

Karierna orientacija za poklice prihodnosti

Career Guidance for Professions of the Future

Mag. Ines Gergorić

Gospodarska zbornica Slovenije

Izvleček

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

Ključne besede:

karierna orientacija,
kompetence
prihodnosti,
razvoj kompetenc
podjetnosti.

Abstract

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

Keywords:

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

Uvod

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

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

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

Nova realnost – kaj nam prinaša prihodnost?

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

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

V preteklosti je bila karierna pot večinoma linearna.

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

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

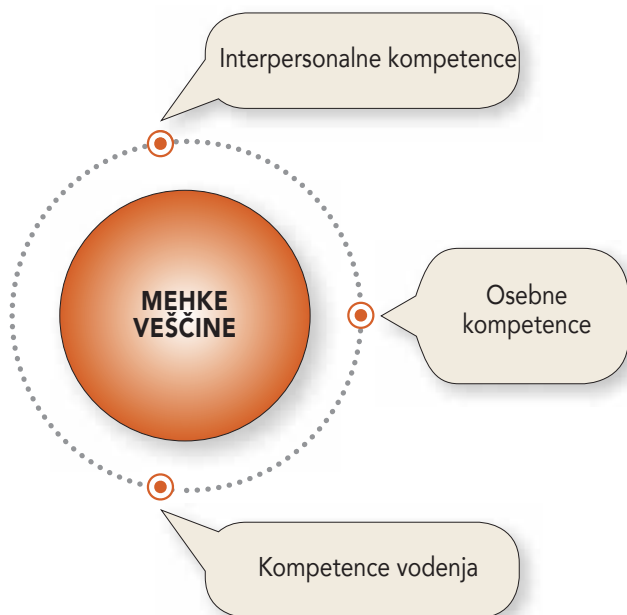
”

Karierna pot postaja skokovita, dinamična, agilna in proaktivna.

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

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

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



Kompetence za prihodnost

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



Slika 1: Kompetence za prihodnost

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Karierna orientacija kot del poučevanja

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Praktična uporaba: predstavitev ene izmed aktivnosti iz priročnika

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

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

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

12.4 AKTIVNOST: ČAROBNA KROGLA

Področje: Spoznavanje sebe

Nameni: Učenci opredelijo svoje želje za prihodnost in z domišljijo raziskujejo, kaj jim je pomembno.

Trajanje: do 30 minut.

Material

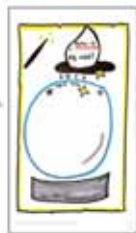
- Delovni list: »Čarobna krogla«.

Opis aktivnosti

- Učence vprašamo, če so si kdaj zamišljali sebe v prihodnosti?
- Z njimi se pogovorimo o zgornjem vprašanju.
- Učencem poveljmo, naj si predstavljajo, da imajo čarobno kroglo, v kateri lahko vidijo v prihodnosti. Kaj si zamišljajo sebe v prihodnosti? Kaj vidijo? Kaj slišijo? Kaj občutijo? Kako so stari? Kaj počnejo? Kaj so po počitku? Kako se počutijo? Kje živijo? Ali imajo družino?
- Učencem rozdajmo delovni list in jim poveljmo, naj napišejo, narišejo to, kar so si predstavljali, ko so pogledali v čarobno kroglo in videli v prihodnost.

Vprašanja za pogovor

- Kako ste se počutili, ko ste si predstavljali sebe v prihodnosti?
- Kaj ste videli, slišali, občutili?
- Ali bi se kaj dodali, spremenili? Če da, kaj bi spremenili?
- Če vam je všeč to, kar ste videli, kako boste to dosegli?



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

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

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

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

Viri in literatura

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

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

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

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

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

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

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