

# ANALIZA IZOBRAŽEVANJA IZVAJALCE KARIERNE ORIENTACIJE V EU KARIERNE ORIENTACIJE V EU

*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 IZOBRAŽEVANJ ZA IZVAJALCE KARIERNE ORIENTACIJE V EU

Pripravi: Pedagoška fakulteta

Avtor: Saša Niklanovič

Lektorica: Alenka Kobler

Datum: 31. avgust 2011

# VSEBINA

<b>1</b>	<b>DEFINICIJA KARIERNE ORIENTACIJE</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>MEDNARODNI OKVIRI KOMPETENC IN CERTIFIKATI</b>	<b>9</b>
2.1	Kompetenčni okvir IAEVG	9
2.2	Global Career Developmet Facilitator (GCDF)	13
2.3	Kompetenčni okvir CEDEFOP	16
<b>3</b>	<b>IZOBRAŽEVANJE ZA KARIERNO ORIENTACIJO V EVROPSKI UNIJI</b>	<b>18</b>
<b>4</b>	<b>ŠTUDIJE PRIMEROV</b>	<b>25</b>
4.1	Danska	25
4.2	Nemčija	27
4.3	Malta	30
4.4	Velika Britanija	33
<b>5</b>	<b>IZOBRAŽEVANJE ZA KARIERNO ORIENTACIJO V SLOVENIJI</b>	<b>35</b>
5.1	Pregled po posameznih institucijah	35
5.2	Oblikovanje skupnega programa usposabljanja za svetovalne delavce v svetovalnih omrežjih za načrtovanje in vodenje kariere	37
	<b>LITERATURA IN VIRI</b>	<b>43</b>

# 1 Definicija karierne orientacije

## Kratek pregled izrazov za karierno orientacijo pri nas

Pri pripravi izobraževalnega programa za karierno orientacijo izhajamo iz pojmovanja karierne orientacije (career guidance), ki je bilo pred nekaj leti sprejeto v vseh državah Evropske unije. Karierna orientacija je izraz, ki je v Sloveniji relativno nov, saj smo ga pogosteje začeli uporabljati po letu 2005. Poimenuje dejavnost, ki smo jo v preteklosti poznali pod drugimi nazivi. Pred drugo svetovno vojno se je ta dejavnost imenovala poklicno svetovanje, v petdesetih letih prejšnjega stoletja, ko je bila ponovno uvedena na slovenskih tleh, pa so jo poimenovali poklicno usmerjanje, in ta izraz je bil nato v rabi skoraj petdeset let. Kasneje je ta dejavnost dobila negativni prizvok, saj so jo ljudje povezovali z nepopularnim usmerjenim izobraževanjem. Zaradi negativnega prizvoka in konceptualnih novosti je bil konec devetdesetih let prejšnjega stoletja uveden izraz poklicna orientacija. Najprej je bil uradno sprejet na področju zaposlovanja, kasneje pa tudi na področju izobraževanja (Programske smernice. Svetovalna služba v osnovni šoli, 2008). Ta izraz se uporablja še danes, vendar se je sredi prejšnjega desetletja, pod vplivom evropskih dogajanj, pojavila potreba po novem izrazu, ki bi vključeval poklicno in izobraževalno orientacijo. Po letu 2005 se je razširila uporaba izraza karierna orientacija, ki je prevod izraza career guidance.

## Evropska definicija karierne orientacije

Evropska dogajanja so v slovenski strokovni literaturi temeljito predstavljena (Niklanovič, 2007), zato bomo na tem mestu omenili le dva dokumenta evropske politike, ki sta imela najmočnejši vpliv na razvoj karierne orientacije v zadnjih nekaj letih. To sta obe evropski resoluciji o karierni orientaciji, ki predstavljata začetke skupne evropske politike na tem področju. Definicija karierne orientacije, ki je bila predhodno usklajena med EU in OECD, je bila prvič uradno objavljena leta 2004 v Resoluciji o karierni orientaciji (Draft Resolution of the Council and of the Representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe, 2004). Definicija karierne orientacije se glasi:

*»Orientacija se v kontekstu vseživljenjskega učenja nanaša na vrsto aktivnosti, ki državljanom v vseh starostnih obdobjih in na katerikoli točki njihovega življenja omogočajo identifikacijo njihovih sposobnosti, kompetenc in interesov za sprejemanje odločitev na področju izobraževanja, usposabljanja in izbire poklica. Poleg tega jim omogoča vodenje svojih življenjskih poti v učenju, delu in drugih okoljih, v katerih se teh kompetenc in sposobnosti naučijo in/ali jih uporabljajo.«*

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

*»[...]informiranje, dajanje nasvetov (advising), svetovanje (counselling), ocenjevanje kompetenc, mentorstvo, zastopanje in učenje veščin odločanja ter veščin vodenja*

*kariere. Da bi se izognili dvoumnosti uporabe pojma (za katerega se v državah članicah uporabljajo različni termini, ki opisujejo aktivnosti, ki vključujejo izobraževalno, poklicno in karierno orientacijo, službe za orientacijo in svetovanje itd.), se pojem 'orientacija' v tem tekstu nanaša na posamezne našete pojme ali pa na vse njih. Države članice naj pojem interpretirajo tako, da se nanaša na ustrezne storitve v njihovi lastni državi.»*

Ta definicija vsekakor predstavlja korak naprej, vendar je na ravni držav članic odprla nekatera vprašanja. Razumevanje karierne orientacije in strokovna terminologija se namreč med državami, kljub podobnostim, razlikujeta. Tudi v Sloveniji so se odprla nekatera tovrstna vprašanja, kar je botrovalo odločitvi za pripravo Terminološkega slovarja karierne orientacije.

## **Kaj sodi v karierno orientacijo in kaj ne – pogled stroke**

V Sloveniji, tako kot še v nekaterih drugih državah članicah, ugotavljamo, da je ta definicija širša od tiste, ki je pri nas veljala do zdaj. V resoluciji je sicer našeta cela vrsta služb, ki izvajajo karierno orientacijo, vendar to povzroča nekaj nejasnosti, saj nekatere izmed njih izvajajo tudi dejavnosti, ki jih ne moremo šteti v karierno orientacijo. Ta vprašanja so se pojavila že v času priprave prve resolucije o karierni orientaciji, vendar se je Evropska komisija tem vprašanjem izognila ter interpretacijo pojma prepustila državam članicam. V Sloveniji se moramo torej sami dogovoriti, katere dejavnosti še spadajo v karierno orientacijo in katere ne.

Preden pa to storimo, si moramo priklicati v spomin tradicionalne poglede na karierno orientacijo, ki izvirajo s severa Evrope. Tam ima izraz *guidance* širok pomen in vključuje tri vrste orientacije: poklicno, izobraževalno in osebno. Strokovnjaki poudarjajo, da pri tem ne gre toliko za različne dejavnosti, ampak bolj za različne poudarke.

**Poklicna orientacija** (vocational guidance). V organizacijah, ki izvajajo to obliko orientacije, je poudarek predvsem na pripravi posameznika na izbiro poklica ter na odločitvi o poklicu in izobraževalni poti, ki bo pripeljala do poklica.

**Izobraževalna orientacija** (educational guidance). Ukvarja se predvsem z vprašanji izbire izobraževanja, motivacije, načrtovanja izobraževalne poti (pogosto s pomočjo izobraževalnih načrtov), pomoči pri reševanju učnih težav ipd. Izbira poklica oziroma kariere je praviloma bolj v ozadju.

**Osebna orientacija** (personal guidance). V ospredju je ukvarjanje s širokim spektrom osebnih težav stranke, kot so socialne težave, težave s starši, čustvene in vedenjske težave, težave z odvisnostjo ipd. V službah, kjer je osebna orientacija v ospredju, to razumejo bolj kot terapevtsko svetovanje (Sultana, 2004, str. 28). Sem sicer sodijo tudi vprašanja o izobraževanju in delu, ki pa so v praksi tovrstnih služb pogosto marginalizirana.

V praksi je bilo pogosto težko jasno določiti meje med poklicno, izobraževalno in osebno orientacijo. Čeprav se ta delitev in terminologija, razen izraza poklicna orientacija, v Sloveniji nista uveljavili, lahko v delu posameznih služb prepoznamo poudarke na posameznih vrstah orientacije. Te dejavnosti imajo zelo veliko skupnega, vendar imajo tudi svoje specifičnosti. Dodana vrednost posameznih dejavnosti je ravno njihova specializiranost, kar pomeni, da se lahko na specifične potrebe posameznih skupin uporabnikov ustrezno odzove le služba, ki je dovolj specializirana za to področje. In ravno to je poglobitni razlog, da obstajajo različne službe.

Menim, da so današnje konceptualne in terminološke dileme pri nas in v nekaterih drugih državah članicah predvsem posledica dveh dejavnikov, ki ju bomo morali upoštevati tudi pri pripravi izobraževalnega programa za karierno orientacijo.

Prvi je širina definicije karierne orientacije. Gre torej za vprašanje, kako široko je karierna orientacija definirana. V nekaterih državah EU (Anglija, Irska in nordijske države) so v preteklosti delo šolskih svetovalnih služb, ki ga imenujejo *guidance*, sicer pojmovali široko, dejansko pa so se te službe največ ukvarjale s karierno orientacijo, tj. s poklicno in izobraževalno orientacijo. Zaradi načina dela marsikje ne vidijo bistvene razlike med konceptoma ter izrazoma *guidance* in *career guidance*. Ta »nedoslednost« se odraža celo v evropski politiki karierne orientacije, kjer se navedena izraza uporabljata kot sinonima. Na primer, Resolucija o karierni orientaciji iz leta 2004 uporablja izraz *guidance*, dokumenti, ki govorijo o uresničevanju te resolucije, pa uporabljajo izraz *career guidance* (*Career Guidance – A Handbook for Policy Makers*, 2004).

Drugi dejavnik, ki otežuje razumevanje koncepta karierne orientacije in sodelovanje med institucijami, je dejstvo, da se v praksi le nekatere službe ukvarjajo samo s karierno orientacijo. V Sloveniji se samo s karierno orientacijo ukvarjajo karierni svetovalci na Zavodu RS za zaposlovanje, ki ponekod delujejo v okviru Centrov za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS), medtem ko je pri šolskih svetovalnih delavcih karierna orientacija le del njihovega področja dejavnosti. Podobno je še v nekaterih drugih organizacijah. To zaplete vprašanje njihove strokovne identitete, njihovega izobraževanja itn.

## Kaj je v Sloveniji karierna orientacija in kaj ni

Pri pripravi izobraževalnega programa za karierno orientacijo je zaželeno, da imamo jasno pojmovanje, kaj ta dejavnost vključuje in kakšen je njen koncept. Odgovor na to preprosto vprašanje pri nas ni enostaven, a je danes nanj mogoče dati zadovoljiv odgovor.

Omenili smo že, da v nekaterih državah ne vidijo bistvene razlike med konceptoma in izrazoma *guidance* in *career guidance*. V nekaterih drugih državah, tudi v Sloveniji, so stvari bolj ločene. Pri nas izraza *guidance* do zdaj nismo uporabljali samostojno, ampak vedno v kombinaciji poklicna orientacija (*vocational guidance*). V skladu z našim konceptom svetovalnega dela na šoli je poklicna orientacija le eno od šestih področij dela šolskih svetovalnih služb (Programske smernice. Svetovalna službe v osnovni šoli, 2008). Pri nas karierna orientacija torej ne more biti skupni naziv za celotno svetovalno delo v šoli, podobno je tudi v izobraževanju odraslih, na področju razvoja kadrov v podjetjih itn. Ta izraz torej zajema vse tri vrste *guidance*, ki smo jih

navedli zgoraj. Karierna orientacija se pri nas ukvarja predvsem z vprašanji izbire izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja z vidika kariernega razvoja, vendar na ta razvoj gleda kot na del posameznikovega osebnega razvoja. Pristop je, tako kot v drugih podobnih dejavnostih, celosten. To se odraža tudi v praksi karierne orientacije, kjer se enakovredno uporabljajo tudi metode, ki so v osnovi namenjene osebnemu razvoju: delavnice za učenje veščin komuniciranja, timskega dela, reševanja težav, delavnice odločnosti (*assertiveness*) itd. Vendar se karierna orientacija ne ukvarja z nekaterimi temami, ki se jim posveča šolska svetovalna služba, čeprav ne specialistično; to so disciplina, različne vrste odvisnosti, vrstniško nasilje, motnje hranjenja, socialne težave, reševanje težav v družini itd. Delitve na različne dejavnosti in službe so sicer potrebne zaradi organiziranja, financiranja in vodenja različnih svetovalnih služb ter zaradi spremljanja njihovega dela in ugotavljanja učinkov, vendar se službe prilagajajo potrebam svojih strank, ki so celovite osebnosti, ter jih poskušajo celostno obravnavati, to pa vodi v preseganje meja med posameznimi dejavnostmi in strokami.

Če povzamemo, lahko rečemo, da se karierna orientacija sicer v največji meri ukvarja s posameznikovim kariernim razvojem, vendar ta razvoj razume kot del posameznikove celote. Zato bi bilo zelo težko potegniti ostre in jasne meje med različnimi oblikami svetovalnega dela. K jasnejši predstavi, kaj v Sloveniji sodi v karierno orientacijo in kaj ne, bo znatno prispeval Terminološki slovar karierne orientacije.

## Slovenski Terminološki slovar karierne orientacije

Razvoj karierne orientacije je k nam prinesel nove pristope, nove metode in nove strokovne izraze, ki so se uporabljali poleg starih. Danes se pri nas za poimenovanje te dejavnosti namesto enega uporablja več izrazov, predvsem naslednji: poklicno svetovanje, poklicna orientacija, poklicno svetovalno delo, karierna orientacija, občasno pa tudi poklicno usmerjanje, čeprav ta izraz uradno že več kot deset let ni v uporabi. To v praksi povzroča določene težave tako uporabnikom, strokovnjakom/svetovalcem, izvajalskim organizacijam in njihovim vodstvom kot tudi financerjem.

Pred dobrimi dvajsetimi leti je bila v Sloveniji karierna orientacija – takrat se je imenovala poklicno usmerjanje – v glavnem namenjena šolski mladini. Izvajali so jo psihologi/poklicni svetovalci Zavoda za zaposlovanje in šolski svetovalni delavci. Čeprav so ves čas obstajali različni teoretični pogledi, je bila strokovna terminologija med izvajalci kolikor toliko usklajena, vsaj tisti njen del, ki se je uporabljal pri vsakdanjem delu. V zadnjih dvajsetih letih pa so karierno orientacijo začeli izvajati novi izvajalci: zasebne agencije za zaposlovanje, zasebne agencije za razvoj človeških virov, centri za izobraževanje odraslih, univerze itd. Ti ne izvajajo samo karierne orientacije, ampak tudi dejavnosti, ki jih ne moremo šteti v karierno orientacijo.

Tudi pri nas so se pojavile nejasnosti in vprašanja, kot na primer, kaj še spada v karierno orientacijo oziroma v kakšnem odnosu je karierna orientacija do drugih sorodnih dejavnosti, kot na primer do šolskega svetovalnega dela, vodenja karier v podjetjih, svetovanja v izobraževanju odraslih itd. Vse to kaže, da je bil skrajni čas za izdelavo terminološkega slovarja. Slovenski



terminološki slovar karierne orientacije je bil izdelan junija 2011 v okviru posebne komponente projekta Evropskega socialnega sklada »Nacionalna koordinacijska točka za vseživljenjsko karierno orientacijo«. V času priprave našega dokumenta je bil slovar še v tisku (Terminološki slovar karierne orientacije – v tisku). Eden od ciljev priprave Terminološkega slovarja je tudi, da bi služil kot terminološka osnova za pripravo izobraževalnih programov karierne orientacije.

Na tem mestu naj omenim le dva izraza, ki tudi v Sloveniji povzročata največ težav na tem področju.

Prvi je izraz **guidance**. Delovna skupina, ki je pripravljala Terminološki slovar, je *guidance* prevedla kot »svetovalno delo«. Ta izraz je zelo širok in torej zajema vse tri vrste *guidance*, ki smo jih opisali v tem poglavju. Uporabljamo ga torej, kadar govorimo o vseh organizacijah oziroma službah, ki pomagajo posamezniku pri izobraževanju, zaposlovanju in osebnem razvoju.

Drugi izraz je **career guidance**, ki se prevaja kot »karierna orientacija«<sup>1</sup> in se je v zadnjih letih močno uveljavil. Sprejet je bil na celotnem področju zaposlovanja, saj ga uporabljata novi Zakon o urejanju trga dela (2010) in Zavod RS za zaposlovanje, ustanovljeno pa je bilo tudi Društvo za karierno orientacijo (DKOS). Izraz *lifelong career guidance* prevajamo kot »vseživljenjska karierna orientacija«, vendar pri tem ne gre za neko drugo dejavnost. To je izraz, ki se je pojavil v evropski izobraževalni politiki in pomembnih nacionalnih dokumentih nekaterih držav članic, vendar s tem hočejo le povedati, naj države razvijajo to dejavnost, podobno kot pri vseživljenjskem učenju, za vse ciljne skupine.

## Strokovna terminologija danes in jutri

Slovenski Terminološki slovar karierne orientacije je vsekakor pomemben korak v smeri večje profesionalizacije te stroke, čeprav ni uspel odpraviti vseh konceptualnih in terminoloških dilem. V nekaterih redkih primerih namreč ni bilo mogoče najti konsenza in poiskati enega izraz za en pomen, vendar je rešitev kljub vsemu korak naprej.

Slovar prihaja v pravem času, saj se je julija 2011 začel projekt priprave visokošolskega študija karierne orientacije. Dogovorjena terminologija na področju karierne orientacije je namreč nujna za izvajanje takega programa. Stroke se bo tudi v prihodnje hitro razvijala in temu bo morala slediti tudi terminologija, zato bo slovar treba v prihodnje dopolnjevati. Skorajšnja revizija bo verjetno potrebna tudi zato, ker so se spomladi 2011 na ravni Evropske unije pričele priprave na izdelavo skupnega evropskega terminološkega slovarja karierne orientacije. Slovar bo pripravljen v okviru Mednarodne mreže za politiko karierne orientacije (*European Lifelong Guidance Policy Network – ELGPN*), ki deluje četrto leto. Izdelava evropskega slovarja ne bo lahka naloga, saj imajo države članice vse pristojnosti na področju izobraževanja in zaposlovanja, kamor karierno orientacijo po navadi uvrščamo. Skupni slovar bo pomemben dogodek za karierno orientacijo v EU, vendar ne bo rešil vseh konceptualnih, še manj pa prevajalskih dilem, ki so specifične za posamezne države. Potreba po razvijanju slovenskega terminološkega slovarja bo torej tudi v prihodnje enako aktualna.

---

<sup>1</sup>Slovar dopušča, da se v določenih kontekstih uporabi tudi prevod "karierno svetovalno delo".



## 2 Mednarodni okviri kompetenc in certifikati

V tem poglavju bomo predstavili nekatere mednarodne okvire kompetenc in certifikate, ki so v EU in drugod najbolj poznani ali pa so se najbolj razširili. Predstavljamo jih na začetku te analize, saj je njihov namen definirati kompetence, ki naj bi jih upoštevali pri pripravi izobraževalnih programov za karierno orientacijo.

Zamisel, da naj bi karierni svetovalci iz različnih držav in celin imeli podobne in primerljive kompetence, je stara že nekaj desetletij. Pred več kot dvajsetimi leti je prišlo do poskusa oblikovanja enotnega študijskega programa za karierno orientacijo na globalni ravni, ki pa se ni obnesel. Poskus je namreč odprl vrsto vprašanj, od katerih so se nekatera pokazala kot nerešljiva: Čigav vpliv bi prevladal? Ali bi šlo za prevlado ZDA in s tem za njihov večji vpliv? Temu se je pridružil tudi odpor uveljavljenih univerz, ki niso bile pripravljene spreminjati svojih študijskih programov itd. Postalo je očitno, da so se ti poskusi znašli v slepi ulici, zato so se strokovnjaki stvari lotili na drugačen način.

Poskušali so določiti kompetence, ki naj bi jih imeli vsi svetovalci in drugi zaposleni, ki delajo na tem področju. V tem poglavju navajamo najbolj razširjen tovrstni poskus in okvir kompetenc združenja IAEVG. Navajamo tudi poskus uveljavljanja določenega kompetenčnega certifikata (ne okvira) na mednarodni ravni. Izbrali smo certifikat *Global Career Development Facilitator* (GCDF), ki se je v zadnjih desetih letih v svetu najbolj uveljavil. Kot tretji primer navajamo okvir kompetenc za karierno orientacijo, ki je predlagan v študiji CEDEFOP o profesionalizaciji karierne orientacije (CEDEFOP, 2009).

Obstaja še niz tovrstnih kompetenčnih okvirov, ki pa jih na tem mestu ne bomo omenjali, ker bodisi niso relevantni za naš prostor (ZDA, Kanada, Avstralija, Nova Zelandija) bodisi se v praksi niso obnesli, kot na primer okvir EAS (*Guide on the Accreditation of Career Guidance*, 2008).

### 2.1 KOMPETENČNI OKVIR IAEVG

#### Nastanek

Mednarodno združenje za izobraževalno in poklicno orientacijo (IAEVG) je globalno združenje, ki obstaja že petdeset let. Že pred dolgo časa se je združenje srečalo s potrebo, da bi se na neki način določil standard kompetenc kadra, ki izvaja storitve karierne orientacije po vsem svetu. To bi prispevalo k višji kakovosti svetovalnih služb, večji stopnji primerljivosti storitev pa tudi k lažjemu zaposlovanju kariernih svetovalcev in njihovi lažji mobilnosti. Pri tem je bil vzor sestavljavcem standarda okvir kompetenc za karierne svetovalce, ki se je močno uveljavil v ZDA, kjer je nosilec *National Board of Certified Counsellors* (NBCC).

Leta 2002 je predlog okvira kompetenc pripravila delovna skupina in ga preizkusila v izbranih državah, leta 2003 pa ga je potrdila skupščina IAEVG. V preizkus je bila vključena tudi Slovenija. Naši svetovalci so kompetenčni okvir, kljub manjšim nejasnostim, močno podprli, saj so v njem videli možnost za dvig profesionalizma in ugleda svojega dela. Naziv okvira kompetenc je

»Mednarodne kompetence za praktilke izobraževalne in poklicne orientacije« (*International Association of Educational and Vocational Guidance – IAEVG, 2003*).

## Značilnosti Mednarodnih kompetenc IAEVG za praktilke izobraževalne in poklicne orientacije

Namen tega okvira kompetenc je, da organizacije po vsem svetu v čim večji meri upoštevajo okvir kompetenc IAEVG ter z njim uskladijo svoja usposabljanja in študijske programe za karierno orientacijo. Primerjave, ki so jih naredili predstavniki IAEVG in NBCC, so pokazale, da med obema okviroma kompetenc ni velikih razlik; okoli 80 odstotkov kompetenc je praktično enakih. Okvir kompetenc IAEVG je v mednarodnih strokovnih krogih dobro poznan in evidentirane so izobraževalne organizacije, ki so svoje programe uskladile s tem okvirom, čeprav je težko reči, v kolikšni meri se ta okvir v praksi upošteva.

Kompetenčni okvir sestavljajo ključne in specializirane kompetence. Ključnih je enajst in jih morajo imeti vsi svetovalci, ne glede na področje zaposlitve. Specializirane kompetence pa so odvisne od področja, na katerem svetovalec dela.

KLJUČNE KOMPETENCE IAEVG	
<b>C1</b>	Demonstrira ustrezno etično vedenje in profesionalen odnos pri izpolnjevanju vlog in odgovornosti.
<b>C2</b>	Demonstrira zastopanje in vodenje v procesih strankinega učenja, razvoja kariere in osebnosti.
<b>C3</b>	Zavedanje in upoštevanje strankinih kulturnih razlik pri učinkoviti interakciji z drugimi.
<b>C4</b>	Vključuje teorije in raziskovanja v prakso karierne orientacije, kariernega razvoja, svetovanja in konzultiranja.
<b>C5</b>	Veščine za načrtovanje, izvajanje in evalvacijo programov in intervencij karierne orientacije.
<b>C6</b>	Demonstrira zavedanje lastnih zmožnosti in omejitev.
<b>C7</b>	Zmožnost učinkovite komunikacije s kolegi in strankami ter uporaba primerne ravni jezika.
<b>C8</b>	Poznavanje ažurnih informacij o izobraževanju, usposabljanju, trendih zaposlovanja, trgu dela in socialnih zadevah.
<b>C9</b>	Socialna in medkulturna občutljivost.
<b>C10</b>	Veščine za učinkovito sodelovanje v timu strokovnjakov.
<b>C11</b>	Demonstrira poznavanje procesa vseživljenjskega razvoja kariere.

Poleg enajstih ključnih kompetenc kompetenčni okvir IAEVG vsebuje tudi 10 specializiranih kompetenc.

<b>SPECIALIZIRANE KOMPETENCE IAEVG</b>	
<b>1</b>	<b>Ocenjevanje (assessment)</b> Vsebuje šest podkompetenc, s katerimi svetovalci s pomočjo intervjuja in raznih vprašalnikov, testov in drugih pripomočkov oceni sposobnosti, znanja, interese, osebnostne lastnosti, vrednote in druge lastnosti posameznika, ki so povezane z izborom kariere.
<b>2</b>	<b>Izobraževalna orientacija (educational guidance)</b> Zajema deset podkompetenc, ki svetovalcu omogočajo, da stranki pomaga pri izboru izobraževalnega programa, izdelavi izobraževalnega načrta, premagovanju učnih težav ter pri pripravi za naslednjo stopnjo izobraževanja ali pripravi na zaposlitev.
<b>3</b>	<b>Razvoj kariere (career development)</b> Vključuje enajst podkompetenc, ki ob upoštevanju razvojnega modela svetovalcu pomagajo pripraviti in izvajati ustrezen program pomoči posamezniku, temelječ na njegovih potrebah.
<b>4</b>	<b>Svetovanje (counselling)</b> Vključuje osem podkompetenc za veščine, ki posamezniku omogočajo samorefleksijo, ugotavljanje samopodobe, odločanje in reševanje težav.
<b>5</b>	<b>Upravljanje informacij (information management)</b> Vključuje pet podkompetenc za zbiranje, organiziranje, vzdrževanje in diseminacijo informacij, ki jih posameznik potrebuje pri vodenju svoje kariere.
<b>6</b>	<b>Konzultacija in koordinacija (consultation and coordination)</b> Vključuje osem podkompetenc za informiranje in orientacijo staršev, učiteljev, uprave šole in delodajalcev.
<b>7</b>	<b>Raziskovanje in evalvacija (research and evaluation)</b> Študijsko spremljanje tem (sedem podkompetenc), ki so povezane s karierno orientacijo in svetovanjem, kot na primer učni procesi, poklicno vedenje in razvoj, vrednote, učinkovitost posameznih metod dela itn.
<b>8</b>	<b>Vodenje programov in služb (programme and service management)</b> Vključuje osem podkompetenc za oblikovanje in izvedbo kariernih storitev/programov, njihov nadzor in evalvacijo.
<b>9</b>	<b>Gradnja lokalnih kapacitet (community capacity building)</b> Spodbujanje (šest podkompetenc) sodelovanja med partnerji na lokalni ravni pri ugotavljanju človeškega kapitala in lokalnih potreb ter pri razvojnih planih, ki določajo ekonomske, socialne, izobraževalne in zaposlitvene cilje lokalne skupnosti.
<b>10</b>	<b>Posredovanje (placement)</b> Vključuje osem podkompetenc, s katerimi svetovalci pomagajo svojim strankam pri učenju veščin iskanja zaposlitve, povezovanju s potencialnimi delodajalci itd.

## Pridobitev kompetenc IAEVG

Kot je bilo že rečeno, je bil osnovni namen okvira kompetenc IAEVG dati izvajalcem izobraževanja po vsem svetu seznam kompetenc, da bi ga ti upoštevali. Tri leta kasneje je bila ustvarjena uradna možnost za priznavanje mednarodnih kompetenc IAEVG, ki so jih poimenovali EVGP (*Credential of Educational and Vocational Guidance Practitioners*). Ker združenje IAEVG nima lastne strokovne službe in kapacitet, je to delo zaupalo ameriškemu CCE (*Center for Credentialing and Education*: <http://www.cce-global.org/EVGP>). CCE lahko akreditira izvajalce izobraževanj za karierno orientacijo, obenem pa svetovalcem tudi neposredno podeljuje naziv EVGP.

### Akreditacija izvajalcev izobraževanja za karierno orientacijo

Vsaka organizacija, ki izvaja izobraževanje ali usposabljanje za karierno orientacijo, lahko pri CCE zaprosi za akreditacijo svojega programa, seveda za določeno plačilo. Program mora vsebovati vse ključne kompetence in vsaj eno, bolje pa več specializiranih kompetenc. Izvajalec izobraževanja svoj program izobraževanja pošlje CCE, ta pa nato izvajalcu pošlje priporočilo za dopolnitev programa ali pa mu izda pisno akreditacijo. Akreditacija pomeni, da program vsebuje vse ključne kompetence ter eno ali več specializiranih kompetenc v skladu s standardom EVGP (to izvajalec napiše na potrdilo o opravljenem izobraževanju). Kandidat, ki zaključi tako izobraževanje, še ne pridobi naziva EVGP; zanj so namreč potrebni še drugi pogoji, na primer praksa oziroma ustrezna delovna doba na področju karierne orientacije.

### Pridobitev in razširjenost certifikata EVGP – Educational and Vocational Guidance Practitioners

Od leta 2006 lahko izvajalci in karierni svetovalci z vsega sveta in drugi zaposleni na tem področju kandidirajo za pridobitev certifikata EVGP. Kandidati lahko predhodno opravijo program izobraževanja ali usposabljanje, ki ga certificira IAEVG oziroma CCE, vendar je to mogoče le v ZDA in Kanadi. Lahko pa se obrnejo neposredno na CCE, če menijo, da lahko dokažejo, da imajo ključne kompetence IAEVG in kompetence na vsaj enem od specializiranih področij. Pogoj za pridobitev certifikata EVGP je delovna doba oziroma praktične izkušnje na področju karierne orientacije. Trajanje teh izkušenj je odvisno od kandidatove stopnje izobrazbe.

**Pregled pogojev je v spodnji tabeli:**

Izobrazba	Izkušnje
Zaključena štiriletna srednja šola (ali ekvivalent)	4000 (ocena: 4 leta)
Višja ali visoka šola (zunaj univerz) s področja orientacije, svetovanja ali sorodnega področja	3000 (ocena: 3 leta)
Univerzitetna diploma prve stopnje (bachelor) s področja svetovanja ali sorodnega področja	2000 (ocena: 2 leti)
Univerzitetna diploma druge stopnje (magisterij) ali doktorat s področja svetovanja ali sorodnega področja	1000 (ocena: 1 leto)

Za priznavanje kompetenc ni treba opravljati posebnega izpita, kandidat mora le izpolniti obsežno vlogo, katere del je portfelj za dokazovanje kompetenc. Postopek je podrobneje opisan na spletni strani IAEVG (*Applying for the EVGP Certificate – A step-by-step guide for practitioners*). Certifikat EVGP je treba podaljševati vsake tri leta.

Certifikat EVGP se po svetu ni razširil tako, kot smo člani delovne skupine IAEVG leta 2002 pričakovali. Čeprav je poznan, ga svetovalci praktiki izkoriščajo le v majhni meri.

## 2.2 GLOBAL CAREER DEVELOPMENT FACILITATOR (GCDF)

### Značilnosti GCDF

GCDF je nastal leta 1997 v ZDA, v sodelovanju med NBCC in CEE. Pristop pri certifikatu GCDF je, kljub nekaterim podobnostim, precej drugačen kot pri IAEVG (*Global Career Development Facilitator – GCDF, Application Package, 2010*). Kandidat lahko certifikat GCDF pridobi le, če opravi 120 ur usposabljanja za GCDF. GCDF zajema dvanajst ključnih kompetenc in se ne ukvarja s specializiranimi kompetencami.

GCDF se izogiba uporabi izraza svetovanje, saj za *career counselling* v ZDA obstajajo posebni študijski programi za karijerne svetovalce. Uporablja se izraz *facilitator* (ki ga v tej analizi ne prevajamo), namesto izraza svetovalnie veščine pa izraz *helping skills* (ta izraz se pri nas v karierni orientaciji ne uporablja).

Certifikat GCDF je uporaben predvsem v naslednjih poklicih (informacija se nanaša na ZDA):

- ♦ karierni coach,
- ♦ case manager,
- ♦ facilitator skupinskega dela,
- ♦ koordinator kariernega informativnega centra,
- ♦ karierni tehnik,
- ♦ svetovalca za zaposlitev,

- ♦ koordinator razvoja kariere (in človeških virov),
- ♦ svetovalec, ki izvaja vhodne intervjuje,
- ♦ inštruktor za veščine iskanja zaposlitve,
- ♦ informator o zaposlovanju in trgu dela,
- ♦ osebe za razvoj kariere zaposlenih.

## Ključne veščine GCDF

KLJUČNE KOMPETENCE GCDF	INDIKATORJI UČNEGA IZIDA
Veščine za pomoč ( <i>helping skills</i> )	Obvladovanje osnovnega procesa facilitacije, ki vključuje produktivne medosebne odnose.
Viri informacij o trgu dela	Razumevanje informacij in usmeritev na trgu dela ter znanje uporabe virov informacij.
Ocenjevanje ( <i>assessment</i> )	Razumevanje in znanje (pod nadzorom) uporabe formalnih in neformalnih načinov ocenjevanja, s poudarkom na izboru tistih načinov ocenjevanja, ki so primerni za določeno ciljno skupino.
Različne populacije (ciljne skupine)	Prepoznavanje posebnih potreb različnih ciljnih skupin in prilagoditev storitev njihovim zahtevam.
Etična in pravna vprašanja	Upoštevanje kodeksa GCDF in poznavanje aktualne pravne regulative.
Modeli razvoja kariere	Razumevanje teorije kariernega razvoja, modelov in tehnik ter njihove povezanosti z vseživljenjskim razvojem, spolom, starostjo in etnično pripadnostjo.
Zaposlitvene veščine	Poznavanje strategije iskanja in posredovanja zaposlitev, še posebej pri delu s specifičnimi skupinami.
Usposabljanje strank in njihovih vrstnikov	Pripravljanje in razvijanje prezentacije in gradiva za usposabljanje.
Vodenje in izvajanje programov	Razumevanje programov karierne orientacije in njihovo izvajanje ter povezovanje v odnosih sodelovanja.
Promocija in odnosi z javnostjo	Trženje in predstavljanje programov razvoja kariere z osebjem in vodji.
Tehnologija	Razumevanje in uporabljanje računalniških aplikacij za karierno orientacijo.
Konzultacije	Sprejemanje sugestij konzultantov in nadrejenih za izboljšanje lastne učinkovitosti.

## Pridobitev in razširjenost certifikata GCDF

Poleg posebnega 120-urnega usposabljanja GCDF je pogoj za pridobitev certifikata delovna doba oziroma delovne izkušnje na področju karierne orientacije. Trajanje izkušenj je, podobno kot pri EVGP, povezano s stopnjo izobrazbe kandidata, le število ur je malce drugačno (*Global Career Development Facilitator – GCDF, Application Package, 2010*). Ves postopek vodi ista organizacija kot pri certifikatu IAEVG, tj. *Center for Credentialing and Education (CCE)*. Tudi GCDF je treba po določenem časovnem obdobju obnavljati.

Razširjenost certifikata GCDF je neprimerno večja kot pri EVGP (IAEVG). GCDF je bil najprej namenjen ameriškemu tržišču in se je tam precej razširil. Menim, da predvsem zato, ker je zapolnil neko »tržno nišo«. Dejstvo je, da v različnih organizacijah in službah, ki izvajajo karierno orientacijo, zaposleni niso zgolj pravi karierni svetovalci z magisterijem ali specializacijo na tem področju<sup>2</sup>. Vrsto del namreč opravljajo zaposleni, ki imajo srednješolsko izobrazbo, neuniverzitetne diplome (*college diploma*) ali prvo univerzitetno stopnjo (*bachelor*). Ti ljudje so pogosto usposobljeni le v okviru internega usposabljanja določene organizacije in tako njihovi certifikati veljajo le znotraj teh organizacij. »Tržna niša« je torej v tem, da GCDF tem zaposlenim ponuja neki certifikat, ki je veljaven zunaj organizacije in celo v drugih državah. Od posamezne države pa je odvisno, ali bo ta certifikat priznala kot uradno kvalifikacijo za opravljanje teh del. Čeprav so Američani zgodaj začeli globalno tržiti GCDF, je bil njegov uspeh sprva omejen. Leta 2000 sta ga uvedli Nova Zelandija in Japonska, druge države pa so se za to odločile šele v drugi polovici prejšnjega desetletja. Danes je GCDF prisoten v 14 državah: Bolgariji, Kanadi, Kitajski, Cipru, Nemčiji, Grčiji, Japonski, Južni Koreji, Makedoniji, Novi Zelandiji, Romuniji, Turčiji, Tajvanu in ZDA. V vsaki od teh držav so Američani ustanovili svoje predstavništvo, v več primerih ga je prevzela kakšna zasebna agencija HRM.

Uspehu GCDF verjetno botruje vrsta dejavnikov, predvsem ta, da so se ga lotili z dosti več investicijskega kapitala v primerjavi z IAEVG, ki je združenje in nima nikakršnih sredstev za ta namen. Verjetno so države GCDF bolje sprejele tudi zato, ker ponuja 120-urni standardizirani program usposabljanja, saj ocenjevanje portfelja (kot to počne IAEVG) v mnogih delih sveta ne cenijo prav visoko. Naslednja prednost je dejstvo, da gre pri usposabljanju GCDF za pridobivanje praktičnih veščin, kar zaposleni svetovalci in njihovi delodajalci še posebej cenijo. Pomemben razlog pa je verjetno tudi v tem, da so v nekaterih od navedenih držav, na primer v Bolgariji, GCDF uvedli v okviru projektov United States Agency for International Development (USAID), ZDA pa v takih primerih favorizirajo svoje rešitve oziroma produkte.

### **Bolgarija – primer integracije GCDF in magistrskega študija karierne orientacije**

Bolgarije sicer nismo vključili v poglavje Študije primerov, a jo na tem mestu omenjamo kot primer vključitve usposabljanja GCDF v novi magistrski študijski program karierne orientacije. Ta primer je zanimiv, ker je videti kot primer dobrega sodelovanja med institucijami, ki so razvijale

---

<sup>2</sup>GCDF torej ni konkurenca »pravim kariernim svetovalcem«, ki imajo zaključen magistrski študij ali specializacijo.



akademski program izobraževanja, in tistimi, ki so razvijale praktično izobraževanje na področju karierne orientacije. Primer povzemamo po publikaciji CEDEFOP, ki predstavlja izobraževanje za karierno orientacijo v državah EU (CEDEFOP, 2009).

Projekt za oblikovanje drugostopenjskega študija za karierno orientacijo sta sredi preteklega desetletja v Bolgariji vodila Ministrstvo za izobraževanje in Nacionalni pedagoški center. V istem času je potekal tudi omenjeni projekt USAID, v okviru katerega so uvajali GCDF. Vpleteni akterji so se uspeli dogovoriti, da usposabljanje GCDF postane del magistrskega študijskega programa. V okviru projekta so v usposabljanje GCDF vključili 800 svetovalcev; nekateri izmed njih so nato nadaljevali študij v novem drugostopenjskem študijskem programu za karierno orientacijo. Ta program je leta 2006 pričela izvajati Univerza Ruse v sodelovanju kateder za psihologijo, pedagogiko in družbene vede. Študij je ovrednoten s 74 točkami ECTS. Prva dva semestra sta bolj teoretična; vsak je ovrednoten s 30 točkami ECTS, tretji semester pa je praktičen in je ovrednoten s 14 točkami ECTS, od tega študentom 7 točk prinese zaključeno usposabljanje GCDF. Poročilo CEDEFOP navaja vrsto pozitivnih rezultatov tega sodelovanja.

## 2.3 KOMPETENČNI OKVIR CEDEFOP

CEDEFOP je v študiji *Professionalising career guidance – Practitioner competence and qualification routes in Europe* (CEDEFOP, 2009) objavil kompetenčni okvir za praktike, ki delajo na področju karierne orientacije. V bistvu gre za predlog modela, ki naj bi ga v posameznih državah upoštevali pri:

- ♦ oblikovanju nacionalnih ali sektorskih kvalifikacijskih okvirov,
- ♦ razvoju orodij za zagotavljanje kakovosti,
- ♦ oblikovanju strokovnih standardov.

Namen okvira CEDEFOP je ponuditi generične opise, ki vključujejo vse dejavnosti karierne orientacije (pri tem izhajajo iz poročil OECD). Karierna orientacija se razvija in izvaja v različnih konkretnih pogojih in v različnih kontekstih, zato avtorica meni, da je okvir treba konkretizirati in ga prilagoditi nacionalni ravni, sektorjem, izvajalski organizaciji in celo konkretni situaciji, v kateri dela neki svetovallec.

### Struktura okvira

Okvir vsebuje tri vrste kompetenc: temeljne kompetence, kompetence za interakcijo s stranko in podporne kompetence.

Temeljne kompetence vključujejo sposobnosti, veščine in znanje, ki je potrebno za opravljanje vseh strokovnih dejavnosti na področju karierne orientacije. Te kompetence torej niso povezane s samim opravljanjem nekih izoliranih dejavnosti.

Kompetence za interakcijo s stranko se nanašajo na naloge, pri katerih je stranka neposredno vključena v komunikacijo, predvsem individualno, v skupini ali pa z orodji ICT (na primer svetovanje na daljavo).

Podporne kompetence se nanašajo na dejavnosti, kot so razvoj storitev/služb, upravljanje lastne vloge svetovalca, načini organiziranja in zagotavljanja dostopnosti storitev.

## Okvir kompetenc CEDFOP

<b>1 TEMELJNE KOMPETENCE (veščine in vrednote praktika)</b>	
1.1	Etična praksa
1.2	Prepoznavanje različnih potreb strank in odzivanje nanje
1.3	Integriranje teorije in rezultatov raziskav v prakso
1.4	Razvijanje lastnih zmožnosti in razumevanje svojih omejitev
1.5	Veščine komuniciranja in facilitiranja
1.6	Poznavanje informacijske in računalniške tehnologije
<b>2 KOMPETENCE ZA INTERAKCIJO S STRANKO (delo s strankami)</b>	
2.1	Izvajanje dejavnosti za razvoj kariere
2.2	Omogočanje dostopa do informacij
2.3	Izvajanje in omogočanje ocenjevanja (assessment)
2.4	Razvijanje in izvajanje programov za karierno učenje
2.5	Napotitev na zastopanje (zagovorništvo) in njegovo izvajanje
2.6	Facilitiranje vstopa v učenje in delo
<b>3 PODPORNE KOMPETENCE (sistemi in mreže)</b>	
3.1	Upravljanje sistema informacij o možnostih (izobraževanja, zaposlovanja)
3.2	Delovanje znotraj mrež in vzpostavljanje partnerstva
3.3	Upravljanje registra (svojih strank) in poročanje o uporabnikih
3.4	Oblikovanje strategij za razvoj kariere
3.5	Sodelovanje z udeleženci (stakeholders)
3.6	Sodelovanje pri raziskovanju in evalvacijah
3.7	Nadgrajevanje veščin in znanja

### Kako naprej

Avtorica kompetenčnega okvira poudarja, da ni cilj, da bi v sedanji obliki postal obvezen. Opozarja na potrebo, da sicer zajema vse dejavnosti karierne orientacije (ki jih omenjajo mednarodna poročila), vendar ga je treba prilagoditi razmeram. CEDEFOP pričakuje, da bodo države članice ali pa izvajalske organizacije ta okvir v praksi preizkusile, lahko tudi v okviru evropskih projektov, ter ga dopolnjevale. Pričakuje tudi, da bodo okvir uporabljale pri pripravi izobraževalnih programov za karierno orientacijo. Trenutno nam niso znani podatki, v kolikšni meri se ta okvir dejansko uporablja v skladu z omenjenim pričakovanjem.

## 3 Izobraževanje za karierno orientacijo v Evropski uniji

### Pomen izobraževanja za karierno orientacijo v evropski politiki izobraževanja in zaposlovanja

Na pomen izobraževanja svetovalcev in drugih, ki izvajajo storitve karierne orientacije, je že leta 2004 opozorila prva resolucija o karierni orientaciji (Draft Resolution of the Council and of the Representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance through life in Europe, 2004). Resolucija poziva države in Evropsko komisijo, naj »spodbujajo in podpirajo ponudnike začetnega in nadaljevalnega izobraževanja izvajalcev orientacije, da bi najboljše obstoječe prakse znotraj EU uvedli v svoje programe«.

Tudi kasnejši priročniki EU za izvajanje omenjene resolucije temu področju pripisujejo pomembno vlogo (Izboljšanje politik in sistemov vseživljenjske karierne orientacije, 2005). Eden od teh priročnikov (Career Guidance – A Handbook for Policy Makers, 2004, str. 45) je tudi kritičen do držav, ki ne zagotavljajo specializiranega izobraževanja na tem področju: »Prepogosto se šteje, da so za karierne svetovalce zadostne kvalifikacije na sorodnih področjih (na primer psihologija ali pedagogika), čeprav je v teh kvalifikacijah karierna orientacija zelo malo prisotna ali pa je sploh ni.«

Še večji pomen pa izobraževanju za karierno orientacijo pripisuje druga resolucija Evropske unije o karierni orientaciji (Resolucija »Boljše vključevanje vseživljenjske karierne orientacije v strategije vseživljenjskega učenja«, 2008). Izobraževanje kadra je opredeljeno kot eden od dveh glavnih elementov, ki ustvarjata kvaliteto služb karierne orientacije. Ta resolucija opredeljuje štiri prednostna področja karierne orientacije, ki so se pri dosedanjem sodelovanju izkazala kot najbolj kritična:

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

To je mnoge države članice spodbudilo, da so pričele izboljševati usposabljanje na tem področju in pospešeno uvajati posebne visokošolske študijske programe.

### Kako izvajati izobraževanje za karierno orientacijo – nekatere dileme

Pred letom 2008 si je bilo težko ustvariti dobro sliko o izobraževanju za karierno orientacijo v državah Evropske unije. To se je spremenilo leta 2008, ko je CEDFOP izdelal študijo Professionalising career guidance – Practitioner competences and qualification routes in

Europe (CEDEFOP, 2009). Študija ugotavlja veliko raznolikost v načinih izobraževanja za karierno orientacijo, ki ji botrujejo različni sistemi izobraževanja in služb itn.

Študija poudarja še en dejavnik, ki močno vpliva na izobraževanje. Veliko je namreč odvisno od tega, ali je v neki državi karierna orientacija razumljena kot samostojna stroka. V teh primerih imajo v različnih svetovalnih službah zaposlene karierne svetovalce, ki opravljajo izključno karierno svetovanje. V teh državah oziroma okoljih obstaja poseben študij karierne orientacije na univerzitetni ravni. V drugih državah nimajo svetovalcev, ki bi se ukvarjali samo s kariernim svetovanjem, ampak opravljajo še drugo delo. Vpliv tega na izobraževanje študija povzema naslednja ugotovitev (CEDEFOP, 2009, str. 21):

*»Kadar so aktivnosti karierne orientacije kombinirane z drugimi vlogami, se pogosto zgodi, da postanejo naloge karierne orientacije manj prioritete v odnosu do drugih delovnih pritiskov. Za uporabnike to pomeni, da tako storitev težje identificirajo, poslabša se tudi njihov dostop do storitev. V takih primerih specializirano izobraževanje najverjetneje ni zagotovljeno, odločevalci (policy-makers) pa težje nadzirajo izvajanje karierne orientacije in jo težje razvijajo v smeri doseganja strateških ciljev (OECD, 2004). V takih okoliščinah se relevantno izobraževanje po navadi izvaja interno in je dostopno samo tistim, ki so že bili izbrani za konkretno delo.«*

## **Karierna orientacija kot specializirana stroka/dejavnost ali kot del drugih strok/dejavnosti?**

Opisano dogajanje je posledica politike vodenja javnih služb, ki službe za karierno orientacijo pogosto združuje z drugimi funkcijami in tako želi zmanjšati porabo sredstev ali pa z istimi kapacitetami reševati več družbenih problemov. Lahko bi rekli, da službe, ki so specializirane za karierno orientacijo (career guidance), občasno reorganizirajo v službe, ki se ukvarjajo s širokim spektrom problemov (guidance v širšem smislu). Primer so specializirane službe za karierno orientacijo (Career Service in druge) v Angliji, ki so jih konec devetdesetih let prejšnjega stoletja reformirali v mrežo Connexion, ki izvaja guidance v širšem smislu in nudi pomoč mladim z raznovrstnimi težavami. Strokovnjaki priznavajo, da je bil za karierni razvoj mladih to korak nazaj, saj se je zmanjšala dostopnost do teh storitev. Kot posledica so se ponovno pojavile službe oziroma oblike pomoči, ki nudijo bolj specializirano karierno orientacijo.

Do podobnega premika od niže kvalificiranih izvajalcev karierne orientacije k bolj specializiranim je po letu 2004 prišlo tudi na Danskem. Tam so karierno orientacijo desetletja izvajali posebni učitelji (career teachers) v okviru šolskega pouka. Po letu 2000 je prevladalo mišljenje, da taka karierna orientacija ni na želeni strokovni ravni. Vlada je zato leta 2004 izvedla reformo sistema karierne orientacije in namesto posebnih učiteljev uvedla posebne karierne centre zunaj šole, ki so bili specializirani za karierno orientacijo (glej študijo primera). To se je odrazilo tudi v izobraževanju za karierno orientacijo. Prej so izvajali le dodiplomski študijski program (bachelor), kasneje pa je bil uveden študijski program druge stopnje (magisterij).

## Premik v smeri večje profesionalizacije karijerne orientacije

Usmeritev profesionalizacije v karierni orientaciji je bila opisana že leta 2004 v študiji CEDEFOP o usmeritvah karijerne orientacije v Evropi (Sultana, 2004). Navajamo ugotovitve, ki se nanašajo na kader, ki izvaja storitve karijerne orientacije (str. 105).

- ♦ **Od storitev, ki jih izvajajo izključno institucije javnega sektorja ...**  
*... k storitvam, ki jih izvajajo lokalne organizacije, sindikati, delodajalci in drugi zasebni izvajalci.*
- ♦ **Od storitev, ki jih izvajajo izključno zaposleni v službah karijerne orientacije ...**  
*... k storitvam, v katerih sodelujejo tudi udeleženci (stakeholders) in drugi.*
- ♦ **Od služb, v katerih dela nespécializirano osebje ...**  
*... k službam, v katerih je zahtevano predhodno izobraževanje (kvalifikacija), po zaposlitvi pa interno izobraževanje.*
- ♦ **Od služb, ki so usmerjene predvsem na osebne in izobraževalne teme ...**  
*... k službam, ki dajejo ustrezen pomen karierni orientaciji.*
- ♦ **Od služb, ki delujejo na nizki strokovni ravni ...**  
*... k službam, pri katerih so vstopni izobraževalni pogoji in pogoji napredovanja jasno opredeljeni.*
- ♦ **Od služb, ki zaposlujejo le strokovnjake z isto stopnjo izobrazbe ...**  
*... k službam, ki zaposlujejo različne kategorije osebja, tudi paraprofesionalne delavce.*

Kasnejše študije pa jasno kažejo na usmeritev, da države svoje dodiplomske študijske programe karijerne orientacije nadgrajujejo in uvajajo podiplomske.

## Pregled programov visokošolskega izobraževanja in usposabljanja za karierno orientacijo v EU

V preteklosti je le malo držav članic EU imelo posebne visokošolske študijske programe za karierno orientacijo, vendar jih v zadnjih letih naglo uvajajo. V nekaterih državah je pogostejše, predvsem v javnih zavodih za zaposlovanje, uvodno usposabljanje (induction training), ki je praviloma interne narave. Pomembno je tudi stalno izpopolnjevanje zaposlenih na področju karijerne orientacije, saj se mora ta dejavnost nenehno prilagajati spremenjenim razmeram v družbi. Vse tri vrste izobraževanja in usposabljanja so v porastu, saj se med seboj ne izključujejo, ampak dopolnjujejo.

Pregled programov izobraževanja za karierno orientacijo v državah članicah EU povzemamo po Professionalising career guidance – Practitioner competences and qualification routes in Europe (CEDEFOP, 2009). Študija je bila izvedena leta 2008, v pregled pa so vključeni študijski programi iz 21 držav. Študija navaja, da pregled ni kompleten. V nekaterih državah je v treh letih od zaključka študija prišlo do nekaterih sprememb, bodisi da so študijske programe uvedli ali pa so prvo stopnjo nadgradili z drugo.

	Kratek opis	ECTS (če obstaja)	Vpisni pogoji/opombe
Avstrija	Diploma akademskega svetovalca za karierno orientacijo.	42	Univerzitetni vpisni pogoji ali zaključeno poklicno izobraževanje in eno leto delovnih izkušenj ali relevantna prva <sup>1</sup> stopnja univerzitetnega študija.
Bolgarija	Magistrski študij, vključuje GCDF kot del prakse. Izvajala ga je ena univerza, od leta 2008 ga izvajajo tri.	74 (sedem točk od GCDF)	Kateri koli relevanten program.
Danska	Program svetovalec karierne orientacije (prva stopnja). Približno 300 študentov na leto v šestih regionalnih univerzitetnih kolidžih.	60	Relevanten študijski program prve stopnje.
Danska	<i>Candidate degree</i> (op. prev.: program izpopolnjevanja). Od 20 do 30 študentov na leto	60	Zaključena relevantna prva stopnja in delovne izkušnje
Danska	Magistrski študij. Od 30 do 50 študentov na leto	60	Zaključena relevantna prva stopnja in delovne izkušnje
Estonija	Pilotno se izvaja program izobraževanja (projekt ESS) v sodelovanju treh univerz. Trenutno v fazi evalvacije.	9 ključnih modulov in 3 specialistični	V pilotno izvedbo so vključeni študenti, ki delajo na področju karierne orientacije.
Finska	Magistrski študij. Različni načini na treh univerzah.	120 (prva in druga stopnja skupaj)	Za direkten vpis na magisterij običajno diploma iz psihologije in pedagogike.
Finska	<i>Postgraduate diploma</i> (izpopolnjevanje po prvi stopnji, vendar to ni magisterij).	60	Običajno diploma iz psihologije in pedagogike.
Francija	Svetovalec za psihološko orientacijo. Traja dve leti.		Diploma iz psihologije ter pisni in ustni izpit.
Nemčija	<i>Bachelor degree</i> , Univerza Zvezne agencije za delo (BA) v Manheimu. Približno 300 študentov na leto.	180	Za zaposlene v BA; enaki pogoji kot za vpis na univerzo.

<sup>1</sup>"Relevantnost" je v različnih državah opredeljena na različne načine. Pogosto vključuje psihologijo ali pedagogiko, vendar je to odvisno od usmerjenosti programa. Dokaj pogosto so sprejemljivi tudi programi kot so družbene vede, včasih pat tudi drugi, na primer ekonomija, pravo ali študije trga dela.

Nemčija	Magistrski študij, Univerza v Heidelbergu: Karierno svetovanje in organizacijski razvoj.	120 (od tega 36 v praksi)	Prva stopnja na sorodnem področju. Potrebno je minimalno eno leto delovne prakse in praktično delo v času študija.
Nemčija	Magistrski študij: svetovanje. Univerza uporabnih znanosti v Nürnbergu.	120	Prva stopnja in dve leti delovne prakse.
Madžarska	Podiplomski tečaj za šolske svetovalce in učitelje; dve leti, <i>part-time</i> . Izvajajo različni kolidži (Foiskola, stopnja ISCED 5a).		Prva stopnja, običajno iz pedagogike.
Madžarska	<i>Bachelor</i> , tri leta. Študenti so zaposleni v šolah ali zavodih za zaposlovanje.		Osnovni pogoji enaki kot za vpis na univerzo.
Madžarska	Podiplomski tečaj zaposlitvenega in kariernega svetovanja. Dve leti, izredni študij. Izvaja ena univerza, približno 20 študentov na leto s področja šolstva, HR (v podjetjih) in zaposlovanja.		Prva stopnja, običajno psihologija, pedagoška fakulteta ali HR.
Islandija	Podiplomski tečaj, eno leto, izredno ( <i>part-time</i> ), mogoč prehod na magisterij, večina kandidatov je zaposlenih v šolah, ostali so iz visokošolskega izobraževanja, zavodov za zaposlovanje in HR.	60	Katera koli relevantna stopnja.
Islandija	V letu 2010 je bil podiplomski tečaj nadomeščen z dvoletnim magistrskim študijem.	120	
Irška	<i>Postgraduate diploma</i> orientacije in svetovanja za učitelje. Dve leti, redni študij ( <i>full-time</i> ). Približno 100 študentov letno na več univerzah.		Kvalifikacija za poučevanje in delovne izkušnje.
Irška	Magistrski študij orientacije in svetovanja. Redni in izredni študij ( <i>full-time</i> in <i>part-time</i> ) na dveh univerzah.		Običajno zgoraj omenjena <i>postgraduate diploma</i> .



Latvija	Magistrski študij karierni svetovalec. Dveletni redni študij ter dveinpol letni izredni študij.	120	Relevantna prva stopnja ali druga smer in delovne izkušnje na področju karierne orientacije.
Litva	Magistrski študij za oblikovanje kariere ( <i>career designing</i> ). Izvaja se na štirih univerzah, program poklicna vzgoja ( <i>career education</i> ) pa na eni univerzi.	60	Stopnja <i>bachelor</i> .
Malta	<i>Postgraduate diploma</i> ; izredni študij, dve leti. Zaradi ključnih in izbirnih predmetov je študij relevanten tako za svetovalce v izobraževanju kot v zavodih za zaposlovanje.	90	Stopnja <i>bachelor</i> .
Nizozemska	Stopnja <i>bachelor</i> , štiri leta, redni študij, zajema HRD in karierno svetovanje, specializacija v zadnjih dveh letih). Večina študentov je zaposlena in dela v zasebnih kariernih agencijah ali v večjih podjetjih.	240	Osnovni pogoji kot za vpis na univerzo.
Nizozemska	Magistrski študij, dve leti. Začetek leta 2008, vključenih približno 20 študentov.	90	Stopnja <i>bachelor</i> .
Norveška	Diploma svetovalca za karierno orientacijo. Izredno ( <i>part-time</i> ) razporejeno na več tednov. Večinoma učitelji, a vedno več študentov iz drugih sektorjev: zavod za zaposlovanje, visoko šolstvo, izobraževanje odraslih.	30	Učitelj ali kompetence splošne smeri.
Poljska	Podiplomski tečaj iz karierne orientacije. Namenjen študentom z različnimi vlogami v javnem in zasebnem sektorju.		Magisterij na sorodnem področju.
Poljska	<i>Bachelor</i> in magistrski študij v okviru študija psihologije, ki je na široko odprl možnosti karierni orientaciji. (Zaznati je premik v smeri bolj specifičnih smeri karierne orientacije.)	Vse smeri dajo ECTS, a različno.	Odvisno od študijske smeri.

Romunija	Smer orientacija in svetovanje za opravljanje nacionalnega preizkusa za pridobitev akreditacije (skupni preizkus, ne glede na vrste predhodne izobrazbe).		Zaključena sorodna smer študija. Daje kvalifikacijo za šolskega svetovalca.
Romunija	Magisterij iz orientacije in svetovanja. Izvaja se na več univerzah, na eni je mogoč študij na daljavo.		Relevantna prva stopnja.
Španija	Karierna orientacija je specializacija (z nazivom »izobraževalno in karierno usposabljanje«) v okviru magistrskega študijskega programa za učitelje srednjih šol. Traja pet let, prva in druga stopnja sta integrirani.	60	Osnovni pogoji kot za vpis na univerzo. Uveden leta 2008.
Švedska	Diploma prve stopnje: izobraževalno in karierno svetovanje. Redni program, traja tri leta, izvaja se na treh univerzah. Večina diplomantov se zaposli v šolah, nekaj pa tudi v zavodih za zaposlovanje in na drugih področjih.		
Združeno kraljestvo	Podiplomska kvalifikacija iz karierne orientacije (QCG).		Katera koli smer prve stopnje, izjeme so mogoče pri kandidatih, ki imajo delovne izkušnje.
Združeno kraljestvo	Magistrski študij. Redni in izredni, ponekod je mogoč tudi študij na daljavo. Program izvaja več univerz.		Relevantna prva stopnja, mnogi kandidati že imajo QCG (glej zgoraj).
Združeno kraljestvo	(Škotska) Integriran podiplomski študij ( <i>postgraduate diploma</i> ) in magisterij. Kvalifikacija: karierna orientacija in razvoj. Novo od leta 2007.	90	Prva stopnja ali relevantno usposabljanje in delovne izkušnje.

## 4 Študije primerov

### 4.1 DANSKA

#### Reforma sistema karierne orientacije

V primeru Danske bomo na kratko predstavili tudi reformo služb karierne orientacije, saj je ta tesno povezana s sistemom izobraževanja kariernih svetovalcev.

Danska je ena od držav, kjer karierna orientacija v preteklosti ni bila naloga svetovalcev na šolah niti organizacij zunaj njih, temveč so jo izvajali predvsem učitelji, t. i. »učitelji za kariero« (*career teachers*). Tak sistem je bil na Danskem v veljavi do leta 2004. Čeprav so ga odlikovale nekatere prednosti, so študije v začetku prejšnjega desetletja pokazale, da je imel precejšnje pomanjkljivosti. Ena od glavnih kritik je bila, da učitelji kljub temu, da lahko v okviru kurikuluma uspešno prispevajo h kariernemu razvoju učencev, ne morejo prevzeti celotne odgovornosti za karierno orientacijo v šolah. Slednja se v okviru šol, ob številnih drugih ciljih teh ustanov, ni mogla razvijati v skladu s pričakovanji. Prevladalo je mnenje, da v današnjih časih lahko to delo bolje opravljajo strokovnjaki, ki so specializirani za karierno orientacijo.

Leta 2003 je vlada sprejela nov zakon o kariernem razvoju učencev, ki je radikalno reformiral danski sistem služb za karierno orientacijo (*Guidance in Education – The educational guidance system in Denmark*, 2008). Učitelji so še vedno zadolženi za izvajanje splošne poklicne vzgoje (*career education*) od prvega do desetega razreda, vendar so individualno obravnavo učencev prenesli na novoustanovljene »karierne centre za mlade« (*Youth Guidance Centres*). Na Danskem deluje 45 takih centrov, ki delujejo v 98 občinah. Ti centri se ukvarjajo z mladimi do 25. leta, predvsem z učenci v nižji srednji šoli (v 6. do 10. razredu), z mladimi, ki se vključujejo v mladinske izobraževalne programe in programe zaposlovanja, in z mladimi s posebnimi potrebami. Ti centri del dejavnosti izvajajo na šolah. Poleg omenjenih centrov imajo na Danskem tudi sedem »regionalnih kariernih centrov« (*Regional Guidance Centres*), ki izvajajo karierno orientacijo za srednješolce (in odrasle zunaj izobraževalnega sistema), ki se vpisujejo na visokošolske programe.

#### Spremembe v sistemu izobraževanja za karierno orientacijo

Reforma je imela močan vpliv tudi na izobraževanje kariernih učiteljev in svetovalcev. Pred reformo je bil sistem izobraževanja tega kadra zelo raznolik, obstajalo je 20 različnih, a vzporednih vrst izobraževanja in usposabljanja, od katerih so nekatera temeljila predvsem na vzajemnem oziroma vrstniškem učenju (*peer-learning*). Prej omenjene študije so temu sistemu očitale podvajanje, nepovezanost in nezadostno kakovost (mnenja o tem niso enotna). Po letu 2004 so opustili večino od teh dvajsetih programov izobraževanja in uvedli enoten študijski program za karierno orientacijo.

## Prvostopenjski študij

Program se je razvil iz programa *diploma level training*, ki je ovrednoten s 60 točkami ECTS, izvajajo pa ga v šestih univerzitetnih kolidžih, v katere se vpiše približno 200 študentov na leto. Vpisujejo se kandidati iz različnih sektorjev. Študij načeloma traja eno leto, vendar ga večina študentov vpisuje izredno (*part-time*); v tem primeru traja dve leti. Program sestavljajo trije obvezni moduli in dva izbirna (študent izbira med petimi mogočimi moduli). Ta program je bil po določenem obdobju dopolnjen (90 ECTS) in priznan kot kvalifikacija za izvajanje karierne orientacije. Izobraževalni programi potekajo po naslednjem kurikulumu:

### Obvezni moduli (vsak ima devet točk ECTS):

- 1) **Karierna orientacija in karierni svetovalc** (teorije karierne orientacije, metodologija, etika, ICT v karierni orientaciji itn.). Študent pridobi:
  - (i) vpogled v teorije izbire, orientacije in kariernega razvoja ter vpogled v metode karierne orientacije,
  - (ii) kompetence za razvoj, načrtovanje in evalvacijo dejavnosti karierne orientacije za otroke, mlade in odrasle z različnimi potrebami po karierni pomoči,
  - (iii) znanje o kompleksnih dejavnostih karierne orientacije in etiki.
- 2) **Karierna orientacija in posameznik** (različne ciljne skupine, človekov razvoj, teorije učenja itn.). Študent pridobi:
  - (i) vpogled v psihologijo in socialni razvoj, kulturne in individualne razlike v odnosu do razvoja kariere, vključevanje specifičnih ciljnih skupin,
  - (ii) kompetence v odnosu do priznavanja predhodno pridobljenih znanj in zastavljanja kariernih ciljev,
  - (iii) vpogled v lastne strokovne vrednote.
- 3) **Karierna orientacija in družba** (politika in pogoji trga dela, izobraževalni sistem in izobraževalna politika, družbeni in ekonomski razvoj itd.). Študent pridobi:
  - (i) poznavanje globalnih trendov in njihovega vpliva na družbo in posameznika z vidika razvoja kariere,
  - (ii) vpogled v nacionalni sistem izobraževanja s poudarkom na karierni orientaciji,
  - (iii) vpogled v trende trga dela, tako za javni kot za zasebni sektor zaposlovanja, s poudarkom na karierni orientaciji, inovativnosti in podjetništvu.

Program vključuje tudi dva izbirna modula (*vsak ima devet točk ECTS*), kandidat lahko izbira med naslednjimi temami:

- ♦ karierno odločanje v teoriji in praksi,
- ♦ raziskovanje in razvoj, zagotavljanje kakovosti, menedžment služb,
- ♦ inovativnost in podjetništvo,
- ♦ karierna orientacija odraslih,
- ♦ karierna orientacija mladih s posebnimi potrebami.

Leta 2007 so na Danskem sprejeli dopolnitev zakona o karierni orientaciji, ki je določil, da morajo navedeni izobraževalni program dokončati vsi svetovalci, ki delajo na tem področju.

### **Magistrski študij**

Tudi na Danskem je relativno nov, namenjen pa je zaposlenim, ki imajo kar precej delovnih izkušenj in vodijo službe oziroma oddelke za karierno orientacijo, raziskovalcem, razvojnikom in tistim, ki sprejemajo odločitve o tej dejavnosti (*policy-makers*). Študij je ovrednoten s 60 točkami ECTS, traja dve leti, letno pa ga vpiše 30–50 študentov. Sestavljajo ga štirje moduli:

- ♦ teorije karierne orientacije in teorije kariernega razvoja,
- ♦ karierna orientacija, družba in politika karierne orientacije,
- ♦ metode karierne orientacije,
- ♦ magistrska naloga.

Poleg tega študijskega programa kot ostanek predbolonjskih časov še vedno izvajajo specializacijo iz karierne orientacije (*Danish University of Education*). Ovrednotena je s 60 točkami ECTS, vpiše pa jo približno 20–30 študentov na leto.

Doktorat iz karierne orientacije trenutno opravlja pet do šest študentov.

### **Izkušnje**

Od uvedbe spremenjenega načina izobraževanja še ni minilo veliko časa, a prve izkušnje so ugodne. Ocenjujejo, da se je raven izobraževanja nedvomno povečala, tudi na dodiplomski stopnji. V novih programih je več pozornosti namenjene trgu dela in možnostim zaposlovanja, podjetništvu pa tudi širšemu družbenemu kontekstu, kar se prej ni dogajalo. Poročajo tudi, da se je oblikovala trdnejša strokovna identiteta zaposlenih.

## **4.2 NEMČIJA**

### **Kratek pregled izobraževanja za karierno orientacijo v Nemčiji**

V Nemčiji je sistem izobraževanja na področju karierne orientacije zelo specifičen (*Career Guidance in the Life Course – Structures and Services in Germany*, 2011). Po eni strani je že desetletja dobro poskrbljeno za dodiplomsko izobraževanje, za nadaljnje izobraževanje (*continuous education*) in stalen strokovni razvoj (*continuous professional development*), po drugi strani pa se je magistrski študij pojavil šele pred kratkim. Lahko bi rekli, da je Nemčija šele pred kratkim reagirala na pojav tovrstnih študijskih programov v Evropi.

V Nemčiji ni neke regulative, ki bi določala izobraževalne zahteve poklicnih svetovalcev (še vedno uporabljajo izraz *berufsberater*), ampak jih vsaka institucija ureja po svoje. Običajno je to prva stopnja diplome, ponekod druga, ponekod pa imajo še dodatne zahteve.

### **Izobraževanje zaposlenih v šolstvu**

Zaposleni, ki izvajajo poklicno orientacijo (bolj izobraževalno kot poklicno) v šolah, so po izobrazbi običajno učitelji, dodatno usposabljanje je predpisano na ravni zveznih dežel. Šolski psihologi imajo po navadi poleg diplome iz psihologije tudi dodatno usposabljanje.

Tudi kvalifikacija osebja, ki dela v univerzitetnih kariernih centrih, ni predpisana. Osebje ima običajno zaključeno drugo stopnjo in dodatno usposabljanje iz svetovanja.

Karierno orientacijo (oziroma *guidance* v širšem smislu) v organizacijah, ki izvajajo nadaljnje izobraževanje (izobraževanje odraslih), običajno izvajajo učitelji, ki v teh organizacijah poučujejo. Ti poleg svoje osnovne kvalifikacije po navadi niso dodatno usposobljeni za svetovanje. Ko so se pojavile nove možnosti za magistrski študij karierne orientacije, se je tudi med temi učitelji povečal interes za vključitev v ta študij.

### **Izobraževanje zaposlenih v zaposlovanju**

Nemčija že desetletja izvaja specializirano izobraževanje za poklicno svetovanje, vendar je to izobraževanje vezano le na njihovo javno službo za zaposlovanje, ki se zdaj imenuje Zvezna agencija za delo (*Bundesagentur für Arbeit*). Ti programi so se izvajali v tesnem sodelovanju med Zvezno agencijo in visoko šolo v Manheimu, ki je danes univerza. V bistvu gre za interno izobraževanje Zvezne agencije, čeprav ga izvaja zunanja institucija. Agencija je sredi prejšnjega desetletja v času visoke brezposelnosti v Nemčiji doživela radikalno reorganizacijo, ki je prinesla spremembe tudi na področju izobraževanja. Agencija je v Manheimu ustanovila zasebno univerzo, ki izvaja dva poglobljena študijska programa na prvi bolonjski stopnji. Prvi je namenjen kandidatom, ki delajo kot poklicni svetovalci (*berufsberater*), drugi pa vključuje teme, ki se tičejo javne uprave in vodenja trga dela. Na univerzi na leto izobražujejo okrog 300 študentov, vendar ta študij ni obvezen za opravljanje dela (CEDEFOP, 2009). Program za poklicne svetovalce v raznih študijah navajajo kot primer dobre povezanosti prakse in študija.

### **Magistrski študij iz karierne orientacije**

Danes magistrski študij iz karierne orientacije ponuja več nemških univerz. V naši analizi bomo podrobneje predstavili študijski program »Magisterij iz karierne orientacije in organizacijskega razvoja«, ki ga izvaja Univerza v Heidelbergu (Schiersman, Weber, 2011). Ta študijski program je zanimiv tudi zato, ker temelji na svojskem modelu karierne orientacije oziroma svetovanja (v Nemčiji po večini še vedno uporabljajo izraz poklicno svetovanje). Pristop izhaja iz systemskega modela, ki so ga prenesli na področje karierne orientacije. V tem modelu dajejo, v primerjavi s tradicionalnimi modeli, večji poudarek socialnemu in institucionalnemu kontekstu. Ta koncept se razlikuje od nekaterih konceptov, ki temeljijo predvsem na terapevtskih in psiholoških osnovah. Poklicno svetovanje pojmujejo širše, ne le kot odnos svetovalca in svetovanca, temveč tudi kot organizacijsko svetovanje. To se jasno odraža tudi v predmetniku – predstavljamo ga v nadaljevanju –, ki se razlikuje od podobnih predvsem po tem, da je velik poudarek na temah, ki se tičejo organizacije dela. S tem so naredili odločen krak v smeri multidisciplinarnosti študijskega programa, čeprav iz dostopnih gradiv ni jasno, ali imajo tudi druge stroke v programu večjo težo.

## ECTS

Študij je ovrednoten s 120 točkami ECTS in traja dve leti.

## Kandidati

Študijski program je namenjen dvema glavnima skupinama potencialnih študentov:

- ♦ tistim, ki že imajo nekatere praktične izkušnje v karierni orientaciji in želijo izpopolniti svoje strokovno znanje, in
- ♦ tistim, ki imajo izkušnje z delom na sorodnih področjih svetovalnega dela (izobraževanje, socialno delo, razvoj človeških virov, usposabljanje) in bi se radi usposobili za delo na področju karierne orientacije.

Pogoji za vpis so zaključena prva stopnja najmanj triletnega univerzitetnega študija in eno leto praktičnih izkušenj na področju svetovalnega dela.

## Predmetnik – moduli

Osnovni moduli (G)	
Modul G1	Teorije in pristopi v svetovanju kot proces interakcije
Modul G2	Profesionalizem in etika
Modul G3	Organizacijski kontekst svetovanja
Modul G4	Socialni okvir svetovanja
Modul G5	Mentoriranje učnega procesa, portfelj prakse in svetovanja
Modul G6	Magistrska teza in magistrski izpit
Konsolidacijski moduli svetovanja, osredotočenega na posameznika (P) <sup>4</sup>	
Modul P1	Teorije svetovanja posamezniku ( <i>person-centered theories</i> )
Modul P2	Koncepti in metode svetovanja posamezniku
Modul P4	Projekt I: Svetovanje posamezniku
Modul P1	Teorije svetovanja posamezniku
Modul P2	Koncepti in metode svetovanja posamezniku
Modul P4	Projekt I: Svetovanje posamezniku

<sup>4</sup>V nadaljevanju prevajamo kot »svetovanje posamezniku«.



<b>Konsolidacijski moduli svetovanja, osredotočenega na organizacijo (O)<sup>5</sup></b>	
Modul O1	Teorije organizacije in modeli organizacijskega razvoja
Modul O2	Strategije organizacijskega razvoja in svetovanja v organizacijah
Modul O4	Projekt II: Svetovanje organizaciji
<b>Izbirni modul Raziskovanje v svetovanju (F)</b>	
Modul F	Empirično raziskovanje svetovanja (F)
<b>Izbirni modul Menedžment v svetovanju (M)</b>	
Modul M	Menedžment v svetovalnih organizacijah in pri samozaposlenih svetovalcih (razni seminarji)
<b>Izbirni modul Tehnike znanstvenega dela (W)</b>	
Modul W	Tehnike znanstvenega dela (različni seminarji)
<b>Izbirni modul Posebne svetovalne metode (S)</b>	
Modul S	Posebne svetovalne metode (različni seminarji)

### 4.3 MALTA

Dejavnosti za uvedbo študijskega programa za karierno orientacijo na Malti so se pričele po objavi poročila CEDEFOP o politikah vodenja karierne orientacije v državah članicah Evropske unije (Sultana, 2004). Leta 2006 so na Malti uvedli izobraževanje kariernih svetovalcev (*Postgraduate Diploma in Lifelong Careers Guidance and Development – Course Programme*, 2006), izvaja ga Malteška univerza (*University of Malta*) pod nazivom *Post-graduate diploma v karierni orientaciji in razvoju*. Trenutno potekajo razprave o tem, ali bi v prihodnje to diplomu nadgradili in uvedli magistrski študij karierne orientacije, a odločitev o tem še ni sprejeta.

Študij je ovrednoten s 60 točkami ECTS, namenjen je kandidatom, ki so že zaposleni na področju karierne orientacije, izvaja se kot izredni študij, zato traja dve leti. Študij je za nas zanimiv tudi zato, ker je namenjen tako šolskim svetovalcem in učiteljem kot svetovalcem, ki delajo v javnem zavodu za zaposlovanje, pa tudi zaposlenim v sindikatih. Kandidati morajo izpolnjevati dva pogoja za vpis. Prvi je, da imajo zaključeno prvo stopnjo visokošolskega študija, po možnosti na nekem sorodnem področju. Drugi pogoj je, da uspešno opravijo intervju pred študijskim odborom (*Board of Studies*), ki ugotovi, ali ima kandidat pričakovan strokovni odnos in karakteristike (*disposition*).

<sup>5</sup>V nadaljevanju prevajamo kot »svetovanje organizaciji«.

Študenti morajo vpisati 14 predmetov, ki se izvajajo v štirih semestrih, predavanja so v popoldanskem času, običajno po šest ur na teden. Učencem je v okviru vsakega predmeta na voljo tudi pomoč tutorja. Malta ima zaradi svoje majhnosti omejeno število strokovnjakov s področja karijerne orientacije, zato nekatere predmete izvajajo predavatelji iz tujine. Ta primanjkljaj skušajo nadomestiti tako, da pošiljajo svoje strokovnjake na študij v tujino, predvsem v Veliko Britanijo.

Izkušnje s tem študijskim programom so pozitivne. Malteški nosilci politik ocenjujejo, da je program prispeval k dvigu strokovne ravni kadra, ki izvaja karierno orientacijo. Študija o profesionalizaciji (CEDEFOP, 2009) navaja, da obstajajo znaki, da bo študijski program, ki vključuje tako svetovalce v izobraževanju kot svetovalce v zavodih za zaposlovanje, zmanjšal pretekle ovire za sodelovanje in prispeval k oblikovanju skupne strokovne identitete.

### Predmetnik

	Točke ECTS	Predmet
1	0 4 4 4	<b>Uvod</b> <b>Sociologija dela</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Sociologija dela in delovna etika na Malti</li> <li>♦ Kritičen pogled na proces vključevanja v delo</li> </ul> <b>Veščine za pomoč<sup>6</sup> za praktike karijerne orientacije</b> <b>Teorije, modeli in strategije karijerne orientacije</b>
2	4 4 4 4	<b>Trg dela</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Razvoj trgov dela</li> <li>♦ Iskanje virov, njihova uporaba in analiziranje podatkov trga dela</li> </ul> <b>Raziskovalne metode</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Raziskovalne metode</li> <li>♦ Osnovni statistični pojmi</li> </ul> <b>Strokovni razvoj</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Strokovna vprašanja</li> <li>♦ Senzitiviti trening</li> </ul> <b>Veščine vodenja skupin*</b>
2 in 3	4	<b>Posredovanje v službah karijerne orientacije</b>

<sup>6</sup> V angleško govorečih državah v študijskih programih pogosto uporabljajo naziv *helping skills*. Tega izraza pri nas ne uporabljamo; delovni prevod, ki ga uporabljamo v analizi, je »veščine za pomoč«. Izraz se nanaša predvsem na veščine, ki jih svetovalec potrebuje za delo s stranko, od vzpostavljanja stika do vodenja intervjuja, svetovanja itd.

3	4 4 4 4 4	<p><b>Orodja za delo v karierni orientaciji*</b></p> <p><b>Vodenje v karierni orientaciji*</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Vodenje služb in izvajanje storitev karierne orientacije</li> <li>♦ Evalvacija programov</li> </ul> <p><b>Delo s posebnimi skupinami*</b></p> <p><b>Delovna zakonodaja in ekonomika</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Načela delovne zakonodaje</li> <li>♦ Delovna zakonodaja in ekonomika*</li> </ul> <p><b>Sistemi za karierno informiranje*</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Upravljanje informacij</li> <li>♦ Evropske mreže za karierno orientacijo</li> </ul>
4	4 4 4 4	<p><b>Vodenje karier in vseživljenjsko učenje</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Vodenje in razvoj kariere</li> <li>♦ Vseživljenjsko učenje</li> </ul> <p><b>Delovno mesto*</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ »Work design« in klasifikacija poklicev</li> <li>♦ Organizacijsko vedenje</li> </ul> <p><b>Razvoj politike karierne orientacije v Evropi*</b></p> <p><b>Vprašanja, povezana s posameznimi sektorji*</b></p>

\* Izbirni predmet; vsi drugi predmeti so obvezni.

## 4.4 VELIKA BRITANIJA

### Qualification in Career Guidance (QCG)

V Veliki Britaniji je, tako kot za izobraževanje nasploh, tudi za področje izobraževanja za karierno orientacijo značilna velika raznolikost tako študijskih programov kot izvajalcev. Tak sistem je bil zelo nepregleden, predvsem pa je bilo jasno, da na tak način v praksi ni mogoče zagotoviti, da bodo vsi svetovalci imeli visoko in primerljivo raven usposobljenosti za delo. Problem so rešili na preizkušen način, z uvedbo nacionalne kvalifikacije za karierno orientacijo (*Qualification in Career Guidance – QCG*), na Škotskem pa z QCGD (*Qualification in Career Guidance and Development*). Študijski program za pridobitev QCG danes izvaja 11 univerz v Veliki Britaniji, QCGD pa dve univerzi na Škotskem (QCGD v nadaljevanju ne bomo več omenjali).

#### Študij je organiziran na dva načina:

- ♦ **kot redni študij (full-time)**, ki traja eno leto (za redne študente),
- ♦ **kot izredni študij (part-time)**, ki traja dve leti (za zaposlene študente).

Študijski program je sestavljen iz petih modulov. Univerze niso obvezane ponuditi ravno teh modulov, vendar morajo zagotoviti, da diplomanti dosežejo učne rezultate (izide), ki so predpisani za vsak modul posebej. QCG torej vključuje kvalifikacijski okvir, ki ga morajo izvajalci izobraževanja upoštevati.

#### Modul 1: Okvir strokovne prakse

##### Cilji:

Zagotoviti, da študenti:

- ♦ razumejo povezanost svojih lastnih vrednot, vrednot delodajalcev, strank in družbe s strokovno prakso ali vpliv na to prakso;
- ♦ postanejo »premišljujoči praktiki« (reflective practitioners).

##### Učni rezultati:

Zagotoviti, da študenti:

1. evalvirajo lastne vrednote, prepričanja in njihov vpliv na lastno prakso;
2. razumejo zakonodajo enakih možnosti in sorodne kodekse na tem področju;
3. razumejo potrebo, da morajo brez predsodkov zagotoviti karierno orientacijo vsem strankam;
4. izkazujejo zavzemanje za lastno usposabljanje, napredovanje in stalen strokovni razvoj;
5. ocenijo lastne strokovne kompetence ter identificirajo in uporabijo sredstva, ki omogočijo njihov razvoj.

## **Modul 2: Teorija, praksa in politika karijerne orientacije**

### *Cilji:*

Zagotoviti, da študenti:

- ♦ pridobijo potrebno znanje, veščine in stališča za načrtovanje, izvajanje in evalviranje dejavnosti karijerne orientacije;
- ♦ pridobijo znanja o teoriji in politike, ki so potrebni za vodenje konteksta karijerne orientacije.

### *Učni rezultati:*

Zagotoviti, da študenti:

- ♦ razumejo modele karijerne orientacije in teoretične koncepte, ki so z njimi povezani;
- ♦ razumejo dejavnike aktualne politike in njihove vplive na karierno orientacijo z vidika zaposlovanja, izobraževanja in usposabljanja;
- ♦ vodijo z različnimi posamezniki intervjuje, osredotočene na svetovanca;
- ♦ vodijo z različnimi vrstami svetovancev in drugimi skupinske dejavnosti, osredotočene na svetovanca;
- ♦ usposobijo stranke, da znajo poiskati informacije in jih interpretirati.

## **Modul 3: Delovanje partnerstev**

### *Cilji:*

Zagotoviti, da študenti:

- ♦ učinkovito uporabljajo mreže in zagotavljajo podporo strankam.

### *Učni rezultati:*

Zagotoviti, da študenti:

- ♦ vodijo delovne odnose;
- ♦ razumejo načela, namen in prakso napotovanja, posredovanja in zastopništva;
- ♦ učinkovito delujejo v svoji organizaciji in znotraj povezanih mrež;
- ♦ razumejo vloge, ki jih imajo starši, skrbniki, partnerji in družine pri izobraževanju in načrtovanju kariere.

## **Modul 4: Delo s strankami v učnih organizacijah**

### *Cilji:*

Zagotoviti, da študenti:

- ♦ znajo prispevati k načrtovanju, izvedbi in razvoju programa Poklicne vzgoje in orientacije (Career Education and Guidance – CEG) v učnih organizacijah.

### *Učni rezultati:*

Zagotoviti, da študenti:

- ♦ razumejo in uporabljajo načelo načrtovanja in oblikovanja kurikulumu.

## **Modul 5: Uporaba informacij o kariernih možnostih**

### *Cilji:*

Zagotoviti, da študenti lahko:

- ♦ beležijo, raziskujejo, interpretirajo in evalvirajo informacije v različnih medijih;
- ♦ usposobijo stranke in druge, da dostopajo do ustreznih informacij in jih pridobivajo v kontekstu možnosti na lokalni in nacionalni ravni.

### *Učni rezultati:*

Zagotoviti, da študenti:

- ♦ zbirajo, organizirajo in uporabljajo informacije, povezane s kariero.

Praksa je pomembna, zato izvajalci sodelujejo z delodajalci in z moderatorji ICG (*Institute of Career Guidance*). ICG je akreditiran za karierno izobraževanje v UK. Izvajalci izobraževanja so se z ICG dogovorili, da so mogoče kombinacije, kar pomeni, da kandidatom znanj, ki so si jih že pridobili, ni treba dokazovati še enkrat.

Danes je v Veliki Britaniji QCG potrebna za delovna mesta, ki so deklarirana kot karierni svetovalec, in za nekatera druga delovna mesta. Znatno delež diplomantov je zaposlenih ali pa dobi zaposlitev v službah Connexion.

Dejali smo, da se študijski programi med univerzami do neke mere razlikujejo, čeprav morajo vsi zagotoviti učne rezultate, ki jih zahteva kvalifikacija QCG. Za lažjo predstavbo si pogledjmo Magistrski program Canterbury Christ Church University (*MA Career Guidance*, 2010).

### **Magistrski program Canterbury Christ Church University**

Veliko univerz v svojih programih zagotavlja pridobitev QCG in magistrskega naziva, med njimi je tudi Magistrski program karierne orientacije Univerze v Canterburyju. Program ima tri stopnje. Študent si pridobi QCG, ko uspešno zaključi prvo in drugo stopnjo, magisterij pa, ko zaključi še tretji modul. Program ima naslednje stopnje in module:

#### **Stopnja 1**

- ♦ Praksa karierne orientacije
- ♦ Teorije karierne orientacije
- ♦ »Razmišljujoči« strokovni razvoj

#### **Stopnja 2**

- ♦ Karierni razvoj in učenje
- ♦ Enakost in socialna pravičnost
- ♦ Trgi dela in partnerstva

#### **Stopnja 3**

- ♦ Evalvacija, raziskovalne metode in magistrska naloga.

## **5 Izobraževanje za karierno orientacijo v Sloveniji**

### **5.1 PREGLED PO POSAMEZNIH INSTITUCIJAH**

V Sloveniji je izobraževanje v karierni orientaciji urejeno predvsem interno, tj. znotraj sistemov, ki predstavljajo največje izvajalce karierne orientacije. Pri nas so to osnovne in srednje šole, Zavod RS za zaposlovanje in Andragoški center Slovenije, ki koordinira izobraževanje svetovalcev v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih. Pred dobrim letom so pričeli delovati, ponekod pa šele pričenjajo, karierni centri na univerzah, ki so ustanovljeni s sredstvi Evropskega socialnega sklada.

V okviru aktualnega projekta ESS Vseživljenska karierna orientacija – Nacionalna koordinacijska točka je bil pripravljen Pregled dosedanjega izobraževanja za karierno orientacijo (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2011). Pregled ponuja podrobnejši prikaz obstoječega izobraževanja po posameznih področjih.

Izobraževanje in usposabljanje poklicnih (kariernih) svetovalcev na ZRSZ ima dolgo tradicijo, saj se je Zavod prvi ukvarjal s to dejavnostjo. Svetovalci so praviloma psihologi, zato je razumljivo, da je bil sprva poudarek na učenju uporabe novih testov in drugih psihodiagnostičnih sredstev. Konec devetdesetih let je zaradi hitro rastoče brezposelnosti, ki je narekovala drugačne pristope pri obravnavi posameznika, prišlo do pospešenega uvajanja novih metod dela, to pa je spodbudilo razmah izobraževanja zaposlenih na Zavodu. Najprej so bile razvite delavnice za učenje veščin iskanja zaposlitev, nato metoda Klub za iskanje zaposlitve itn. Do razmaha izobraževanja zaposlenih je prišlo po letu 1996, predvsem pa v obdobju 1997–1999, ko so na Zavodu s pomočjo domačih in tujih strokovnjakov iz projekta PHARE »Poskusni center za informiranje in poklicno svetovanje« razvili vrsto delavnic (svetovalni intervju, veščine komuniciranja, svetovanja za odrasle, trg dela, uporaba programa Kam in kako? itn.). Zavod je imenoval štiri interne inštruktorje, ki so nekaj let (nekaj časa s polnim delovnim časom) usposabljali Zavodove zaposlene. Skoraj vsi svetovalci, tako svetovalci za zaposlitev kot poklicni svetovalci, so bili vključeni v programe ustreznih delavnic. Čeprav so mnogi svetovalci v dveh letih bili deležni skoraj 300 ur usposabljanja, je to izobraževanje ostalo interno, saj zunaj ZRSZ ni bilo certificirano. Kasneje je na Zavodu prišlo do stagnacije izobraževanja, ki se je končala šele pred dvema letoma z uvedbo internega Izobraževalnega centra. Center je bil ustanovljen s sredstvi Evropskega socialnega sklada in je dal nov zamah internemu izobraževanju na ZRSZ.

Izobraževanje šolskih svetovalnih delavcev za področje karierne orientacije je občasno predvideno v Katalogu izobraževanj, ki jih izvaja Zavod RS za šolstvo. Vendar je med šolskimi svetovalci interes za to temo majhen. Leta 2010 je eno usposabljanje na to temo izvedel Center za poklicno izobraževanje (CPI).

Andragoški center Slovenije (ACS) koordinira dejavnost svetovalnih središč v izobraževanju odraslih in je zadolžen za pripravo izobraževanja zaposlenih. ACS te programe tudi izvaja.

Izobraževanje zaposlenih v univerzitetnih kariernih centrih za karierno orientacijo je opredeljeno znotraj njihovih projektov.

### **Povzetek dosedanjih razprav o izobraževanju za karierno orientacijo**

V Sloveniji smo v preteklosti večkrat razpravljali o potrebi, da bi uvedli kvalifikacijo za karierno orientacijo. Ta razprava je potekala med drugim tudi v okviru prvega slovenskega Nacionalnega foruma o karierni orientaciji. Naj povzamem zaključke teh razprav:

- ♦ Potrebna je tako kvalifikacija na ravni visokega šolstva (druga bolonjska stopnja), ki bi izobraževala karierne svetovalce, kot neka nižja stopnja kvalifikacije, ki bi izobraževala zaposlene, ki v ustreznih službah opravljajo manj zahtevna dela (zbiranje in procesiranje informacij, informiranje strank, organiziranje delavnic, obiskov podjetij itn.).
- ♦ Izobraževanje bi moralo biti interdisciplinarno in bi moralo poleg tradicionalnih strok, psihologije, pedagogike ipd., vključevati teme s področja trga dela, sociologije itd.



- ♦ V Sloveniji nobena institucija ni tako močna, da bi študijski program razvila in izvajala interno (kot je na primer v Nemčiji). Poleg tega to ni potrebno.
- ♦ Izobraževanje naj bi pripravilo študente za delo na različnih področjih karierne orientacije oziroma kariernega svetovalnega dela (na vseh stopnjah izobraževanja, v zaposlovanju in zasebnem sektorju itn.)
- ♦ Izobraževanje naj bi študentom zagotavljalo temeljna znanja za delo na omenjenih področjih, kar bi posameznim institucijam omogočilo, da v okviru svojih internih programov izpopolnjevanja zagotovijo dodatno bolj specialistično usposabljanje, ki je potrebno za specifična delovna mesta. Na tak način bi se skupno izobraževanje dopolnjevalo z internimi izobraževanji.

Te razprave so pripeljale do poskusa oblikovanja skupnega programa usposabljanja za svetovalne delavce v svetovalnih omrežjih.

## 5.2 OBLIKOVANJE SKUPNEGA PROGRAMA USPOSABLJANJA ZA SVETOVALNE DELAVCE V SVETOVALNIH OMREŽJIH ZA NAČRTOVANJE IN VODENJE KARIERE

### Predstavitev projekta

Oblikovanje skupnega programa usposabljanja za svetovalne delavce v svetovalnih omrežjih za načrtovanje in vodenje kariere je bila naloga znotraj projekta »Razvijanje in širjenje z IKT podprtih lokalnih/regionalnih svetovalnih centrov in centrov za poklicno svetovanje ter točk za vseživljenjsko učenje«, ki ga je v obdobju 2004–2006 izvajal CPI.

Ciljna skupina programa je bila definirana široko, sestavljali so jo svetovalni delavci, ki v različnih omrežjih opravljajo svetovalno delo: šolski svetovalni delavci, poklicni svetovalci, mladinski svetovalni delavci, svetovalci za mlade na vzporedni poti, svetovalci v izobraževanju odraslih.

Ta naloga je bila prvi poskus definiranja skupnega programa za svetovanje v Sloveniji, celotna naloga je podrobneje predstavljena v poročilu Pregled dosedanjega izobraževanja za karierno orientacijo (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2011). Na tem mestu bomo predstavili nekatere vidike tega projekta in, tako kot za nekatere druge študijske programe, predlog modulov.

Predlog vsebuje splošne in specifične module, ki jih povzemamo iz omenjenega poročila.

### Splošni moduli

#### 1) Modul: Metode in tehnike svetovanja:

Modeli in tehnike svetovalnega dela, ki bodo predstavljeni v tem modulu, bodo temeljili na sprejetih načelih in strategijah na področju načrtovanja in vodenja kariere: ugotavljanje posameznikovih lastnosti, interesov, potencialov; postavljanje izobraževalnega oziroma zaposlitvenega cilja; določitev korakov za uresničevanje cilja. Okvirne vsebine: individualno svetovanje, skupinsko

svetovanje, etika.

## 2) Modul: **Psihologija dela in organizacije:**

- ♦ determinante vedenja človeka pri delu,
- ♦ osebnostne lastnosti pri delu,
- ♦ spoznavanje dela in zahteve delovnega mesta,
- ♦ vrednotenje dela,
- ♦ uporaba testov pri načrtovanju kariere (TŠI, TPI, Holland, MFBT),
- ♦ usposabljanje za vseživljenjsko učenje,
- ♦ trg delovne sile,
- ♦ psihološki vidiki brezposelnosti,
- ♦ večine iskanja zaposlitve,
- ♦ teorije poklicne izbire.

## 3) Modul: **Sociološki vidiki področja načrtovanja in vodenja kariere:**

- ♦ vloga socialnih slojev pri izbiri poklica, determinizem proti prosti izbiri,
- ♦ posebne skupine (mladi na prehodu na TDS, migranti, skupine s posebnimi potrebami),
- ♦ trg dela,
- ♦ poklicna in izobraževalna klasifikacija: ISCO, SKP itn.,
- ♦ razvoj kariere v delovnih organizacijah,
- ♦ delovna zakonodaja: Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o zaposlovanju in pregled drugih relevantnih zakonov in ureditev.

## 4) Modul: **Študije življenjskega poteka in prehodov:**

- ♦ pojem življenjskih potekov in statusnih prehodov; institucionalizacija življenjskih potekov, statusni prehodi in prehodi udeležbe, prehodi kot označevalci statusa;
- ♦ modernizacija družbe in individualizacija odraščanja: problematizacija klasičnih teorij življenjskih potekov in prehodov, izbirnost, individualizacija, tveganost modernih življenjskih potekov; življenjski potek kot socialno regulirano spreminjanje življenjskih razmer;
- ♦ spremembe odraščanja; življenjski svet mladih, mladost kot psihosocialni moratorij, postadolescentski mladostni status, od generacijske h kulturni modernizaciji mladih;
- ♦ socialna ranljivost mladih: izhodišča in koncepti socialne ranljivosti, negotovost in identitetna zmeda v sodobni mladosti, tveganost individualizacije mladosti, mladostniki pod pritiskom kariere;
- ♦ prehodi v odraslost; mladi odrasli, spremembe odraslosti, odraslost postaja novo krizno žarišče, evropski modeli prehodov v odraslost;
- ♦ spremembe družinskih življenjskih potekov; spremembe prehodov iz družine orientacije v družino prokreacije, vzroki za spremembe rodnostnih vzorcev in

vzorcev oblikovanja družinskega življenja v Sloveniji.

**5) Modul: Poklicni razvoj svetovalca, evalvacija in supervizija:**

- ♦ izkustveno in reflektivno učenje v pridobivanju deklarativnega in proceduralnega znanja,
- ♦ stili spoznavanja, učenja in mišljenja,
- ♦ modeli, tehnike, metode izkustvenega učenja,
- ♦ pojmovanja znanja in učenja, primerjava tradicionalnega in kognitivnega konstruktivističnega modela učenja,
- ♦ načrtovanje, spremljanje, evalvacija in samoevalvacija dela svetovalca,
- ♦ različne opredelitve in pojmovanja supervizije, model mentorske supervizije,
- ♦ vloga supervizije v poklicnem in osebostnem razvoju svetovalca,
- ♦ supervizija kot ciklični učni proces in refleksija.

Vključitev v supervizijski proces, kjer se svetovalec uči reševati poklicne probleme, spoznava nove načine in poti poklicnega učenja, se uči reflektirati svoje delovanje, izmenjuje izkušnje s kolegi v skupini, se nauči razmejevati odgovornost in se razbremenjuje nakopičenih stresov.

**Specifični moduli:**

**1) Modul: Svetovanje v vzgoji in izobraževanju:**

- ♦ opredelitev šolskega svetovanja,
- ♦ dileme šolskega svetovanja,
- ♦ temeljna načela svetovanja,
- ♦ osnovne dejavnosti svetovanja (pomoč, intervencija, razvojno in preventivno delo, načrtovanje in evalvacija),
- ♦ svetovanje pri odločanju,
- ♦ svetovalni pogovor (usmerjanje pozornosti, poslušanje, vplivanje),
- ♦ teorija izbire s perspektive svetovalca in svetovanca,
- ♦ svetovanje pri različnih psihofizičnih omejitvah (osebam s posebnimi potrebami).

**2) Modul: Svetovalno delo v procesih izobraževanja odraslih**

**1. Namen**

Študenti pri predmetu spoznavajo splošne strokovne in teoretske podlage andragoškega svetovalnega dela (ASD) ali svetovalnega dela pri izobraževanju odraslih ter spoznavajo umestitev andragoškega svetovalnega dela v sistemu izobraževanja in učenja odraslih, njegove funkcije, pomen in možnosti, še posebno v kontekstu sodobnega razvoja izobraževanja in učenja odraslih in andragogike. Pri predmetu spoznavajo organiziranost andragoškega svetovalnega dela in razvijajo pozitiven odnos in

pripravljenost za uveljavljanje in razvijanje andragoškega svetovalnega dela pri nas.

## 2. Vsebina

- ♦ konceptualna in sistemska umestitev andragoškega svetovalnega dela,
- ♦ teoretske podlage, opredelitve in razvoj andragoškega svetovalnega dela,
- ♦ ponudba in povpraševanje pri izobraževanju odraslih ter svetovalno delo kot vezni člen,
- ♦ cilji, nameni in funkcije ASD,
- ♦ pojavnost, organiziranost in sistemska ureditev ASD: informacijska in svetovalna središča; ravni svetovanja; institucije, omrežje; zakonska in upravna ureditev; financiranje; osebje; infrastruktura,
- ♦ informacijski sistem, baza podatkov; sredstva in metode informiranja,
- ♦ umeščenost andragoškega svetovalnega dela v skupnosti,
- ♦ andragoško svetovalno delo in osebni razvoj,
- ♦ diagnostični pristopi pri andragoškem svetovalnem delu,
- ♦ specifični instrumenti in tehnike andragoškega svetovalnega dela: vprašalniki, testi, inventarji, opazovalne tehnike, merski inštrumenti,
- ♦ potek in izpeljava andragoškega svetovalnega dela: modeli svetovanja, pristopi pri svetovanju, individualno in skupinsko svetovanje,
- ♦ udeležba odraslih v izobraževanju in andragoško svetovalno delo,
- ♦ vrste svetovalne pomoči odraslim glede na pglavitne ovire pri izobraževanju odraslih,
- ♦ vseživljenjsko učenje in izobraževanje in ASD.

## 3) Modul: **Karierna orientacija v zaposlovanju:**

- ♦ zakonodaja (dodatne vsebine, ki niso zajete v splošnem modulu),
- ♦ karierna orientacija v okviru javnih služb za zaposlovanje (posebnosti, vloga, dileme, strategije),
- ♦ trg delovne sile – nadaljevanje (razširitev znanj, ki so zajeta v splošnem modulu karierne orientacije, poudarek na posameznih področjih (strokah)),
- ♦ specifične metode dela (umestitev v koncept dela zavodov za zaposlovanje, posredovanje, zaposlitveni načrt itn.).

## Zaključek

Po pripravi zgoraj predstavljenega predloga je sledila faza usklajevanja, v kateri se je pokazalo, da bi bilo treba predlog dopolniti; do tega zaradi pomanjkanja časa ni prišlo. Omenjeno poročilo navaja naslednje dodatne predloge:

Podan je bil predlog za oblikovanje še enega splošnega modula, in sicer z dodatnimi temami, ki so nujne za tak program in zelo specifične za karierno orientacijo in jih po večini ne bo mogoče uvrstiti v trenutno definirane splošne module z naslednjimi vsebinami:

### 1. Orientacija

Definicija, orientacija kot stroka, dejavnosti karierne orientacije, zgodovina, vidiki (psihološki, sociološki, ekonomski), vloga orientacije v družbi. Različni modeli karierne orientacije (DOTS ipd.). Kompetence vodenja kariere (kaj so, kaj jih sestavlja in kako jih posameznik pridobi). Organizacijske oblike: svetovalne službe, centri ipd.

### 2. Metode in tehnike (razen svetovanja, ki je poseben modul)

Metode informiranja, poklicne vzgoje (to je treba podrobneje obdelati), namestitvev/posredovanje, spremljanje, povratno informiranje itd. Metode konzultacije v različnih kontekstih (to je treba obdelati posebej!).

### 3. Upravljanje kariernih informacij (podrobneje)

Sistemi kariernih informacij (klasifikacije, kot na primer klasifikacija gradiv v CIPS), pridobivanje in sistematsko urejanje informativnih gradiv, pisno informiranje, video, računalniška orodja; vloga posameznih metod, njihove prednosti in slabosti.

### 4. Mreže in napotitev

V katerih primerih in kako si lahko različne službe in različni specialisti pomagajo (tj. usposabljanje za napotitev). To je pomemben del usposabljanja, ki je pri nas pogosto pozabljen, vsebuje pa podrobnejše predstavitve uslug različnih služb za uporabnike. (Konkretno se napotitve učijo v drugem modulu.)

### 5. Vodenje služb karierne orientacije

Ugotavljanje potreb v okolju, načrtovanje službe oziroma svetovalnega centra, promocija, ustanovitev, spremljanje, merjenje učinkovitosti. Ustvarjanje stikov in sodelovanja z okoljem (*community capacity building*).

### 6. Zakonske podlage v Sloveniji

Pregled zakonskih podlag v Sloveniji in drugih dokumentov, ki opredeljujejo karierno orientacijo.

### 7. Evropska dimenzija karierne orientacije

(Orientacija v kontekstu skupne evropske politike, nacionalne politike, mobilnost (NRCVG) itn.)

V ta modul bi lahko sodili še dve temi:

- ♦ Etika karierne orientacije,
- ♦ Marketing storitev karierne orientacije.

Po zaključku projekta program ni šel v proceduro sprejemanja, prav tako se ni začel izvajati, vendar rezultati projekta nudijo dobro osnovo za razvoj programa izobraževanja za karierno orientacijo v okviru aktualnega projekta ESS. Pri tem bi kazalo upoštevati navedene dodatne predloge projektne skupine.

Ponovno pa je treba prevetriti tudi nekatera osnovna izhodišča izobraževalnega programa, kot na primer ciljne skupine. Več pozornosti je treba nameniti tudi analizi potreb delodajalcev oziroma ugotovitvi, kakšna znanja bi diplomanti potrebovali v praksi.

# LITERATURA IN VIRI

***Applying for the EVGP Certificate: A step-by-step guide for practitioners.***

Dostopno na spletni strani IAEVG:

[http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=2&menu=1&submenu=6\\_](http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=2&menu=1&submenu=6_)

***Career Guidance in the Life Course – Structures and Services in Germany*** (2011). NFB – National Guidance Forum in Education, Career and Employment. Berlin: The Federal Ministry of Education and Research.

***Career Guidance – A Handbook for Policy Makers.*** (2004). Paris: OECD/European Communities. Dostopno na: [http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf\\_](http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf_)

**CEDEFOP** (2009). Panorama. *Professionalising career guidance – Practitioner competence and qualification routes in Europe.* Thessaloniki: CEDEFOP.

***Credential of Educational and Vocational Guidance Practitioners – EVGP.*** Dostopno na spletni strani IAEVG: [http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=2&menu=1&submenu=6\\_](http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=2&menu=1&submenu=6_)

***Draft Resolution of the Council and of the Representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance through life in Europe*** (2004). Bruxelles: Council of the European Union.

Dostopno na:

[http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Projects\\_Networks/Guidance/EU\\_Policy\\_Context/Council\\_Resolution\\_on\\_Guidance-EN.pdf\\_](http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Projects_Networks/Guidance/EU_Policy_Context/Council_Resolution_on_Guidance-EN.pdf_)

***Guide on the Accreditation of Career Guidance*** (2008). Publikacija Leonardo da Vinci projekta European Accreditation Scheme for career guidance practitioners. Torino: COREP.

***Global Career Development Facilitator – GCDF – Application Package*** (2010). Dostopno na spletni strani: [http://cce-global.org/Downloads/Apps/GCDFapp-us.pdf\\_](http://cce-global.org/Downloads/Apps/GCDFapp-us.pdf_)

***Global Career Development Facilitator – GCDF.*** Dostopno na spletni strani NBCC International: [http://www.nbccinternational.org/home/obtain-certification/gcdf\\_](http://www.nbccinternational.org/home/obtain-certification/gcdf_)

***Guidance in Education – The educational guidance system in Denmark*** (2008). Cirius & Eurguidance Denmark.

***International Association of Educational and Vocational Guidance – IAEVG*** (2003). International Competences for Educational and Vocational Guidance Practitioners, Final Report to General Assembly of IAEVG, 4th September 2003. Dostopno na: [http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=2&menu=1&submenu=5\\_](http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=2&menu=1&submenu=5_)



***Izboljšanje politik in sistemov vseživljenjske karijerne orientacije*** (2005). Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (Prevod originala: *Improving Lifelong Guidance Policies and Systems*, 2004. Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training – CEDEFOP).

***MA Career Guidance*** (2010). Canterbury: Canterbury Christ Church University.

***MA Education: Guidance Studies*** (2010). Derby: University of Derby.

***Pregled politike karijerne orientacije v EU – Resolucija o karierni orientaciji***. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Niklanovič, S. (2007).

***Povzetek strokovnih podlag za izgradnjo systemskega pristopa k vseživljenjski karierni orientaciji v okviru Operativnega programa razvoj človeških virov 2007-2013***. Ljubljana: Kadis. Niklanovič, S. (2009).

***Postgraduate Diploma in Lifelong Careers Guidance and Development – Course Programme*** (2006). Malta: Faculty of Education and Centre for Labour Studies.

***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).

***Professional Master Study Programme Career Counselor – Accreditation material*** (2007). Riga: Teacher Training and Educational Management Academy, Faculty of Pedagogy.

***Programske smernice. Svetovalna služba v osnovni šoli***. (2008). Ljubljana: Nacionalni kurikularni svet: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

***Resolucija »Boljše vključevanje vseživljenjske karijerne orientacije v strategije vseživljenjskega učenja«*** (2008). Uradni list Evropske unije (2008/C 319/02).

Schiersman, C., Weber, P. (2011). ***Master in Career Guidance and Organisational Development: A Study Programme at the University of Heidelberg*** (Interno gradivo Univerze v Heidelbergu).

Sultana, G. R. (2004). ***Guidance Policies in the Knowledge Society – a CEDEFOP Synthesis Report***. Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training.

***The Qualification in Careers Guidance – Handbook 2010-2011*** (2010). Stourbridge: Institute of Career Guidance.

***Terminološki slovar karijerne orientacije*** (v tisku). Ljubljana: ZRSZ. Pripravljen spomladi 2011 v okviru projekta ESS »Nacionalna koordinacijska točka za vseživljenjsko karierno

# ANALIZA IZOBRAŽEVANJ ZA IZVAJALCE KARIERNE ORIENTACIJE V EU

*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  
Kohezijski sklad  
Evropski socialni sklad



vseživljenjska  
karierna orientacija  
nacionalna  
koordinacijska točka



Zavod Republike Slovenije  
za zaposlovanje