



# STANDARDI KAKOVOSTI KARIERNEGA RAZVOJA V MLADINSKEM DELU IN SMERNICE ZA IZVAJANJE

Projekt podpirata Urad za mladino - MOL in Urad RS za mladino.



Mestna občina  
Ljubljana



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST IN ŠPORT  
URAD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA MLADINO

Ljubljana, julij 2019

---

**KAZALO**

PREDGOVOR.....	3
UVOD.....	4
Namen standardov kakovosti kariernega razvoja in smernic za izvajanje v mladinskem sektorju .....	4
IZHODIŠČA .....	5
Opredelitev dejavnosti Mreže Kroj .....	5
Opredelitev kariere in kariernega razvoja.....	5
Opredelitev razvojnih nalog mladostništva v povezavi s kariero.....	6
Opredelitev mladinskega dela in kariernega razvoja.....	6
Vloga mladinskih organizacij pri programih kariernega načrtovanja in razvoja.....	7
Definicije kariernega razvoja mladih znotraj nekaterih članic mreže .....	8
Vizija (nacionalne) Mreže Kroj .....	9
STORITVE MREŽE KROJ.....	10
KAKOVOST KARIERNEGA RAZVOJA V EVROPSKIH ZAKONIH IN DOKUMENTIH .....	11
STANDARDI KAKOVOSTI KARIERNEGA RAZVOJA V MLADINSKEM DELU IN SMERNICE ZA IZVAJANJE .....	12
Standard 1: Strokovna usposobljenost na področju vseživljenjske karierne orientacije .....	12
Standard 2: Zagotavljanje vpetosti v delovanje na področju vseživljenjske karierne orientacije .....	13
Standard 3: Interna definicija pojma kariernega razvoja v organizaciji.....	13
Standard 4: Dokazovanje statusa delovanja v javnem interesu v mladinskem sektorju .....	14
Standard 5: Beleženje neformalno pridobljenega znanja .....	14
Standard 6: Medsebojna povezanost članic Mreže Kroj .....	14
LITERATURA .....	15

## **PREDGOVOR**

Osnutek Standardov kakovosti kariernega razvoja v mladinskem delu in smernic za izvajanje je nastal v projektu Mreže Kroj – mladinske mreže za karierni razvoj, s sodelovanjem članic mreže, ki jo sestavljajo:

- Zavod Nefiks,
- Zavod TiPovej!,
- Javni zavod Mladi zmaji,
- Zavod MEPI,
- Zavod MP Moste,
- Zavod BOB,
- Zavod Voluntariat,
- Zavod Mreža MaMa.

Dokument je pripravila delovna skupina Mreže Kroj za sestavo smernic kakovosti, ki jo sestavljajo:

- Alenka Blazinšek Domenis,
- Urška Česnik,
- Sonja Čandek,
- Neda Kajfež Ambrožič,
- Nežka Agnes Vodeb.

## UVOD

Vizija Mreže Kroj stremi k temu, da je v širši družbi prepoznana kot nacionalna mreža, ki zagotavlja inovativne pristope in metode ter standarde kakovosti pri zagotavljanju uspešnega kariernega razvoja posameznika v mladinskem prostoru. Mreža Kroj je ustvarjalna in profesionalna mreža mladinskega sektorja, ki oblikuje vodila, zapisuje teorijo in prakso kariernega razvoja mladih v sektorju. S širjenjem svojega potenciala in znanja spodbuja tudi druge, da prevzamejo proaktivno vlogo pri kariernem razvoju. Mreža Kroj se ponša kot oblikovalka aktivnosti, ki niso samo odgovor na sedanje potrebe, ampak tudi na bodoče trende (Strateški dokument Mreže Kroj, b. d.).

### Namen standardov kakovosti kariernega razvoja in smernic za izvajanje v mladinskem sektorju

Glavni namen standardov in smernic mreže je:

- vpeljava skupnega okvirja zagotavljanja kakovosti v vseh članicah mreže,
- pomoč pridruženim organizacijam (članicam) pri razvijanju in dopolnjevanju lastnih sistemov kakovosti na način, ki prispeva k njihovi boljši kakovosti in učinkovitosti,
- zagotavljanje, da uporabniki programov članic Mreže Kroj razvijajo ustrezne kompetence raziskovanja in načrtovanja lastne karierni poti.

Standardi kakovosti in smernice za izvajanje Mreže Kroj so namenjeni vsem institucijam in posameznikom, ki sodelujejo pri izvajanju programov in storitev kariernega razvoja Mreže Kroj po Sloveniji. To so:

- odločevalci,
- pomembne lokalne in nacionalne institucije,
- ustanovne in pridružene članice Mreže Kroj,
- organizacije in posamezniki (praktiki), ki izvajajo programe kariernega razvoja (Bandelj, idr., 2015).

## IZHODIŠČA

### Opredelitev dejavnosti Mreže Kroj

Mreža Kroj je vez med ključnimi akterji na mladinskem polju, ki spodbuja mlade, da ustvarijo svojo karierno pot. Članice mreže vzpostavljajo zemljevid organizacij, ki so aktivne na področju mladinskega kariernega razvoja, skrbijo za oblikovanje skupnega koledarja in delovanje skupne spletne strani mreže, kot tudi navzkrižne promocije preko spletnih strani organizacij članic. Mreža prav tako enkrat letno organizira karierni teden, pri čemer je vsak dan v tednu namenjen drugi ciljni publiki (dijaki, starši, učitelji ipd.), do šestkrat letno pa skrbi za izvedbo strokovnih izobraževanj in dogodkov za izvajalce programov mreže (Strateški dokument Mreže Kroj, b. d.).

### Opredelitev kariere in kariernega razvoja

Kariera niso zgolj vzorci delovnih izkušenj, ki usmerjajo posameznikovo življenje (Greenhaus idr., 2000), ampak je oris mejnikov, dosežkov in napredkov, kot tudi posameznikovih hib in spodrseljajev. Vedno je povezana in odvisna od posameznikovih lastnosti, sposobnosti, znanja in okolja oziroma socialnih situacij.

Kariera je osebni razvoj. Je zaporedje stališč, čustev, dilem in vedenj, ki so povezana z delom. Na kariero poleg ekonomskih pritiskov, novih organizacijskih oblik, zaposlitvene politike, napredujoče tehnologije, socialnih, demografskih trendov in političnih sprememb vplivajo tudi osebnost posameznika, njegova stališča in prepričanja ter ožje in širše socialno okolje. Zato načrtovanje, razvoj in posledično vodenje lastne kariere lahko opišemo kot proces ugotavljanja lastnih prepričanj, vrednot, interesov, omejitev in potreb v različnih življenjskih obdobjih ter postavljanje realnih in merljivih ciljev skladno z njimi. Razvoj kariere vključuje tudi načrtovanje lastnega dela, izobraževanje in druge oblike razvoja ter postopno doseganje izbranega kariernega cilja (Hall, 1976 v: Boštjančič, 2018). Lahko se nanaša na krajše (1–2 leti) ali daljše časovno obdobje (npr. 10 let).

Vse bolj priljubljeno je opisovanje in vodenje kariere kot »protejske kariere« (Hall, 2004), torej kariere, ki je v domeni posameznika. Gre za odnos do lastne kariere in način razmišljanja, ki se kot posledica kaže v posameznikovem vedenju. Njene ključne kompetence pa vključujejo:

- **vedeti zakaj** – poznavanje samega sebe, raziskovanje lastne identitete in posest jasnih vrednot, ki predstavljajo vodilo pri kariernih odločitvah in opravljanju lastne kariere,

- **vedeti kako** – spretnosti in znanje (o nas samih in kako se učiti) ter ohranjanje zaposljivosti zaradi prilagodljivosti,
- **vedeti koga** – pomen močne socialne mreže in socialnega omrežja kot sredstva za pridobivanje novih informacij, izkušenj in varnosti.

## Opredelitev razvojnih nalog mladostništva v povezavi s kariero

Razvojne naloge mladostništva v povezavi s kariero so priprava na poklic in iskanje idej, možnosti ter priložnosti, ki se dosegajo preko opazovanja (uspešnih) modelov ter pridobivanja informacij iz medijev (Boštjančič, 2018). Zato so prav mladinske organizacije lahko ključen akter, ki s posamezniki raziskuje njihovo poklicno identiteto, jih spozna z alternativnimi poklici, jim pomaga pri izbiri poklica in zanje ustreznega izobraževanja. Posameznike lahko pripravijo na pričakovanja in zahteve, ki jih čakajo z vstopom na pot izobraževanja in dela, sodelujejo pri prilagajanju podobe realnosti in jih opolnomočijo s spretnostmi in veščinami, potrebnimi za prilagajanje novim vlogam, izzivom in spremembam.

## Opredelitev mladinskega dela in kariernega razvoja

### Mladinsko delo

Urad Republike Slovenije za mladino mladinsko delo definira kot prostovoljno in usmerjeno aktivnost mladega posameznika v njegovem prostem času, ki je vezana na okolje zunaj družine, formalnega izobraževanja ali zaposlitve. Aktivnosti mladinskega dela so del neformalne učne poti mladega človeka, prispevajo pa predvsem k njegovemu osebnostnemu in socialnemu razvoju, hkrati pa imajo vpliv tudi na skupnost, v kateri posameznik živi. Mladinsko delo prvenstveno omogočajo mladinske organizacije in nevladne organizacije, ki delajo z mladimi (Republika Slovenija, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, Urad Republike Slovenije za mladino, b.d.).

### Mladinski delavec

Poklicni profil mladinskega delavca vključuje različne tipe kadrov, predvsem v okviru organizacij v mladinskem sektorju. Mladinski delavci se ukvarjajo z mladimi v obliki vodenja organizacij ali skupin mladih, projektnege dela, informiranja, prostovoljstva, različnih neformalnih izobraževanj ter druge strokovne podpore mladim. Mladinski delavci pomagajo mladim razvijati njihove sposobnosti in talente predvsem na zunajšolskih področjih, s čimer mladi dopolnjujejo šolska znanja. Mladinski delavec usmerja mlade pri njihovem razvoju in jim nudi izkušnje na življenjsko pomembnih področjih. V komunikaciji z mladimi izvaja in oblikuje programe mladinskega dela. Mladinski delavec je strokovnjak za organiziranje, izvedbo in vrednotenje (evalvacijo) dejavnosti mladih v prostem času ter umeščanje teh dejavnosti v družbene procese načrtovanja in odločanja. Skupaj z mladimi načrtuje programe, posamezne projekte, jih implementira, vodi in nadzira ostalo osebje, vodi in upravlja organizacijo, sodeluje z

drugimi strokovnjaki, starši, mladimi in skupinami v skupnosti. Mladinski delavec skrbi tudi za razvoj institucij, ki skrbijo za participacijo mladih. Za mladinskega delavca je ključnega pomena, da zna k aktivnemu sodelovanju pri posameznih projektih, delavnicah in neformalnih izobraževanjih privabiti čim več mladih. Mladinski delavec mora znati mlade motivirati in jih navdušiti, da svoj prosti čas kar se da koristno uporabijo za razvoj svojih sposobnosti, obenem pa mora upoštevati potrebe, ki jih imajo mladi. Z mladimi mora biti v neposrednem stiku, se povezovati z njimi, da jih potem lahko bolje razume. Skrbeti mora za njihov razvoj (Republika Slovenija, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, Urad Republike Slovenije za mladino, b.d.).

## **Vloga mladinskih organizacij pri programih kariernega načrtovanja in razvoja**

V organizacijah mladinskega sektorja mladi razvijejo številne kompetence, predvsem s področja mehkih veščin. Način dela, ki temelji na metodologiji mladinskega dela in z njim neločljivo povezanega neformalnega izobraževanja, kjer udeleženci soustvarjajo aktivnosti, omogoča, da mladi poleg znanja o določenem področju pridobijo tudi ustrezen odnos in izkušnje. Tako mladi dobijo priložnost projektnega dela, vodenja timov, animacije vrstnikov ali mlajših od sebe, načrtovanja in izvajanja izobraževalnih aktivnosti, evalvacije. Vse to pa ponavadi počnejo na tistem področju, ki jih vsebinsko najbolj pritegne. Glede na to, da je mladinsko delo vpeto v številne mednarodne projekte, je mladim omogočeno, da preko programa Erasmus+ spoznavajo vrstnike iz vse EU, pridobijo možnost sodelovanja v mladinskih mednarodnih projektih in na tak način ne razvijajo samo medkulturne kompetence, pač pa razvijajo tudi pristna prijateljstva z mladimi iz drugih držav.

Ključna vloga mladinskih organizacij je omogočanje razvoja demokratične participacije pri mladih. To je omogočeno na različne načine, »najvišja« oblika tega je, da mladi sami vodijo svoje organizacije (v mladinski organizaciji je 90 % vodstva sestavljenega iz mladih, mlajših od 29 let), volijo in so izvoljeni v organe organizacije, svojo organizacijo zastopajo v različnih delovnih ali celo odločevalskih interesih, želje svojega članstva prenašajo na politični nivo in na tak način aktivno sooblikujejo družbo.

Glede na to, da je mladinski sektor financiran s strani javnega denarja, predvsem pa tistega iz evropskih sredstev, so tudi pogoji razpisodajalcev zahtevni, med drugim pa vključujejo jasno opredelitev kompetenc, ki jih mlada oseba razvije znotraj posameznega projekta. To v mladinski sektor konstantno vnaša evalvacijsko-refleksijski proces, ki ga organizacije prenašajo na svoje člane in uporabnike, ki so sposobni svoje kompetence prepoznati, ubesediti, obenem pa ugotavljati tudi manjke le-teh. V mladinskem sektorju so prisotna tudi številna orodja za prepoznavanje in beleženje kompetenc: Youthpass, Nefiks, Badges, Impove ...

Pri izvajanju svojih projektov se mladi skoraj ne glede na vsebinsko področje povezujejo z drugimi sektorji (civilno družbo, delodajalci) in pri tem dobivajo vpogled v delovanje številnih organizacij in svojih potencialnih delodajalcev. Na tak način bolj ali manj zavestno razvijejo zavedanje o lastni vrednosti na trgu dela in o tem, katere kompetence morajo še razviti, da bodo nekoč lahko vstopili na trg dela.

Karierni razvoj mladega posameznika se bolj ali manj načrtno ves čas dogaja znotraj mladinskih organizacij. S tem dokumentom pa želimo v organizacijah opredeliti tiste vidike in aktivnosti, ki prispevajo k višanju kvalitete na tem področju. Kompetence, razvite znotraj mladinskega sektorja, so visoko prenosljive na druga področja – tako v javni sektor kakor tudi v gospodarstvo. Delodajalci priznavajo, da pri potencialnih sodelavcih iščejo izkušnje, pridobljene na tak način.

## **Definicije kariernega razvoja mladih znotraj nekaterih članic mreže**

### **Zavod Nefiks**

Na Zavodu Nefiks spodbujamo proces vseživljenjskega kariernega razvoja mladih. Pod to spadajo vse naše dejavnosti, skozi katere mladi z metodologijo mladinskega dela odkrivajo svoje talente, vrednote in potrebe ter z aktivno udeležbo pridobivajo izkušnje, ki jih beležijo v Indeks Nefiks. Tako razvijajo zaposlitveno pismenost (zmožnost realne samoocene kompetenc, naravnost k razvoju in sposobnost obstoja na trgu dela).

### **Zavod TiPovej!**

Na zavodu TiPovej! ponujamo mladim odlično izhodiščno točko za osebni uspeh. Mladim pomagamo poiskati njihovo lastno ustvarjalnost, nudimo oporo pri uresničevanju njihovih idej ter jih opogumimo za postavljanje ambicioznih ciljev in uresničevanje sanj. Z orodjem Osebni model razvoja jim pomagamo prepoznati lastno vrednost, ki jo ustvarjajo. Preko utemeljitve lastnih kompetenc, vrednot, poslanstva, ciljev in vizije mladi samostojno izdelajo svoj načrt akcije, s katerim postajajo vse bolj »podjetniški« in suvereno vstopajo na trg dela, bodisi kot zaposleni, podizvajalci, samostojni podjetniki ali lastniki podjetij.

### **Zavod Voluntariat**

Karierni razvoj je stalni proces, preko katerega se posameznik razvija osebno in profesionalno, krepí lastne veščine, vrednote in kompetence. Neformalno izobraževanje in vseživljenjsko učenje vidimo kot zelo pomembna dejavnika, ki prispevata h kariernemu razvoju. Na Zavodu Voluntariat spodbujamo karierni in osebni razvoj mladih preko (mednarodnega) prostovoljskega dela. Seveda je prostovoljstvo veliko več kot pridobivanje izkušenj in referenc, kljub temu pa je



pomembno, da mladi ozavešajo, kaj so pridobili zase in katere kompetence so razvili. To spodbujamo predvsem preko Erasmus+ programa, Evropske solidarnostne enote, drugih kratkoročnih in dolgoročnih mednarodnih prostovoljskih programov ter preko Kluba prostovoljcev.

## **Vizija (nacionalne) Mreže Kroj**

Mreža Kroj je ključen akter na področju kariernega razvoja mladih. Je relevanten sogovornik odločevalcem, povezovalac reprezentativnih organizacij, postavlja standarde kakovosti na omenjenem področju, mladim pa omogoča dostop do kvalitetnih informacij ter je prostor za razvoj potencialov (Mladinska mreža za karierni razvoj, b. d.).

Mreža Kroj želi k sodelovanju povabiti organizacije iz vsake statistične regije, z namenom razširitve dejavnosti na vse slovenske regije. Za vsako regijo bo izbran lokalni koordinator, ki bo zastopal interese in stališča regijskih organizacij na ravni celotne mreže. Vloga koordinatorja bo zaupana organizacijam, katerih vrednote se skladajo z vrednotami mreže. V mreži si prizadevamo za širitev v vse regije, pri čemer želimo večino regij vključiti v mrežo v roku enega leta (do 2019), v roku treh let (do 2021) pa še vse preostale regije (Strateški dokument Mreže Kroj, b. d.).

## STORITVE MREŽE KROJ

Kljub razlikam in specifikam delovanja ustanovnih in pridruženih članic Mreže Kroj imajo njihove karijerne storitve veliko skupnega.

Med storitve Mreže Kroj tako spadajo:

- Izvajanje skupnih aktivnosti in programov (npr. Karierni teden ipd.).
- Organizacija, izvajanje ali udeležba na skupnih izobraževanjih.
- Sodelovanje pri pripravi razvojne strategije in aktivnosti Mreže Kroj.
- Skupna prizadevanja za izboljšanje položaja kariernega razvoja mladih v Sloveniji.
- Seznanjenost z aktivnostmi Mreže Kroj.
- Vključenost v sprejemanje in spreminjanje standardov kakovosti kariernega razvoja v mladinskem delu in smernic za izvajanje Mreže Kroj.
- Sodelovanje pri evalvacijskih aktivnostih Mreže Kroj.

## KAKOVOST KARIERNEGA RAZVOJA V EVROPSKIH ZAKONIH IN DOKUMENTIH

- [Sklepi Sveta EU o prispevku kakovostnega mladinskega dela k razvoju, dobrobiti in socialni vključenosti mladih](#) (Evropska unija),
- [Working with young people: the value of youth work in the European Union](#) (Evropska unija),
- [Quality Youth Work – A common framework for the further development of youth work](#),
- [Improving Youth Work: Your guide to quality development](#) (Evropska unija),
- [Priporočila Sveta Evrope o mladinskem delu](#) (Svet Evrope),
- [Thinking seriously about youth work and how to prepare people to do it](#) (Svet Evrope),
- [Council of Europe Youth Work Portfolio](#) (Svet Evrope),
- [Deklaracija 1. evropske konvencije o mladinskem delu](#),
- [Deklaracija 2. evropske konvencije o mladinskem delu](#)

(Movit, b.d.).

## **STANDARDI KAKOVOSTI KARIERNEGA RAZVOJA V MLADINSKEM DELU IN SMERNICE ZA IZVAJANJE**

Izhodišče Smernic kakovosti Mreže Kroj so zastavljeni standardi kakovosti, ki so:

- Usposobljenost.
- Vpetost v izvajanje aktivnosti.
- Interna definicija organizacije.
- Status v javnem interesu v mladinskem sektorju.
- Beleženje neformalno pridobljenega znanja.
- Medsebojna povezanost med organizacijami mreže.

V nadaljevanju predstavljamo 6 standardov kakovosti kariernega razvoja v mladinskem delu in iz njih izhajajoče smernice za izvajanje, ki so ustrezne za vse članice in partnerice Mreže Kroj v Sloveniji, ne glede na to, katera ustanova in kateri izvajalec te storitve izvaja.

### **Standard 1: Strokovna usposobljenost na področju vseživljenjske karierne orientacije**

Vsaka organizacija (ki je članica mreže) mora poskrbeti, da zaposluje (oblika dela ni pomembna, ključno je, da je oseba dnevno vpeta v delovanje organizacije) vsaj eno osebo z ustrezno formalno izobrazbo, ki ima hkrati večletne izkušnje s sodelovanjem na relevantnih projektih in več let delovnih izkušenj na področju kariernega dela z mladimi.

Konkretno mora imeti organizacija osebo, ki lahko dokaže vsaj dve od naštetih smernic:

- VII. stopnjo izobrazbe družboslovne ali humanistične smeri oz. ima opravljen NPK mladinski delavec.
- Ima najmanj dve leti delovnih izkušenj na področju kariernega razvoja ali aktivno vlogo na projektu kariernega razvoja v obsegu najmanj 100 ur.
- Ima opravljeno usposabljanje za karierno svetovanje pri Zavodu za zaposlovanje v obsegu najmanj 25 ur oziroma drugo vsebinsko in kvantitativno primerljivo izobraževanje.
- Je individualno karierno svetovala vsaj 30 mladim.
- Je izvedla vsaj 50 ur aktivnosti na teme kariernega razvoja – npr. delavnice, predavanja, usposabljanja ...
- Ima druge dosežke na področju kariernega razvoja – objava strokovnih člankov, priprava diplomskega, magistrskega dela ipd.

Ob pogoju, da je:

- ta oseba odgovorna za strokovni nadzor in spremljanje ter usposabljanje vseh, ki v organizaciji delujejo na področju kariernega razvoja,
- sposobna prenosa znanja (didaktično in pedagoško ali andragoško usposobljena) na vse, ki izvajajo aktivnosti na področju kariernega razvoja znotraj organizacije,
- obvezana skrbeti, da so vsebine in metode dela, ki jih uporabljajo, primerne za različne skupine uporabnikov oziroma se jim smiselno prilagajajo,
- pozna ustrezne metode evalvacije in je sposobna meriti uspešnost izvedenih aktivnosti v organizaciji,
- pozna orodja za beleženje neformalno pridobljenega znanja v mladinskem delu: Youthpass, Nefiks, Learning Badges, Voluntariat, Mepi ...

## **Standard 2: Zagotavljanje vpetosti v delovanje na področju vseživljenjske karierni orientacije**

Vse članice Mreže Kroj lahko dokažejo svojo vpetost in aktivno sodelovanje na področju karierni orientacije, tako da izpolnjujejo vse spodnje točke:

- Organizacija ima v internih aktih (statutu, poslovniku, pravilnikih, letnem delovnem načrtu, strategijah idr.) vpisano ustrezno dikcijo, iz katere je razvidno, da deluje na kariernem razvoju mladih.
- Organizacija na letni ravni izvede vsaj 100 ur različnih kariernih aktivnosti.
- Predstavniki organizacije se vsaj 10 ur letno udeležujejo aktivnosti, posvečenih kariernemu razvoju mladih (posveti, izobraževanja, seminarji, delavnice ipd.).
- Organizacija na letni ravni sodeluje z vsaj tremi deležniki na področju kariernega razvoja mladih – npr. Zavod za zaposlovanje, RIC, CPI, obrtne in gospodarske zbornice, šole, delodajalci.

## **Standard 3: Interna definicija pojma kariernega razvoja v organizaciji**

Vsaka organizacija (ki je članica mreže) lahko samostojno definira in utemelji pojem kariernega razvoja.

Pri tem mora:

- svoje pojmovanje zapisati in objaviti za javnost,
- odgovoriti na vprašanje zakaj – pojasniti ozadje definicije,
- definicijo vsako leto prevetriti.

### **Standard 4: Dokazovanje statusa delovanja v javnem interesu v mladinskem sektorju**

Članice Mreže Kroj morajo dokazovati prejem in ohranjanje priznavanja statusa delovanja v javnem interesu v mladinskem sektorju, ki je razviden v Evidenci organizacij v javnem interesu na spletnih straneh Urada za mladino Republike Slovenije.

Pri tem pa mora poskrbeti, da:

- vse osebe, ki izvajajo aktivnosti kariernega razvoja v organizaciji, poznajo karakteristike statusa in vedo, kaj to pomeni za njihovo organizacijo.

### **Standard 5: Beleženje neformalno pridobljenega znanja**

Organizacije, ki so vključene v Mrežo Kroj, morajo uporabnike in člane spodbujati, da redno in sistematično beležijo svoje (neformalno) pridobljeno znanje in veščine. Pri tem jim morajo nuditi ustrezne informacije in pomoč, tako da:

- Redno uporabljajo vsaj eno orodje za beleženje.
- O orodjih informirajo svoje člane/uporabnike/udeležence aktivnosti.
- Organizirajo in nudijo pomoč pri beleženju NFI, pri tem pa udeležencem pomagajo do uvida, zakaj je z vidika kariernega razvoja to potrebno.
- Vsaj 20 % aktivnosti, ki jih organizacije izvajajo, se zabeleži v enega od orodij.

### **Standard 6: Medsebojna povezanost članic Mreže Kroj**

Organizacije (ki so vključene v mrežo) skrbijo, da na različne načine in redno medsebojno sodelujejo. Medsebojno sodelovanje dokazujejo z najmanj dvema od spodaj naštetih aktivnosti:

- Izvajanje skupnih aktivnosti in programov (npr. Karierni teden).
- Organizacija, izvajanje ali udeležba na skupnih izobraževanjih.
- Sodelovanje pri pripravi razvojne strategije in aktivnosti Mreže Kroj.
- Skupna prizadevanja za izboljšanje položaja kariernega razvoja mladih v Sloveniji.
- Seznanjenost z aktivnostmi Mreže Kroj.
- Vključenost v sprejemanje in spreminjanje standardov in smernic za izvajanje.
- Sodelovanje pri evalvacijskih aktivnostih Mreže Kroj.

Pri tem pa ne smejo delovati v nasprotju s prizadevanji Mreže Kroj.

## LITERATURA

- Bandelj, N. idr. (2015). *Medresorske smernice kakovosti vseživljenjske karierne orientacije (VKO). Različica 1*. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
- Boštjančič, E. (2018). Interno gradivo pri predmetu Kadrovska psihologija. Oddelek za Psihologijo, Filozofska Fakulteta, Univerza v Ljubljani.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. in Godshalk, V. M. (2000). *Career Management*. Fort Worth: DrydenPress.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter century journey. *Journal of Vocational Behaviour*, 65, str. 1-13.
- Mladinska mreža za karierni razvoj (b. d.). *O nas*. Pridobljeno s <http://mreza-kroj.si/o-nas/>
- Movit (b.d.). *Mladinsko delo*. Pridobljeno s <http://www.movit.si/erasmus-mladiv%20akciji/pomembneznacilnostiprograma/mladinsko-delo/>
- Republika Slovenija, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, Urad Republike Slovenije za mladino (b.d.). *Mladinsko delo*. Pridobljeno s [http://www.ursm.gov.si/si/delovna\\_podrocja/mladinsko\\_delo/](http://www.ursm.gov.si/si/delovna_podrocja/mladinsko_delo/)
- Strateški dokument Mreže Kroj (b. d.).