

# Teorija izgradnje kariere

Pregled teoretičnih pojmov in vodila za karierno orientacijo s poudarkom na paradigmi »Life design«

Projektna skupina VKO

Ljubljana, 2015



# Teorija izgradnje kariere

Pregled teoretičnih pojmov in vodila za karierno orientacijo s poudarkom na paradigmi »Life design«

Projektna skupina VKO

Ljubljana, 2015

Gradivo je nastalo v okviru projekta Razvoj in promocija storitev ter pripomočkov za vseživljenjsko karierno orientacijo brezposelnih, drugih iskalcev zaposlitve in neaktivnih, ki je sofinanciran s strani Evropskega socialnega sklada.



## Kazalo vsebine

1. ZAKAJ NOVA PARADIGMA? .....	5
2. TEORIJA IZGRADNJE KARIERE .....	10
3. KLJUČNI POJMI V TEORIJI IZGRADNJE KARIERE .....	12
4. SVETOVANJE PO MODELU IZGRADNJE KARIERE .....	20
5. PRILOGE .....	33
6. LITERATURA .....	34



# 1. ZAKAJ NOVA PARADIGMA?

## Spremembe v svetu dela

Do šestdesetih let 20. stoletja je bila večina ljudi v ti. zahodnem svetu glede na način svojih življenj uniformirana. Vsi so živeli svoja življenja po natančno določenih / predpisanih fazah: rojstvo, otroštvo, šolanje, puberteta, šolanje, ena služba vse do upokojitve, poroka, otroci, kriza srednjih let, upokožitev. V sedemdesetih letih 20. stoletja pa se je pričel dogajati prehod iz organiziranega sveta v individualiziran svet. Danes nam družba ne daje več strogo določenih navodil, kako naj bi oz. kako bi morali živeli svoja življenja.

Značilnost sveta dela v 21. stoletju je naraščajoča negotovost (Bauman, 2010). Medtem ko je v 20. stoletju varna in stabilna zaposlitev omogočala dobro podlago za oblikovanje življenja in načrtovanje prihodnosti, sta globalizacija in digitalna revolucija v 21. stoletju prinesli novo socialno ureditev dela. Namesto zaposlitve za nedoločen čas se sedaj ljudje zaposlujejo za določen čas ali v časovno omejenih projektih. Namesto najemanja delavca v službo se sedaj najema delavce v skupino, ki opravlja neko nalogo/službo (npr. projektna skupina). Spremembe v delovnem svetu so ustvarile t.i. »negotovega delavca«, ki ga lahko opišemo z besedami: začasen, naključen, občasen, pogodben, free-lancer, zunanji, pomožen, svetovalec, samozaposlen, delavec za polovični delovni čas itn. Preoblikovanje delovne sile iz »core workers oz. osrednjih delavcev s stalnimi službami k »peripheral workers« oz. obrobni delavcem z začasnimi zaposlitvami je že vplivala na skoraj polovico delovne sile v ZDA.

Ključne značilnosti trga dela v 21. stoletju:

- Povečana mobilnost delavcev, prisotne so masovne migracije narodov.
- Spreminja se definicija in z njim vrednotenje dela – vse več je občasnih zaposlitev. Trajanje obstoječih zaposlitev je negotovo.
- Vse manj je delovnih mest, ki bi posamezniku omogočala karierno napredovanje pri istem delodajalcu.
- Vse več ljudi opravlja več poklicev hkrati.
- Povečuje se socialna neenakost in eksistenčna negotovost.
- Glavni izziv današnjega časa za posameznika je prilagoditev na negotove razmere.

Sprememba paradigem na trgu dela:

industrijska družba	družba znanja / informacijska družba
predvidljiva prihodnost	nepredvidljiva prihodnost
občutek varnosti	nenehno spreminjanje okoliščin
stabilnost	mobilnost
kariera pri 1 delodajalcu	kariera pri več delodajalcih
napredovanje po hierarhični lestvici	napredovanje med različnimi področji dela
poklic kot neka stabilna struktura	poklici se hitro spreminjajo ali nastajajo novi

V 20. stoletju, v času stalnih služb, so delavci lahko računali na to, da jim bodo njihove organizacije zagotovile načrt, kako naj bi se njihova življenja razvijala v prihodnosti. Danes posamezniki ne morejo več načrtovati svoje kariere v okviru ene službe (40 let) oz. ene organizacije. Namesto tega lahko v svojem življenju pričakujejo najmanj 10 menjav služb, bolje rečeno nalog. Stalnih služb ni več toliko, kot jih je bilo včasih. Štirideset odstotkov ljudi še ima redne službe za daljše obdobje. Naslednjih štirideset odstotkov ljudi ima več služb za krajši čas, dvajset odstotkov ljudi pa nima služb. (Savickas 2013a).

Nove razmere na trgu dela, v negotovem gospodarstvu, kličejo po tem, da ne gledamo na kariero kot na doživljenjsko zavezanost enemu delodajalcu, temveč ponavljajoče ponujanje svojih spretnosti in uslug vrsti delodajalcev, ki potrebujejo projektne sodelavce. Pregled sodobnih praks zaposlovanja je pokazal, da je socialna reorganizacija dela proizvedla novo psihološko pogodbo med organizacijami in njihovimi člani. Danes morajo biti delavci zaposljivi, vseživljenjski učenci, ki se zavežejo organizaciji za neko obdobje in se hitro prilagajajo na spremembe. Nova pogodba zaposljivosti je povzročila, da managerji in HRM strokovnjaki pojmujejo kariero kot:

- **brezmejna kariera (ang. »boundaryless«):**

kariera, v kateri posameznik prehaja iz enega podjetja v drugo, predvsem z namenom pridobivanja najboljših možnosti za svoj poklicni razvoj.

- **Spreminjajoča se kariera (ang. »protean«):**

kariera, ki jo vodi posameznik, ne organizacija in je sestavljena iz različnih izkušenj izobraževanja, usposabljanja in dela. Kriterij uspeha je notranji, ne zunanji, pomembne so osebne izbire kariere in iskanje samoizpolnjevanja.

- **Kariera »Kalejdoskop« (»ang. kaleidoscope«):**

kariera, ki jo ustvarimo na podlagi svojih pogojev, jo ne definirajo vrednote podjetja, temveč naše. Kariera je dinamična – ko se spremenijo življenjski pogoji, lahko spremenimo kariero in jo prilagodimo spremembam (ne pa da bi prepustili kontrolo nad kariero nekemu drugemu in organizaciji dopustili, da nam diktira življenje).

- **Portfelj kariera:**

namesto dela za polni delovni urnik, je običajno, da posameznik dela več part-time služb (vključujoč vse oblike začasne zaposlitve, samozaposlitve ipd.) pri različnih delodajalcih. Ko part-time službe združimo, dobimo enakovreden polni delovni urnik. Portfelj kariere omogočajo več fleksibilnosti, raznolikosti in svobode, vendar pa zahtevajo organizacijske sposobnosti in odpornost na tveganje.

Vključevanje v današnji svet dela zahteva mnogo več truda, boljše poznavanje samega sebe in večjo mero samozavesti kot kdajkoli prej. Posamezniki, ki se soočajo z nestabilnimi zaposlitvami in pogostimi menjavami služb, zahtevajo več pomoči od kariernih svetovalcev in predvsem drugačno pomoč kot nekdanj. Dve glavni paradigmi za karierno orientacijo v 21. stoletju sta bili »Vocational guidance« oz. poklicna orientacija in »Career education« oz. izobraževanje za razvoj kariere. Prva sloni na določenih osebnostnih lastnostih in tipih, ki jih lahko izmerimo s psihološkimi testi in jih kasneje



primerjamo s poklicem, ki zagotavlja dolgo delovno dobo. Druga sloni na napovedljivi poti razvojnih nalog, ki jih lahko olajšamo tako, da posameznike naučimo zrelega odnosa in kompetenc, ki so potrebne za razvoj njihove kariere. Ujemanje značilnosti osebe z značilnostmi delovnega mesta pri »poklicni orientaciji« in priprava za razvoj kariere pri »izobraževanju za razvoj kariere« nista dovolj pri kritju potreb, ki jih imajo posamezniki v informacijski družbi.

V današnjih časih je veliko strahov in malo gotovosti (Beck; The risk Society). Tisto, kar trenutno ljudje najbolj potrebujejo, je upanje in zaupanje ter vera v družbo, v kateri živijo. Karierni svetovalci moramo tu odigrati svojo vlogo (Savickas 2013a).

### Štirje pristopi h karierni orientaciji

Na področju karierne in zaposlitvene orientacije obstajajo štiri konceptualni okvirji:

1. Prvi pristop je pristop socialne učinkovitosti (»matching«, ponudba in povpraševanje na trgu dela, socialne potrebe oz. potrebe družbe, realizem, posredovanje na delovna mesta, pristop kompetenc).
2. Drugi pristop je razvojni pristop (samouresničenje posameznika, izbire posameznika, konstruktivistični pristopi, pristopi pripovedovanja zgodb).
3. Tretji konceptualni okvir je pristop socialnega rekonstruktivizma (dekodiranje družbenega, kritična, reflektivna praksa, strukturalni pristopi).
4. Četrty pristop je akademski pristop (statusna orientacija, ekspertni modeli, modeli, temelječi na raziskavah) (vse Sultana, 2012).

Logiko pristopa socialne učinkovitosti dobro poznamo, saj jo v bistvu večinoma – vsaj na deklarativni ravni (praksa je bolj življenjska, saj drugače preprosto ne gre) - uporabljamo. Pri tem je na mestu upravičena ocena, da je domet njenega vpogleda, pristopa in metode omejen. Predvsem zato, ker je v svojih konceptualnih okvirih glede na kompleksnost življenja in področja kariere ter zaposlovanja močno redukcionistična. To trditev je moč podkrepiti tudi z ugotovitvami raziskav na področju karierne in zaposlitvene orientacije: »Trg dela kot eden izmed dejavnikov, ki jih posamezniki upoštevajo pri sprejemanju svojih poklicnih odločitev, se glede na raziskave nahaja šele na četrtem mestu seznama dejavnikov (Ruppert 2010)«. Vsak pristop poudarja en vidik karierne in zaposlitvene realnosti. Šele skupaj tvorijo celoto. Pristop socialne učinkovitosti je samo eden izmed štirih pristopov. Najboljši pristop h kariernemu in zaposlitvenemu svetovanju je pristop, ki do določene mere upošteva poglede vseh štirih okvirov.

Pripomočki za vseživljenjsko karierno orientacijo (VKO), ki so bili izdelani v sklopu projekta VKO – BO (delno financiran iz sredstev ESS) na Zavodu RS za zaposlovanje, so zasnovani kot dopolnilni pristop k uveljavljenemu pristopu socialne učinkovitosti iz smeri vseh preostalih treh pristopov: nekaj malega s področja akademskega pristopa, nekaj več s področja socialnega rekonstruktivizma in največ s področja razvojnega pristopa in konstruktivizma.

Tak - celovit - način gledanja na zaposlovanje in situacijo na trgu dela enakovredno poudarja tako ose-

bnost odgovornost kot tudi moč posameznika za kreiranje lastne kariere, obenem pa tudi odgovornost širšega družbenega (politično – gospodarsko - monetarnega) okolja za razvoj kariere posameznikov. Obenem pa prepoznava tudi vpliv posameznikov na soustvarjanje tega širšega družbenega okolja.

Po mnenju konstruktivistov je kariero možno razumeti le kot subjektivno izkušnjo (Peavy, v Amundson, 2004). Ljudje si s pomočjo lastnih odločitev in dejanj ustvarijo pomene o svojem življenju. Cilj svetovanja pa je opisati in kritično oceniti osebne karierne konstrukte (Amundson, 2004). Konstruktivizem je interakcijski pristop, saj se osredotoči na odnose med osebo in njenim okoljem (Chartrand v Bimrose, 2004).

### Potreba po novih pristopih v kariernem svetovanju

Na področju kariernega svetovanja ni večjih težav pri:

- vzpostavljanju odnosa svetovalec – svetovanec,
- definiranju problema svetovanca,
- komunikacijskih spretnosti svetovalca (parafraziranje, razjasnjevanje, empatija, spraševanje, povzemanje) (Amundson 2009).

Kritiki opozarjajo na nekatere pomanjkljivosti tradicionalnih teorij v kariernem svetovanju, ki so še posebej očitne v hitro se spreminjajočem svetu, v katerem živimo. Najpogostejše kritike se nanašajo na spolno, rasno in starostno pristranskost, zanemarjanje dejavnikov družbenega okolja, majhen pomen kvalitativnih metod ter neupoštevanje dejstva, da so teorije, ki »usklajujejo« posameznika z okoljem, pogosto neuspešne, ker se s časom spreminjata tako posameznik kot tudi njegovo okolje (Bimrose, 2004). Cook, Heppner in O'Brien (2002) pravijo, da se posameznik o karieri ne odloča v nekem vakuumu, pač pa na njegove odločitve vplivajo družbene norme in vrednote ter okolje, v katerem živi, kot so dom, šola in delo (Fouad, 2005). Mnoge teorije ne uspejo slediti današnjemu času, druge pa že nekaj časa (nekatero že v izhodišču) ne upoštevajo temeljnih razlik med pripadniki družbe, predvsem družbenih vlog, norm, vrednot in drugih kulturnih dejavnikov.

Poglavitni problem svetovancev in posledično tudi svetovalcev je, da se jih večina znajde ujeta v vzorec kontinuiranega dialoga, orientiranega na problem. V precej velikem številu primerov ni razrešitve problema, ni premika v smer razreševanja problema (prim. Amundson 2009). Manjše in večje zadrege se pojavljajo glede:

- razreševanja problemskih situacij posameznika,
- preseganja vrzeli med problemom in rešitvijo pri stranki,
- pomočjo svetovancem pri učenju prevzemanja odgovornosti.

Dodatna težava pa je to, da svetovalci odgovornost za razreševanje problema svetovanca velikokrat (v večji ali manjši meri) prevzemajo na lastna ramena.

V skladu s tem predstavlja glavni cilj kariernega svetovanja prehod od izbire poklica in načrtane karierne poti, ki naj bi veljala za vse življenje, k promociji osmišljenega delovnega življenja, ki je pomembno za posameznika in širšo družbo. Skratka, cilj ni več, kateri poklic izbrati, temveč, kako delo uporabiti smotrno.

Izhodišča spremenjene vloge karierne orientacije:

- začrtanih poti ni več. Posameznikova karierna pot nastaja z vsakim naslednjim korakom.
- Vstop na trg dela ni enkraten, zahteva več truda, boljše poznavanje sebe in več samozaupanja.
- Glavna vloga karierne orientacije je pomoč pri konstrukciji posameznikovega življenja.
- Zahteva kreativno uporabo dostopnih orodij in pripomočkov.

Novi koncepti teorij skušajo v kariernem svetovanju upoštevati raznolikost vseh družbenih skupin ter uporabo multidisciplinarnih pogledov. Vendar pa Teorija izgradnje kariere ne nadomešča tradicionalnih teorij, svoje mesto najde ob njih, jih dopolnjuje in ponuja nov način svetovanja ob upoštevanju vseh preteklih dognanj.

Pozornost se usmerja na posameznikovo individualnost in njegovo osebno zgodbo, ki je izhodišče nadaljnjih kariernih odločitev. Medtem ko ljudje pripovedujejo zgodbe, izpopolnjujejo svojo identiteto v obliki samodefiniranih avtobiografskih pripovedi. Te pripovedi jim pomagajo prebroditi obdobje negotovosti in nestabilnosti.

## 2. TEORIJA IZGRADNJE KARIERE

Teorija izgradnje kariere<sup>1</sup> izhaja iz epistemološke pozicije »life design«. Svetovalni model »life design« je uvedla mednarodna raziskovalna skupina pod vodstvom Marka L. Savickasa. S poimenovanjem novega koncepta so imeli precej težav, ker je zadeva zelo kompleksna. Izbrali so izraz »life design«, ki ga pravzaprav ne marajo (niso našli boljšega), so ga pa vzljubili. Ključni poudarki so: prilagodljivost, zaposljivost, zavezanost, emocionalna inteligentnost in vseživljenjsko učenje. Prevod v slovenščino bi se lahko glasil Oblikovanje življenja oz. samo oblikovanje življenja posameznika.

Teorija izgradnje kariere je celovita teorija o izbiri poklica in sprejemanju odločitev v zvezi s kariero. Predstavlja model za razumevanje vseživljenjskega poklicnega vedenja in metode ter pripomočke, ki so namenjeni kariernim svetovalcem. Vključuje tri poglede na poklicno vedenje:

- KAJ? – psihologija individualnih razlik (Hollandova teorija tipov, 1997), ki obravnava interesne tipe in jo zanima predvsem »kaj« različni ljudje raje delajo.
- KAKO? – psihologija razvoja kariere (Super, 1990), ki obravnava proces psiho-socialne adaptacije in »kako« se posamezniki spoprijemajo s poklicnimi razvojnimi nalogami, kariernimi prehodi in delovnimi težavami.
- ZAKAJ? – pripovedna psihologija (»Narrative psychology«; Savickas, 1991), ki obravnava dinamiko življenjskih tem in njihov pomen na poklicno vedenje ter »zakaj« posamezniki prilagajajo delo v svoje življenje na specifične načine.

Teorija izgradnje kariere torej dodaja tretji pogled na poklicno vedenje, ki odgovarja na to, zakaj ljudje počnejo, kar počnejo, na njihove vrednote, ki vplivajo na odločitve in prilagoditve, ki gradijo kariero. Odgovarja na potrebe današnjih mobilnih delavcev, ki ob prestrukturiranju kariere lahko občutijo zmedo in negotovost. Preoblikovanje sveta dela onemogoča razumevanje kariere samo s psihologijo individualnih razlik ali psihologijo razvoja kariere, saj slednji poudarjata zavezanost in stabilnost, ne pa fleksibilnosti in mobilnosti. Nov trg dela v nestabilni ekonomiji zahteva, da na kariero ne gledamo kot na doživljenjsko zavezanost enemu delodajalcu ali enemu poklicu, ampak kot ponujanje storitev in veščin več delodajalcem, navadno v okviru projektnih zaposlitev.

Teorija izgradnje kariere, preko moči pripovedovanja, odgovarja na vprašanja kaj, kako in zakaj ljudje gradijo svoje kariere. Teorija izgradnje kariere se osredotoča na to, kako posamezniki lahko uporabijo to, kar imajo in ne daje poudarka merjenju osebnostnih lastnosti kot realističnih konceptov. Osredotoča se na to, kaj posameznik lahko postane, ne na to, kdo je, preden začne delati. Pri nadomeščanju rezultatov z zgodbami se teorija izgradnje kariere osredotoča na to, kako posamezniki uporabijo svojo poklicno osebnost za prilagajanje na niz kariernih sprememb, medtem pa ostanejo zvesti sami sebi.

Teorija karierne konstrukcije vključuje zavedanje, da posameznik samega sebe, tudi glede poklica in zaposlitve, aktivno gradi. Samega sebe pa kreira v prvi vrsti preko samospoznavanja lastnega življenjskega smisla. Nadalje posameznik soustvarja delovno mesto zase. Delovnih mest ne ustvarjajo samo delodajalci, ampak jih posamezniki preko svojih aspiracij, želja nekako soustvarijo, čeprav to ni tako očitno opazno. Kot dokaz za to trditev je moč vzeti opažanje, da se ljudje, ki se za svojo poklicno pot odločajo na podlagi tega, kaj jih res veseli delati, po pravilu zaposlijo.

<sup>1</sup> Career Construction Theory (Savickas 2013).

Najpomembnejše vprašanje glede kariernih odločitev v življenju posameznika bi moralo biti »Kaj je najpomembnejše v mojem življenju?« »Kaj mi v življenju največ pomeni?« V spremenjenem svetu ni več karier, so delovne poti. »Life design« dialogi so pomoč ljudem, da razvijejo reflektivnost, ki jo potrebujejo, da razvijejo svoja življenja, da sami kreirajo svoje smisle, norme, standarde in usmeritve. Vedno bolj jasno se krepi zavest tudi o ti. naključnostih (srečna naključja, prijetna presenečenja) v življenju (serendipity) (Guichard 2013), ki niso naključna, ampak si jih posamezniki ustvarimo sami. Vsi smo ustvarjalna bitja, in sicer na več nivojih.

Dosedanji šolski sistem temelji na vzgoji mladih za tekmovanje za delovna mesta. Potrebujemo nov pogled na funkcijo šolanja, ki bo poudarjalo in vzgajalo za kreiranje samega sebe in sobivanje. Kapitalizem, v kakršnem živimo sedaj, ne bo dal služb vsem ljudem. Med ljudmi, tako med mladimi kot tudi med starejšimi, se krepi nezaupanje v trenutni socialno – kulturni okvir (Guichard 2013).

Na Zavodu smo v sklopu projekta Vseživljenjska karierna orientacija (VKO) za brezposelne osebe in ostale neaktivne razvili veliko novih pripomočkov (pripomočki VKO). Večina od njih (eSvetovanje, interesni test Kam in kako, Vprašalnik časovne perspektive, Vprašalnik privlačnosti na delovnem mestu, delavnica Če želim, da bi bilo drugače, moram nekaj spremeniti itd.<sup>2</sup>) pomaga uporabnikom, da sami sebi postanejo bolj jasni<sup>3</sup> in da potem na podlagi tega zavedanja zgradijo ali ustvarijo svojo poklicno pot.

Vračamo se na začetek; ob samem nastanku karierne orientacije na začetku 20. stoletja so ključni avtorji, kot npr. Parsons, Super idr. ravno tako kot sedaj mi, kot najpomembnejše vprašanje v življenju posameznika izpostavili vprašanje njegovega življenjskega smisla (Savickas 2013).

<sup>2</sup> Za ostale pripomočke VKO glej spletno stran Spleti svojo kariero <http://spletisvojokariero.si/orodjarna>

<sup>3</sup> Na spoznavanju samega sebe je potrebno delati, ljudje sami sebe pravzaprav relativno slabo poznajo.

## 3. KLJUČNI POJMI V TEORIJI IZGRADNJE KARIERE

### Življenjski konstrukt (ang. »life design«)

Glavna posledica medsebojnega povezovanja različnih življenjskih področjih je, da ne moremo več govoriti o »kariernem razvoju«, niti o »poklicnem usmerjanju«, temveč si moramo predstavljati »življenjske usmeritve«, v katerih posamezniki postopno krojijo in gradijo svoje življenje, vključujoč svoje delovne kariere. Niso samo mladostniki tisti, ki se sprašujejo, »Kaj naj naredim s svojim življenjem?«, to vprašanje je izziv za vsakogar, ki se sooča z večjimi tranzicijami (prehodi) v življenju, ne glede na to, ali jih sprožijo spremembe v zdravju, zaposlitvi ali medosebnih odnosih.

Ko odgovorimo na »life-design« (LD) vprašanje, spodbudimo etično obravnavo v zvezi z načeli, pomembnimi v življenju, in opredelimo, za kaj je sploh vredno živeti.

Razvoj intervencijskega modela in metode življenjskega načrtovanja zahteva temeljni premik v paradigmi. Da bi lahko izoblikovali intervencije na področju svetovanja, ki bi se približale ciljem LD, potrebujemo paradigmo, ki poudarja nenehni skupni razvoj() posameznikov, ekonomije in družbe. Nova svetovalna paradigma mora ustvariti specifično znanje in sposobnosti, da bi lahko analizirali in se soočili z ekološkimi konteksti, kompleksnimi dinamikami, nelinearno vzročnostjo, multiplimi subjektivnimi resničnostmi in dinamičnimi modeli. Zato je bilo v teoriji LD opredeljenih pet premikov v razmišljanju, ki so potrebni za razvoj nove paradigme LD za 21. stoletje.

### PET PREDPOSTAVK LIFE DESIGN SVETOVANJA

#### 1. Od lastnosti in stanj do konteksta

Svetovalci pogosto uporabljajo tako imenovane objektivne meritve in normativne profile. Toda te metode niso zadostne, da bi lahko opisali stranko kot živo bitje, ki je v interakciji z in se prilagaja kompleksnim kontekstom. Profesionalne identitete bi morali jemati kot spremenljive modele, ki izhajajo iz zgodb svetovancev, ne pa kot toge in statične rezultate psihometričnih meritev. Posamezna stranka in njen ekosistem tvorita kompleksno dinamično entiteto, ki je rezultat skupnega prilagajanja in lastne organizacije skozi čas. Profesionalna identiteta se oblikuje skozi lastno organizacijo raznolikih izkušenj iz vsakodnevnega življenja. Prva predpostavka torej zahteva spoznanje, da se svetovanje odvija daleč od kontroliranih pogojev.

#### 2. Od predpisovanja do procesa

Glede na spremenjene delovne pogoje, kjer skoraj ne obstajata več zaposlitev za nedoločen čas in kariera v samo eni delovni organizaciji, je paradoks to, da svetovalci še vedno vztrajajo pri temu, da strankam »predpisujejo« poklic (kariero), medtem ko so stranke v resnici vedno bolj prisiljene v hitro menjavo različnih poklicev. Namesto ene, edine zaposlitvene izbire, je odgovornost svetovalca danes ta, da pri svojih svetovancih poskrbi za izgradnjo identitete in konstrukcijo kariere.

Danes iščejo stranke pomoč pri svetovalcih zato, da bi se lahko soočile s hitro menjajočimi se zahtevami trga dela, ker jih ta prisiljuje k izboljšanju svojih socialnih kompetenc. Potrebujejo pomoč pri

soočanju s psihološkimi pastmi, kot so »omejena racionalnost«, ter pri sprejemanju odločitev in z upravljanjem kompleksnih omejitev v osebnem, profesionalnem, socialnem in družinskem ekosistemu. Druga predpostavka priporoča, da bi bilo bolj potrebno izbrati strategije preživetja in načine soočanja, kot dodajati informacije in vsebino. Svetovalci se morajo s strankami pogovarjati o tem, »kako to narediti«, ne pa, »kaj narediti«.

### **3. Od linearne vzročnosti do nelinearnih dinamik**

Čeprav je res, da so nekatere karakteristike kot inteligentnost in osnovne vrednote dokaj stabilne, pa posamezniki pri izgrajevanju življenja in kariere svojih karakteristik ne bi smeli jemati kot take. V tretji predpostavki torej predlagamo, da se preseže perspektiva enostavnega nasveta v pomoč kariernim odločitvam in se preide na strokoven in bolj celovit pristop k LD. Tradicionalno zaporedje, podedovano iz medicine, ki predvideva diagnozo, napotke in predpisovanje zdravila (nasvet), se mora spremeniti. Svetovalec se mora naučiti novih metod in uporabe novih pripomočkov. Da bi bila pomoč svetovancu pri izgradnji življenja dovolj dobra, eno srečanje ne more biti dovolj, saj je treba v svetovanje vključiti vse za svetovanca pomembne osebe in kompleksne parametre, postaviti delovne hipoteze, jih testirati in proces večkrat ponoviti.

### **4. Od znanstvenih dejstev do pripovedne stvarnosti (ang. »narrative realities«)**

Individualne kariere so v 20. st potekale v tem vrstnem redu: izobrazba, delo, družina. Takrat veljavne družbene norme so se počasi razdrobile in priča smo naraščajočemu številu individualnih stvarnosti, ki so zelo oddaljene od klasičnih življenjskih poti. Ljudje vseh starosti se ponovno vračajo v šolo, izgubijo delo in se ločijo, ne da bi s tem izgubili socialno veljavo. Orodja, ki jih svetovalci uporabljajo pri svetovanju (standardizirani testi in statistično določene norme), vodijo v samouresničujoče se prerokbe in lahko prisilijo svetovalce, da subjektivne realnosti strank prevajajo v standardiziran jezik, ki ga stranke navadno ne razumejo. Namesto da bi se svetovalec pri svetovalnem procesu opiral na svoj svet ali objektivno dano realnost, se mora poglobiti in osredotočiti na strankin svet in njeno oblikovanje stvarnosti. Le tako bo lahko razumel globlji pomen strankine zgodbe in prišel do bistva njene pripovedne stvarnosti. Na podlagi te stvarnosti nato lahko skupno gradita na opolnomočenju in rekonstrukciji strankinega ekosistema ter pripravita teren za odpiranje novih perspektiv v razvoju.

### **5. Od opisa do oblikovanja**

Na koncu je potrebno obravnavati vprašanje o vrednotenju rezultatov in zagotavljanju kakovosti svetovalnih postopkov. Svetovalnega procesa se v kontekstu LD ne more standardizirati, ker so svetovančevi načrti po definiciji individualni in vsako poenostavljanje na standardizirane postopke zmanjša bistvo samega svetovanja. Težave se namreč pojavijo, ko skušamo definirati izhode iz svetovanja z eno samo spremenljivko. Vsaka odvisnost od enostavne opisne statistike bo prinesla omejene rezultate, ker svetovalni proces obsega številne osebne stvarnosti.

Seveda je potrebno imeti orodje za ocenjevanj svetovanja, vendar predlagamo, da se izbere orodje, ki ga uporabljajo pri napovedih za kompleksne sisteme na drugih znanstvenih področjih, kot so meteorologija, ekonomija, genetika ipd. Ti postopki oblikovanja, vključno z mehкими množicami (ang. »fuzzy sets«) in teorijo kaos vzorcev, kažejo bolj učinkovito napovedno veljavnost.

Pri ocenjevanju svetovanja je potrebno osredotočiti se na napovedovanje stabilne sestave večjega števila spremenljivk, ne pa na eno samo izhodno spremenljivko.

## OSNOVNI OKVIR ZA LIFE-DESIGN INTERVENCIJE

Sledeč petim zgoraj opisanim predpostavkam je nastal model intervencije, ki temelji na teoriji socialnega konstruktivizma. Poudarek je predvsem na predpostavkah, da sta znanje in identiteta posameznika proizvod socialnih in miselnih procesov, ki se odvijajo v interakciji z ostalimi osebami in skupinami, ter da je pomen, ki ga posameznik pripisuje stvarnosti izgrajen v socialnem, zgodovinskem in kulturnem kontekstu preko besedišča, s katerim tvori svoje medosebne odnose. Osnovni okvir predpostavlja proces, ki je vseživljenjski, holističen (celosten), kontekstualen in preventiven.

Karierno svetovanje je znotraj paradigme »Life design« oz. »Življenjski konstrukt« opredeljeno z naslednjimi značilnostmi:

1. pripovedovanje kratkih, malih zgodb,
2. preoblikovanje teh zgodb v življenjski portret,
3. dopolnjevanje karierne zgodbe v novo epizodo.

Pristop vključuje:

- pripovedovanje moje zgodbe (z vprašanji),
- slišanje moje zgodbe (gre predvsem za to, da stranka sama bolj jasno in premišljeno sliši svojo zgodbo),
- uvajanje moje zgodbe (stranka izdelava realističen načrt, kako naj svojo zgodbo realizira).

Ljudje smo bazično zgodbarski. Pripovedovanje in poslušanje zgodb je v naši krvi. Vsi od nas imamo potrebo, da se našo zgodbo sliši. Šele ko nek dogodek iz svojega življenja ali svojo življenjsko zgodbo povemo sočloveku, se ta izkušnja dokončno vgradi v nas; dokler ne povemo drugemu, izkušeno na nek način ni trdno oz. še ne čisto resnično. Preko pripovedovanja zgodb tudi ozaveščamo vzorce ipd. po katerih delujemo. Pogosto na podlagi pripovedovanja zgodb iz svojega življenja pripovedovalec doživi aha trenutek; šele ko pripoveduje, se lahko zave, npr. kaj počne, kako deluje, na kašen način pravzaprav funkcionira, kakšne so nekatere njegove predpostavke, ki vplivajo na njegovo življenje ipd. Ta efekt bi se dalo poimenovati kot efekt »ko povem, se zavem« (Gabor 2011).

Svoje življenje in življenje drugih spoznavamo preko zgodb, ki jih govorimo eden drugemu. Med pripovedovanjem oseba izkusi situacijo, o kateri pripoveduje in na ta način spoznava, kdo v resnici je. Zgodba lahko zajema celotno posameznikovo življenje ali zgolj posamezen dogodek. Ko posameznik pove zgodbo, jo lahko analizira in nanjo pogleda iz različnih zornih kotov.

Življenjska zgodba je kritični element v teoriji izgradnje kariere, ker zagotavlja učinkovito sredstvo, preko katerega posameznik gradi subjektivno kariero – zgodbo o svojem lastnem delovnem življenju. Ker po konstruktivističnem modelu izgradnje kariere posameznika ni mogoče ločiti od okolja, ki ga obdaja, je potrebno poleg obravnavanja vprašanj, povezanih s poklicno potjo, nujno vključiti tudi vprašanja o zasebnem življenju, družini, hobijih ipd.

Poznavanje in pripovedovanje lastne karierne zgodbe ali avtobiografije osmisli karierne načrte in odločitve. S pripovedovanjem kariernih zgodb klient lažje sprejme svojo karierno zgodbo in si razjasni, kdo je, kje v svetu dela bi se rad nahajal in kako se bo povezal s poklici, ki so mu všeč.



Karierni svetovalci pomagajo svetovancem pri prilagajanju na vseživljenjske delovne spremembe, ne da bi le-ti izgubili povezanost s svojim jazom in identiteto. Svetovalci se osredotočajo na identiteto (ne pa na osebnost), prilagodljivost (ne pa na zrelost), namernost (ne pa odločanje) in zgodbe (namesto rezultate).

Paradigma v ospredje postavlja vedenje svetovanca in svetovalca: svetovanec mora imeti sposobnost pripovedovanja o sebi (in sebi ter publiki) razumljivo, koherentno in povezano. Na drugi strani je naloga svetovalca, da posluša aktivno in z namenom, da spoznava svetovančev življenjski moto, »leitmotiv«.

## Življenjski moto

Objektivna kariera se nanaša na niz delovnih izkušenj in napredovanj znotraj celotnega delovnega obdobja posameznika. Subjektivna kariera pa ni le vsota vseh delovnih izkušenj, ampak združevanje teh izkušenj v kohezivno celoto, ki predstavlja smiselno zgodbo (Athanasou in van Esbroeck, 2008). Subjektivna kariera predstavlja perspektivo, ki vključuje pomen, ki ga posameznik daje preteklim spominom, sedanjim izkušnjam in prihodnjim aspiracijam. To skupaj stikano predstavlja življenjsko temo posameznika, ki usmerja življenje posameznika. Subjektivna kariera, ki vodi, regulira in vzdržuje poklicno vedenje, je rezultat aktivnega procesa dajanja pomena karieri, ne pa odkrivanju že obstoječih dejstev. Glavni pomen kariere in dinamika njene izgradnje se razkrivata v samo-opredelitvenih zgodbah o poklicnih razvojnih nalogah, kariernih prehodih in delovnih težavah, s katerimi se sooča posameznik. Z beleženjem ponavljajočih vplivov med seboj in družbo, karierne zgodbe razlagajo, zakaj se posameznik odloča, tako kot se, in specifičen pomen, ki vodi njegovo odločanje. Iz prototipnih zgodb o delovnem življenju, skušajo svetovalci razumeti življenjske teme, ki gradijo kariero in razumeti motive in pomen, ki oblikujejo posameznikovo delovno življenje (Savickas, 2005).

Komponenta »življenjski moto« izhaja iz Donald E. Superjevega teoretičnega izhodišča, ki pravi, da:

- v izražanju poklicnih preferenc posameznik izraža, kdo je,
- posameznik ob vstopanju v poklic išče način za izražanje sebe ter
- po stabilizaciji v določenem poklicu posameznik išče način za uresničitev svojih potencialov in ohranitev samospoštovanja.

Iz tega izhaja, da:

- poklicno izbiro lahko opredelimo kot izražanje koncepta o samem sebi,
- delo predstavlja manifestacijo sebe in
- poklicni razvoj predstavlja kontinuiran proces izboljševanja ujemanja med seboj in okoliščinami, v katerih se nahajamo.

Koncept življenjskega mota poudarja pogled, da gre pri karieri za pomen. Delo zagotavlja kontekst za človeški razvoj in je pomemben del življenja vsakega posameznika. Pri svetovanju skušamo zato svetovancem pomagati razumeti, kako se njihovi življenjski projekti tičejo njih samih in drugih ljudi. Tema je torej to, kar je v življenjski zgodbi pomembno.

**Primer izražanja življenjskega mota (povzeto po Savickas, 2013):**

Postal bom ..... (poklic), zato da bom lahko pomagal ljudem .....  
(narediti kaj), zato da bom ..... (osebni pomen).

**Primer št. 1:**

Študent medicine pravi: Postal bom psihiater zato, da bom lahko pomagal družinam v krizi in bom v tem procesu zreduciral sovje občutke nemoči glede trpljenja moje družine.

**Primer št. 2:**

Študent medicine pravi: Postal bom nevrokirurg, da bom lahko izvajal zapletene operacije in bom v tem procesu lahko izrazil svojo strast in sposobnost za natančno delo z rokami.

## Poklicna osebnost

Poklicna osebnost se nanaša na posameznikove sposobnosti, ki se nanašajo na potrebe, vrednote in interese. Posamezniki oblikujejo svojo osebnost v družini in jo razvijejo v okolju, v katerem živijo (šola, vrstniki idr.). Preden svoje karakteristike izrazijo v poklicu, jih »vadijo« v različnih aktivnostih, kot so gospodinjstva opravila, igre, hobiji, branje, študiranje ipd.

Teorija izgradnje kariere gleda na interese (in sposobnosti, potrebe, vrednote) kot na strategije za prilagajanje, ne kot na realistične kategorije. Interesi, sposobnosti, vrednote itd. so dinamični procesi, ki predstavljajo možnosti, ne stabilnih potez, s katerimi lahko predvidevamo prihodnost. S te perspektive posamezniki lahko prevzamejo ali opustijo izbiranje strategije za prilagajanje, ko je situacija primerna. Dolgotrajne strategije sicer predstavljajo posameznikov stil, ki ga lahko primerjamo z drugimi, vendar nam različni stili predstavljajo le podobnosti med ljudmi.

Interesi, osebnostni tipi idr. so torej zgolj podobnosti s socialno-konstruiranimi skupki sposobnosti in veščin, ki so odvisni od socialnih konstrukcij časa, kraja in kulture. Teorija izgradnje kariere se torej pri opredeljevanju poklicne osebnosti osredotoča na to, kaj posameznik lahko postane, ne pa kdo je, preden začne delati.

Na spletni strani e-svetovanje lahko najdete nekaj pripomočkov za ugotavljanje interesov, osebnostnih lastnosti, sposobnosti, vrednot in motivov ter stila življenja. Skladno s teorijo izgradnje kariere, naj pripomočki služijo za odkrivanje strategij prilagajanja. Pri uporabi pripomočkov naj bo v ospredju to, kaj posameznik lahko postane, ne pa kdo je, preden začne delati.

- Vprašalnik osebnostnih lastnosti
- Delovni list osebnostne lastnosti
- Vprašalnik lastnosti in motivi
- Vprašalnik časovne perspektive
- Vprašalnik delovnih stilov
- Hollandov test interesov
- Vprašalnik za samooceno kompetenc

## Karierna prilagodljivost (ang. »career adaptability«)

Karierna prilagodljivost je nasledila karierno zrelost kot kritični konstrukt v razvojni perspektivi adaptacije. S konstruktom karierne prilagodljivosti pojasnjujemo potek prilagajanja posameznika danim okoliščinam oziroma situaciji. Opredelimo jo lahko kot zmožnost spreminjanja brez večjih težav, prilagajanja novim ali spremenjenim okoliščinam. Poudarja kontinuiteto, stalno potrebo po odzivanju na nove okoliščine, ne pa obvladovanje predvidljivega in linearnega kontinuuma razvojnih nalog.

Delo, kot kontekst za človeški razvoj, zagotavlja zunanjo obliko za nekaj zelo intimnega; je most med javnim in zasebnim. Hoja čez most med jazom in družbo je adaptacija. Življenjske teme vodijo izražanje osebnosti na delu, izražanje samo pa upravlja proces karierne prilagodljivosti. Izgradnja kariere vključuje niz poskusov za implementacijo koncepta o samem sebi v socialnih vlogah, tu pa je ključnega pomena adaptacija na niz prehodov od šole do dela, od ene zaposlitve k drugi in od poklica k poklicu.

Adaptacijo na te prehode spodbuja 5 glavnih tipov vedenja: orientacija, raziskovanje, vzpostavitev, upravljanje in zaključevanje. Cikel adaptacij se periodično ponavlja, ko se pojavijo novi prehodi. Ob prihodu vsakega novega prehoda, se posamezniki lahko bolj učinkovito prilagodijo, če se srečajo z izzivom opremljeni z naraščajočim zavedanjem, iskanjem informacij, informiranim odločanjem, poskusnim vedenjem in stabilno zavezanostjo za določeno časovno obdobje, aktivnim upravljanjem z vlogami in nazadnje, upočasnjevanjem in zaključevanjem. Npr. zaposleni začne novo zaposlitev z obdobjem rasti v novi vlogi, vključujoč raziskovanje novih zahtev, rutin in nagrad. Nato postane v vlogi uveljavljen, z njo dobro upravlja in se nazadnje odloči za postopno pojemanje in izstop bodisi prostovoljno (zamenja zaposlitev) ali zaradi organizacijskih sprememb.

V postindustrijski ekonomiji ljudje ne delajo v isti službi 30 let, ampak svojo karierno aktivno gradijo z menjavanjem služb, kar od njih zahteva kontinuirano ponavljanje ciklov orientacije, raziskovanja, stabilizacije, upravljanja in zaključevanja. Sposobnost prilagajanja na nove okoliščine je lažja z določenimi strategijami za spoprijemanje z neznanim in kompleksnim.

Karierna prilagodljivost vključuje sposobnost, da se soočimo in sprejmemo spreminjajoče karierne vloge in uspešno prenesemo karierne prehode (npr. prehod iz šolanja v zaposlitev, izguba zaposlitve, iskanje zaposlitve, menjava zaposlitve ipd.). Karierna prilagodljivost se nanaša na pripravljenost in vire za spoprijemanje s poklicnimi in razvojnimi nalogami, kariernimi prehodi in kariernimi težavami. Teorija izgradnje kariere poudarja niz specifičnih stališč (attitudes), prepričanj (beliefs) in kompetenc (competencies) – t.i. ABC izgradnje kariere, ki oblikujejo aktualne strategije za reševanje problemov. ABC-ji so združeni v 4 dimenzije prilagodljivosti: skrb, kontrola, radovednost in samozavest.

Posameznik, za katerega je značilna karierna prilagodljivost, skrbi za svojo karierno prihodnost, ima občutek nadzora na svojo kariero, se zanima za raziskovanje sveta dela in zaupa v svoje sposobnosti sprejemanja preudarnih kariernih odločitev (Savickas, 2012).

4 dimenzije karierne prilagodljivosti predstavljajo vire in strategije posameznika za njegovo spoprijemanje s kritičnimi trenutki, obdobji ali dogodki skozi celo življenje. Posameznik lahko razvije vsako izmed teh dimenzij.

Karierna prilagodljivost je predpogoj za uspešno »krmarjenje« po kariernih prehodih in izzivih. V okviru koncepta karierne prilagodljivosti je bistveno predvsem iskanje odgovorov na vprašanje: »Katere kompetence moram (še) razviti, da dosežem boljšo karierno prilagodljivost?«

*Ljudje z bolj razvito karierno prilagodljivostjo so bolj uspešni pri upravljanju s kariernimi prehodi in soočanju z brezposelnostjo, zato je vire karierne prilagodljivosti smiselno krepiti. Za prepoznavanje virov in strategij karierne prilagodljivosti priporočamo uporabo Lestvice karierne prilagodljivosti (Savickas, M.L in Portfeli, E. J., 2011). Pri uporabi lestvice in interpretaciji rezultatov vam je lahko v pomoč gradivo »Karierna prilagodljivost«.*

*Za dijake, študente in prve iskalce zaposlitve je pri ocenjevanju odnosa in pripravljenosti za sprejemanje kariernih odločitev primeren Vprašalnik karierne zrelosti (Crites, J.O. in Savickas, M.L., 2011). Tako kot Vprašalnik karierne prilagodljivosti temelji na konceptu karierne prilagodljivosti in meri karierno zrelost, tri vire karierne prilagodljivosti in odnosni stil pri sprejemanju poklicnih izbir in kariernih odločitev. Pri uporabi vprašalnika in interpretaciji vam je lahko v pomoč gradivo »Karierna zrelost«.*

### **Jaz (ang. »self«)**

V pozitivizmu, ki je zaznamoval številne teoretične koncepte v 20. stoletju, je jaz predstavljal entiteto, ki je prisotna sama po sebi. Človek naj bi v svojem bivanju težil predvsem k uresničevanju samega sebe oziroma svojega jaza. Razumevanje jaza se je skozi čas precej spreminjalo. V 19. stoletju so jaz enačili s posameznikovim značajem. V 20. stoletju pa je jaz začel označevati osebo. Prišlo je do korenitega premika od subjektivnega jaza, značaja, k objektivnemu jazu, osebnosti, ki se jo da meriti po lastnostih in tipih. V socialnem konstruktivizmu jaz ne obstaja sam po sebi. Jaz se oblikuje ob tem, ko se posameznik izraža o sebi. Konstrukcija samega sebe in z njim jaza je posameznikov življenjski projekt (Savickas, 2012, v Gomboc, 2012).

### **Identiteta (ang. »identity«)**

Teorija o izgradnji kariere jasno razmejuje jaz od identitete. Identiteta pomeni predstavo posameznika o sebi v povezavi z različnimi socialnimi vlogami. Kot relacijski pojem zajema zaznavanje nas samih v relaciji z drugimi in kako drugi zaznavajo nas. Identiteta je pogled na samega sebe, ki je zasnovan kot nastajajoča kakovost, odvisen od jezika, zgodovinske umestitve, socialne podobe in prežet s kulturo. Identiteta se ne razvije od znotraj, identiteta se izgradi. Z artikulacijo in pripovedovanjem o sebi jo posameznik sestavlja v zanj razumljivo celoto. Je veliko bolj spremenljiva kot posameznikov jaz. Prilagaja se namreč trenutnemu kontekstu in okoliščinam, v katerih posameznik živi. Zato je odvisna od socialne pozicije in izmenjav stališč z drugimi. Vse to kaže na to, da je tudi razvoj identitet vseživljenjski proces. Identiteta običajno doživlja spremembe takrat, kadar njena vsebina posameznika ovira pri izpolnjevanju zahtev, ki ga pred njega postavlja družba. Savickas to pojasnjuje kot zgodbo, ki se v neki točki ne more več nadaljevati in zahteva rekonstrukcijo. Vsaka rekonstrukcija za posameznika pomeni izgubo občutka varnosti, kar izzove različna anksiozna stanja. Zato je naloga kariernega svetovalca tudi ta, da svetovanca usmerja na tista področja njegovega življenja, ki ne zahtevajo sprememb, in s tem si krepí občutek samozaupanja na drugih področjih (Gomboc, 2012).

Na podlagi teh izhodišč poklicna izbira pomeni prisotnost nekega konstrukta, ki je nastal v odvisnosti od adaptacij konstruktov kulture, v kateri posameznik živi. Identitetni pogled na kariero predstavlja posameznikovo poklicno delo kot zgodbo, ki ima svoj pomen. Skozi delo posameznik oblikuje svoj jaz, ki ga potem umesti v življenjsko zgodbo. Predstavlja mu vir notranje slasti, ki njegovo življenje tudi usmerja (Gomboc, 2012).

Karierni problemi v informacijski dobi so pogosto nejasni in jih je težko nadzirati, pogosto jih spremljajo občutki negotovosti in zmedenosti. Nova metafora kariere kot zgodbe prej kot metafora karierni poti, ponuja zgradbo kariere okrog različnih življenjskih področij. S tega vidika izbiro poklica vse bolj začne nadomeščati načrtovanje življenja. Pojavlja se nova paradigma, katere osnova je potreba po umeščanju dela v življenje, ne umeščanje življenja oziroma sebe v delo (Gomboc, 2012).

## 4. SVETOVANJE PO MODELU IZGRADNJE KARIERE

Cilj intervencij je pri svetovancih razviti naslednje lastnosti:

### 1. Prilagodljivost

- pomagati svetovancem predvidevati spremembe v njihovi prihodnosti
- poiskati načine za doseganje aspiracij
- poudariti na razvijanju skrbi, kontrole, radovednosti in zaupanja v kariero

### 2. Pripovedovanje

- pomagati svetovancem oblikovati njihovo subjektivno identiteto
- reflektirati, kako subjektivna identiteta in pripadajoče vloge oblikujejo njihovo življenje

### 3. Aktivnost

- po svetovalnem pogovoru s stranko vključiti se v aktivnosti (testiranje sposobnosti, interesov ipd.)
- pridobiti načine gledanja in poizkus reinterpretacije dogodkov, stališč ipd.
- spremeniti »zaključke« življenjskih zgodb

### 4. Namernost

- nadomestiti »odločenost« (ang. »decidedness«) z »vključenostjo« (ang. »engagement«)
- zgraditi pomen svojega življenjskega konstrukta preko namernega procesa

Svetovanje po modelu izgradnje kariere je mogoče na treh različnih komponentah: poklicna osebnost, karierna prilagodljivost in življenjske teme.

1. Pri ugotavljanju in ocenjevanju interesov, osebnostnih lastnosti in vrednot, svetovalci interpretacijo lahko razširijo s tem, kako svetovančeva osebnost odraža njegove trenutne interese, želje, potrebe in vrednote. Četudi se svetovalci odločijo za uporabo tradicionalnih objektivnih tekstov, lahko pri interpretaciji vključijo svetovanca in poskušajo skupaj z njim ugotoviti kako različne teme odražajo način dela ali delovno okolje, ki bi jim ustrezalo.

*Pri ocenjevanju interesov, osebnostnih lastnosti in vrednot, si lahko pomagata s širokim naborom pripomočkov v E-svetovanju in na spletni strani Spleti svojo kariero.*

2. Svetovalci lahko ocenjevanje interesov, osebnostnih lastnosti in vrednot, dopolnijo z ocenjevanjem karierne prilagodljivosti. Na ta način pridobijo pomembno informacijo o tem, kako se posameznik prilagaja na spremembe.

*Za prepoznavanje virov in strategij karierne prilagodljivosti priporočamo uporabo Lestvice karierne prilagodljivosti (Savickas, M.L in Portfeli, E. J., 2011). Pri uporabi lestvice in interpretaciji rezultatov vam je lahko v pomoč gradivo »Karierna prilagodljivost«.*

3. Pri ugotavljanju življenjskih tem svetovanca, si svetovalci lahko pomagajo s svetovančevimi pri-

povedmi. Življenjske teme se razkrivajo v pripovednih intervencijah, kot je npr. Intervju o kariernem slogu (Savickas, 2005). Pripovedovanje omogoča svetovalcem, da ocenijo posameznikovo poklicno osebnost, karierno prilagodljivost in motivacijo. S pripovedovanjem klienti lažje ozavešajo svojo zgodbo, prepričanja, kompetence in prilagodljivost ter na podlagi tega lahko načrtujejo prihodnje korake v svoji karierni zgodbi (Del Corso in Rehfuss, 2011).

Obstaja več pristopov h kariernemu svetovanju po modelu teorije izgradnje kariere:

- karierne pripovedi
- aktivno sodelovanje
- k rešitvi usmerjen pristop svetovanja
- sociodinamično svetovanje
- kreativni pristopi

V nadaljevanju podrobneje predstavljamo pristopa kariernih pripovedi, aktivnega sodelovanja in sociodinamičnega svetovanja.

Na koncu je podrobneje predstavljena tudi teorija »pripravljenosti na nepričakovano«, ki je sicer samostojna teorija, vendar se njeni ključni elementi v izhodišču ujemajo s teorijo izgradnje kariere.

## 1. Svetovanje s pomočjo pripovedovanja zgodb

### *Intervju o kariernem slogu, M. Savickas*

Svetovanje za izgradnjo kariere se začne z intervjujem, ki vključuje set vprašanj za svetovanca (**Priloga 1; Intervju o kariernem slogu, M. Savickas**). Intervju spodbudi samo-opredeljujoče zgodbe, ki omogočajo svetovalcem, da prepoznajo tematsko enotnost svetovančevega življenja. Podatki iz intervjuja poleg odkrivanja življenjske teme odražajo klientovo poklicno osebnost in karierno prilagodljivost. Pomembno je, da niti svetovalci niti svetovanec ne gledata na karierne zgodbe tako, kot da določajo prihodnost, namesto tega, naj nanje gledata kot na aktiven poskus dajanja pomena/smisla in oblikovanja prihodnosti. Zgodbe vodijo karierno prilagajanje z ovrednotenjem priložnosti in omejitev kot tudi z uporabo koncepta poklicne osebnosti za opredeljevanje nalog, prehodov in težav. Pri pripovedovanju zgodb, se klienti spominjajo preteklosti na način, ki gradi njihovo možno prihodnost. Svetovanci pripovedujejo zgodbe, ki bi jih sami radi slišali in podpirajo trenutne cilje ter jih navdihujejo za akcijo. Posamezniki rekonstruirajo preteklost tako, da pretekli dogodki podpirajo trenutne izbire in nudijo podlago za prihodnja dejanja.

Pri prepoznavanju življenjske teme med poslušanjem zgodb, lahko svetovalci postanejo zmedeni zaradi številnih podrobnosti posameznikovega življenja. Savickas predlaga, naj svetovalci ne poslušajo dejstev, ampak so pozorni na lepilo, ki dejstva drži skupaj in poskušajo prepoznati/slišati temo oz. skrivnost, ki predstavlja celoto posameznikovega življenja. Ko poslušajo pripovedovanje zgodb, naj se osredotočijo na prepoznavanje in razumevanje posameznikove osebne paradigme za spreminjane bistva v interes, napetosti v namero in obsedenosti v poklic.

## **Delovni zvezek Moja karierna zgodba**

Delovni zvezek Moja karierna zgodba (MKZ) je namenjen pomoči pri pripovedovanju, slišanju in ustvarjanju življenjske zgodbe. MKZ uporablja načela kariernega svetovanja, s katerimi uporabniku pomaga pri sprejemanju odločitev o njegovih trenutnih življenjsko-kariernih prehodih in prihodnjih kariernih usmeritvah. MKZ vsebuje serijo vprašanj, zasnovanih z namenom, da pomaga uporabniku pripovedovati o njih samih.

## **Intervencije v svetovanju s pomočjo pripovedovanja zgodb**

Način dela v svetovanju s pomočjo pripovedovanja zgodb sloni na ideji izgradnje procesa preko ubeseditve življenjske zgodbe. Je pripovedni pristop, ki sledi 5-stopenjskemu procesu:

- a.** *konstrukcija kariere preko kratkih zgodbic*
- b.** *de-konstrukcija*
- c.** *re-konstrukcija v identiteto oz. življenjski portret*
- d.** *so-konstrukcija, ki vodi do naslednje akcijske epizode v realnem svetu.*
- e.** *akcija*

### **a. Konstrukcija (pripovedovanje)**

Posamezniki iščejo karierno svetovanje z namenom pomoči pri razvijanju svoje identitete. Karierno svetovanje na tej stopnji vključuje:

- opisovanje težave/dogodka oz. opisovanje disonance/neskladja v njegovi trenutni življenjski zgodbi,
- definiranje ciljev za nov »scenarij«, ki ga želijo ko-konstruirati s svojim svetovalcem,
- mikro-pripovedovanje, ki zajema pripovedovanje kratkih zgodbic, ki demonstrirajo njegov način konstrukcije sebe, identitete in kariere (biografija).

Na tej stopnji je poudarek na pripovedovanju, ker so zgodbe orodja za konstrukcijo in gradnjo identitete in kariere izven kompleksnih socialnih interakcij. S pripovedovanjem zgodb svetovaneec »konstruira« sebe in svojo identiteto ter pokaže, kaj si misli o sebi. Več zgodb kot klient pove, bolj razvija svojo identiteto in kariero. Posamezniki sestavijo zgodbo zato, da organizirajo dogodke v svojem življenju v določeno zaporedje. Vsako izobraževanje ali delovno mesto, ki so ga zasedli, lahko gledamo kot kratko zgodbo v noveli njihovega življenja.

### **b. De-konstrukcija (odpiranje novih možnosti, pobud, smisla)**

V nekaterih primerih zgodbe vključujejo prevladujoča pričakovanja oz. »zahrbtne« ideje, ki potlačijo boljše življenjske alternative. Svetovalci morajo biti pozorni, kako de-konstruirati zgodbe – zato, da odkrijejo omejujoče ideje in vloge ter kulturne prepreke. Občutljivi morajo biti na obstoječa dejstva in ideološke pristranskosti, ki se tičejo spola, rase in socialnega statusa. Ko zgodbe potrebujejo de-konstrukcijo, se svetovalci s svetovancem pogovorijo o tem, kaj zgodba predvideva, prezira, izpušča, pozablja ali napačno naslavlja. Z de-konstrukcijo želimo popraviti nekritično dominacijo svetovančevega razmišljanja, ne pa uničiti zgodbe. Cilj je ugotoviti različne pomene in novo znanje, ki odpre možnosti in ponovno omogoči zadržane pobude/iniciative za prihodnost.



### c. Re-konstrukcija (oblikovanje kratkih zgodb v novelo)

Pripovedovanje zgodb vključuje pomembne dogodke, ponavljajoče se epizode, pomembne figure in izkušnje, ki spremenijo življenje. Svetovalec na tej stopnji:

- aktivno zbira niti povedanih zgodb in jih združuje v zgodbo. Kratke zgodbe združi v veliko zgodbo (makro pripoved) – ki predstavlja identiteto.
- Z makro pripovedjo re-konstruira izkušnje tako, da so smiselne, z vrednotami in navadami v posameznikovem življenju. Oseba postane glavni igralec v svetu, ki ga je zgradila. Zgodba da osebni smisel in socialno vrednost življenju. Svetovalec z re-konstrukcijo mikropripovedi torej združi v kontekst makropripovedi oz. velike zgodbe. Z dodajanjem vzročnosti in razlag se cilji in vrednote združijo v smiselno identitetno pripoved oz. življenjski portret. Makropripoved razloži svetovančevo preteklost, ga orientira v sedanost in vodi v prihodnost.
- Skupaj s svetovancem identificira teme in izzive, ki bi lahko omejevali nadaljnji razvoj ter cilje, ki lahko prispevajo k pozitivnemu razvoju.

### d. So-konstrukcija (dajanje pomena zgodbi)

Ko enkrat re-konstruiramo identitetno pripoved iz mikropripovedi, svetovalec predstavi svetovancu njegov življenjski portret, vključujoč poklicno zgodbo, karierno temo in značajske poteze. Po navadi sledi popraviljanje identitetne pripovedi, ki zajema popraviljanje napak, dopolnila in prilagoditve, ki podpirajo samospoštovanje in bolj optimističen pogled na življenje. svetovanci morajo spremeniti svoj življenjski portret in ga razširiti v prihodnost – zato so prišli na svetovanje. Svetovalec in svetovanec skupaj odkritosrčno orišeta korak naprej. S ko-konstrukcijo želimo razjasniti prioritete, mobilizirati glavne tendence in povečati možnosti za spremembo in razvoj. Z novim jezikom, svežimi perspektivami in razširjenim pogledom, svetovanci lahko reorganizirajo svoj vrednotni sistem in osvetlijo za kaj gre v naslednji epizodi njihove karierni zgodbe. Nato so svetovanci pripravljeni na soočanje z izzivi.

### e. Akcija (vedenje)

Dobra zgodba spodbudi svetovance, da naredijo karierni prehode – »life-design« intervencije promovirajo namere in akcije za prihodnost. Potrebno je spremeniti namere v akcijo – vedenje. Akcija vključuje pomen iz preteklosti, vendar vodi v prihodnost.

### *Perspektive poslušanja: »Igralec«, »sredstvo« in »avtor«*

Svetovalec ni pasivni/receptivni poslušalec, temveč aktivni poslušalec. Poslušanje iz več perspektiv kariernemu svetovalcu omogoča, da globlje razume svetovanca. Svetovalci menjajo perspektive zato, da se več naučijo o svetovancu in bolje razumejo njegovo situacijo. Teorija izgradnje kariere spodbuja svetovalce, da poslušajo iz treh perspektiv:

- igralec,
- posrednik ,
- avtor.

- IGRALEC (ang. »actor«)

Igralec je perspektiva, s katere prepoznavamo individualne razlike med ljudmi oz. podobnosti. Na

podlagi odkrivanja kateremu »tipu« (npr. po Hollandu) je posameznik podoben, svetovalec svetuje o nadaljnji karierni poti (kateri poklici mu ustrezajo).

- POSREDNIK (ang. »agent«)

Ta perspektiva se osredotoča na to, kako posrednik postavi in išče cilj. Svetovalci se osredotočajo na proces svetovančeve samo-regulacije, ne vsebine njegovega vedenja. Perspektiva zavzema subjektiven pogled na klientove motive in prilagajanje na razvojne naloge. Svetovalci poslušajo, kako klienti regulirajo svoje poklicno vedenje. Svetovalci naj bi poslušali in vzpodbujali 4 konstrukte karierne prilagodljivosti: a) skrb za tranzicijo in osveščenost o tem, kaj je potrebno narediti za uspešne prehode b) občutek kontrole in zavesti za to, kaj je treba narediti c) radovednost za možnosti in pobude v aktivnostih iskanja zaposlitve in d) samozavest in samospoštovanje v spopadanju s procesi tranzicije.

- AVTOR (ang. »author«)

Svetovalci so osredotočeni na unikatnost svetovanca, ne na podobnosti. Zavzeti morajo pripovedovalčevo perspektivo in poslušati o svetovančevem samo-oblikovanju, oblikovanju identitete in karakternih potezah. Da bi razumeli, da je zgodba tako »povedana« kot »živeta«, se svetovalci osredotočajo na dajanje pomena pomembnim dogodkom, ponavljajočim se dogodkom, izkušnjam spreminjanja življenja in spominom, ki tipizirajo življenje. Intervju »karierna zgodba« vključuje 4 vprašanja, ki izzovejo mikropripovedi o svetovančevi tipični vlogi, načinih delovanja, trenutnem scenariju in samo-regulacijskih strategijah. Vpogled v svetovančeve tipične vloge pride iz njihovega opisa vzorov/modelov, ki so jih občudovali v najstniških letih. Svetovančeve zelene načine delovanja identificiramo s kraji, ki so svetovancem zanimivi. Za identificiranje interesov, svetovalci vprašajo po revijah, ki jih redno berejo in najljubših televizijskih oddajah. V tretjem vprašanju svetovanci povejo/obnovijo knjigo, ki jo trenutno berejo ali film ki so ga v kratkem gledali. Ta pripoved odkrije scenarij, v katerem bi klienti radi živeli ali naslednjo »epizodo« v njihovi karierni/življenjski zgodbi. Zadnje vprašanje sprašuje po najljubšem citatu/reklu. To reklo se smatra kot svetovančev najboljši nasvet ta trenutek. Neverjetno je, koliko svetovancev točno ve, kaj bi morali narediti, da premostijo tranzicijo. Z rekonstruiranjem zgodbe svetovalec pomaga, da svetovanec odkrije naslednji korak v njegovi karierni/življenjski zgodbi.

Naloga svetovalcev je, da pomagajo svetovancem zavzeti več perspektiv videnja situacije in jih sistematično aplicirajo na intervencije. Svetovalci poslušajo svetovanca iz treh ali več perspektiv. Nekateri klienti potrebujejo ali želijo vse tri vrste kariernih intervencij.

Tri vrste storitev in priporočeni načini svetovanja:

- POKLICNA ORIENTACIJA

Če svetovanec želi akademski nasvet, svetovalec posluša »igralca« in uporabi tradicionalne tehnike ujemanja osebe z delovnim mestom.

- KARIERNO IZOBRAŽEVANJE IN COACHING

Če svetovanec potrebuje pomoč v raziskovanju, sprejemanju odločitev, načrtovanju ali iskanju službe, svetovalec uporabi tehnike kariernega izobraževanja in coachinga, da poveča aktivnost svetovanca.

- **PRIPOVEDNO SVETOVANJE**

Če stranke potrebujejo in se želijo poglobiti v smisel in oblikovanje karierne ali življenjske identitete, svetovalci poslušajo zgodbo, ki jo svetovanci povejo in uporabijo tehnike biografskega razmišljanja in pripovednega svetovanja, da pospešijo zgodbo, ki jo svetovanci ravnokar živijo.

## 2. Norman E. Amundson – aktivno sodelovanje

Metoda Aktivacija svetovalnega procesa (Active engagement, v Amundson, 2005) v kariernem svetovanju vključuje mnoge ideje konstruktivistične teorije. Aktivno sodelovanje se v glavni meri ukvarja s problemom »domišljajske krize«. Mnogi svetovanci pridejo na svetovanje zmedeni in obupani. Manjka jim sposobnost predstave novih možnosti rešitve problema. Karierni svetovalci jim torej morajo s svojo domišljijo pomagati ustvariti nov, optimističen pogled. Da bi bil problem učinkovito rešen je potrebno aktivno sodelovanje dveh strani – svetovalca in svetovanca (Čibej, 2010).

Poglaviti problem strank in svetovalcev je pogosto nezmožnost razrešiti strankin problem in / ali ozavestiti strankino psihično vsebino, ki jo vzdržuje v statusu quo. To drži tudi za svetovanje na zavodu za zaposlovanje. Svetovalci se trudijo po svojih najboljših močeh, da pomagajo strankam pri premagovanju preprek, omejujočih prepričanj idr. toda uveljavljeni pristop - pogovor, nasvetovanje, testiranje, motiviranje - je, čeprav dobronameren, v določenih primerih nezadosten. Stranke je možno nagovoriti tudi na drugačen, dodaten način. Te pristope in metode je moč poimenovati mehke ali umetniške tehnike. Z njimi je moč opogumiti stranke, da pridejo v boljši stik s seboj. Tako v primerih sprejemanja odločitev kot tudi v primerih reševanja problemov. Svetovalec je samo pobudnik procesa. Stranka je popolnoma zmožna pravi odgovor zase poiskati pri sebi (Gabor 2011<sup>4</sup>).

Norman Amundson v karierno svetovanje uvaja kreativne tehnike in metode. V aktivnem sodelovanju obstaja mnogo načinov pomoči. Mnogokrat je to mešanica verbalnih, vizualnih in fizičnih aktivnosti. Norman Amundson (2005) se pri opisu procesa kariernega svetovanja naslanja predvsem na pojem »backswing« - začasnega premika nazaj. V igri golfa se »backswing« nanaša na del udarca, ki se začne pri tleh in se nadaljuje nazaj do glave igralca. S to metaforo Amundson želi ponazoriti dejstvo, da se je potrebno premakniti nazaj, preden se lahko premaknemo naprej (Čibej, 2010).

Amundson v svojih raziskavah ugotavlja, da je lahko svetovalni proces bolj uspešen, če svetovalec svojemu svetovancu nakloni določeno mero pozornosti. To Amundson ponazori s pojmom »pomembnost« (ang. »mattering«). Schlossberg, Lynch in Chickering (1989) definirajo »pomembnost« kot posameznikovo vero/prepričanje, da je pomemben za nekoga drugega. Svetovalec mora svojemu svetovancu pokazati, da je zanj pomemben že od samega začetka. Če se oseba, ki išče pomoč pri kariernem svetovalcu, počuti dobrodošlo in ne »samo še en primer izmed mnogih«, je svetovanje mnogo bolj uspešno (Amundson, 2005). Kakovost svetovalnega procesa je torej odvisna od povezanosti svetovalca s svetovancem. Eden izmed načinov, kako lahko uspešen svetovalec vzpostavi to vez, je, da svetovanje dvigne preko mej golega kariernega svetovanja, ampak vsebuje tudi elemente osebnega svetovanja ali pa preprostega dialoga (Čibej, 2010).

<sup>4</sup> Gabor (2011). *One's Creativity / Imagination in the Process of Decision making and Problem solving: Addressing the unemployed and other groups slightly differently. V: Compendium Innovative Tools and Methods in Career Guidance and Counselling; Cross Border Seminar* [http://euroguidance.eu/wp-content/uploads/2015/03/CrossBorderSeminar2011\\_Compendium.pdf](http://euroguidance.eu/wp-content/uploads/2015/03/CrossBorderSeminar2011_Compendium.pdf)

V procesu kariernega svetovanja obstaja mnogo napačnih prepričanj. Eno izmed tovrstnih prepričanj je npr. prepričanje, da imajo svetovalci določene teste, ki priskrbijo vse potrebne odgovore. Drugo prepričanje domneva, da obstaja ostra meja med kariernimi in osebnimi težavami. Svetovalec se mora v procesu definiranja kariernih ciljev soočiti z osebnostnimi komponentami posameznika (interesi, kompetence, vrednote, osebni stil), kot tudi s socialnimi faktorji (karierne možnosti, delovne, življenjske izkušnje) (Čibej, 2010).

Praktični pristop k Amundsonovemu aktivnemu sodelovanju lahko najdete v priročniku Aktivacija svetovalnega procesa (Gabor, 2011). Pri svetovanju so vam lahko v pomoč Amundsonovi vprašalniki in delovni listi, ki temeljijo na konceptu aktivnega sodelovanja:

- Dejavniki privlačnosti na delovnem mestu
- Mreženje – koristna vprašanja za razmislek
- Gor, gor in naprej – vaja za oceno karierne/življenjske poti
- Lestvica za oceno kompetenc
- Občutek vrednosti
- Pisanje/risanje posameznikove knjige življenja (v delavnici Drugače)
- Vaja hoditi problem (v delavnici Aktivacija svetovalnega procesa)

### 3. Sociodinamično svetovanje

Sociodinamično svetovanje je organizirano okrog konceptov holistične socialne eksistence – t.j. človek je celovito bitje, ki hkrati živi v mreži odnosov osredotočenih na kulturo. Več poudarka je na socialnem kot na psihološkem. Sloni na predpostavki, da je človeški obstoj večinoma socialno konstruiran. Ljudje in socialni konteksti se neprestano spreminjajo.

Konstruktivistično svetovanje ne deluje po principu kuharske knjige. Namesto zagotavljanja formul za svetovalce, konstruktivistična perspektiva potrjuje in spodbuja svetovalca in svetovanca k uporabi kreativnosti, inteligentnosti, spoštovanja in inovativnosti. Sociodinamično svetovanje nudi svetovancu priložnost za raziskovanje značilnosti svojega življenja in premislek o alternativnih poteh, ki bi jih lahko ubral v prihodnosti.

Vsak človek je ekspert svojega življenja. Vsak posameznik je:

- tak kot ostali ljudje v nekaterih pogledih,
- tak kot veliko ljudi v nekaterih pogledih in
- tak kot nihče drug v nekaterih pogledih.

Ključni pojem pri sociodinamičnem svetovanju je življenjski prostor, ki izhaja iz Lewinove teorije polja. Vsak od nas živi v duševnem prostoru, ki je tako psihološki in sociološki in se imenuje life-space – življenjski prostor.

V tem prostoru zaznavamo in si razlagamo svet, sebe in svoje odnose z drugimi. Služi tudi kot kulturni kompas, ki usmerja naše vedenje. Zgrajen je iz naših izkušenj, idej, predsodkov, predvidevanj,

verjetij, vrednost, navad in naučenih spretnosti, ki jih uporabljamo v socialnem življenju.

Življenjski prostor je sestavljen iz 4 področij:

- odnosi in intimnost,
- delo in učenje,
- zdravje in telo,
- duhovnost.

Je celovit prostor – gestalt našega osebnega sveta.

Življenjski prostor je lahko sestavljen rigidno ali fluidno. Drugim je lahko dostopen zlahka ali pa težka.

V raziskovanju in razjasnjevanju življenjskega prostora svetovanca, ima svetovalec na voljo več različnih orodij, na tem mestu pa predstavljamo metodo postavljanja zemljevida življenjskega prostora.

Postavljanje zemljevida življenjskega prostora je eno izmed glavnih orodij svetovalca, ki uporablja konstruktivistične metode svetovanja. Je vizualna reprezentacija pomembnih fenomenov v življenju posameznika. Pri postavljanju zemljevida lahko uporabljamo risanje, diagrame, skiciranje... za postavljanje idej in občutij v vizualno obliko.

Za to metodo je značilno:

- jaz/self postane viden,
- možnost za sodelovanje svetovalca in svetovanca v aktivnosti, ki ima za oba pomen,
- aktiviranje,
- ustvari oprijemljiv rezultat/izdelek srečanja,
- omogoča razjasnjevanje in razlaganje pomena življenjskega prostora. S postavljanjem zemljevida lahko spoznamo:
  - vzorce komunikacije v življenjskem prostoru svetovanca,
  - glavne značilnosti življenjskega prostora svetovanca,
  - ovire, močne točke in potrebe,
  - glasove jaza/selfa,
- omogoča celovit vpogled v kontekst življenjskega prostora.

Svetovalec vodi postavljanje zemljevida, svetovanec pa zagotavlja vsebino (njegove izkušnje).

Postopek:

- Če bi narisali zemljevid tvoje situacije, bi morda s tem razjasnila nekaj stvari – ali se vam to zdi dobra ideja?
- Če se drugi strinja, vzamemo list papirja in svetovanca naprosimo, naj si ta prazen list papirja predstavlja kot njegovo trenutno situacijo/prostor. Nato ga prosimo, da nekje na listu nariše majhen krog in ga poimenuje »Jaz«.
- Nato začnemo z vrisovanjem stvari, ki imajo zanj pomen v situaciji, s katero se sooča. Narišemo izkušnje, dogodke, ljudi, odnose, potrebe, glasove, ovire, možnost in informacije.

Zemljevid lahko postavimo za praktično katerokoli področje v življenju:

- Zemljevid življenja
- Zemljevid problema
- Zemljevid odnosa
- Zemljevid kulture
- Zemljevid moje družine
- Zemljevid prihodnosti

Postavljanje zemljevida prihodnosti

- Nariši velik krog in se postavi vanj. To je tvoj svet.
- Nekateri ljudje si predstavljajo več možnosti za prihodnost, nekateri samo eno. Kaj si ti predstavljaš ali sanjaš, ko pomisliš na prihodnost, ki bi si jo želel?
- Nekje v tvojem prostoru napiši ali nariši nekaj o svoji prihodnosti. Če imaš več idej, katera se ti zdi najboljša in najbolj privlačna?
- Kdo so pomembni ljudje v tvojem življenju, ki bi ti lahko pomagali k napredku in prihodnosti, ki so jo predstavljaš? Postavi jih v krog.
- Kateri so pomembni koraki do prihodnosti? Postavi jih v krog.
- Kaj misliš, da te ovira na poti do zelene prihodnosti? Napiši/nariši.
- Kakšno bo tvoje življenje, če prideš do prihodnosti, ki si jo želiš? Lahko to označiš (narišeš, napišeš) v svojem prostoru?
- Ali je kakšna stvar, ki jo moraš narediti, ali se je naučiti, preden se lahko premakneš v zeleno smer?

#### 4. Teorija »Pripravljenost na nepričakovano« in prenos teorije v prakso

Neprestane spremembe v ekonomiji, svetu dela, družbi, občutek negotovosti, ne-linearnost karier, pomanjkanje podpornih socialnih virov, raznolikost v delu, ekonomiji, jeziku, kulturi, socialni vplivi in potreba za uravnoteženje življenjskih vlog so ključne besede okolja v katerem trenutno živimo.

Potreba za razvoj veščin vodenja kariere je toliko večja v časih visoke brezposelnosti in povečane negotovosti glede zaposlitve. Veščine vodenja kariere so v pomoč pri soočanju s prehodi (npr. iz šole v delo), doseganju specifičnih akademskih in kariernih ciljev, povečevanju zaposljivosti in uspešnosti tako pri delu kot v življenju.

Veščine vodenja kariere spodbujajo in podpirajo zaposljivost, karierno prilagodljivost, razvoj na delovnem mestu, produktivnost, učinkovitost, socialno inkluzijo in aktivno državljanstvo.

Veščine vodenja kariere zajemajo tri tematska področja (Blueprint):

- osebno upravljanje/poznavanje sebe
- učenje in delovno raziskovanje
- grajenje dela/življenja

Izmed glavnih veščin vodenja kariere lahko izpostavimo:

- karierna odpornost

- samo-učinkovitost
- karierna prilagodljivost
- pripravljenost na nepričakovano

Veščina »**samo-učinkovitost v kariernem načrtovanju**« zajema verjetja, ki jih posameznik oblikuje glede svojih sposobnosti/kompetenc za učinkovito soočanje z različnimi kariernimi izzivi. Ta veščina spodbuja posameznikovo sposobnost za izboljšanje poklicne vloge, doseganje kariernih ciljev in kreativno ter iznajdljivo opravljanje dela. Višji kot je nivo samo-učinkovitosti, bolj posameznik težje situacije dojema kot izzive, ki jih mora premagati in obratno – nižji nivoji samo-učinkovitosti kažejo na dojemanje težkih situacij kot nepremostljivih ovir in groženj.

Veščina »**karierna prilagodljivost**« je pripravljenost za ukvarjanje z zavestnim in kontinuiranim raziskovanjem sebe in okolja z namenom soočenja s spremembami v kariernih vlogah in spopadanjem z nepričakovanimi prilagoditvami in tranzicijami (Savickas, 2013). Zajema naslednje značilnosti: interes za kariero, kontrola nad kariero, radovednost za kariero, samozavest, nivo vključenosti.

Veščina »**karierna odpornost**« je sposobnost spopadanja z raznolikostjo in spremembami v delu, takoj ko se pojavijo. Je sposobnost prilagoditve na spremembo, tudi če so okoliščine nespodbudne ali moteče. »Jaz sem odporen« ne pomeni, da vodim svoje življenje brez napetosti ali bolečine, vendar pomeni prizadevanje in preživetje skozi čustva, učinke napetosti in boleče dogodke.

Veščina »**pripravljenost na nepričakovano**« pomaga ljudem prepoznati, ustvariti in izkoristiti nepričakovane dogodke v kariernem razvoju. Služi kot podpora za preoblikovanje naključnih dogodkov v karierni priložnosti, spodbuja posameznike k aktivnosti in poskušanju novih stvari, čeprav rezultata ne morejo predvideti. Dojemanje neuspeha ni nekaj slabega, ampak neprecenljiva izkušnja.

Teorija »**pripravljenosti na nepričakovano**« poudarja vlogo naključja oziroma priložnosti, ki jih na svoji karierni poti srečamo. Nihče ne more z gotovostjo napovedati prihodnosti. Že za en dan s težavo predvidimo, koga bomo srečali, kdo nas bo poklical po telefonu, katera pisma ali elektronsko pošto bomo dobili in če že to ni mogoče, kako smo lahko prepričani, da se nam bodo do potankosti izpolnili načrti za 2, 5, 10 ali 20 let vnaprej? Večina oseb se strinja, da so naključja, sreča, in nepričakovani dogodki igrali veliko vlogo v njihovi karieri. Ne glede na to, se karierni svetovalci s svojimi strankami le redko pogovarjajo o nepričakovanih dogodkih (Mitchell, Levin, Krumboltz, 1999).

Racionalno načrtovanje bi služilo svojemu namenu, če bi kariere sledile enostavni, premi in logični poti. Vendar je trg dela zaradi velikega tehnološkega napredka spremenjen. Ne glede na to, se karierni svetovalci še vedno trudijo, da bi svojim strankam pomagali pri identifikaciji enega samega kariernega cilja, enega samega idealnega poklica (Mitchell, Levin, Krumboltz, 1999).

Teorija *pripravljenosti na nepričakovano* širi konceptualni okvir kariernega svetovanja, v katerem je vključeno ustvarjanje in preoblikovanje nenačrtovanih dogodkov kot priložnosti za učenje. Cilj načrtovane intervencije *pripravljenosti na nepričakovano* je pomagati strankam, da ustvarijo, prepoznajo in vključijo nepričakovane dogodke v svojo poklicno pot. Besede "*pripravljenosti na nepričakovano*" so namenoma združene kot oksimoron, saj morajo stranke načrtovati in biti dovzetne za naključne

priložnosti. Pomemben sestavni del *pripravljenosti na nepričakovano* je pripraviti stranke, da ustvarijo in predvidijo možne priložnosti. Teorije *pripravljenosti na nepričakovano* ne smemo zamenjevati z »magičnim razmišljanjem« ali zanašanjem na usodo. Stranke ne smejo le loviti ravnotežja skozi izkušnje, medtem ko pasivno čakajo, da kdo potrka na njihova vrata. Naučiti se morajo, da sprejmejo ukrepe za ustvarjanje in iskanje priložnosti (Mitchell, Levin, Krumboltz, 1999).

Lastnosti pomembne pri pripravljenosti na nepričakovano:

1. Radovednost: raziskovanje novih priložnosti za učenje
2. Vztrajnost: truditi se kljub neuspehom
3. Fleksibilnost: spreminjati stališče glede na okoliščine
4. Optimizem: nove priložnosti so in so dosegljive
5. Prevzemanje tveganja: aktivirati se ne glede na negotove izide

## PREDLOGI ZA SVETOVALNI PROCES V LUČI TEORIJE *PRIPRAVLJENOSTI NA NEPRIČAKOVANO*

Svetovanje lahko poteka na različne načine, odvisno od težav stranke, osebnosti svetovalca in prositorja, kjer se svetovanje odvija. V pomoč nam bo pet konceptov za svetovanje z uporabo teorije pripravljenosti na nepričakovano. Teh vsebin ni nujno uporabiti hkrati, saj moramo svetovalni proces prilagajati posamični stranki in njenim posebnostim.

### 1. Usmeriti strankina pričakovanja

Usmerjanje pride v poštev na začetku svetovalnega procesa kakor tudi vsakokrat, ko se pojavi nova težava.

Cilj: pripraviti stranko na svetovanje, kjer so nenačrtovani dogodki normalna in nujna komponenta

Možne usmerjevalne povedi:

- Tesnoba pri načrtovanju prihodnosti je normalna, lahko se jo nadomesti z občutkom pustolovščine (dogodivščine).
- Cilj svetovanja je, da vam pomaga ustvariti čim bolj zadovoljujoče življenje zase.
- Zadovoljujoče življenje je sestavljeno iz več komponent: delo, družina, odnosi, hobiji, sodelovanje v skupnosti, prehrana, pripadnost, zabava, glasba, umetnost.
- Poklicna pot je proces vseživljenjskega učenja, ki od vas zahteva nešteto odločitev kot odziv na nepričakovane dogodke.
- Nihče ne more napovedati prihodnosti, kariera vsakega posameznika je odvisna od velikega števila nenačrtovanih dogodkov.
- Naša naloga je, da olajšamo vaše učenje, da lahko maksimalno izkoristite vse načrtovane in nenačrtovane dogodke, korak za korakom.
- Imenovanje enega samega bodočega poklica je samo ena izmed možnih izhodiščnih točk za raziskovanje kariernih možnosti.

### 2. Identificirajte strankine težave kot začetno izhodišče

Cilj: Strankam pomagati, da prepoznajo, kaj bi lahko njihova življenja naredilo bolj zadovoljujoča

Povejte: »Kaj vas teži?«/»O čem razmišljate?«/»O čem bi se želeli pogovoriti?«



Aktivno poslušajte.

Poskrbite, da bodo stranke začutile, da razumete njihovo situacijo in njihove občutke.

Vprašajte: »Mi lahko opišete aktivnosti, ki vas napolnjujejo z energijo?«

Vprašajte: »Kako ste odkrili aktivnosti, ki vas napolnjujejo z energijo?«

### **3. Uporabite strankine predhodne izkušnje z nenačrtovani dogodki kot osnovo za zdajšnje aktivnosti**

Cilj: Opolnomočiti stranke, da uvidijo, da lahko pretekle uspehe uporabijo kot lekcijo za zdajšnje aktivnosti.

Svetovalci lahko vprašate stranke o tem, kako so pretekli nenačrtovani dogodki vplivali na njihovo življenje ali kariero in spodbudite odgovore na naslednja vprašanja:

Kaj ste naredili, da ste ta nenačrtovani dogodek lahko koristno uporabili?

Kako ste prepoznali priložnost?

Po tem dogodku, kaj ste naredili, da ste ga polno izkoristili?

Katerih novih veščin ste se morali naučiti?

Kako ste kontaktirali ključne osebe?

Kako so drugi prepoznali vaše interese in veščine?

Katere podobne aktivnosti lahko ponovite sedaj?

### **4. Ozavestite stranke, da lahko prepoznajo svoje potencialne možnosti**

Cilj: Pomagati strankam, da vidijo nepričakovane dogodke kot karijerne možnosti.

Svetovalec lahko stranko opomni z naslednjimi vprašanji:

Povejte mi en nepričakovan dogodek, za katerega bi želeli, da se vam zgodi.

Kaj lahko naredite, da povečate možnosti, da se ta dogodek zgodi?

Kako bi se vaše življenje spremenilo, če bi se aktivirali?

Kako bi se vaše življenje spremenilo, če ne bi naredili ničesar?

### **5. Presezite blokade in jih spremenite v aktivnosti**

Cilj: Pomagati strankam, da presežejo nefunkcionalna prepričanja, ki zaustavljajo konstruktivne aktivnosti.

Svetovalec lahko povpraša po naslednjem:

Kaj menite, kaj vas zaustavlja, da ne delate tistega, kar si v resnici želite?

Kaj menite, kateri bi lahko bil prvi korak, da se lahko približate tistemu, kar si želite?

Kaj menite, kaj vas zaustavlja, da ne naredite tega prvega koraka?

Kakšno življenje bi lahko imeli, če bi začeli s pravimi aktivnostmi?

Kaj boste naredili do naslednjega srečanja?

Do katerega datuma mi boste poročali o svojih dosežkih (aktivnostih)?

### **Vrednotenje rezultatov svetovanja.**

Svetovanja se ne sme ocenjevati na podlagi dogajanja med samim svetovalnim intervjujem. Namen svetovanja je vplivati na to, kako stranke mislijo, čutijo in delujejo v realnem svetu po zaključku svetovalnega procesa.

Zato bi za oceno učinkov svetovanja svetovalci morali izvedeti, v kolikšni meri so se spremenila mnenja, misli, čustva in vedenje strank v resničnem svetu. Način, da se to preveri bi lahko bil naslednji:

- stranka izrazi večje zadovoljstvo s svojim življenjem.
- Ko stranke izvedejo aktivnosti, ki bi lahko sprožile koristne nenačrtovane dogodke.
- Ko stranke spretno izkoristijo nove priložnosti za učenje.
- Ko stranke premagajo notranje in zunanje ovire za aktivnosti.

### **Trajanje svetovanja**

Namesto da se svetovanje zaključi, ko stranka sprejme odločitev, bi se lahko svetovanje nadaljevalo v presledkih skozi obdobje celega življenja, ko se stranke soočajo s prehodi in ponovno potrebujejo pomoč. Tradicionalno se je karierno svetovanje izvajalo kot pomoč pri prehodu iz izobraževanja v zaposlitev. Vendar je prehodov v življenju veliko več in od posameznika zahtevajo čustveno in vedenjsko prilagajanje, npr. prehod iz ene lokacije na drugo, iz samskega v zakonski stan, iz zakonskega stana v ločeno življenje, od para brez otrok do starševstva, iz zaposlitve v brezposelnost, iz brezposelnosti v zaposlitev in iz zaposlitve v pokoj. Odločitve v karieri niso enkratni dogodek, ampak se pojavljajo neprestano skozi vse življenje posameznika. Če si pustimo odprte možnosti, pomeni, da moramo nove priložnosti ustvariti, prepoznati in izkoristiti.

Svetovalci in stranke lahko postanejo partnerji v spoznavanju prijetnih in plodnih novih korakov. Stranke se tako v svetovalnem procesu teorije pripravljenosti na nepričakovano navadno počutijo osvobodjene, ker jim ni treba načrtovati celotne prihodnosti naenkrat.

## 5. PRILOGE

### Priloga 1: Intervju o kariernem slogu (Career Style Interview, M. Savickas)

S spodnjim naborom določenih vprašanj je M. Savickas pokazal, da je mogoče za vsako osebo določiti svojevrstni karierni slog. Ta nabor vprašanj je osnova za intervju, ki ga svetovalec lahko izpelje s stranko med osebnim kariernim svetovanjem.

Uvodno vprašanje: Kako vam lahko pomagam pri vodenju/razvoju vaše kariere?

**1. Koga ste občudovali, ko ste odraščali? Čigavo življenje bi želeli posnemati?  
Navedite tri junake ali vzornike.**

a. Kaj (točno) občudujete pri vsakem od teh vzornikov?

---

---

b. V čem ste podobni vsaki od teh oseb?

---

---

c. V čem ste različni od vseh teh oseb?

---

---

**2. Katere revije redno prebirate? Kaj vam je v njih všeč? V katerih televizijskih oddajah resnično uživate? Zakaj?**

---

---

**3. Povejte (mi) kaj o vaši najljubši knjigi ali filmu.**

---

---

**4. Kaj radi počnete v prostem času? Kateri so vaši konjički? V čem pri teh uživate, kaj vam je pri njih všeč?**

---

---

**5. Ali imate najljubši pregovor ali moto? Povejte (napišite) pregovor, ki ste ga slišali in se vam je vtisnil v spomin.**

---

---

**6. Kateri so bili vaši najljubši šolski predmeti? Zakaj? Katerih predmetov niste marali? Zakaj?**

---

---

**7. Kateri so vaši najzgodnejši (najstarejši) spomini? Rad/-a bi slišal/-a (napišite) tri zgodbe o dogodkih ali stvareh, ki se jih spominjate in so se vam pripetile v starosti od treh do šest let.**

---

---

## 6. LITERATURA

Amundson, N. E. (2009). *Active Engagement; The being and doing of career counselling*. Canada; Ergon Communications.

Athanasou, J.A. in van Esbroeck, R. (ur.) (2008). *International Handbook of Career Guidance*. Springer Science & Business Media.

Bauman, Z. (2010) *Liquid Times. Living in an Age of Uncertainty*. Cambridge, Malden

Čibej, L. (2010.) *Karierno svetovanje – Slovenija v primerjalni perspektivi*. Diplomsko delo. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

Del Corso, J. in Reh fuss, M.C. (2011). *The role of narrative in career construction theory*. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 334-339.

Gabor, P. (2011). *Aktivacija svetovalnega procesa/svetovancev*. Priročnik za udeležence. Zavod RS za zaposlovanje.

Gabor (2011). *One's Creativity / Imagination in the Process of Decision making and Problem solving: Addressing the unemployed and other groups slightly differently*. V: *Compendium Innovative Tools and Methods in Career Guidance and Counselling; Cross Border Seminar*  
[http://euroguidance.eu/wp-content/uploads/2015/03/CrossBorderSeminar2011\\_Compendium.pdf](http://euroguidance.eu/wp-content/uploads/2015/03/CrossBorderSeminar2011_Compendium.pdf)

Gomboc, S. (2012). *Karierna sidra in stopnja zadovoljstva z delom na izbranem vzorcu zaposlenih študentov in interesentov za študij na DOBA Fakulteti*. Magistrsko delo. Doba Fakulteta, Maribor.

Guichard, J. (2009). *Self-constructing*. *Journal of Vocational Behaviour*, 75(3), 251-258

Guichard, J. (2013). *Predavanje Katera paradigma kariernih in Life design intervenc v največji meri lahko doprinese k trajnostnemu razvoju pravičnejšega sveta v 21. stoletju?* na konferenci *Karierno svetovanje, človekova (človeška) ali državljanska pravica (Career Counselling, a human or citizen's right)?* v Montpellierju, Francija.

*Career Construction theory*. Pridobljeno s spleta  
<http://www.vocopher.com/pdfs/careerConstruction.pdf>

McMahon, M. in Patton, W. (2006). *Career Counselling. Constructivist Approaches*. Routledge, New York.

*Risk detection and flexible prevention against learners' drop out*. Pridobljeno s spleta:  
[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:adoU4Dp\\_byYJ:www.stop-dropout.eu/uploads/media/SDO\\_Book\\_Osebnega\\_profila\\_slo.pdf+&cd=1&hl=sl&ct=clnk&gl=si](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:adoU4Dp_byYJ:www.stop-dropout.eu/uploads/media/SDO_Book_Osebnega_profila_slo.pdf+&cd=1&hl=sl&ct=clnk&gl=si)

Ruppert, J.J. (2010). *Power Point prezentacija Heuristics in decision making*. Luksemburg; LCD Mersch in Centre de psychologie et d'orientation scolaires. Neobjavljeno.

Savickas, M.L. (1997). *Career Adaptability: An integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory*. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-258

Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century, *Journal of Vocational Behaviour*, 75(3), 239-250

Savickas, M.L. (2011). Constructing careers: Actor, Agent and Author. *Journal of Employment Counselling*, 48, 179-181

Savickas, M.L. (2011). Life design counselling: From practice to theory. *Zapis predavanja na konferenci »Vocational designing and career counselling«* 13.9.2011.

Savickas, M.L. (2012). Life design: A paradigm for Career Interventions in the 21<sup>st</sup> Century. *Journal of Counselling and Development*, 90, 13-19.

Savickas, M.L. (2013). Career construction theory and practice. V: Lent, R.W. in Brown, S.D. (ur.). *Career development and counselling: Putting theory and research to work*. Hoboken, New Jersey: John Wiley and Sons.

Savickas, M. L. (2013a). Predavanje *Life design, kaj je to? Zakaj ga potrebujemo?* na konferenci Karierno svetovanje, človekova (človeška) ali državljska pravica (Career Counselling, a human or citizen's right)? v Montpellierju, Francija.

Sultana, R. (2012). Power Point presentation Learning by Comparing: Forming Career Guidance Practitioners in Europe. Interno gradivo v sklopu projekta Enotna vstopna točka za karierno orientacijo: ZRSZ.





