

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Tina Ravnik**

**Vpliv odsotnosti formalnega izobraževanja na kompetentnost kariernih svetovalcev**

**Magistrsko delo**

**Ljubljana, 2015**

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Tina Ravnik**

**Mentor: doc. dr. Andrej Kohont**

**Vpliv odsotnosti formalnega izobraževanja na kompetentnost kariernih svetovalcev**

**Magistrsko delo**

**Ljubljana, 2015**

## **ZAHVALA**

*Iskrena zahvala gre mentorju doc. dr. Andreju Kohontu za vse strokovne nasvete in nesebično pomoč v času pisanja magistrske naloge.*

*Zahvala gre tudi prijateljici Slađani za vse spodbudne besede, ki so mi dale moč za naprej in za nenehno podporo.*

*Največja zahvala pa gre mojim staršem, ki so mi stali ob strani vsa ta leta študija, me spodbujali ter mi vedno nudili vse, kar sem potrebovala in še več. To delo je posvečeno vama!*

## **Vpliv odsotnosti formalnega izobraževanja na kompetentnost kariernih svetovalcev**

Vsako profesionalno področje od ljudi, ki se s tem področjem ukvarjajo, zahteva neko teoretično znanje. Karierna orientacija ni nobena izjema, zato se od svetovalcev pričakuje, da bodo pri svojem delu uporabljali teoretične podlage, kar je tudi ena izmed temeljnih kompetenc dobrega svetovalca. Takšno znanje svetovalcu omogoča boljše razumevanje svetovanca ter razumevanje dokumentov, ki urejajo področje kariernih orientacij. Glede na to, da pri nas formalnega izobraževanja za svetovalce ni, bom v magistrski nalogi poskušala dokazati vpliv te odsotnosti formalnega izobraževanja na kompetentnost svetovalcev. Da bi to dokazala, bom v teoretičnem delu najprej predstavila nekaj teorij, ki naj bi jih svetovalci poznali in pri svojem delu uporabljali, nato pa opisala kompetenčne modele, ki vključujejo sezname potrebnih temeljnih in specifičnih kompetenc. V empiričnem delu naloge bom najprej predstavila osnovne rezultate anketnega vprašalnika, ki sem ga v reševanje poslala svetovalcem, zaposlenim v različnih institucijah. Sledil bo prikaz rezultatov statističnih analiz, s pomočjo katerih sem preverjala zastavljeni hipotezi, na koncu pa bom s pomočjo predstavljene teorije in statističnih rezultatov potrdila vpliv odsotnosti formalnega izobraževanja na kompetentnost kariernih svetovalcev.

Ključne besede: karierna orientacija, svetovalci, kompetence, teorija, formalno izobraževanje.

## **The impact of the absence of formal education on the competence of career counselors**

Any professional field requires, that people who are engaged in this field, have some theoretical knowledge. Career guidance is no exception. The counselors are expected to use this knowledge in their work. The use of theoretical basis is also one of the core competencies of a good counselor. Such knowledge enables counselors to better understand their clients and understand the documents regarding the field of career guidance. Due to the fact, that we do not have a formal education for counselors, I will try to demonstrate the impact of this absence of formal education on the competence of counselors. To prove this, I will first present some theories, which counselors should know and use in their work, and then describe the competency models which include lists of necessary core and specific competencies. In the empirical part of the thesis I will first show the basic results of a questionnaire that I sent to counselors from various institutions. Then I will present the results of statistical analyzes, with which I have verified the hypothesis. In conclusion, I will use presented theory and statistical results to confirm the impact of the absence of formal education on the competence of career counselors.

Key words: career orientation, counselors, competences, theory, formal education.

## KAZALO VSEBINE

1 UVOD .....	8
1.1 Namen in cilji naloge .....	9
1.2 Raziskovalno vprašanje in hipotezi .....	9
1.3 Metodološki pristop.....	10
1.4 Struktura naloge .....	10
2 KARIERNA ORIENTACIJA .....	12
2.1 Opredelitev karierni orientacije .....	12
2.2 Dejavnosti karierni orientacije.....	15
2.3 Teorije in pristopi karierni svetovanja .....	18
2.3.1 Tradicionalne teorije in pristopi .....	19
2.3.2 Sodobne teorije in pristopi .....	24
2.4 Metode karierni orientacije.....	30
2.5 Problem terminologije.....	31
3 KARIERNA ORIENTACIJA SKOZI ČAS – SPREMEMBE V SLOVENIJI.....	32
3.1 Poklicno svetovanje.....	33
3.2 Poklicno usmerjanje .....	33
3.3 Poklicna orientacija .....	34
3.4 Karierna orientacija/karierno svetovalno delo .....	35
4 IZVAJALCI KARIERNE ORIENTACIJE.....	35
4.1 Šolska svetovalna služba v osnovni in srednji šoli.....	35
4.2 Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.....	37
4.3 Svetovalna središča za izobraževanje odraslih – ISIO.....	38
4.4 Karierni centri za študente.....	39
5 IZOBRAŽEVANJE KARIERNIH SVETOVALCEV .....	40
5.1 Pregled dosedanjega izobraževanja.....	41
5.1.1 Izobraževanje svetovalcev v šolah .....	41
5.1.2 Izobraževanje karierni svetovalcev na ZRSZ.....	41
5.1.3 Izobraževanje za svetovanje v izobraževanju odraslih – ISIO, Andragoški center Slovenije.....	42
5.1.4 Izobraževanje za karierno svetovanje študentom.....	42
5.1.5 Izobraževanje za svetovalce v postopku pridobitve nacionalnih poklicnih kvalifikacij.....	43
5.2 Predlog za oblikovanje skupnega programa usposabljanja za svetovalne delavce na področju načrtovanja in vodenja kariere .....	43
5.3 Projekt ZRSZ Nacionalna koordinacijska točka .....	45

5.3.1 Modularno izobraževanje MUKS .....	45
6 KOMPETENCE .....	47
6.1 Definicije, klasifikacije in merjenje kompetenc .....	47
6.2 Modeli kompetenc za karierne svetovalce .....	50
6.2.1 Kompetenčni model IAEVG .....	52
6.2.2 Kompetenčni model CEDEFOP .....	54
7 EMPIRIČNI DEL .....	56
7.1 Opis vzorca .....	57
7.2 Osnovni rezultati .....	59
7.3 Preverjanje raziskovalnega vprašanja in hipotez .....	63
7.4 Sklepne ugotovitve preverjanja hipotez in odgovor na raziskovalno vprašanje .....	71
8 ZAKLJUČEK .....	74
9 LITERATURA .....	76
PRILOGA A: DODATNE STATISTIČNE TABELE .....	81
PRILOGA B: ANKETNI VPRAŠALNIK .....	86

## KAZALO GRAFOV

Graf 7.1: V kateri instituciji, ki izvaja karierno svetovanje, ste zaposleni? .....	57
Graf 7.2: Kakšen je vaš izobrazbeni profil? .....	58
Graf 7.3: Koliko svojega delovnega časa namenite karierni orientaciji? .....	59
Graf 7.4: Koliko imate po vašem mnenju na lestvici od 1 (zelo slabo) do 5 (zelo dobro) razvite naslednje temeljne kompetence? .....	60
Graf 7.5: Koliko imate po vašem mnenju na lestvici od 1 (zelo slabo) do 5 (zelo dobro) razvite naslednje specifične kompetence? .....	61
Graf 7.6: Kako dobro poznate spodaj naštetе teorije? 1 – ne poznam, 2 – sem že slišal zanjo, a ne poznam podrobnosti, 3 – poznam .....	62
Graf 7.7: Splošno poznavanje teorij glede na stanje formalnega izobraževanja/udeležbe na MUKS-u .....	69
Graf 7.8: Poznavanje posameznih teorij glede na stanje formalnega izobraževanja .....	70

## KAZALO TABEL

Tabela 2.1: Značilnosti teoretskih konceptov .....	29
Tabela 7.1: Drugi izobrazbeni profil .....	58
Tabela 7.2: KMO IN Bartlettov test sferičnosti – vse spremenljivke .....	64
Tabela 7.3: Statistika zanesljivosti .....	65
Tabela 7.4: KMO in Bartlettov test .....	65
Tabela 7.5: Statistika zanesljivosti – specifične kompetence .....	66
Tabela 7.6: Povzetek regresijskega modela .....	66
Tabela 7.7: Kakovost regresijskega modela .....	66
Tabela 7.8: Regresijski koeficienti – vplivi .....	67
Tabela 7.9: Povzetek regresijskega modela 2 .....	68
Tabela 7.10: Kakovost regresijskega modela 2 .....	68
Tabela 7.11: Regresijski koeficienti – vplivi 2 .....	68
Tabela 7.12: Razlike v poznavanju posameznih teorij glede na stanje formalnega izobraževanja.....	71
Tabela A.1: Komunalitete – vse spremenljivke .....	81
Tabela A.2: Celotna pojasnjena varianca – vse spremenljivke .....	82
Tabela A.3: KMO in Bartlettov test sferičnosti .....	82
Tabela A.4: Celotna pojasnjena varianca .....	82
Tabela A.5: Celotna statistika vseh vključenih spremenljivk .....	83
Tabela A.6: Komunalitete 2 .....	84
Tabela A.7: Celotna pojasnjena varianca 2 .....	84
Tabela A.8: Celotna statistika vseh vključenih spremenljivk 2 .....	85

## 1 UVOD

Živimo v času nestabilnosti, ko v primerjavi z našimi starši ne bomo zaposleni v istem podjetju trideset let, ampak bomo prehajali skozi različna obdobja, od izobraževanja, zaposlenosti, brezposelnosti, ponovnega izobraževanja in tako naprej. Med delavcem in delodajalcem je prišlo do novega zaposlitvenega odnosa. V preteklosti so ljudje verjeli, da bodo z zaposlitvijo v organizaciji, večanjem svoje kompetentnosti in trdim delom imeli zaposlitev, dokler bodo sami hoteli, in organizacije so tak pogled vzpodbujale. V zameno za lojalnost so zaposlenim nudile varno zaposlitev in stabilnost, razvoj karierne poti posameznika pa je bila skrb organizacije. Stabilno in predvidljivo okolje so nato hitro prevzele velike spremembe, ki so s seboj prinesle nestanovitnost ter nepredvidljivost in posledično se je spremenil tudi odnos med delavcem ter delodajalcem. Obljube o dolgotrajni zaposlitvi so postale stvar preteklosti in odgovornost za svojo karierno pot in prihodnost je prešla iz organizacije na posameznika (DeSimone in Harris 1998, 343–344).

Da vsa ta povečana odgovornost za prihodnost posameznika ne bi preobremenila in bi bili prehodi med različnimi obdobji v njegovem življenju čim bolj gladki, so mu v pomoč karierni svetovalci, ki so v Terminološkem slovarčku karierne orientacije 2011 (Kohont in drugi 2011, 23) definirani kot strokovnjaki, ki so kompetentni za pomoč posameznikom pri sprejemanju ter uresničevanju njihovih kariernih odločitev. In prav tako kot se je spremenila narava odnosa med delodajalcem in delavcem, se je moralo spremeniti oziroma razviti tudi delo svetovalcev. Svetovanca so morali začeti obravnavati bolj celovito, za kar potrebujejo širok spekter teoretičnega in praktičnega znanja. Eden izmed izzivov je tudi ta, kako svoje storitve razširiti ter jih narediti učinkovite za vse več različnih skupin uporabnikov (Shen-Miller in drugi 2012). Ta izziv zasledimo že v vedno pogosteje uporabljenem izrazu vseživljenjska karierna orientacija, saj so ravno to storitve, ki jih nudijo karierni svetovalci, in iz samega imena je razvidno, da morajo biti nudene posamezniku skozi njegovo celotno življenje, skozi različna obdobja.

Da bi svetovalec poglobil svoje razumevanje notranjih konfliktov svetovanca in zunanjih vplivov nanj, ki lahko močno vplivajo na njegov pogled na življenje ter sposobnost racionalnega in z informacijami podkrepjenega odločanja glede karierne poti, mora znanje črpati tudi iz različnih teorij. Teoretično znanje svetovalcu med drugim omogoča, da njegovo stališče glede svetovanca temelji na neki teoretični podlagi in ni le reakcija na opazovano



vedenje svetovanca (Ali in Graham 1996, 26), po Lovšinu (2015, 24) pa je razumevanje teoretskih ozadij bistvenega pomena za razumevanje svetovalnih praks in dokumentov, ki urejajo področje karijerne orientacije. Tako znanje posamezniki navadno dobimo v sklopu formalnega izobraževanja, kjer nam predavajo o raznih teorijah in teoretičnih pristopih, pomembnih za našo smer izobraževanja. Vendar ob dejstvu, da pri nas formalnega izobraževanja za karijerne svetovalce ni in le-ti prihajajo iz različnih fakultet, z različnimi izobrazbenimi profili, se sprašujem, ali se to odraža v njihovem poznavanju teorij, ki naj bi jih karierni svetovalci poznali in pri svojem delu tudi uporabljali. Se to odraža v njihovi kompetentnosti?

### **1.1 Namen in cilji naloge**

Glede na to, da je karierna orientacija dejavnost, ki se zelo hitro razvija, pri nas pa za delo kariernega svetovalca formalnega izobraževanja ni, je namen naloge ugotoviti, kako odsotnost formalnega izobraževanja vpliva na kompetentnost kariernih svetovalcev. Jennifer M. Kidd (2009) vidi pri interakciji svetovalca in svetovanca velik pomen ravno pri uporabi psiholoških teorij. Torej, ali naši svetovalci poznajo dovolj teoretičnega ozadja svojega dela ali se zanašajo predvsem na aplikativno pridobljene kompetence?

Z namenom naloge so povezani tudi cilji naloge, in sicer teoretično osvetliti pojem karijerne orientacije in z njim povezanih problemov, predstaviti kompetence, povezane s kariernimi svetovalci, ter s statističnimi analizami preučiti povezanost formalnega izobraževanja s kompetentnostjo kariernih svetovalcev. Končni cilj je z vsemi pridobljenimi informacijami in podatki odgovoriti na raziskovalno vprašanje.

### **1.2 Raziskovalno vprašanje in hipotezi**

Pred začetkom pisanja magistrske naloge sem si zastavila naslednje raziskovalno vprašanje, na katerega bom skozi celotno nalogo poskušala odgovoriti:

Kakšen je vpliv odsotnosti formalnega izobraževanja na kompetentnost kariernih svetovalcev?

Iz raziskovalnega vprašanja sem izpeljala spodaj zapisani hipotezi, ki ju bom s pomočjo teorije in empiričnega dela na koncu naloge potrdila, delno potrdila ali ovrгла.

H1: Pomanjkanje formalnega izobraževanja vpliva na razvoj kompetentnosti kariernih svetovalcev – prevladuje aplikativno pridobivanje kompetenc.

H2: Odsotnost formalnega izobraževanja se odraža v nezadostnem poznavanju teorij kariernega svetovanja.

### **1.3 Metodološki pristop**

V magistrski nalogi bom uporabila različne metode preučevanja. Prvi del naloge bo teoretični in bo temeljil na analizi znanstvene in strokovne literature slovenskih ter tujih avtorjev, znanstvenih raziskavah ter različnih kompetenčnih modelih. Za opredelitev ključnih pojmov bom uporabila metodo klasifikacije, za opisovanje metodo deskripcije, z metodo abstrakcije bom ločila bistvene lastnosti pojava oziroma predmeta raziskovanja od nebistvenih, s komparativno metodo pa bom primerjala bodisi podobne bodisi različne pojave raziskovanja.

V drugem, empiričnem, delu naloge bom oblikovala anketni vprašalnik, ki bo temeljil na vprašanjih o ključnih kompetencah kariernih svetovalcev, načinih njihovega pridobivanja, razvijanja in uporabe. Anketo bom posredovala kariernim svetovalcem v različnih institucijah, pridobljene podatke pa bom nato obdelala s statističnimi metodami glede na namen in vrsto spremenljivk. Poskušala bom dokazati povezanost med določenimi spremenljivkami, s čimer bom kasneje v nalogi zastavljeni hipotezi lahko potrdila ali ovrгла.

### **1.4 Struktura naloge**

Uvodu bo sledil metodološko-teoretski okvir, kjer bodo predstavljeni namen in cilji naloge, raziskovalno vprašanje s pripadajočima hipotezama in metodološki pristop, nato bom v posameznih poglavjih opredelila in pojasnila ključne pojme raziskovanja. Začela bom s podrobno predstavitvijo pojma karierna orientacija, kjer bom najprej opisala definicije in dejavnosti karierne orientacije, nato pa poudarek namenila tradicionalnim in sodobnim teorijam ter pristopom. Nadaljevala bom s poglavjem o zgodovinskem pregledu terminologije

v Sloveniji, za tem pa predstavila izvajalce karijerne orientacije pri nas. Sledilo bo poglavje o izobraževanju kariernih svetovalcev, kjer bom opisala, kaj se je na tem področju pri nas že naredilo, nato pa prešla na poglavje o kompetencah ter kompetenčnih modelih v obravnavani temi.

V empiričnem delu bom analizirala anketni vprašalnik, statistično obdelala pridobljene podatke in prikazala ter interpretirala rezultate, nato pa nalogo zaključila s predstavitvijo ključnih ugotovitev, s pomočjo katerih bom odgovorila na zastavljeno raziskovalno vprašanje ter potrdila, delno potrdila ali ovrgla hipotezi. V zaključku naloge bom zapisala še morebitne predloge za nadaljnji razvoj oziroma izboljšave obravnavane problematike.

## **2 KARIERNA ORIENTACIJA**

V zadnjih desetletjih pomen karierne orientacije strmo narašča, kar je posledica velikih strukturnih sprememb na področju dela, zaposlovanja in trga delovne sile. Že pred vsemi temi spremembami, v času, ko so na karierne odločitve pogosto vplivale družinske tradicije, možnosti zaposlovanja v domačem okolju ali druge okoliščine, odločitve o karieri niso bile lahke in mladi so že takrat potrebovali nekoga, ki bi jim pri teh odločitvah pomagal. V primerjavi z današnjim časom so bili posamezniki v odnosu s kariernimi svetovalci bolj kot ne le pasivni prejemniki informacij, a kot bomo videli kasneje v nalogi, se je to s časom vse bolj spreminjalo. Tudi dolžina in pomen izobraževanja nista več enaka. Medtem ko so včasih po končanem izobraževanju mladi hitro našli zaposlitev in je bila ta v veliki meri stabilna, morda so v vsej delovni dobi zamenjali eno ali dve delovni mesti, danes ni več tako. Izobraževanje se ne zaključi s končano srednjo šolo ali univerzitetno izobrazbo, temveč je zaradi številnih menjav delovnih mest znotraj enega poklica ali menjav več poklicev izobraževanje potrebno skozi celotno obdobje posameznikove delovne dobe oziroma tudi v obdobju upokojitve, lahko bi rekli kar skozi celotno življenje. Sodobna pot kariere je tako precej bolj kompleksna in nepredvidljiva, kot je bila pred nekaj desetletji, zanjo pa so značilna prepletanja izobraževanja z zaposlenostjo, brezposelnostjo, menjava ali kombiniranje več zaposlitev ter skrb, kako bodo vsi ti prehodi od začetnega izobraževanja do upokojitve potekali (Niklanovič in Trbanc 2002, 230–232). Z vidika današnje družbe, družbe znanja, je razlika med poklici in kariero predvsem v tem, da so poklici vedno področno opredeljeni in zamejeni, medtem ko je kariera veliko širša kategorija, ki predstavlja svojevrsten način življenja, in sicer delovno življenje kot življenje samo (Bijuklič 2015, 40).

Karierna orientacija je širok pojem, zato bom v nadaljevanju poglavja podrobno predstavila njeno opredelitev, dejavnosti, teorije kariernega svetovanja ter poglavje zaključila z opisom problema terminologije znotraj obravnavanega pojma.

### **2.1 Opredelitev karierni orientacije**

Niklanovič in Trbančeva (2002) sicer uporabljata izraz poklicna orientacija, vendar razložita, da ga uporabljata v širšem pomenu, torej v resnici govorita o karierni orientaciji, izraz poklicna pa uporabljata zgolj zaradi splošne uporabe tega pojma pri nas v času njunega

pisanja. V nadaljevanju bo zato v povzemanju njune opredelitve uporabljen kar pojem karierna orientacija.

Izraz karierna orientacija zajema številne dejavnosti, ki jih v različnih institucijah izvajajo karierni svetovalci, da bi z posameznikom pomagali pri odločanju o poteku njihove karierne poti. Tu so zajeta vsa vprašanja s področja izobraževanja, iskanja primernih poklicev, zaposlitev ter podobnih, s kariero povezanih tem. Karierni svetovalci imajo na eni strani posameznika, njegove lastnosti, želje in zmožnosti, na drugi strani pa morajo upoštevati tudi dejanske okoliščine in možnosti v danem okolju, kot so na primer trenutno povpraševanje na trgu delovne sile, izbira izobraževalnih programov ali možnosti samozaposlitve. Tukaj se vsi sodelujoči pogosto srečajo z veliko težavo, in sicer kako izbrati tako rešitev, ki bo istočasno zadovoljila želje posameznika, ustrezala njegovim sposobnostim ter potrebam in možnostim okolja, v katerem posameznik živi. Opisana dilema je razvidna že iz opredelitve karierne orientacije, ki po Niklanoviču in Trbančevi (2002, 233) pomeni dejavnost, ki osebi omogoča izbrati in uresničiti tak karierni cilj, ki hkrati ustreza osebnostnim značilnostim in željam te osebe ter značilnostim in zahtevam družbenega in ekonomskega okolja.

V Terminološkem slovarčku za karierno orientacijo 2011 (Kohont in drugi 2011, 22 in 28) karierna orientacija predstavlja prevod angleškega izraza career guidance in je definirana kot storitve ali službe ter dejavnosti, ki posamezniku pomagajo pri sprejemanju odločitev o izobraževanju, usposabljanju in poklicu ter mu omogočajo vodenje njegove življenjske poti v učenju, delu in ostalih okoljih. Sopomenka karierne orientacije je karierno svetovalno delo. V primeru, ko izrazu karierna orientacija spredaj dodamo besedo vseživljenjska (lifelong career guidance), ne mislimo na neko novo dejavnost, temveč smo le poudarili njen vseživljenjski vidik, saj so službe, storitve in dejavnosti organizirane tako, da posamezniku pomagajo pri odločitvah v vseh starostnih obdobjih in na katerikoli točki njegovega življenja.

V Resoluciji o karierni orientaciji (Draft Resolution of the Council and of the representatives of the member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance through life in Europe, 1.tč), ki je bila sprejeta leta 2004, je karierna orientacija definirana kot orientacija, ki se v kontekstu vseživljenjskega učenja nanaša na vrsto aktivnosti, ki državljanom v vseh starostnih obdobjih in na katerikoli točki njihovega življenja omogočajo identifikacijo njihovih kompetenc, sposobnosti ter interesov za sprejemanje odločitev o izobraževanju, usposabljanju in izbiranju poklica. Omogoča jim tudi

vodenje individualnih življenjskih poti v učenju, delu ter ostalih okoljih, v katerih se teh sposobnosti in kompetenc naučijo oziroma jih uporabljajo.

Karierno orientacijo lahko razdelimo na tri vrste, in sicer na poklicno, izobraževalno in osebno orientacijo.

- Poklicna orientacija (vocational guidance): kot že iz imena lahko sklepamo, je tu poudarek na pripravi posameznika na izbiro poklica in izobraževanja, ki ga bo do tega poklica pripeljalo.
- Izobraževalna orientacija (educational guidance): posamezniku pomaga pri reševanju učnih težav in pomanjkanju motivacije, izbiri izobraževanja ter izdelavi načrta izobraževalne poti.
- Osebna orientacija (personal guidance): posamezniku pomaga pri reševanju osebnih težav, ki so lahko povezane s socialnim statusom, odvisnostjo, slabimi odnosi s starši in podobno (Kohont in drugi 2011, 10).

Jennifer M. Kidd (2009) uporablja izraz career counselling, kar prevajamo z izrazom karierno svetovanje, vendar vseskozi poudarja ravno širino pomena tega izraza, tako da v resnici govori o karierni orientaciji oziroma kariernem svetovalnem delu; to je razvidno tudi iz njenega opozarjanja na pomembnost osebnih težav svetovancev, kar spada pod zgoraj omenjeno vrsto karierne orientacije, osebno orientacijo.

Avtorica poudarja potrebo po široki definiciji kariernega svetovanja, saj se svetovalci v praksi srečujejo s širokim spektrom vprašanj, pri katerih njihovi klienti potrebujejo pomoč. Dileme svetovancev ne zajemajo le področja izobraževanja in dela, temveč se pogosto prekrivajo z globljimi osebnimi težavami in skrbmi, zato je tu potrebno upoštevati soodvisnost teh dilem. Mnogo svetovancev poleg pomembnih odločitev o nadaljnjem izobraževanju in izbiri poklica potrebuje nasvet in pomoč tudi glede spoprijemanja z različnimi frustracijami in razočaranji ob odpovedi zaposlitve ali brezposelnosti, pri razvijanju odnosov s sodelavci, usklajevanju zasebnega ter delovnega življenja ipd. Svetovalci potrebujejo znanje in veščine, ki bodo svetovancu v pomoč tudi pri vprašanjih, ki so sicer povezana s karierno potjo posameznika, a imajo določeno čustveno komponento. Nekateri celo trdijo, da bi morali na karierno

svetovanje gledati kot na nekakšen »podaljšek« terapevtskega svetovanja ali vsaj poskrbeti za večjo integracijo obeh.

Podobno meni tudi John D. Krumboltz, ki pravi, da je karierno svetovanje najbolj vsestranska vrsta svetovanja, saj mora svetovalec poleg poznavanja zaposlitvenih smernic, raznih diagnostičnih tehnik in metod za pripravo svetovanca na različne delovne vloge obvladati tudi večšine drugih svetovalcev. Eden izmed ključnih ciljev svetovalca je ustvariti boljše življenjske razmere za svetovanca, kar doseže z delitvijo svojega znanja, ki bo svetovancu pomagalo sprejeti odločitve tako na karierni kot na osebni ravni. Vse to pa pomeni, da morajo imeti karierni svetovalci več znanja in boljše sposobnosti kot ostali svetovalci (Lapajne in drugi 1997, 64 in 85).

Karierno svetovanje Jennifer M. Kidd (2009, 1) opredeli kot neprekinjeno interakcijo med svetovalcem in svetovancem, v katero so aplicirane razne psihološke teorije ter nabor komunikacijskih veščin. Primarni fokus je pomoč svetovancu pri s kariero povezanih odločitvah ter obravnavanju s kariero povezanih težav. Ta definicija se po njenem mnenju sicer res osredotoča na delo, a hkrati priznava soodvisnost delovnih in nedelovnih skrbi oziroma problemov.

Medtem ko je zgoraj napisana definicija kariernega svetovanja široka, pa ga Terminološki slovarček definira bolj ozko, in sicer govori o storitvi, pri kateri je poudarek na pomoči svetovancu pri določanju kariernih ciljev, ki so izbrani na podlagi posameznikovih želja, sposobnosti, znanj, vrednot, potreb, interesov in razvojnih priložnosti. V okviru kariernega svetovanja posameznik bolje spozna možnosti razvoja karierne poti ter izbere ustrezna izobraževanja ali usposabljanja, ki ga bodo pripeljala do izbranega kariernega cilja. Kot sopomenki kariernemu svetovanju slovarček navaja izraza svetovanje pri izbiri kariere in svetovanje za kariero (Kohont in drugi 2011, 23).

## **2.2 Dejavnosti karierne orientacije**

Kljub temu da so se ciljne skupine in izvajalci dejavnosti karierne orientacije v zadnjih letih razširili, seznam dejavnosti že dolgo ostaja enak. Mednje spadajo (Watts in drugi 1997; Niklanovič in Trbanc 2002):

- Informiranje (information): posamezniku zagotavlja objektivne in resnične podatke o vsem, kar je povezano z njegovo karierno potjo. Danes so poleg pisnega gradiva, kot so razne brošure, ti podatki na voljo tudi v elektronski obliki, predvsem internet je razširil in olajšal možnost pridobivanja podatkov.
- Ugotavljanje in ocenjevanje (assessment): oblikovanje diagnostične presoje o ustreznosti posameznika za določene poklicne opcije, pri čemer lahko to presojo oziroma oceno naredi tudi klient sam in v takem primeru govorimo o samooceni (self-assessment). Pri tej dejavnosti se za ugotavljanje lastnosti posameznika uporabljajo razni psihometrični testi, ki so bili včasih narejeni s pomočjo poklicnega svetovalca psihologa, danes pa posameznik veliko testov in ostalih pripomočkov lahko najde in uporabi s pomočjo računalnika. Lahko bi rekli, da so računalniška orodja za samooceno presegla namen samega ocenjevanja ter postala zelo uporaben in množično uporabljan pripomoček pri samostojnem odločanju.
- Dajanje nasvetov (advice): gre za direktivno svetovanje, kjer je svetovanec v pasivnem položaju prejemnika nasvetov, svetovalac pa mu na osnovi svojega znanja in izkušenj svetuje, kaj naj v določeni situaciji stori.
- Svetovanje (counselling): v nasprotju s prejšnjo dejavnostjo gre tu za nedirektivno svetovanje. Svetovanec ob pomoči svetovalca sam razišče svoje lastnosti, misli, čustva, opcije ter pripadajoče posledice in v odnosu s svetovalcem igra aktivno vlogo. Svetovalac mu pri odločitvah le pomaga, svoje končne odločitve pa posameznik sprejme sam.
- Poklicna vzgoja oziroma izobraževanje za kariero (career education): tu gre za program načrtovanih izkušenj, ki posamezniku pomaga razviti spretnosti, koncepte in znanja, ki so mu v pomoč pri učinkoviti izbiri kariere in prehodih med obdobji izobraževanja, zaposlitvijo oziroma menjavo zaposlitve. Medtem ko se je izraz poklicna vzgoja včasih nanašal predvsem na seznanjanje mladine z možnostmi nadaljnjega izobraževanja in različnimi poklici, pa ima v zadnjem času pomembno mesto tudi v številnih motivacijskih in izobraževalnih programih za odrasle, kjer se predvsem brezposelne uči uspešnega nastopanja na trgu delovne sile.



- Posredovanje dela ali učnih mest (placement): pomoč svetovancem, da pridejo do določenega dela ali študijskega mesta.
- Zastopanje (advocacy): ta dejavnost predstavlja zastopanje posameznika pred neko ustanovo ali pa posredovanje med posameznikom in ustanovo, ko je med njima veliko sporov, ki jih posameznik brez posredovanja ne more rešiti, ali ko se posameznik v tej ustanovi sooča s številnimi ovirami. Tak primer je posredovanje med učencem in vodstvom šole.
- Povratna informacija (feed-back): to so informacije izobraževalnim institucijam, delodajalcem in raznim službam za zaposlovanje o neizpolnjenih željah svetovancev glede njihove kariere.
- Spremljanje (follow-up): tu gre za vzdrževanje kontakta z nekdanjimi svetovanci, da se spremlja njihova trenutna situacija ter ugotovi, ali še vedno oziroma ponovno potrebujejo pomoč.

Niklanovič in Trbančeva (2002, 240) opozarjata, da je potrebno poudariti tudi dejstvo, da nekatere dejavnosti, za katere se pogosto pričakuje, da jih bodo opravili svetovalci, ne spadajo v karierno orientacijo. Kot primer take dejavnosti navajata selekcijo oziroma izbor kandidatov, pa naj gre za izbor posameznikov za vpis v srednje šole ali izbor brezposelnih za programe usposabljanja. Ker se določeni psihološki testi lahko uporabljajo tako za selekcijo kot za svetovanje, se svetovalci znajdejo v nezavidljivi dvojni vlogi, saj na eni strani s selekcijo rešujejo problem prevelikega števila kandidatov, kar je v osnovi problem organizacije, na drugi strani pa s svetovanjem rešujejo problem posameznika. Ti vlogi bi bilo potrebno jasno ločiti in v primeru selekcije te ne opravljati pod okriljem kariernega svetovanja.

### 2.3 Teorije in pristopi kariernega svetovanja

Prav tako kot to velja za ostale obravnavane pojme v nalogi, tudi za pojem teorija obstajajo različne definicije. Ker za mojo nalogo ni tako pomemben sam pojem, temveč bolj razdelitev in opredelitev vrst teorij, se na te definicije ne bom osredotočala in zato zapisala le eno, ki je preprosta in široka.

Teorija je vsebinsko urejena skupina izrekov, ki povezuje pojme in veličine na nekem področju. Da jo lahko označimo kot dobro teorijo, od nje pričakujemo vsaj naslednje tri značilnosti: pojasniti mora, zakaj se neki pojavi zgodijo na določen način in ne drugače, napovedati mora pojave, ki se še niso zgodili, vendar bi se lahko, in teorija mora na določeni stopnji razvoja omogočati postavitev domnev oziroma hipotez, ki jih lahko deduktivno ali induktivno preverimo, torej mora biti plodna (Lapajne in drugi 1997, 11–12).

Krumboltz pravi, da s poznavanjem teorije delujemo bolj koristno in premišljeno, saj nam pomaga razumeti kompleksna vprašanja, ki so povezana s kariero. Nadaljuje, da je lastnost dobre teorije njen poenostavljen prikaz realnosti. Teorija zajame vse pomembne in odločilne faktorje, ostalo pa zanemari. Krumboltz jo je primerjal z dobrim zemljevidom, pri katerem je prav tako pomembno, da popotniku prikaže vse tiste dele topografije, ki jih najbolj potrebuje. Meni osebno je všeč njegova misel, da nam teorija pomaga pri tem, da stopimo za korak nazaj in vidimo gozd, ne le posameznih dreves (Lapajne in drugi 1997, 60).

Lapajne poudari, da so na karierno orientacijo v preteklosti najbolj vplivale teorije, ki so nastale znotraj psihologije in ki pojasnjujejo posameznikovo izbiro poklica, vendar te teorije v nekaterih primerih niso znanstveno konsistentne, temveč gre bolj za nek razširjen način razmišljanja.

Tako kot se je v preteklosti zaradi strukturnih sprememb, kot so deindustrializacija, globalizacija trga dela, napredek v tehnologiji ipd., spreminjala narava dela, se morajo spremeniti tudi teoretski modeli, po katerih se ravna karierni svetovalci. Nobenega dvoma ni, da so tradicionalni pristopi v preteklosti pomagali svetovalcem pri njihovem delu, vendar ne moremo zanikati potrebe po novih, sodobnejših pristopih. Nadaljevanje uporabe tradicionalnih modelov, ki poudarjajo ujemanje posameznika in določenega poklica, se je zato postavilo pod vprašaj in začelo se je razpravljati o novih modelih, ki so »primerni za namen«

kariernega svetovanja enaindvajsetega stoletja. Profesionalni in kompetentni karierni svetovalci morajo imeti znanje in razumevanje teh teoretskih pristopov, posebno sodobnejših (Barnes in drugi 2011), in ravno to trditev bom sama preverjala v empiričnem delu; koliko karierni svetovalci pri nas poznajo omenjene teorije ob odsotnosti formalnega izobraževanja, od katerega se sicer pričakuje, da te teme obravnava. Sicer pa je vsaka teorija odsev časa, v katerem je nastajala, kako močno se je implementirala v prakso, pa je odvisno od tega, kako uspešna je bila pri opiranju na pomembna družbena vprašanja. Z minevanjem časa in nastajanjem novih teorij ter praks stare ne izginejo, temveč se akumulirajo, prav tako kot se v določeni meri ohranijo pretekle oblike družbe (Lovšin 2015, 24).

Ko govorimo o teorijah, je dobro razlikovati med kariernimi teorijami in teorijami kariernega svetovanja. Prve se ukvarjajo z vprašanjem, kako posameznik doživlja svojo kariero, kako o svoji karieri odloča ter v kakšnem okolju so te kariere narejene, medtem ko se druge osredotočajo na to, kako najbolje posredovati pri pomoči posameznikom pri razvoju njihove karierni poti. Te teorije ponujajo neko osnovo za nadaljnje ukrepe. Povedano drugače, karierni teorije se osredotočajo na to, kaj je, teorije kariernega svetovanja pa na to, kaj bi lahko bilo (Watts in drugi v Kidd, 2009, 7–8).

Sledi del, kjer bom predstavila pristope, ki spadajo v skupino tradicionalnih teorij, ter tiste, ki so sodobnejši.

### **2.3.1 Tradicionalne teorije in pristopi**

#### **➤ Teorija lastnosti in zahtev**

Frank Parsons, ki velja za začetnika poklicnega svetovanja, je že leta 1909 poklicno svetovanje opisal kot stopenjski proces, kjer na eni strani spoznamo lastnosti posameznika, na drugi pa analiziramo znane podatke o določenem poklicu in nato posameznik s primerjavo svojih lastnosti z zahtevami poklica pride do neke preudarne odločitve. Svetovalec ima v tem procesu vlogo nekoga, ki proces olajša s strokovnimi, natančnimi in poglobljenimi podatki tako lastnosti svetovanca kot značilnosti poklicev, do katerih posameznik brez pomoči svetovalca ne bi prišel. Iz tega se je kasneje rodila teorija lastnosti in zahtev, pri kateri pa ne

gre za teorijo enega samega posameznika ali skupine, ampak odraža takratni način razmišljanja psihologov (Lapajne 1997).

Pristop primerjanja lastnosti in zahtev je nastal zaradi potrebe industrijskega trga dela, za katerega je bila značilna potreba po stabilni delovni sili, ki bo zmožna in pripravljena opravljati določeno delo. V primeru da delavci niso bili zadovoljni, so svoje delo opustili, zato je bilo potrebno iznajti način, ki bo posameznika usmeril v zanj primeren poklic. To je pripeljalo do množične uporabe psiholoških testov, ki so pokazali, katere lastnosti pri posamezniku prevladujejo, na drugi strani pa se je povečala uporaba analize poklicev in delovnih mest (Niklanovič in Trbanc 2002, 235–236). Skozi čas je proces primerjanja postal vse bolj sofisticiran in kontrola nad njim oziroma upravljanje z njim se je s strani svetovalca prestavilo na stran svetovanca, saj je posameznik to primerjavo s pomočjo raznih pripomočkov lahko opravil sam. Ti pristopi imajo pomembno vlogo še danes in so lahko v veliko pomoč predvsem tistim posameznikom, ki se v življenju znajdejo na nekem razpotju oziroma prelomni točki (Barnes in drugi 2011).

Medtem ko Barnes in drugi (2011) prednost teh pristopov vidijo predvsem v njihovi zmožnosti posamezniku prikazati njegovo sliko in ustvariti ideje glede možnih izbir za njegovo prihodnost, pa Niklanovič in Trbančeva (2002) med prednosti naštejeta še njihovo enostavnost in neposrednost, v čemer vidita tudi razlog za uporabo te teorije tudi v današnjem času.

Seveda je omenjena teorija, tako kot večina ostalih, doživela razne izpeljave in izboljšave, a tudi kritike. Njena temeljna pomanjkljivost je zagotovo v tem, da lastnosti posameznika in zahteve poklica obravnava statično. Tradicionalne teorije sicer priznavajo razvijanje posameznika, vendar se ne ukvarjajo s tem, v katero smer se posameznik razvija in spreminja. Prav tako se te teorije ne ukvarjajo s spreminjanjem zahtev določenih delovnih mest ali nastajanjem novih poklicev, čeprav so podatki, pridobljeni s temi analizami, ob vse hitrejših spremembah na trgu dela hitro zastareli in pogosto neuporabni. Upoštevati bi bilo potrebno dejstvo, da so se zahteve delodajalcev v zadnjih letih močno spremenile in v veliko primerih v delavcih ne iščejo več poklicnih znanj, temveč tako imenovane mehke veščine. V ospredje so prišle sposobnost organizacije, timskega dela, učinkovite komunikacije in z njo povezanega reševanja konfliktov, samoiniciativnost in pripravljenost nenehnega izobraževanja. Poleg že omenjenih pomanjkljivosti so posamezni ekonomisti izpostavili preveliko poudarjanje

psiholoških dejavnikov pri izbiri poklica. Dokazali so, da na posameznikovo izbiro vplivajo omejitve, kot je na primer trenutna situacija na trgu dela, ki lahko močno omeji posameznikove možnosti. Tudi sociologi so opozorili na določeno pomanjkljivost, in sicer na neupoštevanje raziskav, ki so pokazale močno povezanost izbire poklica ali šolanja s socialnim slojem posameznika, izobrazbo staršev in ostalimi sociološkimi dejavniki (Niklanovič in Trbanc 2002, 236–237).

### ➤ **Razvojni pristopi**

Razvojni pristopi poudarek prenesejo na posameznika in so lahko v veliko pomoč pri iskanju nekakšne vseživljenjske slike razvijanja posameznika, napredovanja njegovega razmišljanja o karieri ter različnih vlogah, ki so mu v življenju dodeljene. Eden izmed predstavnikov takih pristopov je D. E. Super, ki je trdil, da se ljudje skozi čas in izkušnje spreminjajo ter razvijajo. Vzorec kariere, ki ga posameznik razvije v življenju, je rezultat njegove osebnosti, socialno-ekonomskega stanja oziroma v primeru mladih oseb socialno-ekonomskega stanja njihovih staršev ter priložnosti, ki so osebi ponujene. Po njegovem mnenju gre posameznik v življenju skozi naslednjih pet obdobj (angleški izrazi v oklepaju):

- rast (growth) – rojstvo do 14 let
- raziskovanje (exploration) – 15 do 24 let
- uveljavljanje (establishment) – 24 do 44 let
- vzdrževanje (maintenance) – 44 do 64 let
- upad (decline) – 65 let +.

Vsaka teorija ali pristop, ki ljudi kategorizira v skupine po letih in obdobjih oziroma fazah, vzbudi dvome in vprašanja, saj se vedno najdejo izjeme, ki ne sodijo v določeno kategorijo. Tako na primer nekateri pri svojih petnajstih letih že dobro vedo, kakšno kariero si želijo, medtem ko drugi raziskujejo različne možnosti. Superjev pristop je bil kritiziran tudi zato, ker naj bi bil osredotočen na moško populacijo in srednji sloj prebivalstva, prav tako izraz upad ne opisuje kariernih izkušenj starejših ljudi na pozitiven način (Barnes in drugi 2011, 15), nezadostno moč pa je pripisal tudi ekonomskim dejavnikom, ki imajo vpliv na odločitev o karieri, a je nato svojo teorijo s priznanjem situacijskih determinant prilagodil (Ali in Graham 1997, 40).

Pri obravnavanju razvojnih pristopov je pomembno razmisliti tudi o nekaterih ostalih dejavnikih, ki lahko vplivajo na posameznikovo kariero in njegov proces odločanja. Ti dejavniki so locus (prostor) nadzora, pomen samoučinkovitosti in samoupravljanja, razvoj samopodobe in samozavest. Prostor nadzora (angleško the locus of control) je v motivacijskih teorijah pogosto poudarjen kot glavni faktor, ki vpliva na posameznikovo sposobnost sprejemanja odločitev o svojem življenju. Posamezniki, ki občutijo nadzor nad svojim življenjem, imajo močan notranji locus oziroma imajo močno intrinzično motivacijo, motivirajo jih notranji dejavniki. Posamezniki, ki imajo občutek, da ne morejo nadzorovati, kaj se jim v življenju dogaja, pa imajo močan zunanji locus. Njih motivirajo zunanji dejavniki in imajo močno ekstrinzično motivacijo, vendar se to skozi čas lahko spremeni. Veliko mladih ljudi pri izbiri kariere sprva motivira denar, kasneje pa motivacijo najdejo v notranjem zadovoljstvu s kariero ter početju stvari, ki povečajo njihov občutek samovrednosti. Prepričanja o samoučinkovitosti predstavljajo posameznikovo presojo o svoji sposobnosti, da izpelje dejanja, ki ga pripeljejo do ciljev. Samopodoba je faktor, ki se razvija vse življenje, a ima nanjo velik vpliv mladost in je močno povezana z občutkom identitete, samozavest pa opisuje vrednost, ki si jo pripisuje posameznik, in ima lahko visoko stopnjo na enem področju življenja in nizko na drugem (Barnes in drugi 2011, 15–16).

### ➤ **Model DOTS**

Model DOTS, ki sta ga razvila Bill Law in A. G. Watts, je vrsto let predstavljal pomembno razlago ključnih elementov procesa kariernega izobraževanja in svetovanja. Ime modela je sestavljeno iz začetnic teh elementov in njegova razlaga je sledeča:

- D (Decision learning) – Učenje načinov odločanja: gre za razumevanje različnih načinov odločanja, pogosto se osredotoča na izbiranje na podlagi informacij.
- O (Opportunity awareness) – Zavedanje priložnosti: gre za raziskovanje danih možnosti. Potrebno je uporabiti in oceniti različne vire informacij, da poiščemo čim več podatkov o karierah, službah in podjetjih.
- T (Transition learning) – Učenje veščin za prehode: priprava in spoprijemanje s spremembami, kot so prehod na višje izobraževanje ali vstop na trg delovne sile.

- S (Self-awareness) – Samozavedanje: razumevanje naših prednosti in slabosti, sposobnosti, interesov ter vseh ostalih stvari, povezanih s kariero, ki bodo za nas pomembne (Barnes in drugi 2011, 14).

Poleg posameznikovih lastnosti in sposobnosti model vključuje tudi posameznikove osebne izkušnje pri spreminjanju in razvijanju njegovih lastnosti ter povezave med njegovimi odločitvami in priložnostmi, ki mu jih okolje ponuja. Za posameznikovo karierno ni več bistvena enkratna pravilna odločitev, temveč je ključnega pomena vseživljenjski razvojni proces (Lovšin 2015, 31).

Model DOTS se še vedno pogosto uporablja predvsem v višjem šolstvu, a ravno ta njegov močan položaj Phil McCash vidi kot nekaj ne ravno najboljšega, saj naj bi ta njegova močna pozicija ustavila ljudi, da bi podvomili v njegovo relevantnost za družbo enaindvajsetega stoletja. To naj bi po McCashovem mnenju odložilo predstavitev bolj inovativnih in kreativnih pristopov in modelov, ki so bolj primerni za potrebe mladih ter odraslih današnjega časa (McCash 2006, 429).

### ➤ **Pristop strukture priložnosti**

Do 1970 so v teorijah kariernega svetovanja prevladovali psihološki pristopi, kjer so bili v ospredju posamezniki, njihove potrebe, želje in aspiracije. Do te točke je veliko literature prišlo iz ZDA in lahko bi rekli, da je individualistična narava ameriške družbe močno pripomogla k osrednji vlogi posameznika v povezavi s kariernim svetovanjem. Vendar se je v poznih sedemdesetih letih to spremenilo, ko je Ken Roberts dotedanji način razmišljanja izzval s svojim pristopom strukture priložnosti, v katerem trdi, da imajo družbene strukture, še posebno družbeni razred, rasa in spol, na izbiro kariere večji vpliv kot posameznikove želje. Robertsovo delo postavlja vprašanja glede obsega kontrole oziroma nadzora posameznika nad njegovo prihodnostjo in vpliva družbenih faktorjev na kariero (Barnes in drugi 2011, 16).

Barnes (in drugi 2011) nadaljuje, da so vsi zgoraj opisani tradicionalni pristopi pripravili podlago za razpravo, ki poteka še danes, in sicer v kolikšni meri je posameznikova prihodnost pogojena z njegovimi zunanjimi okoliščinami in v kolikšni meri je posameznik zmožen ustvariti svoje okolje.

### 2.3.2 Sodobne teorije in pristopi

Sodobne teorije kariernega svetovanja s svojimi pristopi presegajo tradicionalni model svetovanja, kjer imamo na eni strani svetovalca, ki vse ve, na drugi pa svetovanca, ki potem ko je vestno odgovoril na vsa svetovalčeva vprašanja in izpolnil vse vprašalnike, izpolni še njegov končni nasvet, kaj naj stori. V ospredje se postavi vprašanje, kaj naj se svetovanec nauči, kako naj se to nauči, svetovalec pa pri tem učenju postane njegov mentor. Rezultati psihodiagnostičnih sredstev, kot so posameznikove sposobnosti, interesi, značilnosti, aspiracije, vrednote ipd., niso le osnova za oblikovanje diagnoze, temveč so tudi osnova za nadaljnje učenje, saj se zaradi posameznikovih izkušenj vsi ti elementi stalno spreminjajo. Spremembe se kažejo na obeh straneh svetovanja. Medtem ko se mora svetovanec zavedati pomena dobre poučenosti in postati samostojen ter odgovoren za oblikovanje oziroma načrtovanje svoje prihodnosti, se različne svetovalne službe zavedajo, da morajo posameznika obravnavati bolj celovito. V preteklosti so bile svetovalne službe pogosto razdeljene po področjih obravnave in posameznik, ki je imel tako socialne probleme kot težave z izobraževanjem ali zaposlovanjem, ni prejel tako učinkovitega svetovanja, kot bi ga ob celostnem obravnavanju njegovih težav. Novejše teorije so postale bolj interdisciplinarne, in čeprav ima psihologija še vedno velik vpliv, lahko zaznamo tudi vplive ostalih znanosti (Niklanovič in Trbanc 2002).

Skozi čas se je spremenil tudi odnos med svetovalcem in svetovancem oziroma vzpostavitev le-tega. Svetovanje je postalo več kot le tedenski, časovno omejen pogovor dveh oseb v neki sobi. Čeprav je verbalna komunikacija pomembna, je koristno poskrbeti tudi za vizualne podobe in fizično aktivnost. Že prisotnost table s papirji lahko svetovanca spodbudi, da bo svoje težave reševal tudi s pomočjo risanja in pisnih komentarjev. Svetovalci svoje kliente lahko povabijo tudi na sprehod ali pogovor opravijo na kakšni klopci v parku. Možnosti je veliko in svetovalci morajo izbrati strukturo ter strategijo svetovanja glede na potrebe posamezne situacije, posameznega klienta. Predvsem je postalo pomembno, da se svetovanec ne počuti, kot da je za svetovalca le še eden izmed obravnavanih primerov, temveč mora občutiti, da je dobrodošel, da je pomemben (McMahon in Patton 2006).

Sledi nekaj novejših teorij in pristopov kariernega svetovanja.



### ➤ **Kanadski model**

Kanadski model (angleško The Canadian blueprint model) je bil razvit v poznih devetdesetih letih in je nastal kot adaptacija nacionalnega okvira kompetenc kariernega menedžmenta. Zelo hitro se je razširil po vsej Kanadi ter postal bistven priročnik tako za karierne svetovalce kot oblikovalce politik. Njegov velik dosežek je ta, da je Kanada s partnerstvom z Združenimi državami Amerike s tem modelom dosegla skupen set kompetenc za razvoj kariere, ki jih sedaj uporabljajo tako v Kanadi kot v Ameriki. Rezultat je viden v učinkovitejši komunikaciji med profesionalci na obeh straneh meje, mednarodnim sodelovanjem ter večji kakovosti storitev kariernih svetovalcev (Carlson in drugi 2000).

Model je sestavljen iz naslednjih štirih komponent:

- kompetenc, ki jih posameznik pridobi od otroštva do odraslosti in s katerimi učinkovito upravlja razvoj življenja in dela,
- celovitega procesa razvijanja in preoblikovanja programov in produktov, ki posamezniku pomagajo pri pridobitvi zgoraj omenjenih kompetenc,
- prilog, polnih informacij, ki podpirajo učinkovit razvoj kariere in
- vodiča po referencah, ki uporabnikom pomaga hitro in učinkovito poiskati in uporabiti karkoli potrebujejo znotraj predstavljenega modela (Barnes in drugi 2011, 17).

Kompetence so opredeljene pod tremi naslovi oziroma razdelki, in sicer osebni menedžment (personal management), raziskovanje učenja in dela (learning and work exploration) ter gradnja življenja/dela (life/work building).

Kanadski model temelji na konstruktivističnem pristopu h karieri in postaja vse bolj priznan kot odličen pripomoček širokega spektra kariernih svetovalcev in vpliven model za pripravo posameznikov na njihovo bodočo kariero tudi v ostalih državah (Barnes in drugi 2011, 17).

### ➤ **Teorija socialnega učenja – Krumboltzev pristop**

Čeprav kar nekaj pristopov izhaja iz teorije socialnega učenja Alberta Bandure, je eden izmed najbolj odmevnih pristop Johna Krumboltza. Njegov pristop zagovarja tezo, da ljudje

prepričanja o sebi in delu pridobivamo na dva načina, in sicer z instrumentalnim ter asociativnim učenjem. Pri instrumentalnem učenju gre za neposredne oziroma direktne izkušnje posameznika, pri katerih lahko čuti pozitivne ali negativne posledice. Do aktivnosti, pri katerih je bil nagrajen, posameznik razvije preference in pogostost njihovega pojavljanja je seveda večja (Kidd 2009, 64). Pri asociativnem učenju pa gre za združitev neke pred tem nevtralne izkušnje z izkušnjo, ki je že »obremenjena« s pozitivnimi ali negativnimi asociacijami. Take izkušnje so lahko direktne ali indirektne. Izkušnje asociativnega učenja pripomorejo k razlagi, zakaj posameznik do določenih poklicev ali z delom povezanih aktivnosti čuti naklonjenost oziroma odpor (Barnes in drugi 2011, 19).

Kiddova (2009) na tem mestu ponovno poudarja, da so naloge kariernih svetovalcev podobne nalogam terapevtskih svetovalcev. Pri Krumboltzovem pristopu je ena izmed njih ta, da mora svetovalec oceniti točnost in skladnost svetovančevih prepričanj o sebi in zunanjem svetu. Kadar ta prepričanja niso prava, lahko nastanejo naslednji problemi:

- napačne posplošitve glede dela, ki nastanejo na podlagi ene same izkušnje,
- izdelava družbene primerjave z idealnim modelom/vzorom,
- pretirano čustveno reagiranje na negativne dogodke ali
- samoprevara.

Krumboltz (Lapajne in drugi 1997, 60–62) zagovarja, da mora biti teorija kariernega svetovanja natančna, odgovorna, primerljiva, dopolnjena ter prilagojena, karierna orientacija pa mora v sodobnem času nestabilnosti upoštevati predvsem naslednje predpostavke, s katerimi se na trgu delovne sile srečuje posameznik:

- ljudje ne smejo sprejemati odločitev le na osnovi svojih že razvitih značilnosti, temveč morajo svoje zmožnosti in interese konstantno razvijati,
- pričakovanje, da bodo delovne naloge ostale ves čas enake, je napačno, posamezniki morajo biti pripravljeni na spremembe,
- bolj kot postavitev diagnoze svetovanec potrebuje spodbudo za akcijo,
- karierno svetovanje ne sme biti osredotočeno le na svetovanje pri izbiri poklica, saj mora človek sprejemati tudi druge odločitve glede kariere, ki bodo vplivale na različna področja njegovega življenja.

Po teoriji socialnega učenja je torej vloga svetovalca, da oceni in izzove posameznikova prepričanja, preveri predpostavke, na katerih temeljijo, prepozna neusklajenosti, posameznika sooči z morebitnim nelogičnim sistemom prepričanj ter okrepi racionalno razmišljanje (Kidd 2009, 64).

### ➤ **Careership – delo Hodkinsona in sodelavcev**

Phil Hodkinson je s sodelavci v devetdesetih letih razvil teorijo odločanja o karieri, ki jo je poimenoval »careership«. Teorija je nastala na podlagi njihovega raziskovanja mladih in je sestavljena iz treh dimenzij. Prva dimenzija se imenuje izbire življenjskega sloga (choices of lifestyle) in zagovarja tezo, da ljudje vedno sprejemamo odločitve na podlogi našega družbenega okolja. Druga dimenzija je dimenzija individualnega napredovanja skozi čas (individual progression over time), kar pomeni, da se okoliščine spreminjajo in ljudje v skladu s temi spremembami tudi sprejemajo svoje odločitve. Zadnja dimenzija se imenuje družbene interakcije z ostalimi (social interactions with others) in predstavlja pomemben del procesa, saj se odločitve sprejemajo znotraj družbenega konteksta. Rezultati njihove študije mladih posameznikov kažejo na to, da ima družba bolj dominanten vpliv na izbiro kariere kot pa sam posameznik, saj so v večini primerov mladi iz študije na svoje okoliščine odreagirali na pragmatičen način in se s svojimi dejanji uklonili normam družbe (Barnes in drugi 2011, 19).

Hodkinson (in drugi 1997, 41) je izrazil upanje, da je s tem modelom, če ne drugega, demonstriral vsaj potrebo po družbenem pogledu na odločanje o karieri. Ta vidik sicer vključuje zgoraj omenjeno Robertsovo stališče glede pristopa strukture priložnosti, vendar gre preko tega v smislu, da zajema več kot le-to. Avtor nadaljuje, da model prikazuje jalovost oblikovanja politik, ki močno poenostavljajo ali ignorirajo družbeno in kulturno kompleksnost, v katero je usmerjen, ter zaključuje z mnenjem, da model odpira uporabne perspektive glede širših družbenih problemov.

### ➤ **CASVE koncept sprejemanja odločitev**

Pristop z angleškim imenom The CASVE decision-making cycle, ki ga je razvil Gary W. Peterson s sodelavci, je bil sprva namenjen kariernemu delu v višjem izobraževanju. Pristop je pogosto upodobljen kot točke na krogu ali spirali, po kateri se uporabniki premikajo v skladu

z nastalimi potrebami po odločanju in dostopnostjo virov informacij. V ospredje postavlja naslednji protokol sprejemanja odločitev, povezanih s kariero:

- komunikacija (C): zavedanje, da je potrebno sprejeti odločitev,
- analiza (A): razumevanje sebe in danih možnosti, razmišljanje o alternativah,
- sinteza (S): ustvarjanje možnih alternativ, pridobivanje rešitev za dane probleme,
- vrednotenje (V): postavljanje prioritet oziroma izbiranje poklica, predmeta ali izobraževalnega programa in
- izvedba (E): oblikovanje strategij za implementacijo izbire (Peterson in drugi 1992).

V pomoč kariernim svetovalcem je Peterson razvil tudi sedem ključnih aktivnosti, ki jih morajo svetovalci zagotavljati pri svojem delu. Najprej morajo preveriti, koliko so svetovalci pripravljeni na sprejemanje odločitev o karieri. Najmanj, kar morajo narediti, je, da vprašajo svetovanca, zakaj potrebuje pomoč in kaj pravzaprav potrebuje. V to aktivnost se uvrščajo tudi razni pripomočki za samooceno. Nato morajo svetovalci povezati potrebe posameznika s potrebno stopnjo pomoči svetovalca. Obstajajo tri stopnje pomoči, in sicer pomoč za tiste posameznike, ki so že zelo pripravljeni na sprejemanje odločitev, pomoč za tiste, ki so srednje pripravljeni, ter pomoč za tiste, ki na odločanje o karieri niso niti najmanj pripravljeni. Tretja točka je za mojo nalogo in raziskavo zelo pomembna, govori namreč o tem, da morajo svetovalci pri tem, da bo svetovanec razumel pomen sprejemanja odločitev in z njim uspešno upravljati, uporabljati teorije. Nadalje morajo svetovalci zagotoviti različne vire informacij, ki jih bodo svetovalci lahko uporabili sami ali s pomočjo svetovalcev. Ti viri kariernih informacij morajo biti lahko dostopni, primerni za različne potrebe posameznikov in pokriti čim širšo populacijo. Pri zagotavljanju svojih storitev morajo svetovalci delovati timsko, pogosto pa se morajo zagotoviti tudi izobraževanja svetovalcev glede zagotavljanja virov informacij in storitev, saj bodo le tako njihove storitve izvajane dosledno (Barnes in drugi 2011, 17–18).

V spodnji tabeli (glej Tabelo 2.1) so predstavljene značilnosti treh večjih teoretskih konceptov, in sicer so kot teoretično ozadje zajete teorija lastnosti in zahtev, teorija oziroma pristop strukture priložnosti ter koncept, ki vsebuje razvojne pristope, teorijo socialnega učenja in konstruktivistične teorije. Iz tabele so lepo razvidne razlike med značilnostmi.

**Tabela 2.1: Značilnosti teoretskih konceptov**

Teoretična ozadja	Teorija lastnosti in zahtev	Teorija/pristop strukture priložnosti	Razvojne teorije/pristopi, teorija socialnega učenja, konstruktivistične teorije
Pojav v ospredju	Usposobljenost	Socialni razred	Osebni konstrukt
Odnos med posameznikom, kariero in družbo	Vplivanje posameznika na lastno kariero	Vplivanje družbenega položaja na kariero posameznika	Vplivanje posameznika na lastno kariero ob upoštevanju individualnih in družbenih dejavnikov
Cilj	Ugotoviti ujemanje posameznikovih sposobnosti, dosežkov in osebnostnih lastnosti z zahtevami dela.	Ugotoviti, kakšno delo je posamezniku dosegljivo glede na njegov družbeni položaj.	Pojasniti razvoj kariere.

Vir: Lovšin (2015, 29).

Naj poglavje o teorijah in pristopih kariernega svetovanja zaključim s poudarkom, da je teoretično znanje potrebno na vseh področjih in karierna orientacija ni nikakršna izjema, še posebno, če pričakujemo, da se bo to dejavnost s profesionalnega vidika jemalo resno. Teorija nam pomaga pri pridobivanju vpogleda v to, kaj počnemo in zakaj sploh to počnemo. Na kateremkoli profesionalnem področju, kjer se dela z ljudmi, je nerealno, da bi ena sama teorija ali model zagotovila vse potrebno znanje. Ljudje ne pridemo v eni standardni velikosti ali paketu, kjer bi deloval pristop »ena velikost ustreza vsem«, temveč pridemo v nešteto variacijah. Od profesionalnega svetovalca je zato pričakovati, da bo svoje znanje črpal iz širokega spektra teorij. In tako kot ostala področja se tudi področje kariernega svetovanja stalno razvija, kar bo pripeljalo do razvoja nadaljnjih pristopov in s tem povezane potrebe po njih. Če temu ne bo tako, bo področje kariernega svetovanja stagniralo in postalo irelevantno za posameznike današnjega časa (Barnes in drugi 2011, 20).

## 2.4 Metode karijerne orientacije

Tako kot obstajajo različni pristopi v teoriji in praksi v karierni orientaciji, obstaja tudi več različnih opredelitev in razvrščanj metod, ki jih uporabljajo svetovalci. Watts in drugi (1997) trdijo, da so se svetovalne službe v Evropi večinoma opredelile za zasnovano odprtega svetovalnega modela, kar pomeni, da se niso omejile na en teoretični okvir, temveč uporabljajo vse metode in tehnike, ne glede na njihovo teoretsko ozadje, če ga sploh imajo. Pogosto so te metode med seboj tudi prepletene.

Spodnja razvrstitev metod, ki sta jo Niklanovič in Trbančeva (2002, 241–243) povzela po A. R. Spokanu, je ena izmed preglednejših.

- Informiranje: pisno gradivo ter avdio in videoposnetki, ki so uporabniku lahko dostopni. Navadno so zbrani na javno dostopnih mestih, kot so knjižnice in poklicnoinformativni centri, v zadnjih letih se veliko tega najde tudi na internetu. Namen takega gradiva je informiranje uporabnika o poklicih, izobraževanjih in usposabljanjih, štipendijah, možnostih na trgu dela ipd. Jelenc Krašovec in Jelenc (2003, 128–129) poudarjata, da morata kakovostna informacija in informacijski sistem izpolnjevati pogoje, kot so popolnost, aktualnost, standardiziranost oziroma primerljivost, točnost in objektivnost, funkcionalnost, racionalnost ter dostopnost.
- Pripomočki za samostojno načrtovanje kariere: kot sem že omenila, se je skozi čas spremenil način svetovanja in posameznik je postal vse bolj vključen v načrtovanje svoje kariere, zato so se temu prilagodile tudi metode. Pojavili so se omenjeni pripomočki, ki so lahko v obliki pisnih vprašalnikov in testov ali pa računalniških programov in so odlična dopolnitev svetovanja. V zadnjih letih so ti pripomočki postali zelo razširjeni, predvsem pri posameznikih, ki imajo visoko stopnjo poklicne zrelosti in veliko razmišljajo o karierni poti. Pri nas jih v obliki delovnih zvezkov uporabljajo že v osnovni šoli.
- Individualno svetovanje: je tradicionalna metoda, ki je kljub številnim ostalim metodam, ki so se razvile vzporedno ali kasneje, še vedno zelo pomembna, če ima svetovanec osebne težave, pa tudi nujna. Individualno svetovanje pogosto kombinirajo s psihološkim testiranjem. Jelenc Krašovec in Jelenc (2003, 168) dodajata, da je

individualno svetovanje dobra podlaga za skupinsko svetovanje, saj je koristno najprej dobro spoznati svetovance ter njihove težave individualno, kar omogoča tudi učinkovito sestavo skupin glede na vrsto in naravo težav svetovancev.

- Skupinsko poklicno svetovanje: ločimo tri vrste skupinskega svetovanja. Pri prvi, skupinski razlagi testnih rezultatov, udeleženci skupaj z vodjo interpretirajo rezultate psiholoških testov. Pri drugi vrsti, strukturiranem skupinskem svetovanju, gre za program dela skupine, ki je določen v naprej, se pravi, da so v naprej določene neke dejavnosti, s katerimi bodo udeleženci oblikovali svoj karierni cilj ter akcijski plan, s katerim bodo ta cilj dosegli. Zadnja vrsta svetovanja je nestrukturirano skupinsko svetovanje, kjer pa program dela ni določen v naprej, temveč se prilagaja potrebam posameznikov ter temam, ki jih določijo na začetnih srečanjih. Jelenc Krašovec in Jelenc (2003, 171) navajata, da se pri skupinskem svetovanju opazuje tako stopnjo razvoja posameznika kot skupine. Svetovalec ima pomembno, a v primerjavi z individualnim svetovanjem precej manjšo vlogo. Njegov namen je predvsem spodbujanje članov skupine, da z medsebojno interakcijo poiščejo skupne točke ter z izmenjavo lastnih izkušenj poiščejo rešitve.
- Alternativne metode: so kombinacija različnih metod. Poleg zgoraj omenjenih vključujejo tudi učenje veščin, ki jih mora danes posameznik obvladati, da lahko uspešno stopi na svojo karierno pot oziroma jo nadaljuje. Tu so mišljene predvsem veščine komuniciranja, organiziranja, iskanja informacij o zaposlitvah, učenje reševanja sporov, timskega dela, delavnice osebne rasti ipd. V Sloveniji se je učenje teh veščin razširilo v devetdesetih letih, ko se je od posameznika zahtevalo, da sprejme več odgovornosti za svojo kariero ter naredi nekaj več, da bi preprečil ali končal brezposelnost.

## **2.5 Problem terminologije**

Terminološka raznolikost in kompleksnost v Evropi sta zelo veliki. Ne le med posameznimi državami, temveč tudi znotraj njih. Kohont in drugi (2011, 11–12) kot glavne dileme, ki imajo vpliv tudi na našo državo, navajajo širino definicije dejavnosti, nekonsistentno rabo izrazov in nedosledno uporabo izrazov v evropskih dokumentih. Pri nas se omenjene dileme kažejo v

problemih, kot je na primer ta, da izraza »guidance«, ki ga v današnjem času prevajamo kot »orientacija«, ne uporabljamo samostojno, temveč le v kombinaciji s poklicem ali kariero. To predstavlja problem predvsem pri šolskih svetovalnih delavcih, ki se ne ukvarjajo le z omenjenima vrstama orientacije, njihovo delo obsega izobraževalno, poklicno ter osebno komponento orientacije. Da bi ta problem rešili, so avtorji v Terminološkem slovarčku izraz »guidance« prevedli kot »svetovalno delo«. Na žalost pa se tako pri nas kot drugod po Evropi posledice teh konceptualnih in terminoloških nejasnosti kažejo v upočasnjenem razvoju dejavnosti.

Izraz karierna orientacija se v Sloveniji uporablja komaj zadnjih deset let, saj se je prva uradna definicija tega pojma pojavila le leto pred tem, torej leta 2004, v Resoluciji o karierni orientaciji. Pred letom 2005 se je namesto karierne orientacije uporabljajo kar nekaj drugih izrazov. Pred drugo svetovno vojno se je za to dejavnost uporabljal izraz poklicno svetovanje, po ponovni uvedbi na naših tleh v petdesetih letih prejšnjega stoletja smo govorili o poklicnem usmerjanju in ta izraz se je uporabljal skoraj petdeset let. Z leti je ljudi začel motiti negativen prizvok besede usmerjanje, zato smo omenjeni izraz konec devetdesetih let prejšnjega stoletja zamenjali z izrazom poklicna orientacija. Delno so bile za to krive tudi konceptualne novosti. Izraz poklicna orientacija je bil sprva uporabljen predvsem na področju zaposlovanja, nato pa še na področju izobraževanja, in čeprav se uporablja še danes, se je sredi prejšnjega desetletja pojavila potreba po novem, širšem izrazu in nastala je besedna zveza karierna orientacija (Niklanovič 2011, 4). Podrobnejši zgodovinski pregled terminologije na naših tleh sledi v nadaljevanju.

### **3 KARIERNA ORIENTACIJA SKOZI ČAS – SPREMEMBE V SLOVENIJI**

Tako kot v določenih drugih evropskih državah je tudi v Sloveniji glavni problem terminologije povezan s poimenovanjem dejavnosti. Na spremembo koncepta karierne orientacije ter s tem tudi poimenovanja so v preteklosti vplivale družbene, politične ter doktrinarne spremembe v družbi (Kohont in drugi 2011, 13).



### **3.1 Poklicno svetovanje**

Na področju Slovenije je prva poklicna svetovalnica za Dravsko banovino nastala leta 1938 na pobudo mariborskega podžupana. Ukvarjali so se s poklicnim usmerjanjem, svetovanjem in posredovanjem zaposlitev, sprva so bile njihove stranke vajenci, nato pa še dijaki srednjih ter višjih šol (Niklanovič in Trbanc 2002, 245).

### **3.2 Poklicno usmerjanje**

Po drugi svetovni vojni, v začetku petdesetih let, se je začel uporabljati izraz poklicno usmerjanje. Ustanovljena je bila poklicna svetovalnica pri Centralnem higienskem zavodu v Ljubljani, pobudo zanjo je dal dr. Mihajlo Rostohar. V drugi polovici petdesetih let se je v okrajne posreovalnice za delo pričelo uvajati poklicno usmerjanje ter s tem usposabljanje referentov za poklicno usmerjanje in ob koncu tega desetletja je pri nas delovalo že 15 takih svetovalnic. Na koncept poklicnega usmerjanja sta imeli velik vpliv psihologija in medicina, tako da je bil poudarek na svetovanju, ki je izviralo iz psihološke in medicinske diagnostike. Sicer je bil sam koncept močno vpet v tedanji politični sistem, hkrati pa je vseboval vedno več mednarodno priznanih načel poklicnega usmerjanja (Kohont in drugi 2011, 13).

V tistem času je bilo svetovanje opredeljeno kot dejavnost, v kateri svetovanec prejme poklicni nasvet glede vključitve v tiste poklice ali področja dela, ki so s stališča subjektivnih možnosti in objektivnih okoliščin za svetovanca najbolj primerni (Oman v Kohont in drugi 2011, 13). Zapisana definicija kaže na direktivnost takratnega svetovanja, saj je svetovalec veljal za strokovnjaka, ki svetovancu poda nasvet ter od njega tudi pričakuje, da ga bo slepo upošteval. In če se nekateri še danes sprašujejo, ali naj nasvet svetovalca temelji na strankini želji ali na potrebi trga dela, je iz omenjene definicije takratno stališče povsem jasno (Kohont in drugi 2011, 13).

V šestdesetih letih se je poklicno usmerjanje začelo širiti v sklopu takratne Službe za zaposlovanje, kjer so učencem osnovnih ter srednjih šol pri odločanju za šolo ali poklic nudili informiranje, svetovanje ipd. Sledilo je zaposlovanje šolskih svetovalnih delavcev in leta 1968 je bilo v naših šolah zaposlenih že 51 svetovalnih delavcev, poklicno usmerjanje pa se je izvajalo v okviru Zavoda za zaposlovanje (Niklanovič in Trbanc 2002, 245).

Dejavnost poklicnega usmerjanja je bila z uvedbo usmerjenega izobraževanja postavljena v nov kontekst, saj so nosilci tedanje politike nedvoumno pričakovali, da se bo učence s strani služb za poklicno usmerjanje usmerjalo v vnaprej določene šole ter izobraževalne programe. Tega šole, starši, učenci, svetovalci in gospodarstvo niso dobro sprejeli, in čeprav so s svojim nestrinjanjem dosegli ukinitvev usmerjenega izobraževanja, je miselna povezava poklicnega usmerjanja z usmerjenim izobraževanjem v glavah odločevalcev, uporabnikov ter širše javnosti ostala. Negativni predznak besede usmerjanje je sprožil protest svetovalnih delavcev, ki so poudarjali, da niso usmerjevalci, temveč svetovalci in s tem so se v stroki pričele razprave glede preimenovanja dejavnosti v poklicno orientacijo (Kohont in drugi 2011, 14).

### **3.3 Poklicna orientacija**

Kot je bilo že omenjeno, je svetovalce, predvsem novejšo generacijo, motil izraz »usmerjanje«, saj so jih na fakultetah učili predvsem o nedirektivnem vodenju, ki se je v tistem času uveljavilo v psihologiji, socialnem delu ipd. Sebe niso imeli več za nekega strokovnjaka, ki ga mora svetovanec slepo poslušati in ubogati, temveč za svetovalca, ki bo svetovancu s svojimi nasveti le pomagal pri sprejemanju lastnih odločitev in s tem pri poklicnem razvoju. Tudi Niklanovič (1998, 13) je izrazil svoje nestrinjanje z izrazom poklicno usmerjanje ter se zavzemal za izraz poklicna orientacija. Njegovo prednost je videl v razumljivosti in implikaciji na samostojno aktivnost svetovanca, saj je v vseh pogledih orientacije on tisti, ki se orientira.

Nestrinjanje s poimenovanjem je skupaj s spreminjanjem družbenih vrednot, poudarjanjem individualizma, pomena večje avtonomnosti in odgovornosti posameznika za svoje odločitve v drugi polovici devetdesetih let pripeljalo do začetka uveljavljanja izraza poklicna orientacija. Ni pa bilo preimenovanje edina novost, prišlo je tudi do spremembe samega koncepta, saj je Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ), ki je prvi uveljavil novo poimenovanje, uvedel nove oblike dela in s tem storitve namenil tudi brezposelnim. Skupinske oblike razvoja kariere, skupinske oblike usposabljanja za večšine iskanja zaposlitve in računalniški pripomočki za načrtovanje kariere so le nekatere izmed novosti, ki so pripomogle k večji aktivnosti svetovancev. Zavodu je sledilo tudi šolstvo in od leta 1999 dalje se izraza poklicno usmerjanje ne uporablja več (Kohont in drugi 2011, 15).

### **3.4 Karierna orientacija/karierno svetovalno delo**

Slovenija se je leta 2005 vključila v projekt National Guidance Policy Forums – NGPF, kar je pripeljalo do ustanovitve prvega slovenskega Forum za karierno orientacijo in seznanitve z novo evropsko definicijo vseživljenjske karierne orientacije. Ta je združevala poklicno, izobraževalno ter osebno orientacijo in glede na ožjo definicijo poklicne orientacije je bil čas za novo preimenovanje. Izraz »career guidance« se je po odločitvi slovenskega nacionalnega Forum za karierno orientacijo prevedel z izrazom »karierna orientacija« (Niklanovič v Kohont in drugi 2011, 15–16).

Avtorji Terminološkega slovarja so se strinjali, da se poleg karierne orientacije v enakem pomenu uporablja tudi izraz karierno svetovalno delo, saj določene institucije svoje aktivnosti namesto orientacija imenujejo svetovanje, zato sta izraza mišljena kot sopomenki. Izraz svetovalno delo pa predstavlja široko opredeljen prevod izraza »guidance« in vključuje tako poklicno, izobraževalno kot osebno svetovalno delo (Kohont in drugi 2011, 16).

## **4 IZVAJALCI KARIERNE ORIENTACIJE**

V tem poglavju bom predstavila glavne izvajalce karierne orientacije pri nas.

### **4.1 Šolska svetovalna služba v osnovni in srednji šoli**

Temeljna naloga svetovalne službe tako v osnovni kot srednji šoli je ta, da se na podlagi svojega strokovnega znanja preko svetovalnega odnosa ter na strokovno avtonomen način vključuje v celostno reševanje socialnih, psiholoških in pedagoških vprašanj v šoli in pri tem sodeluje z vsemi udeleženci. Delo svetovalne službe je interdisciplinarne narave, zato je za uspešno in učinkovito delo zelo pomembno sodelovanje svetovalcev z različnimi strokovnimi profili (Čačinovič Vogrinčič in drugi 2008a).

Osnovne vrste dejavnosti svetovalne službe, ki so med seboj povezane ter prepletene, so:

- dejavnosti pomoči: zajemajo tako neposredne kot posredne oblike dajanja pomoči,
- razvojne in preventivne dejavnosti: zajemajo del razvojnih nalog šole kot ustanove ter

- dejavnosti načrtovanja in evalvacije: predstavljajo ključen pogoj za kakovostno opravljeno delo in ustvarjalni razvoj svetovalne službe ter šole v celoti.

Preko naštetih dejavnosti udeležencem pomaga na področjih, kot so učenje in poučevanje, šolska kultura, vzgoja, klima in red, telesni, osebni in socialni razvoj, šolanje in poklicna orientacija ter na področju socialnih in ekonomskih stisk (Čačinovič Vogrinčič in drugi 2008a, 14).

Svetovalno delo z učenci v osnovnih šolah zajema naslednje aktivnosti:

- informiranje učencev o nadaljnjem izobraževanju, poklicih in možnostih zaposlovanja,
- organizacijo obiskov učencev v podjetjih in pri drugih delodajalcih, tematskih razstav ipd.,
- organizacijo in koordinacijo predavanj in pogovorov z zunanjimi strokovnjaki, s predstavniki posameznih poklicev, poklicnimi svetovalci ZRSZ in ostalimi,
- izvajanje predavanj in delavnic za učence,
- zbiranje podatkov o učencih za potrebe poklicnega svetovanja ter
- individualno poklicno svetovanje.

Poleg svetovanja učencem opravljajo tudi svetovalno in posvetovalno delo z učitelji in drugimi sodelavci na šoli ter starši (Čačinovič Vogrinčič in drugi 2008a, 24–25).

Ena izmed aktivnosti, ki jih zajema svetovalno delo z dijaki v srednjih šolah, je tudi poklicna orientacija. V okviru te imajo dijaki možnost udeležbe pri posebnih oblikah skupinskega dela, kjer spoznavajo sami sebe, pridobivajo informacije o možnostih nadaljnjega šolanja in vključitve v delo, hkrati pa pridobivajo znanja in spretnosti, ki so ob prehodih med izobraževanji ali izobraževanjem in vstopom na trg dela potrebni. Skupinske oblike poklicnega svetovanja so dijakom vedno na razpolago (Čačinovič Vogrinčič in drugi 2008b, 22).

Analiza anketiranja šolskih svetovalnih delavcev o stanju poklicne orientacije v osnovnih šolah, ki je jo je ZRSZ izvedel leta 2008, je pokazala, da so aktivnosti, ki jih svetovalci opravljajo na tem področju, skladne s priporočili. Velika večina aktivnosti ima pretežno podlago v teoriji lastnosti in zahtev, nekaj ur letno pa imajo tudi posebne ure poklicne vzgoje

kot elementa, ki ima podlago v modelu DOTS. Zapisane ugotovitve je analiza svetovalnega dela v osnovnih in srednjih šolah, izvedena ob koncu leta 2014 in začetku 2015, potrdila, hkrati pa podala novo ugotovitev, da je poklicna vzgoja v praksi razumljena kot vzgoja za poklic, kar predstavlja namerno razvijanje tistih lastnosti, ki so značilne za določen poklic (Lovšin 2015, 33).

Polona Kelava (2015, 57) opozarja, da šolski svetovalci zaradi številnih drugih obveznosti ne morejo sami poskrbeti za to, da se bodo mladi pravilno odločali glede svojih karier, temveč morajo pri tem sodelovati tudi učitelji, ki te teme obravnavajo pri svojih predmetih, hkrati pa veliko bolje poznajo otroke. Svetovalci in učitelji si morajo skupaj prizadevati za to, da mlade opolnomočijo s čim širšim spektrom znanja, veščin, ter razvijati pozitiven odnos do dela. Le tako se bodo lahko spopadali z raznovrstnimi izzivi, sestavljenimi iz različnih nalog in del, s katerimi se bodo v prihodnosti srečevali na svoji karierni poti. Omenjeni proces priprave mladih na njihovo ne več poklicno, temveč delovno pot, se imenuje karierno opolnomočenje.

#### **4.2 Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje**

Ena izmed ključnih ustanov na trgu dela v Sloveniji je prav gotovo ZRSZ. Njegove glavne dejavnosti so posredovanje zaposlitev in zaposlitveno svetovanje, za to nalogo najbolj pomembna dejavnost izvajanje karierne orientacije, izvajanje zavarovanja za primer brezposelnosti, izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja, izdajanje delovnih dovoljenj in zaposlovanje tujcev, izdelava analitičnih, razvojnih in drugih strokovnih gradiv s področja dejavnosti Zavoda ter informiranje o trgu dela. Med uporabnike naštetih dejavnosti spadajo brezposelne osebe, osebe, ki potrebujejo strokovno pomoč pri zaposlovanju in poklicni orientaciji, delodajalci, strokovne institucije in izvajalci programov zaposlovanja, javnost ter socialni partnerji (O ZRSZ).

Na ZRSZ so svetovalci razdeljeni po dveh profilih. Prvi so svetovalci za zaposlitev, drugi pa poklicni svetovalci, ki so v največ primerih psihologi. Medtem ko naj bi imel svetovalec za zaposlitev visoko ali univerzitetno izobrazbo, pa na Zavodu obstajajo tudi informatorji, ki imajo lahko srednješolsko izobrazbo. Ti delujejo v kariernih središčih in so poleg informiranja odgovorni za napotitev svetovancev k poklicnim svetovalcem (Polak Williams 2011, 5).

Za spodbujanje zaposlovanja brezposelnih oseb in vseživljenjske karijerne orientacije prebivalstva je ZRSZ ustanovil tudi karierna središča, kjer so uporabnikom na voljo številne brezplačne storitve in aktivnosti. Tam posamezniki lahko samostojno ali ob pomoči svetovalcev dostopajo do pripomočkov za samostojno iskanje zaposlitve in vodenje kariere, lahko se udeležijo delavnic na temo pridobivanja veščin za iskanje zaposlitve ali pa predstavitev trenutnih delovnih mest, ki jih v sodelovanju z delodajalci organizira ZRSZ (Karierno središče).

Karierna središča uporabnikom nudijo:

- dostop do informacij na spletu in osebno informiranje,
- dostop do ponudbe prostih delovnih mest ter informacije o lokalnem trgu dela,
- dostop in pomoč pri uporabi orodij za samostojno vodenje kariere, interaktivni računalniški program za izbor poklicev,
- podporo svetovalca pri aktivnem iskanju zaposlitve,
- osnovno karierno svetovanje in spremljanje aktivnosti iskanja zaposlitve,
- možnost vključitve v krajše modularne delavnice sodobnih veščin iskanja zaposlitve (le večja karierna središča) in
- udeležbo na srečanjih z delodajalci, ki predstavljajo prosta delovna mesta ter pogoje za zasedbo mest (le večja karierna središča).

Po predhodnem dogovoru pa med drugim nudijo:

- karierno svetovanje mladim: tistim, ki so na prehodu med nižjo ter višjo stopnjo izobraževanja, ter tistim, ki zaradi različnih vzrokov nimajo dostopa do informiranja in kariernega svetovanja,
- informacije ter nasvete staršem, profesorjem in kariernim svetovalcem, ki mladim pomagajo pri sprejemanju odločitev, ter
- organizirane skupinske predstavitve storitev kariernega središča in informacije trga dela (Karierno središče).

### **4.3 Svetovalna središča za izobraževanje odraslih – ISIO**

Za dostop do brezplačnih informacij, ki jih potrebujejo odrasli, so na Andragoškem centru Slovenije razvili mrežo štirinajstih svetovalnih središč za izobraževanje odraslih. Prva

središča so začela delovati v letih 2000–2001, celotna mreža pa je bila postavljena leta 2005. Sedež vseh središč je na ljudskih univerzah. V središčih odraslim svetujejo usposobljeni strokovni delavci, ki so opravili temeljno usposabljanje za svetovalce v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih (ISIO – informativno svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih).

Svetovalna središča v zadnjih letih uresničujejo tri večje cilje, in sicer brezplačen dostop odraslim do svetovanja in izobraževanja, zagotavljanje kakovostne svetovalne storitve za izobraževanje in učenje ter učinkovito prispevanje svetovalne dejavnosti k vključenosti odraslih v vseživljenjsko učenje in k uspešnosti pri tem. Svetovalna središča promovirajo vseživljenjsko učenje in odraslim zagotavljajo:

- informiranje in svetovanje pred vključitvijo v izobraževanje, med potekom in ob koncu izobraževanja ter
- dostopnost informiranja in svetovanja na različne načine – osebno svetovanje v središčih, informiranje in svetovanje po telefonu, pisno svetovanje, informativna gradiva, lahko pa se dogovorijo tudi za skupinsko svetovanje ali svetovanje zunaj sedeža svetovalnega središča. Odraslim je zagotovljena pomoč pri načrtovanju učenja in razvoja kariere (ISIO – informativno svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih).

#### **4.4 Karierni centri za študente**

Pred desetimi leti so študentje za želene informacije glede kariere ali potrebe po svetovanju obiskali ZRSZ, zadnjih nekaj let pa lahko obišejo karierne centre, ki so vzpostavljeni na mnogih fakultetah in treh akademijah Univerze v Ljubljani (v nadaljevanju UL) ter tudi na ostalih treh univerzah pri nas.

Študentje se v okviru kariernih centrov UL lahko udeležijo naslednjih brezplačnih aktivnosti (navedene so nekatere od možnih aktivnosti):

- informiranja o študijskih programih in zaposlitvenih možnostih,
- individualnega ali skupinskega svetovanja,

- izobraževanj in delavnic za pridobivanje raznih znanj in veščin, ki jih potrebujejo na trgu dela,
- informiranja o prostih delovnih mestih,
- predstavitev delodajalcev ter možnosti zaposlovanja,
- študijskih obiskov organizacij in
- posvetov o karierni orientaciji (Polak Williams 2011, 6).

Podobne oziroma skoraj enake aktivnosti nudijo tudi karierni centri Univerze v Novi Gorici, Univerze v Mariboru ter Univerze na Primorskem.

Karierni centri študentom in diplomantom nudijo celostno podporo tako na študijski kot karierni poti, pri čemer so centrom v veliko pomoč njihova povezovanja z delodajalci. Posamezniki, ki se udeležujejo njihovih aktivnosti, s tem prepoznavajo lastne potenciale, karierne interese, prednosti in priložnosti, ki posameznika pripeljejo do odgovornega in aktivnega načrtovanja karierne poti. Poleg tega razvijajo funkcionalna znanja in spretnosti, kot so dobra predstavitev delodajalcem in raziskovanje delovanja institucij, kjer bi radi delali, vse to pa je pomembno za boljšo zaposljivost. Študentje pridobijo informacije o raznih študijskih izmenjavah, praksah, projektih delih, aktivnostih na trgu dela EU, hkrati pa vzpostavljajo stike s potencialnimi delodajalci ter se mrežijo in s tem širijo svoja poznanstva, kar jim je v prihodnosti lahko v veliko pomoč (Karierni centri Univerze v Ljubljani).

## **5 IZOBRAŽEVANJE KARIERNIH SVETOVALCEV**

Kot je razvidno že iz naslova magistrske naloge, v Sloveniji formalnega izobraževanja za karierne svetovalce ni. Obstajajo različna usposabljanja, delavnice in druga izobraževanja – vendar ali je to dovolj za učinkovito in strokovno delo?

Izvajalci karierne orientacije menijo, da svetovalci za opravljanje svojega dela v času študija ne pridobijo zadosti izobraževanja, zato so v svojih institucijah razvili interna izobraževanja in usposabljanja, ki pa so bila, kar se financiranja in posledično tudi izvajanja tiče, vedno podvržena političnim nihanjem. Temu primerna je tudi velika razlika med trajanjem posameznih usposabljanj, saj potekajo vse od 8 pa do 120 ur (Polak Williams 2011, 15).



V preteklih mesecih je na ZRSZ potekalo, po mojem mnenju, zelo dobro pilotno modularno izobraževanje, o katerem bom več napisala v nadaljevanju. Najprej pa kratek pregled dosedanjega izobraževanja na področju karierne orientacije po posameznih institucijah.

## **5.1 Pregled dosedanjega izobraževanja**

Izobraževanje na področju karierne orientacije v Sloveniji je v največji meri interno, kar pomeni, da poteka znotraj sistemov oziroma izvajalcev karierne orientacije (Niklanovič 2011, 35). V večini primerov so to nacionalni javni zavodi, kot so ZRSZ, Zavod RS za šolstvo, Center RS za poklicno izobraževanje, ACS, CMEPIUS ter ostale institucije, ki spadajo pod okrilje Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstva za šolstvo in šport, Ministrstva za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo ter Ministrstva za gospodarstvo (Polak Williams 2011, 4). V nadaljevanju bom podala pregled izobraževalnih programov za svetovalce, razdeljen po področjih njihovega dela.

### **5.1.1 Izobraževanje svetovalcev v šolah**

Svetovalci v šolah se imenujejo svetovalni delavci, po izobrazbenem profilu so lahko pedagogi, socialni delavci, psihologi, socialni pedagogi ali defektologi. Svojo strokovnost izpopolnjujejo z izobraževalnimi programi, ki navadno trajajo med 8 in 16 ur in so posredno pomembni tudi za naloge, ki jih svetovalci opravljajo na področju poklicne orientacije. Izobraževanja, ki bi bila neposredno povezana s takimi nalogami, so zelo redka, med letoma 2004 in 2009 je bil razpisan le en in še ta je zaradi premalo prijav odpadel. Je pa Center RS za poklicno izobraževanje izpeljal usposabljanje v letih 2010 in 2011. Svetovalci se lahko izpopolnjujejo še z udeležbo na študijskih skupinah, ki jih organizira zavod za šolstvo (Polak Williams 2011, 5).

### **5.1.2 Izobraževanje kariernih svetovalcev na ZRSZ**

Od vseh izvajalcev karierne orientacije se je ZRSZ prvi začel ukvarjati s to dejavnostjo, zato ima izobraževanje svetovalcev tu dolgo preteklost. Sprva so se pri usposabljanju in izobraževanju osredotočili na učenje uporabe novih testov ter ostalih psihodiagnostičnih

sredstev, nato pa so morali zaradi hitrega porasta brezposelnih začeti z učenjem in uvajanjem novih pristopov in metod dela, kar je posledično povečalo tudi izobraževanje svetovalcev (Niklanovič 2011, 36).

V okviru usposabljanja na delovnem mestu je bilo razvitih pet modulov, in sicer svetovalni intervju, svetovanje za odrasle, usposabljanje s področja trga dela, uporaba novih svetovalnih metod ter usposabljanje za uporabo računalniškega programa Kam in kako. Med letoma 1999 in 2005 so se dodatno usposabljali vsi svetovalci, število ur usposabljanja pa je zaradi problemov s financiranjem upadalo. Med letoma 1997 in 1999 je usposabljanje trajalo tri tedne, kasneje samo po en teden. Število ur usposabljanja med letoma 1997 in 2000 je bilo približno 154, med letoma 2000 in 2008 pa približno 119 (Polak Williams 2011, 5–21). Stagnacija izobraževanj se je ustavila leta 2009, ko so uvedli interni Izobraževalni center. Sredstva zanj so prišla z Evropskega socialnega sklada, center pa je močno pripomogel k nadaljnjemu internemu izobraževanju zaposlenih (Niklanovič 2011, 36).

### **5.1.3 Izobraževanje za svetovanje v izobraževanju odraslih – ISIO, Andragoški center Slovenije**

Andragoški center Slovenije skrbi za usposabljanje zaposlenih v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih, ki pri nas delujejo od leta 2000. Center izvaja usposabljanja, ki jih je sam tudi razvil, in sicer temeljno usposabljanje za razvoj in vzpostavitev delovanja svetovalnih središč, usposabljanje strokovnih delavcev, ki se na novo vključujejo v delo svetovalnih središč, ter stalno strokovno izpopolnjevanje. Temeljni program usposabljanja poteka 112 ur in je sestavljen iz desetih modulov v obliki eno- ali dvodnevni delavnic (Polak Williams 2011, 5–6).

### **5.1.4 Izobraževanje za karierno svetovanje študentom**

V univerzitetnih kariernih centrih so zaposleni svetovalci z izobrazbenim profilom sociolog, kadrovski menedžer, kulturolog, socialni delavec in pedagog. Svetovalci kariernih centrov UL so se do leta 2011 udeležili 120 do 160 ur izobraževanj in usposabljanj, v okviru katerih so se seznanili z delovno organizacijo, problematiko študentov, s študijskim in kariernim

svetovanjem ter študijskim programom UL (Polak Williams 2011, 6–35). Njihovo izobraževanje je določeno v okviru njihovih projektov (Niklanovič 2011, 36).

### **5.1.5 Izobraževanje za svetovalce v postopku pridobitve nacionalnih poklicnih kvalifikacij**

Izobraževanje za omenjene svetovalce se izvaja v okviru Centra RS za poklicno izobraževanje in traja 16 ur, od tega so 4 ure posvečene svetovanju. Te 4 ure so usmerjene le na svetovanje za potrebe preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij, tako da svetovalci ostalih znanj in veščin s področja svetovanja v okviru tega izobraževanja ne pridobijo (Polak Williams 2011, 7).

### **5.2 Predlog za oblikovanje skupnega programa usposabljanja za svetovalne delavce na področju načrtovanja in vodenja kariere**

Na podlagi predhodnih razprav o izobraževanju svetovalcev, kjer so prišli do sklepov, da v Sloveniji potrebujemo tako kvalifikacijo na ravni visokega šolstva – druga bolonjska stopnja – kot kvalifikacijo na nižji stopnji, da bi moralo biti izobraževanje bolj interdisciplinarno ter študente pripraviti na delovne naloge z različnih področij karierne orientacije in jim zagotoviti vsa temeljna znanja, institucije pa bi se s svojimi internimi izobraževanji osredotočile na specifična usposabljanja za specifične delovne naloge, je prišlo do prvega poskusa oblikovanja skupnega programa za svetovalce pri nas. Oblikovanje programa je bila naloga v okviru projekta, ki ga je med letoma 2004 in 2006 izvajal CPI, in sicer »Razvijanje in širjenje z IKT podprtih lokalnih/regionalnih svetovalnih centrov in centrov za poklicno svetovanje ter točk za vseživljenjsko učenje« (Niklanovič 2011, 36–37).

Ciljno skupino programa so sestavljali poklicni svetovalci, šolski svetovalni delavci, mladinski svetovalni delavci, svetovalci za mlade na vzporedni poti ter svetovalci v izobraževanju odraslih. Za podiplomski študijski program so bili definirani naslednji splošni in specifični moduli (Polak Williams 2011, 11–13):

#### **Splošni moduli**

- Modul: Metode in tehnike svetovanja (individualno in skupinsko svetovanje, etika)

- Modul: Psihologija dela in organizacije (osebnostne lastnosti pri delu, vrednotenje dela, trg delovne sile, psihološki vidik brezposelnosti, teorije poklicne izbire ...)
- Modul: Sociološki vidiki področja načrtovanja in vodenja kariere (vloga socialnih slojev pri izbiri poklica, posebne skupine – mladi, migranti, delovna zakonodaja ...)
- Modul: Študije življenjskega poteka in prehodov (modernizacija družbe in individualizacija odraščanja, socialna ranljivost mladih, prehod v odraslost ...)
- Modul: Poklicni razvoj svetovalca, evalvacija in supervizija (stili spoznavanja, mišljenja in učenja, supervizija kot ciklični učni proces in refleksija ...)

### **Specifični moduli**

- Modul: Svetovanje v vzgoji in izobraževanju (opredelitev in dileme šolskega svetovanja, temeljna načela svetovanja, teorije izbire s perspektive svetovalca in svetovanca, svetovanje pri odločanju ...)
- Modul: Svetovalno delo v procesih izobraževanja odraslih (cilji, nameni in funkcije andragoškega svetovalnega dela (ASD), teoretske podlage in opredelitve ASD, vseživljenjsko učenje in izobraževanje in ASD, ASD in osebni razvoj ...)
- Modul: Karierna orientacija v izobraževanju (zakonodaja, trg delovne sile – nadaljevanje, specifične metode dela, karierna orientacija v okviru javnih služb za zaposlovanje)

Ko je bil predlog predstavljen, je sledilo usklajevanje, kjer se je pokazala potreba po dopolnitvi predloga, zato je bil predlagan dodatni splošni modul z zelo nujnimi in specifičnimi temami za karierno orientacijo. Modul naj bi vseboval sedem tem oziroma vsebin, in sicer orientacijo, metode in tehnike (razen svetovanja, ki je poseben modul), upravljanje kariernih informacij, mreže in napotovanje, vodenje služb karierne orientacije, zakonske podlage v Sloveniji ter evropsko dimenzijo karierne orientacije (Polak Williams 2011, 14). Program se po končanju ni začel izvajati niti ni šel v proces sprejemanja, vendar je

dobra podlaga za oblikovanje nadaljnjih programov izobraževanja kariernih svetovalcev (Niklanovič 2011, 42).

### **5.3 Projekt ZRSZ Nacionalna koordinacijska točka**

Trenutno na ZRSZ poteka projekt Nacionalna koordinacijska točka (v nadaljevanju NKT), katerega osrednja naloga je podpora dejavnosti vseživljenjske karierne orientacije (v nadaljevanju VKO). Cilj projekta je vzpostavitev dostopnih in kvalitetnih storitev v okviru karierne orientacije, ki bodo na voljo posameznikom v vseh življenjskih obdobjih. To nameravajo storiti s spremljanjem dostopnosti karierne orientacije za posamezne skupine oseb, z usposabljanjem svetovalcev, z vključitvijo karierne orientacije v zakonske akte ter z vzpostavitvijo in uporabo standardov kakovosti. Pri omenjenem projektu ZRSZ tesno sodeluje z Medresorsko strokovno skupino za vseživljenjsko orientacijo, ki pod vodstvom profesorja dr. Argia Sabadina deluje od leta 2009, sestavljajo pa jo predstavniki politik ter institucij s področja karierne orientacije ter drugi strokovnjaki s tega področja. NKT VKO se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013; vsa izobraževanja in dogodki so brezplačni, saj je 85 % sredstev zagotovljenih iz Evropskega socialnega sklada, 15 % sredstev pa iz proračuna Republike Slovenije. V okviru projekta se izvajajo razne delavnice za različne ciljne skupine, strokovne konference, okrogle mize (Projekt Nacionalna koordinacijska točka – NKT 2014) in meni najbolj zanimivo ter pomembno pilotno modularno izobraževanje.

#### **5.3.1 Modularno izobraževanje MUKS**

V okviru projekta NKO VKO je od decembra 2014 do junija 2015 za izvajalce karierne orientacije potekalo modularno izobraževanje MUKS, ki je udeležencem prvič na enem mestu nudilo najbolj obsežen nabor znanj in veščin. Predavanja so vodili tako domači kot tuji strokovnjaki, udeležencem je bila zagotovljena tudi individualna podpora coachev. Kompetence so se razvijale z aktivnimi oblikami dela, zato je izobraževanje vsebovalo veliko praktičnega dela. Program je med drugim vključeval spoznavanje novih metod in tehnik dela, spoznavanje karierne orientacije na različnih področjih in v različnih okoljih, pomembno pa je bilo tudi spodbujanje medsebojnega učenja ter mreženje med strokovnjaki. Strokovno poglobljeno izobraževanje je bilo interdisciplinarno, sestavljeno iz osmih modulov, od tega so

bili štirje splošni in štirje specifični. Splošni moduli so potekali minimalno 152 ur, medtem ko specifični minimalno 20 ur (Več o izobraževanju – interno gradivo ZRSZ 2014). Sledi predstavitev modulov izobraževanja in nekaterih vsebin znotraj njih.

### **Splošni moduli**

- Modul: Karierna orientacija kot stroka (14 ur) – seznanitev z zgodovinskim in terminološkim razvojem dejavnosti, vloge svetovalcev v različnih omrežjih, vloga karierne orientacije pri uresničevanju ciljev politike EU.
- Modul: Svetovanec in svetovalac v procesu svetovanja (42 ur) – veliko praktičnega dela, komunikacija v svetovalnem procesu, teorija in praksa transakcijske analize, tehnike coachinga, značilnosti reflektivnega svetovalca.
- Modul: Teorije, modeli in metode, pripomočki (61 ur) – praktično naravnani modul, seznanitev s ključnimi teorijami kariernega razvoja, specifičnimi pripomočki in metodami, poglobitev v svetovalni intervju, metode za identifikacijo kompetenc.
- Modul: Družbene skupine in skupinske oblike dela v karierni orientaciji (35 ur) – ciljne skupine v kariernem svetovanju, skupinske oblike dela, primerjava pedagoških in andragoških oblik dela, pomen promocije VKO.

### **Specifični moduli (vsak 20 ur)**

- Modul za šolske svetovalne delavce: Karierno raziskovanje in odločanje mladostnikov – uvajanje aktivnosti v nižje razrede OŠ, vzpostavljanje partnerskega odnosa s starši, motiviranje mladostnikov in mladih odraslih, reševanje konfliktov.
- Modul za karierne delavce v zaposlovanju: Karierna orientacija za brezposelne – ciljne skupine iskalcev zaposlitve, ustrezen izbor metod, tehnik in pristopov, zaposlovanje v tujini, socialno podjetništvo, znanje za razvoj veščin za prehod, pomen mreženja.

- Modul za svetovalce v nevladnem sektorju: Karierna orientacija v nevladnem sektorju – teoretsko ozadje delovanja NVO, ciljne skupine, obravnavanje konkretnih primerov, proces evalvacije in samoevalvacije.
- Modul za kadrovske strokovnjake: Karierna orientacija za zaposlene – razvoj kariere za kvalitetno delovno življenje posameznika ter razvoj organizacije, upravljanje razvoja različnih zaposlenih, motiviranje zaposlenih, pomen mentorstva (Več o izobraževanju – interno gradivo ZRSZ 2014).

## **6 KOMPETENCE**

Definicij kompetenc je zelo veliko, lahko bi rekli, da skoraj toliko, kolikor je njihovih avtorjev (Kohont 2011, 62). Izmed vseh opredelitev je nemogoče izluščiti eno samo, ki bi jo poimenovali prava definicija, zato bom v nadaljevanju zapisala več definicij različnih avtorjev oziroma poskusov le-teh.

### **6.1 Definicije, klasifikacije in merjenje kompetenc**

Izvor besede kompetenca najdemo v latinski besedi *competens*, kar pomeni primeren, biti pristojen za nekaj, biti do nečesa upravičen, biti odgovoren, zmožen nekaj opraviti, in ne zajema le znanja, ki ga je posameznik pridobil s formalno izobrazbo. Kompetence lahko definiramo kot vzorce vedenja, v katerih vidimo osebne lastnosti, vrednote, prepričanja, sposobnosti, spretnosti ter strokovno znanje posameznika, potrebno, da je pri delu uspešen (Boštjančič 2011, 25–28).

Eden izmed pomembnejših oziroma vplivnejših avtorjev, ko je govora o kompetencah, je zagotovo Richard Boyatzis. V svojem delu z naslovom *The Competent Manager: A Model for Effective Performance* je kompetence definiral kot karakteristike, ki so vzročno povezane z učinkovitim in/ali superiornim delovanjem na področju dela. Kot sestavne dele kompetenc je navedel posameznikove motive, samopodobo, družbeno vlogo, različna znanja, sposobnosti in veščine (Boyatzis 1982, 23).

Podobno definicijo predstavlja Spencer in Spencer (1993, 9 in 13), ki kompetenco definirata kot osnovno karakteristiko posameznika, ki je vzročno povezana z referenčnim kriterijem učinkovitosti in/ali superiornega delovanja na področju dela. Pri njuni definiciji avtorja posebej poudarita pomen referenčnega kriterija, saj izpostavita, da karakteristika sama po sebi še ne predstavlja kompetence, potrebno je, da napove neko razliko v vedenju in delovanju posameznika.

Možina (2006, 142) kompetence opredeli kot vse sposobnosti uporabe znanja, ki so nujne, da posameznik uspešno ter učinkovito in v skladu z merili delovne uspešnosti opravi nalogo, naredi delo, uresniči cilje ali odigra vlogo v delovnem procesu. Zajemajo vse tisto, kar zagotavlja uspeh pri delu.

Podobno Kohont (2011, 64) kompetence posameznika razume kot aktivacijo, uporabo in povezanost celote znanj, sposobnosti, motivov, samopodobe in vrednot, ki mu v različnih, kompleksnih in nepredvidljivih razmerah omogoča uspešno opravljanje vlog, nalog ter reševanje problemov.

Evropski parlament je leta 2008 zapisal, da kompetenca predstavlja dokazljivo sposobnost uporabe znanja, veščin ter osebnih, družbenih in/ali metodoloških sposobnosti v delovnih in izobraževalnih procesih ter v profesionalnem in osebnostnem razvoju (CEDEFOP 2009, 65).

Ko govorimo o kompetencah, ne moremo mimo pojma kompetentnosti. Junarso (2009, 20–21) kompetentnost opredeli kot zmožnost, da posameznik opravi določeno nalogo. Sestavljajo jo kombinacija znanja, sposobnosti in vedenja, ki omogoča izboljšano in bolj učinkovito opravljanje dela. Kompetentnost posameznika izraža znanje ter visoko usposobljenost in predstavlja njegovo zmogljivost (*capability*) in sposobnost (*ability*). Ta dva pojma sicer pomenita približno isto, vendar se razlikujeta v tem, da je zmogljivost kvantitativne narave, sposobnost pa kvalitativne. Zmogljivost se nanaša na splošno sposobnost razumevanja problema oziroma opravljanja neke naloge in se sklicuje na sklop sposobnosti. Kompetenca je merilo sposobnosti opravljanja naloge, učinkovitost je merilo uspeha, doseženega pri opravljanju naloge.

Različni avtorji kompetence delijo na različne skupine, čeprav so si delitve med seboj pogosto podobne. Kohont (2011, 70–78) kompetence razvrsti po ravneh in dimenzijah. **Po ravneh** jih



deli na ključne/temeljne/generične, na delovno specifične in organizacijsko specifične ter na menedžerske, **po dimenzijah** pa na pričakovane, na dejanske in potencialne ter na opisne in stopnjevalne oziroma razlikovalne kompetence.

Za razliko od zgornje delitve Spencer in Spencer (1993, 15) kompetence razdelita v le dve kategoriji, in sicer v osnovne in razlikovalne. Prve zajemajo esencialne karakteristike, ki jih za minimalno delovno učinkovitost potrebujejo vsi zaposleni, a ne razlikujejo povprečnega od superiornega delovanja posameznika. Za to razlikovanje so potrebne razlikovalne kompetence. Te pa ločijo nadpovprečneže od povprečnežev.

V literaturi najdemo delitve tudi znotraj posameznih skupin oziroma kategorij; Svetlik (2005, 22) je ključne kompetence glede na pogostost navajanja razdelil v osem sklopov:

- socialne kompetence v smislu sposobnosti navezovanja dobrih odnosov z ostalimi in sodelovanja,
- obvladovanje materinščine, branje, pisno ter ustno sporočanje in komuniciranje zamisli ter informacij,
- sposobnost divergentnega mišljenja, kritičnega presojanja, kreativnosti ter reševanja težav,
- obvladovanje novih tehnologij,
- medkulturna kompetentnost v smislu poznavanje kultur in obvladovanje vsaj enega tujega jezika,
- obvladovanje strategij samostojnega učenja ter načrtovanja osebnega razvoja,
- obvladovanje števil, matematike ter analitičnega razmišljanja in
- podjetniška kompetentnost – sposobnost organiziranja, načrtovanja, odločanja, vodenja.

Kompetence poleg delitve v različne skupine lahko tudi merimo. Merjenje kompetenc ali ocenjevanje? Boštjančič (2011, 38–39) zagovarja besedno zvezo merjenje kompetenc, saj v praksi stremijo k razvojni usmerjenosti aplikacije kompetenc, hkrati si prizadevajo, da bi izmerjena kompetenca posameznika čim bolj natančno opisovala njegovo vedenje ter pokazala realno stanje.

Avtorica nadaljuje z navajanjem, da komponente kompetenc posameznika merimo z različnimi, bolj ali manj zanesljivimi metodami, ki lahko bolj ali manj natančno napovejo, kako uspešen bo posameznik pri opravljanju dela. Za merjenje se lahko uporabi metoda 360 stopinj, uporabi se lahko ocenjevalne centre, selekcijske, razvojne ali ocenjevalne intervjuje, psihološko testiranje z različnimi testi ali razne vprašalnike. Da bi ugotovili, ali posameznik ima določene kompetence ali ne ter stopnjo izraženosti teh kompetenc, se največkrat uporablja celostni pristop.

Ko se odločimo za eno od metod ocenjevanja ter postavke za merjenje, pripravimo ocenjevalno lestvico, ki je lahko številčna ali opisna, težiti pa moramo k čim večji veljavnosti ter zanesljivosti. Uporabimo lahko tudi metodo rangiranja ali metodo prisilnega razporejanja ocen, pri merjenju pa lahko pride tudi do napak, za večino katerih je kriv ocenjevalec (Boštjančič 2011, 41–42).

Zakaj meriti kompetence? Avtorica poda enostaven in jasen odgovor. Zato ker nam rezultati merjenja ponudijo odgovor na vprašanje, ali ima posameznik kompetence, ki so zahtevane za določeno delovno mesto, ter kako dobro ima te kompetence razvite. Izvemo tudi za opravljanje katerih del je posameznik primeren ter po kateri poti naj se njegova kariera nadaljuje. Majcen (2009, 285) pa opozarja, da je potrebno razlikovati med ocenjevanjem kompetenc in ocenjevanjem delovne uspešnosti. Prvo se izvaja izključno za namen načrtovanja in usmerjanja osebnega razvoja posameznika, pri drugem pa je namen določanje stimulativnega dela plač.

## **6.2 Modeli kompetenc za karijerne svetovalce**

Kompetenčni model lahko definiramo kot seznam kompetenc, ki so nujne za opravljanje delovnih nalog na določenem delovnem mestu (Boštjančič 2011, 34). Podobno model kompetenc opredeli Majcen (2009, 34), ki ga opiše kot skladišče podatkov o tem, katere kompetence so potrebne za določena delovna mesta, delovna področja ali za predvidene strateške naloge, da izvajalci lahko izpolnijo zastavljene cilje. Boštjančičeva (2011, 33–34) nadaljuje, da mora biti število kompetenc v modelu obvladljivo, kar pomeni, da jih vsak zaposleni pozna, našteje, opiše ter pri svojem delu tudi uporabi. To število naj bi bilo med šest

in dvanajst. Pogoste napake pri sestavljanju modela so preširoko ali neustrezno zapisane kompetence, ter kompetence, ki se med seboj prekrivajo ali pa niso neodvisne .

Ena izmed pomembnih značilnosti modela kompetenc je ta, da omogoča transformacijo strategije podjetja – v našem primeru lahko govorimo o strategiji dejavnosti – na raven posameznikov, in mnogi so mišljenja, da so ravno usmerjene kompetence zaposlenih ključni dejavnik za uspešno delo. Poudarjanje konstantnega razvoja znanj in sposobnosti, nujnih za rast zaposlenih ter organizacije, in hkrati razvijanje občutka samoodgovornosti za dvig in prehod od pomena znanja k pomenu aplikacije znanja, je eden izmed ključnih razlogov, zakaj uvesti model kompetenc. Pravijo, da ni težko znati, je pa veliko težje to znanje uporabiti (Možina 2006, 142).

Modelov kompetenc na področju karierne orientacije je veliko, vendar nekateri zaradi geografskega faktorja niso relevantni za Slovenijo, spet drugi se niso obnesli v praksi, tako da bom v tem delu naloge predstavila dva modela, ki sta za naše področje najbolj relevantna. Ideja, da bi imeli svetovalci iz različnih delov sveta primerljive kompetence, se je sicer porodila že pred mnogimi leti, poskusili so celo sestaviti enoten študijski program, a se pri določenih vprašanjih niso mogli uskladiti in zamisel se ni izpeljala do konca. Ideja se je nato preoblikovala tako, da so se odločili sestaviti seznam kompetenc, ki bi jih morali imeti zaposleni na tem področju. Najbolj razširjen seznam oziroma model takih kompetenc je model Mednarodnega združenja za izobraževalno in poklicno orientacijo (v nadaljevanju IAEEVG) (Niklanovič 2011, 9), ki ga bom predstavila najprej, sledila mu bo predstavitev modela CEDEFOP.

Pri mednarodnih modelih, ki so narejeni za uporabo več držav z različnimi kulturami, je potrebno biti posebej pozoren pri prevajanju ter interpretaciji modela. Prevedena beseda ali interpretacija lahko zaradi različnih kultur in tradicij hitro dobi drugačen pomen, kot ga je imela v originalu, prav tako lahko prihaja do težav znotraj istega jezika. Vsak prevod in interpretacija modela morata biti v ravnovesju z originalnim pomenom zapisanih kompetenc ter se hkrati prilagoditi razmeram, tradiciji in kulturi države, v kateri se bo model uporabljal (CEDEFOP 2009, 70).

Pri določenih kompetencah je prav tako pomembno določiti zahtevano stopnjo moči oziroma razvitosti kompetence. Premalo razvita kompetenca napoveduje neuspeh pri delu, vendar

lahko tega napoveduje tudi preveč razvita kompetenca. Svetovalci pri svojem delu na primer potrebujejo določeno stopnjo razvitosti kompetence za pisarniško delo, saj je pri delu s svetovanci potrebno izpolniti določene obrazce. Če svetovalec tega ne bo dosledno in pravilno izvedel, lahko svetovanec ostane brez določenih priložnosti za delo ali izobraževanje, hkrati pa je ob preveliki zainteresiranosti svetovalca za papirniško delo svetovanec lahko prikrajšan za interakcijo s svojim svetovalcem, kar je spet v njegovo škodo (Spencer in Spencer 2003, 142).

### **6.2.1 Kompetenčni model IAEVG**

V različnih državah po svetu imajo karierni svetovalci različne vloge, funkcije, svetovancem nudijo različne storitve, razlike pa so vidne tudi v izobraževanjih in usposabljanjih, ki se jih udeležujejo. V tem mednarodnem kontekstu je bilo pomembno začeti dialog glede kompetenc, ki definirajo delo svetovalcev, pa naj bodo ti dejavni na področju šolstva ali trga delovne sile. Ključni cilj tega dialoga je doseči sporazum glede kompetenc, ki jih morajo svetovalci pridobiti, da lahko uspešno in učinkovito opravljajo svoje delo. V času neprestanih sprememb ter širjenja globalizacije družbe je to nalogo koristno izvesti na mednarodni ravni, saj bodo le tako vzpostavljena stičišča (common ground) svetovalcev ter svetovancev iz različnih držav. Po spoznanju omenjene potrebe je leta 1999 delovna skupina globalnega združenja IAEVG (International Association for Educational and Vocational Guidance) začela s projektom »Mednarodne kompetence za praktike izobraževalne in poklicne orientacije«, ki ga je spomladi leta 2003 uspešno zaključila (Repetto in drugi 2003, 2).

Tako je delovna skupina IAEVG leta 2002 končno izpolnila dolgoletno potrebo po opredelitvi standarda kompetenc kariernih svetovalcev, saj je tistega leta pripravila predlog modela in ga tudi preizkusila v določenih državah, med njimi tudi v Sloveniji. Naši svetovalci so bili s predlogom zelo zadovoljni, verjeli so, da se bosta z njegovo pomočjo dvignila njihova strokovnost ter ugled dela. Prav to je bil poleg večje primerljivosti storitev ter lažje zaposljivosti in mobilnosti svetovalcev tudi namen predloga, ki ga je naslednje leto potrdila skupščina IAEVG (Niklanovič 2011, 9).

Mednarodni strokovnjaki na področju karierne orientacije so z omenjenim modelom dobro seznanjeni in želja oziroma namen modela, da bi ga organizacije upoštevale ter z njim

uskladile svoje študijske programe in usposabljanja, je bila vsaj v določeni meri, ki pa se je ne da natančno določiti, izpolnjena (Niklanovič 2011, 10). Model je sestavljen iz enajstih ključnih kompetenc, nujnih za vse svetovalce, ter iz desetih specializiranih kompetenc s pripadajočimi podkompetencami, ki pa so odvisne od področja zaposlitve svetovalca in svetovancev, ki jim je storitev nudena. Nekateri svetovalci bodo potrebovali širok spekter specializiranih kompetenc, medtem ko jih bodo drugi morda potrebovali zelo malo. Specializirane kompetence so si med seboj po pomembnosti enakovredne in področje, ki ga določena kompetenca predstavlja, ni nič bolj oziroma manj pomembno od drugih področij (Repetto in drugi 2003, 3). Sledi pregled omenjenih kompetenc.

**Ključne kompetence modela IAEVG** (Niklanovič 2011, 10; Repetto in drugi 2003, 10):

1. Demonstrira ustrezno etično vedenje in profesionalen odnos pri izpolnjevanju vlog in odgovornosti.
2. Demonstrira zastopanje in vodenje v procesih klientovega učenja razvijanja kariere in osebnosti.
3. Zavedanje in upoštevanje kulturnih razlik klienta pri interakciji z ostalimi.
4. Implementacija teorije in raziskovalnega dela v prakso karierne orientacije, kariernega razvoja, svetovanja ter konzultiranja.
5. Sposobnost oblikovanja, izvajanja in evalvacije programov in intervencij karierne orientacije.
6. Demonstrira zavedanje svojih zmožnosti in omejitev.
7. Sposobnost učinkovitega komuniciranja s kolegi ter klienti in uporaba primerne ravni jezika.
8. Poznavanje ažurnih informacij glede izobraževanja, usposabljanja, smernic zaposlovanja, trga dela ter socialnih zadev.
9. Socialna ter medkulturna občutljivost.
10. Sposobnost učinkovitega sodelovanja v timu strokovnjakov.
11. Demonstrira poznavanje procesa vseživljenjskega razvoja kariere.

**Specializirane kompetence modela IAEVG** (Niklanovič 2011, 11; Repetto in drugi 2003, 10–13):

1. Ocenjevanje (assessment): zajema šest podkompetenc, s katerimi se s pomočjo pripomočkov oceni strankine interese, lastnosti, sposobnosti, vrednote ipd.
2. Izobraževalna orientacija (educational guidance): zajema deset podkompetenc, s katerimi svetovalec stranki pomaga izbrati izobraževalni program, izdelati načrt izobraževanja ter stranko pripravi na nadaljnje izobraževanje ali zaposlitev.
3. Razvoj kariere (career development): zajema enajst podkompetenc, ki so v pomoč pri pripravi in izvajanju programa pomoči klientu glede na njegove potrebe.
4. Svetovanje (counselling): zajema osem podkompetenc, s katerimi se svetovancu omogoči samorefleksijo, odločanje ter reševanje problemov.
5. Upravljanje informacij (information management): zajema pet podkompetenc, s katerimi svetovanec lahko uspešno upravlja z informacijami, ki jih potrebuje pri vodenju svoje kariere.
6. Konzultacija in koordinacija (consultation and coordination): zajema osem podkompetenc, ki poskrbijo za informiranje in orientacijo staršev, šole ter delodajalcev.
7. Raziskovanje in evalvacija (research and evaluation): zajema sedem podkompetenc, ki predstavljajo študijsko spremljanje tem, povezanih s karierno orientacijo.
8. Vodenje programov in služb (programme and service management): zajema osem podkompetenc, ki omogočijo oblikovanje, izvedbo ter evalvacijo kariernih programov in storitev.
9. Gradnja lokalnih kapacitet (community capacity building): zajema šest podkompetenc, s katerimi se spodbuja sodelovanje med partnerji na lokalni ravni.
10. Posredovanje (placement): zajema osem podkompetenc, s katerimi svetovalec stranki omogoči učenje veščin iskanja zaposlitve in povezovanje z delodajalci.

### **6.2.2 Kompetenčni model CEDEFOP**

Kompetenčni model CEDEFOP za praktike karierne orientacije je bil narejen v okviru študije Professionalising career guidance – Practitioner competence and qualification routes in Europe, ki jo je leta 2009 objavil CEDEFOP (European Centre for the Development of

Vocational Training). Njegov namen je ponuditi generične opise, ki vsebujejo vse aktivnosti karierne orientacije po definiciji poročil OECD. Praktikom oziroma svetovalcem je ponujen kot podporni delovni pripomoček, hkrati pa je v pomoč pri oblikovanju nacionalnih ali sektorskih kvalifikacijskih modelov, profesionalnih standardov ter razvoju zagotavljanja kakovosti (CEDEFOP 2009, 74).

Model obsega tri vrste kompetenc, in sicer temeljne kompetence, kompetence za interakcijo s stranko ter podporne kompetence. Temeljne kompetence predstavljajo zmožnosti, sposobnosti in znanje, ki jih svetovalci potrebujejo za opravljanje svojega dela ne glede na aktivnost karierne orientacije. Kompetence za interakcijo s stranko so pomembne za tiste dejavnosti, ki so vidne strankam, oziroma za dejavnosti, v katere je stranka direktno vpletena. Tu so mišljene predvsem individualna in skupinska komunikacija s stranko, lahko pa tudi svetovanje na daljavo. Zadnja skupina, podporne kompetence, pa predstavljajo vrsto dodatnih aktivnosti, ki so potrebne za podporo svetovalcem pri njihovem delu. Povezane so z razvojem storitev, upravljanjem vloge svetovalca in načinom povezovanja s profesionalno skupnostjo. Kot je bilo že omenjeno, ima vsaka država svojo kulturo, tradicijo na področju ekonomije in trenutne ekonomske razmere, stanje na trgu dela ter svojo preteklost, zato poudarjajo, da si morajo posamezne države model oziroma podane kontekste in pogoje posamezne vrste kompetenc prilagoditi glede na svoje ekonomske in kulturne značilnosti. Upoštevati morajo tudi potrebe uporabnikov storitev karierne orientacije in model dopolniti tako, da jim bo ustrezal (CEDEFOP 2009, 74–75). Sledi pregled vseh treh vrst kompetenc.

**Temeljne kompetence modela CEDEFOP (veščine in vrednote svetovalca):**

- etična praksa,
- prepoznavanje in odzivanje na raznolike potrebe strank,
- implementacija teorije in raziskav v prakso,
- razvijanje svojih zmožnosti in zavedanje svojih omejitev,
- sposobnost komuniciranja in facilitiranja in
- poznavanje informacijskih in računalniških tehnologij.

**Kompetence za interakcijo s stranko (delo s strankami):**

- aktivnosti za razvoj kariere,
- omogočanje dostopa do informacij,

- izvajanje in omogočanje ocenjevanja,
- razvijanje in izvajanje programov kariernega učenja,
- zastopanje in
- facilitiranje vstopa v učenje in delo.

**Podporne kompetence (sistemi in mreže):**

- upravljanje sistema informacij o možnih izobraževanjih in zaposlitvah,
- delovanje znotraj mrež in vzpostavljanje partnerstev,
- upravljanje registra strank,
- oblikovanje strategij za karierni razvoj,
- sodelovanje z interesnimi skupinami,
- sodelovanje v raziskavah in evalvacijah ter
- nadgrajevanje lastnih sposobnosti in znanja (CEDEFOP 2009, 76).

S koncem tega poglavja sem zaključila teoretični del te raziskovalne naloge in z naslednjim poglavjem prehajam na empirični del, kjer bom najprej opisala vzorec in predstavila osnovne rezultate anketnega vprašalnika, nato pa rezultate analiz, s katerimi sem preverjala zastavljene hipoteze. Na koncu bom zapisala še sklepne ugotovitve.

## **7 EMPIRIČNI DEL**

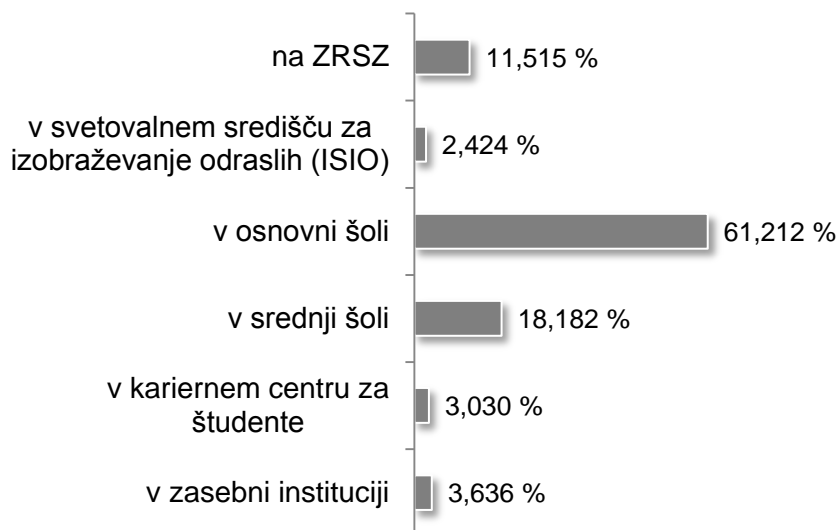
Za izpeljavo empiričnega dela magistrske naloge in preverjanja zastavljenih hipotez sem sestavila anketni vprašalnik, namenjen kariernim svetovalcem. Vprašalnik, ki je obsegal 14 vprašanj in je bil dostopen preko spletne strani 1KA, sem v izpolnjevanje poslala kariernim svetovalcem v različnih institucijah. Povabilo k sodelovanju je prejelo 30 svetovalcev ZRSZ, 120 svetovalcev v osnovnih in srednjih šolah, 20 svetovalcev v svetovalnem središču za izobraževanje odraslih – ISIO, 20 svetovalcev v kariernih centrih za študente na vseh štirih univerzah ter 20 svetovalcev v različnih zasebnih institucijah, ki nudijo tudi karierno orientacijo. Naj opozorim, da so številke svetovalcev samo približne, saj sem povabila za sodelovanje zaposlenih na ZRSZ, v svetovalnem središču za odrasle ter osnovnih in srednjih šolah poslala določenim osebam znotraj ZRSZ, one pa so jih posredovale bazi svetovalcev na teh področjih.



## 7.1 Opis vzorca

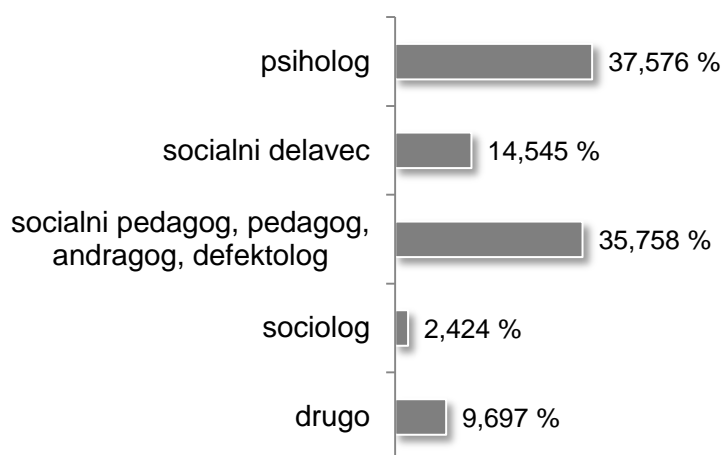
V raziskavi je sodelovalo 165 respondentov, od tega jih je bilo 19 zaposlenih na ZRSZ, 4 v svetovalnem središču za odrasle, 101 v osnovni šoli, 30 v srednji šoli, 5 v kariernem centru za študente in 6 v zasebni instituciji.

**Graf 7.1: V kateri instituciji, ki izvaja karierno svetovanje, ste zaposleni?**



Iz grafa (glej Graf 7.1) je razvidno, da večino vzorca predstavljajo zaposleni v osnovni šoli (61,2 %), sledijo zaposleni v srednji šoli (18,2 %) in na ZRSZ (11,5 %). Zaposleni v ostalih institucijah so v vzorcu zastopani v manjši meri. Po izobrazbenem profilu (glej Graf 7.2) so v približno enaki meri zastopani psihologi (37,6 %) in socialni pedagogi, pedagogi, andragogi, defektologi (35,8 %), ki skupaj predstavljajo večino vzorca. Socialni delavci predstavljajo 14,5 % vzorca, drugi izobrazbeni profili (glej Tabelo 7.1) pa so zastopani v 9,7 %.

**Graf 7.2: Kakšen je vaš izobrazbeni profil?**

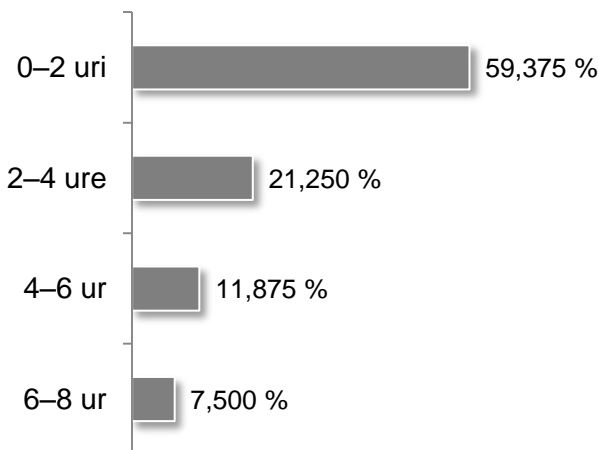


**Tabela 7.1: Drugi izobrazbeni profil**

<b>Drug izobrazbeni profil:</b>	<b>f</b>
filozof	1
filozof, sociolog, antropolog	1
magistra kadrovskega managementa	1
pedagog	1
pedagog in psiholog	1
prof. ang. in nem.	1
prof. ped. Psih.	1
profesor angleščine in nemščine	1
profesorica	1
socialni delavec in socialni pedagog	1
sociolog in soc. delavec	1
učitelj stroke, pomočnik ravnatelja	1
univ. dipl. prav.	1

Večina respondentov karierni orientaciji nameni do dve uri svojega delovnega časa (59,4 %), sledi manjši delež tistih, ki ji namenijo 2–4 ure (21,3 %). Večji del časa temu področju nameni manjši delež respondentov (glej Graf 7.3).

**Graf 7.3: Koliko svojega delovnega časa namenite karierni orientaciji?**



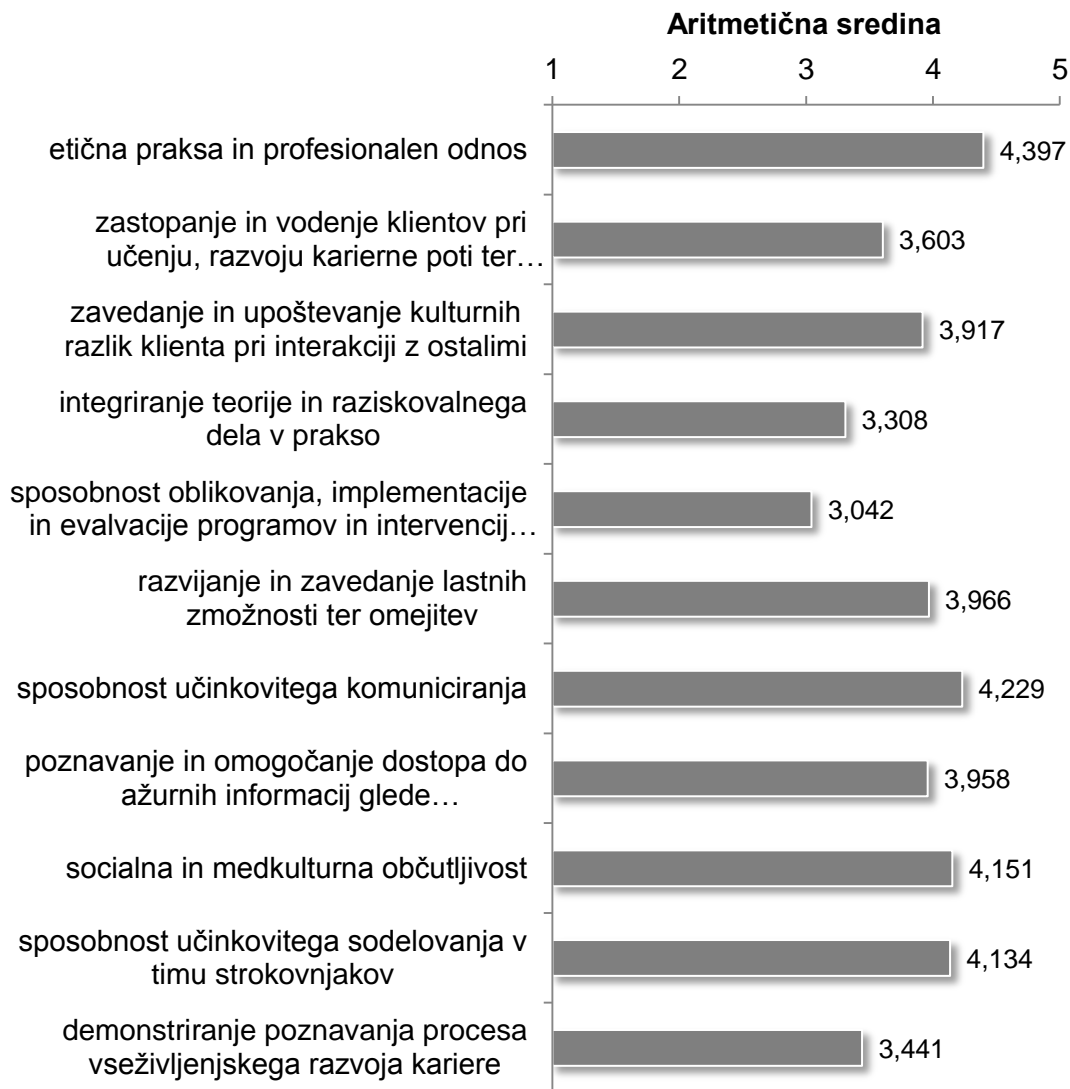
## 7.2 Osnovni rezultati

Pri vprašanjih z lestvicami odgovorov bom kot osnovni rezultat predstavila srednjo vrednost (povprečje, mediana), pri ostalih vprašanjih pa odstotek.

Pri vprašanju koliko svojega delovnega časa svetovalci namenijo posameznim dejavnostim karierne orientacije je bila ponujena 5-stopenjska lestvica, pri čemer je 1 predstavljala odgovor nič, 5 pa zelo veliko. Namenjanje delovnega časa se zelo razlikuje glede na dejavnosti karierne orientacije, in sicer največ/veliko časa svetovalci namenijo informiranju ( $M=4,1$ ) in nedirektivnemu svetovanju ( $M=3,6$ ), najmanj/zelo malo časa pa spremljanju klientov ( $M=2,3$ ), posredovanju dela ali učnih mest ( $M=2,1$ ) in zastopanju klientov ( $M=1,6$ ). Ostalim dejavnostim namenijo malo časa.

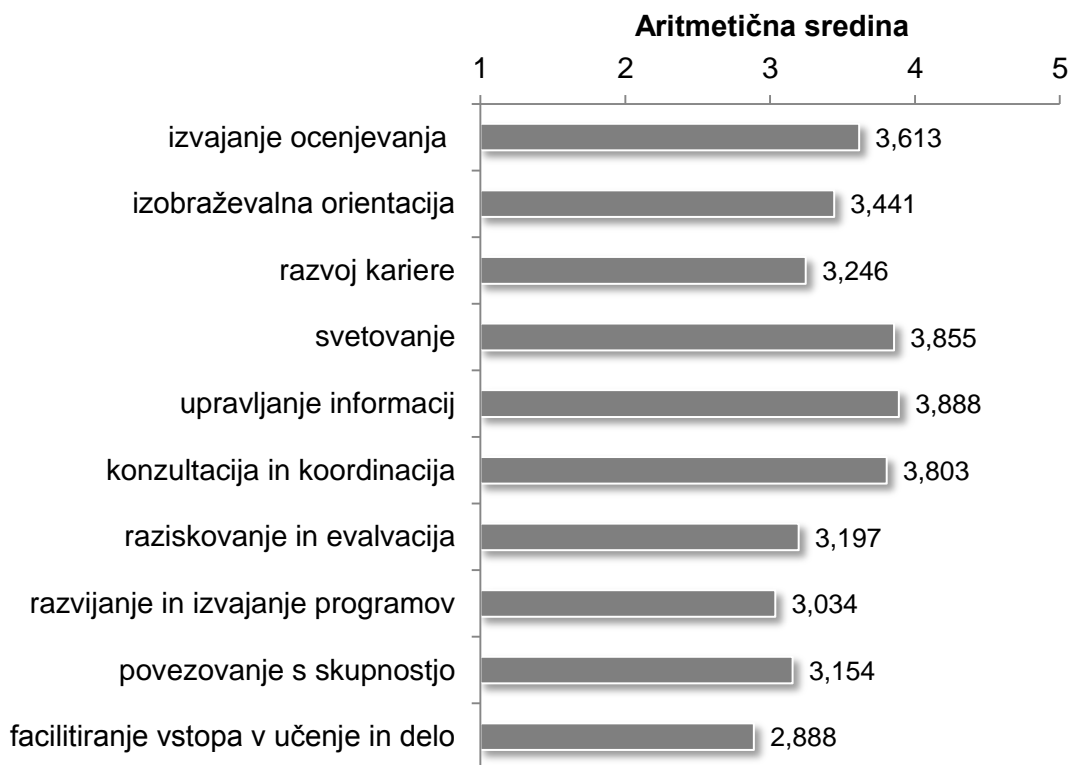
Raziskovanje kompetenc svetovalcev sem razdelila na dve vprašanji; pri prvem so ocenjevali, kako razvite imajo temeljne, pri drugem pa specifične kompetence. Seznam ponujenih kompetenc sem povzela po kompetenčnem modelu IAEVG in modelu CEDEFOP. Po mnenju respondentov (glej Graf 7.4) imajo večino temeljnih kompetenc razvitih dobro ( $M=4$ ), izjema so tri kompetence, ki jih imajo razvite povprečno. Zanimivo je, da je med temi tremi tudi kompetenca integriranja teorije in raziskovalnega dela v prakso ( $M=3,3$ ). Poleg omenjene sta v tej skupini izjem še demonstriranje poznavanja procesa vseživljenjskega razvoja kariere ( $M=3,4$ ) ter sposobnost oblikovanja, implementacije in evalvacije programov in intervencij karierne orientacije ( $M=3,0$ ).

**Graf 7.4: Koliko imate po vašem mnenju na lestvici od 1 (zelo slabo) do 5 (zelo dobro) razvite naslednje temeljne kompetence?**



Glede specifičnih kompetenc (glej Graf 7.5) pa respondenti menijo, da imajo večino kompetenc razvitih povprečno ( $M=3$ ), izjema so štiri kompetence, za katere ocenjujejo, da imajo razvite dobro. Te kompetence so svetovanje ( $M=3,9$ ), uporabljanje informacij ( $M=3,9$ ), konzultacija in koordinacija ( $M=3,8$ ) ter izvajanje ocenjevanja ( $M=3,6$ ).

**Graf 7.5: Koliko imate po vašem mnenju na lestvici od 1 (zelo slabo) do 5 (zelo dobro) razvite naslednje specifične kompetence?**



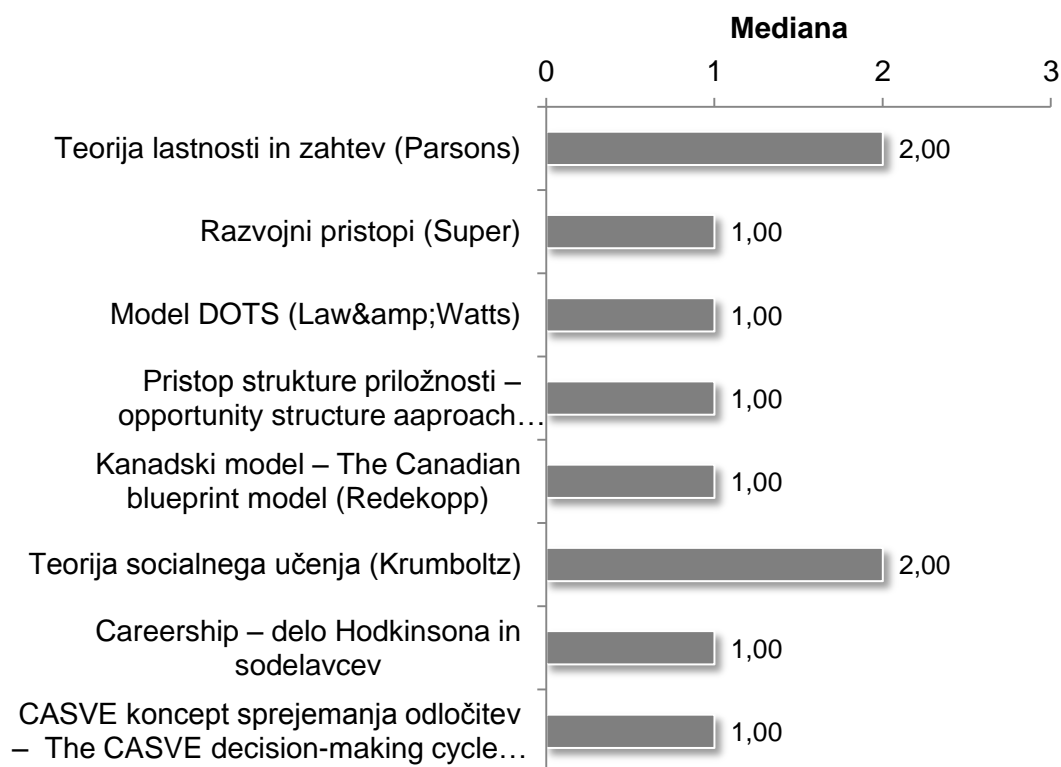
Na vprašanje, ali menijo, da kompetence v večji meri pridobivajo aplikativno ali teoretično, je večina respondentov (87,9 %) izbrala odgovor aplikativno, za kar večina krivi odsotnost formalnega izobraževanja za karierne svetovalce (64,4 %). Spraševala sem jih tudi, ali so se udeležili, v teoretičnem delu naloge obravnavanega, modularnega izobraževanja MUKS, in večina jih je odgovorila, da se izobraževanja niso udeležili (85,6 %).

Del vprašalnika, ki je zajemal vprašanja, povezana s poznavanjem teorij, se je začel z vprašanjem, kako bi na lestvici od 1 do pet ocenili poznavanje teorij kariernega svetovanja, pri čemer je največ respondentov svoje poznavanje teh teorij ocenilo kot povprečno (45,3 %). Tudi izračun aritmetične sredine kaže, da je poznavanje povprečno ( $M=2,9$ ). Deleža tistih, ki teorije poznajo slabo (23,9 %) ali dobro (21,4 %) sta zelo podobna, čeprav je respondentov, ki jih poznajo slabo, za malenkost več.

Sledilo je vprašanje, kako dobro poznajo posamezne teorije – naštetje so bile teorije, ki sem jih obravnavala v nalogi. Pri analizi odgovorov na to vprašanja sem preverila še porazdelitev

podatkov. Ti so porazdeljeni asimetrično ter ne vsaj približno normalno, zato sem kot ustrezno srednjo vrednost uporabila mediano in ne asimetrično sredino, ki predpostavlja normalno porazdeljene podatke. Iz spodnjega grafa (glej Graf 7.6) je razvidno, da respondenti večine teorij ne poznajo ( $Me=1$ ), izjema sta dve teoriji, za kateri so že slišali, vendar ne poznajo njunih podrobnosti. To sta teorija lastnosti in zahtev ter Krumboltzova teorija socialnega učenja.

**Graf 7.6: Kako dobro poznate spodaj naštetе teorije? 1 – ne poznam, 2 – sem že slišal zanjo, a ne poznam podrobnosti, 3 – poznam**



Pri respondentih, ki so na zgornje vprašanje odgovorili z 2 ali 3, me je zanimalo, ali so se z omenjenimi teorijami prvič seznanili na izobraževanju MUKS ali so jih poznali že od prej, in večina (86,7 %) je odgovorila, da jih pozna že od prej. Na koncu ankete sem sodelujoče vprašala še, ali se strinjajo s trditvijo, da zaradi odsotnosti formalnega izobraževanja za karijerne svetovalce nimajo dovolj znanja o teorijah s področja karijerne orientacije oziroma svetovanja. Večina (77,3 %) se je s to trditvijo strinjala, velika večina respondentov (95,4 %) pa je tudi mnenja, da bi formalno izobraževanje za karijerne svetovalce pripomoglo k večjemu poznavanju teorij.

### 7.3 Preverjanje raziskovalnega vprašanja in hipotez

Namen magistrske naloge je odgovoriti na spodaj zapisano raziskovalno vprašanje ter preveriti obe zastavljeni hipotezi.

RV: Kakšen je vpliv odsotnosti formalnega izobraževanja na kompetentnost kariernih svetovalcev?

H1: Pomanjkanje formalnega izobraževanja vpliva na razvoj kompetentnosti kariernih svetovalcev – prevladuje aplikativno pridobivanje kompetenc.

H2: Odsotnost formalnega izobraževanja se odraža v nezadostnem poznavanju teorij kariernega svetovanja.

Kot je razvidno že iz naslova naloge in poudarjeno v besedilu, v Sloveniji pravega formalnega izobraževanja za karierne svetovalce ni. Vendar ker je v teoretičnem delu obravnavano modularno izobraževanje MUKS najboljši približek formalnega izobraževanja za svetovalce pri nas do sedaj, ga bom za preverjanje hipotez v spodnjih analizah upoštevala kot obliko formalnega izobraževanja.

Ker me pri prvi hipotezi (H1) zanima vpliv, sem za preverjanje uporabila linearno regresijsko analizo. Kot odvisni spremenljivki, ki merita razvoj kompetentnosti kariernih svetovalcev, sem uporabila komponento temeljne kompetence in komponento specifične kompetence. Kot neodvisne spremenljivke, ki merijo pomanjkanje formalnega izobraževanja, sem uporabila Q1 – institucije, Q7 – aplikativno/teoretično, Q8 – za aplikativno kriva odsotnost formalnega izobraževanja ter Q9 – udeležba na izobraževanju MUKS. Na težavo sem naletela pri spremenljivki Q7, saj je podvzorec tistih, ki pridobivajo znanje teoretično, majhen, zato se je v primeru regresijske analize to vprašanje izkazalo za konstanto in je bilo izločeno iz analize.

#### ➤ Oblikovanje komponente temeljne kompetence

Komponento sem oblikovala z metodo glavnih komponent (ang. Principal components). Z Bartlettovim testom sferičnosti se preverja ustreznost spremenljivk za nadaljnjo izvedbo faktorjske analize. Če test kaže statistično značilne razlike pri stopnji značilnosti 0,000,

pomeni, da spremenljivke niso neodvisne med seboj in je nadaljnja analiza vplivov smiselna. V mojem primeru (glej Tabela 7.2) je stopnja značilnosti 0,000, zato je faktorska analiza primerna. S Kaiser-Meyer-Olkinovo mero vzročne ustreznosti (v nadaljevanju KMO) preverjamo moč povezanosti med spremenljivkami. Da lahko govorimo o dobri povezanosti, naj bi bila vrednost KMO 0,80 ali več, a v družboslovnih podatkih je tudi nekoliko nižja povezanost, vsaj 0,50, sprejemljiva. V mojem primeru je vrednost KMO 0,832 in je zato faktorska analiza upravičena.

**Tabela 7.2: KMO IN Bartlettov test sferičnosti – vse spremenljivke**

Kaiser-Meyer-Olkin mera vzorčne ustreznosti		,832
	Pribl. hi-kvadrat	507,857
Bartlettov test sferičnosti	Df	55
	P	,000

Sledilo je preverjanje komunalitet in deleža pojasnjene variance (glej Tabeli A.1 in A.2 v prilogi A). Vrednosti vseh komunalitet so sicer višje od 0,20, torej vse spremenljivke pojasnjujejo dovolj velik delež variabilnosti odvisne spremenljivke, da na osnovi tega nobene ne bi bilo potrebno izločiti. Vendar pa tako oblikovana komponenta pojasnjuje zelo nizek delež variance, zato sem preverila, kje je razlog tega.

S Pearsonovim korelacijskim koeficientom sem preverila povezanost enajstih spremenljivk in ugotovila, da trditev h ni statistično značilno povezana s tremi, trditev f z dvema in trditev i z eno izmed ostalih trditvev, zato sem jih iz komponente izločila in dobila komponento boljše veljavnosti. Ker ta še vedno ni bila dovolj dobra, sem izločila tudi trditev c, ki ima najnižjo komunaliteto, in tako pridobila komponento sprejemljive veljavnosti. Ponovno sem oblikovala komponento s sedmimi trditvami in ponovila preverjanje ustreznosti spremenljivk z Bartlettovim testom (glej Tabela A.3), kjer sem zopet dobila stopnjo značilnosti 0,000, ter preverila moč povezanosti med spremenljivkami. V tem primeru je bila vrednost KMO 0,777, zato je faktorska analiza upravičena.

Vrednost vseh komunalitet je bila višja od 0,20, torej vse spremenljivke pojasnjujejo dovolj velik delež variabilnosti odvisne spremenljivke. Komponenta sedaj pojasnjuje 49,7 % celotne variance (glej Tabela A.4), s čimer sicer ne zadosti kriteriju, da naj bi komponenta pojasnjevala vsej 60 % variance, se pa zadovoljivo približa kriteriju dobre komponente v



družboslovju, to je 50 % variabilnosti, zato sem komponento v takšni obliki sprejela. Vrednost Cronbach alfe je dobra (glej Tabela 7.3), zato je tudi komponenta dobre zanesljivosti.

**Tabela 7.3: Statistika zanesljivosti**

Cronbachova alfa	N vključenih spremenljivk
,828	7

Naredila sem tudi celotno statistiko vseh vključenih spremenljivk (glej Tabela A.5), kjer je bila najpomembnejša informacija, koliko in kako se alfa spremeni v primeru, da posamezno spremenljivko izbrišem. V tem primeru izbris nobene izmed spremenljivk ne zviša vrednosti alfe, zato vse spremenljivke sestavljajo komponento. Skupno povprečje komponente je 3,73, s standardnim odklonom 0,58.

➤ Oblikovanje komponente specifične kompetence

Pri oblikovanju komponente specifične kompetence sem ponovila ves postopek, ki sem ga opisala pri oblikovanju komponente temeljne kompetence. Zapisala bom le pomembne rezultate. Pri Bartlettovem testu je bila stopnja značilnosti 0,000, vrednost KMO pa je bila 0,802, kar pomeni, da je faktorska analiza upravičena. Vrednosti vseh komunalitet so bile višje od 0,20 (glej Tabela A.6), vendar je tako oblikovana komponenta pojasnjevala zelo nizek delež variance, zato sem s Pearsonovim korelacijskim koeficientom ugotovila, da moram za komponento sprejemljive vrednosti izločiti trditve i, j in b. Ponovila sem Bartlettov test in dobila rezultat 0,000 ter vrednost KMO 0,819 (glej Tabela 7.4). Takšna komponenta pojasnjuje 49,3 % celotne variance (glej tabela A.7), s čimer se zadovoljivo približa kriteriju dobre komponente v družboslovju, zato sem jo sprejela. Vrednost Cronbach alfe je dobra (glej Tabela 7.5), zato je tudi ta komponenta dobre zanesljivosti.

**Tabela 7.4: KMO in Bartlettov test**

Kaiser-Meyer-Olkin mera vzorčne ustreznosti		,819
	Pribl. hi-kvadrat	257,680
Bartlettov test sferičnosti	Df	21
	P	,000

**Tabela 7.5: Statistika zanesljivosti – specifične kompetence**

Cronbachova alfa	N vključenih spremenljivk
,824	7

Vrednosti alfe ne bi zvišal izbris nobene od spremenljivk, zato vse spremenljivke sestavljajo komponento (glej Tabela A.8). Skupno povprečje komponente je 3,51, s standardnim odklonom 0,65. Tako oblikovani komponenti bom v nadaljevanju uporabila za preverjanje vplivov.

- Merjenje vpliva pomanjkanja formalnega izobraževanja na temeljne kompetence respondentov

**Tabela 1.6: Povzetek regresijskega modela**

Model	R	R <sup>2</sup>	Prilagojeni R <sup>2</sup>	Standardna napaka ocene	Durbin-Watson
1	,256 <sup>a</sup>	,066	,036	,86235773	2,454

a. Predictors: (Constant), q9\_r q9\_r, Q1 V kateri instituciji, ki izvaja karierno svetovanje, ste zaposleni?, Q8 Menite, da je za to kriva odsotnost formalnega izobraževanja za karierne svetovalce?

b. Dependent Variable: FAC\_q5 Temeljne kompetence - komp.

Prilagojeni R kvadrat nam pove, kolikšen delež odvisne spremenljivke lahko pojasnimo z neodvisnimi spremenljivkami, in iz zgornje tabele (glej Tabela 7.6) je razvidno, da v mojem primeru vključene neodvisne spremenljivke pojasnjujejo 3,6 % odvisne spremenljivke. V naslednjem koraku sem preverila kakovost regresijskega modela, za kar sem uporabila test ANOVA (glej Tabela 7.7).

**Tabela 7.7: Kakovost regresijskega modela**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<sup>1</sup> Regression	4,901	3	1,634	2,197	,094 <sup>b</sup>
Residual	69,904	94	,744		
Total	74,806	97			

a. Dependent Variable: FAC\_q5 Temeljne kompetence - komp.

b. Predictors: (Constant), q9\_r q9\_r, Q1 V kateri instituciji, ki izvaja karierno svetovanje, ste zaposleni?, Q8 Menite, da je za to kriva odsotnost formalnega izobraževanja za karierne svetovalce?

Regressijski model je statistično značilen pri nekoliko višji stopnji značilnosti, ki jo bom zaradi težave velikosti podvzorcev aplikativno/teoretično obravnavala kot še sprejemljivo ( $p=0,094$ ).

**Tabela 7.8: Regresijski koeficienti – vplivi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,014	,363		,039	,969		
Q1 V kateri instituciji, ki izvaja karierno svetovanje, ste zaposleni?	-,104	,085	-,123	1,231	,221	,996	1,004
Q8 Menite, da je za to kriva odsotnost formalnega izobraževanja za karierne svetovalce?	,223	,182	,123	1,227	,223	,991	1,009
q9_r q9_r	,557	,267	,209	2,083	,040	,988	1,012

a. Dependent Variable: FAC\_q5 Temeljne kompetence - komp.

Iz tabele (glej Tabela 7.8) lahko razberemo, da regresijski koeficienti kažejo, da Q9 pri stopnji 0,05 statistično značilno vpliva na temeljne kompetence, saj ima signifikanca ( $p=0,040$ ) manjšo vrednost od 0,05. Vpliv je pozitiven, kar pomeni, da bolj kot se karierni svetovalci udeležujejo MUKSA-a/se formalno izobražujejo, bolj imajo razvite temeljne kompetence. Na osnovi predstavljenih rezultatov lahko potrdim, da pomanjkanje formalnega izobraževanja statistično značilno vpliva na razvoj kompetenc.

- Merjenje vpliva pomanjkanja formalnega izobraževanja na specifične kompetence respondentov

Pri merjenju vpliva na specifične kompetence sem uporabila enake analize kot pri merjenju vpliva na temeljne kompetence. Iz spodnje tabele (glej Tabela 7.9) je razvidno, da prilagojeni R kvadrat kaže, da vključene neodvisne spremenljivke pojasnjujejo 1,7 % odvisne spremenljivke.

**Tabela 7.9: Povzetek regresijskega modela 2**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,219 <sup>a</sup>	,048	,017	,88561190	2,131

a. Predictors: (Constant), q9\_r q9\_r, Q1 V kateri instituciji, ki izvaja karierno svetovanje, ste zaposleni?, Q8 Menite, da je za to kriva odsotnost formalnega izobraževanja za karierne svetovalce?

b. Dependent Variable: FAC\_q6 Specifične kompetence - komp.

Pri preverjanju kakovosti modela (glej Tabela 7.10) vidimo, da regresijski model ni statistično značilen niti pri višji stopnji značilnosti ( $p=0,201$ ), zato bodo rezultati vplivov v nadaljevanju predstavljeni zgolj kot informativni, ne pa tudi primerni za statistično sklepanje.

**Tabela 7.10: Kakovost regresijskega modela 2**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<sup>1</sup> Regression	3,698	3	1,233	1,572	,201 <sup>b</sup>
Residual	73,725	94	,784		
Total	77,423	97			

a. Dependent Variable: FAC\_q6 Specifične kompetence - komp.

b. Predictors: (Constant), q9\_r q9\_r, Q1 V kateri instituciji, ki izvaja karierno svetovanje, ste zaposleni?, Q8 Menite, da je za to kriva odsotnost formalnega izobraževanja za karierne svetovalce?

**Tabela 7.11: Regresijski koeficienti – vplivi 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	VIF
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	
1 (Constant)	-,244	,373		-,653	,515		
Q1 V kateri instituciji, ki izvaja karierno svetovanje, ste zaposleni?	-,028	,087	-,032	-,319	,751	,996	1,004
Q8 Menite, da je za to kriva odsotnost formalnega izobraževanja za karierne svetovalce?	,230	,186	,125	1,232	,221	,991	1,009
q9_r q9_r	,518	,275	,191	1,885	,062	,988	1,012

a. Dependent Variable: FAC\_q6 Specifične kompetence - komp.

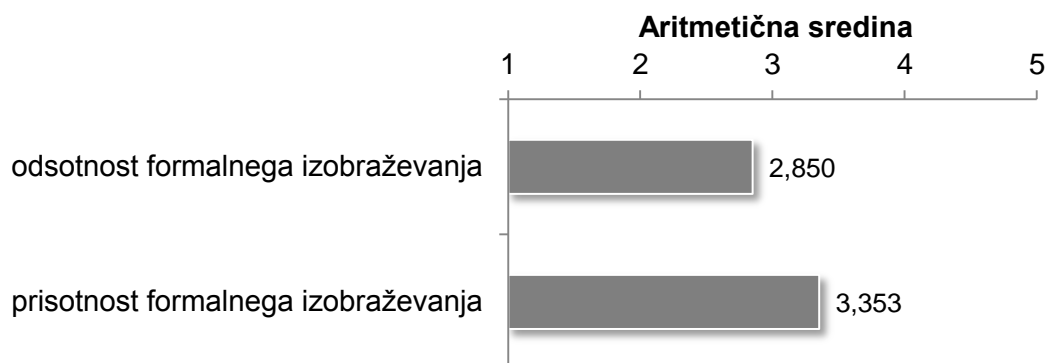
Regresijski koeficienti (glej Tabela 7.11) kažejo, da Q9 pri nekoliko višji stopnji 0,10 statistično značilno vpliva na specifične kompetence ( $p=0,062$ ). Vpliv je pozitiven, kar pomeni, da bolj kot se karierni svetovalci udeležujejo MUKS-a/se formalno izobražujejo,

bolje imajo razvite specifične kompetence. Na osnovi tega rezultata se nakazuje, da bi z večjim vzorcem lahko potrdila, da pomanjkanje formalnega izobraževanja statistično značilno vpliva na razvoj kompetenc.

Sledi **preverjanje druge hipoteze**, ki trdi, da se odsotnost formalnega izobraževanja odraža v nezadostnem poznavanju teorij kariernega svetovanja.

Pri preverjanju te hipoteze sem poznavanje teorij obravnavala na dveh ravneh, in sicer splošno poznavanje teorij kariernega svetovanja ter poznavanje posameznih naštetih teorij. Odsotnost formalnega izobraževanja pa sem merila s Q9 – udeležba na izobraževanju MUKS. Pri vprašanju, kako svetovalci ocenjujejo svoje poznavanje teorij kariernega svetovanja, je bila ponujena lestvica od 1 do 5, pri čemer je 1 predstavljala zelo slabo, 5 pa zelo dobro.

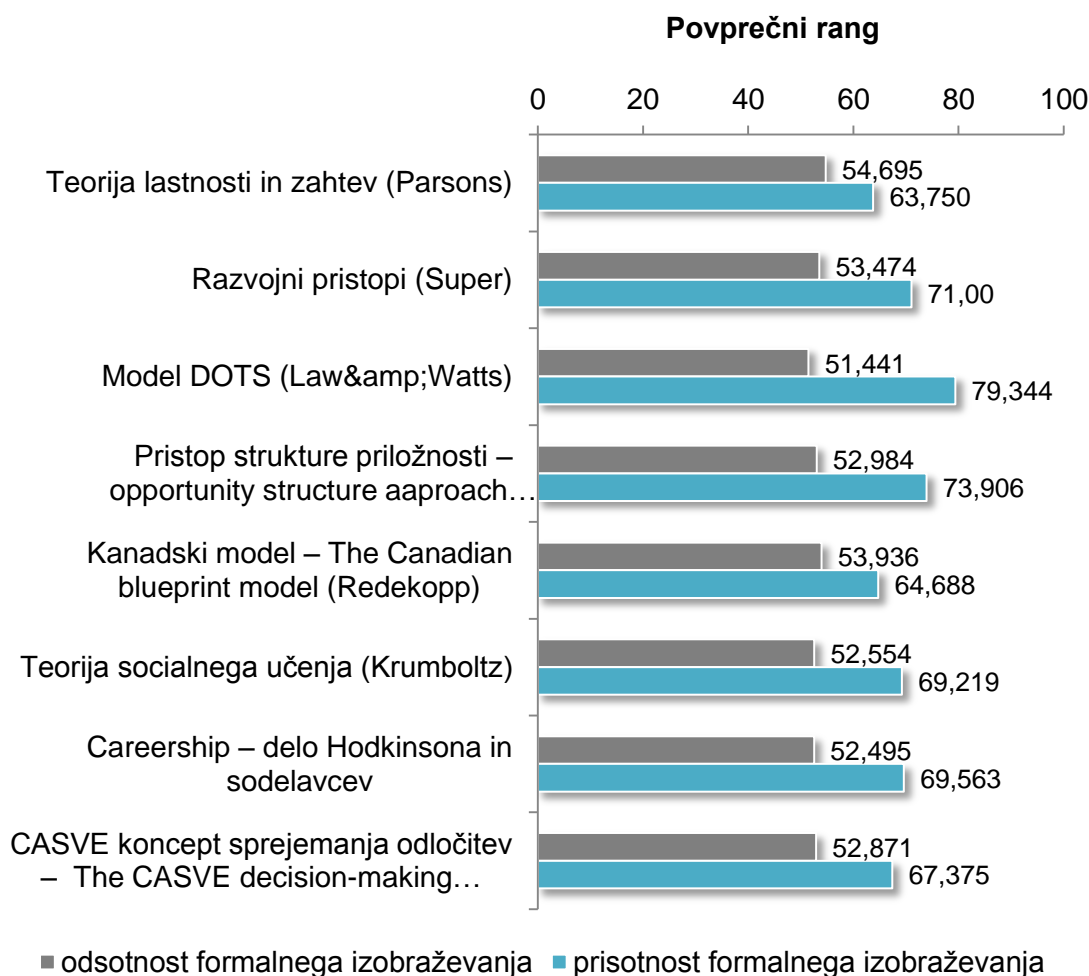
**Graf 7.7: Splošno poznavanje teorij glede na stanje formalnega izobraževanja/udeležbe na MUKS-u**



Tako pri skupini, ki se formalno izobražuje oziroma se je udeležila izobraževanja MUKS-a, kot pri skupini, ki se formalno ne izobražuje oziroma se MUKS-a ni udeležila, se kaže, da je poznavanje teorij kariernega svetovanja povprečno. S t-testom za neodvisne vzorce sem nato preverila, ali je razlika med skupinama tudi statistično značilna. Rezultat je pokazal, da je poznavanje teorij med skupinama statistično značilno pri stopnji 0,05 ( $t=-2,136$ ;  $p=0,035$ ). Poznavanje teorij tistih, ki se formalno izobražujejo, je v povprečju statistično značilno boljše od poznavanja tistih svetovalcev, ki se formalno ne izobražujejo.

Hipotezo sem nadalje preverjala še podrobneje, in sicer s poznavanjem posameznih teorij. Zaradi asimetričnosti porazdelitve podatkov sem za preverjanje razlik med skupinama uporabila neparametrični Mann-Whitneyjev test.

**Graf 7.8: Poznavanje posameznih teorij glede na stanje formalnega izobraževanja**



Iz zgornjega grafa (glej Graf 7.8) je razvidno, da je poznavanje vseh teorij slabše pri svetovalcih, ki se ne izobražujejo, kot pri tistih, ki se formalno izobražujejo. Svetovalci, ki se izobražujejo, najbolj poznajo model DOTS, pristop strukture priložnosti ter razvojne pristope. Razlike med skupinama svetovalcev so pri večini teorij statistično značilne pri stopnji 0,05 (glej Tabela 7.12), izjema sta dve teoriji, in sicer teorija lastnosti in zahtev ter Kanadski model. Rezultati so pokazali, da je tudi poznavanje posameznih naštetih teorij boljše pri skupini svetovalcev, ki so se formalno izobraževali, od tistih, ki se niso.

**Tabela 7.12: Razlike v poznavanju posameznih teorij glede na stanje formalnega izobraževanja**

	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
Q11a Kako dobro, na lestvici od 1 d: Teorija lastnosti in zahtev (Parsons)	636,000	,261
Q11b Kako dobro, na lestvici od 1 d: Razvojni pristopi (Super)	520,000	,027
Q11c Kako dobro, na lestvici od 1 d: Model DOTS (Law&Watts)	370,500	,000
Q11d Kako dobro, na lestvici od 1 d: Pristop strukture priložnosti – opportunity structure approach (Roberts)	473,500	,005
Q11e Kako dobro, na lestvici od 1 d: Kanadski model – The Canadian blueprint model (Redekopp)	605,000	,100
Q11f Kako dobro, na lestvici od 1 d: Teorija socialnega učenja (Krumboltz)	516,500	,036
Q11g Kako dobro, na lestvici od 1 d: Careership – delo Hodkinsona in sodelavcev	511,000	,021
Q11h Kako dobro, na lestvici od 1 d: CASVE koncept sprejemanja odločitev – The CASVE decision-making cycle (Peterson)	546,000	,044

#### 7.4 Sklepne ugotovitve preverjanja hipotez in odgovor na raziskovalno vprašanje

Pri preverjanju H1 sem z zgoraj predstavljeno linearno regresijsko analizo prišla do rezultatov, da udeležba na modularnem izobraževanju MUKS (Q9), ki sem ga v analizah upoštevala kot formalno izobraževanje, pri stopnji 0,05 statistično značilno vpliva na temeljne kompetence, pri čemer je vpliv pozitiven, kar pomeni, da bolj kot se svetovalci formalno izobražujejo, boljše imajo razvite temeljne kompetence. Na osnovi predstavljenih rezultatov potrjujem, da pomanjkanje formalnega izobraževanja statistično značilno vpliva na razvoj kompetenc. Analiza je prav tako pokazala, da Q9 pri nekoliko višji stopnji 0,10 statistično vpliva na specifične kompetence ter da je vpliv pozitiven, kar pomeni, da bolj kot se svetovalci formalno izobražujejo, boljše imajo razvite specifične kompetence. Tudi na osnovi tega rezultata se nakazuje, da bi z večjim vzorcem H1 lahko potrdila. Osnovni rezultati vprašalnika so pokazali tudi to, da večina respondentov (87,9 %) meni, da kompetence v večji meri pridobivajo aplikativno, za kar večina (64,4 %) krivi odsotnost formalnega izobraževanja za karijerne svetovalce.

Odnos med teorijo in prakso mora biti dinamičen, vendar hkrati nujno uravnovešen. Če je prevelik poudarek na praksi, grozi nevarnost, da se svetovalci usposobijo za tehničnega delavca namesto za strokovnjaka, ki je sposoben prirejanja in razvijanja svojih tehnik in metod (Watts in drugi 1997, 71).

Glede na opisane rezultate **H1 »Pomanjkanje formalnega izobraževanja vpliva na razvoj kompetentnosti kariernih svetovalcev – prevladuje aplikativno pridobivanje kompetenc« lahko potrdim.**

Poznavanje teorij je za delo kariernega svetovalca izredno pomembno. Po Krumboltzu (Lapajne in drugi 1997, 60) svetovalci, ki poznajo teorije, delajo bolj premišljeno in učinkovito, saj jim teoretično znanje pomaga razumeti kompleksnejša vprašanja, povezana s kariero. Teoretično znanje jim omogoča, da stopijo korak nazaj in vidijo celotno sliko, ne le posameznih stvari. Z zapisanim se strinjata Ali in Graham (1996), ki prednost teoretičnega znanja vidita tudi v boljšem razumevanju morebitnih notranjih konfliktov svetovanca ter zunanjih vplivov na njegove odločitve. Lovšin (2015, 24) pa dodaja pomen takega znanja pri razumevanju svetovalnih praks ter dokumentov, ki urejajo področje karierne orientacije.

Kako pomembno je, da svetovalci pri svojem delu uporabljajo teorije, lahko vidimo tudi v teorijah samih. Pri konceptu sprejemanja odločitev CASVE je Peterson kariernim svetovalcem v pomoč razvil sedem ključnih aktivnosti, ki jih morajo zagotavljati pri svojem delu, in ena izmed njih jim narekuje ravno to, da morajo svetovalci pri tem, da bo svetovanec razumel pomen sprejemanja odločitev in z njim tudi uspešno upravljati, uporabljati teorije (Barnes in drugi 2011, 18). Teoretično znanje kot eno izmed temeljnih kompetenc predvidita tudi oba obravnavana kompetenčna modela za karierne svetovalce. Najbolj razširjeni model kompetenc, model IAEVG, ima med svojimi ključnimi kompetencami navedeno kompetenco implementacije teorije v prakso karierne orientacije, kariernega razvoja, svetovanja ter konzultiranja (Repetto in drugi 2003, 10), prav tako ima kompetenco implementacije teorije in raziskav v prakso zapisano model CEDEFOP (CEDEFOP 2009, 76).

Da bi bili karierni svetovalci profesionalni in kompetentni, morajo poznati in razumeti teoretske pristope, Barnes (in drugi 2011) meni, da posebno sodobnejše. Le tako bodo dejavnost karierne orientacije s profesionalnega vidika jemali resno. Avtor nadalje opozarja, da se od profesionalnega svetovalca pričakuje, da bo svoje znanje črpal iz širokega spektra teorij, saj je nerealno pričakovati, da bo na področju, kjer se dela z različnimi ljudmi, vse potrebno znanje zagotovila ena sama teorija.

Za preverjanje H2 sem poznavanje teorij respondentov preverjala na dveh ravneh. Pri splošnem poznavanju teorij je bilo poznavanje teorij tako pri svetovalcih, ki so se formalno



izobraževali (udeležba na izobraževanju MUKS-a), kot pri tistih, ki se niso, povprečno. Nadaljnja analiza je pokazala, da je poznavanje teorij med skupinama statistično značilno različno pri stopnji 0,05, kar pomeni, da je poznavanje teorij tistih, ki so se formalno izobraževali, v povprečju statistično značilno boljše od poznavanja tistih, ki se niso. Na osnovi tega rezultata potrjujem, da se odsotnost formalnega izobraževanja odraža v nezadostnem poznavanju teorij kariernega svetovanja.

Hipotezo sem nato preverila še podrobneje, in sicer sem preverila poznavanje posameznih teorij, kjer so rezultati pokazali enako sliko kot pri bolj splošni analizi. Poznavanje vseh naštetih teorij je bilo slabše pri svetovalcih, ki se niso formalno izobraževali, razlike pa so bile pri večini teorij statistično značilne pri stopnji 0,05. Tudi na osnovi tega rezultata potrjujem, da se odsotnost formalnega izobraževanja odraža v nezadostnem poznavanju teorij kariernega svetovanja.

Na podlagi teorije ter statističnih analiz **H2 »Odsotnost formalnega izobraževanja se odraža v nezadostnem poznavanju teorij kariernega svetovanja« lahko potrdim.**

Po predelani teoriji ter opravljenih statističnih analizah lahko sedaj odgovorim na zastavljeno raziskovalno vprašanje **»Kakšen je vpliv odsotnosti formalnega izobraževanja na kompetentnost kariernih svetovalcev?«** Glede na rezultate SPSS analiz vpliv obstaja, in sicer imajo svetovalci, ki so se udeležili formalnega izobraževanja oziroma najboljšega približka le-tega pri nas, bolj razvite kompetence od tistih, ki se izobraževanja niso udeležili. Vpliv se odraža tudi v poznavanju naštetih teorij kariernega svetovanja, saj je bilo njihovo poznavanje, tako splošno kot poznavanje posameznih teorij, boljše od poznavanja tistih, ki se niso izobraževali. Teoretično znanje in njegova implementacija v prakso pa je ena izmed temeljnih kompetenc kariernih svetovalcev.

Udeleženci na področju karierne orientacije menijo, da bi bilo potrebno vzpostaviti sodelovanje s fakulteto, ki bi bila pripravljena izvajati program na drugi bolonjski stopnji. Prednosti take odločitve bi bile v kontinuiranem poteku izobraževanja, ki ne bi bilo odvisno od političnih nihanj. Na neprekinjen vpis ne bi vplivala majhnost naše države, saj bi zadostno število študentov zagotavljalo skupno izobraževanje svetovalcev z različnih področij delovanja znotraj karierne orientacije, saj je različnim svetovalcem skupen velik del potrebnih znanj. Poskrbljeno bi bilo za nadgradnjo znanj in spretnosti, ki bi bila širše/javno priznana.

Prav tako bi bila prednost afirmacija področja kot stroke ter lažje medsektorsko sodelovanje v svetovalnih omrežjih, saj bi jim skupno izobraževanje ponudilo boljše poznavanje ostalih omrežij. Pridobili bi tudi delodajalci in oblikovalci politik, saj bi prvi dobili že usposobljen kader, drugi pa bi pridobili večji nabor širše usposobljenih kadrov, ki bi bili zmožni uresničiti strateške cilje. Vse to bi povečalo zaposljivost svetovalcev in olajšalo njihovo prehajanje med različnimi svetovalnimi omrežji oziroma področji (Polak Williams 2011, 15).

## **8 ZAKLJUČEK**

V današnjem svetu hitrih sprememb je prihodnost kariere težko napovedati. Zdi se negotova, saj je edina konstanta sprememba. Da bi posamezniki čim lažje in brez večjih težav prebrodili te spremembe in prehajali med različnimi obdobji izobraževanj, zaposlitev in morebitne brezposelnosti, se za pomoč lahko obrnejo na karierne svetovalce. Oni so tisti, ki s svojim znanjem, kompetentnostjo in profesionalnostjo posameznika ne več usmerjajo in usklajujejo s primernim delom, temveč učijo in mentorirajo, kako na podlagi številnih informacij sprejeti odločitve, povezano z njegovo karierno potjo.

V teoretičnem delu naloge so bile predstavljene aktivnosti karierne orientacije, ki jih morajo svetovalci pri svojem delu zagotavljati, in širok nabora znanja, ki naj bi ga pri tem uporabljali. Poudarjena je bila pomembnost teoretičnega znanja za vpogled in boljše razumevanje notranjih ter zunanjih vplivov na svetovanca, ki so še kako pomembni pri sprejemanju njegovih odločitev. In prav tako kot ljudje pridemo v nešteto variacijah, mora svetovalac za razumevanje te različnosti poznati tudi številne teoretične podlage. Iz dveh najbolj razširjenih kompetenčnih modelov za karierne svetovalce je razvidno, da je to ena izmed ključnih kompetenc. Da svetovalci razvijejo svojo kompetentnost, pa je potrebno primerno izobraževanje in le-to je pogosto odvisno od finančne zmogljivosti države, ki v zadnjih letih ni najbolj cvetoča, kar skupaj s političnim nihanjem ne predstavlja dobrih obetov.

Sami svetovalci so izrazili mnenje, da se med študijem premalo izobražujejo za opravljanje svojega dela, zato so dodatna usposabljanja nujna. S tem ko je izobraževanje svetovalcev namesto v obliki formalnega izobraževanja oblikovano v razna usposabljanja in ostale neformalne oblike, je med drugim tudi zaradi finančnega pogojevanja nestabilno. Opazne so velike razlike v trajanju izobraževanj svetovalcev v različnih ustanovah, saj trajajo od 8 pa do 120 ur. Prav tako so statistične analize pokazale razliko v kompetentnosti med respondenti, ki

so se udeležili najboljšega približka formalnega izobraževanja, in tistimi, ki se ga niso udeležili. Med manj kompetentnimi so seveda slednji.

Prednosti formalnega izobraževanja v obliki programa druge bolonjske stopnje je veliko in udeleženci na področju kariere orientacije so si edini, da tak program potrebujejo. Stabilen potek izobraževanja, javno priznana usposobljenost in profesionalnost, priznanje stroke, lažje doseganje strateških ciljev politike in večja zaposljivost svetovalcev je le nekaj izmed pozitivnih pridobitev formalnega izobraževanja. Osebno se s predlogom takšnega izobraževanja strinjam. Sama sem ravno v obdobju prehoda med izobraževanjem in zaposlitvijo, kar pomeni, da je velika verjetnost, da bom kmalu potrebovala storitve kariernega svetovalca, in resnično upam, da bo ta med bolj kompetentnimi.

## 9 LITERATURA

Ali, Lynda in Barbara Graham. 1996. *The Counselling Approach to Careers Guidance*. London and New York: Routledge.

Barnes, Anthony, Barbara Bassot in Anne Chant. 2011. *An introduction to career learning and development 11–19: Perspectives, practice and possibilities*. London and New York: Routledge.

Bijuklič, Igor. 2015. Opolnomočenje kot zmožnost skupnostnega delovanja: karierna rezilientnost enega in temu nasprotni vidiki sindikalnega samoorganiziranja. V *Karierni ter osebni in socialni razvoj mladih: pogledi, pristopi, izzivi*, ur. Urška Štremfel in Miha Lovšin, 36–48. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

Boštjaničič, Eva. 2011. *Merjenje kompetenc: metoda ocenjevalnega centra v teoriji in praksi*. Ljubljana: Planet GV.

Boyatzis, Richard E. 1982. *The competent manager: A model for effective performance*. New York: Wiley. Dostopno prek: Google Books.

Carlson, L. Burton, Robert A. Goguen, Philp S. Jarvis in Juliette N. Lester. The North American Creer Development Partnership: Experiment in International Collaboration. *Journal of Employment Counseling* 37 (2). Dostopno prek:  
<http://eds.a.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/detail/detail?sid=ee739c91-c834-40e8-9a97-4bc82e6bec98%40sessionmgr4005&vid=0&hid=4202&bdata=Jmxhbmc9c2wmc2l0ZT1lZH MtbG12ZQ%3d%3d#AN=3236180&db=a9h> (9. februar 2015).

CEDEFOP. 2009. *Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe*. Dostopno prek:  
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5193> (4. februar 2015).

Čačinovič Vogrinčič, Gabi, Ksenija Bregar Golobič, Janez Bečaj, Sonja Pečjak, Metod Resman, Tanja Bezić, Marica Dobnik Žerjav, Jure Grgurevič, Saša Niklanovič in Bogdana Šmuk. 2008a. *Programske smernice: svetovalna služba v osnovni šoli*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

--- 2008b. *Programske smernice: svetovalna služba v gimnazijah, nižjih in srednjih poklicnih šolah ter strokovnih šolah in v dijaških domovih*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

DeSimone, Randy L. in David M. Harris. 1998. *Human resource development*. Forth Worth: Dryden Press.

Hodkinson, Phil in Andrew C. Sparkes. 1997. Careership: a sociological theory of career decision making. *British Journal of Sociology of Education* 18 (1). Dostopno prek: <http://www-tandfonline-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/doi/pdf/10.1080/0142569970180102> (5. februar 2015).

ISIO – informativno svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih. Dostopno prek: <http://isio.acs.si/> (25. januar 2015).

Jelenc Krašovec, Sabina in Zoran Jelenc. 2003. *Andragoško svetovalno delo*. Ljubljana: Filozofska fakulteta, Oddelek za pedagogiko in andragogiko.

Junarso, Tri. 2009. *How to Become a Highly Effective Leader: Ten Skills a Leader Must Possess*. Bloomington: iUniverse. Dostopno prek: Google Books.

Karierni centri Univerze v Ljubljani. Dostopno prek: <https://kc.uni-lj.si/> (20. januar 2015).

*Karierno središče*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/ncips/cips> (15. januar 2015).

Kelava, Polona. 2015. Od poklicne socializacije h kariernemu opolnomočenju. V *Karierni ter osebni in socialni razvoj mladih: pogledi, pristopi, izzivi*, ur. Urška Štremfel in Miha Lovšin, 49–60. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

Kidd, Jennifer M. 2009. *Understanding career counselling: theory, research and practise*. Los Angeles: Sage publications.

Kohont, Andrej. 2011. *Vloge in kompetence menedžerjev človeških virov v kontekstu internacionalizacije*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Kohont, Andrej, Blanka Tacer, Danica Hrovatič, Klara Urbanc, Tadej Vidmar, Željka Toličič Drobež, Sabina Jelenc Krašovec, Sonja Pečjak, Mojca Jurišević, Saša Niklanovič, Saša Dedić in Staša Bučar Markič. 2011. *Terminološki slovarček karijerne orientacije 2011*. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/\\_files/3594/terminoloski\\_slovar.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/3594/terminoloski_slovar.pdf) (20. januar 2015).

Lapajne, Zdenko, John D. Krumboltz in A. G. Watts. 1997. Psihološke teorije izbire poklica. V *Prispevki o poklicnem svetovanju*, ur. Saša Niklanovič, 9–55. Ljubljana: Izida.

Lovšin, Miha. 2015. Teoretska ozadja karijerne orientacije za učence in dijake. V *Karierni ter osebni in socialni razvoj mladih: pogledi, pristopi, izzivi*, ur. Urška Štremfel in Miha Lovšin, 24–35. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

Majcen, Milena. 2009. *Management kompetenc: izdelava modela kompetenc ter njegova uporaba za razvoj kadrov in za vodenje zaposlenih k doseganju ciljev*. Ljubljana: GV Založba.

McCash, Phil. 2006. We're all career researchers now: breaking open career education and DOTS. *British Journal of Guidance and Counselling* 34 (4). Dostopno prek: <http://eds.a.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=3c568e2a-6885-476b-9dbe-2c0a3416d995%40sessionmgr4002&vid=1&hid=4203> (5. februar 2015).

McMahon, Mary in Wendy Patton, ur. 2006. *Career counselling: constructivist approaches*. London and New York: Routledge.

Možina, Stane. 2006. Vloga menedžmenta znanja v organizaciji. V *Menedžment znanja: znanje kot temelj razvoja: na poti k učečemu se podjetju*, ur. Stane Možina in Jure Kovač, 127–15. Maribor: Založba Pivec.

Niklanovič, Saša. 1998. Poklicno usmerjanje mladih v prenovi. V *Prispevki o poklicnem svetovanju*, ur. Saša Niklanovič in Edwin L. Herr, 7–36. Ljubljana: Izida.

--- 2011. *Analiza izobraževanj za izvajalce karijerne orientacije v EU*. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/\\_files/3615/analiza\\_izobrazevanj\\_za\\_izvajalce\\_karijerne%20orientacije\\_v\\_EU\\_niklanovic.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/3615/analiza_izobrazevanj_za_izvajalce_karijerne%20orientacije_v_EU_niklanovic.pdf) (21. januar 2015).

Niklanovič, Saša in Martina Trbanc. 2002. Poklicna orientacija. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 230–254. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

O ZRSZ. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/o\\_zrsz/predstavitev](http://www.ess.gov.si/o_zrsz/predstavitev) (15. januar 2015).

Peterson, Gary W., James P. Sampson, Janet G. Lenz in Robert C. Reardon. 1992. A cognitive approach to career services: Translating concepts into practice. *The Career Development Quarterly* 41 (1). Dostopno prek: <http://eds.a.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/detail/detail?sid=f8d7b6a0-d691-4071-afe0-a3f0b61144e5%40sessionmgr4004&vid=0&hid=4203&bdata=Jmxhbmc9c2wmc210ZT11ZH MtbG12ZQ%3d%3d#AN=9605213053&db=buh> (6. februar 2015).

Polak Williams, Mojca. 2011. *Pregled dosedanjega izobraževanja za karierno orientacijo v Sloveniji*. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/\\_files/3595/pregled\\_dosedanjega\\_izobrazevanja\\_za\\_karierno%20orientacijo\\_Mojca\\_Polak\\_Williams.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/3595/pregled_dosedanjega_izobrazevanja_za_karierno%20orientacijo_Mojca_Polak_Williams.pdf) (20. januar 2015).

*Projekt Nacionalna koordinacijska točka – NKT*. 2014. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/o\\_zrsz/projekti\\_zavoda/nkt](http://www.ess.gov.si/o_zrsz/projekti_zavoda/nkt) (15. januar 2015).

Repetto, Elvira, Beatriz Malik, Paula Ferrer, Nuria Manzano in Bryan Hiebert. 2003. *International competencies for educational and vocational guidance practitioners. Final report to the General Assembly of the International Association for Educational and Vocational Guidance*. Dostopno prek: <http://www.iaevg.org/IAEVG/nav.cfm?lang=2&menu=1&submenu=5> (5. februar 2015).

Shen-Miller, David S., Ellen Hawley McWhirter in Anne S. Bartone. 2012. Historical Influences on the Evolution of Vocational Counseling. V *Career Counseling: Foundations, Perspectives, and Applications*, ur. David Capuzzi in Mark D. Stauffer, 3–43. New York: Routledge.

Spencer, Lyle M. in Signe M. Spencer. 1993. *Competence at work. Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.

Svet Evrope. 2004. *Draft Resolution of the Council and of the representatives of the member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance through life in Europe*. Dostopno prek: [http://www2.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Projects\\_Networks/Guidance/Backup/News\\_Draft\\_Council\\_Resolution\\_16\\_April.pdf](http://www2.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Projects_Networks/Guidance/Backup/News_Draft_Council_Resolution_16_April.pdf) (22. januar 2015).

Svetlik, Ivan. 2005. O kompetencah. V *Kompetence v kadrovski praksi*, ur. Marija Sonja Pezdirc, 11–27. Ljubljana: GV Izobraževanje.

Zavod RS za zaposlovanje. 2014. *Več o izobraževanju*. Ljubljana: interno gradivo.

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



## PRILOGA A: DODATNE STATISTIČNE TABELE

### Statistične table oblikovanja kompetent – temeljne kompetence

**Tabela A.1: Komunalitete – vse spremenljivke**

	Začetne	Izvečene
Q5a Koliko imate po vašem mnenju,: etična praksa in profesionalen odnos	1,000	,426
Q5b Koliko imate po vašem mnenju,: zastopanje in vodenje klientov pri učenju, razvoju karijerne poti ter osebnosti	1,000	,372
Q5c Koliko imate po vašem mnenju,: zavedanje in upoštevanje kulturnih razlik klienta pri interakciji z ostalimi	1,000	,339
Q5d Koliko imate po vašem mnenju,: integriranje teorije in raziskovalnega dela v prakso	1,000	,340
Q5e Koliko imate po vašem mnenju,: sposobnost oblikovanja, implementacije in evalvacije programov in intervencij karijerne orientacije	1,000	,342
Q5f Koliko imate po vašem mnenju,: razvijanje in zavedanje lastnih zmožnosti ter omejitev	1,000	,355
Q5g Koliko imate po vašem mnenju,: sposobnost učinkovitega komuniciranja	1,000	,504
Q5h Koliko imate po vašem mnenju,: poznavanje in omogočanje dostopa do ažurnih informacij glede izobraževanja, usposabljanja, smernic zaposlovanja, trga dela in socialnih zadev	1,000	,357
Q5i Koliko imate po vašem mnenju,: socialna in medkulturna občutljivost	1,000	,508
Q5j Koliko imate po vašem mnenju,: sposobnost učinkovitega sodelovanja v timu strokovnjakov	1,000	,652
Q5k Koliko imate po vašem mnenju,: demonstriranje poznavanja procesa vseživljenjskega razvoja kariere	1,000	,576

Izločevalna metoda: Metoda glavnih komponent.

**Tabela A.2: Celotna pojasnjena varianca – vse spremenljivke**

Komponente	Začetne lastne vrednosti			Izvleček vsote kvadratov		
	Skupaj	% variance	Kumulativni %	Skupaj	% variance	Kumulativni %
1	4,772	43,379	43,379	4,772	43,379	43,379
2	1,386	12,602	55,981			
3	,984	8,948	64,929			
4	,790	7,182	72,111			
5	,722	6,567	78,678			
6	,584	5,313	83,990			
7	,459	4,176	88,166			
8	,415	3,770	91,937			
9	,359	3,260	95,197			
10	,306	2,783	97,979			
11	,222	2,021	100,000			

Izločevalna metoda: Metoda glavnih komponent.

**Tabela A.3: KMO in Bartlettov test sferičnosti**

Kaiser-Meyer-Olkinova mera vzorčne ustreznosti.		,777
Pribl. hi-kvadrat		288,041
Bartlettov test sferičnosti	Df	21
	P	,000

**Tabela A.4: Celotna pojasnjena varianca**

Komponente	Začetne lastne vrednosti			Izvleček vsote kvadratov		
	Skupaj	% variance	Kumulativni %	Skupaj	% variance	Kumulativni %
1	3,477	49,677	49,677	3,477	49,677	49,677
2	1,056	15,089	64,766			
3	,669	9,554	74,320			
4	,657	9,391	83,711			
5	,521	7,445	91,156			
6	,383	5,469	96,625			
7	,236	3,375	100,000			

Izločevalna metoda: Metoda glavnih komponent.

**Tabela A.5: Celotna statistika vseh vključenih spremenljivk**

	Povprečje lestvice, če spremenljivk o izbrišemo	Varianca lestvice, če spremenljivk o izbrišemo	Popravljenost povezanost vseh spremenljivk	Cronbachova alfa, če spremenljivk o izbrišemo
Q5a Koliko imate po vašem mnenju,; etična praksa in profesionalen odnos	21,72	13,457	,497	,816
Q5b Koliko imate po vašem mnenju,; zastopanje in vodenje klientov pri učenju, razvoju karierne poti ter osebnosti	22,51	13,104	,535	,810
Q5d Koliko imate po vašem mnenju,; integriranje teorije in raziskovalnega dela v prakso	22,82	12,689	,525	,813
Q5e Koliko imate po vašem mnenju,; sposobnost oblikovanja, implementacije in evalvacije programov in intervencij karierne orientacije	23,08	11,898	,582	,804
Q5g Koliko imate po vašem mnenju,; sposobnost učinkovitega komuniciranja	21,89	13,405	,554	,809
Q5j Koliko imate po vašem mnenju,; sposobnost učinkovitega sodelovanja v timu strokovnjakov	21,98	12,626	,636	,795
Q5k Koliko imate po vašem mnenju,; demonstriranje poznavanja procesa vseživljenjskega razvoja kariere	22,68	11,315	,702	,781

## Statistične table oblikovanja komponent – specifične kompetence

**Tabela A.6: Komunalitete 2**

	Začetne	Izvlačene
Q6a Koliko imate po vašem mnenju,: izvajanje ocenjevanja (lastnosti, znanj, interesov, rezultatov testov ...)	1,000	,360
Q6c Koliko imate po vašem mnenju,: razvoj kariere (priprava in izvajanje programa pomoči klientu, glede na njegove potrebe)	1,000	,594
Q6d Koliko imate po vašem mnenju,: svetovanje (omogočanje klientove samorefleksije, odločanja in reševanja težav)	1,000	,592
Q6e Koliko imate po vašem mnenju,: upravljanje informacij	1,000	,409
Q6f Koliko imate po vašem mnenju,: konzultacija in koordinacija (informiranje in orientacija staršev, šole, delodajalcev)	1,000	,375
Q6g Koliko imate po vašem mnenju,: raziskovanje in evalvacija (študijsko spremljanje tem, povezanih s karierno orientacijo)	1,000	,585
Q6h Koliko imate po vašem mnenju,: razvijanje in izvajanje programov (oblikovanje, izvedba, evalvacija kariernih programov in storitev)	1,000	,532

Izločevalna metoda: Metoda glavnih komponent.

**Tabela A.7: Celotna pojasnjena varianca 2**

Komponente	Začetne lastne vrednosti			Izveček vsote kvadratov		
	Skupaj	% variance	Kumulativni %	Skupaj	% variance	Kumulativni %
1	3,448	49,252	49,252	3,448	49,252	49,252
2	,942	13,453	62,704			
3	,767	10,955	73,659			
4	,671	9,587	83,246			
5	,446	6,375	89,621			
6	,391	5,593	95,214			
7	,335	4,786	100,000			

Izločevalna metoda: Metoda glavnih komponent.

**Tabela A.8: Celotna statistika vseh vključenih spremenljivk 2**

	Povprečje lestvice, če spremenljivk o izbrišemo	Varianca lestvice, če spremenljivk o izbrišemo	Popravljenost povezanost vseh spremenljivk	Cronbachova alfa, če spremenljivk o izbrišemo
Q6a Koliko imate po vašem mnenju,; izvajanje ocenjevanja (lastnosti, znanj, interesov, rezultatov testov...)	20,98	15,982	,464	,820
Q6c Koliko imate po vašem mnenju,; razvoj kariere (priprava in izvajanje programa pomoči klientu, glede na njegove potrebe)	21,33	15,241	,653	,786
Q6d Koliko imate po vašem mnenju,; svetovanje (omogočanje klientove samorefleksije, odločanja in reševanja težav)	20,73	15,479	,651	,787
Q6e Koliko imate po vašem mnenju,; upravljanje informacij	20,70	16,828	,512	,809
Q6f Koliko imate po vašem mnenju,; konzultacija in koordinacija (informiranje in orientacija staršev, šole, delodajalcev)	20,78	16,908	,469	,815
Q6g Koliko imate po vašem mnenju,; raziskovanje in evalvacija (študijsko spremljanje tem, povezanih s karierno orientacijo)	21,38	15,256	,648	,786
Q6h Koliko imate po vašem mnenju,; razvijanje in izvajanje programov (oblikovanje, izvedba, evalvacija kariernih programov in storitev)	21,54	15,110	,591	,796

## **PRILOGA B: ANKETNI VPRAŠALNIK**

### **Anketni vprašalnik**

Spoštovani, v okviru magistrske naloge na oddelku sociologije – upravljanja organizacij, človeških virov in znanja na Fakulteti za družbene vede želim z Vašo pomočjo pridobiti čim več informacij o vplivu odsotnosti formalnega izobraževanja za karierne svetovalce na njihovo kompetentnost. Vprašalnik je sestavljen iz 14 vprašanj, vendar so odgovori že vnaprej ponujeni, tako da Vam odgovarjanje ne bo vzelo veliko časa (približno 10 min), čeprav na prvi pogled zaradi naštevanja kompetenc morda vprašalnik zgloda dolg. Anketa je anonimna, odgovori pa bodo uporabljeni izključno za namen magistrske naloge. Vaši odgovori so za raziskavo v nalogi zelo pomembni, zato se Vam že vnaprej iskreno zahvaljujem.

#### **1. V kateri instituciji, ki izvaja karierno svetovanje, ste zaposleni?**

- a) Na ZRSZ
- b) V svetovalnem središču za izobraževanje odraslih (ISIO)
- c) V osnovni šoli
- d) V srednji šoli
- e) V kariernem centru za študente
- f) V zasebni instituciji

#### **2. Koliko svojega delovnega časa namenite karierni orientaciji?**

- a) 0–2 uri
- b) 2–4 ure
- c) 4–6 ur
- d) 6–8 ur

**3. Koliko svojega delovnega časa namenite posameznim dejavnostim karijerne orientacije (povzeto po Watts 1997)? Lestvica: 1 = nič, 2 = zelo malo, 3 = malo 4 = veliko, 5 = zelo veliko**

- a) Informiranje
- b) Ugotavljanje lastnosti in ocenjevanje (assessment)
- c) Dajanje nasvetov – direktivno svetovanje (advice)
- d) Svetovanje – nedirektivno svetovanje (counselling)
- e) Poklicna vzgoja oz. izobraževanje za kariero (career education)
- f) Posredovanje dela ali učnih mest (placement)
- g) Zastopanje klienta (advocacy)
- h) Povratno informiranje (feed-back)
- i) Spremljanje klientov (follow-up)

**4. Kakšen je vaš izobrazbeni profil?**

- a) Psiholog
- b) Socialni delavec
- c) Socialni pedagog, pedagog, andragog, defektolog
- d) Sociolog
- e) Ostalo (navedite): \_\_\_\_\_

**5. Koliko imate po vašem mnenju na lestvici od 1 do 5 razvite naslednje temeljne kompetence (povzeto po modelu IAEVG in modelu CEDEFOP)?**

**(lestvica: 1 zelo slabo, 2 slabo, 3 povprečno, 4 dobro, 5 zelo dobro)**

- a) Etična praksa in profesionalen odnos
- b) Zastopanje in vodenje klientov pri učenju, razvoju karijerne poti ter osebnosti
- c) Zavedanje in upoštevanje kulturnih razlik klienta pri interakciji z ostalimi
- d) Integriranje teorije in raziskovalnega dela v prakso
- e) Sposobnost oblikovanja, implementacije in evalvacije programov in intervencij karijerne orientacije
- f) Razvijanje in zavedanje lastnih zmožnosti ter omejitev
- g) Sposobnost učinkovitega komuniciranja

- h) Poznavanje in omogočanje dostopa do ažurnih informacij glede izobraževanja, usposabljanja, smernic zaposlovanja, trga dela in socialnih zadev
- i) Socialna in medkulturna občutljivost
- j) Sposobnost učinkovitega sodelovanja v timu strokovnjakov
- k) Demonstriranje poznavanja procesa vseživljenjskega razvoja kariere

**6. Koliko imate po vašem mnenju na lestvici od 1 do 5 razvite naslednje specifične kompetence (povzeto po modelu IAEVG in modelu CEDEFOP)?**

**(lestvica: 1 zelo slabo, 2 slabo, 3 povprečno, 4 dobro, 5 zelo dobro)**

- a) Izvajanje ocenjevanja (lastnosti, znanj, interesov, rezultatov testov ...)
- b) Izobraževalna orientacija (izbor izobr. programa, izdelava izobr. načrta ...)
- c) Razvoj kariere (priprava in izvajanje programa pomoči klientu, glede na njegove potrebe)
- d) Svetovanje (omogočanje klientove samorefleksije, odločanja in reševanja težav)
- e) Upravljanje informacij
- f) Konzultacija in koordinacija (informiranje in orientacija staršev, šole, delodajalcev)
- g) Raziskovanje in evalvacija (študijsko spremljanje tem, povezanih s karierno orientacijo)
- h) Razvijanje in izvajanje programov (oblikovanje, izvedba, evalvacija kariernih programov in storitev)
- i) Povezovanje s skupnostjo (spodbujanje sodelovanja med partnerji na lokalni ravni)
- j) Facilitiranje vstopa v učenje in delo (učenje veščin iskanja zaposlitve, povezovanje z delodajalci ...)

**7. Menite, da kompetence v večji meri pridobivate/razvijate aplikativno, se pravi s prakso, ali teoretično (nasprotje aplikativnega)?**

- a) aplikativno
- b) teoretično



**8. Če ste na zgornje vprašanje odgovorili z odgovorom aplikativno, menite, da je za to kriva odsotnost formalnega izobraževanja za karijerne svetovalce?**

- a) da
- b) ne

**9. Ali se trenutno udeležujete modularnega izobraževanja za karijerne svetovalce – MUKS, ki poteka na ZRSZ?**

- a) da
- b) ne

**10. Kako bi na lestvici od 1 do 5 ocenili svoje poznavanje teorij kariernega svetovanja?**

**Lestvica: 1 = zelo slabo, 2 = slabo, 3 = povprečno, 4 = dobro, 5 = zelo dobro**

Moje poznavanje teorij kariernega svetovanja je:    1    2    3    4    5

**11. Kako dobro poznate spodaj naštetih teorij kariernega svetovanja?**

**Lestvica: 1 = ne poznam, 2 = sem že slišal zanjo, a ne poznam podrobnosti, 3 = poznam**

- a) Teorija lastnosti in zahtev (Parsons)
- b) Razvojni pristopi (Super)
- c) Model DOTS (Law&Watts)
- d) Pristop strukture priložnosti – opportunity structure approach (Roberts)
- e) Kanadski model – The Canadian blueprint model (Redekopp)
- f) Teorija socialnega učenja (Krumboltz)
- g) Careership – delo Hodkinsona in sodelavcev
- h) CASVE koncept sprejemanja odločitev – The CASVE decision-making cycle (Peterson)

**12. Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z 2 ali 3, ste se z omenjenimi teorijami prvič seznanili na trenutno izvajajočem modularnem izobraževanju na ZRSZ (MUKS) ali jih poznate že od prej?**

- a) S teorijami sem se seznanil na izobraževanju MUKS.
- b) Teorije poznam že od prej.

**13. Ali se strinjate s trditvijo, da zaradi odsotnosti formalnega izobraževanja za karijerne svetovalce nimate dovolj znanja o teorijah s področja karijerne orientacije/svetovanja?**

- a) Da, strinjam se s to trditvijo.
- b) Ne, s to trditvijo se ne strinjam.

**14. Menite, da bi formalno izobraževanje za karijerne svetovalce pripomoglo k večjem poznavanju teh teorij?**

- a) Da, formalno izobraževanje bi k temu pripomoglo.
- b) Ne, formalno izobraževanje na to ne bi imelo vpliva.

Za sodelovanje se Vam najlepše zahvaljujem in Vas lepo pozdravljam!