskovalcev, ne glede na to, ali prihajajo iz visokošolskih ustanov ali od drugod, ki jim projekt **MYFUTURE** posveča posebno pozornost. Raziskovalci so namreč tisti, ki lahko prispevajo tako strokovno znanje iz različnih disciplin kot tudi empirične dokaze. Takšna baza znanja je kritičnega pomena za pripravo parametrov za presojo kakovosti izvajanja storitev na področju karijerne orientacije. To velja ne glede na to, ali gre za posebej naročeno raziskavo ali pa sistemski vodje, praktiki in uporabniki uporabljajo le rezultate že izvedene raziskave.

1.3. Operacionalizacija okvira zagotavljanja kakovosti

Razlike pripomorejo k boljšemu razumevanju

K boljšemu razumevanju, kako prelitati željo po boljši kakovosti v dejanja, pripomore osvetlitev vrste razlik oz. pomenskih razlik, ki segajo onkraj tistih, ki smo jih razbrali iz opisanih dveh tipologij. Z razkrivanjem teh različic se nam odpre niz možnosti, vsaka izmed njih pa ima posledice za pripravo in izvajanje postopkov nadzora kakovosti. Ne glede na to, kateri postopek izberemo, vsak ima prednosti in pomanjkljivosti. Kako uspešna bo kombinacija različnih pristopov, pa je odvisno od konteksta, v katerem jih uporabimo.⁸

Ali specifični ali integrirani pristopi zagotavljanja kakovosti

Ta razlika nam je v pomoč pri razmisleku, ali so storitve karijerne orientacije *edino*, na kar se posebej za ta namen pripravljeno vrednotenje osredotoča, ali pa se pregledujejo v kontekstu *širšega* nadzora, ki se osredotoča na različne vidike delovanja ustanove. V primeru izobraževalnih ustanov lahko denimo preverjamo različne vidike, ki vplivajo na izvajanje pouka, uporabljajoč kriterije in kazalnike kakovostne šole (npr. kurikul, šolska klima, povezovanje šole s starši, izostanki od pouka, vodenje šole ipd.).

8 Več o tem v: Sultana R.G. (2011). Quality Matters ...; Plant, P. (2001). Quality in Career Guidance...

V tem primeru je karierna orientacija le eden izmed vidikov delovanja ustanove, slednja pa je glavni predmet nadzora.

Bolj *specifično* vrednotenje pa bi se, ravno nasprotno, osredotočilo le na storitve karierne orientacije. V tem primeru bi jo izvajali strokovnjaki s tega področja, ki bi natančno pregledali izvajanje storitev. *Celovitejši* pristop pa bi se bolj posvečal povezavam med karierno orientacijo in drugimi vidiki življenja in dela v šoli – kot denimo, koliko je karierna orientacija umeščena v formalni in neformalni kurikulum. Verjetno bi bila še najboljša kombinacija obeh pristopov (npr. v prvem letu bi bila karierna orientacija evalvirana v sklopu širšega nadzora kot eden izmed elementov kakovosti, naslednje leto pa bi sledila evalvacija, ki bi se osredotočila samo na karierno orientacijo).

Ali razdrobljen ali celovit medsektorski pristop zagotavljanja kakovosti

Redke so države, ki zagotavljajo vseživljenjski sistem karierne orientacije, ki državljanom zagotavlja ustrezne storitve ves čas obveznega in neobveznega šolanja, pa tudi v času odrasle dobe in celo v upokojitvi. Zaradi tega najdemo ukrepe v zvezi z zagotavljanjem kakovosti, če le-ti obstajajo, le v specifičnih sektorjih, ki med drugim zagotavljajo tudi storitve karierne orientacije. Tako jih denimo pogosto najdemo v sektorju izobraževanja, tj. v šolah in visokošolskih ustanovah, medtem ko jih v zaposlitvenem sektorju, tj. v zavodih za zaposlovanje, ni. Prizadevanja za zagotavljanje kakovosti torej ne ciljajo na vse možne uporabnike oziroma državljane, čeprav postaja pojem integriranih, vseživljenjskih storitev karierne orientacije vedno bolj privlačen, še posebej v kontekstu hitrih sprememb na trgu dela.

Ali razdrobljen ali celovit znotraj sektorski pristop zagotavljanja kakovosti

V večini evropskih in drugih držav je evalvacija kakovosti usmerjena na določene ravni izobraževanja (npr. na srednje šole ali na višje- in visokošolske ustanove), ne posveča pa se celotnim sektorjem na celovit in povezan način. Obstaja le malo držav, če sploh katera, ki bi imela mehanizme za zagotavljanje učinkovitega usklajevanja med različnimi izvajalci storitev in ustreznimi ministrstvi, ki so odgovorna za karierno svetovalno delo, tudi če delujejo znotraj istega sektorja, kot denimo na področju izobraževanja. Usklajevanje med izobraževalnimi ravni in ravni usposabljanja ter med sektorji bi zagotavljalo boljše možnosti za sistemsko izboljšanje kakovosti, saj bi bilo mogoče ugotovljene slabosti učinkoviteje odpravljati.

Ali generični ali specifični ukrepi zagotavljanja kakovosti v odnosu do različnih skupin uporabnikov

Evropske in mednarodne analize karierne orientacije so pokazale, da si številne države sicer prizadevajo upoštevati potrebe različnih uporabnikov (npr. mladih, ki zgodaj opustijo šolanje, sedanjih migrantov, beguncev, dolgotrajno brezposelnih, ljudi z različnimi sposobnostmi, prestopnikov, žrtev družinskega nasilja, tistih, ki živijo na odročnih območjih, itd.), vendar so storitve še vedno pretežno uniformne in neprilagojene potrebam specifičnih skupin. To se kaže tudi v ukrepih za zagotavljanje kakovosti, ki jih te države izvajajo.

Ali prostovoljno ali obvezno zagotavljanje kakovosti

Za razliko od ostalih vidikov šolanja, kjer je opaziti mednarodni trend večjega nadzora (nad izvajanjem kurikula in poučevanja, učnimi dosežki itd.), pa je zaradi tega, ker ostaja izvajanje zagotavljanja kakovosti storitev in produktov karierne orientacije v šolah večinoma prostovoljno, to področje deležno le malo učinkovitega nadzora.

Ali prekinjeni ali neprekinjeni ukrepi zagotavljanja kakovosti

Zbiranje informacij o poteku določene storitve je le en vidik zagotavljanja kakovosti. Čeprav je to pomemben vidik, pa se evalvacija ne sme zaključiti z njim: najpomembneje je namreč to, kaj naredimo z zbranimi informacijami, da bi storitev izboljšali. Proces zagotavljanja kakovosti je v resnici ponavljajoči se cikel zbiranja informacij, analize in refleksije, načrtovanja sprememb in izvedbe, ki nato vodi v nov cikel. To je pristop k zagotavljanju kakovosti, ki ga želimo s tem *priročnikom* uveljaviti.

Ali vhodni ali izhodni sistem zagotavljanja kakovosti

V nekaterih primerih se predvideva, da je kakovost po vsej verjetnosti prisotna, če so izpolnjeni zahtevani vhodni pogoji. Primeri takih vhodnih pogojev so kvalificirano, strokovno osebje z izkušnjami, kakovostni viri, kot denimo izpopolnjen spletni portal s kariernimi informacijami ali dobro opremljeno karierno informacijsko središče (središče za razvoj poklicne poti).⁹ Kljub trditvam, da kakovostni vhodni pogoji po vsej verjetnosti zagotavljajo kakovostne izhode, pa menimo, da se je vendarle treba osredotočiti tudi na same *izide*. V okviru, ki so ga pripravili v ameriškem nacionalnem središču za razvoj karierne orientacije, denimo, je navedena vrsta znanj, spretnosti in dispozicij, ki naj bi jih učenci izkazovali kot rezultat njihovega kariernega izobraževanja. Navajamo primer opredeljenih pričakovanj za učence za eno področje iz omenjenega okvira:

9 Dober primer vhodnega sistema je *The BeQu concept for quality development in career guidance and counselling: The BeQu quality standards and competence profile*, ki so ga razvili leta 2014 (in revidirali 2016) v Nemčiji. Dostopno v angleškem jeziku na: http://www.beratungsqualitaet.net/upload/BeQu_EN_2016-12-15.pdf

Učni izidi kot dokaz kakovosti storitve kariernega izobraževanja

Področje: Uporaba natančnih, aktualnih in nepristranskih kariernih informacij v procesu načrtovanja in vodenja kariere

- Razloži pomembnost kariernih informacij za načrtovanje svoje kariere.
- Ponazori, kako pomembne so bile karierne informacije v njegovem načrtovanju in kako jih bo uporabil za prihodnje načrte.
- Ugotovi in ovrednoti vpliv kariernih informacij na njegove načrte in jih dopolni tako, da temeljijo na natančnih, aktualnih in nepristranskih kariernih informacijah.
- Upošteva, da karierne informacije obsegajo vrsto zaposlitvenih, izobraževalnih in poklicnih ter gospodarskih informacij.
- Izkazuje zmožnost, da uporablja različne karierne informacije kot podporo za svoje načrtovanje.
- Ovrednoti, kako dobro zna integrirati poklicne, izobraževalne, gospodarske in zaposlitvene informacije pri vodenju svoje kariere.
- Izkazuje zavedanje, da kakovost vsebine kariernih informacij ni vedno neoporečna (npr. nenatančnost, pristranskost, neaktualnost, nepopolnost).
- Na izbranih primerih zna prepoznati pristranskost, neaktualnost, nepopolnost in nepravilnost kariernih informacij.
- Presodi kakovost virov kariernih informacij, ki jih namerava uporabiti, glede na natančnost, nepristranskost, aktualnost in popolnost.
- Zna na različne načine razvrščati poklice.
- Predstavi primere, kako je mogoče uporabiti poklicni klasifikacijski sistem za karierno načrtovanje.
- Ovrednoti poklicne kvalifikacijske sisteme in ugotovi, kateri je najbolj uporaben za karierno načrtovanje.
- Izbere poklice, ki bi prišli zanj v poštev, ne da bi razmišljal, ali so primerni zanj z vidika spola, rase, kulture in zmožnosti.
- Izkazuje odprtost pri presoji poklicev, ki se mu zdijo netradicionalni (glede na njegov spol, raso, kulturo in zmožnosti).
- Presodi, kako odprt je pri presoji netradicionalnih poklicev pri vodenju svoje kariere.
- Ugotavlja prednosti in pomanjkljivosti zaposlitve v netradicionalnem poklicu.
- Se samostojno odloči za netradicionalni poklic.
- Ovrednoti vpliv svoje odločitve, da se bo zaposlil v netradicionalnem poklicu.

Vir: https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3384?ver=16587



Vendar pa velja poudariti, da je ugotavljanje, koliko je neka določena karierno orientacijska intervencija ali neki drug vnos informacij vplival na posameznikovo odločitev, zahtevna ali celo nemogoča naloga. V življenju je namreč tako, da posamezniki dobivajo sporočila v zvezi s kariero oziroma izbiro poklica iz najrazličnejših virov.

Razbiranje, kaj je imelo na dijaka vpliv in kdo je nanj najbolj vplival, kakor tudi razumevanje načinov, kako se različni viri informacij stekajo skupaj, ko posameznik izgrajuje pomen in smisel, je preprosto nemogoče. Posameznik ima sicer lahko svoje mnenje glede tega, kaj je bilo zanj najbolj koristno pri sprejemanju odločitev, pa vendar, čeprav je njegovo mnenje pomembno, verjetno vanj ni vključeno vse, kar je pomembno vplivalo nanj. Tako denimo lahko dijak pove, da je nanj najbolj vplival učitelj s svojimi opisi poklicev, ki jih ni nikdar delil na tipično moške ali ženske. V resnici pa je najverjetneje imela na njegovo razmišljanje še močnejši vpliv zgodnja socializacija brez stereotipov glede spola, česar se dijak ne zaveda nujno. Dejstvo je pač, da nekaj takega kot avtentični pripovedovalec življenjskih zgodb, ki bi lahko predstavil vseobsegajoči pogled, biografski ali avtobiografski, ne obstaja.

1.4. Kakovost, javna uprava in akcijsko raziskovanje

Ali profesionalnost ali menedžiranje

Vprašanju kakovosti izvajanja javnih storitev se v evropskih državah pripisuje vedno več pomena, vzroke za to lahko najdemo v številnih medsebojno povezanih dejavnikih. Za kariernega svetovalca, tj. svetovalca za razvoj poklicne poti, je pomembno, da se zaveda različnih vplivov, saj njegovo razumevanje širše slike vpliva na način obravnave težav, povezanih s kakovostjo, in na zagotavljanje kakovosti. Med te vplive spada tudi utrjeno prepričanje, da je treba enake modele vodenja, kot se uporabljajo na področju zasebnega podjetništva, uporabljati tudi za javne storitve, saj naj bi s tem izboljšali njihovo učinkovitost in odgovornost oziroma »dosegli več z manj napora«. V časih razcveta sistema socialnega skrbstva se je v državljanih utrdilo prepričanje, da so profesionalni delavci dovolj usposobljeni in etični, da bodo vedno delali za javno dobro. V zgodnjih 80. letih prejšnjega stoletja pa so ljudje začeli izgubljati zaupanje, pojavil se je politično sprožen skepticizem, češ da profesionalci niso zmožni kritično ovrednotiti samih sebe. Javne storitve so bile deležne vedno več kritik, pojavila so se prizadevanja, da se izboljšajo s pomočjo finančnih spodbud in zunanjimi mehanizmi zagotavljanja kakovosti.

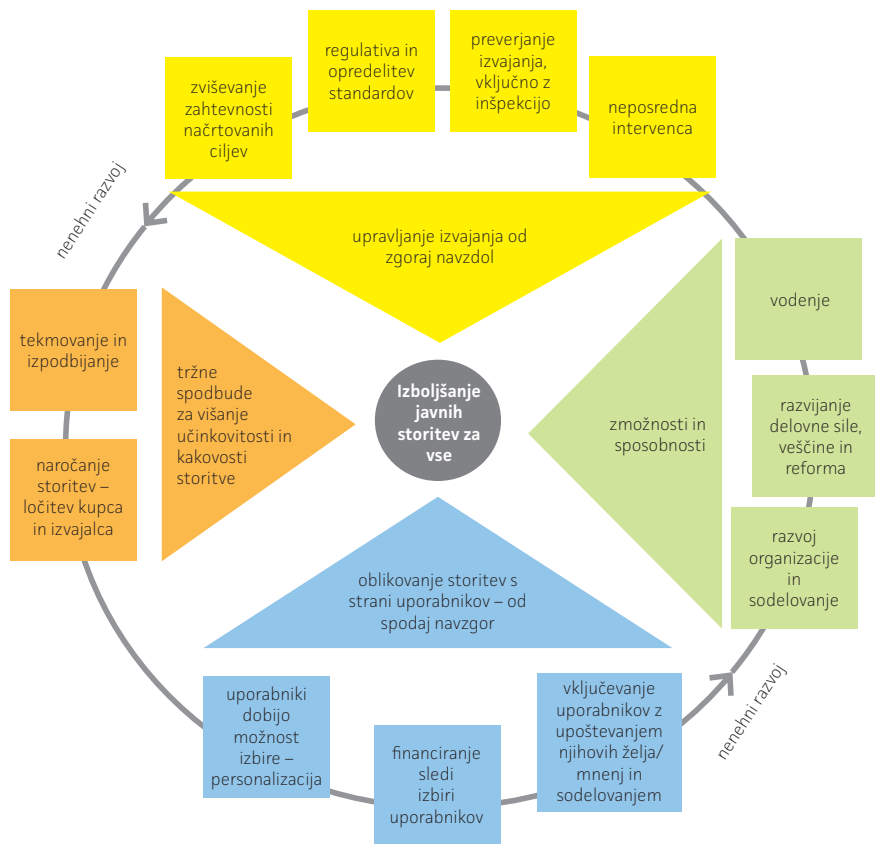
Nastanek nove javne uprave

Prehod na poslovni in menedžerski model zagotavljanja kakovosti javnih storitev je dobil ime »nova javna uprava« (NJU). Gre za pristop, ki temelji na političnem in ideološkem pogledu, zavezanem tržnim načelom pri upravljanju gospodarstva in človeških dejavnosti nasploh.¹⁰ NJU je pridobil priljubljenost z utrditvijo »neoliberalizma« po svetu z njegovima ključnima načeloma liberalizacije in svobodnega trga ter posledično zavezanostjo tekmovalnosti, formativnosti in izbiri pri zagotavljanju storitev.¹¹ Na splošno ima to za posledico deregulacijo državnega nadzora, decentralizacijo in

10 Omar Guerrero-Orozco (2014). The End of New Public Management. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2476878

11 Več o tem v: S. J. Ball (2008) *The Education Debate*. Bristol: The Policy Press.

privatizacijo ali uporabo zunanjih virov za opravljanje javnih služb. Zaradi takšnih vrednot se tudi pri zagotavljanju javnih storitev s strani javne uprave uporabljajo enaka načela upravljanja kot v zasebnem sektorju z namenom, da bi te storitve postale učinkovitejše. Tako vsaj trdijo zagovorniki nove javne uprave.



Slika 1.1: Model reforme javne uprave britanske vlade: sistem samorazvoja, ki temelji na načelih nove javne uprave

Source: Stephen J. Ball (2008) *The Education Debate*. Bristol: The Policy Press (p.103).

Težave z novo javno upravo

Z razmahom svetovne gospodarske krize, ki se je začela decembra 2007, so se pojavili resni dvomi o prednostih neoliberalizma, ki so jih prodajali njegovi zagovorniki. Obstaja namreč vedno več dokazov, da je zasebne lastnine sicer res veliko več kot nekoč, vendar jo imajo v rokah le redki izbranci, medtem ko navadni državljani niso soudeleženi pri dobičku, ki jim je bil obljubljen. Namesto tega se je poglobil prepad med bogatimi in revnimi tako znotraj držav kot med državami, zaradi česar čaka milenijce nižja kakovost življenja, kot jo je imela generacija pred njimi.

“Uporabniki imajo pravico ‘izbirati’ med različnimi ponudniki, kar povzroči, da za uporabnika privlačnejše storitve izrinejo s trga tiste, ki niso privlačne ali pa ne zadostijo pričakovanjem.”

Kakovost in NJU

Trdimo lahko, da je pristop h kakovosti, ki se je uveljavil v NJU, po svojih značilnostih zelo blizu že omenjenemu »tehnokratskemu« pristopu. »Kakovost« javnih storitev (na področju zdravstva, izobraževanja in tudi karijerne orientacije) je opredeljena v smislu vnaprej določenih rezultatov in izidov, izraženih v obliki merljivih kazalnikov. Uporabniki imajo pravico »izbirati« med različnimi ponudniki, kar povzroči, da za uporabnika privlačnejše storitve izrinejo s trga tiste, ki niso privlačne ali pa ne zadostijo pričakovanjem. Spodbuja se tekmovanje med ponudniki storitev, saj velja prepričanje, da tržne spodbude povečajo učinkovitost in kakovost. Kakovost je v tem pristopu opredeljena na način od zgoraj navzdol, z jasnimi predpisi in standardi, s pomočjo katerih se preverja in nadzoruje ponudnike storitev. Nekatere države, kot denimo Velika Britanija, so ta tehnokratski model uvedle v vsem njegovem obsegu, kot je razvidno iz slike 1.1.

Cena za »večjo učinkovitost«

V tem *priročniku* predstavimo svoj kritični pogled na neoliberalizem in novo javno upravo tako z ideološke kot s pragmatične perspektive. Čeprav si želimo izboljšati kakovost karierne orientacije kot storitve, ki jo država zagotavlja populaciji, vključeni v sekundarno izobraževanje, pa nismo prepričani, da je odličnost mogoče zagotoviti s pomočjo vsiljevanja uredb in standardov od zgoraj navzdol, z zunanjim nadzorom in mikroupravljanjem ter spodbujanjem tekmovalnosti tako, da se spodbujajo zasebni ponudniki storitev. Čeprav imajo nekateri izmed teh prijemov dober odziv pri ljudeh in dajejo vtis kratkoročne učinkovitosti in morebiti celo odpravljajo institucionalno inercijo (prispeva jo tudi merila kakovosti za različne storitve), pa je vedno več dokazov, da je cena za morebitno »večjo učinkovitost« zelo visoka: praktiki – vključno s tistimi, ki delajo na področju karierne orientacije – namreč občutijo, da takšni pristopi postavljajo na stranski tir njihovo znanje, veščine in presojo, kar je dolgoročno neučinkovito.

Dokazi o kakovostnih storitvah

Zaradi poudarka na od zunaj določenih standardih nastane potreba po »dokazih« o uresničenih merilih uspešnosti, zaradi česar se vlaga veliko energije v produkcijo, »pakiranje« in celo prilagajanje dokazov o doseženih ciljih, namesto da bi se dragoceni čas namenjal učencem in njihovim potrebam. V delovnih okoljih, v katerih se uporabljajo tehnokratske oblike zagotavljanja kakovosti, so bili ugotovljeni pojavi kot rutinsko opravljanje dela, tokenizem, upravljanje z namenom ustvarjanja videza, strateški odpori, mehanizmi konformizma in ne nazadnje tudi oportunistična kultura.

Birokratiziranje kakovosti

Pri tem pa je najbolj skrb vzbujajoče, da vsiljevanje dela, ki ga spremlja kult performativnosti, povzroča izgorevanje in krizo vrednot. Prihaja do enačenja kakovosti z »bremenom« in »bi-

rokracijo«, kar negativno vpliva na vizijo, občutek poslanstva ter uničuje veselje, ki ga imamo ob zavedanju, da služimo, ki je bistvenega pomena v poklicih, za katere je značilna skrb za drugega. V teh poklicih so takšni občutki še posebej pomembni, saj plačilo za delo nikoli ni zadostno nadomestilo za vložek energije in čustvenega truda. Etične vrednote, ki so osrednjega pomena v karierni orientaciji – kot denimo nepristranskost in delo v interesu strank – postanejo kompromitirane, ker se od praktikov pričakuje, da si bodo aktivno prizadevali za gospodarske in institucionalne interese. Obstaja precej primerov uporabe »načelne nezvestobe«¹², ko je na udaru poklicna etika.

Skrajni čas je, da se v luči zgoraj povedanega zavemo, da pri modelih in pristopih zagotavljanja kakovosti ne gre le za tehniko. Pomembnejši je njihov vpliv, saj lahko naše delo popolnoma preobrazijo in preoblikujejo. V priročniku torej zagovarjamo trditev, da je »kakovost« odvisna od tega, kako jo ključni akterji tolmačijo in razumejo.¹³

Načela vodenja kakovosti

V tem priročniku priporočamo uporabo tistih pristopov, za katere verjamemo, da bodo izboljšali kakovost karierne orientacije kot storitve, ki jo država zagotavlja učencem na sekundarni stopnji izobraževanja. To so pristopi, ki so trdneje zasidrani v interpretativni in emancipatorni tradiciji zagotavljanja kakovosti, čeprav uporabimo tudi nekatera orodja, ki so nastala v okviru tehnokratske tradicije. Naše razumevanje kakovosti in zagotavljanja kakovosti temelji na naslednjih vrednotah in načelih izvajanja:

12 H. Colley, C. Chadderton & C. Lewin (2010). Changing career guidance practice in Connexions: a question of ethics? *Career Guidance Today*, 18(3), 33–37.

13 L. Harvey & J. Newton (2004). Transforming quality evaluation. *Quality in Higher Education*, 10(2), 149–165. (str. 156).

Prvo načelo: zaupanje v usposobljenost in dobronamernost strokovnih delavcev

Zaupanje v zmožnosti usposobljenih praktikov, da načrtujejo in udeležujejo programe karierni orientacije tako, da so v interesu učencev, zlasti tistih iz najranljivejših skupin; da razvijajo partnerske odnose znotraj in zunaj šole z namenom izboljšati programe kariernega izobraževanja, ki jih ponujajo, tako da pridobivajo kritična povratna sporočila iz najrazličnejših virov; da postavljajo visoke standarde zagotavljanja storitev in redno preverjajo, ali jih njihove storitve dosegajo, in uporabljajo cikle akcijskega raziskovanja; da se trudijo razumeti in se učinkovito odzivati na nastale položaje z uporabo svojega strokovnega znanja in izkazovanjem fleksibilnosti, ne da bi pri tem ogrozili temeljne vrednote in standarde.

Drugo načelo: upoštevanje mnenj učencev

Namenjanje velike pozornosti mnenju učencev in njihovih staršev ali skrbnikov, pa tudi mnenju skupnosti, iz katere prihajajo. Programi kariernega izobraževanja so sicer res pripravljeni na podlagi splošnih načel, ki so bila postavljena glede na raziskave, premisleke in izkušnje, vendar pa ostajajo odprti, zato da lahko upoštevajo tudi raznolike življenjske okoliščine svojih uporabnikov.

Tretje načelo: »namensko držanje v formi«

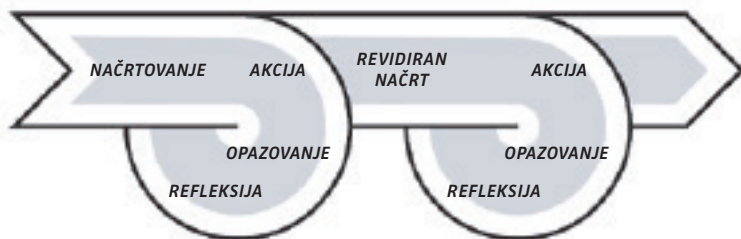
Osredotočanje na kakovost v smislu namenskega držanja v formi in na kakovosti kot »preobrazbi« in ne le v smislu »vrednosti za denar«. Čeprav je slednje pomembno, zato da se zagotovi poraba javnih sredstev v splošno dobro, pa imamo v mislih tisto vrsto zagotavljanja kakovosti, ki je naravnana na razvoj *kulture kakovosti*, kar pomeni odprto in dejavno spodbujanje kakovosti na vseh ravneh. Sem štejemo pripravljenost na izvajanje nepretrganega samovrednotenja glede na ključna načela javnih služb, kar je tisto bistveno, za kar si prizadevamo. Takšen pristop je usmerjen v napredek in načrtovanje sprememb. Zanj je značilna usklajenost med filozofijo, tehnologijo in kontekstom, kar denimo pomeni

soglasje med vrednotami in ideali, instrumenti za izboljševanje kakovosti, poslanstvom, s katerim se neka ustanova razlikuje od drugih, in okoliščinami delovanja te ustanove.

Četrto načelo: izboljševanje kakovosti s pomočjo akcijskega raziskovanja in uporabo modela reflektivnega praktika

Takšne vrednote in načela je mogoče lepo uresničevati s pomočjo »akcijskega raziskovanja«, ki ne le da ustreza temu, kako obravnavamo kakovost in njeno izboljševanje, ampak je bil ta pristop uporabljen tudi za izvedbo projekta **MYFUTURE** v partnerskih šolah. Pri akcijskem raziskovanju gre v bistvu za izboljševanje kakovosti s preiskovanjem lastne prakse, kar spodbuja posameznikov strokovni razvoj. V procesu akcijskega raziskovanja praktiki najprej opredelijo težavo, ki jo imajo pri svojem delu, nato zbirajo podatke o njej, sledi načrtovanje in izvajanje ustreznega posredovanja, na koncu pa ovrednotenje njegovih učinkov na učence. Akcijsko raziskovanje je umeščeno v prakso in omogoča reflektivnim izvajalcem karijerne orientacije, da preverijo programe, ki jih izvajajo za izboljšanje svojega dela, kar ne nazadnje zagotavlja kakovostnejši napredek učencev pri izobraževanju za poklic.

Obstajajo sicer različne definicije in modeli akcijskega raziskovanja, za naše potrebe pa bomo termin uporabljali tako, da bomo osvetlili vrsto pomembnih razlik, ki ta pristop loči od bolj tehnokratskih oblik zagotavljanja kakovosti. Slika 1.2 prikazuje ključne korake v procesu »akcijskega raziskovanja«.



Slika 1.2: Koraki akcijskega raziskovanja

Posledice izvajanja akcijskega raziskovanja

Izvajanje »akcijskega raziskovanja« ima za posledico vrsto sprememb v načinu, kako posameznik pristopa h kakovosti in zagotavljanju kakovosti. Prvi premik je raziskovalna naravnost pri razlagi različnih razmer v šoli: že s tem, da praktik sploh opredeli neko stanje in opredeli nastali »problem« ali »izziv«, se poda v proces iskanja smisla. Njegove razlage so vedno politično obarvane: recimo, kako opredeli »rizične« učence, kako se odloči, kateri učenci so potencialni »osipniki«, ali kako razume »karierno zrelost« – vse to vpliva na to, ali si učenčevo vedenje in njegovo motivacijo razlaga na pozitiven ali negativen način.

Akcijsko raziskovanje predvideva sodelovalni pristop k izboljševanju kakovosti

Akcijsko raziskovanje daje velik poudarek mnenju učencev in načinom, kako izgrajujejo smisel in vsebino v svojem življenju. Zato se v akcijskem raziskovanju uporabljajo predvsem kvalitativne metode raziskovanja, pri katerih ima glas učencev osrednjo vlogo. Pri akcijskem raziskovanju ne gre le za metodo oziroma za drugačen način izgrajevanja vedenja in izboljševanja kakovosti storitev, ampak bolj za drugačen način obstoja in druženja. Z njim *izboljšujemo* socialno delo, pri katerem je bistvenega pomena, da poteka z *vklučevanjem* učencev oziroma uporabnikov. Spirala ciklusov načrtovanja, delovanja, opazovanja in refleksije oziroma razmisleka, ki je značilna za akcijsko raziskovanje, »vključuje praktike v vsakem trenutku izvajanja dejavnosti, postopoma pa priteguje k sodelovanju v projektu tudi vse ostale, ki so pod vplivom prakse, pri čemer vzdržuje sodelovalni nadzor nad procesom«.¹⁴

14 McKernan (1991). *Curriculum action research. A Handbook of methods and resources for the reflective practitioner*. London: Kogan Page (str. 8). Glejte tudi J. Masters (1995) History of action research. In I. Hughes (ur.) *Action research electronic reader*. Dostopno na: <http://www.aral.com.au/arow/rmasters.html>

Pomen ključnih izvajalcev kakovostnih storitev

Cilj ni le izboljšanje neke določene prakse, ampak predvsem zagotovitev, da jo izvajalci bolje *razumejo*, ne nazadnje pa tudi izboljšanje razmer, v katerih se ta praksa odvija. Navsezadnje so ključni izvajalci storitev tisti, ki bodo s svojim boljšim razumevanjem življenja v šoli le-tega spremenili na bolje. Ali z drugimi besedami, akcijsko raziskovanje se ukvarja z življenjem, kakršno je, da bi ga spremenili v življenje, kakršno bi lahko in moralo biti ... ne le s tehnične plati (npr. izboljšanje učinkovitosti nekega programa), ampak tudi z vidika normativnosti in socialne pravičnosti (npr. zagotavljanje enakosti ne glede na spol, razred, kulturo in druge vidike, in sicer na konkreten način in v kontekstu izvajanja akcijskega raziskovanja). Takšna prizadevanja se uveljavljajo z medsebojno podpirajočimi se partnerstvi.

1.5. Elementi zagotavljanja kakovosti: okvir za priročnik MYFUTURE

V iskanju okvira za zagotavljanje kakovosti

V različnih državah po svetu je bilo vloženega kar precej truda, da bi določili različne vidike storitev in produktov karijerne orientacije, ki bi si zaslužili znak »kakovosti«. Kot smo že omenili, je pri definiranju »kakovosti« treba upoštevati kontekst, vendar pa veljajo tudi nekatera osnovna načela, ki segajo onkraj karijerne orientacije in ki so nam v pomoč, da se izognemo težavam, povezanim z že omenjenim »negativnim relativizmom«. Od konteksta je odvisno, katerim elementom kakovosti bomo posvetili največ pozornosti: v večkulturnih družbah, denimo, je večja verjetnost, da se bo poudarjalo storitve in produkte, ki prepoznajo in skrbijo za etnično različnost – to načelo velja tudi izven konteksta karijerne orientacije. Okvir za zagotavljanje kakovosti, ki je pripravljen za višješolsko izobraževanje, pa poudarja drugačne vidike kakovosti od tistega, ki ga uporabljamo v osnovnih šolah.

Kakovostne storitve karierne orientacije v srednjih šolah

Namen tega *priročnika* ni pokriti *vseh* vidikov zagotavljanja kakovosti. Osredotoča se na obvezno šolanje na sekundarni stopnji izobraževanja (v večini držav je to šolanje za otroke starosti od 11 do 16 let), še posebej pa na skupino »rizičnih« učenecv, za katere obstaja nevarnost, da šolo izključijo iz svojega vrednostnega sistema. Sem štejemo učence, ki »pogosto izostajajo od pouka«, tiste, ki se »slabše učijo«, »osipnike«, pa tudi tiste mlade, ki so »izpadli iz sistema« (se ne izobražujejo, niso zaposleni in se ne usposabljaajo za poklic). Zgornje oznake smo postavili med narekovaje, da bi opozorili na njihovo ideološko obarvanost, saj s prstom kažejo na učence, namesto da bi se izpostavil sistem.

Osredotočenost na veliko sliko

Eden izmed kazalnikov kakovosti v tem *priročniku* je, kot bomo videli, sposobnost službe za karierno orientacijo, da upošteva tudi institucionalno – in sistemsko naravo pojava, problema ali izziva. Ta sistemska, makro perspektiva je ključnega pomena, ki med drugim tudi poudarja, kako ironično je, da postajajo programi kariernega izobraževanja za mlade bolj intenzivni ravno v trenutku, ko so trgi dela najmanj pripravljeni, da jih sprejmejo, in je brezposelnost med mladimi v mnogih deželah na najvišji ravni. Pri tem se moramo obvarovati impulza, da bi za ta problem krivili mlade, saj je pravi krivec stanje gospodarstva. Čeprav je treba vse napore usmeriti v podporo mladih pri njihovem prehodu na trg dela, pa pri zagotavljanju kakovostnih storitev v ta namen ne smemo izhajati iz prepričanja, da je »odgovornost« na mladih, če jim to ne uspe. Primanjkljaji so namreč v našem gospodarskem sistemu in ne v mladih.

Ključne značilnosti storitev karierne orientacije, ki jih je mogoče izboljšati

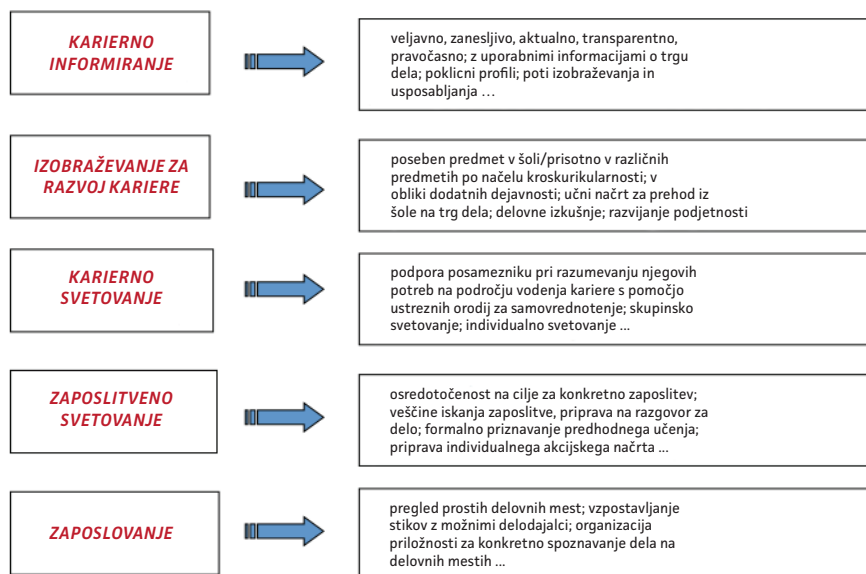
Upoštevajoč zgoraj povedano, bomo na kratko povzeli nekatere značilnosti storitve karierne orientacije, ki so je deležni učenci v sekundarnem izobraževanju, da bi ugotovili, kateri vidiki bi lahko/morali biti predmet kritične refleksije (avtoritet, ravnatelj,

praktikov in tudi samih uporabnikov). Te značilnosti je mogoče organizirati na različne načine. V tem *priročniku* smo se odločili, da jih organiziramo na podlagi ključnih dejavnosti, ki jih izvajajo šolski svetovalni delavci. Osnovno vprašanje, na katerega bomo iskali odgovore, bo torej: kako bi bilo te ključne dejavnosti mogoče izvajati boljše.

Vidiki storitev karijerne orientacije

Obstaja soglasje o tem, kaj je običajno delo, ki ga opravljajo svetovalci karijerne orientacije. *Priročnik ILO* (Hansen, 2006) je pri tem v pomoč s svojim orisom različnih vidikov storitev karijerne orientacije in razlikovanjem med kariernim informiranjem, izobraževanjem za razvoj kariere, kariernim svetovanjem, zaposlitvenim svetovanjem in zaposlovanjem (glej sliko 1.3 spodaj). Te različne, vendar med seboj povezane dejavnosti, je mogoče postaviti v kontekst šole in razviti standarde kakovosti ter načine za vrednotenje kakovosti vsake izmed njih.

Prvi trije vidiki brez dvoma bolj ustrezajo službam za karierno orientacijo v šolah, zadnja dva pa bomo našli v javnih in zasebnih središčih za zaposlovanje. Vendar pa so v obeh primerih lahko prisotni elementi vseh petih vidikov, v sistemih, ki so načrtovani na podlagi vseživljenjske filozofije, pa so celo tesno prepleteni.



Slika 1.3: Pet različnih, vendar medsebojno povezanih vidikov storitev karijerne orientacije

Dejavnosti svetovalcev karijerne orientacije

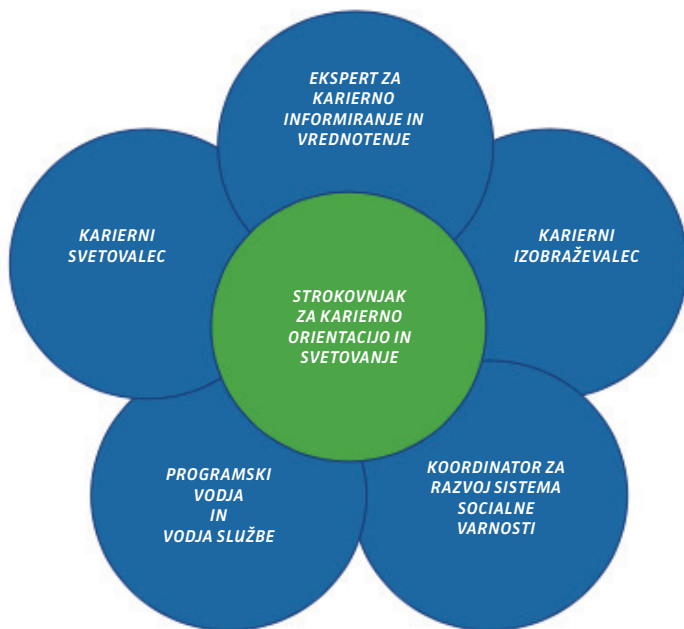
Drug način za opredelitev vidikov storitve karijerne orientacije ponuja Ford (2001), ki osvetli več različnih dejavnosti in vlog, kot prikazuje slika 1.4:

- | | | |
|----------------|-------------------------------|--------------------------------------|
| - Informiranje | - Svetovanje | - Vrednotenje |
| - Poučevanje | - Opolnomočanje | - Zastopanje |
| - Mreženje | - Nudjenje povratnih sporočil | - Upravljanje |
| - Spremljanje | - Usmerjanje | - Mentorstvo |
| - Vzorčenje | - Vzorčni tečaji | - Inoviranje/
sistemske spremembe |

Slika 1.4: Dejavnosti, ki jih opravljajo/spodbujajo svetovalci karijerne orientacije

Okvir NICE

V tem priročniku bomo uporabili okvir, ki ga je predlagala NICE (Evropska mreža za inovacije v karierni orientaciji in svetovanju). NICE je sodelovala z več kot štiridesetimi visokošolskimi ustanovami iz 29 evropskih držav, ki nudijo študijske programe in usposabljanja iz karierne orientacije in svetovanja. Predlogi mreže v zvezi s kompetencami in usposabljanjem, ki naj bi ga karierni svetovalci potrebovali za izboljšanje svojih storitev, so zelo dragoceni, saj so rezultat vseevropske obravnave in izkušenj strokovnjakov s področja kariernega razvoja. NICE opredeli naslednje ključne vloge/funkcije svetovalcev karierne orientacije:



Slika 1.5: Ključne vloge svetovalcev karierne orientacije, kot jih opredeli NICE

Vir: C. Schiersmann, B.-J. Ertelt, J. Katsarov, R. Mulvey, H. Reid & P. Weber (2012) NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals: Common Points of Reference. http://www.nice-network.eu/wp-content/uploads/2015/11/NICE_Handbook_full_version_online.pdf (str. 42)

Vloge svetovalca karierne orientacije

Čeprav obstaja podobnost med značilnostmi, ki jih je opredelila mreža NICE, in tistimi, ki so jih predstavili Mednarodna organizacija dela in še nekatere druge organizacije, pa so značilnosti mreže NICE posebej uporabne zato, ker poudarjajo vlogo svetovalcev karierne orientacije kot tistih, ki zagotavljajo storitve v ustanovah in sistemih socialne varnosti. NICE izrazi prepričanje, da lahko ti svetovalci svoje delo opravljajo kvalitetneje, če imajo razvite ustrezne veščine in kompetence za izvajanje storitev *znotraj* šole ter sočasno tudi za grajenje mostov s skupnostjo izven šole z namenom, da zagotovijo njihovo podporo ciljem programa, ki ga izvajajo. Mreža poudari pomembnost svetovalcev karierne orientacije, saj naj bi s svojim znanjem, veščinami in dispozicijami vplivali na sisteme tako, da se zagotovita enakopravnost in pravičnost za učence, s čimer uresničujejo emancipatorni vidik karierne orientacije, ki smo ga v priročniku že omenili. Poleg tega je zagotavljen neprestano nenehno širjenje obzorja na področju karierne orientacije, s čimer pridobi resnično multi- in interdisciplinarno dimenzijo, ki črpa ne le iz poklicne psihologije, ampak tudi iz sociologije, ekonomije in iz cele vrste sorodnih družboslovnih ved.

Struktura priročnika

V drugem delu *priročnika* se posvečamo različnim vlogam, ki naj bi jih karierni svetovalci odigrali v šolah. Osredotočimo se na pet ključnih vidikov njihovega dela. Prve tri vloge, ki so povezane z izobraževanjem za razvoj kariere (2. poglavje), kariernim informiranjem (3. poglavje) in kariernim svetovanjem (4. poglavje), se navezujejo na tri vidike dela za razvoj kariere, ki so navedeni tako v okviru mreže NICE kot v okviru Mednarodne organizacije dela, hkrati pa se sklicujejo tudi na pristojnosti, ki jih navaja Ford.

Naslednji dve poglavji se ukvarjata z različnimi vidiki vloge kariernih svetovalcev, ki je v okviru NICE obravnavana pod naslovi »programski vodja in vodja službe« ter »koordinator za razvoj sistema socialne varnosti«. Najprej se posvetimo razmisleku,

kako je mogoče izboljšati kakovost storitev s pomočjo dobro opremljenih kariernih središč za naključne obiskovalce (5. poglavje), nato pa se posvetimo vodstvenim delavcem in koordinaciji partnerstev s potencialnimi šolskimi ali izvenšolskimi sodelavci v kariernem programu (6. poglavje).

V zaključnem poglavju *priročnika* združimo različne vidike in se posvetimo profesionalizaciji svetovalcev karierne orientacije (7. poglavje), s čimer ponovno poudarimo svoje prepričanje, da je kakovost storitev navsezadnje odvisna predvsem od profesionalnega odnosa »reflektivnih praktikov«, ki si nenehno prizadevajo izboljševati svoje delo v dobro vseh učencev, posebno tistih, ki najbolj potrebujejo njihovo pomoč.

Organizacija posameznih poglavij

Čeprav je posamezno poglavje posvečeno eni izmed vlog kariernih svetovalcev, se njihove dejavnosti v okviru različnih vlog v njihovem vsakodnevnem delu tesno prepletajo. Za potrebe tega *priročnika* smo jih ločili zato, da bi spodbudili razmislek in omogočili analizo. Poglavja so organizirana po enakem načelu.

Najprej si zastavimo vprašanje, *kaj že vemo o teh vlogah*, nato pa povzamemo najustreznejše rezultate mednarodnih raziskav, kar nato predstavlja podlago, na kateri gradimo. Bralcem ponudimo hiter dostop do pomembnih elementov baze znanja na področju kariernega razvoja in poudarimo ustrezna vprašanja.

Sledi razmislek o tem, *kaj bi bilo mogoče storiti, da bi storitve izboljšali*. Določimo specifična področja, ki bodo deležna izboljšav, in oblikujemo kratka ključna sporočila z vprašanji, ki vodijo razmislek o tem, kako izboljšati kakovost storitev na nekem področju. Poleg tega navajamo tudi različne vire in primere »obetajočih praks«. Namerno se izogibamo uporabi izraza »najboljši primeri iz prakse«, saj je, kot je bilo že poudarjeno, kakovost močno odvisna od konteksta.

Naslednje oznake iz *priročnika* so namenjene bralcu za lažje razumevanje:



Rdeči možgani pokažejo, da gre za pregled ključnih vprašanj o določenem vidiku karijerne orientacije, ki temelji na pregledu mednarodnih raziskav.



Moder delček sestavljenke je znak za neki vir. Vir je v modrem okviru ali pa je navedena povezava do njega.



Zelena zvezda je znak za obetajočo prakso, ki je opisana v zelenem okviru ali pa je navedena povezava do opisa.



Oranžen znak označuje vprašanja in naloge, ki služijo za sprožanje refleksije in akcije ter ciljajo na izboljšanje specifičnih vidikov karijerne orientacije.

Mednarodna baza znanja, iz katere črpa ta priročnik

Pri pripravi *priročnika* **MYFUTURE** smo črpali iz bogatega znanja in uvidov, ki so nastali zahvaljujoč raziskavam in projektom v zadnjih dveh desetletjih. Nekatere od teh pobud zaslužijo, da jih posebej omenimo. Najprej so to izjemno vplivne recenzije karijerne orientacije Organizacije¹⁵ za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) in Evropske unije (EU), pa tudi priložnosti za vzajemno učenje, ki jih omogočajo Mednarodno združenje za izobraževalno in karierno orientacijo (IAEVG) in Evropska mreža za razvoj politik vseživljenjske orientacije (ELGPN), Mednarod-

15 Pregled mednarodnih recenzij karijerne orientacije najdete v A. G. Watts (2014). Cross-national reviews of career guidance systems: overview and reflections. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 32(1), 4–14.

ni center za razvoj kariere in javne politike (ICCDPP) in mreža NICE.¹⁶ Ta priročnik so prav tako obogatili vsi partnerji v projektu **MYFUTURE** s svojimi prispevki kot tudi svetovalci karierne orientacije iz Danske, Anglije, Italije, Malte in Romunije, ki so se prijazno odzvali povabilu in izpolnili spletni vprašalnik, ki ga je pripravila ekipa Univerze v Derbyju in ki je vseboval tudi vprašanja s področja zagotavljanja kakovosti. Nekateri izmed teh praktikov so tudi poskusno uporabljali *priročnik* in nato prispevali povratne informacije, ki so pripomogle k izboljšanju njegove uporabne vrednosti. Posebna zahvala gre projektnemu koordinatorju Giuliju Iannisu, ki je bil glavni pobudnik za nastanek tega *priročnika*, in Christini Garzia, moji raziskovalni asistentki, ki je izvedla intervjuje s fokusnimi skupinami praktikov in učencev na Malti.

Povratne informacije so prispevali tudi dr. Manwel Debono (Center za študije dela Univerze na Malti), Dorianne Gravina (predsednica Združenja karierne orientacije na Malti), dr. Anne Marie Thake (Oddelek za javno upravo Univerze na Malti), prof. Tristram Hooley (Univerza v Derbyju) in redni prof. Rie Thomsen (Univerza Aarhus).

16 Informacije o teh mrežah, pa tudi veliko virov, najdete na: <http://iaevg.net>; <http://www.elgpn.eu>; <http://iccdpp.org>; in <http://www.nice-network.eu>. Glejte tudi ELGPN (2015). *Strengthening the quality assurance and evidence-base for lifelong guidance*. ELGPN Tools No. 5, European Lifelong Guidance Policy Network. Dostopno na: www.elgpn.eu/publications/browse-by.../ELGPN_QAE_tool_no_5_web.pdf/ Na spletnem mestu ELGPN je več študij primerov, v katerih so opisana prizadevanja različnih držav za izboljševanje kakovosti storitev in produktov karierne orientacije: <http://www.elgpn.eu/elgpndb/search/metadata/583>



DRUGI DEL

Poti do boljše kakovosti



Področja kariernega učenja, ki jih je treba izboljšati

2. IZOBRAŽEVANJE ZA RAZVOJ KARIERE



Kaj že vemo

2.1. Programi kariernega učenja

Učenje o delu v šolah

Šole, ki si prizadevajo zagotavljati kakovostne storitve kariernega učenja, ponujajo skrbno načrtovane izobraževalne programe za razvoj kariere, ki spodbujajo kritično refleksijo o svetu dela, ozaveščajo o priložnostih za nadaljnje izobraževanje in usposabljanje, podpirajo učence pri samospoznavanju in razvijajo pri njih »veščine vodenja kariere«, ki jih učenci pridobivajo na izkustven način. Kakovostni izobraževalni programi za razvoj kariere¹⁷ zagotavljajo medsebojno povezane učne izkušnje, ki jih učenci pridobivajo v šoli, na delovnih mestih in v skupnosti, pa tudi s pomočjo digitalnih platform in družbenih medijev. Karierno učenje in karierno raziskovanje omogočata pridobivanje

¹⁷ Za angleški termin »career education« v Sloveniji nimamo enotnega prevoda. Kot je zapisano v *Terminološkem slovarčku kariernega učenja* (Kohont, A. idr., 2011), se prevod angleškega termina lahko glasi »izobraževanje za razvoj kariere« ali »poklicna vzgoja«, pri čemer naj bi bil prvi primernejši za odrasle, drugi pa za otroke in mladostnike. Ker pa je bilo z raziskavami pri nas ugotovljeno, da gre pri obstoječi poklicni vzgoji v šolah predvsem za predavanja o izbiri poklica, omenjal se je tudi poklicni kažipot (publikacija z informacijami o šolah, poklicih in programih), v *priročniku* pa avtor s terminom »career education« eksplicitno poziva k **izvajanju učnega procesa v šolah**, ki bi učence opremil s kompetencami za vodenje lastne kariere, smo se zato odločili, da z namenom, da bi program kariernega izobraževanja ločili od obstoječe prakse poklicne vzgoje, termin »career education« prevedemo kot »izobraževanje za razvoj kariere«, »career learning« kot »učenje za razvoj kariere« in »career education programmes« kot »izobraževalni programi za razvoj kariere«, »career learning programmes« pa kot »programi učenja za razvoj kariere«, op. prev.

informacij o nadaljnjem izobraževanju in različnih poklicih, ki jih učenci lahko pridobivajo v skupini z vrstniki, pa tudi v obliki individualnih svetovalnih razgovorov, ko se za to pokaže potreba.

Delo: predmet kritične refleksije

Izobraževalni programi za razvoj kariere nudijo učencem podporo pri spoznavanju sveta dela in pridobivanju znanja, spretnosti in dispozicij, ki jih bodo potrebovali za uspešno odločanje na prehodih iz ene na drugo stopnjo izobraževanja ter pri prehodu v zaposlitev. Šole (bolj ali manj uspešno) že zdaj pripravljajo učence na svet dela s socializiranjem v prevzemanje določenih vrednot (kot denimo samodisciplina, točnost, timsko delo), razvijanjem splošnih, specifičnih in mehkih veščin (npr. branje in pisanje, uporaba računalnika, poklicne veščine, sporazumevalne veščine, vodstvene sposobnosti) in selekcioniranjem na podlagi ocenjevanja ter podeljevanjem spričeval, ki sporočajo morebitnim bodočim delodajalcem, kaj lahko pričakujejo. Poleg tega, kar že počno, pa so ravno šole tiste, ki lahko pri učencih sprožajo kritično refleksijo o svetu dela ter z izobraževanjem za razvoj kariere v okviru kurikula¹⁸ na sistematičen in premišljen način razvijajo pri učencih ustrezno znanje, dispozicije in kompetence.

Vidiki izobraževanja za razvoj kariere

Programi izobraževanja za razvoj kariere je mogoče analizirati glede na:

- vsebino,
- umeščenost v kurikulum,

¹⁸ Obstajajo močni argumenti za uvedbo izobraževanja za razvoj kariere kot predmeta v šole. Kot ugotavljajo Barnes idr. (2011), je pojem kariere koncept, ki je prav tako pomemben za življenje učencev kot druga kurikularna področja: obsega posebna znanja in se osredotoča na življenjska vprašanja, ki so pomembna za posameznika in družbo. Črpa iz specifične pedagoške tradicije, kot denimo v uporabi izkustvenega učenja, in temelji na znanju in specialni didaktiki humanističnih in družboslovnih ved (več o tem v A. Barnes, B. Bassot & A. Chant, 2011, *An introduction to career learning and development*, 11–19. London & New York: Routledge, str. 61).

- izvajalce in uporabljene metode ter tehnike poučevanja,
- načine vrednotenja.

Pregled mednarodne baze znanja o teh vidikih nam bo v pomoč pri razumevanju ključnih značilnosti vsakega izmed naštetih elementov izobraževalnih programov za razvoj kariere.

2.2. Vsebina izobraževanja za razvoj kariere

Značilna vsebina izobraževalnih programov za razvoj kariere

Precej držav navaja natančne smernice glede vsebine programov za razvoj kariere. Prav vse vključujejo področja, teme in vprašanja, ki jih opredeljuje tudi »model DOTS«¹⁹, in sicer poznavanje svojih lastnosti, interesov in sposobnosti, zavedanje priložnosti iz okolja, veščine odločanja in veščine prehajanja. Vsaka izmed navedenih štirih komponent odpira učencem priložnosti za raziskovanje različnih vidikov sveta dela. Čeprav je model doživel nekaj kritik²⁰ in popravkov, je ostal v bistvu nespremenjen: še vedno velja za koristnega zaradi opredelitve glavnih značilnosti večine izobraževalnih programov za razvoj kariere, ki so jih razvili v različnih državah. Četudi te uporabljajo različno terminologijo, je značilnosti njihovih izobraževalnih programov mogoče umestiti v komponente modela DOTS.

19 Več o tem v B. Law & A. G. Watts (1977). *Schools, careers and community*. London: Church Information Office.

20 Več o tem v P. McCash (2006) We're all career researchers now: breaking open career education and DOTS. *British Journal of Guidance and Counselling*, 34: 429–449.

Navajamo primere nekaterih bolj znanih izobraževalnih programov za razvoj kariere:



Primeri kurikularnih ogrodij izobraževanja za razvoj kariere

- ZDA: nacionalne smernice za razvoj kariere https://associationdatabase.com/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3384
- Kanada: načrt za oblikovanje življenja/dela http://www.nlsd113.com/ckfinder/userfiles/files/Career_Education/Blueprint_for_Life_-_Quick_REFERENCE_GUIDE.pdf
- Avstralija: avstralski načrt za karierni razvoj https://docs.education.gov.au/system/files/doc/other/australian_blueprint_for_career_development.pdf
- Anglija: ogrodje ACEG za karierno in poklicno izobraževanje za otroke in mladostnike od 7. to 19. leta http://www.thecdi.net/write/ACEG_Framework_CWRE.pdf
- Škotska: razvijanje mlade delovne sile – standardi izobraževanja za razvoj kariere (3–18 let) <https://www.education.gov.scot/Documents/dyw2-career-education-standard-0915.pdf>

Poučevanje za delo oziroma poučevanje o delu

Navedeni programi obravnavajo pretežno enake teme, izhajajo pa lahko iz različnih kurikularnih in izobraževalnih filozofij, pri čemer nekateri izmed njih bolj poudarjajo informacije in konceptualno znanje, drugi pa se bolj osredotočajo na razvoj kompetenc. Nekateri si prizadevajo pripraviti učence *na* delo in so torej bolj tehnokratsko naravnani – poudarjajo posameznikovo zmožnost prilagajanja ter obvladovanja življenja in dela v svetu, kakršen je. Drugi se bolj posvečajo spodbujanju kritične refleksije *o* delu ter tako učencem posredujejo bolj emancipa-

torne impulze ter jih izobražujejo za svet dela, kakršen bi moral biti in bi lahko bil.²¹

Programska načela

Kot to velja za vse programe, je tudi v ogrodjih izobraževanja za razvoj kariere vrsta specifičnih načel in kriterijev. Primeri teh imajo naslednje značilnosti: teme so odprte in fleksibilne, kar omogoča učencem, da prispevajo svoje znanje in ubesedijo svoje skrbi; prilagodljiv program, ki se odziva na potrebe posameznikov in skupin; ustreznost programa določeni populaciji učencev, priprava in izvedba v partnerstvu z različnimi deležniki; usklajenost z razvojnimi potrebami učencev; integrirane teme in celosten, nerazdrobljen program; načelo progresije.

Uveljavljena programska ogrodja

Eden najbolj znanih programov izobraževanja za razvoj kariere je *Načrt za oblikovanje življenja/dela*. Gre za kanadsko »nacionalno ogrodje učnih izidov za razvoj kompetenc (veščine, znanje, navnanosti), ki jih potrebujejo državljani vseh starosti za vseživljenjski napredek in uspešno kariero in življenje v 21. stoletju«. Namenjen je organizaciji ustreznih dejavnosti za razvoj kariere v šoli in izven nje na konceptualni ravni. Upošteva načela integriranja, koordinacije in spremljave kariernega razvoja v vseh življenjskih obdobjih. Temelji na predpostavki, da življenje in delo nista ločena, četudi sta po navadi različna, in da ju je najbolje načrtovati usklajeno. Zamisel, da je mogoče življenje/delo »načrtovati« in spreminjati, poudarja intencionalnost in akcijo v življenjskih odločitvah, obenem pa priznava, da je življenje polno naključij.

21 Simon, R., D. A. Dipbo & A. Schenke (1991). *Learning work: a critical pedagogy of work education*. New York: Bergin & Garvey.

Načrt za oblikovanje življenja/dela

Načrt opredeli *tri glavna področja*, in sicer osebno vodenje, učenje in raziskovanje dela ter izgrajevanje življenja/dela – vsa tri področja se lepo navezujejo na že omenjeni model DOTS, ki na-

“ *Načrt je razvojno naravnan, kar pomeni, da se je mogoče vedno znova vračati k istim vprašanjem, vendar s perspektive tistega, kar zanima ljudi določene starosti in stopnje razvoja.* ”

vaja različne teme znotraj teh treh področij. Načrt je *razvojno naravnan*, kar pomeni, da se je mogoče vedno znova vračati k istim vprašanjem, vendar s perspektive tistega, kar trenutno zanima ljudi določene starosti in stopnje razvoja. Štiri stopnje se nanašajo na otroštvo, konec adolescence, konec pozne adolescence in na odraslo dobo, ko postanejo potrebe bolj odraz poklicne zrelosti kot starosti.

Načrt temelji na *pristopu k učenju, ki poudarja štiri etape*: pridobivanje (pridobiti, raziskati, razumeti, odkriti); uporaba (uporabiti, izkazati, izkusiti, izraziti, biti udeležen); personalizacija

(integrirati, ceniti, ponotranjiti, personalizirati); in aktualizacija (ustvariti, aktivirati, pozunanjiti, izboljšati, prenašati na nove problemske situacije).



Kanadski načrt za oblikovanje življenja/dela

Kompetence na področjih, stopnjah in etapah učenja

KOMPETENCE	STOPNJA I	STOPNJA II	STOPNJA III	STOPNJA IV
PODROČJE A: OSEBNO Vodenje				
1. IZGRAJEVATI IN OHRANJATI POZITIVNO SAMOPODOBO	1.1 Izgrajevati pozitivno samopodobo z odkrivanjem lastnega vpliva nase in na druge	1.2 Izgrajevati pozitivno samopodobo in razumeti njen vpliv na lastno življenje in delo	1.3 Razvijati sposobnosti za ohranjanje pozitivne samopodobe	1.4 Izboljševati sposobnosti za ohranjanje pozitivne samopodobe
2. BITI POZITIVEN IN UČINKOVIT V INTERAKCIJAH Z DRUGIMI	2.1 Razvijati sposobnosti za izgrajevanje pozitivnih odnosov v svojem življenju (i)	2.2 Razvijati sposobnosti za izgrajevanje pozitivnih odnosov v svojem življenju (ii)	2.3 Razvijati sposobnosti za izgrajevanje pozitivnih odnosov v svojem življenju in delu	2.4 Izboljšati sposobnosti za izgrajevanje pozitivnih odnosov v svojem življenju in delu
3. SPREMINJATI IN RAZVIJATI SE VSE ŽIVLJENJE	3.1 Odkrivati, da sta sprememba in rast del življenja	3.2 Naučiti se odzvati na spremembo in rast (i)	3.3 Naučiti se odzvati na spremembo in rast (ii)	3.4 Razvijati strategije za odzivanje na spremembe v življenju in delu
PODROČJE B: UČENJE IN RAZISKOVANJE DELA				
4. BITI UDELEŽEN V VSEŽIVLJENJSKEM UČENJU V PODORO ŽIVLJENJSKIH IN POKLICNIH CILJEV	4.1 Odkrivati »vseživljenjsko učenje« in njegov prispevek k življenju in delu	4.2 Povezovati vseživljenjsko učenje s sedanjimi in prihodnjimi življenjskimi/delovnimi izkušnjami	4.3 Povezovati vseživljenjsko učenje s svojim izgrajevanjem kariere	4.4 Biti nenehno udeležen v vseživljenjskem učenju v podporo življenjskih in poklicnih ciljev
5. POISKATI IN UČINKOVITO UPORABLJATI INFORMACIJE O ŽIVLJENJU IN DELU	5.1 Odkrivati in razumeti informacije o življenju in delu	5.2 Poiskati, razumeti in uporabljati informacije o življenju in delu	5.3 Poiskati, interpretirati, ovrednotiti in uporabiti informacije o življenju in delu (i)	5.4 Poiskati, interpretirati, ovrednotiti in uporabiti informacije o življenju in delu (ii)
6. RAZUMETI POVEZANOST MED DELOM IN DRUŽBO/ GOSPODARSTVOM	6.1 Odkrivati, kako delo prispeva k razvoju posameznika in skupnosti	6.2 Razumeti, kako delo prispeva k razvoju skupnosti	6.3 Razumeti, kako družbene in ekonomske potrebe vplivajo na naravo in strukturo dela (i)	6.4 Razumeti, kako družbene in ekonomske potrebe vplivajo na naravo in strukturo dela (ii)
PODROČJE C: IZGRAJEVANJE ŽIVLJENJA / DELA				
7. ZAGOTOVITI SI/USTVARITI IN OHRANJATI DELO	7.1 Raziskovati učinkovite strategije dela	7.2 Razvijati zmožnosti za iskanje in pridobitev/ustvarjanje dela	7.3 Razvijati zmožnosti za iskanje in pridobitev/ustvarjanje ter ohranjanje dela	7.4 Izboljševati zmožnosti za iskanje in pridobitev/ustvarjanje ter ohranjanje dela
8. SPREJEMATI ODLOČITVE V PODORO VSEŽIVLJENJSKE RASTI	8.1 Raziskovati in izboljševati zmožnost sprejemanja odločitev	8.2 Povezovati sprejemanje odločitev z oblikovanjem življenja in dela	8.3 Biti aktiven v sprejemanju odločitev o življenju in delu	8.4 Sprejemati odločitve o življenju in delu skozi prizmo realnega sveta odraslih
9. OHRANJATI RAVNOTEŽJE MED ŽIVLJENJEM IN DELOM	9.1 Raziskovati in razumeti medsebojno povezanost življenjskih vlog (i)	9.2 Raziskovati in razumeti medsebojno povezanost življenjskih vlog (ii)	9.3 Povezovati življenjski slog in življenjska obdobja z oblikovanjem življenja in dela	9.4 »Urvnoteženost življenjskih in poklicnih vprašanj« pri oblikovanju življenja in dela
10. RAZUMETI SPREMINJALOČO SE NARAVO ŽIVLJENJA IN DELA	10.1 Odkrivati naravo življenjskih in poklicnih vlog	10.2 Raziskovati netradicionalne življenjske in poklicne scenarije	10.3 Razumeti in učiti se presegati stereotipe v izgrajevanju učenja in dela (i)	10.4 Razumeti in učiti se presegati stereotipe v izgrajevanju učenja in dela (ii)
11. RAZUMETI IN BITI AKTIVEN UPRAVLJAVEC PROCESA IZGRAJEVANJA ŽIVLJENJA IN DELA	11.1 Raziskovati konceptualni pomen procesa	11.2 Razumeti in izkusiti proces izgrajevanja življenja in dela	11.3 Prepoznati in prevzeti izgrajevanje življenja in dela v svoje roke	11.4 Voditi proces izgrajevanja svojega življenja in dela

2.3. Organizacija kurikula

Načini izvedbe

V mnogih izobraževalnih sistemih po svetu je izobraževanje za razvoj kariere umeščeno v kurikul (večinoma pod imenom »veščine vodenja kariere«).

Umeščanje je izvedeno na naslednje štiri načine (včasih je uporabljena tudi kombinacija več kot enega od teh štirih načinov):

Kroskurikularno karierno učenje

Nekateri sistemi vključujejo poučevanje različnih vidikov izobraževanja za razvoj kariere kroskurikularno, kot denimo v poučevanje jezika (npr. učiti se, kako napisati vlogo za službo; kako sestaviti življenjepis); v družboslovje/osebnostni in socialni razvoj/verske študije (npr. pomen dela; različni načini organizacije dela, kot denimo zadruga; pravice delavcev; vloga sindikatov; razlike med spoloma pri opravljanju dela; pojem dela kot »poslanstva«); in v ekspresivne umetnosti (npr. razgovor za delo – igranje vlog).

Prednosti kroskurikularnih pristopov

Kroskurikularni pristop omogoča učencem razmišljati o vprašanjih v zvezi z delom v različnih kontekstih in skozi prizmo različnih predmetnih področij, kar jim je v podporo pri pridobivanju bogatih uvidov. Raznolike priložnosti za učenje dajejo učencem možnost navezovanja na njihove interese in jih dodatno motivirajo za učenje pri predmetih.

Slabosti kroskurikularnih pristopov

Kroskurikularni pristopi terjajo od učiteljev nenehno usklajevanje in sodelovanje, pa tudi večje mapiranje učnih načrtov v izognitev nenamernemu podvajanju in ponavljanju ter večjim vrzelim v znanju, spretnostih in dispozicijah, ki naj bi jih učenci v celovitem programu izobraževanja za razvoj kariere usvojili. Poleg tega obstaja nevarnost, da bi se zato, ker naj bi »vsi« učitelji poučevali neko določeno področje, vsak zanašal na »druge« in na koncu tega ne bi poučeval »nihče«, ker se nihče ne bi čutil pristojnega in odgovornega za karierno področje. To se rado zgodi v primerih, ko so predmetni učni načrti prenatrpani, učitelji pa pod pritiskom, da jih morajo uresničiti, saj jih skrbi, da se v nasprotnem primeru učenci ne bi dobro izkazali pri ocenje-

vanju. Naslednja težava nastane v primeru, ko kroskurikularne povezave niso očitne, kar lahko učencem povzroči težave pri navezovanju na svet dela, zaradi česar njihovo učenje ne poteka kumulativno oziroma ne morejo izgrajevati celovitega in dobro povezanega znanja.

Preprečevanje razdrobljenosti

Da bi preprečili takšno razdrobljenost, v nekaterih izobraževalnih sistemih spodbujajo svetovalce karijerne orientacije, da prevzamejo koordinatorsko vlogo pri izvedbi mapiranja učnih načrtov. To poteka tako, da za učitelje organizirajo sestanke, na katerih podpirajo njihove razprave o vprašanih s področja dela, kar omogoči, da se vsi seznani s tem, kaj vsak izmed njih obravnava pri svojem predmetu in kdaj. Poleg tega učiteljem pripravljajo ustrezna gradiva in vire. Takšna strategija se dobro obnese v sistemih, ki imajo že izgrajeno institucionalno kulturo medsebojnega sodelovanja.



Avstrijski model mapiranja učnih načrtov

Avstrijski model mapiranja učnih načrtov

Dober primer, kako lahko svetovalci karijerne orientacije podprejo učitelje pri izvedbi izobraževanja za razvoj kariere, je avstrijska pobuda »key2success«. Namen je bil vzpostaviti boljšo koordinacijo pri izvajanju kariernega izobraževanja, kar so dosegli tako, da so pregledali vse predmete po celotni vertikali ter v njih identificirali elemente kariernega učenja, ki so jih nato mapirali po razpršenem omrežju ter na ta način te elemente vizualno poudarili. To je bila nato dobra podlaga za vzpostavitev boljše koordinacije pri izvajanju kariernega izobraževanja.

Vir: <http://www.schulpsychologie.at/key2success/handreichung.pdf>

Organiziranje mapiranja učnih načrtov

Navajamo primer ankete, ki jo je mogoče izvesti na šoli v podporo mapiranja učnih načrtov. Če je le mogoče, naj vodstvo pred izvedbo ankete organizira sestanek z učitelji, na katerem naj jim razloži namen anketiranja in učiteljem tudi pokaže, kako pomembno se jim zdi usklajeno karierno učenje za šolo in učence.



Anketa za učitelje

Mapiranje učnih načrtov: karierno učenje na naši šoli

Na šoli pripravljamo program izobraževanja za razvoj kariere. Spodnjo anketo smo pripravili, da ugotovimo morebitne vrzeli in se izognemo nepotrebnemu podvajanju. Rezultati nam bodo v pomoč pri ugotavljanju, kaj posamezni učitelji pri svojem predmetu učencem že predstavljate v zvezi s karierno orientacijo.

Vaši odgovori so bistvenega pomena za izvedbo mapiranja učnih načrtov. S pomočjo zbranih podatkov bomo opredelili vsebino programa kariernega učenja, ki ga bo nudil tim svetovalcev za karierni razvoj. Prosimo vas, da izpolnjene vprašalnike oddate v karierno središče do ...

Zahvaljujemo se vam za sodelovanje.
Šolski tim za razvoj kariere

1. Ali pripravljate za svoje učence katerega koli od spodaj navedenih materialov/dejavnosti na temo kariernega razvoja?

☐ Da ☐ Ne

- Ozaveščanje o raznolikih karierah, ki se navezujejo na vaš predmet
- Pomembne informacije v zvezi s kariero in možnimi izbirami
- Podjetnostne veščine
- Kje iskati vire s kariernimi informacijami

- Podatki o posebnih delovnih obveznostih, usposabljanju, plači in poklicnih trendih
- Poznavanje metod in tehnik iskanja službe
- Priprava življenjepisa in vloge za službo
- Tehnike za izvedbo razgovora za službo (poučevanje in igra vlog)
- Svetovanje pri izbiri določenega kariernega cilja
- Svetovanje pri izbiri izobraževalnega programa/poti
- Svetovanje pri izbiri poklicne poti

2. Kakšno podporo potrebujete, da bo vaše poučevanje za razvoj kariere boljše?

N. B. Šolska svetovalna služba za karierno orientacijo vam lahko pomaga pri naslednjem: vsebine in gradiva za poučevanje, gostujoči govorniki, stiki na področju industrije in nadaljnega izobraževanja, ekskurzije, posterji, digitalni karierni programi, orodja za preverjanje kariernih interesov, uporaba kariernega informacijskega središča ... [obkrožite tisto, kar vas zanima, in po želji spodaj še kaj dopišite]

.....

.....

3. Načrtujemo uvedbo portfolia kariernega učenja, ki bo učence podpiral pri pridobivanju uvidov v njihovo karierno pot.

Zapišite svoje pripombe in predloge v zvezi s tem.

.....

.....

***Portfolio kariernega učenja*²²**

Možna strategija, s katero zagotovimo, da bodo učenci zgradili dobro povezano karierno znanje, pridobljeno pri različnih pred-

²² Angl. termin »career learning portfolio« smo poslovenili kot *portfolio kariernega učenja*. Angleški izraz »portfolio« se sicer v zadnjih letih pri nas sloveni tudi kot *mapa dosežkov* in *e-lis-tovnik* – prvi izraz označuje zbirko končnih izdelkov in torej ne dokumentira procesa učenja, drugi pa se nanaša na digitalni instrument za spremljavo napredka. Ker je v tem *priročniku* poudarjen proces učenja in zapisovanje refleksij, smo se v skladu z definicijo portfolia v publikaciji *Temeljni pojmi poklicnega in strokovnega izobraževanja* (Muršak J., 2012), ki portfolio opredeljuje »kot avtentični instrument, s katerim dokumentiramo proces učenja, v katerem posameznik zbira dokaze o svojem razvoju in napredku v nekem časovnem obdobju (dokumente, gradiva, zapise refleksij, samoovrednotenja itd.)«, odločili uporabiti izraz portfolio; op. prev.

metih, je njihovo pisanje *reflektivnega dnevnika o razvoju kariere* (znanega tudi pod imenom portfolio kariernega učenja). Tak reflektivni dnevnik, ki je lahko tudi v digitalni obliki (»e-listovnik«), je lahko podlaga za učenčeve razgovore o kariernem učenju s svetovalcem karierne orientacije, pri čemer lahko v razgovoru sodelujejo tudi učenčevi starši.



Reflektivni dnevnik o razvoju kariere na Danskem

Na Danskem so pred kratkim začeli uporabljati osebne načrte učenja za dijake poklicnega izobraževanja, da bi pri njih izboljšali sposobnost ozaveščenega in utemeljenega odločanja v zvezi s kariero. Izhajajo iz načela, da je vsakemu dijaku treba zagotoviti možnosti, da izbira med različnimi poklicnimi potmi, metodami in priložnostmi za učenje, ki so v skladu z njegovimi individualnimi cilji. Dijak ima svojo individualno izobraževalno in karierno pot pripravljeno, organizirano, strukturirano in nadzorovano v svojem osebnem načrtu. S tem ko dijake opremljajo, da se odločajo in izbirajo izobraževalne priložnosti bolj premišljeno in na podlagi informacij, pričakujejo, da se bo zvišala njihova motivacija in zmanjšal osip, pa tudi da bo manj neprimernih odločitev. **Izobraževalni dnevnik** omogoča dijakom beležiti svoje dosežke, razvijajoče se interese in cilje, kar je v podporo načrtovanja in spremljanja osebnih izobraževalnih načrtov. Načrte podpišejo dijak, starši in šolski svetovalni delavec.

Karierno učenje izven formalnega izobraževanja

V drugih izobraževalnih sistemih so programi kariernega učenja dodani kot **izvenkurikularne dejavnosti**. Učenci se denimo udeležijo »kariernih tednov« in »kariernih sejmov«, spoznavaajo poklice na delovnih mestih, sodelujejo v programih, ki jim omogočajo izkustveno spoznavanje poklicev, ali pa ustanovijo navidežno podjetje (npr. s pomočjo programa Mladi podjetnik), obiskujejo predstavitve bivših dijakov ali študentov, staršev in

uslužbencev, ki govorijo o svojih izkušnjah pri delu, in podobno.

Prednosti in omejitve izvenkurikularnega pristopa

Izvenkurikularne dejavnosti so večinoma organizirane na pomembnih prehodnih točkah v procesu šolanja, kot denimo, ko morajo učenci izbrati določeno skupino predmetov (kar jim odpre nekatere možnosti za določene karijerne poti, zapre pa druge). Čeprav so takšne izvenkurikularne dejavnosti odlična priložnost za učenje o delu, pa se zaradi njihove ad hoc narave in zato, ker so dodane dejavnostim rednega pouka, večkrat zdi, kot da so postranskega pomena v primerjavi z rednim predmetnikom. Velikokrat se tudi zgodi, da je takšnih izvenkurikularnih dejavnosti premalo ali pa so organizirane prepozno, ko so se učenci morda že odločili za svojo prihodnjo karierno pot. Boljši bi bil model, ki bi omogočil spremljavo učencev ves čas njihovega šolanja z rednimi vnosi podatkov in izkušenj, ki bi jim bili v pomoč pri razmišljanju o nadaljnjem šolanju in težavah, povezanih z delom, tako da bi učenci svoje razumevanje nadgrajevali in poglobljali. Tak način bi bil lahko še posebej koristen za tiste učence, ki so v nevarnosti, da izgubijo interes za formalno izobraževanje, saj bi jim pomagal, da bi se bolje zavedali posledic svojih dejanj.

Karierno učenje kot del formalnega kurikula

V nekaterih izobraževalnih sistemih je karierno učenje organizirano kot formalni predmet znotraj predmetnika kot obvezen ali neobvezen predmet. To naj bi odpravilo slabosti, ki so prisotne v prej omenjenih dveh modelih, čeprav pa ni nujno, da uspešno.

Mešani pristop k vključevanju kariernega učenja

Četrty organizacijski model vsebuje mešanico elementov iz vseh omenjenih modelov. Na Finskem, denimo, imajo učenje za razvoj kariere do 6. razreda integrirano v predmetnik, od 7. do 9. razreda pa ga imajo učenci na urniku kot obvezni predmet, skupaj 95

ur. V gimnaziji imajo dijaki 38-urni obvezni predmet in 38-urni izbirni predmet iz kariernega razvoja. V srednjih poklicnih šolah je karierno učenje v obliki modula, ovrednotenega z 1,5 kreditne točke, integrirano v vse poklicne predmete. Podobno je na Malti, kjer je karierno učenje eden izmed glavnih stebrov rednega predmeta »osebni, socialni in karierni razvoj«, ki se vključuje v različna predmetna področja (družboslovje in verske študije) in v izvenkurikularne dejavnosti, ki so večinoma prostovoljne (npr. raziskovanje dela, programi za razvoj podjetnosti, karierni sejmi).

Integriranje kariernega učenja v etos šole

Izkazalo se je, da karierno učenje najbolje zaživi, ko postane del poslanstva in etosa šole in ko mobilizira tako svetovalce karierne orientacije kot učitelje in druge delavce na šoli, k sodelovanju pa povabi tudi bivše učence, starše, profesorje in mentorje terciarnega izobraževanja ter predstavnike sindikatov in podjetij.²³

2.4. Učitelji ter metode in tehnike poučevanja

Kdo vse je vključen v izvedbo poučevanja za razvoj kariere

Programi izobraževanja za razvoj kariere lahko izvaja šolski kader ali zunanji svetovalci karierne orientacije ali pa se izvajajo v partnerstvu med šolskim in zunanjim kadrom. Šolski kader ima to prednost, da so mu učenci bližji, zaradi svojega poznavanja institucionalne kulture in svoje stalne navzočnosti pa je tudi bolj usposobljen za uporabo ustreznih pristopov poučevanja ter za kakovostno izpeljavo pouka. Zunanji sodelavci – kot denimo uslužbenci zavoda za zaposlovanje, predstavniki sindikatov in različnih društev ter nevladnih organizacij – pa lahko v šolo

23 Več o tem v T. Hooley, A. G. Watts & D. Andrews D. (2015). *Teachers and careers. The role of school teachers in delivering career and employability learning*. International Centre for Guidance Studies, University of Derby, Derby. Dostopno na: www.derby.ac.uk/icegs

prinesejo bolj poglobljeno znanje o svetu dela, zaradi česar se učencem lahko zdi njihov prispevek bolj legitimen.

Partnerski model združuje najboljše iz obeh modelov. Čeprav je lahko usklajevanje notranjih in zunanjih izvajalcev zahtevno, pa lahko iz takšnega sodelovanja nastanejo izjemne učne priložnosti za učence. To še posebej velja v primeru, ko se spoštujejo načela karijerne orientacije in profesionalni kodeksi: zunanji izvajalci iz sveta dela se namreč bolj nagibajo v poudarjanje »realizma« na škodo »ambicij«, kar lahko pripelje do dilem, denimo v zvezi s pravičnostjo.

Metode in tehnike poučevanja karijerne orientacije

Z raziskavo o uporabi metod in tehnik poučevanja karijerne orientacije, ki jo je izvedla Evropska mreža za politike v vseživljenjski karierni orientaciji (ELGPN), je bilo ugotovljeno, da se uporabljajo različni pristopi in da so najpogostejše *izkustvene oblike učenja*. Pri tem je treba razlikovati med *didaktičnimi pristopi za izvajanje kurikula, metodami in tehnikami praktičnega izobraževanja* in prijemi, ki jih uporabljajo *svetovalne službe za karierno orientacijo*.

Didaktični pristopi za izvajanje kurikula

Didaktični pristopi za izvajanje kurikula pokrivajo vrsto strategij, ki jih običajno uporabljajo učitelji, med katerimi so nekatere posebej primerne za karierno izobraževanje, kot so študije primerov, igra vlog, raziskovalni projekti, uporaba slik ali videoposnetkov za spodbudo diskusij, delavnice, vrstniško poučevanje itd.

Metodika praktičnega izobraževanja

Metode in tehnike praktičnega izobraževanja vključujejo poslovne simulacije, obiskovanje delovnih mest (opazovanje dela, sledenje zaposlenim, izvajanje določenih delovnih nalog), ustanovitve (navideznega) podjetja ali zadruga, kratke oblike

vajeništva ipd.

Prijemi svetovalnih služb

Svetovalne službe za karierno orientacijo uporabljajo prijeme, na primer povabijo starše, nekdanje učence, uslužbence zavoda za zaposlovanje in zaposlovalnih agencij in poslovneže, da se pogovarjajo z učenci, organizirajo karierne sejme in karierne dneve/tedne, ustanavljajo karierna informacijska središča (konkretna ali/in virtualna), izvajajo simulacije, karierno testiranje in popise, pripravljajo karierne smernice in karierne igre (npr. *Prava igra* – glej spodaj), izvajajo raziskave o nadaljnjem izobraževanju in pripravljajo baze podatkov o poklicih, izvajajo pogovore o kariernem učenju s pomočjo učnih dnevnikov, karierni kovčing (coaching) in karierno mentorstvo, podpirajo učence pri pripravi akcijskih načrtov ipd.

2.5. Vrednotenje

Vrednotenje napredka v kariernem učenju

Programi kariernega izobraževanja, ki želijo pridobiti oznako kakovosti, morajo zagotoviti tudi dobre »izide učenja«, saj skrb za kakovosten »vnos« ne zadostuje. Pri tem je ključno vprašanje, ali so bili cilji programa doseženi, kar predvideva merjenje/vrednotenje učenčevega napredka v kariernem učenju. V ta namen se lahko uporabljajo naloge, ustni ali pisni preizkusi znanja in izpiti, kontrolne naloge, samopreverjanje in preverjanje sošolcev, opazovanje učencev pri dejavnostih ipd. V nadaljevanju bomo opisali tri prijeme, ki so še posebej primerni za vrednotenje kariernega učenja.



Primeri didaktičnih iger, ki spodbujajo raziskovanje in razvijanje kariere

- The Game of Life (Prava igra): <https://www.hasbro.com/common/instruct/life.pdf>
- Career Challenge (Karierni izziv): <https://boardgamegeek.com/boardgame/124784/career-challenge>
- Career Odyssey (Karierni Odisej): <https://boardgamegeek.com/boardgame/111404/career-odyssey>
- You're Hired (Dobil si službo): <http://casualgamerevolution.com/blog/2016/03/youre-hired-a-preview-of-jobstacles>
- Career Bingo (Karierni bingo): http://www.breitlinks.com/careers/career_pdfs/careerbingo.pdf
- Podatki o posebnih delovnih obveznostih, usposabljanju, plači in poklicnih trendih



Prava igra – podpora kariernemu razvoju



Načela za petko:

- sprememba je stalnica
- učenje je nenehni proces
- osredotoči se na potovanje
- sledi svojemu srcu
- pridobivaj zaveznike

Potek Prave igre

Program se začne tako, da učenci pripravijo seznam želja za čas, ko bodo odrasli. Ko prevzamejo naključno določene življenjske/delovne vloge, so postavljeni v realni svet shajanja z mesečnim prihodkom, odzivanja na nepričakovane dogodke in iskanja ravnovesja med delom in prostim časom. Ustvarijo namišljeno skupnost in načrtujejo skupinske počitnice, pri čemer morajo upoštevati posameznikova finančna sredstva in njegov razpored dela. Ko oseba, ki jo igrajo, postane tehnološki višek, se mora prilagoditi spremembi in nepričakovani situaciji ter uporabiti svoje transferne veščine za ustvarjanje nove delovne priložnosti. Na koncu učenci opustijo svoje vloge in si zamislijo sebe v prihodnosti ter razvijejo svoje osebne/delovne profile na podlagi samopoznavanja in izkušenj, ki so jih pridobili z igro.



Za izvedbo osrednjih dejavnosti Prave igre je potrebnih 18 do 23 ur. Neobvezne dejavnosti predstavljajo priložnosti za vključevanje učiteljev, staršev, skrbnikov in ljudi iz lokalne skupnosti.

Priklaz igre najdete na: http://www.realgame.org/assets/flash/trg_demo.html

Vrednotenje kompetenc

Učenci dobijo naloge, s katerimi izkažejo, da so razvili kompetence, ki naj bi jih pridobili v programu kariernega izobraževanja. Pripravljen je seznam kompetenc, s pomočjo katerega ocenjevalec zabeleži, koliko se posameznik zaveda pravic delavcev, zna poiskati karierne informacije na spletu, organizirati informacije tako, da izbere ustrezen izobraževalni program, preučuje službe znotraj skupin poklicev, ugotavlja vpliv stereotipov v zvezi z ženskimi in moškimi poklici na karierne odločitve, opredeli vrstniške pritiske, ki vplivajo na izbiro poklica, poišče prosta delovna mesta v časopisu, napiše vlogo za službo, pripravi življenjepis itd.

Vrednotenje projektov

Pri izvedbi kariernega projekta se od učencev pričakuje, da bodo uporabili nabor veščin za razvoj kariere. Dober primer je projekt Mladi podjetnik, v katerem morajo učenci opraviti vse, od ustanovitve majhnega podjetja ali zadruge, priprave poslovnega načrta, opredelitve vlog in odgovornosti, pregleda življenjepisov za izbiro kandidatov, odprtja bančnega računa, do načrtovanja, izdelave in trženja nekega produkta ali storitve. Pri opravljanju navedenih dejavnosti učenci izkažejo, koliko so usvojili nabor veščin za vodenje kariere, pri čemer z izvedbo dejavnosti te veščine hkrati tudi utrjujejo.

Vrednotenje s pomočjo portfolia

Učenci vodijo reflektivni dnevnik, v katerega beležijo izkušnje v zvezi s svojim raziskovanjem kariere in kariernim učenjem v šoli, doma in lokalni skupnosti. To so lahko zapisi in refleksije v zvezi s problemi, o katerih so razpravljali v razredu ali kje drugje, izkušnjami v zvezi z opravljanjem popoldanskega dela, obiski delovnih mest ipd. Poudarek je na refleksiji oziroma kritičnem razmišljanju, kar pomeni, da portfolio ni le nabor zapisov, ampak je predvsem pripomoček za učenje. Svetovalni delavci ga lahko uporabijo kot izhodišče za osmislitev individualnih in skupinskih pogovorov o karieri z učenci, v katere lahko vključijo tudi starše

ali skrbnike, če in ko je to smiselno. Vodenje portfolia zahteva od učencev, da so vešč zapisovanja svojih misli in občutij, zaradi česar je lahko ta način manj primeren za učence z nizko stopnjo pismenosti. Vendar pa so zapisi v portfoliu lahko tudi pretežno vizualni (npr. uporaba fotografij in ilustracij).





Primeri portfoliev kariernega učenja

Primer kariernega portfolia, ki ga je pripravil Ameriški inštitut za dosežke učencev (ASAI) iz Bloomingtona v Indiani, je dostopen na: <https://tinyurl.com/yahhz7rv>

Portfolio je v pomoč učencu in njegovim staršem pri izbiri izobraževalne poti in kariernih odločitvah. Učenci s pomočjo portfolia preverijo, v kolikšni meri so izpolnili vrsto dejavnosti in nalog, ki so bile pripravljene kot podpora njihovega kariernega razvoja. Primeri vključujejo:

Učenec je izboljšal *samozavedanje* tako, da je izpolnil vprašalnik o kariernih interesih; da je izpolnil vprašalnik o primernosti karier zanj; da je odkril, kateri učni slog mu najbolj ustreza.

Učenec je izboljšal svoje veščine *raziskovanja izobraževalnih in kariernih poti* tako, da zna ugotoviti, kakšna izobrazba je potrebna za posamezne poklice; da se zaveda, kako odločitve vplivajo na življenjski standard; da se zaveda, kako mu njegova izbira določenih predmetov odpre/zapre možnosti za pridobitev določenega poklica; da se je naučil uporabljati spletno mesto za raziskovanje kariernih možnosti; da je pridobil izkušnjo sledenja določenemu poklicu; da je opravil prakso.

Učenec je izboljšal *načrtovanje izobraževanja in kariere* tako, da je preveril, kateri predmeti so v posameznih programih; s pogovorom z učiteljem/predavateljem v nadaljnjem izobraževanju; z obiskom srednje šole/fakultete.

Učenec je izboljšal *proces prehajanja* tako, da je začel pripravljati načrt svojega izobraževanja po končani osnovni/srednji šoli; da je opredelil cilje za določena obdobja učenja; da se je o svojih načrtih pogovoril s starši in svetovalnim delavcem za karierno orientacijo; da se je naučil napisati vlogo za službo; da se je naučil iskati prosta delovna mesta.

Francoski *Livret Personnel de Compétences* je podoben zgornjemu primeru kariernega portfolia po tem, da spodbuja učence k refleksiji in jih opolnomoča za načrtovanje lastne kariere poti.

Livret je dostopen na: http://media.education.gouv.fr/file/27/02/7/livret_personnel_compétences_149027.pdf



Poti do izboljšanja

Ključna vprašanja/naloge

- Kakšen je vaš program kariernega izobraževanja v primerjavi s predstavljenimi kurikularnimi ogrodji? Ali se vam zdi, da obstajajo večje vrzeli, ki bi se jim morali posvetiti?
- Kako zagotovite, da sporočila o prehodu iz šole v delo, ki jih učenci prejemajo od različnih učiteljev, učenci predelajo in osmislijo tako, da so jim v pomoč pri načrtovanju in razvijanju njihove kariere?
- Ali načrt za prehod iz šole v delo na vaši šoli temelji na jasnih izobraževalnih načelih? Katera so ta načela? Kako se navezujejo na šolsko vizijo, poslanstvo in etos? Ali je karierno izobraževanje jasno in eksplicitno navedeno v šolskem razvojnem načrtu?
- Katere instrumente bi lahko uporabili za izvedbo evalvacije o vplivu kariernega izobraževanja na karierni razvoj učencev? Ali bi vam bil participativni akcijsko raziskovalni projekt pri tem v korist?
- Načrtujte in uvedite poskusno pisanje reflektivnega dnevnika kariernega učenja predvsem s tistimi učenci, za katere menite, da bi imeli največ koristi od mentorstva in kovčinga (coaching). Po evalvaciji poskusnega obdobja razmislite o tem, da bi pobudo razširili oziroma vključili čim več učencev.



Področja zagotavljanja kariernih informacij, ki jih je treba izboljšati

3. KARIERNE INFORMACIJE



Kaj že vemo

3.1. Karierne informacije: nujne, vendar nezadostne

Informacije o možnih karierah učenci pridobivajo iz različnih virov

Karierne informacije so pomembne, vendar šola ni edini vir zanje in tudi ne nujno najpomembnejši. Učenci slišijo o poklicih v družinskem krogu, od prijateljev, v skupnosti, v kateri živijo, in iz medijev. Učenci se precej naučijo o svetu dela tudi iz izkušenj izven šole in iz opravljanja priložnostnih del med počitnicami. Včasih se zgodi, da se sporočila, ki jih prejema iz teh virov, razlikujejo od tistih, ki jih prejema v šoli. Ni nujno, da so informacije, ki jih učenci dobijo od kariernih svetovalcev v šoli, zanesljivejše od tistih, ki jih pridobijo iz drugih virov, čeprav bi pričakovali, da so.

Zasipavanje učencev z informacijami ne zadostuje in je lahko celo kontraproduktivno

Po nekaterih trditvah živimo v »informacijski družbi«, z ogromno količino informacij na dosegu roke. Učenci se nagibajo k temu, da se raje obrnejo na Google kot pa na kariernega svetovalca, ko potrebujejo informacije v zvezi z izobraževanjem in delom. Po drugi strani pa se moramo zaradi »dampinga informacij«²⁴

²⁴ Več o tem v W. Norton Grubb (2002). *Who am I: The inadequacy of career information in the information age*. Dostopno na: <http://iccdpp.org/wp-content/uploads/2014/03/OECD-Inadequacy-of-Career-Info-2002.pdf>

naučiti izbirati tisto, kar ustreza našim potrebam, ločevati med zanesljivimi in nezanesljivimi viri in uporabljati podatke tako, da imajo pozitiven učinek na naše življenjske cilje. Nekateri učenci ne vedo, kaj pravzaprav želijo, zato si niso na jasnem, katera poklicna področja ali skupine poklicev naj raziščejo. Če jih zasipljemo s še več informacijami, jih to bolj zmede, kot da bi jim bilo v pomoč.

Samopomoč ni vedno pravi odgovor

Lažja dostopnost informacij na spletu je povzročila trend spodbujanja spletne samopomoči pri dostopanju do informacij. Nekateri učenci ta način koristno uporabljajo in si tako zagotovijo hiter dostop do kariernih informacij. Vendar pa to ne bi smel biti edini način pridobivanja informacij, saj veliko učencev, posebno tisti z zmanjšanim interesom za šolo, potrebuje pomoč in podporo pri spletnem iskanju in uporabi kariernih informacij. Izobraževalni programi za razvoj kariere bi zato morali nujno razvijati pri slušateljih njihove veščine iskanja, presoje in interpretacije kariernih informacij.

Načela zagotavljanja kariernih informacij

Precej dragocenih informacij o trgu dela je na voljo pri vladnih statističnih uradih. Dostop do teh informacij pa je pogosto zapleten in uporabnikom neprijazen. Večinoma se je izkazalo, da bi morale biti te informacije predstavljene bolj pregledno. Kakovostne službe za karierni razvoj imajo aktualne informacije, ki so lahko razumljive učencem in njihovim staršem/skrbnikom in predstavljene tako, da so v pomoč pri kariernih odločitvah. Pomembno je, da so informacije o izobraževalnih in kariernih poteh pravočasne, aktualne, razumljive, prijazne do uporabnika, točne, specifične, brez predsodkov, lahko dostopne, na voljo v različnih formatih, po potrebi podprte s svetovanjem, ustrezne, občutljive do različnih uporabnikov, razvojno primerne, povezane s splošnimi življenjskimi vprašanji, upoštevajoče znanje

in izkušnje uporabnikov ter odprte za pripombe in posodobitve ekspertov in deležnikov.



Navedena in podobna načela je pripravilo društvo ASCI (Association of Computer-based Systems for Career Information), nabor načel v njihovem vodniku Consumer Guide for Evaluating Career Information and Services (ASCI, 2009) lahko služi kot uporabna **ček lista**:
https://ncda.org/aws/ACRP/asset_manager/get_file/37672?ver=2398

3.2. Kako dosežemo, da karierne informacije nekaj štejejo

Konstruktivistični pristop k predelavi kariernih informacij je boljši kot pristop vnos-izid

Brez dvoma so informacije dragocene, vendar se je treba zavedati, da je proces njihove predelave odvisen od kompleksnega nabora dejavnikov. Pri tem nikakor ne gre za preprost proces po načelu vnos-izid, po katerem bi »prejem« informacij vplival na sprejete odločitve.

Posamezniki različno izgrajujejo pomen informacij, na kar vplivajo spol, etnična pripadnost in druge družbeno pogojene predpostavke, pa tudi osebne karakteristike, kar se nato združi na kompleksne načine in določi, kako posameznik osmisli nove podatke.

Občutljivost za različnost

Pri predstavitvi kariernih informacij v šolah je potrebna občutljivost za razlike med učenci. Že same besede, ki jih uporabimo, »pritegnejo« pozornost nekaterih učencev, druge pa »odvrnejo«. Beseda »kariera«, denimo, je lahko neprimerna, saj jo neka-

teri učenci povezujejo s službami, ki zahtevajo »suknjič in kravato« in se jim lahko zato zdijo neprivlačne. Včasih se zgodi, da so informacije predstavljene na načine, ki še utrujejo predsodke in stereotipe v zvezi z razredno pripadnostjo, spolom, sposobnostmi, etnično pripadnostjo, spolno usmerjenostjo ipd. Včasih celo izbira velikosti in tipa črk samodejno izključi določene skupine učencev (dislektični učenci, denimo, lažje berejo črke tipa Sans-Serif).



Združenje NCDA (The *National Career Development Association*) je objavilo kriterije za ovrednotenje programske opreme, ki se uporablja v kariernem svetovanju. Pripravili so **ček listo** za lažji pregled kakovosti programske opreme, vključno z načinom, kako so karierne informacije predstavljene:

https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3404

Kako doseči učence, ki jih šola ne zanima

Učencem, ki izgubljajo interes za šolo ali pa so šolo že izključili iz svojega vrednostnega sistema, je težje vzbuditi zanimanje za karierne informacije, zato jim morajo biti le-te predstavljene tako, da imajo zanje smisel in da se navezujejo na njihove trenutne potrebe. Ko gre za takšne učence, je izbira načina predstavitve, medijev, formata in jezika celo bolj pomembna kot za druge učence. Tej skupini je še posebej pomembno zagotoviti, da so ji karierne informacije dostopne in razumljive.

Časovna uskladitev kariernih informacij z razvojnimi značilnostmi učencev

Pri predstavljanju kariernih informacij je upoštevanje razvojnega vidika bistvenega pomena. Koliko se bodo učencem zdele te informacije ustrezne in zanje pomembne, je odvisno od njihove

karijerne zrelosti in razvojnih vprašanj. Za nekatere učence so v različnih obdobjih njihovega šolanja velikokrat pomembnejši družinski odnosi, interakcije z vrstniki, šport in priložnosti dejavnosti kot pa njihovo nadaljnje izobraževanje in zaposlitev. Zato ne zadostuje, da dobijo karijerne informacije kadar koli v času šolanja, ampak jih je treba časovno uskladiti z njihovimi razvojnimi potrebami in jim jih dati ob hkratni podpori njihovi refleksiji ob prehodih na naslednjo stopnjo.

Karijerne informacije morajo biti povezane in ne razpršene in razdrobljene

Informacije o poteh izobraževanja, usposabljanja in poklicnega razvoja učencu koristijo, če so povezane. Zbrati je treba tiste informacije, ki jih uporabnik potrebuje, in mu jih predstaviti tako, da so zanj čim bolj smiselne. Običajno vsebujejo bogat opis nekega poklica (bodisi na javnem ali zasebnem področju), zahtevano izobrazbo in usposabljanje, kje ju je mogoče pridobiti, ter morebitne stroške. Vključene so tudi informacije o trajanju izobraževanja in usposabljanja, naboru veščin, ki jih je treba obvladati za opravljanje določenega dela in na kateri ravni, pa tudi predvideni bruto osebni dohodek oziroma zaslužek in druge ugodnosti, kot so značilni pogoji dela, možnosti napredovanja ipd. Takšne informacije so za uporabnika še toliko bolj koristne in zanimive, če vsebujejo tudi pričevanja delavcev iz tega poklica, saj tako postanejo podatki za učenca bolj življenjski. Eno izmed spletnih mest s takšnimi karijernimi informacijami je na grajeni avstralski portal **MYFUTURE**, ki ga spodaj predstavljamo nekoliko podrobneje.



MYFUTURE (Education Services Australia Ltd.): <https://www.myfuture.edu.au> je zgledno spletno mesto s kariernimi informacijami, ki postavlja visoke standarde in ga je vredno posnemati.



Avstralski nacionalni karierni spletni portal **MYFUTURE** je bil postavljen leta 2002. Po desetih letih so ga posodobili, upoštevajoč rezultate temeljitih raziskav na gospodarskem in industrijskem področju ter mnenja mladih in trenerjev o razvijanju kariernih veščin. Portal nudi pomoč Avstralcem vseh starosti pri raziskovanju njihovih interesov, iskanju mogoče zaposlitve, pri menjavi službe ter pri iskanju zahtevanih kvalifikacij in veščin za določeno delovno mesto. Uporabniki lahko pridobijo tudi informacije o plačah in prostih delovnih mestih na določenih lokacijah. Spletno mesto prepoznava velik vpliv staršev na karierno izbiro njihovih otrok, zato vključuje storitev Pomagaj svojemu otroku, ki zagotavlja staršem aktualne informacije o možnostih, ki so na voljo njihovim otrokom, kar jim je v pomoč pri svetovanju svojim otrokom v zvezi z izbiro študija in poklica. Portal ima tudi forum, prek katerega lahko učenci klepetajo s strokovnjaki z različnih področij. Nove mobilne različice omogočajo lažjo navigacijo s pametnimi telefoni in tablicami. Leta 2013 je imelo spletno mesto več kot dva milijona obiskov na mesec.

Učenci naj bodo aktivni ustvarjalci kariernih informacij in ne le pasivni uporabniki

Sodobne teorije učenja se opirajo na »konstruktivizem«,²⁵ ki te-

²⁵ Številni raziskovalci so teorijo konstruktivizma aplicirali na učenje o razvoju kariere. Več o tem v: M. McMahon & W. Patton (2006) *Career counselling: Constructivist approaches*. Abingdon: Routledge.

melji na predpostavki, da se kakovostno učenje zgodi, ko posameznik z lastno miselno dejavnostjo zgradi znanje in razumevanje. Iz tega izhaja, da lahko učence spodbudimo k ustvarjanju lastnih informacij o določenih poteh izobraževanja, usposabljanja in poklicnega razvoja. V ta namen jih je treba usmerjati v raziskovanje (npr. pregledovanje specializiranih spletnih mest, obiskovanje karierno informacijskih središč na šoli in ustanov za zaposlovanje ter drugih ustreznih mest). Informacije lahko pridobivajo tudi z vodenimi obiski in/ali z neobvezno prisotnostjo na seminarjih v izobraževalnih institucijah ali s kratko delovno prakso v različnih delovnih organizacijah. Izkoriščanje teh možnosti omogoči učencem zbrati veliko informacij in pridobiti globlji uvid v svet dela. Za učence je še posebej koristno, če imajo neposredno po pridobljeni izkušnji možnost, da se o njej pogovorijo s šolskim svetovalnim delavcem, ki posameznika vodi skozi refleksijo o njegovi izkušnji.

Nepristranskost kariernih informacij je bistvenega pomena

Informacije o poteh izobraževanja, usposabljanja in poklicnega razvoja, ki jih da profesionalci, morajo biti nepristranske, kar je v skladu z etičnim kodeksom kariernega svetovalnega dela. Zelo hitro se lahko zgodi, da ni tako, če denimo država želi promovirati določene izobraževalne tečaje, institucije, storitve ali poklice, za katere meni, da bi morali biti bolj zastopani. Do pristranskosti lahko še hitreje prihaja v sistemih, v katerih je izobraževanje in usposabljanje tržno usmerjeno in denar sledi učencem oziroma dijakom. To povzroča velike pritiske na izobraževalne ustanove, saj so primorane svoje programe predstavljati čim bolj privlačno, da bi v tekmi z drugimi institucijami pritegnile čim več potencialnih slušateljev. V svoje predstavitve denimo vključujejo tudi statistike o številu učencev oziroma dijakov, ki so našli zaposlitev takoj po končanem izobraževanju pri njih.



Poti do izboljšanja

Ključna vprašanja/naloge

- Za pregled gradiva v zvezi s kariernimi informacijami na vaši šoli uporabite kriterije iz ček liste, ki jih je pripravilo združenje ACSI in ki so dostopni na https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3404. V kolikšni meri ste se približali standardom kakovosti? Kako lahko v zvezi s tem ukrepate?
- Z učenci izvedite anketo, da ugotovite, od kod dobijo največ informacij, povezanih z delom. Kaj vam rezultati sporočajo o možnem vplivu informacij, ki ste jim jih dali vi? Kaj bi lahko storili, da bi bili v tem pogledu učinkovitejši?
- Katere medije uporabljate, da zagotovite vsem učencem dostop do kariernih informacij? Koliko izmed naštetih medijev uporabljate: tiskana gradiva, posebej pripravljeno spletno mesto, družbene medije, bloge, digitalni časopis?
- Ali imate na šoli karierno informacijsko središče, kjer lahko učenci pridobijo karierne informacije?
- Katere dogovore in partnerstva ste sklenili za zagotovitev, da so vaše karierne informacije ves čas aktualne?
- Ali pri zagotavljanju informacij uporabljate pristop »za vse enako« ali pa informacije predstavljate v skladu z namenom in potrebami določenih skupin?
- Kako učencem, ki so izgubili interes za šolo, zagotovite, da imajo dostop do kariernih informacij in da jih uporabljajo tako, da so zanje smiselne?



Področja kariernega svetovanja, ki jih je treba izboljšati

4. KARIERNO SVETOVANJE



Kaj že vemo

4.1. Delo s posamezniki in skupinami

Individualizirano karierno svetovanje za tiste, ki ga potrebujejo

Učenje za razvoj kariere je lahko večinoma organizirano za ves razred. Posamezni učenec lahko tudi sam raziskuje karierne priložnosti s pomočjo kakovostnih platform s kariernimi informacijami. Tistim učencem, ki potrebujejo več pozornosti in podpore, pa so na voljo tudi individualne svetovalne storitve ali svetovanje majhnim skupinam. Uspešnost in kakovost takšnih storitev je zelo odvisna od sposobnosti kariernega svetovalca, da vzpostavi z učenci čim pristnejši stik ter jim tako omogoči, da se mu odprejo in mu zaupajo svojo življenjsko zgodbo, ki jo nato z njegovo pomočjo rekonstruirajo ter nanjo navežejo strategije za načrtovanje svojega življenja. Vendar vsi učenci ne potrebujejo tako intenzivne pozornosti. Zaradi velikega števila učencev, ki jih pokriva en karierni svetovalec, ta niti ne bi bila mogoča. Skupinsko svetovanje in delavnice lahko karierni svetovalec izvaja hkrati za več učencev, ki so na podobni razvojni stopnji glede načrtovanja kariere, kar mu omogoča boljši izkoristek časa, potem se pa lahko posveti individualni skrbi za posameznike, ko jo ti potrebujejo.

Povezava med kariernim in osebnim svetovanjem

V mnogih izobraževalnih sistemih nudi storitve kariernega in osebnega svetovanja isti svetovalec. To je videti smiselno tako z vidika učinkovite zaposlitve kadra kot tudi z vidika učenčevih življenjskih težav, v katerih se prepletajo osebna in karierna vprašanja. Posameznikove težave s starševsko avtoriteto denimo lahko vodijo do psihosocialnih težav (kot so npr. frustracije, uporno vedenje, sovraštvo), ki vplivajo na njegovo zmožnost treznega razmisleka o kariernih vprašanjih. Učencem je verjetno



res lažje začeti razgovor s svetovalcem o kariernih vprašanjih in se šele nato poglobiti v čustveno zahtevnejše težave. Vendar pa mednarodne raziskave kažejo, da ko se ista oseba ukvarja tako z osebnimi kot s kariernimi težavami, se rado zgodi, da se več časa posveča osebnim vprašanjem na škodo kariernih. To je razlog, da so nekatere države začele ločevati med vlogo osebnega in kariernega svetovalca z namenom, da bi izboljšale dostopnost in kakovost storitev karierne orientacije na šolah.

Razlikovanje med svetovanjem, mentorstvom in kovčingom (coaching)

Glede na intenziteto časa in osebnega stika, ki ga svetovalec posveča posamezniku v individualnem svetovanju, ločimo med kovčingom (coaching), mentorstvom in svetovanjem.

Razlika med kovčingom, mentorstvom in svetovanjem

Načini zagotavljanja podpore	Kovčing	Mentorstvo	Svetovanje
Fokus	Razvoj in osredotočanje na cilje pri učnih rezultatih	Karierni in osebni razvoj	Psihosocialne težave, ki so povezane s kariernimi vprašanji
Načrt	Pripravi posameznik s pomočjo kovčinga za doseganje določenih ciljev	Pripravi ga mentoriranec s pomočjo mentorja, ki mu zagotavlja podporo, ga usmerja in z njim deli svoje izkušnje	Pripravijo posamezniki in svetovalci za doseganje kratkoročnih in dolgoročnih ciljev
Trajanje	Vzpostavi se kratkotrajen odnos	Dolgotrajen odnos	Odnos je kratkotrajen, vendar lahko traja tudi dalj časa glede na kompleksnost težav

Uporaba »triažnega« sistema za ugotavljanje potreb

Svetovalci karijerne orientacije morajo biti sposobni presoditi, kakšno storitev potrebujejo različni učenci. Eden izmed načinov, kako to narediti, je uporaba »triažnega« pristopa ali »presejevan-

ja«. Z njim je mogoče ugotoviti, katerim učencem bolj ustreza karierno učenje v večjih ali manjših skupinah in/ali individualno, pri čemer je treba posvečati nenehno pozornost posameznikom in njihovim potrebam. Učencem, ki izgubljajo interes za šolo ali pa so šolo že izključili iz svojega vrednostnega sistema, bo verjetno najbolj koristil individualni pristop, čeprav seveda niso edini, ki potrebujejo individualno pozornost.

V nekaterih izobraževalnih sistemih – kot denimo v Missouriju v ZDA (glej sliko spodaj) – so pripravili smernice za karierne praktike o tem, koliko časa bi morali posvetiti različnim vrstam dejavnosti karierne orientacije, da bi lahko poskrbeli za največje mogoče število učencev, obenem pa bi jim ostalo dovolj časa za delo v majhnih skupinah in za individualno delo z učenci, ki bi to potrebovali.



Predlagana časovna razporeditev dela svetovalnega delavca



Missouri Comprehensive Guidance Programs: Linking School Success with Life Success.
 Dostopno na: <http://www.missouricareereducation.org/doc/guidemanual/AppendixC.pdf>

Potreb učencev, ki jim gre v šoli dobro, ne bi smeli ignorirati

Takšno nadzorovanje časa je znak kakovosti v zagotavljanju storitev, saj kaže na resnost pri omogočanju dostopa do kariernih informacij za vse učence. V pomoč je tudi pri izogibanju nevarnosti, da bi se posvečali le tistim učencem, ki storitve najbolj potrebujejo, pri čemer bi zanemarili dejstvo, da so vsi učenci, tudi tisti, ki jim gre v šoli dobro, upravičeni do kariernega izobraževanja. Ti so morda res videti motivirani in dajejo vtis, kot da natančno vedo, kaj želijo v življenju doseči, vendar jim lahko program kariernega izobraževanja kljub temu zelo koristi pri razvijanju veščin vodenja kariere.

Bistveno je torej, da se svetovalni delavci ne posvečajo le nekaterim skupinam učencev na račun drugih, ampak da razvijejo ustrezne strategije, s katerimi zagotovijo svojo pomoč in podporo različnim učencem glede na njihove potrebe kolikor je najbolj mogoče, kar poleg tega tudi upraviči stroške. Svetovalci karijerne orientacije lahko poglobijo razgovore z učenci s pomočjo uporabe orodij, s katerimi razvijajo pri učencih boljše poznavanje sebe in svojih osebnostnih lastnosti, pa tudi poklicnih interesov. Čeprav je večina teh orodij zdaj že na voljo na spletu in jih lahko učenci sami uporabijo, pa nekateri med njimi potrebujejo dodatno podporo tako pri izpolnjevanju vprašalnikov kot pri interpretaciji rezultatov, ki jim nato pomagajo pri nadaljnjem učenju za razvoj kariere.

Uporaba »karijerne pripravljenosti« kot indikatorja kazalnika za vrsto storitve, ki jo učenec potrebuje

Eden izmed načinov, s katerim je mogoče zagotoviti, da je čim več učencev deležnih storitev karijerne orientacije, ki so zanje ustrezne tako glede načina kot trajanja, deluje po načelu »karierna pripravljenost«. Sampson²⁶ je pripravil model, v katerem

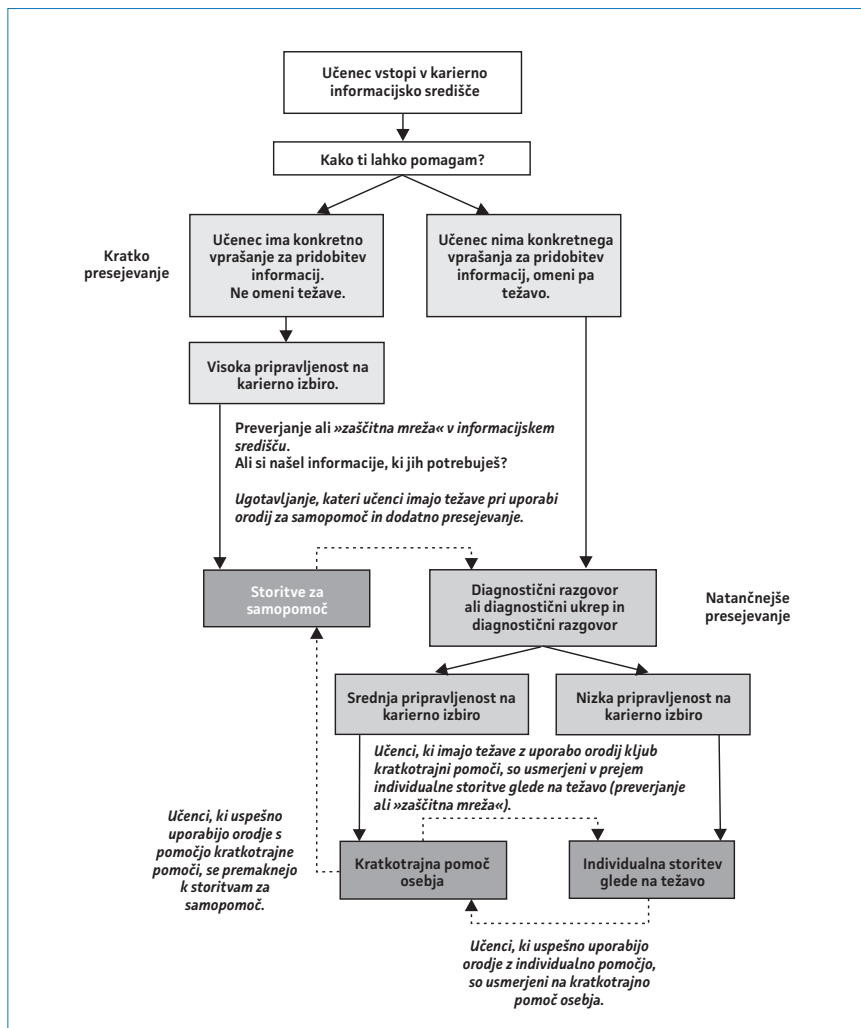
26 J. P. Sampson Jr. (2008) *Designing and implementing career programs: A handbook for effective practice*. Broken Arrow, OK: National Career Development Association.

prikaže, kako svetovalni delavec pozdravi učence, ki se oglasijo v informacijskem središču, in jih nato usmeri v – ali pa jim sam zagotovi – storitev, ki jo potrebujejo in ki je zanje ustrezna. V tem modelu »karierna pripravljenost« ni prikazana kot samozadostna značilnost, ampak v smislu kontinuuma, na katerem so razporejeni učenci, ki so bolj (ali manj) »pripravljeni«, da se posvetijo kariernemu načrtovanju in sprejemanju ustreznih odločitev. Vsi učenci, ne glede na njihovo trenutno raven pripravljenosti (visoka/srednja/nizka), imajo razvojne potrebe. Ključnega pomena pri tem je, da se svetovalec ustrezno odzove na raznolike potrebe in pri tem uporabi ustrezen čas, vire, orodja in strategije za zagotovitev kakovostne storitve. Nekatere učence lahko tako usmeri v samostojno uporabo orodij, drugi prejmejo hitro podporo, tretji, ki so najmanj pripravljeni, pa so deležni individualnih storitev, ki so prilagojene njihovim raznolikim potrebam.

“ *Vsi učenci, ne glede na njihovo trenutno raven pripravljenosti (visoka – srednja – nizka), imajo razvojne potrebe.* ”



Zagotavljanje individualnega poklicnega svetovanja tistim, ki to potrebujejo



Vir: J. P. Sampson Jr. (2008) *Designing and implementing career programs: A handbook for effective practice*. Broken Arrow, OK: National Career Development Association.

4.2. Svetovanje v podporo kariernemu načrtovanju

Podpora premišljenemu kariernemu načrtovanju

Osnovni cilj je pomagati učencem, da postanejo bolj vešč in premišljeni pri načrtovanju svoje življenjske poti. Na tem mestu se nam zdi pomembno opozoriti, da nas sam pojem »karierno načrtovanje« lahko napelje v sklep, da imajo vsi učenci enak odnos do življenja oziroma da ga načrtujejo na podlagi racionalnih odločitev, ki jih sprejemajo z uporabo najboljših informacij, ki so jim na voljo. Vendar pa raziskave kažejo, da to ni nujno način, kako učenci, pa tudi odrasli, gledajo na življenje. Nekatere se bolj nagibajo k temu, da se prepuščajo naključjem in da zgrabijo priložnosti, ko se jim te slučajno ponudijo. Drugi spet so prepričani, da nimajo kaj dosti izbire in da vsako načrtovanje in upanje vodita v frustracije. Spet drugi zavračajo misel, da je delo osrednja vrednota v njihovem življenju in se jim zato zdi škoda časa in energije, da bi ju zapravljali za načrtovanje svoje prihodnje kariere. Učenci, ki so formalno šolanje izključili iz svojega sistema vrednot, lahko pripadajo kateri koli izmed omenjenih skupin. Medtem ko mora karierni svetovalec sprejeti, skušati razumeti in spoštovati njihov življenjski nazor, pa je njegova vloga predvsem v tem, da jih ozavesti in pri njih spodbudi kritični odnos do njihovega pogleda na življenje in posledice, ki izhajajo iz njega. Ne glede na to, ali takšno svetovalno delo poteka v majhnih skupinah ali individualno, se proces kariernega načrtovanja odvija na podoben način, po zaporednih in ponovno ubranih korakih, ki so lepo vidni v spodnji shemi.



Pot kariernega načrtovanja

Načrtovanje moje kariere vključuje:



Sprejemati karierne odločitve

Prenesti karierne odločitve v prakso

Vir: Razvijanje spretnosti in veščin, Škotska

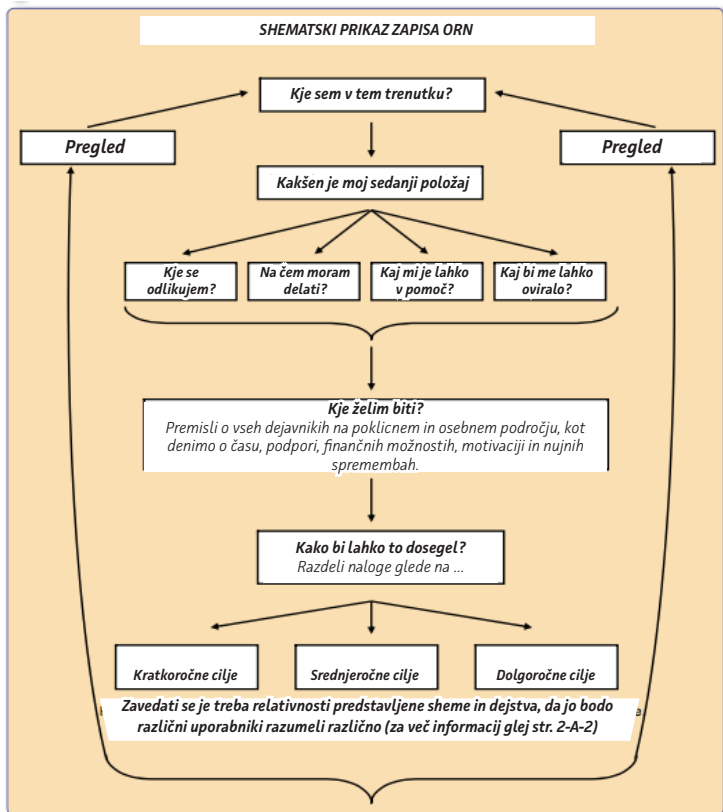
Osební razvojni načrti za boljše karierno načrtovanje

Osební razvojni načrt (ORN) – v nekaterih kontekstih tudi individualni načrt poti²⁷ – je dragoceno orodje, ki ga je mogoče uporabljati v kariernem svetovanju s ciljem, da učencem predstavimo in poudarimo pomen kariernega načrtovanja ter v njih razvijamo premišljenost in ciljno naravnost. Kot že omenjeno, se ta način dobro obnese za nekatere učence, druge pa lahko odvrne, če se ne sklada z njihovo percepcijo sebe in odnosa do življenja.

²⁷ Več o implementaciji individualnih načrtov poti (angl. Individual Pathway Plan), ki so v uporabi v Ontariu, najdete na povezavi https://www.nearnorthschools.ca/widdifield/parents/Documents/ontario_individual_pathway_plan_ipp_2013.pdf



Okvirni prikaz priprave osebnega razvojnega načrta



Vir: N. Gikopoulou (2008) *Career Guide for Schools: Report on Effective Guidance*.
Dostopno na: http://www.career-guide.eu/uploads/cg_handbook_low.pdf

4.3. Mobiliziranje kariernega svetovanja za preprečevanje izgube interesa za šolo

Ugotavljanje, kateri učenci so na tem, da izgubijo interes za šolanje

Karierno svetovanje je uspešnejše, če namesto »kurativnega« uporabljamo preventivni pristop. Ta je še posebej ustrezen, ko želimo preprečiti izgubo interesa in zgodnjo opustitev šolanja. V nekaterih državah, kot denimo na Islandiji²⁸, so razvili instrumentarij za odkrivanje učencev, za katere obstaja velika verjetnost, da bodo izgubili interes za formalno izobraževanje. Primer takšnega instrumentarija je »Indikator tveganja za IIZU«²⁹, ki so ga pilotno izvajali v Veliki Britaniji.



Vloga kariernega svetovanja za preprečitev izgube interesa za šolo

»Kazalnik tveganja za IIZU« je prognostičen in spremljevalni instrument za ugotavljanje, kateri učenci so v nevarnosti, da pristanejo v IIZU (izven izobraževanja, zaposlitve in usposabljanja), zato da se jim lahko nudi ustrezna pomoč pri zaključku šolanja.

Instrument spada v sistem šolskega upravljanja informacij, s pomočjo katerega se o vsakem učencu zbirajo podatki, ki so potrebni za identifikacijo dejavnikov tveganja IIZU. Primeri takšnih podatkov so slabi učni dosežki, izostajanje od pouka, posebne učne potrebe, nizek socialni

28 Oglejte si rezultate številnih projektov, ki so bili predstavljeni na konferenci *Back on Track* (Spet na pravi poti), katere tema je bila proces izgubljanja interesa za šolo. Precejšnje število prispevkov se je osredotočilo na podporo, ki jo v tem pogledu lahko učencem nudita karier-na orientacija in svetovanje, pri čemer je bilo poudarjeno, da je profil učenca, ki se »odklopi«, precej raznolik. Prispevki so dosegljivi na: www.arnastofnun.is/solofile/1011086

29 V izvirniku Risk of NEET Indicator (RONI), pri čemer je NEET kratica za *Not in Education, Employment or Training*; op. prev.

položaj in težke življenjske razmere, prejemanje socialne podpore, izkušnje s centri za socialno delo, določena etnična pripadnost, pozen vstop v šolo, učencu je učni jezik tuji jezik, izključitev iz šole, spol. Šola in lokalne oblasti lahko po potrebi dodajo ali odvzamejo dejavnike tveganja. S pomočjo instrumenta se nato dodelijo in tehtajo točke, kumulativni rezultat pa pokaže, kako ranljiv in kakšnemu tveganju je izpostavljen posamezni učenec. Od šole se nato pričakuje, da bo posamezniku zagotovila ustrezno podporo glede na njegov rezultat. Takšna podpora je lahko kombinacija učne in jezikovne pomoči, razvijanja funkcionalnih veščin ter bralne in matematične pismenosti, pa tudi posebej prilagojeni tečaji za razvijanje življenjskih znanj in preživetvenih spretnosti.

Prilagojeno po: Nouwen idr. (2001) School-based Prevention and Intervention Measures and Alternative Learning Approaches to Reduce Early School Leaving.
<https://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:1046840/FULLTEXT01.pdf>



Poti do izboljšanja

Ključna vprašanja/naloge

- Ali si razporejate čas tako, da se lahko posvečate večini učencev in jih usmerjate v samostojno uporabo orodij v informacijskem središču, ali pa tako, da z učenci, ki imajo posebne potrebe, delate v majhnih skupinah in imate z njimi individualne razgovore? Če vam to ne uspeva, kako bi lahko izboljšali svoj »trižni« sistem in organizirali svoje storitve tako, da bi imel vaš vloženi trud kar največji učinek?
- Katere protokole ste razvili za sestavo razporeda individualnih storitev kariernega svetovanja? Ali so ti protokoli vsem znani in se uporabljajo?
- Katere uvide ste razvili v zvezi z načrtovanjem osebnega razvoja z učenci, ki so izgubili interes za šolo? Kako bi svoj pristop spremenili tako, da bi bil uspešnejši? Katere alternative bi bile mogoče, da bi

izboljšali srečanja v zvezi z razvijanjem kariere?

- Katera orodja za presojo kariernega razvoja uporabljate? Katere standarde ste uporabili pri razvijanju teh orodij? Ali ste razmišljali o dilemah, ki so navedene v beli knjigi, dostopni na https://www.cpp.com/pdfs/Selecting_Career_Assessments_Whitepaper.pdf?
- Razmislite o rezultatih raziskave, o katerih poroča fundacija Gatsby³⁰ iz Velike Britanije, v kateri so opredelili osem meril uspešnosti, ki jih izkazujejo najboljši programi izobraževanja za razvoj kariere. Ta merila se tesno navezujejo na naše poudarke v tem poglavju **priročnika**. Katere kazalnike lahko navedete kot dokaz za to, da ste uresničili vsako izmed spodaj navedenih meril uspešnosti? (primere kazalnikov si lahko ogledate v poročilu (str. 35), ki ga je pripravila fundacija Gatsby).



Osem meril uspešnosti za zagotavljanje kakovostne karierne orientacije v šolah

1	STABILNI KARIERNI PROGRAM	Vsaka šola mora imeti vgrajen program kariernega izobraževanja in usmerjanja, ki ga poznajo in razumejo učenci, starši, učitelji, vodstvo, delodajalci in ministrstvo.
2	UČENJE IZ UPORABE KARIERNIH INFORMACIJ IN INFORMACIJ IZ SVETA DELA	Vsak učenec in njegovi starši morajo imeti zagotovljen dostop do kakovostnih informacij o možnostih nadaljnjega šolanja in priložnostih na trgu dela. Deležni morajo biti pomoči dobro informiranih svetovalnih delavcev, da lahko pridobljene informacije kar najbolje izkoristijo.
3	POSVEČANJE POTREBAM POSAMEZNIH UČENCEV	Učenci imajo v različnih obdobjih različne potrebe v zvezi s kariernim usmerjanjem. Priložnosti za svetovanje in podporo, ki so jih deležni, morajo biti prilagojene posameznikovim potrebam. Šolski karierni programi morajo biti izvedeni tako, da upoštevajo raznolikost in zagotavljajo pravičnost do vseh.

30 Gatsby Charitable Foundation (2014). *Good Career Guidance*. London: Gatsby Charitable Foundation. Dostopno na: <http://www.gatsby.org.uk/uploads/education/reports/pdf/gatsby-sir-john-holman-good-career-guidance-2014.pdf>

4	UMEŠČANJE KARIERNE ORIENTACIJE V KURIKUL	Vsi učitelji morajo v svoj predmet vključevati karierno orientacijo. Zlasti učitelji naravoslovnih predmetov, tehnologije in matematike morajo učence opozarjati na številne prihodnje karierne priložnosti na teh področjih.
5	SREČANJA Z DELODAJALCI IN DELAVCI	Vsak učenec mora imeti veliko priložnosti za srečanja z delodajalci, od katerih si nabira znanje o svetu dela, zaposlitvi ter spretnostih in veščinah, ki so cenjene na delovnem mestu. Takšne priložnosti so lahko razgovori z obiskovalci, mentorstvo in dejavnosti, ki jih organizirajo podjetja.
6	IZKUSTVENO SPOZNAVANJE DELA	Vsak učenec mora imeti priložnost za praktično spoznavanje dela z obiski delovnih mest, sledenjem zaposlenim in/ali opravljanjem dela, s čimer raziskuje karierne priložnosti in širi svojo mrežo poznanstev.
7	POVEZOVANJA Z NADALJNJIMI STOPNJAMI IZOBRAŽEVANJA	Vsi učenci morajo razviti razumevanje celotnega nabora priložnosti za učenje, ki jim je na voljo in ki vključuje akademsko in poklicno smer ter učenje v osnovni in srednji šoli ter na fakultetah, pa tudi učenje na delovnem mestu.
8	OSEBNO USMERJANJE	Vsak učenec mora imeti dostop do kariernega svetovanja in usmerjanja s strani usposobljenega kariernega svetovalca, pa naj bo ta zaposlen na šoli ali izven nje. Takšno svetovanje mora biti učencu zagotovljeno vsakič, ko je postavljen pred pomembno izbiro nadaljnjega študija ali načrtovanja kariere. Načrtovati ga je treba za vse učence in ga časovno zagotoviti takrat, ko ga posameznik potrebuje.

Dobrodelna fundacija Gatsby (2014). Good Career Guidance. London: Gatsby Charitable Foundation. Dostopno na: <http://www.gatsby.org.uk/uploads/education/reports/pdf/gatsby-sir-john-holman-good-career-guidance-2014.pdf>



Izboljšati dostopnost kariernih informacij

5. KARIERNO INFORMACIJSKO SREDIŠČE



Kaj že vemo

5.1. Središče za karierno informiranje, izobraževanje in usmerjanje

Karierno informacijsko središče je pomembno za šolo

V tem *priročniku* menimo, da tiste šole, za katere je karierna orientacija pomembna, poskrbijo za vire, ki omogočajo zagotavljanje kakovostnih storitev. Eden izmed pomembnih virov je fizični prostor, ki deluje kot središče za dejavnosti, produkte in storitve, povezane s kariernim razvojem. Šola lahko s postavitvijo kariernega informacijskega središča razreši številne težave, ki smo jih poudarili v različnih poglavjih tega *priročnika*, od tega, da postane karierno učenje umeščeno v delovanje ustanove in v učne načrte in da imajo učenci zagotovljen dober dostop do kariernih informacij, pa vse do učinkovitega poučevanja za razvoj kariere in partnerskega sodelovanja.

Krepitev legitimnosti karierne orientacije

Karierno središče na šoli da vedeti učencem in osebju, da šola ceni karierno orientacijo. Namenitev fizičnega prostora karierni orientaciji krepi njeno prisotnost in legitimnost na šoli in spodbuja k večji uporabi. Seveda mora biti fizični prostor dopolnjen z viri, ki so dosegljivi na spletu, vendar pa ne smemo sklepati, da je dovolj, če učence zasipljemo z informacijami: kot smo že poudarili v 3. poglavju, karierne informacije, ki jih učenci lahko

sami pridobijo na spletu, dobro služijo nekaterim učencem, drugim pa ne. Mnogi učenci namreč še vedno potrebujejo osebni stik in podporo, da bi lahko dobro izkoristili karierne informacije ter praktično uporabili vire tako, da bi jim koristili.

Boljši dostop do storitev karierne orientacije

S kariernim središčem na šoli se *izboljša* dostop do storitev. Karierna vprašanja niso vedno prednostna v razmišljanju učencev, saj so obremenjeni z drugimi pomembnimi življenjskimi in razvojnimi vprašanji. Prisotnost privlačnega središča za karierno informiranje, izobraževanje in usmerjanje, ki ga lahko uporabljajo posamezniki in skupine spontano ali po dogovoru, ima pomembno vlogo pri umeščanju kariernih storitev v življenje in delo šole.

Zagotovitev središča za karierno učenje

Karierno informacijsko središče lahko postane središče za izvajanje pedagoških dejavnosti, ki zaradi dostopnosti tiskanih in digitalnih virov učencem osmislijo karierno učenje. Učenci lahko po potrebi prejmejo pomoč pri raziskovanju nadaljnjih smeri izobraževanja in poklicnih poti od svetovalnih delavcev in vrstnikov, poleg tega razvijajo pomembne metakognitivne veščine s tem, ko se učijo reflektirati o svoji prihodnosti. V središču je mogoče razstaviti primere njihovih karierno razvojnih portfoliev, kar učencem pomaga bolje razumeti njihovo vrednost, hkrati pa jih navdihuje trud, ki so ga razvoju kariere namenili njihovi vrstniki, pa tudi bivši učenci. Učenci lahko tudi izkoristijo možnosti za kovčing in mentorstvo kariernih svetovalcev, vrstniki pa jim lahko denimo pokažejo, kako uporabljati spletna mesta, s čimer spodbujajo učence k iskanju informacij. Karierno informacijsko središče je nujno potrebno, če želi šola izvajati diferenciacijo.

»Laboratorij« za avtentično učenje

V informacijskem središču so lahko objavljena prosta delovna mesta za počitniško delo in delo po šoli, kar ima lahko številne prednosti: osebje lahko vzpostavi koristne povezave z lokalnimi podjetniki in zavodom za zaposlovanje ter tudi zagotovi, da so ponujena delovna mesta v skladu z delovno zakonodajo. Poleg tega imajo učenci zaradi objav dodatni razlog in motivacijo za obiskovanje kariernega središča, pri čemer se na avtentičen način učijo o pošiljanju prijav za prosta delovna mesta, delovnih pogojih ter pravicah in dolžnostih delavcev in delodajalcev. Če v središču uporabljajo podoben način objavljanja prostih delovnih mest kot v lokalnem zavodu za zaposlovanje, je to v pomoč učencem pri razvijanju razumevanja, na kaj morajo biti pozorni pri pregledovanju objav, kar jim bo prišlo prav pozneje v življenju, ko bodo iskali zaposlitev za polni delovni čas.

Središče za učitelje

Šolsko karierno središče ima tudi pedagoški pomen za učitelje. V njem lahko združijo poglede učitelji različnih predmetov glede vsebin iz učnih načrtov in dodatnih dejavnosti, ki jih je mogoče navezati na karierno orientacijo. Učitelji lahko karierno središče uporabljajo za iskanje virov, pri čemer jim karierni svetovalec lahko pripravlja gradiva za poučevanje. Poleg tega se lahko učitelji različnih predmetov v središču sestajajo in vzpostavljajo smiselne povezave med različnimi elementi, ki jih vključujejo v svoje poučevanje za karierni razvoj.

Mesto za krepitev partnerstev

Za karierno informacijsko središče na šoli lahko skrbi poseben svetovalni odbor, ki je sestavljen iz znotrajšolskih in izvenšolskih partnerjev. Nabor partnerjev, s katerimi bi morali karierni svetovalci sodelovati, je podrobno opisan v 6. poglavju tega priročnika. Ker so priporočena partnerstva številna in bi vključitev vseh v odbor otežila njegovo delovanje, je mogoča vzpostavitev različnih odborov, od katerih bi se vsak ukvarjal z določenim vi-

dikom vlog in programov v kariernem središču. V teh odborih je pomembna močna zastopanost učencev, saj to med drugim zagotovi, da ostajajo njihove potrebe v ospredju. Sodelovanje predstavnikov organizacij delodajalcev in sindikatov, nacionalnih agencij, javnih in zasebnih centrov za zaposlovanje in ustanov za višje- in visokošolsko izobraževanje ter usposabljanje v odborih je pomembno, saj je s tem zagotovljeno, da ima središče ves čas aktualne informacije v zvezi s trgom dela in usposabljanjem zanj.

Informacijsko središče dopolnjuje, vendar ne nadomešča spletnih storitev

Karierno informacijsko središče mora uporabljati spletne storitve za seznanjanje uporabnikov s storitvami središča, navezovanje stika z učenci in njihovimi starši, biti pa mora tudi vir informacij in orodij, ki so učencem v pomoč pri načrtovanju kariere. Središče uporablja tudi družbena omrežja in bloge kot dopolnilo spletnim in tiskanim virom in storitvam. Ti lahko skupaj s svetovanjem po telefonu in spletnimi klepetalnicami, ki so na voljo učencem in njihovim staršem, služijo za navezavo prvega stika, ki mu nato sledi sestanek s svetovalcem v kariernem središču, na katerem postane svetovanje bolj osebno.

5.2. Vzpostavitev/izboljšanje kakovosti kariernega informacijskega središča na vaši šoli

Značilnosti karierno informacijskega središča

Z analizo nekaterih najboljših šolskih informacijskih središč so bile določene jasne smernice za šole, kako vzpostaviti takšna središča.³¹ Omenjene smernice smo uporabili v priporočilih v nadaljevanju v zvezi z organizacijo fizičnega prostora in virov, vodenjem dokumentacije in osebja, ki ga je treba zagotoviti, in okvirnimi stroški, ki jih bo imela šola za vzpostavitev kariernega središča.

Organizacija fizičnega prostora

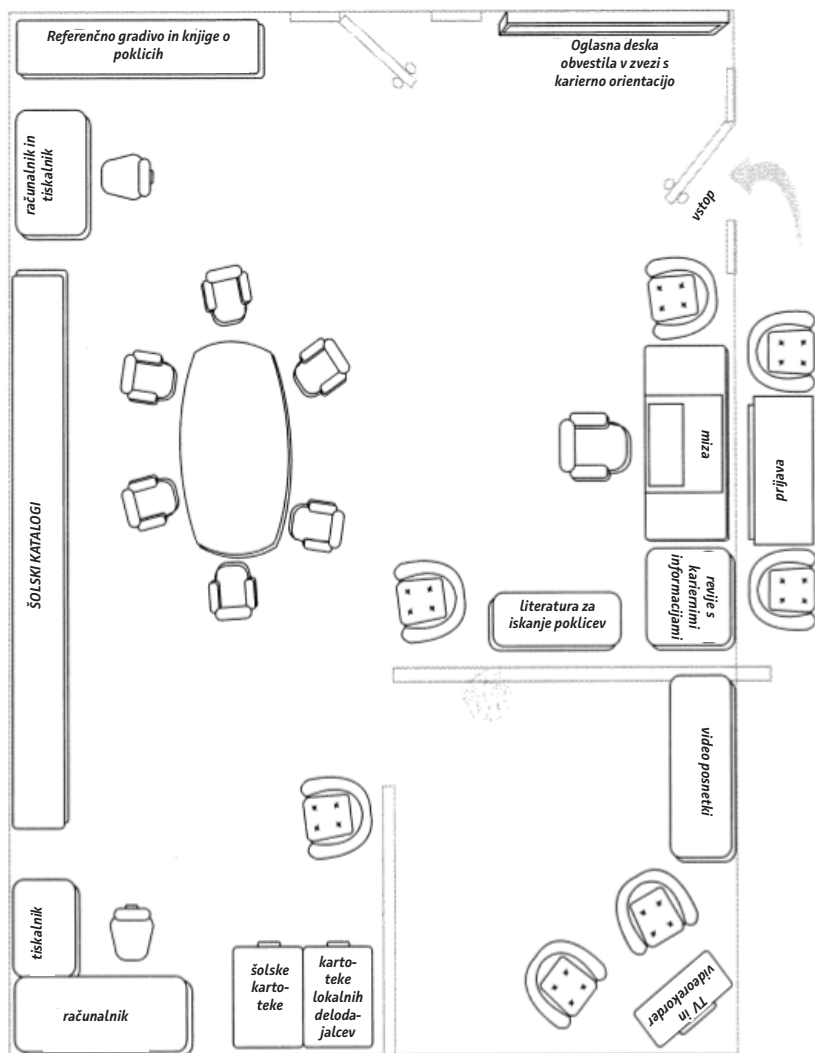
- Karierno informacijsko središče je treba postaviti na območju »najgostejšega prometa« na šoli, saj bo tako najbolj na očeh uporabnikov.
- Središče naj bo privlačno in neformalno, tako da bodo učenci radi vstopali vanj ter ga z veseljem uporabljali za karierno učenje. Slika v nadaljevanju prikazuje dva primera organizacije kariernega središča.
- Karierno območje naj učence pritegne, v njem naj jim bo zagotovljena možnost, da se dogovorijo za sestanek, na katerem se jim bo karierni svetovalec lahko popolnoma posvetil, ali pa jih bo usmeril na ustrezne vire, s katerimi si bodo lahko pomagali sami.

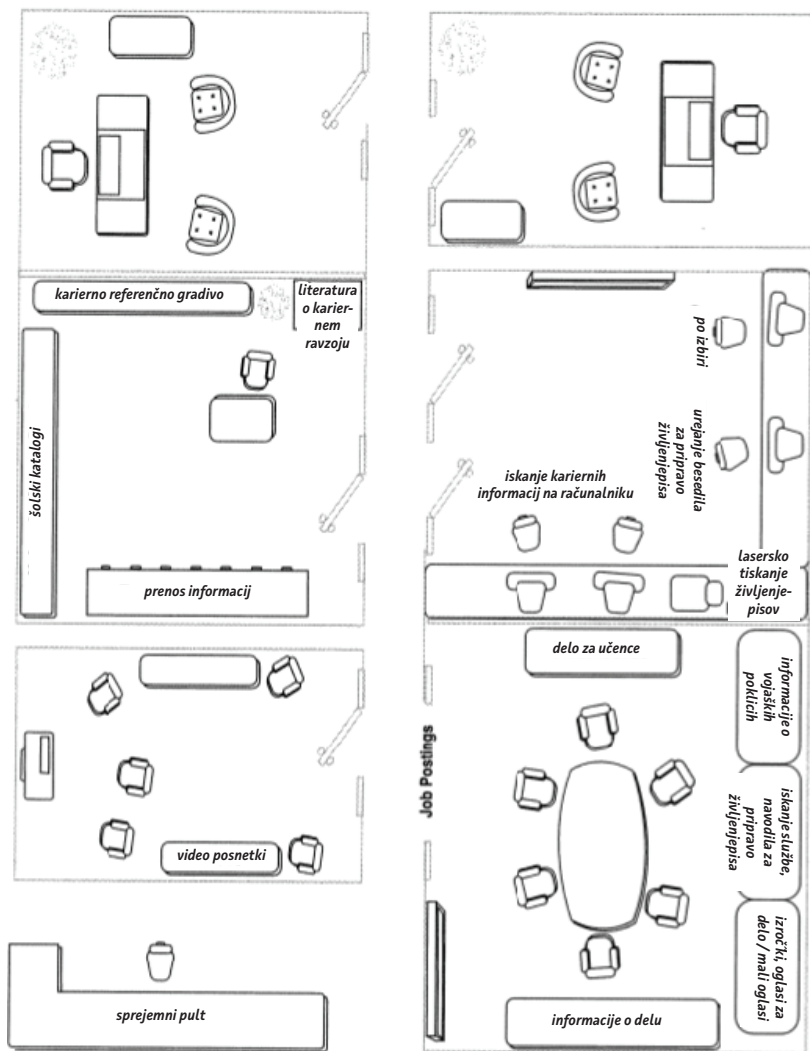
31 Prirejeno po različnih virih, vključno z D. A. Schutt Jr. (2007) *How to plan and develop a career center*. New York: Ferguson (2. izdaja); J. P. Sampson Jr. (2008) *Designing and implementing career programs: A handbook for effective practice*. Broken Arrow, OK: National Career Development Association; J. S. Fowler & B. E. McDonald (ur.) (1998). *Developing a career center: the complete handbook*. New Mexico: State University at Alamogordo. Dodatno gradivo in smernice so na voljo brezplačno na R. Feller (n. d.) *Developing a career center*. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.194.8516&rep=rep1&type=pdf> in <https://www.okcareertech.org/educators/career-and-academic-connections/career-information-resources/CareerResourceCenter.pdf>

- Pohoštvo naj omogoči interaktivne učne ure, z odprtim prostorom za delo v skupinah in kabinami, namenjenimi za kratko individualno podporo in druge individualizirane storitve.
- Na voljo morajo biti računalniške delovne postaje s slušalkami, z označenimi glavnimi spletnimi mesti s kariernimi informacijami ter s povezavo do tiskalnikov, fotokopirnih strojev in LCD-projektorjev.
- Na plakatih in navadnih ali elektronskih tablah naj bodo sporočila v zvezi s kariero, ki jih želijo na šoli poudariti (npr. »Dekleta so sposobna doseči vse« ali »Tvoje življenje je tvoje sporočilo svetu« ali »Če ti ni v izziv, te ne bo spremenilo« ali »Dobro zastavljen cilj je že napol dosežen« itd.) in ki učence spodbujajo, da razmišljajo izven ustaljenih okvirov.



Dva primera organizacije kariernega informacijskega središča v enem ali več prostorih





Vir: <https://www.okcareertech.org/educators/career-and-academic-connections/career-information-resources/CareerResourceCenter.pdf>

Organizacija virov

- Načrt informacijskega prostora, s pomočjo katerega učenci lažje najdejo različne vire, kot so knjige, kartoteke, DVD-ji.
- Oznake, ki so v pomoč pri ugotavljanju lokacije posebnih kariernih virov.
- Barvno kodirane oznake, ki se ujemajo s specifičnimi priročniki in informativni izročki, so učencem v pomoč pri iskanju lokacije virov z določenimi temami.
- Karierni viri so organizirani po vprašanjih, ki jih učenci pogosto zastavljajo.
- Informativne priročnike je mogoče organizirati po glavnih temah programa kariernega izobraževanja (npr. spoznavanje sebe, spoznavanje poklicev, sprejemanje kariernih odločitev, odločanje o izobraževalni poti in usposabljanju, iskanje dela ipd.).
- V skladu s kontekstom naj bo posebno območje namenjeno informacijam o štipendijah in drugih skladih, iz katerih je mogoče pridobiti finančno podporo za nadaljnji študij. Ko je to ustrezno, naj se nameni posebno območje tudi za informacije o priložnostih za študij in delo v tujini.
- Zagotovljena naj bo pomoč učencem glede zaporedja virov, ki naj jih pregledali, kot denimo, daje trebarazumeti, kateri poklici spadajo skupaj, in preveriti osnovne informacije, preden učenec zaprosi za sestanek s svetovalnim delavcem.
- V središču naj bodo na voljo izročki, ki usmerjajo učence v raziskovanje prihodnjih možnosti in posvetovanje s starši ali skrbniki.

- Na voljo naj bodo orodja za preverjanje, s pomočjo katerih učenci poglobljajo samopoznavanje in ugotavljajo svoje poklicne interese, zbirajo informacije in pridobivajo uvide, ki jim koristijo pri raziskovanju kariernih možnosti skupaj s kariernim svetovalcem ter pri pripravi osebnih razvojnih načrtov.
- Alternativne oblike virov morajo biti na voljo učencem s posebnimi potrebami, denimo tistim, ki imajo težave z branjem in ki jim bolj ustreza vizualni način učenja.

Zbiranje kumulativnih podatkov

- V informacijskem središču se lahko zbirajo kumulativni podatki o prizadevanjih posameznih učencev pri raziskovanju kariere, ki služijo osebju za spremljanje razvijajočih se interesov in želja pri posameznih učencih. Podatki, pridobljeni iz študij, ki ugotavljajo uspešnost učencev po končani šoli, so prav tako pomemben vir za nadaljnje načrtovanje in zagotavljanje kariernih storitev na šoli.
- Tako zbrane podatke je treba uporabljati glede na njihovo ustreznost in povezanost s potrebami, kot so denimo delovne izkušnje, dosežki na različnih predmetnih področjih in drugo, pri čemer je treba varovati osebne podatke in spoštovati poklicna etična pravila.

Težave z osebjem

Razvoj in uvedba kariernega informacijskega središča zahteva veliko dela, ki ga lahko opravi osebje s pisarniškim in knjižničarskim znanjem in spretnostmi pod vodstvom svetovalnih delavcev s specializacijo iz karierne orientacije. V nekaterih državah obstajajo hierarhične stopnje kariernega svetovanja, pri čemer se svetovalci na najnižji stopnji osredotočajo na pripravo in izobešanje kariernih informacij, kar ustreza delu podpornega osebja v kariernem središču. V državah, kjer takšnih stopenj

ne poznajo, je treba kariernim svetovalcem zagotoviti pomoč. Če šola nima sredstev, da bi zaposlila dodatno delovno silo za polovični delovni čas, lahko pomoč nudita tajnica in knjižničarka, ki ju je treba za določeno število ur na teden zaposliti v kariernem središču. Pri tem je izredno pomembno, da usposobljen karierni svetovalec posveti dovolj časa za njuno uvajanje v delo in za kar najboljši izkoristek njunega znanja in spretnosti v dobro delovanja kariernega središča.

- Za vodenje karierno informacijskega središča ne zadostujejo znanja in veščine, ki jih običajno povezujemo z individualnim in skupinskim svetovanjem. Potrebna so tudi znanja in veščine načrtovanja, vodenja in izvajanja programov, priprave in izvajanja finančnega načrta, zagotavljanja pravilnosti in aktualnosti informacij, pa tudi usposabljanja osebja in pomočnikov.
- Učenci in dijaki višjih razredov lahko opravljajo razne dejavnosti v informacijskem središču, kar je lahko v mnogih pogledih zanje koristna učna izkušnja. V šolah z močno tradicijo sodelovanja s starši je mogoče tudi njih pritegniti k prostovoljnemu opravljanju določenih del v kariernem središču.³²

Skrbi v zvezi s stroški

Partnerstva, podpora učencev in njihovih staršev in brezplačno zagotavljanje aktualnih izobraževalnih in kariernih informacij lahko precej znižajo stroške delovanja kariernega središča, kljub temu pa dobro opremljeno središče zahteva letno financiranje, poleg tega je tu še strošek za zagonska sredstva, če šola začenja

³² Vključevanje staršev kot partnerjev pri izvajanju kariernega izobraževanja ima lahko več prednosti. Vendar jih je za to vlogo treba pripraviti v izognitev morebitnim težavam, kot denimo, da bi svoja prepričanja in predsodke prenašali na učence, da se bi sklicevali na zastarele informacije ali da bi jih drugi starši doživljali, kot da se vmešavajo v življenje njihovih otrok. Več o tem v A. Barnes, B. Bassot & A. Chant, 2011, *An introduction to career learning and development*, 11-19. London & New York: Routledge, str. 123.

iz nič. Fundacija Gatsby je pooblastila PriceWaterhouseCoopers za izračun stroškov vodenja karierno informacijskega središča v srednje veliki šoli v Veliki Britaniji z namenom, da bi uresničili merila uspešnosti (ki so navedena v 4. poglavju). Medtem ko stroški niso specifikirani za posamezne elemente kariernega programa, pa bi celoten izdatek, izračunan po modelu standardne cene za šolo, ki začenja iz nič, znašal 60 evrov na učenca, začeni v drugem letu delovanja središča, ali manj kot 1 % letnega proračuna, ki je na voljo šoli. Samo po sebi se razume, da je to le okvirni izračun stroškov, saj so med šolami znotraj držav in v različnih državah pomembne razlike.



Poti do izboljšanja

Ključna vprašanja/naloge

- Če na šoli še nimate karierno informacijskega središča, pa ga želite vzpostaviti, vam bodo dobrodošli naslednji nasveti:



Organizacijski postopki za ustanovitev karierno informacijskega središča

- Ocenite obstoječe karierne programe
- Vzpostavite lokalni svetovalni odbor
- Opredelite cilje središča
- Pripravite načrt vzpostavitve središča in operativni proračun
- Načrtujte prostor, lokacijo, opremo in vire
- Zberite obstoječa karierna gradiva
- Določite metode zbiranja in dokumentiranja kariernih gradiv
- Določite postopke delovanja

- Načrtujte kontinuirano vrednotenje
- Načrtujte publiciteto in diseminacijo informacij kariernega središča

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.194.8516&rep=rep1&type=pdf>



- Bodite jasni glede filozofije, ki bo temelj delovanja karierno informacijskega središča. V *priročniku* večkrat poudarimo, da so informacije le podpora, ne končni cilj. S storitvami kariernega svetovanja – za katere je karierno informacijsko središče lahko center, si je treba prizadevati, da z njimi podpremo učence razmišljati onkraj tistega, kar implicitno ali eksplicitno verjamejo, da so njihova »obzorja« možnosti,³³ saj je znano, da so le-ta omejena zaradi socializacije in predsodkov, povezanih s pripadnostjo družbenemu razredu, spolom, etnično pripadnostjo, »sposobnostjo« ter drugimi socialnimi in osebnimi dejavniki ter dinamiko.
- Preverite, ali se učenci, s katerimi je težko navezati stik, in pa tisti, ki izgubljajo interes za šolo, zavedajo, kakšne storitve jim nudi karierno informacijsko središče. Organizirajte orientacijski obisk zanje na začetku šolskega leta in pripravite dan odprtih vrat za njihove starše. Šola naj natisne reklamne brošure in objavi informacije o središču na vidnem mestu na šolski spletni strani. Začnite izdajati digitalno šolsko glasilo, v katerem naj bodo objavljene novice, novi viri, dogodki in podobno.

33 Izraz »obzorja dejanj« je skoval P. Hodkinson, čigar največji prispevek je njegovo razmišljanje o socialni in emancipatorni vlogi svetovalcev karierne orientacije. Več o tem lahko preberete v njegovem spominskem predavanju iz leta 2008 »Understanding career decision-making and progression: careership revisited.« Dostopno na: http://www.crac.org.uk/cms/files/upload/fifth_johnkilleenlecturennotes.pdf

- Organizirajte obisk dobro utečenega karierno informacijskega središča in se pozanimajte, kako je organizirano in vodeno ter kakšne kriterije in kazalnike uporabljajo za zagotavljanje kakovosti.
- Če je vaša šola zelo majhna in nima možnosti, da bi sama vzpostavila karierno središče, se dobro obnese, če se lokalno poveže več šol, ki s skupnimi močmi vzpostavijo središče, ki bo služilo vsem. Če se odločite za to možnost, je treba poskrbeti, da nobena šola ne bo imela težav z dostopnostjo do storitev središča zaradi morebitne oddaljenosti. Druga možnost je, da šola vzpostavi trdno sodelovanje z javnim ali zasebnim centrom za zaposlovanje ter se dogovori, da bodo poleg storitev za odrasle iskalce zaposlitve vključili tudi informacije za učence.



Krepitev tima kariernih svetovalcev

6. PARTNERSTVA V IZVAJANJU STORITEV KARIERNE ORIENTACIJE



Kaj že vemo

6.1. Kdo vse prispeva k programu kariernega izobraževanja

Pomen partnerstev za karierno učenje

Učenje o sebi in karieri zahteva uigran prispevek različnih strokovnjakov in institucij, od kariernih svetovalcev, predmetnih učiteljev, uslužbencev javnih in zasebnih centrov za zaposlovanje, delodajalcev, gospodarskih zbornic, sindikatov, pa tudi staršev, bivših učencev in dijakov ter uslužbencev nevladnih organizacij. Da bi bil prispevek tako raznolikih akterjev kakovosten in bi zagotavljal čim bogatejše storitve za uporabnike, je potrebna namenska koordinacija med njimi. Le tako bodo učenci lahko doživljali karierno izobraževanje kot celostno in smiselno zanje in za njihov karierni razvoj.

Nabor potencialnih partnerjev

V *priročniku* smo že večkrat omenili, da imajo šolski karierni svetovalci ključno vlogo pri načrtovanju, koordinaciji, izva-
janju, evalvaciji in stalnem izboljševanju programa za karierni razvoj, vendar pa je njihovo delo lahko v resnici kakovostno le, če sodelujejo z drugimi strokovnjaki znotraj in izven šole. V ta

namen potrebujejo vrsto partnerjev, ki jih natančneje predstavimo v nadaljevanju.

Vodstvo šole

Karierni svetovalci potrebujejo vso podporo vodstva šole, kar je zagotovilo, da bosta karierno izobraževanje in orientacija vključena v vizijo šole in jasno prisotna v izjavi o poslanstvu ter na šolski spletni strani, opredeljena strategija kariernega izobraževanja pa bo trdno zasidrana v šolskem razvojnem načrtu.

Predmetni učitelji in drugi strokovnjaki, ki sodelujejo s šolo

Predmetni učitelji so tisti, ki pri učencih ozaveščajo povezave med šolo in delom. Kadar je prispevek različnih predmetnih učiteljev na tem področju načrtno in smiselno koordiniran, lahko to znatno izboljša kakovost in uspešnost celotnega programa kariernega izobraževanja. Karierni svetovalci morajo, če se kaže potreba, sodelovati tudi s šolskimi svetovalnimi delavci, medicinskimi sestrami, strokovnimi delavci za delo z mladimi, socialnimi delavci, nadzorniki za pogojni izpust in specialisti za učne težave, bodisi v timu, ko gre za razrešitev kompleksnih težav, ki jih lahko ima učenec (npr. omejen ali izgubljen interes za šolo), ali pa v okviru sistema usmerjanja, ki lahko vključuje regionalno mrežo šol.

Učenci

Učenci so pomembni partnerji pri zagotavljanju storitev karierne orientacije: veliko jih ima neposredne ali vsaj posredne izkušnje o svetu dela, pridobljene s počitniškim delom, pogovori z zaposlenimi sorodniki ali z vpletenostjo v družinski posel. Čeprav karierni svetovalci ne pomislijo najprej na učence kot na možne partnerje v izobraževalnih programih za karierno orientacijo, pa raziskave kažejo, da so lahko zelo uspešni pri pomoči in men-

torstvu vrstnikov, posebno tistih z omejenim interesom za šolo in učenje.³⁴

Višje- in visokošolski predavatelji in študentje

Višje- in visokošolski predavatelji in študentje so lahko v pomoč učencem in dijakom z informacijami o študijskih smereh in usposabljanju, ki jim je na voljo, ter o možnih poklicih. Omogočijo jim lahko obiske predavanj in ogleda fakultet. Pomembno vlogo imajo tudi karierni svetovalci na terciarni stopnji, ki lahko organizirajo delavnice za profesionalni razvoj šolskih svetovalnih delavcev in sodelujejo z njimi pri načrtovanju, izvajanju in vrednotenju storitev prek akcijsko raziskovalnih projektov.

Zunanji strokovnjaki za karierno orientacijo

Tudi zunanji strokovnjaki za karierno orientacijo so lahko potencialni partnerji. Sem štejemo zasebne izvajalce storitev, ki delajo v šoli pogodbeno (v nekaterih sistemih izobraževanja lahko celo prevzamejo glavno vlogo pri izvajanju programa karierne orientacije na šoli), pa tudi uslužbenke centrov za zaposlovanje (ki glede na naravo svojega dela lahko prispevajo izčrpno znanje o trgu dela). Zunanjim strokovnjakom šole pogosto zaupajo odgovornost za urejanje in posodabljanje spletnega mesta s kariernimi informacijami, kar jim omogoča, da bistveno prispevajo h kariernemu učenju tudi na daljavo.

Delodajalci

Delodajalci in predstavniki delodajalcev, kot denimo člani gospodarskih zbornic in zadrug, so pogosto najbolj iskani partnerji v kariernem izobraževanju. Z učenci in dijaki lahko delijo svoje znanje in izkušnje na različne načine, kot denimo s predstavitvami, nasveti pri postavitvi karierno informacijskega središča, podporo in sodelovanjem na kariernih sejmih, zagotavljanjem

³⁴ Spletno mesto z informacijami in povezavami na raziskave, ki poudarjajo dragocenost vrstniške pomoči in podpore pri kariernem razvoju, je dostopno na: <http://www.peer.ca/Biblio6.html>

priložnosti za pridobitev delovnih izkušenj in izvajanje sledenja na delovnem mestu, mentorstvom pri razvijanju podjetniških pobud ipd.

Sindikalni zastopniki

Čeprav v literaturi na temo karijerne orientacije sindikalni zastopniki niso ravno pogosto omenjeni, pa se nam vendarle zdijo pomembni partnerji, saj lahko prispevajo avtentične uvide v realnost dela v sodobnem svetu. Njihova vloga je še kako pomembna v boju za delavske pravice v sedanji družbi, ki je dobila ime »družba tveganja«, ³⁵ saj v njej politična, družbena, gospodarska in tehnološka dinamika načenjajo varnost in dobre pogoje dela. Vedno več sindikalnih zastopnikov nudi storitve karijerne orientacije svojim članom bodisi takrat, ko postanejo odvečna delovna sila zaradi »prestrukturiranja«, ali pa ko želijo zamenjati službo. Njihove izkušnje in pogledi v zvezi s tem so izjemno dragoceni.

Člani lokalne skupnosti

Različni člani lokalne skupnosti lahko prispevajo svoje poglede in uvide, pa naj gre za diplomante, ki so se zaposlili ali pa so postali podjetniki, starše, ki lahko delijo svoje izkušnje s trga dela (ne le s predstavitvami svojega dela, ampak tudi tako, da povabijo učence za en dan s sabo na delo), in nevladne in dobrodelne organizacije, ki poleg alternativnih pogledov na svet dela osvetljujejo tudi pomen neplačanega dela, prostega časa, zdravega in uravnoveženega življenjskega sloga ipd. V večkulturnih okoljih lahko pripadniki etničnih manjšin pomagajo zagotoviti, da je v storitvah in produktih karijerne orientacije izkazano spoštovanje do raznolikosti.

35 Več o tem v R. G. Sultana (2012). Learning career management skills in Europe: a critical review. *Journal of Education and Work*, 25(2), 225–248.

Boljša kakovost karierne orientacije v šolah s pomočjo partnerstev

V tem poglavju *priročnika* razmišljamo o tem, kako je mogoče izboljšati kakovost programov kariernega izobraževanja z namensko sklenjenimi partnerstvi, ki so eden izmed ključnih kazalnikov kakovosti. V naslednjem poglavju razkrijemo, da so šele ustrezno usposobljeni svetovalci karierne orientacije, ki delujejo v praksi kot »reflektivni praktiki«, jamstvo, da takšna partnerstva v resnici zaživijo in prispevajo svoj delež kakovosti k storitvam karierne orientacije na šolah.

6.2. Partnerstva kot kazalniki kakovosti storitev karierne orientacije

Dokazi za to, da trdna partnerstva izboljšajo kakovost

V pregledu izvajanja karierne orientacije v več kot 55 državah od leta 2004 naprej, ki so ga izvedle OECD,³⁶ Evropska komisija in druge mednarodne organizacije, je bil poudarjen pomen trdnih in produktivnih partnerstev. Enako ugotavlja nedavno poročilo iz Velike Britanije, ki se je ukvarjalo z opredelitvijo značilnosti dobre karierne orientacije. Ugotovitve v poročilu fundacije Gatsby temeljijo na obširnem pregledu mednarodne literature, obiskih petih neodvisnih šol v Angliji in na raziskavah, izvedenih v šestih državah, ki slovijo po kakovostnih storitvah karierne orientacije in visokih učnih dosežkih (Kanada, Finska, Nemčija, Hongkong,

“ *V pregledu izvajanja karierne orientacije je bil poudarjen pomen trdnih in produktivnih partnerstev.* ”

36 OECD je kratica za Organizacijo za gospodarsko sodelovanje in razvoj (angl. *Organisation for Economic Cooperation and Development*); op. prev.

Irska in Nizozemska). Poleg obiskov šol je raziskovalni tim projekta Gatsby izvedel tudi intervjuje z učitelji, učenci in uslužbenci z ministrstva. V poročilu je kot eden ključnih kazalnikov kakovostnih storitev navedena dobra koordinacija z delodajalci.



Vloga delodajalcev kot partnerjev pri kariernem učenju

Eden od pomembnih zaključkov Gatsbyjevega poročila je, da »lahko karierno orientacijo razumemo v smislu vzajemnega 'potiskanja' in 'vlečenja'. Dejavnike 'potiskanja' prispeva šola, 'vlečenje' pa prihaja s strani delodajalcev. Vlečenje s strani delodajalcev je prav tako pomembno kot potiskanje s strani šole, oboje se mora dopolnjevati.« Le »delodajalci lahko naslikajo avtentično podobo dela, ki je šola sama učencem ne more zagotoviti, vendar pa tudi delodajalci brez tesnega sodelovanja s šolo ne morejo predstaviti celovite slike«.

Med ključnimi priporočili poročila sta naslednji opozorili:

- šolam, da morajo »izboljšati dostop do delodajalcev z zagotavljanjem veliko priložnosti svojim učencem za neposreden stik z delom«; obenem morajo zagotoviti, da bo član njihovega upravnega odbora imel »pristojnosti za spodbujanje delodajalcev k sodelovanju in strateški interes za karierno orientacijo«;
- delodajalcem, njihovim reprezentativnim organizacijam in organizacijam, ki promovirajo poslovne povezave, da naj temeljito preverijo priložnosti za srečanja učencev z delodajalci, samozaposlenimi in za njihove ogleda dela. In da razmislijo, »kako bi bilo mogoče zagotoviti, da bo imela vsaka šola dovolj povezav z delodajalci«, da bi lahko uresničila merila uspešnosti, opredeljena v njihovem poročilu.

Vir: Dobrodelna fundacija Gatsby (2014). *Good Career Guidance*. London: Gatsby Charitable Foundation:

<http://www.gatsby.org.uk/uploads/education/reports/pdf/gatsby-sir-john-holman-good-career-guidance-2014.pdf>

Za ustvarjanje in koordiniranje partnerskih mrež so potrebne ustrezne veščine

O tem, da so partnerstva koristna, torej ni dvoma. Težko si je zamisliti, da bi storitve in produkti karierne orientacije lahko izpolnjevali visoke standarde, ne da bi šole k sodelovanju pritegnile različne akterje. Vendar pa se moramo zavedati, da je partnerstva treba negovati, saj temeljijo na dobri volji, osebnih odnosih in povezavah ter na medsebojni koristi. Za vzpostavitev in ohranjanje partnerstev je potreben precejšen vložek časa in denarja. Če ni javne obveze zanj, če se ne prepoznava in ne podpira, se rado zgodi, da partnerstvo razvodeni. Šolski karierni svetovalci imajo pomembno nalogo, da ustvarjajo mreže in pridobivajo čim več partnerjev. Temu morajo namenjati čas in vire, razvite pa morajo imeti tudi ustrezne veščine. Kurikul mreže NICE³⁷ za usposabljanje kariernih svetovalcev na področju »interveniranja in razvoja v družbenih sistemih« navaja nekaj teh veščin:



Interveniranje in razvoj v družbenih sistemih zahteva kompetence ...

- sklepanja dogovorov z deležniki znotraj sistemov
- pristopanja in interveniranja v obstoječih mrežah in skupnostih in grajenja novih
- posvetovanja z organizacijami glede vprašanj, povezanih s karierno orientacijo njihovih deležnikov (npr. novačenje delavcev, namestitvev osebja, razvoj zaposlenih, razvoj kompetenc vodenja kariere pri učencih)
- pripravljanja odločb in usmerjanja

37 NICE je kratica za Evropsko mrežo za inovacije v karierni orientaciji in svetovanju (angl. *Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe*), op. prev.

- koordiniranja dejavnosti različnih strokovnjakov
- sodelovanja z različnimi strokovnjaki (npr. s kariernimi delavci, socialnimi delavci, učitelji in predavatelji, psihologi, delavci centra za rehabilitacijo, nadzorniki za pogojni izpust itd.)
- zastopanja strank in pogajanja v njihovem imenu v različnih okoliščinah (npr. v delovnih timih, družinah, formalnih postopkih)
- izvajanja mediacij za razrešitev sporov med strankami in njihovim socialnim okoljem

Vir: C. Schiersmann, B.-J. Ertelt, J. Katsarov, R. Mulvey, H. Reid & P. Weber (2012) NICE Handbook for the academic training of career guidance and counselling professionals: Common points of reference. http://www.nice-network.eu/wp-content/uploads/2015/11/NICE_Handbook_full_version_online.pdf





Primer partnerskega sporazuma iz Barcelone

Sporazum Barcelona Orienta je zanimiv primer karierne svetovalne storitve za učence, pripravljene v partnerstvu s 45 organizacijami, ki ciljajo na več skupin državljanov, vključno z mladimi osipniki.

Pobuda je nastala v decembru 2004 v koordinaciji mestnega instituta Municipal d'Educació, v njej so se združili različni javni in zasebni karierni svetovalci z namenom, da bi pripravili učinkovite, dosledne in zelo kakovostne storitve in vire. Tehnični sekretariat se zavzema za ta partnerski sporazum in spremlja ter podpira različne delovne skupine.

Vir: <http://www.guidingcities.eu/best-practices/barcelona-orienta-agreement/>
Več podrobnosti: <http://www.fundaciobcnfp.cat/index.php/ca/projectes/720-barcelona-orienta>



Poti do izboljšanja

Ključna vprašanja/naloge

- Pripravite seznam partnerjev, ki vas redno podpirajo pri izvajanju programa karierne orientacije. Ali opazite kakšne pomembne vrzeli? Kaj lahko storite, da bi okrepili sedanja partnerstva in vzpostavili nova? Spodnja tabela vam je lahko v pomoč za izvedbo situacijske analize. Z njeno pomočjo boste lahko presodili svoje potencialne partnerje glede na njihov morebitni interes, da bi podprli vašo šolo, in njihov splošni vpliv na spodbujanje kariernega učenja in razvoja. V opombah lahko zapišete njihove kontaktne podatke, njihov morebitni prispevek za določene skupine učencev, kot denimo za tiste z zmanjšanim interesom za šolo in učenje.

Partner	Interes	Vpliv	Opomba

- Ali obstaja mestni, regionalni ali nacionalni organ, ki bi lahko sklical socialne partnerje za razpravo o njihovi vključenosti v izobraževanje in usposabljanje? V zadnjih letih je Evropska komisija pripravila vrsto strateških priporočil za spodbujanje medsektorskih in čezsektorskih sodelovanj, ki so nujna, če naj države članice razvijejo vseživljenjske sisteme karierni orientacije. V nekaterih državah so ustanovili nacionalni forum za redna srečanja deležnikov karierni orientacije, ki predstavlja dobro platformo za širjenje baze šolskih partnerstev.
- Eno izmed ključnih načel v Evropskih referenčnih orodjih za zagotavljanje kakovosti vseživljenjske karierni orientacije je »vključenost uporabnikov« v načrtovanje in izvajanje storitev.³⁸ Ali ste vzpostavili vrstniški mentorski sistem na vaši šoli? Vrstniška podpora pri načrtovanju kariere, ki jo spremljajo usposobljeni karierni svetovalci, je lahko zelo uspešen način, da dosežemo čim več učencev, pri čemer tisti, ki prevzamejo mentorsko vlogo, razvijejo pomembne mehke veščine. Učenci, ki izgubljajo interes za šolo, so po navadi bolj dovzetni za nasvet starejšega vrstnika kot svetovalca, na katerega gledajo kot na predstavnika osovražene institucije.
- Ustanovite program podeljevanja priznanj za odlično partnerstvo, s pomočjo katerega bo lahko šola formalno priznala in podelila priznanja partnerjem, ki so posebno veliko prispevali k razvoju programa kariernega izobraževanja na šoli.

38 Več o tem v Cedefop (2005) *Improving lifelong guidance policies and systems: Using common European reference tools*. Dostopno na: www.cedefop.europa.eu/files/4045_en.pdf



Zagotovilo kakovostnih storitev

7. REFLEKTIVNI PRAKTIK



Kaj že vemo

7.1. Kompetentni strokovnjaki kot zagotovilo kakovosti

Karierna orientacija: pridobivanje profesionalnega statusa

Partnerstva z vrsto akterjev, ki smo jih omenili v predhodnem poglavju, ne morejo biti uspešna brez posameznika – ali v primeru večje šole skupine ljudi –, ki je usposobljen za načrtovanje in koordinacijo izvajanja storitev karierne orientacije in redno preverjanje njihove uspešnosti. Karierno orientacijo nekateri opisujejo kot »strokovno prikrajšano«, ker se še ni uveljavila kot strokovno področje, za katero je potrebno specializirano usposabljanje in pridobitev licence za izvajanje storitev. Mnogi praktiki, ki se ukvarjajo s karierno orientacijo, so diplomanti »približno« povezanih strokovnih področij, kot denimo iz psihologije, izobraževanja in družboslovnih ved, ne da bi v resnici kadar koli študirali karierno orientacijo v pravem pomenu. Pa vendar je eden izmed glavnih kazalnikov kakovosti ravno ustrezna usposobljenost kariernih svetovalcev.

Krepitev profesionalnega razvoja

Vendar pa se od kariernih svetovalcev vedno bolj pričakuje, da bodo imeli formalno ustrezne kvalifikacije, preden lahko začno delati v šoli, pa tudi da bodo svoje znanje nadgrajevali s stalnim strokovnim usposabljanjem. Za zdaj mednarodna oziroma evropska merila glede trajanja dodiplomskega študija še niso določena, tako da obstajajo razlike v pogojih za pridobitev us-

trezne kvalifikacije, od nekaj modulov v okviru dodiplomskega študija, vrednih med 15 in 30 kreditnih točk, do specializiranega usposabljanja v okviru seminarjev za učitelje ali celo v podiplomskem magistrskem programu kot nadaljevanju dodiplomskega izobraževanja, ki ni nujno povezano s področjem karierne orientacije.

Kompetence kariernih svetovalcev

Prav tako ni formalno določenega mednarodnega ali evropskega merila glede vsebine kurikula za usposabljanje svetovalcev karierne orientacije, čeprav pa obstaja soglasje o vrsti kompetenc, ki naj bi jih ti pridobili. Mednarodno združenje za izobraževalno in karierno orientacijo (IAEVG) je leta 2003 objavilo seznam takšnih kompetenc, leta 2016 pa ga je objavila tudi mreža NICE. Načrtovalci programov usposabljanja praviloma upoštevajo te sezname in vključijo kompetence iz njih v obliki učnih izidov specifičnih modulov in študijskih enot.³⁹

39 Primer takšnega programa usposabljanja je kurikularni okvir, ki ga je predlagala mreža NICE kot referenčno točko za načrtovanje in evalvacijo dodiplomskih programov za karierno orientacijo in svetovanje. Okvir vsebuje devet modulov z opredeljenimi učnimi izidi, ki se ujemajo z ciljnimi kompetencami, ki naj bi jih obvladovali svetovalci začetniki. Kurikularni okvir je na voljo na: <http://www.nice-network.eu/cpr/curriculum/>
Glejte tudi profesionalne standarde za avstralske svetovalce za karierni razvoj na https://cica.org.au/wp-content/uploads/cica_prof_standards_booklet.pdf



Združenje IAEVG (*The International Association of Educational and Vocational Guidance*) **v svojem seznamu kompetenc, ki jih bi morali imeti svetovalci karijerne orientacije**, razlikuje med jedrnimi in specializiranimi kompetencami. Slednje vključujejo vrednotenje, usmerjanje v procesu izobraževanja, karierni razvoj, svetovanje, upravljanje informacij, konzulentstvo in koordinacijo, raziskovanje in evalvacijo, vodenje programov in upravljanje storitev, izgrajevanje zmožnosti lokalne skupnosti in napotitve. Celotni seznam je dostopen na: <http://iaevg.org/crc/files/iaevg/Competencies-English.pdf>



Skupina NICE (*Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe*) **je leta 2016 objavila Evropske standarde kompetenc**, ki so organizirani okrog naslednjih kategorij kompetenc: generične, karierno svetovanje, izobraževanje za razvoj kariere, karierno preverjanje in informacije, upravljanje kariernih storitev, interveniranje v družbenih sistemih.

Standardi mreže NICE se prekrivajo s seznamom kompetenc združenja IAEVG, vendar pa so organizirani okrog drugačnih ravni ekspertnosti, s čimer se priznava hierarhija (in s tem progresivne stopnje) v tem razvijajočem se strokovnem področju. Nazivi izvajalcev programa kariernega izobraževanja so od najnižjega do najvišjega: karierni svetovalac, karierni profesionalc in karierni specialist. Za vsakega se zahteva ustrezna stopnja usposobljenosti, ki ustrezajo stopnjam v Evropskem ogrodju kvalifikacij (the European Qualification Framework – EAF). Za karierne svetovalce so obvezni kratki tečaji na visokošolski ravni (znotraj ali pa v povezavi s prvim ciklom, tj. EQF 5).

Karierni profesionalci morajo dokončati celotni prvi cikel programa usposabljanja (EQF 6) in po možnosti tudi drugi cikel (EQF 7). Karierni specialisti pa morajo dokončati drugi in tretji cikel usposabljanja (EQF 7 ali 8).

Čeprav mreža NICE nima formalnih kompetenc za podpiranje programov usposabljanja in za licenciranje praktikov, pa ji dejstvo, da je v njej zastopanih več kot 40 višješolskih institucij iz 29 evropskih držav z univerzitetnimi programi in akademskim usposabljanjem na področju karierne orientacije in svetovanja, daje precej teže.

Popolni seznam kompetenc mreže NICE je dostopen na tej povezavi: <http://www.nice-network.eu/download/ecs-en-2016/?wpdmdl=973>

Karierna orientacija: pot do profesionalnega statusa

Za profesionalizacijo kariernega izobraževanja in orientacije (KIO) so potrebne naslednje strategije:

- **Zakonodaja**, tj. formalno priznanje, da je KIO strokovno področje s posebnimi odgovornostmi in privilegiji, ki jih družba podeljuje strokam. Dostop do primera na: <http://iccdpp.org/decret-du-4-mai-2011-french-government-decree-on-establishing-a-national-quality-label-for-career-services/>
- **Opredelitev kompetenc**, ki jih morajo imeti karierni delavci za to, da lahko izvajajo svoje delo. Ogradja kompetenc so lahko zelo obsežna (npr. IAEVG-jev seznam kompetenc: (<http://iaevg.org/crc/files/iaevg/Competencies-English.pdf> in južnoafriški (<http://www.dhet.gov.za/Gazette/Competency%20Framework%20for%20Career%20Development%20Practitioners%20in%20South%20Africa.pdf>). Drugi se osredotočajo na določen nabor veščin (npr. zagotavljanje storitev v večkulturnem okolju: <https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/guidelines>).
- **Določitev standardov izvajanja storitev**: Standardi so lahko predpisani z zakonodajo ali pa jih pripravljajo združenja praktikov (npr. avstralski odbor *Career Industry Council*: https://cica.org.au/wp-content/uploads/cica_prof_standards_booklet.pdf in Center NACE (*Center for Career Development and Talent Acquisition*): <https://www.naceweb.org/career-development/organizational-structure/principles-for-professional-practice/#careerservices>). Standardi so lahko splošni ali specifični (npr. standardi za karierne informacije: <https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/guidelines>).

- **Kodeks etičnega ravnanja:** Kot je to običaj na drugih profesionalnih področjih, tudi različne KIO organizacije objavljajo svoje etične kodekse, kot denimo *Career Development Institute* v Veliki Britaniji (http://www.thecdi.net/write/227_BP260-X8513-Code_of_Ethics-A4-digital.pdf) ali irski *Institute of Guidance Counsellors* (<http://www.igc.ie/About-Us/Our-Constitution/Code-of-Ethics>).
- **Specializirane stopnje usposabljanja:** Profesionalizacija po navadi zahteva določitev obveznega usposabljanja, ki ga potrdi država in ki poteka na visokošolskih ustanovah (več o tem v primerjalni študiji evropskih programov usposabljanja skupine NICE <https://shop.budrich-academic.de/product/european-competence-standards-for-the-academic-training-of-career-practitioners/?lang=en&v=11aedd0e4327> in v CEDEFOP-ovem poročilu *Professionalising Career Guidance: Practitioner Competence and Qualification Routes in Europe*: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5193>). Zato da bi privabili kandidate z izkušnjami, ki še niso formalno usposobljeni, bo verjetno potrebna akreditacija predhodnega izkustvenega učenja (npr. http://www.corep.it/eas/output/HB_cop_piu_interno_final.pdf).
- **Formalno jamstvo, da so praktiki ustrezno usposobljeni,** zagotavlja licenciranje in vodenje registra KIO praktikov, ki so izpolnili vse zakonske zahteve glede usposabljanja (več o tem npr. na povezavi britanskega inštituta *Career Development Institute*: <http://www.thecdi.net/Professional-Register->). Izobraževanje v programih profesionalnega razvoja je v splošnem pogoj, da se svetovalci obdržijo v registru KIO praktikov.
- **Formalno ustanovljeno profesionalno združenje,** ki ga potrdi država. Združenja spodbujajo razvoj profesionalne identitete na nacionalni ravni, imenujejo programski odbor z deležniki, izvajajo stalno strokovno izpopolnjevanje, diseminirajo ustrezne rezultate raziskav v strokovnih revijah in biltenih (npr. <http://www.ncge.ie/news/archive-ncge-news> in <http://www.nicce.org/nicce-journal>) in se včlanjajo v mednarodna združenja na svojem profesionalnem področju (npr. *IAEVG*: <http://iaevg.net>, s svojo bazo članov: http://iaevg.net/?page_id=70&menuid=41&smenuid=0&tpage=1&t1=275&t2=289&t3=290&t4=291&t9=).

- **Protokoli zagotavljanja kakovosti** se uporabljajo za stalno vrednotenje praktikov kariernega razvoja in izvajalcev storitev. Strategije zagotavljanja kakovosti, ki jih uporabljajo številne države, so dostopne na: <http://iccdpp.org/posts-by-document-type/#tab-2-4>. Primer meril uspešnosti za sekundarno izobraževanje na Novi Zelandiji je dostopen na: <https://www.careers.govt.nz/practitioners/planning/career-development-benchmarks/secondary/>.
- **Raziskovalno središče**, ki se posveča izvajanju in predstavljanju raziskav na področju KIO, tako da imata politika delovanja in praksa lahko trdne teoretične in empirične temelje (npr. *the International Centre for Guidance Studies* Univerze Derby (<https://www.derby.ac.uk/research/icegs/>) in *the National Research Centre* v ZDA (<http://www.nrccte.org/core-issues/career-guidance-counseling>)).

Pasti na poti k profesionalizaciji karierne orientacije

Formalno usposabljanje šolskih kariernih svetovalcev je pomemben korak na poti k profesionalizaciji storitev in ga je zaradi zagotavljanja kakovosti storitev treba spodbujati in podpirati. Vendar pa zahteva izpolnjevanje vrste pogojev, od katerih bomo dva obravnavali na tem mestu. Čeprav obstajajo trdni argumenti za to, da naj bi takšno usposabljanje izvajale višješolske institucije, pa pri tem ne bi smeli pozabiti na pomen izgrajevanja trdnih in učinkovitih mostov med multidisciplinarno bazo znanja in svetom dela. Poleg tega profesionalizacija storitev ne bi smela biti izgovor za enostransko »poklicno zaporo«, temveč je treba ohranjati odprtost za mnenja paraprofesionalcev in drugih, ki morda nimajo formalnih kvalifikacij, imajo pa izkušnje na področju zagotavljanja kariernih informacij, nasvetov in usmerjanja. Priporočila, da je treba ustvarjati partnerstva za zagotavljanje kakovostnih storitev, niso zastoj tako glasna. Seveda pa bodo takšna partnerstva veliko bolj uspešna in na visoki ravni, če jih bodo koordinirali usposobljeni karierni strokovnjaki.

Celosten pristop k profesionalizaciji zagotavljanja storitev

Opredelitev kompetenc in dodiplomskega izobraževanja in usposabljanja ob delu z namenom, da se zagotovi ekspernost praktikov, je nujen korak, vendar pa ni jamstvo za kakovostno izvajanje storitev v šolah. Kot smo že opozorili v prvem delu tega priročnika, kakovost ne more biti rezultat tehnokratske prakse odključevanja ček list ali količinskega določanja kazalnikov za merjenje učinkov. Naš pristop je bolj celosten: čeprav ne zanikamo pomena posameznih vidikov izvajanja storitev za učence, pa je pomembnejše, kako se te kompetence združijo in celostno uporabijo kot odziv na spreminjajoče se situacije.⁴⁰ V našem pristopu je celota več kakor vsota njenih posameznih delov – pravi profesionalizem vidimo v načinu, kako se združijo znanje, veščine, vrednote in dispozicije za zagotavljanje storitev učencem v določenih situacijah, še posebej tistim, ki imajo v šoli težave.

7.2. Na poti do »reflektivnega praktika«, model »akcijskega raziskovanja«

Reflektivna praksa in samoregulacija kot znak in zagotovilo kakovostne storitve

Takšni celostni, netehnokratski, interpretativni in emancipatorni pristopi k zagotavljanju karijerne orientacije se uporabljajo v različnih strokah pod oznako »reflektivna praksa«. Pojem »reflektivnega praktika«, ki ga je prvi uporabil Donald Schön,⁴¹ pri naša zavedanje, da v poklicih, ki se ukvarjajo z ljudmi, ne more biti receptov, saj je nemogoče »nadzorovati spremenljivke«, kot to počnemo v laboratoriju. V resnici je tako, da kompleksnost interakcij znotraj človeka in med ljudmi ustvarja naključja, ki so

40 Več o tem v: R. G. Sultana, R. G. (2009). »Competence« and »competence frameworks« in career guidance: complex and contested concepts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(4), 15–30.

41 D. Schön (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. New York: Basic Books.

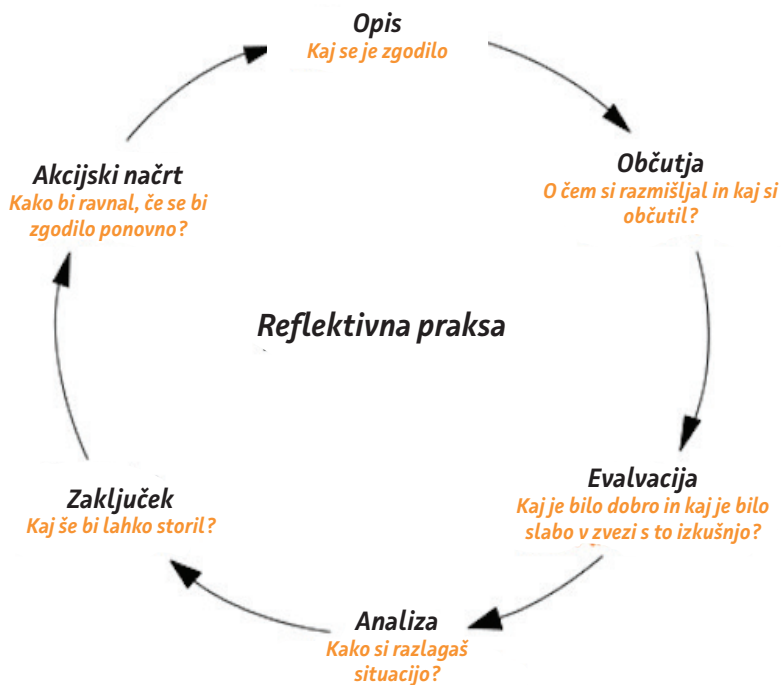
vedno predmet interpretacij in odvisna od razporeditve moči. Naloga »reflektivnega praktika« je, da se na učence vedno odzove tako, da podpira njihove resnične interese,⁴² uporabljajoč svoje znanje, veščine in dispozicije, ki jih je pridobil z usposabljanjem in zgradil z izkušnjami ter sledeč svojim vrednotam. Da nekdo postane »reflektivni praktik«, mora razviti navado, strukturo in rutino za reflektiranje svojih izkušenj pred, med in po izvajanju storitev v specifičnih situacijah.

Participativno akcijsko raziskovanje kot metoda zagotavljanja kakovosti

Če je »reflektivna praksa« znak kakovosti, je »participativno akcijsko raziskovanje« ustrezen način za zagotavljanje kakovosti. Koncepta sta intimno povezana v svoji filozofiji in pristopu, oba razumeta strokovno kompetenco v smislu izostrenega občutka za situacijo, sposobnosti kritične analize in strateškega obnavljanja akcije in sistemov v odnosu do zaželenih ciljev. Odnos med »reflektivno prakso« in »akcijskim raziskovanjem« je prikazan na spodnji sliki:

42 Uporaba besede »resnične« je nedvomno kočljiva. Na tem mestu jo je treba interpretirati pragmatično, kakor bi jo uporabil filozof in edukator John Dewey, ko je zatrdil, da tisto, kar »želijo najboljši in najbolj modri starši za svojega [sic] lastnega otroka, mora želeti skupnost za vse svoje otroke. Kakršen koli drug ideal za naše šole bi bil preozek in premalo ljubeč; uporaba takšnih idealov uničuje našo demokracijo« [J. Dewey (1907). *The school and social progress. The School and Society*. Chicago: University of Chicago Press (str. 19)]. Dostopno na: https://brocku.ca/MeadProject/Dewey/1907/Dewey_1907a.html

Ciklični krog »reflektivne prakse«



Ciklični krog »akcijskega raziskovanja«***Koristi od sporočil »kritičnih prijateljev«***

Kritična refleksija, s pomočjo katere rekonstruiramo dejanja tako na individualni kot na sistemski ravni, se ne zgodi v vakuumu. Umeščena je v družbeni kontekst, v katerem je karierni svetovalec član izkustvene skupnosti. Karierni svetovalec je tako deležen podpore znotraj- in zunajinstitucionalnih kritičnih prijateljev, s pomočjo katere izostri analizo in je lahko učinkovitejši pri premagovanju težav in rekonstrukciji svoje prakse. Takšna zunanja podpora v procesu preverjanja storitev in njihovega izboljševanja je lahko neformalna. Mogoča je tudi formalna podpora

kot del revizijskega postopka, v katerem se ocenjuje kakovost dela šole v odnosu do standardov. Pozitivno revizijsko poročilo je lahko vzvod za akreditacijski postopek (lokalni, regionalni, na nacionalni ravni) in podelitev »znaka kakovosti«, ki sporoča staršem in skrbnikom, da so storitve, namenjene učencem na tej šoli, vredne pohvale. Primer takšnega bolj formalnega procesa, ki je v marsičem uskla-

jen z že opisanim akcijsko raziskovalnim pristopom, je Matrični standard za storitve karijerne orientacije. Uporablja se zlasti v primerih, ko »ocenjevalec« tesno sodeluje s timom svetovalcev za karierno orientacijo, pri čemer je v središču bolj spodbujanje reflektivne prakse kot pa ocenjevanje in akreditacija.⁴³

“ *Takšna kritična refleksija je umeščena v socialni kontekst, v katerem je karierni svetovalec član izkustvene skupnosti.* ”



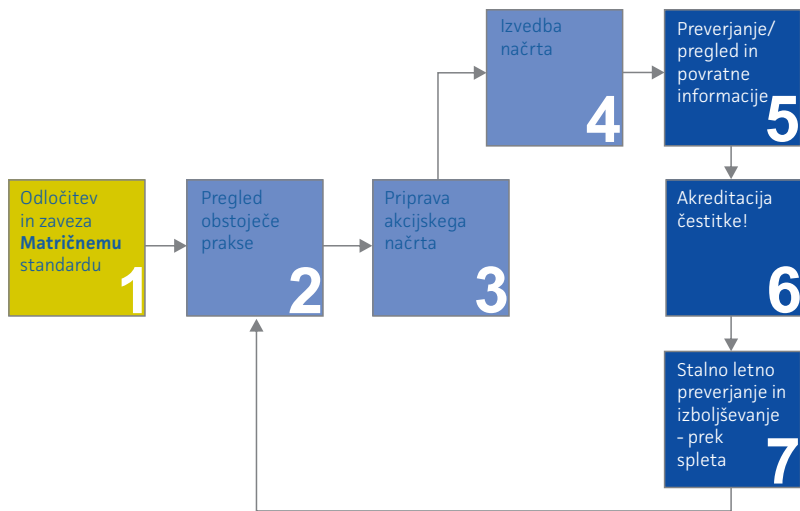
»Matrični« standard:

priložnost za reflektivno prakso in akcijsko raziskovanje

Matrični standardTM za karijerne informacije, svetovanje in orientacijo se osredotoča na štiri elemente storitev karijerne orientacije: vodenje, viri, zagotavljanje storitev, nenehno izboljševanje kakovosti. Za vsak element so opredeljeni kriteriji za presojo kakovosti storitve karijerne orientacije, ki morajo biti izpolnjeni za uresničitev standarda. Poudarjeni so rezultati storitve, pri

43 Akreditacijski postopek Matrični standard je lahko drag in časovno zamuden, njegovo izvajanje pa lahko zahteva od praktikov veliko dodatnega administrativnega dela. Več o tem v: J. Bimrose, D. Hughes & A. Collin (2006) *Quality assurance mechanisms for information, advice and guidance: a critical review*. Warwick Institute for Employment Research.

čemer se od tistih, ki jo izvedejo, pričakujejo dokazi o kakovosti procesov, ki so jih vodili.



Podrobnosti o procesu so dosegljive na: www.matrixstandard.com, dostop do spletnega seminarja na: <https://www.youtube.com/watch?v=Oe3vyftKUJl>



Poti do izboljšanja

Ključna vprašanja/naloge

- Sklepamo, da kot predan praktik kritično reflektirate svojo prakso pred opravljanjem svojega dela, med delom in po njem. Pomembno je, da namenite čas tudi strukturirani refleksiji svojih naporov. Kolikokrat na leto si vzamete čas za takšne kritične sestanke? Koga povabite, da vam da povratne informacije kot vaš kritični prijatelj? Ali v ta proces vključujete učence?
- Ali ste razvili ali uporabili kakšne instrumente (npr. ček liste, ankete za učence o njihovem zadovoljstvu, protokole za zagotavljanje kakovosti) za oceno različnih vidikov programa karijerne orientacije, ki ga izvajate? Na voljo je veliko takšnih instrumentov, ki jih je mogoče zlahka prilagoditi za uporabo v določen namen. Nekateri se bolj osredotočajo na vnos, drugi pa na izide oziroma na veščine upravljanja kariere, ki so vidne pri učencih in ki so dokaz, da je program karijerne orientacije, v katerem so sodelovali, kakovosten (kot smo poudarili v 1. poglavju). Primeri obeh vrst instrumentov so dostopni na:
 - http://mevoc.net/download/Checklist_GB_web.pdf
 - <https://dese.mo.gov/sites/default/files/MSIP-Checklist.pdf>
 - http://www.ksde.org/Portals/0/CSAS/CSAS%20Home/Plan_Of_Study/Kent%20Guidance%20Checklist%20word.pdf?ver=2014-01-23-103140-097
- Uporabite kriterije kakovosti iz različnih poglavij tega *priročnika* za pregled programa karijerne orientacije, ki ga izvajate. Lahko se osredotočite na določene vidike ali pa preverite svoj program kot celoto. Uporabite ciklični krog reflektivne prakse, ki ga predlagamo v tem poglavju. Z njegovo pomočjo lahko pridete do globokih uvidov, posebno če proces izvedete v majhni skupini s sodelavci, ki jim zaupate, ali pa s člani svetovalnega odbora iz vašega kariernega središča.

- Skušajte ugotoviti, kaj je glavna težava v vaši praksi, in okrog nje načrtajte participativni akcijsko raziskovalni projekt. Vanj pritegnite strokovni kader in učence iz vaše šole, pa tudi izkušene raziskovalce. Pred tem bi bilo koristno, da pregledate primere, ki opisujejo, kako je mogoče s pomočjo akcijsko raziskovalnega pristopa doseči spremembo in izboljšanje storitev na področju karijerne orientacije.⁴⁴

⁴⁴ Dober vir za to je denimo D. S. Furbish, E. Bailey & D. Trought (2016). Uporaba participativnega akcijskega raziskovanja za študij implementacije kriterijev uspešnosti kariernega razvoja na novozelandski univerzi. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(1), 153–167. Več o tem tudi v: R. C. Lo (1994) *An action research on a developmental guidance programme in a Hong Kong Secondary School*. Neobjavljena magistrska naloga, Univerza Hongkong. Dostopno na: <https://hub.hku.hk/bitstream/10722/26657/1/FullText.pdf?accept=1>

