

**Euroguidance mreža povezuje svetovalce na področju vseživljenjske karijerne orientacije v evropskih državah.**



## Naši pripomočki v letu 2021

Centri [Euroguidance](#) delujejo v državah članicah EU, na Norveškem, Islandiji, v Turčiji, Švici, Srbiji in Makedoniji.

Mrežo sofinancira Evropska komisija, Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključenost skupaj s pristojno nacionalno ustanovo v državi članici.

Izbor umeščenosti in aktivnosti centra je tako avtonomna odločitev posamezne države. Slovenija se je mreži Euroguidance centrov pridružila leta 2000 kot [Nacionalni center za informiranje in poklicno svetovanje](#) (NCIPS).

Mreža Euroguidance je pripravila zbornik dobrih praks v državah članicah, kjer so predstavljeni primeri dejavnosti centrov Euroguidance.

Če vas zanimajo novice na področju karijerne orientacije iz Evrope, se prijavite na naš [novičnik](#).

NCIPS, Euroguidance Slovenija razvija **bazo opisov poklicev**, ki je vir informacij za več kariernih pripomočkov in portalov, med drugim Kam in kako, eSvetovanje in Moja izbira.

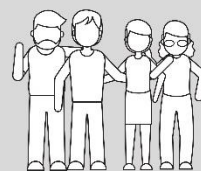
V preteklem letu so bazo obogatili nekateri novi opisi poklicev (pripravljaivec jedi pred gosti, apiterapevt, ustni higienik, izvajalec body piercinga, socialni gerontolog, mehanik koles, vodnik v naravi, vzdrževalec cestnih signalnovarnostnih naprav, prodajalec drogerijskih izdelkov, vodovarstveni nadzornik, menedžer hotela, teletržnik, hmeljar), redno pa ažuriramo tudi celotno bazo več kot 500 opisov poklicev.

V okviru našega dela razvijamo tudi **Kam in kako**, ki je naš najbolj prepoznaven pripomoček pri vseživljenjski karierni orientaciji.

### Kam in kako v letu 2021

V letu 2021 je Kam in kako uporabljalo **97,6% osnovnih šol in 87% srednjih šol**, 50 drugih organizacij, ki se ukvarjajo s svetovanjem mladini.

V okviru tega **3.378 odraslih in 19.602 mladih**.



**[Kratki opisi sistemov karijerne orientacije v Evropi](#)**

**[Dobre prakse na področju vseživljenjske karijerne orientacije](#)**

**[Naše publikacije](#)**

# Vseživljenjska karierna orientacija

## Razpis za vpis v srednjo šolo

Vsako leto, predvidoma v januarju, na Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport objavijo [razpis za vpis novincev v srednje šole in dijaške domove](#).

V skladu z vsakoletnim rokovnikom se kandidati do določenega roka prijavijo za vpis na šolo oziroma v izbrani izobraževalni program.

## V javni razpravi: Pravilnik o dodeljevanju štipendij za področje vzgoje in izobraževanja

Na spletnem portalu E-demokracija je v rubriki Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport z dne 19. 1. 2022 objavljen predlog predpisa [Pravilnik o dodeljevanju štipendij za področje vzgoje in izobraževanja](#).

## Publikacija Zgodbe učiteljev o razvoju kakovosti izobraževanja odraslih

Andragoški center Slovenije je v [publikaciji](#) zbral zgodbe učiteljev, ki izobražujejo odrasle, o spremljanju in razvijanju kakovosti učiteljevega dela.

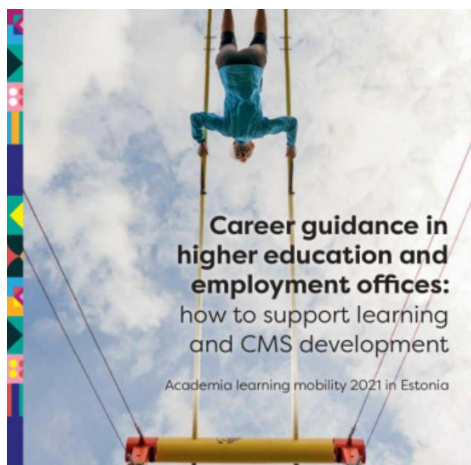
## Publikacija Povejmo si zgodbe: doživljanje izobraževalcev odraslih med pandemijo

Andragoški center Slovenije je v [publikaciji](#) zbral zgodbe o doživljanju izobraževalcev odraslih med pandemijo.



## Nova publikacija Euroguidance Estonija: Compendium of practices from Academia in Estonia 2021

[Zbornik](#) združuje prakse udeleženih kariernih svetovalcev v okviru Academia študijskega obiska v Estoniji.



## Publikacije Eurydice

V letu 2021 je izšlo kar nekaj publikacij o različnih izobraževalnih temah. Pregled je dostopen na [spletni strani](#).

## Publikacija: Impact of COVID-19 on young people in the EU



## Vabljeni na Euroguidance, Europass in EQF NCP webinar!

Tokrat vas vabimo na naš webinar (24. 3. 2022), kjer bomo predstavili zanimive vsebine s področja zaposlovanja in karierne orientacije. Prijavite se lahko [tukaj](#).

## Webinar o vajeništvu

European Alliance for Apprenticeships pripravlja webinar ['Apprenticeships and permeability'](#), kjer se bodo posvetili temam glede tudi temu, kako so izobraževalne poti povezane z vajeništvom in kako lahko vajenci nadaljujejo naprej na nadaljnje izobraževanje.



## 'NCGE PODCAST'

National Centre for Guidance in Education ['NCGE Podcast'](#) prinaša različne vsebine in dobre prakse vseživljenjske karierne orientacije na platformi 'Soundcloud'.

National Centre for Guidance in Education je tudi nacionalni Euroguidance center Irska.

# Novice iz Predstavništva Evropske komisije v Sloveniji

Predstavništvo Evropske komisije v Sloveniji med drugim redno pripravlja in posreduje informacije Evropske komisije, ki vplivajo na življenje in delo vseh članic.

Med novostmi smo izbrali tiste teme, ki pomembno vplivajo na izobraževanje, usposabljanje in zaposlovanje.

## Pobuda DiscoverEU

Evropska komisija je 6. januarja objavila rezultate zadnjega kroga prijav za pobudo [DiscoverEU](#), ki je bila objavljena oktobra 2021. Pobuda bo 60.950 mladim, starim med 18 in 20 let, omogočila brezplačne vozovnice za obisk Evrope.

Pobuda DiscoverEU je namenjena mladim, ki želijo potovati in izkoristiti pravico do prostega gibanja v Evropski uniji, odkrivati evropsko raznolikost, spoznati kulturno bogastvo in zgodovino Evrope ter se povezati z evropskimi državljani.

Uspešni kandidati bodo med marcem 2022 in februarjem 2023 potovali sami ali v skupini do petih oseb za največ 30 dni. V skladu z zelenim dogovorom bodo udeleženci potovali z vlakom, z nekaj izjemami za potovanja na otoke.

## Evropski raziskovalni svet

Evropski raziskovalni svet bo 397 nadarjenim znanstvenikom in znanstvenicam namenil 619 milijonov evrov nepovratnih sredstev za začetek samostojne poti.

Med prejemnicami je tudi Anna Dragoš z Univerze v Ljubljani. Prejemniki bodo s podporo v višini 1,5 milijona evrov lahko uresničili svoje zamisli, začeli nove projekte in oblikovali raziskovalne ekipe.

Izbrani predlogi zajemajo številna raziskovalna področja, od uporabe umetne inteligence v medicinske namene do bolj preglednega in poštenega trženja s pomočjo vplivnežev na družbenih medijih.

Projekti se bodo izvajali v 22 državah EU in pridruženih državah. Gre za prvi krog dodelitev Evropskega raziskovalnega sveta v okviru programa EU za raziskave in inovacije [Obzorje Evropa](#), v katerem bo podpora prejelo 43 % žensk, kar je največ doslej.

## Predlog priporočila Sveta Evropske unije o prostovoljstvu mladih

Evropska komisija je objavila [predlog priporočila Sveta EU o prostovoljstvu mladih](#), s katerim želi mlade spodbuditi k transnacionalnemu prostovoljstvu v okviru evropske solidarnostne enote ali drugih programov na nacionalni ravni. Ta predlog je ena od prvih konkretnih pobud evropskega leta mladih 2022.

Namen predlaganega priporočila je povečati vključenost, kakovost, priznavanje in trajnost transnacionalnega prostovoljstva mladih.

Priporočilo obravnava ovire za prostovoljsko mobilnost, v njem pa so preučene tudi izkušnje, pridobljene med pandemijo COVID-19 in pri izvajanju evropske solidarnostne enote, ki letos praznuje pet let delovanja.

Predlog Komisije o prostovoljstvu mladih države članice med drugim poziva, naj zagotovijo, da bo dostop do transnacionalnih prostovoljskih aktivnosti izvedljiva možnost za vse mlade, tudi za tiste z manj priložnostmi.

## Ustvarjalna Evropa

Evropska komisija je 13. januarja 2022 sprejela [program dela](#) za leto 2022 za izvajanje programa Ustvarjalna Evropa.

Letošnji proračun programa znaša približno 385 milijonov evrov, kar je skoraj 100 milijonov evrov več kot lani.

Sklop KULTURA programa bo vključeval nove razpise in pobude za sektorje glasbe, kulturne dediščine, uprizoritvenih umetnosti in literature. Poleg tega bo uvedel program mobilnosti, ki bo umetnikom, ustvarjalcem in kulturnim delavcem omogočil ustvarjanje v tujini in mednarodno sodelovanje.

V okviru sklopa MEDIA EU podpira evropsko filmsko in avdiovizualno industrijo pri razvoju, distribuciji in promociji evropskih del.

V letu 2022 bo financiran razvoj inovativnih videoiger in izkušenj z virtualno resničnostjo. Predstavljena bosta ukrep "MEDIA 360 degrees" ter portal Media Market Gateway.

## Evropski teden poklicnih spretnosti 2022

Evropski teden poklicnih spretnosti 2022 bo potekal od 16. do 20. maja. Tokratna osrednja tema dogajanja bo [»VET and the Green Transition«](#).

## Evropska unija krepi evropsko razsežnost v visokem šolstvu

Evropska komisija je sprejela nove ukrepe za krepitev evropske razsežnosti v visokem šolstvu. [Pobudi](#) evropska strategija o univerzah in predlog za priporočilo Sveta o vzpostavljanju povezav za učinkovito evropsko sodelovanje na področju visokošolskega izobraževanja bosta podpirali univerze pri oblikovanju trajnostnega in odpornega gospodarstva ter bolj zelene, vključujoče in digitalne Evrope.

Evropsko razsežnost v visokem šolstvu in raziskavah bodo do sredine leta 2024 podprle štiri vodilne pobude, s katerimi bi k sodelovanju pritegnili 60 evropskih univerz z več kot 500 visokošolskimi ustanovami.

Načrt vključuje tudi uvedbo skupne evropske diplome za priznavanje nadnacionalnih visokošolskih kvalifikacij ter krepitev evropske študentske izkaznice.

# Pogovor s Sašo Niklanovičem

Saša Niklanovič, je nekdanji vodja oddelka za poklicno svetovanje in štipendiranje na Zavodu RS za zaposlovanje, ki je vodil prenovo poklicnega svetovanja v samostojni Sloveniji. Na področju vseživljenjske karierne orientacije je vodilni strokovnjak v državah Evropske unije, kot tudi v Bosni in Hercegovini, Srbiji in Črni Gori.



*Med 1995 in 2006 si na Zavodu RS za zaposlovanje vodil prehod in reorganizacijo iz direktivnega poklicnega svetovanja v poklicno (pozneje karierno) orientacijo z večjim poslušom za uporabnike zavodskih storitev. Tedaj smo na Zavodu izvajali tudi štipendiranje izrazito nadarjenih dijakov in študentov, Zoisovih štipendistov, ki je po letu 2008 prešlo (z večjim poudarkom na uspešnosti in že manifestirani nadarjenosti) pod okrilje Javnega sklada za razvoj kadrov in štipendije. Kako se spominjaš tega obdobja, tudi sam si imel izkušnje kot poklicni svetovalec, kateri so bili ključni premiki pri obravnavi brezposelnih in iskalcev zaposlitve?*

To je vsekakor bilo zelo turbulentno obdobje, ki se je začelo kmalu po osamosvojitvi Slovenije, ko je gospodarska kriza in visoka brezposelnost v težko situacijo spravila ne le brezposelne ampak tudi Zavod. Po eni strani smo se soočili z rekordno brezposelnostjo, po drugi strani pa z velikim upadom zaposlovanja in tradicionalni koncept Zavoda kot službe za 'posredovanje delovnih mest' je bilo treba prenoviti.

Že pred krizo so se začele kazati določene težave tudi na področju takratnega poklicnega usmerjanja. Delno zaradi naziva, saj so mnogi verjeli, da je naša dejavnost vezana na usmerjeno izobraževanje. Po drugi strani je že pred osamosvojitvijo poraslo število brezposelnih, ki so potrebovali karierno orientacijo, mi (takrat sem bil svetovalec) pa smo še svetovali šolski mladini.

V času krize se je položaj karierne orientacije še poslabšal, zato sem začel spodbujati kolege psihologe in vodstvo Zavoda k prenovi karierne orientacije. Po podpori vodstva smo začeli projekt prenove karierne orientacije. Bilo je idealno obdobje za uvajanje sprememb, novosti je bilo treba razviti in uvesti v čim krajšem času.

Ena od novosti so bili **klubi za iskanje zaposlitev**, ki smo jih uvedli leta 1995.

Spremembe v konceptu in delu karierne orientacije so bile delno usmerjene v razvoj **novega koncepta in novih oblik dela**, kot na primer: klub za iskanje zaposlitve, skupinske oblike razvoja kariere, informacijske baze (npr. opisi poklicev), pripomočki za vodenje kariere, program sodelovanja z delodajalci preko zunanjih izvajalcev, elektronski pripomočki (spletne strani, takrat smo začeli tudi s programom Kam in Kako) in karierni centri (CIPS).

S temi metodami smo skušali tudi zapolniti zmanjšanje fizične prisotnosti naših psihologov v šolah. Pomembna sprememba je bila, da se je služba za karierno orientacijo pričela bolj intenzivno ukvarjati z brezposelnimi, kar je okrepilo karierno orientacijo na Zavodu.

V vprašanju omenjaš tudi spremembo iz direktivnega v nedirektivni pristop. Menim, da je bil tradicionalni sistem dela res definiran bolj direktivno, saj so priročniki govorili o "nasvetu", ki ga da psiholog. Skladno s tem so takrat tudi nekateri psihologi sprejeli ta pristop in svojo vlogo videli v dajanju nasveta. Vendar ni bilo malo tudi tistih, ki smo se pri individualni obravnavi uporabljali predvsem nedirektivni pristop, še posebej tisti psihologi, ki smo se v času študija navdušili za humanistično psihologijo Carla Rogersa.

Predpostavljam, da danes pri večini svetovalcev prevladuje nedirektiven pristop, čeprav mnogi strokovnjaki opozarjajo, da je v nekaterih situacijah pri določenih strankah potrebna tudi sorazmerna mera direktivnosti. Poleg tega je pred kakšnimi dvajsetimi leti tudi pri nas na področju zaposlovanja prevladalo stališče, da je potrebna večja odgovornost posameznika za reševanje problema svoje brezposelnosti in vodenja kariere.

*Sočasno s prenovo in posodobitvijo poklicnega svetovanja, ki se je uresničila tudi z otvoritvijo prvega Centra za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS, zdaj Karierno središče) leta 1998 v Ljubljani, si se dejavno vključil tudi v evropske ustanove na področju poklicne orientacije.*

*Poskrbel si za prevode temeljnih del na tem strokovnem področju, pripravil študijske obiske in konference, ki so Slovenijo postavile ob bok razvitejšim evropskim državam. Kateri mednarodni dogodek ti je v tem obdobju najbolj ostal v spominu?*

Odpiranje prvega CIPS-a v Ljubljani in ostalih CIPS-ov po Slovenije je bila zadnja stopnja takratne prenove karierne orientacije. To je prineslo novo dimenzijo v karierni orientaciji, ki so jo svetovalci in stranke dobro sprejele. Ko smo pričeli z odpiranjem CIPS-ov se je ugled karierne orientacije na Zavodu še izboljšal. Naša dejavnost je pridobila pomembno vlogo v delovanju Zavoda, ki jo je treba promovirati tudi nazven.

**Mednarodno sodelovanje** je bilo za razvoj karierne orientacije takrat zelo pomembno. Pred tem ga namreč skoraj ni bilo, naš sistem svetovanja je bil sicer dobro razvit, vendar desetletja vezan le na en strokovni model, mnoge novosti sploh niso bile poznane. V devetdesetih se je mednarodno sodelovanje okrepilo, prav tako smo si prizadevali, da je bilo vključenih čim več svetovalcev. Ko je pričel delovati še Euroguidance center in ko smo se vključili v mednarodne projekte, je mednarodno sodelovanje postalo redno. Pri nas so predavali številni priznani profesorji in strokovnjaki.

Od mojih potovanj mi je najbolj ostalo v spominu eno in pol mesečno študijsko bivanje v ZDA. Skrbi za človeške vire je namenjeno veliko pozornosti, sistem pa odprt za novosti, skratka neverjetna učna izkušnja. Ne rečem da je tam sistem idealen, lahko pa rečem, da delajo mnoge stvari, ki pri nas manjkajo. Tam je večji poudarek na razvojnem modelu kariernega razvoja, šole so takrat imelo dobro razvito učenje o poklicih (careers education) pri katerem učenci dejansko spoznavajo svet dela, nadaljnjega izobraževanja itd. Razvojni pristop je bil v našem poklicnem usmerjanju šibek. Ko sem na Zavodu delal kot svetovalec, me je pogosto motila omejitev naših metod in pristopa, ki je takrat temeljil predvsem na diferencialni psihologiji, kar je v praksi takrat pomenilo testiranje in individualno svetovanje. To je seveda potrebno, ampak to bi morala biti le zadnje faza daljšega procesa razvoja kariere v šoli. Kasneje smo imeli priložnost spoznati, da razvojni model prevladuje v precejšnjem delu sveta.

Veliko energije in časa sem vložil tudi v **evropske iniciative na področju politike karierne orientacije** (Evropska mreža za politiko karierne orientacije - ELGPN), ki je delovala v obdobju 2007-2015.

Priložnost sem imel spoznati sisteme karierne orientacije v mnogih državah, kar mi je pozneje, ko sem pričel delati kot konzultant v drugih državah, zelo pomagalo.

V Sloveniji smo se uspeli dogovoriti o ustanovitvi **koordinacijske/strokovne skupine za vseživljenjsko karierno orientacijo**, ki vključuje predstavnike vseh pomembnih ustanov, ki sodelujejo pri karierni orientaciji. Skupina deluje še danes in pokazalo se je, da je ob velikem številu institucij in projektov takšna koordinacija potrebna. Osebnostno menim, da bi ta skupina lahko imela močnejši vpliv na politiko, a kljub temu lahko rečem, da je to ena od najbolj delujočih skupin glede na druge države članice Evropske unije.

*Po odhodu iz Zavoda si nadaljeval delo na področju karijerne orientacije v različnih evropskih projektih in v državah, v zadnjem obdobju pa deluješ v Bosni in Hercegovini. Kakšne so tvoje izkušnje?*

Zelo pestre, v vseh pogledih. Glavna dva cilja evropskih projektov na tem področju sta definirana kot "izgradnja sistemov" in "izgradnja kapacitet" (capacity building).

Prvi se nanaša na zakone, koncepte, strategije, akcijske načrte, drugi pa na usposabljanje osebja (na vseh nivojih), ki naj bi prenovljeni sistem izvajali. V krajših projektih oziroma nalogah pričakujejo, da konzultant naredi nek dokument (analizo, oceno, predlog itd.) in ga predstavi. Ti dokumenti so namenjeni ustanovam za sprejem posameznih odločitev, a za področje karijerne orientacije lahko rečem, da takšni dokumenti, po izjavah prejemnikov, pogosto nimajo pričakovanega vpliva. Takim nalogam se ravno zaradi tega izogibam, čeprav so včasih zanimiv izziv.

Motivirajo me predvsem projekti, v katerih moramo nekaj narediti na ključ: od ideje do izvedbe. Od modelov, usposabljanja osebja, metod, orodij, testov, spletnih orodij ali celo kariernih centrov. To je seveda neprimerno težje, kot pripraviti določen dokument. Tak projekt pomeni uvesti spremembe v prakso in to običajno ni lahko, po pravilu so prisotni odpori, kar se mi zdi normalno. Ker imam veliko izkušenj, da običajno že vnaprej lahko predvidim, kje bi lahko bili odpori, zelo veliko delam z ljudmi teh institucij in poskušam zagotoviti, da bodo spremembe njim v pomoč in da jim bodo rešile določene probleme. Zato je pogosto sodelovanje zelo dobro.

Glavni motiv, da še počnem to kar počnem, je da poskušam na uporabnike (zaposlene v institucijah) prenašati znanja in izkušnje, ki jih je v drugih državah ogromno. Na osnovi naših izkušenj vem, da je pomembno, da imaš pri uvajanju sprememb v delo podatke, kako se neka noviteta obnese v praksi drugod po svetu. In zakaj se ponekod obnese in zakaj drugje ne. Po mojem mnenju je to nekaj najbolj koristnega, kar jim lahko prispevam, saj bodo lahko tako bistveno bolj uspešni kot če bi se učili na napakah.

Največje zadovoljstvo mi je, ko udeleženeec projekta, ki je bil sprva zelo zadržan, postane zelo konstruktiven in da priznanje, da se je v tem projektu veliko naučil, čeprav tega ni pričakoval. Ali pa ko vidim, da pri delu uporabljajo znanja, ki so jih pridobili v projektu.

Kljub vsemu zna biti takšna kariera včasih naporna. V državah na Balkanu je namreč veliko težav, ljudje v institucijah si na začetku projekta težko predstavljajo uvajanje sprememb. Ko vidijo prve rezultate in ko pride do sinergije v skupini, delo steče, ugotovijo, da bodo lahko na svojem delovnem mestu dosti bolj kompetentno zagovarjali spremembe na tem področju (ali izvajali dejavnost) in to je zame lep občutek.

Dvakrat sem že nameraval zaključiti svojo delovno kariero, a so se nato pokazale možnosti za dober projekt. Ampak vidim, da je to že tema naslednjega vprašanja.

*Glede na to, da so tvoje nekdanje sodelavke/ sodelavci iz oddelka za poklicno orientacijo na zavodu povečini že upokojili, se verjetno tudi tvoja kariera počasi preveša v tretje življenjsko obdobje. Imaš morda kakšne posebne načrte?*

Že dolgo imam v glavi neke ideje kaj bi počel v penziji. Tako dolgo, da so medtem nekatere od teh idej zaradi mojega zdravstvenega stanja postale preveč "ekstremne" in za mene niso več realne: windsurfing, jadralske ture, daljša potovanja itd.

Trenutno sem delno upokojen, delno pa še zaposlen, delam na projektu, ki bo trajal še vsaj leto in pol, zato kaj dosti še ne razmišljam o tem, kaj bom počel potem, vsekakor pa bolj umirjene aktivnosti od tistih, ki sem jih omenil.

Rad bi rekel še nekaj besed o ožjih sodelavcih s področja karijerne orientacije, ki jih omenjaš. Leta 1995 sem postal vodja službe za karierno orientacijo na Centralni službi Zavoda v precej neugodni klimi. Takrat sem sicer že imel nekaj izkušenj z vodenjem projektov, a zavedal sem se, da je voditi nek projekt v ugodnih pogojih bistveno lažje kot v kritičnih situacijah. Osebno sem verjel, da smo sposobni izpeljati tudi večje spremembe, a uspeh je odvisen tudi od mnogih zunanjih dejavnikov. Vodstvo je podpiralo projekt in po nekaj letih so bili rezultati nedvomno vidni. Z ožjim timom sodelavcev smo se dogovorili, da na začetku dosežemo dogovor o ciljnih projektih, da se tega dogovora ves čas držimo, da so zaposleni aktivno vključeni v delo na projektu in da imajo možnost videti, da jim spremembe dejansko koristijo pri njihovem delu, saj dejavnost tako strokovno napreduje.

Začetek tega procesa je bil težak za moje ožje sodelavce in zame, a ves čas smo drug drugemu bili v oporo, težave so nas združile, prekalile, zdi se mi, da smo preko teh težav odrasli. Vsaka resnična sprememba zahteva ne le umski napor, potreben je elan in zagnanost, saj brez tega zadeve ostanejo na pol poti.

Ko je začel prevladovati pozitiven diskurz, sem vedel, da smo na pravi poti. Zelo veliko mi pomeni, da sem imel možnost delati z mojimi ožjimi sodelavci, saj smo skupaj preživeli precejšen kos dela in življenja. To je izkušnja, ki mi bo za vedno ostala v spominu.



euro | guidance



**Sofinancira  
Evropska unija**