

ANALIZAINTERESADELODAJALCEV
ZAZAPOSLOVANJEKARIERNIHSVET
OVALCEVANALIZAINTERESADELO
DAJALCEVZAZAPOSLOVANJEKARIE
RNIHSVETOVALCEVANALIZAINTE
RESADELODAJALCEVZAZAPOSLOV
ANJEKARIERNIHSVETOVALCEVAN
ALIZAINTER'ANALIZADAJALCEVZA
ZAPOSLOVAINTERESARNIHSVETO
VALCEVDELODAJALCEV ZA DELOD
AJALCEVZAZAPOSLOVANJEKARIER
NIHSVETO'KARIERNIHLIZAINTER
ESADELOISVETOVALCEV\POSLOVA
NJEKARIERNIHSVETOVALCEVANA
LIZAINTERESADELODAJALCEVZAZ
APOSLOVANJEKARIERNIHSVETOV
ALCEVANALIZAINTERESADELODAJ
ALCEVZAZAPOSLOVANJEKARIERNI
HSVETOVALCEVANALIZAINTERES
ADELODAJALCEVZAZAPOSLOVAN

*Pripravila Univerza v Ljubljani,
Pedagoška fakulteta
Avtor: Saša Niklanovič*

Univerza v Ljubljani
Pedagoška fakulteta



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski sklad za regionalni razvoj
Kohezni sklad
Evropski socialni sklad



vseživljenjska
karierna orientacija
nacionalna
koordinacijska točka



Zavod Republike Slovenije
za zaposlovanje

ANALIZA INTERESA DELODAJALCEV ZA ZAPOSLOVANJE KARIERNIH SVETOVALCEV

Pripravila: Univerza v Ljubljani
Pedagoška fakulteta
Avtor: Saša Niklanovič
Lektorica: Alenka Kobler
Datum: 19. september 2011

KAZALO

1	PREDSTAVITEV NALOGE	4
2	CILJ	4
3	METODA	4
4	TERMINOLOŠKA POJASNILA	7
5	REZULTATI	8
5.1	RELEVANTNOST SKUPNEGA IZOBRAŽEVANJA ZA KARIERNO ORIENTACIJO	8
5.2	KARIERNO SVETOVANJE KOT SAMOSTOJNA FUNKCIJA ALI KOT DEL DRUGIH FUNKCIJ	9
5.3	POTREBA PO DVEH STOPNJAH ZAHTEVNOSTI DEL V KARIERNI ORIENTACIJI	9
5.4	ENA ALI VEČ RAVNI IZOBRAŽEVANJA ZA KARIERNO ORIENTACIJO	10
5.5	IZOBRAŽEVANJE ZAPOSLENIH ALI IZOBRAŽEVANJE NOVIH KADROV	11
5.6	TEORIJA IN PRAKSA V PROGRAMU IZOBRAŽEVANJA ZA KARIERNO SVETOVANJE	11
5.7	IZOBRAŽEVALNA, POKLICNA ALI OSEBNA ORIENTACIJA	12
5.8	DODATNI DEJAVNIKI	13
5.9	IZOBRAŽEVANJE ZA ENO ALI DVE STOPNJI KARIERNEGA SVETOVANJA	13
6	UGOTOVITVE	15
7	VIRI IN LITERATURA	16
Priloga 1		17

1 PREDSTAVITEV NALOGE

V Sloveniji se je v preteklosti izobraževanje za karierno orientacijo izvajalo interno, tj. znotraj posameznih institucij, in tako je še danes. Pred kakšnimi desetimi leti pa se je pričela razprava o skupnem formaliziranem izobraževanju, bodisi na ravni univerzitetnega študija bodisi na ravni strokovnega usposabljanja (neuniverzitetnega). V tem okviru so potekale tudi nekatere dejavnosti, od katerih naj omenim predvsem poskus oblikovanja študijskega programa za karierno orientacijo leta 2006 (Pregled dosedanjega izobraževanja za karierno orientacijo, ZRSZ, 2011) in izhodišča za model izobraževanja za karierno orientacijo, ki so predstavljena v publikaciji »Povzetek strokovnih podlag za izgradnjo systemskega pristopa k vseživljenjski karierni orientaciji v okviru Operativnega programa razvoj človeških virov 2007–2013« (Niklanovič, 2009). V Sloveniji je bil v strokovnih krogih izoblikovan konsenz, vendar konzultacija s potencialnimi zaposlovalci kariernih svetovalcev še ni bila opravljena.

Analiza interesa delodajalcev za zaposlovanje kariernih svetovalcev je naloga v sklopu predmeta javnega naročila »Opredelitev izobraževalnih vsebin za karierne svetovalce« (št.: NM2155/2011), pri katerem je bila za izvajalca naloge izbrana Pedagoška fakulteta v Ljubljani.

2 CILJ

- 1) **Prvi cilj** naloge je ugotoviti interes in potrebo potencialnih delodajalcev po zaposlovanju kariernih svetovalcev, da bi lahko pripravljavci izobraževalnih programov na univerzitetni in neuniverzitetni stopnji svoje programe prilagodili potrebam potencialnih delodajalcev.
- 2) **Drugi cilj** je evidentirati teme, ki jih je treba upoštevati pri oblikovanju tovrstnih izobraževalnih programov: pomembne dejavnike, probleme, dileme, nejasnosti in druge teme, ki vplivajo na učinkovitost in uspešnost tovrstnega izobraževanja. Ti dejavniki so relevantni ne samo za pripravljavce izobraževalnih programov, temveč tudi za institucije/mreže, v katerih se karierni svetovalci zaposlujejo.

3 METODA

Uvod v intervju

V uvodu intervjuja smo vsakemu intervjuvancu predstavili nekatere značilnosti prihodnjega izobraževanja in ga povprašali za mnenje. Skupne značilnosti prihodnjega izobraževanja v Sloveniji, ki so eden od rezultatov dejavnosti, omenjenih v prvem odstavku prvega poglavja (Predstavitev naloge), so naslednje:

- ♦ prihodnji program izobraževanja za karierno orientacijo naj vsebuje teme, skupne vsem svetovalcem, ki mladim in odraslim nudijo pomoč pri izbiri izobraževanja in poklica ter pri vodenju svoje kariere, ne glede na to, na katerem področju ti svetovalci delujejo (zavodi za zaposlovanje in centri za informiranje in poklicno svetovanje, šolske svetovalne službe, karierni centri na univerzah, svetovalci v izobraževanju odraslih, službe za razvoj kadrov v podjetjih);
- ♦ prihodnji program ne bo zagotovil vseh specializiranih znanj, ki jih potrebujejo svetovalci na posameznih področjih, zato ne gre za podvajanje internih izobraževanj. Nasprotno, pričakuje se, da bo skupni program izobraževanja koristil pripravljavcem internih izobraževanj, ki bodo tako svoje izobraževanje in usposabljanje bolj usmerili na znanja in kompetence, ki so specifične za posamezno institucijo/mrežo;
- ♦ skupni program naj bi vseboval nekatera znanja o različnih področjih dela kariernih svetovalcev, ki so naštetja pri prvi značilnosti;
- ♦ skupni program naj bo interdisciplinaren in naj zajema ne samo psihologijo in pedagogiko, ampak

tudi znanja strok, ki se ukvarjajo s trgom dela, družbenimi vidiki zaposlovanja, ekonomskimi in poslovnimi temami itn.;

- ♦ skupni program naj bo pripravljen tako, da bo omogočal priznavanje predhodno pridobljenih znanj tistim kandidatom, ki že imajo delovne izkušnje na tem področju.

Vprašalnik in intervju

Analiza je kvalitativne narave, uporabili smo metodo intervjuja. Gre za polstrukturirani intervju, pri katerem smo uporabili vprašalnik z devetimi vprašanji. Vprašalnik je tej analizi priložen (Priloga 1). Prvi dve vprašanji sta namenjeni ugotavljanju mnenj intervjuvancev o značilnostih prihodnjega izobraževanja za karierno orientacijo v Sloveniji. Vprašanja od 3 do 8 se nanašajo na teme in dileme, ki so se v dosedanjih razpravah pri nas pokazale kot ključne za nadaljnji razvoj izobraževanja za karierno orientacijo. Deveto, tj. zadnje vprašanje je zelo odprto, z njim smo želeli intervjuvance spodbuditi, naj sami identificirajo ključne dejavnike, ki so povezani z izobraževanjem in zaposlovanjem kariernih svetovalcev, a niso zajeti v prvih osmih vprašanjih.

Intervjuvanci

Število intervjuvancev in institucije, iz katerih izhajajo, je v javnem naročilu definiral že naročnik. Naročilo vsebuje zahtevo, naj bo intervju opravljen z najmanj 15 predstavniki institucij, ki so ravno tako opredeljene v javnem naročilu. Poleg vnaprej definiranih institucij smo dodali še tri: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Zavod za šolstvo ter Univerzo v Ljubljani, saj so te institucije vsaka na svoj način povezane z izobraževanjem in zaposlovanjem kariernih svetovalcev. V skupino intervjuvancev smo poleg direktorjev območnih služb ZSRZ vključili tudi vodstvo ZRSZ; ZRSZ je namreč centralno organizirana institucija, kar velja tako za izobraževanje kariernih svetovalcev kot za določanje pogojev za zaposlovanje kadra. Intervjuje smo opravili z 22 predstavniki:

Ravnateljji osnovnih šol

- ♦ Tanja Grünfeld, OŠ Toneta Čufarja, Ljubljana
- ♦ Žare Tomšič, OŠ Poljane, Ljubljana

Ravnateljji srednjih šol

- ♦ Roman Vogrinc, Gimnazija Ledina, Ljubljana
- ♦ Anton Grosek, Gimnazija Jožeta Plečnika, Ljubljana

Ravnateljji/vodje v izobraževanju odraslih

- ♦ Tanja Vilič - Klenovšek, vodja koodinatorica za ISIO, Andragoški center Slovenije, Ljubljana
- ♦ Albert Štrancar, vodja centra ISIO, CDI Univerzum, Ljubljana

Direktorji Zavoda za zaposlovanje RS Slovenije (ZRSZ)

- ♦ Lučka Žižek, generalna direktorica ZRSZ
- ♦ Mavricija Batič, namestnica generalne direktorice
- ♦ Andreja Sever, pomočnica generalne direktorice za zaposlovanje in poklicno orientacijo
- ♦ Gordana Kamnik, vodja Izobraževalnega centra ZRSZ
- ♦ Staša Bučar - Markič, vodja projekta Nacionalna točka za karierno orientacijo
- ♦ Vlasta Stojak, direktorica ZRSZ, Območne službe Maribor
- ♦ Robert Rajšter, direktor ZRSZ, Območna služba Velenje

Vodje kadrovskih služb v podjetjih

- ♦ Monika Teran, direktorica kadrovske službe, Tobačna Ljubljana
- ♦ Marija Meznarič, direktorica kadrovske službe, Sodexo Slovenija
- ♦ Andrej Juričko, področje razvoja kadrov, Mercator, d. d., Ljubljana

Direktorji agencij za zaposlovanje

- ♦ Peter Činkole, direktor, KADIS, d. d., Ljubljana
- ♦ Miro Smrekar, direktor, ADECCO Slovenija
- ♦ Alojz Šket, direktor, ATAMA, d. o. o., Ljubljana

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ)

- ♦ Damjana Košir, direktorica Direktorata za trg dela in zaposlovanje, Ljubljana

Zavod Republike Slovenije za šolstvo

- ♦ Brigita Rupar, predstojnica območne enote Ljubljana, Zavod RS za šolstvo

Univerza Ljubljana

- ♦ Maja Dizdarevič, vodja Kariernega centra Univerze v Ljubljani

Predstavitev rezultatov

Predstavitev rezultatov smo strukturirali tako, da so najprej navedeni povzetki odgovorov intervjuvancev na posamezna vprašanja v vprašalniku. Nato smo predstavili nove vidike oziroma dejavnike, ki so jih poudarili sami intervjuvanci. Glavne ugotovitve so strnjene v poglavju Zaključki.

4 TERMINOLOŠKA POJASNILA

Definicije

Leta 2011 je bil v okviru projekta ESS Nacionalna točka za karierno orientacijo pripravljen terminološki slovar (Terminološki slovar karierne orientacije, 2011), ki je v času priprave naše analize še v tisku. Slovar je pomemben korak naprej, vendar ni uspel povsem razčistiti pojmov na tem področju, v precejšnji meri tudi zaradi nedorečene terminologije, ki je v rabi pri skupnih dejavnostih karierne orientacije na ravni EU. Glavni vir nejasnosti je, da v nekaterih državah uporabljajo izraza *guidance* in *career guidance* kot sinonima, v nekaterih okoljih pa razumejo izraz *guidance* kot širšo pomoč posamezniku pri reševanju težav v življenju, izraz *career guidance* pa kot pomoč pri vodenju kariere. Relevantni evropski strokovni in strateški dokumenti ne razlikujejo med navedenima pojmom in oba razumejo kot dejavnost, ki pomaga pri razvoju in vodenju kariere, učni rezultat tega procesa pa definirajo kot veščine za vodenje kariere (*career management skills*). V analizi uporabljamo nekatere ključne strokovne izraze, zato jih na tem mestu navajamo tako, kot so opredeljeni v Terminološkem slovarju karierne orientacije.

- ♦ Termin *guidance* v najširšem pomenu v skladu s slovarjem prevajamo kot svetovalno delo.
- ♦ Termin *career guidance* v skladu s slovarjem lahko prevajamo na dva načina, kot karierna orientacija ali kot karierno svetovalno delo. V naši analizi uporabljamo izraz karierna orientacija, kar je v skladu s terminologijo javnega naročila in Operativnega plan ESS za področje človeških virov.
- ♦ Termin *career counsellor* prevajamo kot karierni svetovalec.

V naši analizi skušamo slediti tem definicijam, kolikor je le mogoče. To ni vedno enostavno, saj se pri nas v praksi uporabljajo različni izrazi.

Različni izrazi v praksi

V Sloveniji so v nekaterih institucijah oziroma mrežah zaposleni svetovalci, ki se ves svoj delovni čas ali velik del tega časa ukvarjajo s karierno orientacijo, ki vključuje tudi karierno svetovanje (na primer ZRSZ, CIPS, karierni centri na Univerzah). V teh primerih lahko brez težav uporabljamo izraza *karierna orientacija* in *karierni svetovalec*. V nekaterih drugih institucijah je karierno svetovanje le ena od funkcij, ki jih opravljajo svetovalci; v šolah, na primer, je karierna orientacija eno od šestih področij dela šolskih svetovalnih delavcev. V teh primerih imajo svetovalci drugačne nazive, na primer *šolski svetovalni delavec*, *svetovalec v izobraževanju odraslih* itn.

Različnost nazivov v naši analizi povzroča nekaj težav, saj so karierni svetovalci v mnogih primerih še kaj drugega kot le karierni svetovalci. Te težave smo skušali rešiti tako, da v kontekstu izobraževalnega programa uporabljamo izraz *karierni svetovalec*, saj je to v skladu z nazivi tovrstnih študijskih programov v drugih državah članicah EU. Izraz se torej nanaša tako na karierne svetovalce, ki se ves svoj delovni čas ukvarjajo s karierno orientacijo, kot tudi na tiste, pri katerih je karierno svetovanje le eno od področij svetovanja. Kadar pa govorimo o svetovalcih v posameznih institucijah, uporabljamo njihove prave nazive. To morda daje vtis nekonsistentne rabe izrazov, vendar gre za problem poimenovanja v različnih kontekstih.

5 REZULTATI

V tem poglavju podajamo pregled in komentarje odgovorov, ki so strukturirani po posameznih vprašanjih iz vprašalnika.

5.1 RELEVANTNOST SKUPNEGA IZOBRAŽEVANJA ZA KARIERNO ORIENTACIJO

Obrazložitev teme

V Evropi obstajajo različni sistemi izobraževanja za karierno svetovanje. V nekaterih primerih je izobraževalni program namenjen le eni vrsti svetovalcev, na primer poklicnim svetovalcem (na primer v Nemčiji) ali šolskim svetovalcem (v preteklosti v nekaterih skandinavskih državah). V drugih primerih pa so izobraževalni programi namenjeni vsem kariernim svetovalcem; taka je aktualna usmeritev v državah članicah EU in ena od značilnosti, ki naj bi jo po mnenju naših svetovalcev imel v prihodnje izobraževalni program pri nas.

Mnenje intervjuvancev o tej dilemi smo ugotavljali z vprašanjsima 1 in 2:

- ♦ V kolikšni meri je predstavljeni model izobraževanja relevanten za vašo mrežo/organizacijo in kakšne koristi si obetate od tega modela?
- ♦ Ali bi vam predstavljeni izobraževalni program pomagal pri načrtovanju in izvedbi vašega internega izobraževanja?
- ♦ Če je odgovor »da«, kako bi vam lahko pomagal?

Odgovori

Odgovori intervjuvancev so bili presenetljivo enotni. Brez izjeme menijo, da bi bilo izobraževanje z navedenimi značilnostmi relevantno ali zelo relevantno za področje, ki ga pokrivajo.

V organizacijah, ki zaposlujejo svetovalce, katerih glavna dejavnost je karierna orientacija (na primer ZRSZ, univerzitetni karierni center), menijo, da je ta program izobraževanja najbolj relevanten oziroma da bi dal največ kompetenc, ki jih svetovalci potrebujejo.

Ravnatelji osnovnih in srednjih šol menijo, da bi bil tak izobraževalni program zelo koristen tudi za šolske svetovalne službe. Če bi kandidat za zaposlitev v šolski svetovalni službi (zakon definira zahtevano vrsto izobrazbe za zaposlitev) poleg enega od zahtevanih izobrazbenih profilov imel tudi zaključen študij za karierno svetovanje, bi to vsekakor znatno povečalo možnosti za njegovo zaposlitev. O že zaposlenih šolskih svetovalnih delavcih ravnatelji menijo, da bodo sicer pokazali neki interes za tak študij, a ne pričakujejo, da se bodo zanj odločali množično, saj imajo na voljo tudi druga izobraževanja. Menili so, da bi izobraževanje za karierno svetovanje moralo postati del stalnega strokovnega izpopolnjevanja, ki ga izvaja Zavod za šolstvo, in del rednega izobraževanja za učitelje.

Predstavniki institucij, ki imajo dobro razvito interno izobraževanje (ZRSZ in ACS, ki koordinira delo in izobraževanje svetovalcev v centrih ISIO), so zastavili vprašanje, v kakšnem razmerju bodo njihova interna izobraževanja in prihodnji izobraževalni program. Strinjajo se, da v okviru internih izobraževanj ne morejo zagotoviti vseh teoretičnih in drugih znanj, ki jih njihovi svetovalci potrebujejo, vendar po drugi strani menijo, da specializiranega *know-howa* in programov usposabljanja, ki obstajajo znotraj institucij, ne morejo zagotoviti izvajalci zunaj institucije, niti univerza. Strinjajo se, naj predstavljeni izobraževalni program postane skupna osnova za izobraževanje svetovalcev, vendar predlagajo, naj ga interna izobraževanja dopolnjujejo z izobraževanjem za kompetence, ki so specifične za posamezna področja. V tem primeru ne bi prišlo do podvajanja, skupni izobraževalni program pa bi institucijam koristil, saj bi se lahko bolj usmerile na zagotavljanje področno specifičnih kompetenc.

V podjetjih, ki izvajajo dejavnost razvoja karier zaposlenih, zamisel o novem izobraževalnem programu za

karierno orientacijo razumejo kot priložnost, da v tim HRM dobijo osebo, s kompetencami, ki jih drugi sodelavci v timu nimajo, saj bi to obogatilo oziroma izboljšalo delo njihovih služb. Kariernega svetovalca vidijo kot nekoga, ki dela v timu z drugimi strokovnjaki, kot nekoga, ki ima več kompetenc za neposredno delo z zaposlenimi kakor sedanji kadri, ki imajo pogosto predvsem kompetence za delo na ravni sistemov. Menijo, da podjetja ne bodo zaposlovala dodatnih kadrov za karierno svetovanje, končan program kariernega svetovalca pa bo vsekakor pomenil prednost pri zaposlovanju in izpopolnjevanju novih.

Še v nečem se odgovori predstavnikov podjetij razlikujejo od odgovorov predstavnikov drugih institucij: eksplicitno namreč izražajo stališče, da bodo zaposlovali diplomante novega programa za karierno orientacijo ali spodbujali napotitev svojih zaposlenih v tak program le v primeru, če bo ta program zagotavljal neko dodano vrednost, tj. kompetence, ki so pri razvoju kadrov potrebne.

5.2 KARIERNO SVETOVANJE KOT SAMOSTOJNA FUNKCIJA ALI KOT DEL DRUGIH FUNKCIJ

Obrazložitev teme

Z vidika svetovalcev in njihovih delodajalcev je precejšnja razlika, ali je področje dejavnosti svetovalcev predvsem karierno svetovanje ali pa je karierno svetovanje le ena izmed dejavnosti, ki jo opravljajo. V drugem primeru se namreč ne morejo specializirati za vsa področja. Ta dejavnik bi kazalo upoštevati tudi pri pripravi izobraževalnih programov. Kakšno je stanje v praksi, smo ugotavljali z vprašanjem številka 3:

- ♦ Ali imate v svoji organizaciji svetovalce, ki se ukvarjajo samo s kariernim svetovanjem, ali pa je karierna orientacija le ena od dejavnosti, ki jo opravljajo?

Odgovori

Odgovori kažejo, da je po mnenju delodajalcev karierno svetovanje poglavitna funkcija poklicnih (kariernih) svetovalcev na uradih za delo ZRSZ, v CIPS in v novo nastalih univerzitetnih kariernih centrih.

Predstavnika izobraževanja odraslih sta ocenila, da ima karierno svetovanje pomembno vlogo pri delu svetovalcev v izobraževanju odraslih, da pa svetovalci opravljajo tudi naloge, ki niso povezane s kariero posameznikov.

Predstavniki zasebnih agencij za posredovanje dela zaposlujejo svetovalce in ljudi z drugimi profili, ki izvajajo različne naloge, med drugim tudi karierno svetovanje. Po njihovem mnenju tako svetovanje ni zelo poglobljeno, med drugim tudi zato, ker ni ustreznega izobraževanja za karierno orientacijo. Zamisel o novem izobraževalnem programu je zanje zanimiva novost, v kateri vidijo priložnost za dvig strokovne ravni dela svojih zaposlenih.

Predstavniki služb, ki se v podjetjih ukvarjajo z razvojem kadrov, pravijo, da na tem področju zaposlujejo strokovnjake z različnimi izobrazbenimi profili (organizacija dela, kadrovski menedžment itd.). V večjih sistemih imajo psihologe, ki izvajajo testiranja, le v redkih primerih pa je karierno svetovanje posebna funkcija nekega strokovnjaka.

5.3 POTREBA PO DVEH ZAHTEVNOSTNIH STOPNJAH DEL V KARIERNI ORIENTACIJI

Obrazložitev teme

V nekaterih državah članicah EU obstajata dve zahtevnostni stopnji del na področju karierne orientacije. Nižja stopnja vsebuje kompetence za izvajanje osnovnega svetovanja, višja pa specialistične kompetence za poglobljeno svetovanje. Visokošolski izobraževalni programi študente usposobijo za opravljanje poglobljenega kariernega svetovanja in vseh drugih del v karierni orientaciji. Usposabljanje za dela na nižji zahtevnostni stopnji pa je prepuščeno samim institucijam, ki izvajajo storitve karierne orientacije; te po navadi organizirajo interno usposabljanje. Razmere v EU na tem področju pa se spreminjajo. Marsikje že dolgo za različne ravni zahtevajo različne stopnje kvalifikacij. Anglija, na primer, pozna nižjo raven

kvalifikacije (*NVQ4 in guidance*), specializirano izobraževanje (*postgraduate diploma in guidance*) ter magistrski študij karierne orientacije. Druge države so različne stopnje kvalifikacij začele uvajati šele v zadnjih letih (na primer Estonija, Nemčija itd.). V Sloveniji se s tem vprašanjem v preteklosti nismo kaj dosti ukvarjali, saj se je poklicna (karierna) orientacija povezovala predvsem s poklicnimi svetovalci, ki imajo visoko stopnjo izobrazbe oziroma drugo stopnjo po bolonjskem sistemu.

V našem vprašalniku smo predstavnike institucij spraševali tudi, ali z vidika delodajalcev obstaja potreba po dveh stopnjah izobraževanja oziroma po dveh stopnjah kvalificiranosti. Vprašanje številka 4 se je glasilo:

- ♦ Ali v vaši organizaciji/mreži obstaja potreba po dveh (ali več) stopnjah kariernih svetovalcev (specializirani karierni svetovalec, manj specializirani svetovalec)?

Odgovori

Potrebo po dveh zahtevnostnih stopnjah dela čutijo le predstavniki ZRSZ, saj zaposlujejo svetovalce za delo dveh zahtevnostnih stopenj. V preteklosti je bila na ZRSZ zahtevnostna stopnja dela povezana s stopnjo izobrazbe svetovalcev. Svetovalci za zaposlitev so v stari klasifikaciji imeli VI. stopnjo izobrazbe, poklicni/karierni svetovalci pa VII. stopnjo (običajno smer psihologija). Že pred leti se je to začelo spreminjati, saj si je vedno več svetovalcev zaposlitve pridobilo visoko izobrazbo, po novem pa bodo morali vsi svetovalci imeti visoko stopnjo izobrazbe (enako velja tudi za sedanje in prihodnje koncesionarje). Novi zakon definira dve zahtevnostni stopnji svetovanja, in sicer osnovno in poglobljeno svetovanje, vendar stopnja izobrazbe v praksi ne bo več kriterij za definiranje zahtevnosti del oziroma pogoj, ki bi določal, kdo bo opravljal dela osnovnega in kdo poglobljenega svetovanja. Predstavniki ZRSZ so pojasnili, da kriteriji za opravljanje dela na osnovni in poglobljeni stopnji še niso določeni.

Predstavniki agencij za zaposlovanje sicer še ne razmišljajo veliko o dveh ravneh svetovanja, saj pričakujejo, da bo to definiral ZSRZ, ki razpisuje izvajanje programov aktivne politike zaposlovanja (nekateri od teh programov vsebujejo tudi karierno orientacijo), v prihodnje pa MDDSZ, ki bo določalo pogoje za pridobitev koncesije.

Predstavnikom šol, izobraževanja odraslih, univerzitetnega kariernega centra in podjetij se ne zdi potrebno, da bi v njihovih institucijah obstajala delovna mesta za manj zahtevno raven karierne orientacije.

5.4 ENA ALI VEČ RAVNI IZOBRAŽEVANJA ZA KARIERNO ORIENTACIJO

Obrazložitev teme

V državah članicah EU so obstajali različni odgovori na vprašanje, kakšno stopnjo izobrazbe naj bi imeli karierni svetovalci in drugo osebje, ki dela v službah karierne orientacije. Vedno več državah je kot pogoj za začetek opravljanja dela kariernega svetovalca postavilo zaključen drugostopenjski izobraževalni program karierne orientacije (leta 2011 je k tej skupini držav pristopila Islandija), kot pogoj za zaposlene pa, da izobraževalni program zaključijo v določenem obdobju po nastopu zaposlitve (Anglija). Za manj zahtevna dela ponekod zahtevajo kvalifikacijo, ki si jo lahko zaposleni na tem področju pridobijo na podlagi sistema priznavanja kvalifikacij (priznavanje delovnih izkušenj in usposabljanj).

Z vprašanjem številka 5 smo od naših delodajalcev želeli izvedeti, katero stopnjo izobrazbe bi morali imeti svetovalci, ki v njihovih institucijah/mrežah izvajajo naloge karierne orientacije. Spraševali smo po potrebni stopnji izobrazbe in po strokovni kvalifikaciji.

- ♦ Na kateri stopnji naj bi bilo po vašem mnenju izobraževanje za kariernega svetovalca z vidika zahtevnosti njihovega dela v vaši organizaciji/mreži (za vsako stopnjo posebej, če v mreži obstajata dve vrsti svetovalcev)?
 - Bolonjski študij: prva stopnja, podiplomsko izobraževanje, druga stopnja?
 - Kvalifikacija: kakšna je potrebna?

Odgovori

Odgovori glede stopnje izobraževalnega programa za karierno svetovanje so bili povsem enotni. Intervjuvanci so menili, da mora biti študijski program magistrski, tj. druge stopnje v bolonjskem sistemu, saj zahtevnost presega prvo stopnjo.

O izobraževanju za manj zahtevna dela v karierni orientaciji večina ni imela izoblikovanega mnenja, saj o tej možnosti do tedaj niso razmišljali. Ta ugotovitev ne velja za predstavnike ZRSZ, ki se s tem vprašanjem že srečujejo. Vprašanje oblikovanja dveh stopenj izobraževanja v Sloveniji je kompleksno, zato mu v tej analizi namenimo posebno poglavje (5.9).

Intervjuvanci do zdaj po večini niso razmišljali o možnosti, da bi se za manj zahtevna dela v karierni orientaciji oblikovala posebna kvalifikacija (certifikat) zunaj izobraževalnega sistema, kot imajo to urejeno v nekaterih drugih državah EU. Po predstavitvi te možnosti so nekateri intervjuvanci s področja zaposlovanja menili, da bi tak sistem morda bil koristen, predstavniki šol, izobraževanja odraslih pa so menili, da na njihovem področju ni manj zahtevnih del karierne orientacije, zato taka kvalifikacija zanje ni potrebna.

5.5 IZOBRAŽEVANJE ZAPOSLENIH ALI IZOBRAŽEVANJE NOVIH KADROV

Obrazložitev teme

- ♦ V dosedanjih razpravah o usposabljanju in študijskem programu za karierno orientacijo se je pojavilo tudi vprašanje, ali naj bi študijski program študente pripravil za iskanje zaposlitve na področju karierne orientacije ali naj bi bil namenjen predvsem izobraževanju svetovalcev, ki so v teh institucijah že zaposleni. Odgovore smo pridobivali z vprašanjem številka 6:
- ♦ Želite, da imajo kandidati opravljeno izobraževanje že pred zaposlitvijo v vaši organizaciji ali da se po tem programu izobražujejo že zaposleni svetovalci?

Odgovori

Skupni imenovalec vseh odgovorov je mnenje, da takšno izobraževanje potrebujejo tako zaposleni kot kandidati za zaposlitev. Vendar so intervjuvanci do tega zaključka prišli na različne načine.

Večina je najprej izrazila potrebo po izobraževanju že zaposlenih, saj jim po njihovem mnenju primanjkuje predvsem teh znanj. V nadaljevanju intervjuja pa so intervjuvanci večinoma ugotavljali, da bo novi študijski program pomemben tudi za novo zaposlene. Pri tem so nekateri predstavili tudi problem omejevanja zaposlovanja v javnem sektorju in poudarili, da v prihodnjih letih ne vidijo možnosti za novo zaposlovanje, razen v primeru odhodov, upokojitev ali zaposlovanja po projektih.

Nekateri predstavniki ZRSZ so menili, da je škoda, da študijski program za karierno svetovanje še ni na voljo, saj jim zakon nalaga, da morajo vsi svetovalci na ZRSZ imeti visoko stopnjo izobrazbe. Svetovalci, ki take izobrazbe nimajo, se zato vpisujejo v različne študijske programe, od katerih pa nekateri niso namenjeni izobraževanju za svetovalce, kar pomeni, da tako izobraževanje ne bo bistveno povečalo kompetenc, ki jih svetovalci potrebujejo pri svojem delu.

5.6 TEORIJA IN PRAKSA V PROGRAMU IZOBRAŽEVANJA ZA KARIERNO SVETOVANJE

Obrazložitev teme

V državah EU in Sloveniji se v menedžmentu javnih služb občasno pojavijo mnenja, da naj bi bili izobraževanje in usposabljanje čim krajši in praktično usmerjeni, saj je to ceneje. Po drugi strani je slišati nasprotna mnenja, da je problematika strank vedno bolj kompleksna in zahteva zelo dobro strokovno usposobljen kader, kar predpostavlja daljše izobraževanje. Pri tem je treba poudariti napako v takem razmišljanju, in sicer, da višja stopnja usposobljenosti kadra danes pogosto ne pomeni večjega stroška za

državo, saj se iskalci zaposlitve ali zaposleni že zdaj neredko izobražujejo na lastne stroške, da bi povečali ali obdržali svojo zaposljivost. Z vprašanjem številka 7 smo želeli preveriti, ali delodajalci želijo le praktično usmerjeno izobraževanje (kar bi bilo v nasprotju z usmeritvijo v drugih državah EU in v nasprotju s slovenskim strokovnim mnenjem). Želja po izobraževanju, usmerjenem pretežno v praktična znanja, tudi ni v skladu s predlogom, naj se v Sloveniji oblikuje študijski program za kariernega svetovalca na magistrski stopnji.

Po vašem mnenju naj bi bilo izobraževanje:

- ♦ usmerjeno v pridobivanje praktičnih veščin, ki so potrebne za delo v praksi,
- ♦ predvsem teoretično,
- ♦ kombinacija teorije in prakse.

Odgovori

Intervjuvanci pri odgovoru na to vprašanje niso imeli nikakršnih dilem, po mnenju vseh je potrebna kombinacija teorije in prakse. Tudi tisti, ki so poudarjali, da je ključ do uspešnosti prihodnjega programa v tem, koliko bodo ta znanja uporabna v praksi, so po drugi strani poudarjali tudi pomen teorije. Nekateri predstavniki institucij z dobro razvitim internim usposabljanjem celo pričakujejo, da naj bi novi program kandidatom dal specifična teoretična znanja, ki jim jih v okviru institucij ne morejo zagotoviti. Večina intervjuvancev je uporabljala pojem kompetenc, ki obsega tako znanja kot praktične veščine in druge posameznikove značilnosti.

5.7 IZOBRAŽEVALNA, POKLICNA ALI OSEBNA ORIENTACIJA

Obrazložitev teme

Svetovalne službe v šolah in drugih izobraževalnih institucijah, javnih in zasebnih službah za zaposlovanje, podjetjih itn. pri svojem delu pogosto dajejo poudarek različnim vidikom svetovalnega dela. Nekatere svetovalne službe so lahko usmerjene bolj v izbor izobraževanja in metode pomoči za uspešen zaključek izobraževanja, druge bolj v izbiro poklica in iskanje zaposlitve, spet tretje pa se ukvarjajo predvsem z osebnimi težavami posameznika. Ta dilema se je v nekaterih državah članicah EU aktualizirala po sprejetju skupne evropske definicije karierni orientacije, ki je interpretacijo te definicije prepustila samim državam. Ob to konceptualno dilemo je trčila tudi strokovna skupina za pripravo slovenskega Terminološkega slovarja karierni orientacije (Terminološki slovar karierni orientacije, 2011, v tisku). V analizi nas je zanimalo, kako na to dilemo gledajo delodajalci oziroma kateremu področju naj bi prihodnji izobraževalni program za karierno orientacijo dal poudarek. To je bil cilj vprašanja številka 8:

- ♦ V kolikšni meri naj bi izobraževalni program dal poudarek:
 - svetovanju za izobraževanje (izbira izobraževalnega programa, šole/fakultete, veščine za učenje),
 - svetovanju za izbor poklica, kariere in pridobivanju veščin vodenja kariere,
 - svetovanju za reševanje osebnih težav.

Odgovori

Intervjuvanci so bili presenetljivo enotni; vsi so menili, naj izobraževalni program upošteva vse tri vidike in tako študente pripravi na celostni pristop. Menili so, da je delo v kariernem svetovanju usmerjeno predvsem v karierni razvoj in da naj bodo študenti predvsem usposobljeni za te naloge. Karierni razvoj poteka v kontekstu posameznikovega življenja, zato osebnega vidika nikakor ne moremo zanemariti, ali kot je dejal eden od intervjuvancev: »Kariera z leti zavzema vedno večji del našega življenja, zato se v kariernem svetovanju nikakor ne sme ignorirati celota posameznikovega osebnega življenja. Vendar to še ne pomeni, da naj bi bili karierni svetovalci psihoterapevti, saj za to obstajajo druge službe.« Tudi nekateri drugi predstavniki so menili, da naj bi študijski program predvsem dajal kompetence za razvoj kariere in naj se ne bi usmerjal v poglobljeno reševanje osebnostnih težav, saj za to že obstajajo druge

stroke in izobraževalni programi.

Glede na nekatere polemike v drugih državah, občasno tudi pri nas, smo tudi od predstavnikov institucij pričakovali bolj raznolike odgovore na to vprašanje, a se to ni zgodilo. Videti je, da imajo predstavniki institucij precej jasne predstave o tem, kaj naj bi bila vloga kariernega svetovalca in na čem naj bi bil poudarek v prihodnjem študijskem programu.

5.8 DODATNI DEJAVNIKI

V tem delu predstavljamo nove dejavnike, ki niso bili zajeti v vprašalniku, a so jih poudarili sami intervjuvanci.

Vprašanje dodane vrednosti izobraževalnega programa

Trije intervjuvanci so po predstavitvi prihodnjega izobraževanja, ki naj bi bilo interdisciplinarno, izrazili bojazen, da bi se ta interdisciplinarnost lahko končala tako, da bi program vseboval »vsega po malem« in tako ne bi prinesel dejanske dodane vrednosti, tj. večje usposobljenosti svetovalcev za karierno orientacijo. Po njihovem mnenju bi moral tak program vsebovati nekatere nove teme, ki jih pri nas visokošolske institucije še ne izvajajo, in bi bilo vanj treba vključiti tudi profesorje iz tujine.

Določitev pogojev za vpis na drugostopenjski študij za karierno svetovanje

V intervjujih se je pojavilo vprašanje, ali naj bi bil drugostopenjski študij odprt za vse diplomante prve stopnje ali pa bo mogoča prehodnost le z nekaterih smeri.

Upoštevanje izobraževalnega programa pri delodajalcih

Po mnenju večjega števila intervjuvancev je potrebno tesnejše strateško sodelovanje med delodajalci in izvajalci izobraževanja. Študijski program bo sam po sebi sicer prinesel nekatere koristi, a se bodo vanj vključevali le posamezniki, ki imajo močno notranjo motivacijo za to področje. Koristi bi bile neprimerno večje, če bi to izobraževanje posamezne institucije postavile kot pogoj za zaposlovanje novih svetovalcev in če bi formalno spodbujale vključevanje zaposlenih v ta program.

Dodatna ciljna skupina za izobraževanje

Dva intervjuvanca sta menila, da poleg tistih, ki jih navajamo mi, obstajajo tudi druge ciljne skupine svetovalcev/strokovnjakov, ki bi bili zainteresirani za vključitev v tak študijski program. To so različni zasebni svetovalci ali konzultanti s področja izobraževanja, zaposlovanja in poslovanja. Potencialni kandidati so tudi različni strokovnjaki, ki delajo v preventivnih in kurativnih programih za mlade.

5.9 IZOBRAŽEVANJE ZA ENO ALI DVE STOPNJI KARIERNEGA SVETOVANJA

Odgovori intervjuvancev na večino vprašanj v vprašalniku so bili podobni, v nekaterih primerih celo enaki. Videti je, da je prvo bolj nejasno vprašanje, ali v praksi potrebujemo dve stopnji svetovalcev (vprašanje številka 4). Kot smo že zapisali, so na to vprašanje pritrdilno odgovorili predvsem nekateri predstavniki ZRSZ in v manjši meri tudi koncesionarji, a je tudi zanje ta zamisel novost, zato v kratkem času o njej niso mogli oblikovati jasnega stališča. Rečemo torej lahko, da o tem vprašanju večina sogovornikov še ni dosti razmišljala, čeprav je, vsaj za področje zaposlovanja, bolj aktualno, kot se zdi ta hip. Sprožil ga je novi Zakon o urejanju trga dela iz leta 2010, ki uvaja koncepta osnovno in poglobljeno karierno svetovanje. To bo v prihodnje veljalo tudi za zaposlene pri koncesionarjih, ki so do zdaj imeli koncesije za posredovanje zaposlitve, po novem pa naj bi ta koncesija vključevala tudi druge dejavnosti s področja zaposlovanja, med njimi karierno orientacijo. Kot smo že dejali, je bila v preteklosti na ZRSZ

stopnja izobrazbe pomemben kriterij, ki je določal, kdo bo izvajal manj in kdo bolj poglobljene naloge karijerne orientacije. Poleg stopnje izobrazbe je bila ključna tudi vrsta izobraževanja, saj so poglobljeno svetovanje izvajali psihologi.

Obstaja več možnosti, kako regulirati delo osnovnega in poglobljenega kariernega svetovanja; v nadaljevanju predstavljamo tri izmed njih. Vse možnosti vključujejo drugostopenjski univerzitetni program kariernega svetovalca, za kar tudi pri delodajalcih že obstaja konsenz, razlika je le v načinu, kako izobraziti karijerne svetovalce na osnovni ravni.

Intervjuji so pokazali, da večina sodelujočih trenutno še ne razmišlja, da bi se problem dveh stopenj svetovanja rešil s pomočjo dveh stopenj izobraževanja. Zato si najprej zastavimo osnovno vprašanje, ali je to sploh potrebno.

Varianta A: samo drugostopenjski študijski program za kariernega svetovalca

Po tej varianti bi v Sloveniji pripravili en sam drugostopenjski univerzitetni program kariernega svetovalca, ki pa ga sploh ne bi povezovali s potrebo delodajalcev v sektorju zaposlovanja (ZRSZ in koncesionariji) po kadru, ki bi izvajal osnovno karierno svetovanje. S tem bi reševanje tega vprašanja prepustili regulativi in/ali delodajalcem. Delno se to že dogaja, saj je že prišlo do poskusa opisa različnih oblik karijerne orientacije. Dve ravni svetovanja je načeloma mogoče opredeliti. V osnovno karierno svetovanje lahko štejemo informiranje strank, zbiranje informacij in pripravo informativnih gradiv, osnovno ugotavljanje potreb (*needs assessment*), dajanje kratkih nasvetov, napotitev do virov ustreznih informacij in oblik karijerne orientacije, organiziranje predstavitev šol in poklicev, organiziranje in vodenje delavnic za iskanje zaposlitve in drugih preprostejših delavnic, sodelovanje s partnerji itn. Poglobljeno karierno svetovanje pa obsega, če poenostavimo, vodenje poglobljenega svetovalnega intervjuja, uporabo ustreznih tehnik ocenjevanja (*assessment*), vodenje delavnic kariernega razvoja, načrtovanje, izvedbo in evalvacijo programov kariernega razvoja itn. V praksi posameznih institucij obstajajo oblike dela, ki jih je težko uvrstiti v eno ali drugo kategorijo, saj se med seboj prepletajo. Poleg tega morajo svetovalci že zdaj opravljati dela različnih vrst in zahtevnosti. Obstaja torej resen dvom o tem, ali se to vprašanje sploh da urediti na administrativen način. Poleg tega bi taka rešitev prinesla formalno priznano izobraževanje za zahtevnejše svetovanje, osnovno svetovanje pa bi bilo še naprej prepuščeno internemu izobraževanju. Varianta a je z vidika izvajalcev izobraževanja najbolj enostavna, saj se ne ukvarja »s problemi delodajalcev«; to obenem pomeni, da bi dobili izobraževalni program, ki bi ponujal le delno rešitev za potrebe prakse.

Varianta B: drugostopenjski študijski program za kariernega svetovalca in kvalifikacija za osnovno karierno svetovanje

Druga možnost je, da se v Sloveniji poleg drugostopenjskega izobraževanja oblikuje tudi kvalifikacija za osnovno karierno svetovanje; tak sistem deluje v nekaterih evropskih državah. Ta možnost je bila v preteklosti večkrat predmet razprave. Omenjale so se možnosti, da bi to bila kvalifikacija v sistemu NPK ali pa neki drug certifikat (licenca), če bi se za to odločili nekateri delodajalci. Skupno stališče v teh razpravah ni bilo sprejeto. V novih razmerah bi ta varianta sicer prinesla neko rešitev, saj bi vsaj delno izboljšala strokovno usposobljenost in bi bila dostopna tako svetovalcem ZRSZ kot svetovalcem pri koncesionarijih, verjetno pa bi ta kvalifikacija imela neko težo tudi pri drugih potencialnih delodajalcih, ki trenutno o tej možnosti še ne razmišljajo.

Varianta b je sicer aktualna, vendar obstaja dvom o njeni primerljivosti s sistemom izobraževanja za kariernega svetovalca v drugih državah EU. Osnovno svetovanje, kot je definirano pri nas, je namreč zelo zahtevno. Zanj so zahtevana tudi nekatera teoretična znanja, kar so soglasno potrdili tudi predstavniki delodajalcev, ki so sodelovali v naši analizi. Za opravljanje takih del so potrebne kompetence, ki so bolj primerljive z ravni kompetenc, ki jih dajejo programi univerzitetnega izobraževanja, v mnogih državah imenovanega *postgraduate diploma* (gre za nekakšno specializacijo oziroma univerzitetno izobraževanje, ki sledi prvi bolonjski stopnji, a še ni magisterij – lahko pa je del magisterija). To možnost predstavljamo v nadaljevanju.

Varianta C: drugostopenjski študijski program za kariernega svetovalca, ki vključuje dva dela

Gre za rešitev, ki je v veljavi v nekaterih državah (na primer v Angliji). Drugostopenjski študij ima dva sklopa:

- ♦ prvi sklop (postgraduate diploma in guidance) vsebuje module, ki so potrebni za opravljanje kariernega svetovalca praktika. Ta rešitev je smiselna le, če bi ta sklop (certifikat) delodajalci priznali v zakonu ali kako drugače kot ustrezno osnovo za opravljanje dela osnovnega kariernega svetovanja;
- ♦ drugi sklop modulov (običajno gre za raziskovalno metodologijo, poglobljeno spoznavanje teorij, magistrsko nalogo ipd.) pa kandidatu prinese naziv magister.

V tem primeru gre torej za drugostopenjski program, ki ima dva mogoča izhoda. Ta način pri nas sicer ni običajen, a verjetno ni v nasprotju z visokošolsko zakonodajo. Prednost variante c je vsekakor v tem, da nudi izobraževanje za obe stopnji kariernega svetovanja. Tako pripravljen izobraževalni program bi bil boljši odgovor na različne potrebe prakse, ki za ta dela zahteva višjo stopnjo strokovne usposobljenosti kakor v preteklosti.

6 UGOTOVITVE

Analiza o interesu potencialnih delodajalcev za izobraževanje kariernih svetovalcev je bila pri nas opravljena prvič. Vseh 21 predstavnikov institucij je izrazilo prepričanje, da v Sloveniji potrebujemo izobraževalni program, ki bi svetovalcem dal specializirane kompetence za delo na področju karierne orientacije. Kot predstavniki delodajalcev so podprli seznam značilnosti takega izobraževalnega programa, ki se je pred leti izoblikoval v strokovnih krogih. Slovenija bo očitno med zadnjimi državami članicami EU, ki bodo uvedle ta program, vendar lahko po drugi strani ugotovimo, da so razmere zrele za njegovo uvedbo, kar bi lahko pospešilo razvoj izobraževalnega programa in njegovo uveljavitev v praksi.

Intervjuvanci se niso omejevali le na mnenja o predstavljenih značilnostih, ampak so jasno opozorili tudi na nekatere težave, ki se bodo pojavile v praksi, ter nakazali nekatere možnosti za njihovo rešitev. Njihova mnenja je mogoče strniti v ugotovitev, da je ključ do uspeha dobro sodelovanje med delodajalci in izvajalci izobraževanja, in to že v fazi priprave programa, in da bo izobraževalni program imel širšo družbeno korist le, če bodo institucije ustrezno ukrepale in to kvalifikacijo vključile v svoj sistem dela in kadrovanja.

Nekatere dileme obstajajo, kot na primer, kakšni bodo vpisni pogoji za študij ipd. Odgovori tudi niso dali jasnejše slike o eni glavnih dilem, tj. o vprašanju, kako, če sploh, zagotoviti izobraževanje za dve ravni zahtevnosti svetovanja. O tej dilemi bo še potrebna razprava, ki pa jo je treba opraviti v času priprave študijskega programa. V analizi smo jo skušali osvetliti tako, da smo v podpoglavju 5.9 navedli tri različne variante, kako izobraževalni program povezati s potrebami prakse. Rešitev te dileme bo treba poiskati v tesnem sodelovanju z delodajalci, saj so nekatere izobraževalne rešitve odvisne od njihovih odločitev.

7 VIRI IN LITERATURA

- ♦ Terminološki slovar karierne orientacije (v tisku). Ljubljana: ZRSZ. Pripravljen spomladi 2011 v okviru projekta ESS »Nacionalna koordinacijska točka za vseživljenjsko karierno orientacijo«.
- ♦ Sultana, G. R. (2004). Guidance Policies in the Knowledge Society – a CEDEFOP Synthesys Report. Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training.
- ♦ Pregled dosedanjega izobraževanja za karierno orientacijo. Ljubljana: ZRSZ. Pregled, pripravljen spomladi 2011 v okviru projekta ESS »Nacionalna koordinacijska točka za vseživljenjsko karierno orientacijo« (avtorica Mojca Polak Williams).
- ♦ Niklanovič, S. (2009). Povzetek strokovnih podlag za izgradnjo sistemskega pristopa k vseživljenjski karierni orientaciji v okviru Operativnega programa razvoj človeških virov 2007–2013. Ljubljana: Kadis.

Priloga 1

VPRAŠALNIK:

Analiza interesa delodajalcev za zaposlitev kariernih svetovalcev

Organizacija/predstavnik: _____/_____

- 1) V kolikšni meri je predstavljeni model izobraževanja relevanten za vašo mrežo/organizacijo in kakšne koristi si obetate?
- 2) Ali bi vam predstavljeni izobraževalni program pomagal pri načrtovanju in izvedbi vašega internega izobraževanja?
Če je odgovor »da«, kako lahko pomaga?
- 3) Ali imate v vaši organizaciji svetovalce, ki se ukvarjajo samo s kariernim svetovanjem, ali je karierna orientacija le eno od področij njihovega dela?
- 4) Ali v vaši organizaciji/mreži obstaja potreba po dveh (ali več) stopnjah kariernih svetovalcev (specializirani karierni svetovalec, manj specializirani svetovalec)?
- 5) Na kateri stopnji naj bi bilo po vašem mnenju izobraževanje za kariernega svetovalca z vidika zahtevnosti njihovega dela v vaši organizaciji/mreži (za vsako stopnjo posebej, če v mreži obstajata dve vrsti svetovalcev)?
 - ♦ Bolonjski študij: prva stopnja, podiplomsko izobraževanje, druga stopnja?
 - ♦ Kvalifikacija: kakšna je potrebna?
- 6) Želite, da imajo kandidati opravljeno izobraževanje že pred zaposlitvijo v vaši organizaciji ali da se po tem programu izobražujejo že zaposleni svetovalci?
- 7) Po vašem mnenju naj bi bilo izobraževanje:
 - ♦ usmerjeno v pridobivanje praktičnih veščin, ki so potrebne za delo v praksi,
 - ♦ predvsem teoretično,
 - ♦ kombinacija teorije in prakse.
- 8) V kolikšni meri naj bi izobraževalni program dal poudarek:
 - ♦ svetovanju za izobraževanje (izbira izobraževalnega programa, šole/fakultete, veščine za učenje),
 - ♦ svetovanju za izbor poklica, kariere in pridobivanju veščin vodenja kariere,
 - ♦ svetovanju za reševanje osebnih težav.
- 9) Ali so še kakšna druga vprašanja (dejavniki, dileme), ki so povezana z izobraževanjem za karierno orientacijo, pa niso zajeta v naših vprašanjih?

ANALIZA INTERESA DELODAJALCEV ZA ZAPOSLOVANJE KARIERNIH SVETOVALCEV

*Pripravila Univerza v Ljubljani,
Pedagoška fakulteta
Avtor: Saša Niklanovič*

Operacijo delno financira Evropska unija iz sredstev Evropskega socialnega sklada (85 %), sredstev slovenske (nacionalne) udeležbe je 15 %. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, razvojne prioritete: 5. Institucionalna in administrativna usposobljenost, 5.2 prednostne usmeritve: "Modernizacija institucij na trgu dela" na podlagi odločb št.: OP RČV/5/2/07-0-MDDSZ, OP RČV/5/2/07-1-MDDSZ in OP RČV/5/2/07-2-MDDSZ o dodelitvi sredstev za projekt "Nacionalna koordinacijska točka za vseživljenjsko karierno orientacijo".

Univerza v Ljubljani
Pedagoška fakulteta



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski sklad za regionalni razvoj
Kohezni sklad
Evropski socialni sklad



vseživljenjska
karierna orientacija
nacionalna
koordinacijska točka



Zavod Republike Slovenije
za zaposlovanje