



- Projekt ESS:** Razvoj pismenosti ter ugotavljanje in priznavanje neformalnega učenja od 2011 do 2014
- Aktivnost 2:** Ugotavljanje in priznavanje neformalnega učenja
- Naloga 1:** Priprava strategije za implementacijo pristopa vrednotenja neformalno pridobljenega znanja v omrežje izobraževalnih organizacij za odrasle

# UGOTAVLJANJE, VREDNOTENJE IN RAZVIJANJE KOMPETENCE NAČRTOVANJE KARIERE

Priročnik za svetovalce

**Andragoški center Slovenije**  
December 2012

Projekt: ESS Razvoj pismenosti ter ugotavljanje in priznavanje neformalnega učenja od 2011do 2014

Financer: Ministrstvo RS za izobraževanje, znanost, kulturo in šport in Evropski socialni sklad

Izvajalec: Andragoški center Slovenije

Vodja projekta: mag. Tanja Vilič Klenovšek

Koordinator projekta: mag. Estera Možina

Aktivnost: Ugotavljanje in priznavanje neformalnega učenja

Naloga: Priprava strategije za implementacijo pristopa vrednotenja neformalno pridobljenega znanja v omrežje izobraževalnih organizacij za odrasle

## **Ugotavljanje, vrednotenje in razvijanje kompetence načrtovanje kariere**

Avtorji: dr. Tatjana Ažman, Gregor Jenko, Tea Sulič

Strokovni sodelavci ACS: mag. Tanja Vilič Klenovšek, Urška Pavlič

Jezikovni pregled: besedilo ni lektorirano

## Kazalo

<b>UVOD .....</b>	<b>2</b>
NAMEN VREDNOTENJA ZNANJA IN IZKUŠENJ ODRASLIH TER OPREDELITEV KLJUČNIH KOMPETENC .....	2
VREDNOTENJE IN RAZVIJANJE KOMPETENCE .....	5
SPLOŠNA OPREDELITEV KOMPETENCE NAČRTOVANJE KARIERE.....	6
<b>UGOTAVLJANJE, VREDNOTENJE IN RAZVIJANJE KOMPETENCE NAČRTOVANJE KARIERE .....</b>	<b>8</b>
CILJI UGOTAVLJANJA, VREDNOTENJA IN RAZVIJANJA KOMPETENCE NAČRTOVANJE KARIERE.....	8
TRI SESTAVINE KOMPETENCE NAČRTOVANJE KARIERE .....	12
ZNAČILNOSTI IN PODROČJA KOMPETENCE NAČRTOVANJE KARIERE .....	13
ZAVEDANJE SEBE .....	14
ZAVEDANJE MOŽNOSTI .....	18
ODLOČANJE .....	22
PREHAJANJE.....	26
ZNAČILNOSTI IN USPOSOBLJENOST UPORABNIKOV ZA KOMPETENCO NAČRTOVANJE KARIERE .....	30
<b>VPRAŠALNIK IN SMERNICE ZA VREDNOTENJE.....</b>	<b>33</b>
VPRAŠALNIK ZA UGOTAVLJANJE IN VREDNOTENJE KOMPETENCE NAČRTOVANJE KARIERE.....	35
SMERNICE ZA VREDNOTENJE IN RAZLAGO REZULTATOV.....	39
<b>USPOSABLJANJE SVETOVALCEV.....</b>	<b>43</b>
VLOGA SVETOVALCA V PROCESU VREDNOTENJA IN NAČRTOVANJA K-NK .....	43
SVETOVALEC MORA UPOŠTEVATI TEMELJNA NAČELA VREDNOTENJA .....	44
<b>VIRI .....</b>	<b>45</b>
<b>PRILOGE .....</b>	<b>47</b>
POJASNILO POJMOV .....	47

## UVOD

V letih 2011-2014 Andragoški center Slovenije nadaljuje z izpeljevanjem razvojnega projekta, sofinanciranega iz sredstev Evropskega socialnega sklada in Ministrstva za izobraževanje, znanost, kulturo in šport, z naslovom **Razvoj pismenosti ter ugotavljanje in priznavanje neformalnega učenja**. Pri načrtovanju tega projekta smo izhajali iz rezultatov istoimenskega projekta, ki je potekal v letih 2009-2011. Tako kot prvi projekt, je tudi drugi projekt razdeljen na dve aktivnosti, prva obravnava področje pismenosti odraslih, druga pa ugotavljanje in priznavanje neformalnega učenja odraslih. V okviru te aktivnosti še naprej sledimo uresničevanju nekaterih od ciljev, ki so zapisani v Operativnem programu razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, kjer je v razvojni prioriteti, Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja, posebej poudarjeno, da razvoj virov v sodobni družbi vse bolj temelji ne samo na formalnem, temveč tudi na drugih, neformalnih oblikah in načinih učenja ter izobraževanja odraslih.

V aktivnosti Ugotavljanje in priznavanje neformalnega učenja odraslih, je ena od nalog **razvoj in poskusno uvajanje orodij za ugotavljanje in priznavanje neformalnega učenja v izobraževalne organizacije za odrasle** (v Centre vseživljenjskega učenja -CVŽU in znotraj letih v svetovalna središča za izobraževanje odraslih, v ljudske univerze, v srednje šole – enote za izobraževanje odraslih idr.). V okviru te naloge je v podprojektu dan velik poudarek razvoju orodij, ki bodo omogočala **merjenje in razvijanje ključnih kompetenc odraslih**<sup>1</sup>, ki si jih lahko pridobivajo po različnih poteh neformalnega učenja in izobraževanja in so pomembne za posameznikovo aktivno vključevanje v svet dela, v družbeno življenje in za njegov osebni razvoj v sodobni družbi nenehnih sprememb.

### **Namen vrednotenja znanja in izkušenj odraslih ter opredelitev ključnih kompetenc**

V evropskem prostoru se je v zadnjih dvajsetih letih področje **vrednotenje in priznavanje neformalnega učenja in izkušenj** razvilo kot eden od ključnih ukrepov, ki podpirajo **uresničevanje koncepta in strategije vseživljenjskega učenja**, saj omogoča, da se vrednoti in priznava vse učenje ne glede na življenjsko obdobje ali učno in delovno okolje, v katerem je posameznik znanje pridobil. Hkrati vrednotenje znanja in izkušenj za odraslega pomeni tudi motivacijski dejavnik za vključevanje v programe izobraževanja in učenja, saj zagotavlja, da

---

<sup>1</sup> V tem gradivu uporabljamo pojem ključna kompetenca, ki je enakovreden pojmu temeljna zmožnost, ki se uporablja v določenih strokovnih gradivih kot slovenski izraz za ključno kompetenco.

so ti pripravljene tako, da upoštevajo predhodne učne izkušnje učečega, predvsem pa omogoča pridobitev ekonomskega in socialnega priznanja vlaganj v te načine učenja.

V **evropskem Memorandumu o vseživljenjskem učenju iz leta 2000** je v četrtem (»vrednotenje učenja«) od šestih sporočil posebej zapisano: «Absolutno pomembno je, da razvijemo visoko kvaliteten sistem ugotavljanja in priznavanja predhodnega in izkustvenega učenja (Accreditation of Prior and Experiential Learning - APEL) in promoviramo njegovo uporabo v različnih okoliščinah. Delodajalce in tiste, ki sprejemajo v izobraževanje in usposabljanje, je treba prepričati o vrednosti te vrste certificiranja. Sistem APEL ocenjuje in priznava obstoječe znanje posameznika, spretnosti in izkušnje, ki so pridobljene v daljšem obdobju in v različnih okoliščinah, vključujoč neformalne in informalne (priložnostne) okoliščine. Uporabljene metode lahko odkrijejo spretnosti in sposobnosti, za katere posamezniki morda niti niso sami vedeli, da jih imajo in da jih lahko ponudijo delodajalcem. Sam proces zahteva aktivno udeležbo kandidata, ki že sama po sebi dviguje posameznikovo samozavest in samopodobo.» (Komisija evropske skupnosti, 2000: 12-13) Temu dokumentu so sledili drugi strateški dokumenti, ki so postavljali vrednotenje in priznavanje neformalnega učenja in izkušenj na osrednje mesto udejanja koncepta vseživljenjskega učenja in zagotavljanja možnosti, da lahko posameznik v krajšem času pridobi izobrazbo ali kvalifikacijo, na osnovi njegovega že pridobljenega znanja in izkušenj (Izobraževanje in usposabljanje 2020; Evropski okvir vrednotenja neformalnega in priložnostnega učenja, CEDEFOP, 2009); Evropska agenda o izobraževanju odraslih, 2011).

Tudi v Sloveniji je razprava o vrednotenju in priznavanju odprta že več kot desetletje, vendar šele strateški dokumenti na področju izobraževanja, ki so nastali v zadnjem obdobju (ReNPIO do 2010 in nov predlog ReNPIO do 2020; Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji, 2007, Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Sloveniji 2011), zagotavljajo širše temelje za razvijanje in izpeljevanje vrednotenja in priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja odraslih v praksi (z izjemo vrednotenja in priznavanja v sistemu poklicnih kvalifikacij, ki se je v Sloveniji začel uveljavljati od leta 2000 naprej, s sprejetjem Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah).

**Nameni vrednotenja** znanja in izkušenj odraslih, pridobljenih po neformalnih poteh učenja, so lahko različni. Govorimo lahko o širših ciljih, kot so zagotavljanje primerljivosti in preglednosti znanja in izkušenj, ki jih ima odrasel za večjo mobilnost na trgu dela ali za lažje vključevanje v različne oblike formalnega in neformalnega izobraževanja, ali pa tudi ožjih, za večje možnosti ponovne zaposlitve ob izgubi dela, za priznavanje že pridobljenega znanja znotraj določenega programa (formalnega in neformalnega) izobraževanja ter s tem skrajševanje časa za izobraževanje, za načrtovanje razvoja kariere idr. (Svetina idr., 2011) Prav za vse navedene cilje je pomembno tudi zagotavljanje možnosti, da odraslim v postopkih vrednotenja in tudi priznavanja, omogočamo ovrednotenje doseganja ključnih kompetenc.

**Pojem kompetenca** v mednarodnih dokumentih pogosto nadomešča pojem znanje. Vendar kompetenco lahko razumemo kot sinonim za znanje in veščino, ki ju posameznik ima ali pa tudi kot zmožnost, da znanje in veščine praktično uporabi v vedno novih okoliščinah. Kompetence v tem drugem pogledu uporablja področje poklicnega izobraževanja. Tretje razumevanje kompetenc pa dodaja znanju in veščinam še prepričanja, vrednote in osebnostne značilnosti kot nujen pogoj za uspešno izpeljano dejanje.<sup>2</sup> V pričujočem gradivu razumemo **kompetenco** v vsej tej širini in jo opredeljujemo **kot zmožnost posameznika, da pridobljeno znanje in veščine v skladu s svojimi vrednotami in stališči uporabi v kompleksnih, raznovrstnih in nepredvidljivih situacijah.**

**Definiranje ključnih kompetenc** in njihovih področij je neločljivo povezano s potrebami informacijskega obdobja in stalnimi družbenimi spremembami, ki jih sproža človekovo delovanje. Za informacijsko družbo je značilno dvoje, prvo je povezano s količino informacij, drugo pa s posamezniki ali skupinami. Posamezniki in skupine se soočajo z nenehnimi spremembami na delovnih mestih, informacijska tehnologija nadomešča delavce, ki opravljajo rutinsko delo, izrazito se povečujejo storitvene dejavnosti, ki zahtevajo obvladovanje socialnih, komunikacijskih in tehnoloških spretnosti. Posameznik prevzema večjo osebno odgovornost pri izbiri virov informacij. Enako pomembno kot spremembe tehnologije, vplivajo na življenje posameznika in skupnosti tudi družbene spremembe. Dejstvo je, da se temeljni instituti družbe, kot so demokracija, pravo ter uravnotežen ekonomski in družbeni razvoj lahko razvijajo le, če imajo posamezniki zmožnosti, ki so kompleksnejše in zahtevajo več kot le obvladovanje določenih, ozko definiranih spretnosti za manj ali bolj zahtevno delo. (Drofenik, 2011: 103) Tudi staranje prebivalstva, podaljševanje delovne dobe in aktivne participacije v družbi, migracijski tokovi mlajših in starejših odraslih idr., prinašajo dodatne potrebe po razvijanju ključnih kompetenc (temeljnih zmožnosti).

**Na ravni Evropske skupnosti je opredeljenih osem kompetenc kot ključnih kompetenc (EU, 2006):**

1. sporazumevanje v materinem jeziku,
2. sporazumevanje v tujem jeziku,
3. matematična kompetenca ter osnovne kompetence v znanosti in tehnologiji,
4. digitalna pismenost,
5. učenje učenja,
6. socialne in državljanske kompetence,
7. samoiniciativnost in podjetnost,
8. kulturna zavest in izražanje.

---

<sup>2</sup> Primerjaj: Bela knjiga 2011, 23.

Po sprejetju evropskih ključnih kompetenc v letu 2006 so države članice različno pristopile k vpeljevanju le-teh v svoje sisteme izobraževanja. V slovenskem prostoru so se najprej poskušale vključevati v pripravo novih oz. prenovljenih srednješolskih programov izobraževanja, na področju izobraževanja odraslih pa predvsem v programe usposabljanja za življenjsko uspešnost (v UŽU-je), ki jih razvija Andragoški center Slovenije. V zadnjih letih pa se na splošno ugotavlja, da so posamezne ključne kompetence opredeljene preveč na splošno, da nimamo pripravljenih ustreznih orodij za merjenje in razvijanje le-teh, predvsem pa tudi ne ustreznih strokovnih gradiv, ki bi bila v pomoč strokovnim delavcem za vrednotenje in razvijanje posameznih ključnih kompetenc.

### **Vrednotenje in razvijanje kompetence**

Vseh življenjsko pomembnih kompetenc ni mogoče zagotoviti le z izobraževanjem mladine, saj se kompetence spreminjajo in razvijajo vse življenje. Pri tem obstajata obe možnosti: pridobivanje in izgubljanje (ali celo zastaranje) ključne kompetence. Tudi razvojna psihologija pojasnjuje, da razvoj kompetenc ne preneha z dosego odraslosti, ampak se nadaljuje tudi v odraslosti. Takšna ugotovitev pa ima pomembne implikacije tudi za razvoj in vrednotenje ključnih kompetenc. Kadar gre za vrednotenje kompetence, pa moramo biti še posebej pozorni, da ne zožimo merjenja kompetence le na kognitivne sestavine kompetence, temveč, da merjenje vključuje tudi akcijske in motivacijske sestavine ter refleksije, kar bomo v nadaljevanju predstavili tudi na primeru kompetence »načrtovanje kariere« (Požarnik, 2006: 29).

V okviru ESS projekta, aktivnosti **Ugotavljanje in priznavanje neformalnega učenja** odraslih, je zato poseben izziv, da **pripravimo orodja in strokovna gradiva za vrednotenje in razvijanje ključnih kompetenc**. V letu 2011 smo že pripravili orodja in strokovna vodila za merjenje in razvijanje ključne kompetence »učenje učenja«. (Ažman idr., 2011). V letu 2011 pa smo se odločili, da pripravimo tudi strokovna vodila in vprašalnik za vrednotenje kompetence načrtovanja kariere, saj le-ta postaja za odraslega vse pomembnejša v soočanju z vse hitrejšimi spremembami delovnega in osebnega življenja. Tako smo v letu 2012 pripravili gradivo, ki je pred vami.

V gradivu v nadaljevanju predstavljamo podrobnejši opis kompetence »načrtovanje kariere« ter vprašalnik za merjenje in razvijanje te kompetence. Menimo da razviti vprašalnik pomeni dopolnitev k obstoječim vprašalnikom za načrtovanje kariere, ki se že uporabljajo v slovenskem prostoru, saj je večina usmerjena na merjenje posameznih sestavin kompetence načrtovanje kariere, vprašalnik v tem priročniku pa »meri« kompetenco »načrtovanje kariere« z vidika vseh treh sestavin, 1-znanje, 2-spretnosti in veščine, 3-vrednote, stališča in

osebne lastnosti.<sup>3</sup> Podrobneje so sestavine kompetence »načrtovanje kariere« predstavljene v nadaljevanju.

Zavedamo se, da bo uvajanje uporabe novega instrumenta - vprašalnika v tem gradivu moralo spremljati tudi ustrezno usposabljanje strokovnih delavcev. V pilotnih izvedbah v letih 2013–2014 bo dan poudarek na usposabljanju strokovnih delavcev v izobraževalnih organizacijah za odrasle, ki bodo izbrane na razpis Ministrstva za izobraževanje, znanost, kulturo in šport za izvajalce postopkov vrednotenja in priznavanja neformalno pridobljenega znanja in izkušenj, v nadaljnjem razvoju pa bo zagotovljeno usposabljanje tudi drugih strokovnih delavcev v izobraževanju odraslih.

### **Splošna opredelitev kompetence načrtovanje kariere**

**Kompetenca načrtovanje kariere** je ena od pomembnejših kompetenc in jo med že omenjenimi osmimi ključnimi kompetencami uvrščamo delno v kompetenco učenja učenja in delno v kompetenco samoiniciativnost in podjetnost.

Kompetenca načrtovanje kariere predstavlja pridobivanje znanja, razvijanje različnih spretnosti in izkušenj ter odnosa do načrtovanja kariere. **Kariera** je v različnih dokumentu pogosto opredeljena kot posameznikova življenjska pot na področju učenja in dela. Kariera ni enkraten dogodek, ampak jo označuje vseživljenjski razvoj. **Karierni razvoj** pa je proces, v katerem posameznik načrtuje svojo delovno, osebno in izobraževalno pot.<sup>4</sup>

V globalno povezanem svetu, ki postaja vedno bolj soodvisen, se nenehno dogajajo spremembe na političnem, gospodarskem in kulturnem področju.<sup>5</sup> Družbe in podjetja, ki želijo biti uspešna, so prisiljena sodelovati v globalnih procesih, biti morajo pripravljena na redne in hitre spremembe. Posledica sodobnih trendov je tudi, da se intenzivno spreminjajo oblike zaposlitve.<sup>6</sup> Prevladujejo krajše, fleksibilne oblike, ki postavljajo pred posameznika nove izzive in zahtevajo nove spretnosti. Delodajalci pri posameznikih cenijo spretnosti in sposobnosti za timsko delo, ustvarjalnost, stalno učenje, prevzemanje odgovornosti itd., na kratko, poleg intelekta tudi socialne veščine in čustveno inteligentnost.

---

<sup>3</sup> Nekaj teh orodij si bralec lahko ogleda na spletnem portalu E-svetovanje - <http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/>, ki se nahaja na spletni strani Zavoda RS za zaposlovanje, ali na spletnem portalu »moja izbira«, ki je namenjen iskanju informacij o izobrazbi za pridobitev poklica ter znanj za poklic in razvoj kariere (v pomoč je osnovnošolcem, srednješolcem, staršem, odraslim in strokovnim delavcem - <http://www.mojaizbira.si/>).

<sup>4</sup> Terminološki slovarček, 2011, str. 22.

<sup>5</sup> Soros, G. 2003.

<sup>6</sup> OECD. 2010. *Trends Shaping Education*. <http://www.oecd.org/dataoecd/40/13/46447355.pdf>



Posameznik je v svetu dela uspešen, če se je zmožen okoliščinam primerno spreminjati in prilagajati ter je zmožen večkrat v času poklicnega delovanja zamenjati službo ali celo poklic. Priložnost današnjih generacij ni v zaposlitvi, temveč v zaposljivosti, katere pomemben del je spretnost načrtovanja in vodenja kariere.<sup>7</sup>

O vsebini poglavja razmislite s pomočjo naslednjih vprašanj:

- Kako opredeljujete pojme kompetenca, znanje, spretnosti?
- Po čem prepoznate posameznika, ki je kompetenten na nekem področju?
- Kakšno je vaše stališče do merjenja kompetenc?
- Kaj menite, da prinaša merjenje ključne kompetence načrtovanje kariere v izobraževanje odraslih?

---

<sup>7</sup> Koncept vključevanja ključne kvalifikacije načrtovanje in vodenje kariere, CPI in ZRSŠ, 2003.

# UGOTAVLJANJE, VREDNOTENJE IN RAZVIJANJE KOMPETENCE NAČRTOVANJE KARIERE

Temeljni namen usposabljanja odraslih za kompetenco načrtovanje in vodenje kariere je, usposobiti jih za načrtovanje kariere do te mere, da se bodo v skladu s svojimi potrebami znali in zmogli vse življenje uspešno izobraževati in delati. Cilj je razvita zmožnost načrtovanja kariere, ki posamezniku omogoča dejavno opraviti vse tri vloge: družinsko/partnersko, poklicno in državljansko.

Štiri evropske usmeritve pri razvijanju kompetence načrtovanje kariere so:

- spodbujanje pridobivanja veščin načrtovanja kariere v vseh življenjskih obdobjih;
- izboljšanje dostopnosti storitev načrtovanja kariere za vse državljane;
- razvijanje zagotavljanja kakovosti v načrtovanju kariere;
- spodbujanje sodelovanja in koordinacije med različnimi akterji na vseh ravneh.<sup>8</sup>

Razvoj kariere je dejaven proces, katerega sestavni del so različne oblike učenja in dela. Vključuje formalno, neformalno in informalno obliko učenja ter na drugi strani, poleg različnih oblik zaposlitve, tudi vse neformalne oblike dela, kot so delo na domu, prostovoljno delo v skupnosti in druge.<sup>9</sup>

## **Cilji ugotavljanja, vrednotenja in razvijanja kompetence načrtovanje kariere**

Ugotavljanje in merjenje kompetence načrtovanje kariere (KNK) prinaša koristi svetovancu, svetovalcu, sistemu pomoči, ki jo nudijo različne organizacije in delodajalcu ali izobraževalni organizaciji. V preglednici pojasnujemo cilje z vseh štirih vidikov.

---

<sup>8</sup>Resolucija iz leta 2008

<sup>9</sup>Koncept vključevanja ključne kvalifikacije načrtovanje in vodenje kariere, CPI in ZRSŠ, 2003.

**Preglednica 1: Cilji razvoja KNK z vidika svetovanca, svetovalca, sistema in delodajalca oz. izobraževalne organizacije**

SVETOVANEC OZ. UPORABNIK	SVETOVALEC	SISTEM: SVETOVALNA SREDIŠČA IN ACS	DELODAJALEC, IZOBRAŽEVALNA ORGANIZACIJA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• pri sebi ozavesti razvitost KNK</li> <li>• ozavesti potrebo po nadaljnem razvoju KNK</li> <li>• se usposablja v skladu s potrebami</li> <li>• pridobi povratno informacijo o lastnem napredku</li> <li>• pridobi potrdilo o priznavanju KNK</li> <li>• uporabi KNK v praksi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zna uporabiti instrument za ugotavljanje razvitosti KNK (merjenje)</li> <li>• celovito razume in obvladuje KNK</li> <li>• spodbuja svetovanca k usposabljanju (motiviranje)</li> <li>• usposabljanje prilagaja svetovancu</li> <li>• zna dati svetovancu ustrezno povratno informacijo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poenoten instrument za merjenje KNK pri svetovancih</li> <li>• enoten sistem usposabljanja in certifikiranja svetovalcev</li> <li>• primerljivi podatki, orodja</li> <li>• poenotenje merjenja, možnost primerjav</li> <li>• kazalniki uspešnosti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zanesljiva informacija o svetovancu glede usposobljenosti za KNK</li> <li>• usposobljen delavec oz. učenec</li> </ul>

Izhodišče in temelj pristopa ugotavljanja, vrednotenja in razvijanja kompetence načrtovanje kariere je **svetovanec**. Uspešno opravljeno vrednotenje KNK lahko v praksi zanj pomeni boljšo mobilnost oz. zaposljivost na delovnem trgu. Svetovancu bo orodje pomagalo ozavestiti razvitost KNK in prepoznati področja, kjer ima možnost narediti korak naprej z vidika jasnosti kariernih ciljev in poti do njih. V sodelovanju s svetovalcem bo lahko ozaveščal v kateri točki načrtovanja kariere se nahaja, hkrati pa bo orodje omogočalo tudi merjenje napredka. Eden od pomembnih vidikov orodja je večanje motivacije svetovanca za prevzemanje odgovornosti za karierni razvoj. Pričakujemo, da bo svetovanec potreboval največ pomoči in podpore pri spodbujanju motivacije, da se vključi v merjenje in razvijanje KNK.

**Svetovalcu** bo orodje omogočalo podporo pri svetovanju uporabniku – svetovancu. Skupaj s svetovancem bo diagnosticiral svetovančeve karierne cilje in njegovo usposobljenost za načrtovanje kariere ter problemsko situacijo v kateri se svetovanec nahaja. S celostnim vpogledom v razvoj KNK bo svetovalac na podlagi podatkov prepoznaval nadaljnje korake načrtovanja kariere oz. usposabljanja za načrtovanje kariere za vsakega posameznika. Svetovalce bo potrebno za uporabo merskega instrumenta in svetovanje usposobiti.

**Andragoški center Slovenije** bo moral zagotoviti poenotenje merjenja KNK in usposabljanje svetovalcev za uporabo razvitega inštrumenta. Sestavni del usposabljanja svetovalcev bo tudi pomoč svetovalcem, da pri sebi prepoznavajo in razvijajo KNK ter izboljšujejo svoje delo s svetovanci na tem področju.

Inštrument za svetovance bo omogočal sistematično spremljanje stanja na področju usposabljanja svetovancev za KNK, primerjavo med posameznimi ciljnim skupinami odraslih

in primerjavo med posameznimi regijami. Inštrument za svetovance bo svetovalcu omogočal tudi kvalitetno načrtovanje pomoči pri razvijanju te kompetence s ciljem, da bi svetovanec oblikoval in dosegel svoje karijerne cilje.

Sčasoma bo moč oblikovati kazalnik uspešnosti, ki bo omogočal uvideti finančno upravičenost usposabljanja svetovancev za KNK. Poenotenost merjenja bo ob ustrezni veljavnosti in zanesljivosti inštrumenta omogočila merjenje učinkovitosti neformalnih izobraževanj.

Instrument za ugotavljanje in vrednotenje KNK izhaja iz razumevanja:

- treh sestavin kompetence;
- značilnosti in področij kompetence načrtovanje kariere;
- značilnosti in usposobljenosti uporabnikov za KNK;
- skupnih izhodišč svetovalnega pristopa.

Vsak o navedenih sklopih je predstavljen v nadaljevanju.

O vsebini poglavja razmislite s pomočjo naslednjih vprašanj:
--

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Kakšne so po vašem mnenju koristi, slabosti in pasti ugotavljanja, vrednotenja in razvijanja KNK?</li><li>• Kako vidite svojo vlogo v procesu ugotavljanja, vrednotenja in razvijanja KNK?</li></ul> |
|--|

### **Možne koristi za aktivno prebivalstvo (posamezniki)**

Posameznik se lahko na različnih točkah svojega življenja odloči, da na osnovi ovrednotenja svojih lastnosti, znanja in emocionalnih razsežnosti, dobi vpogled v to, kaj je razvil v zadnjih letih, kaj ga bolj motivira in spodbuja in kaj so mogoče njegovi skriti cilji in želje, ki lahko vplivajo tudi na njegove odločitve v nadaljnjem razvoju in načrtovanju kariere. Ta premislek odrasel lahko naredi ne glede na to, ali je zaposlen, ali brezposeln, ali že upokojen.

Vsak poskus merjenja katerekoli vedenjske, kognitivne ali emocionalne razsežnosti, odpira možnost globljega spoznavanja in s tem možnost za bolj poglobljen uvid v določene lastnosti. Daje nam priložnosti za kvalitetno povratno informacijo o naših močnih in šibkih področjih. Včasih je pomembno, da povečujemo naše zaupanje v svoje sposobnosti in gradimo samozavest. Včasih pa je potrebno spoznati svoje šibkosti, da identificiramo deficite/pomanjkljivosti, da potem lahko načrtujemo primerne ukrepe (npr. izobraževanja).

### Možne koristi merjenja KNK za zaposlene

Glavna korist zaposlenih, ki so aktivno vključeni v proces merjenja in razvijanja KNK je lahko krepitev povezanosti med zaposlenimi in podjetjem<sup>10</sup>. Ta povezanost se lahko odraža na relaciji med zaposlenimi in podjetjem, v katerem so že zaposleni ali pa kot potencial za boljšo povezanost v podjetjih, kjer se bodo zaposlili v prihodnosti. Koristi se največkrat lahko odražajo kot:

- Večja verjetnost, da bodo zaposleni razvili bolj realistična pričakovanja v zvezi s tem, kaj se od njih na delovnem mestu pričakuje
- Boljše zavedanje priložnosti in realnih omejitev, ki izvirajo iz podjetja
- Večja verjetnost, da zaposleni razvijajo občutek za osebno odgovornost v zvezi kariernim razvojem
- Bolj jasno zavedanje vrednot podjetja in interesov podjetja
- Bolj jasno zavedanje svojih sposobnosti in osebnostnih lastnosti, ki so zaželeno v podjetju
- Boljša sposobnost za razreševanje konfliktov služba-kariera-družina

Ker so zaposleni vključeni v sistem podjetja, se koristi nanašajo tako na zaposlene kot tudi na podjetja. Vendar, če se osredotočimo bolj na koristi zaposlenih, bomo ugotovili, da omenjene koristi ugodno vplivajo na motiviranost zaposlenih. Le te omogočajo, da bodo zaposleni lažje osebne interese povezali z organizacijskimi cilji podjetja. Na ta način bodo poleg zunanje motivacije krepili tudi notranjo motivacijo, ki je dolgoročno bolj zaželena. Le ta pa omogoča večjo zavzetost in daje občutek izpolnjenosti na delovnem mestu. Podjetja bodo take zaposlene tudi lažje vodila in usmerjala.

### Možne koristi merjenja KNK za brezposelne

Brezposelne osebe se pogosto lahko soočajo z nekaterimi neugodnimi psihosocialnimi in psihološkimi posledicami. Zaposlitev poleg eksistenčne varnosti, ohranja tudi strokovno identiteto posameznika, strukturira njegov dnevni čas, krepi socialno mrežo ter spodbuja socialno interakcijo posameznikov. Vse to so pomembni dejavniki uspešnosti v službi in v življenju nasploh. Kadar ti dejavniki niso več prisotni, lahko pride do ogroženosti splošnega blagostanja ljudi, njihove samopodobe in posledično njihove aktivne vloge v družbi.

Brezposelne osebe, ki so dlje časa brez zaposlitve, lahko pričenjajo vse bolj toniti v proces dezintegracije svoje socialne vloge v družbi. Posledično pridejo do točke, ko se začnejo izogibati odgovornostim in interakcijam z drugimi ljudmi. Ne iščejo več priložnosti, ker že v naprej podvomijo v svoj uspeh in izgubljajo upanje. Postajajo vedno bolj črnogledi in se

---

<sup>10</sup> McKenna, E. (2000). Business Psychology and Organisational Behavior

pogosto lahko znajdejo na robu deprivacije. Ker izgubljajo zaupanje v svoje sposobnosti in ker vedno bolj verjamejo, da v družbi ni več mesta za njih, so vse težje zaposljivi.

Merjenje KNK bi lahko brezposelnim pomagalo pri ohranjanju dobre samopodobe, kar je pri dlje trajajoči brezposelnosti pogosto šibka točka. Z ozaveščanjem njihovih potencialov in njihovih odprtih (šibkih) področij, bi lahko omogočili naslednje koristi:

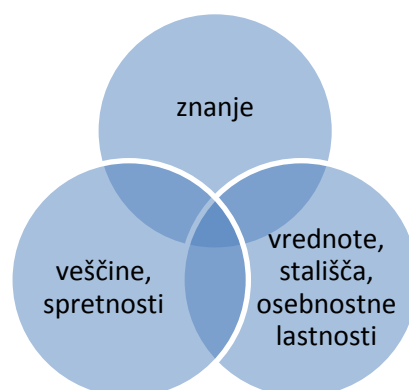
- Brezposelnim bi pomagali ozaveščati primerne karijerne cilje glede na njihove potenciale
- Brezposelnim bi omogočili, da ugotovijo na čem morajo delati, da bodo lahko karierno uspešni
- Dobili bi več možnosti, da svojo situacijo doživijo kot priložnost in ne več kot brezizhodno situacijo
- Brezposelnim bi omogočili da lažje naredijo premik od apatičnosti proti iniciativnosti in s tem bolj k odgovornim vedenjem
- Z aktivnim pristopom svetovalcev v kombinaciji z uporabo KNK, bi lahko brezposelnim pomagali, da lahko ohranjajo ustrezno samopodobo, ki je potrebna pri iskanju zaposlitve

Z omogočanjem teh koristi bi brezposelni lahko prišli do zavedanja pomembnosti njihove aktivne vloge pri iskanju zaposlitve. Tako bi lažje naredili premik iz vloge žrtve v bolj aktivno in v prihodnost usmerjeno vlogo. S tem, ko bi jih ozaveščali kje so šibki in jih spodbudili, da delajo na teh področjih, bi posredno krepili njihovo kompetenco načrtovanja kariere. Omogočili bi jim, da lažje ohranjajo svojo samopodobo, ki je v primeru brezposelnih pogosto prenizka.

### **Tri sestavine kompetence načrtovanje kariere**

V uvodu je opredeljeno, kako razumemo kompetence v tem projektu. Glavne sestavine kompetence so znanje, spretnosti in vrednote – glej sliko.

**Slika 1: Tri sestavine kompetence**



Pri ugotavljanju, vrednotenju in razvijanju KNK bomo upoštevali vse tri sestavine. Inštrument vrednotenja bo moral meriti uporabnikovo poznavanje vsebine načrtovanja kariere, njegovo razvitost spretnosti in veščin za načrtovanje kariere ter njegov odnos do načrtovanja kariere. Ni dovolj, da ima posameznik samo znanje ali izkušnje o načrtovanju kariere, temveč je pomembno, daje za načrtovanje kariere motiviran oz. da ima do načrtovanja naklonjen odnos.

O vsebini poglavja razmislite s pomočjo naslednjih vprašanj:

- Kakšen je pri posameznikih po vašem mnenju vpliv znanja, veščin in spretnosti, vrednot, stališč ter osebnostnih lastnosti na načrtovanje kariere?
- Kakšne težave imajo vaši svetovanci pri načrtovanju kariere?

### **Značilnosti in področja kompetence načrtovanje kariere**

Možina in sodelavci poudarjajo (2002), da načrtovanje kariere lahko razložimo kot proces, skozi katerega se posamezniki zavejo svojih interesov, sposobnosti, prednosti in tudi slabosti. Seznanijo se z informacijami o možnostih, ki jih imajo na voljo za doseganje svojih ciljev.

Če je v času industrijske družbe veljalo, da je glavni cilj načrtovanja kariere ta, da posameznik pravi poklic zase praviloma izbere samo enkrat v življenju, in da v svojem okolju poišče ustrezno delo, ki je na voljo, in ki ga nato opravlja veliko let v isti organizaciji, se je sedaj to precej spremenilo. Poklici in delo znotraj njih se hitro spreminjajo, delovna mesta vznikajo in izginjajo. V sodobni družbi obvladovanje načrtovanja kariere pomeni, da so ljudje zmožni opraviti nešteto izbir in se vse življenje nenehno odločati o vseh vidikih svojega življenja. Posameznik mora obvladovati tudi veščine, ki niso vezane na določen poklic ali delovno mesto, in ki mu omogočajo, da razmišlja o sebi, svetu okoli sebe in sam kreira svoje delo in delovno mesto.<sup>11</sup>

Področja KNK smo oblikovali s pomočjo dokumenta Koncept vključevanja<sup>12</sup> in modela DOTS, ki sta ga razvila Bill Law in A. G. Watts (1977 in 2003)<sup>13</sup>. Model opredeljuje štiri področja KNK: poznavanje sebe, zavedanje možnosti v družbi, spretnosti odločanja in spretnosti za prehajanje. O vsakem področju lahko svetovalec zastavi svetovancu ustrezno vprašanje, s katerim spodbudi njegovo razmišljanje, preden se loti reševanja vprašalnika. Glej preglednico.

---

<sup>11</sup>Jarvis, 2003.

<sup>12</sup> Koncept vključevanja ključne kvalifikacije načrtovanje in vodenje kariere, CPI in ZRSS, 2003.

<sup>13</sup>Schools. Careers and Community. A Study of Some Approaches to Careers Education in Schools. 2003.

**Preglednica 2: Področja KNK in reflektivna vprašanja**

PODROČJE	VPRAŠANJE
Zavedanje sebe (Selfawareness)	Kaj vem o sebi?
Zavedanje možnosti (Opportunity awareness)	Kakšne možnosti imam?
Odločanje (Decision learning)	Kaj bom storil?
Prehajanje (Transition learning)	Kako bom uresničil cilj?

Svetovalci morajo področja dobro poznati, da bodo lahko svetovancem pomagali ozavestiti razvitost KNK in jih usposabljali za boljše obvladovanje KNK, zato področja predstavljamo bolj podrobno.

### **Zavedanje sebe**

Najpomembnejši odgovori povezani z razvojem kariere so skriti v posameznikovi osebnosti, zato je zelo pomembno, da posameznik pozna (in spoznava) svoje potrebe, osebne lastnosti, sposobnosti, spretnosti, interese, želje, vrednote in stališča, močne in šibke plati, da bi si lahko postavil osebne in karierne cilje. Pot do zavedanja sebe ni nikoli do kraja prehojena, saj se s časom spreminjata tako popotnik kot pot sama. Doyle pravi, da se odrasli spreminjajo na treh poglobitvenih področjih – na področju mišljenja, delovanja in čustvovanja.<sup>14</sup> Večje število informacij in pravilnost zaznav o sebi posamezniku omogočata boljše odločanje.

V procesu samospoznavanja je svetovalac dobrodošel pomočnik svetovancu. Tudi za odrasle osebe je namreč vprašanje »kdo sem« pomembno (prvo) vprašanje v procesu razvijanja kompetence načrtovanja kariere. Novejše teorije poklicnega svetovanja poudarjajo, da je narava mnogih problemov, zaradi katerih ljudje iščejo pomoč pri odločitvah o svojem izobraževanju, učenju, poklicni poti in karieri takšna, da jih ni mogoče reševati ločeno od osebnih vprašanj, osebne življenjske poti, osebnega razvoja ter s tem povezanih problemov. Pri vseh teh vprašanjih je treba ljudem omogočiti vpogled v njihove težave in jim pomagati, da jih prepoznajo in se naučijo načinov (vedenja, reagiranja, odločanja, dejanj), ki bodo verjetno spremenila tudi osebne in zunanje okoliščine, ki so povzročile potrebo po svetovalni pomoči pri urejanju vprašanj bodisi izobraževanja bodisi poklica in dela (Jelenc-Krašovec 2009).

Svetovanec, ki obvladuje področje zavedanje sebe pozna značilnosti področja in procesa spoznavanja sebe.

---

<sup>14</sup>Jelenc-Krašovec 2009, 241.



Usposabljanje za zavedanje sebe je usmerjeno na **operativne cilje**.<sup>15</sup>

- a) poznavanje svojih lastnosti;
- b) poznavanje svojih vrednot, stališč, prepričanj;
- c) poznavanje svojih sposobnosti, znanja, usposobljenosti, veščin in spretnosti;
- d) poznavanje značilnosti svojega učenja;
- e) poznavanje svojih potreb, interesov, želja, ciljev.

Posamezniku omogoča poznavanje lastnih značilnosti razumeti, kako te vplivajo na njegov uspeh pri izobraževanju in delu, na uresničevanje interesov, na zadovoljstvo in uspešnost (pri izobraževanju ali delu).

### **Poznavanje osebnostnih lastnosti**

Osebnostne lastnosti so pomembne za posameznika (delavca) in delodajalca. Holland meni, da je za uspešno in ustrezno izbiro poklica značilna skladnost med osebnostjo posameznika in lastnostmi delovnega okolja.<sup>16</sup> Zadovoljstvo, stabilnost in uspeh pri poklicnem delu so odvisni predvsem od tega, ali je posameznik izbral področje, ki mu ustreza glede na njegov temperament, značaj, introvertiranost-ekstravertiranost.<sup>17</sup> Vsak poklic in delo zahtevata določene lastnosti, nekatere so bolj splošne (zanesljivost, poštenost, odgovornost, komunikativnost, pripravljenost za delo), druge bolj specifične (natančnost, prilagodljivost, vztrajnost, ustvarjalnost, sposobnost timskega dela, spretnost).<sup>18</sup> Spoznavamo jih s pomočjo opazovanja sebe v različnih situacijah, razmisleka, povratne informacije drugih in različnih testov (SPIN analiza).<sup>19</sup>

---

<sup>15</sup> Prilagojeno po dokumentu Ključna kvalifikacija.

<sup>16</sup> V Ažman in dr. 2005, 30.

<sup>17</sup> Primer 1: »Poglejmo lastnost natančnost in njen nasprotni pol, nenatančnost, površnost. Prevladuje mnenje, da so za delo bolj zaželeni tisti ljudje, ki so natančni. Pri marsikaterem delu je to sicer res, na primer pri računovodstvu. So pa tudi druga dela, kjer je pretirana natančnost manj zaželena. Voditi neko področje pomeni, da je treba poznati veliko različnih stvari, vendar pretirana natančnost lahko pomeni, izgubljati se v podrobnostih. Pomembnejši je pregled nad celoto in smisel za ločevanje bistvenega in nebistvenega.« (Vir: e-svetovanje)

Primer 2: »Koliko ekstravertirana (družabna in komunikativna) naj bo tajnica? Tu ni pravila, odvisno je od tega, kje je ta tajnica zaposlena in kaj je njeno delo. Tajnica v majhnem podjetju opravlja različna dela - sortira in odpravlja pošto, piše dopise, navadno izpolnjuje vse formularje, ki jih zahteva zakonodaja. Seveda tudi dviga telefone, vendar je njeno delo bolj »papirnato«, zato jo lahko ekstravertiranost ovira. V nasprotju z njo pa tajnica direktorja v malo večjem podjetju večinoma dela z ljudmi in le v manjši meri piše dopise. Zato mora biti bolj komunikativna in družabna, saj se večinoma dogovarja za sestanke, dviga telefone, sprejema stranke.« (Vir: e-svetovanje)

<sup>18</sup> Klub za iskanje zaposlitve: delovni zvezek 1995, 12-13.

<sup>19</sup> Priporočamo test na spletni strani: [http://www.ra-sinergija.si/cvzu/egradiva/nacrtovanje\\_kariere/534\\_test\\_poklicnih\\_interesov.html](http://www.ra-sinergija.si/cvzu/egradiva/nacrtovanje_kariere/534_test_poklicnih_interesov.html)

## **Poznavanje vrednot, stališč, prepričanj**

Poznavanje lastnih *vrednot* ima pomembno mesto pri načrtovanju kariere. Sprehodom v novo tisočletje ne moremo več tako strogo razločevati osebne rasti od kariernega razvoja (Peel, 1992). Če je za posameznika delo vrednota, potem se z delom lahko identificira in posredno potrjuje svojo samopodobo. V tem primeru je pripravljen iskati informacije o karieri, v kateri se bodo lahko poistovetil z delom. Poklic in zaposlitev imata v našem notranjem sistemu vrednot določeno mesto. Na lestvici pomembnosti sta lahko na vrhu (oseba izpolnitev) ali na dnu (osnovna varnost) ali nekje vmes. Poklic se lahko navezuje na eno od štirih temeljnih področij - delo s podatki, idejami, ljudmi ali proizvodnjo stvari.<sup>20</sup> Vrednote prepoznamo po svojem ravnanju v določeni situaciji. Tudi *stališča* in *prepričanja* posameznika močno določajo. Pomembno je, kakšna stališča in prepričanja ima posameznik o učenju, delu in izbiri poklica. Lahko meni, da sta učenje in delo smisel človekovega obstoja ali pa, nujno zlo.<sup>21</sup> Od tega je odvisno, kako bo načrtoval svojo kariero. Spoznavamo jih preko naših ravnanj v različnih okoliščinah, razmisleka, vprašalnikov. Stališča in prepričanja so dokaj stabilna in jih je težko spreminjati.

## **Poznavanje sposobnosti, znanja, veščin in spretnosti**

*Sposobnosti* so potencialne možnosti za učinkovito opravljanje določenih aktivnosti. So splošne in specifične. Gardner piše o raznoterih inteligentnostih: jezikovni, logično-matematični, prostorski, glasbeni, telesno-gibalni, medosebni, znotraj-osebni in naravoslovni.<sup>22</sup> Visoke sposobnosti povezujemo tudi z nadarjenostjo in talentom. *Znanje* je lahko pridobljeno formalno in neformalno. Za prvo imamo dokazila, za drugo pa pogosto ne, in ga moramo šele dokazati. *Veščine in spretnosti* razvijemo na zelo različnih področjih (govor, komunikacija, pisno in ustno izražanje, logično sklepanje, koncentracija, pomnjenje, samokontrola, organizacija, opazovanje itd.). Poznavanje veščin in spretnosti nam omogoča presojo, kateri poklic lahko dobro opravljamo.

Ugotavljanje sposobnosti, znanja, prepoznavanje veščin in spretnosti je usmerjeno v raziskovanje lastnih potencialov. Posameznik jih spoznava preko izkušnje, razmisleka, testov.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> Priporočamo test vrednot: [http://www.rasinergija.si/cvzu/egradiva/nacrtovanje\\_kariere/55\\_poklicne\\_vrednote.html](http://www.rasinergija.si/cvzu/egradiva/nacrtovanje_kariere/55_poklicne_vrednote.html)

<sup>21</sup> Odrasle osebe zaradi prepričanj, da je učenje vezano zgolj na šolski prostor in imajo z njim slabe izkušnje, odklanjajo nadaljnje šolanje.

<sup>22</sup> Gardner, 1995.

<sup>23</sup> Priporočamo test:

[http://www.rasinergija.si/cvzu/egradiva/nacrtovanje\\_kariere/54\\_sposobnosti\\_spretnosti\\_in\\_veine.html](http://www.rasinergija.si/cvzu/egradiva/nacrtovanje_kariere/54_sposobnosti_spretnosti_in_veine.html)

## **Poznavanje značilnosti učenja**

Pomenu poznavanja, merjenja in razvijanja kompetence učenje učenja je namenjen poseben priročnik ACS, zato naj na tem mestu samo opozorimo, da gre za kognitivno, socialno-motivacijsko in metakognitivno področje učenja ter v skladu s področji razvite učne strategije. Sebe kot učenca spoznavamo s pomočjo izkušenj, povratnih informacij strokovnjakov in drugih ter vprašalnikov in testov.

## **Poznavanje potreb, interesov, želja in ciljev**

Temeljne *potrebe* po Maslowu so praviloma videne hierarhično. Na dnu so biološke in fiziološke potrebe, sledijo potrebe po varnosti, pripadnosti in ljubezni, spoštovanju, spoznavanju, estetske potrebe in na vrhu potreba po osebni rasti in izpolnitvi.<sup>24</sup> Glasser prepozna pet temeljnih potreb – preživetje, ljubezen in pripadnost, zabava, svoboda ter moč ali priznanje, ki pa po njegovem mnenju niso hierarhično razporejene. Herzberg deli potrebe v higienike (varnost, status, odnos do podrejenih, osebno življenje, odnos do sodelavcev, plača, delovni pogoji, odnos do vodje, politika podjetja) kot temelje zadovoljstva pri delu in motivatorje (napredovanje, osebna rast, dodatno usposabljanje, odgovornost, zanimivo delo, priznanje, uspeh), ki zbudajo zadovoljstvo pri delu.<sup>25</sup>

*Interese* lahko razumemo kot trajnejšo razumsko in čustveno navezanost na določene aktivnosti, teme, vprašanja. Posameznik ima lahko veliko ali malo interesov, ki so različne jakosti. Na razvoj interesov vpliva ožje in širše okolje, v katerem posameznik živi.<sup>26</sup> Interese razvijamo z vključevanjem v nove dejavnosti, z raziskovanjem neznanega, z radovednostjo in pogumom. Interesi se z leti spreminjajo, zato jih je potrebno vedno znova ozaveščati in odkrivati. Interesi vplivajo na našo izbiro in zadovoljstvo. Če nas delo zanima, ga lažje opravljamo in smo v poklicu bolj zadovoljni.

*Želja* je eno od najpomembnejših čustev. Tesno je povezana s potrebami in cilji. Želja nas vabi in sili, da si postavimo cilje oz. da zadovoljimo svoje potrebe.

*Cilji* so kot svetilnik, ki nam kaže smer in nam sveti tudi v temi. Časovno jih delimo v kratkoročne in dolgoročne cilje. Prvi posamezniku pomagajo na poti do slednjih. Doseženi kratkoročni cilji mu pomagajo predvsem pridobiti občutek samoučinkovitosti, dolgoročni pa predvsem usmerjajo njegov napor. Cilje je treba nenehno preverjati in jih včasih spremeniti. Pogosto ni treba, da posameznik vse cilje doseže tako, kot jih je načrtoval, niti ne

---

<sup>24</sup>Wolfolk 2002, 323.

<sup>25</sup>[www.Businessballs.com](http://www.Businessballs.com).

<sup>26</sup>Ažman in dr. 2005, 29.

stoodstotno. Pomembno je, da o njih razmišlja, poišče vzroke za morebitne neuspehe in zmore premagati razočaranja.

Svoje interese, potrebe, želje in cilje spoznavamo s pomočjo izkušenj, pogovora s sorodniki, prijatelji, kolegi, razmisleka in različnih vprašalnikov ter testov (test študijskih interesov, Test poklicnih interesov, Kam in kako, Hollandov test, metoda SMART za zapis ciljev).<sup>27</sup>

### Navodila za svetovalca

Področje *zavedanje sebe* vključuje ozaveščanje različnih plati osebnosti, ki so lahko za svetovanca tudi boleče. V proces poklicnega svetovanja je osebni jaz vsekakor vključen, praviloma pa ni v ospredju. Svetovalec mora svetovanje prilagoditi dogovorjenemu cilju in svoji usposobljenosti. V primeru, da potrebuje svetovanec več pomoči na tem področju, ga je potrebno usmeriti k specialistu.

O vsebini poglavja razmislite s pomočjo naslednjih vprašanj:

- Kako pomagate vašim svetovancem spoznavati njihove potrebe, osebne lastnosti, sposobnosti, spretnosti, interese, želje, vrednote in stališča, močne in šibke plati povezane z njihovimi željami glede izobraževanja in zaposlovanja?

### Zavedanje možnosti

Okolje (socialno in materialno) pomembno določa posameznikove možnosti. Vsakodnevni dogodki ga vabijo in silijo, da se v njem spoznava, razvija in okolje tudi spreminja. Zavedanje možnosti v okolju se nanaša na zbiranje informacij in spoznavanje možnosti izobraževanja, izbire poklica in zaposlovanja. Pomen načrtovanja kariere je v tem, da posameznik dobro pozna svoje značilnosti in pridobi vse tiste informacije iz sveta okoli sebe, ki so pomembne za njegove odločitve. Živimo v času, ko je znanje dostopno na več načinov in posamezniki, ki so bolj spretni na področju iskanja, prepoznavanja, rabe in prenosa informacij, imajo večjo verjetnost za karierni uspeh.

Svetovanec, ki obvladuje področje zavedanje možnosti, pozna značilnosti področja in razume pomen iskanja aktualnih informacij. Informacije zna sam poiskati in uporabiti.

V okviru ugotavljanja in razvijanja področja zavedanja možnosti zasledujemo naslednje **operativne cilje**:

- a) zavedanje, da je dobra informiranost pogoj za dobro odločanje;
- b) pridobivanje, razumevanje in kritično vrednotenje informacij;
- c) poznavanje zakonitosti trga dela, trendov in možnih oblik zaposlovanja;

---

<sup>27</sup>Izjava Zavod RS za zaposlovanje, CIPS.

- d) poznavanje značilnosti poklicev (naloge, pogoji, plačilo ipd.);
- e) poznavanje možnosti in poti izobraževanja;
- f) poznavanje ustanov in strokovnjakov za načrtovanje kariere.<sup>28</sup>

### **Zavedanje, da je dobra informiranost pogoj za dobro odločanje**

Ljudje večinoma iščemo tiste informacije, za katere *verjamemo*, da nam bodo koristile in ki so hkrati skladne z našo samopodobo in prepričanju. (Če ne verjamem npr., da sem lahko uspešen kot trgovec, potem tudi ne bom iskal informacij v zvezi s tem poklicem.) Kot je povedano v poglavju Zavedanje sebe, je pomembno, da najprej dobro poznamo sebe. Bolje ko poznamo svoje lastne zmožnosti, bolj zremo presoditi, katere informacije so za nas lahko pomembne. Posameznik se mora *zavedati*, da je dobra informiranost predpogoj za ustrezno odločanje o prihodnosti. Če imamo namreč na voljo prave informacije, potem tudi lažje dosežemo karijerne cilje.

### **Pridobivanje, razumevanje in kritično vrednotenje informacij**

Učinkovito iskanje informacij je pomemben dejavnik uspešnosti kariernega načrtovanja. V splošnem drži, da bomo v karieri bolj uspešni, če bomo namesto pasivnih pristopov uporabljali aktivne pristope. *Aktivni pristopi* zbiranja informacij in ustvarjanja priložnosti za karierni uspeh temeljijo na notranji motivaciji. Raziskave potrjujejo, da 80 % ljudi najde delo prav preko aktivnih pristopov. To pomeni, da namesto, da čakamo na informacije, jih raje iščemo sami in po različnih poteh. Telefonski razgovori, obiski podjetij, obisk kariernih sejmov, uporaba mreženja v zaposlitvene namene, uporaba storitev različnih kadrovske agencij, časopisi, revije, spletni portali, televizija, radio itd. Pomembni posameznikovi prednosti pri zbiranju informacij sta pogosto lahko prav sposobnost uporabe informacijske tehnologije in sposobnost izkoriščanja socialnih mrež z namenom odpiranja kariernih možnosti ter povečevanja priložnosti za izbiranje in odločanje.

Informacije je včasih težko najti, v obilici virov je težko izbrati prave in zanesljive, informacije je pogosto težko razumeti, kritično ovrednotiti in uporabiti sebi v prid. Pri tem lahko svetovancu pomaga svetovalec.

### **Poznavanje zakonitosti trga dela, trendov in možnih oblik zaposlovanja**

Poznavanje zakonitosti trga dela in trendov zaposlovanja ter potreb po delovni sili odraža posameznikovo aktivno vključevanje v širši družbeni kontekst in razmišljanje o priložnostih,

---

<sup>28</sup> Prirejeno po dokumentu Koncept vključevanja ključne kvalifikacije načrtovanja in vodenja kariere, CPI in ZRSŠ, 2003.

ki izhajajo iz te širše perspektive. Vključuje njegov kritični premislek, ki mu omogoča predvidevanje in prilagajanje trenutnim in prihajajočim razmeram, s čimer si lažje zagotovi karierni razvoj. Posamezniki, ki imajo pregled nad zakonitostmi trga dela, trendi zaposlovanja in potrebami po delovni sili, bolje ocenjujejo priložnosti, kjer so lahko uspešni.

Čeprav Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002, 103/2007) kot običajno obliko zaposlitve navaja pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, obstajajo tudi druge možnosti oziroma oblike zaposlitve:

- posebnosti pogodb o zaposlitvi, ki se jih lahko sklepa le v posebnih primerih, določenih z omenjenim zakonom (pogodba o zaposlitvi za določen čas; pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku; pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del; pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom; pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu in pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi),
- malo delo (Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno, Ur. l. RS, št. 12/2007),
- podjemna pogodba/pogodba o delu (Obligacijski zakonik, Ur. l. RS, št. 97/2007),
- avtorska pogodba (Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah, Ur. l. RS, št. 16/2007),
- različne oblike samozaposlitve v nevladnem sektorju<sup>29</sup>,
- različne oblike samozaposlitve, povezane s podjetništvom (ustanovitev lastnega podjetja)<sup>30</sup>.

### **Poznavanje značilnosti poklicev (naloge, pogoji, plačilo ipd.)**

»Poklic je delo, ki ga posameznik opravlja, ge je opravljal ali bi ga lahko opravljal. Sestavlja ga niz del, s podobnimi nalogami in dolžnostmi.«<sup>31</sup> Posamezniku široko poznavanje poklicev omogoča, da prepozna tiste poklice, ki so skladni z njegovimi željami, pričakovanji in zmožnostmi. Omogoča mu boljšo odločitev za sebi ustrezen poklic in s tem večje

---

<sup>29</sup> **Samozaposlitev v kulturi** (Zakon o uresničevanju javnega interesa za kulturo, Ur. l. RS, št. 96/2002), **status samostojnega novinarja** (Uredba o postopku in podrobnejših merilih za pridobitev statusa samostojnega novinarja in za vodenje razvida javne knjige, Ur. l. RS, št. 105/01), **status zasebnega raziskovalca** (Zakon o raziskovalni in razvojni dejavnosti, uradno prečiščeno besedilo, Ur. l. RS, št. 22/2006), **status vrhunskega športnika** (Zakon o športu, Ur. l. RS, št. 22/1998).

<sup>30</sup> **Samostojni podjetnik** (s.p.) ali **popoldanski samostojni podjetnik** (popoldanski s.p.): Zakon o gospodarskih družbah (Ur. l. RS, št. 15/2005); **družba z omejeno odgovornostjo** (d.o.o.): Zakon o gospodarskih družbah (Ur. l. RS, št. 15/2005); **družba z neomejeno odgovornostjo** (d. n. o.): Zakon o gospodarskih družbah (Ur. l. RS, št. 15/2005); **komanditna družba** (k. d.): Zakon o gospodarskih družbah (Ur. l. RS, št. 15/2005); **socialno podjetje** (so. p.): Zakon o socialnem podjetništvu (Ur. l. RS, št. 20/2011); **delniška družba** (d. d.): Zakon o gospodarskih družbah (Ur. l. RS, št. 15/2005); **fundacija - ustanova**: Zakon o ustanovah (Ur. l. RS, št. 70/2005); **zavod**: Zakon o zavodih (Ur. l. RS, št. 12/91).

<sup>31</sup>ZRSZ: [http://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi\\_poklicev](http://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev)

zadovoljstvo pri delu. Pogosto so opisi poklicev ključne besede v zaposlitvenih razpisih in objavah prostih potreb po delovni sili. Zavod za zaposlovanje poroča, da je v Sloveniji več kot 1700 poklicev.<sup>32</sup>

Posamezno delo označujejo osnovne zahteve (naloge), temeljne značilnosti (delovni čas, fizične zahteve) in posledice dela (dohodek, socialni položaj, zdravje). Če jih posameznik pozna, se lažje odloči za neko delo ali vztrajanje v njem. Značilnosti nekega dela se povezujejo s *kariernimi sidri*.

Karierna sidra so vzorci veščin, interesov in vrednot, ki se razvijejo v zgodnjem kariernem razvoju, ko posameznik začne prepoznavati svoje sposobnosti in aspekte dela, kjer lahko doživlja zadovoljstvo (Schein, 1990). Med drugim določajo vrsto dela, ki ga bi posameznik opravljal najboljše oz. pri katerem bi izbral vse svoje potenciale.

### **Poznavanje možnosti in poti izobraževanja**

Poznavanje možnosti in poti izobraževanja obsega poznavanje programov, vpisnih pogojev, predmetnikov, zahtevnosti, prehodnosti, izvajalskih organizacij, možnosti sofinanciranja izobraževanja odraslih, možnosti učne pomoči itd.

Programska ponudba za odrasle je kompleksna, saj obsega tako programe formalnega, kot neformalnega izobraževanja. Za programe formalnega izobraževanja je pomembno dobro poznavanje celotne ponudbe po vertikali in možnosti prehodov. Pomembno je, da se odraslim predstavi celovita slika možnosti formalnega izobraževanja glede na njegove trenutne kariernne cilje, pa tudi možnosti, ki mu še niso poznane.

Vse bolj pestra in kompleksna je tudi ponudba neformalnega izobraževanja odraslih, ki se vsebinsko navezuje tako na potrebe odraslega, povezane z opravljanjem dela (trgom dela), kot tudi z osebnim življenjem in aktivnim državljanstvom.

Zato je pomembno, da ima svetovalec v izobraževanju odraslih zbrane in dostopne celovite informacije o možnostih izobraževanja za odrasle. Dober vir informacij so: spletne strani Ministrstva za izobraževanje, znanost, kulturo in šport- <http://www.mizks.gov.si/>, Andragoškega centra Slovenije, kjer je objavljen aktualni pregled ponudbe izobraževanja odraslih - <http://www.acs.si/pregled>, spletne strani Centra RS za poklicno izobraževanje - <http://www.cpi.si/>, spletne strani Državnega izpitnega centra - <http://www.ric.si/>, spletni portal »mojaizbira« - <http://www.mojaizbira.si/>.

---

<sup>32</sup>Opisi poklicev: [http://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi\\_poklicev](http://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev)

V pomoč pri iskanju informacij o možnostih izobraževanja odraslih je lahko tudi mreža 14 svetovalnih središč za izobraževanje odraslih, ki skrbi za ažurne baze podatkov v svoji regiji. Njihove kontaktni podatki so spletni strani: <http://isio.acs.si/>.

## **Poznavanje ustanov in strokovnjakov za načrtovanje kariere**

Posamezniki imajo različno razvito kompetenco načrtovanje kariere. Pomembno je, da v primeru, da potrebujejo pomoč strokovnjaka pri načrtovanju kariere, takšno pomoč tudi poiščejo. Ustanove, ki nudijo pomoč so Zavod za zaposlovanje, CIPS, ACS, CVŽU, Ljudske univerze in zasebne ustanove.

Navodila za svetovalca

Svetovalec lahko pomaga svetovancu z vprašanji:

- *Na kakšne načine znate poiskati informacije o izobraževanju, poklicih, zaposlovanju in oblikah pomoči?*
- *Koga vprašate, kadar česa ne veste?*

O vsebini poglavja razmislite s pomočjo naslednjih vprašanj:
--

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Kako dobro ste usposobljeni za različne načine iskanje informacij?</li><li>• Katere poti iskanja informacij so vašim svetovancem najbližje oz. pri čem imajo težave?</li></ul> |
|--|

## **Odločanje**

Učenje in spremembe se pojavljajo v vseh obdobjih in stopnjah kariere. Prilagajanje spremembam in uvajanje sprememb spremljajo nove in nove odločitve, ki zahtevajo od posameznika pogum in samozaupanje. Odločanje je sestavni del načrtovanja posameznikove kariere.

Značilnosti odločanja so:

- Odločanje je odziv na spremembo ali na uvajanje spremembe.
- Pri odločanju izbiramo med različnimi možnostmi. Biti morata vsaj dve. Tudi ne odločiti se pomeni, odločiti se.
- Odločanje je povezano s prihodnjimi dogodki, ki niso popolnoma predvidljivi.
- Na proces odločanja vplivajo kriteriji, ki so nastali izkustveno, so intuitivni ali so rezultat razmisleka.

Zmožnost sprejemanja odločitev opredeljujejo naslednji **operativni cilji**.



Svetovanec z razvito KNK:

- a) pozna značilnosti odločitev, proces in dejavnike odločanja, ki vplivajo na karierno odločitev;
- b) se zna in zmore dejavno odločati o svojem izobraževanju in poklicni poti;
- c) odločitve kritično ovrednoti.

### **Značilnosti odločitev, proces in dejavniki odločanja**

Potrebno je vedeti, da obstaja *veliko vrst odločitev* za katere je značilno, da so bolj ali manj:

- predvidljive,
- pomembne,
- zahtevne,
- ustrezne (uporabne),
- ponavljajoče se oz. enkratne,
- rutinske ali ustvarjalne in
- imajo lahko majhne (kratkotrajne) ali velike (dolgotrajne) posledice.

V procesu svetovanja je koristno, če svetovanec svojo karierno odločitev s pomočjo naštetih vidikov opredeli oz. pretehta. Svetovalec lahko svetovancu pomaga z vprašanji: *Kako vidite svojo odločitev? V kakšni meri lahko predvidite posledice? Kako pomembna je odločitev za vas? Kako jo doživljate - zahtevna (težka) je? Ali ste že bili v podobni situaciji? Ali je odločitev za vas preprosta ali zahteva, da pridobite dodatne informacije?*

Na *proces odločanja* vplivajo, poleg tega koliko izbir posameznik pozna oz. so mu na voljo, tudi naslednji pogoji:

- pomen izida odločitve za posameznika,
- učinek (posledice) izida,
- moč želje po izidu.

Svetovalec vodi svetovanca skozi razmislek s pomočjo vprašanj: *Kako pomembna je za vas odločitev? Kako pomembne bodo za vas posledice odločitve? Kako močno si želite, da bi se odločili pravilno?*

Proces odločanja je moč razdeliti v korake. Predstavljamo jih sedem:

1. Določi, o čem se moraš odločiti.
2. Razmisli, kaj hočeš doseči (opredelitev cilja).
3. Naredi seznam možnih izbir.
4. Preuči podatke, poišči informacije o virih (o sebi, problemu ...).
5. Opredeli prednosti in slabosti izbir ter posledic izbire.
6. Pogovori se o odločitvi in se odloči.
7. Izdelaj načrt za uresničenje odločitve, določi kriterije uspešnosti.

Če ima svetovanec težave z odločanjem, mu svetovalec lahko pojasni postopnost odločanja. Ob pojasnjevanju sedmih korakov lahko svetovancu pomaga proces razumeti in ozavestiti v katerem koraku odločanja se svetovancu zatika. Svetovalni proces lahko poteka s pomočjo vprašanj: *O čem se odločate? Kaj želite doseči? Kaj vam je na voljo, katere izbire imate? Kaj vsaka od možnosti za vas pomeni? Ali imate dovolj informacij? Kakšne so prednosti in kakšne slabosti vsake od možnosti? Kakšne so možne posledice? S kom ste se o tej odločitvi pogovorili? Kako se boste odločili? Ali znate oblikovati načrt za odločanje?*

Različne *dejavnike*, ki vplivajo na posameznikovo karierno odločitev delimo na notranje in zunanje.

Notranji dejavniki se nanašajo na posameznikovo osebnost. Pri odločanju posamezniku pomagajo lastnosti: samozaupanje, visoka raven energije, pozitivna naravnost, vztrajnost in sprejemanje tveganja. Primerno vprašanje je: *Katere lastnosti vas pri odločanju podpirajo?*

Zunanji dejavniki so socialni (družina, partner, prijatelji, kolegi, širša družba) in materialni (kraj bivanja, oddaljenost šol in podjetij, finančna situacija, možnosti prevoza). Svetovalno vprašanje: *Kdo ali kaj vas pri odločitvi podpira oz. ovira?*

### **Dejavno odločanje o izobraževalni in poklicni poti**

Posameznik se v življenju nenehno odloča, nenehno izbira. Za dobro odločanje je pomembno, da dovolj dobro pozna sebe in svoje značilnosti odločanja, da pri odločanju upošteva svoje želje, potrebe, interese, vrednote, čustva, sposobnosti in osebne lastnosti. Odločitev ni vedno lahko sprejeti, prav tako s posledicami odločitev nismo vedno zadovoljni. Pri odločanju posameznika *ovirajo* negotovost, strah pred tveganjem, neodločnost, nizko samozaupanje, odvisnost od mnenja drugih ipd. Vzroki so različni: strah pred ponavljanjem napak, premalo ali preveč informacij, negotovost, preveč svetovalcev, zmeda v vlogah, negibnost pri posamezniku in preveč ali premalo možnosti v okolju. Težko se je tudi odločiti, če posameznik ob neki možnosti začuti veliko ambivalenco (privlačnost in odboj hkrati). *Ovire* je moč premagovati s pomočjo pridobivanja informacij, na podlagi katerih je moč tveganje realno oceniti. Pomaga pogovor s svetovalcem, včasih je potrebna pomoč terapevta.

Kompetenten posameznik obvladuje vse *korake odločanja*: poiskati zna različne možnosti in predvideti posledice svojih odločitev; zmora presoditi pomen tveganja in velikost izziva; zna analizirati razlike med želenim in obstoječim; sistematično izloči neustrezne alternative; izbere cilj/e in prevzame odgovornost za posledice odločitve ter odločitev dejani.

Vsak posameznik ima svoj *stil odločanja* - odloča se bolj razumsko in na podlagi izkušenj, lahko pa tudi bolj intuitivno. V večini življenjskih situacij uporabimo vse tri vire odločanja v nekem enkratnem razmerju. Osebni ali situacijski stil odločanja je lahko zato bolj sistematičen, racionalen, logičen, objektivni ali bolj intuitiven, čustven in ustvarjalni.

Značilnosti sistematičnega stila odločanja so:

- uporaba korakov izbiranja;
- zavedanje procesa odločanja;
- poznavanje metod odločanja;
- presojanje rešitev;
- iskanje informacij.

Značilnosti intuitivnega pristopa k odločanju so:

- osredotočenost na celotno situacijo;
- presojanje odločitve na podlagi rezultatov;
- hkratno presojanje različnih možnosti;
- preskakovanje stopenj v odločanju.

Posameznik mora razumeti, da so poklicne odločitve kompromis med njegovimi željami in pričakovanji ter možnostmi v okolju. Odločanje lahko izboljša z razmislekom.

Svetovalec lahko pomaga svetovancu s spodbudo, naj na enem primeru (izkušnji) minule odločitve opredeli, v kakšni meri je bila razumska, v kakšni izkustvena in v kakšni meri intuitivna (krog lahko razdeli na ustrezno velike tretjine).

### **Ovrednotenje odločitev**

Kariero je treba načrtovati in načrtom slediti, jih uresničevati. Uspešnost odločitev merimo po notranjih in zunanjih merilih. Prva si postavimo sami, druga pa nam postavlja okolje. Posameznik, ki se zna odločati, se zaveda pomena sprotne evalvacije kariere. V ta namen vodi svoj CV, osebno mapo v kateri zbira dokazila in refleksije, e-portfolio, se o svojem poklicnem razvoju pogovarja s kolegom, vodjem (letni razgovor) itd. Tako dejavno prevzema odgovornost za svojo kariero. Poglobljen razmislek je še posebej potreben ob večjih odločitvah, ob kariernih prehodih. Primerna vprašanja so: *Kje sem? Kam grem? Kam želim priti? Kako se počutim? Kako sem gradil svojo kariero? S čim sem zadovoljen? Kaj je delovalo? Kakšne so bile moje odločitve? Česa sem se naučil? Kaj bi spremenil?*

### **Priporočila za svetovalca**

Svetovalec mora poznati operativne cilje področja odločanja in značilnosti odločanja. Zmožen mora biti odgovoriti na naslednja vprašanja:

- *Kaj je značilno za proces sprejemanja odločitev o načrtovanju kariere (definicija, vrste odločitev, stil odločanja, pogoji, koraki)?*
- *Katere lastnosti posamezniku pri odločanju pomagajo in katere lastnosti ga ovirajo?*
- *Kako bi proces (korake) odločanja pojasnili na primeru.*
- *Ali ste zmožni oceniti svetovančevo zmožnost odločanja?*

**Svetovančevo zmožnost odločanja svetovalec presodi** s pomočjo trditev, ki so nanizane v instrumentu za merjenje KNK.

Svetovalec lahko v svetovalnem pogovoru razumevanje procesa odločanja pri svetovancu poglobi z nekaj dodatnimi **vprišnanji**. Predstavljamo možna vprašanja:

- *Kako dobro se v življenju odločate?*
- *Kaj je za vas pri učenju ali delu najbolj pomembno?*
- *Predstavite primer neke odločitve in premislite, kaj je nanjo vplivalo.*
- *O čem se morate tokrat odločiti?*
- *Kaj želite doseči?*
- *Kako lahko cilj dosežete?*
- *Koliko informacij imate?*
- *Kakšne so posledice posameznih možnosti?*
- *Kaj se bo zgodilo, če se boste nekaj odločili in kaj, če se ne boste?*
- *Kaj vas skrbi, ovira, da bi se odločili?*
- *Kdo vam lahko pri odločitvi pomaga?*
- *Kaj mislijo o vaši odločitvi drugi ljudje (družina, prijatelji, sodelavci)?*
- *Kaj vam govori intuicija?*

O vsebini poglavja razmislite s pomočjo vprašanj:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Odgovorite na dodatna vprašanja, ki so sicer namenjena pogovoru s svetovancem, in se o spoznanjih pogovorite s kritičnim prijateljem.</li></ul>



## Prehajanje

O procesu prehajanja govorimo tedaj, kadar posameznik prehaja iz ene izobraževalne stopnje v drugo (iz osnovne v srednjo šolo), iz izobraževanja v zaposlitev, iz ene vloge v drugo, iz enega (delovnega) okolja v drugo itd. Svetovalec in svetovanec v pogovoru najprej skupaj opredelita, za kakšen prehod se svetovanec pripravlja. **Spretnosti za prehod** so tiste spretnosti, ki posamezniku pomagajo, da se uspešno prilagodi novim situacijam in okoliščinam.

Zmožnost prehajanja opredeljujejo naslednji **operativni cilji**. Svetovanec z razvito KNK obvlada spretnosti za prehod (za vstop v svet dela in izobraževanja):

- a) si zmore zastaviti poklicni cilj in ga doseči;
- b) pri iskanju dela/zaposlitve/izobraževanja zna ustno komunicirati - zmore opraviti zaposlitveni pogovor, se dogovoriti z delodajalcem;
- c) zna pisno komunicirati: napisati vlogo za štipendijo in za druge oblike finančne pomoči), se vpisati v izobraževalni program, najti bivališče - se prijaviti v dijaški/študentski dom ipd.;
- d) se zna in zmore soočati z izzivi (ovirami), ki jih prinaša prehajanje v nove vloge.

V kakšni meri svetovanec te cilje dosega, presodi s pomočjo svetovalca. Pri presoji lahko uporabita merski instrument. Ob vsaki trditvi se svetovanec odloči na kateri ravni zanj drži.

### **Poklicni cilj in kako ga doseči**

Jasen izobraževalni, poklicni ali zaposlitveni cilj je dobra osnova za uspeh. "Noben veter ni pravi, če ne vemo kam plujemo«, pravi kitajski pregovor. Cilj predstavlja izid ali dosežek, ki ga skuša doseči posameznik. Cilji so za naš napredek zelo pomembni, saj usmerjajo našo pozornost, nam dajejo okvir, kompas, smer in moč, da premagamo ovire na poti do njih. Cilji mobilizirajo naš trud, povečajo našo vztrajnost in nas učijo novih strategij učenja, če stare niso bile uspešne. Motivirajo nas s tem, da se zavedamo razlike med tem, kje trenutno smo, in tem, kje želimo biti. Z dosežki raste občutek kompetentnosti. V ozadju ciljev je vrednota dosežka, ki pomembno vpliva na to, kako posameznik pristopi k ciljem, koliko truda vложи, da bi jih dosegel, in kako se nanje odziva.<sup>33</sup> Ko cilj dosežemo, občutimo ugodje.

Cilje je treba znati realno načrtovati, v skladu s svojimi sposobnostmi, interesi in okoliščinami. Ne smejo biti prezahtevni, pa tudi ne premalo zahtevni. Velja pravilo »manjše je boljše«. Kadar posameznik ciljev ne dosega, se mora vprašati, ali je izbral prave cilje in poti do njih.

Cilje časovno delimo v kratkoročne in dolgoročne cilje. Prvi nam pomagajo na poti do slednjih. Doseženi kratkoročni cilji nam pomagajo pridobiti občutek samoučinkovitosti, dolgoročni pa predvsem usmerjajo naš napor.

Cilje je treba včasih tudi spremeniti. Pogosto ni treba, da jih dosežemo natančno tako, kot smo jih načrtovali, niti ne v celoti. Pomembno je, da o njih razmišljamo, poiščemo vzroke za morebitne neuspehe in zmoremo premagati razočaranja.

Karierni cilj lahko postavljamo s pomočjo strategije SMART:

- *Specific* (specifični): cilj je podrobno opredeljen, jasno je, kdaj je treba kaj narediti, da ga dosežemo.
- *Measurable* (merljiv): natančno zapišimo, kakšen bo rezultat.
- *Attainable* (dosegljiv): cilje si postavimo sami, glede na svoje prednosti in slabosti.
- *Realistic* (realen): postavimo si raje manj ciljev kot preveč, začnimo z lažjimi, pustimo si čas za nenačrtovane dogodke. Cilj naj vseeno ne bo prelahak.
- *Tangible/Time frame* (jasen, časovno izvedljiv): cilje natančno časovno opredelimo.

---

<sup>33</sup><http://gifted.unconn.edu/siegle/Goal/valuation/ashvalue.html> (3. 5. 2007)

Vloga svetovalca je, da pomaga svetovancu pri postavljanju realnih ciljev, pri spremljanju, kako jih uresničuje, pri vrednotenju, ko so cilji doseženi in pri analizi vzrokov, če niso.

Vprašanja, ki jih lahko svetovalec postavi svetovancu: *Zakaj so po vašem mnenju cilji pomembni za človekov uspeh in srečo? Kakšni cilji vas osrečujejo? Kaj se zgodi, če si ciljev ne postavite? Kaj se zgodi, če ciljev ne dosežete? Kako se počutite, kadar načrtovani cilj dosežete? Kakšne so vaše potrebe, želje? Kako jih lahko uresničite? Do kdaj? Kaj za to potrebujete? Kaj vas lahko ovira? Kdo vam lahko pomaga?*

## **Ustna komunikacija**

Ustna komunikacija predstavlja pomemben del spretnosti za prehod. Pri prehajanju v svet dela je treba opraviti intervju in pogovor po telefonu, iskati informacije pri znancih ipd.

### Zaposlitveni in drugi pogovori (intervjuji)

Iskalcu zaposlitve ali interesentu, ki izbira izobraževalni program oz. ga želi nadaljevati, pogovor omogoča, da se delodajalcu ali izvajalcu programa predstavi in bolje spozna pričakovanja oz. zahteve, ki jih imata delodajalec ali izobraževalna ustanova. Posameznik se mora na pogovor pripraviti. Vedeti mora, kaj želi s pogovorom doseči in že pred pogovorom pridobiti čim več informacij o tem, kar ga zanima in tudi informacij o tem, kaj zanima delodajalca/izobraževalno ustanovo. Če je potrebno, pogovor odigra s svetovalcem ali prijateljem. S sogovornikom se dogovori o času, kraju in trajanju pogovora. Na pogovor pride pravočasno, urejen in prinese s seboj ustrezne dokumente. Pripravi si oporne točke in vprašanja. Prvi stik s sogovornikom je zelo pomemben. Pomisliti je potrebno na očesni stik, rokovanje, pozdrav, predstavitev, razporeditev stolov (kje kdo sedi). Med pogovorom obiskovalec pove, kaj ga zanima. Trudi se biti sproščen in iskren, pozitiven in vljuden. Sogovornika posluša in vpraša za dodatna pojasnila, če ga ne razume. Drži se dogovorjene vsebine in trajanja sestanka. Lahko si kaj zapiše. Srečanje zaključi s sklepom, dogovori, povzetkom, se zahvali in poslovil. Po pogovoru informacije zapiše. Pošlje zahvalno sporočilo. Naredi analizo, kako je pogovor potekal, ali bi prihodnjič naredil kaj drugače.

Svetovalec lahko svetovancu pomaga izboljšati pristop k pogovoru z vprašanji: *Zakaj se odločite za nek pogovor? Kako se dogovorite za pogovor? Ali veste, kaj želite v pogovoru izvedeti in vprašati? Kaj prinesete s seboj na pogovor? Kako vzpostavite prvi stik s sogovornikom? Ali pripravite vprašanja vnaprej? Ali znate poslušati sogovornika? Ali znate premagati tremo? Kako zaključite pogovor? Kaj naredite doma, po pogovoru?*

Kontaktiranje preko telefona je ena od osrednjih metod mreženja in iskanja zaposlitve. Na klic se je potrebno vnaprej pripraviti:

- odločite se koga boste poklicali in zakaj;

- raziščite, kdaj in na kateri telefonski številki je dostopen;
- pripravite si uvodni nagovor (predstavitev klicatelja, namen klica);
- opredelite vsebino pogovora (sporočilo, vprašanja);
- pripravite si beležko za zapisovanje informacij;
- odločite se, kako boste pogovor zaključili (dogovori, zahvala, slovo).

Svetovalec lahko svetovancu z vprašanji pomaga razmisliti, kako se pripraviti na telefonski pogovor: *Ali veste, koga boste poklicali in zakaj? Kdaj in kam ga boste poklicali? Kako boste pogovor začeli? Kaj želite klicanemu sporočiti in kaj ga želite vprašati? Ali si boste informacije proti zabeležili? Kako boste pogovor zaključili?*

### **Pisna komunikacija**

Med spretnosti pisne komunikacije uvrščamo življenjepis, spremno pismo, ponudbo za delo, priporočilo, potrdilo, zahvalno pismo, vizitko ipd.

Del pisne ponudbe za zaposlitev je življenjepis, v katerega zapišemo zaposlitveni cilj, osebne podatke (kontakt), izobrazbo, dodatna izobraževanja in usposabljanja, znanja in veščine ter delovne izkušnje. V ponudbo lahko dodate potrdila in priporočila. Življenjepis ne sme biti dolg. Napisan je lahko po časovnem razporedu, po znanju, veščinah in dosežkih ipd. Svetovalec lahko svetovancu pomaga oblikovati življenjepis s pomočjo obrazca EUROPASS.<sup>34</sup> V pogovoru mu bo pomagal zbrati in kronološko ali funkcijsko razvrstiti izobraževalne (formalne in neformalne) ter delovne izkušnje, ubesediti spretnosti, ki jih svetovanec obvlada, ozavestiti cilje in prednosti itd.<sup>35</sup>

Ponudba za delo je pismo, ki ga pošljemo delodajalcu. Posameznik si najprej postavi cilj, nato pa prouči možnosti v okolju. Izbere ustrezne ustanove in podjetja za katera bi želel delati. Poišče osnovne informacije o delodajalcih in kontakte. V ponudbo zapiše, kaj ga zanima, kaj zna in kaj bi lahko prispeval. Doda reference (dosežki, uspehi, priporočila, dokazila) in predlaga naslednji korak (kontakt preko telefona, srečanje).

Priporočila in dokazila je treba zbirati sproti, ko opravimo neko delo dobro. Razna neformalna znanja, ki smo jih pridobili s prostovoljnim ali študentskim delom kasneje pogosto težko dokazujemo, če nismo pravočasno poskrbeli za pisno dokazilo (pohvala). Priporočilo naj bo konkretno: kaj ste počeli, v kakšni vlogi ste bili, koliko časa ste posvetili nalogi, za koga ste delali, s kakšnimi uspehi.

---

<sup>34</sup>[http://www.europass.si/dokumenti\\_europass/europass\\_zivljenjepis.aspx](http://www.europass.si/dokumenti_europass/europass_zivljenjepis.aspx)

<sup>35</sup>Več v Palčič, 2007.

Pisna zahvala je način, kako podamo sogovorniku povratno informacijo o opravljenem pogovoru. S tem poskrbimo, da se nas znova spomni, premisli o vsebini komunikacije in se morda prav zato odloči, da z nami v bodoče sodeluje.

Svetovalec lahko svetovancu pomaga izboljšati pisno komunikacijo, če ugotovi, da ima ta na tem področju težave.

### **Soočanje z izzivi (ovirami)**

Obdobje prehajanja je za posameznika običajno *stresno*. Lahko ga razveseli, spodbudi njegovo motivacijo in interes, lahko pa zbudi v njem dvome in strah pred neuspehom. Govorimo lahko o kritičnem obdobju v katerem posameznikova samopodoba zaniha. Posameznik, ki ima težave s prehajanjem, se prehodu izogiba, se spremembam upira, problemov ne rešuje in ponavlja iste napake. Je vznemirjen, anksiozen, prestrašen, razočaran, depresiven.<sup>36</sup>

Na uspešnost prehoda vplivajo različni *dejavniki*. Podprejo ga pozitivne izkušnje, ovirajo pa neugodne izkušnje. Pomembno je, da se posameznik zmore soočiti s problemi na katere naleti.

Svetovalec lahko z dodatnimi vprašanji pomaga svetovancu razumeti njegov odziv na prehod. Vprašanja: *Kako doživljate načrtovani prehod? Se ga veselite? Vas skrbi? Kakšne so vaše izkušnje s spremembami? Ali vas pri prehodu lahko kaj ovira? Kako boste reševali morebitne težave?*

O vsebini poglavja razmislite s pomočjo vprašanj:

- Odgovorite na vprašanja iz preglednice 2 in se pogovorite s kritičnim prijateljem.
- Kakšne so vaše izkušnje s prehodi?
- Katere postopke in instrumente uporabljate za svetovanje ob prehodih?

### **Značilnosti in usposobljenost uporabnikov za kompetenco načrtovanje kariere**

Pri pripravi in uporabi inštrumenta za ugotavljanje in vrednotenje KNK ter oblikovanju programov usposabljanja uporabnikov za KNK je bilo potrebno upoštevati značilnosti uporabnikov. Inštrument je namenjen različnim skupinam odraslih, ki se lahko razlikujejo po starosti, spolu, izobraževalnih ciljih, motiviranosti, pričakovanjih, potrebah, interesih, izobrazbeni ravni, poklicu in življenjskih zgodbah.<sup>37</sup> Na primer, podatki iz spremljanja

<sup>36</sup><http://www.etfo.ca/MULTIMEDIA/WEBCASTS/SPECIALEDUCATION/Pages/Transition%20Skills.aspx>

<sup>37</sup>Jelenc Krašovec, Vilič Klenovšek in dr. 2007.



svetovalne dejavnosti v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih kažejo, da svetovalno podporo za različne vidike pomoči pri učenju odraslih in njihovem načrtovanju kariere, potrebujejo različne skupine odraslih, v različnih življenjskih obdobjih.<sup>38</sup> Podatki tudi kažejo, da se z vprašanji večje učinkovitosti in uspešnosti učenja ter načrtovanja in razvoja kariere pogosteje srečujejo manj izobraženi odrasli (z manj kot 4-letno srednješolsko izobrazbo), odrasli, ki daljše obdobje niso bili izobraževalno aktivni (se več let niso vključili v nobeno nadaljnje izobraževanje), odrasli, ki se morajo po daljšem obdobju po prekinitvi rednega izobraževanja ponovno vključiti v nadaljnje izobraževanje, brezposelni odrasli, zaposleni odrasli, ki jim grozi izguba zaposlitve in že dlje časa niso spremenili zaposlitve ali sploh premišljevali o spremembi poklicne poti idr. Raznolikost uporabnikov smo upoštevali pri vsebini in obliki trditev (postavk).

Zavedanje usposobljenosti za KNK vključuje poznavanje značilnosti načrtovanja kariere, zavedanje svoje usposobljenosti za načrtovanje kariere in dobro odločanje. Z vidika uporabnika smo jo opredelili na štirih stopnjah (preglednica).<sup>39</sup>

**Preglednica 3: Štiri ravni zavedanja usposobljenosti za kompetenco načrtovanje kariere**

ŠT. STOPNJE	USPOSOBLJENOST	POJASNILO
<b>PRVA</b>	NEZAVEDNA NEUSPOSOBLJENOST	NE VEM, DA NE VEM
<b>DRUGA</b>	ZAVESTNA NEUSPOSOBLJENOST	VEM, DA NE VEM
<b>TRETJA</b>	NEZAVEDNA USPOSOBLJENOST	NE VEM, DA VEM
<b>ČETRTA</b>	ZAVESTNA USPOSOBLJENOST	VEM, DA VEM

Ravni pomenijo:

1. Nezavedna neusposobljenost pomeni, da uporabnik ne ve, kako naj načrtuje kariero. Težav pri načrtovanju se ne zaveda. Zgodi se, da je neuspešen pri učenju ali iskanju zaposlitve, da je nezadovoljen v poklicu in je zato nedejaven, pasiven. V primeru, da bo uporabnik v proces svetovanja vstopal s KNK razvito na ravni *ne vem, da ne vem*, bo vloga svetovalca, da v sodelovanju z uporabnikom njegovo zavedanje in usposobljenost za KNK šele razišče in se nato skupaj odločita, kaj uporabnik potrebuje.
2. Zavedna neusposobljenost pomeni, da uporabnik ve, kje ima težave pri načrtovanju kariere oz. na katerem področju želi napredovati. Aktivno išče poti do znanja in premaguje ovire na tej poti. V primeru, da bo uporabnik v proces svetovanja vstopal s

<sup>38</sup> Interna poročila o spremljanju dejavnosti svetovalnih središč v letih 2001-2011 so dostopna v dokumentaciji Andragoškega centra Slovenije.

<sup>39</sup> Prirejeno po Robinson 1974 po Inskipp 1996; Dubin 1962 v Dennison in Kirk 1990, 22.

KNK razvito na ravni *vem, da ne vem*, bo svetovalac začenjal svetovanje z merjenjem KNK in nadaljeval s svetovanjem.

3. Nezavedna usposobljenost pomeni, da uporabnik uspešno načrtuje kariero, vendar ne zna pojasniti, zakaj je uspešen. V primeru, da bo uporabnik v proces svetovanja vstopal s KNK razvito na ravni *ne vem, da vem*, bo svetovalac njegovo usposobljenost za kompetenco načrtovanje kariere izmeril in mu jo pomagal ozavestiti.
4. Zavedna usposobljenost pomeni, da uporabnik uspešno načrtuje kariero in zna razložiti, kako. Od svetovalca morda pričakuje samo dodatno potrditev, da je za načrtovanje kariere usposobljen. V primeru, da bo uporabnik v proces svetovanja vstopal s KNK razvito na ravni *vem, da vem*, bo svetovalac njegovo KNK izmeril in certificiral.<sup>40</sup>

Zato bo pomembno, da bo svetovalac znal ovrednotiti, na kateri ravni posameznik je, in mu pomagal razviti KNK do ravni, ki jo potrebuje za nadaljnji razvoj. Na vsaki ravni je potrebno uporabiti ustrezne strategije svetovanja.

**Svetovalac** mora doseči obvladovanje KNK na ravni *vem, da vem*.

O vsebini poglavja razmislite s pomočjo naslednjih vprašanj:

- Kakšne so značilnosti vaših uporabnikov in kako jih upoštevate pri svetovanju za načrtovanje kariere?
- Kako razumete ravni zavedanja KNK? Vsako raven ponazorite s primerom.

---

<sup>40</sup>Robinson 1974 po Inskipp 1996; Gregory Bateson v O Connor in Seymour. 1996.

# VPRAŠALNIK IN SMERNICE ZA VREDNOTENJE

## Komu je vprašalnik namenjen?

Vprašalnik za merjenje kompetence načrtovanje kariere (KNK) je samoocenjevalni instrument, namenjen odrasli populaciji. Uporabniki, ki bodo vprašalnik izpolnjevali, so lahko odrasli, vključeni v svetovalna središča, ki uporabljajo storitve svetovanja in informiranja z namenom vključitve v izobraževanje, usposabljanje ali učenje. Primeren je tudi za študente in mladostnike. Uporabljajo ga lahko tudi v podjetjih za načrtovanje in razvoj kariere zaposlenih, o čemer smo že pisali.

Namenjen je ugotavljanju razvitosti kompetence načrtovanja kariere. Instrument temelji na konceptu treh sestavin kompetence: znanje, veščine in sposobnosti ter osebne dimenzije z vrednostnim sistemom. Trditve se nanašajo na štiri področja KNK: zavedanje sebe, zavedanje možnosti, učenje odločanja in učenje prehajanja.

Z vprašalnikom za merjenje kompetence načrtovanje kariere smo zasledovali **več ciljev**:

- Vprašalnik je orodje za svetovalce v postopkih ugotavljanja in vrednotenja neformalnega znanja posameznikov.
- Omogočal bo primerjavo rezultatov med posamezniki in med posameznimi regijami.
- Svetovalci bodo z uporabo tega inštrumenta lahko podali uporabnikom povratno informacijo o njihovih močnih in šibkih področjih načrtovanja kariere.
- Omogočal bo kvalitetno načrtovanje izobraževanja uporabnikov in ugotavljanje potreb po določenih usposabljanjih ter podporo pri načrtovanju in doseganju kariernih ciljev uporabnikov.

Vprašalnik s svojo **zgradbo** sledi kompetenci načrtovanje kariere kot je opisana v uvodnem delu gradiva. Trditve so oblikovane za presojo štirih področij KNK, v skladu z operativnimi cilji.

## Navodilo za uporabo vprašalnika

Vprašalnik za merjenje kompetence načrtovanje kariere je vprašalnik tipa papir–svinčnik. Reševanje vprašalnika časovno ni omejeno. Uporabniki ga praviloma rešujejo individualno. Za njegovo vrednotenje dodatni pripomočki niso potrebni.

Svetovalci se najprej prepričajo, da uporabniki razumejo slovenski jezik. Hkrati jim razložijo, da je vprašalnik namenjen ugotavljanju KNK in svetovanju in da ni napačnih ali pravih odgovorov.

Vsak svetovalec poskrbi, da uporabnik pozna namen reševanja in koristi, ki jih bo imel. Če je potrebno, svetovalci uporabnikom pred začetkom odgovarjanja na vprašalnik, obrazložijo nerazumljive besede ali trditve.

Svetovalci uporabnikom na primeru npr. prve trditve natančno pojasnijo način reševanja vprašalnika in se z vprašanji prepričajo, da so kandidati razumeli način ocenjevanja trditev.

Priporočamo, da vprašalnik uporabniki rešujejo v dialogu s svetovalcem. Na ta način svetovalec spremlja svetovančeve razmisleke, vprašanja, dvome in že pri reševanju vprašalnika dobiva vpogled v usposobljenost svetovanca za načrtovanje kariere.

Svetovalec bo pri izbiri načina reševanja vprašalnika upošteval:

- potrebe svetovanca,
- zmožnosti svetovanca za samostojno reševanje vprašalnika,
- cilj: svetovanje ali pridobitev potrdila,
- čas in prostor.

Nujen pogoj za uporabo vprašalnika je dogovor o iskrenosti pri odgovarjanju na vprašanja. Svetovalec in svetovanec morata sodelovati v ozračju zaupanja in s skupnim ciljem pomoči, razvoja in napredovanja svetovanca. Nevarnost je, da bi svetovanec razumel reševanje vprašalnika izključno v luči pridobivanja dokazila, da je usposobljen za načrtovanje kariere. V tem primeru bi lahko vse trditve označil z najvišjo oceno, četudi ne bi bile resnične.

O vsebini poglavja razmislite s pomočjo naslednjih vprašanj:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Kakšen je namen uporabe vprašalnika?</li><li>• Za vajo rešite vprašalnik najprej sami.</li></ul>

## Vprašalnik za ugotavljanje in vrednotenje kompetence načrtovanje kariere

Pred vami je vprašalnik za merjenje kompetence načrtovanje kariere (KNK). Vsako od 40 trditev natančno preberite in ocenite, koliko za vas drži. Trditve lahko ocenite z eno od štirih možnosti:

0 – ne drži

1 – malo drži

2 – precej drži

3– zelo drži

Vsako trditev ocenite samo z eno oceno. Če se vam bo zdelo, da vas nobena trditev ne opiše dovolj dobro, se odločite za tisto oceno, ki vam je najbližja. Ker ni pravih ali napačnih odgovorov, bodite pri odgovarjanju iskreni. Poskrbite, da boste ocenili vse trditve, saj bodo sicer rezultati neveljavni.

Št.	TRDITEV	OBKROŽITE					cilji	OPERATIVNI CILJI (namenjeni svetovalcu)
		0 ne drži	1 malo drži	2 precej drži	3 zelo drži			
<b>ZAVEDANJE SEBE</b>								
1.	Delo je zame zelo pomembna vrednota.	0	1	2	3	<b>b</b>	poznavanje svojih vrednot, stališč, prepričanj	
2.	Želim se nekaj novega naučiti oz. se dodatno usposablјati.	0	1	2	3	<b>e</b>	poznavanje svojih potreb, interesov, želja, ciljev	
3.	Poznam svoje močne lastnosti.	0	1	2	3	<b>a</b>	poznavanje svojih lastnosti	
4.	Poznam svoje sposobnosti, veščine in spretnosti, vem kaj znam in zmorem.	0	1	2	3	<b>c</b>	poznavanje svojih sposobnosti, znanja, usposobljenosti, veščin in spretnosti	
5.	Znam se učinkovito učiti.	0	1	2	3	<b>d</b>	poznavanje značilnosti svojega učenja	
6.	Vem, kaj me zanima (kaj si želim).	0	1	2	3	<b>e</b>	poznavanje svojih potreb, interesov, želja, ciljev	
7.	Verjamem, da lahko svoj cilj dosežem.	0	1	2	3	<b>e</b>	poznavanje svojih potreb, interesov, želja, ciljev	
8.	Poznam svoje omejitve na poti do poklicnega cilja.	0	1	2	3	<b>a</b>	poznavanje svojih lastnosti	

<b>ZAVEDANJE MOŽNOSTI</b>							
9.	Za dobro odločanje potrebujem dovolj informacij.	0	1	2	3	a	zavedanje, da je dobra informiranost pogoj za dobro odločanje
10.	Pred odločitvijo o izbiri izobraževanja/poklica/zaposlitve poiščem vse potrebne informacije.	0	1	2	3	b	pridobivanje, razumevanje in kritično vrednotenje informacij
11.	Informacije znam poiskati preko svetovnega spleta (interneta).	0	1	2	3	b	pridobivanje, razumevanje in kritično vrednotenje informacij
12.	Informacije pridobivam preko osebnega stika (sorodniki, znanci, prijatelji, sosedje itd.).	0	1	2	3	b	pridobivanje, razumevanje in kritično vrednotenje informacij
13.	Znam ločiti pomembne in nepomembne, bolj in manj verodostojne informacije.	0	1	2	3	b	pridobivanje, razumevanje in kritično vrednotenje informacij
14.	Vem, kje lahko najdem informacije o prostih delovnih mestih (trgu dela, zaposlovanju).	0	1	2	3	c	poznavanje zakonitosti trga dela, trendov in možnih oblik zaposlovanja
15.	Vem, kje (na katerem področju) je zame največja možnost za zaposlitev.	0	1	2	3	c	poznavanje zakonitosti trga dela, trendov in možnih oblik zaposlovanja
16.	Vem, kako pridobiti finančno pomoč za izobraževanje in samozaposlitev.	0	1	2	3	c	poznavanje zakonitosti trga dela, trendov in možnih oblik zaposlovanja
17.	Znam najti informacije o poklicih, ki me zanimajo (naloge, pogoji, plačilo ...).	0	1	2	3	d	Poznavanje značilnosti poklicev (naloge, pogoji, plačilo ipd.)
18.	Poznam značilnosti poklica, ki ga želim opravljati.	0	1	2	3	d	Poznavanje značilnosti poklicev (naloge, pogoji, plačilo ipd.)
19.	Imam ustrezna znanja in spretnosti za opravljanje zelenega poklica.	0	1	2	3	e	poznavanje možnosti in poti izobraževanja
20.	Pri delu vztrajam, tudi ko naletim na ovire.	0	1	2	3	e	poznavanje možnosti in poti izobraževanja
21.	Znam poiskati informacije o šolah, izobraževanju, seminarjih ...	0	1	2	3	f	poznavanje ustanov in strokovnjakov za načrtovanje kariere
22.	Poznam izobraževalno pot do zelenega poklica.	0	1	2	3	f	poznavanje ustanov in strokovnjakov za načrtovanje kariere
23.	Pri iskanju informacij ne potrebujem pomoči.	0	1	2	3	b	pridobivanje, razumevanje in kritično vrednotenje informacij
24.	Vem, kje lahko poiščem pomoč pri načrtovanju kariere.	0	1	2	3	f	poznavanje ustanov in strokovnjakov za načrtovanje kariere
<b>ODLOČANJE</b>							
25.	Poznam proces odločanja (postavitev cilja, nabor možnosti, presojanje posledic, izbor).	0	1	2	3	a	pozna značilnosti odločitev, proces in dejavnike odločanja, ki

							vplivajo na karierno odločitev
26.	Pri odločitvah si zaupam (sem naravnano pozitivno, sprejemam tveganje).	0	1	2	3	a	pozna značilnosti odločitev, proces in dejavnike odločanja, ki vplivajo na karierno odločitev
27.	Odločanja me ni strah.	0	1	2	3	b	se zna in zmore dejavno odločati o svojem izobraževanju in poklicni poti
28.	Preden se odločim, raziščem več možnosti.	0	1	2	3	b	se zna in zmore dejavno odločati o svojem izobraževanju in poklicni poti
29.	Preden se odločim, predvidim posledice.	0	1	2	3	b	se zna in zmore dejavno odločati o svojem izobraževanju in poklicni poti
30.	Sam prevzemam odgovornost za svojo poklicno pot.	0	1	2	3	b	se zna in zmore dejavno odločati o svojem izobraževanju in poklicni poti
31.	O svoji karieri se dobro odločam.	0	1	2	3	c	odločitve kritično ovrednoti
32.	O svojih minulih odločitvah razmišljam in se iz njih učim.	0	1	2	3	c	odločitve kritično ovrednoti
<b>SPRETNOSTI ZA PREHOD</b>							
33.	Pred seboj imam jasen izobraževalni/zaposlitveni/poklicni cilj.	0	1	2	3	a	si zmore zastaviti poklicni cilj in ga doseči
34.	Običajno cilje, ki si jih zadam, dosežem.	0	1	2	3	a	si zmore zastaviti poklicni cilj in ga doseči
35.	Znam napisati ponudbo za zaposlitev.	0	1	2	3	c	zna pisno komunicirati: napisati vlogo za štipendijo in za druge oblike finančne pomoči), se vpisati v izobraževalni program, najti bivališče - se prijaviti v dijaški/študentski dom ipd.
36.	Znam napisati vlogo za pridobitev finančne pomoči (štipendija, kredit ...).	0	1	2	3	c	zna pisno komunicirati: napisati vlogo za štipendijo in za druge oblike finančne pomoči), se vpisati v izobraževalni program, najti bivališče - se prijaviti v dijaški/študentski dom ipd.
37.	Znam se prijaviti v izobraževalni oz. študijski program.	0	1	2	3	c	zna pisno komunicirati: napisati vlogo za štipendijo in za druge oblike finančne pomoči), se vpisati v izobraževalni program, najti bivališče - se prijaviti v dijaški/študentski dom ipd.
38.	Vem, kaj na zaposlitvenem pogovoru delodajalci pričakujejo od mene.	0	1	2	3	b	pri iskanju dela/zaposlitve/izobraževanja zna ustno komunicirati - zmore opraviti zaposlitveni pogovor, se dogovoriti z delodajalcem
39.	Obvladam komunikacijo po telefonu, z delodajalci in drugimi.	0	1	2	3	b	pri iskanju dela/zaposlitve/izobraževanja zna ustno komunicirati - zmore opraviti zaposlitveni pogovor, se dogovoriti z delodajalcem
40.	Zmorem premagovati težave na poti do cilja.	0	1	2	3	d	se zna in zmore soočati z izzivi (ovirami), ki jih prinaša prehajanje v nove vloge

## VPRAŠANJA ZA PRIDOBITEV DEMOGRAFSKIH PODATKOV

Na koncu vprašalnika kandidata prosimo za nekatere demografske podatke:

1. Spol – izbira: M    Ž

2. Starost – vpis: \_\_\_\_\_

3. Izobrazba (po Klasiusu):

- 1 Osnovnošolsko izobraževanje nižje stopnje/nedokončana osnovnošolska izobrazba
- 2 Osnovnošolsko izobraževanje višje stopnje/osnovnošolska izobrazba
- 3 Nižje poklicno in podobno izobraževanje/nišja poklicna in podobna izobrazba
- 4 Srednje poklicno in podobno izobraževanje/srednja poklicna in podobna izobrazba
- 5 Srednje tehniško in drugo strokovno ter splošno izobraževanje/srednja strokovna in splošna izobrazba
- 6 Visokošolsko izobraževanje prve stopnje in podobno izobraževanje/visokošolska izobrazba prve stopnje in podobna izobrazba  
6/1 - Višješolsko in višje strokovno izobraževanje/višješolska, višja strokovna in podobna izobrazba  
6/2 - Visokošolsko izobraževanje prve stopnje, visokošolsko strokovno izobraževanje (prejšnje) in podobno izobraževanje/visokošolska izobrazba prve stopnje, visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja) in podobna izobrazba
- 7 Visokošolsko izobraževanje druge stopnje in podobno izobraževanje/ visokošolska izobrazba druge stopnje in podobna izobrazba
- 8 Visokošolsko izobraževanje tretje stopnje in podobno izobraževanje/visokošolska izobrazba tretje stopnje in podobna izobrazba  
8/1 - Magistrsko (prejšnje) izobraževanje in podobno izobraževanje/magisterij znanosti in podobna izobrazba  
8/2 - Doktorsko in podobno izobraževanje/doktorat znanosti in podobna izobrazba

4. Delovni status:

zaposlen	samozaposlen	zaposlen v postopku izgubljanja zaposlitve	brezposeln	dolgotrajno brezposeln (več kot 1 leto)
upokojenec	kmet	gospodinja	dijak/študent/udeleženec izobraževanja odraslih do 27. leta	otrok do 15. leta



## Smernice za vrednotenje in razlago rezultatov

Smernice za vrednotenje vprašalnika opredeljuje navodilo za reševanje vprašalnika, ki je napisano na vprašalniku.

### Navodilo za reševanje vprašalnika

Pred vami je vprašalnik za merjenje kompetence načrtovanje kariere (KNK). Vsako od 40 trditev natančno preberite in ocenite, koliko za vas drži. Trditve lahko ocenite z eno od štirih možnosti:

- 0 – ne drži
- 1 – malo drži
- 2 – precej drži
- 3 – zelo drži

Vsako trditev ocenite samo z eno oceno. Če se vam bo zdelo, da vas nobena trditev ne opiše dovolj dobro, se odločite za tisto oceno, ki vam je najbližja. Ker ni pravih ali napačnih odgovorov, bodite pri odgovarjanju iskreni. Poskrbite, da boste ocenili vse trditve, saj bodo sicer rezultati neveljavni.

### Vrednotenje rezultatov

Odgovore vrednotimo skupno in tudi po posameznih področjih.

#### 1. Celoten vprašalnik

Celoten vprašalnik vsebuje 40 trditev. Posameznik lahko z odgovori zbere od 0 do 120 točk. V preglednici so prikazane štiri ravni obvladovanja KNK in ustrezno območje točk glede na celoten rezultat.

Preglednica 4: Štiri ravni obvladovanja KNK

Štiri ravni obvladovanja KNK	Točke
Prva	Od 0 do 30 točk
Druga	Od 31 do 60 točk
Tretja	Od 61 do 90 točk
Četrta	Od 91 do 120 točk

Svetovalec obrazloži svetovancu njegov rezultat (zbrane točke) v primerjavi z možnim številom zbranih točk. Odgovore svetovancu pojasni s pomočjo operativnih ciljev in obkrožene ocene, pri čemer je najboljša ocena *zelo drži* (3 točke), druga po vrsti je ocena

*precej drži* (2 točki), tretja ocena *malo drži* (1 točka) in najslabša ocena *ne drži* (0 točk). Pojasni mu, v kateri četrtini se nahaja njegov rezultat. Svetovalec v razgovoru s svetovancem ves čas poudarja svetovančeve že dosežene elemente kompetence in svetovanca aktivno vključuje v presojo doseženega rezultata glede na želeni cilj. Svetovanca opozarja, da pri točkovanju ne gre za matematiko, ampak za poglobljen razmislek, ali svetovanec potrebuje dodatno usposabljanje za katerikoli operativni cilj (glej posamezne trditve).

Štiri področja so: zavedanje sebe, zavedanje možnosti, odločanje in spretnosti za prehod.

## **2. Zavedanje sebe (8 trditev)**

Trditve od 1 do 8 merijo področje *zavedanja sebe*. Posameznik lahko z odgovori zbere od 0 do 24 točk. Področje *zavedanja sebe* ima 20 % delež točk v celotnem vprašalniku.

Rezultat od 17 do 24 točk pomeni, da posameznik dobro pozna sebe, svoje lastnosti, vrednote, stališča, prepričanja, sposobnosti, znanja, usposobljenost, veščine in spretnosti, značilnosti učenja, potrebe, interese, želje in cilje ter se zavedajo svojih omejitev, pozna pa tudi značilnosti področja in procesa spoznavanja sebe. Rezultat od 9 do 16 točk pomeni, da svetovanec srednje obvladuje to področje. Rezultat manj kot 8 točk pomeni, da se posameznik ne pozna dovolj dobro oz., da se svojih prednosti in omejitev ne zaveda dovolj dobro. Morda ga ravno to področje ovira, da bi v karieri napredoval. Svetovalec lahko svetovancu pomaga razviti to področje z usmeritvami v primerne programe.

## **3. Zavedanje možnosti (16 trditev)**

Trditve od 9 do 24 merijo področje *zavedanja možnosti*. Posameznik lahko z odgovori zbere od 0 do 48 točk. Področje *zavedanja možnosti* ima 30 % delež točk v celotnem vprašalniku.

Rezultat od 33 do 48 točk kaže, da se posameznik dobro zaveda svojih možnosti za karierni razvoj. Zaveda se pomena dobre informiranosti, zna pridobiti informacije, jih razumeti in kritično ovrednotiti. Seznanjen je s trgom dela in trendi zaposlovanja, pozna značilnosti različnih poklicev in izobraževalne poti do izbrane izobrazbe ter zna najti ustrezno strokovno pomoč, kadar jo potrebuje. Rezultat od 17 do 32 točk pomeni, da posameznik to področje srednje obvladuje.

Rezultat manj kot 16 točk pomeni, da posameznik slabo obvladuje področje pridobivanja informacij in zavedanja možnosti v svojem okolju. Morda ga ravno to področje ovira, da bi v karieri napredoval. Svetovalec lahko svetovancu pomaga razviti to področje z usmeritvami v primerne programe.

#### 4. Odločanje (8 trditev)

Trditve od 25 do 32 merijo področje *odločanja*. Posameznik lahko z odgovori zbere od 0 do 24 točk. Področje *odločanje* ima 20 % delež točk v celotnem vprašalniku.

Rezultat od 17 do 24 točk pomeni, da posameznik dobro pozna značilnosti odločitev in procesa odločanja ter dejavnike, povezane s karierno odločitvijo. Odločitve sprejema brez večjih težav, jih kritično ovrednoti in je s posledicami odločitev običajno zadovoljen. Rezultat od 9 do 16 točk pomeni, da svetovanec srednje obvladuje to področje. Rezultat manj kot 8 točk pomeni, da se posameznik slabo odloča in proces odločanja slabše obvladuje. Morda ga ravno to področje ovira, da bi v karieri napredoval. Svetovalec lahko svetovancu pomaga razviti to področje z usmeritvami v primerne programe.

#### 5. Spretnosti za prehod (8 trditev)

Trditve od 33 do 40 merijo področje *spretnosti za prehod*. Posameznik lahko z odgovori zbere od 0 do 24 točk. Področje *spretnosti za prehod* ima 20 % delež točk v celotnem vprašalniku.

Rezultat od 17 do 24 točk pomeni, da si posameznik zna zastaviti karierni cilj in ga doseči, da zna poiskati delo oz. zaposlitev, da obvlada pisno in ustno komunikacijo ter uspešno premaguje ovire na poti do cilja. Rezultat od 9 do 16 točk pomeni, da svetovanec srednje obvladuje to področje. Rezultat manj kot 8 točk pomeni, da posameznik področje prehajanja slabo obvladuje. Morda ga ravno to področje ovira, da bi v karieri napredoval. Svetovalec lahko svetovancu pomaga razviti to področje z usmeritvami v primerne programe.

Svetovalec svetovancu obrazloži dosežen rezultat tudi glede na štiri področja KNK. Pri tem si lahko pomaga z obrazcem za vnos ocen, v katerem izračuna za vsako področje posebej vsoto rezultatov in povprečno oceno.

Preglednica 5: Obrazec za vnos ocen

	ZAVEDANJE SEBE								seštevek	povp. ocena								
TRDITEV	1	2	3	4	5	6	7	8										
TOČKE																		
	ZAVEDANJE MOŽNOSTI								seštevek	povp. ocena								
TRDITEV	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
TOČKE																		
	ODLOČANJE								seštevek	povp. ocena								
TRDITEV	25	26	27	28	29	30	31	32										
TOČKE																		

	SPRETNOSTI ZA PREHOD								seštevek	povp. ocena
TRDITEV	33	34	35	36	37	38	39	40		
TOČKE										

## Razlaga rezultatov

Svetovalec poda svetovancu ustno in pisno povratno informacijo o njegovem obvladovanju KNK.

Smernice za pisno povratno informacijo so predstavljene v preglednici.

### Preglednica 6: Primer povratne informacije

#### PRIMER POVROTNE INFORMACIJE

Z vprašalnikom o KNK ste od 120 točk zbrali ..... točk, ali ..... %. Povprečna ocena je .....

Glede na vaše cilje to pomeni .....

Na področju zavedanja sebe ste od možnih 24 točk zbrali ..... točk ali ..... %. V povprečju ste na zastavljene trditve odgovarjali s povprečno oceno ..... To pomeni, da .....

Najbolje ste ocenili trditve ....., najslabše pa trditve .....

Na področju zavedanja možnosti ste od možnih 48 točk zbrali ..... točk ali ..... %. V povprečju ste na zastavljene trditve odgovarjali s povprečno oceno ..... To pomeni, da .....

Najbolje ste ocenili trditve ....., najslabše pa trditve .....

Na področju odločanja ste od možnih 24 točk zbrali ..... točk ali ..... %. V povprečju ste na zastavljene trditve odgovarjali s povprečno oceno ..... To pomeni, da .....

Najbolje ste ocenili trditve ....., najslabše pa trditve .....

Na področju spretnosti za prehod ste od možnih 24 točk zbrali ..... točk ali ..... %. V povprečju ste na zastavljene trditve odgovarjali s povprečno oceno ..... To pomeni, da ...

Najbolje ste ocenili trditve ....., najslabše pa trditve .....

Kaj menite o teh rezultatih vi?

Ali se želite za načrtovanje kariere dodatno usposablјati?

# USPOSABLJANJE SVETOVALCEV

## Vloga svetovalca v procesu vrednotenja in načrtovanja K-NK

Vloga svetovalca v procesu vrednotenja in razvijanja kompetence načrtovanja kariere je večplastna. Od svetovalca se pričakuje, da:

- pozna pomen in cilje vrednotenja in razvijanje K-NK,
- zelo dobro pozna sestavine K-NK in proces ovrednotenja in razvijanja le-te,
- pozna potrebe različnih ciljnih skupin odraslih z vidika vrednotenja in razvijanja K-NK,
- je usposobljen za uporabo vprašalnika za merjenje in razvijanje K-NK in interpretacijo rezultatov,
- pozna tudi druge organizacije v lokalnem okolju, ki delujejo na področju načrtovanja in razvijanja kariere odraslih,
- pozna različne programe in delavnice za načrtovanje in razvijanje kariere,
- se tudi sam stalno strokovno spopolnjuje na tem področju (sledí novosti, se tudi sam udeležuje delavnic za osvežitve znanja in spretnosti s področja K-NK idr.).

Glede na vse ta pričakovanja, smo ob zasnovi tega priročnika načrtovali tudi usposabljanje svetovalcev za »vrednotenje in merjenje K-NK«. Pri tem izhajamo iz predpostavke, da imajo svetovalci, ki se vključijo v ta proces, že določeno predznanje s področja kognitivnega in čustvenega razvoja odraslih, poteke življenjskih ciklov v odrasli dobi, poznavanja teorij načrtovanja in razvijanja kariere odraslih, znanje in izkušnje o posameznih sestavinah K-NK idr.

Zato bo na usposabljanju poudarek na uporabi in interpretaciji vprašalnika za merjenje in razvijanje K-NK. Na kaj vse mora biti pri tem pozoren svetovalec, pa smo že zapisali v poglavju »Vprašalnik in smernice za vrednotenje«. Naj na tem mestu še enkrat izpostavimo, da bo vprašalnik omogočal svetovalcu podporo pri svetovanju uporabniku, svetovancu, kako naj načrtuje in razvija svojo kariere glede na lastne potrebe in cilje, ki si jih zastavlja (ali mu jih pomaga opredeliti tudi svetovalec). Svetovalec bo skupaj s svetovancem diagnosticiral svetovančeve karierné cilje in njegovo usposobljenost za načrtovanje kariere ter problemsko situacijo v kateri se svetovanec nahaja. S celostnim vpogledom v razvoj K-NK bo svetovalec na podlagi podatkov prepoznaval nadaljnje korake načrtovanja kariere oz. usposabljanja za načrtovanje kariere za vsakega posameznika.

V svetovalnem procesu mora svetovalec imeti stalno pred očmi, da imajo odrasle osebe za sabo konkretne izkušnje, ki so povezane z načrtovanjem kariere in da želijo v svetovalnem procesu izhajati iz konkretne, za njih pomembne situacije. Ta je lahko povezana z željo po nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju, z željo po (pre)zaposlitvi, z željo po napredovanju v karieri na obstoječem delovnem mestu ipd.

## Svetovalec mora upoštevati temeljna načela vrednotenja

Tudi v procesu vrednotenja in razvijanja K-NK, mora svetovalec upoštevati temeljna načela, ki naj bi predstavljala okvir za izvajanje vseh postopkov vrednotenja in priznavanja neformalno pridobljenega znanja in so bila dogovorjena na evropski ravni. (Common European principles for validation of non-formal and informal knowledge, 2004) Vzpostavljena so bila z namenom, da različni pristopi in prakse na področju vrednotenja in priznavanja učinkov neformalnega in priložnostnega učenja v različnih državah in na različnih ravneh postanejo bolj koherentni (skladni, jasni, povezani) in primerljivi.

Skupna evropska načela naj bi omogočila vzpostaviti zaupanje med različnimi akterji v procesu vrednotenja, za posamezne države pa ne bi bila obvezujoča. Temeljna načela so:

- Vrednotenje mora biti prostovoljno.
- V postopkih vrednotenja je treba spoštovati zasebnost posameznika.
- Zagotoviti je treba poštenost postopka in enake možnosti vsem posameznikom.
- Socialni partnerji morajo biti vključeni v proces vzpostavitve sistema priznavanja.
- Posamezniku je treba v postopku zagotoviti vodenje in svetovanje.
- Sistem priznavanja mora biti podprt s sistemom zagotavljanja kakovosti.
- Proces, postopki in kriteriji priznavanja morajo biti pravični, transparentni in kakovostni.
- Izvajalci postopkov priznavanja morajo biti ustrezno strokovno usposobljeni.

V procesu vrednotenja je poudarek na tem, da le-to najprej in predvsem služi **posameznikom**. Upoštevati moramo njihovo zasebnost, zaupnost in da so rezultati procesa vrednotenja njihova last. Vrednotenje mora temeljiti na **prostovoljni odločitvi posameznika**. V primerih, ko sta vrednotenje in priznavanje del obveznega (nacionalnega) sistema, morata potekati transparentno, pošteno in upoštevati zasebnost posameznika.

## VIRI

- Arnejčič Munda, P. in dr. 2000. Podjetno v svet poklicnega izobraževanja. Ljubljana: CPI.
- Ažman, T. in dr. 2005. Načrtovanje in vodenje kariere: priročnik za poklicno orientacijo v srednjih šolah. Ljubljana: ZRSŠ, str. 79-120.
- Brečko, D. 2006. Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom. Ljubljana: Planet GV.
- Boštjančič, E. (2011). Merjenje kompetenc: Metoda ocenjevalnega centra v teoriji in praksi. Ljubljana, Narodna univerzitetna knjižnica.
- Common European principles for validation of non-formal and informal knowledge. 2004. Council of the European Union. [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/informal/validation2004\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/informal/validation2004_en.pdf)
- e-svetovanje.  
<http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/Samoocena/Lastnosti/OsebnostneLastnosti.aspx>
- Florjančič, J., Novak, V. (2004). Kadri in management: Vloga managementa v procesu zaposlovanja kadrov, str 41 – 56. Kranj, Založba Moderna organizacija v okviru FOV.
- Futures Woorkbooks: Selfassessment. 2009. <http://www.leedsmet.ac.uk/careers>
- Kako uspešno iskati zaposlitev. Priročnik na spletnem portal Mojedelo.com. <http://delo.mojedelo.com/kariera09/prirocnik1.html>
- EFTO (The Elementary Teachers' Federation of Ontario). Spletna stran. <http://www.etfo.ca/MULTIMEDIA/WEBCASTS/SPECIAL EDUCATION/Pages/Transition%20Skills.aspx>
- Inskipp, F. 1996. Skills Training for Counselling. New York: Cassell.
- Jamšek, F., Možina, S., Svetlik, I., Vodovnik, Z. 2002. Management kadrovskih virov. Založba FDV. Ljubljana.
- Jarvis, P. S. 2003. Career management Skills. Keys to a Great Carer and a Great Life. Canadian Career Development Foundation.  
[www.lifework.ca/lifework/Media/.../CareerManagementSkills2003.pdf](http://www.lifework.ca/lifework/Media/.../CareerManagementSkills2003.pdf)
- Jelenc-Krašovec, S. 2009. Andragoško svetovalno delo. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Klub za iskanje zaposlitve: delovni zvezek. 1995. Ljubljana: Republiški zavod za zaposlovanje.
- Kohont, A. in dr. 2011. Terminološki slovarček: karijerne orientacije. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
- Koncept vključevanja ključne kvalifikacije načrtovanje in vodenje kariere. 2003. Ljubljana: CPI in ZRSŠ. <http://www.cpi.si/strokovna-podrocja.aspx>
- Kristančič, A. in Osterman, A. 1999. Individualna in skupinska komunikacija. Ljubljana: AA Inserco, svetovalna služba.
- McKenna, E. (2000). Business Psychology and Organisational Behavior. East Sussex, Psychology Press Ltd.

- Niklanović, S. 2009. Povzetek strokovnih podlag za izgradnjo systemskega pristopa k vseživljenjski karierni orientaciji v okviru operativnega programa razvoja človeških virov 2007 – 2013. Ljubljana: Kadis.
- OECD. 2010. Trends Shaping Education.  
<http://www.oecd.org/dataoecd/40/13/46447355.pdf>
- Palčič, D. 2007. Bliža se konec študija, na vrsti je kariera. Ljubljana: Moje delo d. o. o.
- Peel, M. 1992. Career Development and Planning. McGraw-Hill Book Company. London.
- Resolucija o krepitvi politik sistemov in praks za vseživljenjsko informiranje in svetovanje (Resolution of the Council and the Representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe). 2004.  
[http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf)
- Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. 2008. [www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/.../104236.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/.../104236.pdf)
- Schilling, D. 2000. 50 dejavnosti za razvijanje čustvene inteligence. Ljubljana: Inštitut za razvijanje osebne kakovosti.
- Schools, Careers and Community. A Study of Some Approaches to Careers Education in Schools. 2003. London: Church Information Office.  
[www.hihohiho.com/memory/cafdots.pdf](http://www.hihohiho.com/memory/cafdots.pdf)
- Soros, G. 2003. Globalizacija. Tržič: Učila International.
- Šolska in poklicna orientacija: Ideje in gradivo za šolsko in poklicno orientacijo. 1996. Avtonomna dežela Furlanija – Julijska krajina: deželno ravnateljstvo za izobraževanje in kulturo.
- The Copenhagen Declaration. 2002. Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission.  
[http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf)
- Woolfolk, A. 2002. Pedagoška psihologija. Ljubljana: Educy.



# PRILOGE

## Pojasnilo pojmov

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje je leta 2011, v okviru projekta Nacionalna koordinacijska točka za vseživljenjsko karierno orientacijo, izdal Terminološki slovarček karierne orientacije 2011<sup>41</sup>, pri čemer gre predvsem za poizkus poenotenja terminologije s področja karierne orientacije.

V nadaljevanju iz omenjenega terminološkega slovarčka povzemamo<sup>42</sup> razlage pojmov, ki so najtesneje povezani s kompetenco načrtovanje kariere in za katere menimo, da so ključni za razumevanje področja.

V primeru, da pojma v omenjenem slovarčku nismo našli, smo uporabili druge vire in jih navedli pod razlago oziroma opisom posameznega pojma.

V priročniku uporabljamo izraz **kompetenca načrtovanje kariere**. Termin razumemo kot pridobivanje znanja, razvijanje različnih spretnosti in izkušenj ter odnosa do načrtovanja kariere. Pri načrtovanju kariere gre pravzaprav za karierni razvoj oziroma za razvoj kariere, ki je v omenjenem terminološkem slovarčku opredeljen kot proces v katerem posameznik načrtuje svojo delovno, osebno in izobraževalno pot.

Med osmimi ključnimi kompetencami, ki so opredeljene na ravni Evropske skupnosti, se kompetenca načrtovanje kariere umešča delno v ključno kompetenco učenje učenja in delno v ključno kompetenco samoiniciativnost in podjetnost.

Pojmi, ki so navedeni v nadaljevanju, so predstavljeni na naslednji način: opis pojma, sopomenka in angleški izraz.

POJEM	SOPOMENKA	ANGLEŠKI IZRAZ
<b>ANDRAGOŠKO SVETOVALNO DELO</b>	Svetovalno delo za izobraževanje odraslih	Educational guidance for adults, adult guidance

Krovni pojem, ki vključuje tri zvrsti: informiranje, nasvetovanje in svetovanje odraslim, povezano s tremi temeljnimi cilji: pomagati posamezniku, da uspešno izbere, organizira in izpelje svoje izobraževanje in učenje, da bo v skladu z optimalnim osebnostnim razvojem in razvojem osebne življenjske poti posameznika ter bo zagotavljalo tudi uresničitev

<sup>41</sup>Slovarček je dostopen tudi na spletni povezavi [http://www.ess.gov.si/\\_files/3594/terminoloski\\_slovar.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/3594/terminoloski_slovar.pdf)

<sup>42</sup>V slovarčku je razloženih 54 pojmov s področja karierne orientacije.

---

njegovega poklicnega cilja in karierne poti.

### **FORMALNO IZOBRAŽEVANJE**

Formal learning

Izraz označuje procese učenja, ki vodijo k pridobitvi formalne, javnoveljavne izobrazbe - to pomeni, da se spremeni posameznikov izobrazbeni ali kvalifikacijski status - in ki dajejo javnoveljavno diplomu, spričevalo ali certifikat. Praviloma poteka v organiziranem in strukturiranem okolju (v šoli oz. centru za izobraževanje ali na delovnem mestu) in je izrecno pojmovano kot učenje ali izobraževanje (glede na cilje, čas ali vire). Formalno izobraževanje je z učenčevega vidika načrtno in vodi k vrednotenju in formalnemu potrjevanju izkazanih rezultatov učenja.

Meja med formalnim in neformalnim izobraževanjem je izjemno prožna; tako bi bilo npr. lahko tudi samoizobraževanje del formalnega izobraževanja, če bi posameznik v tem procesu sledil predpisanemu izobraževalnemu programu in opravljal izpite, s katerimi bi dokazoval, da obvlada predpisano znanje in spretnosti, ter si pridobil formalno izobrazbo. Prav tako je mogoče šteti med formalno izobraževanje tudi izobraževanje na daljavo, ki poteka v skladu s sprejetimi izobraževalnimi programi.

Muršak, J. Temeljni pojmi poklicnega in strokovnega izobraževanja. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje

### **IZOBRAŽEVANJE ZA RAZVOJ KARIERE**

Karierno izobraževanje

Career education

Program načrtovanih dejavnosti, s pomočjo katerega posameznik razvije predstave, znanja in veščine, ki mu omogočajo ustrezno vodenje kariere v izobraževanju in delu.

(Za otroke in mladostnike se uporablja izraz poklicna vzgoja. Za odrasle pa izobraževanje za razvoj kariere, karierno izobraževanje.)

### **KARIERNI CENTER**

Karierno središče

Career centre

Služba oziroma mesto, kjer posameznik v vseh življenjskih obdobjih dobi informacije in pomoč za karierni razvoj in pri odločanju.

### **KARIERNA ORIENTACIJA**

Karierno svetovalno delo

Career guidance

Storitve ali službe in dejavnost, ki pomagajo posameznikom sprejemati odločitve o izobraževanju, usposabljanju in poklicu ter jim omogočajo vodenje njihovih življenjskih poti v učenju, delu in drugih okoljih.

### **KARIERNI RAZVOJ**

Razvoj kariere

Career development

Proces v katerem posameznik načrtuje svojo delovno, osebno in izobraževalno pot. Lahko poteka samostojno ali s pomočjo svetovalca.

### **KARIERNO SVETOVANJE**

Svetovanje pri izbiri kariere, svetovanje za kariero

Career counselling

Storitev, pri kateri se posameznik ob pomoči svetovalca odloča o kariernih ciljih in sprejema karierno odločitev na podlagi svojih želja, potreb, sposobnosti, lastnosti, znanj,

---

---

interesov, vrednot in razvojnih priložnosti ter zastavljen karierni načrt tudi uresničuje. Posamezniku karierno svetovanje osvetli možnosti razvoja kariere ter mu pomaga določiti dodatna izobraževanja in usposabljanja, ki pripomorejo k doseganju zastavljenih kariernih ciljev.

**KOMPETENCA**

Zmožnost

Competency

Sklop znanj, veščin, sposobnosti, osebnostnih lastnosti, vrednot itd., ki se uporabljajo pri različnih dejavnostih in vplivajo na razlike v kvaliteti opravljene dejavnosti.

**NEFORMALNO IZOBRAŽEVANJE**

Non-formal learning

Izraz označuje izobraževanje, ki je z vidika učenca načrtno. Rezultati neformalnega izobraževanja se lahko ovrednotijo in vodijo v potrjevanje (certifikacijo). Neformalno izobraževanje včasih označujemo tudi kot polstrukturirano učenje. Za razliko od formalnega izobraževanja ne vodi do javnoveljavne (formalne) izobrazbe. Lahko je tudi izobraževanje, kjer vlogi učitelja in učenca nista jasno razmejeni oz. kjer se učenec uči sam. Neformalno izobraževanje ni nujno institucionalizirano, predvsem pa za razliko od formalnega izobraževanja ne daje spričevala ali diplome.

Muršak, J. Temeljni pojmi poklicnega in strokovnega izobraževanja. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje

**OPIS POKLICA**

/

Occupational description

Na strukturiran način zbrani podatki o določenem poklicu, ki lahko zajemajo naloge in opravila, potrebne kompetence, izobraževanje, zdravstvene zahteve, psihofizične zahteve, nevarnosti in poškodbe z namenom, da se posameznik seznaní s poklici in jih lahko primerja med seboj.

**POKLICNA ORIENTACIJA**

Poklicno svetovalno delo

Vocational guidance, vocational orientation

Celostna dejavnost, katere cilj je pomagati posamezniku do odločitve za nadaljnje izobraževanje in izbiro poklica. Organizirana dejavnost, ki pomaga posamezniku ugotoviti njegove sposobnosti in osebnostne lastnosti, raziskati možnosti za izobraževanje in zaposlovanje ter izbrati poklic in izobraževanje v skladu z njegovimi interesi, zmožnostmi in možnostmi.

**POKLICNO SVETOVANJE**

/

Vocational counselling

Svetovalni proces, v katerem se posamezniku na podlagi vseh relevantnih informacij pomaga sprejeti odločitev o poklicu in poti, ki ga do poklica vodi.

**PRILOŽNOSTNO UČENJE**

Informal learning

Učenje, ki poteka vsak dan na delovnem mestu, v družinskem krogu ali v prostem času. Ne izvaja se organizirano ali strukturirano (glede na učne cilje, čas ali podporo pri učenju). Iz učenčevega zornega kota poteka večinoma nenačrtno. Priložnostno učenje se praviloma

---

ne konča s certificiranjem, lahko pa se tako pridobljeno znanje izkazuje ter vrednoti in priznava v procesu priznavanja že pridobljenega znanja. Pogosto se označuje tudi kot učenje z izkušnjami ali naključno učenje.

Muršak, J. Temeljni pojmi poklicnega in strokovnega izobraževanja. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje

<b>PROGRAM ZA RAZVOJ/VODENJE KARIERE</b>	/	Career development programme, career management programme
--	---	---

Pomeni strukturirane dejavnosti, ki so v oporo posamezniku ali skupini pri načrtovanju in vodenju kariere v osebni stiku ali po spletu.

<b>SVETOVALNO DELO</b>	Guidance
------------------------	----------

Celoten zbir različnih dejavnosti s posameznega področja, katerih cilj je nudenje pomoči posamezniku pri reševanju njegovih trenutnih težav oziroma pomoč pri njegovem osebnem razvoju in samostojnem, kompetentnem odločanju.

Krovni pojem, ki vključuje zvrsti (informiranje, nasvetovanje, svetovanje ...) in dejavnosti na različnih področjih (izobraževanje, zaposlovanje, osebni razvoj). Kadar je iz konteksta jasno, na katero ustanovo se svetovanje nanaša, se uporablja tudi:

- poklicna ali karierna orientacija (v osnovnih in srednjih šolah),
- karierno svetovanje (v kariernih centrih za študente),
- andragoško svetovalno delo (v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih),
- karierna orientacija (v Zavodu za zaposlovanje in pri koncesionarjih),
- razvoj kadrov (v kadrovskih službah).

<b>SVETOVALNO DELO ZA IZOBRAŽEVANJE</b>	Šolsko svetovalno delo	Educational guidance
---	------------------------	----------------------

Vsebuje tri med seboj povezane in pogosto prepletene dejavnosti (dejavnost pomoči, razvojne in preventivne dejavnosti ter dejavnosti načrtovanja in evalvacije), s katerimi se vključuje v kompleksno reševanje pedagoških, andragoških, psiholoških in socialnih vprašanj.

<b>SVETOVANJE ZA IZOBRAŽEVANJE</b>	Šolsko svetovalno delo	Educational counselling
------------------------------------	------------------------	-------------------------

Ena od zvrsti svetovalnega dela, ki je namenjena sodelovanju med svetovalcem in svetovancem, z namenom posamezniku nuditi pomoč pri uspešni izpeljavi izobraževanja ali učenja.

### **TEMELJNA ZMOŽNOST**

Priporočilo o uporabi poslovenjenega izraza je bilo sprejeto na mednarodnem posvetu Strategija razvijanja in udejanjanja ključnih kompetenc v RS, Ljubljana, 30.–31. 3. 2005, na predlog delovne skupine za terminologijo pod vodstvom profesorja dr. Janeza Dularja. Čeprav pojem ne zajema t. i. »opravilne« zmožnosti (Strategija vseživljenjskosti učenja, 2007, 39), je bilo v delovni skupini doseženo soglasje in sprejeto priporočilo, da se

---

uporablja slovenski izraz. Druga poimenovanja za ključne kompetence – pismenost, funkcionalna pismenost, temeljne zmožnosti in spretnosti – pa so praviloma uporabljene pri navajanju opredelitev in stališč posameznih avtorjev, kot jih uporabljajo sami.

**VEŠČINE VODENJA KARIERE** / Career management skills

Niz kompetenc, ki posameznikom in skupinam omogočajo, da na strukturirane načine pridobivajo, analizirajo, sintetizirajo in organizirajo informacije o sebi, o izobraževanju in poklicih ter niz veščin za sprejemanje odločitev.

**VSEŽIVLJENJSKA KARIERNA ORIENTACIJA** / Lifelong career guidance

Storitve ali službe karierne orientacije, ki so organizirane tako, da posameznikom v vseh starostnih obdobjih in na katerikoli točki njihovega življenja pomagajo sprejemati odločitve o izobraževanju, usposabljanju in poklicu ter jim omogočajo vodenje njihovih življenjskih poti v učenju, delu in drugih okoljih. (Ne gre za novo dejavnost, temveč za karierno orientacijo, v kateri je poudarjen vseživljenjski vidik.)

**ZAPOSLOTVENO SVETOVANJE** Svetovanje za zaposlitev Employment counselling

Zvrst svetovalnega dela, ki posamezniku ob podpori svetovalca pomaga v čim krajšem času najti kar najustreznejšo zaposlitev, upoštevajoč posameznikove kompetence, prednosti in omejitve, značilnosti trga dela in sodobne načine iskanja zaposlitve.

---