

Smernice in priporočila za izvajanje kariernega svetovanja na višjih strokovnih šolah



Brigita Vončina, univerzitetni diplomirani psiholog

V Ljubljani, september 2019

Vsebina

1. Spremembe v svetu dela	3
2. Karierna orientacija.....	8
3. Karierno svetovanje	11
4. Karierno svetovanje na prehodu na trg dela.....	12
5. Karierni cilji	25
6. Pripomočki namenjeni kariernemu svetovanju	26
7. Citirana dela	30

1. Spremembe v svetu dela

Svet dela doživlja velike spremembe. Glavni dejavniki sprememb so tehnološki razvoj (vključno z digitalizacijo, robotizacijo in avtomatizacijo), demografske in klimatske spremembe, globalizacija in vse pogostejše migracije ključno vplivajo na način dela, delovna razmerja, s tem pa tudi na naše poklicno življenje in razvoj kariere posameznika.

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, upokojitev. 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, 2007). 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. (Projektna skupina VKO, 2015)

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/slужbo (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 delavecem z začasnimi zaposlitvami je že vplivala na skoraj polovico delovne sile v ZDA. (Projektna skupina VKO, 2015)

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. (Projektna skupina VKO, 2015)

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 samo-izpolnjevanja.
- *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 kariere*: 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. (Projektna skupina VKO, 2015)

Stadiji in naloge v kariernem ciklu

Razvoj kariere je vseživljenjski proces, odvisen od življenjskega obdobja, v katerem se posameznik trenutno nahaja. V nestabilnih organizacijah z nestabilnimi delovnimi mesti je čedalje težje pojasnjevati karierni razvoj s pomočjo stadijev in razvojnih faz. Po Savickasu (2012) je bolj kot o stadijih smiselno govoriti o učnih ciklih. To pomeni več aktivnega planiranja, pojavi se večja potreba po upravljanju samega sebe, s katerim si posameznik gradi najboljšo mogočo prihodnost. Tako vedenje od posameznika zahteva prevzemanje večje odgovornosti, boljše razumevanje lastnih potreb, obvladovanje anksioznih stanj in stalne negotovosti ter sposobnost določanja ciljev in uspešno upravljanje lastne kariere.

Stabilne strukture in predvidljive tirnice v poklicnem življenju posameznika so danes komajda še prisotne. Pojavile so se povsem individualizirane, ne le poklicne, ampak tudi življenjske poti. Za posameznika to pomeni, da se ne more več ravnati po vzorcih iz preteklosti. Postavljen je v položaj, ko mora biti sposoben kontinuiranega ustvarjanja lastne kariere in življenjske zgodbe. (Zavod RS za zaposlovanje, 2013)

Kljub temu nam je poznavanje poteka kariernih ciklov in stadijev lahko v pomoč pri boljšem načrtovanju lastne kariere kot tudi boljšem razumevanju različnih kariernih situacij, v katerih se znajdemo. Schein (1978) v kariernem ciklu razlikuje devet stadijev.

- Prvi stadij (do 21. leta) zajema rast posameznika. Značilno je raziskovanje lastnih interesov in potreb kot tudi prepoznavanje lastnih talentov in sposobnosti ter motivov in vrednot. Zajema odkrivanje in spoznavanje različnih poklicev tako prek drugih oseb, ki jih posameznik pozna, kot tudi z različnimi dejavnostmi (na primer konjički ali počitniškimi deli), v katerih se posameznik lahko preizkuša. Naloge tega cikla so osnova za realistično poklicno izbiro, ki je usklajena z možnostmi v okolju.
- Drugi stadij (od 16. do 25. leta) predstavlja vstop na trg dela. Zajema učenje veččin iskanja dela, ki vključuje iskanje dela, kandidiranje na delovna mesta, prebijanje skozi selekcijske postopke ter usklajevanje potreb posameznika in organizacije. Z vstopom v organizacijo se začne tudi poseben proces socializacije, v katerem posameznik utrjuje članstvo v organizaciji in pripadnost njej.
- Tretji stadij (od 16. do 25. leta) zajema uvajanje. Posameznik se sooča s sprejemanjem realnosti sveta dela, sooča se z delovno rutino in se trudi, da bi ga sodelavci sprejeli.

Začetno negotovost začne nadomeščati neka stopnja samozaupanja. Posameznik dekodira kulturo in vrednote organizacije, se uči delati z nadrejenimi in drugimi sodelavci ter sprejema celostno podobo organizacije kot tudi pogosto nenapisana pravila, na primer pravila oblačenja in podobno.

- Četrty stadij (od 17. do 30. leta) doseganje polnopravnega članstva v organizaciji. Posameznik pridobiva posebne veščine in znanja, potrebna za napredovanje znotraj organizacije, prevzema popolno odgovornost za opravljeno delo in poskuša kar najbolje uskladiti osebne potrebe s potrebami organizacije. Če je potrebno, se za boljšo uskladitev premakne tudi na druga delovna mesta ali zamenja organizacijo. Poleg doseganja uspehov je sposoben tudi konstruktivnega sprejemanja porazov.
- Peti stadij (po 25. letu) predstavlja vstop v srednjo kariero. Značilna je opredelitev za kakšno specifično delo ali odločitev za obvladovanje več področij, kar pomeni, da posameznik postane "generalist" ali pa se odloči za vstop v menedžment. Sledi učenje določenih znanj, odvisno od tega, kam je posameznik usmeril nadaljnji razvoj svoje kariere. To mu omogoči jasno oblikovanje identitete in s tem tudi prepoznavnost v organizaciji. Pogosto gre za obdobje največje produktivnosti. Posameznik začne delati neodvisno, neredko si postavi lastne standarde kakovostno opravljenega dela in razvija zaupanje v odločitve, ki jih sprejme. V tem obdobju se neredko pripravlja za prevzem nove vloge - mentorstva.
- Šesti stadij (od 35. do 45. leta): pogosta je "kriza srednje kariere", v kateri se soočamo z razliko med dejanskim napredkom v karieri ter željami in cilji, postavljenimi v preteklosti. Značilno je opredeljevanje pomembnosti kariere v odnosu do drugih pomembnih področij posameznikovega življenja. V tem stadiju se posameznik začne jasno zavedati kariernega sidra in z njim lastnih motivov, vrednot in sposobnosti, posledično pa začne sprejemati pomembne odločitve glede na trenutno poklicno realnost in načrte za prihodnost, ki so odvisni tudi od ciljev v okviru osebnega in družinskega življenja. V tem stadiju se posameznik pogosto odloča med vodstveno in ne-vodstveno kariero v prihodnosti.
- Sedmi stadij (po 40. letu): Odvisno od izbire v prejšnjem stadiju, se sedmi stadij razdeli na dve poti. Če se posameznik odloči za nevodstveno kariero, se pogosto uči novih znanj in veščin, potrebnih za vlogo mentorja (učenje vplivanja, usmerjanja, prevzemanja odgovornosti za druge in obvladovanja teženj po napredku mlajših sodelavcev). Če pa

se posameznik odloči za vodstveno vlogo, se začne učiti predvsem specifičnih veščin vodenja.

- Osmi stadij (do upokojitve): Ta stadij je zaznamovan s sprejemanjem upada moči in zavzetosti za poklicno napredovanje ter z učenjem novih vlog, ki so povezane z zmanjšanjem kompetenc in motivacije. Značilno je učenje vodenja življenja, v katerem ima poklicno delo čedalje manjši delež in vpliv. Večji pomen pridobiva iskanje dejavnosti v okviru konjičkov, družbenega dela in dela v skupnosti, v kateri posameznik živi in ki mu omogoča neko zadovoljstvo. Običajno posameznik več časa namenja najbližjim in se pripravlja na upokojitev.
- Deveti stadij (upokojitev): Upokojitev ne pomeni nujno konca kariere, saj je kariera vseživljenjski proces. Prav tako se z upokojitvijo ne končata izobraževanje in delo. Pride le do bolj opaznega preoblikovanja dejavnosti in s tem načina izražanja sebe. Kljub pripravam se v tem stadiju pogosto korenito spremenijo življenjski slog, vloge in tudi standard življenja. Posameznik delo ali dejavnosti, ki so ga izpolnjevale v okviru poklicnega življenja, nadomesti z drugimi dejavnostmi, ki prav tako izzovejo potrebo po učenju in izobraževanju. (Schein, 1978)

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. (Projektna skupina VKO, 2015)

2. Karierna orientacija

Karierna orientacija izhaja iz angleške besede »career guidance«, ki jo lahko prevedemo na dva načina in sicer kot karierna orientacija ali karierno svetovalno delo.

Izraz karierna orientacija smo v Sloveniji začeli uporabljati po letu 2005 kot izraz, ki je v širšem kontekstu nadomestil izraz poklicna orientacija. Na ravni Evropske unije se izraz karierna orientacija uporablja od leta 2004, ko bila sprejeta Resolucija o karierni orientaciji.¹ Definicija karierne orientacije se glasi:

»Orientacija se v kontekstu vseživljenjskega učenja nanaša na vrsto aktivnosti, ki državljanom v vseh starostnih obdobjih in na katerikoli točki njihovega življenja omogočajo identifikacijo njihovih sposobnosti, kompetenc in interesov za sprejemanje odločitev na področju izobraževanja, usposabljanja in izbire poklica. Poleg tega jim omogoča vodenje svojih življenjskih poti v učenju, delu in drugih okoljih, v katerih se teh kompetenc in sposobnosti naučijo in/ali jih uporabljajo.« (Kohont et al., 2011)

Pred dobrimi dvajsetimi leti je bila v Sloveniji karierna orientacija – takrat se je imenovala poklicno usmerjanje – v glavnem namenjena šolski mladini. Izvajali so jo psihologi/poklicni svetovalci Zavoda za zaposlovanje in šolski svetovalni delavci. Čeprav so ves čas obstajali različni teoretični pogledi, je bila strokovna terminologija med izvajalci usklajena, vsaj tisti njen del, ki se je uporabljal pri vsakdanjem delu. V zadnjih dvajsetih letih so karierno orientacijo začele izvajati nove organizacije: zasebne agencije za zaposlovanje, zasebne agencije za razvoj človeških virov, centri za izobraževanje odraslih, univerze itd. Do velikih premikov je prišlo tudi pri uporabnikih, saj ti niso več le učenci osnovnih in srednjih šol, temveč tudi študenti, brezposelni, zaposleni in odrasli udeleženci izobraževanja. (Kohont et al., 2011)

¹ Draft Resolution of the Council and of the representatives of the member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe, (2004), Bruselj: Svet Evrope.

http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Projects_Networks/Guidance/EU_Policy_Context/Council_Resolution_on_Guidance-EN.pdf.

2.1 Tradicionalna opredelitev karijerne orientacije

Terminologija karijerne orientacije, ki se danes uporablja v politiki izobraževanja in zaposlovanja v Evropski uniji, izvira iz angleške terminologije, kjer je ključni pojem »guidance«. Ta izraz označuje raznolike oblike pomoči, praviloma financirane iz javnih sredstev, s katerimi država pomaga mladim in odraslim pri odločanju in napredovanju na njihovi poti v izobraževanju, usposabljanju, delu in v času brezposelnosti. Izraz se torej nanaša na dejavnost različnih svetovalnih služb v šolah, zavodih za zaposlovanje, izobraževalnih organizacijah ali posebnih svetovalnih oziroma »guidance« centrih. (Kohont et al., 2011)

2.2 Vrste karijerne orientacije

Tradicionalno ima izraz »guidance« širok pomen in vključuje tri vrste orientacije: poklicno, izobraževalno in osebno. Strokovnjaki poudarjajo, da pri tem ne gre toliko za različne dejavnosti, ampak bolj za različne poudarke.

- *Poklicna orientacija* (vocational guidance). V organizacijah, ki izvajajo to obliko orientacije, je poudarek predvsem na pripravi posameznika na izbiro poklica ter na odločitvi o poklicu in izobraževalni poti, ki bo pripeljala do poklica.
- *Izobraževalna orientacija* (educational guidance). Ukvarja se predvsem z vprašanji izbire izobraževanja, motivacije, načrtovanja izobraževalne poti (pogosto s pomočjo izobraževalnih načrtov), pomoči pri reševanju učnih težav ipd. Izbira poklica oziroma kariere je praviloma v ozadju.
- *Osebna orientacija* (personal guidance). V ospredju je ukvarjanje s širokim spektrom osebnih težav stranke, kot so socialni problemi, problemi s starši, čustveni in vedenjski problemi, problemi odvisnosti ipd. V službah, kjer je osebna orientacija v ospredju, razumejo to vrsto orientacije bolj kot terapevtsko svetovanje (Sultana, 2004). Sem sicer sodijo tudi vprašanja izobraževanja in dela, ki pa so v praksi tovrstnih služb pogosto marginalizirana. (Kohont et al., 2011)

V praksi je bilo pogosto težko jasno določiti meje med poklicno, izobraževalno in osebno orientacijo. Čeprav se ta delitev in terminologija v Sloveniji ni uveljavila, lahko v delu posameznih služb prepoznamo poudarke na posameznih vrstah »orientacije«. Te dejavnosti imajo zelo veliko skupnega, vendar imajo tudi svoje specifičnosti. Dodana vrednost posameznih dejavnosti je ravno v njihovi specializiranosti, kar pomeni, da lahko na specifične

potrebe posameznih skupin uporabnikov ustrezno odgovori le služba, ki je dovolj specializirana za to področje. (Kohont et al., 2011)

2.3 Dejavnosti karierne orientacije

Kljub nekaterim konceptualnim razlikam imajo različne službe precej enotne poglede na vprašanje, katere dejavnosti sodijo v sklop karierne (izobraževalne in poklicne) orientacije. Najpogosteje navajajo naslednje (Watts, 1993):

- informiranje (information),
- ugotavljanje lastnosti posameznika (assessment),
- nasvetovanje, dajanje nasvetov (advice),
- svetovanje (counselling),
- poklicna vzgoja (career education),
- namestitve (placement),
- zastopanje (advocacy),
- povratno informiranje (feed back),
- spremljanje (follow up).

V Sloveniji se evropske dileme karierne orientacije odražajo na svojevrsten način. Prvi problem je, da izraza »guidance« (danes ga prevajamo kot »orientacija«, v preteklosti pa smo ga kot »usmerjanje«) pri nas ne uporabljamo samostojno. Vedno ga uporabljamo v kombinaciji s poklicem (poklicna orientacija) ali kariero (karierna orientacija). Vendar se v nekaterih institucijah svetovalci ne ukvarjajo le s poklicno oziroma karierno orientacijo (ki združuje poklicno in izobraževalno orientacijo). Šolski svetovalni delavci se, na primer, ukvarjajo z vsemi tremi vrstami »guidance«, tj. z izobraževalno, poklicno in osebno komponento te dejavnosti. Njihovo delo je torej še najbližje izrazu »guidance«, vendar pri nas to dejavnost že dolgo imenujemo šolsko svetovalno delo, saj nimamo nekega neposrednega prevoda izraza »guidance«. (Kohont et al., 2011)

3. Karierno svetovanje

Karierno svetovanje (career counseling) je svetovanje pri izbiri kariere, svetovanje za kariero – storitev, pri kateri se posameznik ob pomoči svetovalca odloča o kariernih ciljih in sprejema karierne odločitve na podlagi svojih želja, potreb, sposobnosti, lastnosti, znanj, interesov, vrednot in razvojnih priložnosti ter zastavljen karierni načrt tudi uresničuje. Posamezniku karierno svetovanje osvetli možnosti razvoja kariere ter mu pomaga določiti dodatna izobraževanja in usposabljanja, ki pripomorejo k doseganju zastavljenih kariernih ciljev. (Kohont et al., 2011)

European Lifelong Guidance Policy Network, Glossary (ELGPN, 2014), navaja karierno svetovanje kot interakcijo med kariernim svetovalcem in posameznikom. Je individualni ali skupinski proces, ki pripomore k krepitvi samozavedanja in razumevanja za zadovoljujoče življenje in delo in v zvezi s tem usmerjanje in odločanje za učenje, delo, odločanje o prehodih, kot tudi kako upravljati odzive na spremembe v delovnih in učnih okoljih skozi celo življenje.

Karierno svetovanje spodbuja učenje spretnosti, interesov, prepričanj, vrednot, delovnih navad in osebnih lastnosti, kar omogoča, da si vsak posameznik lahko ustvari zadovoljivo življenje v konstantno spreminjajočem se delovnem okolju (Krumboltz & Worthington, 1999).

Učinkovito svetovanje spodbuja in podpira vključevanje posameznika v izobraževanje, usposabljanje in kariere, ki so realistične in imajo obenem velik pomen za posameznika, zato ima ključno vlogo pri promociji socialne vključenosti, socialne pravičnosti, enakosti med spoloma in aktivnega državljanstva. Ima ekonomske, socialne in učne učinke, ki se kažejo tako na osebnem kot družbenem nivoju. Karierno svetovanje se izvaja individualno ali skupinsko. Cilja kariernega svetovanja sta povečevanje proaktivnosti in avtonomnosti oseb ter prevzemanje odgovornosti za načrtovanje in vodenje lastne kariere. Osebe dobijo pomoč in podporo pri prepoznavanju veščin, znanj in kompetenc, pridobljenih z delovnimi izkušnjami, izobraževanjem in na druge načine, pri prepoznavanju interesov in oblikovanju zaposlitvenih/kariernih ciljev, pri preverjanju njihove uresničljivosti na trgu dela in načrtovanju aktivnosti za uresničevanje zaposlitvenih/kariernih ciljev. Osnova za učinkovito svetovanje je vzpostavitev dobrega svetovalnega odnosa, ki temelji na pozitivnem sprejemanju osebe, skupaj oblikovanem dogovoru ter enakopravnosti in avtonomnosti obeh udeležencev v svetovalnem procesu. (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2018)

4. Karierno svetovanje na prehodu na trg dela

Ključni namen in cilj kariernega svetovanja v postmodernej družbi je krepitev kariernih kompetenc posameznika. Karierne kompetence so poleg splošnih in poklicno specifičnih kompetenc ključne za uspešen nastop posameznika na trgu dela.

Čeprav so bile karierne kompetence v zadnjem času predmet različnih raziskovalnih študij (Arthur, Inkson, & Pringle, 1999; Ball, 1997; Defillippi & Arthur, 1994; Eby, Butts, & Lockwood, 2003; Hackett, Betz, & Doty, 1985; Jones & Bergmann Lichtenstein, 2000), pa njihov nabor in sestava še vedno ostajata razmeroma nejasna. Kuijpers & Scheerens, (2006) sta na podlagi izčrpnega pregleda literature, opravljenih kvalitativnih intervjujev ter faktorске analize podatkov velikega vzorca obravnavala to vprašanje in uveljavila več-dimenzionalno presojo oziroma ocenjevanje kariernih kompetenc. Uvedla sta zelo jasno razlikovanje med petimi ključnimi kariernimi kompetencami:

- »Razmislek o karieri in lastnih sposobnostih« (angl. career reflection), ki se osredotoča na pregled lastnih kompetenc glede na kariero;
- »Razmislek o motivih« (angl. motivation reflection), ki se osredotoča na pregled lastnih želja, interesov in vrednot glede na kariero;
- »Raziskovanje dela/trga dela« (angl. work exploration), usmerjena v prepoznavanje ujemanja oziroma skladnosti med lastno identiteto in kompetencami ter zahtevanimi vrednotami in kompetencami za določeno delovno mesto ali delovni položaj;
- »Vodenje (upravljanje) kariere« (angl. career control), ki zajema načrtovanje in prepoznavanje vpliva učnih, delovnih ali drugih procesov na razvoj kariere oziroma povezanih s kariero;
- »Mreženje« (angl. networking), ki obravnava vzpostavljanje in ohranjanje družbenih vezi in stikov, pomembnih za kariero. (Perinčič, 2012)

4.2 Karierni kompas

Na podlagi zgornjih spoznanj, teoretičnih predpostavk in praktičnih izkušenj je bilo pripravljeno strokovno orodje Karierni kompas, namenjeno strokovnim delavcem na področju

karijerne orientacije, ki sta ga zasnovala CINOP² in mreža Euroguidance³. Publikacija je izšla novembra 2011 na Nizozemskem. V izvirniku gre za praktični pripomoček, ki je bil prvotno namenjen poklicnim svetovalcem v izobraževalnem ali poslovnem sektorju, v praksi pa se je izkazal za splošno uporabnega pri poklicnem in kariernem svetovanju. (Perinčič, 2012)



Slika 1: Karierni kompas (Perinčič, 2012)

² CINOP je nizozemski center za inovacije v izobraževanju in usposabljanju.

³ Euroguidance je mreža več kot 40 centrov Euroguidance v več kot 33 državah. Nacionalni centri Euroguidance informirajo o možnostih izobraževanja v svojih državah in Evropi kot tudi o izobraževalnih sistemih in sistemih karijerne orientacije v teh državah. Dejavnosti vseh teh centrov so tako raznolike, kot so raznolike države, ki sodelujejo v mreži, vendar pa vsi nacionalni centri organizirajo različne študijske obiske, seminarje, treninge in konference. Ustvarjajo raznovrstna tiskana gradiva, publikacije, brošure in priročnike ter spletne strani in druge spletne publikacije.

Z namenom ugotavljanja kompetenc na področju vodenja kariere je bil pripravljen vprašalnik »Kazalnik prognoze razvoja kariernih kompetenc«, ki je lahko učinkovito orodje namenjeno kariernim svetovalcem pri prepoznavanju osnovnih potreb po razvoju kariernih kompetenc posameznika.



4.1 Vprašalnik – kazalnik prognoze razvoja kariernih kompetenc (Perinčič, 2012)

Za vsako spodaj navedeno stališče označite, v kolikšni meri se z njim strinjate oziroma v kolikšni meri trditev za stranko/vas velja (uporabite lestvico od 1 do 5). Pomembno je, da stopnjo strinjanja označite s trditvijo, ki najbolje opisuje tisto, kar v realni situaciji pravzaprav stori/te, ali kar meni/te, da je pomembno.

	Sploh se ne strinjam.	Se ne strinjam.	Nevtralno.	Se strinjam.	Popolnoma se strinjam.
	1	2	3	4	5
Razmislek o motivih					
Z drugimi se pogovarjam o tem, kakšne dejavnosti ustrezajo moji osebnosti.					
Delo, ki ga opravljam, me napeljuje k razmišljanju o tem, kaj spodbuja mojo kariero.					
Menim, da je pomembno ugotoviti, kaj me pri delu motivira.					
Sam zase vem, zakaj se želim nečesa naučiti.					
Raziskovanje dela/trga dela					
Dobro sem seznanjen s spremembami na svojem delovnem področju, ki lahko vplivajo na mojo zaposljivost v naslednjih petih letih.					
Ko sem se prijavil za trenutno službo, sem preveril tudi, kakšne cilje ima organizacija.					
Še preden sem se prijavil za trenutno službo, sem se pozanimal o pravilih obnašanja in kodeksu ravnanja, ki ga je treba spoštovati na tem delovnem mestu.					
Menim, da je pomembno obnašati se v skladu z dogajanjem na trgu dela.					

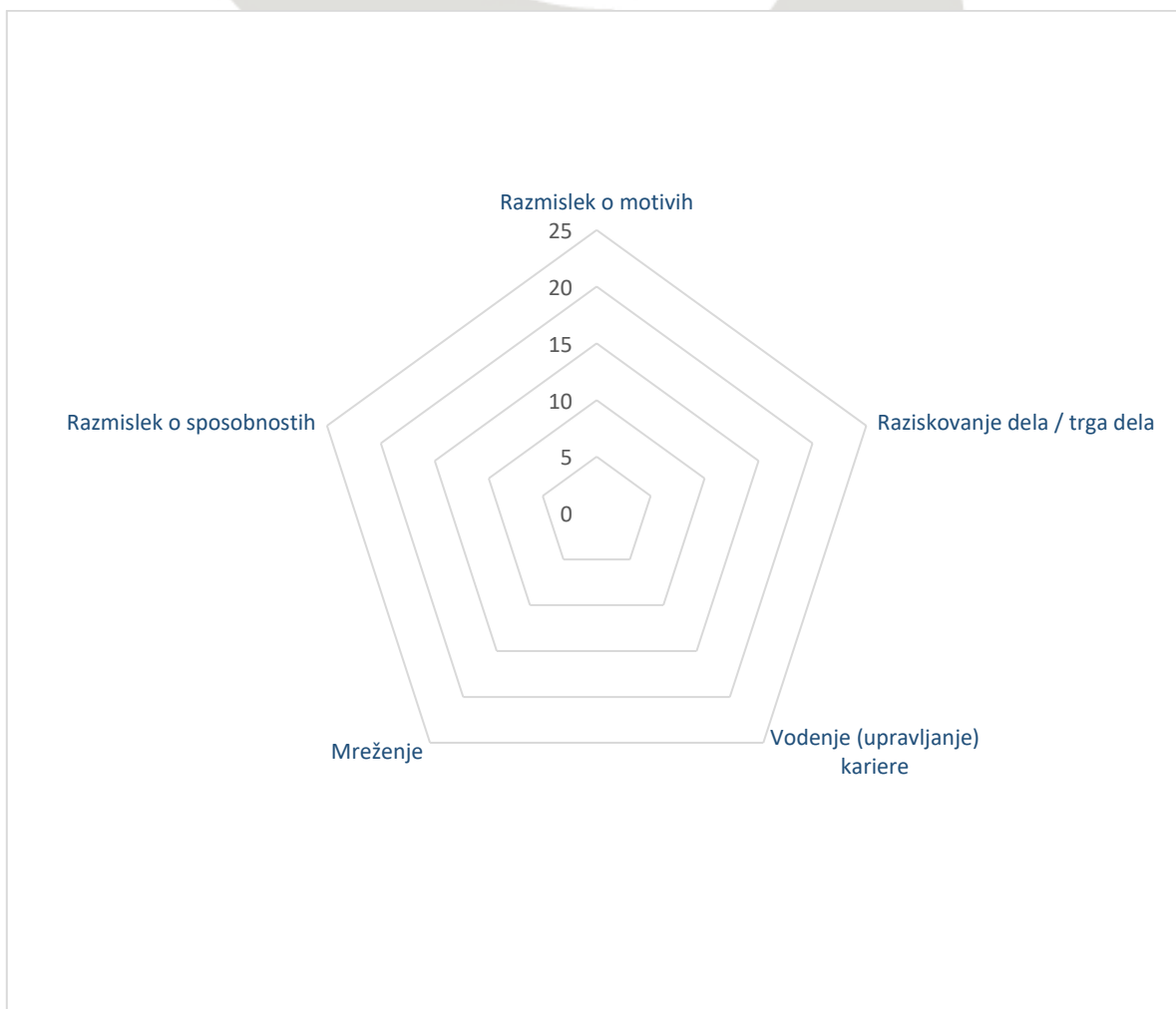
	Sploh se ne strinjam.	Se ne strinjam.	Nevtralno.	Se strinjam.	Popolnoma se strinjam.
Vodenje (upravljanje) kariere	1	2	3	4	5
Namerno menjavam svoje dejavnosti, da bi pozitivno vplival na lastno kariero.					
Če začnem z neko učno dejavnostjo, poskrbim, da je ta dejavnost povezana z učenjem za razvoj kariere.					
Sam se pozanimam, katere učne dejavnosti moram opraviti, da bi uresničil svoje karierne načrte.					
V zadnji polovici leta sem dal nadr. jasno vedeti, da lahko svoje karierne želje uglasim s cilji organizacije.					
Mreženje	1	2	3	4	5
Za pridobivanje informacij o novostih na svojem delovnem podr. uporabljam svojo družbeno mrežo.					
Vsak mesec navežem nove stike z osebami, ki mi lahko pomagajo razvijati kariero.					
Pomembno mi je, da si gradim lastno karierno mrežo.					
Pri iskanju druge službe lahko uporabim svojo družbeno mrežo.					
Razmislek o sposobnostih	Nikoli (1)	Redko (2)	1-2x letno (3)	Vsake 3 mesece (4)	Najmanj 1x mesečno (5)
Kako pogosto se vprašate, ali je trenutna zaposlitev glede na vaše sposobnosti pravo mesto za vas?					
Kako pogosto druge povprašate o vaših dobrih in slabih lastnostih?					
Kako pogosto se sami zavestno vprašate o vaših dobrih in slabih lastnostih?					
Kako pogosto se zavestno vprašate o tem, katere pridobljene kompetence bi lahko bile pomembne za vašo nadaljnjo kariero?					

Primerjava ključnih kariernih kompetenc

Za vsako ključno karierno kompetenco seštejte dosežene točke (uporabite lestvico od 1 do 5, pri čemer je število točk enako številu na lestvici) ter vsote vnesite v spodnjo tabelo oziroma ročno na ustrezne črte diagrama!

Ključne kompetence	Doseženo število točk
Razmislek o motivih	
Raziskovanje dela / trga dela	
Vodenje (upravljanje) kariere	
Mreženje	
Razmislek o sposobnostih	

Primerjava ključnih kariernih kompetenc:



Navedene kompetence igrajo ključno vlogo pri posameznikovem vstopu na trg dela ali prehajanju med različnimi delovnimi mesti tekom vodenja lastne kariere. Predstavljajo kompetentnost posameznika za učinkovit nastop na trgu dela tako ob vstopu, kot tudi v kasnejših fazah upravljanja lastne kariere.

Kar je resnično učinkovito in prispeva k razvoju zgoraj opisanih kariernih kompetenc, je karierni dialog (bodisi v okviru šolskega svetovalnega dela bodisi na splošno v kariernem svetovanju ali drugih življenjskih situacijah). Ima še celo večji vpliv na izoblikovanje kariernih kompetenc in poklicne identitete kot pa osebne lastnosti ter pripomore k praktični uporabi teh kompetenc v dejanskih situacijah sprejemanja odločitev in učenja. (Perinčič, 2012)

4.2 Svetovalni razgovor, svetovanje za kariero, karierni intervju

Svetovanje za kariero je najbolj vsestranski tip svetovanja in to zato, ker mora svetovalec obvladati vse veščine drugih svetovalcev, povrh mora poznati še zaposlitvene trende, metode, ki pripravljajo ljudi za različne delovne vloge, različne diagnostične tehnike in metode za spreminjanje vedenja pri delu, čustev in znanja. Cilj svetovanja za kariero je spoznati izkušnje, interese, prepričanja, vrednote, delovne navade in osebne kompetence posameznika in ga usposobiti do te meje, da si ustvari zadovoljivo življenje s stalnim spreminjanjem delovnega okolja. (Krumboltz J. , 1997)

Karierni intervju bi lahko na kratko opredelili kot razgovor med osebo in kariernim svetovalcem, v katerem se osredotočita na pomen posameznikovih izkušenj (učnih, delovnih ali drugih) za življenje in kariero. Pomembni so eksplicitne povezave med relevantnimi izkušnjami posameznika in strokovnim/delovnim svetom ter razvoj pozitivne samopodobe in poklicne oziroma delovne identitete. Bistvenega pomena je tudi spodbujanje tako notranjega dialoga (v katerem je poglobitveni osebni smisel) kot tudi zunanjega (v katerem je osrednji družbeni pomen dela). (Perinčič, 2012)

V širšem pomenu besede karierni intervju sestavljajo trije koraki: uvod, jedro in zaključek. Posamezni deli intervjuja so predstavljeni v nadaljevanju.

4.3. Načrt za karierni intervju (van de Wijdeven , van de Biezen, & Adriaansen, 2011)

1. faza: orientacijska faza, uvod oz. usmerjanje v problem

Kaj naj naredim?

- Pozdrav in vzpostavitev sproščenega vzdušja.
- Razjasnitev ciljev in postopka razgovora (treba je upoštevati dani časovni okvir, morebitne predhodne ali pričakovane dogovore o nadaljnjem ali spremljevalnem intervjuju in dogovore o poročanju o dejavnostih).
- Raziskovanje vsebin(e) razgovora.

2. faza: jedro razgovora

Cilji in postopek razgovora	Vprašanja, s katerimi si lahko pomagamo
Kje sem? Razmislek o dejavnostih preteklega obdobja	
Razmislek o dejavnostih preteklega obdobja:	(metoda GIC):
- napredek v razvoju kariere,	Kaj se je zgodilo? (G za What was Going on)
- napredek v učnih dejavnostih,	Kaj je bilo pomembno? (I za Important)
- napredek v splošnem dobrem počutju in delovanju	Kakšne so vaše namere oziroma želje? (C za Conclusions)
Faza oblikovanja problema	
Razjasnitev in oblikovanje vprašanj o razvoju kariere ter določitev kariernih kompetenc, ki bi jih bilo treba razvijati oziroma na katerih bo treba delati:	

- razmislek o lastnostih, sposobnostih in odlikah;	Razložite, kaj vam gre dobro od rok, v čem ste dobri?
- razmislek o motivih	Kaj je za vas pomembno na delovnem mestu, v službi, pri izobraževanju, usposabljanju in zakaj?
- raziskovanje dela / trga dela	Ali menite, da bi zlahka našli zaposlitev v tem poklicu, na tem delovnem področju, v tej stroki? Zakaj oziroma zakaj ne?
- vodenje (upravljanje) kariere	Na podlagi česa ste se odločili za ta poklic in to delovno mesto?
- mreženje	Kdo vam lahko pomaga ustvariti jasno sliko o delu v tem poklicu in na tem delovnem mestu?

Konstruktivna faza;

Iskanje (ustvarjalne) rešitve

Pregled in strinjanje z zaključki iz faze formulacije problema	Kako bi lahko rešili vaš trenutni karierni problem?
Zagotovitev, da so dogovorjene učne ali druge karierne aktivnosti zares jasno določene, konkretne in merljive, tako da podpirajo karierni razvoj osebe.	Katere konkretne rešitve vam pridejo na misel? Kaj to pomeni za vaš napredek in razvoj? Katerih dejavnosti se boste lotili, kako, kdaj? Koga boste prosili za dodatno pomoč, če jo boste slučajno potrebovali?

3. faza: zaključek razgovora

Kaj bom naredil?

- Povzetek razgovora.
- Misli, vtisi, povratne informacije o poteku razgovora.
- Dogovori o spremljanju (nadaljnji ali spremljevalni intervju ter dogovori o poročanju o dejavnostih.
- Zaključek in slovo.

Zgoraj so predstavljene smernice za vodenje kariernega intervjuja. Glede na to, da imajo posamezniki, ki prihajajo na karierno svetovanje različne potrebe, se bo v dejanski situaciji zagotovo izkazalo, da bomo enkrat vodili razgovor bolj v eno, drugič pa v drugo smer. Pomembno je predvsem zavedanje svetovalca, da je on tisti, ki spodbuja učenje in pridobivanje kariernih kompetenc, ki bodo posamezniku omogočile ustrezen nastop na trgu dela sedaj in v prihodnje. »Instant« rešitev ne ponujamo, posameznika svetovalac vodi k temu, da si odgovore na svoja vprašanja poda sam, ali pa jih zna poiskati sam. To pa je bistvo zaposljivosti v današnjem fleksibilnem trgu dela.

Koncept zaposljivosti je v literaturi znan že več kot stoletje in se prvič omenja v začetku 20. stoletja v Veliki Britaniji in v ZDA. Mansfield in Malcom (2001) menita, da je prvi predstavil idejo o zaposljivosti Beveridge leta 1909. Definicije in pojmovanja zaposljivosti v zadnjem stoletju postala zelo raznolika, kar posledično vodi k nejasnosti koncepta. Kljub temu pa je zaposljivost ob koncu 20. stoletja postala eden izmed glavnih konceptov v debatah o razvoju človeških virov v vse večji globalizaciji ekonomije, hkrati pa eden izmed glavnih stebrov Evropske strategije zaposlovanja (de Grip, van Loo, & Sanders, 2004).

Gazier (2001) tako govori o »interaktivni« različici zaposljivosti, v katero so vključeni vsi akterji na trgu dela. Nekateri avtorji na zaposljivost gledajo z vidika potenciala na trgu dela in poklicnih veščin in sposobnosti (Gazier, 2001), drugi se osredotočajo na zaposljivost kot možnost uveljavitve znotraj organizacije, tretji pa razumejo zaposljivost kot situacijo na trgu dela in odgovornost politik vlade in zaposlovalcev, četrti kot zmožnost usmerjanja lastne kariere in poklicne poti in peti zaposljivost kot zmožnost posameznika prilagajati se spremembam znotraj organizacij (de Grip, van Loo, & Sanders, 2004).

V nadaljevanju so predstavljena še nekatera dodatna vprašanja, ki jih pri svojem delu karierni svetovalac lahko uporabi z namenom poglobitve razgovora v željeno smer. Vprašanja so podana zgolj kot primer, tako da sčasoma lahko najdemo tudi svoje primere, oziroma jih pri uporabi v praksi prilagodimo glede na konkretno situacijo.

4.4. *Vprašalnik o ključnih kariernih kompetencah (van de Wijdeven , van de Biezen, & Adriaansen, 2011)*

Razmislek o sposobnostih

1. Kdaj in kako vam je karierna kompetenca »Razmislek o lastnostih, sposobnostih in odlikah« (career competence »quality reflection«) pomagala oblikovati vašo kariero (ali izobraževalno pot)?
2. Kakšni so bili rezultati razmisleka o samem sebi v zgodnejših oziroma preteklih ključnih prelomnih trenutkih ali pomembnejših prehodih ali spremembah v vaši karieri?
3. Na katere kompetence, osebnostne lastnosti in odlike ste ponosni? Zakaj?
4. Kaj vam pomeni razlika med kompetencami in talentom (nadarjenostjo za nekaj)?
5. Katero osebnostno lastnost bi želeli v prihodnosti razvijati? Kako boste poskrbeli za to?
6. Ob kakšni priložnosti in zakaj po navadi prejimate komplimente, pohvale?
7. Kaj vam je šlo dobro v šoli? V čem ste se v šoli odlikovali?
8. Kaj vam v šoli ni šlo dobro? Kaj ste v šoli s težavo opravljali?
9. Kaj vam gre dobro od rok doma ali v prostem času?
10. Česa v prostem času ali doma ne opravljate dobro?

Razmislek o motivih

1. Kdaj in kako vam je karierna kompetenca »Razmislek o motivih« (career competence »motive reflection«) pomagala oblikovati vašo kariero (ali izobraževalno pot)?
2. Kako ste ugotovili, kaj želite biti (po izobrazbi, poklicu)?
3. Kaj še želite doseči v svoji karieri in zakaj?
4. Kakšni so (bili) rezultati vašega razmisleka o motivih v okviru poklicnega ali kariernega svetovanja?
5. O katerih (izobraževalnih, poklicnih) ali kariernih možnostih ste bili najbolj v dvomih in zakaj?

6. Kaj vam je pomembno, ko se odločate o vključitvi v usposabljanje ali trening?
7. Kaj mislite, da vam je pomembno pri nekem poklicu?
8. Kako pomembni so vam vaš prosti čas in konjički?
9. Kako pomemben vam je denar?
10. Ali raje delate sami ali v timu/skupini?

Raziskovanje dela/trga dela

1. Kdaj in kako vam je karierna kompetenca »Raziskovanje dela/trga dela« (career competence »work exploration«) pomagala oblikovati vašo kariero (ali izobraževalno pot)?
2. Kdo vam je pomagal pridobiti realno sliko o različnih strokah oziroma poklicih? Kako je to potekalo?
3. Kaj o tem menite zdaj, pozneje – v kolikšni meri je bila vaša slika o različnih strokah oziroma poklicih realna?
4. Kakšen je bil pomen raziskovanja dela/trga dela za vašo kariero (ali izobraževalno pot)?
5. Kje bi poiskali informacije o priložnostih na trgu dela?
6. Kje bi lahko našli zaposlitev in delo, ki ga želite opravljati?
7. Ali je veliko možnosti za zaposlitev v poklicu, ki ga vi želite opravljati?
8. Kje v Sloveniji je navadno možno najti takšno zaposlitev in delo, ki ga želite opravljati?

Vodenje (upravljanje) kariere

1. Kdaj in kako vam je karierna kompetenca »Karierno po/svetovanje« (career competence »career counseling«) pomagala oblikovati vašo kariero (ali izobraževalno pot)?
2. Kako bi vi, z ozirom na vaše izkušnje s kariernim svetovanjem, svetovali nekemu drugemu? Kaj bi mu odsvetovali?
3. Katere vaše osebne lastnosti ali kompetence so vam najbolj koristile pri oblikovanju vaše kariere?

4. Kako gledate na karierno svetovanje glede na vašo lastno kariero?
5. Kako bi se znašli pri pripravah na naslednji korak vaše karierne poti?
6. Katere korake lahko uberete oziroma kakšne poteza lahko naredite, da bi ugotovili, kaj si resnično želite?
7. Kako bi lahko ugotovili, kakšno usposabljanje potrebujete, da boste lahko opravljali delo, ki ga želite opravljati v prihodnosti?
8. Kako vam je lahko delovna praksa v pomoč pri izbiri področja dela/oddelka/slужbe?
9. Kako pomembno je, da se pred izbiro izobraževanja ali usposabljanja udeležite informativnih dni oziroma dni odprtih vrat?

Mreženje

1. Kdaj in kako vam je karierna kompetenca »Mreženje« (career competence »networking«) pomagala oblikovati vašo kariero (ali izobraževalno pot)?
2. Kateri ljudje so vam pomagali oblikovati realno sliko o različnih strokah oziroma poklicih?
3. Kateri znanci oziroma osebe iz vašega zdajšnjega družbenega omrežja vam lahko zagotovijo informacije o kariernih možnostih?
4. Kdo iz vaše družbene mreže je bil v preteklosti pomemben z vidika sprejemanja vaših kariernih odločitev in zakaj?
5. Kako ste v preteklosti stopali v stik z ljudmi pri dilemah poklicne izbire in ali kariernih odločitvah?
6. Kdo vam lahko pomaga pri ugotavljanju, katera stroka oziroma poklic vam je všeč?
7. Kdo vam lahko pomaga pri ugotavljanju obsega in vsebin posameznih strok oziroma poklicev?
8. Kako vam lahko vaši bližnji (sorodniki, prijatelji, znanci) pomagajo pri izbiri delovnega področja, delovnega mesta, usposabljanja ali izobraževanja?
9. Kako vam lahko karierni svetovalec pomaga pri izbiri delovnega področja, delovnega mesta, usposabljanja, izobraževanja?

5. Karierni cilji

Karierni cilji nam omogočajo, da usmerimo aktivnosti posameznika v zvezi z vodenjem kariere, da raziskujemo možnosti in smo pozorni na priložnosti. Ko želimo določiti karierne cilje, je potrebno ugotoviti delovne izkušnje, znanja in kompetence za delo, osebne lastnosti in interese, vrednote in sposobnosti, hkrati pa naše možnosti in povpraševanje na trgu dela. Pri postavljanju kariernih ciljev torej iščemo kompromis med tem kaj hočem, zmorem in kakšne so možnosti. Pri postavljanju kariernih ciljev je pomembno, da nismo togi in izhajamo le iz enega vidika.

Pri postavljanju kariernih ciljev se pogosto pojavijo težave; spodaj jih bomo našteali zgolj nekaj:

- Posameznik ne pozna zaposlitvenih in poklicnih možnosti glede na svojo izobrazbo (usmerimo k pridobivanju informacij o poklicih, delovnih mestih, delodajalcih). Oseba ne vidi, kako obstoječa znanja in izkušnje prenesti v nove poklice (spodbudimo raziskovanje poklicev v povezavi z interesi (načrtuj posamezne korake).
- Ne zna opredeliti, kaj jo zanima, ali ne zna navesti svojih prednosti ali šibkih točk pomembnih za opravljanje določenega poklica (pomagamo pri ugotavljanju interesov, znanj, kompetenc).
- ugotovimo, da je cilj po naši oceni iz vidika trga dela težko dosegljiv (soočamo s trgom dela, sledimo napredku na poti do cilja).

Uporabne informacije v zvezi z določanjem kariernih ciljev najdemo tudi na spletni strani Zavoda RS za zaposlovanje e-Svetovanje:

<https://esvetovanje.ess.gov.si/KajNajDelam/>

6. Pripomočki namenjeni kariernemu svetovanju

Za konec bi navedla še nekatere uporabne povezave, ki so namenjene kariernim svetovalcem, kot tudi posameznikom, ki se vključujejo na trg dela in nam nudijo številne pripomočke namenjene vodenju kariere.

6.1. e-Svetovanje

Spletna stran e-svetovanje (<https://esvetovanje.ess.gov.si/>) je namenjena v prvi meri osebam, ki se odločajo za samostojno vodenje kariere, vendar pa hkrati na njej najdemo številne pripomočke, ki jih pri svetovalnem delu lahko uporabijo tudi karierni svetovalci. Obsega 7 razdelkov, kot so navedena v nadaljevanju.

1. Kakšen sem:

- Osebnostne lastnosti
 - vprašalnik osebnostnih lastnosti
<https://esvetovanje.ess.gov.si/KaksenSem/OsebnostneLastnosti/VprasanikOsebnostneLastnosti/>
 - delovni list osebnostne lastnosti
<https://esvetovanje.ess.gov.si/KaksenSem/OsebnostneLastnosti/DelovniListOsebnostneLastnosti.aspx>
- Sposobnosti (opisi različnih sposobnosti):
<https://esvetovanje.ess.gov.si/KaksenSem/Sposobnosti/>
- Vrednote in motivi:
 - Vprašalnik lastnosti in motivi
<https://esvetovanje.ess.gov.si/KaksenSem/VrednoteInMotivi/VprasalnikMotivi.aspx>
 - Vprašalnik časovne perspektive
<https://esvetovanje.ess.gov.si/KaksenSem/VrednoteInMotivi/VprasalnikCasovnePerspektive/>
- Stil življenja:
 - Vprašalnik delovnih stilov

<https://esvetovanje.ess.gov.si/KaksenSem/StilZivljenja/VprasalnikDelovnihStilov.aspx>

2. Kaj me zanima

- Interesi
 - Interaktivna stran interesni tipi in poklici po Hollandu
<https://esvetovanje.ess.gov.si/KajMeZanima/KateriJeVasInteresniTip/>
 - Hollandov interesni test (samo ob prijavi ali preko Centra za psihodiagnostična sredstva)
<https://esvetovanje.ess.gov.si/KajMeZanima/RazlicniInteresniTipi/>
 - Interesni vprašalnik Kam in kako
<https://www.ess.gov.si/ncips/kam-in-kako>

3. Kaj znam

- Kompetence
 - Vprašalnik za samooceno kompetenc
<https://esvetovanje.ess.gov.si/KajZnam/SplosneKompetence/VprasalnikiZaSamoocenoKompetenc/Default.aspx>

4. Kaj naj delam

- Interaktivni iskalnik po poklicih (Poišči svoj poklic)
<https://esvetovanje.ess.gov.si/KajNajDelam/PoisciSvojPoklic/>
- Interaktivni iskalnik poklicev glede na interesni tip
<https://esvetovanje.ess.gov.si/KajNajDelam/PoisciSvojPoklic/InteresniTip/>
- Interaktivni iskalnik poklicev glede na način dela
<https://esvetovanje.ess.gov.si/KajNajDelam/PoisciSvojPoklic/NacinDela/>
- Interaktivni iskalnik poklicev glede na skupine poklicev
<https://esvetovanje.ess.gov.si/KajNajDelam/PoisciSvojPoklic/SkupinePoklicev/>

5. Kje iščem zaposlitev

- Iskanje po zaposlitvenih oglasih

<https://esvetovanje.ess.gov.si/KjeIscemZaposlitev/IskanjePoZaposlitvenihOglasih/>

- Iskanje na skritem trgu dela

<https://esvetovanje.ess.gov.si/KjeIscemZaposlitev/IskanjeNaSkritemTrguDela/>

6. Kako kandidiram na delovna mesta

Napotki za iskanje zaposlitve vključno s pisanjem prijave, življenjepis in zaposlitvenim razgovorom.

<https://esvetovanje.ess.gov.si/KakoKandidiramNaDelovnaMesta/PrijavaNaDelovnoMesto/>

7. Kako naj bom aktiven

- Načrt aktivnosti in postavljanje

- Predloga za izdelavo seznama aktivnosti

<https://esvetovanje.ess.gov.si/KakoNajBomAktiven/NacrtAktivnostiInPostavljanjeCiljev/SeznamAktivnosti.aspx>

- Predloga za izdelavo akcijskega načrta

<https://esvetovanje.ess.gov.si/KakoNajBomAktiven/NacrtAktivnostiInPostavljanjeCiljev/MojAkcijskiNacrt.aspx>

- Spremljanje aktivnosti

<https://esvetovanje.ess.gov.si/KakoNajBomAktiven/SpremljanjeAktivnosti/>

6.2. Nacionalna koordinacijska točka za vseživljenjsko karierno orientacijo (NKT VKO)

Poleg omenjene strani je na voljo kariernim svetovalcem še Nacionalna koordinacijska točka za vseživljenjsko karierno orientacijo (NKT VKO). Rezultat NKT VKO točke je med drugim tudi bogata spletna stran <https://www.vkotocka.si/o-nkt-vko/>, na kateri najdemo številna gradiva uporabna tako za skupinsko, kot tudi individualno karierno svetovanje ter številne druge informacije, vključno z informacijami glede izobraževanj namenjenih kariernim svetovalcem za izboljševanje svojih kompetenc pri svojem delu. Pripomočki so dosegljivi na naslednji povezavi: <https://www.vkotocka.si/gradiva/pripomocki-in-orodja/> in so večinoma prosto dostopni in brezplačni. Lahko izbiramo med pripomočki za ocenjevanje in ugotavljanje

osebnostnih lastnosti, določanje poklicnih interesov, kompetenc in veščin, vrednot, stališč, prepričanj, motivacije, sposobnosti ter spodbujanja razvoja kariere.



7. Citirana dela

- Arthur, M., Inkson, K., & Pringle, J. (1999). *The new careers, Individual action and*. London: Sage.
- Ball, B. (1997). Career management competences – The individual perspective. *Career Development International*, 2, str. 74-79.
doi:<https://doi.org/10.1108/13620439710163653>
- Bauman, Z. (2007). *Liquid Times. Living in an Age of Uncertainty*. Cambridge: Polity Press.
- de Grip, A., van Loo, J., & Sanders, J. (2004). International labour review. *The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics*.
- Defillippi, R., & Arthur, M. (1994). The boundaryless career: A competency – based. *Journal of Organizational Behaviour*, 15, str. 307–324.
- Eby, L., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the ara of boundaryless career. *Journal of Organizational Behaviour*, 24, str. 689–708.
- ELGPN. (2014). *Lifelong Guidance Policy Development: Glossary*. United Kingdom: National Institute for Career Education and Counselling (NICEC).
- Gazier, B. (2001). *Employability: From theory to practice*. New Brunswick, London: Transaction publishers.
- Hackett, G., Betz, N., & Doty, M. (1985). The development of a taxonomy of career competencies for professional women. *Sex Roles*, 12, str. 393–409.
doi:<https://doi.org/10.1007/BF00287604>
- Jones, C., & Bergmann Lichtenstein, B. (2000). The »architecture« of careers: How career competences reveal firm dominant logic in professional services. V M. Peiperl, M. Arthur, R. Goffee, & T. Morris, *Career Frontiers: New Conceptions of Working Lives* (str. 153– 176). Oxford: Oxford University Press.
- Kohont et al., A. (2011). *Terminološki slovarček karijerne orientacije 2011*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
- Krumboltz, J. (1997). Aplikacija teorije učenja pri svetovanju za kariero. V S. Niklanovič (Ured.), *Prispevki o poklicnem svetovanju* (str. 57-88). Ljubljana: Izida.
- Krumboltz, J., & Worthington, R. (1999). The school-to-work transition from a learning theory perspective. *The Career Development Quarterly*, 47, str. 312-325.

- Kuijpers, M., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for the Modern Career. *Journal of Career Development*, 32, str. 303-319. doi:<https://doi.org/10.1177/0894845305283006>
- Mansfield, & Malcom. (2001). Labour History Review. *Flying to the moon: Reconsidering the British labour exchange system in the early twentieth century, 1*.
- Perinčič, N. (2012). *Karierni kompas*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
- Projektna skupina VKO. (2015). *Teorija izgradnje kariere*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
- Savickas, M. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling &*, 90, str. 13-19.
- Schein, H. (1978). *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. Boston: Addison-Wesley.
- Sultana, G. (2004). *Guidance Policies in the Knowledge Society – a CEDEFOP Synthesis*. Solun: European Centre for the Development of Vocational Training.
- van de Wijdeven, F., van de Biezen, E., & Adriaansen, N. (2011). *Career Compass - A toolkit for career professionals*. The Netherlands: Euroguidance.
- Watts, A. (1993). *Educational and Vocational Guidance in the European Community*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2018). Gradivo za strokovni izpit za zaposlene, ki opravljajo storitve vseživljenjske karijerne orientacije. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
- Zavod RS za zaposlovanje. (2013). *Kariera se ustvari, ne zgodi*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.