

Koncept ukrepa za poklicno orientacijo



na trgovskem področju s poudarkom na digitalizaciji v okviru dela / poklicev

(Leon Žunec)

Razvil slovenski partner v projektu

Šolski center Nova Gorica

Kontaktni podatki:

Leon Žunec

Tel.: +386 (0)5 62 05 777

Leon.Zunec@scng.si

Projekt v okviru programa Erasmus+ financira Evropska komisija.

Vsebina

Uvod	3
1. Izhodišče in ozadje ukrepa.....	4
2. Cilji ukrepa.....	4
3. Izhodišče	5
3.1 Ciljna skupina	5
3.2 Ustanove, kjer naj se izvaja, in odgovornosti	6
3.3 Področja delovanja	6
3.4 Regionalni doseg	7
4. Okvirni pogoji	7
4.1 Sodelujoči akterji – interni	7
4.2 Vključeni partnerji in ustanove – eksterni.....	8
4.3 Opis potrebne infrastrukture	9
4.4 Časovni okvir ukrepa	9
4.5 Struktura ukrepa.....	9
5. Izvedba koncepta ukrepa	10
5.1 Splošna načela dejavnosti.....	10
5.2 Priprava	11
5.3 Izvedba	11
5.4 Nadaljnje aktivnosti.....	15
5.5 Pričakovani rezultati.....	15
6. Viri in financiranje.....	16
6.1 Potrebno osebje in njegovo vključevanje	16
6.2 Prostor in tehnična oprema	16
6.3 Stroški in možno financiranje ukrepa	16
6.4 Potrebni stiki in njihovo vzpostavljanje	17
7. Evalvacija ukrepa.....	17
Avtorske pravice	17

Uvod

Naraščajoča globalizacija in hitre tehnološke in demografske spremembe skupaj s posledičnim preoblikovanjem in razvojem trga dela na trgovskem področju zaradi digitalizacije so drastično spremenili strukturo potreb po kvalifikacijah. Ne spreminja se le struktura različnih profilov dela, temveč samo bistvo delovnih procesov in potrebe po različnih vrstah kompetenc na delovnem mestu. Spremembe v profilih dela so raznolike – nekateri profili se prilagajajo, drugi izginjajo, mnogi pa nastajajo popolnoma na novo. Naš vstop v četrto industrijsko revolucijo, ki je privedel do digitalizacije in avtomatizacije, je prekrenil dinamiko trga dela na trgovskem področju in vplival na celotni ekosistem, vključno z izobraževalnimi ustanovami in njihovimi procesi. Te spremembe zahtevajo proaktivno prilagajanje glede na to, da je za tako velike razvojne korake potrebna temeljita preobrazba številnih poklicev in poklicne orientacije (PO), ki je predpogoj zanje.

Obsežna raziskava o trenutnem stanju poklicne orientacije na trgovskem področju v Sloveniji in njenih spremembah, povezanih z digitalizacijo, jasno kaže, da osrednji nabor veščin izobraževalcev v PO (pedagogov, učiteljev, strokovnjakov) sicer do neke mere ostaja nespremenjen – empatija, veščine poslušanja, veščine spraševanja in vodenja razgovorov, usmerjanje in svetovanje, profiliranje – a so posodobitve najbolj potrebna temeljna znanja in praktični ukrepi. Aktualno poznavanje različnih poklicnih profilov in delovnih procesov je ključno za učinkovito poklicno orientacijo za mlade, ki je v koraku s časom, raziskava pa je kot najbolj pomanjkljivo področje pokazala prenos iz teoretičnih okvirjev v praktično uporabo. To je podlaga za nov in ekskluzivno razvit koncept ukrepa za poklicno orientacijo ciljne skupine, mladih v procesu PO.

Čeprav tukaj predstavljeni koncept ukrepa vključuje vse vidike, ki veljajo za pomembne in smo jih lahko prepoznali v Sloveniji, ti niso vezani izključno na pogoje v eni državi. Upoštevane vidike razumemo kot univerzalne za ciljno skupino, saj so neodvisni od različnih sistemov in formatov PO v različnih državah EU ter od specifičnih okvirnih pogojev posameznih ustanov.

Ta koncept ukrepa je bil pripravljen z namenom, da bo enostavno razumljiv, praktičen in prenosljiv v vse države EU, pri čemer je kadarkoli možno prilagoditi in spremeniti vsebino, ob tem pa še vedno ohraniti primerljivost. V nadaljevanju so podrobneje opisani potreba po takšnem konceptu in njegov namen, skupaj s ciljno skupino in ustanovami, kjer naj se izvaja, pa tudi sama izvedba in potrebni viri. Zagotoviti je torej potrebno, da se bo koncept ukrepa trajno uporabljal v različnih državah EU in bo izpolnjeval potrebe zgoraj navedene ciljne skupine.

1. Izhodišče in ozadje ukrepa

Na prehodu v poklicno življenje (pred začetkom pripravništva ali prvo zaposlitvijo v trgovskem poklicu) bi morali biti mladi dobro podučeni o zahtevah in izzivih različnih poklicev na trgovskem področju. Njihova izbira poklicne poti bi morala izhajati iz obširnega procesa poklicne orientacije, ki vključuje tako teoretične kot praktične vidike. Medtem ko teoretični okvir razvija znanja in kompetence, ki so predpogoj za ukrepe poklicne orientacije, so ukrepi tisti, ki pomembno prispevajo k orientiranju mladih v poklice, saj jim omogoča praktično spoznavanje različnih poklicev prek pripravništev in praktičnega dela, kar na koncu vodi do uspešnega procesa PO (izbira kariere oz. poklica). Ta proces se je izkazal kot učinkovit na nacionalni ravni. Medtem ko so cilji ukrepov poklicne orientacije enaki v vseh državah EU, pa se izvajanje razlikuje glede na njihove sisteme in formate PO.

Splošne spremembe v procesu PO zahtevajo inovativne pristope, pri katerih se vloga pedagoškega strokovnjaka pri vodenju ciljne skupine spremeni iz vsevednega »modreca na odru« (vodenje z zgledom) v »vodnika s strani« (vodenje z vključevanjem). Ta premik spreminja tudi način, kako mladi vstopajo v proces PO – sodelovalno – kar jim omogoča, da se aktivno vključijo v proces poklicne orientacije, načrtujejo svoj karierni razvoj in sooblikujejo faze PO, s čimer se poveča njihova motivacija za karierni odločitve z najboljšo podporo strokovnjaka za PO pri načrtovanju in odločanju.

Rezultati raziskave so pokazali, da so najbolj zaskrbljujoče pomanjkljivosti za ciljno skupino v procesu PO: slabo poznavanje možnosti pripravništev za profile prihodnosti, kako so se različni trgovski poklici spremenili zaradi digitalizacije ter kateri so izzivi in zahteve za potencialne pripravnike. Da bi naslovili te pomanjkljivosti, je potrebno poklicno orientacijo prilagoditi z vidika digitalizacije in dopolniti (pretežno teoretični) proces s praktičnimi (digitalnimi) ukrepi PO. Takšni ukrepi naj bi nudili vpogled iz prve roke glede spremenjenih profilov, delovnih procesov, potrebnih kompetenc, veščin in znanj ter vse naštetu postavili v kontekst trga dela na trgovskem področju z vidika pripravništva ali prve zaposlitve.

Nenazadnje pa bo to koncept ukrepa skupaj s poznavanjem sprememb poklicev in trga dela zaradi digitalizacije omogočil, da bo ciljna skupina deležna kakovostnega svetovanja in PO, ki je v koraku s časom.

2. Cilji ukrepa

Ta koncept za poklicno orientacijo »mladih v procesu izbire poklica na trgovskem področju« ima z vidika strokovnjakov, ki ga bodo izvajali (učitelji, pedagogi, svetovalci itd.), cilj, da jim ponudi na novo razvit koncept ukrepa za pripravo navedene ciljne skupine na poklic. Z drugimi besedami: gre za orodje, da bodo ciljni skupini lahko nudili bolj specifično in strokovno svetovanje v procesu izbire poklica, ki jim bo omogočalo praktičen vpogled v zadevne trgovske poklice in poklicne profile (ki jih je digitalizacija spremenila), ter jih bodo tako lažje vodili in pripravili na njihov potencialni (trgovski) poklic.

Po eni strani koncept ukrepa nudi strokovnjakom, ki svetujejo mladim v procesu izbire poklica, način delovanja, ki temelji na obstoječem znanju iz teorije, kompetencah in veščinah ter rešuje zaostanke in težave pri prilagajanju procesa PO, odpravlja morebitne pomanjkljivosti (v znanju, kompetencah in veščinah) in odgovarja na morebitna vprašanja s ciljno praktično izvedbo.

Na drugi strani pa koncept ukrepa nudi tudi poučno in koristno strukturo za strokovnjake za poklicno orientacijo in pedagoge, saj se navezuje na karijerne odločitve na tržnem področju in omogoča lažje prilagajanje celotnega procesa z vidika digitalizacije.

Osrednji cilj ukrepa je, da mladi prek virtualnega vključevanja na trg dela na trgovskem področju in v praktične trgovske delovne procese spoznajo spremembe, ki jih za znanje, kompetence in veščine, pa tudi procese, poklicne profile in trg dela na trgovskem področju, prinaša digitalizacija. Nadalje cilj ni le ponuditi pasiven vpogled, temveč teoretičnemu okvirju PO dodati praktični kontekst poklica, s čimer se omogoči aktiven prenos poklicnih veščin in sposobnosti. Rezultat je lažji praktični vstop v pripravništvo ali zaposlitev na trgovskem področju, s tem pa se zmanjšajo lažna pričakovanja.

Poleg tega je cilj izboljšati prilagodljivost procesa PO na nagle spremembe zaradi digitalizacije, saj se nanaša tako na ciljno skupino kot na strokovnjake za PO. Glede na to, da je teoretično znanje navadno korak za praktičnimi potrebami in zahtevami razvijajočega se trga dela na trgovskem področju, je v koncept vključena simulacija trenutnega delovnega procesa (pod vplivom digitalizacije) znotraj dejanskega delovnega okolja (trgovski poklicni profil; uporaba digitalnih delovnih orodij, ki se trenutno uporabljajo) z namenom, da se odpravi ali kar najbolj zmanjša ta zaostanek. Takšno prilagajanje procesa PO naj bi mladim po zaključenem ukrepu omogočilo, da sprejmejo ažurno, informirano in neodvisno odločitev o poklicu na podlagi poznavanja zahtev trga dela v luči digitalizacije in priložnosti za zaposlitev na trgovskem področju.

Splošni cilj koncepta ukrepa je v prakso usmerjen in dinamičen pristop k poklicni orientaciji ciljne skupine s praktičnimi individualiziranimi (simulacija delovnega procesa) in teoretičnimi skupinskimi (virtualni obisk podjetja, razprave) vidiki. Koncept ukrepa je strukturiran tako, da nudi jasen in jedrnat nabor možnosti glede izbranih kvalifikacij ter omogoča do neke mere individualizirane in v povpraševanje usmerjene kombinacije posameznih ukrepov za vsakega posameznika v ciljni skupini. Kadarkoli ga je mogoče po potrebi tudi dopolniti z nadaljnjimi (enakimi/ponovljenimi ali drugačnimi) kvalifikacijami glede na to, da se preglednost kvalifikacij za vsakega od mladih udeležencev ohrani, pri čemer obstajajo dodatne možnosti primerljivosti pridobljenega znanja, veščin in sposobnosti.

3. Izhodišče

3.1 Ciljna skupina

Ciljna skupina novega koncepta ukrepa za poklicno orientacijo vključuje mlade v starosti od 16 do 20 let, ki so v procesu poklicnega izobraževanja v fazi karijerne/poklicne orientacije pred vstopom v pripravništvo ali delovno prakso. To skupino lahko nadalje opredelimo kot (vendar ne omejimo na) dijake 3. in 4. letnika poklicnega izobraževanja na trgovskem področju. Zaradi usmerjenosti na prav to skupino veljajo naslednji pogoji:

- vključenost v proces poklicnega izobraževanja – skoraj zaključen (ali vsaj v veliki meri) s primerljivo ravnjo izobrazbe med posamezniki v ciljni skupini;
- zadostna teoretična podlaga in poznavanje trga dela na trgovskem področju, poklicev in poklicnih profilov, da sodelujejo v svojem procesu poklicne orientacije;

- poznavanje digitalnih orodij in medijev;
- aktiven proces poklicne orientacije – posamezniki znajo izraziti svoje interese in poklicne želje, ki se deloma odražajo v njihovih veščinah in kompetencah.

Novorazviti koncept ukrepa je namenjen nadaljnji izgradnji in krepitvi vsakega od teh predpogojev ciljne skupine. Namen pa je tudi odpraviti vrzeli in pomanjkljivosti v znanju ciljne skupine v povezavi s poklicno orientacijo v njenih zadnjih fazah (znotraj procesa poklicnega izobraževanja) – praktične izkušnje in poznavanje učinkov digitalizacije, dejanskih sprememb trga dela na trgovskem področju, povezanih poklicnih profilov, delovnih procesov in zahtev zanje.

3.2 Ustanove, kjer naj se izvaja, in odgovornosti

Novi koncept ukrepa za poklicno orientacijo »mladih v procesu izbire poklica na trgovskem področju« je prvenstveno namenjen izvajanju v okviru ustanov, ki imajo izkušnje s poklicno orientacijo in so v preteklosti že izvajale takšne ukrepe. Imeti morajo potrebne vire za izvajanje koncepta ukrepa, tako kar se tiče potrebnega specializiranega osebja kot potrebne infrastrukture. Tako je namenjen predvsem izobraževalnim ustanovam za trgovske poklice.

Poleg ustanov z neposrednimi izkušnjami z izvajanjem ukrepov poklicne orientacije lahko novi koncept ukrepa izvajajo tudi druge ustanove, ki izvajajo poklicno orientacijo:

- centri za poklicno usposabljanje in poklicno orientacijo,
- zavodi za zaposlovanje (regionalni ali nacionalni),
- zaposlitvene agencije,
- gospodarske in trgovinske zbornice (regionalne ali nacionalne) ter
- nenazadnje celo sami delodajalci (v okviru programov pripravništev oz. usposabljanja).

Vendar pa je potrebno upoštevati, da v tem kontekstu takšne ustanove morda nimajo potrebnih virov, ki so pogoj za izvedbo koncepta ukrepa v celotnem načrtovanem formatu – osebja (učitelji, trenerji) in infrastrukture (učilnice, orodja). V tem primeru lahko morebitne manjkajoče pogoje izpolnijo s sodelovanjem z drugimi poklicnimi ustanovami.

Katere ustanove bodo na koncu odgovorne za izvajanje novega koncepta ukrepa, je odvisno od sistema PO v posamezni državi EU. V splošnem ima koncept ukrepa možnost izvesti katerakoli zainteresirana ustanova, vključena v proces poklicne orientacije, če izpolnjuje potrebne okvirje.

3.3 Področja delovanja

Poudarek novega koncepta ukrepa leži na individualnem praktičnem pristopu k digitaliziranim trgovskim delovnim procesom ter na vpogledu v konkretno trgovsko delovno mesto in splošni kontekst trga dela na trgovskem področju. To se nadalje razvije v analitično, primerjalno in razpravljaljsko skupinsko delo.

Zgoraj navedeno se odraža v naslednjih osrednjih področjih delovanja:

- spodbujanje razvoja praktičnih poklicnih veščin (delovnih veščin);
- spodbujanje razvoja digitalnih kompetenc:
 - informacijske in podatkovne pismenosti;
 - komunikacije in sodelovanja;
 - ustvarjanja digitalnih vsebin;
- spodbujanje razvoja kompetenc prepoznavanja problemov;
- spodbujanje razvoja kompetenc reševanja problemov;
- podpora pri izbiri kariere v okviru procesa PO;
- podpora pri iskanju pripravništev in procesu prijavljanja.

Pri teh področjih delovanja gre za veliko mero prepletenosti, medsebojne odvisnosti in prekrivanja, v okviru ukrepa pa jih ni potrebno naslavljati v točno določenem zaporedju. Glede na v splošnem enotno raven znanja in izkušenj ciljne skupine naj bi bile podobne tudi pomanjkljivosti in potrebe udeležencev, kar kliče po dokaj enotni vsebinski zasnovi.

Trgovski poklici, na katere se nanaša koncept ukrepa, se razlikujejo glede na sistem poklicnega izobraževanja in strukturo poklicev na trgovskem področju v posamezni državi EU. Če se osredotočimo na Slovenijo, se koncept ukrepa navezuje zlasti, a ne izključno, na naslednja poklica:

- ekonomski tehnik,
- ekonomsko-komercialni tehnik.

Poudariti je potrebno, da zaposlitve na trgovskem področju niso vezane na specifičen poklic, temveč spadajo v okvir enega ali drugega zgoraj navedenega splošnega trgovskega poklica (naziva poklicne izobrazbe), ki pokrivata splošne sektorje tega področja (prodaja, distribucija, trženje in management).

3.4 Regionalni doseg

Glede na to, da se lahko koncept ukrepa v celoti izvede digitalno, je njegov doseg praktično neomejen, področje izvajanja pa je popolnoma fleksibilno. Z uporabo digitalnih platform ga je mogoče izvesti na lokalni, regionalni, nacionalni ali mednarodni ravni, odvisno od morebitnih omejitev z vidika:

- karierne izbire znotraj procesa poklicne orientacije v povezavi z interesi in potrebami posameznika (socio-ekonomski vidiki, logistični, geografski, jezikovni, kulturni itd.)
- potreba in zahtev trga dela na trgovskem področju.

Koncept ukrepa je bil razvit s ciljem, da ga je mogoče prenesti v vse države EU, pri čemer je vsebine mogoče kadarkoli prilagoditi in spremeniti, a se še vedno ohranja primerljivost.

4. Okvirni pogoji

4.1 Sodelujoči akterji – interni

Ker novi koncept ukrepa naslavlja specifične potrebe ciljne skupine glede poklicne orientacije, ga morajo izvajati osebe, ki se profesionalno ukvarjajo s poklicno in/ali karierno orientacijo (svetovanje, usmerjanje).

Naj gre za učitelje, svetovalce, pedagoge, psihologe ali druge strokovnjake za poklicno orientacijo, za učinkovito izvedbo vseh delov ukrepa in prevzemanje vseh potrebnih vlog (nadzor, podpora, usmerjanje, svetovanje) strokovnjaki potrebujejo:

- dolgoletne izkušnje s poklicno orientacijo;
- pogoje, ki so potrebni za izvajanje trgovskega poklicnega izobraževanja:
 - ustrezne pedagoške kvalifikacije;
 - poznavanje trga dela na trgovskem področju (možnosti zaposlitve in pripravništev), trgovskih poklicnih profilov in delovnih procesov;
- komunikacijske, organizacijske veščine in veščine mreženja;
- digitalne veščine in kompetence ter sposobnost, da jih posredujejo drugim;
- poznavanje naprednih digitalnih učnih metod in digitaliziranih ukrepov PO;
- splošno poznavanje digitalizacije na trgovskem področju.

Če notranji strokovnjaki, ki naj bi izvajali ukrep, ne izpolnjujejo pogojev, se lahko vključi druge, zunanje partnerje bodisi v pripravo (kot podpornike/fasilitatorje ali za zagotavljanje potrebnega okvirja) bodisi za izvedbo koncepta ukrepa, da se zagotovi pozitiven rezultat (izpolnitev ciljev ukrepa).

Na drugi strani koncepta ukrepa notranje zaposlene strokovnjake in ciljno skupino dopolnjuje delodajalec s trgovskega področja. Njegovo sodelovanje je močno odvisno od veščin mreženja, organizacijskih in komunikacijskih veščin internih strokovnjakov v fazi priprave modula. Da se izpolni pogoje izvajanja ukrepa, morajo biti delodajalci sposobni:

- se digitalno predstaviti v obliki virtualnega obiska podjetja, pri čemer orišejo poklicne profile, delovne procese in njihove spremembe z vidika digitalizacije;
- ponuditi digitalno simulacijo delovnega procesa z jasnim orisom elementov digitalizacije in analizo delovnega procesa znotraj splošnega delovnega toka;
- jasno in temeljito opisati poklicni okvir glede potrebnih kompetenc, veščin in znanj (po možnosti med simulacijo delovnega procesa izpostaviti njihove praktične posledice);
- predstaviti morebitne priložnosti za zaposlitev ali pripravništvo.

4.2 Vključeni partnerji in ustanove – eksterni

Poleg notranjih zaposlenih strokovnjakov in sodelujočih delodajalcev oz. podjetij je mogoče vključiti različne zunanje partnerje, bodisi v podporo sodelovanju med delodajalci in strokovnjaki (mreženje) ali za zagotavljanje potrebnega okvirja (osebje, infrastruktura, orodja itd.). Takšni partnerji so lahko med drugim:

- zaposlitvene agencije;
- zavodi za zaposlovanje;
- gospodarske in trgovinske zbornice;
- centri za poklicno usposabljanje in poklicno orientacijo;
- druge ustanove za poklicno izobraževanje;
- podjetja iz trgovskega sektorja v regiji;
- gospodarska združenja, poklicna združenja, sindikati.

Sodelovanje s temi ustanovami in organizacijami pomembno prispeva k pozitivnemu izvajanju ukrepa s širšim naborom hitrih in prilagodljivih možnosti za odpravo morebitnih težav pri izvajanju. V idealnem primeru obstaja možnost, da se skozi takšno sodelovanje razvijejo možnosti za pripravištva in zaposlitve za ciljno skupino.

4.3 Opis potrebne infrastrukture

Ciljna skupina – dijaki 3. in 4. letnika poklicnega izobraževanja na trgovskem področju – se oblikuje v procesu poklicnega izobraževanja, ki vključuje proces poklicne orientacije. Fizično infrastrukturo za ukrep predstavljajo ustanove poklicnega izobraževanja (njihove učilnice, delavnice, predavalnice), infrastrukturo z vidika osebja pa strokovnjaki za poklicno izobraževanje in orientacijo, ki jih te zaposlujejo. Ključna za izvajanje ukrepa so tudi digitalna orodja (računalniki, tablice, mobilne naprave itd.) ter njihova povezljivost, platforme in programska oprema, s katerimi se prepletata bistvena fizična in digitalna infrastruktura.

4.4 Časovni okvir ukrepa

Celotni ukrep je zastavljen za obdobje 5 dni, pri čemer priprava predstavlja en (1) dan, izvedba pa preostale štiri (4). Pri tem gre za minimalni časovni okvir, katerokoli od faz (dni) pa je mogoče razširiti glede na potrebe ciljne skupine in oceno strokovnjaka za PO, ali je to potrebno za doseganje ciljev ukrepa.

4.5 Struktura ukrepa

Modularna struktura ukrepa zagotavlja koncizen in prilagodljiv pristop z možnostjo dopolnjevanja ukrepa z dodatnimi moduli ali izpuščanja posameznih modulov. Osnovni oris strukture ukrepa je sledeč:

1. dan – uvod in priprava	<i>Ciljni skupini se predstavi ukrep in se jo pripravi na prvi digitalni obisk podjetja in simulacijo delovnega procesa (v obliki predstavitve brez aktivnega sodelovanja v samem delovnem procesu).</i>
2. dan – prvi digitalni obisk podjetja s pasivno simulacijo delovnega procesa	<i>Udeleženci sodelujejo v digitalnem obisku podjetja in si ogledajo virtualno predstavitev simulacije delovnega procesa.</i>
3. dan – razprava in priprava	<i>Ciljna skupina analizira in razpravlja o izkušnjah digitalnega obiska podjetja in simulacije delovnega procesa. Sledijo priprave na drugi obisk.</i>
4. dan – drugi digitalni obisk podjetja z aktivno simulacijo delovnega procesa	<i>Udeleženci sodelujejo v digitalnem obisku podjetja in se vključijo v aktivno simulacijo delovnega procesa z interaktivno analizo procesa.</i>
5. dan – zaključna razprava in evalvacija	<i>Ciljna skupina analizira, primerja in razpravlja o obeh praktičnih izkušnjah in sodeluje v zaključni evalvaciji.</i>

5. Izvedba koncepta ukrepa

V nadaljevanju so na podlagi rezultatov raziskave trenutnega stanja poklicne orientacije na trgovskem področju in njenih sprememb zaradi digitalizacije najprej na kratko opisana splošna načela izvajanja ukrepa, nato pa sta predstavljeni in razloženi še dve glavni fazi v strukturi ukrepa, priprava in izvedba. Poudarek je na cilju mlade prek virtualne vključitve na trgu dela na trgovskem področju in prek praktičnih trgovskih delovnih procesov seznaniti s spremembami znanj, kompetenc, veščin, procesov, poklicnih profilov in trga dela na trgovskem področju zaradi digitalizacije, pri čemer osrednji namen ostaja svetovati in usmerjati mlade v njihovih procesih poklicne orientacije in karierne izbire.

5.1 Splošna načela dejavnosti

Da bi zagotovili kakovostno, koncizno, usmerjeno in učinkovito izvajanje, ukrep sloni na naslednjih splošnih načelih:

Digitalizacija

Vsi vsebinski moduli so razviti v prioritarno digitalnem formatu, kar pomeni, da je vsako od aktivnosti mogoče izvesti v digitalnem/virtualnem okolju prek virtualnih klepetalnic (razprave), programov za predstavitve in organigrame (predstavitve in predavanja), spletnih konferenc (virtualni obiski in simulacije delovnih procesov) ter uporabe digitalnih medijev in orodij (osebni računalniki, tablice, mobilne naprave, digitalne predstavitvene table).

Fleksibilnost in povezljivost

Poleg spodbujanja razvoja digitalnih veščin in kompetenc pri udeležencih digitalni format ukrepa omogoča popolno mobilnost in neomejen doseg, ki na daljavo s polnimi možnostmi povezuje vse sodelujoče akterje (ciljno skupino, strokovnjake in delodajalca).

Zaposljivost

S povezovanjem ciljne skupine z delodajalcem in omogočanjem vpogleda tako v širši (delovni tok) kot v specifični (delovni proces) kontekst delovnega mesta naj bi ta ukrep prispeval k večji zaposljivosti ciljne skupine, neposredno pa lahko tudi privede do pripravništev ali prvih zaposlitev.

Prenosljivost in primerljivost

Vsebine znotraj ukrepa so zasnovane tako, da bi morali biti rezultati ukrepa primerljivi med različnimi državami in ustanovami, pa tudi med udeleženci. Pridobljene veščine, kompetence in znanja so del dejanskega poklicnega dela in so vedno uporabni v okviru pripravništev in zaposlitve.

Sodelovanje

V okviru ukrepa se spodbuja sodelovanje z drugimi ustanovami s področja poklicnega izobraževanja in poklicne orientacije.

Mreženje

Ker je izvajanje ukrepa odvisno od sodelovanja, ukrep spodbuja mreženje ustanov, ki ga izvajajo (in njihovimi zaposlenimi strokovnjaki), z delodajalci na trgovskem področju. Ukrep naj bi posledično tudi pri udeležencih vodil v spodbujanje razvoja veščin mreženja.

Preglednost

Vsebine ukrepa so ustvarjene z namenom, da so pregledne in splošno razumljive vsem sodelujočim akterjem.

5.2 Priprava

Na začetku strokovnjak za PO izvede oceno ciljne skupine. To lahko stori v okviru samega izvajanja ukrepa v prvem modulu v obliki vprašalnika ali preizkusa, temu pa lahko sledi razprava za nadaljnjo opredelitev kriterijev ciljne skupine.

Na podlagi opredeljenih kriterijev ciljne skupine (in njihovega predhodnega procesa poklicne orientacije) strokovnjak za PO iz vzpostavljene mreže za sodelovanje izbere ustreznega delodajalca z ustreznimi profili dela in delovnimi procesi ter ga kontaktira s kratko obrazložitvijo ukrepa in zahtev glede izvedbe.

Na koncu strokovnjak za PO zagotovi potrebno tehnično infrastrukturo (opremo, programe, povezavo) in gradiva za izvedbo ter ciljno skupino in sodelujočega delodajalca seznanji z okvirjem ukrepa (časovni okvir, struktura, procesi).

5.3 Izvedba

Ukrep je strukturiran v pet modulov (pet dni) in ga v splošnem sestavljajo trije večji sklopi: priprava, pasivna virtualna simulacija z razpravo/analizo in aktivna virtualna simulacija z razpravo/analizo.

Opis vsebine:

Prvi modul

V prvem modulu strokovnjak ciljni skupini predstavi ukrep, oriše izhodišča in ozadje ukrepa ter pojasni spremembe na trgovskem področju zaradi digitalizacije – spremenjene zahteve in izzivi v različnih poklicih na trgovskem področju. Pred prvim digitalnim obiskom in simulacijo delovnega procesa se kriterije ciljne skupine oceni z vprašalnikom ali preizkusom, ki ga pripravi strokovnjak, da lahko iz vzpostavljene mreže za sodelovanje izbere ustreznega delodajalca z ustreznimi profili dela in delovnimi procesi. Strokovnjak se na ustrezne delodajalce obrne s kratko obrazložitvijo ukrepa in zahtev glede izvedbe.

Drugi modul

Virtualni obisk podjetja in virtualno simulacijo delovnega procesa v drugem modulu lahko štejemo za »prvi stik« ciljne skupine z delodajalcem na trgu dela na trgovskem področju. Strokovnjak ciljno skupino in delodajalca poveže prek platforme za spletne konference z dvosmerno video in zvočno povezavo.

Na tej točki ni interakcije, temveč delodajalec izvede digitalno predstavitev svojega podjetja (profili dela, delovni procesi in z njimi povezane zahteve, splošni delovni tok, mreža podjetja itd.) in virtualno prikaže, kako poteka delovni proces, pri tem pa izpostavi vidike digitalizacije in opiše kontekst delovnega procesa v splošnem delovnem toku podjetja.

Tretji modul

Ciljna skupina opravi refleksijo prvega virtualnega obiska in simulacije tako, da analizira in razpravlja o izkušnji glede na njihova pričakovanja (kako so se spremenila ali so ostala enaka). Simulirani delovni proces razčlenijo po pripadajočih veščinah, kompetencah in znanjih, da se ciljna skupina pripravi na aktivno virtualno simulacijo delovnega procesa v naslednjem modulu.

Četrti modul

Za četrti modul ima izvajalec dve možnosti – lahko ponovi obisk in simulacijo delovnega procesa z istim delodajalcem kot v drugem modulu, razlika je aktivno sodelovanje udeležencev, ali pa, kar je še boljše, da izvede interaktivni virtualni obisk podjetja in simulacijo delovnega procesa pri drugem delodajalcu. Možnost izvedbe z istim delodajalcem pride v poštev, če je izvajalčeva mreža sodelujočih delodajalcev zelo omejena.

Ciljna skupina, strokovnjak za PO in delodajalec se spet povežejo prek spleta z videokonferenčnimi orodji in dvosmerno video in zvočno povezavo z možnostjo uporabo programske opreme za oddaljeno neposredno sodelovanje ciljne skupine v uporabi delodajalčevih digitalnih orodij (delovnih programov in platform).

Drugi virtualni obisk podjetja mora biti za ciljno skupino interaktivna izkušnja, kjer predstavitvi sledijo vprašanja in odgovori ali mora obstajati možnost, da udeleženci postavljajo vprašanja med samo predstavitvijo. V simulaciji delovnega procesa morajo udeleženci izvesti delovne naloge ter razumeti njihov pomen v zadevnem poklicu in v širšem delovnem toku.

Peti modul

Peti in zadnji modul se začne z razpravo ciljne skupine in analizo drugega, aktivnega virtualnega obiska in simulacije delovnega procesa. Ključni vidik, ki ga mora ciljna skupina nasloviti, je primerjava aktivne izkušnje 4. modula in pasivne izkušnje 2. modula. Za merjenje rezultatov ukrepa strokovnjak izvede evalvacijo izkušnje ciljne skupine z ukrepom bodisi v obliki vprašalnika ali preizkusa. Ta evalvacija služi za določanje uspešnosti ukrepa in strokovnjaku pomaga pri nadaljnjem izvajanju procesa poklicne orientacije.

Urnik:

1. modul (1. dan) – uvod in priprava	<i>Ciljni skupini se predstavi ukrep in se jo pripravi na prvi digitalni obisk podjetja in simulacijo delovnega procesa (v obliki predstavitve brez aktivnega sodelovanja v samem delovnem procesu).</i>	
9:00–10:00	<i>Predstavitev ukrepa</i>	Strokovnjak ciljni skupini predstavi ukrep, oriše izhodišča in ozadje ukrepa ter pojasni spremembe na trgovskem področju zaradi digitalizacije.
10:00–11:00	<i>Ocena kriterijev ciljne skupine</i>	Kriterije ciljne skupine se oceni z vprašalnikom ali preizkusom, ki ga pripravi strokovnjak za PO.
11:00–11:30	<i>Odmor</i>	
11:30–12:30	<i>Razprava</i>	Ciljna skupina v razpravi natančneje opredeli svoje interese v zvezi z izbiro profila dela, delovnega procesa ali delodajalca.
Zaključek 1. modula		Strokovnjak za PO kontaktira ustrezne delodajalce (pred začetkom 2. modula).
2. modul (2. dan) – prvi digitalni obisk podjetja s pasivno simulacijo delovnega procesa	<i>Udeleženci sodelujejo v digitalnem obisku podjetja in si ogledajo virtualno predstavitev simulacije delovnega procesa.</i>	

9:00–10:30	Virtualni obisk podjetja (pasivni)	Po kratkem uvodu v 2. modul strokovnjak ciljno skupino in delodajalca poveže prek platforme za spletne konference, nakar delodajalec izvede digitalno predstavitev svojega podjetja.
10:30–11:00	Odmor	
11:00–12:30	Virtualna simulacija delovnega procesa (pasivna)	Delodajalec brez prispevka ciljne skupine virtualno prikaže, kako poteka delovni proces, pri tem pa izpostavi vidike digitalizacije.
Zaključek 2. modula		
3. modul (3. dan) – razprava in priprava	<i>Ciljna skupina analizira in razpravlja o izkušnjah digitalnega obiska podjetja in simulacije delovnega procesa. Sledijo priprave na drugi obisk.</i>	
9:00–10:30	Razprava in analiza	Ciljna skupina opravi refleksijo prvega virtualnega obiska in simulacije tako, da analizira in razpravlja o izkušnji.
10:30–11:00	Odmor	
11:00–12:30	Razčlenitev in priprava	Simulirani delovni proces iz 2. modula razčlenijo po pripadajočih veščinah, kompetencah in znanjih, da se ciljna skupina pripravi na aktivno virtualno simulacijo delovnega procesa v naslednjem modulu.
Zaključek 3. modula	Strokovnjak za PO kontaktira ustrezne delodajalce (pred začetkom 4. modula).	
4. modul (4. dan) – drugi digitalni obisk podjetja z aktivno simulacijo delovnega procesa	<i>Udeleženci sodelujejo v digitalnem obisku podjetja in se vključijo v aktivno simulacijo delovnega procesa z interaktivno analizo procesa.</i>	
9:00–11:00	Virtualni obisk podjetja (aktivni)	Po kratkem uvodu v 4. modul strokovnjak ciljno skupino in delodajalca poveže prek platforme za spletne konference, nakar delodajalec izvede interaktivno digitalno predstavitev svojega podjetja, ki ji sledijo vprašanja in odgovori.
11:00–11:30	Odmor	
11:30–13:00	Virtualna simulacija delovnega procesa (aktivna)	Delodajalec ciljni skupini omogoči aktivno sodelovanje v virtualnem delovnem procesu in izvajanje delovnih nalog na daljavo.
Zaključek 4. modula		
5. modul (5. dan) – zaključna razprava in evalvacija	<i>Ciljna skupina analizira, primerja in razpravlja o obeh praktičnih izkušnjah in sodeluje v zaključni evalvaciji.</i>	

9:00–10:30	<i>Razprava in analiza</i>	Ciljna skupina opravi refleksijo drugega virtualnega obiska in simulacije, pri čemer primerja pasivno in aktivno izkušnjo.
10:30–11:00	<i>Odmor</i>	
11:00–12:30	<i>Zaključna evalvacija</i>	Strokovnjak izvede evalvacijo izkušnje ciljne skupine z ukrepom bodisi v obliki vprašalnika ali preizkusa.
Zaključek 5. modula		Strokovnjak za PO določi uspešnost ukrepa in načrtuje nadaljnji proces poklicne orientacije za ciljno skupino.

Uporabljene metode:

Faza priprave se izvede predvsem v obliki predavanja, z vprašalnikom ali testom, da se natančno oceni kriterije ciljne skupine in natančneje določi njihove interese v zvezi s profilom dela, delovnimi procesi in delodajalcem.

Prvi virtualni obisk podjetja in simulacija delovnega procesa potekata v obliki predstavitve brez aktivnega prispevka s strani udeležencev.

Metoda razprave po prvem virtualnem obisku in simulaciji naj bi spodbudila udeležence k izvajanju refleksije o pridobljenih izkušnjah in o tem, kako so se morda spremenila njihova pričakovanja, s čimer se pripravijo na naslednji virtualni obisk in aktivno simulacijo delovnega procesa.

Drugi virtualni obisk podjetja in aktivna simulacija delovnega procesa potekata interaktivno s predstavitvijo in interaktivno izmenjavo vprašanj in odgovorov z delodajalcem ter praktično usmerjeno aktivno simulacijo delovnega procesa.

Zadnji modul vključuje zaključno razpravo, analizo celotne izkušnje, primerjavo pasivnega in aktivnega obiska in simulacije delovnega procesa. Zaključna analiza se nato prenese v evalvacijo v obliki vprašalnika ali preizkusa, pri čemer se uporabi ciljno in procesno usmerjene metode s poudarkom na kriterijih ciljne skupine.

Uporabljena gradiva:

Za izvedbo ukrepa se uporabljajo naslednja gradiva:

- za virtualni obisk podjetja:
 - računalnik s povezanim (digitalnim) projektorjem ali
 - posamezni računalniki ali tablice s spletnimi kamerami in slušalkami z mikrofonom oz. zvočniki in mikrofonom;
 - programi in/ali platforme za spletne oz. videokonference;
 - programi za predstavitve (PPT, programi za organigrame ipd.);
 - dostop do spleta (LAN ali Wi-Fi);

- za virtualno simulacijo delovnega procesa:
 - računalnik s povezanim (digitalnim) projektorjem ali
 - posamezni računalniki ali tablice s spletnimi kamerami in slušalkami z mikrofonom oz. zvočniki in mikrofonom;
 - programi in/ali platforme za spletne oz. videokonference;
 - programska oprema za simuliranje delovnega procesa (če je potrebna, sicer se simulacija lahko v celoti izvede na daljavo);

- za razpravo in zaključno evalvacijo:
 - tabla;
 - tabla z listi ali interaktivna digitalna tabla za predstavitve s programsko opremo za organigrame;
 - tiskalnik (za vprašalnike v fizični obliki, natisnjene predstavitve) ali
 - osebni računalnik (za digitalne vprašalnike in digitalne predstavitve) z internetno povezavo.

5.4 Nadaljnje aktivnosti

Specifične nadaljnje aktivnosti v neposredni povezavi z ukrepom niso predvidene, saj ukrep velja za sestavni del procesa poklicne orientacije in se tako lahko samo nadaljevanje tega procesa razume kot razširjene nadaljnje aktivnosti. To pomeni, da je potrebno opazovati in analizirati učinke ukrepa v procesu PO ter razmisliti o ponovitvi ukrepa (delno ali v celoti), če se to zdi potrebno za izboljšanje procesa PO.

5.5 Pričakovani rezultati

Pričakovani rezultati se prekrivajo z izpolnjevanjem vnaprej določenih kriterijev ter potreb in zahtev ciljne skupine.

Ukrep naj bi pri ciljni skupini dopolnjeval:

- teoretično podlago in poznavanje trga dela na trgovskem področju, trgovskih poklicev in profilov za njihovo sodelovanje v lastnem procesu poklicne orientacije;
- poznavanje digitalnih orodij in medijev ter povezane nabore veščin in kompetenc;
- proces poklicne orientacije na podlagi sposobnosti posameznikov, da izrazijo svoje interese in poklicne želje, ki se deloma odražajo v njihovih veščinah in kompetencah;
- splošno vključevanje in vpogled v trg dela na trgovskem področju, krepil zaposljivost posameznih udeležencev in poznavanje zaposlitvenih možnosti.

Ti rezultati naj bi se odražali v njihovi zaključni evalvaciji in v nadaljevanju njihovega procesa PO. Ustrezno izveden ukrep bi moral tudi strokovnjakom koristiti z vidika dodatnih izkušenj, kompetenc, veščin in znanja v povezavi z izvajanjem poklicne orientacije in digitalnih ukrepov PO.

6. Viri in financiranje

6.1 Potrebno osebje in njegovo vključevanje

Ustanova, ki izvaja ukrep, mora zagotoviti potrebnega strokovnjaka (oz. strokovnjake) za poklicno področje, za katero izvaja proces poklicnega izobraževanja in orientacije. Strokovnjaki prevzemajo številne vloge: nadzor, podpora, usmerjanje in svetovanje, posredovanje znanja.

Zato potrebujejo dolgoletne izkušnje z zadevno poklicno orientacijo; leta izkušenj s trgovskim poklicnim izobraževanjem; komunikacijske, organizacijske veščine in veščine mreženja; sposobnost posredovanja digitalnih veščin in kompetenc mladim, poznavanje naprednih digitalnih učnih metod in digitaliziranih ukrepov poklicne orientacije ter na koncu tudi temeljito poznavanje digitalizacije in njenih učinkov na trgovski sektor.

Poudariti je treba, da mora število zaposlenih strokovnjakov (osebja), ki so potrebni za izvajanje, temeljiti na rezultatih pregleda trenutnega stanja in izkušnjah partnerjev v projektu s poklicno orientacijo. V splošnem se število strokovnjakov določi na način, ki zagotavlja, da je vsak mladi posameznik deležen celovite in strokovne poklicne orientacije.

Ob upoštevanju tega načela in dejstva, da strokovnjaki prevzemajo vse vloge in izvajanje vseh faz modula, je predlagano razmerje en strokovnjak (učitelj, svetovalec itd.) na 20 mladih (udeležencev v ciljni skupini).

6.2 Prostor in tehnična oprema

Ustanove, ki izvajajo ukrep, morajo imeti na voljo učilnice ali predavalnice. Če te niso na voljo, naj se ustanove povežejo z drugimi ustanovami (za izobraževanje oz. usposabljanje), da v sodelovanju z njimi pokrijejo potrebe glede prostorov.

Učilnice morajo biti opremljene z:

- običajno predstavitveno opremo: (digitalni) projektor, tabla, digitalna tabla za predstavitve, tabla s papirjem ipd.;
- digitalna medijska orodja – posamezni računalniki, tablice, spletne kamere, slušalke z mikrofonom ali zvočniki in mikrofoni, tiskalniki;
- programsko opremo – programi in platforme za spletne oz. videokonference, programi za predstavitve, specifični programi za simulacijo delovnega procesa;
- povezava s spletom (LAN ali Wi-Fi), povezava z internim omrežjem.

Na koncu je treba poudariti, da morajo ustanove zagotoviti tudi potrebna učna gradiva in gradiva z informacijami o poklicih.

6.3 Stroški in možno financiranje ukrepa

Financiranje izvajanja ukrepa v različnih državah EU morajo zagotoviti ustanove, ki sodelujejo v poklicni orientaciji oz. poklicnem izobraževanju na trgovskem področju. Katera ustanova je odgovorna za financiranje ukrepa za posameznega udeleženca, je odvisno od zadevnega sistema poklicnega izobraževanja in tega, katere ustanove so odgovorne za poklicno izobraževanje (in posledično za orientacijo). Tako lahko ukrep financirajo ministrstva, zbornice, izobraževalne ustanove, gospodarska združenja ali organizacije, fundacije, iz projektov ipd.

Znesek končnih stroškov, ki jih krijejo ustanove, ki ukrep izvajajo, je torej odvisen od števila udeležencev in virov ter ga je potrebno izračunati za vsak primer posebej. Glede na povsem digitalno izvedbo ukrepa so dejanski izvedbeni stroški dokaj nizki ali celo neobstoječi, večino ali celo vse stroške pa predstavljajo zahteve glede infrastrukture (fizične/prostorske, osebje, tehnične zahteve).

6.4 Potrebni stiki in njihovo vzpostavljanje

Za zagotovitev optimalnih rezultatov ukrepa morajo imeti ustanove, ki ga izvajajo (oz. njihovi zaposleni strokovnjaki), na voljo obširno mrežo delodajalcev (podjetij, družb, organizacij in združenj) s trgovskega področja, s katerimi lahko sodelujejo. V najboljšem primeru se to sodelovanje neposredno poveže s trgom dela na trgovskem področju prek pripravništva ali programa iskanja kadrov. Takšne mreže navadno izhajajo iz vključenosti ustanov v proces poklicnega izobraževanja. Vendar pa je velika prednost, če se sami strokovnjaki vključijo v mreženje, saj lahko vzpostavijo bolj osebno in poglobljeno sodelovanje ter se seznanijo s specifičnimi profili dela in delovnimi procesi pri delodajalcu ter s kompetencami, veščinami in znanjem, ki so potrebni. Takšne neposredne povezave najpogosteje prinašajo proces poklicne orientacije, ki je bolj prilagojen mladim posameznikom (in ciljni skupini na splošno).

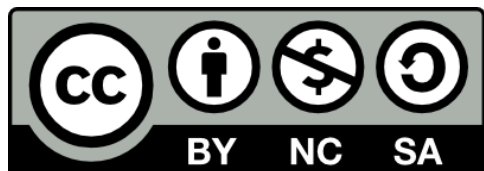
7. Evalvacija ukrepa

Evalvacijo in analizo rezultatov ukrepa naj bi izvajal bodisi strokovnjak, ki izvaja ukrep, in/ali nadzorni strokovnjak. Evalvacija mora biti prilagojena specifični poklicni orientaciji ciljne skupine in njenim rezultatom, pa tudi posebnostim procesa izvajanja ukrepa – tj. kateri delodajalec, profili dela, (digitalizirani) delovni procesi, veščine/kompetence/znanja itd. Pridobljene veščine, kompetence in znanja se lahko ocenjuje tudi z uporabo standardiziranih preizkusov za poklicno orientacijo in digitalna znanja ali drugimi orodji za ocenjevanje v okviru PO.

Avtorske pravice

Tukaj predstavljeni produkt, razvit v okviru projekta BOQua digital v programu Erasmus+, je bil pripravljen s podporo Evropske komisije in odraža izključno mnenja avtorjev. Evropska komisija ne prevzema odgovornosti za vsebino teh dokumentov.

Publikacija je na voljo pod licenco Creative Commons BY-NC-SA.



Ta licenca omogoča, da delite, preoblikujete, izboljšate in nadgrajujete delo, a samo nekomercialno. Kadar uporabljate to delo ali njegove izseke:

1. mora biti omenjen vir in podana povezava na licenco, morebitne spremembe pa morajo biti navedene. Avtorske pravice ostajajo v lasti avtorjev dokumentov;
2. dela ne smete uporabljati v komercialne namene;
3. če delo preoblikujete, pretvorite ali ga nadgradite, morajo biti vaši prispevki objavljeni pod enako licenco kot izvirnik.