



Program
Vseživljenjsko
učenje

ELGPN TOOLS

Razvoj politike za vseživljenjsko karierno orientacijo: evropski nabor orodij



EUROPEAN LIFELONG
GUIDANCE POLICY
NETWORK

Razvoj politike za vseživljenjsko karierno orientacijo: evropski nabor orodij



To neodvisno poročilo je pripravila Evropska mreža za razvoj politik vseživljenjske orientacije („European Lifelong Guidance Policy Network“, v nadaljnjem besedilu: mreža ELGPN), tj. mreža držav članic, ki prejema finančno podporo EU v okviru programa vseživljenjsko učenje. V njem so izražena stališča mreže ELGPN, ki niso nujno uradna stališča Evropske komisije ali katere koli osebe, ki deluje v njenem imenu.

© The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

Usklajevalec za leti 2011–2012:

Univerza Jyväskylä, Finska

Finski inštitut za raziskovanje v izobraževanju (FIER)

<http://elgpn.eu>

elgpn@jyu.fi

Urednika: dr. Raimo Vuorinen / Finski inštitut za raziskovanje v izobraževanju in profesor Anthony G. Watts / „National Institute for Career Education and Counselling“ (Nacionalni inštitut za poklicno vzgojo in svetovanje), Združeno kraljestvo

Prevod: Amidas d.o.o.

Strokovni pregled: Marko Zupančič

Založnik: Center RS za poklicno izobraževanje



Naslovnica in grafično oblikovanje: Martti Minkinen / Finski inštitut za raziskovanje v izobraževanju

Prelom: Taittopalvelu Yliveto Oy

ISBN 978-961-6904-44-5 (pdf)

ISBN 978-961-6904-45-2 (tiskana različica)

Tisk: Cicero

Ljubljana, 2014

Vsebina

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Predgovor..... | 7 |
| 1 Uvod..... | 9 |
| 1.1 Uvod..... | 9 |
| 1.2 Okvir politike..... | 9 |
| 1.3 Izvor nabora orodij | 10 |
| 1.4 Sestava nabora orodja..... | 11 |
| 1.5 Uporaba nabora orodja | 12 |
| 2 Cilji in načela | 13 |
| 2.1 Uvod..... | 13 |
| 2.2 Kaj pomeni vseživljenjska karierna orientacija?..... | 13 |
| 2.3 Cilji vseživljenjske karierne orientacije | 14 |
| 2.4 Načela zagotavljanja vseživljenjske karierne orientacije | 14 |
| 3 Bistvene značilnosti sistema vseživljenjske karierne orientacije | 17 |
| 3.1 Uvod..... | 17 |
| 3.2 Splošne značilnosti sistema..... | 17 |
| 3.3 Značilnosti veščin vodenja kariere..... | 17 |
| 3.4 Značilnosti razpoložljivosti | 18 |
| 3.5 Značilnosti kakovosti in dokazil | 18 |
| 3.6 Značilnosti usklajevanja in sodelovanja..... | 19 |
| 3.7 Študije primerov | 19 |
| 4 Veščine vodenja kariere | 21 |
| 4.1 Uvod..... | 21 |
| 4.2 Vprašanja politike | 21 |

| | | |
|----------|------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.3 | Vprašanja, ki jih morajo obravnavati politike..... | 22 |
| 4.4 | Ukrepi politike | 23 |
| 4.5 | Posledice za področja politike..... | 25 |
| 4.5.1 | Obvezno in splošno izobraževanje | 25 |
| 4.5.2 | Poklicno in strokovno izobraževanje in usposabljanje | 27 |
| 4.5.3 | Visokošolsko izobraževanje | 28 |
| 4.5.4 | Izobraževanje odraslih | 30 |
| 4.5.5 | Zaposlovanje..... | 31 |
| 4.5.6 | Socialno vključevanje | 32 |
| 5 | Dostop | 35 |
| 5.1 | Uvod..... | 35 |
| 5.2 | Vprašanja politike..... | 35 |
| 5.3 | Vprašanja, ki jih morajo obravnavati politike..... | 36 |
| 5.4 | Ukrepi politike | 36 |
| 5.5 | Posledice za področja politike..... | 38 |
| 5.5.1 | Šole | 38 |
| 5.5.2 | Poklicno izobraževanje in usposabljanje | 41 |
| 5.5.3 | Visokošolsko izobraževanje | 42 |
| 5.5.4 | Izobraževanje odraslih | 43 |
| 5.5.5 | Zaposlovanje..... | 45 |
| 5.5.6 | Socialna vključenost..... | 46 |
| 6 | Kakovost in dokazila | 49 |
| 6.1 | Uvod..... | 49 |
| 6.2 | Vprašanja politike..... | 49 |
| 6.3 | Vprašanja, ki jih morajo obravnavati politike..... | 50 |
| 6.4 | Ukrepi politike | 51 |
| 6.5 | Posledice za različna področja politike | 52 |
| 6.5.1 | Šole | 52 |
| 6.5.2 | Poklicno izobraževanje in usposabljanje | 56 |
| 6.5.3 | Visokošolsko izobraževanje | 59 |
| 6.5.4 | Izobraževanje odraslih..... | 61 |
| 6.5.5 | Zaposlovanje..... | 62 |
| 6.5.6 | Socialno vključevanje..... | 63 |
| 6.5.7 | Medsektorski elementi..... | 64 |
| 7 | Usklajevanje in sodelovanje..... | 67 |
| 7.1 | Uvod..... | 67 |
| 7.2 | Vprašanja politike..... | 67 |
| 7.3 | Vprašanja, ki jih morajo obravnavati politike..... | 68 |
| 7.4 | Ukrepi politike | 71 |
| 7.5 | Vključitev področij politike | 75 |
| 7.5.1 | Šole | 75 |
| 7.5.2 | Poklicno izobraževanje in usposabljanje..... | 76 |
| 7.5.3 | Visokošolsko izobraževanje | 76 |
| 7.5.4 | Izobraževanje odraslih..... | 77 |
| 7.5.5 | Zaposlovanje..... | 77 |

| | | |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 7.5.6 | Socialno vključevanje..... | 77 |
| 7.5.7 | Medsektorski elementi..... | 78 |
| | Priloga A: Evropska mreža za razvoj politik vseživljenjske karijerne orientacije | 83 |
| | Priloga B: Drugi pomembni instrumenti in mreže EU..... | 88 |
| | Priloga C: Smernice za razvoj veščin vodenja kariere | 88 |
| | Priloga D: Okvir za zagotavljanje kakovosti in seznam dokazil | 99 |

Predgovor

Posamezniki morajo med svojo delovno dobo zaradi hitrih gospodarskih in tehnoloških sprememb zamenjati več služb. Kariere z različnimi delovnimi izkušnjami in obdobji učenja ali družinskih vlog nadomeščajo model „ene službe za vse življenje“. V vseh starostnih obdobjih je vse pomembnejša vseživljenjska karierna orientacija, ki podpira upravljanje kariere posameznika, in sicer pri učenju veččin vodenja kariere v šoli, pri izbiri izobrazbene poti (npr. poklicno izobraževanje in usposabljanje, visokošolsko izobraževanje, nadaljnje usposabljanje), iskanju zaposlitve ali iskanju druge zaposlitve, vzdrževanju ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem ter prizadevanju za socialno vključenost (npr. ob prekinitvi izobraževanja ali po dolgi brezposelnosti ali nedejavnosti).

Karierna orientacija je bistvena sestavina sodobnih sistemov izobraževanja ter usposabljanja, katere vloga in namen je, da se mlajše in starejše generacije (pre-)usmerijo k pridobivanju znanj in spretnosti 21. stoletja. S karierno orientacijo se lahko v trenutnem obdobju visoke brezposelnosti poveča ozaveščenost ljudi, ne glede na njihovo starost ali stopnjo izobrazbe, o priložnostih za učenje, s katerimi se razvijajo nova znanja in spretnosti, močno potrebni na

trgu dela, ali s katerimi se povečujeta samozaposlitev in podjetništvo. Orientacija tako pripomore h glavnim ciljem strategije Evropa 2020, in sicer k zaježitvi zgodnjega opuščanja šolanja, povečanju sodelovanja v terciarnem izobraževanju, povečanju stopnje zaposlenosti ter boju proti socialni izključenosti. Orientacija je odločilna razsežnost vseživljenjskega učenja na vseh področjih življenja, kot je navedeno v Resoluciji Sveta iz leta 2008 z naslovom: „Boljše vključevanje vseživljenjske karierne orientacije v strategije vseživljenjskega učenja“. Orientacija v izobraževalni ustanovi študentom ne pomaga le pri učnih vsebinah za prihodnje zaposlitve, ampak tudi preprečuje, da bi prezgodaj prekinili izobraževanje ter jih spodbuja k vpisu na visokošolsko raven izobraževanja in usposabljanja.

Evropska mreža za razvoj politik vseživljenjske karierne orientacije po prvih petih letih obstoja in s tesnim sodelovanjem med člani mreže predstavlja ta evropski nabor orodij z navodili za države članice, da ocenijo in pregledajo svoje nacionalne, regionalne in lokalne politike in prakse vseživljenjske; karierne orientacije v sektorjih in med sektorji ter izdelajo načrt za prihodnji razvoj. V naboru orodij, ki zajemajo mnogotere vidike povezane z

veščinami vodenja kariere, dostopom do storitev karierne orientacije, zagotavljanjem kakovosti ter usklajevanjem med različnimi akterji in zainteresiranimi stranmi v karierne orientaciji, so s številnimi primeri ponazorjene inovativne in uspešne prakse. V njem najdemo analize povezane z obveznim in splošnim izobraževanjem, poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem, izobraževanjem odraslih, visokošolskim izobraževanjem, zaposlitvijo ter socialnim vključevanjem, tako da je v nabor vključena tudi sektorska razsežnost.

Komisija odobrava ta nabor orodij in je prepričana o njegovem pomenu, da bo državam članicam v podporo pri uresničevanju vseživljenjske karierne

orientacije. Delo mreže ELGPN smo vedno visoko cenili, zato z zadovoljstvom opažamo, kako uspešno so se prizadevanja te mreže izrazila v tem koristnem orodju. Nov izziv, ki si ga moramo zastaviti, je posodabljanje nabora orodij ter učinkovito izvajanje karierne orientacije na nacionalni, regionalni in lokalni ravni. Mreži ELGPN želim v prihodnosti veliko uspeha.

Jan Truszczyński

Generalni Direktorat Evropske komisije za izobraževanje in kulturo
Evropska komisija



Uvod

1.1 Uvod

Ta nabor orodij je zasnovan tako, da bi oblikovalcem politike in drugim zainteresiranim akterjem pomagal preučiti obstoječe storitve vseživljenjske karijerne orientacije v njihovi državi ali regiji ter opredeliti vprašanja, ki jim je treba nameniti pozornost, in vrzeli, ki jih je treba zapolniti, pri čemer črpa iz praks drugih evropskih držav. V vseživljenjsko karierno orientacijo so vključene vse dejavnosti, ki posameznikom kadar koli v njihovem življenju pomagajo pri izbiri izobraževanja, usposabljanja in zaposlitve ter pri upravljanju njihovih karier.

1.2 Okvir politike

Vseživljenjski karierni orientaciji posvečajo tako na ravni Evropske unije kot na nacionalni ravni vedno večjo pozornost. Prepoznana je kot odločilna sestavina vseživljenjskega učenja, saj podpira tako socialne kot gospodarske cilje. Izboljšuje učinkovitost in uspešnost izobraževanja, usposabljanja in trga dela z zaježitvijo osipa ter preprečevanjem neuskkljenosti med ponudbo veščin in povpraševanjem po njih. Karierna orientacija prispeva k večji produktivnosti pa tudi pri reševanju vprašanj socialne pravičnosti in socialnega vključevanja.

Svet za izobraževanje je v dveh resolucijah (iz leta 2004¹ in leta 2008²) poudaril, da državljani v vseh življenjskih obdobjih potrebujejo močne storitve karijerne orientacije, da so opremljeni z znanji in spretnostmi, s katerimi upravljajo svoje učenje in kariere, ter obvladujejo prehode med izobraževanjem/usposabljanjem in delom ter znotraj izobraževanja/usposabljanja in dela. V resolucijah so izpostavili štiri prednostna področja, ki so: razvoj veščin vodenja kariere, dostopnost storitev, zagotavljanje kakovosti in poročila in podatki za razvoj politike in sistemov ter usklajevanje storitev. Države članice so bile pozvane, naj z ukrepi posodobijo ter okrepijo svoje politike in sisteme karijerne orientacije.

V številnih novejših dokumentih evropskih politik na področju izobraževanja in zaposlovanja je neposredno ali posredno jasno razvidna ozaveščenost o potrebi vseživljenjske karijerne orientacije. Poleg tega je tesno povezana s strategijo Evropa 2020, v kateri so določene strateške politične usmeritve za ponovno oživitev pametne, trajnostne in vključujoče gospodarske rasti.

¹ Svet Evropske unije: Okrepitev politik, sistemov in praks pri karierni orientaciji v vseh življenjskih obdobjih (2004), 9286/04, EDUC 109 SOC 234.

² Svet Evropske unije: Boljše vključevanje vseživljenjske karijerne orientacije v strategije vseživljenjskega učenja (2008), 15030/08, EDUC 257 SOC 653.

Oblikovalci politik si lahko v tem širokem okviru z vseživljenjsko karierno orientacijo pomagajo pri usmerjanju pozornosti na paleto političnih ciljev, kot so:

- **Učinkovite naložbe v izobraževanje in usposabljanje:** povečati stopnje udeležnosti v izobraževanju in usposabljanju ter dokončanja izobraževanja in usposabljanja z boljšim razumevanjem in uskladitvijo interesov in sposobnosti posameznika s priložnostmi za učenje.
- **Učinkovitost trga dela:** izboljšati delovno storilnost in motivacijo, ohranjanje delovnih mest, skrajšati čas iskanja zaposlitve in brezposelnosti z boljšim razumevanjem in usklajevanjem sposobnosti in interesov posameznika s priložnostmi za razvoj na delovnem mestu in v kariери, s povečanjem ozaveščenosti o sedanjih in prihodnjih zaposlitvah, priložnostih za učenje, vključno s samozaposlitvijo in podjetništvom, ter z geografsko in poklicno mobilnostjo.
- **Vseživljenjsko učenje:** olajšati osebni razvoj in zaposljivost državljanov vseh starosti s trajno zavezo k izobraževanju in usposabljanju, pomagati državljanom najti pot v čedalje bolj razvejanih, a povezanih učnih poteh za opredelitev prenosljivih znanj in sposobnosti, ter olajšati potrjevanje neformalnih in priložnostnih učnih izkušenj.
- **Socialno vključevanje:** pomagati pri izobraževalnemu, socialnemu in gospodarskemu vključevanju ter ponovnem vključevanju vseh državljanov in skupin, vključno z osipniki in državljanji tretjih držav, zlasti tistimi, ki imajo težave pri dostopu do informacij o učenju in delu ter razumevanju teh informacij, kar omogoča socialno vključevanje, dejavno državljanstvo in skrajšanje obdobja dolgotrajne brezposelnosti in revščine.
- **Socialna pravičnost:** pomagati državljanom, da premostijo ovire glede spola, narodnosti, starosti, invalidnosti in družbenega položaja ter zakonske ovire pri učenju in delu.

- **Gospodarski razvoj:** podpirati višjo stopnjo udeležbe pri delu in spodbujati nadgradnjo večšin delovne sile za gospodarstvo in družbo, ki temeljita na znanju.

1.3 Izvor nabora orodij

Ta nabor orodij nadgrajuje in dopolnjuje priročnik, ki sta ga leta 2004 skupaj izdali Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) ter Evropska komisija³. V priročniku iz leta 2004 so črpali iz pregledov politike v številnih državah OECD in evropskih državah⁴. Vključeval je več skupnih referenčnih orodij, ki jih je razvila Strokovna skupina Evropske komisije za vseživljenjsko karierno orientacijo. Ta referenčna orodja se na nacionalni in regionalni ravni uporabljajo za razvoj politik in sistemov, na ravni Unije pa za dejavnosti vzajemnega učenja. S prvo resolucijo Sveta o vseživljenjski karierni orientaciji (iz leta 2004), v kateri so bile države članice Evropske unije pozvane, naj proučijo svoje nacionalne sisteme karierne orientacije glede na ugotovitve pregledov politike karierne orientacije Komisije, OECD in Svetovne banke, so se okrepili glavni elementi teh orodij. Cedefop je nato pripravil knjižico⁵ za uporabo teh orodij med študijskimi obiski in dejavnostmi vzajemnega učenja v različnih programih Evropske unije med državami članicami.

V ta nabor orodij so vključeni nekateri elementi iz prejšnjih priročnikov (zlasti drugo poglavje), a so posodobljeni in razširjeni. Razvijal se je na podlagi tesnega sodelovanja med člani Evropske mreže za razvoj politik karierne orientacije (glej Prilogo A).

³ Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj ter Evropska komisija: „Career Guidance: a Handbook for Policy Makers“ (2004), Pariz: OECD.

⁴ Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj: „Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap“ (2004), Pariz: OECD. R.G. Sultana: „Guidance Policies in the Knowledge Society“ (2004), Cedefop Panorama Series 85, Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije.

⁵ Cedefop: „Improving Lifelong Guidance Policies and Systems: Using Common European Reference Tools“ (2005), Solun: Cedefop.

1.4 Sestava nabora orodja

Skupni cilji in načela za zagotavljanje vseživljenjske karijerne orientacije (iz skupnih referenčnih orodij v priložniku iz leta 2004) so opredeljeni v drugem poglavju. Glavne značilnosti sistema karijerne orientacije (gre za prilagojeno različico iz leta 2004) pa so opisane v tretjem poglavju.

Štiri glavne teme iz evropskih resolucij iz let 2004 in 2008 so (predstavljene v besedilu od 4. do 7. poglavja):

- večšine vodenja kariere,
- dostop, vključno s priznavanjem predhodnega izkustvenega učenja („accreditation of prior experiential learning“ – APEL),
- načini sodelovanja in usklajevanja pri razvoju politike in sistemov karijerne orientacije,
- zagotavljanje kakovosti ter zbirka dokazil o razvoju politike in sistemov.

Razmerje med temi štirimi temami je prikazano v diagramu 1.1. Na kratko: pri prvi temi (veščine vodenja kariere) se obravnavajo zastavljeni cilji državljanov, v drugem delu četrte teme (zbirka dokazil) pa zastavljeni cilji politik. Pri tretji temi (načini sodelovanja in usklajevanja) se obravnavajo politični procesi, pri drugi (dostop) in v prvem delu četrte teme (kakovost) pa se obravnavata dve glavni medsektorski politični vprašanji.

Nabor orodij je namenjen preučevanju politik na ravni Evropske unije in držav članic v okviru ciljev strategije Evropa 2020, kot so: pametna rast (razvoj gospodarstva, ki temelji na znanju in inovacijah), trajnostna rast (spodbujanje bolj konkurenčnega in zelenega gospodarstva, ki gospodarneje izkorišča naravne vire) ter vključujoča rast (utrjevanje gospodarstva z visoko stopnjo zaposlenosti, ki krepi socialno in teritorialno povezovanje). Čeprav ohranja splošni pregled razvoja politike vseživljenjske karijerne orientacije, je zasnovan za podporo tesnejšim stikom z razvojem sektorske politike na šestih glavnih področjih, in sicer:

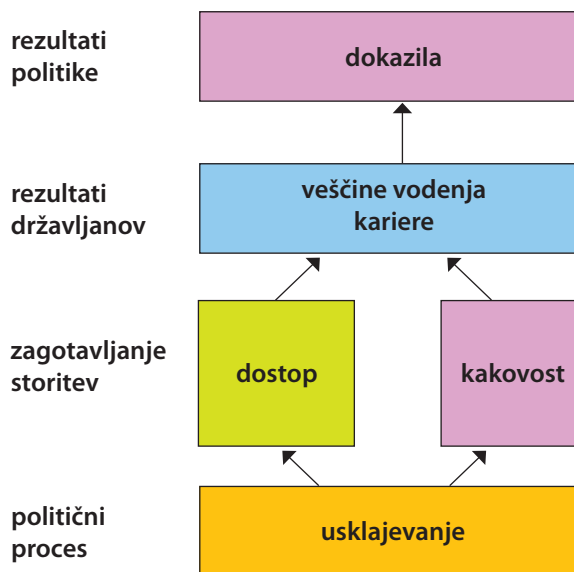


Diagram 1.1: Model s prikazom povezave med štirimi glavnimi temami

- obvezno in splošno izobraževanje,
- poklicno izobraževanje in usposabljanje,
- visokošolsko izobraževanje,
- izobraževanje odraslih,
- zaposlovanje,
- socialna vključenost.

Povezave med glavnimi temami in področji sektorske politike so predstavljene v diagramu 1.2 na naslednji strani.

Skladno s tem imajo razdelki v šestem poglavju standardno obliko:

- vprašanja politike (prečni pregled),
- vprašanja, ki jih morajo obravnavati politike (prečni pregled),
- ukrepi politike (prečni pregled) in
- posledice za področja politike.

Treba je opozoriti, da se storitve karijerne orientacije celo, kadar so umeščene v sektorje (kar je pogosto), ukvarjajo s tem, da posameznikom olajšajo prehode med sektorji.

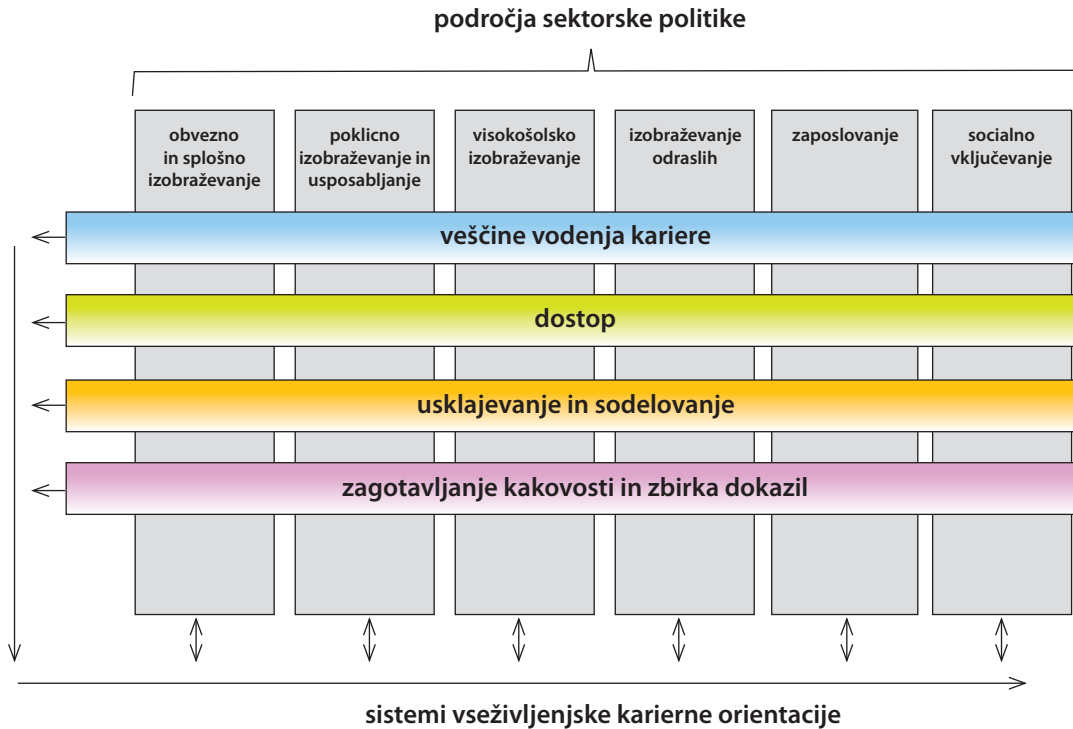


Diagram 1.2: Povezave med glavnimi temami in področji sektorske politike

1.5 Uporaba nabora orodja

Nabor orodij lahko na različne načine uporabljajo:

- v nacionalnih ali regionalnih ali lokalnih forumih za karierno orientacijo (ali drugih mehanizmi usklajevanja), da pregledajo celoten razpon zagotavljanja vseživljenjske karijerne orientacije v njihovi državi/regiji/pokrajini,
- oblikovalci politik in/ali zainteresirani v posameznih sektorjih, da pregledajo politike, storitve ali programe karijerne orientacije v kontekstu vseživljenjske karijerne orientacije,
- oblikovalci politik in/ali zainteresirani, da pregledajo razvoj politike v drugih državah,
- v programih usposabljanja za izvajalce storitev karijerne orientacije, za boljše razumevanje vpliva politike pri svojem delu.



Cilji in načela

2.1 Uvod

V spodnjem besedilu je predstavljena vrsta skupnih ciljev in načel za zagotavljanje vseživljenjske karijerne orientacije, o katerih so se prvotno dogovorili v okviru delovnega programa Evropske unije Izobraževanje in usposabljanje 2010. V Resoluciji Sveta iz maja 2004 (izobraževanje/mladi) o krepitvi politik, sistemov in praks za vseživljenjsko karierno orientacijo v Evropi so opozorili na razvoj skupnih ciljev in načel za zagotavljanje vseživljenjske karijerne orientacije na ravni Unije, da se podpre razvoj nacionalnih politik in sistemov. V resoluciji je prednostna vloga namenjena posamezniku/učencu pri zagotavljanju storitev ter potreba za (i) preusmeritev na razvoj kariernih kompetenc posameznika, (ii) razširitev dostopa do storitev ter (iii) izboljšanje kakovosti storitev. Načela za zagotavljanje karijerne orientacije, ki iz tega izhajajo, so razvrščena v skladu s temi prednostnimi vlogami.

2.2 Kaj pomeni vseživljenjska karierna orientacija?

Vseživljenjska karierna orientacija se nanaša na sklop dejavnosti,⁶ ki državljanom omogočajo, da znajo v vseh starostnih obdobjih in kadar koli v svojem življenju ugotoviti, kakšne so njihove sposobnosti, kompetence in interesi, da sprejemajo pomembne odločitve na področju izobraževanja, usposabljanja in izbire poklica ter se usmerjajo v izobraževanje ter delovna in druga okolja, kjer lahko te sposobnosti in kompetence pridobijo in/ali jih uporabljajo. Vseživljenjska karierna orientacija se zagotavlja v različnih okoliščinah: pri izobraževanju, usposabljanju, med zaposlitvijo, v skupnosti in zasebnem življenju.

⁶ Te dejavnosti vključujejo dajanje informacij in nasvetov, svetovanje, ocenjevanje kompetenc, mentorstvo, zagovorništvo ter učenje sprejemanja kariernih odločitev in veščin vodenja kariere. V različnih državah te dejavnosti opisujejo z različnimi izrazi, in sicer: šolsko svetovalno delo, poklicna ali karierna orientacija, svetovalno delo, svetovalna dejavnost, poklicno usmerjanje in svetovanje. Da bi se izognili nejasnostim, se pojem „karierna orientacija“ v besedilu uporablja za opredelitev vsakega posameznega in vseh teh procesov, pojem „vseživljenjska karierna orientacija“, vzporedno z „vseživljenjskim učenjem“, pa pomeni prizadevanje, da bi bila karierna orientacija na voljo vse življenje.

2.3 Cilji vseživljenjske karierne orientacije

Z vseživljenjsko karierno orientacijo naj bi:

- **državljeni** upravljali in načrtovali svoje izobraževalne in delovne poti v skladu z življenjskimi cilji, tako da svoje kompetence in interese povežejo z izobraževanjem, usposabljanjem in priložnostmi na trgu dela ter s samozaposlitvijo, s čimer prispevajo k osebni izpolnitvi;
- pomagali **izobraževalnim ustanovam in ustanovam za usposabljanje** v prizadevanjih za motivirane učence, študente in udeležence usposabljanja, ki prevzemajo odgovornost za svoje učenje ter si zastavljajo lastne cilje;
- pomagali **podjetjem in organizacijam** v prizadevanjih za motivirane, zaposeljive in prilagodljive sodelavce, ki bi bili sposobni na delovnem mestu in zunaj njega najti dostop za možnosti izobraževanja ter jih izkoristiti;
- **oblikovalcem politik** zagotovili potrebna sredstva za uresničevanje široke palete ciljev javne politike;
- podpirali lokalno, regionalno, nacionalno in evropsko **gospodarstvo** z razvojem delovne sile ter njenim prilagajanjem na spreminjajoče se gospodarske potrebe in družbene razmere;
- pomagali razvijati **skupnosti**, v katerih državljani dejavno prispevajo k družbenemu, demokratičnemu in trajnostnemu razvoju.

2.4 Načela zagotavljanja vseživljenjske karierne orientacije

Zagotavljanje vseživljenjske karierne orientacije temelji na naslednjih načelih:

Osrednji pomen uporabnika

- **Neodvisnost** – pri karierni orientaciji se upoštevata svoboda pri izbiri poklica in osebni razvoj državljana/ uporabnika.
- **Nepriustranskost** – na karierno orientacijo naj ne vplivajo izvajalec, institucionalni ali denarni interesi, temveč se zagotavlja samo v skladu z interesi državljana, prav tako ni prostora za diskriminacijo zaradi spola, starosti, narodnosti, družbenega položaja, kvalifikacij, sposobnosti itd.
- **Zaupnost** – državljani imajo pravico do zasebnosti osebnih podatkov, zagotovljenih v postopku karierne orientacije.
- **Enake možnosti** – s karierno orientacijo se spodbujajo enake možnosti pri učenju in delu za vse državljane.
- **Celostni pristop** – pri karierni orientaciji je pomemben osebni, družbeni, kulturni in gospodarski okvir, v katerem državljan sprejema svoje odločitve.

Povečevanje usposobljenosti državljanov

- **Dejavna udeležba** – pri karierni orientaciji dejavno sodelujejo državljani in izvajalec storitev ter drugi pomembni akterji (npr. ponudniki izobraževanja, podjetja, družinski člani, interesne skupnosti), saj temelji na aktivni udeležbi državljana.
- **Krepitev vloge državljanov** – državljani so s pomočjo karierne orientacije zmožni načrtovati in upravljati svojo pot učenja in karierno pot ter prehode med njimi.

Boljši dostop

- **Preglednost** – državljan lahko takoj prepozna lastnosti storitev karierne orientacije.
- **Prijaznost in empatija** – izvajalci karierne orientacije vzpostavijo prijazno vzdušje za državljane.

- **Stalnost** – karierna orientacija zagotavlja državljanom podporo pri vseh načrtnih in naključnih prehodih na izobraževalnem, delovnem, družbenem in osebnem področju.
- **Razpoložljivost** – vsi državljani imajo pravico, da kadar koli v življenju⁷ dostopajo do storitev karierne orientacije.
- **Dostopnost** – karierna orientacija je dostopna na prožen in uporabniku prijazen način, kot je osebni stik, pogovor po telefonu, elektronski pošti ali na terenu, ter je na voljo, kadar in kjer jo državljani potrebujejo.
- **Odzivnost** – zagotavlja se na številne načine, ki omogočajo uresničitev različnih potreb državljanov.
- **Nenehno izboljševanje** – storitve karierne orientacije se nenehno izboljšujejo, kar vključuje analizo rednih povratnih informacije državljanov, za zaposlene pa zagotavljajo priložnosti stalnega usposabljanja.
- **Pravica do uporabe pravnih sredstev** – državljani imajo pravico, da se s pomočjo uradnega postopka pritožijo, če menijo, da niso prejeli zadovoljive karierne orientacije.
- **Usposobljeno osebje** – izvajalci, ki zagotavljajo karierno orientacijo, imajo nacionalno priznane kompetence za karierno orientacijo, da ugotovijo in obravnavajo potrebe državljanov ter jih po potrebi napotijo na ustreznejše ukrepe ali storitve.

Zagotavljanje kakovosti

- **Ustreznost metod karierne orientacije** – uporabljene metode karierne orientacije imajo teoretično in/ali znanstveno podlago, ki ustreza namenu, za katerega se uporabijo.

⁷ V 9. členu Evropske socialne listine (revizija iz leta 1996) je v zvezi s pravico do karierne orientacije navedeno: „Pogodbenice se zaradi zagotavljanja učinkovitega uresničevanja pravice do karierne orientacije zavezujejo, da po potrebi omogočajo ali spodbujajo delovanje službe, ki bo vsem osebam, vključno z invalidi, pomagala reševati težave v zvezi z izbiro poklica in napredovanja, pri čemer upošteva značilnosti posameznika ter zvezo z možnostmi njegove zaposlitve; ta pomoč bi morala biti na voljo brezplačno za mladostnike, vključno s soloobveznimi otroki, in odrasle“.



Bistvene značilnosti sistema vseživljenjske karijerne orientacije

3.1 Uvod

V tem poglavju so opisane bistvene značilnosti sistema vseživljenjske karijerne orientacije. Oblikovalci politik in zainteresirane strani naj bi ga namreč uporabljale kot kontrolni seznam pri samopregledu ali medsebojnem strokovnem pregledu na nacionalni, regionalni in lokalni ravni. Predstavlja vzorčni model sistema vseživljenjske karijerne orientacije, pri tem pa se primerja z značilnostmi obstoječih sistemov, ki se lahko tako ovrednotijo. Uporabljal naj bi se v povezavi s skupnimi cilji in načeli vseživljenjske karijerne orientacije iz drugega poglavja.

3.2 Splošne značilnosti sistema

- Pri razvoju politik, sistemov in praks vseživljenjske karijerne orientacije sta vodilna okvira vseživljenjsko učenje in trajno zaposlovanje.
- Vseživljenjsko učenje je sestavni del politik in programov, povezanih z izobraževanjem, usposabljanjem, zaposlovanjem in socialnim vključevanjem, skupaj z vprašanji, kot so:

enakost med spoloma, razvoj človeških virov, dejavno staranje, regionalni razvoj in razvoj podeželja ter izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev.

- Sistem vseživljenjske orientacije vključuje zagotavljanje storitev orientacij v osnovnih in srednjih šolah, na univerzah, agencijah za usposabljanje, na zavodih za zaposlovanje, delovnih mestih ter v drugih ustanovah skupnosti.
- Prav tako vključuje zagotavljanje storitev karijerne orientacije v javnem sektorju, zasebnem ter v prostovoljskem sektorju in v skupnosti.
- Ker je dostop do kakovostne karijerne orientacije javno in zasebno dobro, lahko rečemo, da ima vlada pomembno vlogo ne le kot izvajalec, ampak tudi pri pospeševanju karijerne orientacije na širšem področju ter zagotavljanju, da je preverjeno kakovostna.
- Politike v zvezi z vseživljenjsko karierno orientacijo se razvijajo usklajeno na nacionalni, regionalni, lokalni in institucionalni ravni, povezane pa so z denarnimi viri in sodnimi pristojnostmi v sklopu različnih sektorjev ter struktur, v katerih se izvajajo.

3.3 Značilnosti veščin vodenja kariere

- Državljeni imajo priložnosti, da se naučijo, kako sprejemati pomembne odločitve na področju izobraževanja in izbire poklica ter kako upravljati napredek pri učenju in delu.
- Vsem mladim se kot del obveznega šolanja zagotavljajo programi za razvoj teh veščin vodenja kariere.
- Razvoj veščin vodenja kariere je pomemben tudi pri vseh nadaljnjih storitvah karijerne orientacije.

3.4 Značilnosti razpoložljivosti

- Državljeni imajo kadar koli v svojem življenju možnost dostopa do karijerne orientacije, zlasti pri najpomembnejših prehodih.
- V karierno orientacijo so vključene celovite in povezane informacije o izobraževanju, poklicih in trgu dela.
- Takšna karierna orientacija se zagotavlja, kadar, kjer in kakor ustreza različnim potrebam posameznikov, dostop do posredovanja storitve pa je neodvisen od interesov posameznih ustanov ali podjetij.
- Posebna pozornost je namenjena dostopu karijerne orientacije za skupine, ki jim grozi socialna izključenost, kot so osebe, ki niso končale obveznega šolanja ali ki so šolanje zapustile brez kvalifikacij, pripadniki jezikovnih ali drugih manjšin, invalidi, delavci migranti in brezposelni.
- V sisteme poučevanja in svetovanja so vključeni procesi, s katerimi se spodbujajo redni pregledi in načrtovanje karijerne orientacije, ugotavlja se, kakšne kompetence so udeleženci pridobili pri neformalnem in priložnostnem učenju, ter pred končno izbiro poizve o možnostih za učenje in delo ter preizkusi te možnosti.

- V svetovalnem procesu se raven osebne pomoči (od kratke do obsežne) uskladi z osebnimi potrebami in položajem uporabnika.
- Storitve karijerne orientacije se učinkovito povezujejo s sodobno tehnologijo, s čimer se razširi in poveča dostop do karijerne orientacije.
- Za državljane je jasno in pregledno opredeljeno, kdo je upravičen do karijerne orientacije.

3.5 Značilnosti kakovosti in dokazil

- Za izvajalce storitev karijerne orientacije, ki v različnih sektorjih delujejo v različnih vlogah, so določena jasna poklicna merila.
- Ta merila so odvisna od poklicnega napredovanja za izvajalce storitev karijerne orientacije, ki zajemajo napredovanje v teh poklicih in iz teh poklicev.
- Standardi izvajalcev karijerne orientacije se dopolnjujejo z merili organizacijske kakovosti.
- Nenehno izboljševanje modela in izvajanja storitev karijerne orientacije, kot tudi orodij in izdelkov karijerne orientacije, se spodbuja z udeležbo državljanov/uporabnikov ter uporabo postopkov zagotavljanja kakovosti.
- Politični odločevalci so o stanju karijerne orientacije obveščeni na osnovi poročil in dokazil, v katerih so sistematično zbrani podatki o: denarnih sredstvih in človeških virih za karierno orientacijo (vključno s stroški in koristmi za vlade in posameznike), o potrebah in zahtevah strank, značilnostih in zadovoljstvu strank ter o rezultatih in stroškovni učinkovitosti različnih oblik zagotavljanja karijerne orientacije (vključno s spletnimi in drugimi storitvami).

Za podporo pri zbiranju dokazil in za razvoj sistema karijerne orientacije pristojni izvajajo raziskave.

3.6 Značilnosti usklajevanja in sodelovanja

- V sektorjih izobraževanja, usposabljanja, zaposlovanja ter skupnosti se usklajeno razvijajo politike in programi karijerne orientacije.
- Jasno so opredeljene vloge in odgovornosti vseh, ki razvijajo politike, sisteme in programe vseživljenjske karijerne orientacije.
- Politike in programi vseživljenjske karijerne orientacije se oblikujejo in izvajajo z udeležbo zainteresiranih strani v forumih za karierno orientacijo ali drugih načinov usklajevanja/sodelovanja na nacionalni, regionalni in lokalni ravni. Med zainteresirane strani so vključena ministrstva, socialni partnerji, ponudniki storitev, izobraževalne ustanove in zavodi za usposabljanje, izvajalci storitev karijerne orientacije ter uporabniki storitev (npr. starši, mladi).
- Uradna omrežja in partnerstva ponudnikov storitev karijerne orientacije se ustanovljajo na lokalni ravni.
- Med organe, pristojne za urejanje storitev karijerne orientacije, financiranih z javnimi sredstvi, so vključeni predstavniki socialnih partnerjev in drugih zainteresiranih strani.

3.7 Študije primerov

Dva primera sistematičnih prizadevanj za razvoj sistema karijerne orientacije sta opisana v primerih 3.1 in 3.2. Druge države so skušale drugače, npr. z medsektorskimi pobudami za kakovost in dokazila, razviti skladnejši sistem vseživljenjske karijerne orientacije (glej primer 6.13 za Nemčijo v razdelku 6.5.7).

Študija primera 3.1: Razvoj madžarskega sistema vseživljenjske karijerne orientacije

V sklopu operativnega programa socialne prenovne pod vodstvom javnega zavoda za zaposlovanje so leta 2008 s finančno podporo Evropske unije začeli sistematično razvijati madžarski sistem vseživljenjske karijerne orientacije. Prva stopnja je bila končana junija 2011 in je zajemala:

- oblikovanje temeljnega omrežja strokovnjakov s področja vseživljenjske karijerne orientacije z enotnim protokolom in na novo razvitim nacionalnim modelom kompetenc;
- oblikovanje širšega omrežja za poučevanje vseživljenjske karijerne orientacije (vključno z učitelji, socialnimi delavci in drugimi strokovnjaki s tega področja);
- ustvarjanje novega spletnega portala, vključno s filmi in mapami o poklicih, vrsto vprašalnikov za samoocenjevanje (o znanjih in spretnostih, interesih, vrednotah, zelenem delu itd.), širokim naborom zbirk podatkov iz vseh sektorjev izobraževanja, usposabljanja in zaposlitvenih možnosti ter virtualno skupnostjo strokovnjakov s področja karijerne orientacije;
- zagotavljanje podpore 83 ljudem pri začetku podiplomskega študija o karierni orientaciji na dveh univerzah;
- kratke tečaje za učitelje, socialne delavce in druge, da se usposobijo in pridobijo osnovna znanja in veščine karijerne orientacije na podlagi programa z desetimi moduli, razvitega za ta namen (z 2 000 udeleženci);
- razvoj prek nacionalnega sveta za vseživljenjsko karierno orientacijo v zvezi z zakonsko ureditvijo karijerne orientacije, učinkom in stroškovno učinkovitostjo vseživljenjske karijerne orientacije, razvijanjem kazalnikov uspešnosti in s tem, kako uporabniki zaznavajo storitve karijerne orientacije.

Študija primera 3.2: Pravica državljanov do vseživljenjske karijerne orientacije v Franciji

Po francoskem zakonu ima od leta 2009 vsak državljan pravico do vseživljenjske karijerne orientacije, vključno s kariernim informiranjem. Na podlagi tega zakona je bil imenovan medministrski delegat za izobraževalno in karierno orientacijo, ki poroča ministrskemu predsedniku. Njegova naloga je usklajevanje dejavnosti izobraževalnih zavodov, študentskih servisov, zavodov za zaposlovanje, mladinskih zavodov in ponudnikov poklicnega usposabljanja, vključuje pa tudi:

- določanje prednostnih nalog glede nacionalnih politik o kariernem informiranju ter izobraževalni in karierni orientaciji;
- določanje standardov kakovosti;
- usklajevanje politik na regionalni ravni.

Pri tem spodbujajo tri glavne politike:

- Organizacijam ali agencijam, ki zagotavljajo individualno svetovanje in ki so potrdile, da bodo delovale v povezanem omrežju, se podeli znak kakovosti „orientation pour tous“ (karierna orientacija za vse).
- Brezplačna spletna storitev (www.orientation-pour-tous.fr) omogoča vpogled v 200 000 datotek o usposabljanju, več kot 1 000 o kvalifikacijah in več kot 2 000 o zaposlovanju. Tu so navedene tudi vse storitve karijerne orientacije, ki jim je bil podeljen znak kakovosti.
- Na nacionalni telefonski številki (0811-703939) so na voljo brezplačne informacije ter podpora glede izobraževalne in karijerne orientacije. Kadar izvajalec storitve karijerne orientacije ne more odgovoriti na vprašanje, se klic preusmeri na drugega svetovalca.

Dodatne podrobnosti vseh študij primerov iz tega nabora orodij so na voljo v zbirki podatkov mreže ELGPN (<http://elgpn.eu>).



Veščine vodenja kariere

4.1 Uvod

V tem poglavju se obravnavajo vprašanja politike, povezane z razvojem veščin vodenja kariere. Pojem veščine vodenja kariere se nanaša na niz kompetenc, s katerimi posamezniki in skupine sami strukturirano zbirajo, analizirajo, strnejo in organizirajo informacije o izobraževanju in poklicih, ter na znanja in veščine za sprejemanje in izvajanje kariernih odločitev in prehodov. Posamezniku torej koristijo pri ustvarjanju in izvajanju življenjskega projekta, v katerem ima osrednji pomen delo, ne glede na to, ali je oseba zaposlena ali samozaposlena. Številne države članice Evropske unije so namenile denar za razvoj programov o veščinah vodenja kariere za študente v nadaljnjem in višjem izobraževanju ter za mlade in odrasle v ustanovah, kot so javni zavodi za zaposlovanje. Če naj bi programi kariernе orientacije posameznikom pomagali pri vodenju njihovih karier, potem veščine vodenja kariere opredeljujejo rezultate, ki naj bi jih dosegli po takih programih.

Poglavje je razdeljeno na štiri pododdelke: vprašanja politike (oddelek 4.2), vprašanja, ki jih morajo obravnavati politike (4.3), morebitno neprekinjeno razvijanje ukrepov politike (4.4) ter posledice za šest področij politike – obvezno in splošno izobra-

ževanje (4.5.1), poklicno izobraževanje in usposabljanje (4.5.2), visokošolsko izobraževanje (4.5.3), izobraževanje odraslih (4.5.4), zaposlovanje (4.5.5) in socialno vključevanje (4.5.6).

4.2 Vprašanja politike

- Državlani morajo imeti dobro razvite veščine vodenja kariere, zlasti v časih visoke brezposelnosti in večje negotovosti zaposlitve, saj se morajo vse življenje soočiti z različnimi izzivi, tudi s pogostejšimi menjavami kariere. Vendar take veščine v mnogih državah bodisi v učnih programih niso jasno poudarjene bodisi se poučujejo tako, da vsem ne zagotavljajo pridobitev kompetenc in obvladanja teh kompetenc. Le redke države, če sploh katere, so razvile okvir, v katerem sta jasno opredeljeni utemeljitev za učenje veščin vodenja kariere ter vsebina programa teh veščin za različne starosti in ciljne skupine.
- Programi veščin vodenja kariere se na področju obveznega šolanja poučujejo bodisi kot samostojen predmet, vključen v urnik, bodisi kot vrsta vsebin, ki jih poučujejo pri različnih predmetih v učnem načrtu ali prek inte-

resnih dejavnosti. Pri vseh načinih poučevanja so glavni izzivi politike naslednji: zagotoviti posebno usposabljanje oseb, ki izvajajo programe veščin vodenja kariere, izbrati tak pedagoški pristop, ki poenostavlja učinkovito učenje, in razvijati strategije za ocenjevanje, s katerimi se lahko dokaže obvladanje veščin. Kadar so veščine vodenja kariere razpršene po učnem načrtu, je treba razviti politike, s katerimi se zagotovi, da učenci prepoznajo vložek teh veščin pri različnih predmetih ter da znajo to znanje uporabiti v različnih življenjskih okoliščinah.

- Na področju univerzitetnega izobraževanja so se zaradi zahtev po rezultatih karierne orientacije in spodbujanju zaposljivosti v okviru bolonjskega procesa, pojavile številne dejavnosti in modeli povezani z veščinami vodenja kariere na osrednji ravni ter ravni fakultet. Take pobude so, odvisno od okoliščin, vodile fakultete, službe za karierno orientacijo in/ali sami študenti. Na nekaterih univerzah za programe veščin vodenja kariere dodeljujejo akademske kreditne točke, medtem ko na drugih take programe pojmujejo kot del interesnih dejavnosti. V tem sektorju je najpomembnejši izziv politike preseči drobitev ter povezati procese od spodaj navzgor in od zgoraj navzdol v strateško perspektivo. V tako strategijo je treba smiselno vključiti zahteve: po v študenta usmerjenem poučevanju in učenju, podpori študentom in spodbujanju zaposljivosti ter uporabi veščin vodenja kariere za izboljšanje kakovosti poučevanja in učenja v evropskem visokošolskem prostoru.
- Mladi pričakujejo veščine vodenja kariere tudi pri neobveznem izobraževanju in usposabljanju, toda v tem pogledu ponujajo posebne storitve le redke ustanove ali pa tistim, ki sodelujejo v takšnih programih, tega ne potrdijo z uradnim potrdilom. To še krepí pojmovanje, da so veščine vodenja kariere v teh programih postranskega pomena.

- Brezposelni mladi in odrasli veščine vodenja kariere pogosto razvijajo tudi v programih javnih zavodov za zaposlovanje. Pri tem naj se ne omejujejo le na veščine, ki so potrebne za takojšnjo zaposlitev, temveč tudi na dolgoročnejshe načrte in vodenje lastnega razvoja kariere.
- Med druge zainteresirane strani, ki imajo pomembno vlogo pri spodbujanju in osvojitvi veščin vodenja kariere, se prištevajo delodajalci, zlasti pri izobraževanju ter v začetnem in nadaljnjem usposabljanju, ko izvajajo pripravništva in delovne prakse.
- V razprave o zahtevah poklicnega in zasebnega življenja so vpete različne skupine prebivalstva z raznovrstnimi izzivi. Vendar programi veščin vodenja kariere mnogokrat niso zasnovani kot odziv na raznolikost potreb državljanov, zato v najboljšem primeru prinašajo le minimalne učinke.
- Otroci, mladi in odrasli se pogosto naučijo, kako upravljati zahteve poklicnega in zasebnega življenja v okoliščinah, ki niso namenjene formalnemu izobraževanju in usposabljanju. Zato je pomembno, da imajo razvite sposobnosti karierne orientacije tudi tisti, ki vplivajo na učenje teh veščin v neformalnih okoljih, vključno s starši, nevladnimi organizacijami in prostovoljskimi organizacijami.

4.3 Vprašanja, ki jih morajo obravnavati politike

- Kakšne kompetence potrebujejo državljan, da skozi vse življenje učinkovito vodijo svoje kariere? Kako se lahko take kompetence umestijo v okvir, ki je smiseln glede njihove vsebine in razvoja?
- Kako se je mogoče v izobraževanju in v drugih okoliščinah priučiti teh kompetenc, da so uporabne za vse državljan, obenem pa so primerne za različne izzive v življenjskem

razvoju? Kakšne so pri tem zahteve skupin in posameznikov z raznovrstnimi družbenimi, gospodarskimi, kulturnimi in drugimi potrebami?

- Kako lahko sodelujejo različni ponudniki pri učinkovitejšem izvajanju programov o veščinah vodenja kariere, da najbolje uporabijo svoje specializirano znanje s področja izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja?
- Kdo naj zagotavlja usposabljanje za razvoj veščin vodenja kariere ter kakšno vlogo naj pri razvoju in poučevanju teh veščin v različnih okvirih imajo zaposleni, ki izvajajo karierno orientacijo?
- Kakšne strateške politične odločitve je treba sprejeti, da se razširi dostop do zagotavljanja veščin vodenja kariere, da se zagotovi kakovost in vsem državljanom ponudi priložnost za učinkovito uporabo ključnih kompetenc vodenja kariere?
- S katerimi pedagoškimi/andragoškimi strategijami in sredstvi se najučinkoviteje omogoči uporabo kompetenc vodenja kariere ter kako se lahko oceni in potrdi, da se v različnih obdobjih življenja podpira razvoj kariere? Kako se lahko usposobi zaposlene, ki izvajajo veščine vodenja kariere, da bodo državljanom učinkoviteje pomagali pri razvoju njihovih veščin vodenja kariere?
- Kako lahko zagotovimo, da so državljani zmožni doumeti svet okoli sebe, kar krepi njihovo moč za razvoj ključnih kompetenc, ki podpirajo razvoj kariere, obenem pa se kritično zavedajo gospodarskih ovir, ki omejujejo njihove možnosti in sposobnosti, ter pri tem ne sprejemajo, da so osebno odgovorni za strukturni in sistemski neuspeh?
- Kako lahko v okviru javnih zavodov za zaposlovanje veščine vodenja kariere razvijajo zaposleni in brezposelni, da omogočijo različne prehode ter so pozorni na posebne potrebe in pomisleke skupin različnih starosti ter z različnim družbenim, gospodarskim, kultur-

nim in drugim ozadjem?

- Kako bi morali državljanom pri razvoju kompetenc za vodenje kariere pomagati delodajalci in socialni partnerji ter jim s tem olajšati prehode v življenju?
- Po katerih merilih bi bilo treba ocenjevati kakovost programov o veščinah vodenja kariere?
- Katere podatke je treba pridobiti, da se izmeri učinek programov o veščinah vodenja kariere?

4.4 Ukrepi politike

Vsako okolje, pa naj bo regionalno, nacionalno ali drugo, ima svoje značilnosti. Zato je težko in verjetno nespametno poskušati ugotoviti, kako se je razvijala posamezna politika pri izvajanju programov o veščinah vodenja kariere, ki se uporablja v različnih okvirih ali celo v različnih sektorjih v istem okviru. Ob predpostavki, da razumno načrtovan program, ki spodbuja učenje veščin vodenja kariere, prinaša koristi, bi bilo kljub temu primerno pregledati različne vidike razvoja, kot je prikazano v razpredelnici 4.1.

Razpredelnica 4.1: Neprekinjen razvoj ukrepov politike za izvajanje veščin vodenja kariere

| 1. značilnost: izkušnja učenja / razvojna izkušnja | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| priložnostna, izbirna vsebina, brez okvira politike izbirna poklicna vzgoja; v učnem načrtu veščine vodenja kariere niso navedene; javni zavod za zaposlovanje ne poučuje veščin vodenja kariere | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | organizirana, obvezna vsebina obvezna poklicna vzgoja; veščine vodenja kariere pri posebnem predmetu ali kot medkurikularna snov ali oboje; šole/visokošolske ustanove se lahko odločijo za veščine vodenja kariere kot poseben predmet ali izberejo medkurikularni model poučevanja teh veščin; veščine vodenja kariere kot pomoč za prijavitelne v evidence javnega zavoda za zaposlovanje |
| enotna rešitev | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | osredotočenost na razvoj, prilagajanje |
| brez posebnega usposabljanja osebja osebje brez usposabljanja za poučevanje veščin vodenja kariere; brez partnerstev z zunanjimi viri in sredstvi | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | usposobljeno osebje, v partnerstvih viri in sredstva ter agencije za pridobivanje veščin vodenja kariere, ki jih usklajujejo karierni učitelji ali izvajalci storitev karierne orientacije; dokaz o usposobljenosti osebja za poučevanje veščin vodenja kariere; šole/visokošolske ustanove in osebje javnih zavodov za zaposlovanje usposobljeni za poučevanje veščin vodenja kariere v sodelovanju z zunanjimi viri in sredstvi |
| tradicionalno poučevanje/metodologije prevladujejo tradicionalno poučevanje in pristopi do usposabljanja; poučevanje, omejeno na didaktična navodila; brez posebnega učnega gradiva za veščine vodenja kariere | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | pedagoško/andragoško stimulatívno in podprto z ustreznimi viri in sredstvi dokaz o uporabi gradiva za veščine vodenja kariere in inovativnih metod, vključno z izkustvenim učenjem pri šolskih in zunajšolskih dejavnostih |
| 2. značilnost: spremljanje in preverjanje rezultatov | | |
| brez nadzora ali standardov kakovosti brez sistema za spremljanje in ocenjevanje dejavnosti veščin vodenja kariere | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | spremljanje in nadzorovanje programa sistem za spremljanje in ocenjevanje dejavnosti veščin vodenja kariere; zaradi spremljanja postopoma večja kakovost in učinek |
| osredotočenost na omejene rezultate veščine vodenja kariere niso posebej določene kot rezultat učenja/razvoja | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | učenje veščin vodenja kariere kot sestavni del kompetenc državljanov veščine vodenja kariere jasno določene kot rezultat učenja/razvoja bodisi posebej bodisi v okviru ustreznih predmetov ali ukrepov pomoči |
| ocenjevanje ne obstaja ali je zgolj formalnost ni dokazov o formalnem ocenjevanju veščin vodenja kariere | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | verodostojno ocenjevanje, ustreza namenu dokaz o sistematičnem in naprednem formativnem ocenjevanju veščin vodenja kariere; ocenjevanje kot didaktični pripomoček za samorazvoj |
| brez rednega poročanja | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | redno poročanje poročila o izobraževanju, usposabljanju in poročila zavodov za zaposlovanje z dokumentiranimi dokazi, ki se primerjajo z nacionalnimi podatkovnimi zbirkami in ocenijo; objava letnega nacionalnega poročila s priporočili; priporočila, vključena v nadaljnje reforme politike in akcijske načrte |

4.5 Posledice za področja politike

4.5.1 Obvezno in splošno izobraževanje

- Osnovne šole so oblikovalec politike z odlično priložnostjo, da vsem državljanom zagotovijo veščine vodenja kariere, pri čemer je treba upoštevati, da so učenci v sektorju obveznega šolanja „občinstvo, ki je prisiljeno poslušati“.
- Vendar mora biti vključevanje veščin vodenja kariere v učni načrt in/ali med predmete učnega načrta organizirano, ne pa priložnostno, tako da sledi uveljavljenim načelom zasnove učnega načrta, kot so ustreznost, napredek, prilagajanje in prožnost.
- Na Finskem imajo dober primer takega organiziranega pristopa k veščinam vodenja kariere, vključenega v temeljni nacionalni učni načrt (glej primer 4.1).
- V mnogih državah razvijajo inovativne metodologije poučevanja in ocenjevanja, da dijaki lažje kritično razmišljajo o prehodu iz šolanja v zaposlitev in o razvoju svojih veščin vodenja kariere. Dober primer takih pobud v učnih načrtih je nemški „Berufswahlpass“ (potni list karijerne izbire), glej primer 4.2). Poleg tega obstajata pobudi „STOP & GO“ v Luksemburgu (primer 4.3) in „Job Exposure“ na Malti (primer 4.4).
- Učitelji, ki poučujejo programe veščin vodenja kariere, morajo dobro poznati področje izobraževanja in usposabljanja ter dela, zato potrebujejo posebno pripravo za svojo funkcijo, vključno z znanji in veščinami za delo v partnerstvu z drugimi v šolah in zunaj šol.

Študija primera 4.1: Osnovni učni načrt na Finskem in spodbujanje veščin vodenja kariere

Na Finskem je šolsko svetovanje pri celostnem izobraževanju od 1. do 6. razreda vključeno v druge predmete. Od 7. do 9. razreda imajo učenci skupaj 95 ur karijerne orientacije in svetovanja, ki so v urnik vključene kot kateri koli drug predmet. V višjem srednješolskem splošnem izobraževanju imajo učenci 38-urni obvezni tečaj in en izbirni 38-urni specialistični tečaj karijerne orientacije. V srednješolskem poklicnem stopenjskem izobraževanju je ustrezen modul vključen v vse poklicne predmete. Temeljni cilji smernic za učni načrt (iz leta 2004) za karierno orientacijo in svetovanje so:

- podpiranje osebne rasti in razvoja dijakov,
- spodbujanje razvoja učnih tehnik in pomoč pri težavah z učenjem,
- svetovanje in vodenje študentov pri izobraževalni in poklicni karierni orientaciji.

V smernicah za učni načrt je poudarjen pomen uporabe različnih virov informacij, pri čemer v okviru računalniškega opismenjevanja zavzema posebno mesto uporaba interneta. Storitve svetovanja in karijerne orientacije v izobraževalnih okoljih se lahko opišejo kot procesi, s katerimi so učenci pripravljeni na dejavne prehode in prihodnost. Iz tega izhaja, da morajo imeti državljani dovolj informacij o možnostih za izobraževanje, izkustveno razumevanje poklicnega življenja in ustrezne informacije o različnih poklicih.

Študija primera 4.2: „Berufswahlpass“ (potni list karierne izbire) mape dosežkov za podpora pri razvoju veščin vodenja kariere v splošnih šolah v Nemčiji

V vseh zveznih deželah Nemčije se sistematična poklicna priprava in karierna orientacija že dolgo izvajata kot poseben predmet, a z različnimi poimenovanji (npr. pouk o delu ali o delu – gospodarstvu – tehnologiji), ali pa sta vključeni v druge predmete. Karierna orientacija in veščine vodenja kariere so glavne sestavine predmeta.

Mapa dosežkov „Berufswahlpass“ je kot podpora učnemu procesu vključena v pouk v 12-ih od 16-ih zveznih držav. Vključuje informacije o karierni orientaciji, pomaga ugotoviti in ovrednotiti osebne vrline in interese s samoocenjevanjem in zunanjim ocenjevanjem ter zagotavlja kontrolne sezname za usklajevanje teh procesov. Tako skuša oceniti karierno učenje ter spodbuditi kritično razmišljanje in izmenjavo z drugimi učenci. Samozavedanje, samozavest in osebna učinkovitost se krepijo z mapami dosežkov, ki so odvisne od razpoložljivih virov in sredstev. S karierno orientacijo v okviru javnih zavodov za zaposlovanje se nadalje podpira in ocenjuje razvoj na tem področju. Dijaki v potni list zabeležijo posamezne korake v postopku karierne izbire, s tem pa vodijo in ocenijo pomembne dokumente. Od leta 2005 so ta potni list uporabljali v približno 80 % splošnih šol, razvit pa je bil kot del programa Šola/gospodarstvo in delo, ki ga financira Zvezno ministrstvo za izobraževanje in raziskave. Delovna skupina iz zveznih dežel, ki tudi upravlja spletno stran in organizira s tem povezane dejavnosti, zagotavlja z uporabo tega orodja nenehen razvoj karierne orientacije.

Študija primera 4.3: Program „STOP & GO“ v Luksemburgu

Program „STOP & GO“ se osredotoča na osebno svetovanje, osebni razvoj in karierno orientacijo, pri čemer učne vire v šoli združuje z zunanjimi sodelavci, ki so specializirani na umetniškem, kulturnem in terapevtskem področju. Program je usmerjen na dijake, stare med 14 in 15 let, ki prehajajo iz nižje srednje v višjo srednjo šolo (v glavnem pri poklicnem izobraževanju in usposabljanju). Njegov cilj je vključiti izkušnje ustvarjalnega dela v vsakdanje življenje ter podpirati razvoj znanj in veščin dijakov, kot so: samozaupanje, lastno vrednotenje, samozavest in trajnostna osebna učinkovitost, vključno s sposobnostjo sprejemanja odločitev in prožnostjo pri ukrepanju. Na „delavnicah o življenjskih stopnjah“, vključenih v tedenski potek dela, med šolskim letom razvijajo družbena in osebna znanja in veščine, na intenzivnih umetniških delavnicah pa oblikovna in umetniška znanja in veščine. Univerza v Trierju (Nemčija) je v svoji oceni ugotovila, da je program mladim omogočil, da razumejo svojo življenjsko pot in telesni razvoj ter so bolj učinkoviti v socialnih odnosih.

Študija primera 4.4: Projekt „Job Exposure“ (predstavitev delovnih mest) na Malti

Pri nacionalnem projektu „Job Exposure“ izbrane dijake iz četrtega razreda (stari med 14 in 15 let) za en teden namestijo na delovno mesto v finančnem sektorju (npr. v banki ali zavarovalnici), v zdravstvenem (npr. v bolnišnici ali zdravstvenem centru) ali sektorju IKT (npr. v računalniškem podjetju). Dijaki opazujejo delavce pri delu in hkrati opravljajo manjše naloge. V dnevnik vpišejo osebna in poklicna razmišljanja. V njihove priprave so vključeni tudi tedenski seminarji, posredovani po elektronski pošti, v katerih obravnavajo štiri teme: zbiranje informacij na področju zdravstva, kako narediti dober prvi vtis, načrtovanje poti do zaposlitve ter učinkovito izkoriščanje dnevnika. Vprašanja odgovorni spremljajo in mladim ponudijo ustrezne smernice.

Dijaki lahko v okviru tega projekta konkretno razmislijo o svoji karierni poti in bolje ozavešijo svoje karierne priložnosti. Dijaki tudi lažje razumejo povezave med znanjem, pridobljenim v šoli in poklicnimi možnostmi. Zato je bolj verjetno, da bodo sodelovali v razredu in si ustvarili pozitivno miselno podobo o svoji prihodnosti. Poleg tega se zavejo pomena obvladovanja številnih mehkih veščin. Pri pripravi mladih na prehod v zaposlovanje ter za premostitev vrzeli med šolanjem in poklicnim življenjem ima pomembno vlogo ogled trga dela.

4.5.2. Poklicno in strokovno izobraževanje in usposabljanje

- Pogosto je napačna domneva, da so dijaki v poklicnem izobraževanju že sprejeli dokončne odločitve o želenih kariernih poteh ter da so veščine vodenja kariere razvili z izkušnjami v formalnem vajeniškem usposabljanju ali z zunajšolskim delom, počitniškim ali začasnim delom.
- To je v nasprotju s podatki in izkušnjami, kar pomeni, da dijaki v sektorju poklicnega izobraževanja in usposabljanja včasih nimajo izbire. V ta sektor jih je namreč usmeril prevladujoči splošni sistem izobraževanja ali pa niso imeli boljših možnosti. Včasih so dijaki v poklicnem izobraževanju in usposabljanju na pravi poti, a v napačnem programu, zato bi lahko imeli podporo v karierni orientaciji.
- 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 bolje vodili čedalje bolj kompleksne prehode med izobraževanjem, usposabljanjem in delom.
- Trditev, da morajo dijaki na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja prav tako razvijati veščine vodenja kariere, in sicer z vseživljenjskega vidika, je potrjena s pogostimi spremembami v proizvodnji in gospodarstvu, vključno z vse bolj nezanesljivimi pogodbami o zaposlitvi. S tem se kaže potreba po veččinah vodenja kariere ne le v začetnem, ampak tudi nadaljevalnem poklicnem izobraževanju in usposabljanju, saj lahko zaposleni te veščine izkoristijo pri načrtovanju poklicnega razvoja ter upravljanju kariere. V primeru 4.5 je prikazano, kako so v Italiji pripravili evidenčno knjigo za podporo pri prehodih, s katero so pomagali uporabnikom, da so se bolje posvetili svojim poklicnim zmožnostim, in prepoznali nove možnosti pri vodenju kariere.

Študija primera 4.5: Preglednejše poklicno učenje v Italiji

„Libretto formativo del cittadino“ ali Osebna evidenčna knjiga je zasnovana za zbiranje, povzemanje in dokumentiranje različnih učnih izkušenj, znanja in veščin, ki jih državljani pridobijo z udeležbo v programih poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter pri delu in vsakodnevnih opravilih. Namen tega instrumenta je povečati preglednost in uporabnost znanja in veščin ter zaposljivost. Osebno evidenčno knjigo so pripravile nacionalne ustanove (z medministrskim odlokom, 10. oktobra 2005), izdajajo in upravljajo pa jo regije in neodvisne province kot del svojih odgovornosti pri poklicnem usposabljanju ter potrjevanju znanj in veščin. Najprej so jo uvedli in poskusno izvajali le v nekaterih regijah. Poskusno izvajanje je bilo pozneje prilagojeno značilnostim dejanskega stanja v vsaki regiji, načrt dela pa je bil skupen. Osebna evidenčna knjiga je po obdobju poskusnega izvajanja na voljo vsem državljanom, ki jo potrebujejo. Uporablja se v različnih sistemih izobraževanja in usposabljanja ter na trgu dela. Predvsem je uporaben instrument za prikaz znanj in veščin, sposobnosti in dosežkov, ki omogoča hitrejše prehode državljanov, kar zaradi poenostavitve preglednosti in priznavanja omogoča hitrejše prehode državljanov.

4.5.3 Visokošolsko izobraževanje

- Univerze in druge visokošolske ustanove vse bolj priznavajo, da niso odgovorne le za prenos znanja in veščin s posebnih znanstvenih področij in disciplin, ampak imajo tudi pomembno podporno vlogo pri prehodih mladih in odraslih v poklicno življenje in pri razvoju znanja in veščin, s katerimi ti postopoma vodijo razvoj svoje kariere.
- Nekateri študentje se udeležujejo programov o veščinah vodenja kariere, ki sicer niso vključeni v učni načrt. Čeprav so lahko koristni in učinkoviti, jih včasih presojujejo kot prestižne.
- Na drugih visokošolskih izobraževalnih ustanovah študentom, ki se udeležijo takih programov, podelijo ustrezna potrdila, na nekaterih pa so razvili podrobne strategije poučevanja in ocenjevanja, ki študentom ponujajo učinkovita učna okolja, v katerih lahko razmišljajo o načinu uporabe znanja iz različnih življenjskih situacij, da podprejo razvoj lastne kariere.
- Taka pobuda je navedena v primeru 4.6 in kaže, kako se mape dosežkov lahko uporabijo za spodbujanje osebnega načrtovanja ukrepov ter bolj poglobljenega kariernega samozavedanja in sprejemanja odločitev.
- V primeru 4.7 je opisan pomen kariernega izobraževanja kot temeljnega elementa vodenja kariere za študente. V primeru 4.8 je predstavljen primer seminarjev za upravljanje kariere na izbrani univerzi.

Študija primera 4.6: „Portfeuille d’Expériences et de Compétences“ (Mapa dosežkov z izkušnjami in kompetencami) v Franciji

Od leta 2008 so na 20-ih francoskih univerzah v okviru nacionalnega programa razvijali veščine vodenja kariere, tako da so študentom pomagali pri potrjevanju njihovih izkušenj in kompetenc. To potrjevanje je urejeno tako, da postane akademsko pomemben del učnega procesa. Spremljajo ga univerzitetni profesorji – raziskovalci, usposobljeni za delo s tem postopkom. Instrument „Portfeuille d’Expériences et de Compétences“ mladih ne pripravi le, da razpravljajo o svojem znanju in kompetencah, potrebnih pri prehodu v poklicno življenje, temveč jim z razmišljanjem o njihovih dejavnostih tudi pomaga odkriti smisel teoretičnega učenja. Študentje na univerzi poglobijo učenje, tako da pridobijo sposobnost, da svoje znanje prenašajo v različne socialne in poklicne okoliščine.

V program so vključeni tečaji usposabljanja, osebno svetovanje in uporaba digitalnih orodij. Univerze sodelujejo pri vključevanju študentov v svoje programe in razvijajo module v podporo temu postopku. Eden od dolgoročnih ciljev tega programa je „omejiti“ samostojnost študentov v perspektivi potreb gospodarstva. Ta program tako pomembno prispeva k izvajanju treh osnovnih ciljev evropskega visokošolskega prostora, ki so: na študente osredotočeno učenje, zaposljivost in usmerjenost na rezultate/ kompetence.

Študija primera 4.7: Model storitev vodenja kariere za študente v visokošolskem izobraževanju v Litvi

Litvansko Ministrstvo za izobraževanje in znanost je leta 2011 odobrilo model vodenja kariere za študente v visokošolskem izobraževanju, ki se razvija kot del projekta, ki ga financira EU, izvaja pa ga Univerza v Vilni v sodelovanju s 27-imi drugimi visokošolskimi izobraževalnimi ustanovami v Litvi. V njem je opisan sistem vodenja kariere v visokošolskih ustanovah, ki obsega: poslanstvo, vizijo, cilje, naloge in merila za ocenjevanje ter njihove glavne storitve in načela zagotavljanja storitev, skupaj z organizacijskimi in finančnimi vprašanji. Gradniki tega modela so:

1. poklicna vzgoja – razvoj kompetenc študentov za vodenje kariere (znanje, veščine in vedenje);
 2. ocenjevanje poklicnih poti – pomoč študentom pri pridobivanju in uporabi znanja o osebnih značilnostih, pomembnih za razvoj kariere;
 3. karierno svetovanje – pomoč študentom pri reševanju kariernih težav ;
 4. raziskovanje kariernih priložnosti – pomoč študentom pri pridobivanju in uporabi znanja o kariernih priložnostih v procesu razvoja kariere;
 5. iskanje zaposlitve – pomoč študentom pri pridobivanju znanja in veščin iskanja zaposlitve ter iskanje zaposlitve glede na osebne potrebe.
- Ta model opredeli karierno izobraževanje kot temeljno storitev vodenja kariere za študente v visokošolskem izobraževanju.

Študija primera 4.8: Veščine vodenja kariere na univerzi na Portugalskem

Profesorji psihologije in raziskovalci Centra za karierno orientacijo in svetovanje na Univerzi v Minhu so pripravili in izvedli seminarje o veščinah vodenja kariere. En seminar je namenjen dodiplomskim študentom kot pomoč pri vodenju lastne kariere (raziskovanje kariernih poti, določanje ciljev, izdelava in izvedba akcijskih načrtov, spremljanje in povratne informacije). Majhne skupine s po osem do deset študentov iz različnih študijskih smeri sledijo osmim 120-minutnim predavanjem, ki se vsak teden odvijajo v predavalnici ali v kariernem centru. Drugi seminar je namenjen študentom doktorskega študija in mladim raziskovalcem, da pridobijo ali razvijejo potrebne spretnosti za razvoj kariere. Majhne skupine udeležencev iz različnih znanstvenih področij sledijo sedmim 90-minutnim predavanjem, ki vsak teden potekajo v kariernem centru. Oba seminarja sta sestavljena iz treh glavnih sklopov predavanj, iz katerih so razvidni trije elementi postopka gradnje kariere: poklicna osebnost, karierna prilagodljivost in življenjske teme. Poseben poudarek je namenjen pripomočkom za karierno prilagodljivost. Ta postopek in rezultati se ocenijo s kontrolnimi seznammi, vprašalniki in strukturiranimi razgovori.

4.5.4 Izobraževanje odraslih

- Vsebina vseživljenjskega učenja je prisotna povsod, odrasli namreč prejemajo vse več spodbud, da se v različnih življenjskih obdobjih znova lotijo izobraževanja in usposabljanja.
- Včasih je zaradi izgube zaposlitve ali želje po spremembi karierne poti neizogibno, da se znova lotijo izobraževanja.
- Vendar razlogi, zaradi katerih se začnejo odrasli izobraževati in usposabljati, niso nujno povezani le z delom, pač pa tudi s prizadevanji za večje ravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem, raziskovanjem možnosti za uživanje prostega časa ter iskanjem novih priložnosti za druženje.
- Izobraževanje in usposabljanje sta torej priložnosti, s katerima si posameznik organizira življenje tako, da se lahko osebno razvija ter poveča občutek zadovoljstva z življenjem.
- Z izobraževalnimi programi za odrasle se spodbuja področja kompetenc, običajno povezanih z veščinami vodenja kariere, kot so: samozavedanje, zaznavanje priložnosti, sprejemanje odločitev ter pridobitev znanja in veščin za prehod, seveda pa so te lahko tudi sestavni del teh programov. V primeru 4.9 je opisan primer, kako se lahko v okviru izobraževalnega programa za odrasle opredeli, prizna ter potrdi priložnostno učenje posameznika, tako da se vzpostavi trdna podlaga za načrtovanje in razvoj kariere.
- V drugih primerih izobraževanja odraslih so posebne veščine vodenja kariere zasnovane po meri, in sicer kot odziv na različne potrebe odraslih, vključno z vertikalno in horizontalno karierno mobilnostjo, na obdobja brezposelnosti, prehode na delo s krajšim delovnim časom ter upokožitev.

Študija primera 4.9: Priznavanje predhodnega učenja v izobraževanju odraslih na Švedskem

Švedska vlada podpira ponudnike izobraževanja za odrasle pri organizaciji tečajev karierne orientacije, da se poenostavi priznavanje predhodnega učenja. Z državnimi subvencijami lahko pripravijo tečaj, enakovreden 10-tedenskem rednemu študiju. Tečaj ima različne oblike, lahko je organiziran za posameznika ali skupino, s polno ali polovično časovno obveznostjo. V zakonu o izobraževanju je določeno, da je treba vsakemu kandidatu pred začetkom tečaja omogočiti karierno orientacijo za izdelavo osebnega študijskega načrta. Če karierni svetovalci ugotovijo, da je možno priznanje predhodnega učenja, kandidata spodbujajo, naj se prijavi na tečaj karierne orientacije po meri. Običajno se tečaj začne s splošnim pregledom kompetenc, čemur sledi podrobnejša analiza, pogosto v sodelovanju s kvalificiranimi strokovnjaki. Tečajnik se udeleži tega postopka, njegove rezultate spremljata delovni inštruktor ter učitelj poklicnega izobraževanja in usposabljanja, karierni svetovalac pa sodeluje kot usklajevalec. Čas, potreben za pridobitev diplome, se lahko skrajša na podlagi rezultatov priznavanja predhodnega učenja. Tečajniki z rezultati tudi izboljšajo svoje veščine vodenja kariere, in sicer znanje o vrednosti obstoječih kompetenc ter o tem, kako jih nadalje razvijati.

4.5.5 Zaposlovanje

- Iz analize trendov zaposlovanja je razviden razvoj k prehodnim trgov dela. Mladi in odrasli vse težje najdejo in obdržijo zaposlitev ter imajo vse pogostejše izkušnje z nestalnostjo in negotovostjo zaradi narave pogodbe o zaposlitvi ter zaradi stalne potrebe po pridobivanju novih in nadgrajevanju starih znanj in veščin, kar je posledica prestrukturiranja in preoblikovanja podjetij (v težnji po nenehni dobičkonosnosti v izjemno konkurenčnem okolju).
- Poiskati je treba bolj primeren in socialno pravičen način, da se potrebe po prožnosti na strani podjetij (pri zaposlovanju in odpuščanju delavcev, prestrukturiranju profilov znanj in veščin kot odziv na potrebe po prilagajanju zaposlenih v okviru delovnega časa in kratkoročne ureditve dela) in delavcev (pri usklajevanju poklicnih in zasebnih obveznosti, kot sta skrb za otroke ali starejše) uravnotežijo s potrebami državljanov in podjetij po varnosti, in sicer z razvojem prožne varnosti, sprejemljive za predstavnike delodajalcev in delavcev.
- Potrebe mladih in odraslih, da pridobijo veščine vodenja kariere postajajo v teh okvirih še pomembnejše. Več javnih zavodov za zaposlovanje v Evropi skuša zagotoviti, da bi bili njihovi uporabniki bolje opremljeni za soočanje s kariernimi izzivi. V primeru 4.10 je predstavljena taka pobuda.

Študija primera 4.10: Razvijanje veščin vodenja kariere v družbah v prestrukturiranju na Portugalskem

Portugalski javni zavod za zaposlovanje je razvil program v podjetjih v prestrukturiranju, da bi zmanjšal vpliv teh sprememb in zajezil brezposelnost. Ta program izvajajo strokovnjaki za karierno orientacijo kot del širše strokovne ekipe, ki tesno sodeluje z različnimi udeleženci. Cilj programa je podpora pri upokojevanju delavcev, hkrati pa spodbuja zaposlitvene možnosti, v glavnem z razvojem veščin vodenja kariere, ki delavcem omogočajo, da niso kos le temu prehodu, ampak tudi, da samostojno vodijo svojo kariero v prihodnosti. Delavci običajno pridobijo znanje, ki se lahko prenese v druge delovne okoliščine. Znanje in veščine, pridobljene v različnih življenjskih okoliščinah, se lahko ugotovijo, ocenijo in povečajo z „uravnoteženjem kompetenc“, odkrijejo pa se tudi vrzeli v znanju in veščinah. Na ta način podpirajo prizadevanja po ponovnem vključevanju delavcev na delovna mesta v skladu s potrebami trga dela.

Ko so kompetence usklajene, naredijo načrt za razvoj veščin vodenja kariere. Načrt lahko vključuje osvojitve sorodnih znanj in veščin ter reševanje problemov, upravljanje informacij, učenje veščin in timsko delo. Pri tem lahko preučijo še odnos do sprememb in podjetništva. Del tega programa je pogosto priprava strategije za iskanje zaposlitve in prizadevanja za spodbujanje samozavesti.

4.5.6 Socialno vključevanje

- V številnih političnih pobudah predlagajo modele enovitega pristopa, s čimer prezrejo različne življenjske okoliščine raznih skupin državljanov.
- To velja za tiste programe o veščinah vodenja kariere za študente, mlade in odrasle, pri katerih ne upoštevajo posebnih potreb različnih ciljnih skupin pri elementih, kot so: vsebina (tj. izbor kompetenc), pedagogika/andragogika (tj. pristop do učenja) in ocenjevanje (tj. metode, uporabljene za preizkus obvladovanja spretnosti).
- V posebno ciljno skupino sodijo ženske (vključno s tistimi, ki se vrnejo na delo po dolgi odsotnosti, namenjeni skrbi za otroka, ali ki so žrtve nasilja v družini, ko zapustijo partnerja in se tako znajdejo v ekonomsko ranljivem položaju), storilci kaznivih dejanj, uživalci prepovedanih snovi, priseljenci, popotniki, etnične manjšine in invalidi.
- Temeljne veščine vodenja kariere, ki so dragocene za vse državljane, bodo koristile vsaki ciljni skupini, toda nekatere vidike je treba prilagoditi njihovim življenjskim okoliščinam.
- Vsem ciljnim skupinam bodo v pomoč učinkovita učna okolja, ki jih je treba zasnovati ob upoštevanju njihovih posebnih potreb.
- V primerih 4.11 in 4.12 so predstavljeni programi po meri, ki so namenjeni za Rome in invalide.

Študija primera 4.11: Storitve IQ za Rome – Center za svetovanje in zaposlovanje na Češkem

V Brnu od leta 1997 deluje civilno združenje Storitve IQ za Rome. Ta nevladna organizacija, ki izvaja svoje cilje kot del širšega procesa krepite vlog civilne družbe, deluje v okviru raznih mrež, v katere so vključeni vladni in nevladni partnerji. Center za svetovanje in zaposlovanje, ki je sestavni del združenja, zagotavlja širok nabor storitev na področju zaposlovanja, s katerimi zapolnijo določene vrzeli v storitvah, ki jih podpira država. Z uporabniki sodeluje pri dejavnem iskanju zaposlitve, pri čemer uporablja oglaševanje in lastne zbirke podatkov o delodajalcih. Ta dejavnost temelji na jasno opredeljeni zaposlitvi, ki jo želi uporabnik, ter opredelitvi posameznih pogojev, v okviru katerih lahko dela in želi delati. Z uporabniki intenzivno sodelujejo na podlagi individualnih akcijskih načrtov, ki vključujejo postopek, ki ga je izbral uporabnik, da bi dobil zeleno zaposlitev. Osredotočeni so na pomoč pri pripravi življenjepsov, motivacijskih pisem in vlog za zaposlitev ter pri pripravi na razgovor za delo ali začetek dela. Njihove storitve vključujejo: svetovanje, dolgoročno spremljanje zaposlenih zaradi pomoči pri ohranjanju nove zaposlitve, storitve posredovanj in po potrebi izobraževanje/ usposabljanje.

Študija primera 4.12: Model veščin vodenja kariere, ki temelji na partnerstvu, za invalide na Hrvaškem

V Strategijo enakih možnosti za invalide na Hrvaškem (2007 do 2015) je vključena določba, naj se invalidom omogoči možnosti za vodenje kariere. Hrvaški zavod za zaposlovanje je v sodelovanju z ustanovo za rehabilitacijo URIHO razvil model, ki spodbuja zaposljivost brezposelnih invalidov, s tem da izboljša njihove veščine vodenja kariere z izbranimi aktivnostmi, ki so povezane z delom. V ta model so vključene skupinske dejavnosti, individualne delavnice in družbene dejavnosti, ki obsegajo ocenjevanje ter nadgradnjo poklicnih in ključnih kompetenc (sporazumevanje v maternem jeziku, matematične kompetence in digitalna pismenost, samoiniciativnost in podjetništvo, socialne veščine in veščine za iskanje zaposlitve). Z uporabo programa za karierno orientacijo Moja izbira se lahko uporabniki tudi samo-ocenijo. Poleg tega se z individualnim svetovanjem o kariernih priložnostih izboljšujejo njihove veščine vodenja kariere. Iz ocene je razvidno, da udeleženci že po pol leta izboljšajo svoj delovni potencial vključno z veščinami vodenja kariere. Kot je pokazala anketa, je 45 % brezposelnih invalidov, ki uporabljajo pripomočke organizacije URIHO, našlo zaposlitev na trgu dela.

Dodatne podrobnosti vseh študij primerov iz tega nabora orodij so na voljo v zbirki podatkov mreže ELGPN (<http://elgpn.eu>).



Dostop

5.1 Uvod

V tem poglavju se obravnavajo vprašanja politike, povezana z dostopom do storitev vseživljenjske karijerne orientacije. Poglavje je razdeljeno na štiri razdelke: vprašanja politike (5.2), vprašanja, ki jih morajo obravnavati politike (5.3), morebitno neprekinjeno razvijanje ukrepov politike (5.4) ter posledice za šest področij politike: šole (5.5.1), poklicno izobraževanje in usposabljanje (5.5.2), visokošolsko izobraževanje (5.5.3), izobraževanje odraslih (5.5.4), zaposlovanje (5.5.5) in socialno vključevanje (5.5.6).

5.2 Vprašanja politike

- Dostop do storitev vseživljenjske karijerne orientacije terja nadaljnji razvoj za posamezne skupine državljanov, kot so mladi, izpostavljeni tveganju za zgodnjo opustitev šolanja, dijaki v poklicnem izobraževanju in usposabljanju, študenti, zaposleni odrasli, starajoče se prebivalstvo ter invalidi. Potrebni so trdnejši okviri politike, da zagotovijo ustrezne storitve, pa tudi da se posameznike spodbuja in motivira, naj jih uporabijo v različnih življenjskih obdobjih ter življenjskih razmerah.
- Storitve karijerne orientacije, ki potekajo na

določenih lokacijah z izbranimi pripomočki ob določenih urah dneva ali tedna, ter se osredotočajo na določena življenjska obdobja, s čimer omejuje dostop posameznim skupinam, bi bilo treba na teh področjih razširiti.

- V vsaki državi so pogoji in razmere za pripravo kariernih sredstev in svetovanje edinstvene. Vendar prinaša sedem bistvenih značilnosti dostopa (skladnost in doslednost, usmerjanje, razlikovanje, prodornost, ciljna usmerjenost, trženje in soustvarjanje) izziv za politiko in izvajalce, da se razširi dostop za vse.
- Nove tehnologije omogočajo veliko možnosti za lažji dostop, stroškovno učinkovit in prijazen do uporabnika, ne glede na pomen osebnega stika v procesu svetovanja. Večina držav članic mreže ELGPN je pri ustvarjanju inovativne in prožne svetovalne storitve, ki omogoča samostojni dostop in pomoč, še vedno postavljena pred izziv. V nekaterih državah razvijajo celovit model storitev za vse starostne skupine, v drugih pa pospešujejo obsežne storitve za vse ciljne skupine. V mnogih primerih so zaradi tega potrebni novi institucionalni okviri ter nova miselnost in kultura.
- Pomembno vprašanje politike je, ali se pri razvoju proaktivnih storitev vseživljenjske

karijerne orientacije v vseh sektorjih uporablja sistemski pristop. Ta lahko vključuje procese, kot so: „vzpostavljanje stikov z ljudmi, ne pa čakanje, da pridejo sami“, „oblikovanje kulture učenja z dvigom ozaveščenosti“ ter spodbujanje posameznikov, naj vlagajo v razvoj lastnih znanj in veščin ter izboljšajo svojo motivacijo in samozavest. Sestavina takšnih storitev mora biti pravica do prostega dostopa do karijerne orientacije.

- V mnogih državah razvijajo karierno orientacijo v okviru procesa potrjevanja neformalnega in priložnostnega učenja. Vloga potrjevanja učnih dosežkov je zdaj splošno priznana, zaveza k uvajanju, izvajanju in utrjevanju sistemov potrjevanja pa je široko razširjena. Vendar se razlikuje dejanski obseg izvajanja potrjevanja učenja. Čeprav je jasno, da so storitve karijerne orientacije potrebne, se v mnogih primerih zdi, da podpora karierni orientaciji v okviru procesa potrjevanja učenja v najboljšem primeru napreduje.

5.3 Vprašanja, ki jih morajo obravnavati politike

- Kako razdeliti denarne vire med različne izvajalce za izpolnitev potreb različnih prednostnih skupin?
- Katere strategije razvijati, da se učinkoviteje podpre obstoj kakovostnih svetovalnih struktur in izvajalcev karijerne orientacije? Kako

ovrednotiti svetovalno dejavnost in svetovalne pripomočke v perspektivi vseživljenjske karijerne orientacije?

- Kako naj se razvijajo kompetence izvajalcev storitev karijerne orientacije kot odziv na spreminjajoče se družbene razmere in za posamezne ciljne skupine?
- V kakšni meri temeljijo zagotovljene storitve karijerne orientacije na zakonodaji in predpisih?

5.4 Ukrepi politike

Pripomoček za samooceno (na straneh 37 in 38) članicam mreže omogoča, da preučijo politike in izvajanje ukrepov za razširitev dostopa do vseživljenjske karijerne orientacije, pri tem pa upoštevajo resoluciji Sveta Evropske unije o vseživljenjski orientaciji (iz let 2004 in 2008) in prednostne naloge, ki ju resoluciji pripisujeta boljšemu dostopu do storitev vseživljenjske karijerne orientacije za državljane. To je utemeljeno s tem, da bi morale biti storitve vseživljenjske karijerne orientacije zlahka dostopne vsem državljanom, ne glede na njihov družbeni in poklicni položaj ter geografsko lokacijo. Za vsako glavno značilnost širitve dostopa so na voljo opisni kazalci, ki pomenijo neprekinjenost razvoja. Države članice mreže jih lahko v postopku razvoja zagotavljanja storitev za vse državljane uporabijo kot instrument za oceno obstoječih storitev in izdelavo načrta za prihodnost. Posamezne kazalce se lahko uporabi tudi kot kontrolni seznam za samoocenitev samooceno.

Razpredelnica 5.1: Opisni kazalci glavnih značilnosti širitve dostopa

1. Širitev dostopa z različnimi načini zagotavljanja storitev

| Omejene storitve za nekatere ciljne skupine | Omejene storitve in karierno izobraževanje | Omejene storitve in spletno podprte storitve | Omejene storitve in vsa orodja IKT | Celovit/obsežen model |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Omejene storitve se izvajajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> v običajnem poslovnem času na določenih lokacijah v izobraževalnih ustanovah na določenih lokacijah v javnih zavodih za zaposlovanje za majhne ciljne skupine <p>Omejeno zagotavljanje kariernih orientacij pri procesu potrjevanja</p> | <p>Omejene storitve so dopolnjene z drugimi dejavnostmi kariernih orientacij, kot so:</p> <ul style="list-style-type: none"> karierno izobraževanje skupinsko delo klubi iskalcev zaposlitve podatkovne zbirke informacij karierna orientacija kot del učnega načrta delovne izkušnje izobraževalni obisk na delovnem mestu („work shadowing“) mentorstvo | <p>Omejene storitve in druge dejavnosti karierne orientacije so dopolnjene z orodji IKT, kot so:</p> <ul style="list-style-type: none"> spletne strani spletna orodja spletne strani (o izobraževanju in delu) z informacijami o teh sektorjih z orodji o vseživljenjski karierni orientaciji ali brez njih integrirane nacionalne in/ali regionalne spletne strani o vseživljenjski karierni orientaciji za vse državljane z orodji za vseživljenjsko karierno orientacijo | <p>Omejene storitve, skupaj s spletno podprtimi storitvami, so podprte s telefonsko številko za pomoč, na kateri svetuje usposobljeni svetovalec, vključno s klepetalnico in elektronsko pošto:</p> <ul style="list-style-type: none"> institucionalno vodene v celi državi/regiji za nekatere ali vse ciljne skupine | <p>Celovit ali obsežen model zagotavljanja vseživljenjske karierne orientacije, vključno s storitvami na ravni države ali regije, kot so:</p> <ul style="list-style-type: none"> telefonska številka spletno podprta orodja pomoči omejene storitve in druge dejavnosti karierne orientacije za nekatere ali vse ciljne skupine <p>Storitev zagotovljena na lokacijah in v času, ki je v skladu z razpoložljivostjo državljanov</p> <p>Jezik:</p> <ul style="list-style-type: none"> le v glavnem uradnem jeziku možni drugi jeziki (regionalni ali tuji jeziki) <p>Pri zagotavljanju karierne orientacije priznan status državljanov (po zakonodaji)</p> <p>Učinkovito zagotavljanje karierne orientacije v procesu potrjevanja učenja</p> |

2. Zbiranje podatkov za učenje, podprto z dokazili, in razvoj politike pri širitvi dostopa

| | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Brez infrastrukture za zbiranje podatkov o obstoječih storitvah vseživljenjske karierne orientacije za mlade in odrasle Načrtovanje ali profiliranje potreb različnih ciljnih skupin za nadaljnji z dokazi podprt razvoj politike ni razvidno <p>Ni podatkov:</p> <ul style="list-style-type: none"> za različne ciljne skupine za različne sektorje (izobraževanje in javni zavodi za zaposlovanje) | <p>Malo prizadevanj za zbiranje podatkov iz različnih sektorjev prebivalstva:</p> <ul style="list-style-type: none"> obstoječi podatki za nekatere sektorje prebivalstva ti podatki vidni v osnutku nekaterih z dokazi podprtih poročil za oblikovanje politike | <p>Nekateri podatki se zbirajo na institucionalni ravni ter se za oblikovanje politike primerjajo na nacionalni/regionalni ravni in na ravni sektorjev, npr. usmerjeni so na različne ciljne skupine</p> | <p>Podatki o uporabi storitev se zbirajo na ravni sektorjev, primerjajo pa na nacionalni/regionalni ravni v perspektivi vseživljenjske karierne orientacije</p> <p>Ocenjevanje primerjanih podatkov za boljšo kakovost vseživljenjske karierne orientacije</p> | <p>Podatki o uporabi storitev vseživljenjske karierne orientacije in morebitnih potrebah se sistematično zbirajo in primerjajo na nacionalni/regionalni ravni za pripravo storitev ter razvoj z dokazili podprte politike, da je zagotavljanje usmerjeno na različne skupine</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

3. Spodbujanje dostopa

| | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Brez poskusov, da bi se z ustvarjanjem prepoznavnosti in obveščanjem spodbujale storitve vseživljenjske kariernе orientacije med prebivalstvom | Nekaj obveščanja za ustvarjanje prepoznavnosti in druge promocijske dejavnosti za predstavitev vseživljenjske kariernе orientacije kot storitve, namenjene vsem ciljnim skupinam | Nekaj poskusov za zagotovitve, da uporabniki in morebitni uporabniki jasno razumejo ponujene storitve | V političnih partnerstvih na nacionalni in regionalni ravni poteka promocija in označevanje storitev kariernе orientacije zaradi nadaljnjih ukrepov za boljše storitve/zagotavljanje vseživljenjske kariernе orientacije | Sistematična in redna promocija pomena in kolidnosti storitev kariernе orientacije na nacionalni in regionalni ravni (npr. teden kariernih delavnic, oglaševanje v medijih in oglaševalske kampanje) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

5.5 Posledice za področja politike

5.5.1 Šole

- V šolah se z različnimi osebnimi stiki in orodji IKT zagotavljajo storitve kariernе orientacije, s čimer celostno prispevajo k razvoju kariere ter osebnemu in socialnemu razvoju učencev. Karierna orientacija naj podpira kariernе izbire in prehode učencev.
- Ker imajo starši pogosto pomembno vlogo pri odločitvah otrok o karieri, je pomembno razvijati pobude, ki staršem zagotavljajo osnovna znanja in veščine za uporabo orodij IKT, da lahko svojim otrokom pomagajo.
- Zagotavljanje storitev kariernе orientacije v šolah lahko dopolnjujejo zunanji viri, vključno s spletno karierno orientacijo, kot je prikazano v primeru 5.1.
- Za zaježitev zgodnjega opuščanja šolanja je treba zagotoviti podporo učencem, izpostavljenim temu tveganju, zlasti pri najpomembnejših prehodih, kar prikazuje primer 5.2 iz Nemčije.
- Kadar je to mogoče, se morajo šole usklajevati z javnimi zavodi za zaposlovanje ter z njimi sodelovati, da podprejo razvoj kariere učencev, kot je razvidno v nemškem in avstrijskem primeru (glej primera 5.2 in 5.3).
- Dostop se lahko razširi s pobudami v učnem načrtu kot je opisano v primeru 5.4.

Študija primera 5.1: „eVejledning“ (e-Karierna orientacija) na Danskem

Januarja 2011 je dansko Ministrstvo za otroke in izobraževanje začelo izvajati program e-Karierna orientacija, ki omogoča individualno in osebno karierno orientacijo vsem državljanom prek različnih virtualnih komunikacijskih kanalov: klepetalnice, telefona, SMS, elektronske pošte in Facebooka. Namenjena je vsem, ki želijo informacije o izobraževanju in zaposlovanju, uporabnike pa lahko tudi usmerja na druga orodja karierne orientacije (www.ug.dk) in ustanove za nadaljnjo karierno orientacijo. Namenjena je predvsem za domiselne mlade in njihove starše, da jim omogoči dostop do neodvisnih informacij in karierne orientacije, s čimer mlade spodbuja, da sami nadaljujejo z iskanjem in zbiranjem informacij. Kot nacionalni portal ima osrednjo vlogo v karierni orientaciji in je točka za informacije o karierni orientaciji. Z januarjem 2012 je bila v e-Karierni orientaciji vključena uporaba Facebooka, tako da se karierna orientacija zagotavlja na skupnem forumu in v spletnem mediju (www.facebook.com/eVejledning). Uporabniki lahko obiščejo e-Karierno orientacijo čez dan, zvečer ali ob vikendih.

Študija primera 5.2: Zagotavljanje karierne orientacije za mlade, izpostavljene tveganju, v Nemčiji

Nemška zvezna pobuda, imenovana Izobraževalne verige in „coaching“, zagotavlja karierno orientacijo mladim, izpostavljenim tveganju pri prehodu iz šolskih klopi na delovno mesto. Ta pobuda Zveznega ministrstva za izobraževanje in raziskave, ki je bila zasnovana za zaježitev osipa in zgodnjega opuščanja šolanja, se povezuje z obstoječimi programi in orodji nemških zveznih dežel. Prav tako je povezana s programom Zveznega ministrstva za delo in socialne zadeve, z naslovom Coaching za prehod na delo, ki podpira prehod iz splošnega v poklicno izobraževanje ter zmanjšuje osip iz obeh sistemov. Pobuda pomaga mladim pri pripravah na pridobitev spričevala po končanem splošnem izobraževanju in na poklicno izobraževanje. Kot člene v verigi naj bi povezala obstoječe uspešne programe, da se zagotovita preglednost in neprekinjenost. Začetna analiza možnosti v 7. ali 8. razredu se osredotoča na ključne kompetence ter ocenjuje interese in prednosti dijakov. Mlade na nadaljnjih stopnjah spremlja izobraževalni „coach“, ki podpira njihov karierni izbor ter procese prehoda na poklicno izobraževanje in usposabljanje z iskanjem in ocenjevanjem delovnih praks, pa tudi s pomočjo pri iskanju informacij na internetu in povezavo s storitvami karierne orientacije na javnih zavodih za zaposlovanje (vključno s kariernim središčem (BIZ)).

Študija primera 5.3: Karierne informacije za mlade v Avstriji

Zvezno ministrstvo za delo, socialne zadeve in varstvo potrošnikov tesno sodeluje z Zveznim ministrstvom za izobraževanje, da bi razširili dostop do karierne orientacije in poklicnih informacij. Ministrstvi sta sprejeli skupno zavezo, da naj vsi učenci 7. in 8. razredov obišejo karierna središča javnih zavodov za zaposlovanje. Regionalni uradi javnih zavodov za zaposlovanje povabijo šole na obisk ter zagotovijo informacije o storitvah karierne orientacije in drugo informativno gradivo. S tem ukrepom želijo sporočiti, da bi morali mladi v gospodarstvu, temelječem na znanju, in na dinamičnih trgih dela že zgodaj izbrati svojo pot izobraževanja in kariere, tako da se odstranijo ovire pri prehodu iz osnovne (od 1. do 9. razreda) v srednjo šolo ali vajeništvo ter da se zajezi osip. Da se mladim omogoči, da lahko sami izberejo svojo prihodnjo kariero, morajo imeti dostop do informacij, nasvetov in svetovanja. Ker imajo starši pogosto pomembno vlogo pri odločitvah otrok o karieri, se skuša vzpostaviti stik tudi z njimi in jih ustrezno usposobiti. Karierna središča tako organizirajo srečanja za skupine, kot so starši, organizatorji usposabljanj in učitelji. Informacije so na voljo tudi v tujih jezikih.

Študija primera 5.4: Od karierne orientacije za vse do osebne poti za vsakega posameznika v Franciji

Politika „Parcours de decouverte des metiers et des formations“ (Učna pot za spoznavanje poklicev in izobrazbe) je usmerjena na dijake v srednješolskem izobraževanju (od 12. leta) in študente. Vsakemu študentu naj bi omogočila, da bi si izobraževalno pot oblikoval z znanjem, kako izbirati med različnimi možnostmi. Metoda je sestavljena iz učenja znanj in kompetenc o zaposlovanju, katere študije je treba izbrati za dosego osebnih ciljev in kaj to pomeni za posameznika. V učni načrt je vgrajena v okviru temeljnih predmetov, podprta pa je z različnimi dejavnostmi karierne orientacije. Veščina „samostojnost in pobude“ se ocenjuje kot del skupne podlage znanj in veščin, ki jih mora pridobiti vsak otrok. V srednješolskem izobraževanju so na voljo posebni pripravljalni tečajji za zaposlitev ali za nadaljnje visokošolsko izobraževanje.

Poleg tega dijakom, ki niso končali obveznega izobraževanja, od leta 2009 zakon omogoča vstop v poklicne šole povezane z vajeništvom. Po tem zakonu lahko dijaki sledijo učnemu načrtu, v katerem se izmenjujeta pouk in usposabljanje v enem ali več podjetjih, nato pa se vrnejo k tradicionalnemu šolanju, če tako želijo. V program sta vključena tudi pomoč pri vodenju kariere in svetovanje. Novi zakon o posebnem skladu za mlade podpira dosežene učne rezultate, socialno vključenost in poklicno povezovanje.

V zbirki mreže ELGPN so predstavljene še številne druge pomembne študije primerov, kot so:

- vladna pobuda za zaježitev osipa („Ny Giv“) (na Norveškem);
- karierno izobraževanje in karierna orientacija v šolah ter karierna orientacija za mlade, izpostavljene tveganju (na Slovaškem);
- napad na osipnike („Aanval op de Schooluitval“) (na Nizozemskem);
- izobraževanje kot delovni proces (na Islandiji);
- internati za odličnost: novo sredstvo za boj proti zgodnjemu opuščanju šolanja (v Franciji);
- najboljše prakse za šole (v Avstriji);
- usposabljanje za starše otrok, starih med 7 in 19 let (v Turčiji);
- vloge svetovalcev v izobraževalnem sistemu (na Cipru).

5.5.2 Poklicno izobraževanje in usposabljanje

- Dijaki v poklicnem izobraževanju in usposabljanju potrebujejo boljše informacije in svetovanje o prehodih na trg dela in v zaposlitev ter o prožnih poteh na področju izobraževanja. Pri karierni orientaciji morajo prejeti svetovalno pomoč na področju mobilnosti, dostopa do podjetništva ter potrjevanja neformalnega in priložnostnega učenja. V primeru 5.5 z Nizozemske je prikazana podporna vloga karierne orientacije in svetovanja v poklicnem izobraževanju.

Študija primera 5.5: Podpora karierne orientacije in karierne orientacije pri poklicnem izobraževanju na Nizozemskem

Nizozemsko Ministrstvo za izobraževanje, kulturo in znanost je v obdobju med letoma 2010 in 2013 financiralo projekt za podporo kariernemu svetovanju in karierni orientaciji na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Projekt je bil usmerjen v razvoj strukturnega položaja kariernega svetovanja in karierne orientacije v izobraževalnih programih ustanov za poklicno izobraževanje in usposabljanje, usklajeval pa ga je Svet za poklicno izobraževanje in usposabljanje. Namenjen je zaježitvi zgodnjega opuščanja šolanja, s tem da se razvija boljše poznavanje kakovosti, talentov in zmožnosti dijakov, ki so tako sposobni preudarno izbrati prihodnjo zaposlitev. Med izvajanjem projekta so pripravili digitalni portal („VET Stad“), v pripravi pa je tudi dokument z naslovom „Leren Loop- baan en Burger-schap“ (Učenje, kariera in državljanstvo), s katerim želijo opredeliti tiste oblike kariernega svetovanja in karierne orientacije, ki bi jih bilo treba obravnavati v poklicnem izobraževanju in usposabljanju. Spremljajo se tudi rezultati, vključno s prehodi dijakov iz šol poklicnega izobraževanja in usposabljanja na univerze za uporabne znanosti.

Še ena zanimiva študija mreže ELGPN je shema z naslovom Svetovalci v lovu na kariero v Avstriji.

5.5.3 Visokošolsko izobraževanje

- Študentom v visokošolskem izobraževanju je treba s svetovanjem ponuditi pomoč pri osebnem raziskovanju, raziskovanju trga dela ter razvijanju znanj in veščin za zaposljivost, pa tudi za mobilnost. Primer je predstavljen v študiji 5.6.
- Številne države se ukvarjajo z vprašanjem, kako izboljšati dostop do visokošolskega izobraževanja za invalide („Univerze brez ovir“).
- V številnih državah članicah mreže so pomembne informacije in svetovanje v procesih potrjevanja predhodnih izkušenj na univerzah.

Študija primera 5.6: Storitve karijerne orientacije na univerzah na Slovaškem

Vsaka univerza mora v skladu z zakonom o visokošolskem izobraževanju kandidatom, študentom in drugim zagotoviti informacije ter storitve svetovanja v zvezi s potekom študija, diplomirancem pa možnost, da najdejo zaposlitev. Ta obveznost je v zakonu podprta s pravico študentov, da imajo dostop do informacij in svetovanja. Storitve so študentom v pomoč pri odločanju o univerzitetnem študiju in poklicnih karierah ter pri premagovanju težav na tej poti, ne glede na to, ali gre za domače ali tuje študente, vključene v formalno, neformalno ali priložnostno učenje. V ustanovah za vseživljenjsko učenje, ki želijo pripraviti različne študente, so take storitve izredno pomembne.

Karierna orientacija kot storitev bi morala biti na voljo povsod in vsem, razlikovati pa bi se morala glede na potrebe uporabnikov ali posebnih skupin (tuji študentje, invalidi in drugi). Pri zagotavljanju storitev sta poudarjeni usposabljanje strokovnih sodelavcev ter kakovost storitev, vključno z odgovornostmi izvajalcev, kar bi bilo treba upoštevati pri ocenjevanju kakovosti univerz. Svetovanje v visokošolskem izobraževanju ni pomembno le zaradi zaposljivosti študentov, ampak tudi za njihov osebni razvoj.

5.5.4 Izobraževanje odraslih

- Odrasli se pogosto ne zavedajo, kakšne možnosti za usposabljanje imajo na voljo, njihov pogled na lastno znanje, veščine in strokovno znanje pa je pogosto omejen. Razjasniti morajo svoja pričakovanja in poglobiti poznavanje samega sebe, da izberejo ustrezno in realistično pot usposabljanja, pregledati pa morajo tudi druge možnosti, da dosežejo želeno kvalifikacijo. Poučen primer potrebe po takih storitvah, kjer je pomembna tudi vloga trženja in karijerne orientacije na daljavo, je prikazan v primeru 5.7.
- Vloga karijerne orientacije je ključna v procesu potrjevanja neformalnega in priložnostnega učenja, kot je pojasnjeno v primeru 5.8.
- Po mnenju Sveta Evropske unije je karierna orientacija za starejše delavce pomemben instrument pri spodbujanju dejavnega staranja⁸. Nekatere države razvijajo storitve, posebej namenjene ljudem starim nad 50 let, ki se upokojujejo, kot je ponazorjeno v primerih 5.9 in 5.10.

Študija primera 5.7: Spletna pomoč/ spletno podprte storitve v Združenem kraljestvu

Leta 2000 so pripravili spletišče „Learndirect“ za spletno pomoč pri upravljanju kariere, na katerem so usposobljeni karierni svetovalci pripravili karierne informacije ter nasvete prek spleta. Leta 2007 se je storitev razširila, tako da so posebnim ciljnim skupinam v Angliji karierno orientacijo zagotavljali tudi prek telefona, v drugih delih Združenega kraljestva pa so vzpostavili druge kanale. Storitve so omogočili za več kot štirinajst milijonov obiskov prek spleta in več kot milijon klicev na leto, tako množičen odziv pa so spodbudile marketinške kampanje in televizijsko oglaševanje v najbolj gledanem terminu.

Odgovornost za te storitve je leta 2008 prevzel „Learning and Skills Council“, ki se je preimenoval v „Careers Advice Service“, nato v „Next Step“ in nazadnje v „National Careers Service for England“. Pomoč vključuje izbrano telefonsko številko ter elektronsko pošto in spletno klepetalnico. Na Škotskem, v Walesu in na Severnem Irskem imajo posebne načrte za večjo ozaveščenost uporabnikov in boljše razumevanje storitev, pri čemer uporabljajo raznovrstna orodja trženja, vključno s članki v tisku, na Facebooku in Twitterju.

⁸ Svet Evropske unije: „Ageing as an Opportunity for the Labour Market and for the Development of Social Services and Community Activities“, 3131. zasedanje Sveta za zaposlovanje, socialno politiko, zdravje in varstvo potrošnikov, 1.–2. decembra 2011.

Študija primera 5.8: Potrjevanje izobraževanja odraslih na Poljskem

Na Poljskem so v Centru za poklicni razvoj regij Varminska Mazurija v letih 2007/2008 za dva poklica v gradbeništvu izvedli prvi projekt za potrjevanje kompetenc z naslovom Gradimo skupaj. Deloval je v okviru programa EQUAL, obsegal pa je potrjevanje kompetenc, povezanih z informacijami, karierno orientacijo in svetovanjem za poklica monter plinskih naprav in monter vodovnih naprav. V projekt je bil vključen proces potrjevanja, ki ga je uporabilo 200 ljudi.

Na podlagi izkušenj iz tega projekta so izvedli še dva projekta, in sicer: Strokovnjak s spričevalom in Strokovnjak s spričevalom 2. V okviru prvega so v letih 2009 in 2010 za poklica tapetnika in tesarja kandidati lahko pridobili spričevalo o zaključku poklicnega izobraževanja ali diplomo. V okviru drugega projekta so potrdili kompetence za naslednjih osem poklicev: betoner, krivilec armatur, električar, monter plinskih naprav, kamnosek, tesar, tapetnik in stavbni dekorater na področju gradbeništva. V letih 2008 in 2009 so izvajali dvoletni projekt prenosa inovacij z naslovom Za kvalificirano delovno silo v gradbeništvu na Poljskem.

Študija primera 5.9: Karierna orientacija za starajoče se prebivalstvo nad 50. letom v Nemčiji

„Ruhestandskompass“ (Kompas za upokojitev) je nov pripomoček za tiste, ki so pred upokojitvijo, razvijali pa so ga kot del zveznega programa „Lernen vor Ort“ (Lokalno učenje) v Lepzigu v Nemčiji. Ljudem pomaga pri pripravi na upokojitev in načrtovanju prihodnjih dejavnosti. Starejši postajajo z vidika demografskih sprememb in prihodnjega pomanjkanja delovne sile vse pomembnejši kot dejavni državljani. Vendar starejši državljani karierno orientacijo redko uporabljajo. Kompas za upokojitev je zasnovan tako, da se ob enostavnem dostopu uporablja samostojno, toda vseeno ustvarja priložnosti za karierno orientacijo in dejavno spodbuja uporabo karierne orientacije.

Študija primera 5.10: Karierna orientacija za starejše odrasle na Slovaškem

Nacionalni program za starejše je politika za zaščito starejših, ki je izšel iz dejavnosti Slovaške v okviru Mednarodnega leta starejših (1999). Ministrstvo za izobraževanje, znanost, raziskave in šport v skladu z načeli in prakso nacionalnega programa spodbuja možnosti za to ciljno skupino ter omogoča, da je javni dostop do vseživljenjskega učenja ena od možnosti za samouresničevanje, saj starejši občan tako lahko pridobi mentalno in fizično ravnovesje in dobro izrabi prosti čas. Zaradi izobraževanja lahko starejši vzpostavijo novo življenjsko perspektivo, izboljša pa se tudi njihova osebna rast. Leta 2000 so pripravili forum za starejše, v katerem je združenih 150 organizacij članic, ki na nacionalni in regionalni ravni zagotavljajo varstvo, pomoč in storitve za starejše. V forumu si prizadevajo, da se zaščitijo njihove pravice, spodbujajo interesi ter zadovoljujejo njihove potrebe. Osredotoča se na zagotavljanje storitev karierne orientacije in svetovanja za starejše in njihove družinske člane ter storitve dnevnega varstva za to ciljno skupino.

Drugi primer o Svetovalni mreži v izobraževanju odraslih (v Avstriji) je na voljo v informacijski bazi mreže ELGPN.

5.5.5 Zaposlovanje

- Za povečanje zaposlenosti na negotovih trgih dela imata osrednjo vlogo karierna orientacija kot pomoč posameznikom pri osebnem raziskovanju ter raziskovanje priložnosti na trgu izobraževanja in dela. Karierna orientacija je tudi sestavni del delovne prakse. Pomemben korak pri tem, da oseba ne ostane brezposelna in socialno izključena, je, da se vključi v program aktivacije.
- Karierna orientacija ima pomembno vlogo tudi pri zagotavljanju vseživljenjskega učenja, ki je del pogodbenih obveznosti o zaposlitvi.
- S karierno orientacijo na delovnem mestu se podpira nadgradnja znanj in veščin za boljšo učinkovitost in zaposlitev. Ker prihaja na trgih dela do premika s trga, ki temelji na ponudbi, na trg, ki temelji na povpraševanju, se povečuje število tistih, ki imajo dostop do karierne orientacije. Nekateri javni zavodi za zaposlovanje so se odzvali na ta premik tako, da podjetjem ponujajo storitve karierne orientacije. Dostop do storitev je treba torej razširiti s posameznikov na podjetja in ustanove kot subjekte, kot kaže primer na Islandiji (primer 5.11).

V informacijski bazi mreže ELGPN sta predstavljeni še študiji primerov „Jugendcoaching“ (v Avstriji) in Nacionalni portal vseživljenjske karierne orientacije (Vi@s) na Portugalskem.

Študija primera 5.11: Karierna orientacija in svetovanje na delovnem mestu na Islandiji

Osrednji cilj projekta Karierna orientacija in svetovanje na delovnem mestu je obveščati ljudi na njihovih delovnih mestih in jim svetovati o razvoju kompetenc. Najprej so vpostavili stik s ciljno skupino, da ji zagotovijo informacije in svetovanje ter da analizirajo potrebe po izobraževanju, na podlagi katerih bodo pripravili ustrezne tečaje. V ciljno skupino so vključeni večinoma ljudje z nizko formalno izobrazbo (tj. tisti, ki niso končali višje srednje šole), teh pa je na islandskem trgu dela približno ena tretina. Predvidevajo, da bo zagotavljanje informacij in svetovanje udeležencem v tej skupini dobrodejno vplivalo na njihovo vseživljenjsko učenje, zaradi česar se bo izobrazbena stopnja prebivalstva povišala.

Pri projektu, ki ga financira Ministrstvo za izobraževanje, znanost in kulturo, usklajuje pa ga Center za storitve izobraževanja in usposabljanja, sodelujejo zainteresirane strani (združenja, skladi za izobraževanje in ponudniki izobraževanja). Karierni svetovalci vzpostavijo sodelovanje s podjetji, pripravljajo predstavitve in opravljajo individualne razgovore na delovnem mestu ali v centru. Pristop temelji na osebni obravnavi, tako da posameznikom pomagajo najti ustrezno učno pot. Zagotovljeno je tudi osebno spremljanje. Od leta 2006 so v okviru tega projekta izvedli okrog 20 000 razgovorov po vsej državi. Zdaj se več ljudi iz te ciljne skupine na lastno pobudo odloči za karierno orientacijo v centrih vseživljenjskega učenja.

5.5.6 Socialna vključenost

- Informacije, storitve karierne orientacije in svetovanja morajo biti dostopne vsem državljanom, ne glede na stopnjo dosežene izobrazbe, položaj na trgu dela, pridobljena znanja in veščine ali splošne življenjske razmere. Evropska unija si prizadeva odstraniti ovire na poti do teh storitev ter zagotoviti podporo za individualno vseživljenjsko učenje in upravljanje vodenja kariere.
- Vedno več poudarka je na individualizaciji storitev, zlasti pri pridobivanju informacij, svetovanju in učnih potrebah skupin, ki so težje dosegljive, kot so: mladi, izpostavljeni tveganju (tj. mladi, ki zgodaj opustijo šolanje, glej primer 5.12, osebe, ki so dolgo brezposelne, in starejši nad 50. let, invalidi, glej primera 5.13 in 5.14 ter zaposleni/delavci v industrijah/podjetjih, ki se morajo preoblikovati, pa tudi etnične in kulturne manjšine.
- Z lahko dostopnimi storitvami je mogoče doseči najbolj prikrajšane skupine ljudi ter povečati njihova znanja in veščine za zaposljivost, če te storitve spodbujajo na lokalni, regionalni in nacionalni ravni.

Študija primera 5.12: Zbor prostovoljnih delavcev na Poljskem

Zbor prostovoljnih delavcev je program, ki se financira iz državnih sredstev in je pod nadzorom ministra za delo. Na področjih politike zaposlovanja ter ukrepanja proti marginalizaciji in socialnemu izključevanju mladih izvaja naloge države. Na voljo ima mrežo posebnih nepremičnih in premičnih enot za zagotavljanje različnih storitev za mlade.

Zbor prostovoljnih delavcev je med 2009 in 2013 izvajal projekt, ki ga v okviru ESS (Evropskega Socialnega Sklada) sofinancira Evropska unija, z naslovom Zbor prostovoljnih delavcev kot ponudnik storitev na trgu dela. Dejavnosti tega projekta so bile usmerjene na 25 000 mladih, starih med 15 in 25 let, vključno s 600 brezposelnimi in 2 440 poklicno nedejavnimi. Vključene ciljne skupine: brezposelni ali iskalci zaposlitve z različnimi stopnjami izobrazbe in kvalifikacij, ki potrebujejo pomoč na trgu dela, študentje in diplomanti, ki se pripravljajo na vstop na trg dela in potrebujejo pomoč v obliki strokovnega svetovanja, usklajevanja ponudbe in povpraševanja na trgu dela in poklicnega usposabljanja, ter ljudje, izpostavljeni tveganju socialnega izključevanja.

Študija primera 5.13: Karierna orientacija za invalidne študente ali študente s posebnimi potrebami na Univerzi na Islandiji

Univerza na Islandiji, ki je največja v državi z okrog 16 000 študenti, je edina islandska univerza, ki je organizirala in uredila storitve za invalidne študente ali študente s posebnimi potrebami. Študentje lahko v Službi za karierno svetovanje zaprosijo za posebne študijske okoliščine, vključno s pravočasnim zagotavljanjem informacij o učnem načrtu, da se lahko ustrezno pripravijo, s prožnim študijskim programom in osebnim razvojem, snemanjem predavanj in izbiro primerne lokacije za inštrukcije. Zaposijo lahko tudi za prilagojene izpite, vključno s podaljšanjem časa izpita, zasebnimi izpiti, pomočjo pri branju in zapisovanju ter alternativnimi oblikami izpitov (npr. vprašanja z več možnimi odgovori, kratki pisni odgovori ali ustni izpiti namesto dolgih pisnih esejev). V študijskem letu 2010/11 je tako pomoč prejelo okrog 700 študentov.

Študija primera 5.14: Poklicne šole za dijake s posebnimi potrebami v Turčiji

V Turčiji se otroci in mladi izobražujejo v posebnih šolah v šestih skupinah, in sicer: otroci z okvarami vida, z okvarami sluha, s telesno okvaro, z duševno okvaro, avtistični otroci in dolgotrajno bolni. Otroci, katerih okvara ni zelo huda, so vključeni v splošno izobraževanje v redne šole, a so upravičeni do posebnih razredov in pomoči pri izobraževanju. Posebne poklicne šole zagotavljajo izobrazbo in karijerne priložnosti za dijake s posebnimi potrebami. V teh šolah se izobražujejo udeleženci starejši od 21 let, ki imajo manjšo duševno okvaro, da pridobijo potrebna poklicna znanja in veščine. V učni načrt so vključeni predmeti: turščina, matematika, družbena vzgoja, verska in moralna vzgoja, glasba, likovni pouk in telovadba ter poklicno izobraževanje in poklicna etika, ki se povezuje z usposabljanjem in doseženimi rezultati. Mladi se izobražujejo štiri leta, kadar je to mogoče, ob koncu prvega letnika odidejo na izobraževalni obisk na delovno mesto. Dijaki, ki šolo končajo, pridobijo poklicno spričevalo. V celotnem postopku jih podpirajo izobraževalne službe ter službe za osebno in poklicno karierno orientacijo v šolah.

Dodatne podrobnosti vseh študij primerov iz tega nabora orodij so na voljo v zbirki podatkov mreže ELGPN (<http://elgpn.eu>).



Kakovost in dokazila

6.1 Uvod

V tem poglavju se obravnavajo vprašanja politike, povezana s kakovostjo storitev vseživljenjske karijerne orientacije ter zbiranjem dokazil/ evidenc o njihovi uspešnosti in učinku. Poglavje je razdeljeno na štiri razdelke: vprašanja politike (6.2), vprašanja, ki jih morajo obravnavati politike (6.3), morebitno neprekinjeno razvijanje ukrepov politike (6.4) ter posledice za šest področij politike: šole (6.5.1), poklicno izobraževanje in usposabljanje (6.5.2), visokošolsko izobraževanje (6.5.3), izobraževanje odraslih (6.5.4), zaposlovanje (6.5.5) in socialno vključevanje (6.5.6).

6.2 Vprašanja politike

- Nujno je treba izboljšati znanje ter razumevanje sistemov za zagotavljanje kakovosti in okvirov odgovornosti. Naložbe v sisteme vseživljenjske karijerne orientacije in storitve morajo jasneje prikazati, da prinašajo dodano vrednost za posameznike, skupnosti in družbe. S sistemom in mehanizmi zagotavljanja kakovosti naj bi se izboljšala učinkovitost zagotavljanja storitev, povečala finančna odgovornost pristojnih ustanov in omogočila pregle-

dnost z vidika uporabnika. Razvoj zagotavljanja kakovosti v storitvah razvoja kariere ni osamljen proces, temveč gre za obsežno tematiko, ki zajema več področij in sektorjev v sistemu vseživljenjske karijerne orientacije in v okviru sistemov zagotavljanja kakovosti, ki zaobjema izobraževanje in usposabljanje, zaposlovanje in socialno vključevanje.

- Nove možnosti in izzive na področju zagotavljanja kakovostnih storitev ponujajo zlasti informacijske in komunikacijske tehnologije (IKT) pri vzpostavljanju stikov z državljanji, kadar in kjer jim najbolj ustreza. IKT omogoča uvedbo novih sistemov upravljanja odnosov z uporabniki in izboljša dostop do informacij o trgu delovne sile. Pri strateških in operativnih načrtih je treba upoštevati raznolikost posameznikov, njihove pravice in dostop do storitev, vključno z osebnim pogovorom prek spleta ali pogovorom „iz oči v oči“. Doseči je treba ravnovesje med osebnimi in spletnimi storitvami, ki bi omogočalo ugodne rezultate, stroškovno učinkovitost in kakovost. Treba je razmisliti tudi o digitalni pismenosti uporabnikov in izvajalcev storitev.
- Z tanjšanjem davčnih blagajn bodo vlade vse bolj pritiskale, da je treba storitve vseživljenj-

ske karijerne orientacije upravičiti glede na konkurenčne zahteve. Do zdaj se je večina držav osredotočala na kakovost zagotavljanja storitev in izboljšave, pri čemer se je srednja vloga pripisovala usposobljenosti izvajalcev storitev. Nekatere so ukrepale tako, da so k pripravi in zagotavljanju storitev pritegnile državljane in uporabnike kariernih storitev. Kot pomoč pri analizi takojšnjih, srednje- in dolgoročnih izračunov prihrankov v javni blagajni v obliki gospodarskega in/ali socialnega donosa kariernih naložb so, razen nekaterih javnih zavodov za zaposlovanje, le redki, če sploh kateri, uporabljali statistično modeliranje podatkov. Naslednji izziv razvoja strategije Izobraževanje in usposabljanje Evropa 2020 je dopolniti ter okrepiti zbirko dokazil med izobraževanjem in javnimi zavodi za zaposlovanje.

- Smiselno je razmisliti o skupni terminologiji za različno zagotavljanje kakovosti in z dokazili podprte dejavnosti, da lahko merjenje in učinek ponudb postaneta bolj primerljiva ter da se tako doseže skupno razumevanje in učene v državah članicah mreže ELGPN in med njimi. V prihodnosti bi moralo razmerje med zagotavljanjem kakovosti in dokazili temeljiti na majhnem številu skupaj dogovorjenih elementov, meril in kazalnikov kakovosti za merjenje, ki se lahko preizkusijo ter uporabijo v praksi, podprti pa bi morali biti s pridobljenimi podatki.
- Od vsega začetka bi moralo biti sistematično zbiranje podatkov podprto z dokazili in z načrtovano politiko, pri čemer bi bilo treba uporabiti razpoložljive vire in nove zbirke podatkov ter raziskave. Zaradi tega je treba posebej vlagati v razvoj delovne sile in gradnjo zmogljivosti, da se zagotovi, da imajo izvajalci in upravljavci storitev dovolj znanja, veščin in kompetenc za zbiranje dokazil in oblikovanje ustreznih podatkovnih zbirk, ki so lahko podlaga za politične odločitve in ki vzdržijo javni nad-

zor. Da se to doseže, je v sistemu vseživljenjske karijerne orientacije bistveni pogoj prožen okvir za zagotavljanje kakovosti in zbirka dokazil ter orodij za merjenje, ki se lahko uporabijo v praksi ter imajo otipljive rezultate, ki izhajajo iz poskusnega izvajanja pilotnih in inovativnih pristopov. Kot primer kakovosti bi bilo treba obravnavati sistematično usklajevanje politike karijerne orientacije in sodelovanje v tej politiki. Zdi se, da je to „mrtvi kot“ pri večini pristopov za nadzor kakovosti.

- Povečuje se potreba po karierni podpori različnim posameznikom, obenem pa se pojavljajo številni novi ponudniki in med-sektorska partnerstva, ki vključujejo javni, zasebni in tretji sektor. Ta pojav ni osamljen, saj Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj⁹ poroča, da številne vlade vse bolj uporabljajo zasebne in neprofitne izvajalce, da državljanom na številnih področjih zagotavljajo zeleno blago in storitve. Zaradi pritiskov na javno blagajno, starajočega se prebivalstva ter potreb po spodbujanju večjih naložb z dodano vrednostjo pri učenju in delu so potrebni novi pristopi.

6.3 Vprašanja, ki jih morajo obravnavati politike

- S katerimi političnimi vzvodi lahko zagotovimo, da so izvajalci storitve usposobljeni in zmožni zagotavljati učinkovite in kakovostne karijerne storitve prek različnih kanalov?
- Kakšna je strateška vloga vlad pri oblikovanju (ali preoblikovanju) strukture, oblike in funkcije zaposlenih na področju vseživljenjske karijerne orientacije, njihovih kvalifikacij in možnosti za nadaljnji strokovni razvoj?
- Kaj je treba še storiti za vključitev državljanov

⁹ Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj. „Restoring Fiscal Sustainability: Lessons for the Public Sector“ (2010), Pariz: OECD.

in socialnih partnerjev v proces izboljšav in bolj kakovostnega zagotavljanja vseživljenjske karijerne orientacije?

- Kako lahko državljanom zagotovimo, da so storitve visoke kakovosti, ter, da njihovih individualnih potreb in interesov izvajalci ne bodo podcenili? Kakšno vlogo, če sploh kakšno, bi morali imeti oblikovalci politik v zvezi z nacionalnimi seznamami izvajalcev kariernih storitev ali bolj formalnimi ureditvami s certifikati, določenimi z zakonodajo?
- Kakšno vlogo imajo pri oblikovanju in zagotavljanju visokokakovostnih kariernih storitev zasebne, javne in prostovoljske ustanove ter interesi skupnosti?
- Kako lahko s sodobno tehnologijo izboljšamo izmenjavo podatkovnih baz in analiz gospodarskih koristi in storitev vseživljenjske karijerne orientacije, kot tudi socialne koristi investicij v karierno orientacijo v sektorjih in med njimi?
- V kakšni meri se s spletnimi stranmi o vseživljenjski karierni orientaciji izboljšujejo veščine vodenja kariere posameznika ter kakšni so neposredni, srednje- in dolgoročni obeti za karierno napredovanje?
- S kakšnimi nameni se zbirajo podatki o zagotavljanju kakovosti, kakšne vrste zbiranja podatkov potrebujemo ter kako bi lahko uporabili izsledke pri oblikovanju z dokazili podprtih politik in praks?
- Kako lahko ob omejitvah proračunov v javnem sektorju dosežemo ravnovesje med spletnim in običajnim dostopom državljanov do vseživljenjske karijerne orientacije? Kdo bi moral storitve vseživljenjske karijerne orientacije plačevati?
- Kakšni so resnični stroški in koristi za vlade in posameznike ter kako jih najučinkoviteje oceniti in izmeriti?
- Kako lahko oblikovalci politike zagotovijo, da so dovolj dobro obveščeni o razvoju z argumenti podprte politike in o razvoju zagotavljanja kakovosti?

6.4 Ukrepi politike

Kljub sistematičnemu napredku po vsej Evropi in zunaj nje je jasno, da so v številnih državah članicah karierne storitve nepopolne in pomanjkljive. Velik izziv je, kako upravičiti javnofinančne odhodke za sisteme in storitve vseživljenjske karijerne orientacije v povezavi z jasnimi dokazi o njeni učinkovitosti in učinku. Taki dokazi morajo voditi k oblikovanju novih izhodišč, v katere je vključeno premišljeno zbiranje podatkov ter med-sektorsko sodelovanje, da se določijo dolgoročni učinek ter prihranki za vlade in posameznike. Vsak sistem ali okvir zagotavljanja kakovosti ima posebne značilnosti, v Evropi in zunaj nje so znani številni dobri primeri. Zato ni zaželeno, da bi se ti sistemi ali okviri le nadomestili z drugimi. Namesto tega se lahko – kot podlaga za neprekinjeno razpravo o ureditvi učenja, ki temelji na dokazilih in evidencah ter politiki – uporabi vrsta različnih elementov kakovosti in z dokazili podprtih politik, kot je prikazano na strani 52. Podrobnejša predstavitev Okvirja za zagotavljanje kakovosti in zbirke dokazil mreže ELGPN je na voljo v Prilogi D.

Razpredelnica 6.1: Elementi kakovosti nacionalnega sistema vseživljenjske karijerne orientacije

| 1. element kakovosti: usposobljenost izvajalcev storitve | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| priložnostne ureditve, brez okvira politike | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | ureditve s strogimi predpisi za „registre“ ali „licence za opravljanje poklica“ |
| 2. element kakovosti: vključevanje državljanov/uporabnikov | | |
| razdrobljene in/ali enkratne raziskave o zadovoljstvu uporabnikov | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | visoko organizirani z dokazi podprti sistemi zagotavljanja kakovosti, ki uporabnike dejavno vključujejo v zasnovno in razvoj storitev |
| 3. element kakovosti: zagotavljanje in izboljšanje storitev | | |
| brez okvira za veščine vodenja kariere v povezavi z dostopom do storitev s strani glavnih prednostih skupin | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | vzpostavljen celoten sistem upravljanja kakovosti, ki zajema tudi podatke o veščinah vodenja kariere, stopnjah naložb in donosih z dodano vrednostjo |
| 4. element kakovosti: stroški in koristi za vlade | | |
| ne vsebuje informacij o stroških in koristih za vlade | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | takojšnji, srednje- in dolgoročni izračuni prihrankov v javni blagajni v obliki gospodarskega in/ali družbenega donosa naložb |
| 5. element kakovosti: stroški in koristi za posameznike | | |
| omejene informacije o koristih z dodano vrednostjo zaradi posameznikov, ki sodelujejo pri kariernih storitvah | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | dokazi o celostnem spremljanju in študije, s katerimi se meri učinek različnih ukrepov karijerne pomoči v različnih okoljih |

V vseh državah je nujno treba zajamčiti ustrezno ravnovesje med zagotavljanjem temeljnih storitev vsem (in se pri tem izogibati „marginalizaciji prevladujočega“) ter učinkovite storitve nameniti tistim, ki jih najbolj potrebujejo. Storitve za posameznike morajo biti čim bolj celovite, ker se politike in zagotavljanje vseživljenjske karijerne orientacije izvajajo v različnih sektorjih ter med-sektorsko (npr. v osnovnih šolah, v poklicnem izobraževanju in usposabljanju, visokošolskem izobraževanju, izobraževanju odraslih in pri zaposlovanju).

6.5 Posledice za različna področja politike

6.5.1 Šole

- Oblikovalci politike se na področju šol srečujejo z izzivom pri sprejemanju ključnih odločitev o vključevanju kakovosti v karierno izobraževanje, karierno orientacijo in svetovanje z uvedbo veščin vodenja kariere. Te veščine se poleg karijerne orientacije in svetovanja pou-

- čujejo kot „samostojen“ predmet, kot „medkurikularna“ in/ali „interesna“ dejavnost, ter so zlasti uporabne pri spremljanju in sledenju napredka učencev pri prehodu na višjo stopnjo izobrazbe, pri oceni razvoja in ter deležu osipa. V tem pogledu je pomembna zakonodaja, zakonske določbe in/ali splošne smernice, ki podpirajo karierno orientacijo in svetovanje. V primeru 6.1 je prikazan zanimiv švedski primer splošnih smernic v karierni orientaciji in svetovanju, ki vsebujejo priporočila o tem, kako se lahko uporabijo ustrezni predpisi.
- Učinek posameznih ukrepov pomoči je treba v učnem načrtu in zunaj učnega načrta ovrednotiti organizirano, ne pa le priložnostno, po dogovorjenih načelih za oceno usposobljenosti izvajalcev storitev v procesu vključevanja državljanov/uporabnikov, zagotavljanja in izboljševanja storitev ter stroškov in koristi za posameznike in vlado. V šolah ni mogoče vedno uporabiti osebnih in spletnih storitev vseživljenjske karierne orientacije, ki se zagotavljajo po telefonu, prek spletnega klepeta, SMS in družbenih medijev (npr. Facebook) v »povezan paket«. Poučevanje in učenje v šolah po Evropi in zunaj nje se spreminjata zaradi razvoja tehnologije Web 2.0 in 3.0, vključno s pametnimi telefoni in večjo uporabo povezanih storitev v osebnih in kariernih informacijah v sektorjih izobraževanja in zaposlovanja ter zunaj teh sektorjev (kot so poročila o trgu delovne sile). Zahteve po zagotavljanju kakovosti, kontrolni pregledi, izkustveno učenje in z dokazi podprta politika se morajo torej povezati.
 - Zanimiv je primer novo nastajajočega pristopa k zagotavljanju kakovosti na Danskem, ki je povezan z uporabo sistema državne podatkovne zbirke o mladih starih med 15 in 29 let (glej primer 6.2). Po tem pristopu je delo v šoli, v centru za karierno orientacijo in izobraževalni ustanovi za mlade odskočna deska za zbiranje evidenc in ocen o tem, kakšen učinek so imele karierne aktivnosti v različnih časovnih obdobjih.
 - V številnih državah razvijajo inovativne sisteme za zagotavljanje kakovosti in z dokazi podprte politike, da oblikovalcem politike pomagajo pri kritičnem razmišljanju o prehodu iz šole v poklicno življenje ter pri razvijanju bolj sistematičnega in uporabnejšega zbiranja podatkov s posebnimi kazalniki kakovosti. Primer tega je estonski tristranski pristop za zagotavljanje kakovosti (glej primer 6.3).
 - Tisti, ki razvijajo in zagotavljajo sisteme in standarde kakovosti, morajo te povezati s politikami na področjih izobraževanja in usposabljanja ter zaposlovanja, ki temeljijo na dejstvih. Pri tem je pomembno, da nosilci razvoja podrobneje opredelijo, kateri podatki so potrebni in zakaj se zbirajo, vključno s tem, kako se lahko uporabijo za oblikovanje vladnih politik. Na čelu izvajalcev kariernih storitev, učiteljev in vodij oddelkov mora biti močno vodstvo, ki jih spodbuja k učenju novih znanj in veščin, da lahko ocenijo in izmerijo učinek posebnih ukrepov pomoči, vključno z znanjem in veščinami sodelovanja v partnerstvih ter zaupnim poročanjem drugim v šoli in zunaj nje (glej primer 6.4).

Študija primera 6.1: Splošne smernice za predpise, podprte z orodji za ocenjevanje na Švedskem

Švedska Nacionalna agencija za izobraževanje („Skolverket“) je objavila splošne smernice v kariernem izobraževanju in karierni orientaciji, ki vsebujejo priporočila o tem, kako se lahko uporabijo ustrezni predpisi (zakoni, odloki, pravilniki ter uredbe). Smernice navajajo, kako lahko ali naj bi posameznik ravnal, ter skušajo vplivati na razvoj in spodbujajo enotno uporabo zakonodaje. Zato jih morajo izvajalci upoštevati, razen če skupnost ali šola dokažeta, da se izobraževanje izvaja na drugačen način, ki pa vseeno izpolnjuje določene zahteve smernic. Splošnim smernicam sledijo opombe, v katerih je pojasnjen nasvet, ki temelji na raziskavi karierni orientacije, ocenah in preverjenih izkušnjah.

Ponudniki in oblikovalci šolskih programov imajo v splošnih smernicah in opombah temelj za svoje delo, tako da lahko načrtujejo, organizirajo in izvajajo karierno izobraževanje in karierno orientacijo za učence na področju obveznega šolanja, višjega sekundarnega izobraževanja, višjega poklicnega izobraževanja in izobraževanja odraslih. Tako lahko podpirajo tudi občine in šole pri ocenjevanju kakovosti njihovega kariernega izobraževanja in karierni orientacije. Njihove napotke uporablja tudi švedski inšpektorat za državne šole. Za karierno izobraževanje in karierno orientacijo so poleg tega razvili tudi orodje za ocenjevanje s kazalniki kakovosti („BRUK“).

Študija primera 6.2: Sistem podatkovne zbirke o mladih in projekt zagotavljanja kakovosti na Danskem

Na Danskem je Ministrstvo za otroke in izobraževanje vzpostavilo sistem podatkovne zbirke o mladih za zbiranje podatkov o izobraževalnem in zaposlitvenem statusu vseh mladih med 15 in 29. letom (v skladu z registrom matičnih podatkov), da pomagajo centrom za karierno orientacijo pri napredku mladih. V skladu z novim zakonom mora vsak mladostnik med 15. in 18. letom, v teh centrih izdelati izobraževalni načrt.

Na ministrstvu uporabljajo tudi statistične podatke ter jih analizirajo, da primerjajo, koliko dijakov se je marca vpisalo na univerze in koliko jih je bilo oktobra sprejetih. Te informacije podpirajo izvajalci kariernih storitev, učitelji in vodje oddelkov, upoštevajo pa se pri zastavljenih ciljnih za „večjo uspešnost“, ki jo je pripravilo ministrstvo.

Ministrstvo razmišlja tudi o novem pilotnem projektu, da bi uvedlo pristop „izenacega rezultata pri streljanju“ za zagotavljanje kakovosti in z dokazili podprtega učenja v regionalnih centrih za karierno orientacijo, v katerega je vključeno zbiranje podatkov na šestih posebnih področjih:

- deleži prehodov (po 15 mesecih);
- število let pred začetkom visokošolskega izobraževanja mladih;
- deleži osipa (po 12 mesecih);
- koristi za uporabnike, o katerih se poroča na podlagi opravljene karierni orientacije;
- sodelujoče osebe, ki se udeležujejo skupinskih dogodkov;
- število svetovalcev s poklicno diplomom.

Rezultati projekta se upoštevajo pri načrtu za nenehno izboljševanje zasnove in zagotavljanja storitev kariernega razvoja na nacionalni, regionalni in lokalni ravni.

Študija primera 6.3: Uporaba priročnikov o kakovosti za razvoj kulture učenja v in med storitvami kariernega razvoja v Estoniji

V Estoniji trenutno izvajajo tri medsebojno povezane storitve: karierno izobraževanje, karierno informiranje in karierno svetovanje. Razvoj kariernih storitev je zasnovan s tremi priročniki o kakovosti, v katerih so navedene zamisli in viri o tem: (i) kako zagotoviti kakovost kariernega izobraževanja v šolah, kar je namenjeno učiteljem in ravnateljem v ustanovah splošnega izobraževanja in poklicnega usposabljanja ter povezuje pedagoške pristope s politikami in praksami vseživljenjske karierni orientacije; (ii) kako razvijati preglede in zahteve za ocenjevanje kakovosti storitev in sisteme za upravljanje evidenc ter (iii) kako razumeti upravljanje in poučevanje kariernih storitev, kar vpliva na kakovost zagotavljanja kariernih storitev. Med primere kazalnikov kakovosti prištevajo:

- zadovoljstvo uporabnikov s kariernimi storitvami, ki se meri z vprašalniki in razgovori;
- zadovoljstvo zainteresiranih partnerjev (večinoma gre za predstavnike nacionalnega foruma za karierno orientacijo), ki se meri z vprašalniki in razgovori;
- zadovoljstvo strokovnih delavcev s področja kariernih storitev, ki se meri z vprašalniki, razgovori in inšpekcijskimi pregledi na kraju samem;
- doseganje zastavljenih ciljev, ki se meri s primerjavo med dejanskimi in predvidenimi rezultati.

Leta 2011 so bili priročniki poskusno predstavljeni v 17-ih regionalnih mladinskih centrih za informiranje in svetovanje. Z razširitvijo sistema se bodo vanj vključili tudi estonski sklad za zavarovanje brezposelnih (državni uradi za zaposlovanje) in karierna središča na ustanovah za visokošolsko izobraževanje.

Študija primera 6.4: Profesionalizacija zaposlenih na področju kariernega razvoja na Finskem

Sistem kariernega razvoja na Finskem je po mednarodnih merilih močno profesionaliziran. Na vseh splošnih šolah je za polni delovni čas zaposlen vsaj en svetovalec, ki se je običajno pet let usposabljal za učitelja, ima izkušnje s poučevanjem in je nato opravil enoletno specialistično usposabljanje. Njegove naloge so osebno karierno svetovanje ter pouk o karierni orientaciji, ki se osredotoča na karierno izobraževanje in učne tehnike. Poleg tega imajo učenci vsaj dve enotedenski delovni praksi, o katerih se prek spletnega portala uskladijo z delodajalci. Karierna orientacija je obvezni predmet v učnem načrtu in obstajajo jasne smernice o kakovosti za splošne šole in višje srednje izobraževanje, v katerih je določena minimalna stopnja storitev karierni orientacije. Skupaj s spletnimi storitvami podpirajo institucionalno samoocenjevanje storitev karierni orientacije. Vprašanja politike karierni orientacije so skušali vključiti tudi v nacionalne programe usposabljanja na delovnem mestu za vodstvene delavce na šoli.

Poleg tega na finskem zavodu za zaposlovanje dela okrog 280 specializiranih psihologov za poklicno karierno orientacijo, ki so vsi diplomirali iz psihologije, zaključili pa so tudi kratko usposabljanje na delovnem mestu. Mnogi pridobijo tudi nadaljnje podiplomske kvalifikacije. Med uporabniki njihovih storitev so neodločeni mladi, ki so opustili šolanje, brezposelni in odrasli, ki želijo spremeniti kariero.

6.5.2 Poklicno izobraževanje in usposabljanje

- Uporabno referenčno orodje za oblikovalce politik je Evropski referenčni okvir za zagotavljanje kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki je del evropskih pobud za priznavanje znanj, veščin in kompetenc, ki so jih pridobili učenci v različnih državah ali učnih okoljih (glej Prilogo B). Razvoj evropskega okvirja kvalifikacij podpira ter dopolnjuje zlasti oblikovanje nacionalnih referenčnih točk za Evropski referenčni okvir za zagotavljanje kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter podporne strukture za izvedbene načrte nacionalni ravni.
- Izvajanje standardov kakovosti in terminologija, ki se uporablja v poklicnem izobraževanju in usposabljanju, se še naprej spreminjajo, čeprav države ubirajo skupno smer v zvezi z razvojem ter uporabo meril kakovosti, vključno s statističnim raziskovanjem zadovoljstva študentov in uporabnikov. Čeprav so v strukturi, vsebini in rezultatih študentov skupne točke, so med državami tudi bistvene razlike. Tudi med tistimi, ki imajo skupen pristop k poklicnemu izobraževanju in usposabljanju, lahko prav tako obstajajo posebni pristopi na regionalni ali lokalni ravni.
- Zelo pomembno je temeljito poučevati veščine vodenja kariere in obveščati mlade (in starše) o možnostih zaposlovanja in usposabljanja ter kako lahko te možnosti podpirajo veščine vodenja kariere, vključno s prilagodljivostjo in prožnostjo, da stalno spremljajo hitro spreminjajoče se poklicno izobraževanje in usposabljanje, druge možnosti in poti. Najpomembnejše je podpirati kakovost zagotavljanja kariernih storitev, obenem pa zmanjševati stroške. V mnogih državah morajo zaradi tega opraviti podrobno revizijo obstoječih ureditev, kot je navedeno v primeru 6.5 iz Grčije.
- Na hitro spreminjajočem se trgu dela ponudniki poklicnega izobraževanja in usposabljanja

nja ter zaposleni v šolah poročajo o tem, da ni trdnih in zanesljivih informacij o zaposlovanju in kariernih poteh, delovnih izkušnjah in zaposlitvenih priložnostih, zlasti pa o bodočih potrebah po znanju in veščinah. Zato je treba ponudnikom poklicnega izobraževanja in usposabljanja ponuditi temeljito strokovno podporo v zvezi s politikami in praksami vseživljenjske karijerne orientacije.

- Za dijake v poklicnem izobraževanju in usposabljanju, vključno s storitvami vseživljenjske karijerne orientacije (ob tistih, ki podpirajo bolj splošne izobraževalne poti), obstaja vedno večja potreba po iskanju novih poti za ocenjevanje njihovih učnih rezultatov. Medtem ko lahko okvir za veščine vodenja kariere (glej poglavje 4) zagotovi strukturo in vsebino za podporo dijakom pri njihovem učnem in osebnem razvoju, mora večina držav še poiskati sistematičen način za zajemanje ter primerjavo podatkov o posebnih učnih rezultatih, ki jih omogočajo pedagoški pristopi poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Nedvomno obstajajo tehnološke možnosti, da se pregledajo evidentirani učni rezultati, ki izhajajo iz samopomoči, hitre pomoči in bolj poglobljenih ukrepov karijerne orientacije s stališča uporabnikov, kot je opisano v primeru 6.6 z Madžarske.
- Na splošno se ponudniki poklicnega izobraževanja in usposabljanja čedalje bolj osredotočajo na rezultate in izide različnih vrst ukrepov pomoči, včasih tudi po načelu „plačila po rezultatu“ med izvajalcem in vlado. Zagotavljanje kakovosti povezanih centrov in omrežij, vključenih v sektorje zaposlovanja, usposabljanja, sektor skupnosti ter prostovoljski sektor, je zato lahko posebej poudarjeno.
- V razvoju, ki ga vodijo delodajalci, pri katerem se upoštevajo merila kakovosti in/ali sheme inšpekcijskih nadzorov, je lahko vključen nacionalni standard ali registrirani znak kakovosti („kitemark“), o katerem se dogovorita predvsem vlada in delodajalci. Kakovost poklic-

nega izobraževanja in usposabljanja (tudi v osnovnih in srednjih šolah ter na univerzah) se lahko zagotovi tudi z vrsto regionalnih ali lokalnih priznanj in nagrad. Poleg tega morajo posamezni strokovnjaki na področju kariernih storitev sami skrbeti za zagotavljanje kakovosti, s tem da jo uskladijo s poklicnimi merili, ki so v veljavi na njihovem področju. Tako se uporabnikom zagotovi, da izvajalci kariernih storitev delujejo v skladu z dogovorjenim etičnim kodeksom in s skupnimi poklicnimi standardi. V tem pogledu preskušajo nove ureditve v Nemčiji in Združenem kraljestvu (glej primer 6.7).

- Usposobljenost izvajalcev storitev pri sodelovanju z delodajalci in uporabi informacij o lokalnem trgu delovne sile se pogosto zmanjša, ko se politika usmeri k drugim prednostnim nalogam.

Študija primera 6.5: Vzorčni sistem za zagotavljanje kakovosti, ki se vzporeja z okvirom za ocenjevanje zagotavljanja kakovosti mreže ELGPN v Grčiji

Leta 2012 je bila vzpostavljena nova Nacionalna organizacija za priznavanje kvalifikacij in karierno orientacijo (EOPPEP), ki naj bi med drugim obveščala o izvajanju bolj učinkovitega sistema za zagotavljanje kakovosti in ga podpirala. V pripravljeno študijo so bili vključeni: priročnik o kakovosti, bibliografska študija ter raziskava 50-ih služb za zagotavljanje kakovosti v izobraževanju (srednjem in visokošolskem) in temeljnih sektorjih poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Raziskava je prikazala pomembne kvantitativne in kvalitativne podatke o trenutnem stanju teh storitev v povezavi s petimi sklopi meril kakovosti. Analiza vmesnih rezultatov, zbirno poročilo in skupina strokovnjakov, ki jo sestavlja 13-ih vodilnih svetovalcev, ki zastopajo izvajalce storitev, vlado in delodajalce, je vključena v nacionalni akcijski načrt za trajno izboljševanje storitev karierne orientacije. Pri tem morajo najti načine za izboljšanje kakovosti, obenem pa zmanjšati stroške. Okvir za ocenjevanje kakovosti mreže ELGPN se uporablja kot učinkovito orodje nadzora za ugotavljanje pomanjkljivosti podatkov, ki se posredujejo različnim zainteresiranim stranem na nacionalni, regionalni in lokalni ravni. Z zunanjim ocenjevanjem zagotavljajo, da storitve upoštevajo merila kakovosti ter da v sisteme zagotavljanja kakovosti vnaša zanesljive podatke Nacionalne organizacije za priznavanje kvalifikacij in karierno orientacijo in o sistemu vseživljenjskega učenja.

Študija primera 6.6: Študija o rezultatih učenja na Madžarskem

Oddelek za psihološko svetovanje na Univerzi ELTE na Madžarskem vodi pilotno študijo skupaj s kolegi iz EU iz sektorja poklicnega izobraževanja in usposabljanja (ter drugih sektorjev), s katero se ocenijo učni rezultati, ki izhajajo iz različnih vrst ukrepov karijerne pomoči. Glavni namen je preizkus metodologije za spletno zemanje podatkov o uporabnikih in analiza rezultatov prek platforme IKT, da se ugotovi dodana vrednost prispevka samopomoči, hitre pomoči in bolj poglobljenih ukrepov pomoči karijerne orientacije, pri čemer se posebej opira na stališča uporabnikov. Projekt temelji na študiji učinkov, ki jo je leta 2009 naročil madžarski Svet za vseživljenjsko karierno orientacijo kot dodatno oceno prvega madžarskega projekta za sistem razvoja vseživljenjske karierne orientacije. Skupina iz Univerze ELTE je pripravila popis učinkov kariernih storitev, tj. spletni vprašalnik za uporabnike in ustanove, da ocenijo njihove potrebe in odzive, projekt pa poteka v Estoniji, Nemčiji, na Madžarskem in Portugalskem. Izmerjene spremenljivke so povezane s konceptom vodenja kariere in karierno prilagodljivostjo posameznikov na hitro spreminjajočih se in pogosto nepredvidljivih trgih dela. Med podporne dejavnosti so vključene: strategije za obdelavo informacij, poznavanje samega sebe, veščine dobrega razumevanja z drugimi, sprejetje in obvladovanje negotovosti in drugih dejavnikov pri gradnji kariere, opredelitev kariernih ciljev ter povezovanje in spodbujanje kariernih priložnosti.

Študija primera 6.7: Profesionalizacija razvoja v Združenem kraljestvu

V Združenem kraljestvu so štiri profesionalna združenja oblikovala novo „Careers Profession Alliance“ (Zvezo poklicev na področju kariernih storitev), katere glavno sporočilo „One Voice – Making an Impact“ (en glas – ustvari učinek) naj bi okrepilo poklice na področju kariernih storitev, temelji pa na priporočilih delovne skupine za poklice na področju kariernih storitev v Angliji (leto 2010). Zveza „Careers Profession Alliance“ si je za osrednje poslanstvo zastavila, da bo dvignila standarde vseh strokovnjakov s področja razvoja kariere ter dala javno zagotovilo o kakovosti dejavnosti in kariernih storitev po vsej državi. Kot del strokovne sheme, s katero se zagotavljata ustrezna usposobljenost posameznikov in delovanje v skladu z najvišjimi standardi, je vzpostavila nacionalni register izvajalcev kariernih storitev, ki ga v Angliji dopolnjuje novi spletni portal za karierni napredek. Tako tudi delodajalci in druge zainteresirane strani promovirajo poklice na področju kariernih storitev, zveza pa si prizadeva pridobiti tudi „Royal Charter“ (kraljevo listino) „Privy Council-a“ (državnega sveta). Za medsebojno podporo in skladnost zagotavljanja kakovosti, sistemov evidenc in poti za poklicni razvoj se vlade štirih narodov, ki so del Združenega kraljestva, dejavno posvetujejo. V Angliji je vlada priznala pomen zveze „Careers Profession Alliance“ s tem, da je v skladu z njenimi predlogi poimenovala novo nacionalno karierno službo.

6.5.3 Visokošolsko izobraževanje

- Na univerze in druge visokošolske ustanove močno vpliva izziv zaposljivosti, ki ga soustvarjajo oblikovalci politik, študentje, starši ter delodajalci. Mnogi posamezniki pričakujejo, da jim bodo storitve karijerne orientacije pomagale preseči ovire pri prehodu na trg dela. Po Evropi in zunaj nje se povečuje povpraševanje in pričakovanja, ki kažejo, da imajo storitve karijerne orientacije utemeljene cilje in pomenijo povračilo naložb v visokošolsko izobraževanje.
- V Bolonjskem procesu, programu za posodobitev evropskih visokošolskih sistemov, dialogu in sodelovanju med univerzami in podjetji ter zeleni knjigi Komisije o učni mobilnosti mladih je mogoče zaslediti, da so karijerne storitve pomembne, saj državljanov ne podpirajo le pri upravljanju prehodov, temveč tudi pri ohranjanju odprtosti za spremembe in prilagajanje na vseživljenjski osnovi. Univerze in druge visokošolske ustanove kot odziv na to razvijajo bolj sodobne pristope za povezovanje s podjetji. Pri tem uporabljajo podatke o študentih ter sledijo njihovim učenim in zaposlitvenim izkušnjam, ki jih upoštevajo v procesih zagotavljanja kakovosti in stalnega izboljševanja.
- V večini primerov so v pedagoške in andragoške pristope vključeni notranji elementi in načini za institucionalno zagotavljanje kakovosti. S tem ko se po Evropi hitro širi promocija in trženje visokošolskih storitev, je jasno, da zagotavljanje kakovosti mnogi pojmujejo kot „ključni element prodaje“ pri privabljanju novih študentov ter zagotavljanju sodelovanja delodajalcev pri namerah zaposlovanja. Zaradi vedno večjega pomena inovacij v podjetjih je treba razviti nove oblike dialoga med dejavnostjo izobraževanja in širšim tržnim prostorom. Zato je treba vlagati v razvoj strokovnih sodelavcev za zagotavljanje kakovosti kariernih storitev. V primer 6.8 je opisana nemška pobuda, ki je zasnovana za izboljšanje kakovosti in oceno učinka strokovnega razvoja pri zaposlenih na področju visokošolskega izobraževanja ter med njimi.
- Iz povezave „notranjega zagotavljanja kakovosti“ in „zunanjih zvez z delodajalci“ izhajajo možnosti, da se izmenjava podatkov in skupno strokovno znanje med akterji na področjih, kot so visokošolsko izobraževanje, osnovne in srednje šole ter izvajalci storitev poklicnega izobraževanja in usposabljanja, močnejše poveže. O taki pobudi priča primer 6.9, v katerem je prikazano, kako se lahko to doseže.
- Do zdaj ni bilo na voljo dokazil, da visokošolske ustanove uporabljajo statistično modeliranje podatkov, v katerega bi bili vključeni akademiki zunaj področja kariernih storitev, ki bi temeljito pregledali podatkovne sezname in/ali razvijali nove teoretične koncepte za ocenjevanje in merjenje stroškov in koristi ter družbenega pomena različnih vrst ukrepov karijerne pomoči. V nekaterih državah ta pristop dobiva zagon v drugih sektorjih, kot so prostovoljske organizacije ali organizacije skupnosti, s tem ko si prizadevajo obdržati svoj proračun in področje vpliva.

Študija primera 6.8: Zagotavljanje kakovosti prek učnega načrta usposabljanja za svetovalce v visokošolskem izobraževanju v Nemčiji

Združenje za informacije, karierno orientacijo in terapijo na univerzah (GIBeT)– univerzitetno združenje svetovalcev– je razvilo učni načrt usposabljanja za izvajalce storitev karierne orientacije za večjo kakovost in strokovnost služb za svetovanje in usmerjanje v visokošolskem izobraževanju ter z namenom, da se s pomočjo kvalifikacij in certifikatov zagotovi strokovni status tega dela. Učni načrt zajema sklop tečajev usposabljanja, ki jih potrdi komisija za usposabljanje tega združenja, predstavljeni pa so v podatkovni zbirki, ki podpira preglednost ter ponuja prožno in decentralizirano zagotavljanje usposabljanja. V učni načrt so vključeni tečaji o različnih vidikih karierne orientacije in svetovanja na univerzah, in sicer kot začetni in nadaljevalni moduli. Izvajalci storitev lahko glede na najpomembnejše strokovne naloge izbirajo med dvema smerema – izobraževalna karierna orientacija in vodenje izobraževanja. Certifikat dobijo, ko dokažejo, da imajo s tem povezane pridobljene kvalifikacije in končano usposabljanje. Skupnih predpisov glede poklicnega položaja ter izobrazbe in usposabljanja izvajalcev storitev karierne orientacije, ki bi bili podlaga za zagotavljanje kakovosti v visokošolskem izobraževanju v Nemčiji, za zdaj še niso uveljavili. Pričakuje se, da bo certifikat postal dokaz za kakovost in kvalifikacije na tem področju dela.

Študija primera 6.9: Visokošolsko izobraževanje in zagotavljanje kakovosti v Latviji

Službe za podporo študentom usklajujejo pomoč študentom na podlagi preverjeno kakovostnega modela, v okviru katerega izvajajo različne storitve za študente, tudi na področju izobraževanja, kariere, psiholoških vprašanj in pomoči invalidom. Zaradi interdisciplinarne narave razvoja kariere se s celostnim pristopom zagotavlja ustrezna vrsta pomoči in sodelovanje med svetovalci (ter drugim osebjem). Kot centralizirana storitev se karierna orientacija zagotavlja z osebnim svetovanjem, s skupinskimi delavnicami, tematskimi predavanji, dejavnostmi obveščanja in spletnimi viri, vključno s spletnim orodjem E-kariera. Delodajalci lahko prek tega orodja vzpostavijo neposreden stik z morebitnimi kandidati za zaposlitev. Za razširitev kanalov komunikacije se uporabljajo tudi družabna omrežja, kot sta Twitter in Skype. Univerza je skupaj z delodajalci k sodelovanju povabila gostujoče predavatelje, da na tečajih prispevajo najnovejše informacije o razvoju na posameznih področjih. To je del postopka zagotavljanja kakovosti v latvijskem visokošolskem izobraževanju. Gostujoči predavatelji so prihajali s področij kemije, financ, bančništva, informacijske tehnologije, prodaje in drugih programov. V načrtu imajo vzpostavitev enotnega sistema pomoči na institucionalni ravni z različnimi storitvami, ki bi jih zagotovili na različnih ravneh v okviru ustanove povezane v enoten sistem, vključevale pa bi uvedbo vzajemnega mentorstva, tutorstva ter načrtovanje osebnega razvoja, z namenom, da spodbudijo sodelovanje univerze in delodajalcev.

6.5.4 Izobraževanje odraslih

- Udeležba državljanov/ končnih uporabnikov pri organizaciji in razvoju storitev vseživljenjske karijerne orientacije je pomemben korak, ki omogoča večjo vlogo državljanov in prispeva k splošnemu izboljšanju storitev.
- Pogosto se ne upošteva, kako uporabniki storitev vseživljenjske karijerne orientacije zaznavajo te storitve, saj se uporabljajo le standardizirane statistične raziskave o zadovoljstvu strank. To pomeni, da je treba poiskati inovativne rešitve z različnimi kanali, ki vključujejo tako ciljne skupine kot osebne razgovore in odrasle spodbujajo, da dejavno sodelujejo pri zasnovi in poučevanju kariernih storitev. Z zagotavljanjem kakovosti in z dokazili podprtim učenjem, ki sta vključena v skupne evropske raziskovalne projekte, kot kaže nordijski primer 6.10., poteka nadgradnja znanja in ureničevanje akcijskega programa.
- Zaradi kompleksnosti izobraževanja odraslih, kjer je treba upoštevati različne ureditve v javnem, zasebnem in prostovoljskem sektorju ter v skupnosti, kot je na primer „matrica“ za standarde kakovosti, so v Združenem kraljestvu pregledali te standarde (glej primer 6.11), z namenom, da odpravijo nepotrebne birokratske postopke ter poenostavijo zahteve glede spremljanja in ocenjevanja. V nekatere nacionalne standarde je vključena zahteva po izpolnjevanju posebnih poklicnih meril, ki jih razvijajo ter potrjujejo poklicna združenja, z odobravanjem pa jih sprejemajo delodajalci, izvajalci storitev in vlade.
- Z uporabo veččin vodenja kariere v povezavi z samo-spoznavanjem in raziskovanjem kariere se lahko uporabijo spletni sistemi za karierno informiranje. S pomočjo pregleda spletnih možnosti lahko ocenimo, v kolikšnem obsegu spletne aktivnosti vplivajo na boljše akademske rezultate, na uspešne zaključke zahtevnejših tečajev in načrtovanje podiplomskega izobraževanja. Izvajalci in koordinatorji kariernih storitev se morajo bolj jasno izreči o prednostih takih dejavnosti.

Študija primera 6.10: Prispevek uporabnikov k večji kakovosti izobraževanja odraslih v nordijskih državah

Leta 2010 so začeli izvajati projekt o odzivu uporabnikov, ki ga je financirala Nordijska mreža za izobraževanje odraslih, rezultati pa so bili objavljeni konec leta 2011. V projektni skupini so pod vodstvom Centra za strokovno znanje vseživljenjske karijerne orientacije na Univerzi na Islandiji sodelovali raziskovalci z Danske, Finske, Islandije, Norveške in Švedske. Projekt je imel dva glavna cilja: (i) opisati, če in kako, odrasli uporabniki karijerne orientacije vplivajo na storitve, pa tudi primerjati udeležbo uporabnikov v karierni orientaciji odraslih, ter (ii) pri odraslih, ki dostopajo do karierne orientacije v središčih za izobraževanje odraslih, oceniti učne rezultate, ki jih dosežajo v nordijskih državah. V teh državah se izobraževanje odraslih usmerja predvsem na zagotavljanje karierne orientacije pri izobraževanju in osebnih vprašanjih, manj pa na poklicna vprašanja. Izsledki kažejo, da je še veliko možnosti za večjo udeležbo uporabnikov, ki pa se trenutno ne izkoriščajo v celoti.

Študija primera 6.11: Matrica standardov kakovosti v Združenem kraljestvu

Matrica standardov je okvir kakovosti za učinkovito zagotavljanje informacij, svetovanja in/ali karierne orientacije pri učenju in delu, spodbuja pa naj nenehno izboljševanje odnosa med posamezniki in agencijami. Posamezno agencijo vsake tri leta ocenijo zunanji ocenjevalci, od nje pa se zahteva, da si nenehno prizadeva za boljši način zagotavljanja storitev. Matrico standardov so začeli izvajati februarja 2002, dopolnjena pa je bila leta 2005. Leta 2011 so akreditirane agencije in tiste, ki so si to prizadevale postati, preizkusile preoblikovano in revidirano različico in ugotovili so, da je sicer še nedodelana, a sprejemljiva. Z vidika ustanov so preučili: usklajenost s poslovnimi procesi, večjo pozornost na rezultate, povezavo med organizacijskimi cilji in namerami in rezultati storitev, zavzetost za razvoj zaposlenih ter uporabo ciljno zasnovanih ocen, ki podpirajo nenehne izboljšave. Številne agencije po vsej državi so sprejele matrico standardov, zanj pa se vse bolj zanimajo tudi drugod po svetu. Na osnovi teh standardov, ki so intelektualna lastnina Ministrstva za poslovanje, inovacije in veščine ter imajo zaščito kraljeve krone, je akreditiranih več kot 2 100 agencij.

6.5.5 Zaposlovanje

- Ker je brezposelnost še vedno visoka, številni delodajalci pa delovna mesta zapolnjuje brez pomoči javnih zavodov za zaposlovanje, v različnih državah razvijajo nove ukrepe, s katerimi se v procese socialnega vključevanja vključujejo zasebne agencije za zaposlovanje. Tako lahko na primer poteka delovna praksa za brezposelne in/ali izvedba tržnih in brezplačnih projektov v javnih zavodih za zaposlovanje.
- V javnih zavodih za zaposlovanje se praviloma uporabljajo kazalniki uspešnosti, da se oblikujejo in utemeljijo razmerja na centralni in na lokalnih ravneh izvajanja storitev, ter da zagotovijo bolj regionalno in lokalno usmerjene rešitve. V nekaterih primerih so v okviru javnih zavodov za zaposlovanje razvili strategije zgodnjega ukrepanja, osredotočene na aktivno politiko zaposlovanja za izbrane skupine.
- Med številne kvantitativne kazalnike uspešnosti in cilje prištevajo: tržni delež in število prijavljenih prostih delovnih mest, število posredovanih iskalcev zaposlitve, hitrost obdelave novih zahtevkov za socialnovarstvene ukrepe, delež skupin s posebnimi potrebami, število obiskov zaposlenih na zavodu za zaposlovanje pri lokalnih delodajalcih in stopnja delovne aktivnosti udeležencev po koncu programa za aktivno politiko zaposlovanja. Pri subjektivni oceni se lahko uporabijo tudi dodatni kvalitativni cilji. Eden najpomembnejših kazalnikov uspešnosti je prijava iskalcev zaposlitve na evidentirana prosta delovna mesta. Vendar ti kazalniki uspešnosti za zdaj še ne vključujejo vseh dimenzij vseživljenjske karierne orientacije: tako na tem področju še obstajajo možnosti za nadaljnji skupni razvoj.
- Ni lahko meriti učinkov zaposlitev ali usposabljanja, ki si jih uporabniki zagotovijo sami, saj uporaba takih storitev pogosto ni evidentirana. Smiselno bi bilo, da bi se učenje vzajemno dopolnjevalo ob težavah pri merjenju, s katerimi se srečujejo na javnih zavodih za zaposlovanje pri storitvah vseživljenjske karierne orientacije, vključno z uporabo tehnik regresije pri pregledih podatkov o razlikah glede značilnosti iskalcev zaposlitve in pogoji na trgu dela. Z informacijami o trgu delovne sile in s podatkovnimi zbirkami lahko bolje izvajajo podpornе funkcije in se usmerijo na zaposlitvene priložnosti in izboljšanje kompetenc.
- Pojavljajo se nove aktivne politike zaposlovanja, ki si prizadevajo okrepiti sodelovanje

med storitvami pomoči pri zaposlovanju in storitvami vseživljenjske karijerne orientacije za uporabnike. Tako bi lahko zagotavljale visokokakovostno pomoč, npr. v obliki dela na več lokacijah ter po potrebi skupnega poklicnega usposabljanja. V nacionalnih forumih za karierno orientacijo je treba dodatno proučiti ponudbo takih strategij ter učinkovitost različnih struktur, oblik in funkcij. V primeru 3.1 v tretjem poglavju sta opisana vloga in učinek ustanovitve nacionalnega foruma za karierno orientacijo pod vodstvom javnega zavoda za zaposlovanje na Madžarskem.

6.5.6 Socialno vključevanje

- Zaradi številnih prehodov in brezposelnih, ki so to postali v razmerah mikro- ali makroekonomskih pretresov po Evropi se bo povpraševanje po vseživljenjski karierni orientaciji najverjetneje precej povečalo.
- Ob upoštevanju naraščajočih političnih prizadevanj za pomoč mladim brezposelnim, starim zlasti med 18 in 25 let, se navodilo za uspeh glede tega, kaj lahko naredijo oblikovalci politik, glasi, da naj spremljajo učinkovitost programov, tesno povezanih s trgom dela, te informacije pa naj nato uporabijo za povečanje kakovosti programov izobraževanja in usposabljanja.
- Pri zagotavljanju kakovosti in z dokazili podprtem učenju je treba poudarjati, da naj se pomoč ne usmeri le na mlade, ampak tudi na njihove družine in lokalno skupnost.
- Obstaja nevarnost, da iz nekaterih kazalnikov uspešnosti ne bodo jasno razvidne pomanjkljivosti in številnih ovire, ki so z njimi povezane. Prav tako obstaja nevarnost t. i. „stigmatizacije“, ki lahko izvajalce storitev odvrne od evidentiranja podatkov v zvezi s pričakovano produktivnostjo in motiviranostjo strank za sodelovanje pri učenju in/ali delu.
- Pri presoji potreb po varovanju uporabnikov storitev, zlasti najranljivejših v družbi, in spoštovanju njihove zasebnosti ima pomembno vlogo vlada, ki mora obenem tudi zrahljati omejitve, ki se pojavljajo v ustanovah, kjer zaradi skrbi, povezanih z varovanjem uporabnikov storitev, uvajajo nekatere omejene oblike ukrepov karijerne pomoči (npr. prepoved uporabe spletnih strani družabnih omrežij). Pri vzpostavljanju stikov z ranljivimi posamezniki je bistvena uporaba z izkušnjami podprtega učenja in uporaba ukrepov, v katerih sta združena učinkovita raba orodij IKT in informacije o trgu delovne sile.
- V primeru 6.12 je prikazano, kako v izbrani državi spodbujajo izvajalce storitev karijerne orientacije, ki delajo z odraslimi, k natančnejšemu evidentiranju podatkov, da postopno ugotovijo kje so večje možnosti in kaj ustvarja ovire pri kariernem napredku uporabnika storitev.

Študija primera 6.12: Uporaba razvoja in usposabljanja zaposlenih ter sistem za sledenje podatkov o uporabnikih na Irskem

Nacionalni center za karierno orientacijo v izobraževanju je razvil program nadaljnega strokovnega razvoja za izvajalce storitev karierne orientacije¹⁰ z namenom, da se ti natančneje usmerijo na posamezne potrebe in/ali vprašanja strank. Program je zasnovan v prizmi potreb posebnih skupin, upravičenih do pobude „Adult Educational Guidance Initiative“ (pobuda za izobraževalno usmerjanje odraslih). V sistem za upravljanje karierne orientacije odraslih, ki so ga razvili v posvetovanju z izvajalci karierne orientacije, so vključeni podatki o uporabnikih, ki jih obveščajo o dejavnostih na lokalni in nacionalni ravni. Oblikovalci politik in izvajalci storitev lahko prepoznajo ovire, ki jih imajo uporabniki in na osnovi pozitivnih rešitev presodijo učinke svojega dela in hkrati odpravijo morebitne pomanjkljivosti. Nacionalni center za karierno orientacijo v izobraževanju ponuja smernice, s katerimi razvijajo obsežno zbirko dokazil. Program stalnega poklicnega razvoja je usmerjen na praktično uporabo podatkov, evidentiranih ob zagotavljanju storitev, ter na pregled veščin izvajalcev storitev, da lahko uporabijo ustvarjalne prijeme, zlasti pri težko dosegljivih posameznikih in skupinah. Nacionalni center za karierno orientacijo v izobraževanju je podprl razvoj na področju zagotavljanja kakovosti, tako da je pripravil spletni priročnik o tej pobudi s primeri dobrih praks na področju storitev. Priročnik uporabljajo na lokalni ravni za uvajalno usposabljanje novo zaposlenih ter kot pripomoček pri storitvah karierne orientacije .

6.5.7 Medsektorski elementi

V mnoge navedene študije primerov so vključeni medsektorski elementi. Nekatere države so se poleg tega na vprašanja glede kakovosti in dokazil odzvale na medsektorski podlagi, z namenom, da bi razvile čim bolj skladen sistem vseživljenjske karierne orientacije. V Nemčiji Nacionalni forum za karierno orientacijo na primer povezuje številne agencije z namenom, da preverijo skrb za zagotavljanje kakovosti, izkustveno učenje in z izkušnjami podprto oblikovanje politike (glej primer 6.13).

¹⁰ Svetovalci za karierno orientacijo, ki so zaključili podiplomski študij, sodelujejo z referenti za informacije, ki imajo spričevalo o zaključku srednješolskega izobraževanja.

Študija primera 6.13: Razvijanje nacionalnega sistema za zagotavljanje kakovosti v Nemčiji

V Nemčiji od ukinitve državnega monopola leta 1998 nimajo zakonodajnih ali dogovorjenih standardov kakovosti za vso državo na področju karierne orientacije. Razvoj kakovosti in strategije za kakovost so bile prepuščene trgu. Skladno s tem sta nemški Nacionalni forum za karierno orientacijo in Inštitut za izobraževalne vede na Univerzi v Heidelbergu leta 2008 začela med oblikovalci politik, pomembnimi deležniki in zainteresiranimi za razvoj kariernega svetovanja izvajati „odprti postopek usklajevanja“ na področju karierne orientacije po vsej državi, da bi tako oblikovali skupni okvir za razvoj kakovosti v karierni orientaciji. S finančno podporo Zveznega ministrstva za izobraževanje in znanost so razvili pripomočke, ki jih je preskusilo manjše število izvajalcev storitev, in sicer:

- katalog skupno razvitih in dogovorjenih meril kakovosti s kazalniki in predlogi na področju instrumentov za merjenje;
- okvir za zagotavljanje kakovosti kot pripomoček za izvajalce storitev pri prizadevanjih za kakovost;
- skupno razvit in dogovorjen profil kompetenc izvajalcev storitev.

Rezultati so bili objavljeni januarja 2011, ko so začeli projekt tudi izvajati. Te rezultate je do sredine leta 2014 nadgradil nadaljevalni projekt s finančno podporo ministrstva. Eden od njegovih ciljev je prepričati oblikovalce politik na nacionalni, regionalni in lokalni ravni ter vodje in strokovnjake o gospodarskih in družbenih koristih visokokakovostnih storitev karierne orientacije s prikazom rezultatov in učinka naložb v kakovost.

Dodatne podrobnosti vseh študij primerov iz tega nabora orodij so na voljo v zbirki podatkov mreže ELGPN (<http://elgpn.eu>).



Usklajevanje in sodelovanje

7.1 Uvod

V tem poglavju se obravnavajo vprašanja politike, povezana s sodelovanjem in usklajevanjem pri storitvah vseživljenjske karijerne orientacije. Razlog za oblikovanje nacionalnih, regionalnih in/ali lokalnih forumov v karierni orientaciji, je v združevanju različnih zainteresiranih strani za izvedbo skupnih nalog, s čemer dosežemo sinergijo skupnih prizadevanj. Taka prizadevanja lahko zajemajo: razvoj usklajenih strategij vseživljenjske karijerne orientacije ali posebnih strategij, kot so okviri kakovosti, ali praktično vsakodnevno usklajevanje kariernih predstavitev ali priprave kariernih sejmov.

Poglavje je razdeljeno na štiri razdelke: vprašanja politike (7.2), vprašanja, ki jih morajo obravnavati politike (7.3), morebitno neprekinjeno razvijanje ukrepov politike (7.4) ter posledice za šest področij politike– osnovne šole (7.5.1), poklicno izobraževanje in usposabljanje (7.5.2), visokošolsko izobraževanje (7.5.3), izobraževanje odraslih (7.5.4), zaposlovanje (7.5.5) in socialno vključevanje (7.5.6).

7.2 Vprašanja politike

- V skladu s četrto prednostno nalogo iz Resolucije Sveta Evrope iz leta 2008¹¹ si je treba prizadevati za: „spodbujanje usklajevanja in sodelovanja med različnimi akterji na nacionalni, regionalni in lokalni ravni“. To pomeni, da je za učinkovite in usklajene storitve karijerne orientacije bistveno med-sektorsko povezovanje
- Večina evropskih držav se je pri poskusu, da bi bolje uskladile ter povezale politike in sisteme za zagotavljanje karijerne orientacije, znašla pred nevarnostjo razdrobitve in „sektoriizacije“. Različne storitve karijerne orientacije imajo lastno zgodovino, cilje, metode in proračune: delujejo v strukturnem kolesju. Kljub temu morajo zagotavljati karierno orientacijo v vseživljenjski perspektivi, kar bi bilo v idealnem primeru povezano v celovit in skladen sistem. Za zdaj je v večini držav to vizija za prihodnost, ne pa stvarnost.

¹¹ Svet Evropske unije: Boljše vključevanje vseživljenjske karijerne orientacije v strategije vseživljenjskega učenja (2008). 15030/08, EDUC 257 SOC 653.

- Vseživljenjska karierna orientacija je bistvena sestavina strategij za vseživljenjsko učenje na nacionalni, regionalni in lokalni ravni ter na evropski ravni. V družbi znanja, za kar si prizadeva Evropska unija, ima osrednjo vlogo za uspeh teh strategij skladen sistem karierne orientacije za vse starostne skupine in vse državljane, saj jim pomaga napredovati na njihovi življenjski poti.
- Pomemben vidik teh prizadevanj je vzpostavitev lokalnih, regionalnih in nacionalnih forumov za karierno orientacijo ter sorodnih mehanizmov usklajevanja, ki povezujejo izvajalce in zainteresirane strani v partnerstvih. Regionalni forumi lahko dopolnjujejo nacionalne in jih podpirajo ali pa, kot je to primer v državah z decentralizirano vlado, delujejo kot posebni mehanizmi z nacionalnimi povezavami.
- Pri vzpostavljanju nacionalnih forumov/mehanizmov za karierno orientacijo je Cedefop¹² opredelil deset „ključnih sporočil“, tj. predlogov, o katerih je dobro razmisliti v postopku oblikovanja nacionalnih forumov, in sicer:
 - (1) narediti jasno povezavo med vseživljenjskim učenjem in strategijami zaposlitvenih možnosti;
 - (2) vzpostaviti skupna pojmovna orodja in terminologijo;
 - (3) biti selektiven pri izboru sodelujočih;
 - (4) imeti jasno določene naloge in vloge;
 - (5) imeti močne zagovornike in močno zavezo ključnih udeležencev;
 - (6) jasno opredeliti povezavo z vlado;
 - (7) imeti neodvisno tajništvo;
 - (8) zagotoviti izvajanje ključnih nalog;
 - (9) zavedati se tveganja konflikta vlog;
 - (10) prizadevati si delovati s stališča posameznega državljana.

Ta ključna sporočila morajo pristojni pregledati in pojasniti, še posebej v zvezi z mehanizmi sodelovanja in usklajevanja na vseh ravneh – nacionalni, regionalni in lokalni – ter pri čezmejnem, medregionalnem in mednacionalnem sodelovanju.

- Glede na intenzivnost povezav ločimo tri ravni:
 - *komunikacija*, ki lahko vključuje izmenjavo informacij ter raziskovanje možnosti za sodelovanje in usklajevanje;
 - *sodelovanje* partnerjev v okviru obstoječih struktur. Po naravi je lahko večinoma neformalno in temelji na sporazumu o sodelovanju, pri čemer vsak partner ohrani pristojnosti za sprejemanje odločitev;
 - *usklajevanje*. Za to je običajno potrebna struktura za usklajevanje z operativnimi pristojnostmi in finančnimi sredstvi (ter po možnosti pogodba ali pravno pooblastilo).

Malo nacionalnih ali regionalnih forumov/mehanizmov deluje na ravni usklajevanja, večina jih deluje na ravni komunikacije in nekaj na ravni sodelovanja, nekateri pa so le forumi za razprave ali dialog.

7.3 Vprašanja, ki jih morajo obravnavati politike

- Kakšno *vlogo* imajo forumi/mehanizmi za karierno orientacijo? Razlikujemo štiri vloge, ki jih je treba natančneje opredeliti, saj niso izključevalne. Mnogi forumi/mehanizmi imajo več vlog, in sicer:
 - *dialog*: platforma, na kateri lahko snovalci in izvajalci karierne orientacije ter zainteresirani deležniki razpravljajo ter si izmenjujejo informacije in stališča, njegov najpomembnejši rezultat pa je doseči skupno razumevanje in prostovoljno uskladiti dejavnosti;
 - *posvetovanje*: organ, vzpostavljen večinoma kot odzivni posvetovalni odbor za vladne pobude in politike;

¹² Cedefop: „Establishing and Developing National Lifelong Guidance Policy Forums: a Manual for Policy-Makers and Stakeholders“ (2010), Panorama Series 153, Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije.

- *razvoj politike*: proaktiven forum za spodbujanje vseživljenjske karijerne orientacije s konkretnimi predlogi in pobudami politike;
- *razvoj sistemov*: mesto za razvoj in obravnavo konkretnih, praktično usmerjenih vprašanj v okviru vseživljenjske karijerne orientacije (npr. okviri za zagotavljanje kakovosti ali zagotavljanje usposabljanja).
- Kdo odloča o *članstvu* v forumih/mehanizmi na nacionalni/regionalni in lokalni ravni? Vanje so lahko vključeni predstavniki državnih ministrstev, pristojnih za zagotavljanje karijerne orientacije, zlasti ministrstvi za izobraževanje in zaposlovanje, ter predstavniki ustanov, ki izvajajo najpomembnejše storitve karijerne orientacije, med katerimi imajo pomembno vlogo javni zavodi za zaposlovanje. V nekaterih forumih/mehanizmi so dejavni tudi drugi pomembni akterji, kot so socialni partnerji, združenja strokovnjakov s področja karijerne orientacije in predstavniki posameznih skupin uporabnikov (starši, študentje, starejši občani, etnične manjšine, invalidi itd.).
- Kakšne *funkcije* imajo forumi/mehanizmi? Ločimo lahko šest glavnih funkcij:
 - *izboljšanje kakovosti* – forum za razpravo o ključnih vprašanjih politike, uporaba skupne opredelitve karijerne orientacije, razvoj skupne terminologije na področju karijerne orientacije;
 - *spodbujanje sodelovanja* – pospeševanje sodelovanja in usklajevanja med agencijami pri posebnih dejavnosti (dogodki, projekti, raziskave), sprejemanje pobud z različnih področij o vprašanjih, ki povezujejo več storitev ali sektorjev;
 - *opredelitev potreb državljanov* – preučitev obstoječih storitev in ugotavljanje pomanjkljivosti, priprava raziskav o uporabnikih in javnih posvetovanj, razvijanje modelov za kompetence vodenja kariere za državljane;
 - *izboljšanje zasnove storitev in njihova izpolnitev, vključno s kakovostjo* – razvijanje standardov kakovosti in sistemov za zagotavljanje kakovosti, razvijanje modelov za kompetence in načinov potrjevanja kompetenc za izvajalce storitev karijerne orientacije;
- *vpliv na politiko* – razvoj učinkovitejših struktur in strategij za podporo zagotavljanja vseživljenjske karijerne orientacije, spodbujanje vseživljenjske karijerne orientacije kot bistvenega dela nacionalnih politik za učenje, izobraževanje in socialno vključevanje, prizadevanje za politično podporo pri odpravi ovir v obstoječi vseživljenjski karierni orientaciji;
- *koristi mednarodnega sodelovanja* – podpora nacionalnim predstavnikom v mreži ELGPN, podpora nacionalne udeležbe pri razvoju mednarodne politike, razširjanje inovacij in najboljših praks, ustvarjenih v evropskih in mednarodnih projektih.
- Kakšen *status* in *mandat* ima forum/mehanizem? Med strukturalno in organizacijsko vprašanja se vključujejo:
 - *status* – ali bi moral biti forum/mehanizem formalna struktura, po možnosti opredeljena v zakonodaji, ali bolj neformalna ustanova, ter v kakšnem odnosu bi morala biti do vlade;
 - *sestava članstva* – katere akterje in zainteresirane praktike in teoretike karijerne orientacije povabiti k udeležbi;
 - *sredstva* – kakšno financiranje in podporo potrebuje za opravljanje nalog ter kako ju zagotavljati;
 - *vodstvo* – ali bi moral imeti forum/mehanizem predsednika ali ne, kako ga izbrati (z imenovanjem ali volitvami), ali je potreben izvršni odbor in kako zagotavljati storitve tajništva;
 - *postopki sprejemanja odločitev* – ali bi moral forum/mehanizem sprejemati odločitve (in če da), kako jih doseči (s soglasjem, navadno ali kvalificirano večino);

- *Komunikacijski kanali*– kako naj bi forum sporočal ugotovitve in rezultate svojih dejavnosti in komu.
- Kateri splošni *pristopi oblikovanja politik* so sprejeti? Pri njihovem razlikovanju lahko pomaga razvrščanje na:
 - pristop *odzivanja na težave*, ki zrcali in podpira nacionalne/regionalne/lokalne politike karierne orientacije;
 - *kritičen* pristop, s katerim se izrazi dvom o nacionalnih/regionalnih/lokalnih politikah karierne orientacije;
 - *proaktiven* pristop, ki izoblikuje nacionalne/regionalne/lokalne politike karierne orientacije.
- Kako je opredeljen *sektorski pristop* forumov/mehanizmov? Čeprav države zaznavajo veliko možnosti v večjem usklajevanju ter sodelovanju na podlagi mrežnega povezovanja in partnerstev med sektorji in organizacijami, zaznavajo tudi omejitve in izzive. To je pogosto povezano z različnimi načini dela med sektorji (npr. med izobraževanjem in zaposlovanjem). Sektorji imajo pogosto tudi različne strukture ter posebna pooblastila, ki temeljijo na predpisih, v katerih so določeni njihovo financiranje, metode dela in odgovornosti. Včasih v sektorjih in ustanovah tekmujejo za ista omejena sredstva. Poleg tega lahko sektorski protekcionizem povzroči pomanjkanje sinergij in kontinuitete, ker postane ohranjanje odnosov med organizacijami preveč zapleteno, kar lahko okrepi med-sektorske stereotipe.
- Kakšen je *cilj regionalnih* forumov/mehanizmov? Pomembno vprašanje politike je, ali oblikovati neodvisne forume/mehanizme na lokalni, regionalni in tudi nacionalni ravni, tj. vzpostaviti vrsto mehanizmov usklajevanja in sodelovanja, ki v veliki meri delujejo kot srečanja sodelujočih partnerjev. Trenutno je veliko nacionalnega usklajevanja odvisnega od posameznih ministrstev (za izobraževanje ali zaposlovanje), tisti, ki so vzpostavili resnično

medsektorski nacionalni forum, pa se trudijo ohraniti neodvisnost.

- Kako so organizirani *odnosi med forumi/mehanizmi na različnih ravneh*? Odnosi in povezave med nacionalnimi, regionalnimi in lokalnimi forumi/mehanizmi so bistveni za celovit pristop k vseživljenjski karierni orientaciji. Postavljanje temeljev na regionalni ravni bi lahko bila prvotna stopnja oblikovanja nacionalnega foruma, kar je bistveno pri oblikovanju operativnih partnerstev. Ločimo med štirimi razsežnostmi regionalnega sodelovanja in usklajevanja, to so:
 - (1) *znotraj regionalna* – povezave v regiji, med strukturnimi nosilci razvoja in različnimi sektorji;
 - (2) *medregionalna* – povezave prek sosednjih regionalnih meja;
 - (3) *transregionalna* – povezave med več regijami v tematskih skupinah;
 - (4) *čeznacionalna* – regionalne povezave prek nacionalnih meja.

Izmed naštetega je najpogostejša (1), (2) je redka, (3) in (4) pa sta izjemi.

- Kako bi lahko delovala podpora za sodelovanje in usklajevanje karierne orientacije *med regijami prek nacionalnih meja*? Tesno medinstitucionalno sodelovanje med regijami v sosednjih državah je lahko pomembna priložnost politike pri nadaljnjem razvoju sodelovanja in usklajevanja karierne orientacije na medregionalni osnovi. Takšne dejavnosti bi odražale politike mobilnosti na področju izobraževanja, trga dela in socialnih politik v Evropski uniji. V mreži ELGPN pa bi se z njimi krepila prizadevanja v smislu močnejše regionalne razsežnosti, postavljeni ob bok nacionalni, ki je bila do zdaj najpomembnejša.
- Kakšne vrste *medregionalnih pristopov* bi lahko bile koristne in učinkovite? V nekaterih upravno in politično regijsko razvitih državah se lahko z medregionalnim pristopom poenostavita sodelovanje in usklajevanje na

področju karijerne orientacije. Ta bi v praksi vključeval različna medregionalna in znotraj regionalna vprašanja, kot na primer:

- podporo pri vzpostavljanju regionalnega medsektorskih forumov/ platform/ partnerstev/ reprezentativnih struktur za usklajevanje in sodelovanje;
- spodbujanje regionalnega medsektorskega usposabljanja za strokovnjake na področju karijerne orientacije, npr. na področju karijerne orientacije za odrasle za lažje posredovanje in ohranjanje osebnih povezav med izvajalci storitev;
- spodbujanje skupnega načrtovanja in razvoja programov pridobivanja delovnih izkušenj po učnem načrtu, ogled delovnih mest, izobraževalni obiski na delovnem mestu, poskusni izobraževalni tečaji, izobraževalni/ zaposlitveni sejmi itd.;
- spodbujanje usklajenih dejavnosti karijerne orientacije na delovnem mestu in drugih skupnih projektov pri karierni orientaciji;
- spodbujanje načrtovanja regionalnih in letnih tematskih dejavnosti karijerne orientacije;
- ocenjevanje učinkovitosti različnih modelov/pristopov karijerne orientacije (pri čemer se moramo zavedati, da vsega ni mogoče takoj kvantitativno izmeriti).

7.4 Ukrepi politike

Forumi in sorodni mehanizmi imajo lahko glede na državno ureditev, razmerje med centralizacijo in decentralizacijo, stopnjo profesionalizacije, navade itd. različne oblike na nacionalni, regionalni in lokalni ravni. Tri orodja za samoocenjevanje, opisana v nadaljevanju, so zasnovana za pomoč pri pregledu obstoječih mehanizmov in preučitvi prihodnjih smeri razvoja:

Orodje 7.1: Referenčne točke za razvoj politike in sistemov vseživljenjske karijerne orientacije

Ministrstva, socialni partnerji, civilna družba, združenja izvajalcev storitev karijerne orientacije ter druge zainteresirane strani morajo prispevati k strateškemu prizadevanju za razvoj in spodbujanje politik in sistemov vseživljenjske karijerne orientacije. Z orodjem 7.1 lahko razvrstimo obstoječe stanje na lestvici: od neobstoječih struktur ali postopkov do dobro razvitega in sistematičnega pristopa k mehanizmu sodelovanja/usklajevanja za razvoj politike in sistemov vseživljenjske karijerne orientacije na nacionalni, regionalni in/ali lokalni ravni.

Orodje 7.2: Referenčne točke za forume ali sorodne mehanizme politike vseživljenjske karijerne orientacije

Ta del orodja za samoocenjevanje temelji na ugotovitvah in ključnih sporočilih priročnika Cedefop a (leto 2010). Pojem „forum“ lahko zajema vrsto različnih mehanizmov sodelovanja in usklajevanja, med obema poloma pa je vrsta različnih možnosti politike.

Orodje 7.3: Ravni delovanja foruma ali sorodnega mehanizma

Kot je navedeno v razdelku 7.2, lahko forumi za vseživljenjsko karierno orientacijo delujejo na eni od treh stopenj: *obveščanje*, *sodelovanje* in *usklajevanje*. Prva stopnja (obveščanje) je lahko, na primer, delovna skupina, mreža ali pa skupina strokovnjakov, druga stopnja (sodelovanje), lahko obsega dogovore za sodelovanje v zvezi s posebnimi nalogami, tretja stopnja (usklajevanje) pa praviloma potrebuje bolj formalno in trajnostno strukturo.

Orodje 7.1: Referenčne točke za razvoj politike in sistemov vseživljenjske karijerne orientacije

| I.1 Politika partnerstva | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| med vlado, ministrstvi, socialnimi partnerji in civilno družbo ni strukturiranega sodelovanja glede politike in sistemov vseživljenjske karijerne orientacije | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | nacionalno partnerstvo za vseživljenjsko karierno orientacijo svetuje o vrsti nacionalnih strategij (o izobraževanju, zaposlovanju, socialnem vključevanju) in akcijskih načrtih ter prispeva k dejavnostim mreže ELGPN |
| I.2 Sredstva za podporo politike | | |
| ni sistematičnega dodeljevanja sredstev v podporo izvajanja politike vseživljenjske karijerne orientacije in usklajenega zagotavljanja storitev | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | jasno se lahko ugotovi, da so finančna sredstva za razvoj sistemov vseživljenjske karijerne orientacije dodeljena iz proračuna za izobraževanje in zaposlovanje; v nacionalni razvoj vseživljenjske karijerne orientacije je vključena finančna zaveza nevladnih partnerjev |
| I.3 Proces priprave politike | | |
| ni dokazov o jasno razpoznavni ali pregledni politiki vseživljenjske karijerne orientacije v sektorju izobraževanja | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | v nacionalni načrt gospodarskega razvoja je vključeno posebno poglavje o vseživljenjski karierni orientaciji s podrobno opisanimi posebnimi in dopolnilnimi cilji za področja politike izobraževanja, zaposlovanja in socialnega vključevanja |
| I.4 Spremljanje in ocenjevanje | | |
| ni sistema za spremljanje in ocenjevanje razvoja vseživljenjske karijerne orientacije | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | v nadaljnje reforme politike in akcijske načrte v sektorjih izobraževanja in zaposlovanja so vključena priporočila spremljanja in ocenjevanja razvoja ter dejavnosti vseživljenjske karijerne orientacije |
| I.5 Izmenjava zanimivih praks | | |
| izvajalci storitev vseživljenjske karijerne orientacije si primerov dobre prakse ne izmenjujejo načrtno | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | rezultati nacionalnih/regionalnih/ lokalnih/ medregionalnih idr. praks so vsem na voljo prek spletnih zbirk podatkov, vključno z multimedijo |

Orodje 7.2: Referenčne točke za forume ali sorodne mehanizme politike vseživljenjske karierne orientacije

| II.1 Povezava s strategijami vseživljenjskega učenja in zaposljivosti | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| v politikah ali praksi ni nobenih povezav med vprašanji vseživljenjske karierne orientacije in vseživljenjskega učenja/ zaposlovanja/ socialnimi politikami | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | jasna, z odločitvami podprta nacionalna/ regionalna/ lokalna politika in strategija za vseživljenjsko karierno orientacijo je opredeljena kot sestavni del nacionalnih/regionalnih/lokalnih politik vseživljenjskega učenja in zaposlovanja/ socialnih zadev |
| II.2 Skupne opredelitve in terminologija | | |
| v forumu se ne razpravlja o izrazih in opredelitvah v različnih kontekstih karierne orientacije | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | jasno skupno razumevanje izrazov in opredelitev karierne orientacije v različnih okvirih |
| II.3 Izbira udeležencev | | |
| II.3.1 udeležba v forumu je bolj neformalna, naključna ali prek osebnih poznanstev | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | Ključni akterji v forumu so opredeljeni in imenovani po jasno določenem in splošno sprejetem postopku |
| II.3.2 zastopnost v forumu je razdrobljena in neuravnotežena | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | v forumu vse pomembne akterje in udeležene strani zastopajo delegati z jasnimi pooblastilom |
| II.3.3 status debatnega foruma brez uradnih pristojnosti (izhaja iz števila udeležencev, pooblastila in sestave foruma) | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | število udeležencev ter jasna pooblastila delegatov zagotavljajo usmerjene in učinkovite dejavnosti foruma |
| II.3.4 ni strukturiranega in raznovrstnega delovnega postopka | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | v forumu se lahko za posebne naloge in vprašanja oblikujejo podskupine ali delovne skupine |
| II.4 Jasno opredeljene naloge in vloge | | |
| II.4.1 ni pisne zaveze ali skupne ozaveščenosti o ciljih, nalogah in vlogah foruma | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | jasno opredeljena vrsta ciljev, namenov, nalog in vlog foruma |
| II.4.2 forum deluje brez jasnega organizacijskega postopka | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | forum deluje po jasnem organizacijskem postopku, in sicer: določanje ciljev, urnik in dokumentacija za udeležence in zastopane organizacije ter politične partnerje in politike |

| II.5 Močni zagovorniki in močna zaveza glavnih strani | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| II.5.1 vodstvo ni jasno določeno | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | vodstvo je jasno določeno, sprejemajo ga vsi udeleženci, organizacije in zainteresirane strani |
| II.5.2 strokovno vodstvo foruma ni jasno razpoznavno in ni dobro sprejeto | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | forum vodijo osebe, ki so spoštovane na strokovnem področju, ter lahko dejavno vključijo udeležence in pomembne partnerje |
| II.6 Povezava z vlado | | |
| II.6.1 ni skupnega dogovora o povezavi med forumom in vlado na nacionalni/ regionalni/ lokalni ravni | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | jasno določena in dobro sprejeta povezava med forumom in vlado na nacionalni/ regionalni/ lokalni ravni |
| II.6.2 ni skupnega razumevanja in ozaveščenosti o pomenu postopkov obveščanja | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | jasna ozaveščenost in zaveza glede postopkov obveščanja med forumom, vlado, javnostjo in mediji |
| II.7 Neodvisen sekretariat | | |
| ni upravne in/ali organizacijske podlage za forum | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | upravne in organizacijske funkcije foruma so dobro razvite, jasne in učinkovite, imajo stabilna finančna sredstva, sprejemajo pa jih vse zainteresirane strani in vsi člani foruma |
| II.8 Odprava razhajanj pri misiji | | |
| nejasni vplivi na razvoj ali spremembe ciljev, nalog in vlog | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | močna zaveza med člani foruma glede vlog in nalog; cilji, nameni, vloge in naloge se odprto preučujejo ter vključujejo vse udeležence |
| II.9 Zavedati se tveganja konflikta vlog | | |
| ni skupnega razumevanja in obravnavanja različnih vlog in možnih konfliktov | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | delo v forumu temelji na skupni ozaveščenosti glede učinkov in koristi na vseh področjih vseživljenjske kariere in orientacije v različnih sektorjih; morebitna konkurenca glede vlog, nalog, finančnih sredstev in političnega vpliva se v forumu obravnava složno |
| II.10 Delo s stališča posameznega državljana | | |
| pri dejavnostih foruma se institucionalni, organizacijski in politični interesi osredotočajo na vpliv, moč in motivacijo | ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ | dejavnosti v forumu se osredotočajo na potrebe in zahteve posameznih uporabnikov ter koristi zanje na vseh področjih vseživljenjske kariere in orientacije |

Orodje 7.3: Stopnje delovanja foruma ali sorodnega mehanizma

| Raven | Intenzivnost povezav |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Komunikacija: <i>osrednja vloga nacionalnega/regionalnega/lokalnega foruma ali sorodnega mehanizma je:</i> | |
| povezovati akterje in zainteresirane strani na področju vseživljenjske karijerne orientacije | sploh ne v veliki meri ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ |
| izmenjavati informacije in izkušnje na področju vseživljenjske karijerne orientacije na nacionalni/regionalni/lokalni ravni | sploh ne v veliki meri ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ |
| dokumentirati in objavljati vprašanja, teme in primere praks s področja vseživljenjske karijerne orientacije | sploh ne v veliki meri ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ |
| raziskati možnosti za sodelovanje in usklajevanje na področju vseživljenjske karijerne orientacije | sploh ne v veliki meri ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ |
| Sodelovanje: <i>osrednja vloga nacionalnega/regionalnega/lokalnega foruma ali sorodnega mehanizma je:</i> | |
| začeti ali izboljšati sodelovanje, večinoma neformalno, med akterji in zainteresiranimi stranmi na področju vseživljenjske karijerne orientacije | sploh ne v veliki meri ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ |
| dajati pobude in podporo za sodelovanje akterjev in zainteresiranih strani na področju vseživljenjske karijerne orientacije v okviru obstoječih struktur | sploh ne v veliki meri ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ |
| razvijati dejavnosti sodelovanja med akterji in zainteresiranimi stranmi na področju vseživljenjske karijerne orientacije na podlagi sporazuma o sodelovanju | sploh ne v veliki meri ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ |
| prispevati k dejavnostim sodelovanja, pri čemer vsak partner ohrani pristojnosti za sprejemanje odločitev | sploh ne v veliki meri ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ |
| Usklajevanje: <i>osrednja vloga nacionalnega/regionalnega/lokalnega foruma ali sorodnega mehanizma je:</i> | |
| delovati kot usmerjevalna skupina za izvajalce in zainteresirane strani na področju vseživljenjske karijerne orientacije na nacionalni/regionalni/lokalni ravni | sploh ne v veliki meri ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ |
| biti usklajena struktura z operativnimi pristojnostmi in finančnimi sredstvi | sploh ne v veliki meri ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ |
| delovati kot struktura usklajevanja na podlagi pogodbe ali pravnega pooblastila | sploh ne v veliki meri ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ |
| delovati kot uraden politični organ na področju vseživljenjske karijerne orientacije v okviru vseživljenjskega učenja po pooblastilu ustreznih nacionalnih/regionalnih/lokalnih organov | sploh ne v veliki meri ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ |

7.5 Vključitev področij politike

Dobro delujoči mehanizmi usklajevanja in sodelovanja med ponudniki karijerne orientacije in zainteresiranimi stranmi na nacionalni, regionalni in lokalni ravni imajo različne posledice za različne sektorje.

7.5.1 Osnovne šole

Osnovne šole morajo sodelovati z zainteresiranimi stranmi in partnerji zunaj šol, da lahko uporabijo različne vire in sredstva karijerne orientacije ter učne izkušnje, ki jih lahko ponudijo učencem.

Pri tem so bistveni:

- dodatna pomoč za tiste, ki zgodaj opustijo šolanje, v sodelovanju z dosegljivimi oblikami svetovalne pomoči;
- usmerjenost šolskega učnega načrta v ustvarjalnost, inovativnost in podjetništvo v sodelovanju z zainteresiranimi stranmi v lokalnem okolju in partnerji;
- povezave s ponudniki možnosti za pridobivanje delovnih izkušenj, iger vlog in poskusnih tečajev;
- merila za sodelovanje na vseh pomembnih točkah prehoda od predšolskega izobraževanja in izobraževanja v zgodnjem otroštvu do višjega srednješolskega izobraževanja;
- organizirano sodelovanje med zainteresiranimi stranmi in izvajalci storitev v različnih sektorjih;
- povratne informacije med sektorjem izobraževanja in poklicnimi področji, univerzo in delodajalci.

7.5.2 Poklicno izobraževanje in usposabljanje

Pri začetnem ter nadaljevalnem poklicnem izobraževanju in usposabljanju je potrebno sodelovanje z zainteresiranimi stranmi in partnerji zunaj izobraževalnih ustanov z namenom, da se podpre pomen zagotavljanja tega izobraževanja v svetu dela in za kariere dijakov v prihodnosti.

Pri tem so bistveni:

- karierna orientacija/svetovanje, da se v sodelovanju z izvajalci storitev podpro orodja za mobilnost EU;
- tesnejše povezave z delodajalci, obrtnimi zbornicami, delovnimi organizacijami in javnimi zavodi za zaposlovanje; načrtovalci usposabljanja morajo sodelovati s trgom dela, da razvijejo tako poklicno izobraževanje in usposabljanje, ki bo ustrezalo potrebam trga dela;
- komunikacijske strategije med svetom dela ter poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem za opredelitev potreb in zahtev podjetij in delodajalcev glede poklicnega izobraževanja in usposabljanja;

njem za opredelitev potreb in zahtev podjetij in delodajalcev glede poklicnega izobraževanja in usposabljanja;

- obveščanje o splošnih izobraževalnih shemah in shemah poklicnega izobraževanja in usposabljanja/ pripravništev in sodelovanje med njimi;
- ustvarjanje delovnih mest in podjetništvo, v katerem se lahko s karierno orientacijo poenostavijo povezave med ponudniki zaposlitve, podjetniki in inovacijami.

7.5.3 Visokošolsko izobraževanje

Pri zagotavljanju tekočih prehodov za študente, zlasti ob začetku in na koncu izobraževanja, je pomembno, da so visokošolske izobraževalne ustanove povezane z zunanjimi storitvami karierne orientacije, partnerji in zainteresiranimi stranmi ter da se vzpostavijo učinkovite povezave s svetom dela.

Pri tem so bistveni elementi:

- poenostavitev uspešne izbire in omogočanje lažjih prehodov pred začetkom visokošolskega izobraževanja;
- priprava študentov na akademski študij s poskusnimi urami študijskih programov, poenostavljena s sodelovanjem služb za karierno orientacijo in ponudnikov izobraževanja;
- povezave z delodajalci in študentskimi organizacijami ter razvoj kompetenc svetovalcev: vertikalno komunikacija in sodelovanje (npr. z višjim srednješolskim izobraževanjem) – in horizontalno (med različnimi sektorji visokošolskega izobraževanja: univerzami, univerzami uporabnih znanosti, akademijami in ponudniki akademskih študijskih programov);
- utrjevanje kontinuitete razvoja veščin vodenja kariere med srednješolskim in visokošolskim izobraževanjem;
- izboljšanje prehodov med sekundarnim srednješolskim/poklicnim izobraževanjem in

usposabljanjem ter visokošolskim izobraževanjem;

- pomoč študentom ob koncu izobraževanja v smeri iskanja zaposlitve in ustvarjanja delovnih mest;
- podpora študentom, ponovno vključenim v visokošolsko izobraževanje, pri nadaljevanju tega izobraževanja;
- podpora vlogi visokošolskega izobraževanja pri začetnem in nadaljevalnem usposabljanju kariernih svetovalcev in drugih zaposlenih na tem področju ter pri ustreznih raziskavah.

7.5.4 Izobraževanje odraslih

Pri nadgradnji znanja in veščin prožne delovne sile ter pri osebnih, poklicnih in družbenih potrebah v vseh življenjskih obdobjih imata osrednji pomen izobraževanje in usposabljanje odraslih. Za privlačne in koristne priložnosti za učenje, ki zaobjemajo ne le formalno, temveč tudi neformalno in priložnostno učenje, sta pomembna procesa sodelovanja in usklajevanje pri storitvah karijerne orientacije.

Pri tem so bistveni elementi:

- izboljšanje motivacije udeležencev na področju izobraževanja odraslih;
- spodbujanje vloge karijerne orientacije pri priznavanju predhodnega izkustvenega učenja in učenja na delovnem mestu, skupaj s formalnim, neformalnim in priložnostnim učenjem;
- prepoznavanje in oblikovanje ponudb za učenje, ki ustrezajo potrebam in zahtevam odraslih na vseh življenjskih stopnjah, vključno s potrebami v tretjem življenjskem obdobju;
- krepitev vloge socialnih partnerjev in podjetij pri zagotavljanju karijerne orientacije;
- pospeševanje razvoja veščin vodenja kariere za odrasle na delovnem mestu.

7.5.5 Zaposlovanje

Sodelovanje in usklajevanje podpirata razvoj novih kompetenc, s katerimi lahko posamezniki učinkoviteje delujejo na hitro spreminjajočih se trgih dela.

Pri tem so bistveni elementi:

- povezave z mrežami javnih zavodov za zaposlovanje, podpora dejavnosti vseživljenjskega učenja pri politikah prožne varnosti in mobilnosti v izobraževanju;
- izboljšanje učnih okolij v podjetjih, podpiranje struktur, denarna podpora za učenje ob delu ali iz dela, vključno s shemami izmenjav zaposlenih na podobnih delovnih mestih;
- razvijanje veščin vodenja kariere za odrasle, tudi brezposelne;
- spodbujanje in razvijanje politik za ustvarjanje delovnih mest pri delodajalcih;
- motiviranje in podpora zainteresiranim, da razvijejo nove kompetence in se odločijo za spremembo kariere;
- pospeševanje mehanizmov za napoved kriznih situacij na trgu dela.

7.5.6 Socialno vključevanje

S pomočjo sodelovanja in usklajevanja se lahko podpre vloga vseživljenjskega učenja pri preprečevanju socialnega izključevanja.

Pri tem so bistveni elementi:

- povezave med sodelavci na različnih področjih karijerne orientacije, razvoj programov karijerne orientacije in udeležba uporabnikov;
- sodelovanje in usklajevanje pri prenosu izkušenj ter izboljšav na področjih, povezanih s socialnim vključevanjem;
- usklajevanje načel, meril in standardov za socialno vključevanje na vseh področjih, zlasti za osebe, ki niso zaposlene, se ne šolajo ali usposabljujejo („Not in Education, Employment or Training“ – NEETs);

- odpravljanje birokratskih postopkov za podporo socialnemu vključevanju;
- pozitivna diskriminacija prikrajšanih, da se poveča njihovo socialno vključevanje.

7.5.7 Medsektorski elementi

Naslednje študije primerov prikazujejo različne pristope k usklajevanju in sodelovanju na nacionalni in regionalni ravni. Nekateri mehanizmi sodelovanja in usklajevanja imajo ob upoštevanju nacionalnih in regionalnih razmer, običajev, stopnje profesionalizacije in upravnih struktur obliko regionalnih partnerstev, vključno s formalnimi sporazumi med javnimi zavodi za zaposlovanje/sektorji socialne varnosti in regionalnimi izobraževalnimi ustanovami (primeri 7.2, 7.3, 7.5 in 7.7). Nekateri segajo prek nacionalnih meja (primer 7.1). Drugi se opirajo na nacionalne pobude (primer 7.4), tretji pa take povezave ustvarjajo z orodji IKT (primer 7.6). Nekateri izvajajo raziskave glede na razvejanost storitev in izraženo potrebo po svetovanju med sektorji (primer 7.8). Enotnega pristopa, ki bi bil uporaben kot univerzalen evropski model, ni.

V primeru 7.9 je opisano, kakšen je lahko učinek, ki ga ima nacionalni forum med sektorji.

Študija primera 7.1: Čezmejno sodelovanje v regiji Bodensee

V Regiji Bodensee izvajajo model sodelovanja z več razsežnostmi, med katerimi sta tudi karierna orientacija in svetovanje. Okrog Bodenskega jezera so regije in okrožja štirih držav (Avstrija, Švica, Nemčija in Lihtenštajn), obsegajo pa regijo Avstrije, šest švicarskih kantonov ter tri regionalne uprave za zaposlovanje v Nemčiji in v Lihtenštajnu. V platformo za sodelovanje je vključenih 30 nacionalnih, regionalnih in lokalnih ustanov, kot so regionalne vlade in uprave za izobraževanje, zaposlovanje in gospodarstvo, javni zavodi za zaposlovanje na nacionalni in regionalni ravni, socialni partnerji, kot so obrtne zbornice in sindikati ter Mednarodna konferenca Bodensko jezero. Regija je ena izmed 22 regij EURES, ki izkorišča možnosti v okviru evropskega sodelovanja. V tej regiji razvijajo inovativne storitve in dejavnosti karierni orientacije, kot je karierna orientacija na palubi (čezmejna dejavnost na področju plovil), ki se povezuje z drugimi vidiki čezmejnega in medregionalnega sodelovanja za podporo mobilnosti. Pripravljajo tudi prireditve, kot so redni čezmejni zaposlitveni sejmi in dogodki EURES v vseh vključenih regijah, pa tudi sejmi izobraževanja s sodelovanjem podjetij, izobraževalnih ustanov in javnih zavodov za zaposlovanje. V regiji Bodensee je na voljo tudi portal za karierno orientacijo mladih in informacije o izobraževanju, zaposlitvi in karieri (glej: <http://www.jobs-ohne-grenzen.org/Jugendportal.69.0.html>).

Študija primera 7.2: Pristop za zgodnje ukrepanje, ki temelji na partnerstvu, na Hrvaškem

Hrvaški javni zavod za zaposlovanje kot ukrep proti dolgotrajni brezposelnosti izvaja dejavnosti za zgodnje ukrepanje ter storitve kariernega svetovanja, usmerjene na učence osnovnih šol, dijake srednjih šol in univerzitetne študente, ki so v zadnjih razredih ali letnikih. Karierna orientacija se izvaja po korakih ter temelji na partnerstvu, ki vključuje ustanove za osnovnošolsko in post-osnovnošolsko izobraževanje, univerze, delodajalce, druge strokovnjake, starše idr. Enkrat letno opravijo med učenci osnovnih šol in dijaki srednjih šol, ki so v zadnjih razredih, statistično raziskavo o poklicnih ciljih. Na podlagi te raziskave opredelijo prednostne skupine ter ustrezne vrste storitev za vsako skupino učencev in dijakov. Tem skupinam glede na opredeljene potrebe pomagajo na različne načine (skupinsko in individualno informiranje ter svetovanje učencem, dijakom in staršem, orodja za samoocenjevanje itd.). Celostni pristop s tesnim mrežnim povezovanjem in zavezo sodelujočih se odziva na pričakovanja skupnosti ter prispeva k uspešnemu izvajanju tega preventivnega ukrepa.

Študija primera 7.3: Koncepti za sodelovanje in usklajevanje pri razvoju praks in politike karierne orientacije na Norveškem

Javne službe v izobraževalnem sektorju ter sektorjih zaposlovanja in socialne varnosti zagotavljajo storitve karierne orientacije na Norveškem. Lokalne oblasti na ravni okrožij so vzpostavile regionalna partnerstva za spodbujanje sodelovanja in usklajevanja med različnimi partnerji v okrožjih. Za podporo tem partnerstvom je potrebno nacionalno usklajevanje, zato so pri Ministrstvu za izobraževanje in raziskave ustanovili Nacionalno enoto za vseživljenjsko karierno orientacijo, umeščena pa je bila v norveško agencijo za vseživljenjsko učenje Vox. Enota se osredotoča predvsem na:

- usklajevanje različnih predpisov o karierni orientaciji in vključitev zainteresiranih, tudi regionalnih partnerstev;
- razvoj in raziskovanje kompetenc, da se karierna orientacija oblikuje kot posebni poklic ter da se spodbudi razvoj kompetenc za poklice na tem področju;
- razvoj in zagotavljanje kakovosti. Enota je ustanovila dva nacionalna organa za sodelovanje in usklajevanje, Nacionalni forum za karierno orientacijo in Nacionalno usklajevalno skupino. Celotna strategija temelji na vseživljenjski perspektivi, in sicer da je karierna orientacija pomembna in potrebna celo življenje – na vseh različnih stopnjah in prehodih.

Študija primera 7.4: Platforma za razpravo o vseživljenjski karierni orientaciji na Poljskem

Ministrstvo za delo in socialne zadeve je leta 2007 oblikovalo platformo za razpravo o vseživljenjski karierni orientaciji. S to pobudo si prizadevajo izboljšati sodelovanje na področju dejavnosti karierne orientacije na nacionalni ravni z vključevanjem najpomembnejših vladnih in nevladnih ustanov, odgovornih za predpise in strateške rešitve. Enkrat letno se sestanejo vsi partnerji te platforme. Vsak sestanek je posvečen posebnim temam, kar omogoča, da pripravijo gradiva za razpravo in poenostavitev skupnih pobud. Sodelujejo ustanove, ki imajo pristojnosti na področju karierne orientacije – Ministrstvo za delo in socialno politiko, Ministrstvo za nacionalno izobraževanje, Ministrstvo na državno obrambo, Ministrstvo za znanost in visokošolsko izobraževanje, Nacionalni center za podporo poklicnemu in nadaljevalnemu izobraževanju, osrednji odbor za zapore, predstavništvo zbora prostovoljcev, upravni odbor Centra za poklicni razvoj, mreža akademskih kariernih služb, forum direktorjev okrožnih uradov za delo, združenje direktorjev regionalnih uradov za delo, poljsko združenje izobraževalnih in poklicnih svetovalcev ter nacionalni forum za sodelovanje pri vseživljenjskem kariernem svetovanju. Na sestankih si partnerji izmenjujejo pomembne informacije in skušajo poiskati skupna stališča o pomembnih zadevah. Sodelovanje med ustanovami ni potrjeno s formalnim sporazumom ali pogodbo.

Študija primera 7.5: Dogovor med Varminsko in Mazursko regijo o razvoju poklicnega svetovanja na Poljskem

Obe regiji sta se o razvoju poklicnega svetovanja dogovorili leta 2007. Ta dogovor, ki ga je začel izvajati regionalni urad za delo iz Olsztyna, spodbuja sodelovanje 58-ih ustanov in organizacij, vključno s podjetji, izobraževalnimi središči in organizacijami, ki se ukvarjajo s poklicnim izobraževanjem v teh regijah. V skladu z dogovorom so posamezne skupine odgovorne za različne naloge, podpirajo pa jih strokovni raziskovalci. Štiri skupine so:

- skupina za poklicno informiranje,
- skupina za usposabljanje in strokovni razvoj,
- diagnostična skupina ter
- skupina za usklajevanje in promocijo.

Običajno se vsaka skupina sestane večkrat letno, sestanki pa potekajo v prostorih partnerjev, da se ti bolje seznanijo z medsebojnimi dejavnostmi. Glavna naloga partnerstva je organizacija različnih sestankov, konferenc in sejmov ter sodelovanja na njih. Leta 2010 so pripravili konferenco o partnerstvu za razvoj karierne orientacije in poklicnega informiranja v Varminski in Mazurski regiji.

Študija primera 7.6: Nacionalno omrežje svetovalcev in svetovalnih struktur v Grčiji – spletna platforma IKT (IRIDA)

Leta 2007 so pripravili sodobna omrežja in platforme elektronske komunikacije za izvajalce storitev karijerne orientacije. Cilj platforme IRIDA je povezati vse storitev za karierno orientacijo na nacionalni ravni, in sicer:

- svetovalna in karierna središča in urade v srednješolskem izobraževanju;
- središča za spodbujanje zaposlitve, ki delujejo v okviru grških javnih zavodov za zaposlovanje;
- karierne centre za visokošolsko izobraževanje;
- službe za karierno orientacijo pri socialnih partnerjih.

Vmesnik IKT deluje kot orodje, da:

- izvajalcem storitev karijerne orientacije zagotavlja informacije o dejavnostih, ki jih organizirajo sodelujoči partnerji na področju karijerne orientacije (sestanki, konference, strokovni zapisi itd.);
- okrepi sodelovanje in poenostavi razvoj skupnih pobud in ukrepov;
- spodbudi dialog in izmenjavo mnenj o vprašanjih v zvezi s politiko in prakso karijerne orientacije.

Za zagon in načrtno posodabljanje spletne platforme (<http://irida.ekep.gr>) je odgovorno Nacionalno središče za poklicno karierno orientacijo. Po ministrski odločbi iz novembra 2011 je novoustanovljena pravna oseba – Nacionalna organizacija za potrjevanje kvalifikacij in karierno orientacijo prevzela vse pristojnosti, dejavnosti in projekte, ki jih je prej izvajalo Nacionalno središče za poklicno karierno orientacijo. V prihodnosti načrtujejo nadgradnjo spletne platforme IRIDA, s čimer bodo podprli grški forum za vseživljenjsko karierno orientacijo.

Študija primera 7.7: Regionalni sporazumi med Službo za delo in socialno varnost (NAV) ter okrožno upravo za izobraževanje za uporabnike vseh starosti na Norveškem

Ker mnogo uporabnikov javnih zavodov za zaposlovanje (NAV) ni končalo višjega srednješolskega izobraževanja, so leta 2007 sprejeli osrednji sporazum, ki naj bi spodbudil ter sistematiziral regionalno in lokalno med-sektorsko sodelovanje za učinkovitejše doseganje ciljev na trgu dela in izobraževalnih ciljev (npr. usposobiti iskalce zaposlitve za učinkovit nastop na trgu dela). S sporazumom se oba sektorja zavežeta k boljšemu usmerjanju in združevanju sredstev in ukrepov, tudi s sporazumi o skupni odgovornosti. Vseh 19 norveških okrožij je sprejelo regionalne sporazume med službo NAV in okrožno upravo za izobraževanje. Sodelovanje poteka, na primer, pri priznavanju predhodnih izkušenj v karierni orientaciji, pri ukrepih za spodbujanje zaključka višjega srednješolskega izobraževanja ter pri razvoju kompetenc in regionalnem razvoju. Pri zagotavljanju storitev podjetjem, ki zmanjšujejo število zaposlenih ali odpuščajo delavce, ter pri vodenju kariere – načrtovanju tečajev za mlajše odrasle (stare med 19 in 30 let), karierna središča sodelujejo z lokalnimi uradi služb NAV. Dosedanje izkušnje kažejo pozitiven razvoj na ravni sistema in prakse.

Študija primera 7.8: Raziskava o potrebah različnih sektorjev v Italiji

Poročilo o karierni orientaciji je kvantitativen in kvalitativen raziskovalni projekt, ki ga je naročilo Ministrstvo za delo in socialno politiko, izvedel pa Inštitut za razvoj poklicnega usposabljanja za delavce (ISFOL). Od leta 2009 se pri vseh javnih in zasebnih ponudnikih storitev karierne orientacije v izobraževanju, na univerzah, v poklicnem izobraževanju, središčih za karierno orientacijo, na javnih zavodih za zaposlovanje in v podjetjih izvajajo nacionalne statistične raziskave, ki so jim od leta 2010 dodali analizo povpraševanja po karierni orientaciji. Med splošne cilje so vključili: analizo ponudbe karierne orientacije v Italiji, tj. dejavnosti in prakse v različnih regijah in med različnimi sektorji, ter potreb in zahtev uporabnikov karierne orientacije. To bo podlaga za ukrepe pomoči, namenjene posebnim skupinam, ki potrebujejo storitve karierne orientacije.

Študija primera 7.9: Karierna orientacija v Sloveniji – od politike do izvedbe

V Sloveniji je Nacionalni forum za politiko karierne orientacije, pozneje preimenovan v Delovno skupino za vseživljenjsko karierno orientacijo, leta 2006 pripravil usklajen medsektorski predlog o prednostnih nalogah politike karierne orientacije za program slovenskega Evropskega socialnega sklada (za obdobje med leti 2007 in 2013), čemur so sledili predlogi za konkretne projekte na področju karierne orientacije. Nadaljnji razvoj je vključeval:

- v okviru projekta Nacionalni referenčni okvir za vseživljenjsko karierno orientacijo so pripravili nekaj koristnih novosti (tehnična/ strokovna pomoč delovni skupini, terminološki slovarček za karierno orientacijo), medtem ko se druge še izvajajo (usposabljanje za izvajalce karierne orientacije, razvoj standardov kakovosti za karierno orientacijo);
- z delom so začeli karierni centri v okviru visokošolskega izobraževanja in zdaj še dopolnjujejo svetovalne storitve;
- mreža storitev svetovanja v izobraževanju odraslih se je okrepila in razširila z novimi operativnimi centri;
- izvedba usposabljanja za šolske svetovalce na gimnazijah, v splošnih srednjih šolah ter na šolah za poklicno izobraževanje in usposabljanje;
- priprava storitev kariernega svetovanja za zaposlene in njihove delodajalce;
- v izvedbi je projekt za razvoj orodij za karierno svetovanje pri delu z brezposelnimi.

Forum in delovna skupina sta s svojim delom pomembno prispevala k razvoju sistema vseživljenjske karierne orientacije v Sloveniji.

Dodatne podrobnosti vseh študij primerov iz tega nabora orodij so na voljo v zbirki podatkov mreže ELGPN (<http://elgpn.eu>).

Priloga A: Evropska mreža za razvoj politik vseživljenjske karijerne orientacije

Leta 2007 je začela z delom Evropska mreža za razvoj politik vseživljenjske karijerne orientacije, da bi državam članicam mreže in Evropski komisiji pomagala razvijati sodelovanje na evropski ravni pri vseživljenjski karierni orientaciji v sektorjih izobraževanja in zaposlovanja. V drugi resoluciji Sveta (iz leta 2008) so podprli vlogo in cilje mreže. Delovni program mreže so oblikovali na temelju štirih tematskih dejavnosti, opredeljenih v resolucijah iz leta 2004 in leta 2008 (glej prvo poglavje):

- večine vodenja kariere (delovni sklop 1);
- dostop, vključno s priznavanjem predhodnega izkustvenega učenja (delovni sklop 2);
- možnosti sodelovanja in usklajevanja pri razvoju politike in sistemov karijerne orientacije (delovni sklop 3);
- zagotavljanje kakovosti in vodenje dokumentacije pri razvoju politike in sistemov (delovni sklop 4).

V mrežo ELGPN so trenutno vključene vse države članice EU ter nekaj držav Evropskega gospodarskega prostora in držav kandidatk. Vsako državo zastopa majhna skupina, ki jo pooblasti ministristvo (po navadi za izobraževanje in zaposlovanje) ter ustrezne nevladne organizacije, povezana pa je z nacionalnim forumom ali drugimi načini usklajevanja, v katerih je združenih več socialnih partnerjev in drugih organizacij zainteresiranih strani. Poleg tega so v mrežo ELGPN vključeni predstavniki številnih partnerskih organizacij, kot so: Mednarodno združenje za izobraževalno in poklicno karierno orientacijo (IAEVG), Evropski forum za karierno orientacijo študentov (Fedora), zdaj združen z Evropskim združenjem za mednarodno izobraževanje, Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop), Evropska fundacija za usposabljanje (ETF), Mednarodni center za razvoj kariere in javno politiko (ICCDPP), mreža javnih zavodov za zaposlovanje, mreža Euroguidance, Evropska konfederacija sindikatov (ETUC) ter Evropski mladinski forum. Mrežo vodijo države članice, podprta pa je s finančnimi sredstvi Evropske komisije.

Nabor orodij so razvijali člani Evropske mreže za razvoj politik vseživljenjske karijerne orientacije, ki so delali v štirih delovnih sklopih:

delovni sklop 1: veščine vodenja kariere
pod vodstvom: Češke
svetovalec: profesor Ronald Sultana (Malta)

delovni sklop 2: širitev dostopa
pod vodstvom: Francije, Islandije
svetovalec: profesor Fusun Akkok (Turčija)

delovni sklop 3: možnosti sodelovanja in usklajevanja pri razvoju praks in politike karijerne orientacije
pod vodstvom: Avstrije
svetovalec: profesor Peter Plant (Danska)

delovni sklop 4: zagotavljanje kakovosti in vodenje dokumentacije pri razvoju politike in sistemov
pod vodstvom: Madžarske
svetovalec: dr. Deirdre Hughes (Združeno kraljestvo).

Pripravo nabora orodij sta usklajevala dr. Raimo Vuorinen (Finska), usklajevalec mreže ELGPN, in profesor Tony Watts (Združeno kraljestvo), svetovalec mreže ELGPN, s podporo Françoise Divisia (Francija), svetovalke mreže ELGPN.

Priloga B: Drugi pomembni instrumenti in mreže EU

1. Orodja/ instrumenti, povezani s preglednostjo in priznavanjem kvalifikacij, za podporo mobilnosti

Europass je enotni okvir za pregled veščin in kvalifikacij ljudi, ki iščejo zaposlitev ali usposabljanje, bodisi v domači državi bodisi v tujini, ter morajo jasno in pregledno predstaviti svoje kvalifikacije, znanja in veščine.

Mapa Europass je na voljo v 26 jezikih, vsebuje pa:

- življenjepis, v katerem se poudari posameznikova znanja, veščine in sposobnosti, vključno s tistimi, ki jih pridobi z neformalnim izobraževanjem in usposabljanjem;
- jezikovni potni list, v katerem posameznik sam oceni svoje jezikovne spretnosti in znanje. Razvil ga je Svet Evrope kot del evropske jezikovne mape, v katero so vključeni jezikovni potni list, jezikovna biografija in dosje;
- dokument Mobilnost Europass, v katerem so zabeležena znanja in veščine, pridobljene z izkušnjami (delovna praksa, delo, univerzitetna izmenjava, prostovoljno delo itd.) v drugi evropski državi;
- priloga k spričevalu, v kateri so opisane vsebine poklicnih kvalifikacij. To je dodatek k informacijam vključenim v uradno spričevalo,

da jih lažje razumejo zlasti delodajalci ali v ustanovah zunaj države, ki jih je podelila. Priloga k spričevalu izdajo organi, ki so podelili spričevalo, mogoče pa jo je prenesti z njihovih spletnih strani.

- Priloga k diplomi, ki se podeli diplomantom visokošolskih ustanov skupaj z diplomom in navedbo smeri študija. Z njo omogočimo lažje razumevanje visokošolskih kvalifikacij, zlasti zunaj območja države, ki jih je podelila.

Do konca leta 2012 bodo imeli uporabniki mape Europass možnost ustvariti elektronski evropski potni list znanj in spretnosti ter k svojemu življenjepisnemu priložiti podporne dokumente (spričevala, priporočila itd).

Evropski okvir kvalifikacij (European Qualification Framework – EQF) je skupni evropski referenčni sistem, ki deluje kot pripomoček za boljše razumevanje in primerjanje kvalifikacij po različnih državah. Zajema splošno, poklicno in visokošolsko izobraževanje, sestavlja pa ga osem stopenj, ki temeljijo na učnih rezultatih, opredeljenih z znanjem, veščinami in kompetencami. Z njim so zagotovili podporo pri razvoju in uporabi nacionalnih okvirjev kvalifikacij.

Evropska mreža za zagotavljanje kakovosti v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (European Quality Assurance for Vocational Education and Training – EQAVET) je referenčno orodje za oblikovalce politik, ki temelji na štiristopenjskem modelu kakovosti, v katerega so zajeti: zastavljanje ciljev in načrtovanje, uresničevanje, ocena in pregled. Zasnovan je z namenom, da nacionalne ukrepe spodbudi k izboljšanju sistemov zagotavljanja kakovosti z vključitvijo vseh zainteresiranih udeležencev.

Evropski sistem kreditnih točk v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (European Credit System for Vocational Education and Training – ECVET) je metodološki okvir za prenos, priznavanje in zbiranje učnih rezultatov posameznika, da lahko pridobi kvalifikacijo. Namenjen je lažjemu priznavanju učnih rezultatov v skladu z nacionalno zakonodajo in podpira mobilnost za pridobitev kvalifikacije.

Evropski sistem zbiranja in prenosa kreditnih točk (European Credit Transfer and Accumulation System – ECTS) omogoča, da se „učni rezultati“ (tj. kar naj bi študentje znali, razumeli in bili sposobni narediti) ter „delovna obremenitev“ (tj. čas, ki ga študentje običajno porabijo za pridobivanje teh rezultatov) izrazijo kot kreditne točke, pri čemer delovna obremenitev študentov znaša od 1500 do 1800 ur v študijskem letu, kar pomeni 60 kreditnih točk ECTS (1 točka običajno ustreza od 25 do 30 uram dela). Zaradi tega sistema sta poučevanje in učenje v visokošolskih ustanovah v Evropi bolj pregledna, priznavanje vseh študijev pa je poenostavljeno. S tem sistemom se podpirajo: prenos učnih izkušenj med različnimi ustanovami, večja mobilnost študentov in prožnejše poti do diplome.

2. Pobude za pripravo celovitejših informacij in večje preglednosti na trgu dela

Euroguidance je mreža, ki pomaga svetovalcem za karierno orientacijo ter jim zagotavlja informacije, študijska gradiva in usposabljanje.

PLOTEUS je portal, na katerem lahko študentje, iskalci zaposlitve, delavci, starši, svetovalci za karierno orientacijo in učitelji poiščejo informacije o možnostih študija v evropskih državah.

EURES je portal z informacijami o delu v državah Evropske unije, ki vsebuje iskalnik zaposlitve, podatkovno zbirko življenjepisov (po kateri lahko iščejo delodajalci) in informacije o karierni orientaciji.

Evropska kvalifikacija znanj in veščin, kompetenc, kvalifikacij in delovnih mest (European Classification on Skills, Competences, Qualifications and Occupations – ESCO) je večjezični pregled izrazov in terminoloških pojmov s področja znanj, veščin in kvalifikacij, ki se uporabljajo na vseh poklicnih področjih ter med njimi. Pregled je zasnovan kot skupni slovar pomembnih izrazov za izobraževanje, usposabljanje in zaposlovanje. Z njim lahko opišemo svoje izkušnje, povezane z različnimi poklici, med izobraževanjem, pri delu in v življenju na splošno. Vsebina karierne orientacije se tako razširi s poklicev v podrobnejši opis osnovnih znanj, veščin in kompetenc.

Panorama spretnosti EU (EU Skills Panorama) je spletno orodje, s pomočjo katerega od leta 2012 do leta 2020 pripravljajo posodobljene napovedi o ponudbi kvalifikacij ter potrebah na evropskem trgu dela, pa tudi o neusklajenosti med ponudbo

kvalifikacij in povpraševanjem po njih. Informacije so razčlenjene glede na posamezno državo, sektor in poklic, kar prikaže krizna žarišča na trgu dela in tista področja, kjer so možnosti za rast. Orodje je namenjeno iskalcem zaposlitve, zaposlenim, podjetjem in/ali javnim ustanovam za boljšo preglednost na trgu dela.

(Za nadaljnje informacije o odnosu med vseživljenjsko karierno orientacijo in političnimi pobudami Evropske unije glej poglavje 3: Poročila o napredku pri evropskih politikah vseživljenjske karierne orientacije za leti 2011–12).

Priloga C: Smernice za razvoj veščin vodenja kariere

Uvod

Te smernice za razvoj veščin vodenja kariere so pripravili na podlagi analize podatkov o politiki in razvoju prakse teh veščin v državah, ki sodelujejo v mreži ELGPN pri delovnem sklopu 1 (veščine vodenja kariere). Veliko podatkov so črpali iz politik in praks, povezanih s temi veščinami v sodelujočih državah, kar kaže, kako raznoliki so njihovi pristopi in izkušnje.

V smernicah skušajo opredeliti skupne značilnosti pri razvoju veščin vodenja kariere na evropski ravni, nato pa jih ponazoriti z značilnimi primeri. Vendar je ta pristop nekoliko omejen:

- smernice temeljijo na majhnem številu odgovorov; v njih niso upoštevane tovrstne izkušnje iz drugih evropskih držav, ki ne sodelujejo v delovnem sklopu 1; za potrditev smernic bi bilo treba sčasoma razširiti praktično osnovo na podlagi prispevkov iz drugih evropskih držav;
- čeprav so bili za pripravo smernic zagotovljeni vsi pomembni podatki, so za ponazoritev uporabili le omejeno število primerov iz posameznih držav.

Obstoječa različica smernic se osredotoča na možne scenarije razvoja politik in praks veščin vodenja

kariere v državah. Tam, kjer želijo razviti učni program veščin vodenja kariere ali izvajati druge dejavnosti, ki bi prispevale k razvoju teh veščin, ponuja smerokaz.

Prihodnje različice smernic bi lahko dodale katalog veščin vodenja kariere ali okvir veščin vodenja kariere, iz česar bi bile jasneje razvidne različne sestavine teh veščin (znanje, veščine, vedenje) ter napredek in razvojni vidiki (veščine vodenja kariere za različne starostne skupine ali sektorje). Pričakuje se, da bodo bolj usmerjene na raven individualnih veščin in ne na organizacijske zadeve pri razvoju teh veščin.

Vsebina

V smernice so vključili seznam tem in opisov, ki predstavljajo možne scenarije za razvoj politik in praks povezanih z veščinami vodenja kariere v različnih okoljih, ter jih ponazorili s sklopi veščin vodenja kariere, povezanih s temi scenariji.

Opredelitev

Pojem veščine vodenja kariere se nanaša na vrsto kompetenc, s katerimi posamezniki in skupine sami organizirano zbirajo, analizirajo, povežejo in organizirajo informacije o izobraževanju in poklicih, ter na znanja in veščine za sprejemanje in izvajanje odločitev in prehodov.

Struktura

V smernicah sta opisana dva možna scenarija za razvoj veščin vodenja kariere, pri čemer je drugi razdeljen na dve podvrsti (glej razpredelnico C.1):

1. karierno izobraževanje kot učna dejavnost, jasno usmerjena v razvoj veščin vodenja kariere:

najpomembnejše značilnosti tega scenarija so: usklajenost formalnega učnega procesa, jasna usmerjenost na sistem veščin, pomembnih za razvoj kariere, povezan sistem veščin vodenja kariere, uporabljenih za razvoj učne dejavnosti, ter veščine vodenja kariere kot jasno opredeljeni in izmerjeni rezultati načrtovane učne dejavnosti;

2. dejavnosti, posredno povezane z razvojem veščin vodenja kariere:

najpomembnejše značilnosti teh dejavnosti so: splošni cilj organizirane dejavnosti (učne izkušnje ali storitve karierne orientacije) je širši kot veščine, pomembne za razvoj kariere, čeprav bi se nekateri rezultati te dejavnosti lahko opredelili kot veščine vodenja kariere;

2.1 **učna izkušnja** (formalna, neformalna, priložnostna);

2.2 **storitve karierne orientacije** in s temi storitvami povezane dejavnosti.

Pri razvoju veščin vodenja kariere v izobraževalnih okoljih povezanih z učnim načrtom je pomembno proučiti naslednja organizacijska vprašanja (ne glede na dejanski proces razvoja teh veščin):

- veščine vodenja kariere kot posebno področje učenja/posredovanja znanja v učnem načrtu (poseben predmet v učnem načrtu);
- veščine vodenja kariere v različnih programih/sklopih znanj (razpršene po učnem načrtu);
- veščine vodenja kariere kot interesna dejavnost;
- kombinirani pristop.

Izvajalci storitev karierne orientacije in drugi udeleženci se lahko dogovorijo o skupnem razumevanju ključnih veščin vodenja kariere, ki bi jih lahko državljeni vseh starostnih skupin in v vseh življenjskih obdobjih razvijali v različnih okoljih (kar bi torej kazalo na vseživljenjski vidik na vseh področjih življenja), te dimenzije pa so hkrati širši okvir za veščine vodenja kariere.

Ta okvir lahko temelji na trdni teoretični osnovi (npr. teoriji učenja), sestavlja pa ga več ravni veščin vodenja kariere, ki vključujejo stalen razvoj (npr. za različne starostne skupine), ter več tematskih področij, iz katerih so razvidne osnovne značilnosti veščin vodenja kariere (npr. osebno vodenje, raziskovanje učenja in dela, ustvarjanje kariere). Na ta način bi lahko zagotovili neprekinjen in pregleden postopek razvoja veščin vodenja kariere v različnih okoljih. Razvoj politike in praks veščin vodenja kariere ter rezultati teh dejavnosti se lahko ovrednotijo v tem okviru. V razpredelnici C.2 je naveden primer in opis takšnega okvirja, ki so ga vzpostavili na Portugalskem.

Zveza med scenariji in opisi sklopov veščin vodenja kariere:

- veščine vodenja kariere so po naravi kompleksne; državljeni jih pridobijo in razvijajo v različnih okoljih, pogosto pa imajo nekatere ponavljajoče se ali prekrivajoče se elemente;
- nacionalne politike vseživljenjske karierne orientacije lahko kombinirajo različne možnosti razvoja teh veščin in pripravijo svoj poseben opis sklopov teh veščin.

Uporaba smernic

Smernice za razvoj veščin vodenja kariere so zasnovane tako, da oblikovalce politik in izvajalce storitev vseživljenjske karijerne orientacije obvestijo o možnih smereh razvoja politike in prakse vseživljenjske karijerne orientacije na področju razvoja veščin vodenja kariere, pri čemer upoštevajo potrebe državljanov vseh starosti ter šest sektorskih področij, v okviru katerih se lahko te veščine pri-

dobivajo in razvijajo (in sicer: osnovnošolsko/ srednješolsko izobraževanje, poklicno izobraževanje in usposabljanje, visokošolsko izobraževanje, izobraževanje odraslih, delovna mesta in pobude za socialno vključevanje).

Uporabniki smernic se morajo zavedati, da te niso zasnovane kot normativni instrument. Za ponazoritev je vključen podroben model iz posamezne države (razpredelnica C.2).

Razpredelnica C.1: **Scenariji** razvoja veščin vodenja kariere

| | |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. scenarij | <p>Karierno izobraževanje kot učna dejavnost, jasno usmerjena na razvoj veščin vodenja kariere: najpomembnejše značilnosti tega scenarija so: usklajenost formalnega učnega procesa, jasna usmerjenost na sistem veščin, pomembnih za razvoj kariere, povezan sistem veščin vodenja kariere, uporabljenih za razvoj učne dejavnosti, ter veščine vodenja kariere kot jasno opredeljeni in izmerljivi rezultati načrtovane učne dejavnosti.</p> |
| Cilj | Pomoč posameznikom pri sistematičnem razvoju veščin vodenja kariere, ki obsegajo povezane skupine veščin, pomembnih za kariero. |
| Teoretični okvir | <p>Na primer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • model DOTS (samozavedanje, prepoznavanje priložnosti, učenje o odločitvah, učenje o prehodih), • razvojna socio-konstruktivistična teorija učenja. |
| Sklopi veščin vodenja kariere | <p>Na primer:</p> |
| | <p>karierno izobraževanje v zvezi s tremi osrednjimi področji znanja in veščin:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. osebna izbira, 2. izobraževanje, usposabljanje, poklici, 3. trg dela. <p>Cilji študentov so:</p> <ul style="list-style-type: none"> • razvoj strokovnih, socialnih in osebnostnih kompetenc, • utemeljena in realistična izbira programa izobraževanja ali usposabljanja, • razumevanje pomena vseživljenjskega učenja, • sposobnost soočanja z okoliščinami, povezanimi z izobraževanjem, usposabljanjem, poklici in trgom dela, • „učljivost“. <p>(To je primer kariernega izobraževanja na Danskem za učence stare med 7 in 16 let.)</p> <p>Ključne kompetence za izbiro poklica (izobraževalno področje Ljudje in svet dela) so opredeljene kot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pozitiven odnos do dela, • razumevanje dela in delovnih nalog kot priložnosti za samouresničitev, samo-aktualizacijo ter razvoj podjetniške miselnosti, • karierna orientacija na različnih področjih dejavnosti, vključno z različnimi oblikami ročnega in intelektualnega dela, • pridobivanje potrebnega znanja in veščin, pomembnih za izbiro poklicne smeri, za nadaljnjo karierno orientacijo v življenju in poklicu ter za uveljavitev na trgu dela. <p>(To je primer iz okvirja izobraževalnega programa za osnovnošolsko raven na Češkem.)</p> <p>V jedru kariernega izobraževalnega programa so kompetence vodenja kariere – znanje in razumevanje, veščine in vedenje, potrebno za odkrivanje samega sebe in kariernih priložnosti, karierno načrtovanje, samostojno vodenje kariere ter usklajevanje teh dejavnosti z drugimi življenjskimi zahtevami. Tri glavna področja kariernih kompetenc: 1. Samospoznanje in odločno ravnanje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • poznavanje osebnih prednosti in slabosti, • poznavanje osebnih interesov, vrednosti in nagjnjenj, • razvijanje pozitivne samopodobe, • razvijanje pozitivnih odnosov z drugimi; |

| | |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>2. raziskovanje kariernih priložnosti in priložnosti za učenje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • iskanje, obdelava in uporaba informacij, • vseživljenjsko učenje, • raziskovanje kariernih priložnosti in priložnosti za učenje, • raziskovanje socialnega okolja; <p>3. posebne karierne kompetence:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sprejemanje kariernih odločitev, • priprava osebnega kariernega načrta, • opredelitev pomembnih izobraževalnih/kariernih in življenjskih ciljev, • uporaba znanja in veščin za uresničevanje izobraževalnih/kariernih in življenjskih ciljev, • obvladovanje prehodov (iz šole v nadaljnje izobraževanje ali na trg dela), • zaposljivost (za dijake v poklicnem izobraževanju in usposabljanju). <p>(To je primer modela kariernega izobraževanja za dijake v splošnem ter poklicnem izobraževanju in usposabljanju v Litvi.)</p> <p>Poklicna orientacija je možna kot izbirni in neobvezni predmet ali kot medkurikularna vsebina. Veščine vodenja kariere se uvrščajo med pričakovane dosežke dijakov v okviru nacionalnega učnega načrta v individualnih izobraževalnih shemah na področjih humanističnih in družbenih ved. Del splošnih izobraževalnih ciljev je opredeljen kot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • razvoj utemeljenih pristopov ter znanja in veščin učenja iz vseh razpoložljivih virov, • pripravljenost na vseživljenjsko učenje, • prevzemanje odgovornosti za lastno učenje in osebni razvoj. <p>(To je primer iz nacionalnega učnega načrta na Hrvaškem.)</p> <p>V učne ure kariernega izobraževanja (skupaj šest ur) za vse dijake četrtega razreda v desetih državnih srednjih šolah so vključena tri glavna področja kariernih kompetenc:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. samozavedanje – za spodbujanje dijakov k razmisleku o samih sebi ter o tem, katere kariere bi jih posebej zanimale; dijaki tako tudi ozavestijo vrednote, interese in veščine, potrebne za raziskovanje sveta dela, 2. prepoznavanje priložnosti – z namenom pomoči študentom pri pridobivanju veščin med iskanjem in ovrednotenjem zbranih informacij o kariernih poteh, usposabljanju in priložnostih na trgu dela; dijaki se tudi zavejo razlik in podobnosti med življenjem v šoli in svetom dela, novih izzivov kot posledice globalizacije ter pomena vseživljenjskega učenja, 3. veščine, s katerimi se lažje obvladajo prehodi – s poudarkom na veščinah za iskanje zaposlitve in informacijah o okviru nacionalnih kvalifikacij. Dijaki imajo priložnost, da napišejo vlogo za zaposlitev in življenjepis v skladu z dokumentom Europass. Pozornost se nameni tudi pripravi na razgovor za delovno mesto in izkušnji takega razgovora. <p>(To je primer iz programa karierne orientacije na Malti.)</p> |
| <p>Izvajalci storitev</p> | <ul style="list-style-type: none"> • karierni učitelj/učitelj karierne orientacije, • učitelji drugih predmetov, • vodje usposabljanja, • predavatelji, • izvajalci storitev karierne orientacije |
| <p>Metode in organizacija razvoja veščin vodenja kariere</p> | <p>Na primer:</p> <p>pedagoški pristop in obstoječe metode temeljijo na pripravi rednih učnih izkušenj v obliki obveznih ali izbirnih učnih ur o karieri, ki se lahko izvajajo medkurikularno ter vključujejo interesne dejavnosti (seminarji, projekti, delavnice, poklicne izkušnje, npr. izobraževalni obiski na delovnem mestu, ogledi delovnega mesta, karierni in zaposlitveni sejmji, delovni preizkusi, pogovori s predstavniki ustanov za visokošolsko izobraževanje, pogovori z delodajalci) in storitve pomoči (informacije, svetovanje, nasveti).</p> |

| | |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Metode za ocenjevanje veščin vodenja kariere | Na primer: ocenjevanje rezultatov kariernega izobraževanja (tj. pridobljenih kompetenc veščin vodenja kariere) s pomočjo map dosežkov, osebnih računov ter z uporabo drugih tehnik in orodij za ocenjevanje; veščine vodenja kariere se lahko naštejejo in ocenijo v okviru pričakovanih dosežkov študentov v posameznih izobraževalnih ciklih. |
| Vidiki, povezani s starostjo | Udeleženci kariernega izobraževanja so običajno učenci osnovnošolskega izobraževanja, dijaki srednješolskega in poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter študentje. Programi kariernega izobraževanja (po številu ur) so lahko pogostejši za starostne skupine na prehodih (npr. iz obveznega v poklicno izobraževanje, tj. za mlade med 14. in 16. letom). |
| Vidiki, značilni za sektor | Karierno izobraževanje je običajno organizirano v osnovnošolskem in srednješolskem izobraževanju, pa tudi pri poklicnem izobraževanju in usposabljanju ter v visokošolskem izobraževanju. |
| 2. scenarij | Dejavnosti, posredno povezane z razvojem veščin vodenja kariere: najpomembnejše značilnosti teh scenarijev so: splošni cilj organizirane dejavnosti (učne izkušnje ali storitve karierne orientacije) je širši kot veščine, pomembne za razvoj kariere, čeprav bi se nekateri rezultati te dejavnosti lahko opredelili kot veščine vodenja kariere. |
| 2.1 scenarij | Učna izkušnja (formalna, neformalna, priložnostna) |
| Cilj | Pomagati posameznikom pri razvoju prenosljivih (mekkih/meta) veščin, ki so pomembne v življenju in karieri. |
| Teoretični okvir | Na primer: <ul style="list-style-type: none"> • pomen življenjskih vlog v učnem načrtu (Life-role relevance in curriculum" – LIRRIC), • osebni razvoj in vključene učne metode, • model DOTS (samozavedanje, prepoznavanje priložnosti, učenje o sprejemanju odločitev, učenje o prehodih). |
| Sklopi veščin vodenja kariere | <p>Na primer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • osnovne kompetence (samorefleksija, sprejemanje odločitev, iskanje in vrednotenje informacij, zastavljanje in uresničevanje ciljev), • osebne veščine (osebna učinkovitost, dvig samozavesti, samozaupanje) • socialne veščine (komunikativnost, skupinsko delo, reševanje medosebnih konfliktov). <p>Veščine vodenja kariere so del osebnih in socialnih veščin, opisane pa so kot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • veščine osebne učinkovitosti (vključno z veščinami komuniciranja, sposobnostmi vodenja, sposobnostmi samozavedanja in samoocenjevanja – tj. razumevanje lastnih sposobnosti in interesov, sposobnost samozavesti/ osebne učinkovitosti, sposobnost reševanja problemov, skupinsko delo in sposobnost sprejemanja odločitev), • veščine prepoznavanja priložnosti (vključno z veščinami iskanja in vrednotenja zbranih informacij o kariernih poteh, usposabljanju in priložnostih na trgu dela), • sposobnosti za obvladovanje prehoda (vključno z veščinami izdelave osebne akcijskega načrta, veščinami iskanja zaposlitve – pisanje prošnje za zaposlitev, življenjepisov, razgovori in veščine osebne predstavitve, ozaveščenost o delovni etiki). <p>(To je primer iz programa osebnega in socialnega razvoja na Malti.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sposobnosti vodenja, • zaposljivost, veščine iskanja zaposlitve, • sposobnosti reševanja problemov, • podjetniške veščine, • pridobitev osnovnih kariernih informacij, učenje o virih kariernih informacij, učenje, kako upravljati karierne informacije |

| | |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Izvajalci storitev | <ul style="list-style-type: none"> učitelji, vodje usposabljanj, predavatelji, tutorji, svetovalci na zavodu za zaposlovanje, socialni delavci (zlasti v sektorju nevladnih organizacij, vključeni v programe socialnega vključevanja invalidov v izobraževanje in usposabljanje) |
| Metode in organizacija razvoja veščin vodenja kariere | <p>Na primer:</p> <ul style="list-style-type: none"> (prevladujoč) pedagoški pristop in metode, medkurikularne teme in predmeti, tematska obdobja, kratki tečajji/seminarji (npr. za brezposelne, ki iščejo ponovno zaposlitev, iskanje dela), tečajji usposabljanja (npr. o veščinah iskanja zaposlitve in veščinah, ki jih iščejo delodajalci), tečajji, tematsko povezani z veščinami vodenja kariere (npr. ekonomija, psihologija in drugo), klubi iskalcev zaposlitve, predstavljanje delovnih mest (spodbujati iskalce zaposlitve k pridobivanju delovnih izkušenj). |
| Metode za ocenjevanje veščin vodenja kariere | <p>Na primer:</p> <ul style="list-style-type: none"> ocenjevanje učinkovitosti učnih izkušenj (program) v povezavi s cilji (s pomočjo mape dosežkov ali drugih metod), priznavanje predhodnega izkustvenega učenja, vključno z veščinami vodenja kariere. |
| Vidiki, povezani s starostjo | <ul style="list-style-type: none"> učenci osnovnošolskega izobraževanja, dijaki srednješolskega in poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter visokošolski študentje, pretežno mladi in odrasli, skupine uporabnikov, ki potrebujejo posebne postopke razvoja kariere, z veščinami vodenja kariere pa bi lahko premagali karierne ovire (npr. osebe brez formalne izobrazbe, ki so več let izvajale nekvificirana dela). |
| Vidiki, značilni za sektor | <p>Pridobivanje učnih izkušenj poteka v izobraževalnih ustanovah in na delovnih mestih (v srednješolskem izobraževanju, pri poklicnem izobraževanju in usposabljanju ter v visokošolskih ustanovah, ustanovah na trgu dela, v javnih zavodih za zaposlovanje, mladinskih centrih za zaposlovanje in drugod).</p> <ul style="list-style-type: none"> Osnovne kompetence, socialne veščine, osebne veščine, veščine osebne učinkovitosti ter sposobnosti vodenja <p>so pogosteje navedene v povezavi s sektorjem izobraževanja.</p> <ul style="list-style-type: none"> Veščine zaposljivosti, sposobnosti reševanja problemov in podjetniške veščine, <p>so pogosteje navedene v povezavi s sektorjem zaposlovanja.</p> <p>V sektorju nevladnih organizacij je pomemben del socialnega dela, s katerim podpirajo invalide ali socialno zapostavljene skupine in posameznike, in sicer tako, da spodbujajo in razvijajo veščine vodenja kariere; drugi vidiki, povezani s temi veščinami, so še samostojno obvladovanje stanovanjskega vprašanja ter finančnih in družbeno-kulturnih zadev.</p> |
| 2.2 scenarij | Storitve karierne orientacije in povezane dejavnosti |
| Cilj | <p>Pomagati pri individualnem procesu razvoja kariere s svetovanjem, informiranjem, nasveti, usposabljanjem in drugimi storitvami karierne orientacije ter prispevati k razvoju prenosljivih (mehih/meta) veščin, pomembnih v življenju in karieri. Veščine vodenja kariere so običajno opisane kot „pozitivni stranski učinki“ storitev svetovanja.</p> |

| | |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Teoretični okvir</p> | <p>Na primer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • družbeno-konstruktivistična teorija, • v nekaterih primerih prevladujejo tradicionalne teorije kariere orientacije, kot so teorije ujemanja (značilnost/dejavnik). Različni modeli ocenjevanja sposobnosti in osebnosti (teorije Guilforda, Thurstonea, Hollanda, Bujasa, Cattella, Glasserja, Plutchicka, Eysencka itd.) • V sektorju zaposlovanja se veščine vodenja kariere lahko razvijajo v okviru znanja in pristopov psihologije dela in organizacije. |
| <p>Sklopi veščin vodenja kariere</p> | <p>Na primer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • osebna učinkovitost, • samozavest, • krepitev zaupanja, • sprejemanje odločitev, • boljše poznavanje priložnosti za učenje, trga dela itd. <p>V procesih vseživljenjskega učenja so opredeljeni znanje, odnos, veščine in sposobnosti ter vedenje, ki ga potrebujejo otroci, mladi in odrasli, da učinkovito vodijo svoje kariere in izbire, ki jih bodo vse življenje sprejemali. Med kompetence, ki jih je treba razviti, se prištevajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • razvoj pozitivne samopodobe, • učinkovito sodelovanje, • upravljanje informacij, • obvladovanje sprememb, • sprejemanje odločitev in • dostop do trga dela. <p>(To je primer iz okvirja vseživljenjskega učenja na Portugalskem, glej razpredelnico C.2).</p> <p>V skupinsko svetovanje brezposelnim so vključeni moduli, s katerimi spodbujajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • veščine zaposljivosti, • pisanje spremnih dopisov in povzetkov, • tehnike za dejavno iskanje zaposlitve, • priprava na razgovore, • samoocenjevanje poklicnih možnosti, • veščine osebne učinkovitosti, • sposobnosti za sprejemanje odločitev, • samozavedanje, • samozaupanje, • samozavest, • sposobnosti komuniciranja in • sposobnosti osebne predstavitve. <p>(To je primer iz modela za skupinsko svetovanje brezposelnim na Hrvaškem.)</p> <p>V izobraževalnem sektorju se različni vidiki veščin vodenja kariere poučujejo na nacionalni ravni prek naslednjih dejavnostih kariere orientacije:</p> <ul style="list-style-type: none"> • izkušnje s predstavitvijo delovnih mest, • obiski za karierno orientacijo v karieri, • karierni dnevi/ sejmi/ pogovori, • izobraževalni sejmi, • vaje pri izbiri predmetov, • vaje za primer prehoda. <p>(To je primer iz programa kariere orientacije za učence v obveznem šolanju na Malti.)</p> |

| | |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Izvajalci storitev | <ul style="list-style-type: none"> • Svetovalci (psihologi, socialni delavci, šolski svetovalci in drugi), • poklicni psihologi, • karierni svetovalci, • osebe zavodov za zaposlovanje (svetovalci za zaposlovanje). |
| Metode in organizacija razvoja veščin vodenja kariere | <p>Na primer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • individualna in skupinska svetovalna srečanja ter uvodni tečaji in sheme za premostitev kritičnih točk. <p>Orodja, ki se uporabljajo za različne vidike veščin vodenja kariere v okviru zaposlovanja, so:</p> <ul style="list-style-type: none"> • osebni/poklicni profili, • poklicni načrt, • mapa dosežkov, • programski paket za poklicno karierno orientacijo Moja izbira • portal javnih zavodov za zaposlovanje, • vodnik po poklicih, • ocenjevanje sposobnosti, ki lahko vključuje psihološke teste, • delovne izmenjave, • spletne informacije. <p>(To je primer iz modela za skupinsko svetovanje brezposelnim na Hrvaškem.)</p> |
| Metode za ocenjevanje veščin vodenja kariere | <p>Na primer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ocenjevanje rezultatov zagotavljanja storitev karierne orientacije (ocena uspeha prehoda v izobraževanje, usposabljanje ali v zaposlitev). |
| Vidiki, povezani s starostjo | Zagotavlja se vsem starostnim skupinam (vseživljenjska karierna orientacija). |
| Vidiki, značilni za sektor | <p>V izobraževalnem sektorju je poudarek na odločanju o nadaljnji poti izobraževanja ali zaposlitve, ki temelji na karierni izbiri ter razvoju prenosljivih veščin, ki so pomembne za življenje in delo.</p> <p>V sektorju zaposlovanja je poudarek na zaposlitvi, na boljšem poznavanju samega sebe, z namenom, da se razvijejo kompetence za povečanje zaposljivosti.</p> |

Razpredelnica C.2. Okvir za veščine vodenja kariere na Portugalskem

| KOMPETENCE | DOSEŽENA STOPNJA | | | |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| | raziskovanje | analiziranje | ukrepanje | ocenjevanje |
| Razvoj pozitivne samopodobe | razumeti osebnostne značilnosti in se zavedati samega sebe | Analizirati lasten vpliv v različnih življenjskih okoliščinah in vedenje, ki na to vpliva | sprejeti strategije, ki spodbujajo ustrezno samopodobo, kar povečuje trdno identiteto | oceniti privzete strategije in vedenja |
| Učinkovito sodelovanje | razumeti pomen komunikacije v različnih življenjskih okoliščinah | analizirati in ponotranjiti strategije za vzpostavitev pozitivnih odnosov | sprejeti strategije za pozitivno sodelovanje v različnih življenjskih okoliščinah | oceniti privzete strategije in vedenja |
| Upravljanje informacij | spoznati naravo in vire informacij, potrebnih za vodenje kariere/ življenjski načrt | analizirati in ovrednotiti strategije za učinkovito upravljanje informacij | sprejeti strategije za avtonomno upravljanje informacij o gospodarstvu, družbi ter o priložnostih za učenje in delo | oceniti privzete strategije in vedenja |
| Obvladovanje sprememb | Opredeliti različne prehode v življenju in kako jih izkusiti | analizirati procese sprememb/ prehodov in prednosti proaktivnosti | strategije za lažje prehode v različnih življenjskih okoliščinah sprejeti kot agens sprememb | oceniti privzete strategije in vedenja |
| Sprejemanje odločitev | opredeliti osnovna načela sprejemanja odločitev | analizirati odnos med postopkom sprejemanja odločitev in vodenjem kariere | sprejeti pozitivne strategije za sprejemanje odločitev | oceniti privzete strategije in vedenja |
| Dostop do trga dela | opredeliti potrebne strategije in veščine za dostop do trga dela | analizirati strategije za vključitev na trg dela in obstanek na njem | sprejeti ustrezne strategije za vključitev na trg dela in obstanek na njem | oceniti privzete strategije in vedenja |

V portugalskem **okvirju vseživljenjskega učenja** so opredeljeni znanje, odnos, veščine in sposobnosti ter vedenje, ki ga potrebujejo otroci, mladi in odrasli, da učinkovito vodijo svoje kariere, ter izbire, ki jih bodo v življenju sprejemali. Nastal je kot rezultat skupnih prizadevanj Splošnega direktorata za izobraževanje, Inštituta za zaposlovanje in poklicno usposabljanje, Nacionalne agencije za kvalifikacije in poklicno izobraževanje ter Inštituta za poklicno karierno orientacijo Univerze v Lizboni.

Posamezniki bodo v tem okviru razumeli, se obvezali in prevzeli odgovornost za svoj življenjski projekt in obenem ohranili pozitivno dojemanje lastne osebnosti v različnih življenjskih vlogah. Pri tem je pomembno razvijati kompetence, kot so:

razvoj pozitivne samopodobe, učinkovito sodelovanje, upravljanje informacij, obvladovanje sprememb, sprejemanje odločitev in dostop do trga dela.

Posamezno kompetenco so opredelili na štirih doseženih ravneh:

Raziskovanje – na prvi ravni posamezniki raziskujejo informacije in pridobivajo znanje za prihodnje delovanje – med drugim poiščejo informacije, raziščejo interesno področje, proučijo zamisli in si razjasnijo razmere, v katerih so se znašli. Te dejavnosti vključujejo procese, kot so: opredelitev, odkrivanje, prepoznavanje, pojasnjevanje, izražanje, iskanje, izbiranje, ponazarjanje, učenje z zgledi, z znanjem in razumevanjem.

Analiziranje – na drugi ravni izboljšajo razumevanje zbranih informacij s preverjanjem, razvrščanjem, spraševanjem in ponazoritvijo informacij. Te dejavnosti vključujejo procese, kot so: načrtovanje, izdelovanje, ustvarjanje, organiziranje, razvrščanje, primerjanje, povzemanje, razlikovanje, oblikovanje prioritet na osnovi predhodne analize (razmislek o odnosih in organizacijskih načelih) ter sintezo (oblikovanje standardov) na izbranem področju in z odzivom (razpoloženje in zadovoljstvo z odgovori) na čustvenem področju.

Ukrepanje – na tej ravni posamezniki že lahko prikažejo pridobljeno znanje, vedenje in veščine, kot so načrtovanje in razvijanje projektov/ nalog, reševanje problemov in/ ali uporaba pridobljenega znanja.

Ocenjevanje – na četrti ravni poglobijo svoja znanja, vedenje in veščine ter jih ocenijo. Znanje lahko zaradi tega ovrednotenja preoblikujejo ter ga prenovijo v novih procesih raziskovanja in odkrivanja. Te dejavnosti vključujejo procese, kot so: poročanje, razmišljanje, presojanje, priporočanje, ocenjevanje in sklepanje.

Priloga D: Okvir za zagotavljanje kakovosti in seznam dokazil

Politike in prakse za zagotavljanje kakovosti in seznama dokazil ali evidenc kot pripomočka pri sistemih in storitvah vseživljenjske karijerne orientacije, se izvajajo na šestih obsežnih (sektorjih) šole, poklicno izobraževanje in usposabljanje, visokošolsko izobraževanje, izobraževanje odraslih, zaposlovanje in pobude za socialno vključevanje. Ta okvir je zasnovan kot nadgradnja dela mreže ELGPN (med letoma 2009 in 2010) ter za razširitev tega dela v obliki **skupnih meril, kazalnikov in možnih virov podatkov za elemente kakovosti**, ki jih lahko oblikovalci politik in drugi udeleženci uporabijo in nadalje razvijajo, da skupaj ocenijo napredek, dosežen v zvezi s temi šestimi obsežnimi področji razvoja politike vseživljenjskega učenja. Nekaj opomb o razvoju tega okvirja je vključenih v dodatek k tej prilogi.

Okvir se lahko uporabi:

1. kot preprost **kontrolni seznam** za skupno oceno in evidenco tega, katere informacije, če sploh katere, že obstajajo v vaši državi;
2. za **navedbo virov podatkov, ki trenutno zagotavljajo informacije** o na nacionalni, regionalni in/ali lokalni ravni, ter razmislek o tem, kje so vrzeli in kako jih obravnavati kot del načrta za nenehno izboljševanje;
3. za **opredelitev vseh znanih virov podatkov, ki bi jih lahko a uporabili oblikovalci politik**, ki pri razvoju zagotavljanja kakovosti in oceni učinka do zdaj še niso bili uporabljeni v vaši državi. To lahko, na primer, vključuje študijo PISA, skupne nacionalne študije o mladini, regionalna poročila o storitvah vseživljenjske karijerne orientacije ter o kazalcih kakovosti na lokalni/regionalni/nacionalni ravni itd.;
4. za **navedbo okoliščin, v katerih se ti elementi, merila in kazalniki kakovosti uporabljajo**, kjer je to mogoče, tj. v šolah, pri poklicnem izobraževanju in usposabljanju, v visokošolskem izobraževanju, izobraževanju odraslih, na javnih zavodih za zaposlovanje in pri pobudah za socialno vključevanje;
5. za **razmislek, ali obstaja možnost za boljše medsebojno sodelovanje**, da se razvijejo skladnejše ter bolj usklajene politike in prakse vseživljenjske karijerne orientacije.

Ta okvir ni zasnovan kot dovršen znanstveni pristop, temveč kot uporabno izhodišče za države, ki so na začetku praktičnega ocenjevanja tega, do katere mere imajo dostop do razpoložljivih podatkov ter kje so vrzeli v sedanjih ureditvah. Ni sicer priporočljivo, da bi ga oblikovalci politik uporabljali kot primerjalno orodje za ocenjevanje med državami, saj

ima vsaka država edinstven in poseben splet okoliščin, kot so: različna velikost, število prebivalcev in geografski pogoji, ti dejavniki pa močno vplivajo na zasnovo ter zagotavljanje storitev vseživljenjske karijerne orientacije.

V evropskih državah uporabljajo ali razvijajo več okvirov za zagotavljanje kakovosti in vodenje seznamov dokazil, ki naj bi jih ta okvir podpiral in dopolnjeval, pri čemer upoštevajo obstoječe pristope za zbiranje podatkov in zagotavljanje kakovosti, ki jih

sprejmejo v posamezni državi. Glavni cilj pri tem je oblikovati evropski okvir za zagotavljanje kakovosti, s pomočjo katerega bodo lahko oblikovalci politik opredelili vzdržne in uporabne politike za zagotavljanje kakovosti in vodenje seznama dokazil, skupaj z presojo, kakšni so pri tem stroški in koristi za vlade in posameznike. Bistveno je razviti močno kulturo z dokazili podprtih politik, s katerimi se v okviru politike vseživljenjske karijerne orientacije prepoznavajo med-sektorske teme.

DRŽAVA:

IZPOLNJENO DNE:

.....
 PODROČJE POLITIKE: (1) šole; (2) poklicno izobraževanje in usposabljanje; (3) visokošolsko izobraževanje; (4) izobraževanje odraslih; (5) zaposlovanje; (6) socialno vključevanje

.....
 GLAVNA KONTAKTNA OSEBA

IZPOLNIL:

PREGLEDAL:

| Element kakovosti | Merilo | Kazalnik | Primeri možnih podatkov | Pripombe ob pregledu politike |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1. Usposobljenost izvajalcev storitve | 1.1 priznane kvalifikacije, pomembne za področje kariernih storitev | raven kvalifikacij je navedena¹³ zahteve za področje kariernih storitev % v celoti kvalificiranih % delno kvalificiranih % nekvalificiranih pod določeno ravniyo | <ul style="list-style-type: none"> zahteve iz nacionalnih predpisov/zakonodaje nacionalni register strokovnjakov na področju kariernih storitev poročila ponudnikov storitev poročila ustanovitelja podatkovna zbirka vlade | |
| | 1.2 vključeni v nadaljnji strokovni razvoj | št. ur nadaljnjega strokovnega razvoja v enem letu na: <ul style="list-style-type: none"> ravni izvajalcev kariernih storitev¹⁴ ravni upravljavcev storitev za razvoj kariere¹⁵ št. oseb, ki so podpisale poklicni etični kodeks na: <ul style="list-style-type: none"> ravni izvajalcev kariernih storitev | <ul style="list-style-type: none"> nacionalna podatkovna zbirka poročila o zunanjih izvajalcih nacionalni znak kakovosti poročila o nacionalnih standardih kakovosti uporaba okvira o kompetencah CEDEFOP-a (leto 2009) poročila o inšpekcijskem pregledu nacionalni znak kakovosti poročila o nacionalnih standardih kakovosti nacionalni register izvajalcev karierne orientacije | |

¹³ Kadar je mogoče, v odgovoru navedite posebne podrobnosti v razdelku za pripombe.

¹⁴ Navedite pripombe na zahteve za nadaljnji strokovni razvoj ter ime organizacije ali ministrstva, ki opredeli posebno zahtevo.

¹⁵ Navedite pripombe na zahteve za nadaljnji strokovni razvoj ter ime organizacije ali ministrstva, ki opredeli posebno zahtevo.

| | | | | |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| | 1.3 delež članstva poklicnih združenj na področju kariernih storitev | <p>skupno število zaposlenih v sektorju kariernih storitev</p> <ul style="list-style-type: none"> • % članov poklicnih združenj na področju kariernih storitev npr. članstvo za eno, dve, tri ali več let | <ul style="list-style-type: none"> • poročila o politikah • poročila ponudnikov storitev • poročila o inšpekcijskem pregledu • poklicna združenja na področju kariernih storitev • lastno poročanje | |
| 2. vključevanje državljanov/ uporabnikov | 2.1 enostavnost dostopa do izbranih storitev in izdelkov | <p>dejansko število državljanov/ uporabnikov, ki do storitev dostopajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • prek spleta (število obiskov, vključno z dostopom do različnih vrst podpornih kariernih storitev) • po telefonu (število klicev) • na individualnih srečanjih (število uporabnikov) • na skupinskih srečanjih (število uporabnikov) | <ul style="list-style-type: none"> • podatki o izvajalcih storitev in upravljanju storitev, vključno s časom za iskanje IP naslovov spletne in posodobljene mape kariernih dosežkov • poročila o uspešnosti storitev in lastno poročanje, npr. o notranjih sistemih, sledenju z uporabo IKT, kot so, Google Analytics poročila o akcijskih načrtih | |
| | | <p>določeni posebni cilji in politika za enakost in raznolikost pri zasnovi in zagotavljanju storitev</p> <ul style="list-style-type: none"> • % državljanov iz različnih okolij predstavlja svoja mnenja o zasnovi in zagotavljanju kariernih storitev | <ul style="list-style-type: none"> • poročila o udeležbi uporabnikov pri zasnovi in zagotavljanju kariernih storitev • politika enakosti in raznolikosti • stranke poročajo same • poročila o inšpekcijskem pregledu | |
| | | <p>razmerje med izvajalci kariernih storitev in strankami</p> <p>npr. št. strank v določenem časovnem obdobju deljeno s št. ur zaposlenih v določenem časovnem obdobju</p> | <ul style="list-style-type: none"> • podatki o človeških virih • podatki o številu strank na časovno enoto • poročila izvajalcev storitev s povratnimi informacijami | |
| | | <p>stroški za ukrep svetovalne intervencije</p> <p>npr. št. ur zaposlenih in režijski stroški deljeni s št. različnih vrst ukrepov intervencije</p> | <ul style="list-style-type: none"> • informacije o upravljanju, npr. podatkovne zbirke o različnih vrstah ukrepov pomoči, vključno s časovnim razporedom in stroški | |

| | | | | |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| | 2.2 zadovoljstvo strank z zagotavljenimi storitvami, vključno r z ravnanjem njihovega poznavanja v različnih sektorjih, tj. v šolah, poklicnem izobraževanju in usposabljanju, visokošolskem izobraževanju, izobraževanju odraslih, pri zaposlovanju ter pobudah za socialno vključevanje | <p>dogovorjen delež zadovoljstva strank, izražen v odstotkih (%)</p> <p>telefonske ali spletne statistične raziskave za spremljanje v dogovorjenih določenih časovnih razmikih npr. na tri, šest in/ ali dvanajst ali več mesecev</p> <p>posodobljenseznam uporabnikov ali izjava o upravičenosti</p> | <ul style="list-style-type: none"> spletne in klasične statistične raziskave o zadovoljstvu strank določitev uvaljalnega časa ovrednotenje anket izvajalcev storitev ali zunanjih izvajalcev pridobljeni znak kakovosti odgovori na rezultate anket med uporabniki | |
| | 2.3 udeležba uporabnikov pri snovanju ter načrtovanju storitev in akcijskega načrta | <p>dogovorjen delež predstavnikov državljanov/končnih uporabnikov, da obveščajo upravljavce odgovorne za letno in dolgoročno načrtovanje</p> | <ul style="list-style-type: none"> letno načrtovanje s kvalitativnimi in kvantitativnimikvantitativnimi cilji akcijski načrt zapisnik sestanka upravnega odbora itd. poročila o ciljnih skupinah | |
| | 2.4 udeležba uporabnikov pri samoocenjevanju in zunanjem ovrednotenju storitev | <p>dogovorjena stopnja udeležbe uporabnikov pri ovrednotenju anket o storitvah</p> <p>dogovorjen delež predstavnikov uporabnikov, vključenih v nadzorne organe</p> | <ul style="list-style-type: none"> ovrednotenje anket med uporabniki zunanja poročila in ocene (npr. poročila ISO) poročila o standardih kakovosti s povratnimi informacijami | |
| <p>3. zagotavljanje in izboljšanje storitev</p> | 3.1 učenje in uporaba veščin vodenja kariere | <p>učni rezultati, povezani s posebnimi področji veščin vodenja kariere npr. kompetence za vodenje kariere, povezane z nacionalnim načrtom za veščine vodenja kariere</p> | <ul style="list-style-type: none"> ocene/vrednotenje pred storitvami in po njih | |

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| | 3.2 sistem upravljanja kakovosti (QMS) ¹⁶ | <p>dokazila o sistemu upravljanja kakovosti, da se v dogovorjeni skupni nacionalni standard vključijo merila o:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) usposobljenosti izvajalcev storitev (ii) udeležbi državljanov/uporabnikov (iii) povezanosti z izobraževanjem in trgi dela (iv) primerjalni analizi in ukrepih za nenehno izboljševanje <p>delež finančnih naložb v programsko opremo IKT npr. razčlenitev dejanskih stroškov v primerjavi s prejšnjim letom</p> <p>delež naložb v informacijske vire podatkov na trgu dela in usposabljanja npr. dostop do nacionalnih in mednarodnih podatkovnih zbirk ter evropskih podatkovnih zbirk o učenju in priložnostih za zaposlitev/ primerljivosti kvalifikacij/opisihpoklicev npr. razčlenitev stroškov za razvoj spletnih objav in gradiv npr. čas, ki ga izvajalci potrebujejo za usposabljanje in pripravo podatkov o trgu dela v primerjavi s plačilom za svetovalno storitev</p> | <ul style="list-style-type: none"> • nadzor in preverjanje, ki ju opravi notranja služba, pa tudi neodvisni revizor • lastno poročanje • podatki o uporabnikih in anketne raziskave o njihovem zadovoljstvu • poročila z informacijami o trgu delovne sile • spletni portal z informacijami o trgu delovne sile • informacije o človeških virih | |
| 3.3 ustrezna programska oprema in orodja IKT | | | <ul style="list-style-type: none"> • odhodki • ocenjevalna poročila o „donosih z dodano vrednostjo“ | |
| 3.4 najnovejši podatki in strokovno znanje o izobraževanju in trgih dela | | | <ul style="list-style-type: none"> • odhodki • ovrednotenje poročil o „donosih z dodano vrednostjo“ | |

¹⁶ Ta se lahko izvaja na ravni države, sektorja, zagotavljanja storitve in/ali ponudnika storitve.

| | | | | |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| | 3.5 profil in značilnosti skupin uporabnikov storitev (<i>jasno opredeljene, povezane z ukrepi politike za ciljne skupine</i>) | <p>Delež investicij v usposabljanje izvajalcev</p> <p>npr. % /št. strokovnih sodelavcev in s tem povezani stroški</p> <p>npr. usposabljanje na delovnem mestu, usposabljanje na visokošolski ustanovi in drugo</p> <p>npr. % /št. strokovnih sodelavcev, katerih udeležba na konferencah in strokovnih srečanjih je plačana, ter s tem povezani stroški</p> <p>npr. % /št. tistih, ki si sami plačajo udeležbo na konferencah in strokovnih srečanjih</p> | <ul style="list-style-type: none"> • sistem za nadzor internega usposabljanja | |
| 4. stroški in koristi za vlado | 4.1 takojšnji, srednje- in dolgoročni prihranki proračunskih sredstev, ki jih zagotavljajo posebni ukrepi pomoči ¹⁷ | <p>delež uporabnikov, ki se zaposlijo, so dodatno izobražujejo/ usposabljujejo, vključno z dokazili o spremljanju</p> <p>trajanje in hitrost napredovanja pri učenju in/ ali zaposlitvi</p> <p>npr. koliko časa je bila oseba v evidenci brezposelnih ali kako dolgo je nadaljevala izobraževanje</p> | <ul style="list-style-type: none"> • ciljni ukrepi • sistem spremljanja oseb, ki niso zaposlene, se ne šolajo ali usposabljujejo • sistem „uravnoteženih zadetkov“ • longitudinalne študije • študije kontrolnih skupin • evidenca uporabnikov • razčlenitev ukrepov pomoči • stroški ali prihranki stroškov, povezani s telefonskim ali spletnim dostopom • ocene pred storitvami in po njih | |

¹⁷ Prihranke lahko dosežemo tudi z različnimi ukrepi pomoči za vseživljenjsko karierno orientacijo, vključno s povračili stroškov in koristi za delodajalce in vlado.

| | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| | | <p>Spremljanje napredka uporabnikov, ki so prejeli svetovalno pomoč, na naslednji stopnji zaposlitve, karierne poti ali procesa izobraževanja in usposabljanja, npr. št. posameznikov, ki prav zaradi posebnih ukrepov pomoči ne prejemo več socialnovarstvenih dajatev, npr. <i>delež zmanjšanja osipa uporabnikov v procesih šolanja, nadaljnjega izobraževanja in/ali visokošolskih ustanov ter povezano zmanjševanje stroškov npr. delež prehodov oseb, ki niso zaposlene, se ne šolajo ali usposabljujejo, v izobraževanje, usposabljanje in/ali v zaposlitev</i></p> | | |
| <p>4.2 prihranki pri stroških</p> <ul style="list-style-type: none"> nacionalna telefonska številka za pomoč uporabnikom nacionalni spletni portal za karijerne storitve osebno zagotavljanje storitev | <ul style="list-style-type: none"> letni stroški za: npr. nacionalno telefonsko številko za pomoč uporabnikom npr. <i>nacionalni spletni portal za karijerne storitve</i> npr. <i>osebno zagotavljanje storitev</i> | <ul style="list-style-type: none"> revizijsko poročilo računovodski izkazi | | |
| <p>5. stroški in koristi za posameznike</p> | <p>5.1 povečanje prihodkov gospodinjstva</p> | <p>manjša odvisnost od dajatev za socialno varnost zaradi zaposlitve npr. <i>večji zaslužek/ informacije o plači pridobijo izvajalci storitev karijerne orientacije</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> letno poročilo o uspešnosti in priprava načrta dela | |

Dodatek k okviru za ocenjevanje zagotavljanja kakovosti

Za načrtovanje, upravljanje in zagotavljanje storitev vodenja kariere so v uporabi različni modeli za zagotavljanje kakovosti. Ti modeli temeljijo na pristopih, s katerimi se skuša:

- standardizirati postopek organizacijske samoocene¹⁸;
- izmeriti učinkovitost kariernih informacij, svetovanja in karierne orientacije na podlagi dejavnikov „idealne storitve“¹⁹;
- zbirati dokazila za prikaz odgovornosti za storitve²⁰;
- razlikovati med različnimi dejavniki prispevkov, postopkov in rezultatov pri zagotavljanju kariernih informacij, svetovanja in karierne orientacije²¹;
- uporabiti model za zagotavljanje kakovosti pri kariernem informiranju, svetovanju in karierni orientaciji (npr. sodelovanje kariernih

strokovnjakov pri pripravi seznama storitev za stranke in postopkov za zagotavljanje želenih standardov kakovosti)²². Čeprav se ti teoretični pristopi v podrobnostih glede vsebine in uporabe razlikujejo, je zagotavljanje kakovosti pogosto zasnovano v smislu prispevkov, postopkov in rezultatov. Na splošno obstajajo vsaj trije splošni pristopi za zagotavljanja kakovosti v kariernem izobraževanju, informiranju, karierni orientaciji in svetovanju.

1. **Zagotovilo ustanov o ponudbi kakovostnih storitev (*nacionalni standard*)** Zagotavljanje storitev kariernega izobraževanja, informiranja, karierne orientacije in svetovanja, npr. s prilagojenim nacionalnim standardom (primeri so v Estoniji, Grčiji, Litvi in Združenem kraljestvu), je tako podprto z merili kakovosti. Vloga vlade je, da formalno spodbuja ali je naklonjena takemu nacionalnemu standardu, ki bo zrcalil kakovost za uporabnike in njihovo zaščito. Delodajalci na splošno prevzemajo odgovornost, da usmerjajo zasnove in izvajanje nacionalnega standarda ali znaka kakovosti, pri čemer jim poklicna združe-

¹⁸ Model odličnosti EFQM je najpogosteje uporabljeni okvir za organizacijsko samoocenjevanje v Evropi, postal je tudi temelj za večino nacionalnih ali regionalnih priznanj za kakovost. Za dodatne podrobnosti glej: <http://www.guidance-research.org/EG/ip/theory/tp/efqm>.

¹⁹ D. Mayston: „Evaluating the Benefits of Guidance“ (2002), Derby: Centre for Guidance Studies, Univerza v Derbyju.

²⁰ J.P. Sampson, R.C. Reardon, G.W. Peterson in J.G. Lenz: „Guidance Policies in the Knowledge Society“ (2004), Belmont, CA: Brooks/Cole.

²¹ P. den Boer, K. Mittendorf, J. Scheerens in T. Sjenitzer: „Indicators and Benchmarks for Lifelong Guidance“ (2005), Solun: Cedefop.

²² L. Evangelista: „Quality assurance in guidance services - a tri- variable model“ (2003), časopis „Professionalita“, št. 78, Italija: Editrice la Scuola. Glej <http://www.orientamento.it/orientamento/tri-varibile.pdf>.

nja pomagajo pri ugotavljanju kompetenc izvajalcev.

2. **Zagotavljanje kakovosti pri poučevanju na osnovnih in srednjih šolah, ponudnikih usposabljanja in na univerzah (*regionalna ali lokalna priznanja* / „*Charter Mark*“)** Zagotavljanje kariernih izobraževalnih in informativnih storitev, storitev karierne orientacije in/ali kariernega svetovanja na regionalni ali lokalni ravni mora biti podprto s kakovostjo. Vlada naj spodbuja ustanove, ki želijo pridobiti regionalno/lokalno priznanje kakovosti, v povezavi z njihovim načrtom za nenehne izboljšave in sistemi za zunanji nadzor. Delodajalci so odgovorni za izvajanje načrta stalnih izboljšav, strokovnjaki na področju kariernih storitev pa prispevajo dokazila o učinkih ukrepov pomoči na področju kariernega razvoja in karierne orientacije.
3. **Zagotavljanje kakovosti za posamezne strokovnjake na področju kariernih storitev (*poklicna merila*)** Uporabnikom storitev je treba zagotoviti, da strokovnjaki na področju kariernih storitev delujejo v skladu z dogovorjenim etničnim kodeksom in v skladu s skupnimi poklicnimi merili.

Okvir za ocenjevanje zagotavljanja kakovosti temelji na vrsti testnih in razvojnih dejavnostih, začeti med letoma 2011 in 2012. Vsaj sedem držav članic mreže je pri razvoju nacionalnih politik za karierne storitve uspešno poskusno izvedlo in izpolnilo okvir za ocenjevanje zagotavljanja kakovosti. Pri tem so vključili zajemanje podatkov ter odkrivanje pomanjkljivosti v obstoječih evidencah in meritvah učinkov. Delo se povezuje tudi z drugimi ugotovitvami iz primerljivih evropskih modelov²³ in svetovnih poklicnih standardov²⁴. Poleg tega so analizirali opravljene študije o dokazilih v karierni orientaciji²⁵, politike karierne orientacije na drugih kontinentih in njihove prakse²⁶ pa so podrobno preučili.

Mreža ELGPN je poskusno izvedla še dopolnilni pristop, s katerim izvajajo merjenje rezultatov učenja po intervenciji karierni pomoči. Evidenca učinkov kariernih služb je zasnovana za ocenjevanje potreb in odzivov uporabnikov. Trenutno se preizkuša v Estoniji, Nemčiji, na Madžarskem, Portugalskem in v Sloveniji, kot je opisano v primeru 6.6, v razdelku 6.

²³ Na primer: Cedefop: „Professionalising Career Guidance in Europe“ (2009), Panorama Series 164, Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije.

²⁴ Na primer: Mednarodno združenje za izobraževalno in poklicno karierno orientacijo: „International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners“ (2003).

²⁵ Na primer: M. Maguire in J. Killeen: „Quality assurance in guidance services - a tri-variable model“ (2003), Pariz: Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj.

²⁶ Na primer: kanadska merila za izvajalce storitev karierne orientacije.



EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN) aims to assist the European Union Member States (and the neighbouring countries eligible for the Lifelong Learning Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. The purpose of the Network is to promote co-operation and systems development at member-country level in implementing the priorities identified in EU 2020 strategies and EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The Network was established in 2007 by the Member States; the Commission supports its activities under the Lifelong Learning Programme.

TA EVROPSKI NABOR ORODIJ je zasnovan tako, da oblikovalcem politike in drugim zainteresiranim stranem pomaga pregledati obstoječe storitve vseživljenjske karijerne orientacije v njihovi državi ali regiji ter opredeliti vprašanja, ki jim je treba nameniti pozornost, in vrzeli, ki jih je treba zapolniti, pri čemer se zgleduje iz praks drugih evropskih držav. V vseživljenjsko karierno orientacijo so vključene vse dejavnosti, ki posameznikom kadar koli v njihovem življenju pomagajo pri izbiri izobraževanja, usposabljanja in zaposlitve ter pri upravljanju njihovih karier. Nabor orodij temelji na štirih glavnih temah iz evropskih resolucij iz let 2004 in 2008:

- veščine vodenja kariere;
- dostop, vključno s priznavanjem predhodnega izkustvenega učenja („accreditation of prior experiential learning“ – APEL);
- načini sodelovanja in usklajevanja pri razvoju politike in sistemov karijerne orientacije;
- zagotavljanje kakovosti in zbirka dokazil pri razvoju politike in sistemov.

Nabor orodij so razvili člani Evropske mreže za razvoj politik vseživljenjske karijerne orientacije. Mreža ELGPN zagotavlja pomemben razvoj pri podpori nacionalnih politik vseživljenjske karijerne orientacije v Evropi. V to mrežo je trenutno vključenih 29 držav (Avstrija, Ciper, Češka, Nemčija, Danska, Estonija, Grčija, Španija, Finska, Francija, Hrvaška, Madžarska, Irska, Islandija, Italija, Latvija, Litva, Luksemburg, Malta, Nizozemska, Norveška, Poljska, Portugalska, Romunija, Švedska, Slovenija, Slovaška, Turčija in Združeno kraljestvo) in 2 državi opazovalki (Belgija, Bolgarija). Sodelujoče države imenujejo predstavnike v mreži s spodbudo, naj vključijo vladne in nevladne predstavnike. Mreža ELGPN, ki jo upravljajo države članice, je inovativna oblika odprte metode sodelovanja v Evropski uniji.