

Šolsko svetovalno delo

Letnik XXV
2021

2

**Razmisleki o pripravi mladih
na poklice prihodnosti**



Zavod
Republike
Slovenije
za šolstvo

Slika na naslovnici:
Andraž Šalamun,
Brez naslova,
2008, akril na juto,
152 x 73 cm

ŠOLSKO SVETOVALNO DELO,
letnik XXV
številka 2
Ljubljana 2021
ISSN 1318-8267

Uredništvo:

Dr. Brigita Rupar, Zavod RS za šolstvo (odgovorna urednica)
Mag. Cvetka Bizjak, Zavod RS za šolstvo
Mag. Tamara Malešević, Zavod RS za šolstvo
Mag. Tanja Bezić, pedagoška svetovalka na Zavodu RS za šolstvo v pokouju
Urška Margan, pedagoška svetovalka na Zavodu RS za šolstvo v pokouju
Marina Vidmar, OŠ Majde Vrhovnik Ljubljana
Dr. Petra Gregorčič Mrvar, Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta
Dr. Tina Pirc, Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo
Dr. Milko Postrak, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo
Dr. Tomaž Vec, Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta
Mag. Sandra Jensen, ISOP-Schulsozialarbeit, Graz, AUT
Doc. dr. Mária Matulčíková, Univerzita Komenského, Bratislava, SVK
Dr. Vida Vončina Vodeb, Victoria University, Melbourne, AUS

Urednica založbe:
Simona Vozelj

Jezikovni pregled:
Mira Turk Škraba

Prevod povzetkov v angleščini:
Ensitra prevajanje, Brigita Vogrinec Škraba s.p.

Oblikovanje:
Simon Kajtna

Računalniški prelom:
ABO grafika d. o. o., zanj Igor Kogelnik

Tisk:
Tisk Žnidarič d. o. o.

Naklada:
580 izvodov

Izdajatelj in založnik:
Zavod Republike Slovenije za šolstvo

Predstavniki:
dr. Vinko Logaj

Naročila:
Zavod RS za šolstvo – Založba,
Poljanska cesta 28,
1000 Ljubljana
faks: 01/30 05 199
e-pošta: založba@zrss.si

Letna naročnina (3 številke): 31,00 € za šole in druge ustanove;
23,25 € za individualne naročnike; 12,00 € za dijake, študente, upokojene;
cena posamezne številke v prosti prodaji je 11,00 EUR.
V cenah je vključen DDV.

Revija je vpisana v evidenco javnih glasil, ki jo vodi Ministrstvo za kulturo,
pod zaporedno številko 576.



Zavod
Republike
Slovenije
za šolstvo



Priznanje avtorstva-Nekomercialno-Brez predelav
Poštnina plačana pri pošti 1102 Ljubljana.

Kazalo

UVODNIK

Dr. Brigita Rupar

ANALIZE IN PRIKAZI

- 3 Dr. Petra Gregorčič Mrvar, dr. Jasna Mažgon, dr. Danijela Makovec Radovan
Pomen poklicne in karierne orientacije v osnovni in srednji šoli
- 14 Maja Krajnc
Motivacija dijakov za delo na daljavo v času epidemije covid-19 v Sloveniji: pregled stanja, analiza in predlogi za delo

TEORIJA V PRAKSI

- 28 Mag. Ines Gergorić
Karierna orientacija za poklice prihodnosti
- 35 Sabina Zupan in Petra Založnik
Vloga kariernega centra za mlade pri odločanju za izbiro poklica oziroma šole
- 46 Tjaša Lajmsner Paklec
Karierna orientacija učencev s posebnimi potrebami v osnovni šoli

Uvodnik



Brigita Rutar,
odgovorna urednica

Tudi v tej številki večino prostora namenjamo člankom o karierni orientaciji. Ker pa živimo v korona času, je prav, da se seznanimo z aktualnimi raziskavami o odzivih mladih na zaprtje šol. Avtorica Maja Krajnc predstavlja raziskavo o motivaciji dijakov za delo na daljavo. Motivacija je eden glavnih dejavnikov učne uspešnosti. Skoraj vse že vemo o tem, kaj vpliva nanjo ter od česa je odvisna, precej vemo tudi o tem, kako naj učitelji poučujejo, da bodo motivirali mlade za učenje in pridobivanje kompetenc za življenje. Učitelji, svetovalni delavci in raziskovalci pedagoških strok pa so se vsak na svojem področju še posebej intenzivno ukvarjali z motivacijo mladostnikov v času zaprtja šol. Zanimivo raziskavo na to temo je opravila svetovalna delavka iz srednje šole, ki ugotavlja, da so bolj motivirani za delo na daljavo tisti dijaki, ki razumejo navodila učiteljev in so nasploh bolj opremljeni za spletno učenje. Do podobnih ugotovitev so prišli raziskovalci iz drugih držav. Avtorica v zaključkih predstavi nekaj uporabnih nasvetov, kako lahko učitelji in svetovalni delavci vzdržujejo motivacijo mladostnikov ter kako naj pomagajo staršem vzpostaviti dnevno rutino za kakovostnejše učenje njihovih otrok.

Motivacija je pomembna tudi pri odločanju za nadaljnje šolanje in poklic. Sledi sklop člankov o karierni orientaciji, ki vsak na svoj način pokažejo, kako lahko v šolah poskrbimo za to, da bodo mladi deležni dovolj zgodnjega ozaveščanja o svojih potencialih in možnostih za izbiro prave kariere poti. V članku o pomenu karierne orientacije avtorice navajajo rezultate raziskave iz leta 2018, ki je pokazala, da je kakovostna karierna orientacija eden od varovalnih dejavnikov pred negativno izbiro in zgodnjim opuščanjem šolanja. V tem se karierna orientacija poveže tudi z motivacijo, kajti ustrezen način spodbujanja mladostnikov k razmisleku o njihovih motivih, interesih, nadarjenostih in drugih značilnostih lahko odločilno vpliva na njihovo življenje. Kaj vse nam bo prinesla prihodnost in skokovit razvoj tehnologije na področju poklicev lahko samo ugibamo. Nekateri strokovnjaki, ki jih navaja Ines Gergo-

rič v svojem članku, govorijo, da bo v prihodnje dve tretjine trenutno šolajočih otrok imelo poklice, ki jih danes še ni. Kažejo se trendi, da postajajo mehke veščine poleg strokovnih znanj čedalje bolj pomembne za funkcioniranje v sodobni družbi. Na področju razvijanja mehkih veščin in drugih kompetenc prihodnosti pa šolski sistemi s poudarkom na predmetnih znanjih, med katerimi je tudi naš, precej zaostajajo. Nekaj novosti in svežega vetra v jadra razvijanja kompetenc prihodnosti prinašata projekta POGUM in PODVIG, ki jih vodimo na zavodu za šolstvo in ki že premikata ustaljene načine poučevanja v vključenih šolah.

O tem, da šole niso same pri delu z mladimi na področju kariernega usmerjanja, se lahko prepričamo v članku o vlogi kariernega centra za mlade, ki so mu naredi simpatično in slengovsko ime Karierni plac. Karierni plac ponuja mladim, pa tudi staršem in učiteljem vrsto zanimivih in privlačnih dejavnosti, ki so prilagojene starostni stopnji udeležencev in jih skušajo na nevsiljiv in sodoben način opolnomočiti za ustrežno poklicno izbiro. Dejavnosti, kot so hitri zmenki, debatna delavnica zihra ali na izi, karierni kviz in druge, so odlična orodja, s pomočjo katerih mladostniki spoznavajo sebe, trg dela in izzive, ki jih čakajo v bodočnosti. Velik izziv bodo zagotovo digitalne kompetence, kritično presojanje ter tako imenovane mehke kompetence, kot so reševanje kompleksnih izzivov, sodelovanje z drugimi, sposobnost samoregulacije in druge. To pa pomeni tudi, da se bo pouk moral korenito prilagoditi in posodobiti, v ospredje bodo stopili medpredmetne vsebine in procesno načrtovanje. Učitelji pa bodo čedalje bolj prevzemali vlogo mentorjev in spodbujevalcev učenja, predvsem pa se bodo morali nenehno učiti in pridobivati nove kompetence.

V zadnjem članku je predstavljen dober model prednostnih kompetenc karierne orientacije, prvenstveno je bil razvit kot pomoč učencem s posebnimi potrebami, je pa prenosljiv in splošno uporaben za vse.

Brigita Rutar

Analize in prikazi

- 3** Dr. Petra Gregorčič Mrvar, dr. Jasna Mažgon,
dr. Danijela Makovec Radovan
**Pomen poklicne in karijerne orientacije v osnovni
in srednji šoli**
- 14** Maja Krajnc
**Motivacija dijakov za delo na daljavo v času epidemije
covid-19 v Sloveniji: pregled stanja, analiza in predlogi
za delo**

Pomen poklicne in karierne orientacije v osnovni in srednji šoli

Importance of Vocational and Career Guidance in Primary and Secondary School

Dr. Petra Gregorčič Mrvar
Dr. Jasna Mažgon
Dr. Danijela Makovec Radovan
Filozofska fakulteta, Univerza v Ljubljani

3

Izvleček

Eno temeljnih področij dela šolskega svetovalnega delavca je, da v sodelovanju z vsemi udeleženci v šoli sodeluje pri načrtovanju in izvajanju šolske ter poklicne in karierne orientacije. V prispevku predstavljamo del rezultatov obširne študije o šolskem svetovalnem delu v Sloveniji, s poudarkom na analizi odgovorov o poklicni in karierni orientaciji. Izsledki raziskave kažejo, da svetovalni delavci povprečno veliko časa porabijo za opravljanje nalog na področju poklicne in karierne orientacije, pri čemer so svetovalni delavci srednjih šol to področje po pogostosti opravljanja nalog statistično pomembno višje rangirali kot svetovalni delavci v osnovnih šolah. Tudi precej velik delež staršev, učencev in dijakov je izpostavil pomembno vlogo šolske svetovalne službe na področju nadaljnega šolanja, poklicne in karierne poti mladostnikov. Glede na dobljene rezultate poudarimo pomembnost poklicne in karierne orientacije že v osnovni šoli.

Gljučne besede:

šolska svetovalna služba, učenci in dijaki, poklicna in karierna orientacija.

Abstract

One of the main areas of a school counsellor's work is cooperation with all the stakeholders in the school in planning and implementing school, vocational and career guidance. The paper presents a part of the results of a comprehensive study on school counselling in Slovenia, focusing on an analysis of answers relating to vocational and career guidance. The research findings show that counsellors, on average, spend a lot of time doing vocational and career guidance tasks; counsellors at secondary schools rated this area with regard to the frequency of task performance statistically significantly higher than the counsellors at primary schools. A considerable proportion of the parents, pupils and secondary school students also highlighted the important role of the school's counselling service in the further schooling of adolescents, and in their vocational and career path. Based on the results obtained, the paper emphasizes that vocational and career guidance is already important in primary school.

Keywords:

school counselling service, pupils and secondary school students, vocational and career guidance.

Poklicna in karierna orientacija v osnovni in srednji šoli

Eno temeljnih področij dela šolskega svetovalnega delavca je, da v sodelovanju z vsemi udeleženci v šoli sodeluje pri načrtovanju in izvajanju šolske in poklicne/karierne orientacije (Programske smernice ..., 2008a, 2008b; prim. Bezić, 2016). To področje je neločljivo povezano s spremembami na trgu dela, pa tudi širšimi družbeno-ekonomskimi spremembami, kar je eden izmed razlogov, da se področje v zadnjih desetletjih neprestano spreminja. To je mogoče opaziti že na ravni terminologije, pri čemer zasledimo pester nabor terminov, ki zadevajo to področje. Za vsebinsko enake ali zelo podobne dejavnosti na področju karierne orientacije in poklica učencev/dijakov se uporabljajo različni pojmi (Bezić, 2016). Tako je na primer v temeljnem šolskem zakonu uporabljen pojem poklicno svetovanje (Zakon o organizaciji ..., 2017, 67. člen), v smernicah za delo šolske svetovalne službe pojem poklicna orientacija (Programske smernice ..., 2008a, 2008b), v strateškem dokumentu na področju vzgoje in izobraževanja karierna orientacija (Bela knjiga ..., 2011; prim. Terminološki slovarček karierne orientacije, 2011). To dejstvo se odraža tudi v različnem razumevanju ciljev, vsebin, področij ter načinov njenega izvajanja v šolski praksi in tako kot ovira za skupno ciljno naravnanje vzgojno-izobraževalnega dela ter usklajevanje konkretnih vzgojno-izobraževalnih dejavnosti (Bezić, 2016; Štremfel in Lovšin, 2015). Razprave s šolskimi svetovalnimi delavci na regijskih posvetih po Sloveniji v okviru projekta CAREER (Kelava, 2015)¹ so denimo pokazale, da je razumevanje pojma karierna orientacija neenotno. Terminološka in vsebinska nejasnost pri razumevanju pojmov karierne orientacije pa se zrcali v raznolikih ciljnih, ki jim svetovalni delavci sledijo pri izvajanju karierne orientacije v osnovnih šolah (prav tam).

V področni razvojni skupini za svetovalno delo v vrtcih, šolah in domovih pri zavodu za šolstvo so pred nekaj leti oblikovali *Predlog za posodobitev in dopolnitev Programskih smernic za delo svetovalne službe v osnovni šoli, v gimnazijah, nižjih in srednjih poklicnih in strokovnih šolah ter dijaških domovih* na področju poklicne in karierne orientacije (Bezić, 2016). Posodobitev in dopolnitev programskih smernic je temeljila predvsem na teoretskih in empiričnih izhodiščih ter sklepnih ugotovitvah omenjenega projekta CAREER – opolnomočimo mlade na njihovi karierni poti (Bezić, 2016; Štremfel in Lovšin, 2015). Kot rezultat projekta so se namreč oblikovale nove znanstvene podlage za izpopolnitev in dograditev obstoječih izobraževalnih politik in izvajanje karierne orientacije na ravni šole ter za delo svetovalne službe (prav tam).

V teh dokumentih (gl. Bezić, 2016; Štremfel in Lovšin, 2015) je izpostavljeno, da karierna orientacija v osnovni in srednji šoli temelji na spodbujanju in podpori celostnega osebno-socialnega razvoja učenca oz. dijaka. V skladu z njegovimi razvojnimi značilnostmi, zmožnostmi, interesi in cilji mu omogoča ozaveščeno, avtonomno in odgovorno izbiro poklicne in izobraževalne poti oz. gradnjo osebne kariere. Opolnomočenje učencev oz. dijakov za samostojno in odgovorno (avtonomno) načrtovanje in vodenje kariere je torej temeljni cilj dejavnosti karierne orientacije v osnovni in srednji šoli (prav tam). Opredelitev kaže na potrebo po tesnem sodelovanju strokovnih delavcev v šoli s šolsko svetovalno službo s ciljem opremljanja mladih s čim širšim naborom znanja, spretnosti ter razvijanja njihovega ustreznega odnosa do dela, da bodo kos čim več izzivom, na katere bodo naleteli na svoji karierni poti pogosto sestavljeni iz različnih del, ne nujno povezanih s posameznikovim primarnim poklicem.

¹ CAREER: Creative Awareness Raising and Empowerment for Employability and Resiliency (slov.: Opolnomočimo mlade na karierni poti (Štremfel in Lovšin, 2015).

4
Področje poklicne/karierne orientacije je neločljivo povezano s spremembami na trgu dela, pa tudi širšimi družbeno-ekonomskimi spremembami, kar je eden izmed razlogov, da se področje v zadnjih desetletjih neprestano spreminja.

Karierna orientacija v osnovni in srednji šoli temelji na spodbujanju in podpori celostnega osebno-socialnega razvoja učenca oz. dijaka.

Kot poudarja Bezić (2016), je svetovalna služba v osnovni in srednji šoli praviloma v vlogi koordinatorja tima strokovnih delavcev za načrtovanje, izvajanje, spremljanje in vrednotenje uspešnosti karierne orientacije. V okviru timsko oblikovanega načrta za izvajanje karierne orientacije na ravni šole so opredeljene temeljne dejavnosti, odgovorni nosilci, izvajalci, sodelavci na šoli ter zunanji sodelavci (mrežni načrt). V tem načrtu so vključeni tudi neposredno vzgojno-izobraževalno delo in različne svetovalne dejavnosti svetovalne službe (prav tam).

Ker so starši in družinsko okolje eden od najvplivnejših dejavnikov v otrokovem in mladostnikovem osebnem, socialnem in kariernem razvoju (Rutar Leban, 2015), bo svetovalni delavec s svojim specifičnim strokovnim znanjem opora in sodelavec učiteljem tudi pri načrtovanju in izvajanju različnih oblik sodelovanja šole s starši ter tudi samostojni izvajalec svetovalnega in posvetovalnega dela s starši (Bezić, 2016).

Raziskava o delovanju svetovalne službe v osnovni in srednji šoli ter vloga poklicne in karierne orientacije v šoli

Šolski svetovalni delavci so na regijskih posvetih v okviru projekta CAREER ugotavljali, da je razpon njihovega dela na področju poklicne orientacije izjemno velik: od informiranja do podpore učencem in dijakom pri samospoznavanju, da bi na podlagi tega lažje razumeli svoje potrebe, želje in cilje ter na koncu sprejeli poklicno odločitev (Štremfel idr., 2015, v Kelava, 2015). Kljub temu da je poklicna orientacija med temeljnimi dejavnostmi šolske svetovalne službe, v praksi ugotavljajo, da imajo svetovalni delavci za njeno kakovostno izvajanje čedalje manj časa. Bezić (2007, 2008) denimo ugotavlja, da se šolska svetovalna služba največ ukvarja z vzgojnimi problemi, disciplino, učnimi težavami, otroki s posebnimi potrebami ipd. Poklicna orientacija je v ozadju, približno 60 odstotkov svetovalnih delavcev ocenjuje, da uspe individualno poklicno svetovati le od 10 do 20 odstotkom vseh učencev na šoli (Bezić, 2007). Hkrati pa je zanimiv tudi podatek, da se na zadnjih mestih sodelovanja svetovalnih delavcev s skupinami učiteljev pojavlja ravno poklicna orientacija (Bezić, 2008). To spoznanje lahko pomeni tudi, da nalogo izvajajo nepovezano z učitelji, kar lahko povzroča neučinkovitost in neuspešnost prizadevanj svetovalnih delavcev (prav tam). Podobno ugotavlja Gabor (2011), ki na podlagi izidov ankete s šolskimi svetovalni delavci ugotavlja, da poklicna orientacija na osnovnih šolah poteka v ozkem okviru dejavnosti in omejenem časovnem oknu; zdi se, da je dejavnost poklicne orientacije na večini osnovnih šol skrčena na minimum oz. poteka v okviru zadostitve minimalnih standardov (prav tam).

Kljub omenjenim pomanjkljivostim pa raziskava o mnenju dijakov o izvedbi poklicne orientacije v osnovni šoli (Repanšek, 2009) podaja spodbudne rezultate. Tri četrtine dijakov je bila namreč zadovoljna s svetovanjem svetovalnih delavcev v osnovni šoli, četrtnina dijakov pa je bila nezadovoljna s svetovanjem svetovalnega delavca v osnovni šoli in izbiro srednje šole.

V prispevku bomo predstavili del rezultatov obširne študije o šolskem svetovalnem delu v Sloveniji (Gregorčič Mrvar idr., 2020) s poudarkom na analizi odgovorov o poklicni in karierni orientaciji.

Empirično raziskavo o svetovalni službi, ki je potekala od januarja do marca 2018, smo izvedli v osnovnih in srednjih šolah. Vsem ravnateljem in svetovalnim delavcem na osnovnih (N = 454) ter srednjih (N = 182) šolah v Sloveniji smo januarja 2018 prek spletne pošte poslali povezavo do splet-

Razpon dela šolskih svetovalnih delavcev na področju poklicne orientacije je izjemno velik: od informiranja do podpore učencem in dijakom pri samospoznavanju, da bi na podlagi tega lažje razumeli svoje potrebe, želje in cilje ter na koncu sprejeli poklicno odločitev.

nih anketnih vprašalnikov. V vzorec šol za ugotavljanje perspektive različnih udeležencev vzgojno-izobraževalnega procesa smo vključili 45 osnovnih in 20 srednjih šol. K izpolnjevanju spletnega oz. natisnjenga vprašalnika smo povabili vse učitelje na izbranih šolah, učence 6.a, 7.a, 8.a, 9.a, dijakke 1.a, 2.a in starše učencev 3.a, 6.a, 9.a ter dijakov 1.a, 2.a. Odzvalo se je 315 šolskih svetovalnih delavcev, 1671 učencev in dijakov, 501 učitelj, 266 ravnatelj in 1119 staršev osnovnih ter srednjih šol.

Rezultati raziskave – poklicna in karierna orientacija v okviru področij vsakdanjega življenja in dela v šoli

Sprva nas je zanimalo, v okviru katerih osnovnih *področij vsakdanjega življenja in dela v šoli* svetovalni delavci opravijo največ delovnih nalog. Postavke so svetovalni delavci, ravnatelji in učitelji rangirali od 1 – največ nalog do 6 – najmanj nalog.

Preglednica 1: Pogostost opravljanja nalog v okviru področij dela in življenja v šoli

Področja dela in življenja v šoli	Svetovalni delavci (n = 315) M rang/R	Ravnatelji (n = 266) M rang/R	Učitelji (n = 501) M rang/R
Učenje, npr. delo na področju izboljšanja kakovosti učenja, razvijanje učnih navad, učna pomoč itd.	2,91/2	2,94/2	2,86/1
Poučevanje, npr. posvetovanje z učitelji glede izboljšanja učinkovitosti poučevanja, delavnice za kolege, organizacija internega izobraževanja ipd.	4,30/6	4,27/6	4,22/5
Šolska kultura, vzgoja, klima in red, npr. vzgojni načrt, šolska pravila, klima v oddelkih, obravnava disciplinskih prekrškov, vzgojno ukrepanje itd.	2,56/1	2,86/1	3,05/2
Telesni, osebni in socialni razvoj učencev/dijakov	3,44/3	4,11/5	4,25/6
Šolanje in poklicna/karierna orientacija	3,53/4	3,34/3	3,12/3
Socialno-ekonomske stiske, npr. subvencije, socialna pomoč, zastopanje, multidisciplinarni timi ipd.	4,26/5	3,45/4	3,32/4

V odgovorih svetovalnih delavcev, ravnatelj in učiteljev smo med drugimi področji statistično pomembne razlike ugotovili tudi v razvrščanju področja šolanje in *poklicna orientacija* ($F = 6,497$, $\alpha = ,002$). Iz preglednice 1 vidimo, da so svetovalni delavci področje poklicne/karierne orientacije v povprečju postavili na četrto mesto, ravnatelji in učitelji pa v povprečju na tretje mesto.

Ko smo preverjali razvrščanje delovnih nalog v okviru področij življenja in dela v šoli glede na strokovni profil svetovalnih delavcev ter osnovno in srednjo šolo, smo prišli do naslednjih ugotovitev (preglednici 2 in 3).

Preglednica 2: Razvrščanje področij dela in življenja na šoli glede količine opravljenih delovnih nalog po oceni svetovalnih delavcev glede na njihov strokovni profil

Profil/ področje	Pedagog (n = 131) M rangov/R	Psiholog (n = 89) M rangov/R	Socialni delavec (n = 46) M rangov/R	Socialni pedagog (n = 33) M rangov/R	Specialni pedagog (n = 8) M rangov/R
Učenje	2,69/2	2,87/3	4,09/5	3,00/2	1,00/1
Poučevanje	4,07/5	4,62/5	4,78/6	4,12/6	2,88/2
Šolska kultura, vzgoja, klima in red	2,41/1	2,69/1	2,41/1	2,76/1	3,13/3
Telesni, osebni in socialni razvoj	4,04/4	2,84/2	2,84/2	3,15/3	4,25/4
Šolanje in poklicna/karierna orientacija	3,59/3	3,22/4	3,33/3	4,09/5	4,38/5
Socialno-ekonomske stiske	4,20/6	4,76/6	3,54/4	3,91/4	5,38/6

Med svetovalnimi delavci različnih strokovnih profilov obstajajo statistično pomembne razlike v mnenjih o tem, v okviru katerih področij življenja in dela v šoli opravijo največ delovnih nalog, in sicer pri petih področjih: *učenje* ($F = 9,476$, $\alpha = ,000$), *poučevanje* ($F = 5,145$, $\alpha = ,001$), *telesni, osebni in socialni razvoj* ($F = 10,028$, $\alpha = ,000$), *šolanje in poklicna orientacija* (karierna orientacija) ($F = 2,835$, $\alpha = ,025$). Pedagogi in socialni delavci so v okviru svojih nalog področje poklicne in karierne orientacije postavili na tretje mesto, psihologi na četrto mesto, socialni pedagogi in specialni pedagogi pa v povprečju na peto mesto. Razlike med strokovnimi profili svetovalnih delavcev glede področij dela so pričakovane, saj ti med univerzitetnim izobraževanjem pridobijo in razvijejo različna znanja, spretnosti ter kompetence (prim. Bizjak, 2014; Resman, 1999b), hkrati pa naj bi si v okviru interdisciplinarno oblikovanih timov šolske svetovalne službe delo razdelili smiselno glede na osnovno strokovno usmeritev.

Preglednica 3: Razvrščanje področij dela in življenja na šoli glede količine opravljenih delovnih nalog po oceni svetovalnih delavcev na osnovnih in srednjih šolah

	Šola	N	M	SD
UČENJE, npr. delo na področju izboljšanja kakovosti učenja, razvijanje učnih navad, učna pomoč itd.	Osnovna šola	227	2,89	1,702
	Srednja šola	70	2,84	1,612
POUČEVANJE, npr. posvetovanje z učitelji glede izboljšanja učinkovitosti poučevanja, delavnice za kolege, organizacija internega izobraževanja ipd.	Osnovna šola	228	4,20	1,523
	Srednja šola	70	4,61	1,448
ŠOLSKA KLIMA IN RED, npr. vzgojni načrt, šolska pravila, klima v oddelkih, obravnava disciplinskih prekrškov, vzgojno ukrepanje itd.	Osnovna šola	228	2,41	1,372
	Srednja šola	70	3,06	1,569
TELESNI, OSEBNI IN SOCIALNI RAZVOJ	Osnovna šola	228	3,54	1,643
	Srednja šola	70	3,24	1,821
ŠOLANJE IN POKLICNA ORIENTACIJA (KARIERNA ORIENTACIJA)	Osnovna šola	226	3,65	1,546
	Srednja šola	70	3,01	1,399
SOCIALNO-EKONOMSKE STISKE, npr. subvencije, socialna pomoč, zastopanje, multidisciplinarni timi ipd.	Osnovna šola	228	4,32	1,641
	Srednja šola	70	4,23	1,608

Področje *šolanja in poklicne (karierne) orientacije* so v primerjavi s svetovalnimi delavci osnovnih šol v povprečju statistično pomembno višje rangirali svetovalni delavci v srednjih šolah. Rezultati so gle-

de na posebnosti (svetovalnega) dela v osnovni in srednji šoli pričakovani, denimo v srednji šoli so v gimnazijskih programih zagotovo bolj v ospredju svetovalnega dela vprašanja poklicne in karijerne orientacije (prim. Resman, 1999a). Pri tem poudarjamo, da je treba dejavnosti poklicne in karijerne orientacije bolj okrepiti že v osnovni šoli, razloge pa bomo podrobneje opredelili v nadaljevanju. Pri ravnateljih in učiteljih osnovnih in srednjih šol ni bilo statistično pomembnih razlik v rangiranju področja poklicne in karijerne orientacije.

Tako svetovalne delavce kot učitelje smo vprašali tudi, kako pogosto *učitelji dajo pobudo* za sodelovanje s šolsko svetovalno službo glede različnih učencev oz. dijakov. Glede poklicnega in kariernega razvoja učencev oz. dijakov dajo učitelji po njihovem lastnem mnenju *manj kot enkrat na mesec* (45,1 %) ali *nikoli* (32,3 %) pobudo za sodelovanje s svetovalnimi delavci. Svetovalni delavci ocenjujejo, da učitelji nekoliko pogosteje dajejo pobude za sodelovanje na tem področju, saj je pri njih pogosteje zastopana kategorija *enkrat do nekajkrat na mesec*. Kot smo omenili, opredelitev karijerne orientacije kaže na potrebo po tesnem sodelovanju strokovnih delavcev v šoli s šolsko svetovalno službo s ciljem opremljanja mladih s čim širšim naborom znanja, spretnosti ter razvijanja njihovega ustreznega odnosa do dela, da bodo kos čim več izzivom na svoji karierni poti. Pomembno je razvijanje zavedanja učiteljev in svetovalnih delavcev, da je eno osrednjih področij njihovega delovanja tudi medsebojno sodelovanje. Izziv za šolo kot vzgojno-izobraževalno institucijo pa je, kako omogočiti »prostor« za tovrstno sodelovanje, tako da so eni in drugi razbremenjeni mnogih administrativnih obveznosti ter imajo na voljo skupni čas in prostor za sodelovanje.

Ključna značilnost procesa odraščanja pri nas in v vsem zahodnem svetu je naraščajoča negotovost prehodov v odraslost, zlasti pa težavnost vstopa na trg dela oz. pridobitev stabilne in dostojne zaposlitve.

Ko smo svetovalne delavce spraševali, ali v zadnjem desetletju opažajo spremembe v delovanju svetovalne službe, so med drugim navajali tudi, da je vedno *več in bolj zahtevno* delo na področju *poklicne/karijerne orientacije*. To lahko razlagamo z izidi drugih raziskav o odraščanju mladih. V zadnjih desetletjih so se namreč pogoji odraščanja in možnosti za vstop v odraslost zelo zaostriili (Kuhar, 2014). Ključna značilnost procesa odraščanja pri nas in v vsem zahodnem svetu je naraščajoča negotovost prehodov v odraslost, zlasti pa težavnost vstopa na trg dela oz. pridobitev stabilne in dostojne zaposlitve. Taka zaposlitev je pri večini še vedno pogoj za dolgoročneje načrtovanje življenja, ustvarjanje družine itd. (prav tam).

Med predlogi in pobudami glede sprememb organizacijskih vidikov ter pogojev dela svetovalne službe, ki jih v večini izpostavljajo svetovalni delavci v naši raziskavi, je bila omenjena tudi vključitev ur za delo svetovalnega delavca z učenci in dijaki v program šole, pri čemer so omenjali tudi več možnosti za izvajanje poklicne in karijerne orientacije.

Učenci in dijaki o poklicni in karierni orientaciji

Svetovalne delavce pri poklicni oz. karierni orientaciji dijakov zavezujejo standardi, ki so postavljeni v temeljnem dokumentu za delo svetovalne službe v srednji šoli.

Ko smo učence in dijake spraševali, kaj je po njihovem mnenju glavno delo svetovalne službe oz. svetovalnega delavca, so dijaki v večji meri kot osnovnošolci mnenja, da se šolska svetovalna služba ukvarja predvsem s svetovanjem v povezavi z nadaljnjim izobraževanjem (48,2 % dijakov in 39,4 % učencev). Za dijake, še posebno v gimnazijskih programih, je verjetno odločanje o nadaljnji karierni bolj pomembno, poleg tega pa je lahko do razlik prišlo zaradi drugačnega načina dela z dijaki kot osnovnošolci na tem področju. Svetovalne delavce pri poklicni oz. karierni orientaciji dijakov namreč zavezujejo standardi, ki so postavljeni v temeljnem dokumentu za delo svetovalne službe v srednji šoli (Programske smernice ..., 2008b); primer takšnega standarda je, da svetovalni delavec za dijake v zadnjem letniku obvezno ponudi (ali organizira) vsaj en individualni pogovor. Rezultat

se sklada tudi z ocenami svetovalnih delavcev. Podatki o področjih dela kažejo, da so svetovalni delavci v srednjih šolah področje *šolanja in poklicne (karierne) orientacije* v povprečju statistično pomembno višje rangirali kot svetovalni delavci osnovnih šol.

Starši o poklicni in karierni orientaciji

Pri starših se pri trditvah o delu šolske svetovalne službe oz. svetovalnega delavca kaže glede poklicne in karierne orientacije, da je *karierno svetovanje* za starše učencev v večji meri naloga, ki jo opravlja šolska svetovalna služba. Tako meni 58,8 odstotka staršev učencev in manj staršev dijakov (51,2 %) ($\chi^2 = 5,512$, $g = 1$, $\alpha = ,019$). Ni povsem jasno, kako si razložiti te razlike. Morda je na osnovnih šolah več poudarka na svetovalnem delu za karierno orientacijo. Morda je za starše osnovnošolcev bolj pomembna vloga svetovalnih delavcev pri karierni orientaciji kot za starše srednješolcev ali pa starši srednješolcev dajejo manj poudarka vlogi svetovalne službe ter dijakom pripisujejo več samostojnosti in zmožnosti avtonomnega odločanja.

Starše smo tudi vprašali, na katerih področjih bi potrebovali pomoč, podporo ali informacije šolskega svetovalnega delavca. Na to vprašanje odprtega tipa je odgovorilo 468 oz. 42 odstotkov staršev. Analiza odgovorov je pokazala, da prevladujejo štiri osrednje teme, med temi na prvem mestu področje *vpisa* (odgovorilo 141 staršev oz. 30,1 %), na katerega smo uvrstili odgovore s področij vpisa v srednjo šolo ali na fakulteto ter karierne orientacije. Primer takega mnenja: »Potrebovali bi pomoč oz. bolj podporo ali informacije, kako še motivirati otroka za *sprotno samostojno* učenje in domače naloge, ga motivirati, da v sebi išče, kaj ga veseli, kaj rad počne, kateri predmeti so mu všeč – predvsem v smislu iskanja bodoče zaposlitve oz. še prej srednje šole.«

Glede na dobljene rezultate raziskave v nadaljevanju izpostavljamo tezo, da je treba dejavnosti poklicne in karierne orientacije okrepiti že v osnovni šoli.

Pomen poklicne in karierne orientacije v osnovni šoli

Dejavnosti poklicne in karierne orientacije v osnovni šoli lahko opredelimo tudi kot varovalne dejavnike pred negativno izbiro. Pomanjkanje jasne namere pri mladih namreč lahko vodi do nepremišljene izbire srednje šole oz. programa, kar s sabo nosi številne negativne posledice, kot so nezadovoljstvo, pomanjkanje motivacije, slabši učni uspeh in tudi opustitev izobraževanja.

Zgodnje opuščanje šolanja, ki ga poznamo predvsem pod imenom osip, v zadnjem času zamenjuje izraz zgodnje opuščanje izobraževanja in usposabljanja, angleški izraz je *early leaving from education and training*, oz. *ELET*. Gre za proces, ki se pojavlja v več oblikah in zajema mlade, stare med 15 in 24 let, ki so pred iztekom izobraževanja opustili šolanje. Uradna poročila Evropske unije opredeljujejo osipnike kot tiste posameznike, »stare med 18 in 24 let, ki so dokončali osnovno šolo oz. programe srednješolskega izobraževanja, ki ne vodijo neposredno do možnosti vključitve v terciarno izobraževanje (pri nas gre za programe nižje poklicnega in srednjega poklicnega izobraževanja, op. D. Makovec Radovan), in niso vključeni v nadaljnje izobraževanje ali usposabljanje«.²

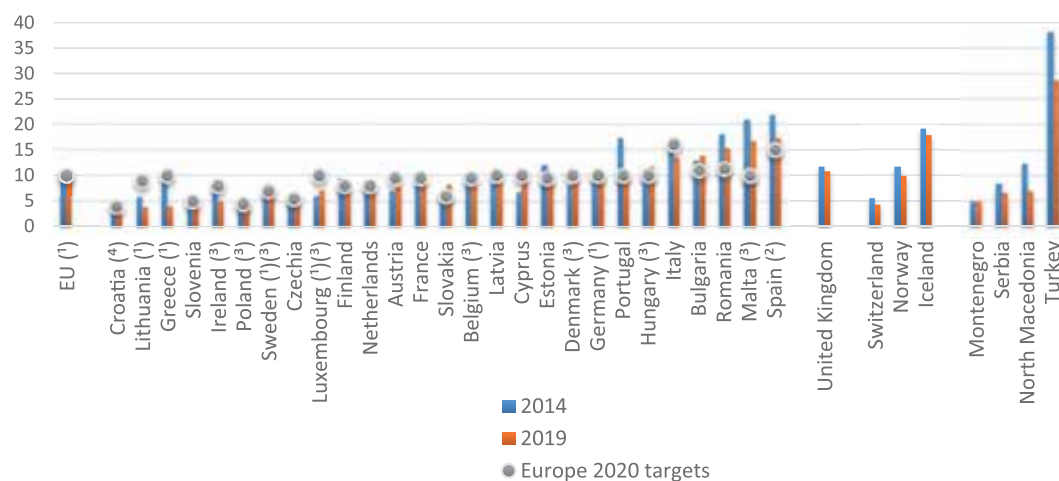
Zgodnje opuščanje šolanja, ki ga poznamo predvsem pod imenom osip, v zadnjem času zamenjuje izraz zgodnje opuščanje izobraževanja in usposabljanja.

² http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Early_leaver_from_education_and_training.

Osipniki torej niso samo posamezniki, ki so opustili izobraževanje, ne da bi ga uspešno končali, ampak mednje uvrščamo:

- posameznike, ki so dokončali osnovno šolo in se niso vključili v nadaljnje izobraževanje (*non-starters*),
- posameznike, ki so dokončali programe srednješolskega izobraževanja, ki ne vodijo neposredno do možnosti vključitve v terciarno izobraževanje (*early leavers*),
- posameznike, ki so prekinili neko obliko izobraževanja in se vključili v drugo (*dropout*).

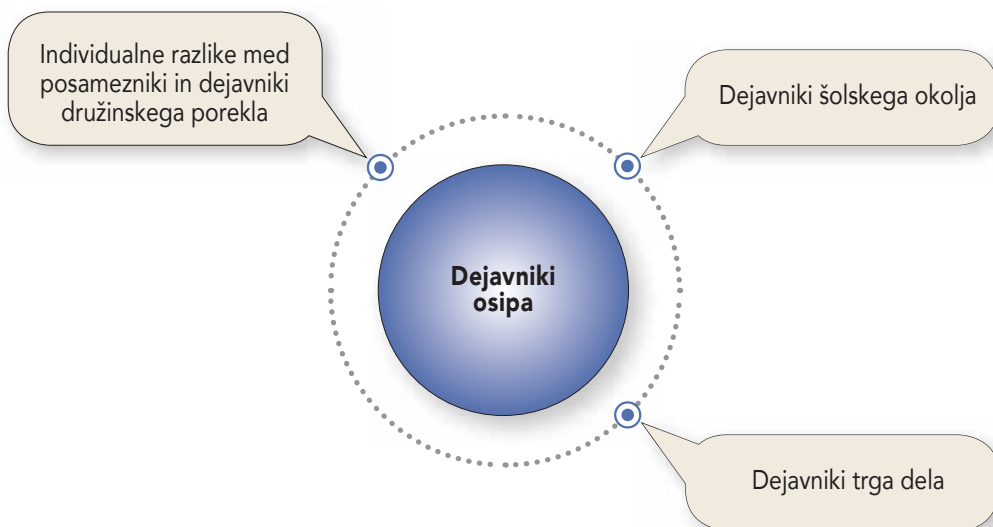
Kadar o osipu govorimo v odstotkih, Slovenija v primerjavi z evropskim povprečjem spada v skupino držav z najnižjim odstotkom osipa. Kot je razvidno iz grafičnega prikaza, smo dosegli tudi cilj, ki smo ga določili do leta 2020 (to je zmanjšanje stopnje osipa pod 5 odstotkov).



Slika 1: Opuščanje izobraževanja med letoma 2014 in 2019 (% za starostno skupino med 18. in 24. letom starosti (Vir: Eurostat, 2020).

Se pa na ravni merjenja stopnje osipa pojavi težava, saj v statistiko niso zajete vse prej omenjene skupine, ampak le tisti posamezniki, stari med 18. in 24. letom, ki so dokončali osnovno šolo in programe srednješolskega izobraževanja (ISCED 3a, b, c), ki ne vodijo neposredno do možnosti vključitve v terciarno izobraževanje. Metodologija merjenja zgodnjega opuščanja šolanja oz. osipa med državami ni poenotena, kar otežuje neposredne primerjave, prav tako so zelo različne tudi definicije zgodnjega zapuščanja izobraževanja (Markussen idr., 2011), saj odražajo različne razloge za opuščanje šolanja in nacionalne kontekste preučevanja tega pojava. Raziskovalci, ki so preučevali t. i. splošni kontekst osipništva, pri čemer so se ukvarjali predvsem z dejavniki, ki vplivajo na odločitev posameznika o opustitvi šolanja (npr. Alivernini in Lucidi, 2011; Cederberg in Hartsmar, 2013; De Witte idr., 2013;), so ugotovili, da je zgodnje opuščanje šolanja rezultat interakcije številnih kompleksnih spremenljivk in da je pogosto težko določiti, katera je v danem trenutku pomembnejša. Tako v povezavi z osipom najpogosteje omenjajo dejavnike, kot so družinsko ozadje (socialno-ekonomski status staršev, odnos staršev do izobraževanja, »družinsko poreklo« – migracije ali poreklo etničnih manjšin), individualne značilnosti posameznika (spol, zdravstveno stanje posameznika, nizka samopodoba, konfliktni odnosi z odraslimi), posameznikova izobraževalna pot (učne težave, izostajanje

od pouka, zamujanje, ponavljanje razreda, nizki učni dosežki, negativen odnos do šole), vzdušje v šoli in razredu (konflikti z učitelji, nasilje) in privlačnost trga dela. Na splošno pa lahko omenjene dejavnike razdelimo v tri širše skupine, in sicer:



Pri dejavnikih šolskega okolja se na osip nanašajo dejavniki, kot so odsotnost od pouka, socialno-ekonomske razmere posameznika, splošni dosežki v izobraževanju ter naravnost dijaka. Zadnja dva sta še posebno pomembna tudi zaradi povezave s poklicno orientacijo.

V več študijah, v katerih so preučevali povezave med predhodno izobraževalno uspešnostjo in zgodnjim neuspehom in osipom, so ugotovili, da sta omenjeni spremenljivki imeli večji vpliv na osip kot druge merjene spremenljivke. Markussen in sod. (2011) so ugotovili, da čeprav stopnja izobrazbe staršev vpliva na verjetnost osipa, je pod nadzorom uspešnosti predhodnega izobraževanja in udeležbe učencev ta vpliv slabši. Tudi v drugih študijah so kot ključne spremenljivke, ki vplivajo na možnosti osipa, zaznali uspešnost izobraževanja, odnos do izobraževanja in stopnjo angažiranosti, saj avtorji ugotavljajo, da gre pri osipnikih za mlade, ki so manj motivirani za to, da bi v šoli uspevali, in so pogosto v šolskem okolju tudi manj zadovoljni (Audas in Willms, 2002; Hoffman in Lowitzki, 2005). Ključno je, da v elemente karierne orientacije vključujemo tudi informacije o učenčevi predhodni izobraževalni uspešnosti ter njegovo motivacijo za izobraževanje. Nikakor v kontekstu, da učencu oz. dijaku neko nadaljevanje izobraževanja svetujemo izključno na podlagi ocen, njegove interese in motive za poklic pa pri tem zanemarimo, temveč znotraj širše slike, kaj v povezavi s tem, kar ga zanima, povedo tudi njegovi predhodni uspehi in motivacija za izobraževanje.

Drugi vidik, ki ga izpostavljamo, je naravnost dijaka. V Cedefopovi študiji (Cedefop, 2016) se je kot eden od pomembnih dejavnikov za opuščanje izobraževanja izkazala tudi neustrezna usmerjenost oz. naravnost dijaka. Pri tem gre pogosto za pomanjkanje jasne namerne in premišljene izbire pri mladostnikih, kaj želijo početi v prihodnosti. Seveda je razumljivo, da večina mladih v starosti, ko se odločajo za nadaljnje, predvsem srednješolsko izobraževanje, nima izoblikovane jasne vizije svojega poklicnega razvoja. Težava je, ker jim pogosto manjka kakršen koli razmislek o njihovi prihodnji poti ali samorefleksija o njihovih interesih. Tak pasiven in odtujen odnos do izobraževanja (in morda tudi do učenja nasploh) je ključna težava, s katero se soočajo številni mladi. Zaradi pomanjkanja jasne namere pogosteje izbirajo poklicne poti, ki niso rezultat njihovih zanimanj, temveč so plod

Pasiven in odtujen odnos do izobraževanja (in morda tudi do učenja nasploh) je ključna težava, s katero se soočajo številni mladi.

drugih dejavnikov, kot so zahtevnost (oz. nezahtevnost) programa, bližina šole in doma, za program so se odločili sošolci oz. prijatelji, pobuda oz. predlog staršev oz. učiteljev. Tovrstni načini izbire se lahko hitro odrazijo kot nezadovoljstvo s programom, nizka motivacija za šolanje, nezainteresiranost, odsotnost, neuspeh in opuščanje izobraževanja. Karierne orientacije v tem kontekstu torej ne smemo razumeti zgolj kot svetovanje, v katerem mladostniku (po)iščemo izobraževalni program, ki bi ustrežal njegovemu »osebnostnemu profilu« (prav tam, str. 95), temveč jo je treba razumeti širše. Ključni element je samorefleksija o težnjah in iskanje odgovora na vprašanje, kako in kje mladostniki sebe vidijo v prihodnosti. Tak pristop v karierni orientaciji številni raziskovalci razumejo kot zelo pomemben tudi pri spodbujanju angažiranosti in motiviranju mladih za uspeh (prav tam). Skozi tovrstno izvajanje karierne orientacije pa mladostnik lažje pride tudi do odločitve za posamezni izobraževalni program.

Sklep

Izsledki raziskave kažejo, da svetovalni delavci veliko časa porabijo za opravljanje nalog na področju poklicne in karierne orientacije, pri čemer so to področje po pogostosti opravljanja nalog statistično pomembno višje rangirali svetovalni delavci v srednjih kot svetovalni delavci v osnovnih šolah. Kot kažejo podatki, so v srednjih šolah med strokovnimi delavci bolj v ospredju vprašanja poklicne in karierne orientacije kot v osnovnih šolah, npr. to vrsto dela so tudi dijaki izbrali pogosteje kot učenci.

Precej velik delež staršev, učencev in dijakov je poudaril pomembno vlogo šolske svetovalne službe na področju nadaljnega šolanja, poklicne in karierne poti mladostnikov. Dokaj velik delež staršev je izpostavil tudi delo šolske svetovalne službe kot podporo pri karierni orientaciji mladostnikov. To nalogo šolske svetovalne službe je navedlo pomembno več staršev osnovnošolskih otrok, čeprav po mnenju drugih anketirancev več časa poklicnemu in kariernemu usmerjanju namenijo šolski svetovalni delavci v srednjih šolah.

Sistemska urejenost karierne orientacije, ki je zapisana tudi v programskih smernicah, je dober temelj, na katerem lahko svetovalna služba mladim pomaga graditi njihovo poklicno pot.

Karierna orientacija je pomemben element svetovalnega dela pri načrtovanju poklicnih poti učencev in dijakov. Slovenija sodi v skupino držav, ki sicer nima celovite strategije za spopadanje s problematiko opuščanja izobraževanja, obenem pa sodi tudi v skupino držav, ki imajo zelo dobro urejeno svetovanje pri izbiri izobraževanja oz. poklica, torej karierno orientacijo, ki jo strokovnjaki vidijo tudi kot enega najpomembnejših ukrepov proti zgodnjemu opuščanju izobraževanja (Cedefop, 2017). Zato jo kot pomembno razumemo tako na ravni osnovnošolskega kot na ravni srednješolskega izobraževanja. Sistemska urejenost karierne orientacije, ki je zapisana tudi v programskih smernicah, je vsekakor dober temelj, na katerem lahko svetovalna služba mladim pomaga graditi njihovo poklicno pot. Da mladi prepoznajo svoje interese ter jih povežejo s poklicnimi aspiracijami, pa lahko dosežemo le s sistematičnim izvajanjem karierne orientacije. ■

Viri in literatura

Alivernini, F. in Lucidi, F. (2011). Relationship between social context, self-efficacy, motivation, academic achievement, and intention to drop out of high school: A longitudinal study. *The Journal of Educational Research*, 104, št. 4, str. 241–252.

Audas, R. in Willms, J. D. (2002). Engagement and dropping out of school a life-course perspective. Hull, Quebec: Applied Research Branch, Human Resources Development Canada.

- Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v RS (2011). Dostopno na: http://pefprints.pef.uni-lj.si/1195/1/bela_knjiga_2011.pdf (17. 9. 2020).
- Bezić, T. (2007). Razvoj in spremljanje delovanja mreže svetovalnih služb. *Sodobna pedagogika*, 59, št. 2, str. 60–80.
- Bezić, T. (2007). Svetovalna služba sedem let po sprejemu programskih smernic za njeno delo. *Šolsko svetovalno delo*, 12, št. 1/2, str. 3–10.
- Bezić, T. (2016). Kako so šolski svetovalni delavci ocenili osnutek predloga posodobitev Programskih smernic za delo svetovalne službe na področju osebnega in socialnega razvoja ter karierne orientacije. *Šolsko svetovalno delo*, 20, št. 1/2, str. 24–32.
- Bizjak, C. (2014). Vizija delovanja svetovalne službe in kompetence za svetovalno delo v aktualnih družbenih razmerah in prihodnosti: zapisnik z okrogle mize (Celje, 11. 4. 2014). *Šolsko svetovalno delo*, 18, št. 3/4, str. 49–55.
- Cederberg, M. in Hartsmar, N. (2013). Some Aspects of Early School Leaving in Sweden, Denmark, Norway and Finland. *European Journal of Education*, 48, št. 3, str. 378–389. Dostopno na: <https://doi.org/10.1111/ejed.12036> (12. 4. 2020).
- Cedefop (2016). Leaving education early: putting vocational education and training centre stage. Volume I: investigating causes and extent. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; št. 57. Dostopno na: <http://dx.doi.org/10.2801/893397> (23. 5. 2020).
- Cedefop (2017). The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Volume 1: conceptions of vocational education and training: an analytical framework. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; št. 63. Dostopno na: <http://dx.doi.org/10.2801/532605> (23. 5. 2020).
- De Witte, K., Nicaise, I., Lavrijssen, J., Van Landeghem, G., Lamote, C. in Van Damme, J. (2013). The Impact of Institutional Context, Education and Labour Market Policies on Early School Leaving: a comparative analysis of EU countries. *European Journal of Education*, 48, št. 3, str. 331–345. Dostopno na: <https://doi.org/10.1111/ejed.12034> (12. 4. 2020).
- Gabor, P. (2011). Stanje poklicne orientacije na osnovnih šolah: analiza ankete s šolskimi svetovalnimi delavci. *Šolsko svetovalno delo*, 15, št. 3/4, str. 20–31.
- Gregorčič Mrvar, P., Jeznik, K., Kalin, J., Kroflič, R., Mažgon, J., Šarič, M. in Šteh, B. (2020). *Šolska svetovalna služba: stanje in perspektive*. Ljubljana: Filozofska fakulteta. Dostopno na: <https://e-knjige.ff.uni-lj.si/znanstvena-zalozba/catalog/book/218> (19. 6. 2020).
- Hoffman, J. L. in Lowitzki, K. E. (2005). Predicting College Success with High School Grades and Test Scores: Limitations for Minority Students. *Review of Higher Education*, 28, št. 4, str. 455–474. Dostopno na: <https://doi.org/10.1353/rhe.2005.0042> (20. 6. 2020).
- Kelava, P. (2015). Od poklicne socializacije h kariernemu opolnomočenju. V: U. Štremfel in M. Lovšin (ur.). *Karierni ter osebni in socialni razvoj mladih: pogledi, pristopi, izzivi*. Ljubljana: Pedagoški inštitut, str. 49–60.
- Kuhar, M. (2014). Izzivi odraščanja v pozni moderni ter mladostniške strategije soočanja z njimi. V: K. Lekić, P. Tratnjek, N. Konec Juričič in M. Cugmas. *Srečanja na spletu. Potrebe slovenske mladine in spletno svetovanje*. Ljubljana: Nacionalni inštitut za javno zdravje, str. 212–225. Dostopno na: https://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/publikacije-datoteke/srečanja_na_spletu_0.pdf (19. 6. 2020).
- Markussen, E., Frøseth, M. W. in Sandberg, N. (2011). Reaching for the unreachable: Identifying factors predicting early school leaving and non-completion in Norwegian upper secondary education. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 55, št. 3, str. 225–253.
- Programske smernice. *Svetovalno delo v osnovni šoli*. (2008a). Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
- Programske smernice. *Svetovalno delo v srednji šoli*. (2008b). Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
- Repanšek, Z. (2009). Analiza dejavnikov, ki vplivajo na izbiro srednje šole, in analiza ocene kakovosti šolske svetovalne službe. *Sodobna pedagogika*, 60, št. 3, str. 134–154.
- Resman, M. (1999a). Posebnosti svetovanja učencem in dijakom. V: M. Resman, J. Bečaj, T. Bezić, G. Čačinovič Vogrinčič in J. Musek. *Svetovalno delo v vrtcih, osnovnih in srednjih šolah*. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo, str. 137–142.
- Resman, M. (1999b). Filozofija svetovalnega dela. V: M. Resman, J. Bečaj, T. Bezić, G. Čačinovič Vogrinčič in J. Musek. *Svetovalno delo v vrtcih, osnovnih in srednjih šolah*. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo, str. 241–260.
- Rutar Leban, T. (2015). Starši kot pomembni odrasli na karierni poti otrok. V: U. Štremfel in M. Lovšin (ur.). *Karierni ter osebni in socialni razvoj mladih: pogledi, pristopi, izzivi*. Ljubljana: Pedagoški inštitut, str. 104–113.
- Štremfel, U. in Lovšin, M. (ur.) (2015). *Karierni ter osebni in socialni razvoj mladih: pogledi, pristopi, izzivi*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Terminološki slovarček karierne orientacije. (2011). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (2017). Dostopno na: <http://imss.dz-rs.si/imis/8192c66537c8af5d5e27.pdf> (19. 6. 2020).

Motivacija dijakov za delo na daljavo v času epidemije covid-19 v Sloveniji: pregled stanja, analiza in predlogi za delo

Motivation of Secondary School Students for Distance Learning during the COVID-19 Epidemic in Slovenia: Status Overview, Analysis and Suggestions

Maja Krajnc

Srednja elektro-računalniška šola Maribor

Izvleček

V času epidemije covid-19 je pomembno preučiti, kakšna je učna motivacija za delo na daljavo pri dijakih v Sloveniji in ali je odvisna od nekaterih značilnosti učnega procesa. V ta namen smo analizirali spletne anketne podatke dijakov pridobljene v treh časovnih točkah: aprila, junija in novembra 2020, v prvem in drugem valu epidemije covid-19. Rezultati so pokazali, da se motivacija za delo na daljavo v času epidemije covid-19 spreminja – ob koncu prvega vala je nekoliko narasla, nato pa v drugem valu zaznavno upadla. Nadalje je motivacija odvisna od nekaterih značilnosti učnega procesa, in sicer je višja med dijaki, ki so bolj zadovoljni z delom na daljavo, ki se jim zdijo učiteljeva navodila razumljiva, ki se jim količina oz. obseg snovi ne zdi prevelik, in med tistimi, ki se pri delu na daljavo srečujejo z manj ovirami. V sklepnem delu prispevka navajamo nekatere predloge za deležnike v izobraževanju.

Ključne besede:

motivacija, covid-19, epidemija, izobraževanje na daljavo.

Abstract

During the COVID-19 epidemic it is important to examine the motivation for distance learning among secondary school students in Slovenia and whether it depends on certain characteristics of the learning process. For this purpose, online survey data from secondary school students were analysed; the data were obtained at three time points: in April, June and November 2020, i.e. in the first and second wave of the COVID-19 epidemic. The results have shown that the motivation for distance learning during the COVID-19 epidemic varies – it had increased somewhat at the end of the first wave but then decreased considerably in the second wave. Moreover, the motivation depends on certain characteristics of the learning process; namely, it is higher among secondary school students

Keywords:

motivation, COVID-19, epidemic, distance learning.

who are more satisfied with distance learning, who find the teacher's instructions understandable, who feel that the amount or scope of the learning content is not too large, and among those who encounter fewer barriers during distance learning. The concluding part of the paper gives a few suggestions for stakeholders in education.

Uvod

Zaradi ukrepov, povezanih z epidemijo covid-19, je spomladi 2020 več kot 1,2 milijarde šolajoče se mladine v 186 državah prešlo na izobraževanje na daljavo (Li 2020). Ker se je prehod na izobraževanje na daljavo zgodil tako rekoč čez noč, učitelji in učenci na spremenjen način dela niso bili pripravljeni. Ponovno zaprtje šol se je napovedovalo tudi za jesen istega leta, kar je dalo šolam čas, da se na to pripravijo glede na izkušnje iz prvega vala zaprtja šol in ob upoštevanju navodil in priporočil Ministrstva za izobraževanje znanost in šport ter Zavoda RS za šolstvo. Pri tem je bil velik poudarek predvsem na napotkih, kako (npr. s katerimi pripomočki, elektronskimi orodji) naj učitelji izvajajo delo na daljavo, na izobraževanju učiteljev in učencev za delo z elektronskimi orodji ter na opremljanju učiteljev in učencev z ustrežno tehnično opremo. Čeprav brez omenjenega ni mogoče izvajati izobraževanja na daljavo, ne smemo pozabiti na druge dejavnike, ki prav tako vplivajo na uspešnost izobraževanja na daljavo. Vprašanje, ki si ga je mogoče zastaviti, je, kakšna je v času izobraževanja na daljavo učna motivacija pri dijakih v Sloveniji in ali je odvisna od značilnosti učnega procesa.

Kaj je motivacija

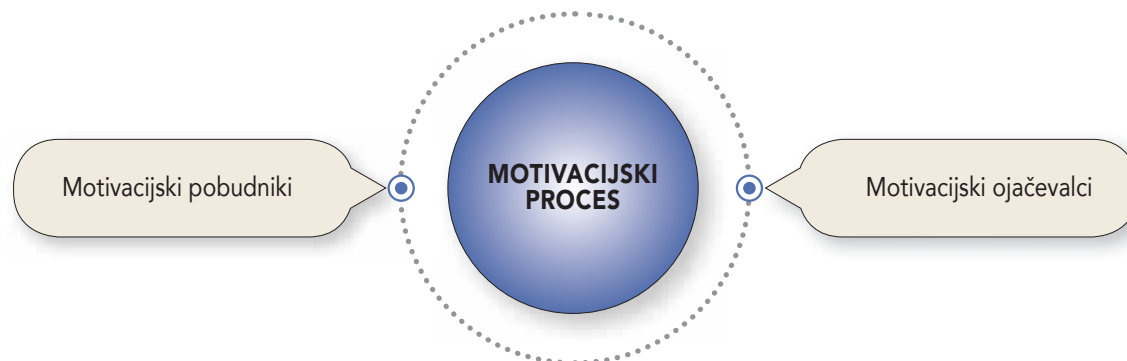
Schunk (2008, po Alawamleh idr. 2020) je motivacijo opredelil kot postopek, s katerim spodbujamo in vzdržujemo ciljno usmerjeno dejavnost. Paris in Turner (1994, po Aboagye idr. 2020) sta motivacijo opredelila kot »motor« učenja, Howe (1998, po prav tam) pa motivacijo vidi kot »gorivo« učenja. Juriševič (2012, str. 9) učno motivacijo opredeljuje kot »posebno vrsto motivacije, ki jo učenec s svojim vedenjem izraža v kontekstu šolskega učenja«. Motivacija vpliva na to, kaj se učimo, kako se učimo in kdaj se odločimo za učenje (Hartnett idr. 2011, po Alawamleh idr. 2020). Motivacija se vedno dogaja v učencu, torej mu je ne moremo »dati«. Lahko pa z različnimi motivacijskimi spodbudami, ki jih učencem namenimo v procesu izobraževanja, motivacijo ozaveščamo, krepimo, spodbujamo, torej učence motiviramo ali pa tudi demotiviramo (Juriševič 2012, str. 9–11).

Ločimo med notranjo in zunanjo motivacijo. V pedagoško-psihološki literaturi (npr. Eccles idr. 1998; Pintrich in Schunk 2002; Stipek 2002, po Juriševič 2012, str. 23) je *notranja učna motivacija* najpogosteje opredeljena v smislu treh med seboj prepletenih elementov: 1) kot posebna naravnost k zahtevnejšim nalogam, ki so za učenca izziv; 2) kot učenje, ki ga spodbuja radovednost oziroma interes; 3) kot doseganje učne kompetentnosti in obvladovanje učnih nalog, kar vsebuje tudi vrednoto pomembnosti učenja. Notranjo motivacijo je sicer težko ločiti od navidezno nasprotnega pojma, *zunanje učne motivacije*, ki jo razumemo kot spodbude za učenje, ki izhajajo iz okolja.

V motivacijskem procesu sodelujejo različne motivacijske sestavine, ki jih delimo na *motivacijske pobudnike in motivacijske ojačevalce*. *Motivacijski pobudniki* motivirano vedenje začenjajo oziroma spodbudijo, npr. učenčev interes za učenje in učno vsebino, različne metode dela, ki pritegnejo pozornost oziroma vzbudijo radovednost in zanimanje učenca, stopnja pomembnosti učenja oz. znanja za učenca, kako visoko učenec ceni rezultate svojega učenja v smislu npr. šolskih ocen, učenčevo

Motivacija se vedno dogaja v učencu, torej mu je ne moremo »dati«. Lahko pa z različnimi motivacijskimi spodbudami, ki jih učencem namenimo v procesu izobraževanja, motivacijo ozaveščamo, krepimo, spodbujamo, torej učence motiviramo ali pa tudi demotiviramo.

dojemanje zahtevnosti učnih nalog ali aktivnosti. *Motivacijski ojačevalci* pa motivirano vedenje vzdržujejo med učenjem v daljšem časovnem obdobju, npr. učenčeva samopodoba na področju učenja in razlogi, ki jih učenec pripisuje učnim uspehom oz. neuspehom (Jurišević 2012, str. 20–21).



16

Spodbujati je treba radovednost učencev, da spoznajo pomembnost tega, kar se učijo, imajo zaupanje, da lahko uspejo, in se počutijo dobro pri delu.

Za ohranjanje učne motivacije v času dela na daljavo je Zavod RS za šolstvo v smernicah za izobraževanje na daljavo šolam in učiteljem priporočal pogosto vzpostavljanje stikov z učenci. Učiteljem so predlagali, naj za vsak dan določijo čas, ko so na razpolago učencem. Zavod izpostavlja pomen povratne informacije učitelju o zadovoljstvu učencev, kot tudi povratne informacije učencu o njegovem delu in napredovanju (Zavod RS za šolstvo 2020). Učitelje spodbujamo k spremljanju in nadzoru učenja učencev. Redno spremljanje namreč zmanjša občutek osamljenosti ter vpliva na motivacijo in samodisciplino učencev za šolsko delo (Rupnik Vec idr. 2020, str. 13). Spodbujati je treba radovednost učencev, da spoznajo pomembnost tega, kar se učijo, imajo zaupanje, da lahko uspejo, in se počutijo dobro pri delu (Gillis 2020). Večja verjetnost je, da bodo učenci kaj storili, ko bodo pričakovali, da bodo pri tem uspešni, in ko bodo dejavnost cenili (DiCerbo 2020). Ena od rešitev za ohranjanje motivacije je, da ne izgubimo osebne povezave, ki že obstaja med učitelji in učenci, kar lahko dosežemo z redno komunikacijo (Hoffman 2020).

Če od učiteljev pričakujemo, da bodo motivirali učence, morajo biti tudi učitelji sami motivirani za delo. Tudi učenci lahko motivirajo učitelja; ko učitelj denimo vidi aktivnosti učencev pri delu na daljavo (npr. da rešujejo kvize, oddajajo naloge, sodelujejo pri videokonferencah), lahko to spodbudi in motivira tudi učitelja pri njegovem delu (Gillis 2020).

Raziskave o vlogi motivacije

Motivirani učenci so bolj verjetno udeleženi v zahtevnejših šolskih dejavnostih, aktivno sodelujejo v izobraževalnem procesu, so učno uspešnejši in kažejo večjo vztrajnost in ustvarjalnost.

Raziskave, opravljene pred epidemijo covid-19, so pokazale, da so motivirani učenci bolj verjetno udeleženi v zahtevnejših šolskih dejavnostih, aktivno sodelujejo v izobraževalnem procesu, so učno uspešnejši in kažejo večjo vztrajnost in ustvarjalnost (Schunk in Zimmerman 2012). Številne študije, opravljene pred epidemijo, se osredotočajo tudi na preučevanje lastnosti uspešnih učencev pri delu na daljavo in kažejo, da je ena od njihovih skupnih značilnosti njihova notranja motivacija (Shroff idr. 2007; Styer 2007, po Alawamleh idr. 2020).

Ker je motivacija ena od ključnih dejavnikov uspešnega učenja tudi pri delu na daljavo, so bile v času epidemije izvedene številne raziskave na temo učne motivacije v času epidemije covid-19 (npr. Armstrong-Mensah idr. 2020; Rupnik Vec idr. 2020; Soria idr. 2020). V Sloveniji je Zavod RS za šolstvo maja in junija 2020 med učitelji in ravnatelji osnovnih in srednjih šol opravil raziskavo *Izobraževanje na daljavo v času epidemije covid-19 v Sloveniji*. Raziskava je pokazala, da so bili učitelji pred-

metne stopnje mnenja, da so uspeli realizirati predvidene cilje, pri čemer so pri pouku izbirali manj zahtevne vsebine oz. takšne, ki zahtevajo manj razlage in služijo motivaciji učencev. Po mnenju učiteljev so vzpostavitev videokonferenc, njihovo snemanje in spremljanje števila ogledov posnetkov ter obveščanje učencev o številu ogledov prispevali k večji motivaciji in odzivnosti učencev. Motivacijo učencev v času dela na daljavo so učitelji ocenili nižje, pri čemer so učitelji razrednega pouka motivacijo učencev na lestvici od 1 (sploh ne drži) do 5 (popolnoma drži) ocenili nekoliko višje ($x = 3,25$) kot učitelji predmetnega pouka ($x = 2,89$) in srednješolski učitelji ($x = 2,92$). Da so učitelji potrebovali podporo pri motivaciji učencev za delo na daljavo je navedlo 60,1 odstotka osnovnošolskih in 64,3 odstotka srednješolskih ravnateljev (Rupnik Vec idr. 2020). Rezultati opravljene raziskave v Sloveniji torej kažejo, da se učitelji zavedajo pomena učne motivacije za uspeh učencev oz. dijakov ter da so v izrednih razmerah potrebovali pomoč in podporo pri motiviranju učencev za delo na daljavo.

Ob tem rezultati tujih raziskav o motivaciji različno starih mladostnikov v času epidemije covid-19 niso povsem konsistentni. V raziskavi v ZDA, opravljeni med študenti univerze v zvezni državi Georgia, so študentje npr. navedli, da se je njihova akademska obremenitev znatno povečala zaradi prehoda na učenje na daljavo, kar pa da ni vplivalo na njihovo motivacijo za učenje ali pravočasno izpolnitev nalog. Več kot 50 odstotkov anketiranih študentov je navedlo, da so tudi po prehodu na izobraževanje na daljavo ostali motivirani za učenje in so pravočasno oddajali svoje naloge. Le 3,4 odstotka jih je poročalo o težavah pri motiviranju za učenje v času dela na daljavo (Armstrong-Mensah idr. 2020).

Na drugi strani pa so avtorji številnih raziskav ugotovili, da so imeli učenci v času dela na daljavo težave z učno motivacijo. Raziskava, v kateri je sodelovalo več kot 30.000 študentov petih univerz iz ZDA, je pokazala, da kot največjo oviro pri delu na daljavo 76 odstotkov dodiplomskih in 56 odstotkov podiplomskih študentov, vključenih v raziskavo, zaznava pomanjkanje motivacije za učenje na daljavo. Kot druge glavne ovire so navedli pomanjkanje interakcije z drugimi študenti, nezmožnost učinkovitega učenja v spletni obliki, moteče domače okolje in omejitve dostopa do primernih študijskih prostorov (Soria idr. 2020). Avtorji raziskave študentov v Koloradu so preučili šolsko motivacijo pred obdobjem izobraževanja na daljavo in med njim. Študentje so svojo učno motivacijo pred epidemijo na lestvici od 0 do 10 ocenili v povprečju z oceno 4,97, v času epidemije pa s povprečno oceno 2,82. Da je sprememba okolja vplivala na njihovo učno motivacijo, se je strinjalo 50,7 odstotka študentov, hkrati pa jih je 91 odstotkov menilo, da je kontinuirano ocenjevanje v času izobraževanja na daljavo pripomoglo k njihovi učni motivaciji (Nell idr. 2020). Raziskava *Education Monitor*, opravljena med 700 nizozemskimi učenci, starimi od 8 do 12 let, in tisoč starši, je prav tako pokazala na težave z učno motivacijo pri izobraževanju na daljavo. Polovica osnovnošolskih otrok je poročala, da ni motivirana za učenje od doma, prav toliko jih je navedlo, da bi raje imeli pouk v šoli, skoraj dve tretjini otrok pa je navedlo, da imajo v času ponovnega jesenskega izobraževanja na daljavo vedno manj motivacije za učenje in delo za šolo. Prav tako je 50 odstotkov staršev navedlo, da opažajo, da se motivacija njihovih otrok zmanjšuje (NLT 2020). Opažanja staršev o učni motivaciji navaja tudi raziskava, opravljena med 843 starši učencev zasebnih in javnih šol v Kaliforniji; 79 odstotkov staršev je kot enega glavnih izzivov, s katerimi se sooča njihov otrok ali družina pri prilagajanju izobraževanja na daljavo, navedlo prav učenčevo motivacijo (Freedberg 2020).

Avtorji nekaterih raziskav so preučevali tudi različne dejavnike, ki vplivajo na učno motivacijo učencev v času izobraževanja na daljavo. V raziskavi med učitelji angleškega jezika v Kolumbiji so učitelji poročali, da v času dela na daljavo srečanja »v živo« pozitivno vplivajo na motivacijo učencev. Najbolj učinkovite so se jim zdele videokonference. Te po njihovem mnenju spodbujajo in vzdržujejo visoko stopnjo motivacije učencev, ker omogočajo njihovo sodelovanje in jim zagotavljajo sprotne usmeritve

Raziskave, ki so preučevale dejavnike učne motivacije v času dela na daljavo, so kot dejavnike zmanjševanja učne motivacije opredelile občutek izolacije zaradi pomanjkanja osebne interakcije, slabega dostopa do interneta, pojava negativnih čustev, kot dejavnike večanja motivacije pa srečanja »v živo« prek videokonference, komunikacijo s sošolci in skupno delo.

in povratne informacije. Kot možne razloge za demotivacijo učencev so navedli stalni občutek izolacije zaradi pomanjkanja osebne interakcije z učiteljem in vrstniki (36,4 %), slabo dostopnost do interneta (31,8 %) in moteče razmere za delo doma (27,3 %) (Hernández in Flórez 2020). Avtorji raziskave, opravljene med 270 študenti v ZDA, ugotavljajo, kako so nekatere dejavnosti, kot npr. komunikacija s sošolci, skupno učenje in šolske dejavnosti, motivirale študente za šolsko delo pred delom na daljavo in med njim. Kot največji izziv v času dela na daljavo so študentje navajali pomanjkanje motivacije in negativna čustva, npr. anksioznost in strah. Študentje so bili pomembno bolj motivirani pred začetkom izobraževanja na daljavo kot v času dela na daljavo, interakcija s profesorji in sošolci pa je bila za študente pomemben motivacijski dejavnik (Aguilera-Hermida 2020). Raziskava, opravljena med 141 učenci v Gani, je pokazala, da učenci, ki niso pripravljene na spletno učenje (jih npr. skrbi dostopnost e-izobraževanja, pomanjkanje socialnih stikov), niso motivirani za delo na daljavo. Avtorji ugotavljajo, da izobraževanje na daljavo spomladi ob pojavu pandemije ni bilo tako zelo uspešno kot pred tem pouk v šoli, ker se šole, učitelji in učenci niso imeli časa pripraviti na spremenjeno obliko dela (Aboagye idr. 2020). Raziskava med dijaki v Indoneziji pa je pokazala, da učna motivacija pozitivno vpliva na dosežke učencev. Kot ključne dejavnike za doseganje uspešnega učnega procesa avtorji opredeljujejo vključenost, motivacijo in interakcijo učencev, ob tem pa učenci postanejo dodatno motivirani, ko lahko naučeno v šoli povežejo z realnim življenjem (Hidayat Rafiola idr. 2020).

Avtorji raziskav v času epidemije covid-19, ki so preučevali učno motivacijo, so prišli do različnih ugotovitev. Medtem ko raziskava med študenti v Georgii (Armstrong-Mensah idr. 2020) ni ugotovila sprememb v učni motivaciji, so avtorji nekaterih drugih raziskav (Soria idr. 2020; Nell idr. 2020; Freedberg 2020) ugotovili upadanje učne motivacije v času dela na daljavo. Raziskave, ki so preučevale dejavnike učne motivacije v času dela na daljavo, so kot dejavnike zmanjševanja učne motivacije opredelile občutek izolacije zaradi pomanjkanja osebne interakcije, slabega dostopa do interneta, pojava negativnih čustev, kot dejavnike večanja motivacije pa srečanja »v živo« prek videokonference, komunikacijo s sošolci in skupno delo.

V času epidemije covid-19 je pomembno preučiti, kakšna je učna motivacija za delo na daljavo pri dijakih v Sloveniji in ali je odvisna od nekaterih značilnosti učnega procesa. V ta namen smo analizirali spletne anketne podatke dijakov ter preučili dejavnike njihove motivacije za delo na daljavo. Predvidevali smo, da se bo motivacija za delo na daljavo sčasoma nižala (H1). Pričakovali smo tudi, da imajo višjo motivacijo dijaki, ki so z delom na daljavo bolj zadovoljni (H2) in ki v večji meri razumejo navodila učiteljev (H3). Nižjo motivacijo smo pričakovali med dijaki, ki menijo, da imajo v času dela na daljavo večji obseg snovi kot v šoli (H4), in dijaki, ki se pri svojem delu na daljavo srečujejo z večjim številom ovir (H5). Na koncu smo predpostavili, da imajo dijaki z višjo učno motivacijo boljši učni uspeh (H5).

Metoda

Udeleženci

Dijaki treh vrst srednješolskih programov (gimnazije, srednjih strokovnih in poklicnih programov) v Podravju so v spletnem orodju Ika izpolnili anketo v treh časovnih točkah: v aprilu, juniju in novembru 2020. Aprila je v raziskavi sodelovalo 582 dijakov, od katerih je 201 dijak (35 %) obiskoval 1. letnik, 152 (26 %) 2. letnik, 120 (21 %) 3. letnik in 109 dijakov (19 %) 4. letnik. Od teh je bilo 89

(15 %) dijakov poklicnih programov, 410 (70 %) dijakov srednjih strokovnih programov in 83 dijakov (14 %) gimnazijskega programa. Junija je v raziskavi sodelovalo 360 dijakov, od katerih jih je 127 (35 %) obiskovalo 1. letnik, 106 (29 %) 2. letnik, 77 (21 %) 3. letnik in 20 (14 %) 4. letnik. Od teh je bilo 61 (17 %) dijakov poklicnih programov, 264 (67 %) dijakov srednjih strokovnih programov in 56 dijakov (16 %) gimnazijskega programa. V analizo podatkov novembrskega anketiranja pa sta bila vključena 602 dijaka, od katerih jih je 206 (33,8 %) obiskovalo 1. letnik, 175 (28,7 %) 2. letnik, 130 (21,3 %) 3. letnik in 98 (16,1 %) 4. letnik. Od teh je bil 101 (17 %) dijak iz poklicnih programov, 422 (70 %) dijakov srednjih strokovnih programov in 79 dijakov (13 %) gimnazijskega programa.

Merski instrument

Anketni vprašalnik je bil sestavljen iz večjega števila vprašanj, s katerimi smo preučevali različne vidike dela na daljavo. Motivacijo za delo na daljavo smo v vseh treh anketah merili z vprašanjem »Kako ocenjuješ svojo motivacijo za delo od doma?« (0 = Sem popolnoma nemotiviran; 10 = Sem popolnoma motiviran). V mesecu novembru smo poleg motivacije analizirali še nekatere potencialne dejavnike motivacije dijakov. *Zadovoljstvo z delom na daljavo* je bilo merjeno z vprašanjem »Ali si zadovoljen/-a z delom na daljavo?« (1 = Da; 2 = Ne). *Razumljivost učiteljevih navodil* je bilo merjeno z vprašanjem »Ali so navodila učiteljev za delo praviloma razumljiva?« (1 = Da; 2 = Delno – večkrat jih moram prebrati oz. potrebujem pomoč drugih oseb, da jih razumem; 3 = Ne). *Obseg snovi* smo merili z vprašanjem »Kakšen se ti zdi obseg (količina) snovi, ki jo je potrebno opraviti doma, v primerjavi z učnim delom, ko si v šoli?« (1 = Obseg je premajhen, lahko bi dobili več nalog; 2 = Obseg snovi je ravno pravi, zadolžitev je približno toliko, kot jih je sicer v šoli; 3 = Obseg je večji kot takrat, ko smo v šoli; 4 = Obseg je prevelik, dobimo veliko več zadolžitev kot takrat, ko smo v šoli). Zaradi nizke frekvence odgovora »Obseg snovi je premajhen« (n = 4) smo odgovor združili z odgovorom »Obseg snovi je ravno pravi«.

Prav tako smo merili *ovire pri delu na daljavo*; vprašanje se je glasilo »Ali se pri svojem delu na daljavo srečuješ s katerimi od spodaj naštetih težav?«. Dijaki so izbirali (0 = je izbral; 1 = ni izbral) naslednjih sedem trditev: »Nimam ustrezne opreme, da bi lahko sledil/-a pouku na daljavo (računalnik, slušalke, tiskalnik, internetna povezava itd.).« »Računalnik si delim z družinskimi člani, zato ga lahko redko uporabim.« »Nimam prostora, kjer bi se v miru učil/-a.« »Nikogar ne morem vprašati, če nečesa ne razumem.« »Ne dobim povratne informacije, ali sem nalogo pravilno rešil/-a.« »Pogrešam razlago učitelja/-ice.« »Pogrešam sodelovanje s sošolci.« Vseh sedem ovir smo družili v lestvico ovir, nato pa jih glede na frekvenčno porazdelitev razdelili v pet skupin (0 = ni ovir; 4 = 4 ovire ali več).

Prav tako smo merili učni uspeh, vprašanje se je glasilo: »Kakšen učni uspeh (višji letniki in ponavljalci) oz. povprečje ocen v 9. razredu (1. letniki) si dosegl/-a v preteklem šolskem letu?« (1 = Letnika nisem uspešno opravil; 2 = Zadosten/nižje kot 2,5; 3 = Dober/2,5–3,4; 4 = Prav dober/3,5–4,4; 5 = Odličen/ 4,5 in višje). Glede na frekvenčno porazdelitev smo dijake razdelili v tri skupine (1 = Odličen/4,5 in višje; 2 = Prav dober/3,5–4,4; Dober/2,5–3,4 ali nižje).

Postopek in analiza podatkov

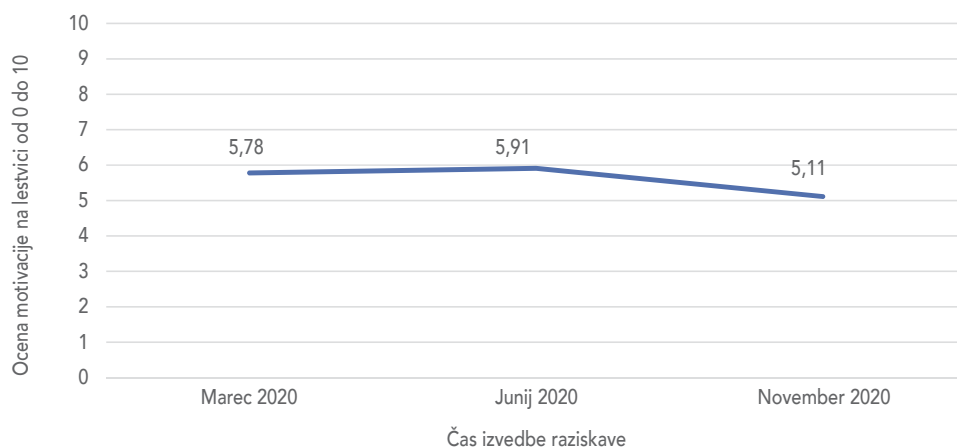
Prvi dve merjenji sta bili izvedeni v času prvega vala epidemije covid-19, tretje merjenje pa v času drugega vala. Anketiranje je v vseh treh točkah potekalo v času razrednih ur na daljavo v istih sode-

lujočih srednjih šolah. Razredniki so bili povabljeni k delitvi e-vprašalnika dijakom, ti pa so prostovoljno izpolnili anketo, ki je bila v celoti anonimna.

Najprej smo primerjali povprečne vrednosti motivacije za delo na daljavo v vseh treh merjenjih oz. obeh valovih epidemije. Nato smo analizirali, ali se motivacija za delo razlikuje glede na ostale preučene spremenljivke. Analize smo opravili v programu IBM SPSS 26. Primerjave povprečij med dvema skupinama smo izvedli z neodvisnim t-testom, primerjave povprečij več skupin pa z analizo ANOVA.

Rezultati

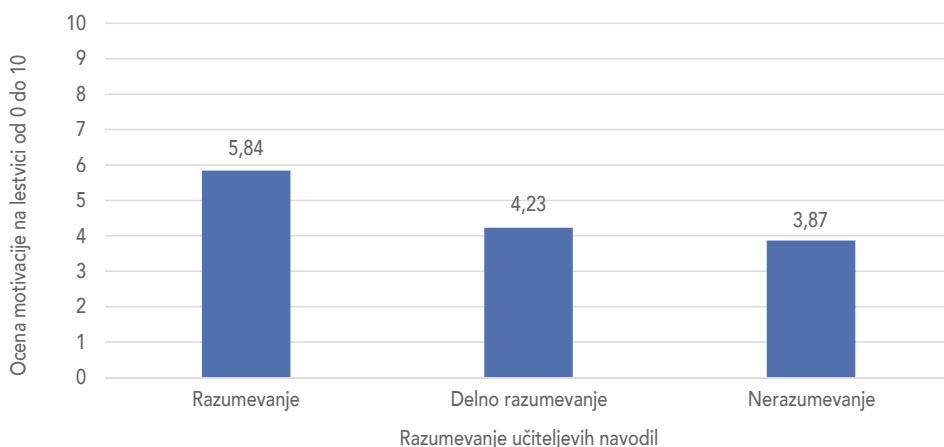
Slika 1 prikazuje longitudinalno analizo motivacije za delo na daljavo v obeh valovih epidemije covid-19 v letu 2020. Iz grafikona razberemo, da je motivacija ob koncu prvega vala epidemije nekoliko narasla, nato pa v drugem valu zaznavno upadla, kar potrjuje našo prvo hipotezo (H1).



Slika 1: Povprečna vrednost motivacije dijakov za delo na daljavo v obeh valovih epidemije covid-19 v letu 2020

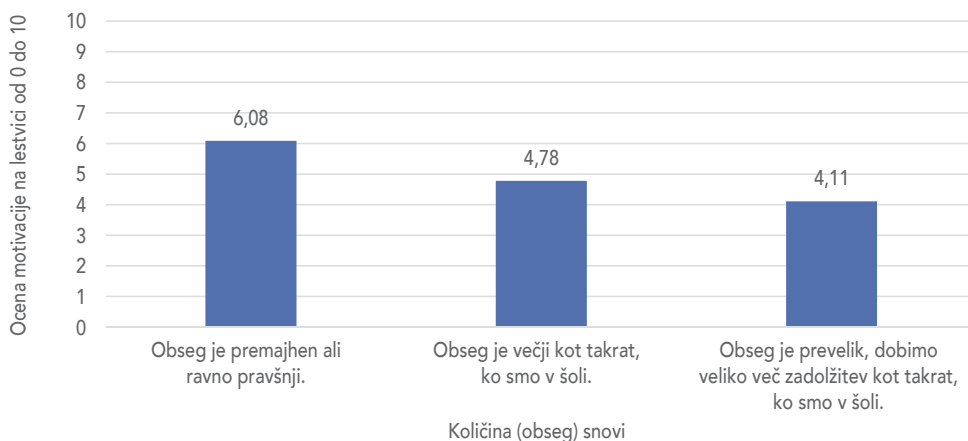
Rezultati potrjujejo tudi našo drugo hipotezo (H2). Primerjali smo motivacijo za delo na daljavo v novembru med dijaki, ki so bili zadovoljni z delom na daljavo, in tistimi, ki so bili nezadovoljni. Razvidno je, da je motivacija dijakov, zadovoljnih z delom, bistveno višja ($M = 5,88$) kot med nezadovoljnimi ($M = 3,46$), razlike so bile statistično značilne ($p < 0,001$).

Slika 2 prikazuje primerjavo motivacije za delo na daljavo med dijaki glede na njihovo razumevanje učiteljevih navodil. Vidimo, da je bila najvišja motivacija dijakov, ki so ocenili učiteljeva navodila kot razumljiva ($M = 5,84$), sledi motivacija dijakov, ki so navodila delno razumeli ($M = 4,23$), najnižja pa je med dijaki, ki navodil niso razumeli ($M = 3,87$). Razlike so bile statistično značilne ($p < 0,001$), s čimer smo potrdili našo tretjo hipotezo (H3).



Slika 2: Motivacija dijakov za delo na daljavo v drugem valu epidemije (tretje merjenje) covid-19 glede na razumevanje učiteljevih navodil

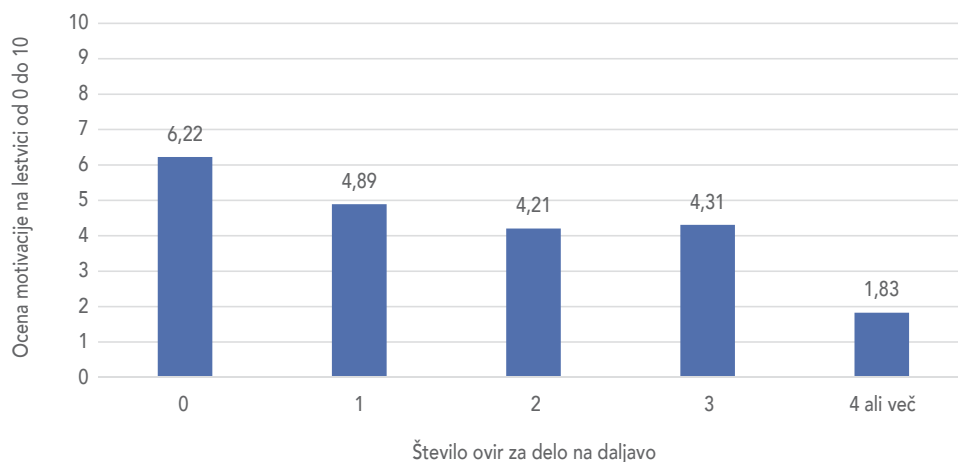
Slika 3 prikazuje primerjavo motivacije za delo na daljavo med dijaki glede na količino (obseg) snovi v času dela na daljavo. Ponovno vidimo, da je motivacija dijakov, ki so obseg snovi ocenili kot primeren, bila najvišja ($M = 6,08$), sledi motivacija dijakov, ki se jim obseg zdi večji kot pred pandemijo ($M = 4,78$), najnižja pa je med dijaki, ki se jim obseg zdi prevelik ($M = 4,11$). Razlike so se ponovno izkazale za statistično značilne ($p < 0,001$), kar potrjuje našo četrto hipotezo (H4).



Slika 3: Motivacija dijakov za delo na daljavo v drugem valu epidemije covid-19 (tretje merjenje) glede na količino (obseg) snovi¹

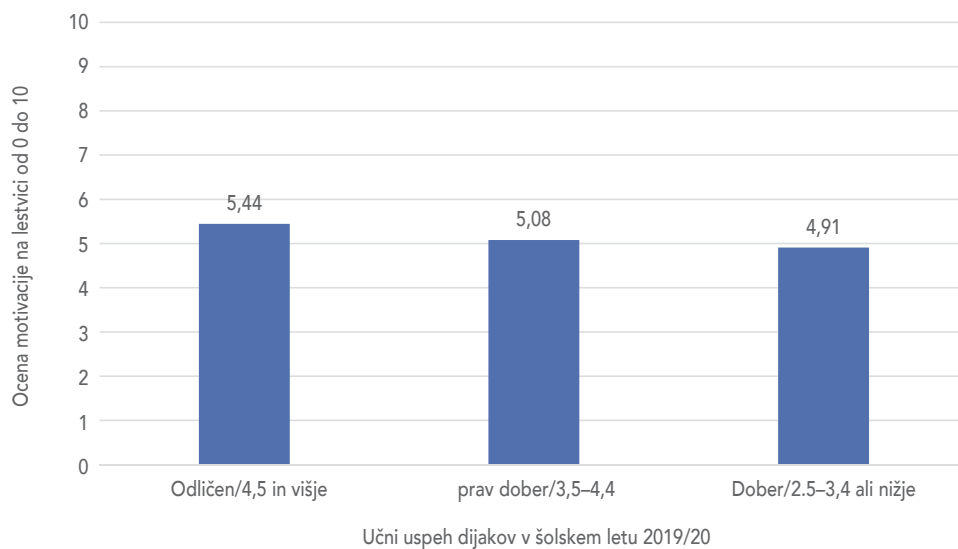
Rezultati potrjujejo tudi našo peto hipotezo (H5). Slika 4 prikazuje primerjavo motivacije za delo na daljavo med dijaki glede na število ovir, o katerih so dijaki poročali pri delu na daljavo. Iz slike je mogoče razbrati, da motivacija dijakov upada ob večanju števila ovir, s katerimi se srečujejo. Najvišja je med dijaki, ki niso navedli nobene izmed sedmih ovir ($M = 6,22$), najnižja pa je med dijaki, ki so navedli štiri ovire ali več ($M = 1,83$). Razlike med skupinami dijakov so bile statistično značilne ($p < 0,001$).

¹ Zaradi nizke frekvence odgovora »Obseg snovi je premajhen« (n = 4) smo odgovor združili z odgovorom »Obseg snovi je ravno pravišnji«.



Slika 4: Motivacija dijakov za delo na daljavo v drugem valu epidemije covid-19 (tretje merjenje) glede na število ovir za delo na daljavo

Slika 5 prikazuje primerjavo motivacije za delo na daljavo med dijaki glede šolski uspeh. Vidimo, da motivacija dijakov upada glede na šolski uspeh. Najvišja je med dijaki z najboljšim uspehom ($M = 5,4$), sledi srednja skupina ($M = 5,08$), najnižja pa je med dijaki z dobrim ali slabšim uspehom ($M = 4,91$). Razlike med skupinami dijakov se sicer niso izkazale za statistično značilne ($p > 0,05$). Hipoteze H6 zato nismo potrdili.



Slika 5: Motivacija dijakov za delo na daljavo v drugem valu epidemije covid-19 (tretje merjenje) glede na šolsko uspešnost

Razprava

Rezultati naše raziskave kažejo na zmanjšanje motivacije v času jesenskega zaprtja šol v letu 2020 v primerjavi s spomladanskim časom. Ugotavljamo tudi, da je motivacija za izobraževanje na daljavo odvisna od vseh analiziranih dejavnikov. Naši rezultati tako kažejo, da se motivacija za delo na daljavo v času epidemije covid-19 spreminja in da je neenako razporejena glede na nekatere značilnosti, ki izhajajo iz učnega procesa. Iz naših rezultatov sicer ne sledi, da bi bila motivacija statistično značilno povezana s šolskim uspehom (čeprav z uspehom narašča), a je to lahko posledica karakteristik našega vzorca.

Razlogi za zmanjšanje motivacije so lahko različni. V spomladanskem roku je bila sprememba nenadna in je predstavljala nekaj novega, kar je morda povečalo zanimanje in interes dijakov za novo obliko šolskega dela in povišalo učno motivacijo. Prav tako se je spomladi šolanje na daljavo začelo v času, ko je bilo približno 70 odstotkov celoletne šolske snovi predelane, učenci pa so imeli že pridobljeno večje število ocen. Učitelji so lahko več časa namenili utrjevanju in ponavljanju ter se osredotočili na doseganje osnovnih ciljev. Tako obravnavana snov za dijake praviloma ni bila pretežka in njeno usvajanje ni negativno vplivalo na učno motivacijo. Nasprotno pa so morali v jesenskem času zaprtja šol učitelji obravnavati snov, ki je dijaki še niso poznali, obseg snovi je bil večji, pri usvajanju nove snovi so imeli večje težave z razumevanjem in uspešnim reševanjem nalog, kar je lahko negativno vplivalo na njihovo učno motivacijo. Razlog za nižjo učno motivacijo je lahko tudi splošno počutje dijakov in njihovih družinskih članov. Ker ukrepi zaradi epidemije trajajo že dlje časa, začenjamo opaziti t. i. »utrujenost« zaradi epidemije in ukrepov za soočanje z epidemijo. Eden izmed glavnih ukrepov je socialno distanciranje, kar pomeni, da mladostniki nimajo osebnih stikov s svojimi vrstniki oz. so ti omejeni na minimum. Pomanjkanje osebnih stikov s sošolci, ki je v letu 2020 trajalo več kot pol leta, je lahko prav tako negativno vplivalo na splošno počutje in učno motivacijo dijakov.

Eden izmed glavnih ukrepov je socialno distanciranje, kar pomeni, da mladostniki nimajo osebnih stikov s svojimi vrstniki oz. so ti omejeni na minimum. Pomanjkanje osebnih stikov s sošolci, ki je v letu 2020 trajalo več kot pol leta, je lahko prav tako negativno vplivalo na splošno počutje in učno motivacijo dijakov.

Naša raziskava je prav tako pokazala, da so bolj motivirani za delo na daljavo dijaki, ki v večji meri razumejo navodila učiteljev in so bolj zadovoljni z delom na daljavo. Ob tem druge raziskave kažejo, da so najpogostejši dejavniki, ki vplivajo na učno motivacijo v času dela na daljavo socialna izolacija in interakcija dijakov z učiteljem in vrstniki. Med dejavniki učne motivacije v času dela na daljavo so raziskave izpostavile še tehnične (npr. slabi internet, pomanjkljiva računalniška oprema) in prostorske ovire (npr. pomanjkanje miru doma za delo) pri delu, pojav negativnih čustev (npr. anksioznost in stres) ter zadovoljstvo z delom na daljavo. Naša raziskava je pokazala, da učna motivacija ni odvisna samo od vrste ovir, temveč tudi od števila ovir, s katerimi se srečujejo dijaki pri delu na daljavo.

Pomembno je, da se šole zavedajo pomena motiviranosti učencev za uspešno šolsko delo tudi v času dela na daljavo in poskušajo preventivno delovati v smeri ohranjanja oz. spodbujanja učne motivacije učencev. Nerealno je pričakovati, da se bodo otroci in mladostniki učili zgolj zaradi notranje motivacije in da se učna motivacija v času šolanja na daljavo ne bo spremenila oz. glede na večinske rezultate zgoraj navedenih raziskav praviloma upadla. Svetovalna služba ima pri ozaveščanju in soočanju s težavami in motivacijo pomembno vlogo, saj so svetovalni delavci v šolah kader, ki je na tem področju najbolj strokovno podkovan. Pri tem lahko daje podporo vsem trem deležnikom učnega procesa: učencem, učiteljem in staršem.

Učna motivacija ni odvisna samo od vrste ovir, temveč tudi od števila ovir, s katerimi se srečujejo dijaki pri delu na daljavo.

Svetovalni delavec lahko poskuša z neposredno komunikacijo pomagati učencem pri vzdrževanju oz. krepitvi njihove učne motivacije. Gradiva in način posredovanja gradiv mora prilagoditi starostni skupini učencev oz. dijakov. Za starejše otroke in dijake lahko pripravi gradivo in jim ga pošlje po

Svetovalna služba ima pri ozaveščanju in soočanju s težavami in motivacijo pomembno vlogo, saj so svetovalni delavci v šolah kader, ki je na tem področju najbolj strokovno podkovan. Pri tem lahko daje podporo vsem trem deležnikom učnega procesa: učencem, učiteljem in staršem.

Učencem lahko predlagamo, da si postavijo kratkoročne in dolgoročne cilje, pri čemer je pomembno opozoriti na zastavljanje realnih ciljev in načrtovanje preverjanja doseganja ciljev.

elektronski pošti ali se udeleži razrednih ur v živo. Medtem ko so mladostniki v večji meri sposobni sami pregledati gradivo, so za mlajše učence npr. primernejši posnetki, prikaz vsebin s pomočjo zanimivih e-orodij ipd. Učencem je treba predstaviti pomen učne motivacije za njihovo uspešno učenje. S tem jih spodbudimo k večjemu sprejemanju nasvetov, ki bi jim lahko pomagali, da kljub dodatnemu naporu in obremenitvam, ki jih s seboj prinaša izobraževanje na daljavo, ne bi izgubili motivacije za učenje. Eden izmed predlogov za mladostnike je, denimo, da si pripravijo urnik dela, ki jim bo omogočil ohranjanje rutine (da se zbudijo ob isti uri, se umijejo in oblečejo pred začetkom izobraževanja na daljavo, načrtujejo odmore, prehrano ipd.). Učencem in dijakom lahko posredujemo pisni primer takšnega urnika oz. jim predlagamo uporabo katerega izmed elektronskih orodij, kot je npr. Google koledar.

Nadalje, učencem je treba predstaviti pomen urejenega prostora za delo in učenje in jih opozoriti na potencialne moteče dejavnike, npr. da med učenjem utišajo obvestila na računalniku in mobitelu. V okviru razrednih ur lahko učenci sami razmislijo o vseh morebitnih motečih dejavnikih in kako bi lahko v prihodnje preprečili tovrstne motnje. Učencem lahko predlagamo, da si postavijo kratkoročne in dolgoročne cilje, pri čemer je pomembno opozoriti na zastavljanje realnih ciljev in načrtovanje preverjanja doseganja ciljev. V gradivu navedemo nekaj primerov ciljev, učenci pa lahko pošljejo zastavljene cilje svetovalnemu delavcu v pregled. V primeru nerealno zastavljenih ciljev učencem poskušamo pomagati pri postavitvi realnih ciljev, saj je nedoseganje ciljev eden od dejavnikov nižanja učne motivacije. Učence spodbudimo, da ostanejo povezani in v rednem stiku s sošolci, npr. da si najdejo e-partnerja za učenje in se dogovorijo z njim, kdaj se bosta vsak dan skupaj učila. Prav tako si morajo vzeti čas za socializacijo izven časa pouka, npr. za klepet prek spletnih socialnih omrežij, pri čemer mora učenec jasno ločiti, kdaj je čas za delo in učenje in kdaj za zabavo. Stres (predvsem kronični) je še eden izmed dejavnikov, ki lahko zmanjša učno motivacijo. Svetovalni delavec lahko pošlje otrokom tudi vaje za sproščanje in zmanjšanje stresa, npr. globoko dihanje, občasno jim lahko posreduje tudi kakšno motivacijsko misel ali kaj sproščujočega, npr. šalo dneva, meme dneva, Youtube video idr.

Svetovalni delavec naj bo podpora tudi učiteljem z osvetlitvijo pomena učne motivacije in vloge učitelja pri tem. Učiteljem posreduje konkretne predloge, kaj lahko storijo za vzdrževanje in izboljšanje učne motivacije učencev. Osebni stik med učitelji in učenci je pri tem bistvenega pomena, zato svetujemo, da učitelj izvaja (vsaj občasne) videokonference, med katerimi imajo otroci možnost postavljanja vprašanj, dajanja predlogov ipd. V okviru videokonferenc učitelj učence občasno vpraša tudi po njihovem počutju, jim da možnost, da za kakšen dan sami predlagajo, kaj bi počeli, in jim tako da občutek, da so pomembni zanj. Učencem je treba razložiti namen posamezne učne enote ter jim pojasniti relevantnost in uporabnost znanja v njihovem vsakdanjem življenju. Učenec se bo učil z večjim zanimanjem, če bo navdušen nad snovjo. Učencem predstavimo cilje učnega procesa in kako jih bodo lahko dosegali. Pri postavljanju ciljev lahko vključimo tudi učence in poskušamo izhajati iz njihovih interesov, idej in mnenj. Pri tem mora učitelj paziti, da učencem postavi dosegljive cilje, torej mora uporabiti diferenciran pristop, v okviru katerega cilje prilagodi posameznim učencem. Tako prenizki kot previsoko zastavljeni cilji lahko delujejo demotivirajoče. Ker lahko neuspeh pri opravljanju nalog vodi do demotiviranosti, je treba učencem dodeliti ustrezno število nalog, ki jih lahko opravijo do določenega roka. Zato je pomembno, da se pri tedenskih obveznostih (nalogah, ocenjevanjih) uskladijo učitelji oddelčnega učiteljskega zbora, da ne pride do preobremenjenosti učencev. Učiteljem svetujemo, da si v času dela na daljavo sproti pridobijo povratne informacije od svojih učencev o razumljivosti navodil, obsegu učne snovi in ostalih pomembnih motivacijskih dejavnikih, saj lahko tako ob njihovem upoštevanju sproti prilagajajo svoje delo.

Učiteljem predstavimo tudi pomen sprotne povratne informacije, predvsem v času dela na daljavo, ko morajo učenci vsaj del snovi predelati sami doma. Snov je dobro razdeliti na manjše smiselne enote, ker s tem ohranjamo večje zanimanje dijakov. Prav tako za ohranjanje zanimanja, podobno kot pri pouku v razredu, svetujemo občasno uporabo različnih metod dela na daljavo, kot so npr. kvizi, izzivi, delo v dvojicah, v manjših skupinah ipd. Pri tem mora učitelj poskrbeti, da znajo vsi učenci uporabljati različna e-orodja, drugače ne bodo motivirani za šolsko delo. Z delom v dvojicah in skupinskim delom učitelj spodbudi tudi socializacijsko interakcijo med učenci in tako vključi tudi tiste, ki sami težje vzpostavijo socialne stike.

Staršem lahko svetovalni delavec pošlje predloge, kako pomagati otrokom ohranjati učno motivacijo tudi v času izobraževanja na daljavo. Ob tem je treba izražati tudi empatijo do staršev, zavedanje, da tudi staršem predvsem mlajših otrok v času šolanja na daljavo ni lahko. Starši bodo bolj pozitivno sprejeli nasvete, če jih bodo razumeli kot nekaj, kar jim bo na začetku mogoče vzelo nekaj dodatnega časa, bo pa pomagalo njihovim otrokom, na daljši čas pa tudi razbremenilo njih. Čeprav je številne starše strah, da bo ena izmed posledic dela na daljavo povečano tveganje za zasvojenost otrok z elektronskimi napravami, je treba starše pomiriti, npr. z navajanjem rezultatov raziskav, da v primeru otrokovega dela za šolo za računalnikom to zaradi narave uporabe računalnika in vsebine ne povečuje tveganja za zasvojenost. Pomembno je, da starši zaradi tovrstnega (neutemeljenega) strahu ne preprečujejo interakcije svojega otroka z njegovimi vrstniki izven šolskega dela, saj vrstniško druženje v času epidemije prav tako poteka prek e-medijev. Starši naj otroka spodbujajo, da se s sošolcem/-ko dogovori, da se bosta skupaj učila in opravljala šolsko delo redno ob določenem času prek videokonferenc, prav tako pa je otroke treba spodbuditi, da se s prijatelji in sošolci v času pandemije prek videokonferenc družijo tudi izven časa, namenjenega za učenje in šolsko delo. Starši morajo razumeti, da je delo na daljavo odvzelo otrokom tiste dele pouka, ki so namenjeni zabavi, druženju s sošolci (npr. glavni odmor), prehranjevanje s sošolci ipd. Zato otroci potrebujejo tudi virtualni čas za zabavo, npr. virtualno druženje s sošolci.

Vendar je treba čas »zabave« za računalnikom časovno točno določiti in omejiti. Čas izven tega naj, kadar je to le mogoče, starši preživijo z otrokom v naravi oz. naj otroka doma »zaposlijo« z drugimi dejavnostmi, ki potekajo stran od ekrana. Staršem svetujemo, da pomagajo otrokom, da si vzpostavijo dnevno rutino, ki jim bo dala občutek varnosti. To lahko dosežejo s postavitvijo urnika, pri čemer pri mlajših otrocih starši prevzamejo večji del načrtovanja, a še vedno ob sodelovanju otroka, pri starejših otrocih pa starši dajejo predvsem oporo z nasveti, kako naj si urnik pripravijo sami. Doma je otroku, če razmere dopuščajo, treba urediti učni kotiček, kjer bo opravljal šolsko delo. Prostor za učenje predvsem pri mlajših učencih naj bo v skupnih prostorih. Tako je starš na razpolago, ko ga otrok potrebuje, in ima tudi nadzor nad tem, kaj otrok dela. Čeprav morajo biti starši predvsem pri mlajših otrocih konsistentno angažirani in prisotni, naj otroke kljub temu spodbujajo, da prevzemajo vedno večjo odgovornost. Pomagajo naj jim, da razvijejo delovne navade, ne samo za šolsko delo, temveč tudi za domača opravila. Starši naj pokažejo zanimanje za otrokovo počutje, učno snov, šolsko delo, hkrati pa naj poskušajo povečati otrokovo samozavest. Če imajo otroci občutek, da jim nekaj ne gre, težko ostanejo motivirani, in pri tem jim lahko pomaga zavedanje, da starši verjamejo v njih.

Svetovalni delavec naj bo podpora tudi učiteljem z osvetlitvijo pomena učne motivacije in vloge učitelja pri tem. Učiteljem posreduje konkretne predloge, kaj lahko storijo za vzdrževanje in izboljšanje učne motivacije učencev.

Sklep

Pomembno je, da vsi deležniki v učnem procesu pripomorejo, da izobraževanje na daljavo krepi učno motivacijo učencev.

26

Uspešnost izobraževanja na daljavo je odvisna od mnogih dejavnikov, med drugim tudi od učenčeve učne motivacije. V naši raziskavi smo ugotovili, da se motivacija za delo na daljavo v času epidemije covid-19 spreminja, da je v drugem valu upadla in da je odvisna od nekaterih značilnosti učnega procesa, povezana pa je (sicer statistično neznačilno) s šolskim uspehom. Pomembno je, da vsi deležniki v učnem procesu pripomorejo, da izobraževanje na daljavo ne bi zniževalo učne motivacije učencev, temveč jo je treba krepiti, saj bo učna motivacija učencev pripomogla k doseganju ciljev izobraževanja na daljavo. To je namreč glavni cilj vseh – učencev, njihovih staršev, učiteljev, pa tudi svetovalnih delavcev, vodstev šol, državnih institucij in odločevalcev. Visoko motivirani otroci in mladostniki bodo bolj uspešni v šoli in tudi v kasnejšem življenju, s tem pa bo pridobila vsa družba. ■

Viri in literatura

Aboagye, E., Yawson, J. A. in Nyantakyi Appiah, K. (2020). COVID-19 and E-Learning: the Challenges of Students in Tertiary Institutions. *Social Education Research*, letnik 1, št. 1, str. 109–115.

Aguilera-Hermida, P. A. (2020). College students' use and acceptance of emergency online learning due to COVID-19. *International Journal of Educational Research Open*, letnik 7, št. 11.

Alawamleh, M., Mohammad Al-Twait, L. in Raafat Al-Saht, G. (2020). The effect of online learning on communication between instructors and students during Covid-19 pandemic. Doi: 10.1108/AEDS-06-2020-0131 (16. 11. 2020).

Armstrong-Mensah, E., Ramsey-White, K., Yankey, B., Self-Brown, S. (2020). COVID-19 and Distance Learning: Effects on Georgia State University School of Public Health Students. Doi: 10.3389/fpubh.2020.576227 (3. 11. 2020).

DiCerbo, K. (2020). How to motivate students who are distance learning during COVID. Dostopno na: <https://www.khanacademy.org/khan-for-educators/resources/parents-mentors-1/helping-your-child/a/how-to-motivate-students-who-are-distance-learning-during-covid> (2. 12. 2020).

Freedberg, L. (2020). California voters, including parents, have deep concerns about distance learning. Dostopno na: <https://edsources.org/2020/california-voters-including-parents-have-deep-concerns-about-distance-learning/640685> (2. 12. 2020).

Gillis, P. (2020). Motivating students — and teachers — while distance learning during the Covid-19 pandemic. Dostopno na: <https://www.learnovatecentre.org/motivating-students-and-teachers/> (2. 12. 2020).

Hidayat Rafiola, R., Setyosari, P., Ligya Radjah, C. in Ramli, M. (2020). The Effect of Learning Motivation, Self-Efficacy, and Blended Learning on Students' Achievement in The Industrial Revolution 4.0. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, letnik 15, št. 8, str. 71–82.

Hoffman, B. (2020). Enhancing Motivation for Online Learning During COVID-19. Dostopno na: <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/motivate/202005/enhancing-motivation-online-learning-during-covid-19> (2. 12. 2020).

Jurišević, M. (2012). Motiviranje učencev v šoli. Ljubljana: Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani.

Li, C. (2020). The COVID-19 pandemic has changed education forever. This is how. Dostopno na: <https://www.weforum.org/agenda/2020/04/coronavirus-education-global-covid19-online-digital-learning/> (16. 11. 2020).

Nell, A., Hood, M. in Graff, H. (2020). Student Motivation During COVID 19 Pandemic. Dostopno na: <https://www.colorado.edu/artssciencces-advising/2020/04/21/student-motivation-during-covid-19-pandemic> (2. 12. 2020).

NLT. (2020). Half of primary school kids not motivated for distance learning. Dostopno na: <https://nltimes.nl/2020/10/22/half-primary-school-kids-motivated-distance-learning> (2. 12. 2020).

Rupnik Vec, T., Preskar, S., Slivar, B., Zupanc Grom, R., Kregar, S., Holcar Brunauer, A., Bevc, V., Mithans, M., Grmek, M. in Musek Lešnik, K. (2020). Analiza izobraževanja na daljavo v času epidemije covid-19 v Sloveniji. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.

Soria, K. M., Chirikov, I. in Jones-White, D. (2020). The Obstacles to Remote Learning for Undergraduate, Graduate, and Professional Students. Dostopno na: <https://docs.google.com/document/d/1DGHETBktf9dKfQ4f6gkMPBQjNzBKGpMkgfMR7EybddUg/edit#heading=h.wjsmrauntcdq> (2. 12. 2020).

Smith Fuentes Hernández, S. in Naren Silva Flórez, A. (2020). Online Teaching During Covid-19: How to Maintain Students Motivated in an EFL Class. *Linguistics and Literature Review*, letnik 6, št. 2, str. 157–171.

Zavod RS za šolstvo. (2020). Izvajanje izobraževanja na daljavo v izrednih razmerah. Strokovna navodila za ravnateljice in ravnatelje v programih gimnazij, srednjega strokovnega, srednjega poklicnega in nižjega poklicnega izobraževanja. Dostopno na: <https://www.zrss.si/objava/strokovne-usmeritve-za-izvedbo-izobrazevanja-na-daljavo-za-srednje-solstvo> (2. 12. 2020).

Teorija v praksi

- 28** Mag. Ines Gergorić
Karierna orientacija za poklice prihodnosti
- 35** Sabina Zupan in Petra Založnik
**Vloga kariernega centra za mlade pri odločanju
za izbiro poklica oziroma šole**
- 46** Tjaša Lajmsner Paklec
**Karierna orientacija učencev s posebnimi potrebami
v osnovni šoli**

Karierna orientacija za poklice prihodnosti

Career Guidance for Professions of the Future

Mag. Ines Gergorić

Gospodarska zbornica Slovenije

Izveček

Hitre spremembe, ki smo jim priča, in spremenjen način delovanja zaradi epidemije vplivajo na dinamiko in potrebe trga dela, izobraževalni sistem in gospodarstvo ter družbo v celoti. Živimo v učeči se družbi, v kateri so v ospredju vseživljenjsko učenje, pridobivanje ključnih kompetenc, sodelovanje in povezovanje z namenom ustvarjanja dodane vrednosti za posameznika, druge in družbo. Informirana odločitev o poklicu v čedalje kompleksnejšem okolju je lahko izziv za učence in dijake, vendar se karierna pot nadaljuje skozi celotno delovno obdobje. Karierna orientacija v šolah je pomemben dejavnik pri odločanju učenca ali dijaka za lastno karierno pot. Karierna pot postaja skokovita, dinamična, agilna in proaktivna. Vloga učitelja se premika proti mentorski in facilitatorski vlogi, pri čemer učitelj vodi proces in ustvarja prostor za raziskovanje ter preizkušanje z namenom informiranega odločanja o poklicu in karierni poti. V ta namen je predstavljen tudi priročnik za šolske strokovne delavce, ki ponuja aktivnosti za karierno orientacijo v okviru pouka.

Ključne besede:

karierna orientacija, kompetence prihodnosti, razvoj kompetenc podjetnosti.

Abstract

The rapid changes we are witnessing and the changed mode of operation due to the epidemic are affecting the dynamics and needs of the labour market, the education system, the economy, and society at large. We are living in a learning society that focuses on lifelong learning, acquiring the key competencies, cooperation, and integration for the purpose of generating added value for an individual, for others, and for society. Making an informed decision about one's profession in an increasingly complex environment can pose a challenge for primary and secondary school students, however, their career path will go on throughout their working lives. Career guidance in schools is an important factor in primary or secondary school students deciding on their own career path. The career path is becoming exponential, dynamic, agile and proactive. The teacher's role is shifting towards the role of mentor and facilitator, with the teacher leading the process and creating room for researching and testing so that students will make informed decisions about their vocation and career path. For this purpose, I have presented a handbook for professional school staff that suggests career guidance activities for implementation during lessons.

Keywords:

career guidance, competencies of the future, development of entrepreneurial competencies.

Uvod

Izbira kariere oz. poklica je ena najbolj pomembnih odločitev, ki jih sprejmemo v življenju. Kompleksnost sprejemanja kariernih odločitev narašča s povečevanjem starosti (Gati in Saka 2001, v Akosah-Twumasi, Emeto, Lindsay, Tsey in Malau-Aduli 2018). Ustrezno vodenje postopka potrjuje individualno identiteto in spodbuja kakovost življenja, zadovoljstvo z delom in stabilnost delovnega mesta (Kunnen 2013, v Akosah-Twumasi in sod. 2018).

Spremembe, ki smo jim priča, zahtevajo prilagajanje vseh delov družbe. Tudi v preteklosti so se dogajale spremembe, vendar so te sedaj zelo hitre, okolje postaja kompleksnejše, velika količina podatkov in informacij, ki so nam dostopne, ter pospešen razvoj tehnologije spreminja naše okolje, od posameznika se pričakuje, da kritično vrednoti in presoja informacije ter se na podlagi tega odloča, kako se lahko hitro prilagodi novonastalim okoliščinam, predvideva naslednje korake ter proaktivno deluje v lastno dobro in dobro družbe.

Pričakovanja delodajalcev in družbe ter spremembe na trgu dela so tesno povezani tudi s karierno orientacijo. Odločitve o poklicu in karierni poti se začnejo že zelo zgodaj in usmerjajo naše delovanje skozi življenje. Že Konfucij je rekel, da če imamo radi svoj poklic, niti en dan v življenju ne bomo delali. Zato je informirana odločitev v procesu karierne orientacije ključnega pomena za vsakega posameznika.

Nova realnost – kaj nam prinaša prihodnost?

Karierna orientacija odraža gospodarske, politične, socialne, kulturne, izobraževalne in tržne okoliščine – pa tudi strokovne in organizacijske strukture –, v kateri deluje (Watts 1996; Watts in Sultana 2004; ETF 2020). Spremembe v družbi in na trgu dela zato pomembno vplivajo na karierno orientacijo in vodenje kariere (ETF 2020).

Živimo v novi realnosti, v kateri so se zaradi epidemije spremenili načini dela, komuniciranje, socialne interakcije in delovanje. Oddaljeno delovanje je vplivalo na način opravljanja dela in zaposleni so zelo hitro morali usvojiti nova znanja ter pridobiti nove kompetence, da so lahko še naprej delovali v spremenjenih okoliščinah. **Spremembe zaradi epidemije in prehoda v industrijo 4.0 z avtomatizacijo, robotizacijo in digitalizacijo močno vplivajo na stanje na trgu dela ter na napovedi potreb na trgu dela.** Mnogokateri poklic bo izginil, nastalo bo veliko novih. To je naša nova realnost: nove tehnologije, avtomatizacija in izginjanje delovnih mest, rojevanje novih potreb in poklicev, prehajanje in večja fleksibilnost glede opravljanja dela, vseživljenjsko učenje in pridobivanje novih kompetenc glede na povpraševanje na trgu dela in še bi lahko naštevali (McKinsey Global Institute 2020). Karierna pot tako postaja skokovita, dinamična, agilna in proaktivna.

V preteklosti je bila karierna pot večinoma linearna.

Izbrali smo področje dela, poklic in v njem delovali do upokojitve. Zaposlitve so bile bolj stabilne in prehajanje med delovnimi mesti ali delovnimi področji manj pogosto. Danes so razmere povsem drugačne v smislu hitrih sprememb.

Če je včasih veljalo, da smo se nečesa naučili v šoli, in je to večinoma veljalo vso našo karierno dobo, danes dinamični razvoj zahteva hitro in nenehno učenje o novitetah in spremembah na strokovnem področju. Z razvojem tehnologije, številnih informacij in odkritij ter novih področij se pojavlja potreba po novih poklicih ali delovnih mestih, ki jih še ne poznamo. Trg dela se spreminja v smeri večje mobilnosti, prehajanja med delovnimi mesti in področji dela, združevanja različnih področij dela in zahteve po vseživljenjskem učenju. Prav tako se premikamo proti zahtevam po kompetencah v primerjavi z zahtevami trga dela po izobrazbi. Čedalje več je prepletanja med različnimi disciplinami. Vloga karierne orientacije bo postala zahtevnejša in se mora hitreje in prožneje prilagajati spreminjajočim se potrebam državljanov in sveta dela (ETF 2020). Paradoksalno je, da medtem ko okolja postajajo manj prožna in odzivna na individualna prizadevanja, so se

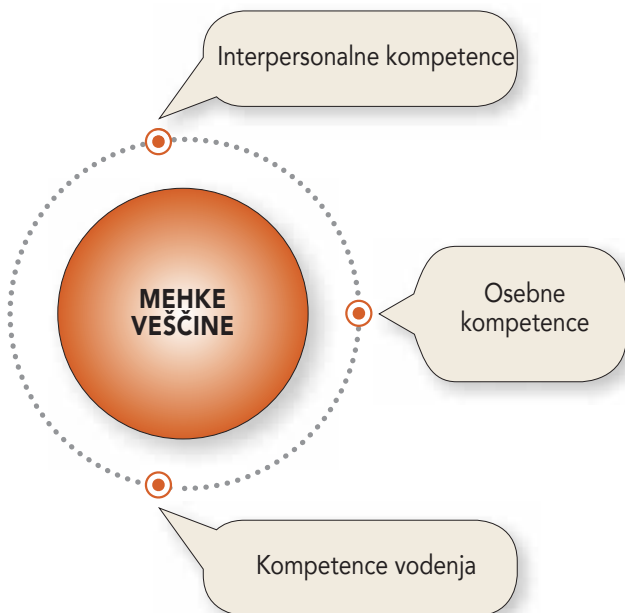
”

Karierna pot postaja skokovita, dinamična, agilna in proaktivna.

posamezniki prisiljeni bolj prilagajati in razviti sposobnost samoupravljanja (Bakshi in Goss 2019; ETF 2020).

Prihodnost bo prinesla razvijanje kompetenc za opravljanje določenega dela, saj so meje med poklici čedalje bolj zabrisane. Poudarjene bodo »na prihodnost odporne« (future proof) kompetence, ki ne bodo podvržene avtomatizaciji. Svetovni ekonomski forum (WEF) razkriva, da se bo dve tretjini otrok, ki bodo letos začeli obiskovati osnovno šolo, verjetno imelo delovna mesta in opravljaljo poklice, ki danes sploh ne obstajajo. Približno 45 odstotkov delovnih mest, ki jih danes opravljajo zaposleni, bi lahko bilo avtomatiziranih z uporabo prihodnjih tehnoloških sprememb.

Pomen transverzalnih kompetenc je zato danes večji kot kadar koli. **Poleg specifičnih strokovnih, na poklic vezanih kompetenc je poudarek na mehkih (»power« skills) veščinah.** To so *interpersonalne kompetence*, kot so komunikacija, sodelovanje, reševanja konfliktov, prepričevanje, *osebne kompetence*, ki se nanašajo na kognitivno področje in kompetence kreativnosti, načrtovanja, analize in sinteze, reševanja kompleksnih problemov, učenja, kritičnega mišljenja, samoupravljanja itd., ter kompetence vodenja in navduševanja drugih. Če dodamo še digitalne kompetence in kompetence trajnostnega delovanja, govorimo o ključnih kompetencah prihodnosti.



Kompetence za prihodnost

Globalna povezljivost, nove tehnologije in novi mediji so le nekateri od spodbujevalcev načina, kako razmišljamo o delu, kako si predstavljamo delo in kompetence, ki jih bomo potrebovali, da bomo produktivni v prihodnosti. Večji pomen pridobivajo veščine samoupravljanja, kot so aktivno učenje, prožnost, upravljanje s stresom in prilagodljivost. V prihodnosti bodo ključne tudi kompetence kritičnega presojanja, reševanja kompleksnih problemov in analitičnosti, integritete in empatije, aktivnega učenja in miselnosti rasti, prilagajanja in agilnosti, samozavedanja in samorefleksije ter tveganja in prožnosti.



Slika 1: Kompetence za prihodnost

V ospredju so torej »mehke« veščine ali kompetence, ki jih potrebujemo za vsa področja življenja, za učenje, izbiro poklica, vodenje kariere, uspešno delovanje na delovnem mestu, v medosebnih odnosih in širši družbi. To so kompetence, ki pomenijo človekovo prednost v primerjavi z računalniki in stroji. To so kompetence, ki jih moramo razvijati, negovati in nadgrajevati zato, da smo po končanem šolanju konkurenčni na trgu dela.

Kompetence prihodnosti so tudi kompetence, pomembne za karierno orientacijo in vodenje kariere. Pri odločanju o lastni karierni prihodnosti je pomembno, da se zavedamo lastnih potencialov, čim več preizkušamo, tvegamo, se učimo na napakah, ugotavljamo, katera področja krepijo naše vrednote in nas motivirajo, da dosegamo več, da iščemo informacije in se povežemo z

okoljem, ter vse pridobljene informacije kritično presojamo. Le tako bomo bližje ideji o za nas najboljšem poklicu in karierni poti, ki nam bo omogočala rast, razvoj ter občutek izpolnjenosti ter zadovoljstva v življenju.

Te kompetence prihodnosti razvijamo že v šolskem sistemu, v katerem si lahko z osmišljanjem učnih vsebin ustvarjamo sliko sveta in svoje vloge v njem. Z iskanjem področij, ki nas veselijo in nam dajejo smisel, smo korak bližje izbiri poklica ali področja, ki nam bo pisano na kožo. Glede na vse spremembe in spreminjanje potreb na trgu dela je pomembno, da nas vodita prožnost in agilnost ter da kreativno sestavljamo koščke mozaika naše kariere.

Razvoj kompetenc za uspešno vodenje kariere – kompetence za 21. stoletje

Kompetence prihodnosti se spreminjajo, vendar je rdeča nit napovedi kompetenc prihodnosti usmerjena v razumevanje in uporabo omogočiteljskih tehnologij, kompetenc na digitalnem področju, »zelenih« kompetenc in »mehkih« (»power« skills) kompetenc. Slednje so zelo pomembne tudi za uspešno vodenje kariere in področje karierne orientacije. Lahko bi rekli, da se prepletajo kompetence podjetnosti, predstavljene znotraj okvira EntreComp (Bacigalupo, Kampylis, Punie, Van Den Brande 2016), kompetence za vodenje kariere in kompetence za 21. stoletje / življenje. Odločitve o poklicu in nadaljnji karierni poti usmerjajo način našega bodočega življenja, vplivajo tudi na kakovost življenja. Zato je pomembno, da k tej odločitvi pristopimo resno in da odločitev temelji na relevantnih informacijah.

Po eni strani je otežena odločitev učenca ali dijaka o karierni poti, ko začne razvoj svoje poklicne identitete in razmišlja o karierni prihodnosti. Po drugi strani pa se mu ravno zaradi hitrega razvoja ponujajo priložnosti, ki jih v preteklosti ni bilo. Pomembno vlogo pri iskanju priložnosti in lastne karierne poti ali vsaj prve odločitve o izobraževanju za nadaljnjo karierno pot imajo svetovalni delavci v šolah. Čedalje večjo vlogo imajo tudi učitelji, ki v okviru pouka dajejo razlage in

kontekst ter usmerjajo dijake k odkrivanju interesov ter oblikovanju vizije lastne karierne poti.

Čeprav je na področju karierne orientacije in izbire karierne poti prišlo do sprememb, je pot do informirane odločitve o karieri ostala načeloma enaka.

V prvi fazi je naša kariera pogosto tesno povezana z našimi vrednotami. Vrednote ženejo naša prepričanja, stališča in so tesno povezane z motivacijo in zastavljanjem ciljev. Večje zadovoljstvo bomo čutili, če je delo, ki ga opravljamo, oz. izbrana kariera v skladu z našimi vrednotami. Naslednji korak je *spoznavanje samega sebe*. V tej fazi ozavestimo lastne interese, prednosti, pomanjkljivosti in osebnostne lastnosti. Sledi identifikacija kompetenc. **Kompetence razvijamo vse življenje, vendar je za karierno odločanje pomembno vedeti, katere so naše najbolj močne kompetence.** V času odraščanja in šolanja je pomembno *raziskovati karierne možnosti, kar je začetek oblikovanja poklicne identitete*. Raziskovanje kariernih možnosti učencu ali dijaku ponuja izkušnjo in informacije o lastnih interesih, izraženosti kompetenc, ki jih potrebuje v določenih delovnih okoliščinah, počutju v samem procesu raziskovanja in v sleherni delovni situaciji. Številne priložnosti za raziskovanje in preizkušanje v različnih delovnih razmerah omogočajo učencu bolj informiran izbor o prihodnji karierni poti. Ko učenec ve, kaj ga žene, zanima in v čem je resnično dober (močne kompetence), lažje poveže lastne kompetence z izobraževalno smerjo in področjem dela. Pomembno se je zavedati, da so pri karierni poti pomembni fleksibilnost, radovednost in vseživljenjski razvoj ter učenje.

»Smisel karierne orientacije je sistematično razvijanje kompetence načrtovanja in vodenja kariere, katere temelj je karierna pismenost oz. posameznikova zmožnost preudarnega in informiranega sprejemanja zaporedja odločitev o lastnem izobraževanju in usposabljanju, uspešnega prehajanja znotraj izobraževanja, pa tudi planiranja in ravnanja v skladu s spreminjajočimi se poklicnimi priložnostmi.« (Rupar 2015)

Karierna orientacija se začne že v osnovni šoli, ko spoznavamo lastne zmožnosti in interese, preizkušamo različne vloge in zbiramo informacije o poklicih

ter svetu. Proti koncu osnovne šole učence čaka prva odločitev o nadaljevanju šolanja in izbiri izobraževalne in tudi karierni poti. V srednji šoli dijaki nadaljujejo samospoznavanje, preizkušanje in zbiranje informacij o poklicih, trgu dela in možnostih, na podlagi česar načrtujejo nadaljnje korake. **Karierna orientacija je proces, ki se začne že v vrtcu, nadaljuje v osnovni in srednji šoli ter v nadaljnjem izobraževanju postaja vse bolj fokusiran in jasen, vendar se nikoli ne konča. Vodenje kariere je vseživljenjski proces.**

Karierna orientacija v šolah je pomemben dejavnik pri odločanju učenca ali dijaka za lastno karierno pot. Večina držav vključuje programe kariernega izobraževanja v učne načrte, ki se vsebinsko razlikujejo. Nekatere države se osredotočajo predvsem na razumevanje sveta dela in njegovih zahtev, večina držav pa se usmerja tudi na samozavedanje in razvoj veščin za sprejemanje odločitev in upravljanje kariernih sprememb. V vseživljenjskem okviru je slednji, širši pristop zelo zaželen (OECD 2004).

V Sloveniji potekata dva razvojna projekta za razvoj kompetence podjetnosti, ki vsebuje vse ključne »mehke« veščine, ki jih potrebujemo za karierno orientacijo in življenje. Projekta vodi Zavod RS za šolstvo po okriljem Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport. Razvoj kompetenc podjetnosti po okviru EntreComp poteka v osnovni šoli v okviru projekta POGUM, v gimnazijah pa v okviru projekta PODVIG.

Karierna orientacija kot del poučevanja

Z interaktivnimi in izkustvenimi vajami učitelji učencem omogočajo spoznavanje življenja in delovnih vlog odraslih ter se vključujejo v načrtovanje kariere in izobraževanja. Pomagajo jim razumeti, kako lahko njihove odločitve, vključno z odločitvami o šolskem delu, vplivajo na njihovo življenje v odrasli dobi. Z ustreznimi informacijami, ob podpori in poznavanju samega sebe ter na podlagi doživetega oz. preizkušanja različnih poklicnih možnosti je učenec bolj opremljen za sprejemanje tako pomembne odločitve (Gergorić in Založnik 2020).



Slika 2: Naslovnica priročnika s predstavljenimi stebri karierni orientacije in delavicami

V okviru projekta Karierni Plac – Karierni center za mlade je nastal priročnik za strokovne delavce osnovnih šol *Novi pristopi pri delu z mladimi na področju karierni orientacije*, v katerem so predstavljeni stebri karierni orientacije ter delavnice za tri vzgojno-izobraževalna obdobja z namenom spodbujanja učencev na poti odločanja o poklicu in prihodnji karierni poti. Priročnik je dostopen na spletni strani www.kariernip-lac.si (Gergorić in Založnik 2020).

Priročnik kaže tudi na ključni premik strokovnih delavcev v šoli v smeri iz »tistega, ki ve« v smer »mentorja«, ki učenca spodbuja in mu stoji ob strani. Ta preobrat tako pedagoške strokovne delavce povabi k soustvarjanju, odprtosti za drugačno vodenje procesov, upravljanju z negotovostjo, spodbujanju ustvarjalnosti, divergentnega razmišljanja itd. Pomembno je, da učitelji in drugi strokovni delavci učencem že od prvega razreda osnovne šole omogočajo prostor in čas, da sami raziskujejo svoje interese, se spoznavajo v odnosu do sebe, sošolcev, av-

toritet in okolja. Izkušnje, ki jih pridobijo z različnimi aktivnostmi, spodbujajo samorefleksijo, razmišljanje o dejavnostih, ki jim bodo v prihodnosti zaznamovali življenje (Gergorić in Založnik 2020).

Karierna orientacija naj bi vsebovala elemente eksperimentiranja, igre, preizkušanja in iteracij ter učenja na napakah. Odkrivanje lastnih interesov se zgodi le z raziskovanjem in samorefleksijo, aktivnim iskanjem informacij iz okolja ter preizkušanjem različnih možnosti v realnem okolju. Zato je toliko bolj pomembno, da tudi v šolskem prostoru ustvarjamo razmere za raziskovanje in preizkušanje ter empatično spodbujamo učence na njihovi poti samospoznavanja in iskanja poklica, v katerem bodo izkoristili svoje potencialne, s katerim bodo rasli in se razvijali.

Aktivnosti v priročniku spodbujajo razvijanje kompetenc pisanja, komunikacije in predstavljanja, prepoznavanja priložnosti, iskanja informacij in virov, presojanja informacij, prevzemanja iniciative, analitičnega in kritičnega razmišljanja, načrtovanja in oblikovanja ciljev, ustvarjalnosti, medosebne komunikacije in sodelovanja, sprejemanja različnosti, samorefleksije, prilagajanja, osebnega razvoja in vseživljenjskega učenja. Glede na individualne karakteristike strokovnih de-

lavcev, način vodenja in usmerjanja pogovora z učenci, umeščanje v učni načrt itd. je zelo verjetno, da bo vsak izmed uporabnikov priročnika učencem omogočil, da bodo razvijali tudi še kakšne druge kompetence (Gergorić in Založnik 2020).

Spremembe nas spremljajo že od nekdaj, prilagajanje na spremembe je ena od kompetenc, ki je pomembna tako za področje karierne orientacije kot tudi za življenje. Tako se spreminja tudi vloga učitelja, ki postaja mentor, facilitator in spodbujevalec razvoja potencialov učencev. Tako učitelji, učenci, dijaki in tudi zaposleni ter vsi drugi akterji v družbi se nahajamo na prelomnici, ko se od vseh pričakuje drzen korak v neznano, sodelovanje in aktivno delovanje z namenom ustvarjanja trajnostno naravnane družbe

Aktivnosti v priročniku spodbujajo razvijanje kompetenc pisanja, komunikacije in predstavljanja, prepoznavanja priložnosti, iskanja informacij in virov, presojanja informacij, prevzemanja iniciative, analitičnega in kritičnega razmišljanja, načrtovanja in oblikovanja ciljev, ustvarjalnosti, medosebne komunikacije in sodelovanja, sprejemanja različnosti, samorefleksije, prilagajanja, osebnega razvoja in vseživljenjskega učenja. Glede na individualne karakteristike strokovnih delavcev, način vodenja in usmerjanja pogovora z učenci, umeščanje v učni načrt itd. je zelo verjetno, da bo vsak izmed uporabnikov priročnika učencem omogočil, da bodo razvijali tudi še kakšne druge kompetence (Gergorić in Založnik 2020). Priročnik ponuja aktivnosti za tri stebre karierne orientacije: *spoznavanje sebe, informiranje in raziskovanje ter načrtovanje.*

Praktična uporaba: predstavitev ene izmed aktivnosti iz priročnika

Spodaj prikazana aktivnost iz priročnika spodbuja spoznavanje samega sebe in kaže pot k oblikovanju vizije oz. predstave sebe v prihodnosti. Aktivnost lahko izvedemo kot kratek vložek pri učni uri ali kot del svetovalnega dela. Možnost je, da je aktivnost izvedena kot učna ura, pri čemer lahko dodamo komponento vsebine predmeta. To lahko storimo tako, da si učenci predstavljajo, kako bi v prihodnosti uporabili zna-

VSEBINA
PREDGOVOR
1. SPREMEMBE NA TRGU DELA
2. RAZVOJ IDENTITETE IN POKLICNEGA ODLOČANJA
3. KOMPETENCE
4. KARIERNA ORIENTACIJA
5. SPOZNAVANJE SEBE
6. INFORMIRANJE IN RAZISKOVANJE
7. NAČRTOVANJE
8. UPORABA PRIROČNIKA
9. PRVO VIO: 1.–3. RAZRED
10. PRVO VIO: AKTIVNOSTI
11. DRUGO VIO: 4.–6. RAZRED
12. DRUGO VIO: AKTIVNOSTI
13. TRETJE VIO: 7.–9. RAZRED
14. TRETJE VIO: AKTIVNOSTI
VIRI

Slika 3: Vsebina priročnika Novi pristopi pri delu z mladimi na področju karierne orientacije



Slika 4: Aktivnost in delovni list Čarobna kroglja iz priročnika Novi pristopi pri delu z mladimi na področju karijerne orientacije

nje predmeta ali kako vidijo razvoj vsebine predmeta (to je primerno za učence/dijake, starejše od 12 let) v prihodnosti (Gergorić in Založnik 2020).

Aktivnost se povezuje tudi z okvirom EntreComp za razvoj kompetence podjetnosti, in sicer za razvoj kompetence s področja IDEJE – oblikovanje vizije. S to aktivnostjo spodbujamo učence ali dijake, da začnejo razmišljati o sebi v prihodnosti in da svojo vizijo podkrepijo s cilji in koraki za doseg teh ciljev. Lahko jo izvajamo z različno starimi učenci ali dijaki, vendar je za vsako starostno skupino potrebna prilagoditev njihovim kognitivnim sposobnostim.

Aktivnosti v Priročniku so sicer namenjene strokovnim delavcem v osnovni šoli, vendar se aktivnosti, predvsem iz 3. vzgojno izobraževalnega obdobja lahko izvajajo tudi v srednjih šolah. ■

Viri in literatura

Akosah-Twumasi, P., Emeto, T. I., Lindsay, D., Tsey, K., Malau-Aduli, B. S. (2018). A Systematic Review of Factors That Influence Youths Career Choices – the Role of Culture. *Frontiers in Education*, 3(58), doi:10.3389/educ.2018.00058.

Bacigalupo, M., Kamylyis, P., Punie, Y., Van Den Brande, L. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*. European Commission – EU SCIENCE HUB. <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/entrecomp-entrepreneurship-competence-framework>.

European Training Foundation (ETF). (2020). *International Trends and Innovation in Career Guidance (Report)*, Volume I. Thematic chapters. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-11/innovation_in_career_guidance_vol_1.pdf.

Gergorić, I., Založnik, P. (2020). *Novi pristopi pri delu z mladimi na področju karijerne orientacije: priročnik za strokovne delavce osnovnih šol*. Ljubljana: Javni zavod Cene Štupar – Center za izobraževanje.

OECD. (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. <https://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf>

Rupar, B. (2015). *Predlog učnega načrta*. Interno gradivo ZRSŠ. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo. https://www.ess.gov.si/_files/7985/Predlog_ucnega_nacrta.pdf.

Smit, S., Tacke, T., Lund, S., Manyika, J., Thiel, L. (2020). *The future of work in Europe*. McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-europe>.

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

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

Sabina Zupan

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

Petra Založnik

CorRoots, Petra Založnik, s. p.

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

John Ruskin

Izvleček

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

Ključne besede:

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

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

John Ruskin

Abstract

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

Keywords:

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

Karierna orientacija v osnovni in srednji šoli

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

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

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

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

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

Učenci osnovnih šol:

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

Dijaki srednjih šol:

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

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

Karierno odločanje mladih

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

Dejavniki odločanja:

a) notranji dejavniki:

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

b) zunanji dejavniki:

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

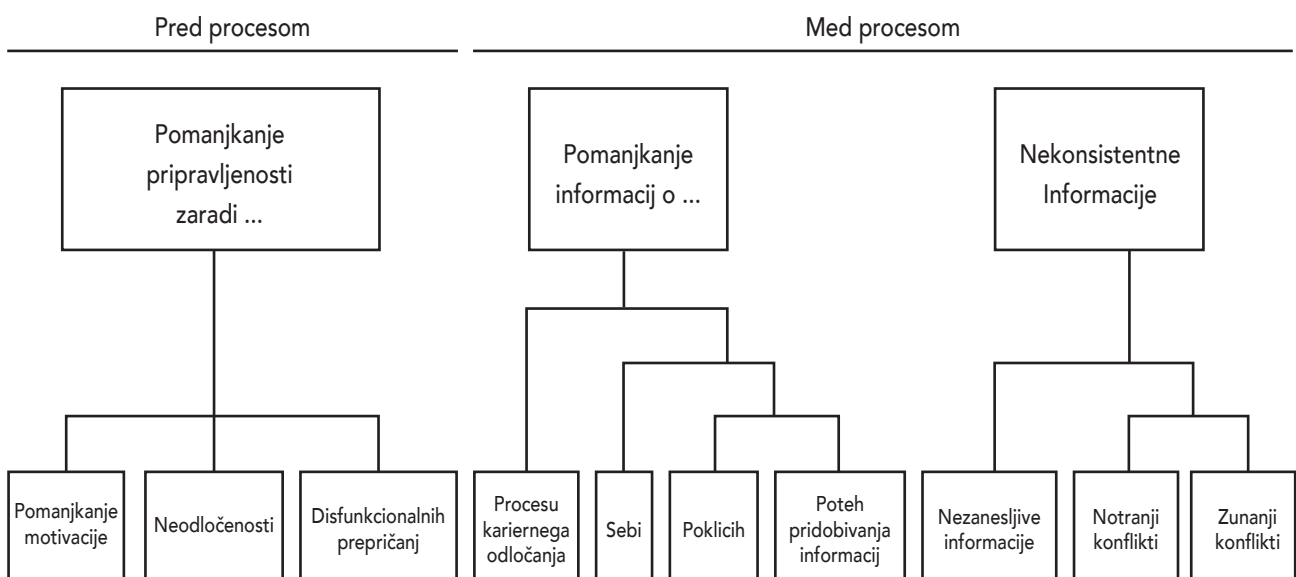
- gospodarsko okolje,
- nepričakovani dogodki.

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

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

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

TEŽAVE PRI KARIERNEM ODLOČANJU



Slika 1: Taksonomija težav pri kariernem odločanju

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

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

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

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

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

Možne intervence so:

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

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

Možne intervence:

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

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

Možne intervence:

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

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

Možne intervence:

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

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

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

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

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

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

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

Naj jih izpostavim le nekaj:

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

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

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

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

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

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

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

Strateški cilji projekta Karierni plac – Karierni center za mlade:

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

Mladi med šestim in devetnajstim letom

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

Aktivnosti, ki jih izvajamo za šolajočo mladino:

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

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

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



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

Starši

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

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

Aktivnosti, ki jih izvajamo za starše:

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

Strokovni delavci šol

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

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

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

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

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

Predpostavke metode so:

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

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

Kdaj je ta metoda učinkovita

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

Običajni potek procesa te metode

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

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

Vprašanja, ki jih ob tem lahko uporabimo:

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

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

Vprašanja, ki jih ob tem lahko uporabimo:

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

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

Vprašanja, ki jih ob tem lahko uporabimo:

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

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

Vprašanja, ki jih ob tem lahko uporabimo:

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

d) Izvajanje (Delivery) Učenec izvaja predlagani načrt.

Vprašanja, ki jih ob tem lahko uporabimo:

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

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

Realizirane aktivnosti projekta

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

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

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

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

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

- Udeleženci usposabljanja strokovnih delavcev

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

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

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

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

- Udeleženci predavanja za starše

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

»Zanimivo predavanje z veliko koristnimi informacijami.«

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

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

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

- Udeleženci aktivnosti na šolah

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

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

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

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

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

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

Sklep

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

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

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

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

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

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

Viri in literatura

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

Karierna orientacija učencev s posebnimi potrebami v osnovni šoli

Career Guidance of Pupils with Special Needs in Primary School

Tjaša Lajmsner Paklec

OŠ borcev za severno mejo Maribor

Izvleček

Osnovnošolci se zgodaj znajdejo pred odločitvijo, na kateri šoli bodo nadaljevali izobraževanje. Največ ovir pri prehodu zaznamuje otroke s posebnimi potrebami. Otroci s posebnimi potrebami so ena izmed ranljivih skupin družbe, ki se težje prebije na trg dela. Zato je zanje pomembno dobro načrtovanje njihove karierne poti in pravilna izbira srednje šole. V prispevku predstavljamo model prednostnih kompetenc karierne orientacije, ki je še posebno uporaben pri kariernem svetovanju učencem s posebnimi potrebami in primer dobre prakse po omenjenem modelu. Cilj kariernega svetovanja učencem s posebnimi potrebami je čim bolj izkoristiti posameznikove potenciale za življenje in delo.

Ključne besede:

karierna orientacija, model prednostnih kompetenc, svetovalna služba, učenci s posebnimi potrebami.

Abstract

Early on, primary school pupils have to decide at which school they will continue their education. Children with special needs encounter the most obstacles in this transition. Children with special needs are a vulnerable group in society, which finds it harder to enter the labour market. It is therefore important that they plan their career path well and choose the right secondary school. The article presents a model of priority career guidance competencies, which is especially useful in providing career guidance to pupils with special needs; it also presents a good practice example that is in line with this model. The aim of providing career guidance to pupils with special needs is to make optimal use of a person's potential for life and work.

Keywords:

career guidance, priority competencies model, counselling service, pupils with special needs.

Uvod

Poklicno svetovanje se v sodobnem času vse bolj preoblikuje v karierno svetovanje, katerega značilnost je, da učenec že v osnovni šoli omogočimo pridobivanje veščin in ga

usposabljam za sprejemanje odločitev pri izbiri poklica, za prehode med izobraževanjem in delom ter nadaljnjim zaposlovanjem. To znanje in veščine bo potreboval med vso poklicno potjo in jih nadgrajeval. Enak pristop uveljavljamo tudi pri učencih s posebnimi potrebami (Drobnič 2011).

Programi poklicnega svetovanja za učence s posebnimi potrebami imajo enake elemente kot tradicionalni programi, zaradi različnosti posebnih potreb pa morajo vsebovati posebej prilagojene tehnike svetovanja, gradiva in programe (Zunker 2012). Osebe s posebnimi potrebami se v še večji meri znajdejo med dolgotrajno brezposelnimi ali v nezanimivih, kratkotrajnih ali slabo perspektivnih zaposlitvah. Zato je kakovostno karierno svetovanje za otroke s posebnimi potrebami nujno v osnovni šoli na nižji in višji stopnji (Medič 2015).

Model prednostnih kompetenc karierne orientacije

Devetošolci se znajdejo pred odločitvijo, na kateri šoli bodo nadaljevali izobraževanje. Gre za odločitev, kam, v katero smer in na katero področje bo šla njihova poklicna in življenjska pot. To zagotovo ni lahko vprašanje, tudi za odrasle ne. Pri otrocih s posebnimi potrebami, pri katerih se srečujemo še z različnimi motnjami in nesprejemanjem njihove drugačnosti zaradi predsodkov in stigmatizacije (Kovačič 2013, v Drobnič 2014), je odločitev še veliko težja. Zato je dejavnost karierne orientacije in svetovanja pri njihovem odločanju zelo pomembna.

Ključni problem, ki ga pri učencih s posebnimi potrebami na njihovi karierni poti opazamo v svetovalni službi, je, da poklicne odločitve temeljijo predvsem na njihovi motnji, primanjkljajih ali nezmožnosti, kar jim onemogoča pravilno poklicno odločitev in jih stigmatizira. Učenci s posebnimi potrebami se izogibajo poklicev, ki jih zaradi posebne potrebe ne bi zmogli opravljati, in ne razmišljajo o svojih močnih področjih in o tem, kje imajo prednosti. Zato v nadaljevanju predstavljam model karierne orientacije, ki temelji na posameznikovih kompetencah in ne na njegovih nezmožnostih.

Drobnič (2014) je razvil odličen model prednostnih kompetenc karierne orientacije (slika 1), ki ponuja orodje za zagotovitev učinkovitega pristopa karierne orientacije otrok s posebnimi potrebami. S takšnim modelom otroci s posebnimi potrebami enakovredneje vstopajo v konkurenčni tržni prostor. Poklicne odločitve in kariere ne gradimo na njihovi hibi, ovirah,

primanjkljajih, invalidnosti, čeprav jih ne prezremo. V tem modelu najprej ugotavljamo prednostne kompetence (najboljše sposobnosti, znanja, osebnostne lastnosti idr.), ki jih dobimo z različnimi tehnikami in vprašalniki. Poudarjena so učenčeva močna področja in ne šibka. Sledi definiranje prednostnih kompetenc, torej izbor kompetenc, na katerih bomo postavili cilje in karierni načrt. Drobnič (2018) poudarja, da so to naše ključne točke načrta za izboljšanje samozavesti, krepitev osebnosti in premagovanje učinkov okvar. Temu sledi definiranje poklicnega cilja, poti, tveganj in priložnosti, ki je neke vrste karierni načrt. Za izvedbo načrta pa so potrebne poti, sredstva in drugi elementi, ki so opredeljeni v usposabljanju, treningih, prilagoditvah in krepitvi osebnostnih lastnosti.

Gre za pristop in orodje, ki je postavljeno na logične premise in teoretične podlage inkluzije, ki se odmakne od medicinske paradigme in ima namen zagotavljanja kompetitivnosti v poklicnem razvoju teh oseb. To pa je glavni cilj, za katerega si moramo prizadevati – torej enaka možnost otrok s posebnimi potrebami na njihovi poklicni ustvarjalnosti. Vloga svetovanja se v tem modelu spremeni, tako da omogoči proces učenja in spoznavanja in ne daje neposredne sugestije (Drobnič 2014).

Predstavitev primera dobre prakse po modelu prednostnih kompetenc

Primer dobre prakse kariernega svetovanja po modelu prednostnih kompetenc je učenec Aljaž (ime je zaradi varovanja osebnih podatkov izmišljeno), pri katerem se je začelo karierno svetovanje na začetku osmega razreda. Aljaž je bil učenec s primanjkljaji na posameznih področjih učenja in z zmerno govorno-jezikovno motnjo, njegova samopodoba je bila nizka, v razredu ni bil priljubljen in se je držal zase, bil je učno uspešen učenec. Ko sva se začela pogovarjati o vpisu v srednjo šolo in poklicni prihodnosti, ni vedel, kaj ga veseli in kaj bi rad postal, zato je bila pri njem smiselna uporaba modela prednostnih kompetenc. Začela sva s sestavljanjem individualnega načrta karierne poti, ki je vseboval:

1. **Profil osebnosti** (interesi, stališča, spretnosti, sposobnosti, osebnostne lastnosti, kompetence, učni uspeh)

Profil osebnosti sva oblikovala s pomočjo reševanja različnih vprašalnikov (vprašalnik osebnostnih lastnosti, vprašalnik lastnosti in motivov, vprašalnik delovnih stilov in vprašalnik za samooceno kompetenc) prek spletne strani eSvetovanje in s pomočjo individualnih pogovorov. Pregledala sva njegove ocene in učni uspeh.

2. Profil močnega področja / V čem sem najboljši? (močni interesi, posebne sposobnosti, dobre spretnosti, poudarjene veščine, izjemne lastnosti)

S pomočjo analize vseh rešenih vprašalnikov in individualnih pogovorov sva oblikovala profil močnega področja.

3. Oblikovanje kariernega načrta in karierne poti (poklici, pot do poklica, srednješolsko izobraževanje, vpisni pogoji, načrt učenja, pomoč drugih oseb) Z Aljažem sva na podlagi profila osebnosti in profila močnega področja oblikovala njegov karierni načrt, ki je vseboval poklic, ki ga želi opravljati, srednjo šolo, pot do vpisa na srednjo šolo, katere osebe mu bodo lahko na tej poti v pomoč in načrt, kako bo dosegel cilje.

4. Oblikovanje načrta treningov, usposabljanj in krepitve osebnostnih lastnosti (delavnice socialnih spretnosti, dnevi odprtih vrat, informativni dnevi, raziskovalna naloga, predstavitev izbranega poklica pri razredni uri, vključitev v projekt Prehod mladih na trg dela)

Na začetku devetega razreda je Aljaž oblikoval načrt usposabljanj in krepitve osebnostnih lastnosti ter svojih močnih področij, v katerega je vključil udeležbo na delavnicah socialnih spretnosti, obisk dneva odprtih vrat na izbrani srednji šoli, obisk informativnega dne, raziskovalno nalogo s področja biologije, predstavitev svojega bodočega poklica sošolcem in sošolkam ter vključitev v projekt Prehod mladih na trg dela.

Aljaž je s pomočjo modela prednostnih kompetenc spoznal svoje osebnostne lastnosti, interese, sposobnosti in močna področja. S pomočjo uporabe modela se je izboljšala tudi njegova samopodoba. Na podlagi svojih prednostnih kompetenc si je zastavil cilje, oblikoval karierni načrt in načrt treningov, usposabljanj in krepitve osebnostnih lastnosti. Načrte je izpolnjeval in mesečno sva evalvirala njegovo delo. Vpisal se je na poklicno šolo, v katero je želel, in bil tudi sprejet.

Srednjo šolo opravlja zelo uspešno in pove, da je bila izbira pravilna, saj lahko pokaže svoje kompetence in sposobnosti, ki v osnovni šoli niso prišle do izraza. Še vedno je vključen v projekt Prehod mladih na trg dela.

Karierno svetovanje učencem s posebnimi potrebami

Zunker (2012) opozarja, da imajo delodajalci pogosto negativne predsodke do posameznikov s primanjkljaji, kar vodi v diskriminacijo. Nadaljuje, da **vseh oseb s posebnimi potrebami ne moremo enačiti oz. uvrstiti v posamezno kategorijo hendikepiranih, temveč moramo obravnavati vsakega posameznika z njegovimi unikatnimi značilnostmi.** Karierno svetovanje učencem s posebnimi potrebami je zaradi tega poseben izziv.

Ugotavljam, da je razvoj kariere pri kariernem svetovanju učencem s posebnimi potrebami v veliki meri odvisen od vsakega posameznika, zato mora biti za to tudi primerno usposobljen, kar pomeni, da zelo dobro pozna samega sebe, svoje lastnosti in sposobnosti, ki so ključne za njegov poklicni razvoj. Pri učencih s posebnimi potrebami moramo že na razredni stopnji razvijati samoocenjevanje, pri katerem oblikujejo svoje vrednote, interese, sposobnosti, spretnosti, znanja, prednosti in slabosti. Ključnega pomena pri učencih s posebnimi potrebami je razvoj samoocene, ki pomaga pri odločanju o tem, kaj želijo ter kako bodo načrtovali nadaljnje izobraževanje in kariero. Opara (2009) poudarja, da je v skladu s sodobnimi vrednotami demokratičnosti, pravičnosti, avtonomnosti posameznik ključni nosilec odločitve v šoli, na delovnem mestu in v drugih okoliščinah, zato bi se to moralo ustrezno odražati tudi pri kariernem svetovanju učencem s posebnimi potrebami.

Sodobni karierni svetovalec ne sme biti le ozko specializiran za vprašanja kariernega razvoja, vendar mora biti širše kvalificiran za novo vlogo, za katero je potrebno veliko znanj, metod in tehnik za svetovanje ter pristope k svetovancu. Vloga svetovalca se iz dominantne vloge presojanja in odločanja spreminja v vlogo spodbujevalca, motivatorja, spraševalca in organizatorja. Zato klasični pristopi v kariernem svetovanju učencem s posebnimi potrebami, ki temeljijo na pasivni vlogi svetovanca, niso učinkoviti in primerni, prav tako ne

pristopi, ki se ukvarjajo predvsem z ekonomskimi in sociološkimi dejavniki (Drobnič 2018).

Ugotovitve raziskave, ki jo je opravila Medič (2015), so pokazale, da bi bilo potrebno boljše sodelovanje s specialnimi pedagogi, psihologi in drugimi izvajalci dodatne strokovne pomoči pri kariernem odločanju učencev s posebnimi potrebami. Že pri načrtovanju individualiziranega programa bi bilo vanj smiselno dodati poglavje karierne orientacije (vsaj od 6. razreda dalje).

Za lažjo in pravilno karierno odločitev pa se lahko učenci s posebnimi potrebami pridružijo projektu Prehod mladih, ki je nastal z namenom vplivanja na večjo socialno vključenost mladih s posebnimi potrebami in oblikovanja enotnega podpornega okolja kot vmesnika med šolo in trgom dela za opolnomočen vstop mladih s posebnimi potrebami na trg dela. Ciljna skupina so mladi s posebnimi potrebami, ki imajo motnje v duševnem razvoju, slepoto in slabovidnost oziroma okvaro vidne funkcije, gluhosto in naglušnost, govorno-jezikovne motnje, gibalno oviranost, dolgotrajno bolezen, avtistične motnje ter čustvene in vedenjske motnje. Izkazalo se je, da je staršem otrok s posebnimi potrebami to zelo dobrodošla ponudba, ker otroci dobijo dodatno svetovanje in podporo glede njihove karierne odločitve. Projekt se izvaja v različnih krajih Slovenije od januarja 2018 do decembra 2021 in v njem sodeluje 14 projektnih partnerjev. **Ključni cilji projekta Prehod mladih so: pridobivanje kompetenc mladih s posebnimi potrebami, njihova čimprejšnja aktivacija in približevanje trgu dela ter ozaveščanje.** Naša šola sodeluje s projektnim partnerjem URI Soča. Strokovna delavka na začetku šolskega leta povpraša svetovalno službo, ali imamo na šoli učence s posebnimi potrebami, ki bi jih vključili v projekt. Sveto-

valna služba predlaga učence, ki bi jim vključitev v projekt koristila, in se dogovori za sestanek s starši. Izvajalci predstavijo projekt staršem. Če starši otroka vključijo v projekt, začnemo sodelovati. Sodelovanje s šolo poteka tako, da po dveh mesecih strokovna delavka projekta pokliče svetovalno službo in evalvira sodelovanje učenca v projektu. Svetovalni delavec dobi informacije, ki jih lahko vključi v karierni načrt učenca s posebnimi potrebami in jih uporabi pri kariernem svetovanju.

Sklep

S poklicnim usmerjanjem so začeli učitelji in nadaljevali svetovalni delavci v šolah in poklicnih svetovalnicah. V današnjem času je karierna orientacija področje dela vseh. Nadvse pomembno je aktivno sodelovanje vseh omenjenih z učenci in njihovimi starši, pri učencih s posebnimi potrebami pa še s specialnimi pedagogi in drugimi strokovnimi delavci ter institucijami, ki se ukvarjajo z osebami s posebnimi potrebami. Vloga kariernega svetovalca se mora iz dominantne vloge presojanja in odločanja spremeniti v vlogo spodbujevalca, motivatorja, spraševalca in organizatorja. Karierna orientacija učencev s posebnimi potrebami naj temelji na učenčevih močnih področjih, znanjih in spretnostih, v katerih so dobri, najboljši, in ne na vprašanju: »Česa ne zmorem?« Premislek o šibkem področju in zdravstvenih omejitvah je potreben, vendar naj bo glavno vodilo pri iskanju karierne poti vprašanje: »V čem sem dober?« Izhodišče naj bo pomoč pri spoznavanju učenčevih močnih področij ter spodbujanje in usposabljanje za samostojno odločanje. ■

Viri in literatura

- Drobnič, J. (2011). Poklicno svetovanje in zaposlitvene možnosti oseb s posebnimi potrebami. V: Destovnik, K. in Tasič, A. (ur.), Usposabljanje strokovnih delavcev za uspešno vključevanje otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami v vzgojo in izobraževanje v letih 2008, 2009, 2010 in 2011. Ljubljana: SOUS – Skupnost organizacij za usposabljanje oseb s posebnimi potrebami v Republiki Sloveniji, str. 189–196.
- Drobnič, J. (2014). Razvoj modela poklicne orientacije za osebe s posebnimi potrebami. (Doktorska disertacija). Koper: Univerza na Primorskem, Pedagoška fakulteta.
- Drobnič, J. (2018). Kariera in osebe s posebnimi potrebami. Koper: Založba Univerze na Primorskem.
- Medič, M. (2015). Poklicna orientacija učencev in učenek s posebnimi potrebami v osnovni šoli. (Magistrska naloga). Ljubljana: Univerza na Ljubljani, Pedagoška fakulteta.
- Opara, B. (2009). Otroci s posebnimi potrebami v vrtcih in šolah. Ljubljana: Centerkontura, d. o. o.
- Zunker, V. G. (2012). Career counseling: A holistic approach. 8. edition. Belmont, CA, USA: Cengage Learning.

