

Elektronski karierni portfolij - koncept e-orodja, ki podpira karierni razvoj posameznika

Electronic career portfolio - The concept of e-tools that support the career development of individuals

Danilo Kozoderc
danilo@vizer.si

Povzetek

Članek predstavlja koncept elektronskega portfolija, ki je orodje za beleženje in vrednotenje znanja, veščin in kompetenc. Članek predstavi zahteve in strukturo takšnega orodja. E-portfolij mora omogočati vnos izkušenj, izobraževalnih dogodkov, izdelkov oz. prototipov ter samovrednotenje le tega. Na ta način oblikovano orodje predstavlja osebno mapo, ki opisuje karierno pot posameznika in pomeni osebno bazo znanja, ki jo lahko zelo hitro vključimo v bazo znanja podjetja.

Članek predstavlja tudi dva koncepta: koncept portfolija kot unikata in koncept obstoječega okvira, ki imetnika usmerja glede vsebine in oblike. Članek podpira ta drugi koncept, ki omogoča primerljivost izdelkov – portfolijev in z usmerjanjem vodi posameznika k odkrivanju lastnih potencialov.

Ključne besede: kariera, karierna orientacija, elektronski karierni portfolij, učenje, baza znanja, razvoj človeških virov

Abstract:

This article presents the concept of an electronic portfolio, which is a tool for recording and evaluation of knowledge, skills and competencies. The requirements and structure of such a tool are presented. E-portfolio should allow the introduction of experience, educational events and products. prototypes and selfevaluation of those elements. A tool designed in this way represents a personal folder, which describes the career path of individuals. This means the personal knowledge base that can be very quickly integrated into the knowledge base of the company.

This article presents two concepts: the concept of portfolio as a unique form and concept of the existing framework, which directs the holder about the content and the form. This article supports the second concept, which allows comparability of products - portfolios and with guidance leads the individual to identify their own potential.

Keywords: career, career orientation, electronic career portfolio, learning, knowledge base, human resource development

1 Uvod

Karierni portfolij je pripomoček za beleženje lastne karierne poti, njeno načrtovanje in vrednotenje. V osnovi gre pri kariernem portfoliju za mapo kamor posameznik zbira vse dokaze o svoji usposobljenosti, delovnih izkušnjah, znanju, veščinah, kompetencah pa tudi o referencah in pričevanjih drugih. V tej osnovni obliki predstavlja pripomoček za shranjevanje in evidenco vseh dogodkov na karierni poti. Golo zbiranje potrdil in dejstev je smiselno razširiti z možnostmi samovrednotenja in vrednotenja drugih.

Samovrednotenje tudi prispeva k ustvarjanju poklicne identitete. Johnson in Burden pravita, da so se tisti mladi, ki so pred zaposlitvijo že intenzivno delali na enakem področju kot kasneje, ko so vstopili v zaposlitev za polni delovni čas, čutili dobro pripravljene za delo, ki so ga kot zaposleni opravljali. (Johnson, Burden, 2003, 19) Delo na enakem področju, kot je kasnejša zaposlitev, pa je možno v različnih okoliščinah. Precej teh okoliščin lahko damo pod streho neformalnega in priložnostnega učenja. Najizrazitejši so tabori, prostovoljno delo ter delovanje v različnih nevladnih in študentskih organizacijah, kjer posamezniki prevzemajo odgovorne naloge. Samo preko dovolj sistematičnega vrednotenja se mladi teh izkušenj zavedajo in jih znajo primerno predstaviti.

Danes je edino smiselno, da razmišljamo o digitalni obliki portfolija. Takšna oblika omogoča enostavno vnašanje ter spremljanje vnesenega. Ogled portfolija in delno dopolnjevanje pa lahko lastnik omogoči vsem tistim, ki jih sam izbere. To široko odpira možnosti uporabe za lastne predstavitve različnim skupinam ljudi (zaposlovalci, delodajalci, šole, naročniki izdelkov in storitev) in kot orodje za različne namene (razširjeni življenjepis ob zaposlitveni prijavi, osebni pripomoček kariernega razvoja, korporativni pripomoček kariernega razvoja, orodje za zbiranje in vrednotenje neformalnega učenja).

Tudi Bolonjska deklaracija daje avtonomijo univerzi glede priznavanja kreditnih točk pridobljenih zunaj visokošolskega sistema (Evropski visokošolski prostor, 1999). Na nek način gre za dogovarjanje in pogajanje med univerzo in izvajalci neformalnega izobraževanja. Skozi to dogovarjanje se oblikujejo orodja in metode za vrednotenje neformalnega učenja. In na tem mestu je lahko karierni e-portfolij zelo primerno orodje.

2 Namen e-portfolija

E- portfolij je orodje in hkrati proces, ki poveže znanje posameznika skozi čas. Kar se je posameznik naučil v preteklosti, je vidno njemu samemu v vsakem trenutku, ko to znanje potrebuje. Izven uporabe pa se pogosto svojega znanja ne zaveda. Preko beleženja in samo-vrednotenja pa prikrito znanje postane vidno najprej posamezniku in nato še drugim. Samovrednotenje prav tako prispeva h graditvi pozitivne samopodobe. V Skupnih evropskih načelih za vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja pravijo: „Splošni cilj vrednotenja mora biti jasno oblikovan po načelih in predvsem mora izpostaviti potrebe, da naredi koristna vsa znanja in kompetence, ne glede na to, kako so bila dosežena.“ (Common European principles, 2004) Znanja in kompetence napravi v prvi meri koristna za uporabnika, kasneje pa preko vrednotenja lahko da temu znanju tudi javno pravno veljavo.

Za podjetje lahko e-portfoliji zaposlenih pomenijo osnovo baze znanja zaposlenih, kar se da enostavno pretvoriti v bazo znanja podjetja.

E-portfolij v primerjavi s klasično papirnato obliko predstavlja preko spleta stalno dostopno orodje – dokument, ki ga lahko enostavno dopolnjujemo in nas hkrati usmerja v samozavedanje pridobljenih znanj, veščin in kompetenc.

3 Zahteve za izdelavo e-portfolija

Zahteve za izdelavo e-portfolija izhajajo iz namena kariernega portfolija in njegove najširše funkcionalnosti pri podpori kariernemu razvoju posameznika skozi celotno obdobje njegove kariere. Kozoderc (2006) govori o kariernem portfoliju kot orodju, ki omogoča zapisovanje izkušenj neformalnega in priložnostnega učenja in samovrednotenje le tega ter obenem zbiranje lastnih izdelkov in dokazil o usposobljenosti. S samovrednotenjem se lahko zavemo tudi tacitnega (skritega) znanja, ki ga je po Bjoernavoldu težko verbalizirati in so pogosto ljudje sami ne zavedajo posedovanja posamezne kompetence. Elektronska izvedba kariernega portfolija pa odpre še dodatne možnosti, ki jih je smiselno izkoristiti.

3.1 vsebinske zahteve

Portfolij mora omogočati zapis in opis naslednjih elementov posameznikove karierni poti:

- projekti
- usposabljanja
- delovne izkušnje
- izobrazba
- prototipi – izdelki

Ti elementi predstavljajo širok spekter možnih posameznikovih izkušenj. Če vsakega od teh elementov opremimo z opisom, referencami, samovrednotenjem, lastno osebno izkušnjo in morebitnimi pripetimi dokumenti, omogoča to celovit opis in hkrati poglobljeno zavedanje posameznika o dani izkušnji. Takšno zavedanje pa prispeva k temu, da skrito znanje naredimo vidno tako za imetnika kot za ostale uporabnike portfolija.

Karierni e-portfolij mora omogočati spreminjanje in popravljanje že vnesenih stvari in spremembe ter dopolnitve vrednotenja. Vrednotenje izkušnje je namreč časovno relativna stvar. Dodatno pridobljena znanj in izkušnje pokažejo neko predhodno izkušnjo v drugačni luči kot v trenutku prvega vrednotenja.

Ostali elementi, ki jih lahko vključimo:

Cilji na karierni poti

- podcilji
- aktivnosti za doseganje ciljev
- vrednotenje
- povezovanje s posameznimi elementi

Najbolj zadovoljujoče izkušnje

- zakaj je to bila takšna izkušnja
- kaj sem se naučil

Najmanj zadovoljujoče izkušnje

- zakaj je to bila takšna izkušnja
- Kaj sem se iz te izkušnje naučil

Ti dodatni elementi še razširjajo e-portfolij v dober pripomoček za izdelavo kariernega načrta in za jasno prepoznavanja svojega znanja, veščin in kompetenc.

3.2 Konceptualne zahteve (kakšno naj bo razmerje med dano strukturo in možno ustvarjalnostjo imetnika)

Pri kariernem portfoliju se vedno gibamo med dvema skrajnostma. To je popolnoma odprta oblika, ki v klasični izvedbi predstavlja fascikel, kamor lahko vpnem katerokoli potrdilo in dodajamo poljubno oblikovane, popisane in porisane besedilne dokumenta ali risbe. Na drugi strani pa je to okvir z natančno določenimi vprašanji in rubrikami in predvidenim prostorom za vpis, ki zelo natančno določa vsebino in obliko.

a) Vsak portfolijo je lahko unikat:

- uporabimo katerokoli orodje za izdelavo spletnih strani,
- Joomla CSM (orodje za upravljanje vsebine),
- Wordpress (spletna aplikacija za izdelavo blogov),
- katerikoli okolje za bloge.

Vsak posameznik po svojem okusu naredi in gradi portfolij. Prednost takšnega načina omogoča ustvarjalnost brez meja. Takšen portfolij v papirni obliki predstavi Kimbeldorf (1998) in govori o njem kot o zbirki skic, risb, zahvalnih pisem člankov, ki govorijo o dejavnosti imetnika. In to je z zgoraj opisanimi možnostmi precej enostavno izvesti v elektronski obliki.

Slabosti:

- ni velike primerljivosti,
- za kvaliteto izdelavo je potreben mentor ali zelo izkušen uporabnik,
- veliko stvari lahko posamezniki pozabijo in ne vnesejo v portfolij,
- ni prenosljivosti in združljivosti.

b) Obstaja okvir - sistem, ki uporabnika usmerja pri izdelavi:

- Posamezna področja in znotraj njih rubrike.
- Nekatere povezave so že vzpostavljene.
- Vprašanja oz. rubrike, ki usmerjajo vrednotenje posameznika so določena.

Prednosti:

- usmerjanje in vzpodbujanje posameznika
- lažje primerjanje dosežkov (to je še najbolj potrebno pri vrednotenju)
- lažje vrednotenje - glede na strukturo portfolija lahko že vnaprej predstavimo strukturo vrednotenja
- možnost oblikovati portfolijo kot modul, ki ga vključimo v nek drug sistem

Slabosti:

- malo duši ustvarjalnost posameznika
- precej več časa je potrebno za izdelavo samega orodja

Različni posamezniki, predvsem tisti iz bolj kreativnih poklicev oblikujejo zelo ustvarjalne portfolije za predstavitev sebe in svojih dosežkov. Zagovarjam obliko portfolija, ki z dovolj trdnim okvirjem usmerja posameznika v podrobno beleženje in vrednotenje izkušenj in odgovarja še na naslednje zahteve:

- portfolijo mora vzpodbujati ustvarjalnost in inovativnost posameznika ter mu odpirati poglede tudi v nekonvencionalne možnosti nadaljevanja kariere
- skozi izdelavo portfolija morajo pri posamezniku izstopati nekateri koraki, ki jih naj naredi (Pridobivanje, znanj, veščin, kompetenc),...
- vzpodbuja izdelavo prototipov (posameznika opogumlja, da zelo hitro naredi prototip neke svoje zamisli in na podlagi prototipa produkt izboljšuje)

4 Sklep

Smiselnost in potrebnost spravljania različnih potrdil, spričeval, diplom in referenc v neko mapo zlahka prepoznamo in se večini bolj ali manj uspešno trudimo za to. Preprost pripomoček – fascikel – imamo na voljo. Za sistematično prepoznavanje, vrednotenje ter beleženje znanja, veščin in kompetenc pa je bistveno manj argumentov, pripomočkov in s tem povezane tudi pripravljenosti za početje tega. Primerna orodja, ki so na voljo in primerna vzpodbuda s strani različnih institucij (šol, nevladnih organizacij, države, podjetij) lahko bistveno prispevajo k uspešnemu razvoju kariere mladih ljudi in zaposlenih. Elektronski karierni portfolij je nedvomno lahko orodje, ki k takšnemu razvoju kariere prispeva.

Literatura:

- Bjornavold, J. (2000). Making learning visible. Identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe. Thessaloniki: CEDEFOP.
- Common European principles for validation of non-formal and informal learning. (2004), Pridobljeno 15. 3. 2005, s <http://www.salto-youth.net/bridgesforrecognition>.
- Evropski visokošolski prostor (1999), Pridobljeno 10. 11. 2005, s http://www.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/doc/dokumenti_visokosolstvo/Bolonjski_proces/Bolonjska_deklaracija_slo.pdf
- Johnson, S., Burden, T. (2003). Young people, employability and the induction process. York: Joseph Rowntree foundation. Pridobljeno 25. 4. 2004, z <http://www.jrt.org.uk>.
- Kimbeldorf, M.(1998). Career Portfolio Sampler. Pridobljeno 20.12. 2005 s <http://amby.com/kimbeldorf/sampler/>
- Kozoderic, D. (2006). Vrednotenje neformalno pridobljenega znanja in zaposljivost mladih. V: Sodobna pedagogika 3/2006, str. 50 – 71