

Tone Simonič, Ministrstvo za izobraževanje, znanost, kulturo in šport

IZZIVI KARIERNE ORIENTACIJE IN POKLICNE VZGOJE V POSTINFORMACIJSKI DRUŽBI

Industrijska družba se nepreklicno poslavlja. Medtem ko eni le s težavo doumevajo to dejstvo, drugi že govorijo o »koncu informacijske in začetku konceptualne dobe«. Načrtovalci in upravljalci izobraževalnih sistemov pa so med različnimi poimenovanji, kot kaže, posebej vzljubili izraz »družba znanja«, ki naj bi po njihovem najbolj ustrezno izražala središčni pomen znanja v sodobni ekonomiji. Pri tem razpravljavci neredko uporabijo naravnost rapsodične registre, kot denimo francoski minister za zaposlovanje Laurent Wauquiez, ki je na konferenci *Vseživljenjsko učenje in varnost kariere* v Parizu leta 2008 govoril o »revolucio-narni spremembi, ki bo odpravila protislovje med delom in kapitalom«. Temu mnenju se pridružuje tudi marsikdo v Sloveniji. Tako je Mate Gostiša v članku Kapitalizem s (tudi) človeškim kapitalom, objavljenem v Delu 23. maja 2011, zapisal: »Najpomembnejši kapital oziroma njegovi nosilci in lastniki torej nima(jo) ne ekonomske ne odločevalske moči v zdajšnjem družbenoekonomskem sistemu, ta pa zato izgublja podlago v objektivni družbenoekonomski realnosti. Osnovna logika kapitalizma je namreč jasna: če človeškemu kapitalu podjetij priznavamo status kapitala, potem je treba njegovim nosilcem, to je zaposlenim, priznati tudi ustrezne korporacijske pravice (soupravljanje, udeležba pri dobičku).« Nekateri vidijo družbo znanja celo kot novo družbenoekonomsko formacijo, »saj v njej znanje zavzema tisto ključno mesto, ki je v fevdalizmu pripadalo zemlji, v kapitalizmu pa finančnemu kapitalu«.

Na drugi strani so nasprotniki. Ti žolčno ugotavljajo, da je človek, namesto da bi se razvil v izobraženca, postal »modularni človek« (Gellner, 1996, JCEPS 08/1: 371), ki se uči, izpopolnjuje in pozablja »po naročilu«, kakor pač trenutno narekuje trg dela. Hkrati pa si nikdar ne more reči: »Končno sem izučen. Zdaj si lahko oddahnem in se posvetim delu.« (Huws, 2006, JCEPS 08/1: 364) Nad njim nenehno visi Damoklejev meč vseživljenjskega učenja: tisti trenutek, ko se bo prenehal znova in znova dousposabljal ali resetirati, mu grozi trajna brezposelnost in izgon na rob družbe. Tu ni prostora ne za kritičnost ne za poslanstvo, gre za goli preživetveni refleks. Nasprotniki še okrepijo svojo pozicijo z razkrinkavanjem pojma »opolnomočenja« kot ideološkega konstrukta neoliberalizma. Na primeru finančnega opismenjevanja Chris Arthur, opirajoč se na Bourdieauja, takole kritizira koncept poučevanja finančne pismenosti: »Ta neoliberalna dogma se potem perpetuira skozi dehistorizirajoči proces vsiljevanja norm in potem prodajanja po navadi neučinkovitih sredstev (denimo finančne pismenosti) za premostitev prepada med njimi in resničnimi možnostmi njihovega

uresničevanja.« (JCEPS, 09/1: 196). S tega stališča lahko napade koncept opolnomočenja kot socialnodarvinistični manevar »pripisovanja osebne odgovornosti« za dejstva, ki so rezultat strukturnih neskladij. Po vzgledu različnih viktorijanskih združenj za napredek in izboljšanje družbe, ki so v Dickensovi Angliji lačnim namesto kruha namenjala pridige o prednostih krepostnega in delovnega življenja, je mogoče videti v trojici državljanska vzgoja, finančno opismenjevanje in poklicna vzgoja predvsem besedni in ideološki nadomestek ukinjene socialne varnosti. Še več, gre za ideološko orodje, ki naj bi državljana odvrčalo od razmisleka o tem, kako in zakaj mu je bila ta varnost, ki je do včeraj veljala za civilizacijsko normo, sploh odvzeta. Vpenjajo ga v ideološki diskurz trga dela kot »naravne danosti« in mu zamegljujejo pogled na to, da je tudi trg, tako kot vsi drugi medčloveški odnosi, stvar dogovora – da je nanj torej mogoče vplivati. Namesto da bi ga vzpodbujali k razmisleku o tem, v kakšni družbi želi živeti, ga silijo v pasivno prilagajanje obstoječi stvarnosti in sprejemanju morebitnega neuspeha kot svoje osebne krivde.

Argumente obeh strani je razmeroma lahko ovreči. V ozadju vznesenega govorjenja o koncu nasprotja med delom in kapitalom z lahkoto prepoznamo interes kapitala, da bi delavci verjeli, da je s koncem tovarniškega, industrijskega izkoriščanja temu res tako. In da je delavec, ki zdaj namesto znoja prodaja ustvarjalno energijo svojih možganov, tudi v resnici pravično nagrajen, če mu namenijo nekaj soupravljanja in udeležbe pri dobičku. Pustimo zdaj ob strani, da sta tako soupravljanje kot delež pri dobičku zahtevana in namenjena samo peščici delavske aristokracije, ki še živi v rednem delovnem razmerju. Vprašajmo se raje, ali se ohranita po upokojitvi oziroma ali se ob morebitni delavčevi smrti dedujeta? »Klasične« pravice, izhajajoče iz lastništva, so namreč trajne in dedne, ne pa nekakšna »soupravljanje« in »soudležba«, vezana na takšno ali drugačno pogodbeno razmerje s podjetjem. In kje so tu vsi tisti, katerih ustvarjalnost si kapital prisvaja na podlagi različnih pogodbenih razmerij, ki niso »delovna«?

A tudi argumenti druge strani so trhlji. Saj ne, da ne bi držali, včasih držijo še preveč. Vendar so usmerjeni v napačno smer. V času, ko so trgi po vsem svetu polni ljudi, ki kričijo, da imajo »dosti sveta, ukrojenega po volji 1 % njegovih prebivalcev«, ne ponujajo ničesar novega, ampak le analizirajo in intelektualizirajo, nostalgичno zazrti v horizont »države blagostanja«, ko so delavske pravice še obstajale, sindikati imeli moč in je demokracija še delovala. V vsem novem vidijo grožnjo, erozijo nekega dobrega starega reda, ki da je bil skoraj idealen. Še vedno sanjajo o

tem, da bi izobraževanje namesto »fleksibilnega delavca« moralo proizvesti nekega idealiziranega »kritičnega intelektualca«, kar sami verjamejo, da so. Narobe svet – konservativci kričijo o napredku, levica pa nostalgичno obuja preteklo »zlato dobo«.

Kaj je torej res, so državljanska vzgoja, finančna pismenost in poklicna vzgoja res »slabe«, nas poneumljajo in spreminjajo v poslušne avtomate? Ali pa je le nekaj resnice v govorjenju o opolnomočenju in večji pravici izbire? Nas zasužnjujejo ali osvobajajo? In kje je tu v vsej zgodbi vseživljenjska karierna orientacija? Kakšno opolnomočenje pa je to, če moram vse življenje hoditi k nekakšnemu svetovalcu?

Pojdimo lepo po vrsti! Četudi gre za večšine, so državljanske večšine, finančna pismenost in sposobnost upravljanja z lastno kariero orodja. Še toliko bolj je orodje karierna orientacija, če jo razumemo kot trajno pomoč pri zaporedju življenjskih odločitev, nanašajočih se na delo in kariero. Orodje nikoli ni po sebi dobro ali slabo. Puška sama na sebi ni niti orodje zatiranja niti orodje osvoboditve. Nosili so jo tako vojaki imperialističnih vojsk kot pripadniki odporiških gibanj. Pomembno je, kdo jo ima v roki. In ni treba da bi bil človek puškar, da bi znal presoditi, v čigavi roki se nahaja.

V čigavi roki je torej karierna orientacija? V trenutnem slovenskem položaju vse kaže, da odvržena v koruzi veselo rjavi. Ob vsesplošni ignoranci je prepuščena sama sebi in institucijam, ki jim pripisujemo nekakšno »lastništvo« nad njo. Tradicionalno tukaj prednjači Zavod za zaposlovanje. Tako je še iz časov, ko se je imenovala poklicno svetovanje in je šlo večinoma za enkratno, življenjsko odločitev. Če je bila ta prava, potem potrebe po nadaljnjem ukrepanju ni bilo. Zavod za zaposlovanje in izobraževanje odraslih sta skrbela le za tiste redke, ki so se prvič napačno odločili.

V slovenski kolektivni zavesti je podjetje pač organizacija, ki nekaj proizvaja. In ne glede na to, kaj je to »nekaj«, se podjetje enači s tem proizvodom. Gorenje proizvaja belo tehniko. Elan smuči in Revoz avtomobile. Toda to je privid. Podjetja, ki vztrajajo pri enem proizvodu ali eni vrsti proizvodov, propadejo. Nokia je proizvajala gumijaste škornje. Potem je proizvajala mobilne telefone. In če bo hotela preživeti, bo kmalu morala proizvajati spet nekaj drugega. To pa lastnike in upravljavce podjetij postavlja pred nov problem. Če je bila njihova glavna naloga pred leti analiziranje trga, postaja zdaj njihova glavna naloga napovedovanje razvojnih trendov. Kaj bomo proizvajali čez pet, deset let? Kako doseči, da bomo vsako leto prenovili od desetine do tretjine asortimana proizvodov? Kakšne kadre bomo za to potrebovali? Bomo za sledenje tem spremembam lahko usposobili sedanje zaposlene ali bomo preprosto odpustili vse delavce in na trgu poiskali nove? Dosedanji direktorji so si takšna vprašanja zastavljali le zelo redko. A to vse bolj in bolj postaja osrednje vprašanje preživetja. Velika podjetja si lahko privoščijo lastne službe za iskanje odgovorov na ta vprašanja. Mala in srednja se znajdejo, kot vedo in znajo. A obojim bi lahko koristila javna služba, ki bi sistematično spremljala trende in napovedovala možne preskoke. Da bi

vsaj zmanjšali število neprijetnih presenečenj, če se jim že izogniti ne moremo.

Dejstvo, ki ga ne moremo in ne smemo zanikati, je, da so za ustrezno usposobljenost in izobraženost zaposlenih najprej in najbolj zainteresirani delodajalci. To nam dovolj pogosto poudarja Evropska komisija, ki neprestano pridiga o sodelovanju med izobraževanjem in trgom dela in novih zmožnostih za nova delovna mesta. A če prepustimo besedo samo njim, smo zelo blizu Gellnerjevemu »modularnemu človeku«. Človeku, ki je žrtev okolja in okoliščin, ki jih ne razume in nanje ne more vplivati. Preostane mu le prilagajanje. Tu pa nastopi poklicna vzgoja. Ne gre za to, da vsakemu vcepimo prepričanje o tem, kako nujno se je prilagajati trgu dela. Gre za to, da mu damo temeljna znanja, ki mu bodo omogočila razumeti. Razumeti, zakaj najverjetneje ne bo vse življenje ostal pri enem poklicu. In spoznati, da je to sicer lahko naporno, a da je hkrati lahko tudi velika priložnost za poklicni in osebni razvoj. Prevzeti pobudo. Zaživeti sanje. Karierna orientacija kot svetovanje ali zaporedje svetovanj mu je pri tem lahko v pomoč. A če hoče takšna biti, se mora radikalno postaviti na njegovo stran. V pogodbenih razmerjih, ki vključujejo delo in v katera bo vstopal, pa če bodo »delovna« ali ne, bo vedno šibkejša stran. Naloga države kot regulatorja odnosov in zastopnika javnega interesa, ki je v bistvu le drugo ime za znosnost medsebojnih razmerij, je zaščititi šibkejšega. Da razmerja ostanejo znosna. Že samo zaradi tega bi morali biti za takšno službo izjemno zainteresirani sindikati. Kaj niso bile vse »delavske pravice«, ki so si jih v zgodovini izborili, namenjene prav temu? Da bi bilo življenje delavcu znosnejše? Da bi poleg golega interesa po dobičku upoštevali tudi njegove potrebe in nagnjenja?

Seveda pa samo svetovanje ne zadostuje. Tudi najboljši nasvet ni nič vreden, če ga ne moreš uresničiti. Tradicionalne »pravice«, ki se jih tako oklepajo sindikati, tega ne omogočajo. Nasprotno, včasih celo neposredno preprečujejo. Zavarovanje za primer brezposelnosti ni namenjeno uresničevanju velikih načrtov. Zasnovano je tako, da delavcu omogoči preživeti čas med eno in drugo zaposlitvijo ob predpostavki, da je »izučen« in zaposljiv. Ker bo takšna situacija vedno bolj izjemna, bi morali spremeniti pravila. Država bi del sredstev, ki jih namenja prestrukturiranju podjetij in zavarovanju za primer brezposelnosti, lahko namenila v karierni sklade, ki bi skrbeli za to, da bi vsak, ne glede na to, ali je zaposlen ali nezaposlen, reven ali bogat, imel možnost izobraževanja. Del bi lahko prispevali delodajalci, saj gre za njihovo delovno silo. Del pa bi lahko prispevali tudi zaposleni sami, saj gre za njihove načrte in njihovo življenje. Zakaj oblikovanje takšnih ali podobnih skladov ni na seznamu zahtevanih pravic? Se res še ne zavedamo, da »redna« zaposlenost postaja redkost? In da je brezposelnost bolje preprečevati kot zdraviti? Kar pomeni, da je izobraževanje brezposelnih zvonjenje po toči in bi se moralo zgoditi dosti prej, ko je bil delavec še zaposlen?

Kaj pa šole? Koliko staršev izreče pobožno željo: »Samo da bi bil dober/-a v šoli!« Kot da je vse drugo samoumevno.

»Spraviti otroke do kruha« je včasih pomenilo omogočiti jim zaključek šolanja. Danes se je treba vprašati, kaj bo otrok od zaključene šole imel. Je zanj res najbolje, da ga spravimo na gimnazijo in potem po možnosti še na fakulteto, da mu ne bo treba »delati«? Da bo imel udobno službo v pisarni? Vse bolj pogosto se bomo tudi prisiljeni vprašati, ali si lahko privoščimo preživljati otroke, da v povprečju študirajo šest let, in ali je to dobra naložba. V kakšnem položaju je mlad človek, ko pri približno tridesetih letih brez pravih izkušenj začne iskati prvo službo?

Pa niso starši edini, ki bi si morali zastaviti ta vprašanja. Tudi učitelji in šolski svetovalni delavci bi si morali izprašati vest. Ima ukvarjanje s takšnimi in drugačnimi učnimi težavami svoj pomen samo v šolskem okolju ali tudi v širšem kontekstu? Se njihovo razmišljanje neha pri valeti ali maturi ali razmišljajo tudi o nadaljnjih usodah svojih učencev? Se zavedajo, kako malo sta danes vredna pričevalo ali diploma sama na sebi? Je neprekinjenih trinajst ali devetnajst let šolanja res najboljša možna priprava na življenje?

In čisto na koncu, kako sami gledajo na svet in svojo vlogo v njem? Na Finskem so opravili raziskavo o odnosu učiteljev do podjetnosti in podjetništva in prišli do zanimivih rezultatov. (JCEPS, 9/1: 342–374). Prva ugotovitev študije je, da učitelji na Finskem, kjer tradicionalno prevladujejo vrednote enakosti, pravičnosti in participacije, kot dano dejstvo in brez upora sprejemajo resnico, da morajo učence »utrditi« za vse bolj tvegano življenje, ki jih čaka.

Nadalje se pokaže, da učitelji podjetniške potenciale precej pogosteje prepoznajo pri dečkih kot pri deklicah. Kadar jih prepoznajo pri deklicah, pa se vežejo na druge lastnosti. Tako pri dečkih izpostavljajo predvsem ekstraverziranost, nekonvencionalnost in tveganje, pri deklicah pa vztrajnost, pridnost in predanost. Nadalje pri dečkih ločijo dva podjetna tipa: »vodstveno-tvegane« in »tehnično nadarjenega«. Če so pri prvem pomembne predvsem lastnosti kot nagnjenost k abstraktnim konceptom, želja po vodenju in pripravljenost tvegati, gre pri drugem predvsem za nagnjenost k delu s stvarmi in delavnost. Učitelji tudi radikalno ločijo lik podjetne osebnosti in »dobrega učenca«. Pogosto celo poudarjajo, da so za podjetnost potrebne drugačne lastnosti kot za uspeh v šoli. Ob tem je zelo močno navzoče prepričanje, da gre za »lastnosti« ali »osebnostne poteze«, ki se jih v šoli ni mogoče naučiti.

Zanimivo bi bilo vedeti, kakšni bi bili rezultati takšne študije v Sloveniji. Celo na Finskem, ki velja za deželo »nordijskega socializma«, avtorji namreč z obžalovanjem ugotavljajo, da so učitelji nekako pozabili, da so družbena razmerja stvar dogovarjanja, in vse krutejši svet nemo sprejemajo kot »dano dejstvo«. V koncipiranju dveh podjetniških tipov za dečke in posebnem tipu »dekliške« podjetnosti pa prepoznavajo vstajenje tradicionalnih arhetipov meščanskega podjetnika in proletarskega »obrtnika« in seksistične hierarhije.

Morda najbolj zaskrbljujoče pa je, da ne prepoznajo načina, kako se učiti podjetnosti. Ta temeljna in zelo zaskrbljujoča pomanjkljivost izhaja iz konceptualne napake – pojem podjetne osebnosti vežejo na poslovni svet in ne na »ustvarjanje zgodovine«.

Naj se sliši še tako oguljeno, pa vendarle vsi ljudje vsak dan soustvarjamo zgodovino. Gledano v tej luči, nobena odločitev ni samo »naša stvar«, vedno smo na neki način odgovorni zgodovini in vsemu človeštvu. Od tod izhajajo naše posebne pravice in privilegiji, zato lahko trdimo, da smo v svetu nekaj posebnega. Ker nismo samo majhni zdrizki, ki žrejo drug drugega, ampak smo si sposobni zamisliti pojme, kot so neskončnost, večnost in pravičnost. Kakovost našega odzivanja pa vpliva na to, ali svet postaja vse prijetnejši ali pa vse neznosnejši za bivanje. Na to pogosto pozabljamo kot ljudje in še pogosteje kot učitelji in starši. Ne spomnim se, kdaj sem nazadnje slišal kakega učitelja opominjati na odgovornost pred zgodovino. Pa vendar se tukaj začeta podjetnost in kariera. In na koncu se ravno tukaj tudi končata.

Prav zaradi tega tako pomembnega orodja, kot je karierna orientacija, ne smemo prepustiti institucijam. Čeprav smo tradicionalno nagnjeni k čakanju, da bo »država uredila« to in ono, država le redko kaj stori sama od sebe. Zgane se šele pod pritiskom. In ta pritisk v tem primeru pogrešam. Ko se institucije pogovarjajo same s seboj, molčijo delodajalci, molčijo sindikati, molčijo učenci, delavci in brezposelni in molčijo starši in učitelji. Če nočemo da nas zgodovina nepreklicno prehití, bi se morali vsi ti prebuditi in nastopiti s svojimi zahtevami. Le tako bodo državnim institucijam omogočili, da nekako uredijo razmerja in oblikujejo službo, ki bo lahko služila vsem. Če imamo res dosti sveta, oblikovanega po zamisli enega procenta prebivalcev, moramo znati povedati, kaj hočemo.

LITERATURA

Arthur, Chris, Financial Literacy in Ontario: Neoliberalism, Pierre Bourdieu and the Citizen. *Journal for Critical Educational Policy Studies* (JCEPS), 9/1, 2011.

Bulut, Ergin, Transformation of the Turkish Vocational Training System: Capitalization, Modularization and Learning Unto Death. *Journal for Critical Educational Policy Studies* (JCEPS), 9/1, 2010.

Career Guidance: A Handbook for Policy Makers. OECD, 2004.

Komulainen, Katri, Päivi Naskali, Maija Korhonen & Seija Keskitalo-Foley, Internal Entrepreneurship – a Trojan horse of the neoliberal governance of education? Finnish pre- and in-service teachers' implementation of and resistance towards entrepreneurship education. *Journal for Critical Educational Policy Studies (JCEPS)*, 9/1, 2011.

Lifelong Guidance Policies: Work in Progress, A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–10. University of Jyväskylä, 2010.

Pregled politike karijerne orientacije v EU, Resolucija o karierni orientaciji. ZRSZ, 2007.

ŠOLSKO SVETOVALNO DELO

ISSN 1318-8267; cena posamezne dvojne številke v prosti prodaji je 16,69 €



Revija Šolsko svetovalno delo je namenjena predvsem svetovalnim delavcem v vrtcih, osnovnih in srednjih šolah ter dijaških domovih. Zaradi svoje raznolike vsebine je primerna tudi za druge pedagoške strokovnjake, učitelje in ravnatelje. Revija je svetovalnim delavcem v podporo pri njihovem delu in je priložnost za predstavitev strokovnih izkušenj in spoznanj. Prispevki so v grobem razdeljeni na strokovnoteoretične in aktualno praktične, pokrivajo širok razpon tem.

Letnik 15 (2011), št. 3-4 v vodilni temi izpostavlja pomen kakovostne poklicne orientacije kot pomembnega vidika vzgojnega delovanja šole; ta upošteva dogajanje na trgu dela, blaži neugodne trende, hkrati pa mladim omogoča, da v največji meri sledijo svojim osebnim interesom.

Informacije in naročila:

- po pošti: Zavod RS za šolstvo, Poljanska cesta 28, 1000 Ljubljana
- po faksu: 01/3005199
- po elektronski pošti: zalozba@zrss.si
- na spletni strani: <http://www.zrss.si>



Zavod
Republike
Slovenije
za šolstvo