

VLOGA SPLETNIH DRUŽBENIH OMREŽIJ PRI RAZVOJU KARIERNIH KOMPETENC ŠTUDENTOV GRADBENIŠTVA IN GEODEZIJE

THE ROLE OF SOCIAL NETWORKING SITES IN THE DEVELOPMENT OF CAREER COMPETENCES FOR CIVIL AND GEODETIC ENGINEERING STUDENTS

red. prof. dr. Andreja Istenič Starčič, univ. dipl. ped. in soc.

andreja.istenic-starcic@fgg.uni-lj.si

Univerza v Ljubljani, Fakulteta za gradbeništvo in geodezijo

Jamova cesta 2, 1000 Ljubljana

Univerza na Primorskem, Pedagoška fakulteta

Cankarjeva ulica 5, 6000 Koper

ZNANSTVENI ČLANEK

UDK 004.7:378-057.875(497.4)

Povzetek | Zahteve po mobilnosti in diverzifikaciji profesionalnega dela v globalni družbi postavljajo visokošolsko izobraževanje pred nove izzive. Pri izobraževanju za inženirske poklice se poleg usmerjenosti v vsebinska znanja med ključnimi izobraževalnimi izidi poudarjajo profesionalne spretnosti. V članku pojmuje profesionalne spretnosti skladno z opredelitvijo American Accreditation Board of Engineering and Technology (ABET) kot mehke spretnosti, ki vključujejo procesne spretnosti in spretnosti za izgradnjo ozaveščenosti. V jedru našega zanimanja so profesionalne procesne spretnosti, ki spodbujajo razvoj in načrtovanje kariere v kontekstu možnosti, ki jih prinašajo sodobne komunikacijske tehnologije, natančneje spletna družbena omrežja. Med profesionalne procesne spretnosti spadajo komunikacija, timsko delo v večdisciplinarnih skupinah, razumevanje etike in profesionalizem, pri čemer postaja uporaba spletnih družbenih omrežij vse pomembnejša. Pričakovanja delodajalcev do kompetenc diplomantov se obravnavajo v okviru t. i. zaposlitvenih kompetenc diplomantov, ki poleg trdih kompetenc stroke vse bolj poudarjajo mehke profesionalne spretnosti in kompetence za upravljanje kariere. Te so vse pomembnejše v času negotovosti in hitrih sprememb pri zaposlovanju. Karierne kompetence prispevajo k samoučinkovitosti in dolgoročnemu kariernemu uspehu ter vplivajo na profesionalno identiteto. V raziskavah so ugotovili, da so karierne kompetence v spletnih družbenih omrežjih premalo raziskane. V pričujočem prispevku je obravnavana vloga spletnih družbenih omrežij pri začetnem profesionalnem razvoju študentov v sklopu praktičnega usposabljanja med študijem in načrtovanja kariere. V jedru obravnave je osvetljena vloga spletnih družbenih omrežij pri prečkanju meja med akademskim in profesionalnim delovnim okoljem. Zastavljeni raziskovalni vprašanji sta: Kakšna so stališča študentov FGG do uporabe spletnih družbenih omrežij na področju kariernih kompetenc? in Kako študenti FGG uporabljajo spletna družbena omrežja za načrtovanje kariere in praktično usposabljanje?

Ključne besede: karierno načrtovanje, spletna družbena omrežja, gradbeništvo, študenti, praktično usposabljanje

Summary | The requirements for mobility and diversification of professional work in global society raise new challenges for higher education. Beside the focus on content knowledge, in the education for engineering professions also professional skills belong to emphasized key educational outcomes. In this article we recognise professional skills defined by the American Accreditation Board of Engineering and Technology (ABET) as soft skills, including process oriented and awareness oriented skills. The focus of our interest is professional process oriented skills that promote development and career planning in the context of the opportunities brought about by modern communication technology, specifically social network sites. The process-oriented skills include communication, teamwork in multidisciplinary groups, understanding of ethics and professionalism, in the context of which the use of social network sites becomes increasingly important. Expectations of employers about competences of graduates are dealt with within their employability competencies. In addition to hard competencies, the focus is increasingly on soft skills and competencies for career management. This is all the more important in times of uncertainty and rapid changes in the field of employment. Career management competencies will also contribute to self-efficacy and long-term career success and have an impact on professional identity. Studies report that the area of career skills in online social networks has not received sufficient attention. This paper deals with the role of social network sites in the initial professional development of students as part of practical training during their studies and career planning. At the core of study is the highlighted role of online social networks that cross boundaries between academic and professional contexts. The research questions are: What are the views of students to the use of social network sites in the field of career competencies? How do students use social network sites for career planning and practical training?

Key words: career planning, social network sites, construction, students, practical training

1 • UVOD

Pri izobraževanju za inženirske poklice se poleg usmerjenosti v vsebinska znanja med ključnimi izobraževalnimi izidi poudarjajo profesionalne spretnosti. V članku pojmuemo profesionalne spretnosti skladno z opredelitvijo American Accreditation Board of Engineering and Technology (ABET) kot mehke spretnosti, ki vključujejo procesne spretnosti in spretnosti za ozaveščenost (Shuman, 2005). Med profesionalne procesne spretnosti spadajo komunikacija, timsko delo v večdisciplinarnih skupinah, razumevanje etike in profesionalizem. Med profesionalnimi spretnostmi ozaveščenosti so ozaveščenost o vlogah inženirja v globalnem in družbenem kontekstu, vseživljenjsko učenje in poznavanje aktualnih vprašanj in dogajanj stroke (Shuman, 2005). Evropska zveza za izobraževanje inženirjev (SEFI) je v okviru TUNING projekta bolonjske reforme opredelila generične kompetence za instrumentalne, medosebne in sistemske spretnosti (Gonzales, 2003). Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj (OECD) je

med ključnimi kompetencami za vsa profesionalna področja opredelila kompetence za doseganje ciljev, medosebne spretnosti in strateške kompetence (OECD, 2014).

Jedro obravnave so torej profesionalne procesne spretnosti (ABET), ki spodbujajo razvoj in načrtovanje kariere ter prispevajo h kariernim kompetencam v kontekstu možnosti, ki jih prinašajo sodobne komunikacijske tehnologije, natančneje spletna družbena omrežja. Barnes-Leejev koncept svetovnega spleta konec devetdesetih let prejšnjega stoletja z intenzivno poliferacijo in s pojavom spletnih družbenih omrežij postopno vpliva tudi na dojetanje kariernih možnosti (Hooley, 2012). Boyd in Ellison sta spletna družbena omrežja opredelila kot spletno aplikacijo, v kateri imajo udeleženci omrežni profil s seznamom povezanih uporabnikov s prikazovanjem in pretokom seznama povezav ter seznamom drugih članov omrežja (Boyd, 2008). Stiki med posamezniki in skupinami v družbenih omrežjih omogočajo tvorjenje

šibkih in močnih vezi. S šibkimi vezmi uporabniki odpirajo možnosti za nove stike, informacije in iskanje zaposlitev ((Granovetter, 1983), (Granovetter, 1995)). S tovrstnim udejstvom ustvarjajo tudi povezovalni (notranji) in premostitveni (zunanji) socialni kapital (Putnam, 2000), pomemben pri kariernem mreženju, saj raziskave kažejo, da vse večji delež iskanja zaposlitev poteka v spletnih družbenih omrežjih.

Pridobivanje profesionalnih spretnosti se lahko uspešno razvija le v povezavi z realnimi delovnimi konteksti. Obdobje študija predstavlja uvodno fazo profesionalnega razvoja, ki združuje formalno in neformalno učenje. V tej začetni fazi je eden od pomembnejših dejavnikov avtentično učenje. Avtentično učenje je opredeljeno kot pristop k poučevanju, ki omogoča študentom raziskovanje, pogovor in ustvarjanje znanja v kontekstu realnih življenjskih problemov in projektov (Donovan, 1999). Avtentično učenje lahko poteka tako v kontekstu formalnega učenja, npr. projektnega dela in reševanja problemov v okviru predavanj ali vaj na fakulteti in praktičnega usposabljanja študentov v podjetjih, kot tudi v kontekstu neformalnega učenja, ki poteka v

različnih situacijah zunaj načrtovanih akademskih aktivnosti študenta.

V procesu izgradnje kariere je pomembna tudi profesionalna identiteta, ki se izgrajuje v procesih avtentičnega učenja. Raziskave o razvoju profesionalne identitete študentov, bodočih inženirjev, opredeljujejo štiri ravni pri razvoju identitete: zgodnja raven ali raven pričakovanja, formalna/neformalna in osebna raven (Lui, 2005). Karierni razvoj je v preteklosti potekal predvsem kot razvoj kompetenc v okviru profesije in vertikalno napredovanje. V sodobnem času so za profesionalni razvoj značilni prehodi med zaposlitvami in kompetence za upravljanje kariere z zaznano samoučinkovitostjo pri sprejemanju odločitev za karierno načrtovanje; te pa prispevajo k profesionalni identiteti (Stringer, 2010) in k dolgoročnemu kariernemu uspehu (Jackson, 2016).

Pomemben dejavnik kariernega razvoja in uspešnosti pri iskanju zaposlitve je tudi načrtovanje kariere v zgodnji fazi med študijem ((Granovetter, 1995), (Istenič Starčič, 2017)). V preteklosti je bila pozornost univerz usmerjena predvsem na izbiro in na uspešen formalni zaključek študija, premalo pozornosti je bilo namenjene kariernemu načrtovanju za obdobje po zaključenem študiju (Jones, 2010).

S prenovo študijskih programov, izzvanih z bolonjsko reformo, se je skrb snovalcev usmerila v internacionalizacijo zaposljivosti ter mobilnost študentov in diplomantov v evropskem in globalnem prostoru. Profesija inženirja postaja vse bolj globalna, s čimer so povezana tudi pričakovanja delodajalcev o zmožnostih za

globalno mobilnost in sodelovanje v mednarodnih timih ((Lucena, 2008), (Paretti, 2012)). Zadnje obdobje restrukturiranja slovenskega gospodarstva v gradbenem sektorju in nujnost vpeljave diverzifikacije kot strategije opravljanja dejavnosti v globalnih okoljih še bolj poudarja kadre s kompetencami za delovanje na globalnem nivoju. Te zahteve poudarjajo profesionalne spretnosti inženirja v razmerah mednarodne konkurenčnosti in zahtevajo mreženje pri iskanju poslovnih priložnosti za delo v razširjenih timih in omrežjih.

Na naštetih potrebe delodajalcev se visoko šolstvo odziva s programi mobilnosti in z dopolnilnim učenjem v domačem okolju, ki poteka ob uporabi ustreznih strategij in metod. Ena od uveljavljenih je tudi računalniško podprto sodelovalno učenje v mednarodnem okolju. To je predvsem pomembno, ker je mednarodna mobilnost v času študija omogočena le majhnemu številu študentov. V Evropi sodeluje v Erasmusovih izmenjavah povprečno manj kot 4,5 % vseh študentov, v Sloveniji je v študijskem letu 2011/12 sodelovalo 1,51 % vseh študentov (Klemenčič, 2014). V literaturi je omenjeno kot »strategije internacionalizacije doma«, ki omogočajo vključevanje mednarodne in večkulturne dimenzije v formalni in neformalni kurikulum za vse študente v domačem učnem okolju (Beelen, 2015).

Pomembno je tudi zavedanje, da razvijajo karierne kompetence študenti pri formalnem in neformalnem učenju. Med formalno učenje se štejejo stiki z delodajalci pri praktičnem usposabljanju in programi kariernega razvoja. Na področju razvoja kariernih kompetenc študentov so uveljavljeni različni pristopi,

(1) integrirani z izobraževanjem v okviru študijskih predmetov, (2) modularni s ponudbo izobraževalnih modulov, ki se izvajajo za različna disciplinarna področja v različnih organizacijskih oblikah, in (3) ekstrakurikularni v okviru kariernih centrov s ponudbo izobraževalnih tečajev, svetovanj in organizacij različnih dogodkov (Evans, 2008). Na karierne kompetence, kot so pridobivanje znanja, spretnosti in sposobnosti za karierni razvoj, gledamo kot na pomembne konkurenčne prednosti pri izgradnji kariere, na katere lahko vpliva posameznik sam (Akkermans, 2013). Model štirih dimenzij upravljanja kariere v času študija obsega: (1) sprejemanje odločitev, (2) ozaveščanje o priložnostih, (3) učenje in izkušnje pri iskanju dela in delovne izkušnje v realnih delovnih okoljih ter (4) samozavedanje (Peterson, 1991).

V pričujočem članku posebno pozornost namenimo uporabi spletnih družbenih omrežij na področju izgradnje kariernih kompetenc, prepletanju formalnega in neformalnega učenja ter prečkanju meja med avtentičnimi praksami mladih in njihovem akademskemu in profesionalnemu udejstvovanju. Študenti so v obdobju mlajše odraslosti, ko potekajo pri identitetnem razvoju intenzivni procesi, povezani s profesionalnim razvojem in kariero (Bardorfer, 2015). Identiteta se razvija v razmerjih prepletanja vsakdanjih aktivnosti s spletnimi aktivnostmi (Subrahmanyam, 2008), zato v članku obravnavamo uporabo spletnih družbenih omrežij med študenti za karierno načrtovanje kot sestavni del profesionalnih kompetenc in razvoja profesionalne identitete.

2 • PRAKTIČNO USPOSABLJANJE V ŠTUDIJSKIH PROGRAMIH UL FGG

Na Univerzi v Ljubljani, Fakulteti za gradbeništvo in geodezijo, smo vpeljali integrirani pristop zgodnjega načrtovanja kariere pri praktičnem usposabljanju študentov. Pri iskanju dela in stikih z delodajalci za praktično usposabljanje učenje poteka v območju periferne udejstvovanja v procesih prepletanja meja med akademskim in realnim delovnim okoljem. Območje periferne udejstvovanja pojmuje kot procese identifikacije, koordinacije, refleksije in transformacije (Akkerman, 2011). Proces prečkanja meja pri vzpostavljanju profesionalne identitete se izvaja v dimenzijah dogovarjanja v skupnosti, članstva v skupnosti

in članstva v več skupnostih, učnih izkušenj in odnosov med lokalnim in globalnim (Wenger, 1998). Spletna družbena omrežja se kažejo kot priročno orodje za opravljanje povezovalne in premostitvene funkcije v teh procesih.

Študenti imajo v sklopu praktičnega usposabljanja predavanja za karierno načrtovanje, kjer pridobivajo spretnosti za komunikacijo s potencialnimi delodajalci in evalvacijo praktičnega usposabljanja. V akademskem letu 2014/15 smo vključili uporabo spletnih družbenih omrežij LinkedIn in Facebook kot orodji za podporo kariernega načrtovanja in pomoč pri stikih z

delodajalci med iskanjem zaposlitvenih priložnosti.

Izsledki ankete v letu 2015, opravljene na vzorcu študentov urbanizma in prostorskega načrtovanja, kažejo, da med uporabo družbenih medijev izstopa uporaba spletnih družbenih omrežij in višja uporaba hitrega sporočanja kot e-pošte (Terlevič, 2016). Trendi tako kažejo porast uporabe spletnih družbenih medijev in spremembe pri uporabi komunikacijskih orodij. Kaže, da elektronska pošta ne bo več primarno sredstvo komunikacije, saj jo vse bolj nadomeščajo oblike hitrega sporočanja v spletnih družbenih omrežjih.

2.1 Spletna družbena omrežja v kontekstu pridobivanja profesionalnih spretnosti

Proučevanje uporabe spletnih družbenih

omrežij je zanimivo tudi z vidika profesionalnega učenja, profesionalne odgovornosti in profesionalnih učnih načrtov (Fenwick, 2016). Obravnava udejevanja študentov v skladu z različnimi zahtevami in pričakovanji profesionalizma v spletnih družbenih medijih vključuje različne perspektive in kontekste, interakcijo med družbenimi pričakovanji in individualnimi vrednotami. V jedru obravnave so profesionalne spretnosti za uporabo spletnih družbenih medijev na področju kariere in kariernih kompetenc (Aluri, 2015).

Obravnava profesionalnih spretnosti je povezana s profesionalno identiteto, ki se razvija v interakciji med profesionalnim in akademskim okoljem, ki vse bolj vključuje tudi spletna družbena omrežja. Ta omogočajo študentom relativno hitro vključitev med stike v profesionalnih omrežjih, tako pa navežejo komunikacijo s potencialnimi delodajalci. Spletna družbena omrežja uporabljajo tudi delodajalci za pregled potencialnih kandidatov za delovna mesta (Careerbuilder, 2016). V pričujoči obravnavi možnosti uporabe spletnih družbenih omrežij za profesionalne namene smo vključili LinkedIn kot največje profesionalno omrežje in Facebook, primarno nastal za povezovanje univerzitetnih študentov, ki pa je hitro pridobil široko pozornost profesionalne javnosti.

V akademskem okolju imajo družbena omrežja več funkcij, kot so podpora poučevanju in učenju, podpora procesom integracije v akademsko skupnost in socialna opora (Madge, 2009). Študije prinašajo ugotovitve, da študenti uporabljajo spletna družbena omrežja bolj za neformalne kot formalne oblike učenja, zaznani sta tudi samoiniciativnost in avtonomnost študentov, ki imata velik potencial pri povezovanju formalnega in neformalnega učenja, in vpeljavo sodobnih učnih metod v študenta usmerjenega poučevanja (Dabbagh, 2012). Proučevanje učinkov spletnih družbenih omrežij vključuje tudi analizo razvoja identitete (Subrahmanyam, 2008) in profesionalne identitete (Istenič Starčič, 2017).

2.2 Spletna družbena omrežja v kontekstu kariernega načrtovanja

Če gledamo na spletna družbena omrežja kot strategijo mreženja in ustvarjanja socialnega kapitala (Benson, 2016), so ta pomembno preobrazila prakse zaposlovanja ter iskanja delovnih mest in upravljanja kariere (Aluri, 2015). Tradicionalne prakse iskanja in posredovanja kadrov so temeljile na analognem gradivu, medtem ko sodobne temeljijo na digitalnih informacijah, ki so dostopne preko spletnih družbenih medijev (McKnight, 2015) in se v načinu nagovarjanja publike odmikajo od tradicionalnih medijev, kot so časopis, radio in televizija (Melanthiou, 2015). Zaposlovalci pri kadrovanju uporabljajo pestro paleto spletnih orodij ter delovna mesta in iskane profile zaposlenih promovirajo (Caers, 2010), rekrutiranje ima tako lokalne in globalne razsežnosti. Spletna družbena omrežja so pri rekrutiranju učinkovitejša za delodajalce kot tudi zaposlene (Melanthiou, 2015). Široka dostopnost ustvarjanja medijskih vsebin prinaša pričakovanja delodajalcev, da osebni življenjepisi vključujejo različne vrste medijskih vsebin, ne le besedil (McKnight, 2015). Uporabniški profili predstavljajo navzven posameznikove podatke ter zgodovino zaposlitev in drugih profesionalnih izkušenj. Pri zbiranju podatkov o potencialnih kadrih delodajalci opravljajo tudi pregled po profesionalnih in družabnih omrežjih. Tovrstni pristopi k zaposlovanju in izbiranju kadrov prinašajo tudi nove dileme o etičnih vidikih iskanja in uporabe podatkov, objavljenih na spletu (npr. prakse pregleda profesionalnih in družbenih omrežij) ((Caers, 2010), (Melanthiou, 2015)). Vpliv oblike in razširjenosti posameznikovega spletnega omrežja na načrtovanje in upravljanje kariere proučujejo z vidika števila stikov in značilnosti omrežnih povezav. Z vidika aktivne gradnje profesionalne kariere je pomembno tudi premostitveno povezovanje, ki omogoča vzpostavitev novih profesionalnih stikov zunaj lastnega omrežja (Benson, 2014). Izsledki kažejo, da bodo

študenti, ki že med študijem vzpostavljajo premostitvene vezi s profesionalnimi skupinami in delodajalci, uspešnejši pri iskanju zaposlitve po študiju. Mnoge univerze že zdaj študente v okviru kariernega načrtovanja pripravljajo na uporabo profesionalnih omrežij, kot je npr. LinkedIn, in na profesionalno predstavitev na Facebooku. Diplomanti, ki imajo razvit socialni kapital, so tudi na splošno uspešnejši pri mreženju v procesu iskanja zaposlitve (Benson, 2016).

V nasprotju s Facebookom, razširjenim med uporabniki vseh starostnih skupin, ki je bil primarno namenjen družabni uporabi in je šele pozneje postal široko uporabljan za profesionalne namene, je bil LinkedIn že izvirno vzpostavljen kot profesionalno omrežje in omogoča »meatchmaking« v največjem obsegu (van Dijck, 2013). Obe omrežji delujeta po načelu naracije in samopredstavitve ob uporabi predpripravljenih predlog. Med študenti je dokaj razširjena uporaba Facebooka, medtem ko je uporaba LinkedIna omejena na precej manjšo skupino. Raziskava, narejena za Združene države, kaže, da mlajši odrasli od 18. do 29. leta, ki so uporabniki interneta, predvsem uporabljajo Facebook (82%), medtem ko jih LinkedIn uporablja le 22 % (Pew Research centre, 2015).

Aktivnosti na spletnih družbenih omrežjih pomembno določajo posameznikovo identiteto, vendar se študenti vseh potencialnih vplivov na njihovo prihodnjo kariero in zaposlitvene možnosti ne zavedajo. V študiji v Veliki Britaniji so ugotovili, da se dodiplomski študenti ne zavedajo možnosti spletnih družbenih omrežij pri kariernem načrtovanju in vodenju, medtem ko so podiplomski in mednarodni študenti o tem bolj ozaveščeni (Benson, 2010). Zato je treba spletna družbena omrežja in njihovo uporabo pri profesionalnem razvoju in kariernem načrtovanju bolje raziskati in natančneje proučiti. Med študenti je treba promovirati možne načine uporabe spletnih omrežij in možnosti, ki jim jih prinašajo nove tehnologije komuniciranja pri prehodu iz akademskega okolja v delovno okolje.

3 • IZSLEDKI ANKETE O STALIŠČIH IN UPORABI SPLETNIH DRUŽBENIH OMREŽIJ ŠTUDENTOV UL FGG

3.1 Metoda

Da bi ugotovili, kako študenti uporabljajo družbeni omrežji Facebook in LinkedIn za načrtovanje kariere in praktično usposabljanje, je bil v študijskem letu 2014/15 razvit vprašalnik. Vprašalnik so sestavljale lestvice

stališč Likertovega tipa (5 – se popolnoma strinjam, 1 – se sploh ne strinjam). Vprašalnik je bil izpeljan s fokusnimi skupinami med študenti na UL FGG. Sodelovalo je 48 študentov in 45 študentk UL FGG. Izsledki ankete so predstavljeni v pričujočem

članku. Na podlagi tega prvega vprašalnika je bil oblikovan razširjeni vprašalnik, ki je bil izpeljan v študijskem letu 2015/16 (Istenič Starčič, 2017).

3.2 Ugotovitve

Delodajalci pričakujejo dobro razvite profesionalne spretnosti ob vse večji vlogi družbenih medijev in med njimi spletnih družbenih omrežij. Študenti v času študija profesionalne spretnosti razvijajo predvsem v stiku z realnimi delovnimi okolji in profesionalnimi skupnostmi. Spletna družbena omrežja omogočajo študentom vključevanje v profesionalne skupnosti in raziskovanje profesionalnih okolij globalnih in slovenskih podjetij. Prve stike z delodajalci študenti vzpostavijo pri iskanju praktičnega usposabljanja in drugih delovnih izkušenj v okviru drugih oblik (npr. poletno delo).

Pri iskanju dela in stikih z delodajalci in pri praktičnem usposabljanju učenje poteka v območju periferne udeleževanja. Učni procesi, ki potekajo med prečkanjem meja, vključujejo procese identifikacije, koordinacije, refleksije in transformacije (Akkerman, 2011). Proces profesionalne identitete, kot ga opredeljuje Wenger (Wenger, 1998), se vzpostavlja v dimenzijah pogajalskih izkušenj, pripadnosti skupnosti, učnih poti in odnosov med lokalnim in globalnim (slika 1). Spletni družbeni mediji s sovzpostavljanjem praks udeleževanja na vseh področjih med mladimi tako omogočajo prečkanje meja med avtentičnimi praksami mladih, akademskim in profesionalnim udeleževanjem.

V okviru modela, prirejenega po Wengerju (Wenger, 1998), smo odgovorili na zastavljeni raziskovalni vprašanji: *Kakšna so stališča študentov FGG do uporabe spletnih družbenih omrežij na področju kariernih kompetenc? in Kako študenti FGG uporabljajo spletna družbena omrežja za načrtovanje kariere in praktično usposabljanje?* Rezultati so predstavljeni v preglednici 1.

Izsledki ankete v študijskem letu 2014/15 so pokazali, da po mnenju študentov spletna družbena omrežja najbolj pripomorejo k profesionalnim stikom na globalni ravni in k razvoju kompetenc za globalno delovanje. Sledili sta dimenziji pripadnosti skupnosti s povezovalno funkcijo pred premostitveno. Študenti so namreč bolj uporabljali spletna družbena omrežja za vezi s kolegi, prijatelji v okviru lastnih omrežij kot pa za stike z novimi omrežji. Pri učenju so študenti menili, da spletna družbena omrežja najbolj prispevajo k učenju v akademskem okolju, zatem zaposlitvi in praktičnemu usposabljanju. Pri dogovarjanju so rezultati pokazali, da študenti še niso imeli tako razvitega stališča in tudi ne uporabe spletnih družbenih omrežij. V času raziskave smo na fakulteti šele začeli vpeljavo spletnega družbenega omrežja za



Slika 1 • Prečkanje meja med akademskim in profesionalnim udeleževanjem (prirejeno po (Wenger, 1998)).

Postavke	Stališče rang	Uporaba rang
Pogajalske izkušnje		
Identifikacija	6	5
Koordinacija	9	6
Transformacija	10	8
Učne poti		
Akademsko	5	3
Praktično usposabljanje	7	7
Zaposlitev	6	9
Pripadnost skupnosti		
Povezovalno	3	1
Premostitveno	4	2
Lokalno – globalno		
Profesionalni stik – globalno	1	4
Razvoj kompetenc za globalno udeleževanje	2	10

Preglednica 1 • Stališča in uporaba spletnih družbenih omrežij za načrtovanje kariere in praktično usposabljanje – rangi

karierni razvoj. Tudi aktivnosti koordinacije med fakulteto in podjetji za namen praktičnega us-

posabljanja so se tedaj šele počasi začenjale. Največje razlike med stališči in uporabo so pri

uporabi spletnih družbenih omrežij za razvoj kompetenc za globalno udejstvovanje.

4 • SKLEPI

Spletna družbena omrežja so posegla v prakse na vseh področjih družbenega življenja in korenito spremenile komunikacijo. Mladi so najizrazitejši uporabniki spletnih družbenih medijev, a se premalo zavedajo možnosti, ki jim omogočajo prečkanje meja med njihovimi avtentičnimi praksami ter akademskim in profesionalnim udejstvovanjem. Kot orodja za profesionalno udejstvovanje študentom že v času študija omogočajo članstvo in interakcijo v profesionalnih skupnostih. Pri iskanju kadrov pridobivajo spletni družbeni mediji prevladujočo vlogo in delodajalci uporabljajo spletne iskalnike za pridobivanje informacij o potencialnih kadrih (McKnight, 2015). Aluri in Tacker (Aluri, 2015) sta opredelila spletne družbene medije za karierno orodje. Fakultete bi morale nameniti več pozornosti razvoju in načrtovanju

profesionalnih kompetenc in med njimi še posebno kariernih kompetenc že med študijem. Prečkanje meja med praksami mladih, akademskim in profesionalnim okoljem v času spreminjajočih se razmer na trgu dela in spoprijemanja z zahtevami delodajalcev terja prilagajanje študijskih programov in dopolnjevanje študijskega procesa z novimi metodami.

Delovno okolje se hitro spreminja, zato je pomembno, da bi našli načine spodbujanja študentov za vpogled v prihodnje delovne zahteve in lažje stike s potencialnimi delodajalci (Benson, 2014). Zadnjih nekaj let na fakulteti FGG pri predmetu praktično usposabljanje uvajamo karierno izobraževanje študentov in razvoj spretnosti za uporabo spletnih družbenih omrežij. Ocenjujemo, da je potencial spletnih družbenih omrežij

pomemben predvsem na naslednjih področjih: (1) Predstavitve delodajalcev s promocijami profesionalnih delovnih okolij, ki bi spodbujala diplomante in študente k aktivnemu kariernemu načrtovanju in identifikaciji lastnih kariernih aspiracij. (2) Sodelovanje v profesionalnih skupinah na lokalni, nacionalni, regionalni, evropski in globalni ravni, ki spodbujajo študente in diplomante k profesionalnemu razvoju, za profesionalne kompetence za delo v večkulturnem in mednarodnem okolju. (3) Osebnostne zgodbe posameznikov na profesionalnem področju, ki spodbujajo samorefleksijo in samopredstavitve ob spremljanju zgodb drugih. (4) Vzpostavljane in ohranjanje socialnega kapitala ob ohranjanju vezi s študijskimi kolegi (povezovalno) in vzpostavljanju novih vezi (premostitveno).

Prihodnje študije in analize bodo zagotovo pokazale še kake dodatne možnosti delovanja, študijski proces pa bo treba neprestano dopolnjevati in prilagajati novim tehnologijam in socialnim oblikam.

5 • LITERATURA

- Akkermans, J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer, V., Blonk, R. W. B., The role of career competencies in the job demands—Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 356–366, 2013.
- Aluri, A., Tucker, E., Social Influence and Technology Acceptance: The Use of Personal Social Media as a Career Enhancement Tool Among College Students, *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 27(2), 48–59, 2015.
- Benson, V., Filippaios, F., Morgan, S., Online social networks: Changing the face of business education and career planning, *International Journal of eBusiness Management*, 4(1), 20–33, 2010.
- Benson, V., Morgan, S., Filippaios, F. Social career management: Social media and employability skills gap, *Computers in Human Behavior*, 30, 519–525, 2014.
- Benson, V., Morgan, S. Social university challenge: Constructing pragmatic graduate competencies for social networking, *British Journal of Educational Technology*, 47(3), 465–473, 2016.
- Beelen, J., Jones, E., Redefining Internationalisation at Home: V. Curaj, A. et al. ur. *The European Higher Education Area: Between critical reflections and future policies*, Springer, 2015.
- Caers, R., Castelnyns, V., LinkedIn and Facebook in Belgium: The Influences and Biases of Social Network Sites in Recruitment and Selection Procedures, *Social Science Computer Review*, 29(4), 437–448, 2010.
- Carrerbuilder (2016, April 28), Annual CareerBuilder Social Media Recruitment Survey, Povzeto 1. 7. 2016 na <http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016HYPERLINK> „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „<http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016>“&HYPERLINK „[http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31](http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2F28%2F2016&id=pr945&ed=12%2F31%2F2016)

- Boyd, D. M., Ellison, N. B., Social Network Sites: Definition, History, and Scholarship, *Journal of Computer-mediated communication*, 13(1), 210–230, 2008.
- Donovan, M. S., Bransford, J. D., Pellegrino, J. W. (ur.), *How people learn: Bridging research and practice*, Washington, DC: National Academy Press, 1999.
- Evans, C., Developing career management skills within HE curriculum: A review and evaluation of different approaches, *International Journal of Management Education*, 6(3), 45–55, 2008.
- Fenwick, T., Social media, professionalism and higher education: a sociomaterial consideration, *Studies in Higher Education*, 41(4), 664–677, 2016.
- Granovetter, M., The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited, *Sociological Theory*, 1, 201–233, 1983.
- Granovetter, M., *Getting a job: A study of contacts and careers.*, 2nd edition. Chicago, IL: University of Chicago Press, 1995.
- Gonzales, J., Wagenaar, R. (ur.), *Tuning Educational Structures in Europe, Final report, Phase one*, Bilbao: University of Deusto, 2003.
- Hooley, T., How the internet changed career: framing the relationship between career development and online technologies, 29, 3–12, 2012
- Istenič Starčič, A., Barrow, M., Zajc, M., Lebeničnik, M., Students' attitudes on social network sites and their actual use for career management competences and professional identity development. *International journal: emerging technologies in learning*, 12(5), 65–81, 2017.
- Jones, B. D., Paretti, M. C., Hein, S. F., Knott, T. W., An analysis of motivation constructs with first year engineering students: Relationships among expectancies, values, achievement, and career plans, *Journal of Engineering Education*, 99(4), 319–336, 2010.
- Jackson, D., Wilton, N., Developing career management competences among undergraduates and the role of work integrated learning, *Teaching in Higher Education*, 21(3), 266–286, 2016.
- Klemenčič, M., Flander, A., *Evalvacija učinkov programa Erasmus na visoko šolstvo v Sloveniji*, Ljubljana: Center RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja, 2014.
- Lucena, J., Downey, G., Jesiek, B., Elber, S., Competencies Beyond Countries: The Re Organization of Engineering Education in the United States, Europe, and Latin America, *Journal of engineering education*, 97(4), 433–447, 2008.
- Lui, M. C., Ethics and the Development of Professional Identities of Engineering Students, *Journal of Engineering Education*, 94(4), 383–390, 2005.
- Madge, C., Meek, J., Wellens, J., Hooley, T., Facebook, social integration and informal learning at university: It is more for socialising and talking to friends about work than for actually doing work, *Learning, Media and Technology*, 34(2), 141–155, 2009.
- McKnight, M. A., Plouchard, M. S., Bizal, M. N., Organizational Hiring Preferences: Comparison of Traditional and Non-traditional Hiring and Recruitment Practices, *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 52–59, 2015.
- Melanthiou, Y., Pavlou, F., Constantinou, E., The Use of Social Network Sites as an E-Recruitment Tool, *Journal of Transnational Management*, 20(1), 31–49, 2015.
- OECD (2014, November 28), Competency framework, Povzeto 1. 7. 2017 na http://www.oecd.org/careers/competency_framework_en.pdf, 2014.
- PewResearch Center (2015, August 17), LinkedIn Demographics, Povzeto 1. 7. 2017 na http://www.pewinternet.org/2015/08/19/mobile-messaging-and-social-media-2015/2015-08-19_social-media-update_10/, 2015.
- Putnam, R. D., *Bowling alone: The collapse and revival of American community*, New York: Simon & Schuster, 2000.
- Ruffen, M., Ros, A., Kuijpers M., Kreijns, K., Usefulness of social network sites for adolescents' development of online career skills, *Educational Technology & Society*, vol. 19, no. 4, pp. 140–150, 2016.
- Shuman, L. J., BesterfieldSacre, M., McGourty, J., The ABET »professional skills« — Can they be taught? Can they be assessed? *Journal of engineering education*, 94(1), 41–55, 2005.
- Stringer, K. J., Kerpelman, J. L., Career Identity Development in College Students: Decision Making, Parental Support, and Work Experience, *Identity*, 10(3), 181–200, 2010.
- Subrahmanyam, K., Reich, S. M., Waechter, N., Espinoza, G., Online and offline social networks: Use of social networking sites by emerging adults, *Journal of Applied Developmental Psychology*, 29, 420–433, 2008.
- Terlevič, M., *Vpliv kurikulumna na področju urbanizma in prostorskega načrtovanja in pristopov k poučevanju in učenju na pojmovanje trajnostnega razvoja v Sloveniji: doktorska disertacija*, Koper, Pedagoška fakulteta, 2016.
- van Dijck, J., You have one identity: performing the self on Facebook and LinkedIn, *Media, Culture & Society*, 35(2), 199–215, 2013.
- Wenger, E., *Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity*, Cambridge, MA: Cambridge University Press, 1998.