

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Anja Špiclin

DEJAVNIKI POKLICNE ODLOČITVE

Diplomsko delo

Ljubljana, 2005

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Anja Špiclin

Mentorica: Doc. Dr. Alojzija Židan

DEJAVNIKI POKLICNE ODLOČITVE

Diplomsko delo

Ljubljana, 2005

*Prisrčna hvala mentorici dr. Alojziji Židan,
za strokovno pomoč in usmerjanje, ter vsem
mojim, ki ste mi v času pisanja
diplomskega dela stali ob strani in me
spodbujali.*

Izjava o avtorstvu

KAZALO

1. UVOD	1
1.1. AKTUALNOST TEME.....	3
2. OPREDELITEV PROBLEMA IN PREDSTAVITEV TEME	5
I. TEORETIČNI DEL	7
3. KLASIFIKACIJA IN OBČI PREGLED TEORIJ IZBIRE POKLICA	7
3.1. NEPSIHOLOŠKE TEORIJE	8
3.1.1. TEORIJA NAKLJUČIJ	8
3.1.2. EKONOMSKE TEORIJE.....	8
3.1.3. SOCIOLOŠKE TEORIJE	10
3.2. PSIHOLOŠKE TEORIJE.....	11
3.2.1. TEORIJA LASTNOSTI IN ZAHTEV	11
3.2.2. TEORIJE GINZBERGA, GINZBURGA, AXELRADA IN HERME.....	13
3.2.3. ANNE ROE	15
3.2.4. TEORIJA JOHNA L. HOLLANDA.....	17
3.2.5. DONALD E. SUPER	19
3.2.6. TEORIJE SOCIALNEGA UČENJA	23
3.2.7. HOPPOCKOVA EKLEKTIČNA TEORIJA	25
4. IZOBRAŽEVALNO IN POKLICNO USMERJANJE V EVROPSKI SKUPNOSTI	28
4.1. EVROPSKE SMERNICE IN PRIPOROČILA	29
4.2. PREGLED NACIONALNIH SISTEMOV USMERJANJA PO EVROPSKIH DRŽAVAH	31
4.2.1. BELGIJA.....	32
4.2.2. PORTUGALSKA.....	33
4.2.3. FRANCIJA.....	34
4.2.4. NEMČIJA.....	36
4.2.5. GRČIJA	37
4.2.6. IRSKA	38
4.2.7. LUKSEMBURG.....	39
4.2.8. DANSKA	40
4.2.9. NIZOZEMSKA	41
4.2.10. ŠPANIJA.....	42
4.2.11. VELIKA BRITANIJA	43
5. ORGANIZACIJA POKLICNE ORIENTACIJE V SLOVENIJI	44
5.1. ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE	45
5.1.1. CENTRI ZA INFORMIRANJE IN POKLICNO SVETOVANJE (CIPS)	48
5.1.2. NCIPS	50
5.2. ZAVOD IZIDA	52
5.3. ŠOLSKA SVETOVALNA SLUŽBA.....	56
5.4. PREDNOSTI IN SLABOSTI POKLICNEGA USMERJANJA V SLOVENIJI	60
5.4.1. SLABOSTI	60
5.4.2. STRATEŠKE PREDNOSTI.....	61
II. EMPIRIČNI DEL	62
6. PREDSTAVITEV IN INTERPRETACIJA DOBLJENIH REZULTATOV	63
6.1. ČAS, NAMENJEN POKLICNI ORIENTACIJI POSAMEZNEGA OTROKA	63
6.2. DEL, KI GA POKLICNA VZGOJA ZAVZEMA V PREDMETNIKU	65
6.3. OSTALE USTANOVE, S KATERIMI ŠSS SODELUJEJO PRI POKLICNI ORIENTACIJI	65

6.4. DELEŽI, KATERE H POKLICNI ORIENTACIJI OTROKA PRISPEVAJO POSAMEZNE USTANOVE	66
6.5. DEJAVNIKI POKLICNE ODLOČITVE.....	68
7. ZAKLJUČEK	70
8. PREDLOGI.....	73
9. SLOVARČEK OSNOVNIH POJMOV.....	75
10. UPORABLJENA LITERATURA IN VIRI.....	77
10.1. LITERATURA	77
10.2. VIRI.....	79
11. SEZNAM TABEL IN SLIK.....	81
11.1. TABELE	81
11.2. SLIKE.....	81
12. SEZNAM PRILOG.....	81
13. PRILOGA	82
13.1. SLIKOVNA PRILOGA.....	84

1. UVOD

Vsak od nas se je že odločal o tem, kaj hoče postati, oz. kateri poklic ga najbolj zanima in privlači. Poklicna odločitev je ena od najpomembnejših odločitev, ki jih mora vsak posameznik v svojem življenju sprejeti. Seveda pa se vsak o svojem poklicu in o nadaljnjem šolanju odloča na podlagi nekih dejavnikov, katerim popolnoma subjektivno določa njihovo pomembnost. V svojem diplomskem delu bi rada podrobneje predstavila te dejavnike, ki vplivajo na otrokovo poklicno odločitev in ugotovila, kateri vplivajo bolj, kateri pa imajo na posameznikovo odločitev bolj majhen vpliv.

Eden od pomembnih dejavnikov je šola. Učitelji in svetovalni delavci spremljajo učenčeve učne rezultate, interese in sposobnosti od začetka njegovega šolanja pa do dneva odločitve o nadaljnjem šolanju ali poklicu, in na podlagi tega poskušajo otroku olajšati odločitev in mu približati poklice, kateri naj bi bili zanj najbolj ustrezni. Eden od dejavnikov, ki vplivajo na učenčevo odločitev je prav gotovo tudi republiški zavod za zaposlovanje, s svojim svetovalnim oddelkom, ki za otroke izvaja test poklicnega zanimanja, jim nudi literaturo in potrebne informacije o posameznih poklicih ter spremlja dogajanje na trgu delovne sile in stopnjo brezposelnosti. Z vsemi svojimi dejavnostmi poskuša učencem čim bolj olajšati poklicno odločitev in jim pomagati, da si izberejo poklic, ki jim je pisan na kožo. Prav tako pa kot zelo pomembnega dejavnika pri poklicni odločitvi nikakor ne smemo spregledati staršev, ki imajo na svoje otroke največji vpliv, z njimi preživijo največ časa in jih tudi najbolj poznajo. Za svoje otroke želijo le najboljše in navadno aktivno sodelujejo pri otrokovi poklicni odločitvi.

Uravnoveženost vseh teh dejavnikov, in seveda še nekaterih drugih dejavnikov ki sodelujejo in pripomorejo h procesu odločanja posameznika, pripelje do pravilne poklicne odločitve, tako s strani posameznika in njegovih želja ter sposobnosti, kot tudi s strani povpraševanja na trgu dela in možnosti zaposlitve v poklicu, za katerega se je posameznik odločil.

Vendar pa je situacija v praksi drugačna. Osip iz mnogih srednjih šol je velik, kar lahko smatramo kot posledico nepravilne poklicne odločitve. Zaposleni so na svojih delovnih mestih nezadovoljni, vedno manj je ljudi, ki v svojem poklicu zares uživajo in se počutijo »poklicani« za poklic katerega opravljajo. Na trgu dela se pojavljajo mnoga neskladja; še posebno izrazita je strukturna brezposelnost. Za določene poklice je ponudba na trgu delovne sile prevelika, zato so ljudje z določenimi profili izobrazbe brezposelni, oziroma se zaposlujejo na delovnih mestih ki zahtevajo drugačen, mnogokrat nižji profil izobrazbe. V nasprotju s tem pa je za določene poklice na trgu dela veliko povpraševanje, vendar premalo ljudi z ustrezno izobrazbo.

Strukturna brezposelnost¹ je oblika odkrite brezposelnosti, katero predstavlja aktualna ponudba delovne sile. »Pri strukturni brezposelnosti gre za neustrezno pokritost brezposelnosti s prostimi delovnimi mesti zaradi neskladij v poklicih, stopnji izobrazbe oziroma usposobljenosti in v regionalni razporeditvi delovnih mest oziroma iskalcev zaposlitve« (Svetlik v Ignjatović, 2002:14).

Poleg tega pa sem se tudi sama znašla v obdobju, ko končujem študij in se sprašujem, ali bom po zaključku šolanja našla zaposlitev ki bo ustrezala moji izobrazbi in željam? Ter ali sem si izbrala poklic, ki ustreza mojim osebnostnim značilnostim in sposobnostim? Se bom v delu našla in v njem uživala?

¹ Ločimo štiri vrste strukturne brezposelnosti:

- Brezposelnost, ki je posledica previsoke usposobljenosti delavcev glede na zahteve prostih delovnih mest imenujemo **pozitivna izobrazbena beskladja**.
- Brezposelnost, ki je posledica prenizke usposobljenosti delavcev glede na zahteve prostih delovnih mest imenujemo **negativna izobrazbena neskladja**.
- Brezposelnost, ki je posledica neuskklajenosti med poklici delavcev in poklici, ki se zahtevajo za zasedbo prostih delovnih mest imenujemo **poklicna neskladja**.
- Brezposelnost, ki je posledica regionalne neuskklajenosti med ponudbo in povpraševanjem po njej imenujemo **regionalna neskladja** (Svetlik 1985:241,242).

Vsi zgoraj naštetih pojavi so me pripeljali do spoznanja, da se želim v samo problematiko bolj poglobiti, zato bom v tem diplomskem delu poskušala raziskati vzroke, zakaj do teh naštetih situacij sploh prihaja. Prepričana sem, da je mogoče s pravilno poklicno odločitvijo vsa zgoraj naštetata neskladja vsaj omiliti in omejiti do določene meje, če ne popolnoma odpraviti. Zato se bom v svoji diplomski nalogi posvečala predvsem dejavnikom, ki vplivajo na poklicno odločitev. Dejavniki, ki vplivajo na poklicno odločitev so namreč sam začetek, pri katerem se odločitev začne oblikovati in zato po mojem mnenju najprimernejše mesto za saniranje napak in posledično problemov, ki jih nepravilna poklicna odločitev v poklicni poti posameznika povzroča.

1.1. AKTUALNOST TEME

Izbrana tema se mi zdi zelo aktualna ter bo aktualna tudi v prihodnje, saj se nahajamo v času, ko prihaja do nenehnih sprememb na trgu dela. Kot posledica razvoja tehnologije in vse večje globalizacije nastajajo novi, moderni poklici, ki se vse bolj uveljavljajo in postajajo pogosti in pomembni v svetu dela.

Z vidika ekonomske teorije ima namreč tehnologija dvojni učinek na gospodarstvo. »Deluje kot substitut za delo, in hkrati zahteva novo diferenciacijo aktivnega in zaposlenega dela, torej opuščanje starih poslov in uvajanje novih poslov in poklicev« (Kramberger, 1999:166).

Nekateri analitiki danes pa celo opozarjajo, da kar 75% služb, v katerih bomo zaposleni v prihodnosti, še ni znanih (Židan, 2004:45).

Nasprotno od nastanka novih, pa iz sfere dela izginjajo stari, tradicionalni poklici. Sami smo priča izginjanju in izumiranju nekaterih starih obrti, katere so še pred nekaj desetletji nudile zaslužek za preživetje našim starim staršem. Ob vse večjem razvoju se vsi poklici spreminjajo in se prilagajajo na nove okoliščine in zahteve. Srečujemo se z nastankom novih, globaliziranih poklicev, katerih lastnosti so fleksibilni delovni čas, fleksibilno delovno mesto, fleksibilna plačila, zahteve po fleksibilnem znanju in

sposobnostih, ter potreba po čim bolj učinkovitem posamezniku ki se je sposoben čim hitreje prilagajati tem spremenjenim zahtevam. Zaradi vse večje in spreminjajoče se ponudbe poklicev, pa sta tudi informiranje o ponudbi poklicev in poklicna odločitev postavljeni v nov kontekst. Ustrezna poklicna odločitev dobi še večji pomen, saj je le posameznik, ki si je pravilno izbral svoj poklic dovolj motiviran za nadaljnje vseživljenjsko izobraževanje in posledično sposoben hitrega sledenja in prilagajanja spreminjajočemu se globaliziranemu poklicnemu okolju.

Maja, leta 2005 se je Slovenija kot ena od novih držav pristopnic priključila evropski uniji. Ena od pomembnih lastnosti enotnega evropskega trga je ne le prost pretok dobrin, storitev in kapitala, temveč tudi ljudi. To pomeni, da se lahko Slovenci zaposlujemo v ostalih evropskih državah, in obratno, tujci pri nas, kar močno povečuje pritiske na zahtevane poklicne standarde, kateri postajajo vedno višji in poklici vedno manj dostopni. To predvsem velja za visoko profesionalizirane poklice, kjer so zahtevana znanja in sposobnosti posameznika visoke. Zato se na trgu delovne sile povečujejo potrebe po večji konkurenčnosti iskalcev zaposlitve. Posameznik pa je lahko konkurenčen le v primeru, da si je svoj poklic izbral pravilno, ter se z njim identificiral.

Poklicna orientacija je področje, kateremu se v zadnjem času posveča veliko pozornosti, programi in dejavnosti se razvijajo in izpopolnjujejo, razvoj na tem področju in usklajevanje med državami članicami pa vzpodbuja tudi Evropska unija.

2.OPREDELITEV PROBLEMA IN PREDSTAVITEV TEME

Namen pričujočega diplomskega dela je predstaviti in opisati različne dejavnike, ki vplivajo na posameznikovo poklicno odločitev. Že v uvodu sem naštel nekaj dejavnikov poklicne odločitve, v nadaljevanju pa bom poskušala predstaviti še ostale dejavnike ki pri poklicni odločitvi sodelujejo, oz. na njo vplivajo, ter kakšni sta njihova vloga in pomembnost.

Osebnostno bi kot najpomembnejši dejavnik poklicne odločitve navedla svetovanje v šoli. Učitelji in šolski svetovalni delavci otroka spremljajo od vstopa v prvi razred osnovne šole do zaključka. Pri učenju ga usmerjajo in mu pomagajo, ocenjujejo njegovo delo in sposobnosti, ugotavljajo njegove interese in zanimanja, ter mu pomagajo pri morebitnih težavah. Za vse to naj bi bili tudi ustrezno strokovno usposobljeni.

»V izvajanje poklicne vzgoje je treba poleg svetovalnih služb vključevati predvsem učitelje, starše in predstavnike različnih strok iz ožjega in širšega okolja. Samo tako bo poklicna vzgoja tesneje povezana s šolskimi predmetniki in z okoljem« (Špende, 2000:40).

Šola kot najbolj strokovno podprta in usposobljena ustanova bi morala učencem, ki se odločajo o izbiri poklica, nuditi kvalitetno svetovanje, katero bi bilo enako dostopno vsem učencem, ne glede na učni uspeh in sposobnosti, ter prilagojeno vsakemu posamezniku. Vendar pa se mi ob razmišljanju o dejavnikih, ki sodelujejo pri poklicni odločitvi posameznika, poraja mnogo vprašanj. Po mojem mnenju ima šola na posameznikovo poklicno odločitev premajhen vpliv, zato sem se odločila, da bom v svojem diplomskem delu poskušala potrditi naslednjo hipotezo:

» Šola ima premajhen vpliv na posameznikovo odločitev o izbiri poklica«

Predvidevam namreč, da je odločitev vse preveč prepuščena otrokom in njihovim staršem, ki se brez potrebnega strokovnega znanja in informacij odločajo o poklicu predvsem glede na želje in privlačnost posameznega poklica. Glede na kompleksnost

in pomembnost te odločitve pa je zelo pomembno, da se pri odločanju upoštevajo predvsem otrokove sposobnosti, učne navade in otrokova nadarjenost.

Pri pisanju tega diplomskega dela pa bom poskušala odgovoriti še na ostala vprašanja, ki so v neposredni povezavi z zastavljeno tematiko: Ali ima šola res premajhen vpliv na poklicno odločitev, ter kateri dejavnik pravzaprav vpliva najbolj? Mogoče pa je prav, da ima šola le svetovalno vlogo in ni najpomembnejši dejavnik odločitve, ter odločilno vlogo pri poklicni odločitvi prevzame kateri od drugih dejavnikov. Zanimivo bi bilo tudi dokazati, kako velik vpliv imajo na otrokovo odločitev starši, ter ali mogoče ne prihaja do pojavnosti, da se starši odločajo namesto otroka in mu vsiljujejo odločitev za poklic, katerega bi sami izbrali zase, otrokove želje in sposobnosti pa zanemarjajo. Navsezadnje pa so starši tisti, ki svojega otroka najbolj poznajo in mu želijo le najboljše, torej tudi najustreznejši poklic.

Na vsa zastavljena vprašanja bom poskušala odgovoriti v teoretičnem delu, s pomočjo proučevane strokovne literature in prispevkov različnih raziskovalnih projektov in publikacij s tega področja. Seveda pa bo moje diplomsko delo sestavljeno tudi iz drugega, empiričnega dela, kjer bom s pomočjo intervjuja in ostalih empiričnih metod poskušala narediti posnetek dejanskega stanja sprejemanja poklicne odločitve slovenskih osnovnošolcev, ter s pridobljenimi rezultati potrditi ali ovreči zastavljeno hipotezo.

I. TEORETIČNI DEL

3. KLASIFIKACIJA IN OBČI PREGLED TEORIJ IZBIRE POKLICA

»Teorija je vsebinsko urejena skupina izrekov, ki povezujejo pojme in veličine na določenem področju« (Lapajne, 1997:11).

Vsako dejanje in vsako kontinuirano početje temelji na nekem prepričanju. Bolj preprosta in banalna, nepomembna početja temeljijo zgolj na prepričanjih, če pa so ta početja bolj sofisticirana, oziroma potekajo v okviru nekih institucij, se ta prepričanja dokažejo in razvijejo v teorijo.

»Dobra teorija je poenostavljena predstavitev realnosti in pokaže na razmerje med tistimi dejavniki, ki so odločilni, vse preostalo pa zanemari« (Krumboltz, 1997:60).

Poklicna odločitev je zelo pomembna, saj se vsak posameznik vsaj enkrat v življenju z njo sreča, in se odloča o poklicu, ki ga bo opravljal (vse) svoje življenje. Prav zaradi pogostosti te odločitve in njene teže, so se v preteklosti z njo ukvarjali predstavniki različnih znanstvenih področij (psihologija, sociologija, ekonomija) in ustvarili mnogo interdisciplinarnih teorij s področja izbire poklica.

Lastnosti dobre teorije so po Lapajne, naslednje:

1. Teorija naj pojasni, zakaj se določeni pojavi zgodijo tako in ne morda drugače.
2. Teorija naj napove pojave, ki se še niso zgodili, pa bi se lahko.
3. Teorija naj bo plodna. S tem mislimo, naj na določeni stopnji razvoja omogoča oblikovanje domnev ali hipotez, ki jih je mogoče preverjati deduktivno ali induktivno, npr. eksperimentalno (Lapajne, 1997:12).

Teorije na področju izbire poklica dihotomno klasificiramo na dve osnovni skupini:

Nepsihološke teorije in Psihološke teorije .

3.1. NEPSIHOLOŠKE TEORIJE

Nepsihološke teorije dokazujejo, da se glavni dejavniki poklicne odločitve nahajajo v okolju posameznika. Individualne lastnosti posameznikov, kot so inteligenca, interesi in druge osebnostne lastnosti, nepsihološke teorije ne upoštevajo kot dejavnike pri izbiri poklica. V to skupino teorij spadajo teorija naključij ter ekonomske in sociološke teorije.

3.1.1. TEORIJA NAKLJUČIJ

Po tej teoriji je naključje edini in najpomembnejši dejavnik pri odločitvi o izbiri poklica. To je ena od najbolj razširjenih in laičnih razlag o tem, kako se posamezniki odločajo o izbiri poklica. Po teoriji naključij je namreč izbira poklica posledica nekih slučajnih okoliščin in dogajanj, v katerih se posameznik znajde v času odločitve. Na njegovo odločitev naj bi vplivali npr., nepričakovano veliko nasledstvo, prijateljeva odločitev za določen poklic,...

Predstavniki te teorije so sociologi Miller, Form in Caplow.

(glej Brančič 1986:32)

3.1.2. EKONOMSKE TEORIJE

Predstavniki te teorije so ekonomisti, ki trdijo, da se posamezniki raje odločajo za določene poklice na podlagi zaslužka. Več materialnih koristi kot poklic ponuja, večja je zainteresiranost za ta poklic. Višina zaslužka, ki ga poklic ponuja pa je odvisna od ponudbe in povpraševanja na trgu delovne sile. Večje, kot je povpraševanje po delavcih določenega profila, in manjša kot je ponudba specifične, za ta poklic kvalificirane delovne sile, večji so zaslužki.

Ta teorija bi držala, če bi obstajala popolna svoboda izbire poklica. Vendar pa je svoboda izbire poklica omejena z družbeno-ekonomskimi kapitalističnimi odnosi, na podlagi katerih so te teorije zasnovane. V zgodovini so bili mnogi poklici dostopni le višjemu družbenemu sloju ljudi, izobraževanje za poklice, ki kasneje nudijo velike zasluške pa drago in nedostopno širokim ljudskim množicam. Prihodki torej niso edini dejavnik, ki sodeluje pri izbiri poklica.

To sta dokazovala tudi predstavnika te teorije. H. F. Clark trdi, da je izbira poklica odvisna ne le od ponudbe in povpraševanja na trgu delovne sile, temveč prav tako od poznavanja posameznih poklicev, njihovih relativno dobrih in slabih strani, ter stroškov izobraževanja.

L. G. Thomas pa je zagovornik teze, da je izbira poklica funkcija treh osnovnih, med seboj neodvisnih spremenljivk:

- Prihodkov,
- profesionalnega prestiža,
- ugleda in strokovne usposobljenosti delavca (Crites v Brančič 1986:33).

Nahajamo se v času kapitalizma, ko ekonomska teorija izbire poklica postaja vedno bolj aktualna. Glavno vodilo v življenju so denar in materialne stvari. Med ljudmi se je razširilo potrošništvo, to je prepričanje, da je človek vreden toliko, kolikor ima oz. kolikor si lahko privošči. Predstavniki potrošniške družbe kupuje mnogo stvari, katerih sploh ne potrebuje, da si s tem zagotavlja ugled in pomembnost pred drugimi. Odnos konceptov delo- kapital, je postal v današnji moderni kapitalistični družbi izredno pomemben, saj je delo, ki nudi dobre zasluške v tej družbi zelo cenjeno in zaželeno. Opisana situacija ima na poklicno orientacijo nedvomne implikacije, aktualnost ekonomske teorije izbire poklica pa se po mojem mnenju vedno bolj povečuje.

3.1.3. SOCIOLOŠKE TEORIJE

Sociologi, teoretiki sociologije dela, zagovarjajo svoj, sociološki pristop k konceptualizaciji izbire poklica. Glavni predstavniki sociološkega pristopa so Miller in Form; Caplow, Hollingshead, ki zagovarjajo, da je družbena pripadnost posameznika in njegov socialni položaj (status) v družbi glavni dejavnik izbire poklica.

Miller in Form bistvo svoje sociološke teorije, kjer je socialni položaj v družbi glavni dejavnik pri izbiri poklica dokazujeta s pomočjo teorije naključij. Po njunem mnenju je človeku že ob svojem rojstvu določeno kateri družini, rasi, nacionalnosti, družbenemu položaju,... bo pripadal. Na podlagi tega imajo različni posamezniki, ki se rodijo različnim staršem, v različnih okoliščinah, različne možnosti za izobraževanje in za izbiro poklica. Le-ta naj bi bil namreč determiniran s položajem, ki ga ima posameznik v družbi, poklicni cilj in uspeh pa naj bi bila odvisna od procesa poskusov in napak (Brančič, 1986: 34).

Drugi teoretik, ki je ustvarjal na področju socioloških teorij je G. Caplow. Veliki pomen pri izbiri poklica pripisuje naključju. Otroci naj bi se namreč odločali za poklic, ki ga opravljajo njihovi starši in nadaljevali družinsko poklicno tradicijo. G. Caplow trdi, da so veliki ameriški farmarji pravzaprav sinovi farmarjev, ki nadaljujejo družinsko poklicno tradicijo; kar je pravzaprav logično, saj ti farmarji že kot otroci, ki živijo na farmi pomagajo svojim staršem pri delu, v delo vložijo mnogo svojega prostega časa, in si pridobijo delovna znanja in izkušnje. Caplow je prepričan, da »otroci nasledijo nivo poklicev ki jih imajo njihovi starši in izbirajo poklice v omejenem rangi poklicev, ki so značilni za družben položaj kateremu pripadajo« (Caplow v Brančič, 1986:34).

A. B. Hollingshead je na podlagi poskusov in raziskav, ki jih je izvajal l. 1941 in jih je poimenoval »mladina Elmtowna«, dokazal, da je izbira poklica tesno povezana z družbenim položajem. Ljudje se odločajo med poklici, ki so značilni za pripadnike

njihovega družbenega položaja in potrjujejo njihov socialni status ki ga imajo v družbi. Poskušajo si najti poklic, ki jim bo omogočal življenje na istem družbenem nivoju kot živijo njihovi starši.

3.2. PSIHOLOŠKE TEORIJE

Psihološke teorije izbire poklica poudarjajo, da je glavni dejavnik pri poklicni odločitvi posameznik, ki se sam zavestno odloča in presodi kateri poklic je zanj najbolj primeren.

»Vse psihološke teorije temeljijo na skupni predpostavki, da posameznik svobodno izbira svoj poklic, ter da lahko v določeni meri vpliva na svojo profesionalno prihodnost« (Crites v Brančič 1986:35).

Psihološke teorije predpostavljajo, da je poklicna odločitev večinoma odvisna od značaja posameznika, vendar pa je posredno odvisna tudi od okolja v katerem posameznik odrašča in živi. Torej se vsak posameznik odloča o svojem poklicu prostovoljno, glede na svoje osebne želje ter upošteva svoje sposobnosti, na samo poklicno odločitev pa vplivajo dejavniki iz okolja.

3.2.1. TEORIJA LASTNOSTI IN ZAHTEV

Teorija lastnosti in zahtev je najstarejši teoretični pristop na področju izbire poklica. Njegov utemeljitelj je Američan Frank Parsons , njegovo delo pa so kasneje nadaljevali Kotsow, Hull in Williamson.

Frank Parsons je leta 1909 opisal poklicno svetovanje kot stopenjski proces, v katerem po eni strani spoznavamo lastnosti posameznika, po drugi pa analiziramo podatke o poklicih ki so na voljo (glej Lapajne 1997:15).

Osnovne postavke teorije lastnosti in zahtev (po Brančič) so naslednje:

1. Ljudje se medsebojno razlikujejo po svojih osebnostnih lastnostih.
2. Poklici se razlikujejo glede na zahteve, ki se nanašajo na različne osebnostne lastnosti.
3. Če se torej osebnostne lastnosti posameznika lahko razlikujejo in izmerijo, je možno posameznike in njihove lastnosti usklajevati z zahtevami ki jih imajo različni poklici. Torej je možno kombiniranje različnih posameznikov z različnimi poklici (Brančič, 1986:36).

Posameznik torej pride do zrele, racionalne odločitve na podlagi sistematične primerjave svojih lastnosti (psihofizičnih sposobnosti, znanja, omejitev...) z zahtevami poklica. Naloga poklicnega svetovalca pa je, da ta proces obogati s strokovnimi in bolj poglobljenimi podatki o lastnostih ter o zahtevah večjega števila poklicev, kot to lahko doseže svetovanec sam v svojem najbližjem, omejenem družbenem okolju.

Omenjeni pristop je dobil svoje praktične implikacije na področju svetovanja pri izbiri poklica in izbiri bodočih kadrov s strani organizacij, kar se je izkazalo kot pomemben dejavnik pri kasnejšem določanju uspeha v poklicu. Delavci, ki so se na podlagi teorije lastnosti in zahtev skrbno odločali o izbiri poklica, in tisti delavci ki so jih organizacije izbrale po kriterijih iste teorije, so bili kasneje v svojem poklicu in na delovnem mestu bolj zadovoljni in uspešni. Rezultati, ki so bili pridobljeni s pomočjo testiranja zahtevanih sposobnosti in poklicnih interesov pred izbiro poklica ali zaposlitve, ter orodja za to merjenje, so se kasneje uspešno uporabljali tudi za merjenje delovnega uspeha. Teorija lastnosti in zahtev ima zgodovinsko vlogo pri razvoju psihologije na področju poklicnega svetovanja in izbora kadrov. V njenih okvirih so se razvila tudi mnoga orodja za proučevanje sposobnosti in poklicnih interesov, katera predstavljajo temelje za razvoj mnogih ostalih, novejših teorij s področja izbire poklica.

3.2.2. TEORIJE GINZBERGA, GINZBURGA, AXELRADA IN HERME

Leta 1951 je interdisciplinarna skupina avtorjev: Eli Ginzberg, ekonomist, Sol W. Ginzburg, psihiater, Axelrad Sidney, sociolog in John L. Herma, psiholog, izdala delo z naslovom »Izbira poklica: pristop k obči teoriji«. To delo je nastalo na podlagi prepričanja avtorjev, da delo poklicnih svetovalcev nima teoretičnih temeljev. Zato so se lotili proučevanja in raziskovanja procesa izbire poklica, njihova raziskava in kasneje tudi razvoj teorije je temeljil na poglobljeni, intenzivni longitudinalni raziskavi, žal majhnega in po mnenju znanstvenikov močno pristranskega vzorca.

Ginzberg in njegovi sodelavci so mnenja, da je izbira poklica razvojni proces, torej zaporedje odločitev, ki jih posameznik sprejema neko daljše časovno obdobje. Skozi vsako časovno obdobje se posameznik drugače obnaša, ima drugačen pogled na svet, in različne poklicne želje ter sprejema poklicne odločitve, ki se skozi čas odraščanja razvijajo, med seboj dopolnjujejo, in kombinirajo.

Proces poklicne odločitve so avtorji analizirali v okviru treh obdobj:

1. V *fantazijskem obdobju* otrok približno med šestim in enajstim letom starosti misli o poklicu v okviru svojih želja in predstav o odraslosti, ki so močno odvisni od različnih vplivov okolja (vrstnikov, odraslih in idolov, s katerimi se identificira). Otrok v tem obdobju ne more presoditi svojih zmožnosti ali priložnosti in omejitev stvarnosti. Misli in verjame, da lahko postane vse, kar si želi.
2. V *obdobju poskusov* približno med dvanajstim in sedemnajstim letom starosti se posameznik zave resnosti izbire bodočega poklica. Zave se, da mora poiskati rešitev in pri tem pričakovano zadovoljitev potreb v prihodnosti upoštevati bolj kot trenutne ugodnosti. Odloča se še skoraj povsem v okviru subjektivnih faktorjev: interesov, zmožnosti in vrednot. Večina posameznikov na koncu tega obdobja spozna, da so bili preveč subjektivni in da so njihove odločitve začasne, poskusi, pri katerih si pridobijo dodatne izkušnje. Avtorji v tem obdobju ločijo štiri faze: fazo interesov, fazo sposobnosti, fazo vrednot in prehodno fazo.

3. V *realističnem obdobju*, od osemnajstega leta starosti naprej, na podlagi poskusov in napak v prejšnjem obdobju večina posameznikov spozna nujnost kompromisa med željami in stvarnostjo. To obdobje avtorji delijo na tri faze: fazo eksploracije, fazo kristalizacije in fazo specifikacije, v kateri posameznik končno zavzame pozicijo in se poklicno specializira (Lapajne, 1997:23-24).

Proces izbire poklica se konča s kompromisom. V razvoju se posameznik uči o sebi; o svojih potrebah, interesih, sposobnostih, dosežkih..., hkrati pa se uči o realnem okolju; o možnostih in potrebah gospodarskega, družbenega in kulturnega okolja. To učenje naj bi omogočilo zadovoljitev potreb posameznika, ki nenehno išče ravnotežje med obema vrstama dejavnikov. Posameznik mora napraviti kompromis med tistim, kar želi, in danimi možnostmi (glej Lapajne, 1997:23).

Leta 1972 je Ginzberg nekoliko prenovil svojo teorijo in objavil, da proces poklicne izbire ni omejen na desetletje, ampak se sploh ne konča in se lahko ujema s posameznikovim celotnim delovnim življenjem. Ta trditev je še posebno aktualna ta čas, ko je vseživljenjsko izobraževanje in menjanje poklicnih vlog skozi celotno delovno obdobje zelo pogosto.

Ginzbergova teorija se popolnoma osredotoči na posameznika in na procese, ki se tekom njegovega odločanja za določen poklic, dogajajo v njem samem, v njegovem mišljenju. Vse glavno torej poteka v njem, poklicni svetovalci in njihovo delo pa je namenjeno predvsem informiranju in usmerjanju posameznika. Ginzberg s svojo teorijo svetovalcem sporoča, da »kar počnejo, je čisto v redu, le dalj časa naj traja« (Lapajne, 1997:25).

3.2.3. ANNE ROE

Po Anne Roe imajo temeljno vlogo pri izbiri poklica osebnostne lastnosti. V svojem delu »Psihologija poklicev« poudarja motivacijske faktorje izbire poklica, ki so pretežno nezavedni. Človek naj bi razpolagal z genetično pogojeno psihično energijo, ki jo neprostovoljno porablja na način, ki ga pogojujejo izkušnje v zgodnjem otroštvu in tako vplivajo na razvoj individualnih lastnosti. Psihosocialne izkušnje, katere posameznik doživlja v svojem ranem otroštvu, posebno v krogu družine, usmerjajo psihično energijo in vplivajo na formiranje potreb, od katerih nekatere postanejo dominantne. Genetični faktorji in struktura potreb se med seboj kombinirajo in vplivajo na izbiro poklica in na celotni življenjski model posameznika. Poklic in delo sta vir, ki zadovoljuje številne potrebe. Stopnja motivacije za doseg poklicnega cilja je odvisna in zastopanosti in intenzivnosti strukture posameznikovih potreb. Razlike v motivaciji pojasnijo različne dosežke oseb z enakimi genetskimi pred dispozicijami (Brančič, 1986:54).

Pri svoji teoriji se je A. Roe navezovala na Maslowo klasifikacijo in hierarhijo potreb, po kateri človek zadovoljuje potrebe po vrstnem redu od potreb prvega reda osnovnih, eksistencialnih potreb (biološke, fiziološke potrebe), do potreb najvišjega reda (potreba po samoaktualizaciji). Zadovoljene potrebe nižjega reda so predpogoj za zadovoljevanje potreb višjega reda. Do zadovoljevanja najvišjega reda potreb lahko posameznik pride le, če ima zadovoljene vse nižje rede potreb.

Anne Roe tako predstavlja v svoji teoriji hierarhijo potreb po Maslowu :

1. fiziološke potrebe
2. potreba po varnosti
3. potreba po pripadnosti in ljubezni
4. potreba po ugledu, spoštovanju, samospoštovanju
5. potreba po informacijah
6. potreba po razumevanju
7. potreba po lepoti
8. potreba po samoaktualizaciji (Brančič, 1986:55)

Če pa so potrebe nižjega reda le redko zadovoljene, bodo le-te postale dominantni motivatorji in blokirale pojav potreb višjega reda. Potrebe, ki so zadovoljene po neobičajni zamudi, bodo postale nezavedni motivatorji v določenih razmerah, ki so odvisne od jakosti potrebe, od trajanja zamude, s katero posameznik potrebo zadovolji ter od vrednosti, ki jo ima zadovoljitev potrebe v njegovem okolju. Otrok, ki je pogosto lačen, bo kasneje bolj ali manj nezavedno nagnjen k poklicem, ki se ukvarjajo z živili, manj pa bo pozoren na dejavnosti, ki bi mu omogočile zadovoljitev potreb po lepem ali aktualizaciji samega sebe (Lapajne, 1997:26-27).

Anne Roe vidi ključne determinante izbire poklica v adolescenci in odraslosti v temeljnih držah staršev do svojega otroka v ranem otroštvu:

1. Emocionalna koncentracija na otroka (pretirana zaščita otroka ali postavljanje pretiranih zahtev)
2. izogibanje otroku
3. sprejemanje otroka

Na podlagi primerjave remiscenc na otroštvo pri znanstvenikih na področju družboslovja in naravoslovja je avtorica postavila domnevo, da temeljita usmerjenost k ljudem in od ljudi stran, k stvarem, izvira iz zgodnjih izkušenj v otroštvu. Zaposleni v storitvenih dejavnostih so v glavnem usmerjeni k ljudem in verjetno izhajajo iz družin z ljubečim ozračjem, kjer prevladuje pretirana zaščita otrok, naravoslovci, ki pa niso usmerjeni k ljudem, pa naj bi pogosteje odraščali v družinah, kjer je prevladovalo izogibanje in odklanjanje (Lapajne, 1997:27).

Teorija Anne Roe se v strokovni literaturi imenuje tudi »teorija zgodnjih determinant izbire poklica« ali »teorija potreb«. Omenjena teorija ne nudi dovolj možnosti za podrobnejše razumevanje fenomena izbire poklica, vendar pa je prva, ki je na sistematični način pokazala vpliv ranega otroštva na profesionalni razvoj in predlagala sistem klasifikacije poklicev glede na psihološko komponento, s čimer je poudarila vlogo osebnosti v procesu izbire poklica.

3.2.4. TEORIJA JOHNA L. HOLLANDA

Avtor je razvijal teorijo vse od prve objave l. 1958 pa do danes, in jo v omenjenem časovnem obdobju tudi spreminjal in dopolnjeval. Zadnjo verzijo svoje teorije je izdal l. 1973 pod imenom »Making vocational choices: A theory of careers«. Pri nas pa je poznana kot Tipološka teorija izbire poklica.

Po Hollandu lahko njegovo teorijo razložimo s pomočjo naslednjih točk:

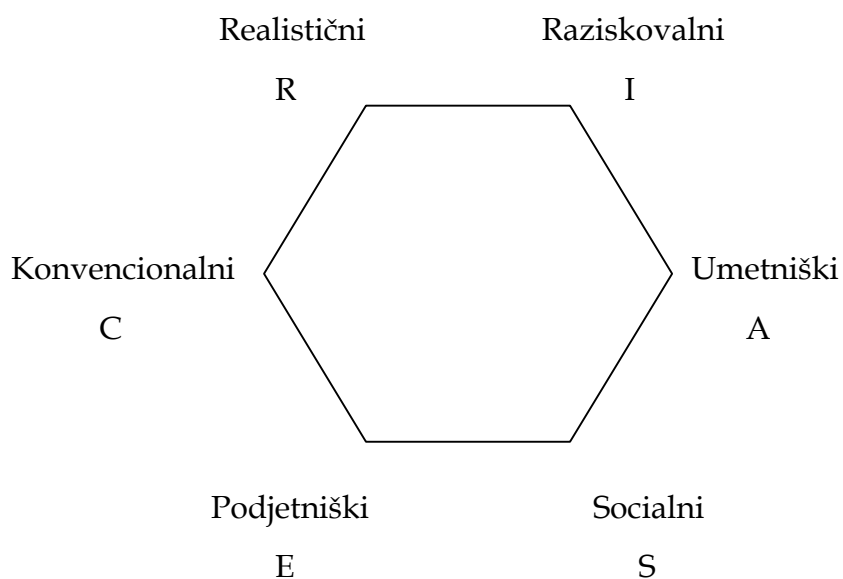
1. V naši kulturi lahko večino ljudi razvrstimo v enega od šest tipov osebnosti:
 - (R) realistični- daje prednost dejavnostim, ki vsebujejo nedvoumno, urejeno in sistematično ravnanje s predmeti, stroji,...
 - (S) socialni- daje prednost dejavnostim, ki vključujejo delo z ljudmi; želi informirati, izobraževati, razvijati in zdraviti,
 - (I) raziskovalni- daje prednost dejavnostim, ki vsebujejo opazovalno, simbolično, sistematično in ustvarjalno raziskovanje fizikalnih, bioloških in kulturnih pojavov, da bi jih razumel in kontroliral,
 - (E) podjetniški- daje prednost dejavnostim, kjer gre za delo z ljudmi, da bi dosegli kak podjetniški ali organizacijski cilj,
 - (A) umetniški- daje prednost nejasnim, svobodnim in nesistematičnim dejavnostim, v katerih na stvarnem ali humanem področju ustvarja umetniške oblike,
 - (C) konvencionalni- daje prednost dejavnostim, ki vključujejo nedvoumno, urejeno in sistematično delo s podatki, urejanje arhiva, razmnoževanje gradiva,...
2. Na enak način lahko razvrstimo tudi okolja, na realistično, socialno, raziskovalno, podjetniško, umetniško, konvencionalno
3. Ljudje iščejo posamezna okolja, katera bi jim omogočila da uporabijo svoja znanja in sposobnosti, da izrazijo svoja stališča in vrednote in prevzamejo odgovarjajoče vloge.

4. Obnašanje posameznika je odvisno od interakcije med njegovimi osebnostnimi lastnostmi in karakteristikami njegovega okolja (Holland, 1973:2-4).

Kasneje je Holland med pomembne dejavnike izbire poklica, poleg interakcije med lastnostmi posameznika in karakteristikami okolja, vključil še ekonomske, socialne in izobraževalne vidike. Če poznamo interakcijo med osebnostjo in značilnostmi okolja lahko po Hollandu napovemo poklicne izide, kot so : izbira poklica, spremembe zaposlitve, poklicna uspešnost in druge vidike izobraževalnega in poklicnega dogajanja (Lapajne, 1997:42).

Za poklicno svetovanje Holland priporoča preprosto označevanje psiholoških tipov s HOP (Holland Occupational Classification) šiframi, pri katerih upoštevamo prve tri tipe, ki jim je posameznik najbolj izrazito podoben. (SIA- oseba je najbolj podobna socialnemu tipu, nato raziskovalnemu in umetniškemu- v tem vrstnem redu).

Slika 3.1. Hollandov model šesterokotnika



Vir: (Lapajne, 1997:43)

Stopnjo skladnosti med osebnostjo in okoljem (poklicem) lahko ocenimo na podlagi modela šesterokotnika. Razdalji med tipom osebnosti in tipom poklica ustreza stopnja skladnosti med poklicem in osebnostjo. Prav tako lahko s pomočjo šesterokotnika ugotavljamo konsistentnost znotraj osebnosti ali okolja, saj so si sosednje ležeče skupine tudi najbolj podobne in konsistentne. (C in R sta si bolj konsistentna kot C in A). Poleg omenjenih pa lahko s pomočjo šesterokotnika ponazarjamo tudi: dimenzijo usmeritev k ljudem ali rečem, ki jo poudarja teorija A. Roe in pa dimenzijo ekstraverzija- introverzija Eysenckove teorije osebnosti (Lapajne, 1997:43).

Po Hollandu je izbira poklica izraz celotne osebnosti. Izbira poklica ne pomeni le vrste dela, ki ga kdo opravlja, temveč tudi določen družbeni položaj, družbeno vlogo in stil življenja v celoti. Posameznikove poklicne odločitve pa so odvisne tudi od posameznikove inteligentnosti, socialnoekonomskega položaja, gospodarskih razmer, izobrazbene ravni in zdravja. Kasnejše zadovoljstvo, stabilnost in uspeh pri poklicnem delu pa so predvsem odvisni od tega, ali je posameznik izbral okolje, ki ustreza njegovemu tipu osebnosti.

Hollandova šola daje velik pomen organiziranju informacij o poklicih v skladu s šiframi HOP, v katere prevaja tudi šifre DOT (Dictionary of Occupational Titles). Zaradi klasifikacije in sistematizacije je tudi močno vplivala na oblikovanje računalniško podprtih sistemov poklicnega informiranja in svetovanja.

3.2.5. DONALD E. SUPER

Teorija Donalda E. Super-a se je razvila predvsem na podlagi kritik teorije lastnosti in zahtev in pa teorij Ginzberga in njegovih sodelavcev. Pod vplivom razvojne psihologije in psihologije jaza ter samopodobe je Super skušal izoblikovati dosledno razvojno teorijo poklicnega razvoja. Čeprav gre še vedno predvsem za psihološko

teorijo poklicnega razvoja, je v njej prisoten tudi vse večji poudarek na socialnih dejavnikih. Super se ukvarja pretežno z vprašanjem, kako stvarnost postaja del posameznikove kariere ter se v njo vrašča in prepleta. Osrednji termin te teorije je pojem kariera, ki ga razlaga kot zaporedje opravi in družbenih vlog, ki jih posameznik opravlja v svojem življenju (Lapajne, 1997:29).

Petstopenjska preglednica poklicnega razvoja (Lapajne, 1997:32):

1. **Stopnja rasti** (od rojstva do 14. leta)

Samopodoba se razvija z identifikacijo s pomembnimi osebami v družini in šoli; potrebe in fantazija so pomembne na začetku te stopnje, nato stopijo v ospredje interesi in zmožnosti. Faze te stopnje so:

Fantazijska: (4-10 let) Dominantne so potrebe, pomembno je igranje vlog v fantaziji.

Interesi: (11-12 let) Glavna determinanta aspiracij in dejavnosti je tisto, kar je otroku všeč.

Zmožnosti: (13-14 let) Sposobnosti dobivajo večjo težo; upoštevajo se zahteve dela.

2. **Stopnja raziskovanja** (exploration, 15-24 let)

Proučevanje sebe, preizkusi vlog in poklicno raziskovanje poteka v šoli, v prostem času in med občasnimi zaposlitvami. Faze stopnje raziskovanja so:

Poskusna: (tentative, 15-17 let) Upošteva potrebe, interese, zmožnosti, vrednote in priložnosti. Poskusne izbire dela preizkuša v fantaziji, pogovorih, pri pouku

Prehod: (transition, 18-21 let) Presoja realnosti dobiva večjo težo, ko mladostnik stopa na trg dela ali v poklicno usposabljanje, da bi implementiral samopodobo.

Poskus: (trial, 22-24 let) Po opredelitvi navidez primerne področja najde v njem začetno zaposlitev in jo preizkuša kot delo za vse življenje.

3. **Stopnja osnovanja** (establishment, 25-44 let)

Ko je našel primerno področje, si prizadeva, da bi si v njem zagotovil trajni položaj. Na začetku te stopnje je lahko več poskusov z ustreznimi menjavami, zlasti v profesijah pa se lahko ta stopnja začne tudi brez poskusov. Fazi te stopnje: Poskus: (trial, 25-30 let) Domnevno primerno področje dela se lahko izkaže za nezadovoljivo, kar povzroči eno spremembo ali dve, preden najde delo za vse življenje ali predno postane jasno, da bo delo za vse življenje zaporedje nepovezanih zaposlitev.

Stabilizacija: (31-44 let) Ko se vzorec kariere bistri, si prizadeva, da bi jo stabiliziral in si našel varno mesto v svetu dela. To so ustvarjalna leta za večino ljudi.

4. **Stopnja vzdrževanja** (maintenance, 45-64 let)

Ko si je ustvaril mesto v svetu dela, je zdaj glavna skrb da bi ga obdržal. Ne utira veliko novih poti, temveč nadaljuje v načrtani smeri.

5. **Stopnja upada** (decline, 65 let in več)

Telesne in duševne zmožnosti upadajo, delovne dejavnosti se spreminjajo in postopoma prenehajo. Razviti mora nove vloge, sprva vlogo občasnega udeleženca, kasneje pa pogosteje opazovalca kot udeleženca. Stopnji te faze sta:

Upočasnitev: (deceleration, 65-70 let) Včasih v letih uradne upokojitve, včasih pa v pozni stopnji vzdrževanja, se ritem dela upočasni, obveznosti prenesejo na druge. Številni nadomestijo zaposlitve za polni delovni čas z občasnimi in krajšimi zaposlitvami.

Upokojitev (71 let in več) Tako kot velja za vsako časovno mejo, so tudi tu velike razlike med posamezniki. Vendar vsi nekoč doživijo popolno prenehanje zaposlitve, nekateri zlahka in na prijeten način, drugi s težavami in razočaranji, nekateri pa šele s smrtjo.

Super je poskušal na podlagi teorije določiti možne dimenzije poklicne zrelosti in konstruirati instrument za merjenje le-te v dvajset let trajajoči raziskavi, ki je podrobno spremljala poklicni razvoj 142 učencev devetega razreda šole v Middletownu. Dimenzije poklicne zrelosti po Superju: (Lapajne, 1997:33)

1. **Usmerjenost posameznika k izbiri poklica:** Poklicno zrel posameznik jemlje izbiro poklica kot problem, katerega si prizadeva rešiti; pri tem si pomaga z viri, ki jih ima na voljo. Poklicno nezrel posameznik pa odločitev prelaga na druge in z njo odlašča.
2. **Informiranost in načrtovanje poklicnega razvoja in odločitev:** Poklicno zreli posamezniki spoznavajo poklice in zato razpolagajo z več poklicnimi informacijami, svoje ravnanje pa načrtujejo v skladu s trenutnim stanjem poklicnega razvoja.
3. **Konsistentnost poklicnih preferenc:** ima tri indikatorje; konsistentnost poklicnih preferenc znotraj poklicnih področij, znotraj ravni in v okviru poklicnih družin.
4. **Kristalizacija lastnosti posameznika:** Poklicno zrel posameznik spreminja svoje osebne lastnosti tako, da postajajo vse bolj podobne prevladujočim lastnostim uspešnih pripadnikov te skupine, odrekajo pa se tistim lastnostim, ki se ne ujemajo s poklicno vlogo. Poklicno nezreli nasprotno razlike med prevladujočimi lastnostmi pripadnikov poklica in osebnimi lastnostmi pogosteje vzdržujejo ali jih celo preusmerijo v konflikt.
5. **Modrost poklicnih preferenc:** Vsebuje indikatorje, ki kažejo na skladnost med sposobnostmi in preferencami, izmerjenimi interesi in preferencami, med izobrazbeno ravno izmerjenih interesov in izobrazbeno ravno preferenc in socialnoekonomsko dostopnostjo preference učencu.

Po Superju je poklicna zrelost učencev odvisna od stopnje intelektualne in kulturne stimulacije, stopnje, do katere so intelektualno kos odgovorom na to stimulacijo, aspiracij za doseg višjih socialnoekonomskih ravni in od sposobnosti, da so uspešni v različnih dejavnostih.

Teorija v ospredje postavlja praktično delo poklicnih svetovalcev, kar je še posebno aktualno danes, ko svetovanje prihaja v ospredje kot najpomembnejši del pri poklicnem razvoju posameznika. Super priporoča svetovalcem nepretrgano spremljanje razvoja relevantnih lastnosti, ki so pomembne za poklicno usmerjanje. Svetovalec si mora o odločujočem sestaviti dober dosje, ter na svoje delo gledati kot na trajajoči svetovalni proces, pri katerem se svetovalec in svetovanec v daljšem časovnem obdobju večkrat srečata. Seveda pa mora svoje delo prilagajati poklicni zrelosti svetovanca, saj so potrebe pri svetovanju poklicno nezrelemu svetovancu popolnoma drugačne kot pa potrebe in vrsta informacij ki jih potrebuje poklicno zrel svetovanec.

3.2.6. TEORIJE SOCIALNEGA UČENJA

John D. Krumboltz in njegovi sodelavci so se pri razvoju svoje teorije s katero so razložili sprejemanje odločitev v okviru kariere sklicevali na Bandurovo teorijo socialnega učenja. Predstavili so teorijo, ki povzema pojme in konstrukte drugih teorij, pri čemer pa mnogo večjo pozornost posveča socialnemu učenju posameznika.

Teorija je zgrajena na štirih osnovnih sestavinah:

1. Prirojene lastnosti posameznika, kot so rasa, spol, telesni videz in domnevno podedovanimi sposobnostmi motoričnega, intelektualnega in perceptivnega vedenja.
2. Dogodki in stanja v okolju, ki se tičejo družbene klime, individualnih izkušenj, trga dela, izobraževalnih zmožnosti, družbenih politik ki vplivajo na poklicne odločitve, delovna zakonodaja, sindikalne zahteve in postopki upokojevanja.
3. Zgodovine učenja, ki jih delimo na dve vrsti; asociativno učenje, pri katerem posameznik opazuje odnose med dogodki, in instrumentalno učenje, pri

katerem posameznik deluje na okolje neposredno z izidi, ki jih je mogoče opazovati.

4. Spretnost, kako se lotevati naloge. Ta spretnost izvira iz interakcij med podedovanimi lastnostmi, dogodki okolja in zgodovinami učenja. Ob teh izkušnjah se posameznik razvija in uči uporabe številnih spretnosti in stališč, kamor štejejo delovni standardi, delovne vrednote, delovne navade, zaznavne navade, kognitivne spretnosti in afektivni odgovori na vsako novo nalogo (Lapajne, 1997:48).

Iz kombinacije dednosti, okolja, zgodovin učenja in spretnosti lotevanja nalog Krumboltz predvideva tri pomembne posledice:

1. Posplošitve opazovanja sebe- so pogledi na samega sebe, ki se jih posameznik uči v različnih življenjskih izkušnjah in se navadno kažejo v obliki interesov, ki jih posameznik izraža.
2. Spretnost, kako se lotiti naloge- kako posameznik razlaga svoje okolje in ga napoveduje. Izjave o svoji uspešnosti v karieri so pomemben primer dispozicije odločanja.
3. Izidi ukrepov- specifična vedenja, ki se tičejo sprejemanja odločitev in se razvijajo na podlagi posplošitev opazovanja sebe in spretnosti odnosa do naloge: prijave na razpisana delovna mesta, učenje specifičnih delovnih spretnosti,...(Lapajne, 1997:49).

Teorijo socialnega učenja bi lahko opisali v naslednji trditvi: »Ljudje prinašajo v svoja specifična okolja skupek genetično in družbeno podedovanih značilnosti. Značilnosti in okolja vplivajo drug na drugega. Iz tega izhajajo pogledi na samega sebe, ki vplivajo na vedenja posameznika v zvezi z delom. Ta vedenja preoblikujejo naravne in programirane podkrepitve ali kazni« (Lapajne, 1997:50).

Krumboltz s svojimi sodelavci prehaja od teorije odločanja o karieri k teoriji *svetovanja za kariero*, katera spodbuja ljudi, naj razširijo svoje zmožnosti in interese na podlagi sprememb v konceptu dela. Poklici niso več stabilni, zato se morajo ljudje

pripravljati na spremembe delovnih nalog. Zastarel postaja tudi sam pojem dela (job), saj delo ni več le proizvodjanje novih izdelkov za trg, temveč trženje samih sebe v okviru organizacij (Lapajne, 1997:50). To so spremembe, ki močno vplivajo tudi na poklicno svetovanje, ki ni namenjeno več le enkratnemu dogodku- izbiri poklica, temveč je proces, ki spremlja posameznika pri njegovem oblikovanju kariere. Poklicno svetovanje mora spodbujati posameznika k nenehnemu učenju in razvoju svojih spretnosti, da bodo zaposleni ostali konkurenčni v svojem delovnem okolju, ki se nenehno spreminja.

Koncept poklicnega svetovalca se spreminja, saj je njegova glavna naloga da spodbuja učenje svetovancev, ter je njihov trener, vzgojitelj in mentor. Tam, kjer se je v okviru ostalih teorij o poklicnem razvoju proces poklicnega svetovanja zaključil, se v Krumboltzovi teoriji nahaja izhodišče za nadaljnje učenje in prilagajanje na spreminjajoče delovno okolje. Tehnike in orodja svetovalca, s katerimi skuša vplivati na razvoj in ravnanje svetovancev, Krumboltz imenuje intervencije.

3.2.7. HOPPOCKOVA EKLEKTIČNA TEORIJA

Teorij poklicnega razvoja je veliko, poleg naštetih in opisanih v tem diplomskem delu obstaja še veliko neomenjenih teorij poklicnega razvoja. Da bi olajšal delo strokovnjakom na področju poklicnega svetovanja, je Hoppock (1976) v svojem učbeniku o poklicnem informiranju skušal na razumljiv način povzeti tiste točke, v katerih se strinja več teoretikov. Pri tem se je osredotočil na tista teoretična načela, ki vplivajo na svetovalčevo vsakdanje delo, manjšo pozornost pa posveča akademskim in merskim elementom.

1. Hoppockove skupne točke teorij poklicnega razvoja:

- »Poklice izbiramo za to, da zadovoljimo svoje potrebe.
- Poklic, ki ga izberemo, je tisti, za katerega verjamemo, da bo kar najbolj zadovoljil potrebe, ki so za nas najbolj pomembne.
- Potrebe lahko zaznavamo intelektualno, lahko pa jih le nejasno čutimo kot privlačnosti, ki nas »vlečejo« v določeno smer. Potrebe lahko vplivajo na izbiro v obeh primerih.
- Poklicni razvoj se začne, ko se prvič zavemo, da nam lahko poklic pomaga zadovoljiti potrebe.
- Poklicni razvoj napreduje in poklicne izbire se izboljšujejo, ko postajamo bolj zmožni napovedovati, v kolikšni meri utegne zaželeni poklic zadovoljiti naše potrebe. Naša zmožnost takšne napovedi je odvisna od tega, koliko vemo o sebi in o poklicih in od tega, v kolikšni meri smo zmožni jasne misli.
- Informacija o nas samih vpliva na izbiro poklica tako, da nam pomaga spoznati, kaj želimo in kaj lahko ponudimo v zameno.
- Informacija o poklicih vpliva na izbiro poklica tako, da nam pomaga odkriti posledice, ki utegnejo zadovoljiti naše potrebe, kaj nam ti poklici ponujajo in kaj bodo od nas zahtevali.
- Zadovoljstvo z delom je odvisno od tega, v kolikšni meri delo, ki ga opravljamo, zadovoljuje potrebe, za katere čutimo, da bi jih moralo. Stopnja zadovoljstva je določena z razmerjem med tistim, kar imamo, in tistim, česar si želimo.
- Zadovoljstvo lahko izvira iz dela, ki zadovoljuje naše današnje potrebe, pa tudi iz dela, ki obeta, da jih bo zadovoljilo v prihodnosti- ali celo iz dela, za katerega mislimo, da nam bo pomagalo dobiti delo, ki si ga želimo.
- Izbira poklica se vedno lahko spremeni, kadar verjamemo, da bo sprememba boljše zadovoljila naše potrebe« (Hoppock v Lapajne, 1997:51-52).

2. Posledice teorije za vsakdanje svetovalno delo:

- »Svetovallec se mora vedno zavedati, da se lahko potrebe svetovanca razlikujejo od svetovalčevih potreb.

- Svetovalec mora delovati v okviru svetovančevih potreb.
- Svetovalec mora poskrbeti za vsako priložnost, da bo svetovanec lahko opredelil in izrazil svoje potrebe.
- Svetovalec mora biti pozoren, da zazna in si zapomni potrebe, ki mu jih svetovanec zaupa.
- Svetovalec naj bi pomagal svetovancu, da dobi kakršnokoli informacijo, ki jo potrebuje o sebi in poklicih.
- Svetovalec naj bi svetovancu pomagal odkriti poklice, ki utegnejo zadovoljiti njegove potrebe.
- Svetovalec naj bi pomagal svetovancu predvideti, v kolikšni meri utegne vsak poklic, o katerem razmišlja zadovoljiti njegove potrebe.
- Svetovalec naj dobi poklicno informacijo, ki jo potrebuje za to, da lahko pomaga svetovancu zadovoljiti njegove lastne potrebe.
- Svetovalec naj bo svetovancu ob strani v procesu vključevanja, da mu bo v morebitno pomoč, če zaželeno delo ne bo dostopno.
- Svetovalec naj bi svetovanca spremljal nekaj mesecev po vključitvi, da bi videl, koliko delo, ki ga opravlja, zadovoljuje potrebe, ki naj bi jih po mnenju svetovanca« (Hoppock v Lapajne, 1997:52-53).

Hoppockova eklektična teorija lepo približa težišče poklicnega svetovanja svetovancu, njegovim potrebam in njegovemu razvoju ter lahko kritičnemu svetovalcu pokaže izhod iz marsikatere dileme, ki jo povzroča njegova dvojna družbena vloga v konfliktu med interesi ustanov in posameznikov.

4. IZOBRAŽEVALNO IN POKLICNO USMERJANJE V EVROPSKI SKUPNOSTI

Službe za izobraževalno in poklicno usmerjanje morajo imeti ključno vlogo v vsaki napredni družbi, še posebej pa v tistih, ki gredo skozi faze hitrih ekonomskih in socialnih sprememb. Službe za poklicno usmerjanje imajo v družbi pomembno vlogo, saj delujejo kompleksno in vplivajo na različne člene družbe. Pomembne so za:

- *Posameznike*, ki jim pomagajo obvladati izobraževalne in zaposlitvene možnosti, tako da jih lahko kar najboljše izrabijo,
- *Izvajalce izobraževanja in usposabljanja*, saj pomoč učencem pri izbiri učnih programov, ki ustrezajo njihovim potrebam, veča učinkovitost učenja,
- *Delodajalce*, s tem da delodajalcem pomagajo odkriti posameznike, ki s svojo nadarjenostjo in motivacijo ustrezajo njihovim zahtevam,
- *Državo*, s tem da maksimira ekonomsko korist človeških virov neke družbe (Watts, 1997:19).

»Poklicna izbira je za družbo pomembna, saj če družbeni sistem deluje utečeno in učinkovito, je na voljo mnogo različnih poklicev in delovnih mest. Veliko število ljudi se mora torej privabiti na različna delovna mesta ki jih družba ponuja« (Hayes in Hopson v Harris 1999:47). Zato ima poklicno usmerjanje veliko vlogo v družbi, saj skrbi za uravnoteženo razmerje med poklici, ki jih družbeni sistem ponuja, in povpraševanjem posameznikov.

Izobraževalno in poklicno usmerjanje ima še posebno pomembno funkcijo pri združevanju učinkovitosti alociranosti in izrabe človeških virov, in socialne enakopravnosti v izobraževanju in zaposlovanju, z vrednotami demokratičnih družb, v katerih naj bi posamezniki svobodno izbirali svojo nadaljnjo poklicno in življenjsko pot.

4.1. EVROPSKE SMERNICE IN PRIPOROČILA

Pomembnosti in vloge poklicnega usmerjanja v družbi, se močno zaveda tudi Komisija Evropske skupnosti, ki spodbuja razvoj učinkovitih služb poklicnega in izobraževalnega usmerjanja v državah članicah.

Že leta 1963 je Odločitev Sveta predstavila poglobljena načela politike poklicnega izobraževanja. V tretjem načelu so zapisali da: »je potrebno posebno pozornost pripisati nenehnemu razvoju sistema obveščanja in poklicnega usmerjanja mladih in odraslih, ki bo temeljil na poznavanju sposobnosti posameznika, možnosti usposabljanja in zaposlovanja. Vsakdo naj bi imel dostop do te pomoči, preden se odloči za poklic med usposabljanjem in kasneje, ves čas svojega delovnega obdobja« (Watts, 1997:20).

Priporočilo Evropske Komisije državam članicam iz leta 1966 o razvoju poklicnega usmerjanja vključuje naslednje točke:

- Podpora razvoju poklicnega usmerjanja za mlade in odrasle,
- Prilagoditev organizacijske strukture poklicnega usmerjanja potrebam populacije,
- Zagotovitev večje kontinuitete usmerjanja, všteti večjo povezanost med službami za izobraževanje, usposabljanje in zaposlovanje ter čvrstejšo koordinacijo usmerjevalnih aktivnosti,
- Tesnejše sodelovanje na območju Evropske skupnosti.

Komisija je svojo podporo službam za poklicno usmerjanje izrazila tudi z različnimi aktivnostmi, kot so :

- Poročila o poklicnem usmerjanju v državah članicah (objavljena leta 1967, 1968, 1969, 1975,... s strani vladnih služb in neodvisnih izvedencev.)
- Akcijski programi (katerih zaključki so vsebovali priporočila o krepitvi funkcije poklicnega usmerjanja v srednjih šolah, o izboljšanju usposabljanja za

učitelje in strokovnjake, ki sodelujejo pri poklicnem usmerjanju, in razvoju kontinuiranega usmerjanja za diplomante izobraževanja.)

- Resolucije sveta na drugih področjih (priporočila za ukrepe proti dolgotrajni brezposelnosti, ki vključujejo poklicno svetovanje.)

Nastanek enotnega evropskega tržišča je skrb Komisije za področje poklicnega usmerjanja opazno povečala. Glavni cilj velikega evropskega enotnega trga ni le gibljivost in prost pretok dobrin, storitev in kapitala, temveč tudi ljudi: študentov, učiteljev, strokovnjakov in delavcev. Če hočemo, da bo ta gibljivost zares koristna za skupnost in za posameznika, moramo zagotoviti povezave kakovostnih svetovalnih storitev v celotni skupnosti. Za to pa so potrebne akcije na ravni države in na ravni skupnosti. Poklicno usmerjanje je dobilo bolj vidno mesto v politiki Evropske Komisije. Prav tako pa je Evropsko komisijo pooblastila za skrb na področju poklicnega usmerjanja tudi Maastrichtska pogodba, ki v svojem 126. členu daje komisiji večjo moč na področju izobraževanja, v 127. členu pa na področju poklicnega usposabljanja (Glej Watts, 1997:20-22).

4.2. PREGLED NACIONALNIH SISTEMOV USMERJANJA PO EVROPSKIH DRŽAVAH

V Sloveniji je poklicno svetovanje za šolsko mladino organizirano tako, da ga izvajajo poklicni svetovalci na Republiškem zavodu za zaposlovanje, šolski svetovalni delavci in učitelji, vendar je ponekod vključenost učiteljev komaj zaznavna.

Organiziranost poklicnega usmerjanja se v Evropi od države do države močno razlikuje. Po evropski študiji o poklicnem usmerjanju v državah članicah EU, lahko organiziranost poklicnega usmerjanja razdelimo na tri organizacijske modele:

- Službe so locirane znotraj izobraževalnih ustanov. Prednost tega modela je, da učitelji in šolski svetovalci bistveno bolje poznajo učence kot nekdo od zunaj. (Danska, Grčija, Irska)
- Službe so locirane v agencijah, ki delajo za šole, vendar so ločene od njih. (Belgija, Francija, Luksemburg, Italija,...) Prednost agencij je ohranjanje tesnejšega stika s svetom dela.
- V tretjem modelu so službe za usmerjanje locirane v okviru javnih zavodov za zaposlovanje (Nemčija) (Niklanovič, 1997:26).

Seveda pa so v Evropi tudi države, katerih ne moremo natančno razdeliti v posamezen model. V Veliki Britaniji in na Nizozemskem uspešno kombinirajo poklicno usmerjanje na šolah in v okviru zunanjih agencij. Slovenijo pa lahko opredelimo kot državo z mešanico prvega in tretjega modela. Ker v Sloveniji nimamo razvitih agencij, bi bilo dobrodošlo razmišljanje o uvedbi le-teh, katere bi poklicno usmerjanje v Sloveniji približale in povezale s svetom dela.

4.2.1. BELGIJA

Tabela 4.1. Sistem poklicne orientacije v Belgiji

	Upravljanje	Stranke	Glavne storitve
Psihološko-medicinski-socialni centri (PMS)	Ministrstvo za izobraževanje	Starost 4-21 let; učenci vseh stopenj šolanja	Intervjuji, dopolnjeni s psihometričnimi testi skupinsko delo, sodelovanje pri odločitvah o izobraževanju
Univerzitetni centri za usmerjanje (university guidance centres)	Univerze	Predvsem v starosti med 18 in 25 let; študenti univerze	Intervjuji; informacije o možnostih izobraževanja in zaposlovanja
Mladinski informativni centri (SUEP ali CEDIEP)	Ministrstvo za mlade	Starost 15-35 let	Informacije o najrazličnejših temah
Informacijski-svetovalni-socialno-poklicni centri (CA/COISP)	Regionalni uradi za zaposlovanje (francosko govoreča skupnost)	Brezposelni	Intervjuji; kratki tečaji, ki se nanašajo na usmerjanje

Vir: (Watts in drugi, 1997:127)

V Belgiji poklicno usmerjanje in svetovanje za razliko od ostalih držav ni neposredno vključeno v kurikulum in šolski predmetnik, ampak za šole te storitve izvajajo Psihološko-medicinsko-svetovalni centri. Ti centri izvajajo izobraževalno, poklicno, medicinsko in socialno ocenjevanje in usmerjanje za mladostnike do 21. leta starosti. Svetovalci teh centrov pa sodelujejo tudi pri razrednem svetu, ki izdelava »izobraževalno odločitev« o učencih.

Poleg teh centrov pa poklicno svetovanje nudijo tudi univerzitetni in mladinski centri, Informacijsko-usmerjevalni in socialno-poklicni centri pa prirejajo kratke tečaje za poklicno usmerjanje brezposelnih.

4.2.2. PORTUGALSKA

Tabela 4.2. Sistem poklicne orientacije na Portugalskem

	Upravljanje	Stranke	Glavne storitve
Šolske psihološke in usmerjevalne družbe	Ministrstvo za izobraževanje	Učenci vseh stopenj izobraževanja, še posebej med 12. in 18. letom-srednješolci	Kurikularni programi; individualno in skupinsko svetovanje; intervjuji; informiranje
Službe za poklicno usmerjanje	Inštitut za zaposlovanje in poklicno usposabljanje (IEFP)	Vse starosti, še posebej mladi, ki izstopajo iz rednega izobraževanja	Informiranje o usposabljanju in zaposlovanju; intervjuji; psihometrični testi; vezano na posredovanje dela

Vir: (Watts in drugi, 1997:127)

Na Portugalskih šolah poklicno svetovanje poteka na dva načina. Nekatere šole izvajajo že nov način svetovanja, kjer je poklicno usmerjanje domena psihologov, zaposlenih na šoli, ki pa ne poučujejo. Nekatere šole pa imajo še star sistem svetovalcev-učiteljev za kariero.

Zavod za zaposlovanje in poklicno usposabljanje pa se s poklicnim usmerjanjem ukvarja le v manjši meri in to predvsem za mlade, ki se ne izobražujejo redno.

Portugalska je ena od držav, ki ima poklicno usmerjanje organizirano v glavnem znotraj izobraževalnih ustanov.

4.2.3. FRANCIJA

Tabela 4.3. Sistem poklicne orientacije v Franciji

	Upravljanje	Stranke	Glavne storitve
Centri za informiranje in usmerjanje (CIO)	Ministrstvo za izobraževanje	Vse starosti, predvsem pa med 11. in 18. letom, srednješolci	Opazovanje učencev, intervjuji; skupinsko delo; sodelovanje pri odločitvah o izbiri izobraževanja, informacije o karierah in usposabljanju
Univerzitetni centri za informiranje in usmerjanje (SCUIO)	Ministrstvo za izobraževanje	Pradvssem starosti med 19. in 24. letom; univerzitetni študenti	Intervjuji; informiranje, včasih v povezavi s posredovanjem zaposlitve
Centri za svetovanje, informiranje in usmerjanje (PAIO)	Mešano	Starosti od 16 do 25 let, mladi brezposelni	Intervjuji, informacije o izobraževanju, usposabljanju, zaposlovanju in socialnih vprašanjih
Mladinski informacijski in dokumentacijski center (CIDJ)	Ministrstvo za mlade in šport	Mladi	Informacije o zelo različnih temah
Nacionalna agencija za zaposlovanje, t.j. zavod za zaposlovanje (ANPE)	Ministrstvo za delo	Starosti 16+, Posebej za brezposelne	Intervjuji, skupinsko delo, informacije o zaposlovanju in usposabljanju; posredovanje dela; upravljanje nadomestil za brezposelnost
Medinstitucionalni »Skills	Mešano	Starosti 16+, zaposleni in	Ocenjevanje na podlagi intervjujev, testov in znanj

Assessment Centers« CIBS		brezposelni	(veščin) posameznika
Zveza za poklicno Usposabljanje odraslih (AFPA)	Ministrstvo za delo	Odrasli kandidati za usposabljanje	Informacije o usposabljanju; intervjuji; ocenjevanja

Vir: (Watts in drugi, 1997:128)

Francija je država z bogato tradicijo poklicnega usmerjanja, saj je bila med prvimi državami v Evropi, ki je uvedla poklicne svetovalnice (l.1910) in jih tudi uzakonila (l. 1929). Ostale države, vključno s Slovenijo so se pri oblikovanju svojih sistemov poklicnega usmerjanja v veliki meri zgledovale po Francoskih strokovnjakih in njihovem delu (glej Žvokelj, 2003:33).

Francija ima zelo razvejan sistem institucij, ki se ukvarjajo s poklicnim usmerjanjem. Te institucije so med seboj ločene predvsem zato, ker nudijo svoje usluge ljudem različnih starosti in pripadnikom posebnih ciljnih skupin. Francijo uvrščamo v skupino držav, ki imajo poklicno usmerjanje povečini locirano v ločenih agencijah, ki delajo za izobraževalne ustanove in imajo glavni poudarek na službah usmerjanja znotraj izobraževanja, vendar pa imajo tudi strokovnjake za usmerjanje tistih, ki so zapustili izobraževanje. Pri poklicnem usmerjanju dajejo prednost predvsem ugotavljanju in ocenjevanju, in kasneje nasvetovanju- svetovanju za izbiro poklica na podlagi diagnostične ocene, t.j. rezultatov, ki jih dobijo pri ocenjevanju.

4.2.4. NEMČIJA

Tabela 4.4. Sistem poklicne orientacije v Nemčiji

	Upravljanje	Stranke	Glavne storitve
Izobraževalno Usmerjanje (Bildungsberatung)	Zvezne dežele; lokalne oblasti; univerze	Predvsem starosti 6-25 let: učenci v šolah in univerzitetni študenti	Intervjuji; psihometrični testi; skupinsko delo; informacije o možnostih izobraževanja
Kurikularno poklicno usmerjanje v šolah (Arbeitslehre)	Zvezne dežele	Starost 13-15 let: predvsem študenti Hauptschulen in Realschulen	Kurikularni program
Služba za poklicno Usmerjanje (Berufsberatung)	Zvezni zavod za zaposlovanje	Vse starosti od 13 let naprej: predvsem študenti na srednji in visoki stopnji, udeleženci usposabljanja in vajenci	Pogovori na šolah; intervjuji; skupinsko delo; informiranje o usposabljanju in zaposlovanju; posredovanje vajeniških mest

Vir: (Watts in drugi, 1997:129)

V Nemčiji se poklicno usmerjanje in svetovanje izvaja predvsem v okviru izobraževalnih institucij, kjer so za to zadolženi šolski psihologi in učitelji-svetovalci, ki poklicno vzgojo sistematično uvajajo v izobraževalni kurikulum. Poleg tega poklicno usmerjanje izvaja tudi Zvezni zavod za zaposlovanje s svojo razvito mrežo poklicno-informativnih centrov, ki ima edini pristojnost po zakonu. V Nemčiji jasno razlikujejo med izobraževalnim in poklicnim usmerjanjem, ki zato deluje v različnih agencijah oz. ustanovah.

Po mojem mnenju obstajajo podobnosti med nemškim in našim, slovenskim, sistemom poklicnega usmerjanja, kar pomeni, da je bil naš sistem po vsej verjetnosti oblikovan po vzoru nemškega.

4.2.5. GRČIJA

Tabela 4.5. Sistem poklicne orientacije v Grčiji

	Upravljanje	Stranke	Glavne storitve
Poklicna vzgoja na šolah	Ministrstvo za izobraževanje	Starost 12-17 let: dijaki gimnazij in licejev	Kurikularni programi
Služba za poklicno usmerjanje	Organizacija za zaposlovanje delovne sile; t.j. zavod za zaposlovanje	Starost 15+ : predvsem mladi med 15 in 18 ki so izstopili iz rednega izobraževanja	Intervjuji, informiranje; izbor vajencev; seminarji poklicnega usmerjanja za tiste učence ki izstopajo iz šole

Vir: (Watts in frugi, 1997:129)

Grčija ima glede na ostale države zelo okleščen sistem poklicnega usmerjanja, saj so službe poklicnega usmerjanja organizirane v glavnem znotraj izobraževalnih ustanov, kjer v okviru kurikuluma delujejo t.i. učitelji za kariero. Poleg izobraževalnih ustanov nudi storitve poklicnega usmerjanja tudi služba za zaposlovanje, ki je zadolžena za poklicno usmerjanje vseh starostnih skupin, in zato manj specializirana ter bolj splošnega značaja. Službe poklicnega usmerjanja so v Grčiji pretežno pod vladno upravo.

4.2.6. IRSKA

Tabela 4.6. Sistem poklicne orientacije na Irskem

	Upravljanje	Stranke	Glavne storitve
Zasebne in prostovoljne agencije za usmerjanje	Neodvisne agencije, včasih pogodbeno vezane na uradne oblasti	Različno (tudi odrasli)	Intervjuji; skupinsko delo; informiranje
Univerzitetni uradi za usmerjanje	Regionalne ali občinske oblasti	Starost 18+ ; študenti zadnjega letnika višjega srednjega ali visokega izob.	Intervjuji; skupinsko delo; informiranje
Mladinski informacijski centri	Deželne ali občinske oblasti	Mladi	Informiranje; intervjuji

Vir: (Watts in drugi, 1997:129)

Na Irskem poklicno usmerjanje povečini temelji na poučevanju, in je v glavnem koncentrirano znotraj izobraževalnih institucij. Je država, ki zadnja leta veliko posveča razvoju poklicnega usmerjanja in širi kapacitete na tem področju z zaposlovanjem strokovnega kadra- poklicnih svetovalcev. Šolski svetovalni delavci opravljajo vse tri glavne oblike usmerjanja: Izobraževalno usmerjanje, poklicno usmerjanje ter osebno in socialno svetovanje. Predvsem pa se trudijo, da bi znotraj dejavnosti poklicnega usmerjanja okrepili informiranje in s tem svojim strankam zagotovili dostop do objektivnih in resničnih podatkov.

4.2.7. LUKSEMBURG

Tabela 4.7. Sistem poklicne orientacije v Luksemburgu

	Upravljanje	Stranke	Glavne storitve
Center za psihološko in izobraževalno usmerjanje	Ministrstvo za izobraževanje	Starost 12 (učenci ob zaključku oš); starost 19-25 let (študenti)	Psihometrični testi, ki so osnova za izdelavo priporočila o nadaljnjem izobraževanju; podeljevanje sredstev (grantov) študentom
Službe za psihološko in izobraževalno usmerjanje na šolah	Ministrstvo za izobraževanje	Starost 12-21 let ; dijaki srednjih šol	Intervjuji; skupinsko delo; sodelovanje v razrednih svetih, ki sprejemajo odločitve o učenčevi izbiri šolanja; informiranje o usposabljanju in karierah
Služba za poklicno usmerjanje	Uprava za zaposlovanje	Starost predvsem od 14-16 let, kandidati za vajeništvo, odrasli	Informiranje o možnostih izobraževanja in usposabljanja; intervjuji; posredovanje vajeniških mest

Vir: (Watts in drugi, 1997:130)

Luksemburg je po organizaciji poklicnega usmerjanja zelo podoben Franciji, s poudarkom na svetovanju za izobraževanje. Svetovalne službe se povečini nahajajo v ločenih agencijah, ki delajo za izobraževalne ustanove. Pri poklicnem svetovanju si mnogo pomagajo s psihometričnimi in drugimi testi, ki jim dajo rezultate in diagnostične ocene, na podlagi katerih nato svetujejo primerno izbiro poklica.

4.2.8. DANSKA

Tabela 4.8. Sistem poklicne orientacije na Danskem

	Upravljanje	Stranke	Glavne storitve
Šolsko svetovanje (<i>Skolevejledning</i>)	Občine	Starost 14-17 let; Učenci t.i. <i>folkeskole</i>	Podpora razrednikom; intervjuji; kurikularni programi
Usmerjanje mladih (<i>Udomsvejledning</i>)	Občine	Starost 16-18 let: skupine mladih, ki niso pokrite z drugimi službami usmerjanja	Intervjuji; napotovanje drugim službam
Izobraževalno usmerjanje (<i>Studievejledning</i>)	Okrožja	Starost 16+ ; dijaki poklicnih šol, gimnazijci in univ. študenti	Tehnike učenja; intervjuji; informacije
Javna služba za poklicno usmerjanje (<i>Erhvervsvejledning</i>)	Država oz. javni zavod za zaposlovanje	Predvsem brezposelni	Intervjuji; skupinsko delo; informacijski centri; v povezavi s posredovanjem zaposlitve
Uradi fonda zavarovanja za brezposelnost	Sindikati	Brezposelni	Intervjuji; posredovanje zaposlitev

Vir: (Watts in drugi, 1997:130)

Na Danskem je poklicno usmerjanje močno razvito v šolah, kjer so zaposleni strokovnjaki za to področje učitelji-svetovalci, ki tesno sodelujejo z razrednimi učitelji. Za mladostnike, ki iz šolskega sistema izstopijo pred svojim dopolnjenim 19. letom, z izobraževalnim in poklicnim usmerjanjem poskrbijo občine oziroma lokalne skupnosti, za odrasle brezposelne pa svoje usluge nudi javna služba za poklicno usmerjanje v sklopu zavoda za zaposlovanje. Posebnost Danske je, da se v poklicno

in izobraževalno usmerjanje aktivno vključujejo tudi sindikati, za razliko od sindikatov ostalih evropskih držav. Zelo pozitivno je tudi, da službe za poklicno usmerjanje svoje svetovance še naprej spremljajo in vzdržujejo stik z njimi, da bi ugotovili, kaj se z njimi dogaja in ali potrebujejo nadaljnjo pomoč.

4.2.9. NIZOZEMSKA

Tabela 4.9. Sistem poklicne orientacije na Nizozemskem

	Upravljanje	Stranke	Glavne storitve
Usmerjanje v šolah	Posamezne šole	Starost 13-18/19 let	Intervjuji; kurikularni programi; informiranje
Svetovalni uradi v izobraževanju in zaposlovanju	Neodvisno	Starost 15+	Intervjuji; psihometrični testi; informiranje; konzultacije šolam in delodajalcem
Službe za usmerjanje v visokošolskem izobraževanju	Univerze s kolidži	Predvsem v starosti med 18. in 27. letom; študenti visokošolskega izob.	Intervjuji; informiranje
Agencije za zaposlovanje	Regional Employment Board	Starost 15+, še posebej brezposelni	Informiranje; posredovanje dela

Vir: (Watts in drugi, 1997:131)

Na Nizozemskem imajo glavno vlogo pri poklicnem usmerjanju v osnovnih in srednjih šolah učitelji za kariero, ki pri svojem delu sodelujejo z ostalimi učitelji in mentorji. V okviru organizacije za izobraževanje in zaposlovanje pa pogodbeno delujejo svetovalci, ki pri usmerjanju pomagajo posameznikom, šolam in delodajalcem.

4.2.10. ŠPANIJA

Tabela 4.10. Sistem poklicne orientacije v Španiji

	Upravljanje	Stranke	Glavne storitve
Deželne službe za poklicno in izobraževalno usmerjanje	Ministrstvo za Izobraževanje in znanost; v nekaterih provincah pa provincijske delegacije ministrstva	Starost 6-14 let: učenci osnovnih šol	Intervjuji; podpora poklicno-vzgojni vlogi učiteljev; informiranje; storitve namenjene predvsem učencem s posebnimi potrebami
Oddelki za usmerjanje v osnovnih in srednjih šolah	Ministrstvo za izob. in znanost	Starost 6-16 let	Intervjuji; informiranje; podpora poklicno-vzgojni vlogi učitelja
Centri za usmerjanje in poklicno informiranje	Nacionalni zavod za zaposlovanje in univerze	Starost 21-25+ ; študenti univerze	Intervjuji; informiranje; sodelovanje med univerzo in delodajalci
Uradi za zaposlovanje	Nacionalni zavod za zaposlovanje	Starosti 16-25+ : posebej brezposelni	Intervjuji; informiranje, »assessment«; predhodna selekcija; posredovanje dela

Vir: (Watts in drugi, 1997:131)

Španija šolske svetovalce za poklicno usmerjanje v šole uvaja šele v zadnjem času, prej pa je vse usmerjanje temeljilo na nekakšnih poverjenikih. Na nekaterih univerzah pa se nahaja določeno število poklicno informativnih centrov, ki so pod okriljem nacionalnega zavoda za zaposlovanje. Poklicno usmerjanje v Španiji je zelo splošno, namenjeno vsem starostnim skupinam, vendar pa se zavedajo, da je to področje, v katerega morajo več vlagati in ga razvijati, predvsem pa poskrbeti za kvalitetno in dostopno informiranje. Značilnost Španije je, da ima upravljanje služb za usmerjanje prenešeno na regionalne oblasti.

4.2.11. VELIKA BRITANIJA

Tabela 4.11. Sistem poklicne orientacije v Veliki Britaniji

	Upravljanje	Stranke	Glavne storitve
Služba za kariero	Lokalne oblasti za izobraževanje in zaposlovanje	Predvsem v starosti med 14 in 19 leti; šolajoča mladina in tista ki se ne šola	Intervjuji; skupinsko delo; informiranje; povezave s svetom dela; posredovanje
Poklicna vzgoja v šolah in kolidžih	Šole in LEA; kolidži nadaljnega izobraževanja	Starost 5-18 let: učenci/študenti, ki obiskujejo šole/kolidže	Kurikularni programi; intervjuji; informiranje
Svetovalne službe za kariero v visokošolskem izobraževanju	Univerze in visokošolski kolidži	Predvsem starost 18-21 let; študenti univerze in visokošolskih kolidžev	Intervjuji; skupinsko delo; informiranje; povezave s svetom dela; posredovanje dela
Služba za zaposlovanje	Uprava za zaposlovanje	Starost 16+	Intervjuji ; skupinsko delo; posredovanje dela
Službe za izobraževalno usmerjanje odraslih	LEA z ustreznimi partnerji	Predvsem v starosti 19+	Intervjuji; skupinsko delo, informiranje; povratne informacije izob. ustanovam in delodajalcem
Zasebne agencije za usmerjanje	Zasebni sektor	Vse starosti; nekatere so specializirane za odrasle, nekatere za mlade	Intervjuji; psihometrični testi

Vir: (Watts in drugi, 1997:132)

Na angleških šolah so zaposleni učitelji za kariero, ki izvajajo svojo dejavnost kot del kurikuluma, na univerzah in visokih šolah pa svoje študente poklicno usmerjajo

njihove lastne svetovalne službe. Zelo pomembna je tudi služba za kariero (Careers Service), posebna agencija organizirana na lokalni ravni, ki pomaga vsem učencem, še posebno pa tistim, ki niso uspešni v izobraževanju ali ga končujejo. Značilnost Anglije je, da ima veliko število zasebnih agencij, ki se ukvarjajo s poklicnim svetovanjem. Za razliko od ostalih evropskih držav ima Anglija na področju poklicne orientacije mnogo bolj razvit zasebni sektor.

5. ORGANIZACIJA POKLICNE ORIENTACIJE V SLOVENIJI

Nastanek in razvoj poklicnega usmerjanja- orientacije na Slovenskem:

- leta 1938 je nastala poklicna svetovalnica za Dravsko banovino, ukvarjali so se s poklicnim usmerjanjem, svetovanjem in posredovanjem zaposlitev.
- Po drugi svetovni vojni je dr. Mihajlo Rostohar dal pobudo za ustanovitev poklicne svetovalnice pri Centralnem higienskem zavodu v Ljubljani.
- Leta 1952 je poklicno svetovanje v Sloveniji prvič dobilo zakonsko podlago. Danes poklicno orientacijo zakonsko opredeljujeta Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti in Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja.
- Po letu 1960 se je poklicna orientacija začela intenzivno razvijati v tedanji Službi za zaposlovanje.
- Leta 1968 je v vseh šolah v Sloveniji zaposlenih le 51 svetovalnih delavcev, poklicno usmerjanje pa je bilo v domeni Zavoda za zaposlovanje.
- Kasneje začne z večanjem zaposlenih svetovalnih delavcev na šolah prehajati poklicna orientacija na šolske svetovalne službe, vendar je sodelovanje z Zavodom za zaposlovanje še zmeraj tesno (Trbanc in Niklanović v Svetlik in drugi, 2002:245).

5.1. ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE

Ena od temeljnih nalog Zavoda za zaposlovanje je tudi poklicna orientacija. Izvajajo jo za odrasle in mladino, ki potrebujejo in želijo pomoč pri odločanju na svoji poklicni poti. Z dejavnostjo poklicne orientacije Zavod za zaposlovanje svojim uporabnikom zagotavlja vse informacije, ki jih potrebujejo za načrtovanje svoje poklicne poti, nudi pomoč pri postavljanju ciljev in doseganju le-teh, naj gre za zaposlovanje, izobraževanje, usposabljanje ali pridobitev veščin, s katerimi si olajšajo prehode iz brezposelnosti v zaposlitev, v izobraževanje in usposabljanje ali iz izobraževanja na trg dela. Program poklicne orientacije izvajajo poklicni svetovalci na Uradih za delo, Območnih službah in v Centrih za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS-ih).

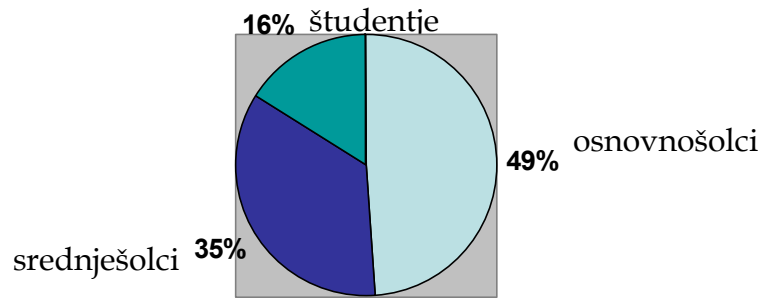
Pri poklicni orientaciji za mlade Zavod za zaposlovanje sodeluje s šolami, saj izvajajo le del poklicne orientacije za mlade, večji del pa se izvaja na šolah. Delež, ki ga opravljajo poklicni svetovalci Zavoda, je opredeljen v programu dela za šolsko mladino in je usklajen s šolstvom. Pri svojem delu se svetovalci Zavoda povezujejo z izvajalci, kateri so izbrani na javnih razpisih. Leta 2003 so na Zavodu za zaposlovanje izvedli naslednje zadane naloge poklicne orientacije:

- Timski posveti na šolah. Na teh posvetih se obravnavajo namere osnovnošolcev pri prehodu v srednjo šolo, identificirajo se mladi z večjimi ovirami, kateri kasneje prihajajo tudi na individualno svetovanje na Zavod. Poklicni nasveti posameznikom se oblikujejo na podlagi rezultatov testiranja sposobnosti in vprašalnika o poklicni poti. Identificira se tudi nadarjene, katere šola kasneje predlaga za Zoisovo štipendijo. Običajno na timskih konferencah sodeluje tudi zdravnik, ki poda strokovno mnenje o možni izbiri poklica posameznikom, ki imajo določene zdravstvene težave.
- Predavanja za starše. Starše se informira o trgu dela in razvoju kariere.

- Testi sposobnosti. Zunanji izvajalec izvede teste sposobnosti, s katerimi testirajo sedmošolce za izbor Zoisovih štipendistov in potrebe timske konference.
- Poklicni kaŕipot. Priprava in razdelitev publikacije Poklicni kaŕipot za sedmošolce. Publikacija je brezplačna in dostopna vsem tudi na CIPS-ih.
- Vprašalnik o poklicni poti za osnovnošolce.
- Individualno poklicno svetovanje in informiranje. Namenjeno je osnovnošolcem, srednješolcem in študentom.
- Organizacija programa Drugače o poklicih. Program izvaja Zavod za zaposlovanje s pomočjo zunanjih izvajalcev. Program poteka tako, da si otroci najprej ogledajo filme, oz. posnetke določenih poklicev, nato pa jim omogočijo obisk podjetij kjer jim te poklice še praktično predstavijo (Poročilo o delu ZRSZ 2003, www.ess.gov.si).

Najbolj osebno in usmerjeno na posameznika je prav gotovo individualno svetovanje, pri katerem se svetovalec popolnoma posveti svetovancu in neodvisno obravnava njegov primer. Iz strukture svetovancev, ki so prišli na individualno svetovanje na Območne službe in Urade za delo Zavoda za zaposlovanje (v okviru katerih deluje tudi mreža CIPS-ov), vidimo, da je 49% udeležencev osnovnošolcev, 35% je srednješolcev, 16% študentov. Osnovnošolska mladina se individualnega svetovanja udeleŕuje predvsem zaradi težav pri vključitvi v srednješolsko izobraŕevanje, srednješolci zaradi preusmeritev in pomoči pri nadaljevanju poklicne poti, študenti pa zaradi preusmeritve ter zaradi spreminjanja poklicnih ciljev.

Tabela 5.1. Delež posameznih skupin na individualnem svetovanju



Vir: (Poročilo o delu ZRSZ 2004, www.ess.gov.si)

Zavod pa poleg individualnih oblik svetovanja mladini izvaja tudi skupinske oblike dela z mladimi. Poklicni svetovalci so v letu 2004 izvedli tudi delavnico o načrtovanju kariere za študente Getwork, katere je v sodelovanju z zavodom organizirala študentska organizacija.

V preteklem proučevanem obdobju je ZRSZ izvedel le 30 predavanj za starše otrok predzadnjih razredov izobraževanja, vendar so ta predavanja sedaj opuščena.

Poleg individualnega in skupinskega poklicnega svetovanja pa se Zavod povezuje tudi s šolami in drugimi organizacijami, ki se prav tako ukvarjajo s poklicno orientacijo (IZIDA), ter sodeluje z lokalnimi mediji (časopisi, revije, televizija, radio), ki imajo dostop in velik vpliv na razmišljanje svojega občinstva (Poročilo o delu ZRSZ 2004, www.ess.gov.si).

Še pred desetimi leti je bila poklicna orientacija ena od prioritarnih nalog psihologov-poklicnih svetovalcev na ZRSZ. Zaradi gospodarskih in družbenih sprememb ter zaradi močnega porasta brezposelnosti je postalo delo z brezposelnimi osebami obsežnejše in pomembnejše. Obseg svetovalnega dela z mladino se od takrat na ZRSZ vztrajno zmanjšuje in se je na določenih segmentih preneslo na svetovalne delavce v osnovnih in srednjih šolah. Vendar se pojavlja problem:

Glede na to, da so ti strokovnjaki različnih poklicnih profilov, poleg tega pa se področje dela nenehno spreminja, niso dovolj seznanjeni s stanjem in zakonitostmi ki vladajo na trgu dela, zato njihovo svetovanje postaja le šolsko svetovanje, ne pa svetovanje za poklicno kariero. Zato je pomembno, da njihovo delo dopolnjujejo poklicni svetovalci v Centrih za informiranje in poklicno svetovanje- CIPS-ih (Poročilo o delu ZRSZ 2004, www.ess.gov.si).

5.1.1. CENTRI ZA INFORMIRANJE IN POKLICNO SVETOVANJE (CIPS)

Centri za informiranje in poklicno svetovanje so se v Evropi začeli širiti v šestdesetih letih. Osnovni namen tovrstnih centrov je uporabnikom zagotoviti informacije o izobraževanju, usposabljanju, poklicih, trgu dela, skratka vse informacije ki jih posameznik potrebuje pri iskanju zaposlitve in načrtovanju svoje kariere.

Naše, slovenske centre za informiranje in poklicno svetovanje bi lahko primerjali s tujimi, nemškimi in avstrijskimi »Berufsinformationszentrum« (BIZ), Careers Centres v Veliki Britaniji in francoskimi CIO.

V Sloveniji se je prvi center za informiranje in poklicno svetovanje odprl 01.12.1998 v Ljubljani, kasneje pa so mu vse do danes sledili še CIPS v Mariboru, petnajst CIPS informativnih mest v okviru lokalnih Uradov za delo, ter šest informativnih koticikov CIPS-a.

CIPS-i poleg informiranja nudijo tudi naslednje storitve:

- Individualno svetovanje pri načrtovanju poklicne poti
- Individualno svetovanje pri načrtovanju izobraževalne poti
- Predavanja o poklicih
- Pogovori z delodajalci
- Preverjanje poklicnih interesov in sposobnosti
- Skupinske oblike informiranja
- Krajše delavnice ki jih organizira Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (CIPS, zgibanka ZRSZ).

Cips v Ljubljani sem obiskala tudi osebno in poskušala izvedeti nekaj splošnih informacij o njihovem delovanju in izvajanju nalog.

CIPS je financiran s strani Zavoda za zaposlovanje, ter delno tudi direktorata za kulturo EU (Evropska komisija). Programi, ki jih na zavodu izvajajo so za učence neobvezni, o obisku se vsak posameznik poljubno odloča. Center sicer obvešča osnovne šole o njihovem programu, vendar se le-te poljubno odločajo, ali bodo svojim učencem organizirale obisk na CIPS-u ali ne. Vsi programi, ki jih CIPS-i izvajajo so za uporabnike teh storitev brezplačni, po želji pa svetovalec lahko ostane tudi anonimen. Svetovanje pri dežurnem poklicnem svetovalcu-ki traja do 15 minut brez predhodne najave, z predhodnim naročilom pa lahko tudi do 2 uri. Ker večino svetovancev prihaja v zavod CIPS brez predhodnega naročila, poklicne svetovalke v zavodu ne morejo v naprej predvideti obiskanosti in planirati svojega delovnega časa, zato v času večje nepredvidene obiskanosti zavoda lahko pride do situacije, ko se dežurna poklicna svetovalka ne more posamezno posvetiti vsakemu svetovancu.

Glede na to, da sem center obiskala v poznem zimskem času, ko se učenci odločajo o svojem nadaljnjem šolanju oz. izbiri poklica, je bila velika številčnost obiskovalcev pričakovana. Nekateri so prišli na individualno svetovanje h poklicni svetovalki, večina pa jih je v CIPS-u delala samostojno, bodisi na računalnikih, bodisi v čitalnici njihove knjižnice. Tudi poklicne svetovalke na CIPS-u navajajo podatek, da obiskanost centrov iz leta v leto narašča. V primerjavi z letom 2003, ko so na CIPS-u zabeležili 24.631 uporabnikov, je v letu do 2004 narasla na 30.924 uporabnikov, ki so na CIPS-u iskali različne storitve:

- 6.544 je bilo telefonskih klicev in torej informiranja po telefonu
- 17.293 uporabnikov se je na CIPS-u zgolj informiralo
- 2.467 uporabnikov pa je prišlo na individualno svetovanje, od tega je bilo 1.367 mladine, ter 1.097 odraslih, kateri so največ prispevali k povečanju številčnosti obiskovalcev.

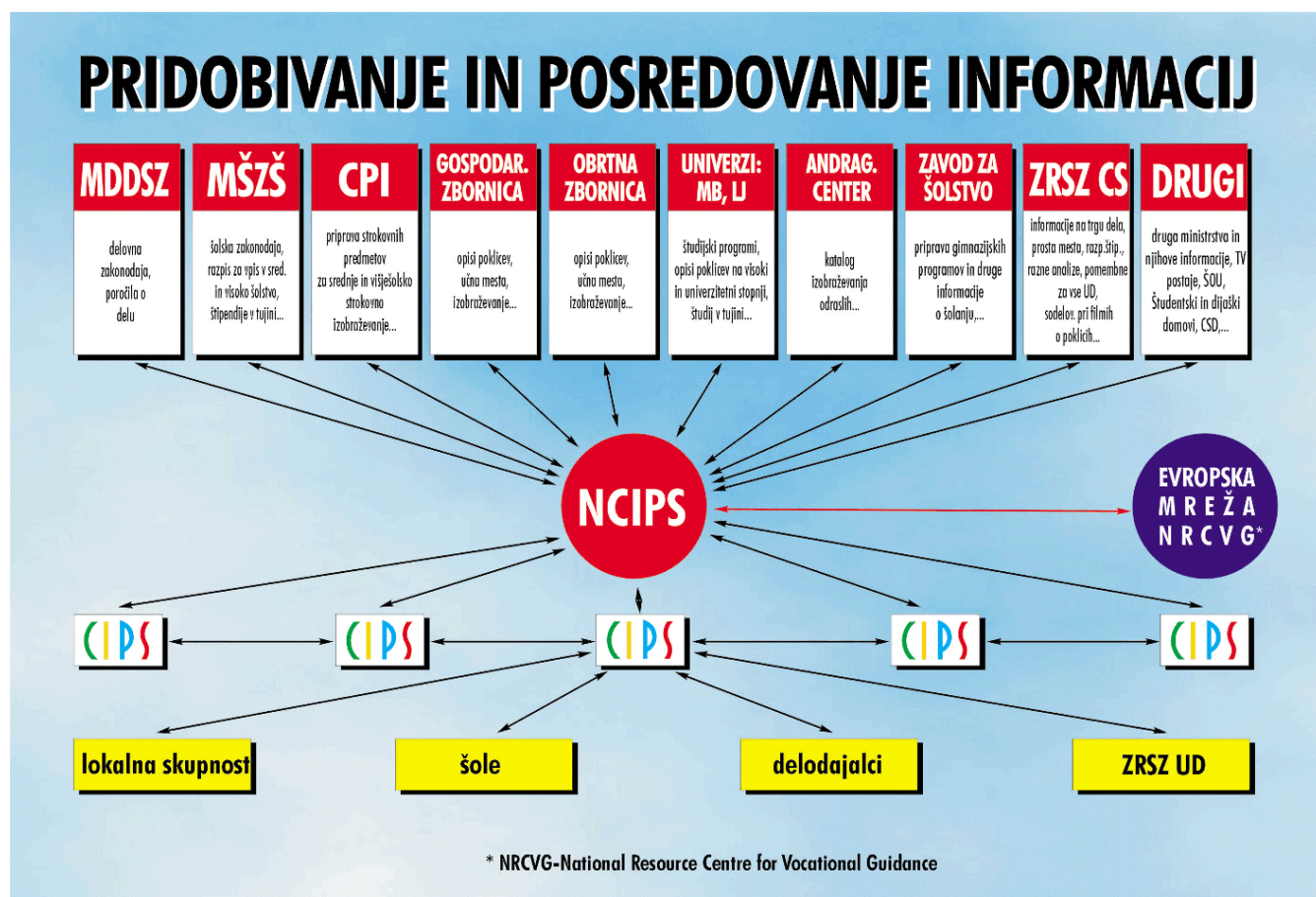
(vir: intervju z go. Zlato Šlibar s CIPS Ljubljana in Poročilo o delu ZRSZ 2004 www.ess.gov.si)

Organizacijo predstavitve poklicev v okviru projekta Drugače o poklicih je v tem letu ponovno prevzela organizacija Izida. Na 41 predavanja ki so jih izvedli na različnih CIPS informativnih mestih v Ljubljani in okolici se je prijavilo preko tisoč kandidatov, kateri so lahko pridobili informacije o različnih, predvsem deficitarnih, poklicih.

5.1.2. NCIPS

Od leta 1999 so slovenski CIPS-i vključeni v evropsko mrežo poklicno informativnih centrov v EU- National Resource Centre for Vocational Guidance (NRCVG). Članstvo v mreži CIPS-om zagotavlja lažji dostop do informacij o možnostih poklicnega usposabljanja in študija v državah članicah te mreže, sodelovanje v različnih evropskih projektih, spremljanje dogajanja na področju poklicne orientacije v tem delu sveta, obenem pa v mrežo posredujejo enake informacije o Sloveniji. V okviru Nacionalnega centra za informiranje deluje tudi spletni portal Ploteus, kateri nudi spletni dostop do podrobnih informacij glede izobraževanja in usposabljanja v tridesetih evropskih državah.

Slika 5.2. Nacionalni center za informiranje in poklicno svetovanje- NCIPS



Vir: (www.ess.gov.si)

Zaradi sodelovanja z evropskimi poklicnimi centri, slovenski CIPS-i nudijo svojim svetovancem mnogo širše možnosti pri odločanju za nadaljnje šolanje. Trg ponudbe izobraževalnih ustanov se je po letu 1999 razširil iz slovenskega na širok evropski trg.

5.2. ZAVOD IZIDA

Zavod Izida je informacijski izobraževalni in svetovalni center. Ustanovljen je bil leta 1993 v Ljubljani. Njihova glavna dejavnost je razvoj, raziskovanje in kasneje praktična uporaba metod poklicnega svetovanja; metod, katere postopoma pripravijo mladega človeka na poklicno odločitev. Poleg raziskovalne dejavnosti nudijo mladim osebam do 30 let tudi brezplačno poklicno svetovanje, ter organizirajo različne ustvarjalne dejavnosti, delavnice in tabore. V Izidi skrbijo predvsem za odkrivanje in razvoj splošnih posameznikovih interesov, katere poskušajo kasneje preoblikovati v poklicne interese.

V zavodu Izida v šolskem letu 2004/2005 potekajo naslednji programi za poklicni razvoj in kariero:

- Delavnica za načrtovanje poklicne kariere:

Namenjena je srednješolcem 3. in 4. letnikov, študentom, udeležencem PUM-ov in drugim, ki so pred poklicno odločitvijo. Delo v delavnici poteka z vodenim in usmerjenim proučevanjem in poglobljanjem samega vase, izbiranjem poklicev in ustreznih izobraževalnih programov. Namen programa je, da se udeleženci soočijo s svojimi interesi, sposobnostmi, drugimi osebnimi lastnostmi, vrednotami, skratka z vsem kar je osnova za poklicno odločanje. Končni cilj delavnice je, da udeleženci opredelijo nujne aktivnosti, ki jim bodo pomagale do končne odločitve in jih postavijo v realen časovni okvir.

- Poklicno svetovanje:

Poklicno svetovanje se na Izidi izvaja že enajsto leto. Obsega individualno svetovanje, prepoznavanje poklicnih interesov, posebnosti, talentov, ter pomoč pri izdelavi kariernega načrta, ki je za vsakega svetovanca poseben in enkraten. Poklicno svetovanje poteka za vsakega svetovanca individualno, na podlagi rezultatov prej opravljenih intervjujev in testov.

- Promocija poklicev in poklicna vzgoja v osnovni šoli:

Dejavnost je namenjena osnovnošolcem zadnjih štirih razredov. Za njih se izvajajo motivacijske predstavitve na katerih spoznajo različne poklice in dejavnosti, ustrezne srednješolske programe, možnosti izobraževanja, zaposlovanja in štipendiranja. Predstavljeni so jim tudi posamezni delovni procesi, oprema, izdelki in nekatere veščine, ki jih lahko tudi sami preizkusijo. Tisti, ki jih določena dejavnost bolj zanima se kasneje lahko vključijo v delavnice za razvijanje poklicnih interesov, katere potekajo deloma v srednji šoli, deloma pa v podjetju. Pri tej dejavnosti partnersko sodelujejo osnovne šole, srednje šole, podjetja, za katere zavod Izida nudi strokovno pomoč, organizira usposabljanje, spremlja posamezno izvedbo in na koncu opravi evalvacijo. Dejavnost je namenjena predvsem promociji deficitarnih poklicev, pri tem pa sodelujejo tisti delodajalci, ki imajo dobre poslovne rezultate in vizijo razvoja. Za dobro pripravljenost osnovnošolcev na prvo poklicno odločitev je potrebno na šoli organizirati vsaj tri različne dejavnosti. V dejavnost vključujejo tudi starše in jih dobro opremijo z informacijami, poleg tega spoznajo tudi srednje šole in delodajalce.

Program je bil uvrščen v program Phare Mocca, izvaja pa se že več let (od leta 2000) eksperimentalno z namenom, da bo po zaključku tega pilotskega obdobja uvrščen v šolski sistem.

- Mladi za znanost in razvoj:

Projekt se izvaja od začetka leta 2004. Namen tega projekta je izdelati učinkovit model za promocijo deficitarnih poklicev s področja znanosti, raziskovanja in razvoja, s katerim bi spodbujali srednješolce za poklicno odločitev za poklic s tega področja in za njihovo učinkovito poklicno vzgojo. Udeležencem se spodbudi zavedanje o potrebnosti inovativnega dela in nujnost znanstveno-raziskovalnega in razvojnega dela v podjetjih za boljšo konkurenčnost na trgu. Dejavnost je namenjena dijakom 2., 3., in 4. letnika gimnazij in srednjih strokovnih šol.

- Seznanjanje s poklici v delovnih okoljih:
To dejavnost zavod Izida izvaja po naročilu Zavoda RS za zaposlovanje. Svetovancem omogoča seznanjanje s poklici v delovnih okoljih. Udeleženci se seznanijo s poklici, dobijo neposreden vpogled v sfero dela ter spoznajo poklic v njegovem delovnem okolju, kar jim pomaga pri poklicnem odločanju.
- Promocija podjetij in poklicev:
Projekt je namenjen promoviranju poklicev za posamezna podjetja, ki se želijo kadrovske okrepiti in v podjetje pritegniti šolajočo se mladino. Projekt je le v pomoč poklicni orientaciji šolajoče se mladine in je nima namena nadomeščati.
- Socialna integracija otrok in mladostnikov:
Projekt temelji na razvoju in vpeljavi metod za pomoč otrokom in mladostnikom s težavami v socialni integraciji. Projekt poteka v sodelovanju s centri za socialno delo v Ljubljani. Namenjen je mladostnikom med 7. in 15. letom.
- Ideje brez meje- tabor za nadarjene mladostnike:
Enkrat letno v Izidi organizirajo tabor za Zoisove štipendistom. Namenjen je samoproučevanju in pripravi na poklicno odločitev, v stimulativnih okoliščinah ki ga ustvarjata dobra družba in naravno okolje. Naročnik je Zavod RS za zaposlovanje (vir: Novi izzivi, Izida).

Poleg vseh navedenih programov pa imajo tudi založbo, pri kateri izhaja strokovna literatura s področja poklicne orientacije.

V Izidi delajo strokovnjaki z različnih področij: sociologije, psihologije, pedagogike in socialne pedagogike. Za vsak projekt, ki ga izvajajo imajo skrbno pripravljene plane dela, kateri vsebujejo teoretično osnovo, strokovne metode in postopke po katerih delo poteka. Zavedajo se, da je poklicna orientacija in svetovanje proces, kateri ima

močan vpliv na nadaljnje posameznikovo življenje, zato se trudijo, da bi svojo dejavnost izvajali kar se da profesionalno in strokovno.

Vsak posameznik se v njihove programe vključi prostovoljno, vendar ko se enkrat odloči za sodelovanje, mora vztrajati in program obiskovati. Zavedajo se, da je sprejemanje poklicne odločitve proces, kateri traja dalj časa in ne more biti končan čez noč, zato se trudijo, da bi učence v svoje programe vključili pravočasno, vsaj nekaj mesecev pred rokom za oddajo vpisnih prošenj za nadaljnje šolanje, saj so prepričani, da se mora vsak posameznik za poklic odločati pod čim manjšimi časovnimi in psihičnimi pritiski, na podlagi lastnih želj in osebnih spoznanj. Vsakega posameznika poskušajo čim bolj spoznati s samim seboj, jim pomagati da odkrijejo svoje poklicne interese in sposobnosti, ter se vživijo v samega sebe, ter posledično sami pridejo do najbolj ustrezne poklicne odločitve.

V Izidi se trudijo sodelovati z ostalimi ustanovami, ki se ukvarjajo z mladimi in predvsem s poklicno orientacijo mladih. Lepo sodelujejo z mladinskimi centri po Sloveniji, s CIPS-om Ljubljana izvajajo nekatere skupne projekte, ter se povezujejo s šolskimi svetovalnimi službami, katere se na njihova povabila o sodelovanju bolj ali manj odzivajo. Zavedajo se, da bodo v prihodnje morali več narediti na promociji in informiranju javnosti o naravi in prednostih njihovih uslug in storitev.

5.3. ŠOLSKA SVETOVALNA SLUŽBA

Slovenija je država, ki ima močno razvit institucionalni sistem poklicnega usmerjanja. To pomeni, da so službe za poklicno orientacijo večinoma locirane znotraj izobraževalnih ustanov, v pristojnosti šolskih svetovalnih služb. Seveda pa poklicna orientacija ni edina naloga, katero v šolskih svetovalnih službah izvajajo. Glavne naloge šolske svetovalne službe po Zakonu o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (67. člen) so:

- Svetovanje učencem, učiteljem in staršem
- Sodelovanje z učitelji, vodstvom šole pri načrtovanju, spremljanju in evalvaciji razvoja šole in opravljanju vzgojno- izobraževalnega dela
- Opravljanje poklicnega svetovanja
- Sodelovanje pri pripravi in izvedbi individualiziranih programov za otroke s posebnimi potrebami (www.uradni-list.si).

Delo šolske svetovalne službe opravljajo svetovalni delavci, ki so psihologi, pedagogi, socialni delavci, socialni pedagogi in defektologi, kateri imajo na šoli status strokovnih delavcev, ter dejansko posedujejo specifično strokovno znanje, ki ga drugi strokovni profili na šoli nimajo.

Delo šolskih svetovalnih delavcev je opredeljeno z dokumentom »Smernice za delo šolskih svetovalnih služb«, katerega so leta 1999 sprejeli na Zavodu za šolstvo RS. Ta dokument določa osnovna področja dela in temeljne naloge, katerih se mora vsak posamezni svetovalni delavec držati in jih izpolnjevati, vendar pa jim istočasno omogoča, da si v skladu s svojo strokovno usposobljenostjo, in glede na konkretne potrebe šole in njenih udeležencev, sami izbirajo prioritete naloge in skladno s tem oblikujejo svoj letni delovni načrt. Tako se lahko vsaka svetovalna služba prilagodi posebnostim konkretne šole in konkretnim pogojem dela. Standardi so predpisani le na področju poklicne orientacije, na katerem šolska svetovalna služba sodeluje z Zavodom RS za zaposlovanje, kateri svetovalnim službam pomaga, da se v vsaki osnovni šoli, ne glede na njene posebnosti zagotavlja minimalni standard, in s tem

čimbolj enakovredna ponudba poklicnega svetovanja učencem v vseh osnovnih šolah (www.mszs.si).

Šolska svetovalna služba mora biti vsem udeležencem v šoli, posebno učencem, enako dostopna, in njena dostopnost vsem dobro razvidna.

Ena od temeljnih nalog šolske svetovalne službe je poklicna orientacija, katera zajema naslednje aktivnosti: poklicno informiranje, diagnosticiranje, poklicno svetovanje, poklicno vzgojo, namestitve, zastopanje, povratno informiranje in spremljanje svetovancev. Ena od aktivnosti poklicne orientacije je poklicna vzgoja, katero v okviru rednega pouka izvajajo učitelji v skladu s cilji, ki so opredeljeni v učnem načrtu za te predmete. Poklicno vzgojo v okviru oddelčne skupnosti izvajajo razredniki in svetovalni delavci, dejavnost poklicne vzgoje izven pouka pa koordinirajo šolski svetovalni delavci:

Svetovalno delo z učenci:

- Informiranje učencev o nadaljnjem izobraževanju, poklicih in možnostih zaposlovanja.

Standard: Svetovalna služba naj zagotovi vsem učencem dostop do informacij, ki jih potrebujejo za odločitev o nadaljnjem šolanju in izbiri poklica. Dostopnost se zagotovi s pomočjo različnih informacijskih medijev v okviru šolske knjižnice in drugih, vsem dostopnih inf. mest (panoji, table). Učenci naj imajo tudi možnost, da informacije pridobivajo osebno od šolskih svetovalnih delavcev in učiteljev.

- Organizacija obiskov učencev v podjetjih in pri drugih delodajalcih, tematskih raziskav,...
- Organizacija in koordinacija predavanj in pogovorov z zunanjimi strokovnjaki, s predstavniki posameznih poklicev, poklicnimi svetovalci Zavoda RS za zaposlovanje in drugimi
- Izvedba predavanj oziroma delavnic za učence z vsebinami poklicne vzgoje

Standard: Svetovalna služba naj izvede letno vsaj dve uri predavanj na oddelek v zaključnih dveh razredih.

- Zbiranje podatkov o učencih za potrebe poklicnega svetovanja (anketiranje, diagnostični preizkusi,...)

Standard: Svetovalna služba naj izvede anketo o izobraževalnih in poklicnih namerah učencev zaključnega razreda.

- Individualno in skupinsko poklicno svetovanje

Standard: Svetovalna služba naj omogoči vsakemu učencu vsaj en svetovalni razgovor pred zaključkom osnovne šole. Udeležba je za učence prostovoljna.

Svetovalno in posvetovalno delo z učitelji in drugimi sodelavci na šoli:

- Sodelovanje s šolskim knjižničarjem pri vzpostavljanju in vzdrževanju baz poklicno-informativnih gradiv na šoli. Pri tem si prizadeva za točnost, ažurnost, nepristranost, in prilagojenost informacij razvojni stopnji učenca. Informacije naj bodo urejene po sistemu, ki bo učencem v pomoč pri iskanju ustreznih informacij in jih spodbujal k samostojnemu in aktivnemu iskanju.

Standard: Poklicno-informativna gradiva na šoli naj vsebujejo naslednje informacije: o programih in šolah na srednji stopnji izobraževanja, o smereh in vzgojno-izobraževalnih ustanovah visokošolskega in univerzitetnega študija, o razpisih za vpis, štipendijah, poklicih in možnostih zaposlitve.

- Sodelovanje z učitelji pri načrtovanju in izvedbi poklicne vzgoje
- Organizacija in vodenje timskih posvetov o izobraževalno-poklicni nameri učencev. Po potrebi šolska svetovalna služba pri obravnavi posameznega učenca sodeluje z učitelji, zdravniki, poklicnimi svetovalci ZRSZ in drugimi.

Svetovalno in posvetovalno delo s starši:

- Organizacija in izvedba predavanj in delavnic o vlogi staršev pri poklicnem razvoju in odločanju.

Standard: Svetovalna služba na šoli naj izvede ali zagotovi vsaj dve predavanji za starše, najmanj enega osmem in enega v devetem razredu. Predavanja izvajajo poklicni svetovalci ZRSZ in šolska svetovalna služba.

- Individualno poklicno sodelovanje za starše (lahko skupaj z učenci) o poklicni izbiri.

Sodelovanje z vodstvom:

- Koordinacija aktivnosti poklicne orientacije z vodstvom šole
Standard: Sodelovanje z vodstvom šole pri načrtovanju in organizaciji aktivnosti poklicne orientacije.
- Sodelovanje z vodstvom pri načrtovanju strokovnega izpopolnjevanja učiteljev na področju poklicne vzgoje.
- Sodelovanje z vodstvom šole pri organizaciji prostora, kjer bodo vsi učenci lahko dobili informacije, ki so potrebne za načrtovanje izobraževalne in poklicne poti.

Sodelovanje in koordinacija dela z zunanjimi ustanovami:

- Svetovalna služba koordinira aktivnosti poklicne orientacije z ZRSZ
- Svetovalna služba koordinira povezovanje s srednjimi šolami
- Svetovalna služba koordinira aktivnosti, ki so povezane z obiski učencev v podjetjih in drugih organizacijah (www.mszs.si).

Zgornji model predstavlja naloge, ki naj bi se v vsaki šolski svetovalni službi izvajale. Ob nekaterih od naštetih nalog so pripisani standardi ki jih določajo »Programske smernice« in se morajo spoštovati ter zagotoviti s strani vsakega šolskega svetovalnega delavca, ki se ukvarja s poklicno orientacijo. Pojavlja se vprašanje, v kakšnem obsegu se na različnih osnovnih šolah izvajajo naloge, katere niso določene s standardi, oz. v kakšni meri so določeni standardi preseženi? Glede na dejstva, da poklicna vzgoja ni sestavni del predmetnika, vendar je vključena v ostale predmete; da poklicna vzgoja predstavlja le del nalog, za katere so šolski svetovalni delavci zadolženi; ter da so standardi minimalni in določeni le pri nekaterih nalogah, je izvajanje poklicne vzgoje močno odvisno od posameznega šolskega svetovalnega delavca, njegove zavzetosti za delo, in zanimanja za tematiko poklicne orientacije.

5.4. PREDNOSTI IN SLABOSTI POKLICNEGA USMERJANJA V SLOVENIJI

5.4.1. SLABOSTI

- Pomanjkljivo razvito poklicno informiranje, predvsem na področju informacij o poklicih in trgu delovne sile. Takšno poklicno informiranje učencem ne nudi zadostnih možnosti, da bi si oblikovali predstave o poklicih in svetu dela.
- Preveč poudarjen vidik izobraževanja (izobraževalno usmerjanje). Ki učencem ne zagotavlja predstav, znanj in veščin, ki jih bodo v svetu dela potrebovali.
- Slabo razvito usposabljanje poklicnih svetovalcev; primanjkuje programov specifičnega, strokovnega usposabljanja.
- Poklicna vzgoja ima premalo teže in formalno ni del novega kurikulumu. RZZ niti kdo drug se ne ukvarja s strokovno podporo poklicni vzgoji.
- Nerazvitost ali celo odsotnost metod in tehnik.
- Premajhno sodelovanje na sistemskem nivoju, t.j. nivoju institucij. (Pri rednem delu in razvoju)
- »Bolezen velikih sistemov«: sistem je tako elaboriran, da porabi veliko virov (predvsem časa svetovalcev) za svoje delovanje, učinkovitost pa zato pade.
- Neuravnoteženost poklicnega usmerjanja pri nas, saj so nekatere aktivnosti zelo razvite (zbiranje podatkov in vodenje evidenc), druge pa bistveno slabše (metode načrtovanja kariere,...) (Niklanović, 1998:34,35).

5.4.2. STRATEŠKE PREDNOSTI

- Relativno dobra ekipiranost šolskih svetovalnih služb. Šolske svetovalne službe je potrebno ohraniti in razvijati.
- Obstoječ sistem učencem zagotavlja dokaj dobro dostopnost pomoči.
- Bogata tradicija in izkušnje, ki so se z leti dela nabrale.
- Obstoj poklicnega usmerjanja na RZZ. Nudi podporo šolskim svetovalnim delavcem za izvajanje poklicnega usmerjanja na šolah.
- Dobra izobrazbenost svetovalcev, vendar pomanjkanje specifičnega usposabljanja (Niklanović, 1998:35,36).

II. EMPIRIČNI DEL

Kot nadgradnjo teoretičnega dela, kjer sem predstavila teoretične okvire poklicne orientacije, bom v svoje diplomsko delo vključila tudi empirični del, katerega namen je prikazati dejavnike na podlagi katerih osnovnošolec sprejme svojo poklicno odločitev. Zanima me, kateri akterji sodelujejo pri otrokovi poklicni orientaciji, in mu v času njegovega poklicnega odločanja nudijo relevantne informacije ter so mu na voljo s svojimi storitvami, svetovanjem,... Predvsem pa me zanima kateri dejavnik je tisti odločilen, na podlagi katerega se otrok odloči za določen poklic.

Cilj raziskave je ugotoviti dejavnike poklicne odločitve, ter dokazati, kateri dejavnik je v procesu poklicnega odločanja odločilen; na podlagi česa se otrok odloči za določen poklic?

Kot raziskovalne metode sem uporabila anketo in intervju. Sestavila sem anketni vprašalnik odprtega tipa, z namenom pridobiti čim več informacij, ter ga razposlala 58. ljubljanskim osnovnim šolam, ki so predstavljale moj raziskovalni vzorec. Odziv na anketo je bil razmeroma slab, saj sem po pošti dobila vrnjenih le 27 vprašalnikov, kar predstavlja 47% razposlanih anket. Vprašalnike sem odposlala v maju 2005, in slabši odziv je bil po vsej verjetnosti v povezavi s skorajšnjim zaključkom šolskega leta in obveznosti šolskih svetovalnih delavcev ki so povezane s tem.

Poleg anket pa sem izvedla tudi dva intervjuja na CIPS-u z gospo Zlato Šlibar, ter v zavodu Izida z gospo Vojko Žerovnik. V obeh ustanovah so me zelo prijazno sprejeli in potrpežljivo odgovarjali na zastavljena vprašanja. Poleg tega moram poudariti, da sem na zavodu Izida dobila tudi veliko uporabnega literarnega gradiva.

Seveda poleg ankete in intervjuja obstajajo tudi drugi metodološki načini družboslovnega proučevanja, kot so študija primera, različne raziskave: sekundarne analize podatkov, akcijsko raziskovanje, panelne raziskave, eksperiment, opazovanje... vendar sem se glede na okoliščine, možnosti izvedbe in največje ustreznosti dobljenih rezultatov odločila za izbrana načina proučevanja (Toš, 1975).

Rezultate anket in obeh intervjujev sem sicer obravnavala ločeno, vendar sem jih zaradi poskusa čim bolj kompleksne in celovite predstavitve raziskovane situacije, primerjala med seboj in poskušala čim bolj nazorno grafično prikazati.

Glede na to, da so zastavljena vprašanja odprtega tipa, je bilo pri nekaterih vprašanjih možnih več različnih odgovorov, zato sem grupirala posamezne navedene pojme glede na njihov skupni ali zelo podoben pomen.

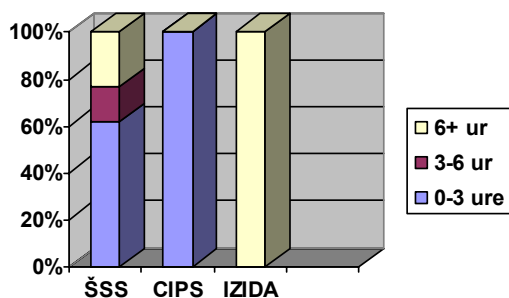
Glede na spoznanja ki sem jih pridobila na podlagi proučevane literature sem si ustvarila pričakovanja o rezultatih, ki jih bom dobila z izvedeno anketo. Predvidevam, da bom s pomočjo ankete prišla do rezultatov, ki bodo dokazovali, da je šola premalo udeležena v procesu otrokove poklicne odločitve, ter svoje naloge s področja poklicne orientacije pogosto delegira na ostale akterje oz. dejavnike poklicne odločitve: CIPS, starše,... Ter da so starši mnogokrat premalo informirani o najbolj ustreznih možnostih za katere se lahko njihovi otroci odločijo in preveč agresivni pri vsiljevanju njihove idealne poklicne odločitve otroku, ne glede na otrokove sposobnosti in želje.

6. PREDSTAVITEV IN INTERPRETACIJA DOBLJENIH REZULTATOV

6.1. ČAS, NAMENJEN POKLICNI ORIENTACIJI POSAMEZNEGA OTROKA

»Koliko časa v povprečju porabite za poklicno orientacijo enega otroka, posameznika? Koliko svojega časa posvetite posamezniku?«

Individualna poklicna orientacija, pri kateri sta udeležena le otrok- učenec in poklicni svetovalec je prav gotovo najbolj usmerjena in prilagojena vsakemu posameznemu otroku posebej. V tem času se poklicni svetovalec posveti izključno posameznemu otroku in mu lahko svetuje glede na njegove želje in potrebe, najbolj kvalitetno in poglobljeno.



V večini (62%) anketiranih šolskih svetovalnih služb porabijo za poklicno orientacijo posameznega otroka od 0-3 šolske ure. Od 3-6 šolskih ur se posamezniku posvečajo v 15% anketiranih ljubljanskih osnovnih šol, pohvalno pa je, da na nekaterih šolah (23%) poklicni orientaciji posameznega otroka namenjajo 6 šolskih ur in več. Med odgovori so se pojavljale tudi redke svetle izjeme, katere namenjajo poklicni orientaciji posameznega učenca tudi več kot 10ur. Kljub tem vrednostim pa se šolski svetovalci potožijo, da imajo za poklicno orientacijo na voljo premalo časa, saj v urniku ni fiksno določenih ur za izvajanje te dejavnosti. Mnogokrat se morajo znajti po svoje in izkoristiti morebitne proste ure ali suplence, da lahko izpeljejo zadane programe poklicne orientacije.

Na podlagi izvedenega intervjuja na CIPS-u sem dobila podatke, da za poklicno usmerjanje vsakemu posamezniku individualno dežurni poklicni svetovalci nameni 15 minut brez predhodne najave, s predhodno najavo oz. naročilom pa 2 uri.

Na IZID-i pa so mi povedali, da pri njih individualno poklicno svetovanje traja približno 6 ur (v sklopih po dve do tri).

Vse ustanove; šola (ŠSS), CIPS in IZIDA izvajajo seveda tudi skupinske oblike poklicne orientacije, ki so večinoma namenjene poklicnemu informiranju in spoznavanju poklicev ter manj usmerjene na vsakega posameznika ter njegove specifične želje in potrebe.

6.2. DEL, KI GA POKLICNA VZGOJA ZAVZEMA V PREDMETNIKU

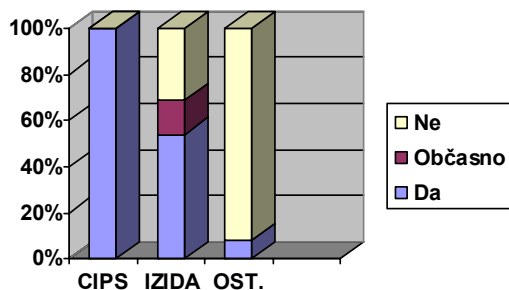
»Kolikšen del šolskega predmetnika predstavlja poklicna vzgoja, poklicna orientacija?«

Pri tem vprašanju so vprašani odgovarjali, da v predmetniku ni fiksno določenih ur, ki bi bile namenjene poklicni orientaciji (100%). To vprašanje je eno od tistih, pri katerih je bilo največ pripisanih opomb in kritik na račun šolskih predmetnikov, ki šolskim svetovalnim delavcem ne omogočajo izvajanja dejavnosti poklicne orientacije. Zato si morajo šolski svetovalni delavci sami »izboriti« čas, ter izkoristiti ure, ki so po šolskem predmetniku določene za ostale predmete (razredne ure, državljanska vzgoja in etika, drugi družboslovni predmeti, suplece). V šolskih predmetnikih torej ni določenih ur, ki bi bile namenjene poklicni orientaciji, zato se vse dejavnosti izvajajo izključno v sklopu ostalih predmetov.

6.3. OSTALE USTANOVE, S KATERIMI ŠSS SO DELUJEJO PRI POKLICNI ORIENTACIJI

»V kolikšno pomoč so vam ostale institucije, programi, ki se prav tako ukvarjajo s poklicno orientacijo? (CIPS, IZIDA, drugo,...)V kolikšni meri z njimi sodelujete?«

Šolske svetovalne službe se pri svojem delu povezujejo z ostalimi ustanovami, ki ponujajo pomoč in storitve na področju poklicne orientacije. Največji in najbolj obiskani od njih sta CIPS in IZIDA, ki nudita šolam ali pa posameznikom osebno pomoč in usmerjanje pri poklicni odločitvi. Šolske svetovalne službe pa se povezujejo oz., si pomagajo z bazami podatkov drugih ustanov kot so: Gospodarska in Obrtna zbornica Slovenije, Ministrstvo za šolstvo,...



Vse anketirane šolske svetovalne službe pri poklicni orientaciji otrok sodelujejo s CIPS-om.

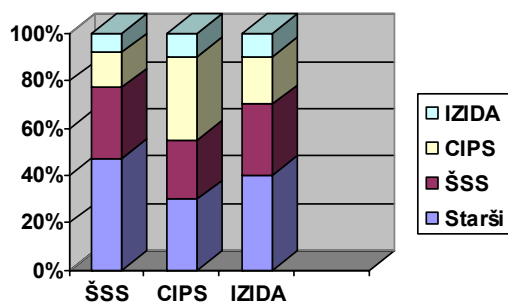
Več kot polovica anketiranih (54%) sodeluje tudi z Izido, nekatere manj, nekatere več; 15% anketiranih z Izido sodeluje občasno, določeno obdobje v letu ali pa kakšno leto da, drugo pa ne, odvisno od potreb in možnosti. 31% je takih šol, ki z Izido ne sodelujejo.

Z ostalimi naštetimi ustanovami se na področju poklicne orientacije povezuje ali drugače sodeluje 8% anketiranih šolskih svetovalnih služb.

6.4. DELEŽI, KATERE H POKLICNI ORIENTACIJI OTROKA PRISPEVAJO POSAMEZNE USTANOVE

»Prosim skicirajte ali opišite kakšni so deleži v celotni situaciji (otrokovi poklicni odločitvi), ki ga prispevate vi in ostali programi (akterji), ki se ukvarjajo s poklicno orientacijo?«

Končna poklicna odločitev vsakega posameznika je skupek želj, interesov, sposobnosti, informacij, možnosti,... ki si jih posameznik oblikuje in pridobi s pomočjo različnih akterjev in dejavnikov. Anketirance sem prosila, da glede na svoje lastne delovne izkušnje oblikujejo okvirno sliko udeležnosti različnih akterjev pri oblikovanju posameznikove poklicne odločitve.



V šolskih svetovalnih službah so izmed posameznih akterjev ki sodelujejo pri poklicni orientaciji otrok in »soustvarjajo« njihovo poklicno odločitev kot najpomembnejše izpostavili starše (47%), šolske svetovalne službe so po deležu na drugem mestu, in sicer s 30%. Centri CIPS so po mnenju šss na tretjem mestu po velikosti deleža (15%), ki ga v celotni situaciji- poklicni odločitvi posameznika s svojim delom predstavljajo. Zavod Izida pa po njihovem mnenju predstavlja 8% delež. Ta odstotek je najverjetneje povezan z dejstvom, da je sodelovanje z zavodom Izida prostovoljno in z njimi sodelujejo le nekatere osnovne šole.

Na podlagi intervjuja z dežurno poklicno svetovalko na Centru CIPS, pa so deleži razporejeni nekoliko drugače: Po njihovem mnenju imajo največji delež pri oblikovanju poklicne izbire posameznega učenca (in so mu posledično v največjo pomoč pri oblikovanju poklicne odločitve) prav oni sami – CIPS z 35%, naslednji največji delež predstavljajo starši (30%), šolska svetovalna služba pa 25% delež. Vsi trije so v dokaj uravnoteženem položaju, le Zavod IZIDA predstavlja 10% delež pri oblikovanju poklicne odločitve posameznika. Glede na rezultate je razvidno, da svoje delo vrednotijo visoko in so prepričani v svojo uspešnost.

Na zavodu IZIDA pa sem dobila s pomočjo intervjuja naslednje rezultate, ki se po razmerjih ujemajo z rezultati ankete izvedene med šss. Največji delež v IZIDI pripisujejo staršem- 40%, naslednje so šss z 30% deležem, CIPS se po njihovem mnenju nahaja na tretjem mestu (20%), oni sami pa v celotni sliki v povprečju predstavljajo 10% delež. Poudarili so, da so ti rezultati močno odvisni od tega, ali je posameznik vključen v njihov program ali ne, saj so prepričani da je njihov delež pri

tistih posameznikov, ki so vključeni v njihove programe poklicne orientacije mnogo višji.

6.5. DEJAVNIKI POKLICNE ODLOČITVE

»Prosim če po potrebi dopišete dejavnike poklicne odločitve in jih razvrstite po pomembnosti.«

Na otrokovo poklicno odločitev vpliva več dejavnikov, nekateri bolj, nekateri manj. Pri tem vprašanju sem poskušala ugotoviti, zakaj se posamezniki odločijo za določen poklic in kdo ali kaj ima na njihovo odločitev največji vpliv. Anketirani so našete dejavnike razvrščali glede na pomembnost:

Šolska svetovalna služba

1. STARŠI
2. OTROKOVI BLIŽNJI, SOŠOLCI, PRIJATELJI
3. DENAR
4. POKLICNO SVETOVANJE
5. SOCIALNE RAZMERE
6. RAZMERE NA TRGU DELA
6. DRUŽINSKA TRADICIJA
7. MEDIJI

CIPS

1. STARŠI
2. RAZMERE NA TRGU DELA
3. OTROKOVI BLIŽNJI, SOŠOLCI, PRIJATELJI
4. POKLICNO SVETOVANJE
5. DENAR, UGLED
6. SOCIALNE RAZMERE
7. MEDIJI

Izida

1. STARŠI
2. DENAR, UGLED
3. OTROKOVI BLIŽNJI, SOŠOLCI, PRIJATELJI
4. SOCIALNE RAZMERE
5. MEDIJI
6. POKLICNO SVETOVANJE
7. RAZMERE NA TRGU DELA

Vsi vprašani so se strinjali s tem, da je najpomembnejši dejavnik ki vpliva na poklicno odločitev otroka volja staršev. Vendar so se pojavljale različne, pozitivne in negativne pripombe na ta odgovor; mnogi vprašani so namreč opozorili na to, da znajo preveč ambiciozni starši predstavljati problem, ter da jih je potrebno včasih celo odstraniti iz ure poklicnega svetovanja. V večini primerov pa je sodelovanje staršev zelo pozitivno, saj starši svojega otroka najbolj poznajo in mu želijo le najboljše, torej tudi najustreznejši poklic. Šolski svetovalni delavci so kot pomemben dejavnik omenili tudi šolski uspeh, vendar ga zaradi redkosti nisem mogla enakovredno uvrstiti na lestvico.

7. ZAKLJUČEK

Poklicna odločitev je ena od najpomembnejših odločitev, ki jih posameznik sprejme v svojem življenju. Od pravilne poklicne odločitve je močno odvisno kasnejše zadovoljstvo s poklicem in razvoj kariere, saj bo le posameznik, ki se je odločil za ustrezen poklic v svojem delu užival in se nadalje poklicno razvijal. Tak posameznik je izredno pomemben za delovno organizacijo, saj je delavec ki je s svojim poklicem zadovoljen in v delu uživa, pri delu mnogo bolj uspešen in produktiven. Seveda pa je zadovoljen in posledično produktiven delavec tudi zelo pomemben za državo, saj s svojim delom prispeva k večanju profita organizacije, le-ta pa krepi gospodarstvo države. Poleg tega pa se je zadovoljen delavec, ki v svojem poklicu uživa poskuša vanj tudi čim bolj poglobiti. To mu uspe le s kontinuiranim izobraževanjem, ki traja celo življenje, to je vseživljenjskim učenjem. Učenje je namreč dandanes zelo pomembna vrednota, saj večja človekovo znanje, to je njegov živ, duhoven kapital. Znanje je človeški vir, katerega lahko posameznik nenehno uporablja in ga nikoli ne izrabi, lahko ga le poveča in nadgradi z učenjem. Poleg tega pa znanje ne povečuje le človekove produktivnosti, temveč vpliva na njegovo duhovno in državljansko rast, saj poudarja demokratične vrednote in usposobi posameznika za dejavno, odgovorno, ustvarjalno udeležbo v odprtih, mirnih, civiliziranih in dostojanstvenih družbah (Židan, 2004:44-54).

Ustrezna poklicna odločitev je torej v interesu posameznika, delovnih organizacij in države.

Pravilna poklicna odločitev ima velik pomen v globalizirani družbi, saj se je le posameznik, ki se je odločil za njemu ustrezen poklic, sposoben res usidрати v poklic in se z njim identificirati. Tak posameznik v svojem poklicu uživa in ga obvlada, zato je sposoben hitrih reakcij in prilagajanja na spreminjajoče se okoliščine v poklicu in na trgu dela.

Predvsem zaradi velike pomembnosti je potrebno poklicno odločitev sprejeti preišljeno, brez psihičnih in časovnih pritiskov ter na podlagi čimbolj kakovostnih in relevantnih poklicnih informacij. Posamezniku je pri poklicni odločitvi v veliko pomoč tudi poklicno svetovanje, ki ga nudijo ustrezno usposobljeni poklicni

svetovalci, kateri se zavedajo da je sprejemanje poklicne odločitve proces, pri katerem morajo posamezniku pomagati da spozna svoje sposobnosti in poklicne interese, ter se na podlagi le-teh odloči za njemu osebno najbolj ustrezen poklic.

V Sloveniji je sistem izobraževalnega in poklicnega usmerjanja urejen tako, da se večina poklicne orientacije za otroke izvaja v sklopu izobraževalnih institucij. Šolske svetovalne službe so nosilci poklicne orientacije za otroke. Temeljne informacije o poklicih in možnostih nadaljnjega šolanja otroci dobijo pri šolskih svetovalnih službah, ter pri ostalih organizacijah izven šole, s katerimi se šola povezuje in sodeluje. V večini primerov sta to CIPS in zavod Izida. Na podlagi rezultatov pridobljenih iz izvedenih anket in intervjujev je razvidno, da s CIPS-om redno sodeluje dobra polovica, z zavodom Izida pa le 8% anketiranih šolskih svetovalnih služb, kar pomeni, da slaba polovica šolskih svetovalnih služb izvaja poklicno orientacijo pretežno v lastni režiji. Poleg tega se pojavlja tudi problem s samo izvedbo načrtovanih programov poklicne orientacije v osnovnih šolah, saj v šolskih urnikih ni fiksno določenih ur za izvajanje poklicne orientacije; le-ta se navadno izvaja med razrednimi urami ali suplencami, ter kot le ena izmed nalog katere izvajajo šolski svetovalni delavci. Aprila 1996, ko je urad za šolstvo izvedel vprašalnik, so morali šolski svetovalni delavci oceniti, kolikšen delež predstavljajo posamezna delovna področja v njihovem letnem delovnem načrtu. Na prvo mesto so postavili individualno svetovanje (14%) delež, na drugo mesto pa poklicno informiranje, svetovanje in usmerjanje (13%). (Rupar, 1999:14)

Iz opisane situacije je razvidno, da so slovenski šolski svetovalni delavci pretežno sami odgovorni za razpored in obseg izvajanja poklicne orientacije na osnovnih šolah. Prav tako so oni tisti, ki se odločajo s katerimi, koliko, ter kako pogosto se bodo povezovali in sodelovali z organizacijami izven šole (CIPS, Izida,...). Kakovost in obseg poklicnega svetovanja in informiranja ki ga je otrok deležen, sta torej v veliki meri odvisna od angažiranosti šolskih svetovalnih delavcev in njihove zavzetosti ter zanimanja za poklicno orientacijo. Zaradi naštetih dejstev se kakovost in obseg izvajanja poklicne orientacije na posameznih osnovnih šolah močno razlikuje, saj imajo nekatere osnovne šole odlično urejene programe in sisteme

poklicne orientacije, ter s tem izpolnjene vse pogoje za pravilno poklicno odločitev svojih učencev. Na nekaterih osnovnih šolah pa je poklicna orientacija obrobna dejavnost svetovalnih delavcev, katero izvajajo le v določenem časovnem obdobju, navadno v času oddajanja vpisnih vlog za nadaljnje šolanje.

Ne glede na to, kako pogosto, kvalitetno in natančno se izvaja poklicna orientacija na osnovnih šolah, sem z izvedeno raziskavo prišla do rezultatov, ki dokazujejo, da je šola oz. šolska poklicna orientacija šele na drugem mestu po pomembnosti akterjev, ki pomagajo in sodelujejo pri otrokovi poklicni odločitvi.

Na podlagi podatkov, pridobljenih iz proučevane literature, ter rezultatov izvedene raziskave, lahko potrdim zastavljeno hipotezo:

» Šola ima premajhen vpliv na posameznikovo odločitev o izbiri poklica«

Na otrokovo poklicno odločitev imajo največji vpliv starši (47%), šolska svetovalna služba pa se nahaja na drugem mestu (30%). Dejstvo, da imajo starši najmočnejši vpliv na otrokovo poklicno odločitev je lahko zelo pozitivno, saj so starši tisti, ki odraščanje svojega otroka spremljajo od njihovega rojstva naprej in ga seveda tudi najbolj poznajo, v primeru, da so ustrezno poklicno informirani in imajo realno sliko o otrokovih sposobnostih. V primeru, ko pa so želje in pričakovanja staršev o otrokovi poklicni odločitvi nerealne in preveč ambiciozne, ter imajo na razpolago premalo informacij o možnostih za ustrezno poklicno odločitev, pa lahko svojim otrokom pri poklicni odločitvi bolj škodijo kot pa pomagajo.

Za zagotovitev ustreznih pogojev za otrokovo poklicno odločitev je vsekakor potrebno sodelovanje strokovno usposobljenih poklicnih svetovalcev, ki otroku svetujejo v skladu z njegovimi realnimi sposobnostmi in mu nudijo relevantne in ažurne poklicne informacije, in starši, ki svojega otroka najboljše poznajo in znajo prisluhniti njegovim najbolj skritim željam in poklicnim interesom.

8. PREDLOGI

Ob preučevanju literature in med pogovorom s strokovnjaki ki delajo na področju poklicne orientacije se je porodilo nekaj zanimivih idej in predlogov za nadaljnje, še bolj kakovostno delo in razvoj na tem zanimivem in kompleksnem področju:

- Moramo se zavedati, kako pomembno je, da so starši dovolj informirani in seznanjeni z izobraževalnimi in poklicnimi možnostmi za katere se lahko odloči njihov otrok. Spodbujati je potrebno osveščanje in informiranje staršev, ter jih vključevati v aktivnosti na področju poklicne orientacije. Šole naj organizirajo več sestankov za starše in jih poskušajo aktivno vključiti v proces poklicne orientacije.
- Poklicno orientacijo bi bilo potrebno vključiti v šolski predmetnik kot samostojen predmet, ali pa vsaj kot del predmeta s fiksno določenim številom ur izvajanja. Tako šolskim svetovalnim delavcem nebi več primanjkovalo časa za izvajanje poklicne orientacije.
- Zelo pomembna je vloga družboslovnih predmetov, saj so njihove vsebine sorodne vsebinam poklicne orientacije. Poklicno orientacijo bi lahko še v večji meri vključevali kot enakovreden del učnega programa pri različnih družboslovnih predmetih (državlјanska vzgoja in etika, sociologija,...). V prenovljeni devetletki so sicer vsebine poklicne orientacije že vključene v učni načrt pri predmetu Etika in državlјanska vzgoja, pod naslovom tematike »izobraževanje in poklic« To predstavlja lep primer vključevanja dejavnosti poklicne orientacije v vsebine družboslovnih predmetov, in priložnost za še večji nadaljnji razvoj ter spodbujanje te prakse.
- Zelo pomembno vlogo imajo tudi učitelji družboslovja, saj učencem podajajo vsebine, ki pomembno vplivajo na njihov psihični in duhovni razvoj, ter oblikovanje njihove samopodobe. Učitelj družboslovja je lahko otroku pomemben mentor v procesu njegove poklicne odločitve, in poklicnemu svetovalcu partner pri izvajanju kompleksnih in zahtevnih nalog poklicne orientacije.

- Šole bi se morale povezovati s podjetji, oz. jih pritegniti k sodelovanju pri izvajanju poklicne orientacije, te povezave med učenci in podjetji, in njihovo sodelovanje, bi lahko izvedli v sklopu interesnih dejavnosti.
- Glede na prenavo šolstva v zadnjih letih, ko so se šolski osnovnošolski programi spremenili iz osemletnih v devetletne, je nujno potrebna tudi prenova in prilagoditev programov poklicne orientacije.
- S strani države bi bilo dobrodošlo izoblikovanje enotnega sistema poklicne orientacije, ki bi vključeval različne institucije in akterje, kateri bi skupaj sodelovali pri oblikovanju programov poklicne orientacije in se pri svojem delu dopolnjevali. Spodbujale bi se pomembne povezave med različnimi akterji (šole, državni zavodi in institucije, privatne agencije, podjetja, posamezniki,...), otroci pa bi bili deležni celovitega in kompleksnega poklicnega svetovanja.
- Uvedba bolj strogih standardov, ki naj bi bili izpolnjeni pri izvajanju poklicne orientacije na osnovnih šolah (ter ostalih ustanovah ki se ukvarjajo s poklicno orientacijo) in kontrola ter vrednotenje doseganja teh standardov s strani države, oziroma za to pooblaščenih strokovnih institucij. Vzpostaviti bi bilo potrebno nadzor nad izvajanjem poklicne orientacije, s čimer bi dosegli večjo kakovost pri izvajanju dejavnosti in posledično več pravih poklicnih odločitev!

9. SLOVARČEK OSNOVNIH POJMOV

VZGOJA

Vzgoja je kompleksen proces celostnega izgrajevanja človekove osebnosti, na intelektualnem, moralnem, estetskem, in različnih drugih področjih.

IZOBRAŽEVANJE

Izobraževanje je proces pridobivanja posameznikovih znanj in spretnosti, proces razvoja sposobnosti in navad, in na tem temelju tudi proces izgrajevanja njegove osebnosti.

Strokovno izobraževanje je posredovanje in sprejemanje takega znanja in razvijanje takih sposobnosti in navad, ki jih posameznik potrebuje za opravljanje določenega strokovnega dela. (humanistično, ekonomsko, tehnično,...)

Končni rezultat izobraževanja je izobrazba.

USPOSABLJANJE

Je proces učenja (obnavljanja ali učenja na novo) konkretnih, specifičnih znanj in spretnosti; pogosto povezanih s konkretnimi delovnimi mesti (s specializirano tehnologijo ali organizacijo dela).

VSEŽIVLJENJSKO UČENJE

Koncept vseživljenjskega učenja se nanaša na potrebo po stalnem izpopolnjevanju in dopolnjevanju obstoječega znanja. Učenje postaja vseživljenjski proces, ki se odvija v različnih oblikah, na različne načine in skozi različne situacije (Svetlik in drugi, 2004:317).

POKLICNO USMERJANJE

Je starejši izraz za poklicno orientacijo, ki je bil v Sloveniji v uporabi do leta 1998, vendar je zaradi povezovanja z usmerjenim izobraževanjem dobil dvomljiv sloves. Poleg tega je zajemal pretežno dejavnosti namenjene mladim, ki so se odločali o nadaljnjem oziroma poklicnem izobraževanju (Svetlik in drugi, 2002:233).

POKLICNA ORIENTACIJA

Poklicna orientacija je delo z učenci, učitelji, starši in vodstvom šole z namenom pomagati učencem pri izbiri in uresničevanju izobraževalne in poklicne poti (www.mszs.si).

Poklicna orientacija zajema naslednje aktivnosti: poklicno informiranje, ugotavljanje in presojanje, dajanje nasvetov, poklicno svetovanje, poklicno vzgojo, posredovanje dela ali učnih mest, zastopanje, povratno informiranje in spremljanje svetovancev.

Poklicna orientacija je novejši, širši izraz, ki je po letu 1998 nadomestil termin poklicno usmerjanje. Zamenjava je bila potrebna zaradi širitve skupin, ki potrebujejo tovrstne dejavnosti ali storitve (brezposelni, zaposleni,...) ter zaradi vedno večje razvejanosti dejavnosti, ki jih zajema poklicna orientacija (Svetlik in drugi, 2002:234-240).

POKLICNA VZGOJA

Poklicna vzgoja je ena od aktivnosti poklicne orientacije in predstavlja program načrtovanih izkušenj, s pomočjo katerega učenec razvije predstave, znanja in veščine, ki mu omogočajo ustrezno odločanje in pomagajo pri prehodih iz ene na drugo stopnjo izobraževanja ter pri prehodu v zaposlitev (www.mszs.si).

POKLIC

Poklic je smiselno zaokrožena celota znanja, sposobnosti, spretnosti in navad, ki posamezniku omogočajo, da opravlja dela in naloge določene zahtevnosti na nekem določenem delovnem področju neke dejavnosti.

Opis poklica obsega posnetek vsebine in zahtevnosti konkretnega, smiselno zaokroženega izseka dela v neki dejavnosti in prikaz za to delo ustreznega znanja, sposobnosti in navad.

10. UPORABLJENA LITERATURA IN VIRI

10.1. LITERATURA

Brančić, Branka (1986): Psihološke teorije izbora zanimanja. Nove tendencije u profesionalnoj orientaciji. Naučna knjiga, Beograd.

Fekonja, Julija, Vidovič, Nataša (2000): »Model sodelovanja osnovne šole in srednje šole v poklicni orientaciji osnovnošolcev«. Šolsko svetovalno delo, 5, 1, 37-39.

Harris, Suzy (1999): Careers education- contesting policy and practice. P. Chapman, cop., London

Ignjatović, Miroljub (2002): Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

Ivančič, Mira (2001): »Spoznavajmo svet poklicev«, Šolsko svetovalno delo, 6, 1-2, str. 37-39.

Jakob- Timm, Susan (1998): Ethics and Law for School Psychologists. Wiley & Sons, cop., New York.

Kramberger, Anton (1999): Poklici, trg dela in politika. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

Makarovič, Jan (1965): Otrok pred izbiro poklica. Cankarjeva založba, Ljubljana.

Niklanović, Saša., Herr, Edvin L. (1998): Prispevki o poklicnem svetovanju. Izida, Ljubljana.

Niklanović, Saša (1997): Prispevki o poklicnem svetovanju. Izida, Ljubljana.

Resman, Metod, Bečaj, Janez, Bezič, Tanja, Čačinovič-Vogrinčič, Gabi, Musek, Janek (1999): Svetovalno delo v vrtcih, osnovnih in srednjih šolah. ZRSS, Ljubljana.

Resman, Metod, Kroflič, Robi, Bezič, Tanja (2000): »Pedagog in pedagoško svetovanje«. Šolsko svetovalno delo, 5, 3, str. 5-14.

Rupar, Brigita (1999): »Poklicna orientacija v programskih smernicah šolske svetovalne službe«. Šolsko svetovalno delo, 4, 2, str. 13-17.

Rupar, Brigita, Žvokelj, Marko (2001): Poklicna orientacija v petem in šestem razredu osnovne šole. ZRSS, Ljubljana.

Silov, Mile (2003): »Avtonomija šole in šolsko svetovalno delo«. Sodobna pedagogika, 54, 1, str. 184-193.

Svetlik, Ivan (1985): Brezposelnost in zaposlovanje. Delavska enotnost, Ljubljana.

Svetlik, Ivan, Černigoj-Sadar, Nevenka, Ilić, Branko, Treven, Sonja, Zupan, Nada (2004): Razpoke v zgodbi o uspehu: primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji. Sophia, Ljubljana.

Svetlik, Ivan, Glazer, Jože, Kajzer, Alenka, Trbanc, Martina (2002): Politika zaposlovanja, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

Špende, Branka (2000): »Vizija poklicne vzgoje na osnovnih šolah- povezovanje poklicne vzgoje s šolskimi predmetniki in z okoljem- šolska in okoljska poklicna orientacija«. Šolsko svetovalno delo, 5, 1, str. 40-43.

Toš, Niko, Hafner-Fink, Mitja (1975): Metode družboslovnega raziskovanja. Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo, Ljubljana.

Watts, Anthony G., Guichard, Jean, Plant, Peter, Rodriguez, Maria Luisa (1997): Izobraževalno in poklicno usmerjanje v Evropski skupnosti. Izida, Ljubljana.

Žerovnik, Vojka (1997): Iskanje pravega poklica: Priročnik za svetovalce, učitelje in starše. Izida, Ljubljana.

Židan, Alojzija (2004): Za kakovostnejša družboslovna znanja. Didaktični in znanstveni prispevki. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

10.2. VIRI

Center za informiranje in poklicno svetovanje: Predstavitev in aktivnosti. URL=
»<http://www.ess.gov.si/slo/Ncips/Opis/KajJeCips.htm>« 15.02.2005

Center za informiranje in poklicno svetovanje: Nacionalni center za informiranje in poklicno svetovanje- NCIPS. URL= »<http://www.ess.gov.si/slo/Ncips/ncips.htm>« 15.02.2005

Chung Choi Man, Personality and Vocational Choice: Holland's model URL=
»<http://sunzi1.lib.hku.hk/hkjo/view/33/3300210.pdf>« 11.07.2005

Friesen, John D., Vocational Counseling: Help from the Social Sciences URL=
»<http://www.directionjournal.org/article/?413>« 11.07.2005

Informativni dnevi 05. Izberi študij in življenjsko pot. Posebna izdaja revije Študent.

Informativno gradivo centra za informiranje in poklicno svetovanje.

Izida, zavod in društvo: domača stran. URL= »<http://www.izida.si/>« 27.05.2005

Ministrstvo za šolstvo in šport: Svetovalna služba in šolska zakonodaja. URL=
»http://www.mszs.si/slo/solstvo/os/ucni_nacrti/os/9letna/delo/prenova/svetovalna_sluzba.asp«
30.06.2005

Novi izzivi: Programi za poklicni razvoj in kariero, šolsko leto 2004/2005. Izida, zavod.

Poklicni kažipot: Priročnik za oblikovanje poklicnih in izobraževalnih ciljev učencev v osnovni šoli. Zavod Republike Slovenije za šolstvo, 2005.

Projekt promocija poklicev in poklicna vzgoja v osnovni šoli. Informacijski, izobraževalni in svetovalni center Izida.

Spodbujanje poklicnega izobraževanja s pomočjo poklicne vzgoje v osnovni šoli: Poročilo o izvajanju eksperimentalnega projekta v Sloveniji v šolskem letu 2000/01. Izida, zavod.

Uradni list: Zakon o organiziranju in financiranju vzgoje in izobraževanja. URL=
»<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2003115&stevilka=5027>« 30.06.2005

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje: Letna poročila. URL=
»<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila.htm>« 21.03.2005

Živim polno, živim ustvarjalno: Programi za osebno rast in ustvarjalnost. Šolsko leto 2004/2005. Društvo Izida.

11. SEZNAM TABEL IN SLIK

11.1. TABELE

Tabela 4.1. Sistem poklicne orientacije v Belgiji

Tabela 4.2. Sistem poklicne orientacije na Portugalskem

Tabela 4.3. Sistem poklicne orientacije v Franciji

Tabela 4.4. Sistem poklicne orientacije v Nemčiji

Tabela 4.5. Sistem poklicne orientacije v Grčiji

Tabela 4.6. Sistem poklicne orientacije na Irskem

Tabela 4.7. Sistem poklicne orientacije v Luksemburgu

Tabela 4.8. Sistem poklicne orientacije na Danskem

Tabela 4.9. Sistem poklicne orientacije na Nizozemskem

Tabela 4.10. Sistem poklicne orientacije v Španiji

Tabela 4.11. Sistem poklicne orientacije v Veliki Britaniji

11.2. SLIKE

Slika 3.1. Hollandov model šesterokotnika

Slika 5.1. Delež posameznih skupin na individualnem svetovanju

Slika 5.2. Nacionalni center za informiranje in poklicno svetovanje

12. SEZNAM PRILOG

PRILOGA A: Program dela za poklicno orientacijo od 5.-9. razreda

PRILOGA B: CIPS Ljubljana- knjižnica

PRILOGA C: CIPS Ljubljana- čitalnica

PRILOGA D: CIPS Ljubljana- računalniški kotiček

PRILOGA E: CIPS Ljubljana- računalniški program Kam in Kako

PRILOGA F: IZIDA- Spoznavanje poklicev

PRILOGA G: IZIDA- Spoznavanje poklicev

PRILOGA H: IZIDA- Spoznavanje poklicev

PRILOGA I: IZIDA- Poklicne delavnice

PRILOGA J: IZIDA- Poklicne delavnice

13. PRILOGA

PRILOGA A: Program dela za poklicno orientacijo od 5.-9. razreda

- **Uporaba računalniškega programa KAM IN KAKO**
- **Skupinsko delo po posameznih oddelkih:**
 1. O poklicih
 2. Izbira poklicne poti
 - a) Informacija o srednješolskih programih
 - b) Vsebina srednješolskih programov
 - c) Način izvajanja
 - d) Zahteve za vpis
 - e) Dokončanje izobraževanja
 3. Ni dveh enakih poklicnih poti
 4. Poznavanje sebe (oceniti svoje zmožnosti, interese in druge osebnostne lastnosti).
 5. Srednje izobraževanje
 - a) Kaj program omogoča in kako je oblikovan
 - b) Vrste programov glede na zahtevnost in trajanje
 - c) Nekatero skupne značilnosti vseh vrst programov
 - d) Dualni sistem izobraževanja
 - e) Zdravstveni pogoji za vpis v program
 - f) Napredovanje in končanje šolanja
 - g) Triletni program poklicnih šol
 - h) Štiriletni programi tehniških in drugih strokovnih šol, strokovnih gimnazij, gimnazij
 6. Kako poteka vpis v srednjo šolo- prijava za vpis v SŠ
 7. Kako do štipendije
 - a) Kadrovske štipendije

- b) Republiške štipendije
- c) Zoisove štipendije
- 8. Od želje do poklica
- 9. Izbiram poklic (kaj želim postati, kateri poklic si želim, kaj bi rad delal, ali bom zmogel šolanje)
- 10. Osebnostne lastnosti, sposobnosti in spretnosti
- 11. Kako spoznaš poklic?
- 12. Postati želim...
- 13. Izvedba vprašalnika o poklicni poti- priprava in izvedba
- 14. Vpis v SŠ
- 15. Obisk CIPS-a in delavnica
- 16. Ogledi poklicev pri delodajalcih (v sodelovanju z drugimi ustreznimi ustanovami)
- 17. Testiranje učencev 8. razreda s testno baterijo MFBT

- **Individualno delo z učenci 9. razreda:**

- a) Razgovori z učenci o poklicnih namerah pred izpolnjevanjem Vprašalnika o poklicni poti (september, oktober)
- b) Razgovor z vsakim učencem po timski obravnavi testnih rezultatov in Vprašalnika o poklicni poti- ustrezna izbira poklicne poti (januar).

- **Delo s starši:**

- a) Roditeljski sestanek s starši in učenci 8. razreda na temo poklicna orientacija
- b) Roditeljski sestanek s starši učencev 9. razreda (November: analiza poklicnih namer, ogledi poklicev, rokovnik, novosti,..., Februar: vpis v srednje šole, informativni dan...)
- c) Individualni razgovori s starši učencev 9. razreda, glede poklicne odločitve otroka (januar)

13.1. SLIKOVNA PRILOGA

PRILOGA B: CIPS Ljubljana- knjižnica



(www.ess.gov.si)

PRILOGA C: CIPS Ljubljana- čitalnica



(www.ess.gov.si)

PRILOGA D: CIPS Ljubljana- računalniški kotiček



(www.ess.gov.si)

PRILOGA E: CIPS Ljubljana- računalniški program Kam in Kako



(www.ess.gov.si)

PRILOGA F: IZIDA- Spoznavanje poklicev



(www.izida.si)

PRILOGA G: IZIDA- Spoznavanje poklicev



(www.izida.si)

PRILOGA H: IZIDA- Spoznavanje poklicev



(www.izida.si)

PRILOGA I: IZIDA- Poklicne delavnice



(www.izida.si)

PRILOGA J: IZIDA- Poklicne delavnice



(www.izida.si)