

# Pomen storitve karijerne orientacije v visokošolski instituciji

DOI: <https://doi.org/10.55707/eb.v11i2.145>

Izvirni znanstveni članek

UDK 331.108.4:378-057.875

**KLJUČNE BESEDE:** karierna orientacija, mladi, karierni center, karierno načrtovanje, kariera

**POVZETEK** – V postmodernejši družbi smo ljudje postali mobilnejši, svobodnejši, vpeti v spletna omrežja in komunikacijo po vsem svetu. Globalizacija je prinesla številne nove poklicne poti s široko množico poklicnih izbir; kar nam ponuja, je veliko priložnosti in izzivov, hkrati pa to vzbuja negotovost in strah, pri čemer je ustvarjanje trajnostnih kariernih priložnosti zapleteno, še posebej za mlade. Zgodnje odločanje o karieri je dandanes ključno, če želijo študentje uspeti na visokokonkurenčnem trgu dela in si zagotoviti zaposljivost, zato sta karierno svetovanje in podpora pri načrtovanju kariere toliko pomembnejša skozi celoten proces študija. V prispevku predstavimo izsledke kvantitativne empirične raziskave med študenti Univerze v Novem mestu, pri čemer smo identificirali specifične izzive in potrebe mladih za namen izboljševanja storitve karijerne orientacije v izbrani visokošolski ustanovi. Ugotavljamo, da študentje k načrtovanju kariere sicer pristopajo odgovorno, vendar se spoprijemajo s kompleksnostjo vpliva družbenih/socialnih in psihičnih dejavnikov ter z negotovostjo, kar otežuje prevzemanje odgovornosti za kariero.

Original scientific article

UDK 331.108.4:378-057.875

**KEYWORDS:** career guidance, young people, career centre, career planning, career

**ABSTRACT** – In the postmodern society, people have become more mobile, free, connected in online networks and communication all over the world. Globalization has brought many new career paths with a wide range of career choices, offering us many opportunities and challenges, while at the same time causing uncertainty and fear, which makes the creating of sustainable career opportunities complex, especially for young people. Early career decision-making is essential nowadays if students want to succeed in the highly competitive labor market and ensure their employability, which is why career guidance and support in career planning are all the more important throughout the study process. In this paper, we present the results of a quantitative empirical research among the students of the University of Novo mesto, where we identified specific challenges and needs of young people for the purpose of improving career orientation services in selected higher education institutions. The results show that while students approach career planning responsibly, they face the complexity of the impact of social and psychological factors, as well as uncertainty, which makes it difficult to take responsibility for their careers.

## 1 Uvod

Ljudje smo v postmodernejši družbi postali mobilnejši, svobodnejši, vpeti v spletna omrežja in komunikacijo po vsem svetu. Ponujenih nam je veliko priložnosti in izzivov, hkrati pa to vzbuja past, negotovost in strah, pri čemer je ustvarjanje trajnostnih kariernih priložnosti zapleteno, še posebej za mlade. Zlasti obdobje mladosti je zaznamovano s korenitimi spremembami in odločitvami, ki lahko močno vplivajo na nadaljnje življenje.

Med nadaljevanjem gospodarske negotovosti in zelo konkurenčnega trga dela so strategije za krepitev zaposljivosti študentov pomembno vprašanje ponudnikov visokošolskega izobraževanja po vsem svetu. Univerze in fakultete vedno bolj priznavajo svojo odgovornost za usmerjanje študentov in diplomantov v kariernem razvoju z razvijanjem različnih veščin, ki so potrebne za izpolnjevanje zahtev na trgu dela, kot je sposobnost, da pokažejo prožnosti, ki temeljijo na zavzetosti za delo in zavezanosti delodajalcu v spreminjajočih se časih. Hkrati se povečuje pritisk na visoko šolstvo, da ustvari diplomante, ki so ustrezno usposobljeni in spretni pri izbiri kariernih ciljev, krmarjenju po različnih zaposlitvenih priložnostih ter pri izražanju njihovih prednosti in sposobnosti, ker se večina kariere ne razvija več v jasnih mejah in je zato v veliki meri nepredvidljiva (Pryor in Bright, 2011). Pridobitev diplome je povezana z dolgoročnimi kognitivnimi, socialnimi in ekonomskimi koristmi za posameznike, tj. koristmi, ki se prenašajo na prihodnje generacije, povečujejo kakovost življenja družin, skupnosti, v kateri živijo, in širše družbe (Kuh idr., 2008).

## 2 Pomen podpore pri prvih kariernih korakih mladih med študijem

Znano je, da ni enotne opredelitve pojma kariera in da je zlasti v zadnjem času v povezavi s pojmovanjem kariere prišlo do velikih sprememb. Nove razmere na trgu dela v negotovem gospodarstvu kličejo po tem, da ne gledamo na kariero kot na dosmrtno zavezanost enemu delodajalcu, ampak ponavljajoče se ponujanje svojih spretnosti in storitev vrsti delodajalcev, ki potrebujejo sodelavce. Vzorci kariere tako postajajo vse bolj pestri, pri čemer pa je nujno omeniti vse večji poudarek na osebnem razvoju posameznika (Merkač Skok, 2005, str. 140; Možina, 2002, str. 74). Kariera in odločitve o njenem razvoju so dandanes v rokah individualne osebe in ne ustanove (Peiperl in Arthur, 2000, str. 6).

Karierni razvoj je vseživljenjski proces samoizražanja in zavedanja, nenehno pridobivanje znanja o stalno spreminjajočem se svetu dela in odločanja. Načrtovanje kariere je pomemben dejavnik razvoja posameznika; gre za »proces, v katerem posameznik razvija, implementira in nadzoruje zastavljene karierne cilje in strategijo« (Greenhaus, 2010, str. 12). Večina študentov bo skozi vse svoje življenje opravila več kariernih sprememb, zato je bistveno, da so opolnomočeni in opremljeni z razumevanjem, kako sprejemati karierne odločitve. McAdam (2014) govori o sposobnosti izbora različnih možnosti in dejavnosti na način, da posameznik izkoristi svoje znanje, izkušnje in zavezanost odločitvam ter išče odgovore na »kaj«, »kako« »zakaj«, pri čemer se opira na prenosljive karierne kompetence (Arthur in Rousseau, 1996). V tem ključnem obdobju lahko visokošolska ustanova nudi študentom pomoč pri razjasnjevanju ciljev, osvetlitvi idej, vodenju, usmerjanju in pri iskanju stikov z mogočimi delodajalci.

V procesu izobraževanja študentje opravijo izjemen čustveni, duhovni in kognitivni razvoj. Za razvoj samopodobe tja do konca formalnega izobraževanja so pomembni vsi dejavniki primarne socializacije (vzgojni vpliv staršev, pomembni drugi,

šola, ožje socialno okolje). Ta samopodoba z vstopom v delovno okolje doživi šok realnosti delovnega sveta, pri čemer stvari večinoma potekajo drugače kot v naših idealnih predstavah o poklicu. Ta proces je pogosto boleč in poln presenečenj. Študentje so preplavljeni z močnimi sporočili staršev, medijev in drugih virov, ki pogosto prikazujejo nepravilno ali nepopolno sliko procesa kariere. V poklicu veljajo določena pravila, norme vedenja, nanjo se vežejo posebna pričakovanja in predstave, kakšen naj bo posameznik, ki je sprejel vlogo posameznega poklica. Tako imajo prihodnji študentje že pred študijem izoblikovane predstave in pričakovanja v povezavi s poklicem. Med študijem se identifikacija s poklicem v resnici šele začne, imaginarne predstave in pričakovanja se lahko še okrepijo ali pa študent ugotovi razkorak med svojimi predstavami o poklicu, lastnimi pričakovanji in profesionalnimi možnostmi ter zahtevami ter razreši ta »konflikt« ali pa se oklene svojega prav. Spoprijemanje z razkorakom v individualnih predstavah in s funkcijo poklica je nujno; zgodi se, če ne prej, ko se mlad, teoretično podkovan strokovnjak zaposli. Študent mora nujno prepoznati in poznati motive, ki so vplivali na odločitev za študij, se z njimi spoprijeti in jih predelati. Ravno zato je razvoj kariere ključen, a včasih prezrt sestavni del holističnega razvoja in blaginje študentov (Blažič, 2011). Študija med mladimi v Veliki Britaniji (Dood, 2021) je med drugimi pokazala, da se mladi spoprijemajo z daljšimi in zapletenejšimi prehodi v zaposlitev pa tudi z nižjimi izhodiščnimi plačami, zato je zaskrbljenost glede dela in kariere mladih pripeljala do novih politik, ki potrjujejo pomen zagotavljanja ustrezne kariere podpore mladim med šolanjem. Zgodnje odločanje o karieri je dandanes ključno, če želijo študentje uspeti na visokokonkurenčnem trgu dela in si zagotoviti zaposljivost.

### **3 Pomen storitev karierne orientacije v visokem šolstvu**

Okoliščine, v katerih živimo, se zelo hitro spreminjajo, zato se posameznik zelo težko znajde v vedno novih razmerah, ki jih slabo pozna, in pogosto ne ve, kako bi se jim prilagodil ali jih celo vnaprej predvidel. Medresorske smernice kakovosti vseživljenjske kariere orientacije (2015) kot usmeritev/cilj navajajo večjo usposobljenost posameznika za vodenje kariere, za kar pa mora imeti razvito »kompetenco za vodenje kariere«. To pomeni, da morajo biti posamezniku nudene priložnosti za razvoj veščin vodenja kariere, ki bi mu omogočale, da uspešno vodi svojo karierno pot. Vključevanje kariere orientacije v izobraževalne sisteme spada že nekaj let med pomembne strateške cilje Evropske unije in velja za eno ključnih kompetenc vseživljenjskega učenja, ki v prvi vrsti služi posameznikovemu osebnemu razvoju pa tudi gospodarskim ciljem in ciljem socialne politike. S hitrim razvojem družbe in tehnologije postaja osebna prilagodljivost vse pomembnejša. Učenje prilagajanja spreminjajočemu se svetu postaja eden izmed nujnih pogojev za uspeh. »Prilagodljivost kariere« (Chen idr., 2020) lahko pomaga posameznikom, da se nemoteno prilagodijo spremembam pri obvladovanju svojih kariernih vlog, kar bo prispevalo k doseganju večjega smisla v življenju. Učne možnosti za načrtovanje kariere so povsod okrog nas, vsekakor pa je glavni namen, da zmoremo učne možnosti prepoznati, ob tem pa

pristopiti z bolj sistematičnimi oblikami učenja pri reševanju izzivov v karieri in diagnosticiranja priložnosti za karierne premike. Vsak posameznik mora biti sposoben, in to od začetka do konca življenja, doumeti in izrabiti vse priložnosti, da pokaže to prvo znanje, ga poglobi in obogati; sposoben mora biti prilagajati se temu spreminjajočemu se svetu» (Delors, 1996, str. 77). Zaradi tega razloga sta karierno svetovanje in podpora pri načrtovanju kariere toliko pomembnejša skozi celoten proces študija.

Visokošolski sistemi so skozi zgodovino oblikovali trdno strukturo institucij in načel delovanja, ki pa so v zadnjih desetletjih tarča pritiskov javnosti po »modernizaciji«, med drugimi tudi združevanje visokega šolstva in sfere zaposlovanja, kar destabilizira tradicionalni profesionalni prostor visokega šolstva. V ozadju tovrstne modernizacije je logika ustvarjanja znanja oz. logika ustvarjanja človeškega kapitala, človeški um, ne pa njegove roke; ta je postal najpomembnejši element rasti in razvoja gospodarstva. Hkrati se povečuje pritisk na visoko šolstvo, da ustvari diplomante, ki so ustrezno usposobljeni in spretni pri izbiri kariernih ciljev, krmarjenju po različnih zaposlitvenih priložnostih in izražanju njihovih prednosti ter sposobnosti, ker se večina kariere ne razvija več v jasnih mejah in je zato v veliki meri nepredvidljiva (Pryor in Bright, 2011). Študija Rok (2015) opozori, da je prehod mladih iz formalnega izobraževanja v sfero dela očitno podcenjen. Rezultati njene raziskave jasno kažejo potrebo po dodatnem in intenzivnejšem delu s študenti na področju razvijanja kompetenc za zaposljivost.

Študija Jakson in Wilton (2016) poudari potrebo univerz, da opremijo študente z ustreznimi kompetencami za uspešen karierni korak študentov pa tudi (ob sodelovanju z gospodarstvom, okoljem) razvijejo strategije za spodbujanje/vključevanje študentov v različne oblike kariernega samoupravljanja že med študijem. Univerzitetni karierni centri predstavljajo vez med visokim šolstvom in gospodarstvom, katerega glavna naloga je izvajanje dejavnosti kariernega svetovanja ter pomoč dijakom, študentom in diplomantom pri izbiri študijske in karierne poti. Študent z odločitvijo za študij in izbiro študijske smeri naredi odločilen korak na svoji karierni poti. Kot poroča Forbes (Gobels, 2014), karierni centri študentom pomagajo »postati najboljši mogoči kandidati za tržno zaposlitev«. Oddelki za karierne storitve dajejo študentom priložnost, da raziščejo karierne možnosti, razumejo pričakovanja na delovnem mestu, izpopolnijo mehke veščine, kot sta vodenje in komunikacija, in celo bolje razumejo dodano vrednost diplome, ki jo pridobijo.

Raziskovalec na področju kariernega razvoja mladih, dr. Michael Healy (2023), povzema ugotovitve več študij. Več metaanalitičnih študij o intervencijah za razvoj kariere je pokazalo, da imata kakovostna kariera in učenje zaposljivosti pozitiven vpliv na samoučinkovitost, odločnost, karierno zrelost, prilagodljivost kariere in občutek poklicne identitete posameznika (Langher., 2018; Ozlem, 2019; Whiston idr., 2017).

Študije, ki ocenjujejo programe krepitve karierne poti zaposljivosti za univerzitetne študente, so odkrile pozitivne učinke na poklicne in akademske rezultate (Clayton idr., 2019; Hansen in Pederson, 2012; Reardon in Fiore, 2014; Reardon idr., 2015).

Raziskave veččin in uspeha pri iskanju zaposlitve so pokazale, da storitve, namenjene učenju ljudi, kako iskati in zaprositi za zaposlitev, bistveno povečajo samoučinkovitost strank in zaposlitvene rezultate (Liu idr., 2014).

Raziskave so pokazale še, da lahko ciljno usmerjeno izobraževanje izboljša podjetniško samoučinkovitost, namere in stališča (Nabi idr., 2017) ter mrežno vedenje in povezave (Brown idr., 2019; Jokisaari in Vuori, 2011; Spurr idr., 2015), kar prispeva h karierni uspešnosti študentov.

Na drugi strani študije opozarjajo na nezmožnost študentov, da v celoti izkoristijo storitve svojega kariernega centra pri iskanju zaposlitve. Kot razkriva raziskava Gallup in Strada med študenti, vpisanimi na 43 naključno izbranih fakultet in univerz, javnih in zasebnih, se manj kot 20 odstotkov dodiplomskih študentov obrne na karierne centre svoje fakultete po nasvet o iskanju zaposlitve ali iskanju in prijavi na podiplomske programe, kar so običajno ključne storitve kariernih centrov. Pogosto se študentje namesto tega posvetujejo s prijatelji in z družinskimi člani o pomembnih odločitvah, ki lahko vplivajo na zaposlitev, kot je izbira smeri. Podobno študija Bradley idr. (2019) med študenti psihologije pokaže, da se študentje ne vključujejo v dogodke, ki bi jim pomagali raziskati njihove karierne možnosti; udeležba je običajno manj kot 50-odstotna.

## **4 Metodologija**

### *4.1 Namen in cilji raziskave*

Namen raziskave je pridobiti informacije o vsebinah, ki študente zanimajo za namen krepitve delovanja in širitve ponudbe storitev kariernega centra ter ustvariti podporno, varno, odzivno in verodostojno okolje, ki spodbuja študente k odkrivanju možnosti za razvoj kariere, temelječih na posameznikovih interesnih sposobnosti in vrlinah z namenom razviti poti za prepoznavanje posebnih potreb in specifik različnih skupin študentov, ki bi potrebovali dodatno (specifično) pomoč in podporo kariernega centra.

Kot opredeli Sultana (2019), akcijsko raziskovanje, umeščeno v prakso, omogoča reflektivnim izvajalcem karierne orientacije, da preverijo programe, ki jih izvajajo za izboljšanje svojega dela, kar ne nazadnje zagotavlja kakovostnejši napredek učencev pri izobraževanju za poklic. Na uporabnika osredinjeni sistemi zagotavljanja kakovosti opolnomočijo stranke in uporabnike storitve (npr. dijake in/ali njihove starše ali skrbnike, študente) za opredeljevanje različnih vidikov storitve, tako da so povabljeni bolj ali manj prispevati k pripravi in upravljanju storitve, upošteva pa se tudi njihovo mnenje o tem, ali so bili izpolnjeni standardi.

Zato smo si pri tem zastavili naslednje cilje raziskovanja: prepoznati težave pri kariernem odločanju študentov in razumevanju odnosov do načrtovanja karierne poti; osvetliti dejavnike, ki podpirajo/ovirajo študente pri sprejemanju kariernih odločitev; prepoznati specifične potrebe in interese študentov za lažje identificiranje vsebin v celostni obravnavi karierne orientacije.

#### 4.2 Raziskovalno vprašanje

Postavili smo naslednja raziskovalna vprašanja:

- RV 1: V kolikšni meri lahko razumevanje pomena kariere prispeva k izzivom mladih pri načrtovanju karierne poti?
- RV 2: Kateri so najpogostejši dejavniki, ki ovirajo mlade pri sprejemanju kariernih odločitev?
- RV 3: Katere so specifične potrebe in interesi študentov za obisk storitev kariernega centra?

#### 4.3 Metode in tehnike zbiranja podatkov

Raziskava je temeljila na deskriptivni in kvantitativni metodi dela. Kot merski instrument je bil na podlagi pregledane literature in drugih virov izdelan anketni vprašalnik. Zbiranje podatkov je bilo opravljeno v septembru 2023 z anonimnim spletnim vprašalnikom, objavljenim v spletni aplikaciji EnKlik Anketa.

#### 4.4 Opis vzorca

Osnovno množico predstavljajo vsi študentje, ki so v študijskem letu vpisani v študijske programe fakultet članic Univerze v Novem mestu na vseh treh stopnjah študija. V raziskavi je sodelovalo 178 študentov, v vzorec pa smo zajeli 138 študentov, ki so ustrezno izpolnili vprašalnik. Sodelovalo je 77,5 % študentk in 22,5 % študentov, pri čemer je 55,8 % vključenih v redne oblike izvajanja študijskih programov, 44,2 % je izrednih študentov. Več kot polovica študentov (61,6 %) prihaja iz UNM FZV, dobra četrtina (26,1 %) iz UNM FEI, ki sta tudi po številu vpisanih študentov največji, manjši delež študentov (6,5 %) pa prihaja iz UNM FPUV in UNM FS (5,8 %).

#### 4.5 Opis instrumenta

Vprašalnik smo oblikovali na podlagi znanstvene in strokovne literature. Pridobili smo osnovne demografske podatke (spol, starost, način študija, fakulteta, študijski program). S prvim sklopom vprašanj smo na lestvici stališč Likertovega tipa s 5-stopenjsko mersko lestvico preverjali razumevanje odnosa do načrtovanja karierne poti. V naslednjih sklopih vprašanj smo preučevali družbene/socialne in psihološke dejavnike, ki jih študentje prepoznavajo kot ovire na karierni poti. V tretjem sklopu vprašanj smo preverili interes za obisk kariernega centra in delavnic za krepitev kariernega kapitala, pri čemer smo poskusili identificirati tudi posebne skupine študentov, s katerimi se anketirani identificirajo.

#### 4.6 Opis obdelave podatkov

Za analizo in prikaz rezultatov smo uporabili Microsoft Excel. Podatki so bili obdelani z opisno statistiko in s t-testom. Rezultati so tabelarično prikazani v nadaljevanju.

#### 4.7 Rezultati in interpretacija

Prvi sklop vprašanj se nanaša na razumevanje odnosa študentov do načrtovanja kariere in karierne poti.

**Tabela 1**

*Razumevanja odnosa študentov do načrtovanja kariere*

| Trditev                                                                                                             | f, f (%)           |                  |                   |                     |                    | pov-<br>prečje | std.<br>odklon |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------|-------------------|---------------------|--------------------|----------------|----------------|
|                                                                                                                     | 1-sploh<br>ne drži | 2- redko<br>drži | 3-srednje<br>drži | 4-pogos-<br>to drži | 5-pov-<br>sem drži |                |                |
| Imam začrtano karierno pot, ki jo uspešno izpeljujem.                                                               | 4<br>(2,9 %)       | 10<br>(7,2 %)    | 37<br>(26,8 %)    | 61<br>(44,2 %)      | 26<br>(18,8 %)     | 3,69           | 0,96           |
| Načrtujem svoje karierne cilje.                                                                                     | 1<br>(0,7 %)       | 10<br>(7,2 %)    | 30<br>(21,7 %)    | 64<br>(46,4 %)      | 33<br>(23,9 %)     | 3,86           | 0,89           |
| Pomembno je poznavanje sebe in svojih kariernih možnosti.                                                           | 1<br>(0,7 %)       | 2<br>(1,4 %)     | 10<br>(7,2 %)     | 54<br>(39,1 %)      | 71<br>(51,4%)      | 4,39           | 0,75           |
| Če naletim na ovire, lahko najdem način, da jih premagam in dosežem zastavljen cilj.                                | 1<br>(0,7 %)       | 2<br>(1,4 %)     | 29<br>(21%)       | 62<br>(44,9 %)      | 44<br>(31,9 %)     | 4,06           | 0,81           |
| Poznam svoje sposobnosti in spretnosti (vem, kaj znam in kaj zmorem).                                               | 1<br>(0,7%)        | 3<br>(2,2 %)     | 16<br>(11,6 %)    | 67<br>(48,6 %)      | 51<br>(37 %)       | 4,19           | 0,78           |
| Učinkovito postavljanje ciljev je sposobnost in veščina, ki jo lahko razvijemo in nas le redko poišče sama od sebe. | 1<br>(0,7 %)       | 5<br>(3,6 %)     | 25<br>(1,1 8%)    | 58<br>(42 %)        | 49<br>(35,5 %)     | 4,08           | 0,86           |
| Poznam svoje lastne omejitve na poti do kariernega cilja.                                                           | 1<br>(0,7%)        | 2<br>(1,4%)      | 35<br>(25,4 %)    | 68<br>(49,3 %)      | 32<br>(23,2 %)     | 3,93           | 0,86           |
| Vem, kaj me zanima (kaj si želim).                                                                                  | 2<br>(1,4 %)       | 6<br>(4,3 %)     | 30<br>(21,7 %)    | 46<br>(33,3 %)      | 54<br>(39,1 %)     | 4,04           | 0,96           |
| Vem, kje lahko poiščem pomoč pri načrtovanju svoje kariere.                                                         | 10<br>(7,2 %)      | 16<br>(11,6 %)   | 35<br>(25,4 %)    | 51<br>(37 %)        | 26<br>(18,8 %)     | 3,49           | 1,14           |
| Vem, kje (na katerem področju) imam najboljše možnosti za zaposlitev.                                               | 3<br>(2,2 %)       | 18<br>(13 %)     | 29<br>(21 %)      | 55<br>(39,9 %)      | 33<br>(23,9 %)     | 3,70           | 1,04           |
| Sam prevzemam odgovornost za svojo kariero.                                                                         | 2<br>(1,4 %)       | 1<br>(0,7 %)     | 19<br>(13,8 %)    | 40<br>(29%)         | 76<br>(55,1 %)     | 4,36           | 0,85           |
| Počutim se nesigurnega glede prihodnosti.                                                                           | 26<br>(18,8 %)     | 35<br>(25,4 %)   | 33<br>(23,9 %)    | 28<br>(20,3%)       | 16<br>(11,6%)      | 2,80           | 1,28           |

Kot je razvidno iz tabele 1, respondenti navajajo, da sami prevzemajo odgovornost za svojo kariero ( $\bar{x} = 4,36$ ;  $\sigma = 0,85$ ), pa tudi, da jim je zelo pomembno poznavanje sebe in svojih kariernih možnosti ( $\bar{x} = 4,39$ ;  $\sigma = 0,75$ ), poznajo svoje sposobnosti in spretnosti ( $\bar{x} = 4,19$ ;  $\sigma = 0,78$ ). Respondenti navajajo še, da je učinkovito postavljanje ciljev

veščina, ki jo lahko razvijemo ( $\bar{x}=4,08$ ;  $\sigma=0,86$ ), pri tem pa je zaznana že nekoliko višja raven negotovosti pri načrtovanju lastnih kariernih ciljev ( $\bar{x}=3,86$ ;  $\sigma=0,89$ ) in začrtani karierni poti ( $\bar{x}=3,69$ ;  $\sigma=0,96$ ). Nekoliko slabše ocenjujejo svojo zmožnost poiskati pomoč pri načrtovanju svoje kariere (3,5) pa tudi faktorja negotovosti glede prihodnosti ne gre zanemariti (2,8).

Čeprav jih večina navaja, da ima začrtano karierno pot, ki jo tudi uspešno realizira, pa tudi, da načrtujejo svoje karierne cilje, nam podatki razkrijejo, da pri več kot polovici študentov načrtovanje kariere poti poteka le v mislih (54 %), slaba tretjina ima pripravljene karierne načrte (31 %), ki si ga pripravi sama; od tega je le pet respondentov navedlo, da so pri pripravi kariernega načrta uporabili storitve kariernih svetovalcev (na fakulteti, ZRZZ, drugod). Le 10 % anketiranih študentov namerava karierni načrt še pripraviti. Zasledimo posameznike, ki menijo, da je v teh turbulentnih časih še vedno prostor za pristop k življenju »bo, kar bo«. Četrtna respondentov o kariernih ciljih le razmišlja, več kot polovica (55 %) pa načrtuje karierne cilje za obdobje petih let; manjši delež načrtuje kariero dolgoročno za obdobje desetih let.

Za namen ugotavljanja morebitnih razlik med podskupinama vzorca glede na spol in način študija smo oblikovali novo spremenljivko, poimenovano »načrtovanje kariere«, ki združuje predstavljene postavke v tabeli 1. S pomočjo izračuna t-testa smo preverili, v kolikšni meri se pojavljajo razlike v aritmetičnih sredinah glede na spol.

**Tabela 2**

*Primerjava aritmetičnih sredin in izračun t-testa neodvisnih vzorcev za spremenljivko načrtovanje kariere glede na spol*

| Načrtovanje kariere_spol | Spol | N   |         | Std. deviation | Std. Error Mean |
|--------------------------|------|-----|---------|----------------|-----------------|
|                          | 1    | 31  | 45,2581 | 5,58550        | 1,00319         |
|                          | 2    | 107 | 46,9626 | 6,46460        | 0,62496         |

|                          |                                   | Levene Test enakosti varianc |            | t-test neodvisnih vzorcev |                    |            |                   |                           | 95% interval zaupanja za razliko |              |
|--------------------------|-----------------------------------|------------------------------|------------|---------------------------|--------------------|------------|-------------------|---------------------------|----------------------------------|--------------|
|                          |                                   | F                            | p-vrednost | t                         | Stopinje prostosti | p-vrednost | Povprečna razlika | Standardna napaka razlike | Spodnja mej                      | Zgornja meja |
| Načrtovanje kariere_spol | Predpostavljene enake variance    | 0,674                        | 0,413      | -1,330                    | 136                | 0,186      | -1,70455          | 1,28119                   | -4,23819                         | 0,82908      |
|                          | Predpostavljene različne variance |                              |            | -1,442                    | 55,441             | 0,155      | -1,70455          | 1,18193                   | -4,07276                         | 0,66366      |

Ob upoštevanju predpostavke o homogenosti variance ( $F=0,674$ ;  $p=0,413$ ) za načrtovanje kariere je t-test za neodvisne vzorce (tabela 2) pokazal, da se razumevanje odnosa študentov do načrtovanja kariere statistično značilno ne razlikuje ( $t=-1,330$ ;  $g=136$ ;  $p=0,186$ ). Tudi v vzorcu je razlika v aritmetični sredini majhna; študentke sicer ocenjujejo svoj odnos do načrtovanja kariere nekoliko višje  $\bar{x}=46,96$ ;  $\sigma=6,46$ ) kot študentje ( $\bar{x}=45,26$ ;  $\sigma=5,58$ ).

S pomočjo izračuna t-testa smo preverili, v kolikšni meri se pojavljajo razlike v aritmetičnih sredinah glede na način študija.

**Tabela 3**

*Primerjava aritmetičnih sredin in izračun t-testa neodvisnih vzorcev za spremenljivko načrtovanje kariere glede na način študija*

|                                   | Spol | N  |         | Std. deviation | Std. Error Mean |
|-----------------------------------|------|----|---------|----------------|-----------------|
| Načrtovanje kariere_način študija | 1    | 77 | 45,5974 | 6,969468       | 0,79370         |
|                                   | 2    | 61 | 47,8197 | 5,13325        | 0,65725         |

|                                   |                                   | Levene Test enakosti varianc |            | t-test neodvisnih vzorcev |                    |            |                   |                           | 95% interval zaupanja za razliko |              |
|-----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|------------|---------------------------|--------------------|------------|-------------------|---------------------------|----------------------------------|--------------|
|                                   |                                   | F                            | p-vrednost | t                         | Stopinje prostosti | p-vrednost | Povprečna razlika | Standardna napaka razlike | Spodnja meja                     | Zgornja meja |
| Načrtovanje kariere_način študija | Predpostavljene enake variance    | 2,701                        | 0,103      | -2,083                    | 136                | 0,039      | 2,22227           | 1,06675                   | -4,23819                         | -0,11270     |
|                                   | Predpostavljene različne variance |                              |            | -2,156                    | 135,350            | 0,033      | -2,22227          | 1,03050                   | -4,26023                         | -,018431     |

Ob upoštevanju predpostavke o homogenosti variance ( $F = 2,701$ ;  $p = 0,103$ ) za načrtovanje kariere je t-test za neodvisne vzorce (tabela 3) pokazal, da se odnos rednih in izrednih študentov do načrtovanja kariere statistično značilno razlikuje ( $t = -1,330$ ;  $g = 136$ ;  $p = 0,039$ ). V vzorcu je razlika v aritmetični sredini sicer majhna; redni študentje ocenjujejo svoj odnos do načrtovanja kariere nekoliko nižje ( $\bar{x} = 45,59$ ;  $\sigma = 6,97$ ) kot izredni študentje ( $\bar{x} = 47,82$ ;  $\sigma = 5,13$ ).

Osvetlili smo tudi širše družbene/socialne dejavnike, ki lahko študentom predstavljajo oviro na karierni poti.

Podatki kažejo (tabela 4), da so najmočnejše izpostavljeni dejavniki, ki pomembno vplivajo na študij in karierno pot, povezani s tesnimi medosebnimi odnosi, v katere so anketiranci vpeti. Respondenti poudarijo podporo partnerja ( $\bar{x} = 4,07$ ;  $\sigma = 1,13$ ) in lastne družine ( $\bar{x} = 4,07$ ;  $\sigma = 1,20$ ) ter usklajevanje zahtev študija, dela, družine in konjičkov ( $\bar{x} = 4,07$ ;  $\sigma = 1,03$ ) kot ključne dejavnike. Zelo močno vpliva tudi finančni položaj študenta ( $\bar{x} = 4,04$ ;  $\sigma = 0,98$ ). Zanimariti ne smemo tudi prispevka dejavnikov, kot so: podpora in spodbuda staršev, podpora izobraževalne ustanove med študijem, zdravstveno stanje, ki jih respondenti navajajo kot dejavnike, ki lahko srednje močno vplivajo na njihove karijerne poti. Še najmanj jih ovirajo dejavniki, kot so: kulturno okolje, iz katerega izhajajo, prisotnost nasilja ali alkoholizma v njihovem socialnem okolju, mnenje drugih in občutek drugačnosti od drugih, vendar moramo tudi te dejavnike vzeti v razmislek.

**Tabela 4***Družbeni/socialni dejavniki, kot prepoznane ovire na karierni poti*

| Trditev                                                                      | f, f (%)                                                         |                                                               |                                                               |                                                            |                                                                | Pov-<br>pre-<br>čje | Std.<br>od-<br>klon |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|
|                                                                              | 1 - nika-<br>kor ne<br>vpliva na<br>študij in<br>karierno<br>pot | 2 - zelo<br>malo<br>vpliva na<br>študij in<br>karierno<br>pot | 3 - sre-<br>dnje<br>vpliva na<br>študij in<br>karierno<br>pot | 4 - moč-<br>no vpliva<br>na študij<br>in karier-<br>no pot | 5 - zelo<br>močno<br>vpliva na<br>študij in<br>karierno<br>pot |                     |                     |
| Podpora in spodbuda staršev pri študiju.                                     | 6<br>(4,3 %)                                                     | 8<br>(5,8 %)                                                  | 25<br>(18,1 %)                                                | 44<br>(31,9 %)                                             | 55<br>(39,9 %)                                                 | 3,97                | 1,10                |
| Podpora in spodbuda partnerja pri študiju.                                   | 7<br>(5,1 %)                                                     | 6<br>(4,3 %)                                                  | 23<br>(16,7 %)                                                | 37<br>(26,8 %)                                             | 65<br>(47,1 %)                                                 | 4,07                | 1,13                |
| Podpora in spodbuda prijateljev pri študiju.                                 | 6<br>(4,3 %)                                                     | 19<br>(13,8)                                                  | 40<br>(29 %)                                                  | 37<br>(26,8 %)                                             | 36<br>(26,1 %)                                                 | 3,57                | 1,15                |
| Podpora izobraževalne institucije tekom študija.                             | 3<br>(2,2 %)                                                     | 11<br>(8,0 %)                                                 | 39<br>(28,3 %)                                                | 41<br>(29,7 %)                                             | 44<br>(31,9 %)                                                 | 3,81                | 1,04                |
| Podpora lastne družine in otrok pri študiju.                                 | 12<br>(8,7 %)                                                    | 3<br>(2,2 %)                                                  | 13<br>(9,4 %)                                                 | 45<br>(32,6 %)                                             | 65<br>(47,1 %)                                                 | 4,07                | 1,20                |
| Moj finančni položaj/stanje.                                                 | 2<br>(1,4 %)                                                     | 7<br>(5,1 %)                                                  | 31<br>(22,5 %)                                                | 42<br>(30,4%)                                              | 56<br>(40,6 %)                                                 | 4,04                | 0,98                |
| Razdalja med krajem bivanja in izobraževalno institucijo.                    | 7<br>(5,1 %)                                                     | 16<br>(11,6 %)                                                | 35<br>(25,4 %)                                                | 41<br>(29,7 %)                                             | 39<br>(28,3 %)                                                 | 3,64                | 1,16                |
| Moje zdravstveno stanje.                                                     | 8<br>(5,8 %)                                                     | 12<br>(8,7 %)                                                 | 27<br>(19,6 %)                                                | 32<br>(23,2 %)                                             | 59<br>(42,8 %)                                                 | 3,88                | 1,22                |
| Moje kulturno okolje (vrednote, vera ...).                                   | 33<br>(23,9 %)                                                   | 24<br>(17,4 %)                                                | 44<br>(31,9 %)                                                | 18<br>(13 %)                                               | 19<br>(13,8 %)                                                 | 2,75                | 1,33                |
| Usklajevanje zahtev študija, dela, družine in hobijev.                       | 2<br>(1,4 %)                                                     | 11<br>(8 %)                                                   | 23<br>(16,7 %)                                                | 42<br>(30,4 %)                                             | 60<br>(43,5 %)                                                 | 4,07                | 1,03                |
| Prisotnost nasilja (verbalno, fizično, psihično) v mojem socialnem okolju. * | 46<br>(33,3 %)                                                   | 14<br>(10,1 %)                                                | 2<br>(15,9%)                                                  | 18<br>(13 %)                                               | 36<br>(26,1 %)                                                 | 2,83                | 1,68                |
| Prisotnost alkoholizma v mojem socialnem okolju.                             | 62<br>(44,9 %)                                                   | 17<br>(12,3 %)                                                | 17<br>(12,3 %)                                                | 15<br>(10,9 %)                                             | 27<br>(19,6 %)                                                 | 2,48                | 1,60                |
| Občutek, da sem "drugačen" od drugih.                                        | 38<br>(27,5 %)                                                   | 27<br>(19,6 %)                                                | 32<br>(23,2 %)                                                | 16<br>(11,6 %)                                             | 25<br>(18,1 %)                                                 | 2,73                | 1,44                |
| Mnenje drugih.                                                               | 37<br>(26,8 %)                                                   | 31<br>(22,5 %)                                                | 43<br>(31,2 %)                                                | 14<br>(10,1 %)                                             | 13<br>(9,4 %)                                                  | 2,53                | 1,25                |
| Moja spolna usmerjenost.                                                     | 98<br>(71 %)                                                     | 16<br>(11,6 %)                                                | 15<br>(10,9 %)                                                | 4<br>(2,9 %)                                               | 5<br>(3,6 %)                                                   | 1,57                | 1,04                |

Opomba: \*N = 136

Za namen ugotavljanja morebitnih razlik med podskupinama vzorca glede na spol in način študija smo oblikovali novo spremenljivko, poimenovano »družbeni/socialni dejavniki«, ki združuje predstavljene postavke v tabeli 4. S pomočjo izračuna t-testa smo preverili, v kolikšni meri se pojavljajo razlike v aritmetičnih sredinah glede na spol in način študija.

**Tabela 5**

*Primerjava aritmetičnih sredin in izračun t-testa neodvisnih vzorcev za spremenljivko družbeni/socialni dejavniki glede na spol*

| Družbeni/socialni dejavniki_spol |  | Spol | N   |  |  |  | Std. deviation | Std. Error Mean |
|----------------------------------|--|------|-----|--|--|--|----------------|-----------------|
|                                  |  | 1    | 31  |  |  |  | 50,0645        | 12,30430        |
|                                  |  | 2    | 107 |  |  |  | 49,9813        | 10,72291        |
|                                  |  |      |     |  |  |  |                | 1,03662         |

  

|                                  |                                   | Levene Test enakosti varianc |            | t-test neodvisnih vzorcev |                    |            |                   |                           | 95% interval zaupanja za razliko |              |
|----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|------------|---------------------------|--------------------|------------|-------------------|---------------------------|----------------------------------|--------------|
|                                  |                                   | F                            | p-vrednost | t                         | Stopinje prostosti | p-vrednost | Povprečna razlika | Standardna napaka razlike | Spodnja meja                     | Zgornja meja |
| Družbeni/socialni dejavniki_spol | Predpostavljene enake variance    | 0,958                        | 0,329      | 0,037                     | 136                | 0,971      | -1,70455          | 1,28119                   | -4,23819                         | 0,82908      |
|                                  | Predpostavljene različne variance |                              |            | -1,442                    | 55,441             | 0,973      | -1,70455          | 1,18193                   | -4,07276                         | 0,66366      |

Ob upoštevanju predpostavke o homogenosti variance ( $F = 0,958$ ;  $p = 0,329$ ) za načrtovanje kariere je t-test za neodvisne vzorce (tabela 5) pokazal, da se razumevanja družbenih/socialnih dejavnikov kot prepoznanih ovir na karierni poti študentov statistično značilno ne razlikuje ( $t = -0,037$ ;  $g = 136$ ;  $p = 0,971$ ). Tudi v vzorcu je razlika v aritmetični sredini majhna; pri tem študentje socialne in družbene ovire na karierni poti ocenjujejo nekoliko višje ( $\bar{x} = 50,06$ ;  $\sigma = 12,30$ ) kot študentke ( $\bar{x} = 49,98$ ;  $\sigma = 10,72$ ).

**Tabela 6**

*Primerjava aritmetičnih sredin in izračun t-testa neodvisnih vzorcev za spremenljivko družbeni/socialni dejavniki glede na način študija*

| Družbeni/socialni dejavniki_način študija |  | Spol | N  |  |  |  | Std. deviation | Std. Error Mean |
|-------------------------------------------|--|------|----|--|--|--|----------------|-----------------|
|                                           |  | 1    | 77 |  |  |  | 50,2727        | 11,33072        |
|                                           |  | 2    | 61 |  |  |  | 49,6557        | 10,77015        |
|                                           |  |      |    |  |  |  |                | 1,37898         |

|                                           |                                   | Levene Test enakosti varianc |            | t-test neodvisnih vzorcev |                    |            |                   |                           | 95% interval zaupanja za razliko |              |
|-------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|------------|---------------------------|--------------------|------------|-------------------|---------------------------|----------------------------------|--------------|
|                                           |                                   | F                            | p-vrednost | t                         | Stopinje prostosti | p-vrednost | Povprečna razlika | Standardna napaka razlike | Spodnja meja                     | Zgornja meja |
| Družbeni/socialni dejavniki_način študija | Predpostavljene enake variance    | 1,034                        | 0,311      | 0,325                     | 136                | 0,746      | -0,61699          | 1,90038                   | -3,14112                         | 4,37510      |
|                                           | Predpostavljene različne variance |                              |            | 0,327                     | 131,520            | 0,744      | -0,61699          | 1,88916                   | -3,12008                         | 4,35406      |

Ob upoštevanju predpostavke o homogenosti variance ( $F = 1,034$ ;  $p = 0,311$ ) za načrtovanje kariere je t-test za neodvisne vzorce (tabela 6) pokazal, da se razumevanja družbenih/socialnih dejavnikov kot prepoznanih ovir na karierni poti študentov glede na način študija statistično značilno ne razlikuje ( $t = -0,325$ ;  $g = 136$ ;  $p = 0,746$ ). Tudi v vzorcu je razlika v aritmetični sredini majhna; pri tem študentke socialne in družbene ovire na karierni poti ocenjujejo nekoliko višje ( $\bar{x} = 50,27$ ;  $\sigma = 11,33$ ) kot študentje ( $\bar{x} = 49,66$ ;  $\sigma = 10,77$ ).

V obzir smo zajeli tudi potencialne psihološke dejavnike, ki lahko študentom predstavljajo oviro na karierni poti. Rezultate razkriva tabela 7.

**Tabela 7**

*Potencialni psihološki dejavniki kot prepoznane ovire na karierni poti*

| Trditve                                | f, f (%)                                                 |                                                    |                                                       |                                                     |                                                          | Povpre-<br>čje | Std.<br>od-<br>klon |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------|---------------------|
|                                        | 1 – nikakor<br>ne vpliva<br>na študij in<br>karierno pot | 2 - malo<br>vpliva na<br>študij in<br>karierno pot | 3 – srednje<br>vpliva na<br>študij in<br>karierno pot | 4 - močno<br>vpliva na<br>študij in<br>karierno pot | 5 – zelo<br>močno vpliva<br>na študij in<br>karierno pot |                |                     |
| Podoba o samem sebi.                   | 9<br>(6,5 %)                                             | 15<br>(10,9 %)                                     | 28<br>(20,3 %)                                        | 44<br>(31,9 %)                                      | 42<br>(30,%)                                             | 3,69           | 1,20                |
| Spoznavanje sebe, razmišljanje o sebi. | 6<br>(4,3 %)                                             | 12<br>(8,7 %)                                      | 32<br>(23,2 %)                                        | 49<br>(35,5 %)                                      | 39<br>(28,3 %)                                           | 3,75           | 1,09                |
| Samozavest.                            | 2<br>(1,4 %)                                             | 7<br>(5,1 %)                                       | 25<br>(18,1 %)                                        | 40<br>(29 %)                                        | 64<br>(46,4 %)                                           | 4,14           | 0,98                |
| Čustvena stabilnost/stanje, počutje.   | 6<br>(4,30%)                                             | 9<br>(6,5 %)                                       | 21<br>(15,2 %)                                        | 39<br>(28,1 %)                                      | 63<br>(45,7 %)                                           | 4,04           | 1,13                |
| Motivacija za učenje.                  | 1<br>(0,7 %)                                             | 8<br>(5,8 %)                                       | 15<br>(10,9 %)                                        | 38<br>(27,5 %)                                      | 76<br>(55,1%)                                            | 4,30           | 0,93                |
| Moje učne navade.                      | 2<br>(1,4 %)                                             | 4<br>(2,9 %)                                       | 22<br>(15,9 %)                                        | 50<br>(36,2 %)                                      | 60<br>(43,5 %)                                           | 4,17           | 0,90                |
| Moja sposobnost odločanja.             | 4<br>(2,9 %)                                             | 4<br>(2,9 %)                                       | 22<br>(15,9 %)                                        | 50<br>(36,2 %)                                      | 60<br>(43,5 %)                                           | 4,12           | 0,99                |
| Moji interesi.                         | 3<br>(2,2 %)                                             | 11<br>(8 %)                                        | 21<br>(15,2 %)                                        | 45<br>(32,6 %)                                      | 58<br>(42 %)                                             | 4,04           | 1,04                |
| Strah pred izpiti.                     | 12<br>(8,7 %)                                            | 15<br>(10,9 %)                                     | 31<br>(22,5 %)                                        | 41<br>(29,7 %)                                      | 39<br>(28,3 %)                                           | 3,58           | 1,25                |
| Anksioznost.                           | 22<br>(15,9 %)                                           | 22<br>(15,9 %)                                     | 25<br>(18,1 %)                                        | 29<br>(21 %)                                        | 40<br>(29 %)                                             | 3,31           | 1,44                |
| Depresija.                             | 40<br>(29 %)                                             | 18<br>(13 %)                                       | 15<br>(10,9 %)                                        | 25<br>(18,1 %)                                      | 40<br>(29 %)                                             | 3,05           | 1,63                |
| Pretirana zaskrbljenost.               | 15<br>(10,9 %)                                           | 19<br>(13,8 %)                                     | 24<br>(17,4 %)                                        | 29<br>(21 %)                                        | 51<br>(37 %)                                             | 3,59           | 1,37                |
| Pomanjkanje časa.                      | 7<br>(5,1 %)                                             | 8<br>(5,8 %)                                       | 32<br>(23,2 %)                                        | 36<br>(26,1 %)                                      | 54<br>(39,1 %)                                           | 3,86           | 1,22                |
| Pomanjkanje izkušenj.                  | 10<br>(7,2 %)                                            | 15<br>(10,9 %)                                     | 46<br>(33,3 %)                                        | 33<br>(23,9 %)                                      | 34<br>(24,6 %)                                           | 3,48           | 1,18                |
| Pomanjkanje znanja.                    | 13<br>(9,4 %)                                            | 11<br>(8 %)                                        | 44<br>(31,9 %)                                        | 30<br>(21,7 %)                                      | 40<br>(29 %)                                             | 3,53           | 1,25                |
| Zadovoljstvo z življenjem nasploh.     | 15<br>(10,9 %)                                           | 7<br>(5,1 %)                                       | 30<br>(21,7 %)                                        | 43<br>(31,2 %)                                      | 43<br>(31,2 %)                                           | 3,67           | 1,27                |

| Trditev                                                                    | f, f (%)                                                 |                                                    |                                                       |                                                     |                                                          | Povpre-<br>čje | Std.<br>od-<br>klon |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------|---------------------|
|                                                                            | 1 – nikakor<br>ne vpliva<br>na študij in<br>karierno pot | 2 - malo<br>vpliva na<br>študij in<br>karierno pot | 3 – srednje<br>vpliva na<br>študij in<br>karierno pot | 4 - močno<br>vpliva na<br>študij in<br>karierno pot | 5 – zelo<br>močno vpliva<br>na študij in<br>karierno pot |                |                     |
| Moja sposobnost reševa-<br>nja konfliktov.                                 | 10<br>(7,3 %)                                            | 12<br>(8,7%)                                       | 38<br>(27,5 %)                                        | 41<br>(29,7 %)                                      | 37<br>(26,8 %)                                           | 3,60           | 1,181               |
| Občutek, da imam v svo-<br>jem okolju ljudi, na katere<br>se lahko obrnem. | 6<br>(4,3 %)                                             | 6<br>(4,3 %)                                       | 22<br>(15,9 %)                                        | 48<br>(34,8 %)                                      | 56<br>(40,6 %)                                           | 4,03           | 1,07                |
| Občutek, da nimam vpliva<br>na svoje življenje.                            | 26<br>(18,8 %)                                           | 23<br>(16,7 %)                                     | 30<br>(21,7 %)                                        | 23<br>(16,7 %)                                      | 36<br>(26,1 %)                                           | 3,14           | 1,46                |

Ugotavljamo, da so respondenti prav vse navedene dejavnike ocenili kot pomembne in da se zavedajo njihovega vpliva na kariero. Študentje navajajo, da so ključni dejavniki, ki vplivajo na njihovo študijsko in karierno pot, motivacija za učenje ( $\bar{x}=4,30$ ;  $\sigma=0,93$ ), učne navade ( $\bar{x}=4,17$ ;  $\sigma=0,90$ ), samozavest ( $\bar{x}=4,14$ ;  $\sigma=0,98$ ), sposobnost odločanja ( $\bar{x}=4,12$ ;  $\sigma=0,99$ ), čustvena stabilnost ( $\bar{x}=4,04$ ;  $\sigma=1,13$ ), interesi ( $\bar{x}=4,04$ ;  $\sigma=1,04$ ) in občutek, da imajo v svojem okolju ljudi, na katere se lahko obrnejo ( $\bar{x}=4,03$ ;  $\sigma=1,07$ ). Srednje močen vpliv imajo lahko tudi pomanjkanje časa, pretirana zaskrbljenost, spoznavanje sebe, sposobnost reševanja težav in konfliktov, pomanjkanje izkušenj, pomanjkanje znanje, strah pred izpiti, anksioznost idr.

Tudi ob prepoznavanju psiholoških dejavnikov kot ovire na karierni poti smo za spremenljivki spol in način študija preverili morebitni razliki med vzorcema.

### Tabela 8

*Primerjava aritmetičnih sredin in izračun t-testa neodvisnih vzorcev za spremenljivko psihološki dejavniki glede na spol*

| Psihološki dejavniki_spol |  | Spol | N   |         | Std. deviation | Std. Error Mean |
|---------------------------|--|------|-----|---------|----------------|-----------------|
|                           |  | 1    | 31  | 49,0000 | 15,80928       | 2,83943         |
|                           |  | 2    | 107 | 54,3178 | 10,19859       | 0,98594         |

  

|                                        |                                                   | Levene Test enako-<br>sti varianc |                 | t-test neodvisnih vzorcev |                       |                     |                      |                                      | 95% interval zaupanja<br>za razliko |                 |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------|---------------------------|-----------------------|---------------------|----------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|-----------------|
|                                        |                                                   | F                                 | p-vred-<br>nost | t                         | Stopinje<br>prostosti | p-<br>vred-<br>nost | Povprečna<br>razlika | Stan-<br>dardna<br>napaka<br>razlike | Spodnja<br>meja                     | Zgornja<br>meja |
| Psiho-<br>loški<br>dejavni-<br>ki_spol | Pred-<br>postavljene<br>enake<br>variance         | 13,207                            | < 0,001         | -2,234                    | 136                   | 0,027               | -0,5,31776           | 2,38043                              | -10,02520                           | -0,61031        |
|                                        | Pred-<br>postav-<br>ljene<br>različne<br>variance |                                   |                 | -1,769                    | 37,516                | 0,085               | -5,31776             | 3,00573                              | -11,40513                           | 0,76961         |

Ob upoštevanju predpostavke o homogenosti variance ( $F = 13,207$ ;  $p < 0,001$ ) za spremenljivko psihološki dejavniki je t-test za neodvisne vzorce (tabela 8) pokazal, da se razumevanja psiholoških dejavnikov kot prepoznanih ovir na karierni poti štu-

dentov statistično značilno razlikuje ( $t = -2,234$ ;  $g = 136$ ;  $p = 0,027$ ). Tudi v vzorcu je razlika v aritmetični sredini opazna, pri čemer študentje ocenjujejo psihološke dejavnike kot potencialne ovire na karierni poti nekoliko nižje ( $\bar{x} = 49,00$ ;  $\sigma = 15,81$ ) kot študentke ( $\bar{x} = 54,32$ ;  $\sigma = 10,20$ ).

**Tabela 9**

*Primerjava aritmetičnih sredin in izračun t-testa neodvisnih vzorcev za spremenljivko psihološki dejavniki glede na način študija*

|                                     | Spol | N  |         | Std. deviation | Std. Error Mean |
|-------------------------------------|------|----|---------|----------------|-----------------|
| Psihološki dejavniki _način študija | 1    | 77 | 54,4416 | 11,62630       | 1,32494         |
|                                     | 2    | 61 | 51,4590 | 11,99107       | 1,53530         |

|                                     |                                   | Levene Test enakosti varianc |            | t-test neodvisnih vzorcev |                    |            |                   |                           | 95% interval zaupanja za razliko |              |
|-------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|------------|---------------------------|--------------------|------------|-------------------|---------------------------|----------------------------------|--------------|
|                                     |                                   | F                            | p-vrednost | t                         | Stopinje prostosti | p-vrednost | Povprečna razlika | Standardna napaka razlike | Spodnja meja                     | Zgornja meja |
| Psihološki dejavniki _način študija | Predpostavljene enake variance    | 0,033                        | ,856       | 1,476                     | 136                | 0,142      | 2,98254           | 2,02066                   | -1,01343                         | 6,97851      |
|                                     | Predpostavljene različne variance |                              |            | 1,471                     | 127,026            | 0,144      | 2,98254           | 2,02796                   | -1,03041                         | 6,99550      |

Ob upoštevanju predpostavke o homogenosti variance ( $F = 0,033$ ;  $p = 0,856$ ) je t-test za neodvisne vzorce (tabela 9) pokazal, da se razumevanje psiholoških dejavnikov kot prepoznanih ovir na karierni poti študentov statistično značilno ne razlikuje glede na način študija ( $t = 1,476$ ;  $g = 136$ ;  $p = 0,142$ ). Tudi v vzorcu je razlika v aritmetični sredini majhna; pri tem redni študentje psihološke ovire na karierni poti ocenjujejo nekoliko višje ( $\bar{x} = 54,44$ ;  $\sigma = 11,62$ ) kot izredni študentje ( $\bar{x} = 51,46$ ;  $\sigma = 11,99$ ).

Upoštevanje vplivanja dejavnikov v okviru delovanja kariernega centra in ponudbe storitev, ki bodo opolnomočile posameznika za suveren vstop na trg dela, je nujno. Zato smo preverili, v kolikšni meri bi študente zanimala vsebina delavnic, ki bi jim omogočale razvoj in krepitev mehkih veščin in kompetenc, s katerimi bi lažje premagovali prepoznane ovire na karierni poti.

Navedli smo vsebine, ki jih karierni center že izvaja, pa tudi vsebine, za katere ocenjujemo, da jih moramo vključiti v širitev programa aktivnosti. Ugotavljamo, da študentje izkazujejo srednje močen interes za navedene pakete vsebin. Najvišji je interes za vsebine, ki lajšajo prehod na trg dela in so del stalne ponudbe kariernega centra, enako pomembno pa so ocenjene vsebine za krepitev finančne pismenosti, ki pa še niso del storitev. Poleg navedenih predlagajo še vsebine, kot so: kako se spopasti s tremo, kako se spoprijemati z odgovornostjo ob zaposlitvi, kako voditi projekte in iskanje možnosti sodelovanja na projektih tehnične stroke (Tabela 10).

**Tabela 10***Potencialna ponudba vsebin kariernega centra\**

| Podvprašanja                                                         | f, f (%)                       |                             |                             |                                  |                          | Pov-<br>pre-<br>čje | Std.<br>od-<br>klon |
|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------------|--------------------------|---------------------|---------------------|
|                                                                      | 1-<br>sploh<br>me ne<br>zanima | 2 - redko<br>me zani-<br>ma | 3 - del-<br>no me<br>zanima | 4 - po-<br>gosto<br>me<br>zanima | 5 -<br>zelo me<br>zanima |                     |                     |
| Paket vsebin za krepitev komu-<br>nikacijskih veščin.                | 10<br>(7,2 %)                  | 20<br>(14,5 %)              | 55<br>(39,9 %)              | 20<br>(14,5 %)                   | 32<br>(23,2 %)           | 3,28                | 1,31                |
| Paket vsebin za iskanje zaposli-<br>tve (CV, zaposlitveni razgovor). | 9<br>(6,5 %)                   | 19<br>(13,8 %)              | 37<br>(26,8 %)              | 34<br>(24,6 %)                   | 38<br>(27,5 %)           | 3,49                | 1,34                |
| Paket vsebin za (pre)poznavanje<br>svojih lastnosti.                 | 6<br>(4,3 %)                   | 27<br>(19,6 %)              | 39<br>(28,3 %)              | 32<br>(23,2 %)                   | 33<br>(23,9 %)           | 3,38                | 1,29                |
| Paket vsebin za krepitev mojih<br>učnih strategij.                   | 11<br>(8 %)                    | 26<br>(18,8%)               | 49<br>(35,5 %)              | 26<br>(18,8 %)                   | 25<br>(18,1 %)           | 3,16                | 1,29                |
| Paket vsebin za prepoznavanje<br>in lajšanje čustvenih stisk.        | 13<br>(9,4 %)                  | 25<br>(18,1 %)              | 47<br>(34,1 %)              | 25<br>(18,1 %)                   | 27<br>(19,6 %)           | 3,16                | 1,33                |
| Paket vsebin za krepitev finančne<br>pismenosti.                     | 10<br>(7,2 %)                  | 18<br>(13 %)                | 43<br>(31,2 %)              | 26<br>(18,8 %)                   | 40<br>(29 %)             | 3,45                | 1,35                |
| Paket vsebin za krepitev digi-<br>talnih kompetenc.                  | 12<br>(8,7 %)                  | 23<br>(16,7 %)              | 47<br>(34,1 %)              | 28<br>(20,3 %)                   | 27<br>(19,6 %)           | 3,21                | 1,31                |
| Paket vsebin za krepitev zele-<br>nih kompetenc                      | 20<br>(14,5 %)                 | 25<br>(18,1 %)              | 58<br>(42 %)                | 17<br>(12,3 %)                   | 17<br>(12,3%)            | 2,86                | 1,28                |
| Obisk podjetij.                                                      | 19<br>(13,8 %)                 | 28<br>(20,3 %)              | 39<br>(28,3 %)              | 24<br>(17,4 %)                   | 27<br>(19,6 %)           | 3,04                | 1,41                |
| Obisk diplomantov z uspešno<br>karierno zgodbo .                     | 18<br>(13 %)                   | 26<br>(18,8 %)              | 42<br>(30,4 %)              | 24<br>(17,4 %)                   | 27<br>(19,6 %)           | 3,07                | 1,39                |

Opomba: \*N = 137

Pričakovali smo izkazan interes na nekoliko višji ravni, vendar pa predvidevamo, da k rezultatu prispevajo tudi ovire, ki jih študentje navajajo kot razlog, zakaj kariernega centra ne obiščejo pogosteje. To so: pomanjkanje časa (79 %), študijske obveznosti (43 %), urnik predavanj in vaj (32 %), nezadostno poznavanje ponudbe storitev kariernega centra (26 %) ali pa nimajo potreb po obisku kariernega centra (25 %).

Pri tem se interes za vsebine kariernega centra statistično ne razlikuje glede na spol ali način študija. Ob upoštevanju predpostavke o homogenosti variance ( $F = 0,216$ ;  $p = 0,643$ ) je t-test za neodvisne vzorec pokazal, da se interes za ponudbo vsebin kariernega centra statistično značilno ne razlikuje glede na spol. Podobno je, ob upoštevanju predpostavke o homogenosti variance, t-test za neodvisne vzorce pokazal, da se interes za ponudbo kariernega centra statistično značilno ne razlikuje glede na način študija.

## 6 Razprava

Postmoderna družba zahteva in pričakuje od mladih, da dokažejo svojo sposobnosti in samostojnost. Na voljo je veliko možnosti izbire, ki po eni strani bogatijo njihovo življenje, po drugi pa predstavljajo past. Zaradi množice ponujenih izbir je na mladih močen storilnostni pritisk, poudarjeno je načrtovanje (kariernega) uspeha. Pri iskanju odgovora na RV 1: V kolikšni meri lahko razumevanje pomena kariere prispeva k izzivom mladih pri načrtovanju kariere poti ugotavljamo, da študentje k načrtovanju kariere pristopajo odgovorno, pri čemer pa še posebej redni študentje potrebujejo vso podporo kariernega centra in preostalih deležnikov pri postavljanju kariernih ciljev in načrtovanju kariere. Izredni študentje se v študijski proces vračajo z mero delovnih izkušenj in zavedanjem, da se morajo v globalnem, raznolikem in v negotovem delovnem okolju stalno učiti, načrtovati svoje karierne cilje ter vztrajno razvijati svojo kariero in kompetence (I-Chan, 2017) ter tako izkazovati lastno odgovornost za kariero. V današnji družbi se pričakuje biti energičen, nenehno aktiven in opravljati več različnih opravil hkrati. Če tega ne zmoreš, si manjvreden, izrinjen. Kombinacija pritiskov, ki vodijo k individualni odgovornosti, na eni ter izkušnja dejanske nemoči in ranljivosti na drugi strani vplivajo na to, da med mladimi naraščajo občutja negotovosti. Zato je ob upoštevanju načela individualizacije krepitev karierne orientacijo za študente z razvojem različnih veščin, ki so potrebne za izpolnjevanje zahtev na trgu dela, kot je sposobnost, da pokažejo prožnosti, ki temelji na zavzetosti za delo, in zavezanosti delodajalcu v spreminjajočih se časih, nujna storitev visokošolskih ustanov.

Izbira poklica je ena največjih dilem in izzivov v življenju vsakega študenta. Vključuje medsebojno delovanje številnih dejavnikov, ki so zapleteno prepleteni. To ni preprosta naloga in vključuje težek proces odločanja. Glede na Bandura idr. (2001) posameznikovo okolje, talenti, spretnosti in akademski uspeh vplivajo na izbiro poklica. Kompleksnost in prepletenost številnih dejavnikov nam na tej ravni raziskovanja ne ponudi enoznačnega odgovora na RV 2: Kateri so najpogostejši dejavniki, ki ovirajo mlade pri sprejemanju kariernih odločitev? Naša študija je pokazala, da študentje navedene družbene/socialne ter psihološke dejavnike v precejšnji meri prepoznavajo kot pomembne in da se zavedajo njihovega vpliva kot potencialne mogoče ovire na karierni poti. Druge sorodne študije socialnih in psiholoških dejavnikov potrjujejo pomen navezanosti na starše, navezanosti na vrstnike in samoučinkovitosti za proces raziskovanja kariere mladih odraslih (Hellman, 2014). Rezultati študije (Kazi Afaq idr., 2016) so pokazali, da na poklicno izbiro študentov vplivajo tudi: stopnja njihovega družbenega sloja, finančni viri, dostopnost in prihodnja zaposljivost. Pri tem je njihova študija poudarila pomen svetovanja študentom in drugih intervencij, ki jim nudijo posodobljeno znanje in informacije, da se pri študentih ustvari zanimanje za prave izbire in razpoložljive možnosti. Dokazano je tudi, da višje stopnje psihološke stiske napovedujejo višje stopnje karierne neodločnosti (Constantine, Flores, 2006). Upoštevanje socialnih/družbenih in psiholoških dejavnikov v karierni orientaciji je nujno in zahteva od svetovalca dodatno ustrezno znanje.

Tudi na vprašanje, katere so specifične potrebe in interesi študentov za obisk storitev kariernega centra (RV 3), nimamo enoznačnega odgovora. Ponudba naj bo raznolika, naj spodbuja k učenju in pridobivanju veščin za samostojno načrtovanje in vodenje lastne kariere, upoštevajoč načelo individualnosti. Podobno kot naša raziskava tudi druge študije ugotavljajo, da je interes za vključevanja v storitve karierne orientacije med študijem manjši od pričakovanega (Jakson, Wilton, 2016; Gallup in Strada; Bradley idr., 2019), zato mora visokošolska ustanova narediti vse, kar je v njeni moči, da omili ovire, zaradi katerih se študentje v manjši meri vključujejo v programe kariernega centra.

Sklenemo, da prevzemanje odgovornosti in karierni menedžment oblikujeta tisto, kar predstavlja diplomanta, pripravljenega za delo. Zelo kakovostna celostna karierna orientacija je nujna za spodbujanje študentov k odkrivanju možnosti za razvoj kariere ter usklajevanju znanja in pričakovanj mladih s potrebami trga dela. Visokošolske ustanove, ki krepijo podporno, varno, odzivno in verodostojno okolje za celostno karierno podporo študentom med študijem, pomembno prispevajo k uspešnemu vstopu študentov na trg dela in doseganju njihovih kariernih ciljev.

Študija ima tudi omejitve; raziskava na majhnem vzorcu študentov visokošolske ustanove ne omogoča posploševanja rezultatov, a kljub temu jasno nakazuje problematiko načrtovanja kariere med študenti, identificirano s pomočjo tujih raziskav. Tema nagovarja raziskovalce k načrtnemu in sistematičnemu spremljanju izzivov karierne orientacije na visokošolskih ustanovah s ciljem prispevati k izboljševanju odzivnosti izobraževalnega sistema za potrebe trga dela.

## **7 Sklep**

Prispevek ponuja celosten pogled na razvoj kariere študentov, ki prikazuje medsebojno povezanost razvoja kariere ter psihološkega in socialnega delovanja v poznem mladostništvu. Celostna podpora mladim je ključnega pomena, saj se ti ukvarjajo z vprašanjem prihodnosti družbi, okolju in lastnim vrednotam. Ni samo izobrazba tista, ki naredi študenta uspešnega na prehodu na trg dela, ampak skrb za njihov osebni in profesionalni razvoj. Univerze in fakultete vedno bolj priznavajo svojo odgovornost za usmerjanje študentov in diplomantov v kariernem razvoju. Za trg dela je pomembno, da se zagotovi nemoten pretok mladih, opremljenih z ustreznim znanjem, veščinami, s strokovnimi in prenosljivimi kompetencami ter z ustreznim pristopom do dela. Obe nem se poraja nujnost, da mladi ozaveštijo nenehno dopolnjevanje in nadgrajevanje svojega znanja ter pridobijo kompetence za vodenje kariere (karierni menedžment) in se pripravijo na vseživljenjsko učenje, zato je storitev visokokakovostne celostne karierne orientacije na visokošolski ustanovi, ki krepí podporno, varno, odzivno in verodostojno okolje za celostno karierno podporo študentom med študijem ter se odziva na potrebe generacije in posameznika, nujna za spodbujanje študentov k odkrivanju možnosti za razvoj kariere, uspešen vstop na trg dela in za doseganje kariernih ciljev.

Mojca Blažič, PhD

## **The Importance of Career Guidance Services in a Higher Education Institution**

*In the context of continued economic uncertainty and highly competitive labor market, strategies to enhance student employability are an important issue for higher education providers around the world. Universities and colleges increasingly recognize their responsibility to guide students and graduates in their career development by developing the various skills needed to meet the labour market demands, such as the ability to demonstrate resilience based on work engagement and commitment to the employer in changing times. At the same time, there is an increasing pressure on higher education to produce graduates who are appropriately skilled and adept at choosing career goals, navigating different employment opportunities and articulating their strengths and abilities, as most careers no longer develop within clear boundaries and are therefore largely unpredictable (Pryor & Bright, 2011).*

*Most students will make several career changes throughout their lives, so it is essential that they are empowered and equipped with an understanding of how to make career decisions. The Inter-Ministerial Guidelines on the Quality of Lifelong Career Guidance (2015) give as a guideline/objective to make individuals more competent in managing their careers, which requires them to have developed a 'competence for managing careers'. The individual should be provided with opportunities to develop career management skills that would enable him/her to successfully manage his/her career path. Integrating career guidance into education systems has been an important strategic objective of the European Union for some years and is one of the key competences of lifelong learning, serving primarily the individual's personal development, as well as economic and social policy objectives. The study by Jakson and Wilton (2016) highlights the need for universities to equip students with the relevant competences for a successful career step for students, as well as (in collaboration with business and the environment) to develop strategies to encourage/engage students in different forms of career self-management already during their studies. University Career Centres represent a link between higher education and business, give students the opportunity to explore career options, understand workplace expectations, hone soft skills such as leadership and communication, and even better understand the added value of the degree they obtain. On the other hand, studies point to the inability of students to make full use of the services of their career centre in their job search (Gallup & Strada survey; Bradley et al., 2019).*

*The aim of the paper is to gather information on the topics of interest for students in order to strengthen and expand the Career Centre's services and to create a supportive, safe, responsive and credible environment that encourages students to explore career development opportunities based on their individual interests and strengths. We have therefore set the following research objectives:*

- *to identify problems in students' career decision-making and understanding of attitudes towards career planning; to highlight the factors that support/influence stu-*

dents' career decision-making;

- and to identify students' specific needs and interests to facilitate the identification of content in an integrated career guidance approach.

We asked the following research questions:

- RQ 1: To what extent can understanding the meaning of careers contribute to young people's career planning challenges?
- RV 2: What are the most common factors that hinder young people in making career decisions?
- RQ 3: What are the specific needs and interests of students to visit the Career Centre services?

The research was based on descriptive quantitative methods. A survey questionnaire was developed as a measurement instrument based on the literature review and other sources. Data collection was carried out in September 2023 using an anonymous online questionnaire published in the EnKlik Survey web application.

The basic population consists of all students enrolled in the study programmes of the member faculties of the University of Novo mesto at all three levels of study during the academic year. 178 students participated in the survey, and the sample consisted of 138 students who duly completed the questionnaire. 77.5% of female students and 22.5% of male students participated, 55.8% of whom are enrolled in full-time study programmes and 44.2% of whom are part-time students. More than half of the students (61.6%) come from UNM FZV, a good quarter (26.1%) from UNM FEI, which is also the largest in terms of enrolment, and a smaller proportion of students (6.5%) come from UNM FPUV and UNM FS (5.8%).

The first set of questions relates to understanding students' attitudes towards career planning and career paths. Respondents indicate that they take responsibility for their own career ( $\bar{x} = 4.36$ ;  $\sigma = 0.85$ ), as well as that knowing themselves and their career options is very important to them ( $\bar{x} = 4.39$ ;  $\sigma = 0.75$ ), they know their abilities and skills. Respondents also indicate that effective goal setting is a skill that can be developed ( $\bar{x} = 4.08$ ;  $\sigma = 0.86$ ), with a slightly higher level of insecurity in planning one's own career goals ( $\bar{x} = 3.86$ ;  $\sigma = 0.89$ ) and career paths ( $\bar{x} = 3.69$ ;  $\sigma = 0.96$ ). They rate their ability to seek help in planning their career slightly lower (3.5), and the factor of not being sure about the future is not to be neglected (2.8).

The data reveal that more than half of the students plan their career path only in their mind (54%), only a third have a career plan (31%) which they prepare themselves, and only 5 respondents indicated that they have used career counsellors to prepare their career plan. The t-test for independent samples shows that there is no statistically significant difference in students' understanding of their attitudes towards career planning by gender ( $t = -1.330$ ,  $g = 136$ ,  $p = 0.186$ ). The t-test for independent samples shows that the attitudes of full-time and part-time students towards career planning are statistically significantly different ( $t = -1.330$ ,  $g = 136$ ,  $p = 0.039$ ).

We have also highlighted the wider social/societal factors that can be a barrier to students' career paths. The data show that the most strongly emphasized factors that

have a significant impact on studies and career paths are related to the close interpersonal relationships in which respondents are involved. Respondents highlight the support of a partner ( $\bar{x}=4.07$ ;  $\sigma=1.13$ ) and their own family ( $\bar{x}=4.07$ ;  $\sigma=1.20$ ), and balancing the demands of study, work, family and hobbies ( $\bar{x}=4.07$ ;  $\sigma=1.03$ ) as key factors. The financial situation of the student is also a very strong factor. The t-test for independent samples showed that students' perceptions of social/societal factors as perceived barriers to career paths by gender and by mode of study do not differ statistically significantly.

We find that respondents rated all psychological factors as important and are aware of their impact on their career. Students indicate that the key factors influencing their study and career path are motivation to learn ( $\bar{x}=4.30$ ;  $\sigma=0.93$ ), study habits ( $\bar{x}=4.17$ ;  $\sigma=0.90$ ), self-confidence ( $\bar{x}=4.14$ ;  $\sigma=0.98$ ), decision-making ability ( $\bar{x}=4.12$ ;  $\sigma=0.99$ ), emotional stability ( $\bar{x}=4.04$ ;  $\sigma=1.13$ ), interests ( $\bar{x}=4.04$ ;  $\sigma=1.04$ ) and feeling that they have people in their environment to turn to ( $\bar{x}=4.03$ ;  $\sigma=1.07$ ). Lack of time, excessive worry, self-knowledge, ability to solve problems and conflicts, lack of experience, lack of knowledge, fear of exams, anxiety, etc. may also have a medium impact. The t-test for independent samples showed that students' perceptions of psychological factors as perceived barriers to their career paths differed statistically significantly ( $t = -2.234$   $g = 136$ ,  $p = 0.027$ ). The t-test for independent samples showed that students' perceptions of psychological factors as perceived barriers to their career paths do not differ statistically significantly according to the mode of study ( $t = 1.476$ ,  $g = 136$ ,  $p = 0.142$ ).

Taking into account the influencing factors in the operation of the career centre and the services offered to empower the individual to enter the labour market with confidence is essential. We therefore examined to what extent students would be interested in the content of workshops that would enable them to develop and strengthen soft skills and competences that would help them to overcome the identified career barriers. We have listed the content that the Career Centre already provides, as well as the content that we feel needs to be included in an expanded programme of activities. We note that students show a medium level of interest in the content packages just mentioned. The highest interest is in content that facilitates the transition to the labour market ( $\bar{x}=3.49$ ;  $\sigma=1.034$ ) and are part of the Career Centre's permanent offer, while content to strengthen financial literacy, which is not yet part of the services, is rated equally important. They also suggest topics such as how to cope with anxiety, how to deal with responsibility in the job, how to manage projects and how to find opportunities to participate in technical projects.

We expected a slightly higher level of interest, but we assume that the barriers students cite as reasons for not visiting the career centre more often also contribute to the results. These are lack of time (79%), study commitments (43%), lecture and tutorial timetables (32%), insufficient knowledge of the services offered by the career centre (26%) or not having the need to visit the career centre (25%).

In answering RQ1: To what extent can understanding the meaning of careers contribute to young people's challenges in career planning, we find that students approach career planning responsibly, and that full-time students in particular need all the

support they can get from the Career Centre and other stakeholders in setting career goals and planning their careers. Part-time students return to the study process with a measure of work experience and the knowledge that they need to continuously learn, plan their career goals and persistently develop their career and competences in a global, diverse and uncertain work environment (I-Chan, 2017), thus demonstrating their own responsibility for their career. Bearing in mind the principle of individualization, strengthening career orientation for students by developing the various skills needed to meet the demands of the labour market, such as the ability to demonstrate flexibility based on commitment to work and commitment to the employer in changing times, is an essential service of higher education institutions.

The complexity and interplay of many factors does not provide us with a clear answer at this level of research to RQ2: What are the most common factors that hinder young people in making career decisions? Our study shows that students to a considerable extent identify these social and psychological factors as important and are aware of their impact as potential obstacles in their career path. Other related studies on social and psychological factors confirm the importance of these factors, too (Hellman, 2014; Kazi Afaq et al, 2016; Constantine & Flores, 2006). There is also no clear answer to the question "What are the specific needs and interests of students to visit the services of a career centre?" (RQ 3). The offer should be varied, encourage learning and the acquisition of skills to plan and manage one's own career, considering the principle of individuality. Like our study, other studies have found that interest in engaging in career guidance services during their studies is lower than expected (Jakson & Wilton, 2016; Gallup & Strada; Bradley et al., 2019), and therefore HEIs should do all they can to mitigate the barriers that lead to students engaging in career centre programmes to a lesser extent.

Holistic support for young people is crucial as they deal with the question of the future of society, the environment and their own values. It is not only education that makes a student successful in the transition to the labour market, but also the care for their personal and professional development. It is important for the labour market to ensure a smooth flow of young people equipped with relevant knowledge, skills, professional and transferable competences and the right approach to work. At the same time, there is a need for young people to be aware of the need to continuously update and upgrade their knowledge, to acquire career management competences and to prepare themselves for lifelong learning, which is why a high-quality, integrated career guidance service at a higher education institution is essential, which fosters a supportive, safe, responsive and credible environment for holistic career support for students throughout their studies and responds to generational and individual needs.

## LITERATURA

1. Arthur, M. B., in Rousseau, D. M. (1996). A career lexicon for the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 28–39. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145317>

2. Badelj, N., Vidergar, B., Praprotnik, T., Jukič, S., Javrh, P., Mežek, J., Kepec Bogataj, A., & Koritnik, M. (2015). Medresorske smernice kakovosti vseživljenjske karierne orientacije (VKO). Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
3. Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V. in Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72(1), 187–206. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00273>
4. Blažič, M. (2011). Vloga predstave o poklicu pri razvoju kariere diplomanta. V J. Starc (Ed.), *Človeški kapital kot vir uspeha v procesu globalizacije: zbornik prispevkov: mednarodna znanstvena konferenca* (str. 412–419). Fakulteta za poslovne in upravne vede, Visoka šola za upravljanje in poslovanje.
5. Bradley, A., Quigley, M. in Bailey, K. (2019). How well are students engaging with the careers services at universities? *Studies in Higher Education*, 46(2), 1–14. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1647416>
6. Brown, J. L., Healy, M., Lexis, L. in Julien, B. (2019). Connectedness learning in the life sciences: LinkedIn as an assessment task for employability and career exploration. In Bridgstock, R. & Tippet, N. (Eds.), *Higher Education and the Future of Graduate Employability: A Connectedness Learning Approach* (pp. 100–119). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781788972611.00015>.
7. Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S. in Gu, X. (2020). Career adaptability research: A literature review with scientific knowledge mapping in Web of Science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5986. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165986>
8. Clayton, K., Wessel, R. D., McAtee, J., in Knight, W. E. (2018). Key careers: Increasing retention and graduation rates with career interventions. *Journal of Career Development*, 46(4), 425–439. <https://doi.org/10.1177/0894845318763972>
9. Delors, J. (1996). Učenje: skriti zaklad: poročilo mednarodne komisije o izobraževanju za 21. stoletje, pripravljeno za UNESCO. MŠŠ.
10. Dood, V., Hanskon, J. in Hooley, T. (2021). Increasing students' career readiness through career guidance: Measuring the impact with a validated measure. *British Journal of Guidance in Counseling*, 50(2), 260–272. <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1937515>
11. Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. in Godshalk, V. A. (2010). *Career management* (4th ed.). SAGE Publications.
12. Gobels, R. (2014). 5 reasons why career services is the most important office on campus. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/reynagobel/2014/04/22/5-reasons-why-career-services-is-the-most-important-office-on-campus/>
13. Hansen, M. in Pedersen, J. (2012). An examination of the effects of career development courses on career decision-making self-efficacy, adjustment to college, learning integration, and academic success. *Journal of The First-Year Experience in Students in Transition*, 24(2), 33–61.
14. Healy, M. (2023). Why careers and employability learning matter in higher education. A summary of the evidence supporting quality careers and employability learning. Mojo Healy. [https://mojohealy.com/post/why\\_career\\_education\\_matters/](https://mojohealy.com/post/why_career_education_matters/) <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2196997>
15. Hellmann, J. N. (2014). Social and psychological factors related to the career exploration process of young adults. *Theses and Dissertations-Family Sciences*. [https://uknowledge.uky.edu/hes\\_etds/19/](https://uknowledge.uky.edu/hes_etds/19/)
16. I-Chan, K. (2018). Study on adult career planning on adult education program and assessment of adaptive design mode. *MATEC Web of Conferences: The Sixth International Multi-Conference on Engineering and Technology Innovation 2017 (IMETI 2017)*, 169(1), članek 01027. <https://doi.org/10.1051/mateconf/201816901027>
17. Jakson, D. in Wiltorn, N. (2016). Developing career management competencies among undergraduates and the role of work-integrated learning. *Teaching in Higher Education*, 21(3), 266–286. <https://doi.org/10.1080/13562517.2015.1136281>
18. Jokisaari, M. in Vuori, J. (2011). Effects of a group intervention on the career network ties of Finnish adolescents. *Journal of Career Development*, 38(5), 351–368. <https://doi.org/10.1177/0894845310376>

19. Kuh, G. D., Cruce, T. M., Shoup, R., Kinzie, J. in Gonyea, R. M. (2008). Unmasking the effects of student engagement on first-year college grades and persistence. *Journal of Higher Education*, 79(5), 540–563. <https://doi.org/10.1353/jhe.0.0019>
20. Langher, V., Nannini, V. in Caputo, A. (2018). What do university or graduate students need to make the cut? A meta-analysis on career intervention effectiveness. *Journal of Educational Cultural and Psychological Studies (ECPS Journal)*, 2018(17). <https://doi.org/10.7358/ecps-2018-017-lang>
21. Liu, S., Huang, J. L. in Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140(4), 1009–1041. <https://doi.org/10.1037/a0035923>
22. McAdam, S. (2014). *Successful career management: A guide for organisations, leaders and individuals*. Thorogood Publishing Ltd.
23. Merkač Skok, M., Debeljak, M., Jezovšek, J., Ugrin, V., Pipan, I., Vrtačnik, V., Možina, J. in Juvančič, L. (2010). Razvoj kariere. Fakulteta za komercialne in poslovne vede.
24. Možina, S., Boštjančič, E., Marušić, M., & Mali, B. (2002). *Management kadrovskih virov*. Fakulteta za družbene vede.
25. Nabi, G., Liñán, F., Fayolle, A., Krueger, N. in Walmsley, A. (2017). The impact of entrepreneurship education in higher education: A systematic review and research agenda. *Academy of Management Learning in Education*, 16(2), 277–299. <https://doi.org/10.5465/amle.2015.0026>
26. Ozlem, U. K. (2019). The effects of career interventions on university students' levels of career decision-making self-efficacy: A meta-analytic review. *Australian Journal of Career Development*, 28(3), 223–233. <https://doi.org/10.1177/1038416219857567>
27. Peiperl, M. A., Arthur, M. B., Goffee, R. in Morris, T. (2000). *Career frontiers: New conceptions of working lives*. New York, NY: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198296911.001.0001>
28. Pryor, R. in Bright, J. (2011). *The chaos theory of careers: A new perspective on working in the twenty-first century*. Routledge; Taylor in Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9780203871461>
29. Reardon, R. C. in Fiore, E. (2014). The effects of college career courses on learner outputs and outcomes, 1979-2014: Technical report No. 55 (p. 48). The Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development, Florida State University. <https://doi.org/10.17125/fsu.1520968878>
30. Reardon, R. C., Melvin, B., McClain, M.-C., Peterson, G. W. in Bowman, W. J. (2015). The career course as a factor in college graduation. *Journal of College Student Retention: Research, Theory in Practice*, 17(3), 336–350. <https://doi.org/10.1177/15210251155759>
31. *Resolucija o karierni orientaciji* (2024). Draft resolution of the Council and the representatives of the member States within the Council of Strengthening Policies System and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe.
32. Rok, M. (2015). *Poti v zaposljivost*. Založba Univerze
33. Spurr, D., Kauffeld, S., Barthauer, L. in Heinemann, N. S. R. (2015). Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 134–144. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.12.007>
34. Strada-Gallup. (2017). *College student survey*. <https://news.gallup.com/reports/225161/2017-strada-gallup-college-student-survey.aspx>
35. Sultana, R. G. (2019). *Poti do boljše karierne orientacije na sekundarni stopnji izobraževanja*. Zavod RS za zaposlovanje.
36. Whiston, S. C. in James, B. N. (2013). Promotion of career choices. V S. D. Brown in R. W. Lent (Ur.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* 565–594.
37. Wierik, M. L. J., Beishuizen, J. in Os, W. (2015). Career guidance and student success in Dutch higher vocational education. *Studies in Higher Education*, 40(10), 1947–1961. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.914905j>