

Vloga kariernega centra za mlade pri odločanju za izbiro poklica oziroma šole

Role of Career Centre for Young People in Choosing a Vocation or School

Sabina Zupan

Javni zavod Cene Štupar,
Karierni plac – Karierni center za mlade

Petra Založnik

CorRoots, Petra Založnik, s. p.

»Največja nagrada za človekov trud ni tisto, kar bo zanj dobil, temveč tisto, kar bo postal.«

John Ruskin

Izvleček

Karierno odločanje mladih je zelo pomemben in hkrati kompleksen proces. Odločitev za izbiro poklica oziroma šole je vedno stvar mladostnika, kakovost njegove odločitve pa je odvisna tudi od podpore, ki je deležen v času svojega šolanja. Namen članka je predstaviti pomembnost raznolike podpore, ki so jo mladi deležni v procesu kariernega odločanja od šole in šolskih strokovnih delavcev, svojih staršev ter drugih deležnikov. V osrednjem delu članka bomo predstavili Karierni plac – Karierni center za mlade in osvetlili njegovo vlogo pri opolnomočenju mladih za načrtovanje in vodenje kariere. Članek bomo sklenili s konkretnimi predlogi in razmisleki, ki bodo šolskim strokovnim delavcem omogočili, da nove ideje na področju karierne orientacije preizkusijo tudi v svoji šolski praksi.

Ključne besede:

karierna orientacija, karierno odločanje mladih, vloga šolskih strokovnih delavcev, metoda odobravajočega poizvedovanja, Karierni plac.

“The highest reward for a person’s toil is not what they get for it, but what they become by it.”

John Ruskin

Abstract

Young people’s career decision making is a very important and complex process. The choice of vocation or school is always up to the young person but the quality of his/her decision also depends on the support received during schooling. The purpose of the article is to show the importance of the diverse support received by young people in the career decision-making process from the school and from the professional school staff, their parents and other stakeholders. The core of the article will present Karierni plac – Karierni center za mlade (Career Centre for Young People) and highlight its role in empowering young people to plan and manage their careers. The article will conclude with specific suggestions and thoughts that will enable professional school staff to try out new career guidance ideas in their school practice.

Keywords:

career guidance, young people’s career decision making, role of professional school staff, Appreciative Inquiry method, career centre Karierni plac.

Karierna orientacija v osnovni in srednji šoli

Vključevanje karierne orientacije v izobraževalne sisteme spada že nekaj let med pomembne strateške cilje Evropske unije in velja za eno ključnih kompetenc vseživljenjskega učenja, ki služi v prvi vrsti posameznikovemu osebnemu razvoju, kakor tudi gospodarskim ciljem in ciljem socialne politike. Tudi v Beli knjigi o vzgoji in izobraževanju (2011) je med strateškimi cilji opredeljeno, da morajo biti posameznikom zagotovljeni pogoji za vseživljenjsko vodenje kariere v vseh za to primernih obdobjih človekovega življenja. Zapisano je tudi, da je še posebno ključno seznanjanje učencev in dijakov s poklici na prehodu iz osnovnega v srednje šolstvo. Danes je po pogovoru s šolskimi svetovalnimi delavci moč razbrati, da je treba začeti seznanjati s poklici in možnostmi vodenja kariere že prej, v otrokovem zgodnjem obdobju. Tako se VKO začne pojavljati že v kurikulu za vrtce, ti pa ga izvajajo v skladu z lastnimi razvojnimi in letnimi načrti dela.

Brezposelnost med mladimi v Sloveniji kaže, da so ti preslabo usposobljeni za podjetno odzivanje na spremenjene okoliščine življenja in dela, ki zahtevajo prožnost v razmišljanju in delovanju, inovativnost, ustvarjalnost, samoiniciativnost, samozaupanje, sprejemanje tveganj in izkoriščanje priložnosti. Prav tako se kaže potreba po preseganju miselnosti, da jih bodo po končanem šolanju »čakala« določena delovna mesta, ki jim bodo zagotavljala socialno in ekonomsko varnost. Žal že dolgo ni več tako, zato je treba mlade usposabljati za čim bolj aktivno soočanje s trgom dela in vplivati na njihovo dožemanje sebe, da se bodo počutili kot pomembni posamezniki, ki bodo lahko s svojim znanjem, veščinami in pozitivno naravnostjo vplivali na trg dela z uresničevanjem svojih zamisli, ustanavljanjem in upravljanjem podjetij ter odpiranjem novih delovnih mest (Program osnovna šola Karierna orientacija, izbirni predmet).

Splošni cilj uvedbe karierne orientacije v šole je sistematično razvijanje karierne pismenosti oziroma zmožnosti za preudarno odločanje o svojem izobraževanju, dopolnilnih in interesnih dejavnostih, pa tudi o poklicu in delu na podlagi poznavanja lastnih sposobnosti,

interesov, želja, potreb, osebnostnih lastnosti, vrednot, stališč in tudi potreb ter priložnosti v realnem okolju. Karierna orientacija se začne v osnovni šoli bolj aktivno izvajati v osmem razredu, čeprav naj bi se posamezni koraki začeli že bolj zgodaj, na primer spoznavanje sebe in informiranje.

Vlasta Žerovnik v priročniku *Iskanje pravega poklica* (Žerovnik 1997) opisuje nekatere ponavljajoče se izkušnje pri delu z mladimi v procesu poklicnega odločanja, ko ti še niso bili pripravljeni na sprejemanje tako pomembne odločitve. Pri tem je opazila različne značilne težave, s katerimi se ob sprejemanju poklicne odločitve srečujejo posamezniki v določenih starostnih skupinah.

Učenci osnovnih šol:

- se ne zavedajo dobro pomena odločitve;
- se premalo poznajo;
- nimajo dovolj razvitih interesov;
- preslabo poznajo izobraževalne poti in možnosti;
- preslabo poznajo poklice;
- niso sposobni samostojno sprejeti poklicne odločitve;
- imajo posebne potrebe.

Dijaki srednjih šol:

- imajo premalo ali preveč interesov;
- ne vedo, kaj želijo, nimajo opredeljenih poklicnih interesov;
- ne poznajo dejavnosti in poklicev;
- ne poznajo izobraževalnih poti in študijskih programov;
- starši, prijatelji in drugi jim priporočajo študijske programe, ki jih ne veselijo;
- zanimivi se jim zdijo poklici, ki so v javnosti odmevni, vendar jih ne poznajo in ne vedo, ali so zanje primerni;
- imajo premalo točk za vpis v zeleni program;
- ne znajo določiti treh programov za prijavo;
- odločajo se med nadaljnjim izobraževanjem in zaposlitvijo;
- se ne želijo odločiti.

Zaradi slabih izkušenj v šoli so nekateri dijaki mnenja, da sta formalno učenje in svet dela dva oddaljena svetova, ter pogosto potrebujejo karierno učenje, da bi lahko bolje vodili vse kompleksnejše prehode med izobraževanjem, usposabljanjem in delom.

Karierno odločanje mladih

Mlade ob prehodu iz osnovne v srednjo šolo in iz srednje šole na fakulteto čaka odločanje o izbiri šole/fakultete oziroma poklica. Na splošno je odločanje proces ocenjevanja zaznanih informacij med vsaj dvema izbirama, katerega želeni rezultat je odločitev. S procesom odločanja se soočamo vsakodnevno, pri tem pa potekajo zavedni in nezavedni duševni procesi. Odločanje na podlagi intuicije je zgolj to, da na podlagi preteklih izkušenj doživimo spontano reakcijo ali odziv. Težavnost odločitve je povezana s pomembnostjo posledic, ki so povezane z odločitvijo. Jasno je, da je nemogoče poznati prav vse alternative in posledice neke izbire.

Dejavniki odločanja:

a) notranji dejavniki:

- telesni (spol, moč, vzdržljivost in druge lastnosti telesa, zdravje),
- psihološki dejavniki (interesi, kognitivne sposobnosti, vrednote, osebnostne lastnosti, samopodoba idr.);

b) zunanji dejavniki:

- pomembni drugi,
- šole in druge institucije,
- družbeni sistem, mediji,

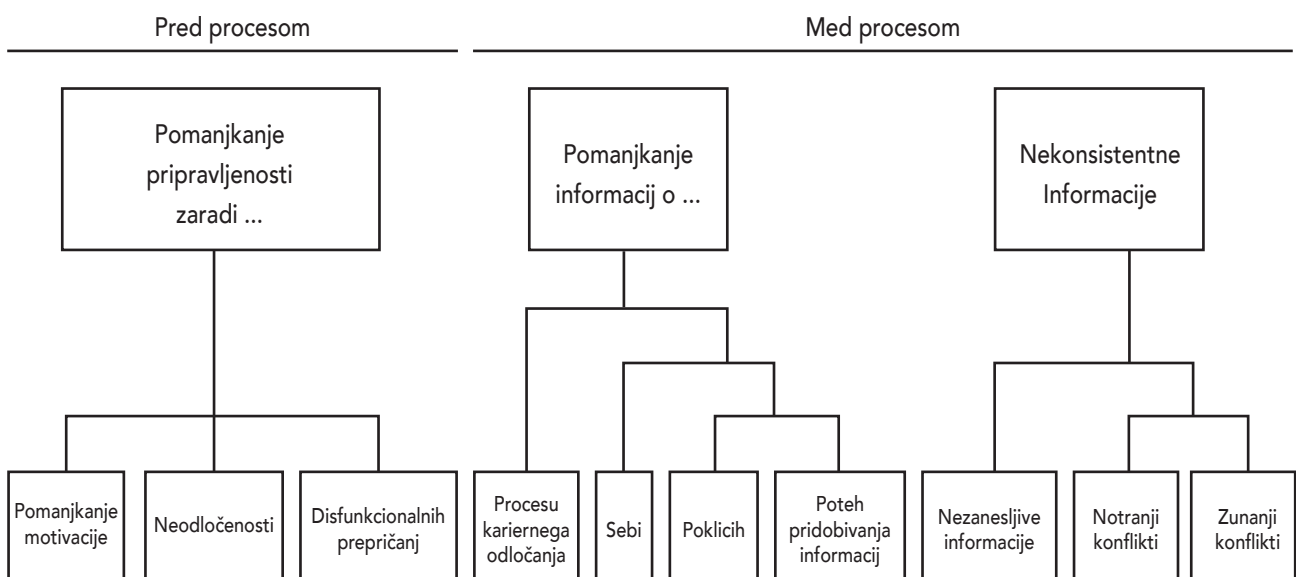
- gospodarsko okolje,
- nepričakovani dogodki.

Janis in Mann (1977) sta učinkovit proces odločanja opredelila v sedmih korakih:

1. identifikacija problema;
2. generiranje alternativ;
3. upoštevanje možnih posledic posameznih alternativ;
4. zbiranje informacij za boljšo evalvacijo posameznih alternativ;
5. evalvacija prednosti in pomanjkljivosti alternativ;
6. identifikacija ustrezne alternative;
7. uporaba odločitve oziroma načrta.

Karierno odločanje je sprejemanje odločitev v procesu vodenja kariere. Nanaša se na odločitev glede izobraževanja, usposabljanja, zaposlitev ter usklajevanja dela in osebnega življenja. Ena glavnih nalog kariernega svetovanja je olajšati proces odločanja posameznika in spodbujati boljše karierne odločitve. Pri tem lahko naletimo na različne težave, ki jih lahko razvrstimo v različne kategorije glede na to, kje v procesu se pojavijo (pred procesom odločanja ali med njim), v čem je izvor težav (kognitivne ali čustveno-motivacijske), kakšen vpliv imajo na odločitev (blokirajo proces ali

TEŽAVE PRI KARIERNEM ODLOČANJU



Slika 1: Taksonomija težav pri kariernem odločanju

(Vir: Gradivo pri usposabljanju Karierno odločanje, Zavod RS za zaposlovanje, 2020)

vodijo k manj optimalni odločitvi) in glede na dolžino intervence za odpravo težave. Neodločenost je lahko posledica ene težave ali kombinacije več težav, težave pa lahko izhajajo iz posamezne ali iz več kategorij.

Stil odločanja je naučen, prevladujoč vzorec odzivanja posameznika v položaju, v katerem se mora odločiti. Posameznikov prevladujoči stil je eden izmed dejavnikov, ki določa uspešnost v procesu odločanja. Poznamo štiri različne stile odločanja:

- izogibanje odločanju;
- samozavestno odločanje;
- panično odločanje;
- impulzivno odločanje.

Za izogibanje odločanju je značilno, da posameznik odlaša z odločitvijo. Raje kot da bi jo sprejel sam, jo prepušča drugim ali pa v odločitvi sledi drugim. V obeh primerih se posameznik izogne notranjemu konfliktu tako, da ne stori ničesar ali pa za svojo odločitev ne prevzame odgovornosti.

Možne intervence so:

- ozavestiti in osmisliti pomen odločitve;
- spodbuditi k prevzemanju odgovornosti;
- spodbuditi razmislek o posledicah odločitve, ki ni v skladu z lastnostmi osebe, ampak drugih pomembnih (družine, prijateljev);
- ohranjati strukturo in časovne roke.

Za samozavestno odločanje je značilno, da posameznik verjame, da je sposoben priti do dobre odločitve, se rad odloča in se odloča premišljeno. Tak posameznik skrbno razišče različne možnosti in ovrednoti pozitivne in negativne plati vsake od njih. Je samozavesten in optimističen glede pravilnosti svoje odločitve.

Možne intervence:

- okrepiti zaupanje vase;
- spodbuditi samospoznavanje ter iskati močne in šibke točke;
- poiskati primer, ko se je že uspešno odločal/-a;
- informirati o procesu odločanja in virih informacij oziroma pomoči.

Pri paničnem odločanju je prevladujoče občutje vznemirjenosti, ki je povezano s tem, da se mora posameznik odločiti na hitro, v določenem časovnem roku. Vznemirjenost pri posamezniku in s tem zavoro v odločanju lahko vzbudijo tudi razmišljanja o tem, da bi lahko šlo kaj narobe. Posameznik s takšnim stilom sprejme odločitev, da bi zmanjšal vznemirjenost, strah in negotovost.

Možne intervence:

- okrepiti zaupanje vase;
- razbremeniti »usodnost« odločitve;
- poiskati primer, ko se je že uspešno odločil/-a;
- informirati o procesu odločanja in virih informacij oziroma pomoči;
- »veliko« odločitev razdeliti na manjše cilje in se osredotočiti na posamezne korake;
- v koledar vnesti pomembne datume in zapisati aktivnost do takrat (občutek nadzora, širša slika).

Za impulzivno odločanje je značilno, da se posameznik odloči na hitro, brez razmišljanja in skrbnega preudarka, odločitvi ne posveča velike pozornosti; če pa je že prisiljen v odločitev, se odloči po naključju.

Možne intervence:

- odločitvam zavestno nameniti več pozornosti in časa;
- informirati o procesu odločanja in virih informacij oziroma pomoči;
- spodbuditi k raziskovanju samega sebe;
- spodbuditi k raziskovanju alternativ ter njihovih prednosti in slabosti;
- spodbuditi razmislek o posledicah odločitev, ki niso premišljene;
- ohranjati strukturo in časovne roke.

Študije so pokazale, da so dijaki, ki so bili mesec dni pred odločitvijo neodločeni, pogosteje uporabljali izogibanje in panični stil odločanja, pa tudi da imajo mlajši manj prilagojene stile odločanja. Ravno zato je pomembno, da s karierno orientacijo pri otrocih začnemo dovolj zgodaj.

Karierni plac – Karierni center za mlade in njegova vloga pri opolnomočenju mladih za načrtovanje kariere

Karierna (prej poklicna) orientacija torej igra v šoli še kako pomembno vlogo. Čeprav že otroci v vrtcu spoznavajo različne poklice in se preizkušajo v posameznih veščinah, pa pri svojem delu dostikrat opazamo, da se učenci v osnovni šoli odločajo za poklic, ki ga sploh ne poznajo, ali bolje rečeno, ne vedo dobro, kaj osebe, ki določen poklic opravljajo, sploh počnejo in kako izgleda njihov delovni dan. Da bi se temu izognili v največji možni meri, pa tudi da bi mladi prihajali na trg dela bolj pripravljeni, je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti v letu 2018 objavilo javni razpis za sofinanciranje projekta kariernih centrov za mlade. Predmet javnega razpisa je bilo sofinanciranje večletnega projekta kariernih centrov za mlade (KCM), ki bi šolajoči mladini omogočil večjo dostopnost do storitev karierne orientacije. Karierni center naj bi izvajal več aktivnosti za opolnomočenje mladih za načrtovanje kariere, kot npr. informiranje o poklicih, spoznavanje njihovih interesov, lastnosti, kompetenc, prepoznavanje potreb delodajalcev in trga dela ipd. Programi in aktivnosti, ki naj bi jih ponujal karierni center, morajo biti oblikovani in izvedeni na način, da bodo nadgradili in dopolnili delo šol na področju karierne orientacije.

Marca 2019 je na Javnem zavodu Cene Štupar – Center za izobraževanje Ljubljana začel delovati Karierni plac – Karierni center za mlade. Zavod kot nosilec projekta skupaj z Ljudsko univerzo Koper, Ljudsko univerzo Nova Gorica in Regionalno razvojno agencijo BSC Kranj tvori projektno partnerstvo, ki deluje na področju zahodne kohezijske regije.

Javni zavod Cene Štupar – Center za izobraževanje Ljubljana je v predlanskem letu praznoval šestdeset let delovanja in je ena izmed največjih organizacij na področju izobraževanja odraslih v Sloveniji. Z izvajanjem številnih projektov na zavodu povečujemo dostopnost znanja čim številčnejšim ciljnim skupinam in izvaja-

mo koncept vseživljenjskega učenja. V zadnjih desetih letih je zavod dosegel velik razvoj izobraževanja za odrasle, pridobil različne licence, razširil in posodobil ponudbo na področju izobraževanja tujih jezikov ter se prijavil na mnoge slovenske in mednarodne projekte.

Naj jih izpostavim le nekaj:

- Začetna integracija priseljencev;
- Večgeneracijski center Nš plac;
- Teden vseživljenjskega učenja;
- Interkulturni center;
- Program spodbujanja podjetništva z družbenim učinkom Ferfl;
- Središče za samostojno učenje;
- Svetovanje za zaposlene;
- Opismenjevanje in učna pomoč za prosilce za mednarodno zaščito;
- Korak – Kompetence za razvoj kariere;
- Mladi na prehodu (Youth in transition);
- Mestni program izobraževanja odraslih;
- Slovenski jezik za tujce;
- Projekt LAS Za mesto in vas.

Poleg vseh naštetih projektov izvajamo tudi usposabljanja za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK), program osnovne šole za odrasle ter številne srednješolske programe za odrasle.

Kot že omenjeno, smo marca 2019 vzpostavili še delovanje Kariernega placa – Kariernega centra za mlade, namenjenega trem ciljnim skupinam:

- mladim med 6. in 19. letom;
- staršem;
- strokovnim delavcem na osnovnih in srednjih šolah.

Aprila 2020 smo v javnost lansirali tudi interaktivni portal Karierni plac, ki je, tako kot sam projekt, namenjen trem ciljnim skupinam. Vsebine za mlade so razdeljene na tri starostne skupine, starosti šolajoče mladine pa so prilagojene tudi same vsebine: spoznavanje poklicev, izobraževalnih programov in šolskega sistema, kvizi, igrice, podcasti, informiranje o štipendijah, dijaških domovih idr. Staršem in strokovnim delavcem smo namenili različna gradiva, s pomočjo katerih lahko otrokom pomagajo pri odločanju. Da bi se lažje približali najmlajšim, nas pri aktivnostih na šolah spremlja maskota, ki smo jo poimenovali Karierko.

Maskota je odličen medij, s pomočjo katerega še bolj učinkovito promoviramo poklice, za mlade še posebno zanimivi pa so tudi tako imenovani ambasadorji poklicev, znane medijske osebnosti. Njihov vpliv je velik, zato jim mladi hitreje prisluhnejo, pa četudi govorimo »le« o karieri oziroma kariernem odločanju.

Da bi učenci in dijaki lahko čim bolj spoznali določene poklice, ki jih zanimajo, smo se povezali s podjetji in organizacijami ter omogočili »stopiti v čevlje« osebe, ki opravlja določen poklic. Namen je bil ne le omogočiti izkušnjo posamezniku, pač pa tudi predstaviti določene (deficitarne) poklice in o tem informirati deležnike v okolju. V realnem delovnem okolju smo v sodelovanju z ekipo Fakultete za elektrotehniko posneli poklice ter jih s pomočjo VR očal predstavljali mladim po šolah.

Strateški cilji projekta Karierni plac – Karierni center za mlade:

- razvoj novih orodij na področju VKO za mlade, ki bodo dostopna vsem mladim ne le v času izvajanja projekta, pač pa tudi po njegovem zaključku;
- šolajoča mladina uporablja v projektu razvita orodja in s tem spoznava poklice, sebe v odnosu do trga dela ter svojo aktivno vlogo na karierni poti;
- šole na vseh ravneh izobraževalnega sistema, vključenih v projekt, v letni delovni načrt vključijo več aktivnosti s področja vseživljenjskega učenja in karierni orientacije;
- razvoj in testiranje programa za pomoč strokovnim delavcem pri delu s šolajočo mladino na področju karierni orientacije;
- strokovni delavci, ki so bili vključeni v pilotni program, pri svojem delu uporabljajo nove konkretne metode, načine, pristope in tehnologije za delo z otroki na področju karierni orientacije in vseživljenjskega učenja;
- vzpostavljene partnerske povezave, sodelovanje med šolami in drugimi deležniki v okolju s trgom dela (primeri dobrih praks);
- starši dobijo v okviru projektnih aktivnosti konkretne informacije in znanja, usvojijo metode, tehnike in orodja za pomoč otrokom na področju karierni orientacije;
- mladi spoznavajo poklice, izboljšajo poznavanje sebe, veščin vodenja kariere, poznavanje trga dela in zavedanje nenehnih sprememb na trgu dela.

Mladi med šestim in devetnajstim letom

Gre za precej heterogeno skupino, zato smo način vzpostavljanja prvega stika, dela, podajanja vsebin in vsebine same, prilagodili posameznim starostnim skupinam. Mladim med 6. in 10. letom smo namenili aktivnosti s področja spoznavanja poklicev ob igri simulacij, mladim med 11. in 14. letom spoznavanje poklicev (tudi s pomočjo VR očal), procese odločanja, možnosti nadaljnega izobraževanja ter pridobivanja znanja in izkušenj, individualna karierna svetovanja, karierni kvize, natečaje in informiranje, mladim med 15. in 19. letom pa podrobno in kompleksno spoznavanje poklicev, trga dela, krepiteve veščin iskanja zaposlitve, senčenje na delovnem mestu, individualna karierna svetovanja in debatne delavnice, karierni kvize, natečaje in informiranje. Pri tem nismo pozabili niti na otroke s posebnimi potrebami.

Aktivnosti, ki jih izvajamo za šolajočo mladino:

- »*Ali vem, kdo sem in kaj bom postal, ko bom velik?*«: spoznavanje svojih kompetenc, znanj, veščin, osebnostnih lastnosti;
- »*Ali vem, kaj dela pek/slaščičar/novinar/...?*«: predstavitev poklica, delovnih mest, pripomočkov, ki jih uporabljajo pri opravljanju dela;
- »*Kam grem in kako bom to dosegl?*«: praktično usmerjena delavnica, na kateri učenci spoznavajo pomen postavljanja kariernih ciljev ter tehnike za postavitev ciljev;
- »*Znam povedati, kdo sem in kaj znam?*«: veščine pisne predstavitve (CV, izdelava CV vizitk), veščine ustne predstavitve, zaposlitveni razgovor, odkriti in skriti trg dela;
- »*Hitri zmenki*«: hitra predstavitev delodajalcem, na katero se morajo zelo dobro pripraviti, vsak posameznik dobi povratno informacijo o posamezni predstavitvi;
- »*Učenje za življenje*«: predstavitev vseživljenjskega učenja, prostovoljstva, neformalnega učenja, pomen socialnih stikov, osebne zgodbe;
- »*Moja kariera in karierno odločanje*«: kaj je karierna orientacija, predstavitev kompetenc, vodenje kariere, zakaj jo je treba načrtovati, odločanje;

- »Kako prepoznati in izkoristiti svoj potencial (vedenjski profil)«: delavnica, na kateri učenci spoznava-jo osnovne štiri tipe vedenjskih profilov, odkrijejo prednosti in slabosti posameznih profilov ter spoznajo, kako lahko izkoristijo svoj potencial v določenih poklicih oziroma na delovnih mestih; osebni profil Persolog temelji na opisih človeškega vedenja v konkretnih situacijah, cilj česar je boljše razumevanje potreb posameznika in ljudi, s katerimi prihaja v stik;
- »Debatna delavnica Zihra ali na izi«: predstavitev različnih oblik zaposlovanja in ukrepov aktivne politike zaposlovanja;
- »Karierni kviz«: mladi se pomerijo v znanju poznavanja poklicev, moderator je naš ambasador poklicev Rok Terkaj.

Šolajočim mladim ponujamo tudi individualna karierna svetovanja, pri katerih jih strokovno opolno- močimo, da raziščejo možnosti osebnega razvoja, si postavijo cilje, potrebne za doseg želenega cilja, sprej- mejo odločitve, ki vodijo do realizacije ciljev ter tudi do vzdrževanja in nadgrajevanja želenega stanja.



Slika 2: Karierni kviz s Trkajem, ambasadorjem poklicev pri Kariernem placu

Starši

Starši pomembno vplivajo na karierne odločitve otrok. So tisti, ki otrokom predstavljajo poklice, izobraževalne možnosti, jih usmerjajo k prepoznavanju prednosti in jih spremljajo, podpirajo in usmerjajo na poti njihovega kariernega odločanja ter izbire poklica, a na koncu je

prav, da odločitev o izbiri poklica/šole/študija prepus- tijo otrokom. Ta naloga ni lahka, zato smo zanje pri- pravili praktične delavnice in podporne skupine, katerih vsebino lahko prilagajamo potrebam udeležencev.

Aktivnosti, ki jih izvajamo za starše:

- »Zgodnje načrtovanje in vodenje karierne poti otroka«: spoznavanje pojma karierna orientacija, pomen prepoznavanja otrokovih kompetenc in pomena nje- govega zgodnjega načrtovanja karierne poti, usmer- janje in vpliv staršev na otroka;
- »Pomoč otroku pri kariernem odločanju«: pomen in teorije kariernega odločanja, različne tehniko pomoči, veščine pomoči pri reševanju težav otrok in zmanjševanje odpora do kariernega odločanja;
- »Vseživljenjsko učenje za kariero«: konkretizacija koncepta vseživljenjskega učenja, vloga staršev pri usmerjanju v neformalne oblike učenja, izobraževal- ni sistem, poklici in aktualne potrebe na trgu dela, predstavitev različnih usposabljanj, nacionalnih po- klicnih kvalifikacij, možnosti izobraževanja v tujini;
- »Podporno srečanje za starše«: konkretna vprašanja glede izbire šole/poklica, izmenjava izkušenj, gosto- vanje strokovnjaka.

Strokovni delavci šol

Za strokovne delavce smo pripravili posebna delovno- izobraževalna srečanja. Tekom prvega leta delovanja kariernega centra smo uspeli pripraviti in izdati pri- ročnik *Novi pristopi pri delu z mladimi na področju karierne orientacije*, namenjen prav njim. Priročnik z metodami, oblikami in opisi aktivnosti, ki jih lahko svetovalni delavci in učitelji izvajajo pri delu s šolajočo mladino, je »pri roki« za izvajanje aktivnosti v osnovni šoli od 1. do 9. razreda, sledi smernicam za izobraževa- nje 4.0 (tako kot industrija 4.0 pomeni naslednji korak industrijske revolucije, tako na področju izobraževanja nov korak pomeni Izobraževanje 4.0) in vsebuje različ- ne didaktične pristope. Aktivnosti spodbujajo razvija- nje kompetenc pisanja, komunikacije in predstavljanja, prepoznavanja priložnosti, iskanja informacij in virov, presojanja informacij, prevzemanja iniciative, analitič- nega in kritičnega razmišljanja, načrtovanja in obliko- vanja ciljev, ustvarjalnosti, sodelovanja, sprejemanja

različnosti, samorefleksije, prilagajanja, osebnega razvoja in vseživljenjskega učenja. Pri izvajanju aktivnosti sta velikega pomena tudi vloga in drža strokovnega delavca, zato smo se odločili, da bomo ostalim izobraževalnim vsebinam priključili tudi usposabljanje za uporabo priročnika. Cilji delavnic in aktivnosti bodo lahko doseženi na resnično kakovosten in poglobljen način le v primeru, če bo strokovni delavec v vlogi mentorja, moderatorja, spodbujevalca in coacha. Sama izvedba strokovne delavce povabi iz tradicionalnih in klasičnih okvirov – pri čemer so strokovni delavci tisti, »ki vse vedo in so glavni akterji« – k temu, da zavzamejo držo, pri kateri je ključnega pomena nenehno iskanje pravega ravnovesja med redom in kaosom (odprtost za novo in nepoznano) ter odprtost za novo, ki se poraja v procesu izvajanja delavnic.

Zavzemanje novih vlog pedagoških strokovnih delavcev v procesu karijerne orientacije mladim omogoča, da v proces kariernega svetovanja vstopajo na nov, drugačen način. Dodana vrednost za njih je, da:

- so aktivno vključeni v proces karijerne orientacije in imajo resnično možnost, da se spoznavaajo, so informirani in načrtujejo lastni karierni razvoj;
- soustvarjajo vse faze karijerne orientacije;
- imajo možnost razvijanja in krepitev različnih kompetenc in socialnih veščin, ki jih potrebujejo tako za učenje v šoli kot tudi za življenje in pozneje za trg dela;
- so bolj motivirani za lasten karierni razvoj;
- so v procesu karijerne orientacije lahko ustvarjalni in čutijo, da imajo iskreno podporo odraslih za načrtovanje in odločanje.

V nadaljevanju predstavljamo metodo odobravočega poizvedovanja (Appreciative Inquiry; Cooperrider 2008), ki jo lahko šolski strokovni delavci uporabijo v okviru vseh treh ključnih področij karijerne orientacije – spoznavanje sebe, informiranje in načrtovanje.

Predpostavke metode so:

- Vsak posameznik je v nečem dober.
- Tisto, na kar se osredotočamo, postaja naša realnost.
- Realnost ustvarjamo v danem trenutku – obstaja več kot ena realnost.
- Način, kako postavljamo vprašanja, usmerja delovanje posameznika in skupine.

- Posamezniki se podajo na pot v prihodnost z večjim zaupanjem in pogumom, kadar integrirajo tudi dele preteklosti.
- Kadar integriramo preteklost, integrirajmo tisto, kar je bilo v njej najboljše.
- Pomembno je, da cenimo raznolikosti.
- Jezik, ki ga uporabljamo, ustvarja našo realnost.

Kdaj je ta metoda učinkovita

Metoda odobravočega poizvedovanja je učinkovita, kadar potrebujemo različne vidike ali ko želimo začeti nov proces s svežo in novo perspektivo. Metoda lahko pomaga učencem, ki so obtičali v tem, »kar obstaja«, da naredijo korak naprej v to, »v kar se lahko razvije« in česar si želijo. Metodo lahko uporabljamo pri individualnemu ali skupinskemu delu z učenci (prirejeno po Hammond 2012).

Običajni potek procesa te metode

Lahko jo izvedemo kot krajši ali daljši strukturiran proces v petih fazah.

- a) Opredelitev (Definition)** Z vprašanjem učenca povabimo k izkristalizaciji fokusa (spodbudno, a provokativno vprašanje, ki bo usmerjalo proces).

Vprašanja, ki jih ob tem lahko uporabimo:

- Kaj želiš, da danes raziščeva skupaj?
- Katero vprašanje imaš v povezavi z izbiro poklica oziroma šole?
- Katero področje karijerne orientacije te najbolj zanima: spoznavanje samega sebe, informiranje, načrtovanje?
- Na katerem razpotju stojiš trenutno?
- Kako vidiš sebe v tem trenutku v povezavi z izbiro šole/poklica in kje si želiš biti v prihodnosti? Učenec lahko tudi nariše dve sliki: sebe v sedanosti in sebe v prihodnosti. V naslednjih fazah pa skupaj raziskujeta korake, kako lahko doseže zeleno prihodnost.

- b) Odkrivanje (Discovery)** Poiščemo močna področja posameznika, znanja, veščine, ki jih učenec že ima.

Vprašanja, ki jih ob tem lahko uporabimo:

- Kakšne so tvoje prednosti, v čem si dober?
- Kaj te veseli oziroma kaj rad počneš?
- Kateri predmeti v šoli te zanimajo?
- Katere tri stvari so zate res pomembne v življenju?
- Kaj te razveseli? Kaj razžalosti?
- Če bi bil kot odrasel slaven, po čem si želiš biti prepoznani?
- Na kaj si v življenju najbolj ponosen?

c) Sanjanje (Dream) Učenec si predstavlja, kaj si želi doseči/postati v prihodnosti. Pri tem ga spodbujamo, da se ne omejuje, temveč naj resnično razišče svoje želje, znanje, ki ga v prihodnosti želi usvojiti.

Vprašanja, ki jih ob tem lahko uporabimo:

- Kakšen je tvoj idealni poklic? Kako izgleda tvoj delovni dan?
- Če bi napisal pismo sebi v prihodnosti, kaj bi si napisal?
- Če bi vedel, da ti ne more spodleti, kaj si želiš početi, raziskovati, se naučiti, delati?
- Kaj bi se rad naučil oziroma preizkusil?
- Postavi se v prihodnost. Kaj vidiš v povezavi s svojo šolo oziroma poklicem?

č) Oblikovanje (Design) Učenec načrtuje konkretne korake in procese ter izbere prioritete. Šolski strokovni delavec ga pri tem podpira in mu stoji ob strani.

Vprašanja, ki jih ob tem lahko uporabimo:

- Kaj želiš narediti najprej in kaj kasneje?
- Čemu želiš dati prednost oziroma kaj je zate najpomembnejše?
- Kaj lahko storiš, da boš dosegel svoje želje/cilje?
- Katere konkretne korake si pripravljen narediti?
- Kdo ti lahko pomaga pri tem, da boš dosegel željeno?

d) Izvajanje (Delivery) Učenec izvaja predlagani načrt.

Vprašanja, ki jih ob tem lahko uporabimo:

- Kako boš vedel, da si na pravi poti?
- Do kdaj si želiš uresničiti dogovorjeno? Kateri je tvoj končni datum?
- Kako boš na svoji poti proslavil to, kar ti bo uspelo? Kje in kako lahko najdeš svojo moč takrat, ko vse ne bo takoj šlo tako, kot si si želel?

- Kako ti lahko jaz stojim ob strani?
- Kdaj želiš, da se spet vidiva in pregledava, kako dobro ti gre to, kar si načrtoval?

Realizirane aktivnosti projekta

Ob zagonu projekta marca 2019 smo precej pozornosti namenili mreženju, promociji in informiranju deležnikov, kmalu pa smo ugotovili, da so potrebe šol po aktivnostih s področja karierne orientacije tako velike, da so presegle naša pričakovanja. K temu so pripomogle predvsem pozitivne izkušnje udeležencev naših aktivnosti, tako mladih kot tudi staršev in strokovnih delavcev šol, pa tudi krepitev sodelovanja z deležniki na trgu dela in šolsko svetovalno službo. Udeleževali smo se tržnic poklicev, sejmov srednjih šol, se predstavljali na delovnih sestankih svetovalnih delavcev in kariernih svetovalcev, v različnih medijih, na lokalnih dogodkih in festivalih ter se mrežili na večjih, vseslovenskih, kot sta npr. sejem izobraževanja in poklicev Informativa in strokovno srečanje ravnateljic in ravnateljev osnovnih in srednjih šol.

V letih 2019 in 2020 smo se štirje projektni partnerji povezali z več kot sto osnovnimi in srednjimi šolami iz kohezijske regije Zahodna Slovenija. Žal kar nekaj šol zaradi naše prezasedenosti še čaka na sodelovanje oziroma izvedbo aktivnosti. Upamo, da nam bo to uspelo realizirati v novem šolskem letu.

Preglednica 1: Realizirane aktivnosti projekta do 31. 12. 2020

Kazalnik učinka	Skupne realizirane aktivnosti pri projektnih partnerjih
Število izvedenih dogodkov za spoznavanje sveta dela in poklicev ter razvijanje interesov šolajoče se mladine	215
Število izvedenih dogodkov/aktivnosti za starše	34
Število oseb, ki so bili deležni individualne obravnave	693
Število izvedenih dogodkov za promocijo KCM in krepitev sodelovanja z drugimi deležniki na trgu dela	61

V preglednici so prikazane skupne realizirane aktivnosti prvih 22 mesecev delovanja Kariernega placa – Kariernega centra za mlade. Naj omenim, da smo kljub epidemiji covid-19, ki je močno zaznamovala leto 2020, uspeli zastavljene kazalnike celo preseči. Po soglasju Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti smo namreč lani jeseni svoje aktivnosti prilagodili ter jih začeli izvajati na daljavo. Vsekakor se lahko strinjamo, da tovrstna izvedba ni enaka tisti, ki so jo naše ciljne skupine deležne v živo, pa vendar smo na podlagi evalvacij dobili mnoge pozitivne povratne informacije udeležencev. Navedimo jih le nekaj.

- Udeleženci usposabljanja strokovnih delavcev

»Pohvala in zahvala za izvedeno srečanje. Občuti se dobra delovna in sodelovalna klima, stalna težnja k napredku in sledenju aktualnega, odprtost za sodelovanje z vsemi deležniki.«

»Super ste. Rada sodelujem z vami. Nekaj naših učencev je bilo že pri vas na individualnem svetovanju in so bili zelo zadovoljni. Uspešno delo še naprej.«

»Na izobraževanju sem se imela super, zoom zapustila z nasmehom in novimi idejami, to pa šteje!«

»Dobra organizacija, konkretni nasveti, uporabnost novega znanja.«

- Udeleženci predavanja za starše

»Všeč so mi bili nasveti o izhodiščih za pogovor z najstnikom, pozitivna naravnost predavateljice in njen pogled in razumevanje otroka najstnika.«

»Zanimivo predavanje z veliko koristnimi informacijami.«

»Všeč so mi bile razlaga, posredovane informacije in uporabne povezave.«

»Hvala za vprašanja, ki nam staršem pomagajo pri pogovoru z otrokom. Dobila sem potrditev, da otroka spodbujamo pri tem. Spoznala sem, kje še lahko dobimo info o poklicih, karieri ...«

»Hvala. Nastavili ste mi ogledalo in nisem si všeč. Bom stopila korak nazaj, bolj poslušala sina in manj sebe, svoj ego.«

- Udeleženci aktivnosti na šolah

»Tehniški dan je bilo zelo poučen in ničesar ne bi želel dodati.«

»Dober tehniški dan, lahko je še več takih. Profesorji, ki so predavali, so mi dali veliko predlogov in zanimivih idej.«

»Bilo je dobro, v drugem delu smo dobili kar nekaj informacij. Dodal bi še malo več primerov prakse.«

»Hvala za predavanje, pri vas mi je všeč, da ste nam predavali v dveh jezikih, najbolj pa sem si zapomnila vaše zgodbe in dobrosrčnost.«

»Hvala za predavanje, najbolj mi je všeč vaš humor, zapomnila sem si, kako se odločimo za pot v življenju.«

Seveda smo udeležence spraševali tudi po tem, ali so na naših aktivnostih kaj pogrešali. Njihovim odgovorom lahko na neki način kar potegnem vzporednico: v vseh treh ciljnih skupinah so si želeli še več informacij o poklicih prihodnosti, več možnosti testiranja in svetovanja pri izbiri šole, predstavitev poklicev, programov, srednjih šol in fakultet ter še več praktičnih aktivnosti. Vse te informacije nam dajejo vedeti, da je potreba po aktivnosti s področja kariernega orientacije velika, področje pa obsežno in kompleksno.

Sklep

Poklic ne pomeni le vrste dela, ki ga nekdo opravlja, temveč tudi družbeni položaj, družbeno vlogo in stil življenja v celoti. Kot navaja Grcić (2011) v strokovnem prispevku *Pomen in izhodišča vseživljenjske kariernega orientacije*, »čim pomembnejša je odločitev, tem daljše so priprave. To še posebej velja za mladostnike pred prvo poklicno odločitvijo, saj so brez izkušenj, ki bi jim lahko pomagale pri poklicnem opredeljevanju.«

Projekt Karierni plac – Karierni center za mlade je namenjen ravno pomoči in podpori mladim, da bi jim olajšali izbiro, jih opolnomočili ter zmanjšali stres, ki ga prinaša tako pomembna življenjska odločitev. Projekt zajema vse tri stebre trajnostnega razvoja – gos-

podarskega in socialnega ter varstvo okolja – in ima na njih izrazito pozitivne učinke. S projektnimi aktivnostmi mlade usmerjamo in jim pomagamo odkriti, česa si želijo v življenju. Navdušujemo jih s pozitivnimi zgodbami in jim omogočamo prvi stik s trgom dela, saj lahko spoznavajo poklice in se soočajo z delodajalci. S tem gospodarstvu omogočamo dostop do kvalitetnih kadrov, mladim pa dajemo priložnost, da svoje potenciale in talente razvijajo v Sloveniji. Poudarjamo spodbujanje in kreiranje zelenih in trajnostno odgovornih delovnih mest, socialno podjetništvo in krožno gospodarstvo.

Kot že omenjeno, stremimo tudi k pozitivnim učinkom na socialni vidik trajnosti, saj mlade, starše in strokovne delavce opolnomočimo za zgodnje in odgovorno načrtovanje kariere. Na dolgi rok tako zmanjšujemo socialne in ekonomske razlike, dvigujemo raven kakovosti življenja, spodbujamo odgovorne in trajnostne zaposlitve, s tem pa boljše pogoje za delo in življenje mladih ter tako morda posledično zmanjšujemo odhod mladih izobraženih iz Slovenije.

Izbira poklica namreč že zdavnaj ni več statična, pač pa dinamična in spremenljiva, kot je okolje, v katerem odraščajo nove generacije. Pripravljenost na prilagajanje, učenje in oblikovanje novih priložnosti ter rešitev je tisto, kar bo učencem v prihodnje omogočalo uspešno krmiljenje na področju kariere in razvoja. Glede na hitre spremembe na področju razvoja tehnologij, trga dela in strukturnih sprememb v družbi je težko predvidevati, kateri so poklici prihodnosti. Ravno zato sta kompetenci obvladovanja negotovosti in hitrega prilagajanja še toliko bolj potrebni in ravno zato je vloga kariernega centra za mlade še kako pomembna.

Motivacija, zavedanje lastnih kompetenc in vrednosti ter dobra priprava so namreč ključ do uspešne kariere odločitve in karierne poti. Ali kot je rekel Konfucij: »Izberi delo, ki ga imaš rad, in niti en dan v življenju ti ne bo treba delati.«

Viri in literatura

- Cooperrider, D., Whitney, D. (2008). *Appreciative Inquiry Handbook: For leaders od change*. Ohio: Cwown Custom Publishing Inc.
- European Lifelong Guidance Policy Network. (2014). *Razvoj politike za vseživljenjsko karierno orientacijo: evropski nabor orodij*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Gergorič, I., Založnik, P. (2020). *Novi pristopi pri delu z mladimi na področju karierne orientacije*. Ljubljana: Javni zavod Cene Štupar – Center za izobraževanje Ljubljana.
- Grcić, D. (2011). *Pomen in izhodišča vseživljenjske karierne orientacije*. Ljubljana: Andragoška spoznanja.
- Hammond, S. A. (2012). *The Thin Book of Appreciative Inquiry*. Oregon: Thin Book Publishing Co.
- Janis, I. L., Mann, L. (1977). *Decision Making: A Psychological Analysis of Conflict, Choice, and Commitment*. London: Quorum Books.
- Program osnovna šola. *Karierna orientacija. Izbirni predmet. Učni načrt. (2021). [Delovno, nepotrjeno in neobjavljeno gradivo]*. Ljubljana: Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. Predlog učnega načrta. https://www.ess.gov.si/_files/7985/Predlog_ucnega_nacrta.pdf (10. 1. 2021).
- Vprašalnik stilov odločanja in Vprašalnik težav pri kariernem odločanju za srednješolce. (2020). *Zapiski in gradivo z usposabljanja za uporabo vprašalnikov*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
- Žerovnik, V. (1997). *Iskanje pravega poklica. Priročnik za delo svetovalcev, učiteljev in staršev*. Ljubljana: Izida.