

SPREMLJANJE MLADIH NA PREHODU (IO6)

MODEL IN METODOLOGIJA SODELOVANJA PRI SPREMLJANJU
MLADIH NA PREHODU



SPREMLJANJE MLADIH NA PREHODU

Namen projekta Youth in transition (YIT, Mladi na prehodu, 2018-2021¹) je izboljšati podporo mladim, ki niso niti zaposleni niti v izobraževanju ali usposabljanju (NEET²), na njihovi poti do poklicne zrelosti, hkrati pa opolnomočiti strokovne delavce pri spremljanju mladih v poklicno in strokovno izobraževanje ali na trg dela. Konzorcij YIT vključuje partnerske organizacije iz Danske (UU Kolding, KL – Local Government Denmark in Moeve), Islandije (VMST) in Slovenije (Cene Štupar - CIJ in Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje, CPI). Kakovost procesa in končnih rezultatov zagotavlja Univerza v Hamburgu (UHH).

V tem dokumentu se osredotočamo na poklicno oz. karierno svetovanje in predstavljamo temeljne koncepte in model medsektorskega sodelovanja pri spremljanju mladih na prehodu, ki smo jih naslavljali v sklopu projekta. Zgledovali smo se po praksi spremljanja mladih na Danskem in jo dopolnili z izkušnjami in strokovnim znanjem partnerjev konzorcija projekta YIT. Danski izraz za poklicno-karierno svetovanje je "vejledning" in pomeni vodenje ter spremljanje osebe in zajema osebno svetovanje, šolsko svetovanje, izobraževalno in poklicno svetovanje, karierno svetovanje ter spremljanje dijakov/študentov med šolanjem.³

V Evropi obstaja soglasje, da ima visoko kakovostno spremljanje in svetovanje ključno vlogo pri podpiranju vseživljenjskega učenja, upravljanja kariere in doseganja osebnih kariernih ciljev. Glede na Resolucijo EU o vseživljenjskem svetovanju iz leta 2004, ki sta jo sprejeli tudi Slovenija in Danska, se projekt YIT osredotoča na dejavnosti, ki državljanom katerekoli starosti in v kateremkoli obdobju življenja omogočajo prepoznavanje svojih sposobnosti, kompetenc in interesov za sprejemanje odločitev o izobraževanju, usposabljanju in poklicu ter za upravljanje njihovih individualnih življenjskih poti pri učenju, delu in drugih okoljih, v katerih se teh sposobnosti in kompetenc učijo in ali uporabljajo. Dejavnosti spremljanja vključujejo informiranje in svetovanje, vrednotenje usposobljenosti, mentorstvo, zagovorništvo, odločanje v poučevanju in spretnosti upravljanja kariere.⁴

NEET – niti zaposleni niti v izobraževanju

Za NEET je značilno, da so velikokrat še pred doseženo stopnjo osnovne ali poklicne izobrazbe izstopili iz sistema izobraževanja in usposabljanja ali pa se kljub doseženi izobrazbi ne udeležujejo na trgu dela. Prehod na trg dela je za njih posebej težaven v obdobjih visoke brezposelnosti. Individualno svetovanje je lahko učinkovita strategija pomoči mladim, ki (še) niso uspeli uspešno preiti na trg dela, predvsem ko to vključuje prepoznavanje raznolikosti mladih in preprečevanje in/ali preusmerjanje neuspelega prehoda. Podatki kažejo, da so svetovalci in njihov odnos z mladimi eden ključnih dejavnikov uspeha pri premagovanju preprek do njihove prve ali ponovne zaposlitve.⁵

¹Izvedba projekta je sofinancirana s strani Evropske komisije. Vsebina publikacije (komunikacije) je izključno odgovornost avtorja in v nobenem primeru ne predstavlja stališč Evropske komisije. Več o Erasmus+ projektu na spletnih straneh <https://youth-it.cool/> in <https://karierniplac.si/asset/yBvZGQBmr8j7kMdbA>

²V okviru projekta »Mladi na prehodu« se termina kot sta mladi in mladostniki nanašata na skupino mladih (15 do 29 let), ki niso niti zaposleni niti v izobraževanju ali usposabljanju in so v mednarodnem okolju opredeljeni kot NEET – "Not in Education, Employment, or Training".

³<https://www.uvm.dk/publikationer/2019/190617-klar-til-kontaktpersonordning-vejledning>

⁴[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:42008X1213\(02\)&from=IT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:42008X1213(02)&from=IT)

⁵<http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-3.-the-evidence-base-on-lifelong-guidance/>

NEET v Sloveniji predstavljajo 7,7 % mladih med 15. in 29. letom (2020, SURS). Po zadnji ekonomski krizi se je delež sicer povzpел na 9,5 % (v letu 2015), vendar skozi leta načeloma ostaja precej nespremenjen (6 % - 8 %). Najnižji pri 6,5 % je bil leta 2017, opažamo pa trend naraščanja od leta 2018.

Zaradi kompleksnih osebnih in socialnih težav, s katerimi se mladi na prehodu soočajo, in razmeroma še vedno skromne systemske podpore v lokalnem okolju, so kot skupina veliko bolj ranljivi. V obdobjih ekonomske nestabilnosti se brezposelnost med mladimi veliko bolj poveča kot v drugih starostnih skupinah.⁶ Tudi v času epidemije Covid-19, se je brezposelnost povečala med vsemi starostnimi skupinami, vendar precej bolj prav med mladimi. Skupna brezposelnost se je od junija 2019 do junija 2020 povečala za 26,3 odstotka, med mladimi pa kar za 43,7 odstotka.⁷

Posledice razpršenih in nepovezanih podpornih mehanizmov se odražajo tudi v pristopu k reševanju konkretnih težav. Systemsko raven zaznamuje odsotnost formalizacije medinstitucionalnega sodelovanja pri podpori NEET, vendar pa na lokalni ravni lahko zasledimo nekaj dobrih primerov sodelovanja, predvsem v projektno usmerjenih dejavnostih. Nekateri mladi se zavedajo obstoja mehanizmov, ki bi znali vsaj delno nasloviti njihove probleme, a jih poplava informacij in nezmožnost ustreznega selekcioniranja le-teh potisne v neaktivnost in ne reševanje obstoječega stanja [fokusna skupina YIT, Slovenija].⁸ Z vsakim dodatnim dnevom, ko niso aktivni pri iskanju rešitev za nastalo situacijo, se pri njih povečuje tveganje, da ostanejo trajno socialno odrinjeni. Omenjene izzive so na srečanjih v okviru projekta YIT izpostavljali tudi svetovalci, ki se pri svojem delu dnevno srečujejo z mladimi na prehodu.

Iz prakse je razvidno, da se jasno kaže odsotnost obstoja ene, vedno dostopne, kompetentne in informirane osebe, ki bi jih usmerjala in jim stala ob strani skozi celoten proces prehoda na trg dela oz. poklicne zrelosti. Na Danskem situacijo naslavlja z uvajanjem t. i. kontaktne osebe za mlade. V projektu YIT smo jo poimenovali skavt in zanjo oblikovali kompetenčni profil.⁹

Poklicna zrelost v kontekstu spremljanja mladih

Cilj svetovalnega procesa, v katerem mlade spremlja skavt je, da postanejo poklicno zreli oz. da uspešno preidejo na trg dela (ali predhodno v izobraževanje). Poklicno zrelost opredeljujemo kot zmožnost obvladovanja nalog poklicnega ali kariernega razvoja, s katerimi se sooča posameznik in predstavlja presečišče šestih ključnih dimenzij,¹⁰ ki jih posameznik s pomočjo svetovalca postopoma razvija: Motivacija | Določanje ciljev | Trg dela in delovno okolje | Prilagodljivost | Poklicne veščine | Rezilientnost.

Mladi z visoko stopnjo poklicne zrelosti so realni glede svoje izbire in smiselno pristopijo k preučevanju različnih izobraževalnih in poklicnih možnosti ter sprejemanju pomembnih odločitev glede poklica, ki ustrezajo njihovim osebnim sposobnostim in poklicnim interesom. Eden od

⁶ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2012/54/en/1/EF1254EN.pdf

⁷ <https://www.mladiplus.si/2020/08/11/vase-stevilke-nase-zgodbe-izjava/>

⁸ Analiza potreb svetovalnih delavcev, ki delajo z mladimi na prehodu <https://youth-it.cool/wp-content/uploads/2020/12/ANALYSIS-IO1-Needs-Aug2020-FINAL.pdf>

⁹ Več o kompetenčnem profilu skavta dostopnem na <https://youth-it.cool/2020/04/competence-profile-for-scout-function-slovenia/>

¹⁰ [https://poklicnazrelost.cene-stupar.si/IO2-Gradivo%20za%20svetovalce_v.4%20\(1\).pdf](https://poklicnazrelost.cene-stupar.si/IO2-Gradivo%20za%20svetovalce_v.4%20(1).pdf)

rezultatov projekta je taksonomija razvoja, ki poklicno zrelost vključuje v razvoj mladega na prehodu vse od pripravljenosti na stik, pripravljenosti za svetovanje, pripravljenosti za sprejemanje odločitev, pripravljenosti na izobraževanje do poklicne zrelosti.

Veliko mladih iz ranljivih skupin ni uspelo razviti spodbudnega odnosa s ključnimi odraslimi osebami v svojem življenju. Svetovalci, vključeni v proces spremljanja, jim pomagajo pri realni oceni svoje situacije in ohranjanju motivacije. Podatki kažejo¹¹, da se zlasti tisti mladi, ki so socialno izključeni, dobro odzivajo na spremljanje in nadaljnje ukrepanje svetovalcev. Z drugimi besedami, ko se dogovorijo o ciljih in nalogah, je pomembno, da lahko še naprej ohranjajo dosleden odnos z mladostnikom in ga spremljajo pri doseganju ciljev na njegovi poti do poklicne zrelosti. Zato je spremljanje mladostnika na njegovi poti prehoda do poklicne zrelosti ključnega pomena.

V podporo svetovalcem pri razvoju poklicne zrelosti mladih na prehodu iz osnovnega izobraževanja na trg dela smo v projektu pripravili interaktivno spletno orodje¹², imenovano Poklicna zrelost - samoevalvacija s pogovorom, ki podpira prepoznavanje osnovnih kompetenc mladih na njihovi poti do večje poklicne zrelosti. Učinkovitost orodja temelji na strokovni presoji svetovalca o tem, v kateri fazi svetovalnega procesa bo njegova uporaba za svetovanca podpirna.

METODOLOGIJA SPREMLJANJA NAPREDKA MLADIH

V času projekta smo po v nadaljevanju predstavljeni taksonomiji vsake 3 mesece spremljali napredek 198 mladih iz Danske, Islandije in Slovenije. V Sloveniji so bili v spremljanje vključeni mentorji in udeleženci programa Projektno učenje mlajših odraslih (PUM-O) iz treh izvajalskih organizacij. Že prvi rezultati so pokazali, da so mladi različno pripravljeni vstopali v proces spremljanja, zato je bilo pri prvem srečanju mladih s svetovalcem približno enako število mladih prepoznanih kot "pripravljeni na stik", "pripravljeni na svetovanje" ali "pripravljeni na izbiro". To je potrdilo predpostavko, da NEET v proces svetovanja vstopajo na različnih ravneh taksonomije. Čeprav shema vizualno prikazuje napredek mladih kot linearno pot s petimi zaporednimi fazami, je pomembno opozoriti, da je napredek vsakega posameznika edinstven, kar potrjujejo tudi izkušnje v projektu. Običajno ni premočrten in bi ga težko umestili v zgolj eno fazo razvojnega cikla. Hitrost prehajanja med posameznimi stopnjami pri mladih se razlikuje in pogosto lahko zaznamo nenadne spremembe ali preskoke. Taksonomija pa prikazuje celovitost poti mladega na prehodu.

Analiza je pokazala, da je 47 % mladih doseglo nivo "pripravljenosti na izobraževanje" ali "poklicne zrelosti", 64 % mladih je bilo prepoznanih kot "pripravljenih na izobraževanje" in 29 % mladih kot "poklicno zrelih". Delež mladih, ki so jih svetovalci po večmesečnem obdobju svetovanja še vedno ocenili kot "niso pripravljeni na stik" je znašal 6%.

Pilotni preizkus je pokazal, da so kazalniki taksonomije za spremljanje mladih primerni za enostaven opis trenutne situacije mladega. Pomembno pa je poudariti, da se v procesu prehoda mladi sami odločajo o ciljih, usmeritvi in dejavnostih na svojih poteh in tudi o pravem trenutku, da končajo s svetovanjem. Pokazalo se je tudi, da velik del mladih sprejema podpirne storitve in cilje, ki jih je začrtal projekt Mladi na prehodu.

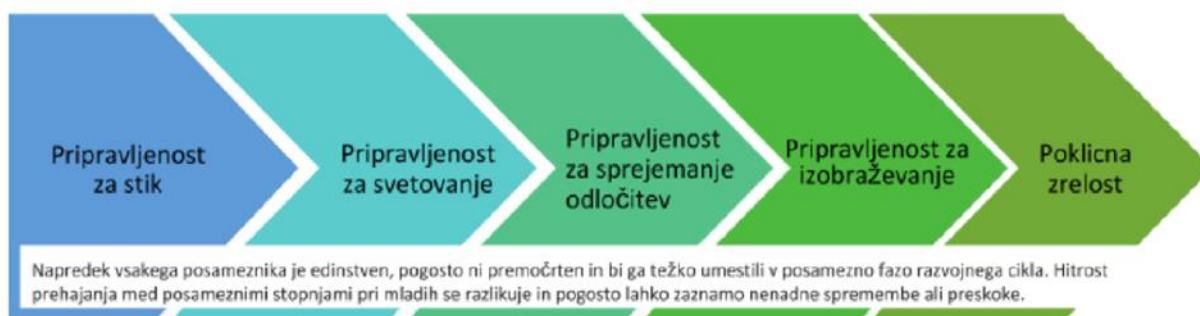
V nadaljevanju podrobneje predstavljamo taksonomijo, posamezne stopnje in kazalnike, ki svetovalcem pomagajo najti skupni jezik pri spremljanju mladih na prehodu in usklajenemu

¹¹ Zunker, V. G. (2015). Career counseling: a holistic approach. Ninth edition. Australia: South-Western in Franklin, C., & Fong, R. (2011). The church leader's counseling resource book: A guide to mental health and social problems. Oxford: Oxford University Press.

¹² Dostopno na povezavi <https://poklicnazrelost.cene-stupar.si/>

načrtovanju nadaljnjih podpornih aktivnosti. Kazalniki prvih treh stopenj so nastali v danskem projektu Mladi na robu, njihov prevod in prilagoditev ter poklicno zrelost pa smo dodali v projektu YIT.

Stopnje in kazalniki taksonomije napredka



1. Pripravljenost za stik

- Posameznik se odziva na pozive, da se udeleži svetovanja, odziva se na telefonske klice ali druge oblike kontaktiranja.
- Posameznik se zaveda odgovornosti, ko se dogovori za srečanje s svetovalcem, vendar ima še težave pri izpolnjevanju dogovora.
- Posameznik izraža željo po spremembi trenutne situacije in lastnemu razvoju.
- Posameznik še vedno izkazuje negativna pričakovanja glede sistema oziroma mu še ne uspe vzpostaviti kontakta z nekom, ki bi mu lahko pomagal. Kljub temu se je pripravljen vključiti v njemu zanimive in izvedljive aktivnosti.

2. Pripravljenost za svetovanje

- Posameznik je pripravljen na svetovanje.
- Posameznik se želi vključevati v pogovor s svojim svetovalcem - individualno ali v skupini z drugimi mladimi.
- Posameznik izkazuje zaupanje v svetovalni proces (tudi z različnimi svetovalci) in pogum za vstopanje v osebni odnos s svetovalcem.
- Posameznik ve kam in na koga se lahko obrne, ko potrebuje pomoč (svetovanje).
- Posameznik je pomirjen in sprejema situacijo, da še ni pripravljen na (ponovno) vključitev v izobraževanje/zaposlitev, ob tem pa:
 - je pripravljen spregovoriti o svoji situaciji,
 - manj dvomi svojo pripravljenost za izobraževanje/zaposlitev.
 - aktivno razmišlja o svojem položaju glede izobraževanja in zaposlovanja.

3. Pripravljenost za sprejemanje odločitev

- Posameznik je na splošno bolj optimističen glede svojega življenja in sam podaja pobude: želi razpravljati o različnih rešitvah, izkazujejo večjo rezilientnost, na primer tako, da bolje prenaša nemir in nelagodje.

- Posameznik je spremenil način izražanja: v pogovorih uporablja terminologijo, ki je prej ni bilo zaslediti (izraze s področja izobraževanja in zaposlovanja), v svojem obnašanju je bolj odprt, njegov govor je bolj nadzorovan. Njegovo izrazoslovje izraža tudi refleksijo in samoanalizo.
- Posameznik je zmožen razmišljati o svojih interesih in kompetencah ter jih povezovati s svojimi prihodnjimi dejavnostmi in dejanji/odločitvami.
- Posameznik se zaveda dejstva, da imajo odločitve določene posledice.

Cilji in sprejemanje odločitev:

- Posameznik je zmožen postaviti različne kratkoročne, manjše cilje.
- Posameznik je zmožen oceniti prednosti in slabosti.
- Posameznik se je zmožen osredotočiti na eno zadevo.
- Posameznik izraža optimizem.

4. Pripravljenost za (ponovno) izobraževanje

- Posameznik izraža pripravljenost za vključitev v formalno in/ali neformalno izobraževanje.
- Posameznik in svetovalci ovrednotita izpolnjevanje pogojev za vpis v redno ali izredno izobraževanje ali neformalno izobraževanje.

5. Poklicna zrelost

Kazalniki so vključeni v interaktivno spletno orodje *Poklicna zrelost - samoevalvacija s pogovorom*, ki ga svetovalci uporabijo v svetovalnem procesu. Vključuje dimenzije: Motivacija | Določanje ciljev | Rezilientnost | Prilagodljivost | Trg dela in delovno okolje | Poklicne veščine. Vprašalnik je prosto dostopen na spletni strani projekta https://youth-it.cool/Slovenian_version/

Pilotiranje slovenske različice vprašalnika, v katero je bilo vključenih 53 mladih in 10 svetovalcev oziroma strokovnjakov, je potekalo jeseni 2019 in pozimi 2020.

MODEL SODELOVANJA PRI SPREMLJANJU MLADIH NA PREHODU

Spremljanje mladih se v Sloveniji izvaja v skladu z ustaljenimi praksami organizacij, v katerih so mladi vključeni v obravnavo. V vsaki organizaciji se vodi ločena dokumentacija, zato lahko rečemo, da kolikor je vključenih organizacij v proces spremljanja, toliko je tudi "posameznih spremljanj". Poleg tega vsaka organizacija zasleduje svoje cilje in svoje kazalnike uspešnosti delovanja, zato so dejavnosti med organizacijami v večji meri nepovezane.

V YIT pripravljen model lahko služi kot temelj pri načrtovanju sodelovanja svetovalcev in drugih strokovnih delavcev v lokalnem okolju, ki se pri svojem delu srečujejo z istimi mladimi osebami. Tako bi lahko preko načrtovanega in usmerjanega sodelovanja mlademu skupaj lažje pomagali v procesu prehoda. Po predlaganem modelu je organizator in usmerjevalec procesa sodelovanja pri spremljanju posameznika strokovna oseba, ki celovito koordinira podporo mlade osebe. V projektu YIT smo zato razvili kompetenčni profil skavta. Vloga skavta vključuje tako organizacijske kot tudi svetovalne naloge, lahko pa naloge izvaja več različnih strokovnjakov, odvisno od sistemskih značilnosti posameznih držav. Ključno je, da je skavt oseba, s katero ima posameznik največ stika, več individualnega svetovanja, temelječega na načelih kariernega razvoja ter da koordinira podporne iniciative različnih strokovnih področij.

Strokovni delavci in spremljanje mladih

V Sloveniji vloga skavta še ni opredeljena, zato si jo v praksi lahko razdelijo svetovalci in mentorji in drugi strokovni delavci, ki so v stiku z mlado osebo, kot na primer svetovalci v šolski svetovalni službi (preventiva), svetovalci Zavoda RS za zaposlovanje, svetovalci centra za socialno delo, mentorji v programu PUM-O. Smiselno je, da se v proces spremljanja po potrebi vključujejo tudi drugi svetovalci in strokovnjaki (karierni centri, mladinske organizacije, mladinski centri ipd.), ki za optimalno podporo mlademu potrebujejo vpogled v potek individualnih kariernih poti in celoten organizacijski kontekst. Le na ta način lahko delujejo v skladu z interesom mladega.

Model naslavlja tudi vodstvo vključenih organizacij v lokalnih skupnostih ter organizacije na nacionalni ravni, ki so odgovorne za vzpostavljanje pogojev medsektorskega in medinstitucionalnega sodelovanja. Na področju podpore mladim delujejo organizacije s področij sociale, zaposlovanja, zdravstva, mladinskega dela, izvrševanja kazenskih sankcij, vzgoje in izobraževanja. Med sodelujočimi strokovnjaki mora obstajati konsenz o delovanju v interesu vsakega mladega posameznika, medsebojnem profesionalnem razumevanju in organizacijskem/sektorskem podpiranju pri delu na področju spremljanja in usmerjanja mladih.

Načelo verižne (so)odgovornosti

Eno glavnih načel spremljanja mladih je načelo verižne (so)odgovornosti. Koncept zajema sistematično in dobro uveljavljeno medinstitucionalno in medsektorsko sodelovanje svetovalcev, ki obkrožajo in podpirajo mladega na prehodu. Svetovalci, ki tvorijo verigo (so)odgovornosti, so svetovalci v šolah, karierni svetovalci na zavodu za zaposlovanje, socialni in zdravstveni delavci in drugi, kot na primer psihologi, svetovalci za zlorabo substanc itd. Šole igrajo pomembno vlogo pri verižni (so)odgovornosti, zato je z vidika preventive smiselno, da tudi učitelji sodelujejo z organizacijami, ki se redno srečujejo z ranljivimi skupinami mladih (npr. izvajalci programa PUM-O).

Odgovornost in vloga posameznih institucij, svetovalcev in drugih v odnosu verižne (so)odgovornosti se od primera do primera razlikuje, zato težko trdimo, da obstaja neka "prava" oblika verižne (so)odgovornosti. Oblikovanje odnosov znotraj verižne (so)odgovornosti je odvisno od lokalnih razmer in strateških odločitev odločevalcev ter se lahko kaže na različne načine, odvisno od ustaljenih praks, zmogljivosti, struktur ter preferenc odločevalcev. Ne glede na to obstajajo skupni temelji (kazalniki kakovosti) odnosov in sodelovanja strokovnih delavcev pri spremljanju mladih na prehodu (opredelili so jih v okviru danskih projektov^{13 14}, ki smo jih v projektu YIT prilagodili na slovensko situacijo):

1. Na organizacijski ravni verižno (so)odgovornost sestavlja strateško sodelovanje s skupnim namenom, da se mladi na prehodu približajo poklicni zrelosti. Ožji krog vključenih sestavljajo svetovalni delavci v lokalni mladinski organizaciji, zavodu za zaposlovanje in šoli. Širši krog vključuje tudi druge akterje glede na posameznikovo situacijo kot na primer: pomembne osebe iz družinskega ali prijateljskega kroga, športne trenerje ipd.
2. Cilj je, da svetovalni delavci sodelovanje sprejmejo kot del profesionalne odgovornosti in da angažiranost ni pogojena s trenutnimi primeri, pri katerih sodelujejo.

¹³ <https://ungemedkant.dk/hovedstaden/>

¹⁴ <https://ungemedkant.dk/syddanmark/>



3. Formalizacija sodelovanja nudi določeno prednost, a ker včasih to povzroči časovno preobremenjenost svetovalcev, jo je treba smiselno načrtovati ter strateške odločitve redno sprejemati in posodabljati.
4. Verižna (so)odgovornost temelji na vključevanju mladih, kar pomeni, da mlade vključimo v aktivnosti v smislu delovanja z njimi in ne le za njih.
5. Dogovori o medinstitucionalnem sodelovanju morajo biti podprti in doseženi na ravni vodstva sodelujočih organizacij.
6. Strokovni pristopi za delo z mladimi so jasni in med sodelujočimi strokovnimi delavci sprejeti; doseženo je medsebojno razumevanje in spoštovanje. Popolna enotnost pristopov ali metod vseh svetovalcev ni niti potrebna niti zaželeno, saj je temeljno vodilo strokovnost, smiselno pa si je prizadevati za sovpadanje (kompatibilnost) pristopov.
7. Pogoji in viri za delovanje medsektorske in medinstitucionalne skupine so sicer načrtani vendar omogočajo tudi uvajanje novih rešitev.

Pet stebrov modela

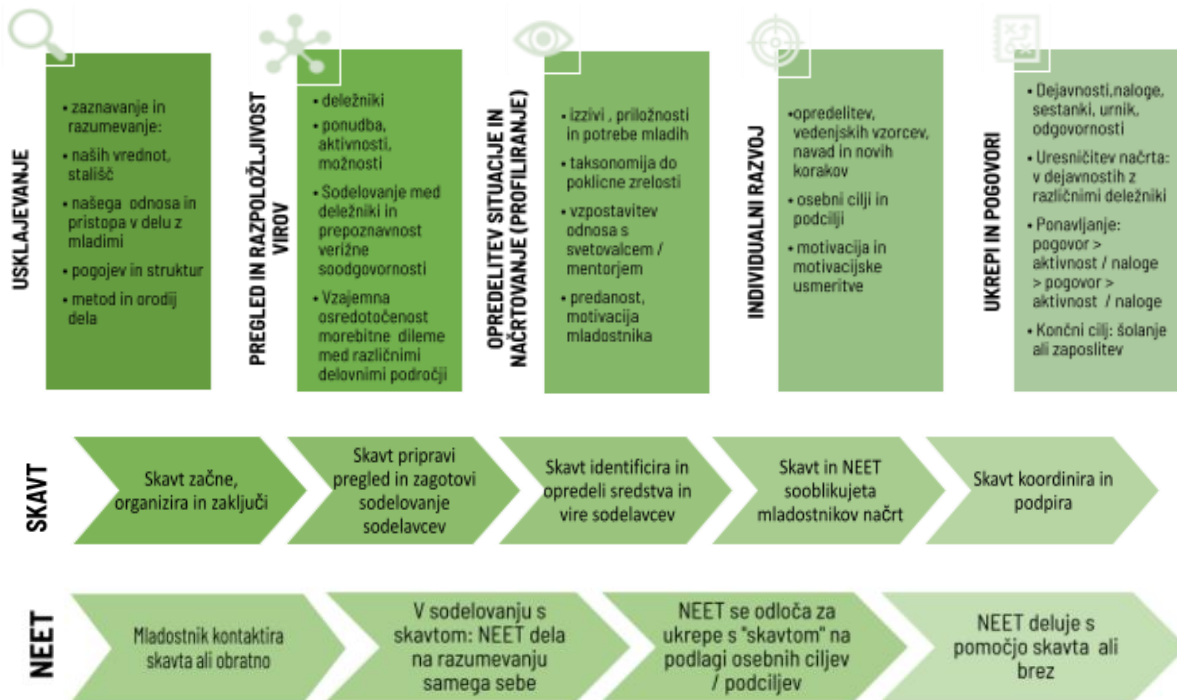
Model spremljanja mladih predstavlja korake dela strokovnih delavcev, ki po možnosti skupaj načrtujejo, vrednotijo in prilagajajo individualne poti mladih v procesu sodelovanja. Mladi sledijo posameznim potem do poklicne zrelosti, da dosežejo samostojnost in življenje, ki si ga želijo.

Poti mladih na prehodu so postopen razvojni proces, ustvarjen v tesnem sodelovanju med mladostnikom in skavtom. To je razvoj, ki ga mora mladostnik prehoditi na njegovi poti do poklicne zrelosti. Skavt je kontaktna oseba za posameznika, s katerim vzpostavi tesen svetovalni odnos in je redno na voljo med vsemi fazami modela spremljanja napredka mladih. Kot je bilo že izpostavljeno, skavt združuje dve vlogi – organizacijskega koordinatorja in osebnega svetovalca. Skavt lahko opravlja obe vlogi ali pa se jih razdeli med več svetovalcev, ki delujejo usklajeno, kar je odvisno od lokalnih zmogljivosti in individualnih potreb mladostnika.

V tem modelu opisujemo delovanje svetovalcev in vlogo mladega pri načrtovanju, prilagajanju in spremljanju individualnih kariernih poti na prehodu predvsem v kontekstu medsektorskega in medinstitucionalnega sodelovanja. Z individualnimi kariernimi potmi opredeljujemo razvojni proces mladih, ustvarjen v sodelovanju s skavtom, drugimi svetovalci/strokovnjaki in ostalimi pomembnimi drugimi. Cilj tega razvojnega procesa je, da mladi dosežejo ali se približajo poklicni zrelosti, zato je zanj značilno, da se razvoj nenehno spremlja in prilagaja.

Proces spremljanja mladih na prehodu se razlikuje glede na posameznika po času in obsegu. V praksi smo uspeli prepoznati nekaj nepogrešljivih korakov, ki smo jih v model integrirali kot pet faz (pet stebrov modela), ki sledijo logičnemu vrstnemu redu: usklajevanje > pregled in razpoložljivost virov > profiliranje > individualni razvoj > ukrepi in pogovori.

Prvi del modela (stebra 1-2) se osredotoča na delo svetovalcev/strokovnjakov in vključuje aktivnosti povezane s strokovno pripravo pred prvim srečanjem s posameznikom (svetovancem). Drugi del modela (stebri 3-5) se nanaša na osebno interakcijo s svetovancem in pogosto poteka kot krožen proces z več ponovitvami in fazami "pogovor > ukrep > dejavnosti." Končni cilj je, da mladostnik doseže določeno stopnjo zrelosti (pripravljenost za izobraževanje ali poklicna zrelost), ki mu omogoči zaključiti izobraževanje ali pridobiti zaposlitev.



1. Steber = usklajevanje

Namen prvega stebra je spodbuditi svetovalce, da ozavestijo, prepoznajo in razmislijo o svojih stališčih, vrednotah, spretnostih, kompetencah, o svojem odnosu do svetovalnega dela in dela z mladimi na prehodu. Poznavanje lastnih pristopov in odnosa do mladih na prehodu ter razumevanje pogojev in struktur, ki vplivajo na delo svetovalca, je predpogoj za ustrezno izbiro primernih metod in orodij pri delu z mladimi.

Obenem je ključno, da svetovalac razmisli o lastni praksi, jo naprej razvija in prilagaja potrebam mladih na prehodu. Usklajevanje je ključna faza procesa spremljanja mladih. Svetovalac, ki je pripravljen izvajati proces samoevalvacije, samorefleksije ter usklajevanja pogojev dela, bo dovolj suveren pri zahtevi do mladostnika, da razmišlja o svojih vrednotah, stališčih, spretnostih, jih utrjuje, spreminja in prilagaja glede na dano situacijo in cilje.

USKLAJEVANJE

Vprašanje: "Kdo sem kot poklicna oseba?"

Postopek: Razmislek in pojasnilo

Metoda: Odgovori na odprta vprašanja

- 1) Kako bi opisali svoje delo?
 - Kaj je vaše osnovno poslanstvo?
 - Kakšna je vaša vloga v vaši organizaciji?
- 2) Kako delate z ranljivimi mladimi?
 - Katere vrednote vas pri vašem delu vodijo?
 - Katere metode in pristope uporabljate?

- 3) Katera so vaša glavna področja pri delu z ranljivimi mladimi?
- 4) Kako pomembni so za uspešnost vašega dela z mladimi materialni pogoji?
- 5) Kaj je po vašem mnenju pomembno, da mladi vejo / znajo / zmorejo / poznajo, da bi danes lažje obvladali mladinsko življenje?

2. Steber = pregled in razpoložljivost virov

Z mladim dela več svetovalcev iz različnih institucij, zato je njihovo sodelovanje in konkretizacija njihove verižne (so)odgovornosti za mladega ključno za usklajeno podpiranje posameznika na prehodu. Predpogoj za uspešno sodelovanje je vzajemno razumevanje stališč in pristopov dela svetovalcev, ustvarjanje skupnega jezika kot temelj profesionalnega medsektorskega sodelovanja ter ustrezna izbira aktivnosti za posameznega svetovanca. Zagotoviti moramo poznavanje in pregled organizacijskih virov in akterjev, možnosti in področij sodelovanja v lokalnem okolju, drugih sektorjih in civilni družbi. Potrebna je skupna osredotočenost na morebitne dileme z namenom, da se preprečujejo morebitni nesporazumi.

**PREGLED IN
RAZPOLOŽLJIVOST
VIROV**

Vprašanje: "Kako sodelujemo in katere storitve so ranljivim mladim na voljo v lokalnem okolju?"

Proces: Pregled akterjev, storitev in drugih deležnikov

Metoda: Pregled opravi skupina svetovalcev znotraj organizacije

Vsebina:

- 1) Pogovorite se o tem, katere storitve / dejavnosti / priložnosti, pomembne za mlade na prehodu, poznate?
 - Kdo naslavlja ponudbo na katero ciljno skupino?
 - Kaj naj bi mladi dosegli s to storitvijo - kakšni so cilji?
 - Kako delujejo mladi?
 - Na kratko opišite, kaj lokalna skupnost nudi mladim na prehodu.
- 2) Pogovorite se o tem, katere podporne skupine so mladim na prehodu na voljo v vašem lokalnem okolju? Na primer: mentorske sheme, psihološki razgovori, samorazvoj za duševno ranljive mlade, organizacije za posebne skupine, kraj dela.
 - Na kratko opišite ciljno skupino glede ponudbe in namena, tj. kakšne koristi bi morali imeti mladi zaradi sprejetja ponudbe.
- 3) Medorganizacijsko in medsektorsko sodelovanje

Pogovorite se, s katerimi drugimi lokalnimi organizacijami sodelujete in s katerimi bi radi sodelovali, vendar trenutno ne?

- Navedite vse organizacije, ki delajo z mladimi na prehodu in njihovo ponudbo - tj. njihovo ciljno publiko in kaj želijo doseči s ciljno publiko. Napišite vse, kar se vam zdi pomembno tudi, kako sodelujejo s ciljno skupino.
- Pogovorite se, s katerimi organizacijami sodelujete in ali obstajajo ljudje in organizacije, s katerimi bi radi sodelovali, vendar trenutno ne?

3. Steber = opredelitev situacije in načrtovanje (profiliranje)

Tretji steber predstavlja vzpostavitev kontakta in osebnega odnosa z mladostnikom. Osebni odnos z mladim mora temeljiti na medsebojnem spoštovanju in zaupanju. V pogovoru z mladostnikom svetovalac ustvari njegov profil. Pomembno je, da skavt ne presliši mladostnikove zgodbe in, da profil vključuje mladostnikove življenjske izkušnje, šolanje, njegove izzive in potenciale, želje ter potrebe.

Cilji in planirane aktivnosti torej izhajajo dosedanjih izkušenj, potreb in želja mladega in so smiselno integrirani v individualni načrt oziroma individualno karierno pot. Metode načrtovanja morajo upoštevati principe individualizacije, v katerem mladi ohranijo avtonomijo nad potekom procesa in vsebino načrta.

V tem procesu lahko svetovalac uporabi taksonomijo za spremljanje in podporo napredka mladih (glej zgoraj) v dialogu z drugimi strokovnjaki in samimi svetovancem. Zopet poudarjamo, da je pri

delu z mladimi nujno upoštevati, da je napredek vsakega posameznika edinstven, pogosto ni premočrten in bi ga težko umestili v posamezno fazo razvojnega cikla.

OPREDELITEV SITUACIJE IN NAČRTOVANJE

Vprašanje: "Kdo je mlada oseba, s katero delaš?"

Proces: Profil / življenjska pot mlade osebe

Metoda: pogovor z mlado osebo

vsebina:

- 1) Kakšen je vaš odnos z mladimi / Kako želite ustvariti odnos z mladimi?
- 2) Kako dojemate / ocenjujete mlado osebo? (Kako boste sodelovali glede na svoje razumevanje svetovanca)?
- 3) Katere izzive / potrebe ima posameznik?
- 4) Kakšne izkušnje / veščine / potencial ima posameznik?
- 5) Kje se mlada oseba nahaja glede na YIT taksonomijo (pripravljenost na stik, svetovanje, sprejemanje odločitev, izobraževalna zrelost, poklicna zrelost)?

4. Individualni razvoj

Razvoj mladostnika se spodbudi z vzpostavitvijo pristnega odnosa in ozaveščenega koncepta o sebi ter vključuje oblikovanje ciljev ter načrtovanje aktivnosti. Pomembno je, da ta faza temelji na vključenosti in zavezanosti mladega ter da se cilji in podcilji oblikujejo v sodelujočem odnosu svetovalca/cev in mladostnika.

Ko je odnos vzpostavljen in mladostnik razvija svojo samopodobo, svetovanec in svetovalec začneta oblikovati cilje in podcilje ter izbirata ciljem primerne dejavnosti. Pomembno je, da to delo temelji na lastni zavezanosti mladega in da so cilji in podcilji oblikovani v sodelovanju med svetovalci/strokovnjaki in njim samim. Doseganje ciljev podpiramo z skrbno in dobro izbranimi dejavnostmi za razvoj poklicne zrelosti posameznika. V praksi to pomeni tudi, da mlademu omogočimo udejstvovanje v različnih dejavnostih, ki ga podpirajo v razvoju do poklicne zrelosti med katere uvrščamo tudi večkratne informativne obiske podjetij ali izobraževalnih institucij.

INDIVIDUALNI RAZVOJ

Vprašanje: "Kaj si mladostnik želi doseči?"

Proces: Cilji in motivacija mlade osebe

Metoda: pogovor z mlado osebo in / ali vključitev v dejavnost

vsebina:

- 1) Kaj motivira mladostnika?
- 2) Katere cilje / podcilje želi dosežati mladostnik? (območje bližnjega razvoja)
- 3) Ali lahko z mladostnikom naredite načrt?

5. Steber = ukrepi in pogovori

Izbrani cilji, podcilji in dejavnosti so zapisani v individualnem kariernem načrtu, katerega realizacijo spremljamo in po potrebi prilagajamo. Vključenost ostalih deležnikov je odvisna od verižne (so)odgovornosti posameznih svetovalcev in pomembnih drugih. Faze modela si sledijo po logičnem zaporedju (usklajevanje – pregled – profil – razvoj – ukrepi), vendar se zadnje tri faze pogosto ponavljajo v krožnem procesu, kjer se po potrebi lahko večkratno menjujejo pogovor > ukrep > dejavnost > pogovor itd.

UKREPI IN POGOVORI

Vprašanje: "Kateri je lahko naslednji korak / ukrepanje v zvezi z mlado osebo kateri svetujete?"

Proces: "Kateri je naslednji najboljši korak za mladostnika oziroma z njim?"

Metoda: pogovor z mlado osebo in / ali vključenost v dejavnost

vsebina:

- 1) Kakšna dejanja / dejavnosti so lahko smiselne za mlado osebo?
- 2) Kako se mladostnik lahko približa svojemu cilju / podcilju?

Viri:

Škerjanc, Jelka (2006). Individualno načrtovanje z udejanjanjem ciljev : pomen uporabniškega vpliva pri zagotavljanju socialno varstvene storitve. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.

CEDEFOP (2009). Professionalising career guidance: practitioner competences and qualification routes in Europe (Vol. 164). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

SURS, Statistični Urad Republike Slovenije (dostopano 25. 8. 2020)

Zavod RS za zaposlovanje (2021). Mladi in trg dela. Dostopno preko https://www.ess.gov.si/_files/14103/Analiza_Mladi_in_trg_dela_2021.pdf

Eurofound (2012), NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Dostopno preko

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2012/54/en/1/EF1254EN.pdf

Spletna stran projekta Unge Med Kant (dostopano 5. 3. 2021). Dostopno preko <https://ungemedkant.dk/toolbox/>.