



Evalvacija modularnega izobraževanja za karijerne svetovalce,
izdelanega v okviru JN št. 4300-23/2014 (v nadaljevanju:
Modularno izobraževanje svetovalcev VKO)

Končno poročilo

Pripravile:

dr. Tina Rutar Leban

dr. Urška Štremfel

Ana Mlekuž

Ljubljana, julij 2015

Vsebina

1 Cilj evalvacije	3
2 Projekt Modularnega izobraževanja za karijerne svetovalce.....	3
3 Teoretična podlaga evalvacije	7
3.1 Evropski kompetenčni standardi za izvajalce vseživljenjske karijerne orientacije.....	7
3.1.1 Razvoj kompetenčnih standardov za izvajalce vseživljenjske karijerne orientacije.....	7
3.2 NICE Evropski kompetenčni standardi za izvajalce vseživljenjske karijerne orientacije	8
3.3 Kompetenčni okvir Programa nadaljnega izobraževanja in usposabljanja – posodobitveni program za izvajanje karijerne orientacije, ki ga je razvila Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani	18
4 Metoda	21
4.1 Analiza vsebine dokumentov	21
4.2 Zbiranje podatkov s pomočjo anketnih vprašalnikov.....	21
4.3 Zbiranje podatkov s pomočjo skupinskih intervjujev z udeleženci (v obliki fokusnih skupin)	22
4.4 Sestanki in srečanja z naročnikom, organizatorji in izvajalci izobraževanja.....	22
5 Rezultati in interpretacija	23
5.1 Analiza vsebine izobraževanja glede na oba kompetenčna modela	23
5.1.1 Analiza načrta izvedbe izobraževanja v primerjavi s kompetenčnim modelom Pedagoške fakultete	23
5.1.2 Analiza načrta izvedbe izobraževanja v primerjavi s kompetenčnim modelom NICE... ..	28
5.2 Analiza mnenja udeležencev o izobraževanju pridobljenega s pomočjo anketnih vprašalnikov ..	32
5.3 Analiza mnenja udeležencev podanega v okviru fokusnih skupin	39
5.3.1 Povzetek 1. fokusne skupine – 6. maj 2015	40
5.3.2 Povzetek 2. fokusne skupine – 9. maj 2015	43
5.3.3 Povzetek 3. fokusne skupine – 16. maj 2015	45
5.3.4 Povzetek ugotovitev vseh treh fokusnih skupin.....	48
6 Zaključne ugotovitve	50
Reference	52
Priloge.....	53
Anketni vprašalnik 1	53
Anketni vprašalnik 2	54
Vprašanja za skupinski intervju	58

1 Cilj evalvacije

Namen evalvacije je preveriti skladnost izvedbe programa Modularnega izobraževanja za svetovalce vseživljenjske karijerne orientacije (VKO) s kompetencami, ki definirajo karijerne svetovalce.

Glavni cilj evalvacije je analizirati vse štiri splošne module izobraževanja v skladu z:

1. modelom kompetenc kariernih svetovalcev, ki ga je za potrebe projekta Nacionalna koordinacijska točka za vseživljenjsko karierno orientacijo (NKT VKO) (več informacij o projektu na http://www.ess.gov.si/o_zrsz/projekti_zavoda/nkt) v okviru predstavitvenega zbornika strokovnega izpopolnjevanja pripravila Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani.
2. modelom kompetenc NICE (Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe) za karijerne svetovalce (career advisors) in karijerne strokovnjake (career guidance counsellors),

2 Projekt Modularnega izobraževanja za karijerne svetovalce

Namen priprave izobraževanja za karijerne svetovalce je bil:

- okrepiti zavedanje kariernih svetovalcev o pomenu kariere za kvalitetno življenje posameznika, za družben napredek in za zagotavljanje socialne pravičnosti,
- povezovanje svetovalcev, zaposlenih na različnih področjih dela in krepiti njihovo poznavanje skupnih točk in razlik,
- usposabljanje svetovalce za delo z različnimi metodami dela in njihovim teoretičnim ozadjem.

Ciljna populacija

Z besedno zvezo karierni svetovalec je opredeljena oseba, ki dela na področju izobraževanja, zaposlovanja, v kadrovskih službah, nevladnih organizacijah itd. in se ukvarjajo z načrtovanjem in vodenjem karier svojih strank.

Cilj izobraževanja so bili:

- pridobiti najmanj 40 usposobljenih svetovalcev z različnih področij dela VKO,
- oblikovati vsebine 160 urnega programa usposabljanja, ki lahko postane temelj izobraževalnega programa,
- pridobiti predloge o možnostih »verificiranja« izobraževalnega programa.

V okviru razvijanja programa so bile postavljene temeljne izobraževalne vsebine, ki jih mora vsebovati izobraževalni program:

- Kaj je karierna orientacija (definicija, metode, razvoj v Evropski uniji (EU) in pri nas).
- Značilnosti karierne orientacije: prečnost, vse-življenjskost, spremljevalka tranzicije, multidisciplinarnost.
- Terminologija v karierni orientaciji, normativna podpora in vključenost v politiko, službe karierne orientacije v Sloveniji oziroma izvajalske organizacije (šolske svetovalne službe, Zavod za zaposlovanje (ZRSZ), kadrovske službe, koncesionarji za trg dela, privatni svetovalci, svetovalci v izobraževanju odraslih, nevladne organizacije in izvajalci programov za ranljive skupine).
- Priprava programa dela, evalvacije, viri, mreženje.
- Komunikacija s strankami in javnostjo, promocija dejavnosti VKO.
- Trg dela v Sloveniji in EU, kaj vplivajo na trg dela, značilnosti, študije, dostopne informacije, zagotavljanje prilagojenih informacij ciljnim skupinam.
- Značilnosti poklicev in delovnih mest v sodobnem svetu, potrebe delodajalcev in izbor kadrov.
- Slovenski sistem pridobivanja formalnih in neformalnih znanj, od znanj k kompetencam.
- Značilnosti družbenih skupin, ključnih za karierno orientacijo – mladi vključeni v izobraževanje, brezposelni (podkategorija mladi, brez izobrazbe, visoko izobraženi, starejši), brez zaposlitve neprijavljeni na ZRSZ, mladi ki so opustili izobraževanje, tujci, osebe s posebnimi potrebami.

- Pomen razvoja človeškega in socialnega kapitala, karierni uspeh, determinante kariernega uspeha.
- Glavne skupine teorij kariernega razvoja in njihov vpliv na svetovalni proces.
- Informiranje, interesi, motivacija, odločanje, učenje v karierni orientaciji.
- Svetovalni proces voden po nekaterih teorijah/modelih (npr. Hollandov, DOTS, konstruktivistični model, kompetenčni model).
- Ugotavljanje potreb strank, kdo so pomembni »drugi«, kreiranje svetovalnega načrta, nenehno preverjanje in prilagajanje ter ugotavljanje zadovoljstva vseh vključenih in deležnikov.
- Dejavnosti karierne orientacije po različnih (tujih) avtorjih.
- Glavni pristopi v svetovanju: individualni in skupinski, uporaba različnih komunikacijskih kanalov, uporaba informacijsko-komunikacijske tehnologije v karierni orientaciji.
- Spoznavanje in praktična uporaba ustreznih metod/pripomočkov:
 - intervju (razvrstitve po ... npr. namenu; značilnosti intervjuja pri delu z brezposelnimi, z zaposlenimi v delovnih organizacijah, v šolah, v nevladnih programih),
 - pripovedovanje zgodb, uporaba simbolov, risanje....,
 - testi in vprašalniki: karierna sidra (E-Shine), 360 stopinj, Hollandov SDS, Kam in kako, kompetenčni vprašalniki, vprašalniki za razvrščanje strank, osebni vprašalniki, testi sposobnosti in osebnostnih lastnosti/za psihologe),
 - drugi ocenjevalni postopki, ocenjevalni (kompetenčni) centri.
- Primerne intervencije pri različnih potrebah strank.
- Karierno svetovanje v razmerju do supervizije, coachinga, moderiranja, vodenja, psihoterapije.
- Spoznavanje in praktična uporaba skupinskih oblik: kdaj se uporablja skupinske oblike (informiranje, učenje, svetovanje). Pomen skupinske dinamike in vodenja.
- Oblikovanje skupinskih oblik v skladu s potrebami strank. Primer večšin iskanja zaposlitve, primer skupinskega svetovanja in primer skupinskega informiranja.

- Poklicna vzgoja v šolah kot program načrtovanih dejavnosti, s pomočjo katerega posameznik razvija predstave, znanja in veščine, ki mu omogoča vodenje kariere v izobraževanju in delu.
- Evalvacija lastnega dela, učnih dosežkov, svetovalnega procesa, posameznih delavnic ali orodij. Kakovost v karierni orientaciji.
- Načrtovanje učnih vsebin kot del lastnega kariernega razvoja.

V okviru razvijanja izobraževanja so bile izpostavljene še posebne izobraževalne vsebine specifičnih tem, ki so predstavljale temelj razvoja izbirnih modulov izobraževanja.

Namen izbirnih modulov izobraževanja je bil poglobiti splošne vsebine za specifično področje dela (npr. šolstvo), še zlasti:

- posebnosti in značilnosti ciljne skupine,
- posebnosti svetovalnih institucij in drugega podpornega okolja,
- specifične metode in tehnike za posamezne ciljne skupine,
- specifike posameznega področja.

3 Teoretična podlaga evalvacije

3.1 Evropski kompetenčni standardi za izvajalce vseživljenjske karijerne orientacije

3.1.1 Razvoj kompetenčnih standardov za izvajalce vseživljenjske karijerne orientacije

Upoštevajoč družbeno ekonomske spremembe v Evropi je vseživljenjska karierna orientacija prepoznana kot eden od pomembnih dejavnikov, ki prispevajo k uresničevanju strateških ciljev EU (Delovni program Izobraževanje in usposabljanje 2020 (ET 2020) in Strategija Evropa 2020 (EU 2020)).

Ob zavedanju pomena vseživljenjske karijerne orientacije za razvoj posameznikov in celotne družbe, je veliko pozornosti na ravni EU (in v okviru sodelovanja nacionalnih držav) namenjene zagotavljanju kakovosti storitev vseživljenjske karijerne orientacije.¹ Navedeno je razvidno tudi iz Resolucij Sveta EU (2004, 2008) o vseživljenjski karierni orientaciji. V Resoluciji iz leta 2004 je poudarjeno, da je pri zagotavljanju visoke kakovosti informacij in storitev vseživljenjske karijerne potrebno izhajati predvsem iz potreb svetovancev, oziroma uporabnikov storitev vseživljenjske karijerne orientacije.

V Resoluciji (2008) je zagotavljanje kakovosti storitev vseživljenjske karijerne orientacije poudarjeno kot eno izmed štirih prednostnih področij skupnega evropskega sodelovanja na tem področju. Resolucija državam članicam nalaga, da:

- izboljšajo kakovost in zagotovijo objektivnost informiranja in svetovanja glede poklicnega življenja, pri tem pa upoštevajo pričakovanja uporabnikov in dejansko stanje na trgu dela;
- poskrbijo, da so predstavljene informacije ter zagotovljeni nasveti in podpora prilagojeni različnim posameznim uporabnikom;
- oblikujejo predhodne načrte o zaposlitvah in veščinah s pomočjo nacionalnih virov in skupnih sredstev, s katerimi razpolaga Unija, zlasti s pomočjo CEDEFOP;

¹ Razvoj evropske politike zagotavljanja kakovosti v karierni orientaciji je podrobno predstavljen v Niklanovič (2012). Na tem mestu zato navajamo le ključne poudarke.

- posredujejo informacije o ponudbi usposabljanj in delovanju trga dela po lokalnih skupnostih;
- *povečajo profesionalizacijo osebja in standarde na področju orientacije, tudi z začetnim izobraževanjem in nadaljnjim usposabljanjem, ter spodbujajo njihove kompetence in veščine, zlasti v zvezi z zagotovitvijo informacij, nasvetov in podpore, s čimer bi se zagotovilo boljše odzivanje na potrebe in pričakovanja tako državljanov kot oblikovalcev politik;*
- merijo učinkovitost orientacije, po potrebi s pomočjo mehanizma zbiranja verodostojnih podatkov o izkušnjah uporabnikov s temi storitvami in o srednjeročnih rezultatih, doseženih z njimi;
- *določijo kakovostne standarde za storitve orientacije, s katerimi se opredeli njihova ponudba in ne zadevajo samo ciljev in rezultatov za prejemnika, ampak tudi metode in postopke.*

Čeprav je bilo na podlagi navedenih smernic v državah članicah EU in v skupnih evropskih prizadevanjih (npr. ELGPN – European Lifelong Guidance Policy Network, IAEVG – International Association for Educational and Vocational Guidance, CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training, MEVOC – Quality Manual for Educational and Vocational counselling) že oblikovanih nekaj kompetenčnih okvirov za izvajalce vseživljenjske karijerne orientacije, pomemben premik na tem področju predstavljajo Evropski kompetenčni standardi, ki jih je v letu 2014 oblikovala mreža NICE. Bistvena dodana vrednost teh kompetenčnih standardov glede na prejšnja prizadevanja, je njihova preciznost pri opredeljevanju kompetenc različnih profilov kariernih strokovnjakov ter možnost spremljanja / merjenja tako opredeljenih kompetenčnih standardov.

3.2 NICE Evropski kompetenčni standardi za izvajalce vseživljenjske karijerne orientacije

Mreža NICE je bila ustanovljena z namenom znanstvene in strokovne podpore ostalim evropskim prizadevanjem za razvoj vseživljenjske karijerne orientacije, še posebej na področju odličnosti in kakovosti v kariernem svetovanju. Bistveno področje delovanja mreže

predstavlja razvoj skupnih znanstvenih podlag za akademsko usposabljanje izvajalcev karierne orientacije, razvoj novih programov za karierne strokovnjake ter spodbujanje na podatkih temelječih praks vseživljenjske karierne orientacije. Partnerstvo NICE sestavlja 45 partnerskih organizacij iz 29 evropskih držav (NICE, 2014).

Eden izmed pomembnejših dosežkov delovanja mreže so t.i. Evropski kompetenčni standardi za izvajalce vseživljenjske karierne orientacije. Prvi osnutek standardov je nastal v letu 2014, v njegovo pripravo in izpopolnitev pa je bilo vključenih več kot sto deležnikov. Standardi so bili formalno objavljeni na šesti redni konferenci mreže 28.5.2015 v Bratislavi.

Zaradi raznolikosti sistemov usposabljanja kariernih strokovnjakov v različnih evropskih državah, je okvir opredelil kompetence, ki naj bi jih karierni strokovnjaki (ne glede na obliko njihovega izobraževanja / usposabljanja) pridobili. Namen kompetenčnih standardov je tako podpreti vzpostavitev kariernega svetovanja kot priznane profesije v Evropi, še posebej s promocijo skupne profesionalne identitete in poklicnega profila kariernih strokovnjakov v Evropi.

Na osnovi kompetenčnih standardov je NICE oblikoval jasna priporočila za načine in ravni profesionalnega usposabljanja kariernih strokovnjakov, ki naj bi ga različni akterji prešli kot vstopni pogoj za delo v praksi. Evropski kompetenčni standardi naj bi odgovarjali na trenutne izzive družbe in trga dela. Programi izobraževanja in usposabljanja, s katerimi naj bi razvijali takšne standarde naj bi združevali raznolika sodobna spoznanja različnih akademskih disciplin. Pri njihovi izvedbi se na podlagi inovativnih metod poučevanja in učenja predpostavlja integrirano usvajanje teoretskih znanj, spoznavanje s sodobnimi raziskovalnimi tokovi in praktično usposabljanje na tem področju. Tako (kompetenčno) zasnovani programi naj bi udeležencem omogočili, da kot aktivni učenci razvijajo ne le znanje in veščine temveč tudi splošne kompetence, vrednote in držo (NICE, 2015).

Evropski okvir je namenjen a) razvoju novih in obstoječih programov izobraževanja in usposabljanja kariernih strokovnjakov; b) razvoju ali preoblikovanju nacionalnih kvalifikacijskih standardov; c) *oceni predhodnih / obstoječih izobraževanj za karierne strokovnjake* (NICE, 2014).

Kot tak se okvir evropskih kompetenčnih standardov za izvajalce vseživljenjske karierne orientacije kaže kot uporaben pripomoček pri evalvaciji prvega modularnega izobraževanja za karierne svetovalce v Sloveniji.

Kakovost storitev vseživljenjske karierne orientacije v Sloveniji v skladu z evropskimi smernicami sicer obravnavajo številni dokumenti in projekti (glej Ažman in Rupar, 2015). V nastajanju so tudi medresorske smernice za vseživljenjsko karierno orientacijo (ZRSZ, 2015). Smernice so namenjene odločevalcem vseživljenjske karierne orientacije, relevantnim nacionalnim institucijam, organizacijam ter praktikom, ki izvajajo karierno orientacijo. Namen medresorskih smernic je »omogočiti, da bo na vseh področjih in ravneh karierne orientacije v Sloveniji vpeljan skupni okvir za zagotavljanje kakovosti, ki bo usklajen z Evropskim okvirom za zagotavljanje kakovosti in zbiranja podatkov«. V okviru Smernice 6 je posebna pozornost namenjena zagotavljanju strokovnega usposabljanja svetovalcev in drugega osebja, ki izvaja vseživljenjsko karierno orientacijo. V tem okviru je opredeljeno naj se določijo kompetence, ki jih morajo imeti zaposleni, ki izvajajo vseživljenjsko karierno orientacijo. Ker so naloge znotraj vseživljenjske karierne orientacije različne zahtevnosti, pa je treba zagotoviti dva do tri nivoje teh kompetenc.

Tudi mreža NICE (2014) ugotavlja, da so družbene potrebe in posledično trg dela kariernih strokovnjakov preveč kompleksni, da bi lahko opredelili profesionalne vloge in kompetenčne standarde zgolj za en profil izvajalcev vseživljenjske karierne orientacije. V tem okviru so bili oblikovani kompetenčni standardi za tri profile izvajalcev VKO z različnimi strokovnimi vlogami in potrebnimi stopnjami specializacije v kariernem svetovanju. Glede na naloge, ki jih opravljajo, NICE predvideva strokovna naloge in kompetenčne standarde izvajalcev VKO, ki so opredeljeni v spodnjih dveh tabelah.

Tabela 1. Strokovne naloge kariernih izvajalcev vseživljenjske karierne orientacije po definiciji NICE.

	Naloge v povezavi s kariernim izobraževanjem	Naloge v povezavi s kariernim ocenjevanjem in informacijami	Naloge v povezavi s kariernim svetovanjem	Naloge v povezavi z vodenjem kariernih služb	Naloge v povezavi z razvojem sistemov vseživljenjske karierne orientacije	Splošne strokovne naloge (vse funkcije)
Karierni svetovalci	1. nudijo podporo svetovancem pri pripravi prijav za nadaljnje izobraževanje ali pri sprejemanju služb; 2. svetovancem pomagajo pri seznanjanju s splošnimi izobraževalnimi in poklicnimi možnostmi in pri dostopu do informacij glede ponudb, zahtev itd.;	1. izvajajo uvodne razgovore, namen katerih je seznanjanje z interesi in sposobnostmi svetovancev; 2. svetovance usmerjajo k ustreznim orodjem za samoocenjevanje in virom informacij glede kariere, ki temeljijo na njihovih neposrednih interesih in sposobnostih;	1. ustvarjajo okolje, v katerem svetovanci nimajo težav govoriti o svojih težavah, povezanih s kariero; 2. seznanijo se z možnostmi in izzivi, s katerimi se soočajo svetovanci, in tako ocenijo, na kakšen način bi jim lahko nudili pomoč;	1. pomagajo pri razvoju kariernih služb/storitev, ki na najboljši možni način zadovoljujejo potrebe svetovancev ; 2. promovirajo prednosti, ki jih imajo strokovne karierne službe za socialno vključenost, zaposlovanje in dobro počutje posameznikov, organizacij in skupnosti;	1. svetovancem pomagajo pri pridobivanju s kariero povezanih izkušenj (delo ali izobraževanje) in jim tako pomagajo pri razvijanju veščin vodenja kariere in sprejemanju s kariero povezanih odločitev;	1. svetovance napotijo h kvalificiranim svetovalcem za karierno orientacijo, v kolikor bi svetovancem to koristilo, in vodijo tovrstne primere;
Karierni strokovnjaki	1. pri svetovancih ocenjujejo veščine vodenja kariere; 2. svetovancem olajšajo učenje (seznanjanje z informacijami), da bi tako izboljšali njihove	1. ugotavljajo informacijske potrebe svetovancev , ki so odvisne od njihovih interesov, sposobnosti, veščin in kompetenc, pa tudi trga dela, ter prepoznavajo	1. svetovancem nudijo podporo pri razjasnjevanju njihovih kariernih ciljev, potreb, možnosti in izzivov; 2. s svetovanci vzpostavijo	1. ukvarjajo se s trženjem, promocijo in oglaševanjem določenih kariernih služb /storitev za posamezne ciljne skupine; 2. učinkovito	1. razvijajo in usklajujejo interdisciplinarne mreže in na tak način navezujejo koristne stike za primer, da bi njihovi svetovanci potrebovali dodatno pomoč;	1. se stalno posvečajo refleksiji glede lastne prakse in skrbijo za njen razvoj, še posebej v povezavi z etičnimi vprašanji, k temu pa spodbujajo tudi svoje stanovske kolege.

	veščine vodenja kariere individualno in v skupini;	poklicne in izobraževalne priložnosti; 2. svetovancem zagotavljajo ustrezne karierne informacije in dostop do ustreznih virov informacij, vključno z orodji za samoocenjevanje; 3. izvajajo obširnejše nadaljevalne razgovore, namen katerih je seznanjanje z interesi in sposobnostmi svetovancev;	konstruktiven svetovalni odnos; 3. svetovancem nudijo oporo pri spopadanju z zahtevnim projekti, pri katerih gre za velike življenjske spremembe in spopadanje s stresnimi prehodnimi obdobji; 4. svetovancem pomagajo pri interpretaciji kompleksnih situacij in večplastnih informacij; 5. svetovancem nudijo oporo pri raziskovanju možnosti in sprejemanju ter izvajanju kariernih odločitev;	usklajujejo svoje delo, da lahko tako čim bolj učinkovito pomagajo čim večjemu številu svetovancev; 3. sodelujejo in sklepajo sporazume s svetovanci, ostalimi strokovnjaki in organizacijami za profesionalne karierne storitve; 4. poskrbijo za to, da kakovost njihovega dela ustreza strokovnim standardom na področju karierne orientacije in svetovanja;	2. zastopajo svoje svetovance in tako spodbujajo njihov karierni razvoj? znotraj organizacij in prehodnih obdobji;	
Karierni specialisti	1. oblikujejo in razvijajo orodja za ocenjevanje veščin vodenja kariere za določene ciljne skupine; 2. izboljšujejo obstoječe in razvijajo nove	1. razvijajo orodja za psihometrično ocenjevanje in diagnosticiranje in ocenjevalne metode, ki se uporabljajo za prepoznavanje informacijskih potreb svetovancev in za pomoč svetovancem	1. razvijajo, potrjujejo in širijo učinkovite in inovativne prakse s področja kariernega svetovanja; 2. skrbijo za nadzor izvajalcev in svetovalcev, in so jim posebej v pomoč, ko gre	1. v sodelovanju s pristojnimi kariernimi strokovnjaki ocenjujejo kakovost kariernih storitev/služb za njihov nadaljnji razvoj;	1. skrbijo za izboljšanje kakovosti sistemov vseživljenjske karierne orientacije na podlagi kritičnega pregleda njihove funkcionalnosti in pri tem dajejo poudarek interdisciplinarnemu	1. sodelujejo pri usposabljanju drugih strokovnjakov glede strokovne funkcije njihovega znanja; 2. izvajajo raziskave, seznanjajo z relevantnimi podatki in

	inovativne pristope s področja kariernega izobraževanja in programe usposabljanja za določene ciljne skupine;	pri razumevanju njihovih s kariero povezanih interesov; 2. razvijajo sisteme s področja kariernih informacij in se ukvarjajo s sistematizacijo informacij glede dogajanja na trgih dela, izobraževanja in sistemov, vse z namenom spopadanja s prihodnjimi izzivi.	za refleksijo glede zelo zahtevnih primerov, njihovega medkulturnega razumevanja in etičnih stališč;	2. vodijo centre, oddelke in mreže kariernih služb ter zagotavljajo njihovo trajnostnost; 3. ukvarjajo se s prenavljanjem kariernih služb/storitev in praks ter razvijanjem njihove kakovosti;	sodelovanju med različnimi vrstami poklicev; 2. skrbijo za koordinacijo politik s področja kariere in programe sodelovanja med oblikovalci politik, izvajalci kariernih storitev in drugimi deležniki s tega področja; 3. posredujejo, ko gre za posebej odločilne in sporne situacije, s katerimi se svetovanci soočajo znotraj sistemov vseživljenjske karierne orientacije;	razvijajo temeljne teorije, povezane s področjem karierni orientacije. 3. v sodelovanju z drugimi strokovnjaki in deležniki razvijajo znanstveno utemeljene koncepte (npr. psihometrične kazalce ali standarde kakovosti s področja kariernih storitev); 4. promovirajo akademsko stroko in specializirane raziskave, ter usposabljanje s področja karierni orientacije in svetovanja;
--	--	--	---	--	---	---

Tabela 2. Kompetenčni standardi za izvajalce vseživljenjske karijerne orientacije po definiciji NICE.

	Naloge v povezavi s kariernim izobraževanjem	Naloge v povezavi s kariernim ocenjevanjem in informacijami	Naloge v povezavi s kariernim svetovanjem	Naloge v povezavi z vodenjem kariernih služb	Naloge v povezavi z razvojem sistemov vseživljenjske karijerne orientacije	Splošne strokovne naloge (vse vloge)
Karierni svetovalci naj bi ...	1. znali razložiti, kako sestaviti prijave na razpise za delovna mesta in izobraževalne priložnosti (življenjepisi, spremna pisma, razgovori) na ravni splošnih standardov; 2. znali pojasniti, kako se seznanimi s izobraževalnimi in poklicnimi možnostmi in zahtevami;	1. vedeli, katere so tiste spletne strani, orodja za samoocenjevanje in drugi viri, ki ciljni skupini svetovancev zagotavljajo karijerne informacije in so v skladu z njenimi neposrednimi interesi, sposobnostmi, veščinami, kompetencami in potrebami;	1. znali ustvariti zaupno, spoštljivo in spodbudno okolje, v katerem lahko svetovalci odkrito spregovorijo o svojih skrbih, povezanih s kariero, in zastavljajo kakršnakoli vprašanja; 2. prepoznajo, s kakšno vrsto s kariero povezanega izziva se svetovalec sooča tako, da pozorno prisluhnejo njegovim pomislekom in vprašanjem;	1. znali poročati o kakovosti kariernih storitev na osnovi točno določenih meril in standardov kakovosti, ki veljajo na področju karijerne orientacije in svetovanja; 2. znali oceniti morebitne koristi kariernih služb za posameznike, skupnosti in organizacije, ki bi le-tim pomagale pri lažjem soočanju z obstoječimi in prihodnjimi izzivi;	1. v skladu s potrebami, ki jih je svetovalec navedel, znali organizirati prostovoljno srečanje svetovalec s potencialnim delodajalcem;	1. na podlagi lastne presoje, ali lahko svetovalec sami nudijo potrebno oporo in pomoč, znali oceniti, kdaj naj svetovalec napotijo h svetovalcu za karierno orientacijo ali h kakšni drugi strokovni službi;
Karierni strokovnjaki naj bi (poleg zgornjega) ...	1. znali oceniti veščine vodenja kariere s pomočjo ustreznih instrumentov in pristopov; 2. znali oblikovati in izvajati srečanja	1. znali oceniti informacijske potrebe svetovancev glede na njihove interese in kompetence, relevanten trg dela ter značilnosti poklicnih in izobraževalnih	1. v okviru razgovora z določenim svetovalcem na empatičen in spoštljiv način znali ugotoviti, kateri je glavni razlog, da je svetovalec poiskal pomoč; 2. znali oblikovati ponudbo	1. znali vzpostaviti ustrezen vir komunikacije in izbrati primeren jezik in argumente, da bi članom specifične ciljne skupine vzbudili zanimanje za	1. znali ugotoviti, katere skupne interese je moč najti med vidiki različnih deležnikov pri podpiranju določene ciljne skupine (npr. osipnikov) in predlagati, na kakšen	1. znali pripraviti študijo primera na temo profesionalne interakcije s svetovalcem, v sklopu katere bi proučili svetovalecve potrebe, postopek strokovne podpore

	in izobraževalne metode s področja kariernega izobraževanja in tako zadovoljiti učne potrebe določenih ciljnih skupin;	sistemov, in svetovancem tako pomagali pri soočanju z informacijskimi težavami, kot so prekomerna količina informacij, stereotipi, dezinformacije in pomanjkanje informacij; 2. znali izbrati znanstveno potrjene metode in orodja za samoocenjevanje, kot tudi vire informacij, ki bodo zadovoljili informacijske potrebe svetovancev; 3. naj bi s pomočjo sodelovanja in z ustreznim pristopom kariernega ocenjevanja znali oceniti posebne sposobnosti, interese ali druge pomembne značilnosti posameznih svetovancev in jim tako zagotovili ustrezne informacije;	za svetovalne storitve svetovancu in pri tem določili cilje in pristope, ki ustrezajo svetovančevim prednostnim nalogam in sposobnostim; 3. znali ugotoviti, kateri psihološki in zunanji viri so na voljo, ki bi bili svetovancu lahko v pomoč pri obvladovanju stresnih obdobij in pripomogli k njegovi osebni rasti; 4. na podlagi interesov, kompetenc in drugih sposobnosti svetovancev skupaj z njimi znali oceniti pomen kompleksnih situacij in različnih vrst informacij; 5. na podlagi interesov, preferenc in sposobnosti svetovancev znali uporabiti ustrezne modele za kreativno reševanje problemov, odločanje in načrtovanje;	določeno ponudbo kariernih službe; 2. v sodelovanju z drugimi pomembnimi akterji znali strateško izvajati karierne storitve; 3. znali vzdrževati dobre profesionalne odnose s svetovanci, sodelavci in organizacijami in tako zagotoviti visoko kakovost kariernih služb/storitev; 4. znali proučiti karierne službe in njihovo organiziranost na podlagi standardov kakovosti, ki veljajo na področju karierne orientacije in svetovanja ter potreb specifičnih ciljnih skupin, poleg tega pa na podlagi tovrstne analize tudi predlagati izvedljive pristope za	način bi bilo mogoče vzpostaviti in vzdrževati ustrezne strukture sodelovanja; 2. znali upravičiti potrebo po pomoči in predlagati strategijo za primer posameznega svetovanca pri ukvarjanju z relevantnimi zainteresiranimi stranmi (npr. starši, delodajalci, javnimi institucijami) vse z namenom razvoja svetovančeve kariere poti;	in svoje vedenje na podlagi strokovnih in etičnih standardov s področja kariernih orientacije in svetovanja ter s tem povezanih teorij;
--	---	---	--	---	--	--

Karierni specialisti naj bi (poleg zgornjega) ...	1. znali razvijati metodologije za ocenjevanje veščin vodenja kariere za določene ciljne skupine na podlagi znanstvenih dokazov in metodologije; 2. znali razvijati strategije, učne načrte in programe usposabljanja za izboljšanje veščin vodenja kariere različnih ciljnih skupin na podlagi identificiranih potreb ciljnih skupin in veljavnih standardov kakovosti;	1. znali znanstveno razvijati in potrjevati psihometrična orodja (teste, vprašalnike, lestvice itd.) in tako zagotoviti ustrezno in zanesljivo ugotavljanje s kariero povezanih interesov, sposobnosti, kompetenc, motivacijskih faktorjev in drugih značilnosti; 2. znali oblikovati in razvijati sisteme s področja kariernih informacij in sistematizirati pomembne informacije glede določenih trgov dela ter sistemov izobraževanja in usposabljanja, ter znali predvideti tudi prihodnje trende in težave;	1. znali oblikovati in potrjevati pristope in instrumente kariernega svetovanja in tako nuditi podporo svetovancem s posebnimi potrebami pri reševanju njihovih s kariero povezanih težav; 2. znali proučiti prakso svetovalcev za karierno orientacijo in kariernih svetovalcev, z namenom razvoja njihovih kompetenc in strokovnega samozavedanja, pri čemer naj bi posebno pozornost namenjali medkulturnemu in etičnemu vidiku;	1. znali oceniti kakovost metod in modelov ocenjevanja programov, ki jih uporabljajo karierne službe, in pri tem uporabiti normative in znanje o inovativnih in učinkovitih praks; 2. znali oceniti delovanje človeških virov znotraj kariernih služb ter uporabiti ustrezne vodstvene pristope za zagotavljanje kakovosti in trajnosti kariernih služb, tudi v povezavi s financiranjem; 3. znali izvajati sistem za zagotavljanje in razvoj kakovosti, z namenom zagotavljanja ustreznih standardov kakovosti in izboljšanja	1. znali razvijati in izvajati koncepte za obsežnejše in učinkovitejše sisteme vseživljenjske karierne orientacije v sodelovanju z delodajalci, oblikovalci politik in drugimi deležniki, na podlagi ocene zmožnosti sistemov za spodbujanje socialne pravičnosti, zaposlovanja in blaginje skupnosti, organizacij in posameznikov; 2. znali oblikovati politike in strategije za medsektorsko in interdisciplinarno usklajevanje v sodelovanju z ustreznimi deležniki na regionalni, nacionalni ali mednarodni ravni; 3. znali oblikovati priporočila za premagovanje s	1. znali zagotavljati akademsko usposabljanje za doseganje učnih rezultatov v skladu z mednarodnimi in nacionalnimi standardi kakovosti in tako zagotoviti usposobljenost vseh vrst kariernih strokovnjakov; 2. izvajali in objavljali lastne raziskave in razvijali temeljne teorije o temah, povezanih s kariero, in tako vplivali na dokazih temelječo prakso, pri tem pa dosledno upoštevali znanstvene standarde; 3. znali razvijati in potrjevati znanstveno utemeljene koncepte (npr. psihometrična merila, standarde kakovosti, etične smernice) v sodelovanju z drugimi strokovnjaki in
--	--	--	---	---	---	---

				kakovosti storitev v sodelovanju z ostalimi deležniki;	kariero povezanih sporov, v dobro vseh vpletenih interesnih skupin;	deležniki; 4. znali upravičiti koristnost interdisciplinarnih raziskav in usposabljanja na področju kompetenc za karierno svetovanje CGC na osnovi ugotovitev različnih akademskega stroka in empiričnega znanja o posebnih izzivih v povezavi s kariernimi storitvami/slужbami;
--	--	--	--	--	--	--

3.3 Kompetenčni okvir Programa nadaljnega izobraževanja in usposabljanja – posodobitveni program za izvajanje karierne orientacije, ki ga je razvila Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani

Kot podlago za izvedbo evalvacije je naročnik priložil tudi kompetenčni model Programa nadaljnega izobraževanja in usposabljanja – posodobitveni program za izvajanje karierne orientacije, ki ga je razvila Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani v okviru projekta Nacionalna koordinacijska točka za vseživljenjsko karierno orientacijo.

V okviru omenjenega programa so bile oblikovane splošne ter predmetno-specifične kompetence, ki naj bi jih izvajalci vseživljenjske karierne orientacije pridobivali v okviru izobraževanja.

Splošne kompetence kariernih svetovalcev, ki naj bi jih razvijali v okviru izobraževanja:

- sposobnost komuniciranja, sodelovalno/timsko delo;
- sintetično, analitično, ustvarjalno mišljenje ter reševanje problemov;
- fleksibilna uporaba znanja v praksi;
- avtonomnost, (samo)kritičnost, (samo)refleksivnost, (samo)evalviranje in prizadevanje za kakovost;
- splošna razgledanost, sposobnost komuniciranja s strokovnjaki iz drugih strokovnih in znanstvenih področij;
- iniciativnost/ambicioznost, vrednota stalnega osebnega napredovanja in strokovnega usposabljanja;
- sposobnost postavljanja prioritet;
- informacijska pismenost;
- sposobnost za upravljanje s časom, za pripravo in načrtovanje, samokontrola izvajanja načrtov;
- poznavanje in razumevanje socialnih sistemov;
- poznavanje in razumevanje institucionalnih okvirov dela (zahtev, zakonodaje, dokumentacijskih potreb, pravni vidiki dela);
- razumevanje individualnih vrednot in vrednotnih sistemov, obvladovanje profesionalno-etičnih vprašanj;

- poklicno delovanje v skladu s poklicno etiko, delovanje na način, ki ščiti osnovne pravice, integriteto in dostojanstvo vsakega posameznika;
- sposobnost upravljanja s stresom in poznavanje možnih pomoči.

Predmetno-specifične kompetence kariernih svetovalcev, ki naj bi jih razvijali v okviru izobraževanja:

- poznavanje in uporaba slovenske in evropske terminologije s področja karierne orientacije;
- poznavanje in razumevanje teorij ter konceptov kariernega razvoja in njihova implementacija v praksi;
- poznavanje in razumevanje vlog ključnih deležnikov na področju karierne orientacije;
- poznavanje in razumevanje različnih segmentov trga dela;
- razumevanje koncepta zaposljivosti in zaposlenosti;
- poznavanje glavnih značilnosti slovenskega izobraževalnega sistema;
- razumevanje pomena družbenih in kulturnih vidikov na načrtovanje in vodenje kariere;
- poznavanje in uporaba različnih oblik pomoči (npr. informiranje, opolnomočenje, zastopanje, svetovanje, ocenjevanje)
- poznavanje in uporaba značilnosti informiranja in svetovanja v kariernem načrtovanju;
- poznavanje in razumevanje vpliva osebnostnega, kognitivnega in socialno-emocionalnega razvoja posameznika pri kariernem načrtovanju;
- razumevanje konceptov motivacije, samopodobe in samoregulacije učenja pri kariernem odločanju;
- poznavanje strategij spodbujanja kariernega razvoja;
- razumevanje vloge življenjskih procesov v karierni orientaciji; poznavanje značilnosti kariernega razvoja mladih (tudi v programih osebnostne podpore posamezniku);
- poznavanje značilnosti kariernega razvoja odraslih (tudi ogroženih skupin, kot so migranti, Romi, starejši nad 55 let);
- uporaba metod za ugotavljanje potreb strank;
- poznavanje značilnosti delovanja skupin za karierni razvoj odraslih;
- poznavanje značilnosti skupinskega učenja veščin iskanja zaposlitve;
- poznavanje koncepta dejavnosti in vodenja služb za karierno orientacijo;
- razumevanje razvoja služb za karierno orientacijo in vpliva družbenih dejavnikov na njihov razvoj;

- zmožnost oblikovanja programa dela karierne službe glede na značilnosti in potrebe ciljnih skupin;
- zmožnost oblikovanja informativnih gradiv s področja KO za določene ciljne skupine;
- poznavanje in razumevanje značilnosti profesionalnega razvoja;
- poznavanje in razumevanje značilnosti učenja v organizaciji;
- oblikovanje osebnega plana razvoja veščin za načrtovanje in vodenje kariere;
- poznavanje in uporaba skupinskih oblik dela v karierni orientaciji;
- poznavanje značilnosti in zmožnost oblikovanja programov za pridobivanje veščin vodenja kariere oziroma poklicne vzgoje;
- zmožnost uporabe pridobljenega znanja pri načrtovanju kariere;
- poznavanje temeljnih raziskovalnih pristopov na področju karierne orientacije;
- poznavanje značilnosti evalvacijske raziskave;
- poznavanje tehnik in instrumentov zbiranja podatkov;
- poznavanje postopkov obdelave podatkov;
- poznavanje in spoštovanje etičnih standardov izvajanja in proučevanja dejavnosti karierne orientacije;
- poznavanje načinov ugotavljanja in zagotavljanja kakovosti na področju karierne orientacije.

4 Metoda

V okviru evalvacijske študije smo se osredotočili na tri metode analize modularnega izobraževanja, in sicer analizo dokumentov (primerjali smo oba predstavljena kompetenčna modela z načrtom izvedbe izobraževanja), zbiranje podatkov s pomočjo anketnih vprašalnikov ter zbiranje podatkov s pomočjo skupinskih intervjujev z udeleženci (v obliki fokusnih skupin). Glede na namen in cilje evalvacijske študije bi največji vpogled v izobraževanje omogočilo raziskovanje z udeležbo (metoda raziskovanja, ko se raziskovalec aktivno vključi v okolje, ki ga raziskuje; v našem primeru bi to pomenilo, da bi se raziskovalci aktivno udeležili izobraževanja), vendar zaradi kratkega časovnega roka, v katerem je morala biti evalvacija izpeljana, to ni bilo mogoče. Poleg tega se je evalvacijska študija začela šele v aprilu 2015, ko je bilo izobraževanje že pri koncu. Ker je bila evalvacija izobraževanja načrtovana šele na koncu izvedbe, prav tako ni bilo mogoče izpeljati primerjave stanja usvojenih kompetenc pred in po izobraževanju.

4.1 Analiza vsebine dokumentov

Najprej smo opravili analizo vsebine kompetenčnega modela NICE, kompetenčnega modela, ki ga je razvila Pedagoška fakulteta ter analizo vsebine načrta izvedbe izobraževanja. Za vsak dokument smo izbrali enoto analize ter glavne kategorije. Nato smo vsakega od kompetenčnih modelov primerjali z načrtom izvedbe izobraževanja. Vsak opis kompetence iz kompetenčnega modela smo razstavili na posamezne enote vsebine ter jih iskali v načrtu izvedbe izobraževanja.

4.2 Zbiranje podatkov s pomočjo anketnih vprašalnikov

V evalvacijski študiji smo uporabili dva anketna vprašalnika. Prvi anketni vprašalnik se je nanašal na splošno oceno izobraževanja. Razvili so ga izvajalci izobraževanja. Vprašalnik so udeležencem v izpolnjevanje dali po vsakem modulu. Od izvajalcev smo prejeli izpolnjene vprašalnike. Podatke smo vnesli v elektronsko bazo in jih obdelali. Vprašalnik je vključeval dva sklopa vprašanj, ki so se nanašala na vsebino in organizacijo izobraževanja (za podrobnosti glej prilogo). Vprašalnik je po vsakem modulu v izpolnjevanje dobilo vseh 60 udeležencev izobraževanja. Večinoma so vsi odgovorili nanj.

Drugi anketni vprašalnik smo razvili sami za potrebe evalvacijske študije. Vključeval je dve področji: vsebine/področja, ki so bila vključena v izobraževanje ter usvojene kompetence (glej prilogo). Evalvacijski vprašalnik smo udeležencem v izpolnjevanje razdelili ob koncu enega izmed srečanj v okviru 4. modula. Od 60 udeležencev je vprašalnik izpolnilo 49 udeležencev. Vprašalnike je izpolnjevala vsaka skupina posebej. Zbrane podatke smo prenesli v elektronsko bazo ter jih obdelali. Podatke iz obeh vprašalnikov smo obdelali s statističnim programom SPSS.

4.3 Zbiranje podatkov s pomočjo skupinskih intervjujev z udeleženci (v obliki fokusnih skupin)

Z vsako skupino udeležencev (3 skupine, vsaka po 20 udeležencev) smo opravili skupinski intervju, v katerem smo udeležence spraševali po njihovem mnenju o izobraževanju. Intervju je vključeval 5 izhodiščnih vprašanj (glej prilogo). Vse tri fokusne skupine smo posneli ter posnetke prepisali in analizirali.

4.4 Sestanki in srečanja z naročnikom, organizatorji in izvajalci izobraževanja

Za potrebe evalvacije smo se dvakrat sestali z naročnikom študije ter trikrat z organizatorji in nekaterimi izvajalci izobraževanja. V okviru sestankov in srečanj smo dobili dodatne informacije in pojasnila, ki so bila ključna za izvedbo evalvacije.

5 Rezultati in interpretacija

5.1 Analiza vsebine izobraževanja glede na oba kompetenčna modela

Skladno z zahtevami naročnika evalvacije je bila opravljena analiza načrta izvedbe izobraževanja v primerjavi z obema kompetenčnima modeloma. V nadaljevanju najprej predstavljamo povzetek rezultatov analize primerjave načrta izvedbe in kompetenčnega modela Pedagoške fakultete, nato pa še primerjavo s kompetenčnim modelom NICE.

5.1.1 Analiza načrta izvedbe izobraževanja v primerjavi s kompetenčnim modelom Pedagoške fakultete

V spodnjih dveh tabelah je predstavljen povzetek analize obeh dokumentov. V prvem stolpcu so navedene kompetence kot so zapisane v kompetenčnem modelu. V drugem stolpcu je naveden modul izobraževanja, v katerem je v okviru načrta izvedbe izobraževanja zapisana vsebina, ki se nanaša na razvijanje te kompetence. V tretjem stolpcu pa je podrobneje razloženo, kateri opisi vsebine iz načrta izvedbe izobraževanja, vključujejo razvijanje posamezne kompetence. Kjer v vsebini načrta izvedbe izobraževanja ni moč zaslediti razvijanja posamezne kompetence, je to označeno z opisom *vsebina v izvedbenem načrtu programa ni razvidna*.

Tabela 3. Rezultati analize načrta izvedbe izobraževanja v primerjavi s kompetenčnim modelom Pedagoške fakultete – splošne kompetence.

Kompetence	Modul izobraževanja	Dodatna obrazložitev
sposobnost komuniciranja, sodelovalno/timsko delo;	2. modul 3. modul 4. modul	Komunikacija: 2. Modul – komunikacija v svetovalnem procesu I in II; 3. Modul – svetovalni intervju; dodatne tehnike in pristopi za vodenje individualnega svetovanja; Sodelovalno/timsko delo: razvijanje kompetence udeležencev v vseh modulih v obliki dela v skupinah; 4. Modul – Skupinske oblike dela – tim ali skupina;

sintetično, analitično, ustvarjalno mišljenje ter reševanje problemov;	Posredno vsi moduli	Razvijanje kompetenc udeležencev v vseh moduli; Reševanje problemov: 3. Modul – Dodatne tehnike: na rešitev usmerjene tehnike
fleksibilna uporaba znanja v praksi;	Posredno vsi moduli	Vsak modul je vseboval vaje, preizkušanje znanja na praktičnih primerih, domače delo, priprava seminarske naloge;
avtonomnost, (samo)kritičnost, (samo)refleksivnost, (samo)evalviranje in prizadevanje za kakovost;	Posredno vsi moduli 2. modul	Evalviranje in prizadevanje za kakovost: 2. Modul: delo svetovalca
splošna razgledanost, sposobnost komuniciranja s strokovnjaki iz drugih strokovnih in znanstvenih področij;	Posredno vsi moduli	Heterogenost udeležencev glede na inštitucijo, v kateri so zaposleni – razvijanje sposobnosti komuniciranja z drugimi strokovnjaki
iniciativnost/ambicioznost, vrednota stalnega osebnega napredovanja in strokovnega usposabljanja;	3. modul	Karierni razvoj: udeleženci reflektirajo svojo karierno pot, razmišljajo o nadaljnjem razvoju kariere
sposobnost postavljanja prioritet;	Posredno vsi moduli	Usklajevanje službe z zahtevami izobraževanja, domačega dela v okviru izobraževanja;
informacijska pismenost;	2. modul 4. modul	2. modul: delo svetovalca – poznavanje aktualnih virov informacij 4. modul: promocija dejavnosti KO - viri obveščanja in komunikacijski kanali; dostopnost informacij; prilagajanje informacij različnim ciljnim skupinam; promocija z uporabo družbenih omrežij;
sposobnost za upravljanje s časom, za pripravo in načrtovanje, samokontrola izvajanja načrtov;	Posredno vsi moduli	Usklajevanje službe z zahtevami izobraževanja, izvajanje domačega dela v okviru izobraževanja, priprava seminarske naloge, držanje dogovorjenih rokov za oddajo domačih in seminarских nalog;
poznavanje in razumevanje socialnih sistemov;	Vsebina v izvedbenem načrtu programa ni razvidna	
poznavanje in razumevanje institucionalnih okvirov dela (zahtev, zakonodaje, dokumentacijskih potreb, pravni vidiki dela);	Vsebina v izvedbenem načrtu programa ni razvidna	
razumevanje individualnih vrednot in vrednotnih sistemov, obvladovanje profesionalno-etičnih vprašanj;	2. modul 3. modul	Profesionalno-etična vprašanja: 2. modul: delo svetovalca – profesionalnost svetovalca; Vrednote: 3.modul: spoznavanje in praktična uporaba pripomočkov –

		Moje vrednote;
poklicno delovanje v skladu s poklicno etiko, delovanje na način, ki ščiti osnovne pravice, integriteto in dostojanstvo vsakega posameznika;	2. modul	delo svetovalca – profesionalnost svetovalca;
spodobnost upravljanja s stresom in poznavanje možnih pomoči.	Vsebina v izvedbenem načrtu programa ni razvidna	

Kot je razvidno iz zgornje tabele, je bilo razvijanje večine navedenih splošnih kompetenc izvajalcev VKO vključenih v načrt izvedbe izobraževanja. Nekatere so bile iz vsebine programa jasno razvidne, na razvijanje nekaterih drugih je bilo moč sklepati iz oblike samega izobraževanja (dodatno izobraževanje poleg službenih obveznosti) oz. iz oblik in metod dela, ki so navedene v načrtu. Nekaj splošnih kompetenc je program izobraževanja glede na načrt izvedbe razvijal v vseh modulih. Pri treh navedenih kompetencah nismo zasledili vsebin, ki bi v načrtu izvedbe izobraževanja vključevale razvijanje teh kompetenc.

Tabela 4. Rezultati analize načrta izvedbe izobraževanja v primerjavi s kompetenčnim modelom Pedagoške fakultete – predmetno-specifične kompetence.

Kompetence	Modul izobraževanja	Dodatna obrazložitev
poznavanje in uporaba slovenske in evropske terminologije s področja karijerne orientacije;	1. modul	Uvod v karierno orientacijo
poznavanje in razumevanje teorij ter konceptov kariernega razvoja in njihova implementacija v praksi;	1. modul	Uvod v karierno orientacijo
poznavanje in razumevanje vlog ključnih deležnikov na področju karijerne orientacije;	1. modul	Uvod v karierno orientacijo
poznavanje in razumevanje različnih segmentov trga dela;	1. modul	Družbeni vidiki karijerne orientacije
razumevanje koncepta zaposljivosti in zaposlenosti;	Vsebina v izvedbenem načrtu programa ni razvidna	
poznavanje glavnih značilnosti slovenskega izobraževalnega sistema;	1. modul	Družbeni vidiki karijerne orientacije
razumevanje pomena družbenih in kulturnih vidikov na načrtovanje in vodenje kariere;	1. modul	Družbeni vidiki karijerne orientacije
poznavanje in uporaba različnih oblik pomoči (npr. informiranje,	1. modul	Družbeni vidiki karijerne orientacije – gostujoči predavatelj

opolnomočenje, zastopanje, svetovanje, ocenjevanje)		
poznavanje in uporaba značilnosti informiranja in svetovanja v kariernem načrtovanju. Poznavanje in razumevanje vpliva osebnostnega, kognitivnega in socialno-emocionalnega razvoja posameznika pri kariernem načrtovanju;	3. modul	Svetovalni intervju; dodatne tehnike in pristopi za vodenje individualnega svetovanja;
razumevanje konceptov motivacije, samopodobe in samoregulacije učenja pri kariernem odločanju;	2. modul 3. modul	Motivacija: 2. modul: Svetovalni proces in zgodovinski razvoj – motivacijske teorije; Samopodoba: 2. modul: komunikacija v svetovalnem procesu I – referenčni okvir; osebnostna struktura; 3. modul: svetovalni intervju;
poznavanje strategij spodbujanja kariernega razvoja;	3. modul	Karierni razvoj
razumevanje vloge življenjskih procesov v karierni orientaciji; poznavanje značilnosti kariernega razvoja mladih (tudi v programih osebnostne podpore posamezniku);	3. modul	Karierni razvoj
poznavanje značilnosti kariernega razvoja odraslih (tudi ogroženih skupin, kot so BO, migranti, Romi, starejši nad 55 let);	3. modul	Karierni razvoj
uporaba metod za ugotavljanje potreb strank;	3. modul	Spoznavanje in praktična uporaba ustreznih metod in pripomočkov I, II, III
poznavanje značilnosti delovanja skupin za karierni razvoj odraslih;	4. modul	Značilnosti družbenih skupin v KO in skupinske oblike dela
poznavanje značilnosti skupinskega učenja veščin iskanja zaposlitve;	4. modul	Značilnosti družbenih skupin v KO in skupinske oblike dela; skupinske oblike dela; praktična uporaba skupinskih oblik dela;
poznavanje koncepta dejavnosti in vodenja služb za karierno orientacijo;	1. modul	Uvod v KO
razumevanje razvoja služb za karierno orientacijo in vpliva družbenih dejavnikov na njihov razvoj;	1. modul	Uvod v KO
zmožnost oblikovanja programa dela kariernih služb glede na značilnosti in potrebe ciljnih skupin;	4. modul	Značilnosti družbenih skupin v KO in skupinske oblike dela
zmožnost oblikovanja informativnih gradiv s področja KO za določene ciljne skupine;	4. modul	Značilnosti družbenih skupin v KO in skupinske oblike dela; promocija dejavnosti KO in primeri dobre prakse;
poznavanje in razumevanje značilnosti profesionalnega razvoja;	Vsebina v izvedbenem načrtu programa	

	ni razvidna	
poznavanje in razumevanje značilnosti učenja v organizaciji;	Vsebina v izvedbenem načrtu programa ni razvidna	
oblikovanje osebnega plana razvoja veščin za načrtovanje in vodenje kariere;	2. modul	Delo svetovalca
poznavanje in uporaba skupinskih oblik dela v karierni orientaciji;	4. modul	Značilnosti družbenih skupin v KO in skupinske oblike dela; skupinske oblike dela; praktična uporaba skupinskih oblik dela;
poznavanje značilnosti in zmožnost oblikovanja programov za pridobivanje veščin vodenja kariere oziroma poklicne vzgoje;	2. modul	Delo svetovalca
zmožnost uporabe pridobljenega znanja pri načrtovanju kariere;	2. modul	Delo svetovalca
poznavanje temeljnih raziskovalnih pristopov na področju karierne orientacije;	1. modul	Uvod v KO
poznavanje značilnosti evalvacijske raziskave;	Vsebina v izvedbenem načrtu programa ni razvidna	
poznavanje tehnik in instrumentov zbiranja podatkov;	3. modul	Spoznavanje in praktična uporaba ustreznih metod in pripomočkov I, II, III
poznavanje postopkov obdelave podatkov;	Vsebina v izvedbenem načrtu programa ni razvidna	
poznavanje in spoštovanje etičnih standardov izvajanja in proučevanja dejavnosti karierne orientacije;	2. modul	Delo svetovalca
poznavanje načinov ugotavljanja in zagotavljanja kakovosti na področju karierne orientacije.	2. modul	Delo svetovalca

Tudi na področju predmetno-specifičnih kompetenc v okviru kompetenčnega modela Pedagoške fakultete je analiza dokumentov pokazala, da je bilo usvajanje večine navedenih kompetenc vključeno v načrt izvedbe programa. Usvajanje večine predmetno-specifičnih kompetenc izvajalcev karierne orientacije je bilo iz vsebine programa jasno razvidno. Nekaj specifičnih kompetenc je program izobraževanja glede na načrt izvedbe razvijal v vseh modulih. Pri petih navedenih kompetencah nismo zasledili vsebin, ki bi v načrtu izvedbe izobraževanja vključevale razvijanje teh kompetenc. Dve od teh kompetenc se nanašata na

raziskovanje VKO oz. širše, na izvajanje evalvacijskih raziskav (*poznavanje značilnosti evalvacijske raziskave; poznavanje postopkov obdelave podatkov*). Ti dve kompetenci se po NICE modelu v večji meri pričakuje od kariernih specialistov, ne pa od kariernih svetovalcev oz. strokovnjakov. Program izobraževanja, ki je predmet te evalvacije, pa ni bil namenjen kariernim specialistom. Ti so namreč tisti, ki so program vodili, izobraževali udeležence, seveda vsak s svojega specialnega področja VKO. S tega vidika je ne vključenost teh dveh metodološko-raziskovalnih vsebin v načrt izvedbe morda razumljiva.

Glede na opisane rezultate lahko zaključimo, da je načrt programa izobraževanja v večji meri skladen s kompetenčnim modelom, ki ga je razvila Pedagoška fakulteta. Načrtu izvedbe programa neposredno (pri nekaterih splošnih kompetencah posredno) vključuje usvajanje večine navedenih kompetenc (38 od 46 (83 %) kompetenc, 79 % splošnih in 84 % predmetno-specifičnih kompetenc).

5.1.2 Analiza načrta izvedbe izobraževanja v primerjavi s kompetenčnim modelom NICE

Kot smo že opredelili v poglavju o metodi, je bilo izobraževanje, glede na kompetenčni model NICE, namenjeno dvema profiloma izvajalcev VKO, in sicer *kariernim svetovalcem* in *kariernim strokovnjakom* (ne pa tudi *kariernim specialistom*). Zato smo načrt izvedbe izobraževanja analizirali zgolj z vidika razvijanja kompetenc teh dveh profilov izvajalcev VKO.

Tabela 5. Rezultati analize načrta izvedbe izobraževanja v primerjavi s kompetenčnim modelom NICE – kompetence kariernih svetovalcev.

Kompetence	Modul izobraževanja	Dodatna obrazložitev
svetovancu znajo razložiti, kako sestaviti prijave na razpise za delovna mesta in izobraževalne priložnosti (življenjepisi, spremna pisma, razgovori) na ravni splošnih standardov;	Vsebina v izvedbenem načrtu programa ni razvidna	
svetovancu znajo pojasniti, kako se seznaniti s	2. modul 4. modul	2. modul: delo svetovalca; 4. Modul: promocija dejavnosti

izobraževalnimi ter poklicnimi možnostmi in zahtevami;		KO in primeri dobre prakse
znajo izbrati spletne strani, orodja za samoocenjevanje in druge vire, ki ciljni skupini svetovancev zagotavljajo karijerne informacije;	2. modul 4. modul	2. modul: delo svetovalca; 4. Modul: promocija dejavnosti KO in primeri dobre prakse
znajo ustvariti zaupno, spoštljivo in spodbudno okolje, v katerem lahko svetovanci odkrito spregovorijo o svojih skrbah, povezanih s kariero, in zastavljajo kakršnakoli vprašanja;	2. modul 3. modul	2. modul v celoti; 3. modul: svetovalni intervju
znajo prepoznati, s kakšno vrsto (s kariero povezanega) izziva se svetovanec sooča	2. modul 3. modul	
znajo poročati o kakovosti kariernih storitev na osnovi točno določenih meril in standardov KO	Vsebina v izvedbenem načrtu programa ni razvidna	
znajo oceniti morebitne koristi kariernih služb za posameznike, skupnosti in organizacije, ki bi le-tem pomagale pri lažjem soočanju z obstoječimi in prihodnjimi izzivi;	1. modul	Uvod v karierno orientacijo; družbeni vidiki karierne orientacije
znajo organizirati srečanje svetovanca s potencialnim delodajalcem v skladu s potrebami, ki jih je svetovanec navedel;	Vsebina v izvedbenem načrtu programa ni razvidna	
znajo oceniti, kdaj svetovancu ne morejo pomagati in ga napotiti h strokovnjaku za karierno orientacijo ali h kakšni drugi strokovni službi;	2. modul 3. modul	

Iz zgornje tabele lahko razberemo, da je usvajanje večine kompetenc, navedenih v kompetenčnem modelu NICE za profil *kariernih svetovalcev*, vključeno v načrt izvedbe izobraževanja. Le usvajanje treh kompetenc ni bilo vključeno v načrt izvedbe izobraževanja.

Tabela 5. Rezultati analize načrta izvedbe izobraževanja v primerjavi s kompetenčnim modelom NICE – kompetence kariernih strokovnjakov.

Kompetence	Modul izobraževanja	Dodatna obrazložitev
znajo izmeriti svetovaneve kompetence vodenja kariere s pomočjo ustreznih instrumentov in pristopov;	3. modul	Svetovalni intervju; spoznavanje in praktična uporaba ustreznih metod in pripomočkov I, II, III
znajo oblikovati in izvajati izobraževanja s področja karierne orientacije za določeno ciljno skupino svetovancev;	4. modul	4. modul v celoti
znajo oceniti informacijske potrebe svetovancev glede na njihove interese in kompetence, relevanten trg dela ter značilnosti poklicnih in izobraževalnih sistemov, in svetovancem tako pomagali pri soočanju z informacijskimi težavami, kot so prekomerna količina informacij, stereotipi, dezinformacije in pomanjkanje informacij;	3. modul 4. modul	3. modul: svetovalni intervju; 4. modul: promocija dejavnosti KO in primeri dobre prakse
znajo izbrati znanstveno potrjene metode in orodja za samoocenjevanje, kot tudi vire informacij, ki bodo zadovoljili informacijske potrebe svetovancev;	3. modul 4. modul	3. modul: svetovalni intervju; spoznavanje in praktična uporaba ustreznih metod in pripomočkov I, II, III; 4. modul: promocija dejavnosti KO in primeri dobre prakse
znajo oceniti posebne sposobnosti, interese ali druge pomembne značilnosti posameznih svetovancev in jim tako zagotovili ustrezne informacije;	3. modul 4. modul	3. modul: svetovalni intervju; 4. modul: promocija dejavnosti KO in primeri dobre prakse
v okviru razgovora z določenim svetovancem na empatičen in spoštljiv način znajo ugotoviti, kateri je glavni razlog, da je svetovanec poiskal pomoč;	3. modul	Svetovalni intervju
znajo oblikovati ponudbo za svetovalne storitve svetovancu in pri tem določili cilje in pristope dela;	4. modul	Promocija dejavnosti KO in primeri dobre prakse
znajo ugotoviti, kateri psihološki in zunanji viri so na voljo, ki bi bili svetovancu lahko v pomoč pri obvladovanju stresnih obdobij in pripomogli k njegovi osebni rasti;	2. modul 3. modul	Oba modula v celoti
na podlagi interesov, kompetenc in drugih sposobnosti svetovancev skupaj	Razvijanja navedene kompetence ni mogoče razbrati zgolj iz izvedbenega načrta	

z njimi znajo oceniti pomen kompleksnih situacij in različnih vrst informacij;	izobraževanja	
na podlagi interesov, preferenc in sposobnosti svetovanca znajo izbrati ustrezne modele za kreativno reševanje problemov, odločanje in načrtovanje;	3. modul	3. modul v celoti
znajo vzpostaviti ustrezno komunikacijo in izbrati primeren jezik ter argumente, da bi članom specifične ciljne skupine vzbudili zanimanje za določeno ponudbo kariere službe;	2. modul 4. modul	2. modul: komunikacija v svetovalnem procesu I, II; 4. modul v celoti
v sodelovanju z drugimi akterji znajo strateško izvajati kariere storitve;	Razvijanja navedene kompetence ni mogoče razbrati zgolj iz izvedbenega načrta izobraževanja	
znajo vzdrževati dobre profesionalne odnose s svetovanci, sodelavci in organizacijami;	2. modul	2. modul: komunikacija v svetovalnem procesu I, II – modul vključuje splošne zakonitosti komunikacije in vzpostavljanja ter vzdrževanja odnosov, ki veljajo za vse odnose, tudi izven svetovalnega procesa;
znajo preučiti kariere službe/storitve in njihovo organiziranost na podlagi standardov kakovosti, ki veljajo na področju kariere orientacije in svetovanja	1. modul	Uvod v karierno orientacijo; družbeni vidiki kariere orientacije
znajo ugotoviti, katere skupne interese je moč najti med vidiki različnih deležnikov pri podpiranju določene ciljne skupine (npr. osipnikov) in predlagati, na kakšen način bi bilo mogoče vzpostaviti in vzdrževati ustrezne strukture sodelovanja	Razvijanja navedene kompetence ni mogoče razbrati zgolj iz izvedbenega načrta izobraževanja	
znajo upravičiti potrebo po pomoči in predlagati strategijo za primer posameznega svetovanca pri ukvarjanju z relevantnimi zainteresiranimi stranmi (npr. starši, delodajalci, javnimi institucijami) vse z namenom razvoja svetovančeve kariere poti	Razvijanja navedene kompetence ni mogoče razbrati zgolj iz izvedbenega načrta izobraževanja	
znajo pripraviti študijo primera	2. modul	Oba modula v celoti

na temo profesionalne interakcije s svetovancem, v sklopu katere bi proučili svetovančeve potrebe, postopek strokovne podpore in svoje vedenje na podlagi strokovnih in etičnih standardov s področja karierne orientacije in svetovanja ter s tem povezanih teorij;	3. modul	
--	----------	--

Glede na rezultate analize obeh dokumentov lahko razberemo, da je usvajanje večine kompetenc, navedenih v kompetenčnem modelu NICE za profil *kariernih strokovnjakov*, vključeno v načrt izvedbe izobraževanja. Le usvajanja treh kompetenc ni bilo moč razbrati iz vsebine načrta. Pri štirih navedenih kompetencah *kariernih strokovnjakov* smo med analizo vsebine ugotovili, da njihovega usvajanja/razvijanja ni mogoče razbrati zgolj iz analize izvedbenega načrta izobraževanja.

Na splošno bi bila za ustrezno evalviranje izobraževanja z vidika razvijanja navedenih kompetenc bolj primerna metoda raziskovanje z udeležbo (kot smo razložili v poglavju o metodi evalvacije), vendar zaradi kratkega roka ter vključitev evalvacije ob koncu projekta, to ni bilo mogoče. Odločili smo se, da v evalvacijo razvijanja kompetenc v okviru NICE modela, vključimo tudi udeležence izobraževanja. V okviru evalvacijskega vprašalnika smo udeležence prosili naj ocenijo tudi v kolikšni meri so usvojili določene kompetence NICE kompetenčnega modela. Njihove ocene so predstavljene v naslednjem poglavju.

5.2 Analiza mnenja udeležencev o izobraževanju pridobljenega s pomočjo anketnih vprašalnikov

Kot smo že opredelili v poglavju o metodi evalvacije, smo za pridobivanje podatkov od udeležencev izobraževanja uporabili dva anketna vprašalnika. Prvega, ki se je nanašal na splošno oceno izobraževanja, so razvili izvajalci izobraževanja in ga tekom izobraževanja uporabljali za lastne namene pridobivanja povratne informacije od udeležencev. Ker so vprašalnik dali v reševanje udeležencem po vsakem končanem modulu (mi pa smo z evalvacijo v projekt vstopili šele v četrtem splošnem modulu) in ker je vprašalnik vključeval

vsa pomembna področja izobraževanja, smo se odločili, da udeležencev ne bomo dodatno obremenjevali z izpolnjevanem podobnega vprašalnika, temveč bomo za analizo uporabili že zbrane podatke. Podatki predstavljeni v tabelah 6 in 7 so bili zbrani s tem vprašalnikom. Drugi evalvacijski vprašalnik smo oblikovali z namenom pridobivanja podatkov s strani udeležencev izobraževanja o tem, katere vsebine, ki jih je zahteval naročnik in so bile navedene v načrtu izvedbe izobraževanja, so bile dejansko vključene v izobraževanje. Vanj smo vključili tudi kompetence *kariernih svetovalcev* ter *kariernih strokovnjakov* ter udeležence vprašali, v kolikšni meri so jih po njihovem mnenju v okviru izobraževanja razvijali. Podatki zbrani s tem evalvacijskim vprašalnikom so predstavljeni v tabelah 8 in 9.

Tabela 6. Splošna ocena izvedbe usposabljanja in posameznih modulov po mnenju udeležencev.

Splošna ocena izvedbe na lestvici od 1-4 (4 je najvišja ocena)	Skupna ocena	Modul 1	Modul 2	Modul 3	Modul 4
vsebina programa	3,74	3,73	3,60	3,82	3,82
način podajanja vsebin	3,76	3,73	3,57	3,87	3,89
organizacija delavnice	3,67	3,60	3,51	3,82	3,75

Kot je razvidno iz tabele 6, so udeleženci vse 4 module izobraževanja na vseh treh splošnih področjih ocenili s povprečno oceno nad 3,5 (4 je bila najvišja ocena). Rezultati kažejo, da so bili udeleženci zadovoljni z izobraževanjem.

Tabela 7. Podrobnejša ocena izvedbe izobraževanja in posameznih modulov.

Koliko se strinjate s posamezno navedeno trditvijo (1- se ne strinjam, 4 se popolnoma strinjam).	Skupna ocena	Modul 1	Modul 2	Modul 3	Modul 4
1. Vsebini sem zlahka sledil-a.	3,86	3,85	3,84	3,87	3,89
2. Količina teoretičnih vsebin je bila ustrezna.	3,76	3,65	3,70	3,84	3,86

3. Na delavnici je bilo vključenih dovolj praktičnih vaj.	3,35	2,50	3,19	3,97	3,89
4. Veliko pridobljenega znanja in veščin bom lahko koristno uporabil-a pri svojem delu.	3,65	3,48	3,54	3,82	3,82
5. Delavnica je izpolnila moja pričakovanja.	3,69	3,60	3,62	3,82	3,71
6. Večina informacij/znanj, ki sem jih pridobil-a je bilo zame novih/nepoznanih.	2,82	2,48	2,75	3,05	3,11
7. Trener je poskrbel za prijetno učno atmosfero.	3,82	3,87	3,70	3,90	3,82
8. Vsebina delavnice je bila predstavljena na razumljiv način.	3,85	3,88	3,81	3,87	3,86
9. Na delavnici sem začutil-a dober stik s trenerjem.	3,76	3,83	3,57	3,87	3,79
10. Trener je pokazal občutek za vodenje skupine.	3,79	3,82	3,59	3,87	3,89
11. Trener je dober retorik.	3,84	3,85	3,73	3,87	3,93
13. Vodenje praktičnih vaj je bilo dobro izvedeno.	3,76	3,71	3,70	3,85	3,79
14. Z veseljem bi se udeležil-a še kakšne podobne delavnice.	3,76	3,79	3,59	3,85	3,79

Tudi v podrobnejšem pregledu izobraževanja so povprečne ocene udeležencev večinoma višje od 3 (najvišja možna ocena je bila 4), kar kaže na njihovo zadovoljstvo z izobraževanjem. Edine povprečne ocene, ki so nižje od 3, so pri postavki *večina informacij/znanj, ki sem jih pridobil-a je bilo zame novih/nepoznanih*, kar je razumljivo, saj so bili udeleženci vsi zaposleni in vključeni v različna področja izvajanja VKO. S povprečno oceno nižjo od 3 je bil ocenjen tudi 1. modul, in sicer pri postavki o vključevanju dovolj praktičnih vaj v izobraževanje. Ker je bil 1. modul večinoma posvečen spoznavanju teorij VKO, je tudi to na nek način pričakovan rezultat.

Tabela 8. Usvojena znanja, veščine, vsebine.

Na lestvici 1-5 prosimo ocenite, v kolikšni meri ste v okviru izobraževanja usvojili znanja/veščine z naslednjih področij, kjer 1 pomeni »sploh ne« in 5 »zelo dobro«.	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. definicija, metode, značilnosti karierne orientacije	4,02	0,71
2. terminologija karierne orientacije	3,91	0,95
3. EU politike s področja karierne orientacije	3,23	0,94
4. trg dela v Sloveniji in EU	3,62	1,01
5. službe/institucije karierne orientacije v Sloveniji	3,89	0,96
6. značilnosti poklicev in delovnih mest v sodobnem svetu	3,47	1,06
7. slovenski sistem pridobivanja formalnih in neformalnih znanj	3,70	1,05
8. kompetenčni modeli na področju karierne orientacije	3,74	1,01
9. vodenje učinkovitega svetovalnega procesa	4,38	0,73
10. teorije/modeli svetovalnega procesa	4,19	0,87
11. teorija kariernega razvoja	4,02	0,98
12. motivacijske teorije v povezavi s karierno orientacijo	4,19	0,89
13. dejavniki in težave kariernega odločanja	4,31	0,75
14. glavni pristopi v svetovanju	4,29	0,80
15. faze svetovalnega procesa	4,46	0,74
16. svetovalni načrt	4,13	0,87
17. akcijski načrt	3,83	0,95
18. kakovost v karierni orientaciji	3,79	1,02
19. evalvacija lastnega dela in svetovalnega procesa	3,85	1,01
20. intervizija	3,57	1,26
21. načrtovanje (svojega) lastnega kariernega razvoja	4,04	0,86

22. pomen mreženja pri delu svetovalca	3,87	1,10
23. IKT v karierni orientaciji	3,36	1,06
24. razvoj človeškega in socialnega kapitala v kontekstu karierne orientacije	3,77	0,84
25. dejavniki kariernega uspeha	4,04	0,77
26. vzpostavljanje zaupanja in odnosa zavezništva s stranko	4,42	0,82
27. vrste intervjujev	4,21	0,85
28. učinkovita komunikacija in aktivno poslušanje	4,65	0,64
29. intervju v kombinaciji z rezultati vprašalnikov	4,15	1,02
30. uporaba psiholoških vprašalnikov in testov	4,08	1,09
31. konstruktivistični modeli in pripovedna tehnika v kariernem svetovanju	4,53	0,78
32. značilnosti družbenih skupin v karierni orientaciji	4,20	0,83
33. skupinske oblike dela v karierni orientaciji	4,56	0,71
34. skupinska dinamika v svetovalnem delu	4,60	0,58
35. učinkovito skupinsko srečanje	4,18	0,87
36. poklicna vzgoja v šolah kot orodje karierne orientacije	3,12	1,05
37. marketing v karierni orientaciji	3,70	1,27
38. dostopnost informacij o karierni orientaciji	3,58	1,12
39. promocija in diseminacija v karierni orientaciji	4,02	0,71

Udeleženci ocenjujejo, da so v okviru izobraževanja dobro usvojili navedene vsebine/veščine/znanja. Vse povprečne ocene so višje od 3 (na lestvici, kjer je najvišja ocena 5). Najnižje je bila ocenjena postavka *poklicna vzgoja v šolah kot orodje karierne orientacije*. Področje poklicne vzgoje v šolah je bilo še posebej zajeto v enem od posebnih izbirnih modulov (5. modul), ki se ga niso udeležili vsi udeleženci oz. so izbirali med različnimi specifičnimi vsebinami. Ta modul je bil tudi časovno na urniku po tem, ko smo v okviru evalvacije udeležencem dali v izpolnjevanje vprašalnik. Žal po izvedenem posebnem modulu

zaradi časovnih rokov priprave evalvacijskega poročila ni bilo več mogoče zbirati podatkov od udeležencev, zato tudi posebni moduli niso bili vključeni v evalvacijo. Sklepamo torej, da je ta nižja povprečna ocena odraz navedenega.

Tabela 9. Pridobljene kompetence skladno z NICE modelom.

Kako dobro bi (na lestvici od 1 do 5), na osnovi znanj in veščin pridobljenih tekom izobraževanja, pri izvajanju karierne orientacije v praksi:	M	SD
1. svetovancu znali razložiti, kako sestaviti prijave na razpise za delovna mesta in izobraževalne priložnosti (življenjepisi, spremna pisma, razgovori) na ravni splošnih standardov;	3,68	1,28
2. svetovancu znali pojasniti, kako se seznaniti s izobraževalnimi ter poklicnimi možnostmi in zahtevami;	3,78	1,21
3. znali izbrati spletne strani, orodja za samoocenjevanje in druge vire, ki ciljni skupini svetovancev zagotavljajo karierne informacije;	4,24	0,95
4. znali ustvariti zaupno, spoštljivo in spodbudno okolje, v katerem lahko svetovanci odkrito spregovorijo o svojih skrbah, povezanih s kariero, in zastavljajo kakršnakoli vprašanja;	4,23	0,90
5. znali prepoznati, s kakšno vrsto (s kariero povezanega) izziva se svetovanec sooča	4,46	0,82
6. znali organizirati srečanje svetovanca s potencialnim delodajalcem v skladu s potrebami, ki jih je svetovanec navedel;	3,94	0,91
7. znali oceniti, kdaj svetovancu ne morete pomagati in ga napotili h strokovnjaku za karierno orientacijo ali h kakšni drugi strokovni službi;	3,83	0,85
8. znali izmeriti svetovančeve kompetence vodenja kariere s pomočjo ustreznih instrumentov in pristopov;	4,32	0,75
9. znali oblikovati in izvajati izobraževanja s področja karierne orientacije za določeno ciljno skupino svetovancev;	3,89	0,67
10. znali oceniti informacijske potrebe svetovancev glede na njihove interese in kompetence, relevanten trg dela ter značilnosti poklicnih in izobraževalnih sistemov, in svetovancem tako pomagali pri soočanju z informacijskimi težavami, kot so prekomerna količina informacij, stereotipi, dezinformacije in pomanjkanje informacij;	4,22	0,94

11. znali izbrati znanstveno potrjene metode in orodja za samoocenjevanje, kot tudi vire informacij, ki bodo zadovoljili informacijske potrebe svetovancev;	3,91	0,78
12. znali oceniti posebne sposobnosti, interese ali druge pomembne značilnosti posameznih svetovancev in jim tako zagotovili ustrezne informacije;	3,74	0,87
13. v okviru razgovora z določenim svetovancem na empatičen in spoštljiv način znali ugotoviti, kateri je glavni razlog, da je svetovanec poiskal pomoč;	4,04	0,75
14. znali oblikovati ponudbo za svetovalne storitve svetovancu in pri tem določili cilje in pristope dela;	4,21	0,95
15. znali ugotoviti, kateri psihološki in zunanji viri so na voljo, ki bi bili svetovancu lahko v pomoč pri obvladovanju stresnih obdobj in pripomogli k njegovi osebni rasti;	3,96	0,84
16. na podlagi interesov, preferenc in sposobnosti svetovanca znali izbrati ustrezne modele za kreativno reševanje problemov, odločanje in načrtovanje;	3,80	0,83
17. znali vzpostaviti ustrezno komunikacijo in izbrati primeren jezik ter argumente, da bi članom specifične ciljne skupine vzbudili zanimanje za določeno ponudbo karijerne službe;	3,96	0,83
18. znali vzdrževati dobre profesionalne odnose s svetovanci, sodelavci in organizacijami;	4,17	0,80
19. znali preučiti karijerne službe/storitve in njihovo organiziranost na podlagi standardov kakovosti, ki veljajo na področju karijerne orientacije in svetovanja	4,32	0,96
20. znali pripraviti študijo primera na temo profesionalne interakcije s svetovancem, v sklopu katere bi proučili svetovančeve potrebe, postopek strokovne podpore in svoje vedenje na podlagi strokovnih in etičnih standardov s področja karijerne orientacije in svetovanja ter s tem povezanih teorij;	3,51	1,02

Opomba: V vprašalnik so bile vključene kompetence, ki naj bi jih po NICE modelu imela *karierni svetovalec* in *karierni strokovnjak*. Prvih 7 postavk se nanaša na kompetence *kariernega svetovalca*, postavke od osme dalje pa na kompetence *kariernega strokovnjaka*. Med seboj so v tabeli ločene z odebeljeno črto. V vprašalnik nismo vključili čisto vseh kompetenc, ker je bilo nekatere jezikovno zelo težko pretvoriti v razumljive in jasne postavke, na katere bi udeleženci lahko zanesljivo in veljavno odgovarjali.

Rezultati predstavljeni v zgornji tabeli kažejo na to, da udeleženci izobraževanja svoje kompetence, pridobljene tekom izobraževanja, ocenjujejo precej visoko. Njihove povprečne

ocene so višje od 3,5 (na lestvici z najvišjo oceno 5), kar kaže na to, da večinoma menijo, da bi na osnovi pridobljenega znanja razmeroma dobro znali/izpeljali navedene naloge v praksi. Z najnižjo povprečno oceno (3,51) so ocenili postavko *znal bi pripraviti študijo primera na temo profesionalne interakcije s svetovancem, v sklopu katere bi proučil svetovančeve potrebe, postopek strokovne podpore in svoje vedenje na podlagi strokovnih in etičnih standardov s področja karijerne orientacije in svetovanja ter s tem povezanih teorij*. Študija primera kot metodološka oblika v načrtu izvedbe programa ni zapisana, in kot taka ni bila posebej obravnavana v okviru izobraževanja. Zato najverjetneje udeleženci niso točno vedeli, kaj vse študija primera vključuje. Vsebine, ki bi jih karierni strokovnjaki morali poznati, da bi lahko pripravili študijo primera kot je navedena v opisu kompetence, so bile večinoma vključene v 2. in 3. modul izobraževanja. Zato morda lahko sklepamo, da bi sami s pridobljenim znanjem lahko pripravili študijo primera, niso pa poznali njenega termina in se to kaže v nižji povprečni oceni.

V splošnem so udeleženci vse kompetence ocenili razmeroma visoko. Glede na to, da iz analize vsebine načrta izvedbe izobraževanja, pridobivanja nekaterih kompetenc ni bilo možno ugotoviti zgolj z analizo dokumenta, pa navedene ocene udeležencev kažejo na to, da je bilo pridobivanje zastavljenih kompetenc večinoma uspešno. Pri tem se moramo seveda zavedati tudi dejstva, da je pridobivanje kompetenc proces, ki traja veliko dlje od časovno omejenega izobraževanja in predvsem nastaja v delovni praksi posameznika, v stiku z vsakodnevnimi primeri in obravnavami. Poleg tega pridobivanje kompetenc ni odvisno le od organizatorjev ter predavateljev izobraževanja, ampak je v večini odvisno od lastne motivacije in volje vsakega udeleženca.

5.3 Analiza mnenja udeležencev podanega v okviru fokusnih skupin

V tem poglavju predstavljamo povzetke vsake od treh fokusnih skupin, ki smo jih izvedli v vsaki skupini udeležencev posebej. Fokusne skupine so potekale v obliki skupinskega intervjuja. Izvajalec fokusne skupine je zagotovil sproščeno vzdušje, v okviru katerega so bili udeleženci odprti za deljenje izkušenj, pozitivnih ter negativnih povratnih informacij o izobraževanju. Vse fokusne skupine smo posneli, zvočne posnetke pa najprej prepisali, nato pa iz njih oblikovali povzetke, ki so predstavljeni v nadaljevanju.

5.3.1 Povzetek 1. fokusne skupine – 6. maj 2015

1. Ali ste glede na vsebino programa pridobili znanja/veščine/kompetence, ki ste jih pričakovali?

Udeleženci menijo, da so bile vsebine zelo bogate, pridobili so veliko količino informacij, različnih virov za nadaljnje delo. Naučili so se, kako poiskati vire, ki jih potrebujejo.

Menijo, da bi se izobraževanje lahko skrajšalo, saj je bilo časovno zelo zahtevno.

Menijo, da je škoda, ker izobraževanje ni formalizirano (ni certifikata), to bi bilo predvsem smiselno z motivacijskega vidika.

Udeleženci so pohvalili program, ki je po njihovem mnenju odličen, prav tako so vsebine odlično izbrane.

Eden od udeležencev je pogrešal postavitve sistema – mogoče kompetenčni model v ozadju ali kakšen drug okvir, ogrodje programa. Celoten obseg programa je bil zanimiv, nekatere od vsebin so bile že poznane, vendar je to dodana vrednost, saj se lahko določene stvari slišijo v drugem kontekstu. To izobraževanje po njegovem mnenju odpira novo polje svetovalnega dela, ki presega parcializacijo.

Kljub temu, da se vsebine ponavljajo, lahko udeleženci naučeno ali ponovljeno preizkušajo na sebi, kar je koristno z vidika osebne rasti, osveževanja konceptov ter postavljanja vsebin v novo luč.

2. Kako se vam je zdel urnik? Ali ste imeli dovolj časa med enim in drugim srečanjem?

Udeleženci menijo, da bi se lahko urnik razpotegnil na malo daljše časovno obdobje. Bolje bi bilo, da bi bil večji razmik med predavanji, saj bi se tako lažje uskladili z obveznostmi v službi. Nekateri o tem sicer niso prepričani, saj jih ravno ta urnik »prisili«, da stvari (domače naloge, seminarske naloge) naredijo sproti.

Udeleženci menijo, da je bil časovni razpon tak, ker je bila tako bogata vsebina. Menijo, da bi se izobraževanje mogoče dalo celo skrajšati, vendar bi se s tem morale okrniti tudi določene vsebine. Iz tega razloga bi bilo potrebno premisliti, ali izobraževanje pustiti vsebinsko široko in zato daljše ali pa se osredotočiti na karierno orientacijo v ožjem smislu (brez razvijanja ostalih, splošnih kompetenc – opomba avtorja) in ga potem časovno skrajšati. Eden izmed predlogov udeležencev je bil, da bi se določene vsebine nekaterim udeležencem priznale in bi na tak način skrajšali tudi izobraževanje. Udeleženci menijo, da je izobraževanje v tej obliki, kot je, boljše kot pa če bi bilo organizirano kot specialistični študijski program na fakulteti.

Prav tako nekateri udeleženci menijo, da je bilo izobraževanje sicer precej intenzivno, vendar pa so mnenja, da 160 ur razpotegnjenih čez celo leto prav tako ne bi bilo dobro, saj bi bilo preveč razpuščeno in bi prišlo do pozabljanja med enim in drugim predavanjem. Potrebno je le jasno predstaviti dejstva udeležencem, da so že na začetku pripravljeni na to, kar jih čaka.

3. Ali menite, da so bile metode in oblike dela ustrezne?

Udeleženci menijo, da so bile metode in oblike dela ustrezne. Predvsem so pohvalili organizatorke in njihov odziv na potrebe udeležencev, ki je bil zelo hiter.

Udeleženci so pri oblikah in metodah dela izpostavili seminarske naloge, v katerih so predstavili nove stvari in ideje in ki jih vidijo kot bazo za nadaljnji razvoj. Prav tako menijo, da bodo uporabniku koristile, saj prihajajo iz prakse.

Udeleženci menijo, da je vseživljenjska karierna orientacija transverzalna vsebina – v osnovi delajo druge stvari, vendar se veliko teh vsebin zavleče na druga področja. Kljub temu, da niso karierni svetovalci, opravljajo to delo.

Udeleženci so izpostavili, da je raznolikost skupine obogatila program. Na tak način so spoznali, kaj vse se na področju vseživljenjske karierne orientacije dogaja. Prav tako so predlagali, da je koristno, da se včasih skupine med sabo tudi zmeša. Pohvalili so, da so imeli dovolj časa, da so se lahko o stvareh pogovorili do konca in si izmenjali mnenja.

Prav tako so izpostavili, da so lahko vaje, ki so jih delali med izobraževanjem, naslednji dan že uporabili v praksi.

4. Kako bi ocenili predavatelje? So bili dovolj strokovni, v stiku s prakso, teoretično podkovani, karizmatični, navdihujoči? Kako bi ocenili tuje predavatelje?

Udeleženci menijo, da so bili vsi predavatelji odlični, mogoče pa so bile na začetku nepotrebne intervencije zunanjih predavateljev. Vendar pa so spet nekateri udeleženci menili, da je bilo to koristno, saj intervencije predstavljajo spet drugačen pogled na predstavljeno vsebino.

Prav tako so pohvalili tujo predavateljico, ki je po njihovem mnenju spet podala nov pogled, nove vire in nove informacije.

Pogrešali pa so medkulturni vidik, ki je vedno bolj prisoten pri delu. Poudarili so, da ni vedno težava le v jeziku, temveč tudi v nepoznavanju določenih konvencij. Predlagali so, da bi mogoče lahko tuji predavatelji predavali tudi preko Skype-a, predvsem na področju izmenjave dobrih praks (udeležence predvsem zanima, kako prenašati vzorce, ki so sprejemljivi v določeni kulturi).

5. Imate mogoče predloge za izboljšanje programa? Bi še kaj izpostavili?

Udeleženci bi želeli še naprej sodelovati pri oblikovanju izobraževanja ter ohraniti stike tako s so-udeleženci kot z organizatorji ter predavatelji. Z vidika potenciala, kjer je kultura sodelovanja zrasla v realnem okolju in situaciji in kjer bi se lahko nadaljevala, so podali predlog za letni simpozij, kjer bi se srečevali, dobili informacije o novostih, prenesli dobro prakso. Tovrstna srečanja vidijo tudi kot dodatno stimulacijo za naprej.

Prav tako so spodbudili organizatorje, da se program še ponovi. Podali so tudi predlog, da bi letošnje udeležence vključili v nadaljnje oblikovanje izobraževalnega programa.

5.3.2 Povzetek 2. fokusne skupine – 9. maj 2015

1. Ali ste glede na vsebino programa pridobili znanja/veščine/kompetence, ki ste jih pričakovali?

Udeleženci so dobili, kar so pričakovali in so z vsebino zelo zadovoljni. Nekateri med njimi so pohvalili teoretično podlago, drugi pa praktične vaje, ki so jim bile zelo v pomoč, saj so jih lahko izvedli že takoj naslednji dan pri delu. Ena izmed udeleženk je sicer pogrešala praktične vaje za osnovno šolo, saj vaje, ki so jih delali med izobraževanjem, na mlajšo populacijo niso prenosljive.

Udeleženci so poudarili, da imajo praktične vaje tudi pozitivne stranske učinke, saj so bili skozi praktične vaje prisiljeni tudi delati na sebi. Na tak način so se o sebi tudi veliko naučili.

Udeleženci so poudarili, da bi lahko nekatere od vsebin tudi malo bolj poglobili. Udeleženci so predlagali, da se izobraževanje nadaljuje predvsem s poglobljenimi vsebinami in na način, da lahko udeleženci izbirajo, o katerih vsebinah želijo izvedeti več.

Udeleženci so izobraževanje pohvalili, saj so v primerjavi z drugimi izobraževanji pridobili veliko znanja. Ena izmed slabosti izobraževanja je bila premajhno število ur namenjenih specialnemu modulu. Prav tako so pogrešali več prakse iz tujine.

2. Kako se vam je zdel urnik? Ali ste imeli dovolj časa med enim in drugim srečanjem?

Udeležencem se je zdel urnik precej naporen, saj je bilo premalo časa med enim in drugim predavanjem. Prav tako bi udeleženci želeli več strukture, ažurnosti in sistematičnosti pri literaturi na spletni strani. Prav tako so izrazili željo, da bi podroben urnik in vsebino naslednjega predavanja dobili že vnaprej, da bi se lahko pripravili.

Udeleženci so imeli premalo časa za domače naloge in za seminarske naloge.

Udeleženci menijo, da so nekatere vsebine obdelali preveč površno. Prav te vsebine bi torej lahko izpustili in bi lahko na račun le-teh nekaj drugih vsebin poglobili. Udeleženci menijo,

da je trajanje programa 160 ur v redu, ampak bolj razporejeno – na primer 160 ur v celem šolskem letu. Ker so z izobraževanjem začeli kasneje, kot je bilo načrtovano, je bil urnik natrpan, obveznosti pa so ostale iste, zato je bilo prenaporno.

Število udeležencev na skupino je bilo po mnenju udeležencev ustrezno, prav tako so bili zadovoljni s heterogenostjo profilov udeležencev v skupini. Na ta način so nekatere institucije bolje spoznali. Prav tako so bili zadovoljni z izbiro prostora, v katerem je potekalo izobraževanje – zadovoljni niso bili le s Pionirskim domom.

Udeleženci so predlagali fleksibilnost vsebin – da bi imeli na izbiro več vsebin, nato pa bi lahko iz tega zbrali določene vsebine, ki so jim zanimive, do kvote zahtevanih ur.

3. Ali menite, da so bile metode in oblike dela ustrezne?

Udeleženci so bili s praktičnimi vajami zelo zadovoljni. Niso pa bili zadovoljni s tem, da se je pri predstavitvah ocenjevalo tudi stvari, ki niso bile del izobraževanja. Predlagali so, da bi ocenjevali raje dnevniške zapise ali v skupinah ali individualno s predavateljem.

Prav tako so bili nekaterim udeležencem zelo všeč nastopi, saj so nekateri kolegi predstavili svoje institucije in so jih ostali na tak način bolje spoznali. Udeleženci so poudarili, da je povezovanje različnih institucij na isto temo (v tem primeru VKO) velik doprinos tudi za naprej. Nadgradnja izobraževanja bi lahko torej bila, da bi razmišljali o tem, kako bi lahko različne institucije med seboj sodelovale na področju VKO.

4. Kako bi ocenili predavatelje? So bili dovolj strokovni, v stiku s prakso, teoretično podkovani, karizmatični, navdihujoči? Kako bi ocenili tuje predavatelje?

Udeleženci bi si želeli več tujih predavateljev. Ena izmed udeleženk je izpostavila predavanje Maruše Goršak, ker je teorijo predstavila s takim navdušenjem, da ni bila dolgočasna. Predlagali so predavanje dr. Igorja Bijukliča (poslušali so ga posvetu na temo VKO, ki je potekal oktobra 2014 v Ljubljani) in njegov vidik VKO, pri katerem posebej izpostavi vprašanje, kako bi se delavci organizirali in zahtevali svoje pravice. Prav tako so predlagali še kakšnega licenciranega predavatelja, ki uporablja metode tujih predavateljev – npr. kot je bila Nastja Mulej.

5. Imate mogoče predloge za izboljšanje programa? Bi še kaj izpostavili?

Ena izmed udeleženk je predlagala, da se med izobraževanjem pogovarja tudi več o vsebini in načinu uporabe vprašalnika. Problem vidi predvsem pri interpretaciji vprašalnikov.

5.3.3 Povzetek 3. fokusne skupine – 16. maj 2015

1. Ali ste glede na vsebino programa pridobili znanja/veščine/kompetence, ki ste jih pričakovali?

Udeleženci so bili zadovoljni z vsebino programa, vendar so izpostavili, da bi moral imeti tudi neke vrste praktikum, saj se nekateri med njimi direktno ne ukvarjajo s svetovanjem. Predlagali so, da bi taki udeleženci lahko oblikovali skupino, kjer bi lahko te vsebine uporabili v praksi.

Nekateri udeleženci so pogrešali vsebine, ki se nanašajo na nekonvencionalno karierno svetovanje (sveže teorije, sveži pogledi na svetovalni proces, motivacijsko svetovanje ipd.).

Poudarili so, da je program zelo zanimiv in uporaben, vendar menijo, da je premalo povezovanja z drugimi vedami, pogrešali so fiziologijo in razvoj človeka (predvsem z razvojno-medicinskega vidika), da bi lahko izvedeli, kakšne so razlike pri svetovanju mlajšim oziroma starejšim.

Udeleženci so tudi pohvalili program, ker so teorije, ki jih sicer že poznajo, spoznali še v drugi luči. Prav tako je bilo veliko praktičnih vaj, ki so jih lahko takoj uporabili pri delu. Prav tako so zaradi heterogenosti skupin pridobili informacije tudi o drugih institucijah, kar jim pomaga pri delu s strankami, saj jim tako lažje pomagajo in jih usmerjajo. Povedali so, da je prišlo do veliko izmenjav izkušenj znotraj skupine, kar je bilo po njihovi oceni zelo koristno. Udeleženci so zelo pozitivno ocenili tudi pestrost vsebin, predavatelje, ki so imeli različne pristope.

Udeleženci so predlagali, da se program pripravi na drugačen način za tiste, ki so že zaposleni in za študente oz. začetnike.

Udeleženci so poročali tudi o tem, da jih je izobraževanje tudi prisililo v samorefleksijo svojega dela, o razmišljanju o sebi. Izobraževanje je tako vplivalo na njihov osebni razvoj, na njihovo delo – na ta način so skozi izobraževanje vedno iskali možnosti za izboljšanje svojega dela. Predlagali so, da bi jih tudi po koncu izobraževanja nekdo opazoval, nadziral kot nekakšen supervizor (kako naučene vsebine pri svojem delu uporabljajo, da bi se lahko z nekom pogovorili o konkretnem primeru ipd.). Prav tako so predlagali, da bi ta generacija udeležencev nadaljevala s srečanji (npr. intervizijska srečanja z izbrano temo dvakrat na leto). Pri izobraževanju jim je bila namreč zelo dragocena izmenjava izkušenj s kolegi. Predlagali so tudi peer-coaching.

2. Kako se vam je zdel urnik? Ali ste imeli dovolj časa med enim in drugim srečanjem?

Udeleženci menijo, da je bilo premalo časa namenjenega za izmenjavo mnenj med udeleženci in komunikacijo med njimi. Predlagali so, da bi kakšen dan lahko namenili predvsem izmenjavi mnenj ali podajanju informacij o institucijah, iz katerih udeleženci prihajajo.

Udeleženci menijo, da je 160 ur ravno prav za izpeljavo takšnega izobraževanja, vendar bi bilo bolje, če bi bilo teh 160 ur razpotegnjenih čez celo šolsko leto. S takim urnikom, kot je bil, jim je primanjkovalo časa za seminarske in domače naloge. Poleg tega pa so v tako intenzivnem urniku videli tudi pozitivne plati, saj so se prav zaradi intenzivnosti srečevanj bolj povezali med sabo. Prav tako so menili, da dokler je znanje še vroče, je tudi večja verjetnost, da pri delu naučeno tudi uporabijo. Kljub vsemu pa so se udeleženci zavedali že na začetku, v kaj se spuščajo in da bo naporno. Ugotovili so, da pri izobraževanju ni bilo osipa, kar pomeni, da je bilo izobraževanje dobro in kakovostno. Prav tako so izpostavili fleksibilnost in razumevanje organizatorjev, da so lahko na izobraževanju v določenem odstotku ur tudi manjkali.

Kot manjšo kritiko organizacije so izpostavili le, da na začetku ni bilo urnikov in ni bilo literature, vendar so organizatorji to zelo hitro popravili. Predlagali so tudi, da bi lahko v nadaljevanju pri urniku organizatorji razmislili tudi o tem, da bi ga naredili na tak način, da predstavitve seminarskih nalog resnično slišijo vsi udeleženci.

3. Ali menite, da so bile metode in oblike dela ustrezne?

Udeleženci so imeli največ pripomb pri seminarskih nalogah, ki naj bi bile sicer zelo koristne, vendar so imeli premalo časa za izdelavo, poleg tega so menili, da bi morala biti zahtevana oblika seminarskih nalog bolj prilagojena zaposlenim (v tem izobraževanju so menili, da so bile seminarske bolj na srednješolskem nivoju in so jih udeleženci delali predvsem, ker so jih morali in ne ker bi od njih dejansko lahko kaj odnesli). Predlagali so, da bi namesto pisne seminarske bila dovolj predstavitev določene seminarske teme s ključnimi točkami, zaključki in literaturo, ki bi jih razdelili med slušatelje. Vsi udeleženci so se strinjali, da so največ odnesli od predstavitev in da samih seminarskih, ki bodo objavljene na spletni strani, ne bodo šli prebrat.

Prav tako jim ni bilo všeč ocenjevanje drug drugega na predstavitvah, saj jih je preveč spominjalo na osnovnošolsko okolje. Predlagali so, da bi raje tistemu, ki predstavlja, podali ustni feedback, saj se morajo tudi slušatelji v tem vaditi. Udeleženci so celo pripravljeni biti na dodatnem vikendu izobraževanja, če bi se odločili opravljati seminarske naloge na ta način.

Udeleženci so kot pozitivno izpostavili to, da je bilo veliko praktičnih vaj, prav tako so pohvalili to, da predavatelji teorij niso samo razlagali, ampak so pustili, da so jih udeleženci sami preko vaj tudi razumeli. Prav tako jim je bilo všeč, da so bili udeleženci iz različnih institucij, saj je bila na ta način resnično poudarjena multidisciplinarnost, poudarjeno je bilo mreženje med udeleženci, kar je velika dodana vrednost izobraževanja.

4. Kako bi ocenili predavatelje? So bili dovolj strokovni, v stiku s prakso, teoretično podkovani, karizmatični, navdihujoči? Kako bi ocenili tuje predavatelje?

Udeleženci so pozitivno ocenili pestrost in profesionalnost predavateljev. Menili so, da so predavatelji dobro teoretično in praktično podkovani. Udeleženci pa menijo, da bi bilo potrebno izboljšati uvodno predavanje, saj je vsebinsko preveč osnovno in je bolj primerno za začetnike in ne za praktike z delovnimi izkušnjami.

Udeleženci so pogrešali multikulturnost (k njim prihajajo ljudje iz različnih kultur – kako jim svetovati) ter multidisciplinarnost (družba se stara - kako svetovati starejšim, kariera zaposlenih).

5. Imate mogoče predloge za izboljšanje programa? Bi še kaj izpostavili?

Udeleženci so še enkrat izpostavili strokovnost predavateljev. Kot pozitivno so izpostavili tudi to, da kljub temu, da ni bilo veliko časa, so predavatelji še vedno našli čas za udeležence, ki so lahko podali svoj prispevek, komentar, vprašanja. Z organizatorji izobraževanja so se lahko o vsem dogovorili, pogovorili, kar so izpostavili za zelo pozitivno.

Predlagali so, da bi se vseh 60 udeležencev vsaj 2-krat letno srečalo. Pripravljeni so tudi sodelovati pri načrtovanju končnega programa izobraževanja. Predlagali so, da bi se ustanovile povezovalne mreže (digitalna skupnost), v katero bi se vključila prva generacija udeležencev izobraževanja. Poleg tega so predlagali tudi srečanja 2-krat na leto na izbrane teme (teme, ki so zanimive, aktualne), kjer bi tudi udeleženci lahko predstavili svoje prispevke. Ta srečanja naj bi bila proaktivna (peer coaching ipd.).

Kot zelo pozitivno so izpostavili tudi možnost individualnega coachinga, ki ga je ponujal program. Poudarili so, da so se veliko naučili tudi od kolegov v skupini. Izmenjava izkušenj je po njihovem mnenju izjemno dragocena. Vse to bi lahko omogočila tudi digitalna skupnost.

5.3.4 Povzetek ugotovitev vseh treh fokusnih skupin

Za lažji pregled smo ugotovitve vseh treh fokusnih skupin z udeleženci programa strnili v nekaj ključnih alinej:

- program izobraževanja je kvaliteten
- glede na vsebino programa so udeleženci dobili, kar so pričakovali
- veliko je bilo uporabnih praktičnih vaj, ki so jih lahko takoj naslednji dan že uporabili pri delu
- izobraževanje je udeležence prisililo tudi v samorefleksijo, osebnostno rast, spraševali so se o svojem delu – ali je kvalitetno, kaj bi se dalo izboljšati
- zelo intenziven program – 160 ur v takem časovnem obdobju je zelo natrpano
- udeleženci menijo, da bi bilo bolje 160 ur v celem šolskem letu

- ob delu so imeli udeleženci izobraževanja premalo časa za seminarske in domače naloge
- na začetku izobraževanja ni bilo urnikov in literature dostopne na spletu, vendar se je kasneje izboljšalo in uredilo
- zelo kvalitetni in profesionalni predavatelji – dobro teoretično in praktično naravnani
- veliko je bilo pripomb na seminarske naloge – ali so res potrebne
- udeleženci so predlagali, da bi namesto seminarskih nalog imeli le predstavitev seminarskih nalog, saj so na predstavitvah več odnesli
- udeležencem ni bilo všeč ocenjevanje predstavitev seminarskih nalog
- pogrešali so več tujih predavateljev, ki bi izpostavili kulturni vidik VKO - kako delati z ljudmi, iz drugih kultur
- kot zelo pozitivno so izpostavili mešanost profilov znotraj skupin, kar naj bi bila izjemna dodana vrednost izobraževanju – na ta način so spoznali delo drugih institucij na področju VKO
- kot pozitivni stranski učinek izobraževanja so vsi udeleženci prepoznali mreženje
- vsi udeleženci so pripravljeni sodelovati pri pripravi končnega programa izobraževanja
- predlagali so letna srečanja vseh, ki so sodelovali, ter oblikovanje digitalne skupnosti, ki bi vse udeležence povezovala še naprej

6 Zaključne ugotovitve

Namen priprave Modularnega izobraževanja za karijerne svetovalce je bil okrepiti zavedanje kariernih svetovalcev o pomenu kariere za kvalitetno življenje posameznika, za družben napredek in za zagotavljanje socialne pravičnosti. Izobraževanje je bilo izrazito usmerjeno tudi na povezovanje svetovalcev, zaposlenih na različnih področjih dela ter na krepitev spoznavanje njihovih skupnih točk in razlik.

Izobraževanje je bilo razvito na osnovi kompetenčnega modela, ki ga je razvila Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani. V času priprave in izvajanja projekta je bil v evropskem prostoru oblikovan kompetenčni model izvajalcev vseživljenjske karijerne orientacije NICE. Namen evalvacijske študije je bil preučiti skladnost izobraževanja z navedenima kompetenčnima modeloma ter ustreznost izobraževanja v skladu z zahtevami naročnika.

Za evalvacijo izobraževanja so bili časovno predvideni le 4 meseci (z začetkom aprila, ko se je izobraževanje že zaključevalo), zato smo evalvacijo izpeljali zgolj na ravni analize dokumentov ter anketiranja in intervjuvanja udeležencev. Zaradi omejenega časovnega okvira ni bilo možno izpeljati raziskovanja z vključitvijo v izobraževanje, prav tako ni bilo možno izpeljati primerjave znanja, kompetenc udeležencev pred začetkom in po koncu izobraževanja. Kljub temu menimo, da rezultati evalvacijske študije izobraževanja nudijo zadosten vpogled v kakovost izvedbe izobraževanja in njegovo skladnost s temeljnima dvema kompetenčnima modeloma, da lahko naročnik evalvacije ustrezno oceni njegovo vrednost.

Rezultati evalvacijske študije vključujejo primerjalno analizo načrta izvedbe izobraževanja ter obeh kompetenčnih modelov, analizo odgovorov udeležencev na anketne vprašalnike ter analizo treh skupinskih intervjujev (v obliki fokusnih skupin) z udeleženci. Analiza vsebine vseh treh navedenih dokumentov kaže, da se načrt izvedbe v večji meri sklada z obema kompetenčnima modeloma, na osnovi katerih je bilo izobraževanje oblikovano. Ta rezultat potrjujejo tudi ocene razvoja lastnih kompetenc, ki so jih v vprašalniku podali udeleženci sami. Za nekaj kompetenc, ki so vključene v enega od navedenih kompetenčnih modelov, a so bile izpuščene iz načrta izvedbe izobraževanja, predlagamo, da se jih v okviru razvoja izobraževanja v bodoče še doda oziroma bolj razvidno opredeli tako v načrtu kot tudi udeležencem na samem izobraževanju.

Analiza odgovorov udeležencev na anketne vprašalnike ter analiza skupinskih intervjujev z udeleženci kažeta na to, da so bili udeleženci zadovoljni z izobraževanjem. Pohvalili so tako vsebino kot tudi organizacijo izobraževanja. Kot možnosti izboljšanja izobraževanja so izpostavili predvsem izvedbo čez celotno šolsko leto ter večjo izbirnost nekaterih vsebin. Izrazili so tudi željo po večji vključenosti tujih predavateljev ter vsebin s področja medkulturnosti. Največjo prednost take oblike izobraževanja vidijo predvsem v heterogenosti skupin z vidika različnih institucij, ki delajo na področju VKO. Izpostavili so medinstitucionalne povezave, ki so se v okviru izobraževanja vzpostavile ter nujnost mreženja izvajalcev VKO. Izrazili so tudi pripravljenost nadaljevanja z izobraževanjem, nujnost ohranjanja kontinuitete njihovega sodelovanja, vsaj preko letnih konferenc ter pripravljenost pomagati in sodelovati v razvoju nadaljnjih izobraževanj za bodoče skupine izvajalcev VKO.

Glede na ugotovitve ter v skladu z omejitvami evalvacijske študije zaključujemo, da je izobraževanje doseglo zastavljene cilje naročnika. Naročniku svetujemo, da pri morebitnem načrtovanju novega cikla izobraževanja, upošteva navedene ugotovitve evalvatorjev ter smiselne predloge udeležencev.

Reference

Ažman, T., in Rupar, B. (ur.) (2015). *Politike na področju vodenja kariere s priporočili*. Ljubljana: Center za poklicno izobraževanje.

Niklanovič, Saša (2012). Analiza sistemov zagotavljanja kakovosti storitev na področju vseživljenjske karijerne orientacije. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

NICE (2014). European Summit on Developing the Career Workforce of the Future. Dostopno: <http://larios.psy.unipd.it/files/NICE%20SUMMIT.pdf> (15.7.2015).

NICE (2015). First edition of the European Competence Standards for Academic Training of Career Professionals. Press Release, 9.6.2015. Dostopno: <https://journals.ub.uni-heidelberg.de/index.php/nice/article/download/21043/14813> (15.7.2015).

Svet Evropske unije (2004). *Draft resolution of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe*. Bruselj: Svet Evropske unije.

Svet Evropske unije (2008). *Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*. Bruselj: Svet Evropske unije.

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2014). Medresorske smernice kakovosti vseživljenjske karijerne orientacije (VKO). Osnutek. Dostopno: http://www.ess.gov.si/files/6628/medresorske_smernice.pdf (15.7.2015).

Priloge

Anketni vprašalnik 1

Evalvacija Modularnega usposabljanja kariernih svetovalcev

(izpolnjevanje vprašalnika je anonimno)

Splošna ocena izvedbe: na lestvici od 1-4 (4 je najvišja ocena) ocenite zadovoljstvo z izvedenim modulom.

	1	2	3	4
vsebina programa				
način podajanja vsebin				
organizacija delavnice				

Na lestvici 1-4 prosimo ocenite, koliko se strinjate s posamezno navedeno trditvijo (1- se ne strinjam, 4 se popolnoma strinjam).

Evalvacija vsebin in metodologije	1	2	3	4
1. Vsebini sem zlahka sledil-a.				
2. Količina teoretičnih vsebin je bila ustrezna.				
3. Na delavnici je bilo vključenih dovolj praktičnih vaj.				
4. Veliko pridobljenega znanja in veščin bom lahko koristno uporabil-a pri svojem delu.				
5. Delavnica je izpolnila moja pričakovanja.				
6. Večina informacij/znanj, ki sem jih pridobil-a je bilo zame novih/nepoznanih.				
Evalvacija izvedbe	1	2	3	4
7. Trener je poskrbel za prijetno učno atmosfero.				
8. Vsebina delavnice je bila predstavljena na razumljiv način.				
9. Na delavnici sem začutil-a dober stik s trenerjem.				
10. Trener je pokazal občutek za vodenje skupine.				
11. Trener je dober retorik.				
13. Vodenje praktičnih vaj je bilo dobro izvedeno.				

14. Z veseljem bi se udeležil-a še kakšne podobne delavnice.				
--	--	--	--	--

Anketni vprašalnik 2

Evalvacija Modularnega usposabljanja kariernih svetovalcev

(izpolnjevanje vprašalnika je anonimno)

Na lestvici 1-5 prosimo ocenite, v kolikšni meri ste v okviru izobraževanja usvojili znanja/veščine z naslednjih področij, kjer 1 pomeni »sploh ne« in 5 »zelo dobro«.

	sploh ne				zelo dobro
1. definicija, metode, značilnosti karierne orientacije	1	2	3	4	5
2. terminologija karierne orientacije	1	2	3	4	5
3. EU politike s področja karierne orientacije	1	2	3	4	5
4. trg dela v Sloveniji in EU	1	2	3	4	5
5. službe/institucije karierne orientacije v Sloveniji	1	2	3	4	5
6. značilnosti poklicev in delovnih mest v sodobnem svetu	1	2	3	4	5
7. slovenski sistem pridobivanja formalnih in neformalnih znanj	1	2	3	4	5
8. kompetenčni modeli na področju karierne orientacije	1	2	3	4	5
9. vodenje učinkovitega svetovalnega procesa	1	2	3	4	5
10. teorije/modeli svetovalnega procesa	1	2	3	4	5
11. teorija kariernega razvoja	1	2	3	4	5
12. motivacijske teorije v povezavi s karierno orientacijo	1	2	3	4	5
13. dejavniki in težave kariernega odločanja	1	2	3	4	5
14. glavni pristopi v svetovanju	1	2	3	4	5
15. faze svetovalnega procesa	1	2	3	4	5
16. svetovalni načrt	1	2	3	4	5
17. akcijski načrt	1	2	3	4	5

18. kakovost v karierni orientaciji	1	2	3	4	5
19. evalvacija lastnega dela in svetovalnega procesa	1	2	3	4	5
20. intervizija	1	2	3	4	5
21. načrtovanje (svojega) lastnega kariernega razvoja	1	2	3	4	5
22. pomen mreženja pri delu svetovalca	1	2	3	4	5
23. IKT v karierni orientaciji	1	2	3	4	5
24. razvoj človeškega in socialnega kapitala v kontekstu karierne orientacije	1	2	3	4	5
25. dejavniki kariernega uspeha	1	2	3	4	5
26. vzpostavljanje zaupanja in odnosa zaveznitva s stranko	1	2	3	4	5
27. vrste intervjujev	1	2	3	4	5
28. učinkovita komunikacija in aktivno poslušanje	1	2	3	4	5
29. intervju v kombinaciji z rezultati vprašalnikov	1	2	3	4	5
30. uporaba psiholoških vprašalnikov in testov	1	2	3	4	5
31. konstruktivistični modeli in pripovedna tehnika v kariernem svetovanju	1	2	3	4	5
32. značilnosti družbenih skupin v karierni orientaciji	1	2	3	4	5
33. skupinske oblike dela v karierni orientaciji	1	2	3	4	5
34. skupinska dinamika v svetovalnem delu	1	2	3	4	5
35. učinkovito skupinsko srečanje	1	2	3	4	5
36. poklicna vzgoja v šolah kot orodje karierne orientacije	1	2	3	4	5
37. marketing v karierni orientaciji	1	2	3	4	5
38. dostopnost informacij o karierni orientaciji	1	2	3	4	5
39. promocija in diseminacija v karierni orientaciji	1	2	3	4	5

Prosimo vas, da v spodnji tabeli ocenite, kako dobro bi na osnovi znanj in veščin pridobljenih tekom **izobraževanja**, pri izvajanju karierne orientacije v praksi znali oz. izvedli naštetu. Oceno izrazite na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni »zelo slabo«, 5 pa »zelo dobro«.

Kako dobro bi, <u>na osnovi znanj in veščin pridobljenih tekom izobraževanja</u> , pri izvajanju karierne orientacije v praksi:	zelo slabo				zelo dobro
1. svetovancu znali razložiti, kako sestaviti prijave na razpise za delovna mesta in izobraževalne priložnosti (življenjepisi, spremna pisma, razgovori) na ravni splošnih standardov;	1	2	3	4	5
2. svetovancu znali pojasniti, kako se seznaniti s izobraževalnimi ter poklicnimi možnostmi in zahtevami;	1	2	3	4	5
3. znali izbrati spletne strani, orodja za samoocenjevanje in druge vire, ki ciljni skupini svetovancev zagotavljajo karierne informacije;	1	2	3	4	5
4. znali ustvariti zaupno, spoštljivo in spodbudno okolje, v katerem lahko svetovanci odkrito spregovorijo o svojih skrbih, povezanih s kariero, in zastavljajo kakršnakoli vprašanja;	1	2	3	4	5
5. znali prepoznati, s kakšno vrsto (s kariero povezanega) izziva se svetovalec sooča	1	2	3	4	5
6. znali organizirati srečanje svetovancev s potencialnim delodajalcem v skladu s potrebami, ki jih je svetovalec navedel;	1	2	3	4	5
7. znali oceniti, kdaj svetovancu ne morete pomagati in ga napotiti h strokovnjaku za karierno orientacijo ali h kakšni drugi strokovni službi;	1	2	3	4	5
8. znali izmeriti svetovalecove kompetence vodenja kariere s pomočjo ustreznih instrumentov in pristopov;	1	2	3	4	5
9. znali oblikovati in izvajati izobraževanja s področja karierne orientacije za določeno ciljno skupino svetovancev;	1	2	3	4	5
10. znali oceniti informacijske potrebe svetovancev glede na njihove interese in kompetence, relevanten trg dela ter značilnosti poklicnih in izobraževalnih sistemov, in svetovancem tako pomagali pri soočanju z informacijskimi težavami, kot so prekomerna količina informacij, stereotipi, dezinformacije in pomanjkanje informacij;	1	2	3	4	5
11. znali izbrati znanstveno potrjene metode in orodja za samoocenjevanje, kot tudi vire informacij, ki bodo zadovoljili informacijske potrebe svetovancev;	1	2	3	4	5
12. znali oceniti posebne sposobnosti, interese ali druge pomembne značilnosti posameznih svetovancev in jim tako zagotovili ustrezne informacije;	1	2	3	4	5
13. v okviru razgovora z določenim svetovancem na empatičen in spoštljiv način znali ugotoviti, kateri je glavni razlog, da je svetovalec poiskal pomoč;	1	2	3	4	5
14. znali oblikovati ponudbo za svetovalne storitve svetovancu in pri tem določili cilje in pristope dela;	1	2	3	4	5

15. znali ugotoviti, kateri psihološki in zunanji viri so na voljo, ki bi bili svetovancu lahko v pomoč pri obvladovanju stresnih obdobj in pripomogli k njegovi osebni rasti;	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Kako dobro bi, na osnovi znanj in veščin pridobljenih tekom izobraževanja, pri izvajanju karijerne orientacije v praksi:	zelo slabo				zelo dobro
16. na podlagi interesov, preferenc in sposobnosti svetovanca znali izbrati ustrezne modele za kreativno reševanje problemov, odločanje in načrtovanje;	1	2	3	4	5
17. znali vzpostaviti ustrezno komunikacijo in izbrati primeren jezik ter argumente, da bi članom specifične ciljne skupine vzbudili zanimanje za določeno ponudbo karijerne službe;	1	2	3	4	5
18. znali vzdrževati dobre profesionalne odnose s svetovanci, sodelavci in organizacijami;	1	2	3	4	5
19. znali preučiti karijerne službe/storitve in njihovo organiziranost na podlagi standardov kakovosti, ki veljajo na področju karijerne orientacije in svetovanja	1	2	3	4	5
20. znali pripraviti študijo primera na temo profesionalne interakcije s svetovancem, v sklopu katere bi proučili svetovančeve potrebe, postopek strokovne podpore in svoje vedenje na podlagi strokovnih in etičnih standardov s področja karijerne orientacije in svetovanja ter s tem povezanih teorij;	1	2	3	4	5

Hvala za sodelovanje!

Vprašanja za skupinski intervju

O vsebini:

Ali ste glede na vsebino programa pridobili znanja/veščine/kompetence, ki ste jih pričakovali?

O organizaciji:

Kako se vam je zdel urnik?

Ali ste imeli dovolj časa med enim in drugim srečanjem?

Ali se vam je zdelo, da je bilo število udeležencev na skupino ustrezno?

Metode in oblike dela:

Ali menite, da so bile metode in oblike dela ustrezne?

Predavatelji:

Kako bi ocenili predavatelje?

So bili dovolj strokovni, v stiku s prakso, teoretično podkovani, karizmatični, navdihujoči?

Kako bi ocenili tuje predavatelje?

Imate mogoče predloge za izboljšanje programa? Bi še kaj izpostavili?