



Brigita Rupar,
odgovorna urednica

Uvodnik

Tokratno številko smo posvetili karierni orientaciji, ki je v Programskih smernicah še vedno poimenovana s starim nazivom poklicna orientacija, ki pa že zdavnaj ne ustreza več. Že dobri dve desetletji ali še več govorimo o karieri, kompetencah, fleksibilnemu trgu dela, prekarizaciji mladih in drugih življenjskih konceptih, s katerimi se soočajo svetovalni delavci in karierni svetovalci, predvsem pa mladi ob vstopu v obdobje odraslosti. Zdajšnje generacije mladih se čedalje kasneje ekonomsko osamosvajajo, kar podaljšuje njihovo odvisnost od staršev, in kot ugotavlja vodilna avtorica prof. dr. Mirjana Ule, zmanjšuje stabilnost njihovih življenjskih potekov. To pa ima širše in dolgoročne vplive tako na posameznike kot tudi na družbo, v kateri živimo. Obdobje mladih odraslih postaja najbolj dramatično življenjsko obdobje, ker je to tudi obdobje razreševanja temeljnih identitetnih vprašanj, še navaja prof. Ule. To pomeni velik izziv tudi za šolske svetovalce in druge karierne svetovalce. Avtorica ugotavlja, da je glede na kompleksne dejavnike sodobnega življenja temeljna naloga svetovalnih delavcev opolnomočenje mladih, da bolj zaupajo vase in s tem gradijo občutek življenjske skladnosti.

Alenka Fidler je opravila raziskavo, kako poteka izvajanje karierne orientacije v času pouka na daljavo. Ugotavlja, da se aktivnosti niso bistveno spremenile, so se pa izvajale v manjši meri. Spodbudno je, da so svetovalci izvedli več skupinskih oblik dela kot pri pouku v živo, manj spodbudno pa je, da se je precej zmanjšal delež vključenih učiteljev, odzvalo pa se je tudi manjše število učencev in dijakov.

V naslednjih prispevkih si lahko preberete, kako v institucijah, ki se ukvarjajo s kariernim svetovanjem, razvijajo to področje dela. Zavod RS za zaposlovanje ima tradicijo, ki sega v sredino prejšnjega stoletja. Zlata Šlibar in njene sodelavke so predstavile ključne prelomnice in strokovnjake, ki so vplivali na razvoj svetovanja za mlade in oblikovanje novih orodij. Danes pri njihovem delu prevladujejo e-svetovanje in digitalna orodja. Pač v duhu časa.

Raziskovalke iz Mirovnega inštituta izpostavljajo primer dobre prakse spolno občutljive karierne orientacije v avstrijskih šolah, poimenovan Dan za fante. Krajšo različico tega dogodka so oblikovali in preizkusili tudi v naših šolah; v članku lahko preberete, kakšni so bili odzivi učencev.

V rubriki Intervju objavljamo pogovor z Marijo Radovanović, ki v Srbiji s pomočjo GIZ (Nemške družbe za mednarodno sodelovanje) vodi projekte opolnomočenja mladih za dobro poklicno izbiro. Inovativen je pristop srečanja mladih s svetom dela, ko gredo mladostniki v podjetja in v neposredni praksi spoznajo poklice, ki jih zanimajo.

Karierna orientacija je torej področje dela, ki upošteva enkratnost posameznika ter hkrati močno odseva družbene in gospodarske razmere. Karierni svetovalci, med katere glede na svoje naloge sodijo tudi svetovalni delavci, imajo zahtevno in odgovorno delo.

Brigita Rupar

Karierna orientacija za učence in dijake v času šolanja na daljavo

Pripravile svetovalke za svetovalno delo

Zavod RS za šolstvo

Priporočila

V času, ko so šole zaprte in pouk poteka na daljavo, je treba tudi karierno orientacijo izpeljati na daljavo. V interaktivnih programskih smernicah (glej Interaktivni učni načrti – Programske smernice za osnovno in srednjo šolo <https://dun.zrss.augmentech.si/#/>) smo z zeleno barvo označili obvezne naloge karierne orientacije, ki so navedene spodaj.

Osnovna šola

- Informiranje učencev o nadaljnjem izobraževanju, poklicih in možnostih zaposlovanja
- Izvedba predavanj oziroma delavnic za učence
- Individualno in skupinsko poklicno svetovanje
- Individualno poklicno svetovanje za starše (lahko skupaj z učenci) o poklicni izbiri
- Sodelovanje z učitelji pri načrtovanju in izvedbi poklicne vzgoje

Standard

- Svetovalna služba izvede letno vsaj dve uri predavanj na oddelek (v zaključnih dveh razredih) z vsebinami poklicne vzgoje.
- Svetovalna služba omogoči vsakemu učencu vsaj en svetovalni razgovor pred zaključkom osnovne šole (v zaključnem razredu, po potrebi tudi prej). Udeležba je za učenca prostovoljna.

Srednja šola

Svetovalna služba koordinira naloge s področja poklicne orientacije.

- Dijaki morajo imeti možnost udeležiti se posebnih oblik skupinskega dela, s pomočjo katerih spoznajo samega sebe, se informirajo o možnostih nadaljevanja šolanja ali vključitve v delo ter pridobivajo znanja in spretnosti, ki jih potrebujejo pri različnih prehajanjih.
- Za dijake v zadnjem letniku svetovalna služba obvezno ponudi (ali organizira) vsaj en individualni razgovor.

- Svetovalna služba zagotavlja dostopnost do informacij, povezanih s poklicno orientacijo, vsem udeležencem.

Izvedbene oblike dela z učenci 9. razredov in zaključnimi letniki dijakov

Individualni razgovori

Predlagamo, da razgovore z učenci (vse zapisano velja tudi za dijake, seveda prilagojeno) izpeljete prek Zooma ali MS Teamsov. Povabilo učencem pošljite na elektronske naslove ali na spletni strani šole navedite povezavo do svoje osebne sobe, kjer ste dostopni. Oblikujte tabelo v skupnem dokumentu (npr. Gdrive) s prostimi termini, v katero učenci vpišejo svoje ime (dober sistem imajo na Osnovni šoli Leskovec pri Krškem, <https://www.os-leskovec.si/karierna-orientacija-aktualno/>). Za vsakega učenca predvidite okvirno pol ure časa. Da bo proces svetovanja stekel hitreje, naj učenci prej izpolnijo vprašalnik – lahko eVPP ali pa kakšen drug, ki ste ga sami oblikovali.

Nekaj idej za vprašalnik: kakšni so moji interesi, kaj me zanima, katere izvenšolske dejavnosti obiskujem, kateri poklici me zanimajo, kaj se mi zdi pomembno pri izbiri šole, kam se nameravam vpisati ...

Kot izhodišče za razgovor z učenci naj služijo tudi karierne mape, če so jih učenci delali, in kakršni koli drugi podatki (npr. rezultati različnih vprašalnikov, rezultati KIK in MFBT ali drugih testov), skratka vse, kar vam lahko pomaga pri vodenju razgovora.

Druga možnost dostopa do učencev je oblikovanje spletne učilnice, prek katere obveščate učence o vseh pomembnih informacijah, jih vabite na razgovore, nalagate povezave do pomembnih spletnih strani, pripravljate gradiva itn.

Predlagamo vam, da do izpolnjevanja prijavnic za vpis izpeljete vsaj en individualni razgovor z vsakim učencem/dijakom, lahko ob prisotnosti staršev, ni pa nujno.

Skupinsko delo

Svetovalci se povežite z razredniki in drugimi učitelji z namenom, da skupaj pripravite razredno uro (npr. tehniški dan ali OIV v srednji šoli) na temo odločanja za nadaljnje šolanje in poklic. Na voljo je veliko digitalnih orodij na spletnih straneh NKT VKO (<https://www.vkotocka.si/gradiva/>), E-svetovanje (<https://esvetovanje.ess.gov.si/KaksenSem/OsebnostneLastnosti/DelovniListOsebnostneLastnosti.aspx>), Karierni plac (<https://karierniplac.si/asset/atFB2ckHGz2qFtakn>), Moja izbira (<https://www.mojaizbira.si/>) in drugih.

Predlagamo, da za vsak oddelek izpeljete vsaj dve uri, da jih boste seznanili z najnujnejšimi informacijami glede postopka za vpis in pogojev, datumov, možnosti za štipendije, možnosti za individualno svetovanje (pri vas ali zunaj šole).

Izvedbene oblike dela s starši

Tudi starše je treba povabiti v proces odločanja za nadaljnje šolanje ali poklicno odločitev njihovih otrok. Učencem svetujte, naj k razgovoru pri vas povabijo tudi starše. Za starše organizirajte roditeljski sestanek, ki je lahko skupen za vse oddelke na šoli. ■

Analize in prikazi

- 5** Dr. Mirjana Ule
**Spremembe v kariernem oblikovanju življenjskih
potekov mladih**
- 15** Mag. Alenka Fidler
Izvajanje karierne orientacije v času pouka na daljavo

Spremembe v kariernem oblikovanju življenjskih potekov mladih

Changes to Young People's Career Paths

Dr. Mirjana Ule

Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani

5

Izvleček

Prehod iz šole v zaposlitev ima za mlade poseben pomen. Pomeni prehod v ekonomsko samostojnost in odraslost v polnem pomenu. Zaradi rastočega preloma v možnostih zaposlitve se je zmanjšala stabilnost življenjskega poteka. Za mlade v prehodu v odraslost se je najprej začel uveljavljati sistem fleksibilne podzaposlenosti, ki se oblikuje na robu uradnega sistema polne zaposlitve. Te spremembe ne vplivajo samo na načrtovanje profesionalne kariere, ampak posledično na načrtovanje življenjske kariere. Študije kažejo predvsem na drugačno samopodobo ter stališča do sveta in življenja pri sodobni generaciji mladih (Ule 2016). Delo izgublja monopolni položaj tistega, ki določa smisel (odraslega) življenja. Namesto pretežne usmeritve v delo in trajno zaposlitev se mladi preusmerjajo na druga področja. Kot konkurenčna motiva se pojavljata kvaliteta življenja in delo na sebi. Če mladi nimajo možnosti za konstruktivne in družbeno priznane poti za doseganje pričakovanega socialnega statusa, poskušajo doseči alternativni socialni status. To lahko pomeni produktivni spopad z obstoječimi razmerami. Še večkrat pa to vodi v destrukcijo, pasivnost ali samodestrukcijo. Posledica teh sprememb je pasivna, obrambna, difuzna identiteta kot adaptivni odgovor na težji, negotov in nejasen prehod v odraslost.

Ključne besede:

življenjski potek, identiteta, socialna ranljivost, pluralizem karier, življenjska prožnost.

Abstract

The transition from school to employment is of special importance to young people. It denotes a transition to economic independence and adulthood in every sense of the word. A growing lack of employment opportunities has reduced the stability of the life course. A system of flexible underemployment is being pursued by young people transitioning to adulthood; this system is formed at the margins of the official full employment system. These changes affect not only the planning of one's professional career but, consequently, also the planning of one's life course. Studies mostly indicate a different self-image and attitudes towards the world and life in the contemporary generation of young people (Ule 2016).

Keywords:

life course, identity, social vulnerability, plurality of careers, flexibility in life.

Work is losing its monopoly as the thing that gives meaning to (adult) life. Instead of mostly focusing on work and permanent employment, young people are focusing on other areas. The quality of life and personal growth are two emerging competitive motives. When young people do not have the opportunity to pursue constructive and socially recognized paths to achieve the expected social status, then they try to achieve an alternative social status. This could lead to a productive conflict with the existing circumstances. More often than not, it leads to destructive behaviour, passiveness or self-destructive behaviour. The result of these changes is a passive, defensive, diffused identity as an adaptive response to a harder, more uncertain and unclear transition to adulthood.

Uvod

Proces vključevanja v družbo odraslih je vedno tudi proces socialne selekcije za posamezne družbene položaje. Bistvena dejavnika te selekcije sta danes predvsem izobraževalni proces ter stopnja uspešnosti mladega človeka v tem procesu. Končna odločitev o doseženem statusu sicer pripada sistemu dela (zaposlitve), vendar na to močno vplivajo doseženi izobraževalni rezultati (dosežene stopnje, diplome). V sistemu izobraževanja morajo biti otroci in mladostniki zgodaj odgovorni za svoje izobraževalne poteke in pridobitev različnih spričeval in nazivov. Tudi nekatere druge dejavnosti, ki so sicer značilne za odrasle, na primer potrošniška in medijska usposobljenost, se selijo v vse zgodnejša leta. Obenem se vstop v osrednje družbene položaje, kontinuirano in trajno zaposlitev, vzpostavitev lastne družine in starševstvo v povprečju pomikajo v poznejša leta življenja.

V zadnjem desetletju se je položaj mladih temeljito spremenil. Za manjšino mladih so spremembe odprle možnosti za uspeh, kariero, materialni standard, življenjske stile, ki si jih prej ni bilo mogoče zamisliti. Vse več mladih pa se spopada s precejšnjim povečanjem izobraževalnih in delovnih zahtev, institucionaliziranjem nižjih dohodkov in znatnim povečanjem stroškov za zagotavljanje vsaj razumne stopnje neodvisnosti oz. s podaljšano odvisnostjo od izvornih družin. Dejstvo je, da življenjske razmere sodobnih mladih označuje svojski razkol med vedno večjim obsegom svobode in avtonomije mladih pri odločanju o življenjskem poteku ter vedno večjih nejasnostih in tveganjih pri načrtovanju življenja.

Individualizacija življenja pomnožuje število in obseg tveganih življenjskih odločitev in življenjskih poti za vse mlade.

Individualizacija življenja pomnožuje število in obseg tveganih življenjskih odločitev in življenjskih poti za vse mlade. Pri tem se tveganja najbolj zgostijo pri tistih, ki nimajo ustrezne ekonomske in socialne podpore pri svojih družinah, so nezaposleni oz. jim grozi dolgoročna nezaposlenost (Beck 2016). Mlade obremenjuje tudi splošno upadanje trdnih in splošno zavezujočih pravil in življenjskih orientacij, na katere bi se lahko naslonili v problemskih situacijah in svojih osebnih krizah.

Mladi doživljajo te spremembe bodisi kot povečanje možnosti za načrtovanje in upravljanje s svojim življenjskim potekom ali kot zmanjšanje možnosti za obvladovanje življenja ter povečevanje negotovosti in tveganj. Katera doživetja bodo prevladala, je odvisno od kulturnega konteksta, kulturnega kapitala posameznika, medosebnih podpornih mrež in še česa. Pogled na vse večjo prožnost zaposlovanja kaže, da načelo polne in trajne zaposlitve do upokojitve upada. Ljudje so se vse bolj prisiljeni obnašati kot krošnjarji, ki svoje spretnosti ponujajo delodajalcem.

Enako velja za družinsko zgodovino posameznika. Pri tem je treba še bolj upoštevati povezana življenja družinskih članov. Vzorci družinskega življenjskega poteka vse manj sledijo tradicionalnim vzorcem in vse bolj usklajevanju osebnih pričakovanj s pričakovanji partnerjev. Obenem pa je treba pri družinski zgodovini vse bolj upoštevati tudi delovno zgodovino in načrtovanje delovne kariere

vsakega posameznika. Ta »kavarna odločitev« (Elder 1997) ponuja neznansko veliko alternativnih poti. Način urejanja poti pa je odvisen tako od relativne nadvlade potrošniškega trga, medijev, izobraževalne in zaposlitvene politike ter ponudb socialne politike kot od možnosti posameznika za svobodo izbire.

Oteženi prehodi v zaposlitev spreminjajo biografske poteke

Prehod iz šole v zaposlitev ima za mlade še prav poseben pomen, pomeni namreč prehod iz mladosti v odraslost. Vstop v delo omogoča dolgoročno načrtovanje življenja, kariere, družine. Dokler se tudi ekonomsko ne osamosvojiš, še naprej živiš nekakšno podaljšano otroštvo, v odvisnosti od družine in še širše, v odvisnosti od družbe. Zato vse težji prehod v delo prizadene prav mlade. Zaradi rastočega preloma v možnostih zaposlitve se je zmanjšala stabilnost življenjskega poteka. Te spremembe ne vplivajo samo na načrtovanje profesionalne kariere, ampak posledično na načrtovanje družinske kariere. Kako usodno lahko mlade zaznamuje brezposelnost, opozarjajo predvsem raziskave, ki primerjajo populacijo zaposlenih mladih s populacijo brezposelnih mladih. Študije kažejo predvsem na drugačno samopodobo in samospoštovanje ter stališča do sveta in življenja pri nezaposlenih mladih (Ule 2016).

Za mlade v prehodu v odraslost se je najprej začel uveljavljati sistem *fleksibilne podzaposlenosti*, ki se oblikuje na robu uradnega sistema polne zaposlitve. Zanje to pomeni menjavanje nezaposlenosti z obštudijskimi zaposlitvami, delnimi zaposlitvami, delom v sivi ekonomiji. Problem je tudi normalizacija negotovosti v sferi dela – sprejetost tega, da varen danes ne more biti tako ali tako nihče. Prekarnost se torej normalizira in naturalizira, postaja način življenja in premišljevanja o prihodnjem življenju, ki ga sprejemajo mladi (Giroux 2016).

Zaradi preoblikovanja podjetij in zmanjševanja števila zaposlenih se povečuje usmeritev k epizodičnim vzorcem dela in zaposlitev, to pa vpliva na druge biografske odločitve mladih ljudi. Strategije delovne lojalnosti zaposlenih in lojalnosti do zaposlenih, notranji trg dela in načelo senioritete, ki so vplivali na zaposlitvene kariere in stabilne zaposlitve v klasični moderni družbi, so nadomestile strategije zniževanja stroškov. Te ustvarjajo bodisi verige nestandardnih zaposlitev, zgodnje upokojitve ali pa prožne podzaposlitve oz. prekarne zaposlitve.

Te spremembe ne vplivajo le na kontinuiteto zaposlitvene kariere človeka, temveč vplivajo tudi na načrtovanje profesionalne kariere in posledično na načrtovanje vsakdanjega življenja, družine in družinske kariere. Primerjalne študije kažejo, da nestandardne oblike zaposlitve obsegajo predvsem starostne skupine od 24 do 35 let in od 55 do 64 let (Malo in Moreno Minguez 2018). To pomeni večjo destandardizacijo zaposlitve na začetku in ob koncu delovne kariere. Predvsem negotove zaposlitvene možnosti na začetku delovne kariere pomembno vplivajo na odločitve v zasebnem življenju, načrtovanje družine in rojstvo otrok.

Pluralizem karier v sodobnih življenjskih potekih

Kariere so postale pomembne, potem ko za načrtovanje in razreševanje življenjskih dogodkov niso več zadoščali rojstvo, domača socializacija in družbeni sloj (Luhmann 1994). Kariera v tradicionalnem pomenu zaznamuje menjave poklicnih položajev posameznika v nekem organiziranem družbe-

Dokler se tudi ekonomsko ne osamosvojiš, mladi še naprej živijo nekakšno podaljšano otroštvo, v odvisnosti od družine in še širše, v odvisnosti od družbe.

Predvsem negotove zaposlitvene možnosti na začetku delovne kariere pomembno vplivajo na odločitve v zasebnem življenju, načrtovanje družine in rojstvo otrok.

Kariera je postala zaporedje selektivnih dogodkov, ki jih izbere posameznik sam in vodijo k uresničenju začasnega življenjskega cilja.

8

nem sistemu. V sodobnem času se je pojem kariere razširil. *Kariera* je postala zaporedje selektivnih dogodkov, ki jih izbere posameznik sam in vodijo k uresničenju začasnega življenjskega cilja. Sestavljajo jo dogodki, ki spadajo k njej zato, ker jo pozitivno ali negativno pospešujejo in s tem omogočajo druge dogodke, ki tudi spadajo k njej. Pomeni lahko na primer izobraževalno pot posameznika (izobraževalna kariera), zaporedje priznanj (uspešna kariera), pa tudi zaporedje bolezni (bolezenska kariera) ali na primer deliktov (kriminalna kariera), vedno večje izključevanje iz življenjskih priložnosti in možnosti (marginalna kariera).

Izraženo drugače, »kariera je sestavljena iz dogodkov in obenem tem dogodkom podeli karierno vrednost« (Luhmann 1994, str. 196). To dogajanje je mogoče le tako, da se nanaša na dogodke, ki spet lahko omogočijo nove karierne dogodke. Pridobitev diplome je pogoj za vstop v zaposlitev, vstop v zaposlitev je pogoj za pridobivanje kredita za nakup stanovanja, slab učni uspeh omejuje možnosti za nadaljne izobraževanje in posledično zaposlitev, prejšnja kazen vpliva na višino kazni v naslednjem postopku. Zdi se, da se kariera začne iz nič, obenem pa omogoča samo sebe. Vsi karierni dogodki so možne in obenem naključne izbire za nadaljnje izbire. Vsak dogodek je pogoj za naslednje karierne dogodke in predzgodovina dogodka je nujna za njegov nastanek. Celotna kariera je torej ves čas možna in naključna struktura. Zato so potrebni naključni zunanji in notranji dejavniki, na primer »sreča« in »uspeh«. Vendar šele kariera omogoči povezavo med »srečo« in »uspehom«.

Odvisnost od naključnih zunanjih in notranjih dejavnikov (npr. socialni položaj izvirne družine, varno ali toksično otroštvo, realna/nerealna samopodoba itd.) dela kariero res zelo negotovo, vendar je negotovost vedno zdajšnja. Vedno se lahko zgodi, da zamudimo nekaj, česar pozneje ne moremo več nadomestiti. Pred to negotovostjo se varujemo na primer s pretirano skrbjo za potek šolanja in izobrazbo, telesno zdravje in urjenje. Luhmann temu pravi »poskusi kapitalizacije časa« (Luhmann 1994, str. 197), kajti nikoli ne moremo biti gotovi, da nam kaka drugačna ali boljša priprava ne bi bolj pomagala k življenjski sreči ali uspehu oziroma karieri.

Kariera omogoča človeku, da opredeli svojo identiteto v časovni dimenziji. Postavi ga v asimetrično neponovljivost časa, četudi se v karieri življenjski dogodki nanašajo na dogodke v nekem drugem času, ki so pomembni zanj. S tem se karierni dogodki ohranjajo kot referenčne točke, na katere se kariera vedno znova nanaša in se tako gradi naprej. Res je, da se z dejavnostmi posameznika v določenem času spreminja njegov pogled na kariero v preteklosti, kariera lahko dobi povsem drug značaj, kot ga je imela do tedaj. Običajno se človek z uspešno kariero sicer uči iz svojih uspehov ali neuspehov v preteklosti, vendar noče biti odvisen od njih ali določen z njimi. Obenem pa je vsak hip pripravljen spremeniti »pogled« na svojo dotedanjo kariero, na primer drugače vrednotiti posamezne dogodke in dosežke. Nasprotno se dogaja človeku z »neuspešno« kariero. Temu se zdi, da ga preteklost določa močnejše, kot ga v resnici. Vendar kljub temu ne ve, pri čem je, in še manj, kaj ga čaka.

Kariera vodi do kumulativnih učinkov; uspehi vodijo k uspehom, neuspehi k neuspehom, začetne majhne razlike vodijo h končnim velikim razlikam in tako se dogaja *samosелеkcija karier*. Bolj zaupamo karierno uspešni kot karierno neuspešni biografiji. Tudi če ne bi bilo drugih vzrokov za regeneracijo neenakosti, bi razlike v karierah poskrbele za to. Torej lahko trdimo, da kariere niso le posledica doživetih socialnih razlik, temveč proizvajajo podobne, čeprav nestabilne neenakosti v delitvah življenjskih možnosti (Ule 2008).

Kolikor bolj se družbena določila življenjskih potekov izvajajo iz pogojev individualnih karier, toliko bolj postaja kariera univerzalna življenjska oblika. Po Luhmanu karierno oblikovanje življenjske poti

Kolikor bolj se družbena določila življenjskih potekov izvajajo iz pogojev individualnih karier, toliko bolj postaja kariera univerzalna življenjska oblika.

odpira celo možnost, da se posameznik vede pasivno in nezainteresirano in išče svojo nišo v mirnem življenju. To pomeni, da zavrne »izbiro karier«. Obenem pa tudi to pomeni izbiro neke kariere, v tem primeru izbiro ničelne kariere (Luhman 1994). Toda tudi ničelna kariera ne izključuje trenutkov, v katerih se moramo zaradi česa kesati ali kaj obžalovati.

Identitetna drama v prehodih v odraslost

Diskurzi o prehodih v odraslost se po vsej Evropi umeščajo med nove razprave o oblikah socialne vključenosti in novih tveganj socialnega izključevanja (Malo in Moreno Minguez 2018). Če gledamo na mlade odrasle skozi kontekste družbene neenakosti, razlikovanje zgolj na »vključene« in »izključene« ni več ustrezno. Če hočemo zaobjeti ves spekter problemov prehodov oziroma »označevalcev statusa«, to terja nadaljnjo diferenciacijo. Kopičenje kulturnega kapitala lahko vodi do zagotovljene zaposlitve, vendar še vedno obstaja tveganje, da bo posameznik med šolanjem ali poklicnim usposabljanjem sprejel napačne odločitve. V tem primeru se njegov življenjski čas in motivacija »izpraznita«, gresta v prazno ali imata nepričakovane posledice na drugih področjih življenja, na primer v partnerstvu.

Čeprav nekateri doživljajo te zamegljene razlike med mladostjo in odraslostjo kot podaljšano obdobje mladostniškega moratorija, eksperimentiranja, je to za druge marginalizacija, izključevanje iz ekonomskega in političnega sveta. Raziskovalci identitetnih sprememb v obdobju mladih odraslih so ugotovili, da se poglobljena kriza identitete v mladosti seli v obdobje prehodov v odraslost, v obdobje »mladih odraslih«, zato postaja to najbolj dramatično življenjsko obdobje. Tako klasična adolescenca dijakov kot podaljšana adolescenca študentov sta postali s stališča prehoda in odločitev neproblematični in stabilni življenjski obdobji, vezani predvsem na izpolnjevanje zahtev v izobraževalnem sistemu. Obdobje mladih odraslih je danes postalo obdobje razreševanja temeljnih identitetnih vprašanj.

Poglobljena kriza identitete v mladosti se seli v obdobje prehodov v odraslost, v obdobje »mladih odraslih«, zato postaja to najbolj dramatično življenjsko obdobje.

Analitiki identitetnega razvoja govorijo o dveh temeljnih strategijah pri mladih odraslih: *razvojni* in *izogibovalni strategiji* razreševanja identitetnih problemov (Schwartz, Côté in Arnett 2005, str. 222). Ugotavljajo, da na izbiro teh strategij pomembno vpliva občutek dejavnosti ali svobodne izbire. Termin »dejavnost« pomeni občutek odgovornosti za svoj življenjski potek in zaupanja v to, da bo mlad človek lahko presegel ovire, ki jih doživlja. Človek z *razvojno strategijo* ima občutek lastnega udejstvovanja in obvladovanja življenja. Zato v identitetnih odločitvah lahko neobremenjeno upošteva več različnih možnosti. Življenje jemlje kot izziv, kot polje možnosti in priložnosti.

Človek z *razvojno strategijo* ima občutek lastnega udejstvovanja in obvladovanja življenja.

Človek z *izogibovalno usmeritvijo* pa nima tega občutka, zato teži h konformnosti z družinskimi ali socialnimi pričakovanji ali k odlaganju in izogibanju identitetnim odločitvam. Mladi, ki sledijo izogibovalni strategiji, izkazujejo dokaj šibko samospoštovanje, kažejo tudi manjšo zavezanost svojim ciljem, vrednotam in prepričanjem (Schwartz, Côté in Arnett 2005, str. 224). Njihovo identitetno raziskovanje je manj usmerjeno. Bolj je odvisno od različnih naključij in pogosteje vodi do življenjskih zmed in zmot. Njihovi identitetni problemi se ne izražajo v sistematičnem raziskovanju dostopnih možnosti, temveč pretežno v brezcilnosti in anomiji, ki sta značilni za klasično difuzno identiteto. Te razlike med mladimi preprečujejo združevanje doraščajočih mladih v kakšno enotno socialno skupino z enotnimi smotri in značilnostmi.

Raziskovalci opozarjajo na še eno nevarnost tega obdobja, namreč da mladi predolgo vztrajajo v obdobju socialne nedoraslosti in si ne ustvarijo identitetnega kapitala za prehod v dejansko socialno in ekonomsko neodvisnost (Helve in Bynner 2007). V teh prime-

rih lahko *mladostništvo postane stanje nerazrešene identitetne krize*. Ali pa se zadovoljijo z določenimi dosežki na posameznih področjih življenja, na primer v karieri, druge pa prepustijo »usodi«. Raziskovalci življenjskega poteka hkrati ugotavljajo in domnevajo, da veliko mladih iz zdajšnje kohorte ne bo nikoli odraslo po konvencionalnih standardih, ampak bodo lahko dolgo ali celo za vedno ostali v nekakšnem *polodraslem obdobju*, na primer v nejasnem ekonomskem statusu prožne podzaposlitve ali v nejasnem partnerskem razmerju brez obveznosti in odgovornosti ali v oskrbi v izvorni družini (Schwartz, Côte in Arnett 2005). Lahko so zelo uspešni na nekem področju, na primer v delovni karieri, in povsem nedorasli na drugem, na primer v intimnih razmerjih.

V iskanju novih vzorcev življenjskih konceptov, prehodov, identitet se spreminjajo in ustvarjajo novi vzorci normalnosti. Nove strategije spopadanja s temi zahtevami se ritualizirajo, nekateri konvencionalni statusni prehodi pa se deritualizirajo. Pri raziskovanju prehodov v odraslost je torej treba upoštevati, da je vključenost današnje generacije mladih daleč kompleksnejša, kot jo vidijo in priznavajo različne socialne politike. Kompleksnost strategij preživetja v tej igri vodi do posamičnih strategij, ki so lahko včasih videti tudi kot poti v marginalizacijo (na primer opuščanje izobraževanja). Subjektivno pa so to včasih nujne stopnje za razreševanje identitetnih težav. Vendar ne smemo nasesti iluziji, češ da v sodobnih družbah ni več pomembna stabilna identiteta za delovanje odraslih in da so torej identitetni zaostanki ali identitetne konfuzije normalni.

V iskanju novih vzorcev življenjskih konceptov, prehodov, identitet se spreminjajo in ustvarjajo novi vzorci normalnosti.

Negotovosti in tveganja v prehodih povečujejo psihosocialno ranljivost mladih

Skupni imenovalac mladih po vsej Evropi je torej naraščajoča negotovost prehodov v odraslost. Številne raziskave po Evropi, tudi v Sloveniji, kažejo naraščanje obsega in teže problemov mladih ter tveganj, ki jih prinaša reševanje problemov prehodov v socialno in ekonomsko samostojnosti in neodvisnost. Mladi so videti izjemno dojemljivi za »tveganjske diskurze«, kar nedvomno vpliva na njihove življenjske izkušnje, načrte in stile. To kažejo vse naše raziskave mladih v Sloveniji v zadnjem desetletju (Ule 2008). Družbena neenakost se iz medrazredne premika tudi k znotrajrazredni diferenciaciji. To seveda ne pomeni, da postajajo razredne razlike manj pomembne, temveč da se dodatno krepijo dejavniki, ki znotraj slojev krepijo diferenciacijo mladih. Eden od najpomembnejših dejavnikov socialne diferenciacije mladih je danes obstoj družinskih podpor, torej ali ima mlad človek družinsko podporo in kako kakovostna je ta. Pri tem so odločilne družinske čustvene podpore in družinske socialne mreže.

Vsa nasprotja in težave, s katerimi se morajo spopadati mladi danes, povečujejo njihovo socialno in psihološko ranljivost. Z izrazom socialna ranljivost označujemo posameznike, ki so, kadar so v stiku s družbenimi institucijami, bolj izpostavljeni njihovemu nadzoru in ukrepom, kot pa imajo koristi od institucionalnega poseganja. Bistvo socialne ranljivosti je stopnjevanje težav in kopičenje nerešenih problemov, ki izhajajo drug iz drugega; slab šolski uspeh, nizka izobrazba, slabe zaposlitvene možnosti, materialne, socialne, čustvene, zdravstvene težave (Ule idr. 2000). Strukturne lastnosti socialne ranljivosti, na primer slab izhodiščni položaj, se praviloma prepletajo s kulturnimi in interakcijskimi vidiki, na primer manj čustvenih in socialnih podpor v ožjem in širšem okolju.

Z izrazom socialna ranljivost označujemo posameznike, ki so, kadar so v stiku s družbenimi institucijami, bolj izpostavljeni njihovemu nadzoru in ukrepom, kot pa imajo koristi od institucionalnega poseganja.

Dolgoročno so v ekonomskem, socialnem in psihološkem smislu najbolj ranljive te skupine mladih (Walther in Pohl 2005):

- mladi, ki so predčasno izključeni iz izobraževanja in šole,
- mladi s slabimi izobraževalnimi kvalifikacijami, ki vstopijo v nizko kvalificirane in nestabilne segmente trga dela,
- mladi, ki vstopijo v nestabilne segmente trga dela (prekarne zaposlitve) ali postanejo nezaposleni takoj po usposabljanju,
- mladi, ki nimajo materialne, socialne, čustvene podpore svoje družine.

Izobrazba je izjemno pomembna za socialno uvrščanje in kakovost življenja otrok in mladostnikov, zato je izpad iz izobraževalnega sistema nekaj najbolj dramatičnega in problematičnega, kar se lahko zgodi mlademu človeku, primerljivo kvečjemu z nezmožnostjo vstopa v delo oziroma z nezaposlenostjo. Izključitev iz šolskega sistema je eden od ključnih dejavnikov socialne ranljivosti oziroma socialne izključenosti mladih in eno od ključnih političnih vprašanj, ki zadeva otroke in mladostnike. Kljub priljubljenim predstavam, da mladi zapustijo šolo zaradi psiholoških ali socialno-ekonomskih značilnosti, so razlogi za šolski neuspeh veliko kompleksnejši. Izstop iz šole je kumulativni proces, ne impulzivno dejanje. Dokaj redko se zgodi, da je odločitev za zapustitev šole hipna. Razlogi, ki jih mladi pogosto navajajo, na primer slabe ocene, ponavljanje letnikov, niso nujno pravi. To so lahko zgolj racionalizacije ali poenostavitve bolj kompleksnih pogojev (Ule 2008).

Končni razlog za izpad je sicer slab šolski uspeh, neizpolnjevanje pogojev za napredovanje. Ponavadi je izpad povezan še s kakšnim osebnim ali socialnim problemom in stiskami, zaradi katerih je učenca težavno opravljati šolske obveznosti in upoštevati šolska pravila. Razlog za izpad je tako lahko sovplivanje med potrebami in značilnostmi socialno prikrajšanih učencev ter šolskim procesom. Da bi razumeli kompleksne medsebojne vplive med značilnostmi učencev in šolskimi procesi, so nekatere raziskave ugotavljale, katere razloge za izstop iz šole navajajo učenci sami. Wehlage in Rutter (1986, str. 376) sta razloge strnila v to ugotovitev: »Učenci zapustijo šolo, ker jih v šoli ne marajo, zato tudi sami šole ne marajo.«

Mladi, ki izstopijo iz rednega šolskega sistema, imajo ob vsem tem še dodatne težave, številni imajo čustvene ali socialne probleme z okoljem. Tudi položaj teh mladih na trgu delovne sile je slab, saj zaradi pomanjkljive izobrazbe težko dobijo zaposlitev. V preteklosti so bili tudi nekvalificirani ali zelo nizko kvalificirani delavci sposobni najti delo. Danes pa zahteva prestrukturirano in tržno naravnano gospodarstvo predvsem bolj usposobljeno, pa tudi čustveno in osebnostno čvrsto delovno silo. Populacija mladih, ki je deprivilegirana v izobraževanju in pozneje na trgu delovne sile, je pogosto takšna tudi na drugih področjih življenja.

Mladi so vse bolj odvisni od »vratarjev prehodov«, profesionalcev v institucijah, ki skrbijo za umeščanje mladih v sistem (Heinz 1992). Sistemi institucionalnih podpor, socialne institucije, pa so preobremenjeni z nepredvidljivimi zahtevami trga dela in z vse večjim številom začasno ali trajno brezposelnih. Državni in javni podporni sistemi ne delujejo vselej v skladu s potrebami in skrbmi vseh mladih. Izobraževanje, poklicno usposabljanje in politike zaposlovanja vsebujejo nevarnost

V preteklosti so bili tudi nekvalificirani ali zelo nizko kvalificirani delavci sposobni najti delo. Danes pa zahteva prestrukturirano in tržno naravnano gospodarstvo predvsem bolj usposobljeno, pa tudi čustveno in osebnostno čvrsto delovno silo.

normalizacije razlik v prehodih med številnimi posamičnimi primeri in celo med posamičnimi potmi prehajanj. To pomeni, da proizvajajo nenamerne paradoksalne učinke socialnega izključevanja namesto socialne vključenosti.

Splošno načelo socialne vključenosti mora priznati subjektivne izkušnje mladih, strategije soočanja z življenjskimi dilemami, ki so jih razvili, njihove zahteve po udeležbi v družbi in priznanje življenjskih stilov celo in zlasti tedaj, ko se ti odmikajo od norme. To pomeni tudi, da vključenost v trg dela ne more biti več edini cilj strategij vključevanja. Mladi imajo različne kariere na različnih življenjskih področjih, razvijajo socialne vire v različnih družbenih okoljih. Glavna naloga socialne vključenosti je torej krepitev teh možnosti, celo tedaj ko ti niso neposredno povezani z dobro znanimi vzorci poklicnih karier.

Država in institucije bi morale ukrepe za pomoč mladim v prehodu v odraslost bolj usmerjati v zavarovanje prehodov kot statusov. Potrebujemo koncepte, ki omogočajo vključevanje formalnih in neformalnih sposobnosti, ter priznanje, da so mladi delno samostojni in delno odvisni, pač glede na različne socialne kontekste ter posamična merila.

Mladi imajo različne kariere na različnih življenjskih področjih, razvijajo socialne vire v različnih družbenih okoljih. Glavna naloga socialne vključenosti je torej krepitev teh možnosti, celo tedaj ko ti niso neposredno povezani z dobro znanimi vzorci poklicnih karier.

Upravljanje s psihosocialnimi problemi odraščanja

V nasprotju s prejšnjimi desetletji imajo mladi danes največ težav prav na najpomembnejših področjih življenja, pomembnih za socialno promocijo in odraščanje, kot so na primer šolski pritiski, zaposlitev. Skrb vzbujajoči so problemi, vezani na samopodobo in socialne stike (osamljenost), ter čustveni problemi (samodestruktivnost). Največji problemi mladih so, kot kažejo raziskave, vse večje socialne razlike, strah pred brezposelnostjo in ekološki problemi (Ule 2016). Zaskrbljujoča je dokaj visoka stopnja (samo)destruktivnosti, občutkov negotovosti, krivde in demoraliziranega odnosa do sveta in življenja.

Značilen odgovor sodobnih adolescentov na povečanje tveganj in negotovosti v življenju je poseben psihosocialni položaj, ki se kaže v občutkih nemoči, samoodtujitvi, socialni osamitvi, občutkih nesmisla in praznosti ter nepravilnosti in avtoritarizma (Hurellmann 1996). Zlasti občutek nepravilnosti je pomemben dejavnik, ki izkušnje negotovosti prevaja v psihosocialne bolečine. Mladi izgubljajo zaupanje v racionalnost sveta, za katerega se lahko ustrezno pripravimo z odraščanjem in šolanjem. Zato se povečuje *nezaupanje do življenja*. Svet vse bolj doživljajo kot sovražen in menijo, da ne moremo pričakovati kaj dobrega. Tak svet minira občutek življenjske suverenosti posameznikov. Neustrezne možnosti za predelavo stresnih situacij se kažejo na primer v pojavih odvisnosti in pripravljenosti za nasilne obračune. Nasilje postane strategija reševanja težav praviloma tedaj, ko ni na voljo drugih vzorcev za njihovo obvladanje. K njemu se zlasti radi zatekajo mladi iz socialno zapostavljenih slojev.

Posledica teh regresivnih pojavov so tudi okrepljeni *občutki osamljenosti* oziroma *socialne izključenosti* med mladimi. Pri osamljenosti ne gre toliko za pomanjkanje vidnih socialnih stikov mladih z vrstniki ali drugimi ljudmi, temveč za občutek, da večina teh zvez nima globljega pomena, da je zgolj časna ali nastala iz preračunljivosti. Skratka, gre za manko pomembnih drugih, ki bi mladostnikom pomenili zrcalo, v katerem bi lahko ugledali svoj zrcalni jaz. In prav ta manko je danes problem mladih. V njem pa se izražajo globlji problemi vse družbe, ne le mladih. Sodobna življenja mladih odraslih torej zaznamujejo negotovosti, spremembe, lomi, vračanja in nihanja. Zdi se, kot da so se problemi klasične mladosti, ki je postala dokaj varen del podaljšanega obveznega šolanja, premaknili za deset let.

Življenjska prožnost (*resilience*) je eden od ključnih dejavnikov, ki odločajo, ali mladi odrasli prenašajo tveganja in stiske v sprejemanju življenjskih odločitev in kako.

Bolje bi bilo, če uspešno odraščanje ne bi bilo toliko odvisno od trenutnih srečnih okoliščin, ampak bolj od premišljenih strategij, izdelanih družbenih vodil in pravil o prehodih iz mladosti v odraslost.

Nekatere raziskave kažejo, da je življenjska prožnost (*resilience*) eden od ključnih dejavnikov, ki odločajo, ali mladi odrasli prenašajo tveganja in stiske v sprejemanju življenjskih odločitev in kako (Ule 2017). Tisti, ki so v otroštvu in zgodnji mladosti doživeli veliko problemov, vendar so jih znali premagati, razvijejo posebno odpornost do stresov in sposobnost prenašanja tveganj, ki jo imenujejo *življenjska prožnost*. Ta je odvisna tudi od osebnostne trdnosti in podpornega socialnega okolja.

Posebno zanimivi so mladi, ki so se spremenili iz slabo prilagojenih mladih v verodostojne mlade odrasle. Podatki Mastenove in kolegov kažejo, da so imeli ti mladi nekaj ugodnih virov, bodisi psiholoških bodisi socialnih, za prilagajanje na konfliktno razmere (Masten idr. 2005). Ti mladi dokazujejo, da so možne spremembe na bolje tudi pri mladih, ki izhajajo iz konfliktnih razmer in ki so v zgodnji mladosti slabo prilagojeni na prehod v odraslost. Kljub vsemu bi bilo bolje, če uspešno odraščanje ne bi bilo toliko odvisno od trenutnih srečnih okoliščin, ampak bolj od premišljenih strategij, izdelanih družbenih vodil in pravil o prehodih iz mladosti v odraslost. Pri tem igrajo veliko vlogo socialne politike in svetovalne ustanove, ki lahko socialno bolj ranljivim mladim ali mladim na vzporedni poti pomagajo pri prehodih v odraslost.

Dejstvo je, da se tveganje napačnih strategij lahko pojavi tudi tedaj, ko gre mlad človek po utrjenih institucionalnih poteh, na primer konča šolanje, vendar izobrazba in izpopolnjevanje ne ustrežata pravim potrebam trga dela. Le kratek korak je od negotovosti o tem, kako doseči socialno vključenost, do vprašanja, kaj ta sploh je. Običajno premislek o socialni vključenosti pogosto to enači z vključenostjo na trgu dela. Nasprotno pa mladi odrasli lahko doživljajo sebe kot vključene na številne različne načine. Posebno pomembno vlogo pri tem igrajo svetovalni delavci. Zaradi kompleksnosti prehodov njihova vloga danes ni samo usmerjati zaposlitvene in karijerne možnosti mladih, ampak usmerjati in pomagati upravljati z identitetnimi in življenjskimi vprašanji prehodov.

Sklep

Sodobni čas od mladih zahteva sposobnost hitrega prilagajanja na spremenljive družbeno-ekonomske razmere. Čeprav bo gotovo veliko mladih našlo svojo pot v odraslo življenje, se zdi, da sodobni družbeni procesi promovirajo dve kontrastni skupini mladih – zmagovalce in poražence; torej tiste, ki jim ti procesi odpirajo nove možnosti in so zato izziv zanje, in tiste, ki so v tej tekmi vedno bolj potisnjeni na obrobje. Zmagovalci imajo družbene in osebne vire, s katerimi izkoriščajo priložnosti, ki jih ponuja sodobni čas. Mladi, ki se ne zmorejo prilagajati modernizacijskim zahtevam, ker so osebno in družbeno nanje manj pripravljeni ali sploh nepripravljeni, tvegajo vstop med poražence. Oboji, tako zmagovalci kot poraženci, imajo svojo usodo le delno v svojih rokah, toda zmagovalci vedo, kaj početi z njo in kako jo usmerjati, da bodo imeli korist od tega (Ule 2016).

Izhodišče so vedno družbeni pogoji, v katerih živijo mladi. Ti so kontekst življenjskega sveta. Konteksti življenjskega sveta pa vplivajo na vzorce tolmačenja in delovanja v vsakdanjem življenju. Družbeni pogoji so torej pomemben dejavnik v spopadanju s težavnimi življenjskimi okoliščinami in v njihovem reševanju. Lahko povečujejo ranljivost posameznika pred bodočimi obremenitvami v vsakdanjem svetu; na primer dolgotrajna nezmožnost najti zaposlitev vpliva na občutek nemoči in neuspešnosti. Ranljivost posameznika zato ni le individualna psihološka kategorija, temveč se nanaša na njegove življenjske kontekste.

Osrednje dejavnosti kariernega svetovanja in svetovalnega dela z mladostniki naj bi bile opolnomočenje mladostnikov, povečevanje zaupanja do sveta in samozaupanje.

Najboljša obramba pred ranljivostjo mladega človeka je občutek življenjske skladnosti in stabilnosti. Občutek življenjske skladnosti pomeni gotovost in zaupanje v temeljna področja življenja; v zmožnost organizirati izkušnje iz notranjega in zunanjega sveta v napovedljive in razumljive celote; v zmožnost izdelati strategije in poti za reševanje nalog in problemov, ki jih prinaša življenje; v doživljanje nalog in problemov kot izzivov, za reševanje katerih se splača potruditi. *Življenjska skladnost* je zaupanje v svojo usposobljenost za ustrezno odzivanje na zunanje in notranje življenjske razmere in stanja človeka. Daje mu občutek usposobljenosti za to, da lahko sam vodi in oblikuje svoje življenjske razmere. Občutek skladnosti in stabilnosti vsebuje težnjo, da svojim življenjskim razmeram dámo neki subjektivni pomen, povezan s svojimi željami in potrebami. Nasprotje občutka življenjske skladnosti je stanje demoralizacije.

Življenjsko skladnost lahko torej razumemo kot celoto vseh psihosocialnih in organskih dejavnikov odpornosti človeka zoper obremenitve, strese in stiske kot dejavnike, ki zmanjšujejo njegovo psihosocialno ranljivost. Opolnomočenje mladostnikov, povečevanje zaupanja do sveta in samozaupanje naj bi bile torej glede na vse povedano osrednje dejavnosti kariernega svetovanja in svetovalnega dela z mladostniki. ■

Viri in literatura

- Beck, U. (2016). *The Metamorphosis of the World*. Cambridge: Polity Press.
- Elder, G. H. (1997). *Lives in Social Change*. V: W. R. Heinz (ur.), *Theoretical Advances in Life Course Research*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag, str. 49–74.
- Giroux, H. (2016). *Resisting youth and the crushing state violence of neoliberalism*. V: P. Kelly, A. Kamp (ur.), *Youth in a Globalizing World*. Leiden: Brill, str. 223–241.
- Heinz, W. R. (ur.). (1992). *Institutions, Gatekeeping and the Life Course*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Helve, H., Bynner, J. (ur.). (2007). *Youth and Social Capital*. London: The Tufnell Press.
- Luhmann, N. (1994). *Kopierte Existenz und Karriere. Zur Herstellung von Individualität*. V: U. Beck, E. Beck-Gernsheim (ur.), *Riskante Freiheiten*. Frankfurt/M.: Suhrkamp, str. 85–115.
- Malo, A. M., Moreno Minguéz, A. (ur.). (2018). *European Labour Markets. Problems and Politics*. Cham: Springer Vrl.
- Masten, A. S., Obradović, J., Burt, K. B. (2005). *Resilience in emerging adulthood: developmental perspectives on continuity and transformation*. V: J. J. Arnett, H. L., Tanner (ur.), *Emerging Adult in America*. New Jersey: Prentice Hall, str. 173–188.
- Schwartz, S. J., Côté, J. E., Arnett, J. J. (2005). *Identity and Agency in Emerging Adolthood. Two Developmental Routes in the Individualization Process*. *Youth and Society*, vol. 37, 2, str. 201–229.
- Ule, M., Renner, T., Mencin Čeplak, M., Tivadar, B. (2000). *Socialna ranljivost mladih*. Maribor: Aristej.
- Ule, M. (2008). *Za vedno mladi. Socialna psihologija odraščanja*. Ljubljana: Založba FDV.
- Ule, M. (2016). *Downward mobility is now a reality for a new generation of young people : comparative analysis 1985–2015. Teorija in praksa : revija za družbena vprašanja*, letn. 53, št. 6, str. 1295–1308.
- Ule, M. (2017). *Identity challenges and social experiences of higher education students with disabilities in Slovenia*. *Disability & society*, letn. 32, št. 10, str. 1592–1607.
- Walther, A. Pohl, A. (2005). *Thematic Study on Policy Measures for Disadvantaged Youth*. Study for the European Commission. Tubingen: IRIS.
- Wehlage, G., Rutter, R. A. (1986). *Dropping out: how much do schools contribute to the problem*. V: G. Natriello (ur.), *School dropouts, patterns and policies*. New York: Teachers College Press, str. 41–56.

Izvajanje karijerne orientacije v času pouka na daljavo

Distance Education: Implementation of Career Guidance

Mag. Alenka Fidler

OŠ Gustava Šiliha Laporje

15

Izveček

V prispevku predstavljamo terminološko zmedo v slovenskem prostoru na področju poklicne/karijerne orientacije, nato pa se preusmerjamo na spremembe svetovalnega dela v osnovnih in srednjih šolah, ki so se pojavile pri prehodu na pouk na daljavo v času epidemije covid-19. V raziskavi je sodelovalo 106 svetovalnih delavcev osnovnih in 21 svetovalnih delavcev srednjih šol. V času pouka na daljavo so svetovalni delavci več časa namenili področjema učenje in poučevanje ter socialno-ekonomske stiske, manj karierni orientaciji. Aktivnosti karijerne orientacije se v času pouka na daljavo niso bistveno spremenile. Med oblikami dela se je povečal obseg dela s celotnim razredom ter oblikovanje skupin na podlagi sposobnosti posameznikov. S karierno orientacijo se v času pouka na daljavo ukvarjajo predvsem svetovalni delavci, vloga razrednika, drugih učiteljev in zunanjih izvajalcev se je zmanjšala. Odzivnost učencev in dijakov na aktivnosti karijerne orientacije v času pouka na daljavo ni zadovoljiva. Glede na rezultate je smiselna evalvacija izvajanja karijerne orientacije na daljavo na ravni vsake šole posebej z namenom priprave načrtov dela za področje karijerne orientacije do konca šolskega leta, za naslednje šolsko leto in za morebitno ponovno izvajanje pouka na daljavo, pri čemer naj bodo v načrtih jasno opredeljene naloge svetovalnih delavcev, razrednikov, drugih učiteljev in zunanjih izvajalcev.

Ključne besede:

svetovalno delo,
karierna orientacija,
pouk na daljavo.

Abstract

The article presents the confusion in the use of terminology relating to career guidance in Slovenia. Changes in counselling work in primary and secondary schools caused by the transition to distance education during the Covid-19 epidemic have been investigated. There were 106 counsellors from primary schools and 21 from secondary schools that took part in the research. During distance education, counsellors devoted more of their time to teaching and tuition, and to addressing socio-economic hardships, but less to career guidance. The activities of counsellors in the area of career guidance ser-

Keywords:

counselling, career
guidance, distance
education.

vices have not changed significantly during distance education. Teaching practice saw an increase in whole-class teaching and the forming of groups based on pupils' abilities, while the individual approach has diminished. Career guidance during distance education is primarily implemented by school counsellors, while the involvement of class teachers, subject teachers and external consultants has diminished. The responsiveness of primary and secondary school pupils to career guidance activities during distance education is not satisfactory. According to the results, it would be reasonable to evaluate career guidance during distance education in every school, for the purpose of preparing career guidance action plans by the end of the school year, for the next school year, and for possible distance education in the future. The plans should clearly outline the tasks of counselling workers, class teachers, subject teachers and external consultants.

Poklicna/karierna orientacija – terminološka zmeda

V Sloveniji terminologija glede poklicne/karierne orientacije ni dorečena. Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (2006) uporablja termin vseživljenjska karierna orientacija, Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (2007) termin poklicno svetovanje, Programske smernice za delo šolske svetovalne službe v osnovni šoli (2008) in Programske smernice za delo svetovalne službe v gimnazijah, nižjih in srednjih poklicnih šolah ter strokovnih šolah in dijaških domovih (2008) uporabljajo termin poklicna orientacija. Termin vseživljenjska karierna orientacija, vsebina in izvajalci te dejavnosti v Sloveniji prvič opredeli leta 2010 Zakon o urejanju trga dela (2010), ki poleg dejavnosti karierne orientacije odraslih ureja tudi dejavnost šolskih svetovalnih služb. Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju (Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji 2011) predlaga uporabo termina karierna orientacija oziroma vseživljenjska karierna orientacija.

Terminološka zmeda se je deloma uredila leta 2011 z izdajo terminološkega slovarja s področja karierne orientacije (Kohont idr. 2011), ki natančneje definira posamezne termine.

- **Poklicna orientacija** je organizirana dejavnost, ki pomaga posamezniku ugotoviti njegove zmožnosti in osebnostne lastnosti, raziskati možnosti za izobraževanje in zaposlovanje ter izbrati poklic in izobraževanje v skladu z njegovimi interesi, zmožnostmi in možnostmi. Cilj poklicne orientacije je pomagati posamezniku do odločitve za nadaljnje izobraževanje in izbiro poklica.
- **Poklicno svetovanje** je svetovalni proces, v katerem se posamezniku na podlagi vseh relevantnih informacij pomaga sprejeti odločitev o poklicu in poti, ki ga do poklica vodi.
- **Karierno svetovanje** je storitev, pri kateri se posameznik ob pomoči svetovalca odloča o kariernih ciljih in sprejema karierne odločitve na podlagi svojih želja, potreb, zmožnosti, lastnosti, interesov, vrednot, razvojnih priložnosti ter zastavljeni karierni načrt tudi uresničuje.
- **Vseživljenjska karierna orientacija** posameznikom v vseh življenjskih obdobjih in na kateri koli točki njegovega življenja pomaga sprejemati odločitve o izobraževanju, usposabljanju in poklicu ter jim omogoča vodenje njihovih življenjskih poti v učenju, delu in drugih okoljih.

»V posameznih strateških, zakonskih in operativnih dokumentih, ki usmerjajo in urejajo področje vzgoje in izobraževanja v Sloveniji, je mogoče zaslediti raznolike usmeritve, dejavnosti, cilje in terminološke opredelitve vseživljenjske karierne orientacije. Navedeno kaže na pomanjkanje skladnega razumevanja pomena vseživljenjske karierne orientacije v slovenskem izobraževalnem prostoru ter izpostavlja potrebo po nadgraditvi in skladni sistemski ureditvi navedenega področja.« (Štremfel in Lovšin 2015, str. 17)

Javrh (2006) opozarja, da poklic in kariera nista sopomenki, zaradi česar poklicne orientacije ne moremo enačiti s karierno orientacijo. Novejše pojmovanje koncepta kariere namreč poklic kot tip dela, ki ga posameznik opravlja, tesno povezuje s kariero in z vzorcem delovnih izkušenj, ki se razteza skozi posameznikovo življenje. Nova terminologija izhaja iz dejstva, da se v družbi znanja učenje in delo vedno bolj povezuje, saj se narava in pogoji dela v večini poklicev spreminjajo tako hitro, da morajo posamezniki stalno pridobivati novo znanje, prilagajati osebne lastnosti, samopodobo in vrednote (Štremfel in Lovšin 2015).

»Pojem kariera se danes definira kot vseživljenjski napredek posameznika v učenju in delu. Skladno s spremembo paradigme se na kariero gleda kot na pojav, ki se dograjuje s pomočjo ustreznih izbir, ki jih posameznik opravi skozi svoje življenje. Razvoj kariere ni več omejen na maloštevilne posameznike s kariero, ampak mora ta možnost biti dostopna vsem posameznikom. To pomeni, da morajo biti omogočeni pogoji za vseživljenjsko vodenje kariere v vseh za to primernih obdobjih človekovega življenja. Potrebno je z ustreznimi ukrepi zagotoviti pogoje za dostopnost vseživljenjske karierne orientacije za vsakega državljan. Ustrezna karierna orientacija precej prispeva k usposobljenosti delovne sile za delodajalce in socialni varnosti za posameznika.« (Bela knjiga ... 2011, str. 45, 46)

»Izraz vseživljenjska karierna orientacija se nanaša na različne aktivnosti, ki državljanom katere koli starosti in v kateri koli fazi življenja omogočajo ugotoviti njihove zmožnosti in interese, da bi se pravilno odločili o izobraževanju, usposabljanju in poklicu. Karierna orientacija hkrati omogoča državljanom, da vodijo individualne življenjske poti v učenju, delu in v drugih okoljih, v katerih se teh sposobnosti in zmožnosti lahko naučijo in/ali jih uporabljajo v vseh vidikih življenja.« (Jurišević 2011, str. 14)

V prispevku bomo v skladu s sodobnimi smernicami uporabljali izraz karierna orientacija, čeprav se v vseh trenutno veljavnih dokumentih za izvajanje poklicne/karierne orientacije v šolah še vedno uporablja izraz poklicna orientacija.

Poklic in kariera nista sopomenki, zaradi česar poklicne orientacije ne moremo enačiti s karierno orientacijo. Novejše pojmovanje koncepta kariere namreč poklic kot tip dela, ki ga posameznik opravlja, tesno povezuje s kariero in z vzorcem delovnih izkušenj, ki se razteza skozi posameznikovo življenje.

Karierna orientacija v slovenskih šolah

Organizacije, ki se v Sloveniji ukvarjajo s karierno orientacijo, so šole, univerze in njihovi karierni centri, izobraževalni centri in središča, Zavod RS za zaposlovanje (uradi in karierna središča) in druge (Medresorske smernice kakovosti vseživljenjske karierne orientacije 2015). Vseživljenjska karierna orientacija je v slovenski zakonodaji s področja vzgoje in izobraževanja obravnavana precej splošno in posredno, zastarela je tudi terminologija (Ažman in Rupar 2015). Podrobna analiza učnih načrtov predmetov osnovne šole in gimnazije z vidika vseživljenjske karierne orientacije je pokazala, da v učne načrte osnovnih in srednjih šol vseživljenjska karierna orientacija ni sistematično umeščena (Sentočnik 2012a; 2012b).

Tako v osnovni kot tudi v srednji šoli je pomembno poskrbeti za optimalno identificiranje poklicnih potencialov mladostnikov ter za kakovostno usmerjanje, spremljanje in svetovanje v procesu poklicne/karijerne orientacije (Juriševič 2011).



Po veljavnih Programskih smernicah svetovalne službe v osnovni šoli (2008) poklicna orientacija zajema poklicno informiranje, diagnosticiranje, poklicno svetovanje, poklicno vzgojo, namestitev, zastopanje, povratno informiranje in spremljanje svetovancev. Ena izmed aktivnosti poklicne orientacije je poklicna vzgoja, v okviru katere učenec razvija predstave, znanja in veščine, ki mu omogočajo ustrezno odločanje in pomagajo pri prehodih z ene na drugo stopnjo izobraževanja ter pri prehodu v zaposlitev. Poklicna vzgoja se izvaja v okviru rednega pouka glede na učne načrte predmetov, v okviru oddelčne skupnosti in drugih aktivnosti na šoli in zunaj nje. Izvajajo jo učitelji, razredniki in šolski svetovalni delavci.

Po programskih smernicah svetovalne službe v gimnazijah, nižjih in srednjih poklicnih šolah ter strokovnih šolah in dijaških domovih (2008) svetovalna služba koordinira naloge s področja poklicne orientacije. Dijaki morajo imeti možnost, da s pomočjo različnih oblik dela spoznavajo samega sebe, se informirajo o možnostih nadaljnega šolanja ali vključitve v delo ter pridobivajo znanja in spretnosti, ki jih potrebujejo pri različnih prehajanjih.

Dobra karierna orientacija je plod večletnega sistematičnega dela učiteljev, šolskih svetovalnih delavcev in staršev ter predstavlja eno izmed osnovnih področij dela šolske svetovalne službe tako v osnovni kot v srednji šoli. Sedanje smernice za delovanje šolske svetovalne službe niso v skladu s sodobnim pojmovanjem vseživljenjske karijerne orientacije. Zavod RS za šolstvo pripravlja nove smernice, v katerih bo v skladu s sodobnim pojmovanjem umeščen termin karierna orientacija.

Watts, Guichard, Plant in Rodriguez (1997) izpostavljajo koristi poklicne/karijerne orientacije tako z ekonomskega kot socialnega vidika, saj ima vplive na zmanjšanje osipa v izobraževanju in usposo-

bljanju, zmanjšanje števila napačnih odločitev za izobraževanje in zaposlovanje, povečanje motivacije učencev, študentov in zaposlenih ter izboljšanje usposobljenosti delovne sile.

Nenačrtovana poklicna orientacija ima ob koncu osnovne šole številne negativne posledice, med katerimi je treba izpostaviti visoke deleže dijakov, ki so zgrešili prvi korak in bili neuspešni ter iščejo zase najlažjo rešitev in ne najboljše; visoke deleže dijakov, ki so prvi korak napravili napačen in morajo, če želijo delati na področjih, ki jih zanima, nadaljevati šolanje v oteženih okoliščinah; številni dijaki, ki se po končani srednji šoli zaposlijo, ne želijo zaposlitve v pridobljenem poklicu; grenak občutek vsakega od teh dijakov, zaradi katerega mnogi od njih postanejo družbeno vse manj prilagojeni (Žvokelj 2001).

Pri karierni orientaciji je treba graditi na štirih ključnih kompetencah, ki razvijajo pomembne zmožnosti, veščine in znanja, ki učencem omogočajo učinkovito spoprijemanje s stalno spreminjajočimi se razmerami v družbi (Ažman idr. 2005):

- **samospoznavanje in oblikovanje samopodobe**, ki zajema spoznavanje in presojanje osebnostnih lastnosti, prepoznavanje in razumevanje zunajšolskih, šolskih in poklicnih interesov, presojanje in razumevanje zmožnosti, presojanje in razumevanje zmožnosti za učenje, razvijanje občutka pozitivne lastne vrednosti ter prepoznavanje in razvijanje stališč in vrednot;
- **zbiranje informacij**, ki zajema spoznavanje družbenega okolja kot konteksta možnosti izobraževanja, dodatnega usposabljanja in zaposlovanja;
- **sprejemanje odločitev in vodenje kariere**;
- **učenje za prehod**, ki zajema veščine iskanja zaposlitve, zmožnosti vstopanja na trg dela, zmožnosti vstopanja v nadaljevanje šolanja.

Medresorske smernice kakovosti vseživljenjske karierne orientacije (2015) med storitvami poklicne/karierne orientacije ločijo informiranje, ugotavljanje lastnosti posameznika, samostojno vodenje kariere, karierno vodenje ali osnovno karierno svetovanje, poglobljeno karierno svetovanje in učenje veščin vodenja kariere.

Izvajanje karierne orientacije na daljavo

Epidemija covid-19 ima velik vpliv na področje izobraževanja. Ob zaprtju vseh vzgojno-izobraževalnih institucij so šole začele izvajati pouk na daljavo. Podobno kot učitelji so se tudi svetovalni delavci v času epidemije covid-19 v letu 2020 morali preusmeriti v izvajanje nalog programskih smernic svetovalnega dela v osnovnih in srednjih šolah na daljavo s pomočjo informacijsko-komunikacijske tehnologije.

»Pri izvedbi pouka na daljavo je vsekakor smiselno izpostaviti pomembnost poučevanja na daljavo, ki je med drugim odvisno tudi od tehnologije, e-storitev in e-vsebin, ki so dostopne posameznemu

učitelju ter učencu. Pojavljajo se popolnoma novi izzivi tako za učitelja kot učenca, ki je še zmeraj (in zmeraj bolj) v središču celotnega pedagoškega procesa. Vsi se soočamo s spremenjenimi vlogami, za katere učitelji niso bili v popolnosti usposobljeni.« (*Vzgoja in izobraževanje v Republiki Sloveniji ... 2020*, str. 16) Zavod RS za šolstvo je za splet pripravil interaktivne učne načrte, v katerih so posebej označeni vsebine in cilji, ki so enako kakovostno uresničljivi tudi pri pouku na daljavo. Med njimi so tudi naloge karijerne orientacije.

V programskih smernicah Svetovalna služba v osnovni šoli (2008) so naloge, ki se lahko izvajajo tudi na daljavo, na področju karijerne orientacije posebej označene.

- **Svetovalno delo z učenci:** Informiranje učencev o nadaljnjem izobraževanju, poklicih in možnostih zaposlovanja; izvedba predavanj oziroma delavnic za učence; individualno in skupinsko poklicno svetovanje.
- **Standard:** Svetovalna služba izvede letno vsaj dve uri predavanj na oddelek (v zaključnih dveh razredih) z vsebinami poklicne vzgoje; svetovalna služba omogoči vsakemu učencu vsaj en svetovalni razgovor pred zaključkom osnovne šole (v zaključnem razredu, po potrebi tudi prej).
- **Svetovalno in posvetovalno delo z učitelji in drugimi sodelavci na šoli:** Sodelovanje z učitelji pri načrtovanju in izvedbi poklicne vzgoje.
- **Svetovalno in posvetovalno delo s starši:** Individualno poklicno svetovanje za starše (lahko skupaj z učenci) o poklicni izbiri.

Svetovalna služba koordinira naloge s področja karijerne orientacije. Dijaki morajo imeti možnost udeležiti se posebnih oblik skupinskega dela, s pomočjo katerih spoznavajo samega sebe, se informirajo o možnostih nadaljevanja šolanja ali vključitve v delo ter pridobivajo znanja in spretnosti, ki jih potrebujejo pri različnih prehajanjih.

V programskih smernicah Svetovalna služba v gimnazijah, nižjih in srednjih poklicnih šolah ter strokovnih šolah in v dijaških domovih (2008) je izpostavljen standard izvajanja nalog na daljavo: Svetovalna služba koordinira naloge s področja karijerne orientacije. Dijaki morajo imeti možnost udeležiti se posebnih oblik skupinskega dela, s pomočjo katerih spoznavajo samega sebe, se informirajo o možnostih nadaljevanja šolanja ali vključitve v delo ter pridobivajo znanja in spretnosti, ki jih potrebujejo pri različnih prehajanjih. Za dijake v zadnjem letniku svetovalna služba obvezno ponudi (ali organizira) vsaj en individualni razgovor. Svetovalna služba zagotavlja dostopnost do informacij, povezanih s karierno orientacijo, vsem udeležencem.

V nadaljevanju predstavljamo rezultate raziskave, katere namen je bil preučiti razlike v delu svetovalnih delavcev osnovnih in srednjih šol v času pouka v živo in pouka na daljavo s poudarkom na področju karijerne orientacije. Zanimalo nas je, v koliki meri se spremenijo prioriteta področja dela svetovalnih delavcev v času pouka na daljavo v primerjavi s poukom v živo ter v koliki meri se izvajanje karijerne orientacije razlikuje v času pouka v živo in pouka na daljavo. Predpostavili smo, da se je izvajanje karijerne orientacije v času pouka na daljavo v primerjavi s poukom v živo spremenilo v smeri zmanjšanja kvantitete, sprememb aktivnosti, oblik dela in izvajalcev. Predpostavili smo tudi, da se vsi učenci/dijaki na aktivnosti karijerne orientacije v času pouka na daljavo ne odzivajo.

Metoda

Udeleženci

V raziskavo je bilo vključenih 127 svetovalnih delavcev, od tega 106 iz osnovnih in 21 iz srednjih šol, med njimi zgolj en svetovalni delavec moškega spola. Povabilu se je odzval en svetovalni delavec šol s prilagojenim programom, ki smo ga pri statistični obdelavi izločili.

Pripomočki

Za namen študije smo pripravili kratek vprašalnik, ki je bil predhodno sondažno preizkušen ($N = 10$). Izhodišče vprašalnika so programske smernice za šolsko svetovalno delo v osnovnih in srednjih šolah. Vprašalnik je razdeljen na štiri sklope. Prvi sklop vsebuje vprašanja o objektivnih dejstvih (spol, stopnja šole). Drugi sklop temelji na razvrščanju petih področij svetovalnega dela (učenje in poučevanje; šolska kultura, vzgoja, klima, red; telesni, osebni (spoznavni in čustveni) razvoj; karierna orientacija; socialno-ekonomske stiske) glede na poudarke v času pouka v živo in pouka na daljavo. Tretji sklop preučuje razlike v času, namenjenemu karierni orientaciji, aktivnostih, učnih oblikah in izvajalcih karierne orientacije v času pouka v živo in pouka na daljavo. Pri štirih vprašanjih so uporabljene merske lestvice Likertovega tipa (nič, malo, srednje, veliko, zelo veliko ali nikoli, občasno, pogosto, zelo pogosto). Peto vprašanje, ki se dotika odzivnosti učencev/dijakov v času pouka na daljavo, je zastavljeno kot vprašanje zaprtega tipa z večstransko izbiro. Četrty sklop vprašalnika je namenjen zapisu primerov dobre prakse karierne orientacije, ki so jih svetovalni delavci želeli posebej izpostaviti.

Postopek

Povabilo k reševanju vprašalnika je bilo objavljeno v spletni učilnici šolskih svetovalnih delavcev Zavoda RS za šolstvo. Anketiranje je potekalo od 16. do 22. decembra 2020.

Obdelava podatkov

Raziskava temelji na deskriptivni in kavzalno-neeksperimentalni metodi empiričnega raziskovanja. Statistična obdelava podatkov je bila izvedena v programu IBM SPSS Statistics 27.0 na nivoju deskriptivne statistike (frekvenčne distribucije, povprečne vrednosti). Za ugotavljanje razlik med poukom v živo in poukom na daljavo smo uporabili t-test, za ugotavljanje razlik med svetovalnimi delavci osnovnih in srednjih šol pa χ^2 preizkus.

Rezultati

Rezultate raziskave predstavljamo v treh sklopih, in sicer področja svetovalnega dela v času pouka v živo in pouka na daljavo, razlike med izvajanjem karijerne orientacije v času pouka v živo in pouka na daljavo ter primeri dobre prakse karijerne orientacije na daljavo.

Področja svetovalnega dela v času pouka v živo in pouka na daljavo

Tabela 1: Razvrstitev področij svetovalnega dela v novembru in decembru glede na obseg dela v času pouka v živo in pouka na daljavo; povprečne vrednosti (*M*), standardni odkloni (*SD*) in rezultati t-testov

Področje svetovalnega dela	Pouk v živo		Pouk na daljavo		t-test	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Učenje in poučevanje	2,97	1,449	2,33	1,343	4,430	<0,001
Šolska kultura, vzgoja, klima, red	3,20	1,370	4,38	1,138	-8,313	<0,001
Telesni, osebni (spoznavni in čustveni) razvoj	3,03	1,293	3,11	1,228	-0,667	0,506
Karierna orientacija	1,88	1,022	2,56	1,129	-6,217	<0,001
Socialno-ekonomske stiske	3,93	1,109	2,63	1,223	11,354	<0,001

Rang 1 predstavlja področje, ki mu svetovalni delavci posvetijo največ časa.

V prvem delu raziskave so svetovalni delavci razvrstili področja svetovalnega dela glede na obseg dela v času pouka v živo in pouka na daljavo. Področju, ki mu posvečajo največ časa, so dodelili rang 1.

Primerjava povprečnih vrednosti rangov v tabeli 1 kaže, da svetovalni delavci v času, ko poteka pouk v živo, v novembru in decembru največ časa posvetijo karierni orientaciji, nekoliko manj učenju in poučevanju, nato telesnemu, osebnemu in socialnemu razvoju, šolski kulturi, vzgoji, klimi in redu, najmanj pa socialno-ekonomskim stiskam. V času, ko poteka pouk na daljavo, se svetovalni delavci največ časa ukvarjajo s področjem učenja in poučevanja, nekoliko manj s področjem karijerne orientacije, precej s socialno-ekonomskimi stiskami, manj s področjem telesnega, osebnega in socialnega razvoja ter najmanj s področjem šolske kulture, vzgoje, klime in reda.

V času pouka na daljavo svetovalni delavci statistično pomembno ($p < 0,05$) več časa namenijo področjema učenje in poučevanje ter socialno-ekonomske stiske, v času pouka v živo pa statistično pomembno ($p < 0,05$) več časa namenijo področjema šolska kultura, vzgoja, klima, red ter karierni orientaciji.

Iz tabele 2 je razviden povečan obseg dela svetovalnih delavcev na področju učenja in poučevanja v času pouka na daljavo. V času pouka v živo je rang 1 ali rang 2 področju učenja in poučevanja dodelilo 46,4 % svetovalnih delavcev, v času pouka na daljavo pa se je ta delež povečal na 58,3 %. Področje karijerne orientacije, ki je v novembru in decembru v času pouka v živo prevladujoče, v času pouka na daljavo upade. V času pouka v živo je rang 1 ali rang 2 področju karijerne orientacije dodelilo 75,4 %, v času pouka na daljavo pa 49,1 % sodelujočih. Velike razlike pri delu svetovalnih delavcev so na področju socialnih in ekonomskih stisk. V času pouka v živo je rang 1 ali rang 2 področju socialno-ekonomskih stisk dodelilo 13,4 % svetovalnih delavcev, v času pouka na daljavo pa se je ta delež

Tabela 2: Razvrstitev področij svetovalnega dela v novembru in decembru glede na obseg dela v času pouka v živo in na daljavo; frekvenčne vrednosti rangov (f %)

Področje svetovalnega dela		Rang 1 (f %)	Rang 2 (f %)	Rang 3 (f %)	Rang 4 (f %)	Rang 5 (f %)
Pouk v živo	Učenje in poučevanje	19,7	26,7	14,2	18,1	21,3
	Šolska kultura, vzgoja, klima, red	18,1	9,4	26,1	23,6	22,8
	Telesni, osebni (spoznavni in čustveni) razvoj	13,4	24,4	22,0	26,0	14,2
	Karierna orientacija	46,8	28,6	15,1	8,7	0,8
	Socialno-ekonomske stiske	2,4	11,0	22,8	23,6	40,2
Pouk na daljavo	Učenje in poučevanje	39,1	19,2	19,2	14,2	8,3
	Šolska kultura, vzgoja, klima, red	5,0	5,8	5,0	15,0	69,2
	Telesni, osebni (spoznavni in čustveni) razvoj	13,3	18,3	24,2	32,5	11,7
	Karierna orientacija	20,8	28,3	29,2	17,5	4,2
	Socialno-ekonomske stiske	21,7	28,3	22,5	20,8	6,7

Rang 1 predstavlja področje, ki mu svetovalni delavci posvetijo največ časa.

povečal na 50,0 %. V času pouka na daljavo ukvarjanje s področjem šolska kultura, vzgoja, klima in red upade. V času pouka v živo je rang 1 ali rang 2 področju šolska kultura, vzgoja, klima in red dodelilo 27,5 % svetovalnih delavcev, v času pouka na daljavo pa se je ta delež zmanjšal na 10,8 %.

Razlike med izvajanjem karierne orientacije v času pouka v živo in pouka na daljavo

Tabela 3: Čas, namenjen karierni orientaciji, v času pouka v živo in pouka na daljavo v različnih razredih/letnikih; povprečne vrednosti (M), standardni odkloni (SD) in rezultati t-testov

Razred/letnik	Pouk v živo		Pouk na daljavo		t-test	
	M	SD	M	SD	t	p
OŠ 1.–3. razred	1,56	0,688	1,19	0,488	6,662	<0,001
OŠ 4.–6. razred	1,95	0,761	1,31	0,617	9,152	<0,001
OŠ 7.–8. razred	3,31	0,680	2,39	1,123	9,371	<0,001
OŠ 9. razred	4,75	0,435	4,47	0,674	4,396	<0,001
SŠ: začetni letniki	2,11	0,658	1,58	0,692	3,750	0,008
SŠ: zaključni letniki	4,37	0,684	4,05	1,026	1,555	0,021

Uporabljena je bila merska lestvica Likertovega tipa (1 = nič, 2 = malo, 3 = srednje, 4 = veliko, 5 = zelo veliko).

Iz tabele 3 je na podlagi povprečnih vrednosti razvidno, da se je v vseh razredih/letnikih čas, ki ga svetovalni delavci namenijo karierni orientaciji v času pouka na daljavo v primerjavi s poukom v živo zmanjšal. Razlike so statistično pomembne ($p < 0,05$) v vseh razredih/oddelkih z izjemo začetnih letnikov srednjih šol.

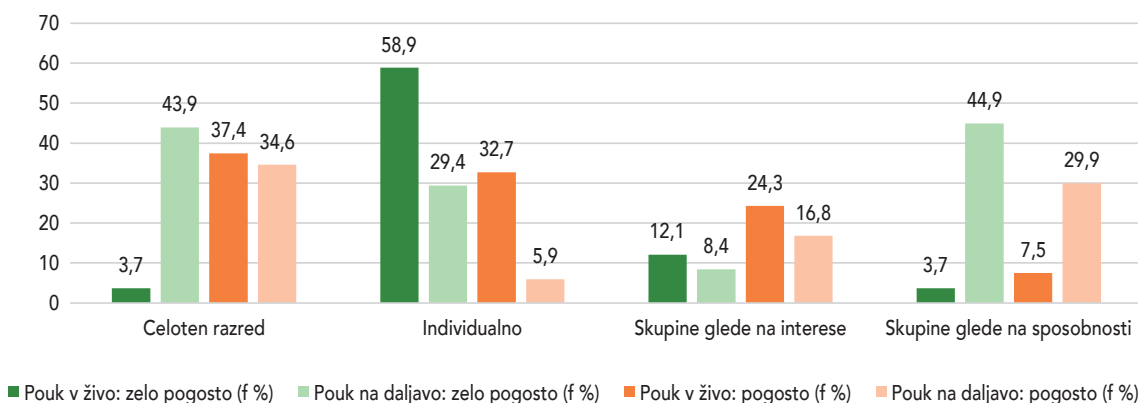
Tabela 4: Aktivnosti karijerne orientacije v času pouka v živo in pouka na daljavo; povprečne vrednosti (M), standardni odkloni (SD) in rezultati t-testov

Aktivnosti karijerne orientacije	Pouk v živo		Pouk na daljavo		t-test	
	M	SD	M	SD	t	p
Predstavitve srednjih šol, fakultet	4,07	0,850	3,72	1,114	3,794	<0,001
Delavnice	3,71	0,847	2,72	1,212	8,762	<0,001
Obiski (virtualnega) kariernega sejma	2,96	1,434	3,69	1,247	-4,786	<0,001
Program Kam in kako	3,97	0,956	3,52	1,176	4,031	<0,001
Portal Moja izbira	3,90	1,018	3,64	1,161	3,225	0,002
Drugi portali	3,33	1,062	3,19	1,100	1,620	0,108
Predstavitve podjetij	2,80	1,136	1,63	0,906	10,185	<0,001
Dnevi dejavnosti, izbirne vsebine na temo kariere	3,44	1,167	2,58	1,408	7,046	<0,001

Uporabljena je bila merska lestvica Likertovega tipa (1 = nič, 2 = malo, 3 = srednje, 4 = veliko, 5 = zelo veliko).

Iz tabele 4 je razvidno, da se tako v času pouka v živo kot v času pouka na daljavo na področju karijerne orientacije najpogosteje izvajajo aktivnosti predstavitev srednjih šol in fakultet, program Kam in kako ter portal Moja izbira, v najmanjši meri pa predstavitve podjetij. Vse aktivnosti so se v času pouka na daljavo izvajale v manjši meri kot v času pouka v živo z izjemo obiska virtualnega kariernega sejma, ki se je v času pouka na daljavo povečal. Razlike so statistično pomembne ($p < 0,05$). Izjema je uporaba drugih portalov, pri kateri ni zaznani statistično pomembnih razlik pri izvajanju pouka v živo in pouka na daljavo.

Med dodatnimi aktivnostmi, ki potekajo tako v času pouka v živo kot v času pouka na daljavo, so svetovalni delavci omenili objavljane novice in aktualnosti na spletnih straneh ali spletnih učilnicah šol, obveščanje učencev in staršev prek e-pošte, roditeljske sestanke, na katerih lahko občasno sodelujejo tudi učenci/dijaki, pogovore z nekdanjimi učenci/dijaki, uporabo raznih (spletnih) vprašalnikov, kvizov, (virtualne) okrogle mize z gosti, tematske delavnice (poklicni interesi, kompetence, dejavniki sprejemanja odločitev ipd.). V času pouka v živo svetovalni delavci pripravljajo še razne oblike kariernih sejmov na šolah, na katerih se predstavljajo šole ali/in podjetja.



Slika 1: Učne skupine pri izvajanju karijerne orientacije v času pouka v živo in pouka na daljavo; frekvence odgovorov zelo pogosto, pogosto (f %)

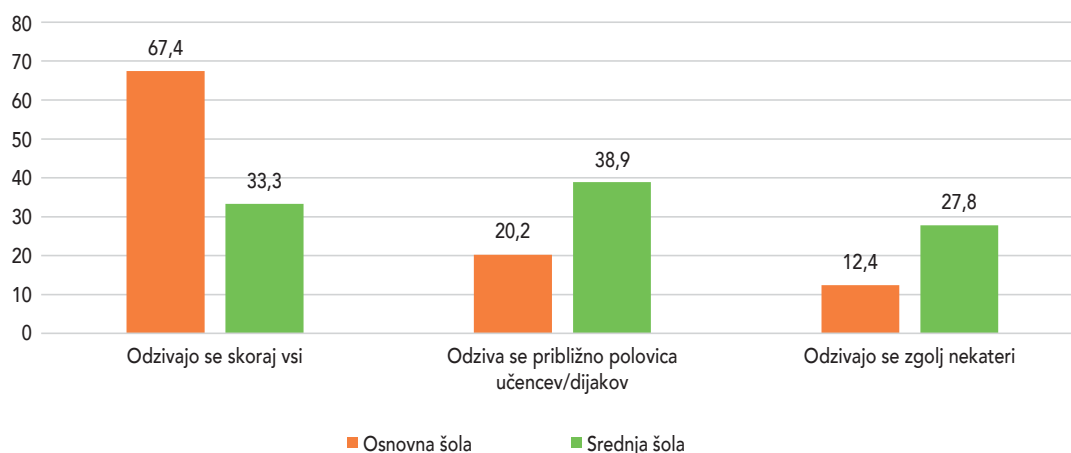
Iz slike 1 je razvidno, da sta se v času pouka na daljavo povečali pogostost izvajanja karijerne orientacije za celoten razred (v času pouka v živo 3,7 %, v času pouka na daljavo 43,9 %) in pogostost oblikovanja skupin glede na sposobnosti posameznikov (v času pouka v živo 3,7 %, v času pouka na daljavo 44,9 %), zmanjšala se je pogostost individualnega pristopa (v času pouka v živo 58,9 %, v času pouka na daljavo 29,4 %).

Tabela 5: Izvajalci karijerne orientacije v času pouka v živo in pouka na daljavo; povprečne vrednosti (M), standardni odkloni (SD) in rezultati t-testov

Izvajalci karijerne orientacije	Pouk v živo		Pouk na daljavo		t-test	
	M	SD	M	SD	t	p
Svetovalni delavec	3,53	0,634	3,53	0,677	0,000	1,000
Razrednik	2,22	0,718	2,07	0,804	3,181	0,002
Drugi učitelji	1,76	0,656	1,48	0,555	5,313	<0,001
Zunanji izvajalci	2,67	0,774	2,18	0,899	5,730	<0,001

Uporabljena je bila merska lestvica Likertovega tipa (1 = nikoli, 2 = občasno, 3 = pogosto, 4 = zelo pogosto).

Povprečne vrednosti v tabeli 5 kažejo, da aktivnosti karijerne orientacije najpogosteje izvajajo svetovalni delavci, pogosto tudi razredniki, v manjši meri zunanji izvajalci, najmanj drugi učitelji. Svetovalni delavci aktivnosti karijerne orientacije izvajajo v enaki meri v času pouka v živo in v času pouka na daljavo. Razredniki, zunanji izvajalci in drugi učitelji aktivnosti karijerne orientacije v času pouka na daljavo izvajajo v manjši meri. Razlike so statistično pomembne ($p < 0,05$).



Slika 2: Odziv učencev/dijakov na izvajanje karijerne orientacije v osnovni in srednji šoli; frekvence odgovorov (f %)

Iz slike 2 je razvidno, da se na aktivnosti karijerne orientacije na daljavo odziva 67,4 % vseh učencev in 33,3 % vseh dijakov. Na 12,4 % osnovnih in 27,8 % srednjih šol se na aktivnosti karijerne orientacije odzivajo zgolj nekateri učenci/dijaki. Preizkus χ^2 je pokazal statistično pomembne razlike med osnovnimi in srednjimi šolami (χ^2 (LR) = 7,220, $p < 0,05$).

Primeri dobre prakse karierne orientacije na daljavo

Svetovalni delavci so zapisali nekatere primere dobre prakse, ki so jih izvedli na področju karierne orientacije v času pouka na daljavo. Precej zapisanih primerov je moč povezati z odgovori svetovalnih delavcev z vprašanji iz sklopa, pri čemer smo ugotavljali razlike med izvajanjem karierne orientacije v času pouka v živo in pouka na daljavo, zato tukaj izpostavljam zgolj drugačne pristope.

Ena svetovalna delavka je poudarila delo po načelih formativnega spremljanja učenca in priprave listovnika karierne orientacije, v katerem so zbrane tudi povratne informacije svetovalne delavke in usmeritve učenca k nadaljnjemu raziskovanju.

Tri osnovne šole iz Gorenjske regije se vsako leto povežejo in skupaj izvedejo Karierni dan, na katerem potekajo razne delavnice na temo kariere, v okviru katerih se predstavijo tudi srednje šole, za katere učenci izkažejo interes. Vsako leto organizacijo prevzame svetovalna delavka iz druge šole. V letu 2020 je Karierni dan prvič potekal na daljavo.

Svetovalna delavka ene izmed srednjih šol je prek video konference povezala dijaka z odraslo osebo, ki opravlja določen poklic. Dijak je na ta način pridobil nove informacije o poklicu in dobil vpogled v naloge, ki se izvajajo v okviru izbranega poklica, hkrati pa je dijak spoznal, da je pridobivanje informacij o izobraževanju in poklicih možno po različnih poteh.

Razprava

V času razglašene epidemije covid-19 so se z namenom zmanjšanja širjenja bolezni mnoge države po svetu odločile začasno zapreti izobraževalne ustanove, pri čemer se učenje ni zaustavilo, temveč se je preselilo v spletno okolje. Poročilo Verjeten vpliv epidemije Covid-19 na izobraževanje, ki temelji na uporabi obstoječe literature in podatkov mednarodnih primerjalnih raziskav in študij (Eurostat, PISA, ICILS, PIRLS, TALIS), preučuje neposredne in posredne načine, s katerimi lahko na dosežke otrok vplivajo virus in ukrepi, sprejeti za njegovo obvladovanje. »Čeprav je sprejetje učenja na daljavo ključnega pomena za zagotovitev kontinuitete izobraževanja po fizičnem zaprtju šol, bodo učenci v povprečju verjetno doživeli izgubo znanja. To trditev lahko obrazložimo z več argumenti. Prvič, obstajajo dokazi, ki kažejo, da učenci med karanteno porabijo manj časa za učenje kot takrat, ko so šole odprte. Drugič, mnogi učenci, ki ostajajo doma zaradi epidemije covid-19, doživljajo stres in tesnobo, kar lahko negativno vpliva na njihovo sposobnost osredotočanja na šolsko delo. Tretjič, zaradi zaprtih šolskih ustanov in pomanjkanja osebne stika imajo učenci manj zunanje motivacije za izvajanje učnih dejavnosti.« (Di Pietro, Biagi, Costa idr. 2020, str. 17)

Na prehod iz pouka v živo na pouk na daljavo učitelji niso bili pripravljeni in niso poznali vseh možnosti, ki jih ponuja pouk na daljavo. Pogosto je bilo prisotno prepričanje, da je »e-izobraževanje mogoče vpeljati s preprostim prenosom učnega gradiva na splet. Pozablja pa se, da je deklarirane prednosti mogoče uresničiti le s celostnim pristopom. To zahteva tudi upoštevanje pedagoških izhodišč, ta pa mora z ustrezno organizacijsko, finančno in kadrovske shemo podpirati organizacija kot ponudnica ali uporabnica izobraževalnih storitev.« (Bregar, Zagamajster in Radovan 2020, str. 22)

Poročilo Verjeten vpliv epidemije Covid-19 na izobraževanje (Di Pietro, Biagi, Costa idr. 2020) opozarja, da spletno okolje povečuje neenakosti v izobraževanju, pri čemer izpostavlja ranljivejše učence

iz manj privilegiranih okolij in učence s posebnimi potrebami, ki imajo večje težave pri prilagajanju na novo učno okolje. Učenci iz manj privilegiranih okolij imajo manj možnosti za dostop do ustreznih digitalnih virov, manj možnosti za zagotavljanje primerne domačega okolja in manjšo podporo staršev, kot jo imajo njihovi privilegirani sošolci, v večji meri kot njihovi vrstniki so izpostavljeni stresnemu domačemu okolju, ki je pogosto povezano s pritiskom finančnih težav in varnosti zaposlitve.

V okviru Analize izobraževanja na daljavo v času epidemije covid-19 v Sloveniji (2020) je bilo ugotovljeno, da polovica ali več učiteljev osnovnih in srednjih šol ocenjuje svoj pouk kot nekoliko manj kakovosten v primerjavi s poukom v razredu, približno desetina učiteljev pa kot občutno manj kakovosten. Učenci in dijaki zaznavajo pouk na daljavo kot zahtevnejši od pouka v živo. Vsaj eno težavo pri učenju na daljavo je izpostavilo 94 % sodelujočih učencev in dijakov, med njimi predvsem pogrešanje razlage učitelja, razumevanje navodil učitelja, velik delež izpostavljenih težav pa je povezanih tudi s sodelovanjem s sošolci in ustreznostjo, dostopnostjo in znanjem uporabe računalniške opreme. So pa učitelji izpostavili potencialne prednosti izobraževanja na daljavo, in sicer so nekateri učitelji spremenili pogled na to, kaj je zares pomembno, pri poučevanju na daljavo so bolj ustvarjalni, nekatere učence so na daljavo bolje spoznali, učence v večji meri obravnavajo kot partnerje, v večji meri zaupajo v zmožnosti učencev.

Analize na ravni države za področje dela svetovalnih delavcev v času pouka na daljavo niso bile opravljene. Naša raziskava je pokazala, da so se področja svetovalnega dela, katerim so svetovalni delavci v času pouka na daljavo namenili več časa, spremenila, in da so se svetovalni delavci v času pouka na daljavo odzvali na potrebe učencev v skladu s programskimi smernicami šolske svetovalne službe.

V času pouka na daljavo se namreč poveča ukvarjanje s področjem učenje in poučevanje ter s področjem socialno-ekonomske stiske. Rezultati naše raziskave sovpadajo z omenjenimi študijami ter načeli in nalogami šolske svetovalne službe, ki so opredeljene v programskih smernicah svetovalne službe (Programske smernice: Svetovalna služba v osnovni šoli 2008) tako na področju učenje in poučevanje (koordinacija pomoči in neposredna pomoč učencem z učnimi težavami in integriranim učencem s posebnimi potrebami) kot na področju socialno-ekonomske stiske (iskanje in zagotavljanje možnih oblik podpore in pomoči družinam, kadar je zaradi njihovih socialno-ekonomskih stisk ogrožen učenčev telesni, osebni in socialni razvoj).

V času pouka na daljavo se ukvarjanje svetovalnih delavcev s področjem karierna orientacija zmanjša. V času pouka na daljavo se aktivnosti karierne orientacije niso bistveno spremenile, le izvajale so se v manjši meri. Prevladujejo predstavitve srednjih šol in fakultet, program Kam in kako ter portal Moja izbira. V letu 2020 je karierni sejem, na katerem se predstavljajo šole, fakultete in druge izobraževalne institucije, posamezni poklici in podjetja, prvič potekal v virtualni obliki, ki je omogočila večjo udeležbo.

Analiza izobraževanja na daljavo v času epidemije covid-19 v Sloveniji (2020) je pokazala, da so učitelji osnovnih šol učence bolj spodbujali k individualnemu delu in manj k delu v paru in skupinskemu delu, učitelji srednjih šol pa so delo v paru in skupinsko delo spodbujali približno v enaki meri kot pri pouku v živo. Pri svetovalnih delavcih se je na področju karierne orientacije v času pouka na daljavo individualni pristop zmanjšal, povečalo pa se je delo s celotnim razredom ter delo s skupinami, oblikovanimi na podlagi sposobnosti posameznikov. Zanimivo bi bilo raziskati, zakaj so se svetovalni delavci v večji meri odločili za delo po skupinah kot učitelji. Morda so s tem skušali povečati

Na področju svetovalnega dela so se spremenila področja svetovalnega dela, katerim so svetovalni delavci v času pouka na daljavo namenili največ časa, in sicer področju učenja in poučevanja ter socialno-ekonomskim stiskam.

Pri svetovalnih delavcih se je na področju karierne orientacije v času pouka na daljavo individualni pristop zmanjšal, povečalo pa se je delo s celotnim razredom ter delo s skupinami, oblikovanimi na podlagi sposobnosti posameznikov.

socialne interakcije med učenci, ki imajo pomemben vpliv na kognitivni razvoj in uspešnost v šoli (Malecki in Elliot 2002).

Vloga svetovalnih delavcev pri izvajanju karierne orientacije je ostala v času pouka na daljavo enaka, zmanjšala pa se je vloga razrednikov, drugih učiteljev in zunanjih izvajalcev. Ti rezultati sovpadajo z ugotovitvami Sentočnik (2012a; 2012b), ki je v okviru podrobne analize učnih načrtov predmetov osnovne šole in gimnazije z vidika vseživljenjske karierne orientacije ugotovila, da v učne načrte osnovnih in srednjih šol vseživljenjska karierna orientacija ni sistematično umeščena. Zmanjšana vloga razrednikov, drugih učiteljev in zunanjih izvajalcev je zaskrbljujoča, saj se je obseg izvajanja nalog, povezanih s karierno orientacijo, tudi pri svetovalnih delavcih zmanjšal, hkrati pa se na aktivnosti karierne orientacije v času pouka na daljavo ne odzivajo vsi učenci/dijaki.

Rezultati raziskave so skladni z našimi predvidevanji. Predpostavili smo, da se je izvajanje karierne orientacije v času pouka na daljavo v primerjavi s poukom v živo spremenilo v smeri zmanjšanja kvantitete, sprememb aktivnosti, oblik dela in izvajalcev. Predpostavili smo tudi, da se vsi učenci/dijaki na aktivnosti karierne orientacije v času pouka na daljavo ne odzivajo.

Čeprav se aktivnosti karierne orientacije v času pouka na daljavo izvajajo v manjši meri, z drugačnimi oblikami dela in nekoliko drugačnimi aktivnostmi, se bodo tudi te generacije zaključnih razredov/letnikov vpisovale na višje stopnje izobraževanja, zato se postavlja vprašanje, ali so svetovalni delavci kljub manjšemu časovnemu obsegu izvajanja karierne orientacije v času pouka na daljavo dosegli vse zastavljene cilje karierne orientacije v enaki meri kot pri pouku v živo in koliko bodo lahko aktivnosti nadoknadili ob vrnitvi učencev/dijakov v šole. A to je stvar druge, longitudinalno usmerjene študije. Glede na rezultate je smiselna evalvacija izvajanja karierne orientacije na daljavo z vidika časovnega okvira, aktivnosti, učnih oblik, izvajalcev, motiviranosti učencev in dijakov ter doseženih ciljev na ravni vsake šole posebej z namenom priprave načrtov dela za področje karierne orientacije do konca šolskega leta, za naslednje šolsko leto in za morebitno ponovno izvajanje pouka na daljavo, pri čemer naj se v načrtih jasno opredelijo naloge svetovalnih delavcev, razrednikov, drugih učiteljev in zunanjih izvajalcev, saj svetovalni delavci vseh ciljev karierne orientacije ne zmorejo uresničiti brez pomoči svojih kolegov. ■

Viri in literatura

Analiza izobraževanja na daljavo v času epidemije covid-19 v Sloveniji, Delno poročilo, julij 2020. Dostopno na: <https://www.zrss.si/digital-naknjiznica/IzobrazevanjeNaDaljavo/2/> (9. 1. 2021).

Ažman, T., Beltram, M., Gačnik, Z., Frančeškin, V. idr. (2005). Načrtovanje in vodenje kariere: priručnik za poklicno orientacijo v srednjih šolah. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Ažman, T. in Rupar, B. (2015). Politike na področju vodenja kariere s priporočili. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje. Dostopno na: https://www.mojaizbira.si/sites/www.mi.si/files/upload/politike_vko-eknjiga_1.pdf (9. 1. 2021).

Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji (2011). Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.

Bregar, L., Zagmajster, M., Radovan, M. (2020). E-izobraževanje za digitalno družbo. Ljubljana: Andragoški center Slovenije. Dostopno na: <https://www.acs.si/digitalna-bralnica/e-izobrazevanje-za-digitalno-druzbo/> (13. 1. 2021).

Di Pietro, G., Biagi, F., Costa, P., Karpinski, Z., Mazza, J. (2020). Verjeten vpliv epidemije Covid 19 na izobraževanje: razmisleki, ki temeljijo na obstoječi literaturi in nedavnih mednarodnih zbirkah podatkov. Ljubljana: Pedagoški inštitut. Dostopno na: <https://www.pei.si/ISBN/978-961-270-326-4.pdf> (7. 2. 2021).

Javrh, P. (2006). Razvoj kariere učiteljev in njihovo izobraževanje. Doktorska disertacija. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.

- Juriševič, M. (2011). Psihološki pogled na razvoj in oblikovanje poklicne izbire. Šolsko svetovalno delo: revija za svetovalne delavce v vrtcih, šolah in domovih. XV (3–4). 4–12.
- Kohont, A., Tacer, B., Hrovatič, D., Urbanc, K., Vidmar, T., Toličič Drobež, Ž. idr. (2011). Terminološki slovarček: karierne orientacije 2011. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
- Malecki, C. in Elliot, S. (2002). Children's social behaviors as predictors of academic achievement: A longitudinal analysis. *School Psychology Quarterly*, 17(1): 1–23. 10.1521/scpq.17.1.1.19902 (5. 2. 2021).
- Medresorske smernice kakovosti vseživljenjske karierne orientacije: (VKO) različica 1. (2015). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
- Programske smernice: Svetovalna služba v osnovni šoli. (2008). Ljubljana: Zavod RS za šolstvo. Dostopno na: <https://dun.zrss.augmentech.si/#/> (6. 1. 2021).
- Programske smernice: Svetovalna služba v gimnazijah, nižjih in srednjih poklicnih šolah ter strokovnih šolah in v dijaških domovih. (2008). Ljubljana: Zavod RS za šolstvo. Dostopno na: <https://dun.zrss.augmentech.si/#/> (6. 1. 2021).
- Sentočnik, S. (2012a). Analiza učnih načrtov obveznih predmetov gimnazije z vidika vseživljenjske karierne orientacije s priporočili. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje. Dostopno na: https://www.ess.gov.si/_files/3932/analiza_gimnazije.pdf (9. 1. 2021).
- Sentočnik, S. (2012b). Analiza učnih načrtov obveznih predmetov osnovne šole z vidika vseživljenjske karierne orientacije s priporočili. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje. Dostopno na: http://www.ess.gov.si/_files/3931/analiza_osnovna_sola.pdf (9. 1. 2021).
- Štremfel, U. in Lovšin, M. (2015). Karierni ter osebostni in socialni razvoj mladih v sodobnem družbenem, evropskem in nacionalnem kontekstu. V U. Štremfel in M. Lovšin (ur.), *Karierni ter osebostni in socialni razvoj mladih: pogledi, pristopi, izzivi* (str. 11–21). Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Vzgoja in izobraževanje v Republiki Sloveniji v razmerah, povezanih s covidom-19. Modeli in priporočila. (2020). Ljubljana: Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport ter Zavod Republike Slovenije za šolstvo. Dostopno na: www.zrss.si/pdf/modeli_in_priporocila.pdf (12. 1. 2021).
- Watts, A., G., Guichard, J., Plant, P. in Rodriguez, M. L. (1997). *Izobraževalno in poklicno usmerjanje v Evropski skupnosti*. Ljubljana: Izida.
- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI). (2007). Uradni list RS, št. 16/07.
- Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI-1). (2006). Uradni list RS, št. 79/2006.
- Zakon urejanju trga dela (ZUTD). (2010). Uradni list RS, št. 80/2010.
- Žvokelj, M. (2001). Družbena potrebnost poklicne orientacije. V B. Rupar in M. Žvokelj, *Poklicna orientacija v petem in šestem razredu osnovne šole. Priročnik za poklicno vzgojo in svetovanje* (str. 7–8). Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Teorija v praksi

- 31** Zlata Šlibar, mag. Julija Pirnat,
dr. Katja Guštin in Nika Perinčič
Od poklicnih svetovalnic do karierne orientacije na spletu
- 39** Dr. Majda Hrženjak, dr. Živa Humer, mag. Mojca Freljih
**Preseganje spolnih stereotipov v karierni orientaciji na
področju izobraževanja, zdravja in socialnega varstva**

Od poklicnih svetovalnic do karijerne orientacije na spletu

From Vocational Counselling Services to Online Career Guidance

Zlata Šlibar, mag. Julija Pirnat,
dr. Katja Guštin in
Nika Perinčič

Zavod RS za zaposlovanje

31

Izveček

V prispevku je predstavljen zgodovinski razvoj karijerne orientacije, ki se je na ozemlju današnje države začel v petdesetih letih prejšnjega stoletja s poklicnimi svetovalnicami. Približno istočasno so se v šolah začeli zaposlovati psihologi, katerih delo je bilo na začetku usmerjeno predvsem v pomoč mladim pri iskanju ustreznega poklica. Zavod RS za zaposlovanje je pomembno strokovno podpiral poklicno usmerjanje mladih. Leta 2011 je bila vzpostavljena nacionalna koordinacijska točka za vseživljenjsko karierno orientacijo, v okviru katere je bilo razvitih veliko različnih orodij in pripomočkov za karierno usmerjanje mladih ter program modularnega usposabljanja za karijerne svetovalce. Zaživel je tudi portal e-VKO, ki ponuja dva spletna vprašalnika za pomoč pri kariernem odločanju mladih.

Leta 2020 pa je minilo dvajset let od vključitve Nacionalnega centra za poklicno svetovanje in informiranje v evropsko mrežo Euroguidance.

Ključne besede:

razvoj karijerne orientacije, storitve poklicnega svetovanja, poklicno svetovanje mladim, Euroguidance.

Abstract

The article presents the historical development of career guidance, which began in the territory of present-day Slovenia in the 1950s with vocational counselling services. At roughly the same time, schools began employing psychologists whose work was initially focused on helping young people to find a suitable vocation. The Employment Service of Slovenia provided vital professional support to the vocational guidance of young people. In 2011, a National Coordination Point for Lifelong Career Guidance was set up; within its scope, many career guidance tools and aids were developed for young people, as well as a modular training programme for career counsellors. The e-VKO portal has also come to life; it offers two online questionnaires that help young people to make a career choice.

The year 2020 marked the twentieth anniversary of the National Vocational Information and Counselling Centre joining the European Euroguidance network.

Keywords:

career guidance development, vocational counselling services, vocational counselling of young people, Euroguidance.

Zgodovina poklicnega usmerjanja

Prve poklicne svetovalnice so se rodile v Ameriki leta 1908 kot rezultat industrializacije in mehanizacije proizvodnje ter kot posledice tega vedno večje delitve dela. Z delitvijo dela se je dvignila proizvodnja, bilo je več nesreč pri delu in pojavile so se poklicne bolezni. Nastal se je problem, kako postaviti pravega človeka na pravo mesto in kako čim bolj izkoristiti posameznikove sposobnosti. Psihologija in medicina dela sta postali pomembna dejavnika v nadaljnjem razvoju gospodarstva.

V Evropi so se začele poklicne svetovalnice širiti po letu 1910. Pri nas je bila ustanovljena prva poklicna svetovalnica leta 1938 na pobudo mariborskega podžupana za področje Dravske banovine. V njej so se začeli strokovno ukvarjati s poklicnim usmerjanjem, svetovanjem in posredovanjem poklicev. Najprej so delali le z vajenci pri obrtnikih, kasneje pa še z dijaki srednjih in višjih šol.

Pomembno vlogo so že takrat imele osnovne šole, saj so bile poklicane, tako kot danes, da svoje učence poklicno usmerjajo in jim svetujejo. Za predhodnike službe poklicnega usmerjanja in svetovanja štejemo osnovnošolske učitelje. Ti so čutili potrebo in dolžnost, da poskrbijo za svoje učence in jim pomagajo do ustreznega učnega ali delovnega mesta.

V naslednjih dveh letih je poklicna svetovalnica razširila svoje delo. Povezala se je s šolsko polikliniko in sodelovala z njo pri usmerjanju učencev v poklice. Spremljali so svetovance v šoli in na delovnih mestih ter bili z njihovimi rezultati zelo zadovoljni (nad 90 % jih je bilo uspešnih). Med drugo svetovno vojno je dejavnost poklicnih svetovalnic zamrla.

Dr. Mihajlo Rostohar je imel pomemben vpliv na delo naših poklicnih svetovalnic in na razvoj psihologije v Sloveniji. Leta 1951 je dal pobudo za ustanovitev poklicne svetovalnice pri Centralnem higienskem zavodu v Ljubljani, ki jo je v začetku tudi vodil. Kot šef psihološkega inštituta je pripomogel, da so dobile poklicne svetovalnice dober psihološki kader.

Leta 1951 je ministrstvo za delo sklicalo strokovnjake z raznih področij na posvet o ustanovitvi poklicne svetovalnice v Ljubljani. Na posvetu so predstavili mnoge konstruktivne predloge. Pomemben sklep posveta je bil, da je treba organizirati poklicno usmerjanje v naši republiki, in s tem so postavili temelje današnje vseživljenjske poklicne orientacije. Slovenski strokovnjaki so se povezovali s kolegi v Jugoslaviji in izpeljali mnogo posvetov in izobraževanj s tega področja.

Zakonske in strokovne podlage

Zakonsko so bile naloge poklicnega svetovanja prvič omenjene leta 1952 v Odredbi o organizaciji posredovanja dela, pozneje pa so področje poklicnega svetovanja urejali Zakon o delovnih razmerjih iz leta 1957, Splošni zakon o šolstvu iz leta 1958 in Zakon o osnovni šoli iz leta 1959.

V prvih letih delovanja so v poklicnih svetovalnicah predvsem sestavljali, izdelovali in standardizirali psihodiagnostična sredstva. Prav tako so opravljali znanstvene raziskave na področju psihologije dela in industrijske psihologije.

Preverjali so testne metode, ki so jih uporabljali še v banovinski poklicni svetovalnici, in preučevali nove, ki so jih uvajali na Zahodu.

V tistem času smo bili prejemniki

tehnične pomoči ZDA, od koder smo dobili mnoge teste: DAT, WB, TAT, Bender, Deksterimeter in druge.

Leta 1955 je začel Zavod za proučevanje dela in varnosti pri delu LRS v Ljubljani v povezavi z Upravo za posredovanje dela LRS konkretne priprave za ustanavljanje referatov za izbiro poklica pri okrajnih posreovalnicah za delo. Marca so začeli delati referenti za poklicno svetovanje, ki so jih strokovno usposobili na posebnih seminarjih Zavoda za proučevanje dela in varnosti pri delu.

Glavne naloge referatov za izbiro poklica so bile: skrb za strokovno usposobljene kadre, skrb za testni material, organizacija izdajanja informacij o poklicih, opr-

”

Za predhodnike službe poklicnega usmerjanja in svetovanja štejemo osnovnošolske učitelje. Ti so čutili potrebo in dolžnost, da poskrbijo za svoje učence in jim pomagajo do ustreznega učnega ali delovnega mesta.

vljanje potrebnih analiz, pomoč poklicnim svetovalnicam. Veliko pozornost so namenili pomoči invalidom pri iskanju ustreznih učnih in delovnih mest ter tako imenovani »problematični« mladini.

Posvetovanje v Celju leta 1957 je bilo namenjeno tudi spremenjeni vlogi poklicnega svetovanja v šolah ob pripravljajoči se šolski reformi. Pomembne se zdijo tri točke programa, ki jih je posvet naslovil na pripravljavce šolske reforme:

- uvajanje službe informiranja o poklicih; z naloga mi poklicnega usmerjanja bi morali biti seznanjeni vsi učitelji na šoli;
- tesno sodelovanje šole z vsemi dejavniki, ki lahko koristno vplivajo na usmerjanje mladine v poklice;
- uvedba novega učnega predmeta v zadnji razred osnovne šole – izbira poklica.

Poklicno usmerjanje mladih

V tistih letih se je začela na osnovnih šolah razvijati šolska psihologija, zaposlovati so se začeli prvi šolski psihologi. Izkušnje o šolski psihologiji in njeni vlogi je v naše kraje prinesel iz Francije v sodelovanju z Unescocom prof. B. Andree. Tudi industrijska psihologija si je v tistih časih začela utirati pot v naša podjetja. Pomembna naloga industrijske psihologije je bila analiza delovnih mest. S tem smo dobili mnoge manjkajoče podatke o poklicih.

Profesor dr. Borut Šali je vodil večje število seminarjev, na katerih so se psihologi, zaposleni na področju poklicnega svetovanja, in drugi seznanjali z metodo, tehniko in individualnim testiranjem ter vrednotenjem in interpretiranjem rezultatov WB testa, WISCa in OI.

Leta 1960 se je reorganiziral Zavod za proučevanje dela in varnosti pri delu. Ustanovljen je bil Zavod SRS za produktivnost dela, ki je imel nalogo pripravljati psihodiagnostična sredstva in psihološko svetovanje odraslim v podjetjih. Z novim zakonom o službi zaposlovanja je bila ukinjena služba posredovanja dela in z njo služba poklicnega svetovanja v tedanji obliki. Po novem je bila organizirana kot integralni del nalog novega zavoda za zaposlovanje.

V letih 1959 do 1963 so potekali »Meseci poklicnega usmerjanja«, ko so načrtno informirali mladino o mož-

nostih šolanja in učnih mestih ipd. V prihodnjih letih so jih zamenjale druge akcije seznanjanja s poklici.

Ustava iz leta 1963 je v 63. členu določala svobodno izbiro poklica in zaposlitve. Leta 1965 je bil sprejet splošni zakon o organizaciji in financiranju zaposlovanja in to je pomenilo novo etapo v razvoju poklicnega usmerjanja mladine in odraslih pri nas. Istega leta je bila v Celju tretja skupščina slovenske sekcije za poklicno usmerjanje; ta se je na tej skupščini preimenovala v Slovensko združenje za poklicno usmerjanje. Zastavili so si nekaj pomembnih ciljev:

- sistematično spremljanje mladine, ki je končala osnovno šolo,
- vzbuditi zanimanje pristojnih za financiranje nadaljnega izobraževanja nadarjenih iz slabše gospodarsko stoječih družin,
- povezava s kadrovskimi službami zaradi strokovnih izdelav analiz delovnih mest,
- izdelava metodologije poklicnega usmerjanja duševno in telesno prizadetih.

Vloga in pomen Zavoda RS za zaposlovanje

V strokovnem pogledu je za delovanje zavodov za zaposlovanje prelomno leto 1968. Tega leta so strokovni delavci zavodov za zaposlovanje začeli pripravljati enotni program dela službe za zaposlovanje. Do konca leta so ga pripravili za obravnave v strokovnih komisijah za posamezna področja, v naslednjih letih pa so ga postopoma vpeljevali na vsa področja dela. **Enotni program dela namreč ni bil koncipiran le kot letni program dela, temveč kot enotna metodologija dela za vsa področja delovanja službe za zaposlovanje. Bil je sestavljen tako, da je zahteval in omogočal dograjevanje zaradi novih strokovnih dognanj, ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških in drugih sprememb.**

V enotni program dela je bilo vgrajeno za njegovo izvajanje potrebno izobraževanje in usposabljanje. Zamisli enotnega programa dela so se zlasti dobro uveljavile v sedemdesetih letih. Proti koncu tega obdobja in kasneje pa so se zaradi sprememb na področju upravljanja dejavnosti zaposlovanja (družbenega samoupravljanja) in nekaterih manj strokovno posrečenih rešitev pri

vodenju republiškega zavoda za zaposlovanje začele pojavljati težave pri njihovem izpeljevanju in izpopolnjevanju. Temeljne zamisli enotnega programa dela so se najdalj obdržale na področju poklicnega usmerjanja.

Leto 1986 je še en pomemben mejnik v delovanju službe za poklicno svetovanje in štipendiranje. V tem času so bile ponovno uvedene štipendije za nadarjene. To pa pomeni nov izziv in naloge za zaposlene na področju poklicnega svetovanja in štipendiranja. Veliko pozornosti in dela je v to vložila takratna skupina, ki je delala na centralni službi zavoda za zaposlovanje – Janez Zalaznik, Olga Tomšič, Marko Žvokelj. Veliko je prispeval tudi dr. Jan Makarovič, ki se je s tem področjem ukvarjal že leta prej, ko so podeljevali štipendije Milijoni za talente.

Spremembe na trgu dela in velika brezposelnost po osamosvojitvi so pripeljale do prenove poklicnega svetovanja v letih 1995 in 1996, ko je službo vodil Saša Niklanovič. Področje dela se je ob spremembi najprej preimenovalo v poklicna orientacija in kmalu nato v vseživljenjska karierna orientacija. S pomočjo projektov Phare je bil izpeljan projekt Pilotni center za informiranje in poklicno svetovanje, nastala je mreža CIPS-ov po vsej Sloveniji, ne le na Zavodu za zaposlovanje, temveč tudi pri partnerjih na ljudskih univerzah in knjižnicah. V zadnjem času pa je bilo veliko razvojnega dela opravljenega s pomočjo projektov, ki jih financira Evropski socialni sklad (orodja in pripomočki za vseživljenjsko karierno orientacijo za brezposelne osebe, za šolsko mladino, modularno usposabljanje kariernih svetovalcev idr.).

Euroguidance/NCIPS

Je mreža nacionalnih kariernih centrov, ki povezuje svetovalce na področju vseživljenjske karierne orientacije v evropskih državah. Leta 2020 smo praznovali dvajsetletnico članstva našega nacionalnega centra za informiranje in poklicno svetovanje v tej mreži. Naloge centra Euroguidance določa razpis, ki ga vsako leto

objavi Evropska komisija in med naše naloge spadajo: organizacija seminarja Cross border v sodelovanju z enajstimi državami, organizacija študijskih obiskov v okviru Akademije in sodelovanje v različnih delovnih skupinah Euroguidance. Ciljna skupina so karierni svetovalci na vseh področjih.

Naloge, ki jih opravlja NCIPS v Sloveniji, pa so: sodelovanje v različnih strokovnih skupinah, skrb za Kam in kako, skrb za eVprašalnik o poklicni poti, pomoč svetovalcem pri obeh programih, zbiranje opisov poklicev, skrb za karierna središča, priprava informacij za karierne svetovalce s področja izobraževanja, zaposlovanja idr.

Nacionalna koordinacijska točka za vseživljenjsko karierno orientacijo (NKT VKO)

Zavod za zaposlovanje je na področju poklicne orientacije mladih opustil neposredno delo z mladimi, kot so svetovanja, predavanja za starše, testiranje z multifaktorsko baterijo testov (MFBT) in podobno. Z

začetkom projekta Nacionalne koordinacijske točke (<https://www.vkotocka.si/o-nkt-vko/>) leta 2011 pa smo želeli vzpostaviti celovit sistem zagotavljanja kakovosti in standardov na področju karierne orientacije. V okviru projekta smo začeli razvijati pripomočke in orodja za izvajalce in uporabnike.

Poleg tega smo oblikovali program

modularnega usposabljanja kariernih svetovalcev, ki je predstavljen v nadaljevanju.

Modularno usposabljanje za karierne svetovalce

V Sloveniji nimamo uradnega izobraževalnega programa za karierne svetovalce niti na ravni dodiplomskega študija niti kot magistrski študij, tako kot imajo to urejeno v mnogih drugih državah, vsaj evropskih. Program modularnega usposabljanja kariernih svetovalcev (MUKS) je namenjen vsem svetovalcem, ki de-

” MUKS je odgovor na potrebe po profesionalizaciji in specializiranih kompetencah za delo na področju karierne orientacije.

lajo na področju izobraževanja in zaposlovanja, v kadrovskih službah, nevladnih organizacijah ipd., skratka vsem, ki se ukvarjajo s kariernim svetovanjem oziroma pomagajo posameznikom pri načrtovanju in vodenju kariere. Program usposabljanja je uspešno zaključilo več kot sto petdeset udeležencev.

MUKS je odgovor na potrebe po profesionalizaciji in specializiranih kompetencah za delo na področju karierne orientacije. Z usposabljanjem pridobijo udeleženci širok nabor znanj in veščin na področju karierne orientacije. Prav tako bogatijo teoretično in praktično znanje raznoliki predavatelji MUKS-a, do sedaj smo sodelovali že z več kot tridesetimi različnimi domačimi in tujimi strokovnjaki.

Usposabljanje MUKS obsega 160 pedagoških ur, od tega splošni moduli 140 ur, izbirni moduli pa 20 ur. Splošni moduli so razdeljeni v štiri sklope oziroma module.

- **V prvem modulu** se ukvarjamo s **karierno orientacijo kot stroko**.
- **V drugem modulu svetovalno delo** spoznavamo več načinov, metod in tehnik svetovalnih razgovorov, kot so motivacijski intervju, kompetenčni intervju, coaching, spletno svetovanje idr. Dotaknemo se tudi motivacije, prepričanj in vrednot v kariernem svetovanju ter preizkušamo, kako nagovorimo čustva v kariernem svetovanju.
- **V tretjem modulu** spoznavamo **pripomočke za svetovalno delo na področju VKO ter pridobimo** vpogled v delovanje merskih pripomočkov za svetovalno delo z mladino in odraslimi.
- **V četrtem modulu** se ukvarjamo z **družbenimi skupinami in skupinskimi oblikami dela v karierni orientaciji**. Znotraj modula obravnavamo prepoznavnost storitve karierne orientacije, medresorske smernice in standarde kakovosti VKO, opozarjamo na pomen etike in profesionalnega razvoja kariernega svetovalca, ozaveščamo pomen evalvacije in samorefleksije lastnega dela in spoznavamo karierno svetovanje z različnimi skupinami ljudi, npr. osebami z zdravstvenimi ovirami, osebami z motnjami v duševnem razvoju ipd. Opozarjamo tudi na prednosti in pasti vpliva mobilnih naprav in spleta na karierno odločanje.

Med izbirnimi moduli je bilo mogoče izbirati med štirimi različnimi moduli. Ti so **modul za svetovanje brezposelnim osebam, modul za šolske svetovalne delavce, modul za nevladne organizacije** in **modul za kadrovske svetovanje**.

Izvrstni predavatelji omogočajo praktično razumevanje teorije in njen prenos v vsakodnevno delo s stranikami. Udeleženci MUKS-a, ki si tekom usposabljanja delijo različna znanja in izkušnje v razpravah in družanju, pa dajejo širino in modrost, ki omogoča, da posameznik postane boljši svetovalec ne glede na področje dela, s katerim se ukvarja.

Spletna multifaktorska baterija testov

Zaživela je dolgo pričakovana spletna multifaktorska baterija testov sposobnosti (eMFBT), ki smo jo priredili v sodelovanju s Centrom za psihodiagnostična sredstva. Gre za dragocen pripomoček na področju karierne orientacije, ki učencem v zaključnih razredih osnovne šole olajša proces odločanja o nadaljnjem šolanju oziroma jim pomaga kasneje pri izbiri poklica. Rezultati prispevajo k spoznavanju lastnih sposobnosti ter pomagajo graditi realistično podobo o sebi (Boben, Trstenjak in Gosar 2020). Učenci tako lažje prepoznajo svoja močna področja in razumejo, kako so določene sposobnosti povezane z izobraževalnimi programi in poklici.

Multifaktorska baterija testov (MFBT) je bila dolga leta pomemben del karierne orientacije v osnovni šoli. Vse do vključno šolskega leta 2012/13 je testiranje potekalo generacijsko, za vse učence predzadnjega razreda osnovne šole v Sloveniji. Do šolskega leta 2007/08 so bili rezultati testa MFBT tudi podlaga za podeljevanje Zoisovih štipendij za nadarjene učence.

Od leta 2013 naprej smo sicer omogočali brezplačno izposojanje testnega gradiva, vendar so se za nadaljevanje testiranja odločali le posamični psihologi na šolah. Z zavedanjem, da so učenci, njihovi starši in svetovalni delavci izgubili pomemben del informacij, ki so jim bile v pomoč pri kariernem odločanju oziroma svetovanju, smo si dolga leta prizadevali, da bi bilo testiranje ponovno dostopno čim širši populaciji.

HITROST
RAZUMEVANJA
BESEDRAČUNSKE
SPOSOBNOSTIPROSTORSKE
SPOSOBNOSTIHITROST
OBDELAVE
PODATKOV

KONCENTRACIJA

SKUPNA LESTVICA

Slika 1: Lestvice eMFBT

Nova elektronska različica testa se izvaja nadzorovano, torej ob prisotnosti psihologa, vendar v celoti poteka na računalniku. Test je sestavljen iz šestih sklopov na log (Boben, Trstenjak in Gosar 2020). S spletno aplikacijo eMFBT je poskrbljeno za samodejno, objektivno vrednotenje, s čimer se občutno prihrani čas testatorja. Kot osnova pri interpretaciji testa se izpišeta dve poročili za psihologa (povzetek rezultatov in zapisnik o testiranju), na voljo pa je tudi opisno poročilo o rezultatih, namenjeno učencu in staršem.

Rezultati eMFBT predstavljajo oceno učenčevih splošnih in specifičnih spoznavnih sposobnosti. S kombinacijo rezultatov na sedmih testih ter upoštevanjem časa, tempa in doslednosti reševanja dobimo šest sestavljenih lestvic (Boben, Trstenjak in Gosar 2020).

Kakovostna povratna informacija učencem omogoča vpogled v lastne potenciale za uspešnost na določeni ravni in smeri izobraževanja, kasneje pa na določenem poklicnem področju. Seveda so rezultati testa sposobnosti le košček v mozaiku kariernega svetovanja, saj jih je treba povezati še z drugimi lastnostmi učencev, njihovimi interesi, osebnostnimi lastnostmi, učnimi navadami, motiviranostjo idr.

Kako do testa

eMFBT je psihološki test, zato testiranje in interpretacijo rezultatov opravi usposobljen psiholog. Usposabljanje za uporabo testa je brezplačno in poteka spletno, v obsegu 8 pedagoških ur. Zaradi mnogih sprememb pri izvedbi in interpretaciji je pomembno, da se testiranja udeležijo tudi tisti, ki že imajo izkušnje z MFBT tipa papir-svinčnik ali so sodelovali pri standardizaciji eMFBT.

Po opravljenem usposabljanju lahko psiholog zaprosi za dostop do aplikacije. Poleg lastne izjave o uporabi testa mora predložiti tudi izjavo ravnatelja šole, na kateri bo potekalo testiranje. Dostop se podeljuje za tekoče šolsko leto in je brezplačen. Če v svetovalni službi šole ni zaposlenega psihologa, pa bi učencem želeli ponuditi možnost testiranja, mora šola zagotoviti finančna sredstva za storitev zunanjega psihologa. Zaradi ciljev projekta, s katerimi stremimo k zagotavljanju enakih možnosti za vse učence, mora biti storitev za učence oziroma njihove starše brezplačna.

Portal e-VKO – novi pripomoček za ugotavljanje težav pri kariernem odločanju za srednješolce

Svetovalci se dobro zavedamo pomena zgodnjega spodbujanja mladostnikov k razmišljanju o izbiri poklica, vendar pa do nedavnega nismo imeli na razpolago nobenega sodobnega pripomočka za ugotavljanje težav, s katerimi se dijaki soočajo pri odločanju o karierni poti.

V dobi splošne digitalizacije družbe področje kariernega svetovanja ne sme obtičati v zaostanku. Še zlasti je napredek tudi na našem področju pomemben v času, ko smo zaradi zahtevnih razmer primorani omejiti fizične stike in je izvedba (vsaj dela) svetovalne dejavnosti na daljavo postala nuja in ne zgolj dobrodošla alternativa, za mladostnike pa je skorajda že samoumevna. Prednosti uporabe digitalnih orodij in pripomočkov VKO je veliko, idealno pa seveda je, da jih uporabljamo v kombinaciji ali kot dopolnilo klasični osebni svetovalni storitvi.

Prav v ta namen smo spomladi leta 2020 v okviru projekta NKT VKO ZRSZ razvili nov spletni portal e-VKO, ki vsebuje dva elektronska vprašalnika o kariernem odločanju za srednješolce.

Oba vprašalnika so za uporabo v slovenskem prostoru priredile dr. Sonja Pečjak, dr. Tina Pirc in dr. Anja Podlessek na podlagi vprašalnika Adolescent Decision Making Questionnaire (avtorji so Jolanda Tuinstra, F. L. P. van Sonderen, J. W. Groothoff, W. J. A. van den Heuvel, D. Post) oziroma vprašalnika The Career Decision-making Difficulties Questionnaire (CDDQ, avtorji so Itamar Gati, Mina Krausz, Samuel H. Osipow). Pri realizaciji portala so sodelovali vsi člani projektne ekipe ter zunanji izvajalec, pri preizkušanju pa tudi številne svetovalne delavke in delavci iz srednjih šol iz vse Slovenije.

Portal z obema vprašalnikoma je v prvi vrsti namenjen srednješolskim svetovalnim delavcem, pa tudi drugim kariernim svetovalcem, ki se ukvarjajo z mladostniki v omenjenem vzgojno-izobraževalnem obdobju in želijo svoje temeljne osebne svetovalne aktivnosti nadgraditi z učinkovitim pripomočkom.

Vprašalnik stilov odločanja

Meri štiri stile odločanja: izogibanje odločanju, samozavestno odločanje, panično odločanje in impulzivno odločanje.

Svetovalci lahko ta vprašalnik uporabljajo z namenom, da identificirajo prevladujoči stil odločanja pri posameznem dijaku oz. pridobijo informacijo o njegovem profilu odločanja. Ko poznajo posameznikov stil, lahko pri dijakih z manj prilagojenimi načini izpeljejo proces kariernega svetovanja drugače kot pri tistih, ki imajo bolj prilagojene stile. Na primer, pri dijaku z izrazitim stilom izogibanja odločanju je treba začeti intenzivno karierno svetovanje bolj zgodaj (npr. konec drugega ali na začetku tretjega letnika) in ga voditi bolj strukturirano. To lahko pomeni, da je koristno sestaviti skupaj z dijakom konkreten načrt dela s podrobno opredeljeno časovno dinamiko ter dijaka spremljati in spodbujati pri izvedbi zastavljenih oz. dogovorjenih nalog.

Vprašalnik težav pri kariernem odločanju

Meri štiri vrste težav pri kariernem odločanju: notranje konflikte, pomanjkanje informacij, zunanje konflikte in disfunkcionalna prepričanja. S tem vprašalnikom lahko svetovalci diagnosticirajo izvor in vrsto težav pri dijakih. Lahko služi kot presejalni instrument (za skrining), ki ga uporabimo pri celotni generaciji (npr. na začetku tretjega letnika) oziroma za ocenjevanje težav pri določeni skupini dijakov; glede na dobljene

rezultate pa nato ustrezno intenziviramo delo s šolarji. Lahko seveda služi tudi za diagnosticiranje posameznikovih težav kot izhodišče za individualno svetovanje glede na njihovo izraženost, pri čemer se svetovalec z dijakom podrobneje pogovori o ključnih težavah. Lahko pa ga uporabimo za evalvacijo

učinkovitosti določenih kariernih intervencij, na primer za ocenjevanje stopnje težav pred intervencijo in po njej.

Portal e-VKO

Portal se je že kmalu po zagonu izkazal kot izjemno koristen pripomoček, ki lahko svetovalcem znatno olajša delo. Omogoča namreč elektronsko dodeljevanje posameznega ali obeh vprašalnikov ter omogoča avtomatsko vrednotenje, interpretacijo in spremljanje rezultatov, srednješolcem pa omogoča samostojno reševanje vprašalnikov prek spleta (za izpolnjevanje potrebujejo le povezavo in 5 do 10 minut časa) ter ogled ali pošiljanje poročila o rezultatih na izbrani elektronski naslov.

V administrativnem delu portala lahko svetovalec preprosto upravlja s podatki o testirancih, uvaža sezname oseb, ki jim želi dodeliti dostop, jih z dodanimi avtomatsko generiranimi šiframi izpisuje in spremlja stanje ter rezultate izpolnjenih vprašalnikov.

Strokovnjaku sta za vsak posamezni rešeni vprašalnik trajno na voljo dve različici poročila. Dostopna mu je tako interpretacija rezultatov v poročilu, ki ga je ob vnosu zelenega elektronskega naslova prejel testiravec,



Stili odločanja:
izogibanje odločanju,
samozavestno odločanje,
panično odločanje in
impulzivno odločanje.

kot tudi posebna različica poročila za strokovnjaka. To poročilo je nekoliko podrobnejše in vsebuje tekstovno interpretacijo rezultatov, grafični prikaz rezultatov na posameznih lestvicah, izražen v percentilnih vrednostih (primerjava rezultatov z normami, torej v primerjavi z vrednostmi, ki so jih na lestvicah dosegli vrstniki testiranca), navedene in grafično prikazane pa so tudi povprečne vrednosti odgovorov (vrednosti niso primerjane s skupino vrstnikov, na podlagi teh rezultatov se lahko vidi, kateri stil odločanja je najbolj značilen samo za določenega testiranca). Dodani so podatki o posameznih odgovorih dijaka na vprašanja po sklopih ter za vprašalnik VTKO-SŠ še vrednosti kontrolnega vprašanja pri postavkah za preverjanje veljavnosti. Po-

ročilo je s celoto vseh podatkov, ki jih daje, odlično izhodišče za morebitni individualni svetovalni razgovor z dijakom.

Kako do dostopa

Uporaba portala in vprašalnikov je brezplačna, dostop je odobren zgolj na podlagi poslane zahteve in izpolnjene izjave, ki vsebuje ime, priimek in elektronski naslov svetovalca ter naziv šole. Ob odobrenem dostopu do portala vsak svetovalec prejme tudi pripadajoča priročnika za oba vprašalnika v elektronski obliki ter navodila za uporabo portala. ■

Viri in literatura

Boben, D., Trstenjak, M. in Gosar, D. (2020). Spletna multifaktorska baterija testov (eMFBT). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.

VKO točka. Dostopno na: <https://www.vkotocka.si/> (28. 1. 2021).

Dobrovoljc, A., Vičič Krabonja, M., Perčič, K. (2017). Svetovalna dejavnost prek sodobnih medijev. Ljubljana: Andragoški center Slovenije. Dostopno na: https://www.acs.si/wp-content/uploads/2020/04/Svetovalna_dejavnost_prek_sodobnih_medijev.pdf (28. 1. 2021).

Pečjak, S., Pirc, T., Podlesek, A. (2018). Vprašalnik stilov odločanja – priročnik. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje. Dostopno na: https://www.vkotocka.si/wp-content/uploads/2018/11/ZRSZ_prirocnik_VSO_internet.pdf (28. 1. 2021).

Pečjak, S., Pirc, T., Podlesek, A. (2018). Vprašalnik težav pri kariernem odločanju – priročnik. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje. Dostopno na: https://www.vkotocka.si/wp-content/uploads/2018/11/ZRSZ_prirocnik_VTKO_brez-vprasanikov.pdf (28. 1. 2021).

Podjavoršek, A. (1977). Zgodovina poklicnega svetovanja I.–XVIII. Nadaljevanje v glasilu Občan in delo od 1975 do 1977.

Preseganje spolnih stereotipov v karierni orientaciji na področju izobraževanja, zdravja in socialnega varstva

39

Overcoming Gender Stereotypes in Career Guidance in the Field of
Education, Health Care and Social Welfare

Dr. Majda Hrženjak,
Dr. Živa Humer, Mag. Mojca Frelj

Mirovni inštitut – Inštitut za sodobne družbene
in politične študije

Izvleček

Problematicnost spolne segregacije v izobraževalnih in poklicnih izbirah mladih je na ravni politik in raziskovanja prepoznana predvsem na področjih znanosti, tehnologije, inženirstva in matematike. V članku pa pozornost preusmerjamo na spolno segregiranost področij izobraževanja, zdravja in socialnega varstva. Izhajamo iz teze, da so poklici na teh področjih kulturno obremenjeni s spolnimi stereotipi, da je to 'žensko delo', kar lahko predstavlja enega od razlogov, zakaj se fantje ne odločajo za te poklice. Članek predstavlja metodo kariernega svetovanja, ki smo jo oblikovali v mednarodnem projektu *Fantje v skrbstvenih poklicih* po nemškem in avstrijskem zgledu *Dneva za fante*. Fantom v zadnji triadi osnovne šole metoda omogoča izkustveno seznanjanje s feminiziranimi poklici na področjih izobraževanja, zdravja in socialnega varstva kot spolno nevtralnimi, družbeno pomembnimi in perspektivnimi za zaposlitev.

Ključne besede:

spolna segregacija
v izobraževalnih in
poklicnih izbirah,
spolni stereotipi,
Dan za fante,
karierno svetovanje.

Abstract

At the level of policies and research, the problem of gender segregation in young people's choice of education and career has been identified mostly in the fields of science, technology, engineering and mathematics. This article focuses instead on gender segregation in the fields of education, health care and social welfare. It stems from the hypothesis that the professions in these fields are culturally burdened by gender stereotypes, e.g. 'a woman's job', which may be one reason why boys do not opt for these professions. The article presents a career counselling method developed under the international project *Boys in Care*, following the German and Austrian example of *Boys' Day*. This method enables boys in the last triennium of elementary school to experience the feminized professions in the fields of education, health care and social welfare as gender-neutral, socially significant and promising as regards employment.

Keywords:

gender segregation
in choice of
education and
career, gender
stereotypes,
Boys' Day, career
counselling.

Strategije za preseganje spolnih stereotipov v izobraževalnih in poklicnih izbirah spodbujajo predvsem dekleta za izobraževanje na področjih znanosti, tehnologije, inženirstva in matematike, kar je zelo pomembno, saj so ta področja izrazito spolno segregirana. Po podatkih EIGE¹ (2018) je v Sloveniji na teh področjih zaposlenih približno 9 odstotkov delovno aktivnih žensk v primerjavi s 36 odstotki moških. Visoka spolna segregacija je tudi na področju izobraževanja, zdravja in socialnega varstva, na katerih je zaposlenih približno 27 odstotkov delovno aktivnih žensk v primerjavi s 6 odstotki moških. V teh poklicih se fantje soočajo s spolnimi stereotipi, da je to »žensko delo«, vendar se v Sloveniji še niso uveljavile strategije, ki bi fantom te poklice predstavile na spolno nestereotipen način in jih podprle v odločitvi zanje.

Aktualne raziskave spola se, med drugim, opirajo na etnometodološko perspektivo uprizarjanja spola (angl. *doing gender*), ki spol razume ne kot predvsem biološko dejstvo, pač pa kot nenehno potekajoče prakse in procese uprizarjanja spola v konkretnih okoliščinah vsakdanjega življenja (West in Zimmerman 1987). Kot ugotavljajo na področju sociologije dela in spolov, je izbira poklica pomemben aspekt uprizarjanja spola vključno z uprizarjanjem moškosti in odnosov med spoli (Connell 1996; Collinson in Hearn 2005). Otroci delajo prve izobraževalne izbire v puberteti, za to obdobje pa so značilne močne spolne identifikacije in diferenciacije, kot pravi Kimmel (2009), lahko govorimo o »tabuju istosti« med fanti in dekleti. Zaradi spolnih stereotipov, da je skrbstveno delo »po naravi« »žensko« delo, se fantje soočajo z dvojnimi dvomi pri odločanju za te poklice. Na ravni spolne identitete z odločitvijo za feminizirani poklic (npr. negovalec, medicinski tehnik, vzgojitelj v vrtcu) zmanjšajo svojo razliko do



Spolno segregiran trg dela krepi stereotipe in družbena pričakovanja o ženskah in moških, to pa omejuje mlade ljudi, da bi se svobodno odločali za izobraževanje in poklic.

ženskosti in tvegajo nerazumevanje v svojih okoljih (Fisher 2006). Na ravni kompetenc pa se morajo, tako kot ženske v »moških« poklicih, posebej dokazovati, da kot moški lahko kvalitetno opravljajo to delo (Lehn 2006; Lynch in Feely 2009). Dodaten odvrtačajoči dejavnik je, da fantje nimajo vzornikov, ker so ti poklici večinoma upodobljeni z ženskimi liki in povezani z lastnostmi, kot so empatičnost, emocionalnost, odvisnost, afektivnost, občutljivost, intimnost, ki jih stereotipno pripisujemo ženskam, medtem ko so moškimi stereotipno pripisane nasprotni lastnosti racionalnosti, instrumentalnosti, neodvisnosti, javne sfere ipd. (Hanlon 2012; Rieske idr. 2018).

Spolno segregiran trg dela krepi stereotipe in družbena pričakovanja o ženskah in moških, to pa omejuje mlade ljudi, da bi se svobodno odločali za izobraževanje in poklic. Študije kažejo, da je sektorska spolna segregacija pomemben dejavnik plačne vrzeli med moškimi in ženskami (Boll idr. 2016), hkrati pa nekatere avtorice (Acker 1991; Simpson 2009; Dill idr. 2016) izpostavljajo, da se družbeno-ekonomski status poklica izboljša, ko se vanj vključi večje število moških. V starajočih se evropskih družbah nekateri poklici (npr. medicinska sestra/tehnik, negovalka/negovalec, socialna oskrbovalka/oskrbovalec) postajajo deficitarni (OECD 2020, str. 34–40; Državni svet Republike Slovenije 2019, str. 5–9²), pri tem pa študije kažejo, da pomanjkanje delovne sile bolj prizadene spolno segregirane kot spolno nevtralne poklice (Williams 1995; Bettio in Verashchagina 2009). Vse to so razlogi, da je preseganje spolnih stereotipov pomemben družbeni cilj, h kateremu lahko prispeva spolno občutljiva karierna orientacija.

Primer dobre prakse spolno občutljive karierni orientacije je *Dan za fante*, ki ga v Nemčiji in Avstriji

1 European Institute for Gender Equality (EIGE) / Evropski inštitut za enakost spolov, <https://eige.europa.eu/>

2 V Združenju zdravstvenih zavodov Slovenije ocenjujejo, da je že pred epidemijo covid-19 pomanjkanje zdravstvenega in negovalnega osebja v Sloveniji dosegalo od 20 do 25 % (približno 600 tehnikov/tehnic zdravstvene nege in 1.500 diplomiranih medicinskih sester in bratov v zdravstvenem sistemu, o velikem pomanjkanju negovalnega osebja poročajo tudi v domovih za starejše občane). Velik delež trenutno zaposlenih je starih 50 let in več ter se bodo v naslednjih letih upokojevali. V zadnjih dveh letih opažajo tudi naraščajoč odliv medicinskih sester in bratov, bolničarjev in bolničark, socialnih oskrbovalk in oskrbovalcev v tujino in v druge poklice.

organizirajo že več kot desetletje na nacionalni ravni in predstavlja dopolnitev *Dneva za dekleta*, ki spodbuja dekleta za izbiro poklicev na področjih znanosti, tehnologije, inženirstva in matematike (Holtermann 2019, str. 102). *Dan za fante* omogoča zainteresiranim fantom raziskovati poklice na področju izobraževanja, zdravja in socialnega varstva ter spoznavanje moških vzornikov v teh poklicih. Fantje obišejo vrtce, bolnišnice in domove za starejše ter se tako izkustveno seznanijo z delom. Poleg tega sodelujejo v delavnicah, ki jih organizirajo šole s pomočjo zunanjih izvajalcev, ki obravnavajo spolne stereotipe, prevladujoče ideale in norme moškosti ter karierno in življenjsko načrtovanje. Evalvacije *Dneva za fante* kažejo na velik pomen izkustvenega informiranja o poklicih in pridobivanja informacij od moških vzornikov z individualnimi ali skupinskimi pogovori. Kažejo tudi, da je izkustveno informiranje o poklicih treba povezovati z refleksijo o družbenih in individualnih spolnih stereotipih, o normah moškosti in alternativnih načinih, kako biti fant in moški (Scambor idr. 2019).

V okviru mednarodnega projekta *Fantje v skrbstvenih poklicih* smo na Mirovnem inštitutu v šolskem letu



Fantje iz OŠ Božidarja Jakca na obisku v Domu starejših občanov Ljubljana Šiška

2018/19 oblikovali in v štirih osnovnih šolah pilotno preizkusili krajšo različico avstrijskega in nemškega modela *Dneva za fante*, ki smo ga poimenovali *Fantje zmoremo*.

Organizacijo dogodka *Fantje zmoremo*, ki je v dogovoru s šolami trajal približno tri šolske ure in je potekal med poukom, smo začeli z identifikacijo zainteresirane šole in vzgojno-izobraževalne ali socialnovarstvene organizacije, npr. vrtca ali doma starejših v neposredni bližini šole. S šolsko svetovalno delavko in vodstvom vrtca ali doma starejših smo uskladili termine in vsebino. Šolska svetovalna delavka je v sedmih, osmih in devetih razredih k sodelovanju povabila fante, ki bi jih zanimali poklici (pomočnika) vzgojitelja, negovalca ali medicinskega tehnika, in pridobila soglasja njihovih staršev.³ Dogodek smo začeli v šoli s krajšim pogovorom o skrbstvenih poklicih ter motivacijah in pričakovanjih fantov. Potem smo se skupaj odpravili na obisk v bližnji vrtec ali dom starejših, kjer nas je sprejelo vodstvo in en ali več moških, ki delujejo v poklicih (pomočnika) vzgojitelja v vrtcu, negovalca ali medicinskega tehnika v domu starejših občanov. Ogledali smo si video predstavitve, kako poteka delo v teh ustanovah, razkazali so nam prostore, v vrtcih so nam omogočili tudi izvajanje skupnih dejavnosti z otroki (igra, risanje, praznovanje rojstnega dne). Temu so sledili pogovori med fanti in v ustanovah zaposlenimi moškimi, v katerih so se objektivne informacije o poklicu prepletale z osebnimi zgodbami zaposlenih moških o tem, zakaj so se odločili za ta poklic, o njihovih izobraževalnih in poklicnih poteh in iskanjih, pozitivnih in negativnih izkušnjah pri delu, pa tudi o tem, kako so se vključili v pretežno »ženski kolektiv« in premagovali spolne stereotipe. Fantje so imeli priložnost postavljati vprašanja in se informirati o delovnih razmerah, izobraževanju, praksi, višini plače, delovnem času, o tem, ali je delo zanimivo, ali je težko ipd. Na koncu so fantje izpolnili kratek vprašalnik, v katerem so reflektirali dogodek in zaposlitve v vrtcu ali domu starejših. Njihovi odzivi so bili pozitivni, pa tudi realistični, med drugim so zapisali:

3 V štirih pilotnih preizkusih so sodelovale štiri šole (tri iz Ljubljane in ena iz okolice Ljubljane), dva vrtca in dom starejših občanov v Ljubljani ter dom starejših občanov iz okolice Ljubljane. Skupno se je dveh obiskov v vrtcih in izkustvenega informiranja o poklicu (pomočnika) vzgojitelja udeležilo 19 fantov, dveh obiskov domov za starejše občane in informiranja o poklicih negovalca, medicinskega tehnika in socialnega delavca pa 12 fantov.

»To je težko delo. Res ga moraš imeti rad, če želiš opravljati to delo.« »Zdi se, da so moški zadovoljni v tem poklicu in da ga radi opravljajo. Hkrati pa morajo biti zelo usposobljeni.« »Ljudje te imajo radi, če opravljaš to delo.« »Zanimivo, mogoče težko, ampak ti veliko da.« »Nisem vedel, da je tako malo vzgojiteljev.« »Moje mnenje o delu v vrtcu je dobro, saj si vedno zaposlen in zaseden z otroki.« »Poklic mi je zdaj veliko bolj zanimiv in je bil zelo dobro predstavljen.« »Zelo dinamičen, igriv in poln izkušenj.« »Zdaj si bolje predstavljam delo. Vidim, da lahko tudi moški opravljajo ženski poklic.«

Opazili so, da mora biti oseba za opravljanje teh poklicev empatična in pogumna, imeti dobre komunikacijske veščine in željo pomagati ljudem, da je potrebna potrpežljivost, da se je treba pogovarjati z ljudmi o njihovih težavah, pa tudi, da ti poklici vključujejo narporno fizično delo in veliko gibanja.

V skupini fantov, ki se je udeležila informativnih dogodkov *Fantje zmoremo*, so se potrdile izkušnje iz avstrijskega in nemškega projekta *Dnevi za fante*, da naj spolno občutljiva karierna orientacija za fante odpira možnosti za izkustveno seznanjanje s feminiziranimi poklici, srečanje z moškimi zgledi in predstavitev teh poklicev kot spolno nevtralnih, družbeno pomembnih in perspektivnih za zaposlitev.

Vodstva vrtcev in domov za starejše ter zaposleni moški so brez izjeme pristopili k sodelovanju z navdušenjem do približevanja skrbstvenih poklicev fantom, saj si tudi sami želijo, da bi bilo v delovnih kolektivih več moških. Dogodek *Fantje zmoremo* je v vseh okoljih in med vsemi sodelujočimi ustvaril izjemno pozitiven vtis, seveda pa je mogoče predvidevati, da bi fantje pokazali manj zanimanja za sodelovanje, če dogodek ne bi bil organiziran v času pouka. Kljub temu na podlagi teh izkušenj ocenjujemo, da so se v skupini fantov, ki se je udeležila informativnih dogodkov *Fantje zmoremo*, potrdile izkušnje iz avstrijskega in nemškega projekta *Dnevi za fante*,

da naj spolno občutljiva karierna orientacija za fante, ki se zanimajo za poklice na področju izobraževanja, zdravja in socialnega varstva, odpira možnosti za izkustveno seznanjanje s feminiziranimi poklici, srečanje z moškimi zgledi in predstavitev teh poklicev kot spolno nevtralnih, družbeno pomembnih in perspektivnih za zaposlitev. K taki redefiniciji, konkretno poklica vzgojitelja v vrtcu, ki se z deležem nekoliko nad 3 odstotki moških uvršča med najbolj feminizirane poklice v Sloveniji (Hrženjak 2020), lahko prispevata tudi dva video pogovora, ki smo ju ustvarili v projektu *Fantje v skrbstvenih poklicih*.

Luka Isak, vzgojitelj v vrtcu Najdihojca (Slovenija)

https://www.boys-in-care.eu/fileadmin/user_upload/BiC_video_intervju.mp4

Jacopo Reali, vzgojitelj v vrtcu Biglia (Italija) – s podpisami

<https://www.boys-in-care.eu/si/orodja.html> ■



Fantje iz OŠ Spodnja Šiška na obisku v vrtcu Najdihojca (enota Čenča)

Viri in literatura

Acker, J. (1991). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. V: Lorber, J., Farrell, S. A. (ur.), *The Social Construction of Gender*. London: Sage, str. 162–179.

Bettio, F., Verashchagina, A. (2009). Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU. Dostopno na: http://library.mpib-berlin.mpg.de/toc/z2009_2654.pdf (15. 1. 2021).

Boll, Ch., Leppin, J., Rossen, A., Wolf, A. (2016). Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries. Dostopno na: https://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Publikationen_PDFs_2016/Magnitude_And_Impact_Factors.pdf (15. 1. 2021).

Connell, R. W. (1996). Teaching the Boys: New Research on Masculinity, and Gender Strategies for Schools. *Teachers College Record*, let. 98, št. 2, str. 206–235.

Collinson, D. L., Hearn, J. (2005). Men and Masculinities in Work, Organizations and Management. V: Kimmel, M., Hearn, J., Connell, R. (ur.), *The Handbook of Studies on Men and Masculinities*. Thousand Oaks: Sage, str. 289–310.

Dill, S., Price-Glynn, K. in Rakovski, C. (2016). Does the 'Glass Escalator' Compensate for the Devaluation of Care Work Occupations? The Careers of Men in Low- and Middle-Skilled Health Care Jobs. *Gender and Society*, let. 30, št. 2, str. 334–360.

Državni svet Republike Slovenije. (2019). Zagotavljanje dovoljšnjega števila ustreznih kadrov v zdravstveni in babiški negi v Republiki Sloveniji. Dostopno na: https://uploads.publishwall.si/pdfs_2/drzavnisvet/content/2019/12/10/ds_etc_nujnost_zagotavljanja_kadrov_za_zdravstvo_2019_zapisnik.pdf (15. 1. 2021).

Evropski inštitut za enakost spolov. (2018). Study and Work in the EU: Set Apart by Gender Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Dostopno na: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/study-and-work-eu-set-apart-gender-report> (15. 1. 2021).

Fisher, D. (2006). General Introduction: Men in Childcare – Why So Few? V: Varanka, J., Närhinen, A., Siukola, R. (ur.), *Men in Gender Equality. Towards Progressive Policies*. Conference Report. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health, str. 96–98.

Hanlon, N. (2012). *Masculinities, Care and Equality: Identity and Nurture in Men's Lives*. Hampshire: Palgrave Macmillan.

Holtermann, D. (ur.). (2019). Fantje v skrbstvenih poklicih. Opolnomočenje fantov za izbiro skrbstvenih poklicev. Priročnik za učiteljice in učitelje ter karierne svetovalce in svetovalke za spolno občutljivo poklicno svetovanje. Dostopno na: https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2017/10/boys-in-care_prirocnik_SLO.pdf (15. 1. 2021).

Hrženjak, M. (2020). »Saj veš, ni enostavno enega človeka previt.« Moški v skrbstvenih poklicih. Dostopno na: <https://www.alternator.science/sl/avtorji/majda-hrzenjak/> (15. 1. 2021).

Kimmel, M. (2009). *Guyland. The Perilous World Where Boys Become Men*. New York: Harper Collins.

Lehn, S. (2006). Cheat the Stereotypes – On Gender and Counselling. V: Varanka, J., Närhinen, A., Siukola, R. (ur.), *Men in Gender Equality. Towards Progressive Policies*. Conference Report. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health, str. 99–101.

Lynch, K., Feely, M. (2009). Gender and Education (and Employment). Gendered Imperatives and their Implications for Women and Men. European Commission: DG Education and Culture.

OECD (2020). Who Cares? Attracting and Retaining Care Workers for the Elderly. OECD Health Policy Studies. Pariz: OECD Publishing.

Rieske, V. T., Täubrich, M., Holtermann, D. (2018). Review of Existing Learning Materials and Support Actions for Boys in Care in Germany. Dostopno na: https://www.boys-in-care.eu/fileadmin/BIC/Germany/Boys_in_Care_Report_Germany_ENG.pdf (15. 1. 2021).

Scambor, E., Jauk, D., Gärtner, M., Bernacchi, E. (2019). Caring Masculinities in Action: Teaching Beyond and Against the Gender-Segregated Labour Market. V: Magaraggia, S., Maurer, G., Schmidbauer, M. (ur.), *Feminist Perspectives on Teaching Masculinities. Learning Beyond Stereotypes*. London: Routledge, str. 59–77.

Simpson, R. (2009). *Men in Caring Occupations. Doing Gender Differently*. Hampshire: Palgrave Macmillan.

West, C., Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society* let. 1, št. 2, str. 125–151.

Williams, L. Ch. (1995). *Still a Man's World: Men Who Do Women's Work*. Berkeley: University of California Press.

Vzpostavitev sistema karijerne orientacije v Srbiji z Marijo Radovanović

44

Pogovarjala se je
Brigita Rupar.
Prevod v slovenski jezik:
Saša Niklanovič.

V okviru Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (Nemška družba za mednarodno sodelovanje) vodite program karijerne orientacije za osnovnošolce. Prosim, predstavite nam glavne elemente tega programa. Koliko šol ga uvaja, kdo ga izvaja, kako spremljate uspešnost programa?

V obdobju 2011–2015 sem vodila projekt, v katerem smo razvili in izvajali program karijerne orientacije za učence vseh 1120 osnovnih šol in 120 mladinskih pisarn v Srbiji. Projekt je bil realiziran v okviru programa Nemško bilateralno razvojno sodelovanje v Srbiji, izvedel ga je GIZ v sodelovanju z Ministrstvom za izobraževanje, znanost in tehnološki razvoj ter Ministrstvom za mladih in šport Republike Srbije. Cilj projekta je bil podpreti vzpostavitev sistema karijerne orientacije v osnovnih šolah v Srbiji in učencem omogočiti, da sprejemajo utemeljene odločitve o prehodu iz osnovne v srednjo šolo. Naše prve ugotovitve na začetku programa so bile, da se mladi v glavnem odločajo za šport, medicino, ekonomijo in pravo ter da se odločajo predvsem pod vplivom vzornikov, vrstnikov in staršev. Zato smo si zastavili specifični cilj, da mladi dobijo več informacij in celovitejšo sliko o poklicih, ki jim bo pomagala, da bodo pri izbiri poklica upoštevali več različnih možnosti. Naš cilj je bil tudi, da se mladi učijo spoznavati sebe, se dobro informirajo o svojem bodočem poklicu in izberejo izobraže-

valno pot. Prizadevali smo si tudi, da so imeli možnost preizkusiti in občutiti poklic, ki so si ga izbrali, in sprejeti odločitev.

Glavni cilj programa karijerne orientacije je razviti sposobnost mladih, da sprejemajo in uresničujejo premišljeno, veljavno in samostojno odločitev o izbiri šole in poklica, načrtujejo kariero in se vključujejo v svet dela. Program je zasnovan po avstrijskem vzoru, saj smo pod strokovnim vodstvom Edwina Kaemererja priredili njihov program poklicne orientacije (Berufsorientierung) za Srbijo in nekatere druge države v regiji.

Program sestavlja pet modulov ali faz.

1. *Samozavedanje* – Mladi z delavnicami, testi, introspekcijo in svetovanjem prepoznajo svoje sposobnosti, talente, interese, vrednote, želje in priložnosti.
2. *Informacije o poklicih in karieri* – Mladi raziskujejo svet poklicev in karier ter ugotovijo, kateri poklici obstajajo, kaj poklic zajema, kakšno znanje, spretnosti in značilnosti so potrebni za uspešno opravljanje poklica in morda najpomembnejše – kakšne so resnične potrebe trga delovne sile.
3. *Spoznavanje z izobraževalnimi potmi* – Mladi se seznanijo z možnostmi za izobraževanje na šolah,

fakultetah in drugih izobraževalnih ustanovah ter spoznajo šolanje za njihov želeni poklic. Na tej stopnji poleg informiranja primerjajo potrebno znanje s svojimi interesi in željami.

4. »Resnična srečanja s svetom dela« (*real encounters with the world of work*) – Mladi se seznanijo s predstavniki želenih poklicev in delovnega okolja, preživijo čas v podjetjih, se pozanimajo o poklicih in potrebni izobrazbi ter imajo priložnost preizkusiti nekatere delovne naloge. Na tej stopnji mladi želeni poklic preizkusijo v resničnosti, pri čemer svoje želje in možnosti primerjajo z resničnim poklicnim svetom.
5. *Odločanje o izbiri šole in poklica* – Mladi se bolje spoznajo, imajo potrebne informacije in so bolj samozavestni pri sprejemanju odločitev. Pridobijo posebne tehnike in metode za sprejemanje odločitev, tehtanje alternativ in ustvarjanje akcijskih načrtov. Pripravljeni so tako na izvajanje akcijskega načrta kot tudi na njegovo spreminjanje in prilagajanje v skladu z življenjskimi okoliščinami.

Model je podoben nekaterim znanim modelom, vendar uvaja dodatno fazo »Resnična srečanja s svetom dela«. V tej fazi pri učencih spodbujamo razvoj poklicnih interesov, kar je v tej starosti izjemno pomembno. Poklicni cilji so pri njih v procesu nastajanja in to je treba upoštevati v programu karijerne orientacije in temu procesu dati čas.

Kasneje smo temelje tega petfaznega programa prilagodili potrebam mladih v srednjih poklicnih šolah in tako mladim pomagali, da ustvarijo svoj karierni načrt ter pridobijo znanje in veščine za njegovo izvajanje.

V projekt so bile vključene tudi institucije in organizacije, ki izvajajo vrstniške programe. Za njih smo prilagodili program tako, da je v nekem delu lahko potekal prek vrstniškega učenja (*peer-learning*), ki so ga učenci izredno dobro sprejeli. Verjamemo, da smo s tem pristopom učinkovito prispevali k uresničevanju medsebojnega vpliva na karijerne odločitve.

Kakšen je sistem karijerne orientacije šol v Srbiji? Prosim, na kratko predstavite, kako je organiziran srbski šolski sistem in kakšni so pogoji za vpis dijakov

Marija Radovanović je vodja projektov v Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) v Srbiji. Po desetletju dela v izobraževanju in nato v intervencijskih projektih v kriznih regijah na Balkanu ter v državah Azije in Afrike se je profesionalno razvijala na področjih spodbujanja otrokovih pravic, razumevanja in razreševanja konfliktov ter delovanja sistemov in družbenih sprememb. Od leta 2002 v GIZ vodi projekte, ki podpirajo in opolnomačajo mlade v Srbiji. V letih 2009 do 2015 je delala pri strateškem razvoju in izvajanju programov karijerne orientacije v osnovnih, srednjih poklicnih šolah in organizacijah, ki se ukvarjajo z mladimi.



v srednje šole. Ali imajo srednje šole sprejemne izpite ali obstajajo kakšni drugi vstopni pogoji? Kakšna je vloga svetovalcev?

Karierno orientacijo v Srbiji opredeljujejo zakoni o osnovnem, srednjem in dualnem izobraževanju. V osnovnih šolah izvajamo petstopenjski model poklicnega usmerjanja, v srednjih šolah pa poleg našega uporabljajo tudi druge pristope. Za vpis v srednjo šolo učenci opravljajo sprejemni izpit. Ob vpisu izberejo šolo, v primeru strokovne šole pa tudi študijski program.

Skozi petfazni model se učenci pripravljajo sprejeti odločitev o svojem prihodnjem poklicu, učitelji pa jim pri tem pomagajo z delavnicami, ki potekajo v skupini, pa tudi s pomočjo individualnega svetovanja, ki ga pretežno izvajajo šolski svetovalni delavci. Poučevanje v okviru programa poteka v obliki delavnic, ki učencem omogočajo aktivno gradnjo znanja, spretnosti, sposobnosti in vrednot, potrebnih za doseganje ciljev karierne orientacije. Učitelji program vključujejo v pouk kot medpredmetno vsebino in v različne obšolske dejavnosti. Pri tem razvijajo veščine vodenja kariere učencev, ustvarjajo pedagoške situacije, v katerih učenci raziskujejo samopodobo in informacije o poklicih in trgu dela, možnostih izobraževanja in možnostih zaposlovanja. Po vsaki fazi programa je učiteljem omogočena možnost refleksije, ob kateri razvijajo svoje kapacitete reflektivnega praktika (reflective practitioner).

Kdo izvaja karierno orientacijo, v katerih razredih ali letih se začne ta postopek?

Vse šole so ustanovile t. i. time za karierno orientacijo, sprejele letni program dela karierne orientacije, ki definira vloge in naloge vseh akterjev na šoli, tudi vodstva šole. V razredu program izvajajo učitelji, šolski svetovalci koordinirajo delo tima in izvajajo nekatere naloge, na primer svetovanje. V času projekta je bil program realiziran v 7. in 8. razredu osnovne šole. Kasneje, med izobraževalno reformo, je bil program prilagojen in uradno potrjen kot medpredmetna kompetenca od prvega do zadnjega razreda osnovne šole. Za strokovno podporo šolam je bila v času projekta ustanovljena nevladna organizacija Center Inventiva, ki je kot združenje strokovnjakov skrbela za podporo poklicnemu in osebneemu razvoju učiteljev in za trajnostne rezultate projekta.

Organizacija je ključne programske aktivnosti izvajala v sodelovanju z ustreznimi institucijami in strokovnjaki različnih profilov iz države in tujine. Strokovnjaki so ustvarjali in izvajali programe, usposabljali trenerje in organizirali različne oblike strokovnega razvoja. V okviru programa je bilo organizirano usposabljanje za t. i. mentorske šole. Na tak način si je 86 osnovnih šol pridobilo dodatna znanja za podporo izvajanju programa v drugih šolah v svoji okolici.

Kaj pomeni funkcionalen in trajnosten sistem karierne orientacije? Kaj postavlja v ospredje?

Praksa in izkušnje, ki smo jih pridobili s projektom, so pokazale, da je sistem najbolj funkcionalen takrat, ko je poudarek na učencu in njegovih potrebah. Učenci so bili spodbuda in vir povratnih informacij učiteljem, da program resnično pomaga in se odziva na izzive, s katerimi se učenci in starši srečujejo pri prehodu iz osnovne v srednjo šolo. Funkcionalnost je odvisna tudi od sodelovanja z drugimi akterji in njihove pripravljenosti, da prepoznajo svojo vlogo in jo tudi izvajajo. Projekt je bil realiziran z institucionalnim sodelovanjem s šolami, mladinskimi pisarnami, poslovnimi združenji, podjetji, lokalnimi samoupravami, regionalnimi centri za strokovni razvoj učiteljev itd. V 32 mestih v Srbiji, vključno z Beogradom, so delovale lokalne ekipe za karierno orientacijo, ki so gradile funkcionalno mrežo vseh ključnih akterjev za podporo izvajanju in nadaljnjemu razvoju programov karierne orientacije in svetovanja v lokalni skupnosti.

Pomemben primer sodelovanja je bila uvedba »resničnih srečanj« mladih s svetom dela, ki so pomenila zelo inovativen pristop za našo izobraževalno prakso in prinesla neke nove pozitivne izkušnje. Organizacija teh srečanj je bila največji izziv za izvajanje programa, saj so se učenci znašli v zanje povsem novih okoliščinah, ki so zahtevale razmišljanje o svetu dela, spoznavanje sveta dela v realnih okoliščinah in obisk podjetja. Pri vzpostavljanju te prakse so pomagali delodajalci, pa tudi starši, ki so učencem odprli nov svet svojih poklicev in zanimivih kariernih izkušenj. V tej fazi programa je bil organiziran »dan deklet«, ki ga že tradicionalno organiziramo vsak četrty četrtek v aprilu. Dekleta odidejo v podjetja, kjer se srečajo z ženskami različnih poklicev in

na različnih položajih ter razpravljajo o vprašanih spola pri izbiri prihodnjega poklica.

Kar se trajnosti tiče, je projekt prišel ob pravem času. V Srbiji smo takrat imeli strategijo karijerne orientacije, s katero smo med drugim želeli dati večjo težo karierni orientaciji na šoli in v izobraževalnem kurikulumu. Projekt je uspel konkretno prikazati, kako je mogoče karierno orientacijo izvajati v okviru pouka, tako da ga bodo dobro sprejeli tako učenci kot učitelji. Menim, da je to pripomoglo, da je bil kasneje v procesu izobraževalne reforme naš program prilagojen in uradno potrjen kot medpredmetna kompetenca od prvega razreda osnovne šole, kar je nedvomno predpogoj, če želimo doseči trajne učinke.

Za trajnost projektnih rezultatov skrbimo tudi tako, da so vsa gradiva še vedno dostopna na ustreznih spletnih straneh GiZa in Centra Inventiva www.centarinventiva.com in www.profesionalnaorijentacija.org. Projekt je bil zaključen leta 2015, vendar spletne strani še vedno ohranjamo aktivne, ker vsebujejo priročnike in delovna gradiva, za katera je med učitelji in svetovalci še vedno zanimanje.

Ali uporabljate teste (kot je npr. MBFT pri nas) za preverjanje sposobnosti učencev, kdo testira, kako šole sodelujejo s starši?

V projektu smo se usmerili na procesni model kariernega razvoja, v katerem je karierna orientacija prepoznana kot učni proces, v katerem se mladostnik nauči spretnosti spoznavanja sebe in odločanja. V kolikšni meri je to pomembno, nam govori povratna informacija nekega mladostnika, ki nam je dejal: »Vse v življenju je petfazni model.« Razlog je v tem, da postopek omogoča učenje, informiranje in sprejemanje utemeljene odločitve. Teste uporabljajo nekateri strokovni sodelavci psihologi kot koristno dopolnitev programa karijerne orientacije, predvsem kot podporo svetovanju.

Starši so bili vključeni v vse faze programa, ker je bil to zanje proces spoznavanja sebe, otroka, njegovih talentov, sposobnosti in želja, skratka spoznavanje tem, o katerih mnogi ne govorijo dovolj ali jih sploh ne poznajo. Prva izkušnja staršev s programom karijerne orientacije je, ko se udeležijo razstave risb oziroma slik svojih otrok na temo, kako se vidijo čez deset let. Dela so razstavljena, starši jih pogledajo in poskušajo ugotoviti, katero



Dan deklet (avtor: Vojislav Gelevski za GIZ)

sliko je naslikal njihov otrok. V večini primerov imajo starši problem uganiti, kaj je naslikal njihov otrok. To je iztočnica za nadaljnje delo, v katerega starši vnesejo svoje izkušnje, kar se je pokazalo zelo koristno.

Kako poteka šolanje otrok v obdobju covid-19?

V okviru nemškega razvojnega sodelovanja v Srbiji trenutno delam pri projektu »Dialog o zaposlovanju mladih, pobudah in dualnem izobraževanju«, ki ga GIZ izvaja v sodelovanju z Ministrstvom za izobraževanje, znanost in tehnološki razvoj Republike Srbije in si prizadeva za boljše formalno ponudbo izobraževanja, dualno izobraževanje in usposabljanje za odrasle. Karierna orientacija ima pomembno vlogo, po eni strani zaradi vedno večjih izzivov, s katerimi se soočajo veliki sistemi, kot so izobraževanje, zaposlovanje in gospodarstvo, po drugi strani pa tudi zaradi vedno večje potrebe mladih po tovrstni pomoči. Prizadevamo si za povečanje kapacitet srednjih poklicnih šol, da postanejo regionalni kompetenčni centri, ki bodo pripravljene ponuditi ka-



Festival kariere (avtor: Vojislav Gelevski za GIZ)

kovostno izobraževanje, pa tudi neformalno usposabljanje za nove veščine, ki bodo potrebne na trgu dela, zlasti po tej zdravstveni krizi. Največji izziv za dualno izobraževanje v času pandemije je praksa v podjetjih. Kar zadeva splošno izobraževanje, so se vse šole kmalu po razglasitvi pandemije preusmerile na spletno poučevanje, del učnega procesa pa predvajajo tudi na nacionalni televiziji. Zelo smo se potrudili, da so otroci čim dlje v

šoli, celoten izobraževalni proces pa je organiziran tako, da zmanjšuje posledice krize na otroke, na njihovo rast in razvoj. Pandemija je grobo posegla v izobraževanje; mislim, da so izkušnje jasno in boleče razkrile dvoje: da digitalizacija v izobraževanju omogoča dosti več, kot smo mislili, vendar so tudi šole in učitelji nepogrešljivi in dosti bolj pomembni, kot so mnogi mislili prej.

Katere so po vašem mnenju ključne spremembe, ki jih bo covid-19 prinesel v svetovno gospodarstvo? Kateri trendi se pojavljajo? Kako bodo posledice pandemije vplivale na trg dela in poklice v prihodnosti?

Svetovno gospodarstvo in globalizacija sta nam pokazala, da je treba ustvariti globalno »miselnost«. Pandemija je dala velik pospešek procesu digitalizacije, zato se ves izobraževalni sistem sooča z zahtevo, naj v kratkem času izboljša digitalne kompetence tako učiteljev kot mladih, in verjamem, da je to šele začetek tega procesa. Verjamem tudi, da kriza prinaša številne izzive za osebno in poklicno rast in razvoj, in v tem smislu bo treba nadaljevati s podpornimi programi na vseh ravneh. Ohranjanje narave in okolja je naslednja tema, ki postaja ključna za razvoj in ohranjanje družbe; verjamem, da bo tudi na tem področju napredek hitrejši. V tem smislu vidim, da se bodo spremenili tudi trgi dela in izobraževanja.

Kaj bo glavna naloga kariernih svetovalcev v prihodnosti? Katere ključne spretnosti bodo potrebovali za delo?

Menim, da bodo pospešena rast in razvoj ter dinamične spremembe na svetu od vseh nas zahtevale nenehno učenje in usvajanje novih veščin. To bodo morali spremljati in upoštevati tudi karierni svetovalci, vendar mislim, da bistvena naloga svetovalcev ostaja enaka, in sicer pomagati človeku spoznati sebe, svoje moči in sposobnosti ter omogočiti učenje veščin, ki bodo mladim pomagale delovati v razmerah dinamičnih sprememb, ki se bodo pojavile na vseh področjih. ■