 

STRATEGIJE KARIJERNOG SAVJETOVANJA - Praktični priručnik

 Prevodilac: prof.dr Marija Krivokapić





Podgorica, jun 2019. godine

Prevod ove knjige je finansiran iz sredstava Erasmus+ projekta Europass/ Euroguidance 2018. – 2020. br. VS/2018/0248. Za sadržaj ovog dokumenta isključivo je odgovoran Nacionalni Euroguidance i Europass centar – Ministarstvo prosvjete Crne Gore i ne može se smatrati službenim stavom Evropske komisije

 STRATEGIJE KARIJERNOG SAVJETOVANJA - Praktični priručnik

Ovaj projekat finansirala je Evropska Komisija. Ova pubikacija odražava samo stavove autora. Komisija ne može biti odgovorna za bilo kakvu upotrebu informacija, koje su sadržane u publikaciji.

Аutori:

**Dana Balas-Timar1, Camelia Bugariu2, Vasile Niță3, Gabriela Fericean4, Alina Roman5, Gabriela Kelemen6, Georgios Pratsos7, Andrea Visztenvelt8, Miklos Kenderfi9, Yusuf Yldirim10, Bugay Turhan11**

1. BTM Resources, *Romania*, office@btmresources.ro
2. Fundația Dezvoltarea Popoarelor Filiala Arad, *Romania*, camelia.bugariu@fdpsr.ro
3. Fundația Dezvoltarea Popoarelor Filiala Arad, *Romania*, vasile.nita@fdpsr.ro
4. BTM Resources, *Romania*,gabrielafericean@yahoo.com
5. Aurel Vlaicu University of Arad, *Romania*, romanalinafelicia@yahoo.com
6. Aurel Vlaicu University of Arad, *Romania*, gabrielakelemenuav@gmail.com
7. AXIS Progressive Development, *Cyprus*, george@axis.ac.cy
8. Szent Istvan University, *Hungary*, visztenvelt.andrea@chello.hu
9. Szent Istvan University, *Hungary*, kenderfi.miklos@gtk.szie.hu
10. Hacettepe University European Union Office, *Turkey*, abofisigenclik@hacettepe.edu.tr
11. Hacettepe University European Union Office, *Turkey,* bturhan@hacettepe.edu.tr

Ovaj priručnik predstavlja najnovije teorije koje su pokušale da objasne fenomen izbora karijere. Većina teorija sugeriše da određene lične karakteristike i elementi iz okruženja izlažu osobu određenim iskustvima učenja. Sistem vjerovanja pojedinca proizlazi iz tih iskustava učenja. Dvije glavne paradigme za karijerne intervencije u 21. vijeku bile su profesionalno usmjeravanje i obrazovanje u karijeri. **Profesionalno usmjeravanje** ostaje u domenu psihologije koja uzima u obzir fiksne karakteristike i tipove koji se mogu objektivno testirati, a zatim uskladiti sa stabilnim i dugotrajnim zanimanjima. **Karijerno obrazovanje** bavi se predvidljivim putem razvojnih zadataka, tako što obrazuje individue o zrelim stavovima i vještinama koje će ih pripremati da razvijaju karijere u različitim organizacijama. Usklađivanje profesionalnog usmjeravanja i pripreme za karijeru kroz obrazovanje možda neće adekvatno obuhvatiti oblikovanje životnih potreba pojedinaca u informacijskom društvu.

Teorija haosa u karijeri (Prior i Bright, 2011) daje pregled uobičajenih modela u odabiru i upravljanju karijerama i predstavlja ograničenja tih teorija u današnjem složenom, stalno mijenjajućem i nepredvidljivom svijetu. Teorija haosa u karijeri pomaže da se smanji strah klijenta od neuspjeha, dok istražuje razloge koji stoje iza njihovih strahova i načine povećanja udobnosti u neizvjesnim okolnostima. Tokom ovog procesa, ona pomaže kandidatima da redefinišu greške i neuspjehe koji se javljaju kao bitan dio stvarnosti i kao prilika za učenje.

Prepoznato je da karijerno vođenje i savjetovanje mogu doprinijeti maksimalnom razvoju profesionalnog potencijala ljudi u skladu s njihovim težnjama i sposobnostima. Na ovaj način smanjuje se procenat napuštanja obrazovanja, potpomaže optimalna tranzicija mladih između različitih nivoa obrazovanja, povećava učešće u obrazovanju, razvija socijalna uključenost, podstiču se jednakosti u obrazovanju i poveća zapošljivosti olakšavanjem direktnog pristupa.

Cilj ovog priručnika je da se doprinese karijernom vođenju i savjetovanju u pružanju smislenih iskustava korisnicima karijernog savjetovanja. Kako bi se prikazao potencijal narativnog savjetovanja o karijeri, narativni pristup je pružen kao moćna tehnika za kreiranje identiteta klijenta.

Priručnik je podržan od strane ERASMUS + KA2 projekta „Šta je zaista važno“, ID 2014-1-RO01-KA202-002863, koji je finansirao ANPCDEFP Rumunije. Zahvaljujemo kolegama iz Fondacije Dezvoltarea Popoarelor Filiala Arad, Universitatea Aurel Vlaicu din Arad, BTM Resources doo, Ks-house Computers doo, AKSIS Progressive Development Ltd, koji su uveliko pomogli ovom projektu.

Ključne riječi: karijerno savjetovanje, životni dizajn, teorija haosa u karijeri, naracija, karijerno vođenje, narativni identitet.

 POKAZATELJI U TEORIJAMA RAZVOJA KARIJERE

Postoje mnoge teorije koje su pokušale da objasne fenomen izbora karijere. Psihološke teorije tvrde da je ta odluka rezultat djelovanja ličnih faktora (interesa, vještina, ličnih vrijednosti) i nekih činilaca vezanih za okruženje u kojem osoba živi (zahtjevi tržišta rada, analiza radnih mjesta). Jedna od najšire prihvaćenih teorija tvrdi da određene osobine i elementi okoline izlažu osobu određenim iskustvima učenja. Sistem vjerovanja pojedinca proizlazi iz tih iskustava učenja. Najraniji rezultati u djetinjstvu uticaće na uvjerenja o sposobnosti da se obave određeni zadaci i rezultatima specifičnih zadataka. S druge strane, ta su uvjerenja temelj i oblikuju profesionalna interesovanja. U skladu s interesovanjima, pojedinac će postaviti neke ciljeve, postupati u skladu s njima i, u perspektivi, realizovati ih na odabranom području.

Kao odgovor na te psihološke teorije pojavile su se neke sociološke teorije koje kažu da na odluku o karijeri ne utiču faktori ličnosti, nego da su karijerne odluke ustanovljenje društvenom okolinom. Te teorije sugerišu da najvažniju ulogu igraju varijable kao što su društvena klasa ili postojeće prilike na tržištu rada. Uopšteno, nosioci diplome, koji žele da počnu da rade spremni su prihvatiti gotovo sve što im se nudi. Sklonost prema određenoj vrsti zanimanja ne vodi se isključivo pojedinačnim aspektima (vještinama, težnjama, interesima, vrijednostima), već ga određuje sistem socijalnog raslojavanja. Zbog porodičnog okruženja i iskustava učenja kojima je bio izložen, pojedinac će zauzeti određeno mjesto u društvu i biti dio specifičnog „društvenog sloja“ koji će omeđivati ​​alternative pri donošenju odluka o vlastitoj karijeri. Na ovaj način svaka osoba postaje bliska specifičnim zanimanjima i stoga će se usredsrediti na datu vrstu zanimanja.

Ne možemo reći koja je od te dvije teorije istinita. Postoje mnogi primjeri koji podržavaju obje teorije. Mnogo je ljudi koji su pratili profesiju roditelja ili bliskog srodnika, ali ima i onih koji su izabrali drugu profesiju. Možemo slobodno reći da izbor karijere nikada nije slučajan i da je to složen proces na koji utiču odluke pojedinaca i društvenih snaga koje djeluju u određenom trenutku na pojedinca. U isto vrijeme, izbor karijere je proces koji se odvija tokom cijelog života, dok pojedinac prolazi kroz različite situacije učenja.

Važan element u izboru karijere, podcijenjen gotovo svim teorijama, jeste njen materijalni aspekt, dohodak. Osim što zadovoljava duhovni izvor, struka, navodno, nudi život. Imamo mnogo primjera ljudi oko nas koji se bave zanimanjima koja se smatraju zanimljivim, uzbudljivim, rade svoj posao sa strašću i od toga zarađuju mnogo novca. U stvarnosti se to ne događa uvijek. Često je pojedinac prisiljen da bira između zanimanja koja nijesu poželjna, ali donose puno materijalnog zadovoljstva, i zanimanja koja jesu poželjna, ali prihod od njih nije prikladan. Čak i ako je profesionalno zadovoljstvo određeno kombinovanim djelovanjem materijalnih i duhovnih koristi, ljudi ne daju istu važnost dvijema vrstama nagrada. Teorije rijetko objašnjavaju cijelokupno iskustvo, ali dobre teorije mogu voditi klijente u prikupljanju informacija i popunjavanju praznih mjesta radi sticanja potpunije slike ličnog iskustva. Parsonsov rad i sljedeća teorija faktora važni su jer su ti modeli prirodno isprepleteni s istorijom korijenih intervencija u razvoju karijere. Istraživanje saradnika u ovom polju, kao što su Parsons, Villiamson, Davis i Lofkuist, ističu važnost analize interakcija između individualnih obilježja i faktora radne okoline u donošenju odluka o karijeri.

Oslanjajući se na raspravu o Parsonsovom modelu i pristupima tipovima faktora, Superova teorija pruža koristan okvir za konceptualizaciju razvoja karijere tokom cijelog života. Super sugeriše da se proces odabira zanimanja koji omogućava maksimalno samoizražavanje događa s vremenom i može se sažeti u četiri faze karijere:

(1) Istraživanje, razdoblje uključivanja u samoprovjeru, obrazovanje i proučavanje različitih mogućnosti za karijeru;

(2) Uspostavljanje, razdoblje zapošljavanja i traženja smisla;

(3) Održavanje, razdoblje zadržavanja na radnom mjestu i unapređenja vještina;

(4) Prekid angažmana, razdoblje odlaska u penziju (Super, Thompson i Lindeman, 1988).

Njegova teorija takođe prepoznaje različite lične odrednice (potrebe, vrijednosti, vještine) i situacijske determinante (porodica, zaposlenost) koje utiču na razvoj karijere. Superova teorija stavlja rad u kontekst višestrukih uloga odigranih u životu. Konačno, teorija se bavi podrškom ljudi u razjašnjavanju, artikulisanju i sprovođenju vlastitih koncepata njihovih životnih uloga. Superova teorija pruža koristan okvir za posmatranje opšteg procesa razvoja karijere.

Kako bismo razvili raspravu o ličnim i situacijskim uticajima na razvoj karijere, ukratko ćemo razmotriti teoriju karijere koju je razvila Anna Roe, a zatim i koncepcije koje je razvila Linda Gottfredson. Roeova ukazuje na važnost ranih životnih iskustava u razvoju karijere. Gottfredsonova govori o ideji da stvaranje stereotipa o rodnim ulogama utiče na težnje u karijeri muškaraca i žena (Gottfredson, 1996, 2002). Druga teorija daje perspektivu sociološkog razvoja i razvoja karijere. Teorija se prvenstveno usredsređuje na proces razvoja karijere u onoj mjeri u kojoj se odnosi na vrste kompromisa koje ljudi čine u formulisanju svojih profesionalnih težnji.

Najsloženija teorija karijere pripada J. L. Hollandu. Ona je proizvela više istraživanja od bilo koje druge teorije o karijeri. Smatra se da je tipologija koju Holland razvija vjerovatno najkorisniji okvir za razumijevanje i predviđanje ponašanja pojedinca (opšte zadovoljstvo radom i profesionalnom stabilnošću) u okruženju. Kao jednu od korisnih alatki za analizu, Holland primjenjuje RIASEC tipologiju kako bi pomogao ljudima da razjasne i implementiraju svoje profesionalne identitete (Spokane, Luchetta i Richvine, 2002).

Postoje slučajevi u kojima pogrešno ili iracionalno razmišljanje sprječava ljude da razviju svoju karijeru. Kumulativni učinak različitih iskustava učenja može dovesti do različitih stepena funkcionalnosti među pojedincima u smislu njihove sposobnosti da donesu učinkovite odluke o karijeri. Na primjer, kada dobiju odgovarajuću podršku i izloženi su efektivnim modelima uloga, ljudi često razvijaju interese i vještine koje vode do zadovoljavajućeg izbora karijere. Nasuprot tome, kada takva podrška nedostaje i ljudi su pogrešno informisani, često zanemaruju odgovarajuće mogućnosti jer nemaju razvijena uvjerenja ili ne vode se izvjesnim uvjerenjem („Moram sada odlučiti što ću učiniti za ostatak svog života“) što ih drži „zaglavljenim“ u razvoju karijere. U posljednjim slučajevima, ljudima je potrebna pomoć u razvijanju korisnih uvjerenja za donošenje učinkovitih odluka o karijeri. U ovakvim situacijama, djelo Johna Krumboltza pruža koristan okvir za podršku praktičarima u vođenju karijere i savjetovanju.

**Današnji izazovi u izgradnji karijere**

Tokom dvadesetog vijeka, kada se govorilo o stalnim poslovima, zaposleni su se mogli osloniti na birokratske organizacije kako bi osigurali „veliku priču“ o tome kako je njihov posao bio njihov život. Danas pojedinci više ne mogu raditi 30 godina kako bi razvili svoju karijeru unutar granica jednog posla ili organizacije. Nasuprot tome, tokom nihovog radnog vijeka, od ljudi se može očekivati ​​da zauzmu najmanje 10 radnih mjesta, a koje je prikladnije zvati zadacima (Saratoga Institute, 2000). Svaki četvrti zaposleni u SAD-u trenutno radi za istu organizaciju manje od godinu dana (Bureau of Labor Statistics, 2004). Novo tržište rada je neustaljeno i posmatra karijeru pojedinca ne kao doživotnu obavezu poslodavca, već kao preprodaju usluga i vještina nizu poslodavaca koji zahtijevaju da projekti koje su započeli budu implementirani do kraja. Ispitivanje savremenih praksi zapošljavanja pokazuje da je društvena reorganizacija rada proizvela novi psihološki ugovor između organizacija i njihovih članova (Rousseau, 1996). Danas radnici moraju biti cjeloživotni učenici koji se na određeno vrijeme posvećuju organizaciji i pokazuju profesionalni karakter i emocionalni rad u postizanju brzog prilagođavanja promjenama okruženja. Novi ugovor doveo je do toga da zapošljivost i upravljanje ljudskim resursima konceptualizuju karijere bez granica (Arthur, 1994), prilagođene (Benko i Veisberg, 2007), kaleidoskopske (Sullivan i Mainiero, 2008) i kao portfolio (Handi, 1998).

Kao što je predložio Super (1957), umjesto više nivoa u karijeri, Hall i Mirvis (1996) pokazuju da sada postoji više kraćih ciklusa učenja tokom života zaposlenih. Stoga će karijeru pojedinca obilježiti niz faza, kao što su istraživanje, pokušaj, usavršavanje, te izlazna faza, a koje se razvijaju kroz zadatke, organizacije i druge oblike rada (Sullivan, 1999). Novi ciklus vodiće se kontinuiranim učenjem i usavršavanjem, a ne hronološkom dobi. Ovaj pristup integriše Superov (1957) model razvoja karijere i koncept karijere bez granica (Arthur i Rousseau, 1996; Hall, 1996a).

Kao što Baruh predlaže (Baruch, 2006), značajan pomak u odnosu između poslodavaca i zaposlenog ogledao se u promjeni psiholoških ugovora koji su se dogodili u posljednjim decenijama 20. vijeka (Convai i Briner, 2005; Rousseau, 1995). Psihološki je ugovor okarakterisan kao grupa “individualnih uvjerenja, koje oblikuje organizacija, a tiču se uslova sporazuma između pojedinaca i njihovih organizacija (Rousseau, 1995). S organizacijskog stanovišta, novi psihološki ugovor je u suštini prelaz iz karijere koju karakteriše sigurno zapošljavanje za sve, u “mogućnosti za razvoj” samo za one koji su potrebni poslodavcu i koji su spremni da obave željeni zadatak (Herriot i Pemberton, 1995; 1995, 1996). Pojedinci su otkrili da imaju različite ciljeve, težnje u karijeri (Schein, 1985; Baruch, 2004a) kao i perspektive na ono što za njih znači uspjeh u karijeri (Derr, 1986; Gunz i Heslin, 2005).

Promijenjen je i psihološki ugovor o radu između organizacija i zaposlenih. Ako su, prema starom ugovoru, radnici ranije nudili lojalnost za sigurnost posla, prema novom ugovoru radnici nude spremnost za kontinuirano učenje i tržišnost (Altman i Post, 1996; Hall & Mirvis, 1996; Rousseau, 1989; Rousseau i Vade Benzoni, 1995). Ova promjena u psihološkom ugovoru dovela je do smanjenja sigurnosti zaposlenja (Batt, 1996; Beckman, 1996; Scott, O'Shaughnessi, i Cappelli, 1996), smanjena je lojalnost zaposlenih (Goffi & Scase, 1992; Murrell, Frieze i Olson, 1996. ) i povećan cinizam radnika (Kanter i Mirvis, 1989).

Česta dislokacija poslova i destabilizacija posla šalju radnike u plutajuće karijere, dok oni nastoje da planiraju budućnosti i oblikuju njihove identitete. Ulazak u svijet rada danas zahtijeva više truda, dublje samopoznavanje i samopouzdanje nego ranije. Zbog toga, moramo naglasiti, osobama koje se moraju nositi s nestabilnim zanimanjima i tranzicijama potrebno je značajno više pomoći od strane karijernih savjetnika.

Dvije glavne paradigme za karijerne intervencije u 21. vijeku su profesionalno usmjeravanje i obrazovanje u karijeri. Profesionalno usmjeravanje bavi se psihologijom fiksnih karakteristika i tipova koji se mogu objektivno testirati, a zatim uskladiti sa dugoročnim zanimanjima. Karijerno obrazovanje bavi se predvidljivim putem razvojnih zadataka, podučavanje pojedinaca zrelim stavovima i vještinama koji će ih pripremiti za razvoj karijere u različitim organizacijama. Usklađivanje profesionalne orijentacije i priprema za karijeru kroz obrazovanje možda neće adekvatno obuhvatiti oblikovanje životnih potreba pojedinaca u informacijskom društvu.

Kako se oblik rada mijenja od stabilnosti do radne mobilnosti, što odražava potrebe post-tradicionalnih društava, strategije za karijerne intervencije se moraju mijenjati, takođe. Paradigme usmjeravanja i obuke sada se moraju zamijeniti novom paradigmom koja se odnosi na potrebu cjelovitog životnog dizajna radnika u firmama (Duarte, 2009). Životni kurs individualizacije (Beck, 2002) zahtijeva znanje u karijernim intervencijama, koje se bave izgradnjom sebe i ostvarivanjem karijere. Zajedno s promjenom preusmjeravanja odgovornosti za karijeru sa institucija na pojedince, ljudi treba da ostvare i život (Habermas i Bluck, 2000) i da premoste tranzicije u životu pomoću onoga što se zove „Biographicity“ i radni identitet (Sveningsson i Alvesson, 2003).

Autobiografsko rezonovanje i refleksivan identitet rada uključuju aktivnosti osposobljavanja, održavanja i revizije **narativnih identiteta** koje karakterišu personalnost, dosljednost i kontinuitet. Ovi narativni procesi stvaraju identitetski kapital poznavanjem „životne priče“ jednog pojedinca. Pojedinci tada moraju uložiti identitetski kapital i njihove „životne priče“ kako bi se nosili s neizvjesnošću uzrokovanom promjenama radnog mjesta. Kako radnici prelaze sa jednog zadatka na drugi, oni moraju ostaviti za sobom ono što su prethodno radili, ali ne i ono ko su oni, jer taj gubitak bi ih mogao skrhati. Držeći se sebe u vidu „životnih priča“ koje osiguravaju dosljednost i kontinuitet, sposobni su sprovoditi ​​svoje ciljeve i projekte s integritetom i vitalnošću.

Profesionalci i istraživači u karijeri formulišu konstrukte koji pomažu klijentima da pregovaraju o promjenama u karijeri bez gubitka osjećaja vlastitog i društvenog identiteta (Guichard, 2005). Kako bi pomogli klijentima u izgradnji, tj. dizajniranju svojih života za 21. vijek, mnogi savjetnici za karijeru sada su usmjereni na identitet, a ne na personalnost, na prilagodljivost umjesto na zrelost, na namjeru umjesto na odluku, te na životne priče umjesto na rezultate. Psihološki konstrukti poput identiteta, prilagodljivosti i intencionalnosti pomažu u formulisanju novog modela za razumijevanje profesionalnog ponašanja (Savickas, 2005b). Ova psihološka teorija profesionalnog ponašanja dolazi iz epistemološke pozicije nazvane životni dizajn, koja se fokusira na kontekstualne mogućnosti, dinamičke procese, nelinearne napretke, višestruke perspektive i lične obrasce (Savicksa et al, 2009). U odnosu na karijeru, ova konstruktivistička perspektiva naglašava fleksibilnost, zapošljivost, predanost, emocionalnu inteligenciju i cjeloživotno učenje.

**Životni dizajn – nova paradigma za razvoj karijere**

Životni dizajn je nova paradigma za karijerne intervencije. Kuhn (1996) opisuje paradigmu kao skup praksi koje definišu naučnu disciplinu u bilo kojem vremenskom razdoblju. Paradigma je konceptualni model koji je široko prihvaćen u praksi i obično predviđa najbolju praksu. Paradigma karijernih intervencija uključuje uzorak opšte prakse koji uključuje mnoge specifične primjere. Paradigma za profesionalno usmjeravanje znači (a) poboljšati samospoznaju, (b) povećati informisanost o zanimanju i (c) uskladiti se sa specifičnostima zanimanja ovog konceptualnog modela, uključujući i pristup podudaranja osobe i okruženja, što su zagovarali Holland (1997) i Lofkuist i Davis (1991). Paradigma za obrazovanje u karijeri znači (a) ocijeniti status razvoja, (b) usmjeriti pojedinca na predstojeće razvojne zadatke i (c) razviti stavove i vještine potrebne za usavršavanje tih zadataka. Specifični primjeri ovog konceptualnog modela i njegov naglasak na učenju mogu se naći u slučajevima poznatim kao razvoj karijere i savjetovanje (Niles, 2001 Super, 1983), integrativno životno planiranje (Hansen, 1997), socijalno-kognitivni okvir za izbor i savjetovanje o karijeri (Brovn i Lent, 1996) i obrazovanje u oblasti teorije savjetovanja o karijeri (Krumboltz,1996).

Primjeri koji zahtijevaju opšti konceptualni model uključuju: stil procjene karijere i savjetovanje (Savickas, 1989), narativno savjetovanje o karijeri (Cochran, 1997), konstruktivističko savjetovanje u karijeri (Peavi, 1997.), izgradnju karijere ciljanim djelovanjem (Ioung i Valach, 2004), vlastiti sistem uticaja na karijeru (McMahon, Patton i Vatson, 2005), poglavlje Moja karijera (McIlveen, 2007), otkriće profesionalnih aktivnosti i ličnih planova (Guichard, 2008), realizaciju metafore (Amundson, 2010) i teoriju haosa (Prior i Bright, 2011).

Svi ovi specifični primjeri paradigme životnog stila imaju istu životnu svrhu: podsticati dalje samo-dizajniranje „self design“, oblikovanje identiteta i izgradnju karijere (Savickas, 2010). Svaka metoda koristi autobiografske priče koje pomažu korisnicima u periodima njihovu neizvjesnosti tako što pomažu stvaranje scenarija koji povezuju naredne inicijative sa prethodnim postignućima. U dogledno vrijeme, svaki korisnik je autor biografije koja može izraziti svoje lične istine i autorizovati identitet koji korisnik projektuje u budućnost. Paradigma životnog dizajna strukturiše životne intervencije u (a) izgradnji karijere kroz kratke priče, (b) dekonstruisanju i reizgradnji tih priča u narativni identitet ili portret života i (c) izricanju namjere da se zajednički izgradi epizoda koje će voditi sljedećoj akciji u stvarnom svijetu.

Tokom izgradnje karijere kroz kratke priče, a kada su izmješteni iz svoje trenutne priče, pojedinci počinju procesuirati svoju biografsku priču (Heinz, 2002). Neki pojedinci traže savjetovanje za pomoć pri dizajniranju identiteta. S tim klijentima intervencije u dizajniranju života počinju opisom incidenta koji pomaže da se trenutna epizoda izmjesti u prošlost i oslobodi ciljeve za nove scenarije koje klijenti žele izraditi zajedno s savjetnikom. Od klijenata se traži da pripovijedaju kratke priče koje pokazuju kako su izgradile sebe, svoj identitet i karijeru. Intervencija u životnom dizajnu usmjerena je na naraciju, jer priče su alatke koje e služe složenim društvenim interakcijama i pomažu da se iz njih dizajniraju karijere društvenih identiteta. Pričanjem priča izgrađuje se identitet i kristalizuje se ono što korisnici misle o sebi. Što više priča kažu, to više korisnika razvija svoj identitet i karijeru. Pojedinci stvaraju priče kako bi organizirali događaje u životu. Bilo koji obrazovni i profesionalni položaj koji je bio zauzet može se posmatrati kao kratka priča u romanu njihovih karijera. U konstruktivističkoj teoriji karijere slijed pozicija u priči sumira cilj karijere.

U nekim slučajevima, dok dekonstruišu prethodne epizode klijentove priče uključuju dominantna očekivanja ili potajne ideje koje potiskuju važne alternative za poboljšanje njihovih života. Savjetnici treba uvijek pažljivo da razmotre kako se priče mogu dekonstruirati kako bi otkrili samo-ograničavajuće ideje, ograničavajuće uloge i kulturne barijere. Posebno bi trebalo da budu osjetljivi na aksiome značenja i ideološke predrasude o polu, rasi i socijalnom statusu. Kada priče zahtjevaju dekonstrukciju, savjetnici mogu razgovarati s klijentima koji preuzimaju, nadziru, izostavljaju, zaboravljaju ili neadekvatno obrađuju određenu priču. Dekonstrukcija pokušava poništiti nekritičku dominaciju u klijentovoj perspektivi, a ne poništiti priču. Cilj je pristup različitim značenjima i novim vještinama koje otvaraju mogućnosti i ponovno pokreću inicijative. Nakon pažljivog slušanja klijenta koji stvara priču i nakon što su možda i neke ideje i incidenti dekonstruisani, savjetnik rekonstruiše kratku priču u jednoj velikoj priči.

Tokom rekonstrukcije narativna obrada konstrukcije identiteta prikuplja kratke priče o glavnim incidentima, periodičnim epizodama, važnim osobama, definišući trenutke ličnih i životnih iskustava. Kada se radi s kratkim pričama, savjetnik aktivno okuplja niti priče i plete ih u tapiseriju kako bi stvorio jedinstven osjećaj individualnosti. Integracijom opisanih kratkih priča o sebi u društvene situacije gradi se makro priča, koja predstavlja **narativni identitet**. Makro priče rekonstruišu iskustva da bi vrijednosti, stavovi i navike smjestile u veliku životnu priču osobe. Osoba postaje lik u svijetu koji je izgradio. Pripovijest o identitetu pruža životnu priču o sebi kao društvenom biću; ona pruža lično i društveno značenje života podstaknuto govornim obrascima i napretkom.

Makro-identitetske priče objašnjavaju klijentovu prošlost, vodeći ih u sadašnjost i budućnost. Da bi se to postiglo, narativni identitet naglašava radnje i teme kratkih priča o karijeri. Slijed radnji stavlja epozode u koherentnu cjelinu, skrećući pažnju na neke činjenice i ignorišući druge. „Emplotting“ znači postavljanje mikro priča o onome šta se dogodilo u kontekst makro priče o tome šta se dogodilo. Postavljanje niza epizoda u veliku priču daje objašnjenja i uzročnu povezanost s iskustvima koja inače mogu izgledati slučajnim. U životnom dizajnu, reizgradnja znači konfigurisati i integrisati agente, ciljeve, značenja i interakcije kako bi se oblikovao smislen narativni identitet ili portret života. Eksplicitna radnja govori o spoljašnjem putovanju i onome što se dogodilo. Unutrašnje putovanje ocrtava emocionalnu odiseju koju oblikuje središnji sukob sa relevantnim potrebama. Zadata tema dodaje značenje i svrhu radnji u makro-priči. Kako pojedinci uključuju novo iskustvo, oni koriste zadate teme da bi isprobali postpuke unutar izvjesnih epizoda i nametnuli im razumljivi obrazac. Kada se pojedinci suoče sa izazovima i uznemirenošću, ponavljajući teme iz makro priča ovaj obrazac usmjerava, reguliše i podržava njihove ideje.

U toku zajedničke konstrukcije, onda kada je narativni identitet klijenta ponovo izgrađen kroz mikro priče, savjetnik predstavlja nacrt klijentovog životnog portreta, uključujući zanimanje, karijeru i karakter. Primarni cilj narativnog životnog portreta jeste da klijente uvjeri u makro priče, a koje su savjetnici modifikovali, tj. ponovo izgradili. Osvrt na životni portret obično vodi do uređivanja narativnog identiteta klijenta. Ova revizija uključuje promjene kojima se mogu ispraviti greške i omogućila prilagođavanja koja će dozvoliti suočavanje sa starim konfliktima i nihovo riješavanje. Međutim, pregled makro priča uključuje više od davanja pravog glasa korisnikovoj životnoj priči. Korisnici moraju promijeniti portret kako bi ga oživjeli, a zatim ga proširiti na budućnost. Zato dolaze na savjetovanje. Proces pregleda i elaboracija otvara mogućnosti za rearanžiranje elemenata priče.

Klijenti i savjetnici rade zajedno kako bi omogućili kretanje koje će se suočiti s postojećim izborima. Zajedničko konstruisanje portreta životnog stila nastoji se da se uključi trenutna dislokaciju na način koji će pojasniti prioritete, mobilizovati središnje tendencije i povećavati mogućnost transformacije i razvoja. To se događa kada klijent pristupi različitim značenjima i znanju koje mu otvara nove mogućnosti i ponovo pokreće odgođene inicijative. S novim jezikom, svježim perspektivama i proširenim aspektima, korisnici mogu reorganizovati svoj sistem značenja i objasniti šta je u pitanju u sljedećoj epizodi njihove karijere. Klijenti su tada spremni da se suoče sa izazovima i poremećajima koristeći se aktivnostima i temama kako bi osigurali sveobuhvatne ciljeve, pravila, red, sigurnost i vrijednost. Sagledavši jasno svoju situaciju, klijenti mogu zamisliti scenu koja treba da uslijedi, oblikovati namjere i početi djelovati.

Dobra priča o sebi ohrabruje korisnike da ostvare promjene u karijeri i da se tom prilikom osjećaju vitalnijim i svrhovitijim. Revidirani narativni identitet omogućava pojedincima da se nose s neizvjesnošću tranzicije. Životni dizajn gradi naš odnos sa svijetom koji se suočava sa mijenjanjem namjera i djelovanja. Dok skicira sljedeću scenu, savjetnik iznosi ispred svojih klijenata njihova životna iskustva; kao i akcije koje su potrebne da namjere pretvore u ponašanje prožeto značenjem (Malrieu, 2003). Neka aktivnost uvijek ima smisao inherentan nekom prošlom događaju, ali istovremenu projektuje osobu u budućnost. Kroz akciju, a ne verbalno izražavanje odlučnosti, klijenti se uključuju svijet (Krieshok, Black i McKai, 2009).

Ulazeći dublje u svijet odgovaramo na pitanja koja su donesena uz konsultacije. Akcija podstiče izgradnju sebe, stvaranje identiteta i izgradnju karijere. Kako bi zaključili konsultacije, savjetnici pitaju klijente da li su odgovorili zahtijevu koji je doveo do savjetovanja. Savjetnici obično završavaju sesiju s nekoliko rečenica kako bi sumirali ono što se dogodilo jačanjem priče koju su izgradili zajedno sa klijentom i objašnjavajući kako se ta aktivnost odnosi na klijenta. Savjetnici mogu upotrijebiti koncepte napetosti, pažnje, namjere i ličnog proširenja kako bi objasnili rezultate – ishod savjetovanja. Kroz zajedničku aktivnost klijent i savjetnik posvetili su pažnju stresu tranzicije u obliku priča o karijeri. Tada su napetost modifikovali u namjeru. Nakon savjetovanja, klijent traži lično šroširenje koje će voditi svrsishodnim akcijama koje rješavaju napetost.

**Teorija haosa u karijeri**

Teorija haosa je matematička teorija (Lorentz) koja se uspješno primjenjuje u mnogim prirodnim naukama. U savjetovanju o karijeri ova je teorija važna kao osnova za praktične vježbe koje će pomoći klijentu da se suoči sa složenostima, šansama i promjenama. Složenost uticaja na razvoj karijere predstavlja izazov preciznom predviđanju. Osnovni koncepti THK su:

• KOMPLEKSNOST – Procesi i uticaji oblikuju život svakog pojedinca. Teorija hosa naglašava podsticanje razumijevanja tih procesa i obrazaca umjesto „definisanja ili predviđanja stabilnih varijabli kao ishoda“ (Bright i Prior, 2005, str. 296).

• NASTANAK – Teorija haosa usredsređuje se na složenost ljudskog iskustva, tj. na obrasce složenosti koji se počinju pojavljivati. U ovom domenu, ova teorija bavi se značenjem prošlih iskustava.

• NELINEARNOST – Pored toga što mogu imati nesrazmjeran učinak, male promjene ili uticaji mogu imati i dramatičan učinak. Kada se raspravlja o prošlim iskustvima u karijeri, važno je pogledati sve, čak i ono što se čini trivijalnim, kako bi se izveli precizni rezultati.

• NEPREDVIDIVOST – Slučajni događaji će uticati na klijentovu karijeru. Podsticanje istraživanja ovih *događaja* pomoći će klijentima da razumiju neizvjesnosti njihove karijere. Savjetnici mogu pomoći klijentima u prepoznavanju i iskorištavanju budućih šansi.

• SMJENA FAZA – Klijenti „mogu proći kroz radikalne promjene tokom njihove karijere“ (Bright i Prior, 2005, str. 296). Te promjene mogu biti posljedica spoljašnjih ili unutrašnjih činilaca.

• ATRAKTORI – Atraktori utiču na ponašanje u formi privlačnosti ili kao ograničenja. U teoriji haosa, pojam „atraktori“ koristi se za opisivanje ponašanja složenih sistema. Prema Bright i Prior (2005) postoje 4 vrste atraktora:

- Tačka: „ponašanje kada je objekat privučen jednom određenom stvari“ (str. 300). Ovo opisuje sistem koji se pomjera ka fiksnoj ili definisanoj tački ili ishodu. U mnogim aspektima ovog sistema, ideja o sopstvenoj karijeri koja predstavlja *postojanje na pravom putu* ili pronalaženje dobrog posla us podudaranje u interesima u skladu su s rčeenim pogledom na kretanje u jednom pravcu i prema jasno prepoznatljivom cilju. Ovdje nema mjesta za odstupanje od dobro izgrađenog plana života ili karijere.

- Ulum Klatno: „ograničava ponašanje na pravilan, predvidljiv uzorak“ (str. 300). U ovoj vrsti pokreta, sistem počinje uključivati ​​promjene između dvije tačke ili ishoda, kao što je njihanje klatna. Postoje konkurentni izvori privlačenja i ljudi su suočeni s izborom između dvije vrlo različite opcije.

- Torus: mnogo složeniji, ali u krajnjem ograničeno i ponavljajuće kretanje (str. 301). S ovim oblikom privlačnosti dolazi se do povećanja složenosti, ali u isto vrijeme i visokog nivoa predvidljivosti. Složeni obrasci se ponavljaju tokom određenog vremenskog razdoblja. Iako postoje određeni izazovi prilikom definisanja prirode obrazaca, postoji izvjesnost na koju se može osloniti. Dokle god se slijedi propisani obrazac, šablon, postoji izvjesnost o ishodu.

- Čudnost: ,,nikada se ne ponavlja, ali je sebi slično“ (str. 301). Finalni obrazac je složen na sličan način kao torus-atraktor, ali postoji jedna fundamentalna razlika, ishod nije predvidljiv.

Teorija haosa u karijeri (Prior i Bright; 2011) daje pregled uobičajenih modela u odabiru karijere i usmjeravanja i predstavlja ograničenja tih teorija u današnjem složenom, stalno mijenjajućem i nepredvidivom svijetu.

U osnovi THK naći ćemo složenost koja nam omogućava da prihvatimo različite perspektive, čak i one koje se protivrječe i suprotstavljaju jedna drugoj. Drugi glavni koncepti su **samoorganizacija**, što uzrokuje da sistemi traže i oblikuju obrasce, i **promjene**, posmatrane u smislu prilagođavanja i otpornosti.

Kao što autori opisuju, teorija haosa odnosi se na postavljanje ciljeva, strateško planiranje, kreativnost na karijernom putu i vođstvo, što je široka vrijednost koju teorija može donijeti organizacijama. Teorija haosa uvodi nove teme u rad karijere, kao što je to učinila u naučnom svijetu, a to je prihvatanje neizvjesnosti, važnost šanse i priznanje da je red koji pokušavamo nametnuti prirodi često previše pojednostavljen.

Razumijevanje „atraktora“ je nužno kada se radi sa klijentima koji ne uspijevaju da se upuste u razvoj karijere ili su ograničeni u razmišljanju. Kao što poznati učinak leptira sugeriše, male promjene mogu dovesti do vrlo različitih ishoda.

Spoljašnji činioci uopšteno mogu uticati na cjelokupno funkcionisanje sistema. Prema tome, nepredvidljivost postaje dio procesa i, kao rezultat toga, od ljudi se očekuje da pređu iz zatvorenog u beskonačno sistemsko razmišljanje.

Potreba za pripremom za čudne atrakcije ključni je element u teoriji haosa i nastavlja se razvijati kroz koncept fraktalnih obrazaca. Koncept obrazaca unutar ljudskog funkcionisanja ključni je aspekt teorije i prakse razvoja karijere. Uzorci koji se pokazuju sličnim unutar cijelog spektra opisani su pomoću izraza „fraktal“ (Mandelbrot, 1982). U teoriji haosa postoji spoznaja da bi redovnost i slučajnost trebalo da budu uključeni kako bi se razumjela stvarna priroda obrazaca u stvarnom svijetu, za razliku od matematičkih modela. Prior i Bright (2011, str. 64) ukazuju na to da su „prelomni zapisi o stabilnosti i promjenama koje pokazuju funkcionisanje čudnih atraktora“ razlomljeni. Razvoj karijere usmjeren je na identifikaciju kompetencijskih modela, stilova ličnosti, vrijednosti i interesa. Teorija haosa svjedoči da iako postoji određena doslijednost u rečenom procesu, postoji i veliki broj neočekivanih uticaja. Razumijevanje fraktalne prirode obrazaca omogućava nam da potražimo neke elemente stabilnosti, dok smo u isto vrijeme prihvatamo granice predvidljivosti. U kretanju ličnih fraktala često je korisno pristupiti situacijama iz različitih perspektiva. Svaka perspektiva nudi neko razumijevanje, ali postoje i neka ograničenja. Koristeći višestruke perspektive moguće je steći veće razumijevanje, a kreativnost je takođe poboljšana (Combs i Freedman, 1990).

Korištenje teorije haosa u savjetovanju o karijeri ne zahtijeva potpuno novi skup alata. Mnoge klasične tehnike mogu se uspješno koristiti, uključujući i one standardne koje se koriste prilikom definisanja karakternih osobina. Cilj bilo koje tehnike je da pomogne klijentima da bolje razumiju njihove konvergentne i nove kvalitete. Konvergentne osobine karakteristične su za svaku osobu i uključuju vještine, vrijednosti, inteligenciju i znanje, u osnovi stvari koje se mogu procijeniti. Osobine koje nastaju dolaze iz „složene interakcije mnogih i različitih faktora koji utiču na ponašanje u karijeri“ (Prior i Bright, 2006, str. 4). Te osobine mogu biti izazovne jer se ne mogu predvidjeti, one su jedinstvene i ponekad određuju karijeru osobe.

Često se standardizovane mjere procjene koriste kao instrumenti za određivanje najboljih mogućih opcija. Novi pogled na situaciju treba da bude koncentrisan na širenje i istraživanje mogućnosti. Da bi se to postiglo, postoji potreba za kreativnošću, intuicijom, otvorenošću i spremnošću da se razmotre i stvore nove opcije (Amundson, 2009). Ova ekspanzivna perspektiva uključuje preuzimanje rizika, prihvatanje neizvjesnosti, rad s nepotpunim znanjem, fokusiranje na ličnu strast, znatiželju, dodir intuicije i učenje na greškama (Prior, Amundson, i Bright, 2008). Širok raspon kvalitativnih istraživačkih aktivnosti (vrste karata, mapiranje uma, kreativno testiranje, pripovijedanje, kolaži, crteži i slično) često se koriste kao istraživački alati. Prior i Bright (2011, str. 142) sugerišu da „konvergentno znanje ima tendenciju da bude predstavljeno jednostavnim metrikama, dok se pojavljujuće osobine najbolje mogu uhvatiti složenijim strukturama kao što su obrasci i naracije“.

Jedan od ciljeva praktičara THK jeste da „prošire granice klijenata“ kako bi se istražilo koliko su kod njih rigidni ili fleksibilni, tj. razvijeni kapaciteti za promjene (Prior i Bright, 2011, str. 90). Teoretičari haosa karijere priznaju da je veoma prihvatljivo koncetrisati se na stabilnost i kontrolu karijere. Međutim, prihvatiti sasvim okvire jednog regulativa i ignorisati mogućnost nepredviđenih promjena može ostaviti pojedince nespremnim da se suoče s neočekivanim događajima. Upravo je kombinacija pažljivog planiranja i otvorenosti prema potencijalnim promjenama ono što na kraju dovodi do održivog razvoja karijere (McKai et al., 2005).

Istraživači u oblasti teorije haosa karijere opisali su nekoliko metoda koje pomažu klijentima da prihvate neizvjesnost života u razvoju svoje karijere. Kako bi se otvorila perspektiva klijenata prema mogućnostima koje nadilaze vjerovatne i predvidljive rezultate, teorijičari haosa karijere su predložili „planiranje za nepredviđene situacije“ sa klijentima koje ohrabruju da razmotre mogućnost, vjerovatnost i planove usljed različitih situacija u karijeri (Prior i Bright, 2012). Autori predlažu pregled životne priče klijenta i otkrivanje značajnih tema kako bi klijentima pomogli razumjeti krize koje su se dogodile u njihovim životima (Prior i Bright, 2008).

Pristup koji zagovara intenziviranje suočavanja klijenta s neizvjesnošću ima za cilj da pomogne klijentima u otkrivanju osnovnih vrijednosti koje ih mogu dovesti do pravih odluka na temelju vrijednosti, usred haotičnog mora mogućnosti. McKai (2005) je dokumentovao korištenje aktivnosti koji se tiču sortiranja zadataka, zatim upitnike i intervjue kao korisne prilikom otkrivanja vrijednosti klijenata.

Dodatne vježbe koje se ogu koristiti na individualnim ili grupnim sastancima detaljno su opisali Prior i Bright (2006). Ove vježbe pomažu savjetnicima da shvate i koriste teoriju u odnosu na klijenta.

*Vježba potpisivanja* – ukratko, klijent (i) ispisuje svoje ime nekoliko puta tokom određenog vremenskog razdoblja. Ciljevi vježbe su (a) da pokaže da se stvarnost temelji na samoorganizaciji i šansama, (b) da pokaže da život uključuje red i slučajnost, (c) da obrasci i varijacije mogu da se pojave u isto vrijeme (d) da demonstrira granice kontrole čak i prilikom izvođenja uobičajenih zadataka, (e) da pokaže razlike između „pop-up“ i konvergentnih misli.

*Ponekad MAGIČNA vježba* – Ukratko, *PONEKAD MAGIČNE* karte predaju se klijentu, a klijent se instruiše da se razmisle o primjerima određenih situacija u kojima bi njihova iskustva bila korisna. Savjetnici dalje postavljaju pitanja o iskustvima kako bi se postigli sljedeći ciljevi: identifikovati neočekivana iskustva; pomoći u istraživanju novootkrivenog razumijevanja prošlosti klijenta, pomoći klijentima da otkriju načine da budu kreativniji.

*PARABOLA PING-PONG LOPTICE* – Ukratko, parabola je svakodnevni primjer koji se daje klijentu na čitanje, čitanje naglas, ili ga voi savjetnik. Ciljevi parabole su: (a) da pokaže da povećana složenost dovodi do smanjene sposobnosti predviđanja ishoda; (b) da pokaže da čak i kada je precizno predviđanje ograničeno, to ne znači da se iskustvo ne može objasniti ili razumjeti; (c) da pokaže da je promjena nelinearna; (d) uvođenje koncepta faznog pomaka; (e) da se demonstriraju znanje i ograničenja kontrole, kao i potrebu za donošenjem odluka s ograničenim znanjem o učincima i rezultatima; (f) da se prepozna da će se odluke uvijek morati donositi i da ćemo se uvijek suočavati sa izazovima.

Gore navedene vježbe mogu se naći detaljno objašnjene u članku iz 2006. i prethodnog članka u *Journal of Emploiment Counseling*.

**Narativni identitet i pripovijedanje u karijeri**

Odabir karijere i njena primjena ne predstavlja nepovratan proces koji se ne može promijeniti, već pravilan izbor karijere i postojanje mehanizama koji pogoduju razvoju svih vještina potrebnih za prelaz na tržište rada, garantuju dobro investiranje vremena i drugih resursa u obrazovanju osobe. U tom smislu, postojanje savjetovališta i profesionalnog usmjeravanja čini se više nego potrebnim kako za pojedinačne pogodnosti koje se nude osobama koje koriste takve usluge, tako i za socijalne naknade. Prepoznato je da savjetovanje i profesionalno usmjeravanje mogu doprinijeti: maksimalnom razvoju profesionalnog potencijala ljudi u skladu s njihovim težnjama i sposobnostima, smanjenju procenta napuštanja školovanja, optimalnoj tranziciji mladih ljudi između različitih obrazovnih nivoa, povećanju učestvovanja u obrazovanju, razvijanju društvenih odnosa, uključivanju i jednakosti u obrazovanju ili povećanju, kao i mogućnost zapošljavanja olakšavanjem direktnog pristupa istom.

Karijerno savjetovanje je ograničen proces u kojem stručnjak pruža podršku drugoj osobi (klijentu) u prevladavanju brojnih prepreka na području karijere, zapošljavanja (nezaposlenost, potreba donošenja važne odluke, nedostatak zadovoljstva poslom, itd.), ili onih koji se odnose na lični život i utiču na profesionalni život (nedostatak organizacije, komunikacijske poteškoće, neodgovarajuće vještine upravljanja vremenom, itd.).

Savjetovanje se sastoji od niza sastanaka tokom kojih se odvijaju rasprave između klijenta i savjetnika (intervjui, popunjavanje testova interesovanja, osobina ličnosti, stavovi, raspravlja se o rezultatima, simuliraju stvarne situacije, itd.), suočava se s klijentom, te se identifikuju moguća rješenja i pruža podrška u donošenju najprikladnije odluke.

Karijerno savjetovanje odnosi se na:

• bolje poznavanje ličnih vještina ili znanja;

• pronalaženje optimalnog puta obrazovanja i osposobljavanja u skladu s realnim životnim kontekstima, ličnim projekatima i resursima;

• identifikovanje komplementarnih alternativa profesionalnoj strukturi, njihovih interesa, vještina i dominantnih osobina ličnosti;

• stvaranje pozitivne i stvarne slike o sebi;

• utvrđivanje uzroka, prirode i opsega prepreka za donošenje odluka o zanimanju;

• ubrzavanje autonomije planiranja razvoja karijere;

• nadoknada usljed nedostatka informacija, nepotpunih ili obmanjujućih informacija i stereotipi o svijetu rada;

• identifikovanje izvora profesionalnog nezadovoljstva, nekompatibilnosti ili poteškoća u društvenom umrežavanju i preuzimanje različitih uloga.

S gledišta klijenta, većina pojedinaca nastoji da se najbolje nosi s razvojem karijere u složenom kontekstu rada. Pojedinci pristupaju uslugama profesionalnog usmjeravanja dok traže odgovore na pitanja o prošlosti, sadašnjosti i sopstvenom budućem identitetu. Klijenti nijesu sigurni u sve identitetske periode i stalno tragaju za boljim razumijevanjem, kontrolisanjem i predviđanjem vlastitog identiteta.

Ovaj članak razmatra glavni izazov s kojim se suočavaju profesionalni savjetnici u procesu traženja novih načina odgovora na složene potrebe različitih klijenata.

Savjetovanje kroz narativne karijere je široko prihvaćeno kao najbolji pristup u rješavanju ovog izazova jer nudi mogućnost novog identiteta za to područje i održive i ostvarive buduće priče (Savickas i sur., 2009). Paradigma naracije karijere se razvila u nekoliko pristupa, uključujući pristup pripovijedanja (McMahon, 2006; McMahon i Vatson, 2010, 2012). Kako bi se prikazao potencijal narativnog savjetovanja o karijeri, narativni pristup je pružen kao moćna tehnika za kreiranje identiteta klijenta kao način koji je kontekstualno usidren.

Ono što je primarno za narativne pristupe jete naracija, koju Cochran (2007) opisuje kao „ljudsko univerzalno“. U narativnim pristupima savjetovanjima o karijeri, priče se izmamljuju od klijenta na različite načine, uključujući korištenje kvalitativnih alata za procjenu karijere. Amundson (2003) opisuje narativni proces savjetovanja o karijeri kao „aktivni angažman“. Amundson (2003) opisuje strategije kao što je vježba identifikacije obrazaca, kako bi se otkrile teme koje su zajedničke pričama. Pristup dizajnu životnog stila koristi intervju o stilu karijere, a zatim i teme priča. U narativnom pristupu, kvalitativni alat za procjenu karijere, nazvan „Moj sistem uticaja na karijeru“, može se upotrijebiti za izmamljivanje priče od klijenta (McMahon, Vatson, Chetti i Hoelson, 2012a, 2012b).

Priča je jedna od najprirodnijih ljudskih aktivnosti. Svjesno ili ne, svaki dan gradimo, slušamo i pričamo priče. Naravno, naracija je postala jedan od omiljenih načina komunikacije jednostavno zbog toga što je djelotvorna.

Ljudi više ne nastoje poslati poruku, već angažuju javnost (publiku) u dugoročnom odnosu s brendom, bez obzira na to šta je „brand“ (proizvod, usluga, sam klijent). No, potrošači su bombardovani promocijama i pokušajima da se uključe u sve vrste akcija; postaju manje osjetljivi na promotivne materijale, razvijajući izvjestan imunitet na standardnu ​​strukturu oglašivačkog diskursa, ali postaju i sve više zbunjeni kada je u pitanju vjerodostojnoat i korisnost informacija koje dolaze od brendova.

Ali priče ne poštuju strukturu koja se vrti oko robnih marki i pokušavaju uvjeriti publiku da kupi, testira, klikne, voli, dijeli ili zaposli. Priče napuštaju područje demagogije i licemjerja, pozivajući publiku na putovanja koja će biti barem jednako zanimljiva, uzbudljiva, čudna ili smiješna koliko žele i da zadovolje određenu potrebu.

Ukoliko dobro napisane priče dodaju sebi izvjesnu emocionalnu dimenziju, one uspijevaju da razviju simpatije i pomažu „čitaocima“ da lakše zadrže informacije. Štaviše, informacije dobijene u priči postaju mnogo lakše za dijeljenje s drugim ljudima. Prevođenje vrijednosti i slanje marke u priču čine se jednostavnim aktivnostima, ali nije svaka priča jednako zanosna i ubjedljiva. Kako bi se stvorila priča koja je ugodna i nezaboravna, potrebno je raditi naporno i talentovano.

Bez obzira na oblik, bilo da je riječ o videu, tekstu ili usmenoj komunikaciji, postoje neka pravila i načela koja su univerzalno valjana. Jedan od njih, učen tokom ranog obrazovanja, jasno definiše trenutke. Godine 1863. Gustav Freitag razvio je model koji se temeljio na Aristotelovoj teoriji tragedije. Taj model se sada naziva "Freitagova piramida", koja dramu dijeli na pet dijelova i osigurava funkciju svakog dijela. Ove bitne komponente svake poruke koje će imati oblik priče su: izloženost, uspon, vrhunac, pad u akciji i otkrivanje. Podsticanje incidenta je događaj ili odluka koja uzrokuje problem ili dilemu priče. Prije ovog trenutka postoji ravnoteža, relativni mir na koji su se likovi iz priče navikli. Taj novi trenutak ili korak, neobičan incident, pojavljuje se i remeti ravnotežu stvari. Odjednom postoji problem koji treba riješiti.

Iako se priče tiču rješavanja problema, u njima se problemi ponekad rješavaju, ali ponekad i ne. Bez obzira na ishod, ovaj podsticajni događaj podstiče djelovanje uvođenjem nejednakosti u živote likova koji nastanjuju priču.

Četiri tačke koje oblikuju priču istovremeno dijele priču u četiri dijela, uglavnom zato što postoje četiri osnovna konteksta za svaki problem iz koji odlučuju načine rješavanja problema. Kada se istraže sva četiri konteksta, priča je gotova, a svaki njen nastavak će jednostavno biti ponavljanje nečega što se već dogodilo.

Paradoksalno, priče o brendovima ne mogu imati brend kao glavni lik. Razlog zbog kojeg su priče toliko popularne jeste da bez obzira na predmet pripovjedanja, čitalac u svakoj priči čita priču o sebi, identifikujući se s glavnim likom ili s nekim apstraktnijim entitetom poput vrijednosti, uvjerenja ili stava. Dobro napisana priča koja u prvi plan postavlja lik koji nije mudro odabran nesumnjivo će biti neučinkovita priča. Iz perspektive promotivnih poruka, loša figura znači lik koji pripada kategoriji onih s kojima publika ne želi da se identifikuje ili predstavlja neke ideale koje ne treba slijediti.

Kada shvati sa kojim se problemima publika suočava, koja očekivanja ima ili koje stavove je razvila prema određenim društvenim problemima, pripovjedač može da efikasno razvije priču na ovim njenjim stubovima i tako omogući publici da se lako sa njom identifikuje.

Svaka priča ima poruku, parabolu ili konačnu perspektivu koja se prenosi. Priča koja ne stvara promjenu u stavu, percepciji ili ponašanju je ona koja nije postigla svoj cilj. Štaviše, kada je riječ o promotivnim porukama, priča je samo sredstvo kojim se prenose informacije. Analogije i poređenja koriste se posebno kada su informacije koje su treba da budu promovisane nove i nepoznate publici i, prema tome, teško prihvatljive. Stvarajući analogiju između ove informacije i neke druge, u odnosu na koju ciljna grupa već posjeduje jak ili pozitivan stav, priča ostvaruje transfer percepcije i značenja zimeđu pošiljaoca i primaoca.

Vjerovatno najčešći retorički trik u promotivnim porukama obično se koristi kada je publika oprezna, rigidna ili kada se poruka odnosi na neki fenomen koji je društveno uzrokovan. Emocija i empatija koristi snagu društvenog pritiska na publiku da prihvati poruku. Korištenje humora privlači dobru volju publike prema poruci i ima moć stvaranja ekskluzivnih grupa koje uključuju samo one koji cijene određenu vrstu humora.

Takođe postoji rizik da metoda „pakovanja“ poruka u priče nije djelotvorna zbog načina na koji se sprovodi ili konteksta u kojem se koristi. Priče nijesu prikladne za bilo koje promotivne ciljeve, na primjer, ciljevi prodaje traže promovisanje mnogo direktnijim pristupom. Priča je djelotvorna za ciljeve brenda, kako bi privukla pažnju, svijest i dobru volju javnosti. Priča puna klišea obično se smatra lažnom, a primalac će se osjećati kao da je prevaren ili još gore, pomisliće da pošiljalac poruke potcjenjuje njihov kritički osjećaj i sposobnost razumijevanja.

Stoga je svaka vrsta promotivne poruke u obliku priče dobar način da se privuče pažnja javnosti i da se na neki način utiče na njene reakcije. Ali kako bi se postigli ovi rezultati, priča mora biti autentična, inspirisana životom ili trenutnom brigom publike i mora da izgradi dobru poruku, kako bi se pročitala, odgledala i odslušala do kraja. Odnos između brenda i sadržine priče mora biti jasan.

Ključni koncept u današnjoj psihologiji ličnosti je narativni identitet koji se odnosi na individualizovanu, internalizovanu, evoluirajuću i integrativnu priču o sebi. Priče koje pojedinci razvijaju kako bi svom postojanju dali značenje služe da ih smjeste u društvenu i modernu zrelost (McAdams, 2008). Unutar domena ovako razvijenog narativnog identiteta osoba pokazuje najznačajnije i složenije odnose s kulturom i društvom kojima pripada (McAdams, 2006).

Paradigma karijernih intervencija uključuje uzorak opšte prakse koji sadrži mnoge specifične primjere. Paradigma za profesionalno usmjeravanje je (a) poboljšanje samospoznaje, (b) povećanje informacija o zanimanju i (c) usklađivanje s posebnim osnaživanjem interesa ovog konceptualnog modela, uključujući pristup prilagođavanja osobe prema okolini, koju zagovaraju Holland (1997), Lofkuist i Davis (1991). Paradigma za obrazovanje u karijeri je (a) ocijeniti status razvoja, (b) usmjeriti pojedinca na nadolazeće razvojne zadatke i (c) razviti stavove i vještine potrebne za savladavanje tih zadataka. Specifični primjeri ovog konceptualnog modela i njegov naglasak na učenju mogu se naći u slučajevima poznatim kao razvoj karijere i savjetovanje (Niles, 2001 Super, 1983), integrativno životno planiranje (Hansen, 1997), socijalno-kognitivni okvir za izbor i savjetovanje o karijeri (Brovn i Lent, 1996) i učenje teorije o savjetovanju o karijeri (Krumboltz, 1996).

Primjeri koji zahtijevaju opšti konceptualni model uključuju stil procjene karijere i savjetovanje (Savickas, 1993.), narativno savjetovanje o karijeri (Cochran, 1997.), konstruktivističko savjetovanje u karijeri (Peavi, 1998.), izgradnju karijere s ciljanim akcijama (Ioung i Valach, 2004), Moj sisitem uticaja na karijeru (McMahon, Patton i Vatson, 2005), poglavlje Moja karijera (McIlveen, 2007), otkriće profesionalnih aktivnosti i ličnih planova (Guichard, et al., 2012), kao i teoriju savjetovanja o karijeri (Prior i Bright, 2011).

Svi ti specifični primjeri paradigmi životnog stila imaju istu svrhu: podsticanje aktivnosti usmjereno na dalje samo-oblikovanje, formiranje identiteta i izgradnju karijere (Savickas, 2011). Svaka metoda koristi autobiografske priče koje vode klijente kroz fazu njihove nesigurnosti stvaranjem scenarija koji povezuju buduće inicijative sa prošlim postignućima. Svaki je klijent autor biografije koja može izraziti lične istine i lični identitet klijenta, a koji klijent projektuje u budućnost.

Prema tome, priče koje klijenti grade kako bi značenjski objasnili svoje živote u osnovi su povezane s njihovom borbom za pomirenje onoga što jesu, onoga što zamišljaju da jesu i onoga što mogu biti u složenim društvenim kontekstima; osoba se, zapravo, miri sa društvom kroz narativni identitet (McAdams, 2008). Kroz pripovijedanje, temeljne teme proizlaze iz prošlih i sadašnjih priča i pružaju oslonac za buduću priču (McMahon & Vatson, 2013).

U vođenju vaše karijere, razvoju buduće priče i budućeg identiteta treba uzeti u obzir priče koje su vam klijenti rekli, pa će se buduća priča temeljiti na pričama o prošlim i sadašnjim iskustvima (Gergen i Gergen, 2006; Oiserman i James, 2011, 2012; Vhite, 2007), iskustvima koja su kulturno konstruisana (Cohen, 2006).

Kada pripovijedaju svoje priče i stvaraju buduće priče, pojedinci su uključeni u proces refleksivnog učenja (Meijers i Lengelle, 2012). Krumboltz (1996.) je tvrdio da je zadatak savjetnika za karijeru da „generiše iskustva učenja za svoje klijente“, sugerišući da savjetnici za karijeru treba da budu manje zainteresovani za to da li njihovi klijenti donose odluke, a više usredsređeni na učenje njihovih klijenata, time naglašavajući proces umjesto ishoda u savjetovanju o karijeri (McMahon i Vatson, 2010, 2012).

Narativni pristup savjetovanju u karijeri temelji se na okviru teorije sistema (Systems Theory Framework, STF; McMahon i Patton, 1995; Patton i McMahon, 1999, 2006). STF opisuje složenost života pojedinca kroz dinamične, rekurzivno povezane individualne, društvene i ekološko-društvene sisteme uticaja. Osnovna pretpostavka je da su ovi sistemi uticaja u kontekstu vremena, dok prošla iskustva utiču na sadašnji život pojedinaca, a zajedno prošla i sadašnja iskustva utiču na budućnost pojedinca. STF sistemi predstavljaju sadržaj priča, kao i mjesta unutar kojih pojedinci imaju vremenski konstruisane priče koje su dinamične prirode. Ta se dinamika ogleda u procesnim konstruktima rekurzivnosti, promjeni vremena i šanse, a sve to objašnjava promjene i interakcije unutar i između sistema uticaja tokom vremena (McAdams, 2008).

Suštinski aspekt tih sistema je međuzavisnost njihovih djelova, odnos interakcija između cjeline, njenih djelova i okruženja; interakcija a ne linearni uzroci i učinci (Collin, 2006). Tako STF osigurava kartu karijernog savjetnika (McMahon i Patton, 2006), koja olakšava istraživanje „složene mreže odnosa... složenih interakcija koje se događaju, naglašavajući tako ključne uticaje i napetosti“ (Collin, 2006) u pričama klijenata.

Konstrukti procesa, učenja i promišljanja su ključni za STF, kao i pristup svjedočenju priča. Teorijski koncepti kao što su povezanost, značenje stvaranja i djelovanja su temeljni za pristup pripovijedanju. Odnos odražava dinamičku sistemsku osnovu pristupa pripovijedanju i rekurzivnu interakciju koja se odvija unutar i između sistema utjecaja pojedinca. Razumijevanje se dešavanja kada pojedinci ispričaju svoje priče kako bi došli do svojih iskustava, kao u slučaju savjetovanja o karijeri. Agencija odražava uvjerenje da su pojedinci preuzeli aktivnu ulogu u konstruisanju svojih priča, sposobnosti da pričaju priče i donose buduće priče (McAdams, 2008).

Što se tiče učenja i promišljanja (McMahon et al., 2012a), STF zamišlja profesionalno savjetovanje kao sistem učenja u kojem se savjetovanje smatra procesom učenja, savjetnici za karijeru kao facilitatori učenja i pojedinci kao cjeloživotni učenici koji žele razumjeti svoja životna iskustva. Na taj način učenje postaje dijalektički i spoznajni proces (Meijers & Lengelle, 2012), kao i proces transformacije (McMahon et al., 2012a), koji se postiže kroz refleksiju. Na primjer, rekurzivni procesi povezivanja, što znači stvaranje, promišljanje, učenje i djelovanje, rezultiraju transformacijom pojedinaca koja doprinosi dosezanju ili različitih krajnjih tačkama ili novom razumijevanju iste krajnje tačke (McMahon et al., 2012a). Tokom dijaloškog procesa u pristupu pripovijedanja, pojedinci pričaju priče o svojim iskustvima i, razmišljajući o tim iskustvima na objektivnim i subjektivnim nivoima, događa se transformacija koja ih informiše o izgradnji njihovih budućih priča (McAdams, 2008).

Međutim, priče koje govore pojedinci nijesu stvorene u društvenom vakuumu (Leo, Meijers, i Vijers, 2002). Slično tome, pojavljivanje narativnih pristupa kao što je pripovijedanje nije stvoreno u vakuumu. McAdams (2008) je jasno stavio do znanja da je dio izazova u području savjetovanja o karijeri potreba da se preispita teorija i praksa profesionalnog usmjeravanja koja je osjetljivija na potrebe nedominantnih skupina i uzima u obzir širu društveno-političku lokaciju priča pojedinca (Stead i Vatson, 2006; Vatson, 2009), priča koja su inkorporirane u narativni diskurs porodice, zajednica i društava (Combs & Freedman, 1994). Stoga, karijerne priče odražavaju kulture u kojima su konstruirane i ispričane (McAdams, 2006).

1. SAMOSTALNA PROCJENA

ŠTA JE SAMOSTALNA PROCJENA?

Samoocjenjivanje je jednostavan zadatak koji se postavlja polaznicima da identifikuju snage i slabosti u svom radu i da ga u skladu s tim revidiraju. Učinkovita samoprocjena uključuje učenike da uporede svoj rad s jasnim standardima i generišu povratne informacije o sebi, kao i o tome gdje da naprave poboljšanja. To je alat koji može podsticati učenje ako se koristi dok se učenje odvija. Kako bi samoprocjena bila učinkovita, učenici moraju biti u mogućnosti da koriste vlastite generisane povratne informacije kako bi pregledali i unaprijedili svoj rad prije nego dođe vrijeme za njeogvu eksternu evaluaciju. Samoprocjena je prvi korak u procesu planiranja karijere.

Korak 1

Samoprocjena

Saznajte više o sebi:

Vrijednosti Interesovanja Vještine

Lične sposobnosti

Korak 2

Istraživanje karijere

Koji poslovi postoje?

Korak 3

Odlučiti

Uključite dolje navedene informacije da biste identifikovali svoje opcije

Korak 4

Proces

Tokom samoprocjene prikupljajte podatke o sebi kako bi donijeli odluku o karijeri.

Samoprocjena treba da uključi ​​sljedeće: vrijednosti, interese, personalnost i vještine. Vrijednosti su stvari koje su vam važne, kao što su postignuće, status i autonomija. Interes je ono u čemu uživate, kao što su, na primjer, igranje golfa, duga šetnja, druženje s prijateljima. Personalnost je osobenost, motivacijski podsticaji, potrebe i stavovi. Vještine su aktivnosti u kojima ste dobri, poput pisanja, računarskog programiranja i podučavanja.

1. RADNE VRIJEDNOSTI

Sljedeći spisak opisuje širok raspon zadovoljstva koje zaposleni primaju od svojih radnih mjesta. Procijenite važnost sljedećih riječi pomoću date skale:

1. To uopšte nije važno

2. To nije jako važno

3. Razumno važno

4. Vrlo važnao u izboru karijere

- Pomozite društvu: učinite nešto što doprinosi poboljšanju svijeta u kojem živimo.

- Pomozite drugima: direktno učestvujte u pomaganju drugima, pojedinačno ili u malim grupama.

- Javni kontakt: imajte puno svakodnevnih kontakata s javnošću.

- Rad s drugima: radite kao član tima prema zajedničkim ciljevima.

- Samostalan rad: učinite projekte sami, s ograničenim kontaktom s drugima.

- Takmičenje: uključite se u aktivnosti koje mjere vašu sposobnost naspram sposobnosti drugih.

- Donošenje odluka: imati moć odlučivanja o akcijama i politikama.

- Rad pod pritiskom: radite u situacijama u kojima vrijeme prevladava.

- Uticaj ljudi: biti u poziciji da utičete na stavove ili mišljenja drugih ljudi.

- Znanje: tražiti znanje i razumijevanje.

- Rad majstorstva: postanite stručnjak u svakom poslu koji obavljate.

- Umjetnička kreativnost: uključite se u kreativni umjetnički izraz.

- Opšta kreativnost: imati priliku da stvorite nove programe, materijale ili organizacijske strukture.

- Estetika: učestvujte u proučavanju ili uvažavanju ljepote stvari, ideja, itd.

- Supervizija: imati posao u kojem ćete biti direktno odgovoran za rad drugih.

- Promjena i raznolikost: imati radne aktivnosti koje se često mijenjaju.

- Precizan rad: rad u situacijama kada je pažnja na detalje i tačnost vrlo važna.

- Stabilnost: imati radne obveze koje su u velikoj mjeri predvidljive.

- Sigurnost: zadržite posao i ostvarite zadovoljavajuću naknadu.

- Priznanje: budite javno priznati za visok kvalitet svog rada.

- Brzi tempo: radite u situacijama u kojima posao treba obaviti brzo.

- Uzbuđenje: iskusite visoki nivo (ili učestalost) uzbuđenja tokom rada.

- Avantura: imajte radne obveze koje zahtijevaju često preuzimanje rizika.

- Finansijska korist: vjerojatno ćete primiti vrlo visoke novčane nagrade za svoj rad.

- Fizički izazov: obavljajte aktivnosti koje zahtijevaju fizičke sposobnosti.

- Nezavisnost: budite u stanju da odredite prirodu posla bez značajnih tuđih uputstava.

- Moralno ispunjenje: osjetiti da rad doprinosi nizu moralnih standarda koje smatrate vrlo važnim.

- Zajednica: živijeti gdje možete učestvovati u onome šta je zaista važno

- Vrijeme slobode: budite u stanju radite po svom rasporedu.

Dodajte druge koji su važni: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Imamo 5 važnih vrijednosti:

Zajednica: Živi tamo gdje možeš učestvovati u poslovima zajednice.

Vrijeme slobode: Biti u stanju raditi po svom rasporedu.

Dodajte druge osobine koje su vam važne: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Mojih 5 važnih vrijednosti su:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. INTERESOVANJA

Sljedeća vježba pomoći će vam da organizujete popis svojih interesovanja i zatim ih povežete sa opštim područjima interesa.

Sljedeća pitanja treba odgovoriti sa Da ili Ne, zavisno od toga kako se osjećate o svakoj stavci.

Dodajte rezultate u svaku kategoriju interesovanja o pitanjima. Koristite sljedeće:

Da! = 4; Da = 3; Ne = 1; Ne! = 0.

Važno: Nema tačnog odgovora, a svrha ovog testa nije da se postignu najbolji rezultat, vaš će interes biti kategorizovan za ocjenjivanje.

**Mehanička interesovanja:**

Volite li da radite s rukama?

Volite li da popravljate stvari?

Volite li da radite sa alatima?

Volite li da upravljate mašinama?

Volite li fizički rad?

Volite li da radite na otvorenom?

Volite li da rješavate probleme?

**Teorijska interesovanja**

Volite li dvosmislene izazove?

Volite li da čitate i učite?

Volite li matematiku ili nauku?

Volite li da istražujete ​​fizičke fenomene?

Volite li da razmišljate o problemima više nego da ih riješavate?

**Umjetnička interesovanja**

Volite li se izražavati?

Volite li slobodu od strukture?

Volite li nekonvencionalna rješenja?

Volite li estetske izjave?

Volite li da raditw sami?

Volite li kreativne situacije?

**Društvena interesovanja**

Volite li brinuti o drugima?

Volite li da radite s ljudima?

Volite li da budete dio grupe?

Volite li da pomažete drugima?

Volite li da trenirate druge?

Volite li da nadzirate ljude?

**Poslovna interesovanja**

Volite li da uvjerite druge?

Volite li da budete vođa?

Volite li da razgovarate s grupama?

Volite li da se nešto dogodi?

Volite li da upravljate projektima?

Volite li da prodajete stvari?

Ukupni poslovni interesi

**Organizacijska interesovanja**

Volite li da budete uredni?

Volite li dobro definisane zadatke?

Volite li kancelarijske procedure?

Volite li stabilne situacije?

Volite li zapovjedni lanac?

Volite li da znate šta je sljedeće?

Prijavite sljedeće rezultate u nastavku:

Mehanička interesovanja \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Teorijska interesovanja \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Umjetnička interesovanja \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Poslovna interesovanja \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Organizacijska interesovanja \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. ODOBRENJE KARIJERE

Sljedeća zanimanja pokazuju da se vaša interesovanja upoređuju s osobama sa sličnim interesovanjima koji su zaposleni u različitim područjima.

Zaokružite nazive poslova koje smatrate najatraktivnijim (2 u svakoj grupi) i izračunajte rezultate na kraju. To će vam pomoći u kategorizaciji radnih interesa.

Vozač autobusa A

Vatrogasac A

Učiteljica umjetnosti B

Arhitekta B

Profesor C

Tjelesni terapeut C

Izvjestilac u sudu D

Bolničar D

Kozmetičar E

Pomoćnik za čuvanje djece E

Cvjećar F

Nadzornik u servisu hrane F

Stolar A

Vodoinstalater A

Muzičar B

Kuvar B

Programer C

Sestra C

Agent D

Nutricionist D

Posebno obrazovanje E

Instruktor fitnesa E

Kupac F

Ugostitelj F

Električar A

Slikar A

Oglašavač B

Autor / pisac; autorka / spisateljica B

Hemičar C

Kiropraktičar C

Bankar D

Knjigovođa D

Atletski trener E

Savjetnik za karijerno vođenje E

Frizer F

Direktor trgovine automobila / poklona F

Policijski službenik A

Kopirer B

Stjuartd B

Stomatološki tehničar C

Medicinski tehničar C

Sekretar D

Šef prehrambenih usluga D

Tehničar u operacionoj sali E

Socijalni radnik E

Javni službenik F

Hotelski rukovodilac F

Radnički list A

Vozač kamiona A

Knjižničar B

Fotograf B

Anketar C

Analitičar sistema C

Računovođa D

Konobar D

Profesionalni terapeut E

Direktor IMCA E

Agent osiguranja F

Agent za nekretnine F

Većina A: mehanička interesovanja

Većina B: umjetnička interesovanja

Većina C: teorijska interesovanja

Većina D: organizacijska interesovanja

Većina E: društvena interesovanja

Većina F: poslovna interesovanja

Poslovi iz snova

U nastavku su opisana zanimanja koja zamišljate kada razmišljate o svojoj budućnosti. Navedite karijere o kojima ste sanjali, kao i one o kojima ste razgovarali s drugima. Pokušajte da ispričate istoriju svojih privremenih izbora i snova. Upišite najnovije misli o izboru rada na liniji 1 i radite unazad.

Zanimanja

1\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Sada kada ste identifikovali nekoliko interesovanja u karijeri, procijenite svoju situaciju i postavite sebi neka teška pitanja. Uzmite svaki posao koji ste identifikovali i odgovorite na sljedeća pitanja.

Zanimanje 1:

Koje su kvalifikacije potrebne za ovaj posao?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Koje kvalifikacije već posjedujem?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Koje ne posjedujem?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Jesam li spreman ili sposoban uložiti svoje vrijeme i novac za sticanje tih nedostajućih vještina?

Da □ Ne □

Ako je tako, napravite akcioni plan korak po korak za svoje ciljeve. Ako ne, pređite na sljedeći posao na popisu. Učinite to za sve svoje navedene karijere i vaši ciljevi bi trebalo da počnu da izgledaju jasno.

5. VJEŠTINE

Prema istraživanju koje je 2015. sprovelo Nacionalno udruženje fakulteta i poslodavaca (NACE), vrhunske sposobnosti/vještine koje poslodavci zahtijevaju u zapošljavanju su:

1. Sposobnost rada u timu

2. Sposobnost donošenja odluka i rješavanja problema

3. Sposobnost verbalne komunikacija sa ljudima unutar i van organizacije

4. Sposobnost planiranja, organizovanja i određivanja prioriteta u poslu

5. Sposobnost dobijanja i obrade informacija

6. Sposobnost analize kvantitativnih podataka

7. Tehničko znanje povezano sa radnim mjestom

8. Znanje računarskih programa

9. Sposobnost stvaranja i/ili uređivanja pisanih izvještaja

10. Sposobnost prodaje ili uticaja na druge.

Tokom svog života stekli ste kompetencije u mnogim područjima. U kojem od sljedećih područja se ističete? Ovaj popis pomoći će vam da shvatite svoje jače strane koje možete primijeniti na odluke o karijeri, kao i na promjene u drugim područjima. Provjerite vještine koje ste pokazali unutar i izvan studija ili radnog polja. Zatim se vratite i zaokružite one vještine u kojima najviše uživate i koristite ih da biste prešli na one u kojima ne uživate.

**Komunikacijske vještine:**

- Prezentujete informacije velikim i malim grupama

- Rješavate žalbe lično/preko telefona

- Prodajete ideje, proizvode ili usluge

- Pažljivo slušate

- Razvijate lako vezu s različitim pojedincima i grupama

- Čitate ili govorite drugi jezik

- Uređujete i odobravate pisane materijale

- Pišete jasno i sažeto

**Savjetodavne vjštine, usluge i međuljudski odnosi**

- Savjetujete, konsultujete i vodite druge

- Pokazujete saosjećanje, osjetljivost i strpljivost

- Pomožete ljudima da sami donesu odluke

- Pomažete drugima da poboljšaju zdravlje i prosperitet

- Slušate empatično i objektivno

- Kreirate pozitivno i gostoljubivo okruženje

- Podstičete, osnažujete i pregovarate za ljude

**Kreativne i inovativne vještine**

- Vizualizujete koncepte i rezultate

- Koristite grupnu sinergiju i razmjenu mišljenja

- Dizajnirate materijale, proizvode ili usluge

- Izražavate ideje kroz formu

- Koristite računarski softver za umjetničke kreacije

- Pišete poeziju, fikciju, dramu

**Finansijske vještine**

- Razvijate i držite se proračuna

- Imate oko za profit

- Prepoznajte mogućnosti za stvaranje novca

- Upravljate novcem / zarađujete novac

- Razvijate finansijske prioritete

- Pravite rješenja za smanjenje troškova

- Pregovarate o finansijskom upravljanju

- Razumijete ekonomske principe

**Vještine upravljanja, menadžerske i administrativne vještine**

- Predviđate budućnost i vodite promjene

- Uspostavljate politike i/ili procedure

- Postavljate ciljeve i određujete smjer djelovanja

- Kreirate inovativna rješenja za složene probleme

- Razvijate i vodite timski rad

- Obezbjeđujete obuku za procese razvoja kadrova

**Mehaničke i tehničke vještine**

- Inventivnost

- Sastavljanje / izgradnja / instalacija

- Obavljanje preciznog posla

- Rukovanje rukama / električnim alatima

- Rješavanje problema / dijagnostikovanje problema

- Skiciranje / mehaničko crtanje

- Razumijevanje priručnika/dijagrama

- Lako učenje nove tehnologije

- Programiranje / kodiranje

**Brojčane vještine**

- Dobre sposobnosti s osnovnom aritmetikom

- Multiplicirani brojevi

- Računanje procenata

- Određivanje obrazaca i odnosa u brojkama

- Dobijanje vrijednih informacija iz grafikona i tablica

- Brzo uočavanje numeričkih grešaka

- Donošenje odluka na osnovu numeričkih podataka

- Pravljenje grubih proračuna / procjena u glavi

- Analiza statistike

**Planiranje i organizacijske vještine**

- Prepoznavanje i organizovanje zadataka ili informacija

- Koordinisanje i organizovanje ljudi, aktivnosti, procesa, sistema i programa

- Izrada planova i ciljeva

- Postavljanje i održavanje rasporeda

- Predviđanje problema i odgovoranje na njih

- Planiranje i upravljanje događajima

**Vještine rješavanja problema**

- Predviđate/rješavate probleme

- Uvodite red u haotičnu situaciju

- Identifikujete uzroke

- Birate najefikasnije rješenje

- Improvizujete u stresnim situacijama

- Pomažete grupi da prnađe rješenja

- Rad sa ljudima teškim za saradnju

- Ostajete mirni u hitnim slučajevima

**Istraživanje i analitičke vještine**

Identifikujete odgovarajuće izvore informacija

Predviđate i testirate rezultate

Sastavljate numeričke i statističke podatke

Klasifikujete i razvrstavate podatke u kategorije

Pisete analizu istraživanja

Upoređujete i procjenjujete podatke

Formulišete uvid i relevantna pitanja

Koristite tehnologiju za statističku analizu

Vodite tačne i potpune zapisnike

**Vježbe za obuku i podučavanje**

Koristite različite medije za prezentacije

Razvijate obrazovni program i materijale

Stvarate i administrirate planove evaluacije

Pomažete grupni rad

Objašnjavate teške ideje, složene teme

Procijenjute stilove učenja i odgovorite na njih

Konsultujete i preporučite rješenja

6. Upoznajte svoj tip osobnosti koristeći se kodom Holland

Jedan od načina istraživanja karijere jeste upređivanje dva zanimanja. John Holland je sproveo istraživanje koje je tražitelje zaposlenja podijelilo u šest kategorija ličnosti:

• REALISTIČKI

• ISTRAŽIVAČKI

• UMJETNIČKI

• DRUŠTVENI

• PREDUZETNIČKI

• KONVENCIONALNI

Sve vrste imaju i pozitivne i negativne osobine i niko nije bolji od ostalih. Hollandov kod je generalizacija i nije vjerovatno da će u potpunosti odgovarati svakom zainteresovanom. Ova skraćena anketa nije namijenjena da bude tačna ili sveobuhvatna kao cjeloviti instrument. Dovršenje ovog istraživanja može vam pomoći u identifikovanju skupa zanimanja za koja biste imali najviše interesovanja i u kojima biste imali najviše zadovoljstva, a to će vam ponuditi relevantan izbor za početak karijere.

Prvi korak:

Zaokružite broj svih stavki koje su vam privlačne – ostalo ostavite prazno.

1. Sadnja i uzgoj usjeva

2. Rješavanje matematičkih problema

3. Biti u igri

4. Proučavanje drugih kultura

5. Razgovor s ljudima na zabavi

6. Rad s računarima

7. Rad na automobilima ili sa kosilicama

8. Astronomija

9. Crtanje ili slikanje

10. Odlazak u crkvu

11. Rad na prodajnoj kampanji

12. Korištenje blagajne

13. Stolarija

14. Fizika

15. Strani jezik

16. Rad s mladima

17. Kupovina odjeće za prodavnicu

18. Rad od devet do pet

19. Štampanje

20. Korištenje hemijskih setova

21. Čitanje fikcije ili drame

22. Pomaganje ljudima s problemima

23. Prodaja životnog osiguranja

24. Pisanje izvještaja

25. Vožnja kamionom

26. Rad u laboratoriji

27. Sviranje instrumenata

28. Stvaranje novih prijatelja

29. Vođenje grupe

30. Praćenje budžeta

31. Popravka električnih uređaja

32. Izrada modela raketa

33. Pisanje priča ili poezije

34. Pohađanje sportskih događaja

35. Uvjeravanje

36. Korišćenje poslovnih mašina

37. Izgradnja stvari

38. Sastavljati puzli

39. Modni dizajn

40. Pripadnost klubu

41. Držanje govora

42. Vođenje detaljne evidencije

43. Biologija divljih životinja

44. Koristiti nauku za dobijanje odgovora

45. Odlazak na koncerte ili pozorište

46. ​​Rad sa starijim osobama

47. Prodaja

48. Podnošenje dopisa i izvještaja

Drugi korak: Na donjoj tablici ponovno zaokružite brojeve stavki koje su vam se svidjele. Zatim brojite svaki redak i upišite broj u okvir s lijeve strane. Najviše dvije kategorije javljaju su kao klasteri u kojima imate najviše interesovanja, a njihove odgovarajuće oznake su vaš Holland kod. (Na primjer, ako ste postigli najviši u društvenom, a drugi najviši u umjetničkom, vaš Holland kod bi bio ― SA. Ovdje ćete koncentrisati napore u istraživanju karijere.)

R = REALISTIČKI 1, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43

I = ISTRAŽIVAČKI 2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44

A = UMJETNIČKI 3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45,

S = SOCIJALNI 4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46,

E = PREDUZETNIČKI 5, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47

C = KONVENCIONALNI 6,12, 18, 24, 30, 36, 42, 48

U donjim popisima možete identifikovati vaš tip, a zatim se usredsrediti na traženje posla.

REALISTIČKI – Robustan, praktičan, fizički jak – Neugodnost u društvenom okruženju – Dobra motorička koordinacija – Slabe verbalne i interpersonalne vještine – Smatraju se mehanički i atletski sklonim – Stabilan, prirodan, postojan – Prednost konkretnim nad apstraktnim problemima – Imaju konkretne političke i ekonomske ciljeve – Rijetko se kreativno bave umjetnošću ili naukom – Vole da prave stvari uz korišćenje alata – Rade na otvorenom – Ravnodušni prema radikalno novim idejama – Vole da rade s velikim, moćnim mašinama – Kupuju brodove, kampere, motorne sanke, motocikle

ISTRAŽIVAČKI – Naučna orijentacija – Orijentisani na zadatke – Zaokupiranost u svom radu – Introspektivni i asocijalni – Razmišljaju o problemu umjesto da se izlažu problemu – Snažna potreba za razumijevanjem svijeta – Uživaju u dvosmislenim zadacima – Radije samostalno rade – Imaju nekonvencionalne stavove – Smatraju da nemaju dovoljno upravljačke sposobnosti – Sigurni u svoje intelektualne sposobnosti, rezervirani su, nezavisni – Velika nepodobnost za ponavljajuće aktivnosti – Kupuju teleskope, digitrone, elektronsku opremu

SOCIJALNI – Društveni, odgovorni, humani, religiozni – Vole da rade u grupama – Imaju razvijene verbalne i međuljudske vještine – Izbjegavaju intelektualno rješavanje problema i fizički napor – Uživaju u iscjeljivanju, razvoju, obuci ili prosvjetljavanju drugih – Imaju razumijevanje, od pomoći su i idealisti – Ne vole rad sa mašinama ili u visoko strukturisanim situacijama – Vole da raspravljaju o filozofskim pitanjima – Zabrinuti su za dobrobit drugih – Kooperativni su, prijateljski, velikodušni – Prisustvovuju radionicama, drugim grupnim iskustvima

PREDUZETNIČKI – Dobre verbalne vještine, uvjerljive – Jake vođe – Izbjegavaju rad koji uključuje duge periode intelektualnog napora – Snažan podsticaj za postizanje organizacijskih ciljeva – Zabrinutost za moć, status i vođstvo – Agresivni, popularni, društveni, samouvjereni – Visok nivo energije – Avanturisti, ambiciozni – Uživaju u tome da se stvari događaju – Vrijednuju novac i materijalna dobra – Ne vole nauku i sistemsko razmišljanje – Kupuju velike automobile, lijepu odjeću, članstva u klubovima

KONVENCIONALNI – Preferiraju dobro uređena okruženja - Vole sistemske, verbalne i numeričke aktivnosti; izbjegavaju dvosmislene situacije i probleme – Savjesni, učinkoviti, praktični – Identifikuju se sa snagom - Poštuju vrijednost materijalne imovine i status – Uredni, uporni, mirni – Suprotni slobodnom, nesistemskom, istraživačkom ponašanju na novim područjima – Ne traže eksterno vođstvo – StabilnI, kontrolirani, pouzdani – Najučinkovitiji u dobro definisanim zadacima – Štede novac, konzervativno kupuju

UMJETNIČKI – Vole umjetnost, muziku, dramu, druga kreativnia interesovanja – Preferiraju slobodne, nestrukturirsne situacije – Impulsivni su, nesuklađeni, nezavisni – Ne poštuju pravila – Suočavaju se s problemima kroz samoizražavanje u umjetnosti – Vrednuju ljepotu i estetske kvalitete – Izražajni su, originalni i intuitivni – Vole da rade u slobodnim okruženjima – Vole male, intimne grupe – Spremni su da rizikuju i pokušaju nešto novo – Oblače se u slobodnije stilove od drugih ljudi – Imaju potrebu za individualističkim izrazom – Nemaju samopouzdanje o vlastitim sposobnostima – Osjetljivi su i emocionalni – Troše novac na umjetničke predmete, knjige, slike, DVD-ove, CD-ove

2. SVIJEST O MOGUĆNOSTIMA U KARIJERI

Razvijanje svijesti o mogućnostima karijere jeste proces izlaganja mladih ljudi informacijama o tržištu rada, vještinama povezanim sa poslom, širokom rasponu radnih mjesta i radnog okruženja koji postoje, te obrazovanju i obuci koje zahtijevaju. Informacije koje se uče kroz sudjelovanje u aktivnostima za podizanje svijesti o karijeri mogu pomoći mladima da identifikuju zanimanja, nauče kako se mogu pripremiti za njih, te im pomoći u usklađivanju njihovih interesa, osobnosti i sposobnosti. Stručnjaci za usluge mladih mogu odigrati ključnu ulogu u povećanju svijesti o karijeri svih mladih, i to razvijanjem aktivnosti učenja i angažovanjem lokalnih poslodavaca da podrže te aktivnosti.

Postoje mnoge strategije koje profesionalci u službi mladih mogu iskoristiti za produbljivanje svijesti o karijeri mladih. Mladi se mogu voditi sljedećim instrukcijama:

• Pregledajte osnovne informacije o širokom rasponu karijera. Navedite materijale (kao što su izvatci iz stručnih časopisa, novina i drugih pisanih materijala) i planirajte strukturirane, vođene rasprave ili aktivnosti. Pružite alternativu za mlade s izazovima u čitanju u formatima za informacije koje mogu koristiti (kao što su elektronski, veliki tisak, Brailleovo pismo ili audio formati). Na primjer, mladi su mogli pročitati članak o rođenju u zoološkom vrtu i razgovarati o tome kako bi bilo tamo raditi, o raznim vrstama poslova u zoološkom vrtu i o obrazovanju potrebnom za njihovo obavljanje. (Nakon toga može uslijediti posjeta „iza scene“ u zoološkom vrtu ili u blizini veterinara.)

• Istražite karijere i tržište rada koristeći internet. Postoji mnoštvo resursa koji pružaju informacije o karijerama i obrazovanju i obuci potrebnim za početni rad. Brojne internetske stranice mogu pružiti informacije o tržištu rada, karijeri koja će biti traženi u budućnosti, izvorima obrazovanja i obukama, te profesionalnim organizacijama.

• Posjetite različita radna mjesta i razgovarajte s pojedincima koji obavljaju posao. Možda ćete moći da koordinirate ovu aktivnost preko vaše poslovne komore, profesionalne asocijacije ili drugih organizacija koje vode poslodavci. Na primjer, mladi mogu obići kablovsku firmu i posjetiti sve njene departmane (račune kupaca, tehničku podrška, instalaciju i inženjering), učeti o radnim postavkama, potrebnoj odjeći, obrazovnim zahtjevima, platnim ljestvicama i koristima.

• Pozovite predavače da pruže informacije o različitim karijerama, smjernicama za planiranje i raspravite vještine potrebne za budući uspjeh. Gostujući govornici mogu doći na vašu stranicu s primjerima aplikacija, opisima poslova i materijalima za praktično učenje. Na primjer, bolnički menadžer ljudskih resursa mogao bi govoriti o svim podjelama (prevoz, naplata, kafeterija, apoteka, administracija, bolničarska služba, radiologija i fizička/radna terapija), zahtjeve za prijavu, karijeru, korist, tipične radne dane i plate u bolnicama.

• Organizujte informativne razgovore s pojedincima koji rade posao od interesa i pomozite mladima da razviju pitanja koja će im pomoći da donesu odluku o tome koliko se njihove vještine podudaraju sa zahtjevima posla. Nakon razgovora, razgovarajte o njihovim percepcijama i razlikama u poslovima i pomozite im da prepoznaju šta im se svidjelo i šta im se ne sviđa u poslu, ali i diskutujte o povezanim vrstama poslova koje bi možda željeli da istraže.

Interakcija lokalnih poslodavaca s mladima može napraviti stvarnu razliku u svijesti o karijeri tih mladih. Predstavnici lokalnih preduzeća mogu izložiti mlade različitim karijerama, podučavati osnovnim vještinama za rad i pomagati mladima u razumijevanju obrazovnih zahtjeva i radnog okruženja vezanog uz specifična zanimanja. Možete se obratiti poslovnim načelnicima putem lokalne poslovne komore, kao i industrijskih udruženja.

Lokalni poslodavci mogu se angažovati kako bi poduprli napore za produbljivanje svijesti o karijeri mladih:

• pružanje pisanih materijala (o njihovoj kompaniji, njenom mjestu u industriji, te o vrstama zaposlenja koje nudi),

• pružanje primjera uspješno ispunjenih aplikacija i recenzija perfomansa radi praktičnih vježbi,

• pružanje mogućnosti da se posjete radna mjesta,

• pojavljujući se kao predavači,

• učestvujući u informativnim ili izvedenim intervjuima sa mladima

**Tržište ili sajam karijera**

Usljed ponude velikog broja programa koji se nude mladim ljudima, pojavila se potreba da se organizuju mnogi događaji povezani sa tržištem karijera. Smatramo da je važno da učenici maksimiziraju mogućnosti koje im nudi ovo tržiste ili sajam, kako bi stekli informacije o karijernim putevima, obrazovanju i treninzima, kao i mogućnostima zaposlenja.

Da bi izvukli istinsku korist od ovih sajmova obrazovanja i treinga kao i tržišta karijera, učenici treba da znaju:

• o čemu se radi na sajmovima i zbog čega ih posjećuju,

• informaciju na koju će moći da naiđu na sajmu, i

• kako i od koga mogu dobiti ovu informciju.

Idelno bi bilo da posjeta sajmu bude dio programa sveobuhvatnog obrazovanja o karijeri. Ukoliko ovo nije slučaj, preporučuje se pripremni program za učenike prije posjete sajma.

Nastavnici koji prate učenike prilikom ovih posjeta, treba i sami da budu informisani o sajmu i treba da im se daju uputstva o onome šta bi mogli da urade da bi pomogli svojim učenicima da izvuku najviše koristi od svoje posjete.

Prije sajma:

1. Učenici treba da razmotre načine pomoću kojih mogu da dobiju informacije o poslovima i mogućnostima rada. One bi trebalo da uključe:

• pristup informacijama s interneta

• razgovore s relevantnim osobama – roditeljima, prijateljima, nastavnicima, koordinatorima za karijere, savjetnicima učenika, poslodavcima, osobama koje obavljaju željeni posao;

• čitanje informacija o kursevima i zanimanjima – vodič za posao, novinski oglasi i članci, brošure preduzeća, priručnici za tercijarne institucije,

• kontaktiranje ili posjeta informacijskom centru za karijeru;

• iskusiti kako posao funkcioniše, npr. saznati o radnom iskustvu, posjetiti radno mjesto, saznati o honorarnom radu.

2. Učenici raspravljaju o razlozima organizovanja sajma o karijeti, te o koristima koje im sajam pruža, uključujući:

• mogućnost sticanja informacija o zanimanju i osposobljavanju koje su direktno korisne za učenike;

• zastupljeni su različiti poslodavci, pružaoci usluga obrazovanja i osposobljavanja;

• širok raspon informacija istovremeno je na istom mjestu;

• informacije se prezentujuju na nekoliko načina – putem brošura i štampanih materijala, videa i vizualnih prikaza, praktičnih prikaza i objašnjenja predstavnika koji mogu odgovoriti na pitanja; i

• pružene informacije treba da budu tačne i ažurirane.

3. Učenici prave spisak zanimanja za koja su zainteresovani. Idealno, ovaj spisak ne bi trebalo da bude predug, ali bi trebalo da sadrži nekoliko opcija. one učenike koji nemaju ideju o svom budućem radnom angažmanu ili su neodlučni o njemu treba podstaknuti da razgovaraju s koordinatorima za karijeru, nastavnicima, roditeljima ili drugim značajnim odraslim članovima zajednice prije posjete sajmu.

4. Učenicii dobijaju radni list u vezi sa sajmom i na njemu ispunjavaju odabrane karijere (mogu da koriste više od jednog ako su zainteresovani za više od dva posla). Oni popunjavaju stečene informacije prije nego počnu da pohađaju savjetovanja. Učenici koji su mogli odgovoriti na sva pitanja unaprijed, trebalo bi podstaknuti da pronađu različite informacije ili istraže druge karijere. Na primjer, mogli bi da potraže detaljnije informacije o mogućnostima zapošljavanja i obuke.

**Priprema za posjetu sajmu**

Pitanja o karijeri

Karijera 1

Koje predmete treba da studiram u školi?

Koje su kvalifikacije potrebne?

Šta je najbolje u ovom poslu?

Šta je najgore u ovom poslu?

Koja je prosječna početna plata za ovaj posao?

Koje su posebne vještine i sposobnosti potrebne?

Postoji li mogućnost za promociju?

Koji srodne poslovi postoje u ovom području?

Moja pitanja:

1

2

3

**Na sajmu**

1. Pomoći učenicima da izrade spisak izlagača za koje misle da bi ih trebalo da posjete kako bi dobili informacije o karijerama koje žele da istraže.

2. Pomoći učenicima da „tumače“ kartu i odluče koji poslodavci ili organizacije mogu da pruže potrebne informacije;

3. Paziti na učenike kojima nedostaje samopouzdanja da se obrate odraslima, koima bi mogli da postavljaju pitanja i koji bi im mogli pomaći kad je to potrebno.

4. Pristupiti grupama učenika i provjeriti da li svaka osoba pronalazi ono što mu je potrebno.

**Radni program poslije sajma**

Dobar program trebalo bi da uključi ​​neku vrstu „obdukcije“ poslije posjete sajmu. Nastavnici mogu da upotrijebe postojeći radni list o sajmu ili da sa razredom rasprave o sljedećim pitanjima:

• Ko je smatrao da su dobijene informacije potvrdile izbor/e zanimanja?

• Ko je promijenio mišljenje o odabranom izboru zanimanja i zašto?

• Ko je saznao za nova radna mjesta koja prethodno nijesu razmatrana? Šta su ona bila?

• Koje zahtjeve je većina poslodavaca očekivala od studenata koji završavaju obrazovanje?

• Da li studenti preferiraju zapošljavanje u nekim organizacijama u odnosu na druge? Ako da, zašto?

• Koje su pozitivne osobine istraživanih radnih mjesta?

• Koje su negativne značajne informacije povezane s istraživanim radnim mjestima?

• Ko još nije uspio dobiti sve potrebne informacije o njihovim zanimanjima? Šta mogu učiniti s tim u vezi?

• Ko još nema ideje o zanimanjima koja bi ih mogla zanimati? Šta mogu učiniti u vezi sa tim?

• Koja zanimanja ili opcije obuke bi željeli vidjeti na tržištu, koja nijesu bila zastupljena?

**Šta treba raditi na tržištu ili sajmu karijera**

Karte sajma ili brošura o tržištu i informacijama obično se dostavljaju. U njima su navedeni podaci o poslodavcima i organizacijama koje su zastupljene te njihov položaj i/ili broj štanda. Koristite ove informacije da biste odgovorili na sljedeće:

Organizacije koje treba da pronađem su:

Karijera

Organizacija koju treba posjetiti

Broj kabine

Savjet 1 Prikupite vizit karte osoba s kojima razgovarate kako biste ih kasnije mogli kontaktirati ako vam bude potrebno.

Savjet 2 Prikupljajte samo brošure s informacijama koje će vam možda trebati kasnije. Previše brošura može biti zbunjujuće.

Postavite pitanja koja imate o karijerama koje vas zanimaju.

• Koje predmete treba da studiram?

• Koje kvalifikacije su potrebne?

• Šta je najbolje u ovom poslu?

• Šta je najgore u ovom poslu?

• Kolika je prosječna početna plata za ovaj posao?

• Koje su posebne vještine i sposobnosti potrebne?

• Postoji li mogućnost za promociju?

• Koji su srodni poslovi?

Moja pitanja:

1

2

3

**Poslije sajma**

Osoba/osobe koje su mi najviše pomagale na sajmu bile su:

Moj izbor karijere su potvrdile osobe s kojima sam razgovarao. Da ili ne?

Promijenio sam mišljenje o izboru karijere jer:

Novi poslovi o kojima sam saznao su:

Većina poslodavaca očekuje da oni koji završavaju obrazovanje posjeduju:

Najbolje stvari u vezi sa poslovima koje sam istraživao su:

Najgore stvari u vezi sa poslovima koje sam istraživao su:

Dobio sam informacije koje su mi bile potrebne o karijerama koje me zanimaju. DA ili NE

(Ako NE) Moram saznati:

Sajmovi o budućim karijerama trebalo bi da uključe ​​više informacija o karijeri i obuci o:

Oni nastavnici koji prate grupe učenika na karijernim sajmovima mogu pomoći studentima da ostvare maksimalnu korist od svog dolaska kroz:

• pomoć učenicima u izradi spiska izlagača za koje misle da bi trebalo da ih posjetite kako bi dobili informacije o karijerama koje žele istražiti;

• pomoć učenicima da „tumače“ kartu i odlučuju koji poslodavci ili organizacije mogu pružiti potrebne informacije; i

• pomoć učenicima kojima nedostaje samopouzdanja da pristupe odraslima i postave pitanja.

Neki učenici mogu biti previše vezani za svoju vršnjačku skupinu da bi izdvojili i sakupili informacije koje su relevantne za njih lično. Često je korisno pristupiti grupama i provjeriti da li svaka osoba pronalazi ono što mu je potrebno.

3. DONOŠENJE ODLUKA

TEORIJSKA POZADINA

**Izbor karijere – Karijerna orijentacija**

Mi razumijemo izbor karijere kao proces biranja profesije ili aktivnosti iz niza ponuđenih mogućnosti, a koje odgovaraju našim ciljevima koji nam omogućuju da obavimo posao koji ima vrijednost i za društvo i za nas same. Izbor karijere je interaktivni proces koji se odvija između pojedinca i njegovog okruženja, što dovodi do toga da ljudi obavljaju različite profesionalne aktivnosti. Moguće je odabrati aktivnosti koje zahtijevaju stručno znanje, a to bi mogla biti buduća profesija. Proces odabira karijere završava se odlukom i mlada osoba započinje studije pripremajući se za profesionalnu aktivnost. Radno mjesto može se birati po završetku opšteg obrazovanja, ali se ovo obično događa nakon završetka strukovnog obrazovanja.

**Izbor je važan element procesa**

Riječ *select* ili izbor izvedena je iz aktivnosti izražene glagolom, što znači da neko bira nekoga ili nešto, između dvije ili više mogućnosti. To takođe znači da raspon dostupnih mogućnosti iz kojeg biramo uvijek utiče na izbor. Sam proces podrazumijeva nekoliko osjećaja, određenu emocionalni pristup, određenu odlučnost, čak i nezavisnost koja se ogleda u odluci.

1. Definicija sadašnje situacije osobe koja je u potrazi za karijerom (poslom) uključuje sama pitanja na koja se moraju naći odgovori. To su pitanja: Gdje sam? Gdje stojim? Šta sam postigao/la? Predmet ovog istraživanja je analiza prethodnih očekivanja u karijeri, kao i ideja o kojima se raspravljalo.

2. Mladi koji dolaze iz škole obično imaju razvijenu sliku o sebi, što utiče na njihov izbor karijere, ali može i da ga oteža. Slika o sebi može biti nedovoljno razvijena do te mjere da nedostatak vlastite definicije otežava izbor.

3. Postavljanje ciljeva: Šta su očekivanja i želje karakteristične za mladu osobu, i koja su to očekivanja ili izbori za koje je spreman uložiti trud? Odgovor na pitanje: Šta želimo postići? To treba da se traži.

4. Šanse za rješenje: Nakon što se utvrđene potrebe utemeljene na samospoznaji, raspon mogućnosti, u širem smislu, mora se otkriti i mapirati. Slijedi razvoj karijernih planova utemeljenih na informacijama u nekoliko verzija. Odgovaramo na pitanje: Gdje želim da stignem? Određuju se konkretni koraci.

5. Određivanje odluke: osobnost odabira da li će prethodna iskustava biti iskorištena u procesu donošenja odluka. Ja ću početi! Pokušaću! Ovo su moji planovi! – Definiše se situacija.

VJEŽBE

PORODIČNO STABLO

Sigurno ste čuli za porodice koje pažljivo prikupljaju suvenire, razne dokumente, pisma koja se odnose na njihovu porodicu. Ako je potrebno, mogu napisati i istoriju porodice. Istorija porodice takođe uključuje ono što je zanimanje članova porodice nekada bilo i šta su ostvarili u svojim odabranim profesijama.

Tradicionalno, istorija porodice prikazana je u tzv. Porodičnom stablu. Međutim, mi smo ovdje nacrtali stablo kako bismo kako biste na njemu prikazali članove vaše porodice.

Pošto ste završili stablo, zabilježite i profesiju svakog člana. Napišite najviši obrazovni stepen koji se nalazi odmah pored upisanog zanimanja. Ako možete, zatražite pomoć svojih roditelja.

Ako želite, možete nastaviti crtanje stabla, a možete naznačiti zanimanja i kvalifikacije daljih rođaka.

MI

moja braća ili sestre

moj otac

moja majka

braća i sestre očeva

braće i sestre majki

DJED

BAKA

DJED

BAKA

Moji baka i djed:

...................................................................................................................................................... ....................................

..................................................................................................................

Moji roditelji:

...................................................................................................................................................... ......................................................................................................................................................

Moja braća i sestre:

...................................................................................................................................................... ......................................................................................................................................................

Ostali članovi moje porodice:

...................................................................................................................................................... ......................................................................................................................................................

1. Izračunajte broj profesija koje ste pronašli u vašoj porodici. Koji su to poslovi?

.............................................................................................

...................................................................................................................................................... .........................................................

2. Napišite i na koje su se tipove škola upućivali.

...................................................................................................................................................... ......................................................................................................................................................

3. Možete li pronaći članove svoje porodice s istom profesijom? Koje je to zanimanje?

...................................................................................................................................................... ......................................................................................................................................................

4. Koliko sličnih zanimanja možete pronaći? Koliko članova porodice ima istu profesiju?

Broj sličnih zanimanja:

..................................................................... ..

Broj članova porodice koji su imali istu profesiju:

..................................................................... ..

5. Možete li pronaći srodna zanimanja? Šta mislite da su njihova srodna zanimanja?

...................................................................................................................................................... ...................................................................................................................................................... .................................

6. Postoji li neko u vašoj porodici ko je postao poznat i javno poštovan kroz svoju profesiju? (Možete takođe upisati rođake koji više nijesu živi.)

Da ne

Šta je (bila) njegova/njena profesija?

.........................................................................

Šta je tu osobu učinilo poznatom, javno poštovanom?

........................................................................

7. Ponovno pogledajte porodično stablo i razmislite o tome postoji li u njemu zanimanje?

Da, zbog toga što

........................................................................

Ne, zbog toga što

........................................................................

8. Postoji li među njima zanimanje koje biste voljeli da izaberete, ali ga više nije moguće proučavati? Naime:

• danas više ne postoji takva profesija,

• škola u kojoj sam mogla da studiram je veoma daleko,

• trebalo bih da živim u internatu, ali ne želim da idem tamo,

• moje školsko postignuće je loše,

• postoje finansijski razlozi za to,

• postoji još jedan razlog, naime:

...................................................................................................................................................... ………………………………… ..................................... ....

9. Rezimirajte ono što ste naučili o profesionalnoj istoriji svoje porodice.

.................................................. .................................................. .................................................. .................................................. .................................................. .................................................. .................................................. .................................................. .................................................. .................................................. ............................................

Pošalji povratne informacije

Istorija

Sačuvano

AKTIVNOSTI KOJE RADIM

Vođa grupe dijeli radne materijale. Tokom uvoda bilo je spomenuto nekoliko aktivnosti koje volite da radite. Sada bih vas zamolio da napišete više aktivnosti koje volite da radite na sredini ovog papira (*distribucija radnog materijala*). Razmišljao sam o 10-15 aktivnosti (*vođa grupe takođe piše*!).

1 ……….

2 …………

3 …………

4 …………

5 …………

6 …………

7 …………

8 ……… ...

9 …………

10 …………

11 …………

12 …………

13 …………

14 …………

15 …………

1. Jeste li spremni? Bilo bi mi drago da čujem šta ste napisali. (Moraju se čuti jedna ili dvije aktivnosti sa svih spiskova!)

2. Želio bih da vas zamolim da mi kažete nekoliko vaših aktivnosti koje biste željeli napisati na tabli. (Sve su ideje napisane na tabli.) Da vidimo da li postoje ovdje aktivnosti koje bi vas nekoliko voljelo! (Sakupljanje.) Ovo su omiljene aktivnosti naše grupe!

3. Vratimo se malo na naše pojedinačne spiskove. Htio bih vas zamoliti da stavite slovo „A“ na desnu stranu aktivnosti koju volite da radite sami, i napišite slovo „T“ s lijeve strane aktivnosti ako to želite da radite zajedno s drugima. – Vjerujem da postoje aktivnosti koje volite da radite sami i one koje volite da radite zajedno s drugima. Naravno, napišite oba slova pored njih.

Kada budete spremni, htio bih vas zamoliti da u svoj spisak unesete broj aktivnosti koje volite da radite sami, koje volite da radite zajedno s drugima, i one koje volite da radite na oba načina.

Bilo bi nam drago da čujemo koji su vaši rezultati aktivnosti koje se sprovode same i onih koji se obavljaju zajedno s drugima.

MOJE IGRE

Grupa bi trebalo da sakupi igre koje su igrali nekoliko puta prije. Ako je moguće, vođa grupe treba da ispriča priču o svojoj omiljenoj igri koja bi trebalo da se odnosi na neku fizičku aktivnost, npr. kuvanje, pranje, ispiranje, popravka satova, bicikla itd.

POSMATRAJUĆI NEŠTO

Članovi grupe formiraju parove, stoje jedan nasuprot drugom i razgovaraju o cipelama onih „drugih“ po jedan minut, a zatim svaki par govori o vremenu po jedan minut i, konačno, o boji očiju svakog člana grupe po jedan minut.

Vođa grupe pljeskanjem ukazuje na vrijeme kada grupe treba da razmjene uloge.

Cilj vježbe je da članovi grupe nauče da slušaju jedni druge i komuniciraju.

MOJE SPOSOBNOSTI

Sposobnosti, u svijetu rada, slično se tumače kao u sportu. Postoji gotovo i žargon o vrstama potrebnih vještina koji se razvio unutar profesije. U donjm tekstu ćete vidjeti prilično često korišten popis sposobnosti.

TUMAČENJE SPOSOBNOSTI

Sposobnost verbalnog izražavanja: to je sposobnost koja vam omogućava da koristite riječi na individualan način. Ima pisanu i usmenu verziju. U oba slučaja koristimo širok raspon riječi na individualan način.

Aritmetička sposobnost: to je sposobnost uz pomoć koje možete razlikovati date iznose. Uz ovu sposobnost možete napraviti i jednostavne proračune, npr. zbrajanjem, dijeljenjem u glavi ili pisanim putem.

Sposobnost prostornog razmišljanja: to je sposobnost koja vam omogućava da pronađete put u gradu ili šumi. Ova sklonost pomaže vam da zamisliti informacije koje vidite u istom nivou, u prostoru.

Tjelesna sposobnost: to je sposobnost koja vam pomaže da prikažete snagu ili da ostanete u istom tjelesnom položaju duže vrijeme.

Sposobnost uspostavljanja kontakta: to je sposobnost koja vam pomaže da s lakoćom razgovarate sa drugom osobom, obratiti se drugom i slušate druge.

Ručne vještine: ručne vještine predstavljaju sposobnost s kojom možete sastavljati, oblikovati ili mijenjati objekte.

Poređajte se prema spisku. Koje su 2-3 sposobnosti u kojima ste dobri, u kojim mislite da ste posebno dobri, a koje sposobnosti ostaju po sredini?

• Sposobnost verbalnog izražavanja

• Aritmetička sposobnost

• Sposobnost prostornog razmišljanja

• Fizički kapacitet

• Sposobnost uspostavljanja kontakta

• Ručne vještine

1. …………………………………………………………… ..

2. …………………………………………………………… ..

3. …………………………………………………………… ..

4. …………………………………………………………… ..

5. …………………………………………………………… ..

6. …………………………………………………………… ..

RANGIRANJE PREMA PROCJENI

**Rangirajte najbolje sposobnosti članova grupe**

Vođa grupe, na osnovu prikupljanih informacija, određuje osnovne sposobnosti grupe.

MOJ NAJBOLJI PRISTUP

Napravimo parove prema onome što smatramo našim snagama. Oni koji smatraju da imaju iste sposobnosti kao svoje snage, treba da sjede zajedno i raspravljaju o tome zbog čega tako misle.

IGRA KARIJERE POKER

Članovi grupe navode karijere. Igra se razvija lančano tako što članovi navode ime karijere koje počinje posljednjim slovom prethodno navedene karijere. Član grupe takođe može da kaže „ne pratim“.

Pobjednik dobija nagradu.

AKTIVNOST + TRAŽENJE KARIJERE

Vođa grupe unosi u učionicu spisak svih raspoloživih mogućnosti obuke u okolini.

Članovi grupe treba da formiraju dvije podgrupe od svojih omiljenijih 5-10 aktivnosti (15 aktivnosti koje volim da radim) za koje misle da se slažu, a zatim traže karijere koje idu iz njih.

Za ovu aktivnost preporučuju se male grupe tako da članovi grupe mogu pomoći jedni drugima. U slučaju da nije moguće pronaći tri osobe za istu grupu, vođa grupe, prema sopstvenoj procjeni sličnosti, pomaže da se oformi mala grupa.

Cilj ove vježbe jeste da učesnici traže karijere koje najbolje odgovaraju njihovim sposobnostima.

Na radnom materijalu (*15 aktivnosti koje volim da obavljam*) sakupili ste aktivnosti koje volite da obavljate.

Pokušajte da kategorišete ove aktivnosti. Napravite najmanje dvije grupe!

**Aktivnosti:**

**Grupa A:**

**Grupa B:**

Napravite spisak karijera u kojima se, prema vašem mišljenju, ove aktivnosti najčešće ponavljaju.

………………………………………………………………..

………………………………………………………………..

………………………………………………………………..

………………………………………………………………..

Razmislite o tome da li volite ove karijere.

………………………………………………………………..

………………………………………………………………..

………………………………………………………………..

Odaberite najmanje tri od vaših omiljenih aktivnosti (sakupljenih tokom vježbe *15 aktivnosti koje volim da obavljam*) koje volite da obavljate i sa kojima biste bili zadovoljni. Upišite te tri aktivnosti u obilježeni prostor:

1. …………………………

2. …………………………

3. …………………………

Potražite karijere u kojima su ove aktivnosti (ili barem jedna od njih) zastupljene.

………………………………………………………………..

……………………………………………………………

……………………………………………………………

Ako slične aktivnosti obavljaju vaši poznanici, ili rođaci, pokušajte da otkrijete ili da pretpostavite koje su njihove profesije. Upišite imena tih karijera ili profesija.

……………………………………………………………

……………………………………………………………

……………………………………………………………

**NAŠA KARIJERNA POLJA**

Gdje bismo željeli da radimo? Vođa grupe sakuplja najčešće navedena karijerna polja. Tokom sakupljanja ovih informacija, vođa treba da se vodi pravilom kontinuirane rotacije. Najčešće navedena karijerna polja ispisana su na tabli.

**ŠTA ZNAM O SEBI?**

Popunjavanje radnog materijala. Poslije individualnog rada, članovi grupe raspravljaju o svojim izborima unutar malih grupa.

Moja očekivanja od karijere (posla)? ………………………………

Do ovog trenutka smatram da su moje sposobnosti:

 - moja snaga

 - moja slabost

 - ne mogu da odredim

• Sposobnost verbalnog izraza

• Aritmetička sposobnost

• Sposobnost prostornog razmišljanja

• Fizički kapacitet

• Sposobnost uspostavljanja kontakta

• Ručne vještine

Moje omiljene aktivnosti:

1. …………………………….

2. …………………………… ..

3. …………………………… ..

Karijerna područja karakteristična za mene:

1. …………………………….

2. …………………………… ..

3. …………………………… ..

PANTOMIMA

Svaki par bi trebalo da obavlja profesiju odabranu prema prikupljenim aktivnostima. Ostali bi trebalo da prepoznaju i profesiju i aktivnosti.

KAKO NASTAVITI?

Šta treba da učinim da bih postigao/la svoj cilj?

Vođa grupe okuplja ideje članova grupe. Rezultat okupljanja je preciziran. Male grupe koriste se ovim materijalom za svoje „individualne planove“.

INDIVIDUALNI PLAN – 1

Šta da napravim?

........................................................................ ..

........................................................................ ..

Cilj:

........................................................................ ..

Šta?

........................................................................ ..

Kada?

........................................................................ ..

INDIVIDUALNI PLAN – 2

Cilj:

........................................................................ ..

........................................................................ ..

Karijera:

........................................................................ ..

........................................................................ ..

Moje prednosti:

........................................................................ ..

........................................................................ ..

Moje mogućnosti:

........................................................................ ..

........................................................................ ..

Moje neizvjesnosti:

........................................................................ ..

........................................................................ ..

Šta?

........................................................................ ..

........................................................................ ..

Kada?

........................................................................ ..

........................................................................ ..

KOJE INFORMACIJE SU MI POTREBNE?

Vođa grupe treba da sasluša ciljeve i, ako je moguće, grupiše ih. Trebalo bi da okupi najvažnije stvari koje treba obaviti! Analizirajte zašto su upravo one najvažnije. Ostanite uvijek na nivou konkretnosti. Treba spomenuti primjere za svaku stvar koju treba obaviti.

........................................................................ ..

........................................................................ ..

........................................................................ ..

GDJE I KAKO?

Vježbe u nastavku žele da skrenu pažnju na neke karakteristične načine rada.

Između različitih načina rada odaberite onu koja je tipična za vas. Kako bismo vam pomogli, naveli smo 5 parova suprotnosti. Ako ni jedan način rada nije tipičan za vas, pokušajte da napišete novi par suprotnosti.

A) U parovima suprotnosti potcrtajte onu koju biste radije radili.

1. na otvorenom / u prostoriji

2. s tvrdim materijalima / s mekim materijalima

3. gruba rješenja / pedantna rješenja

4. radije s rukom / nego s glavom

5. potrebno je mnogo kretanja / potrebno je malo kretanja

B) Napišite primjer za svaku od vaših potcrtanih osobina koja opravdava zbog čega je potcrtana karakteristika, kao i ona suprotna od nje, tipična za vas.

1. Radije na otvorenom, jer

.....................................................................

Radije u sobi, jer

.....................................................................

2. Radije radim s tvrdim materijalima, jer …………………………………………………… ..................

Radije radim s mekanim materijalima, jer ……………………………………………………………… ..

3. Radije rješavam zadatke s grubim rješenjima, jer …………………………………………………… ..................

Radije rješavam zadatke s preciznim rješenjima, jer

........................................................................ ..

4. Radije koristim ruke, jer ……………………………………………………………… ..

Radije koristim glavu, jer ……………………………………………………………… ..

5. Radije obavljam zadatke koji zahtijevaju puno kretanja, jer ……………………………………………………………… ..

Radije obavljam zadatke koji zahtijevaju malo kretanja, jer ……………………………………………………………… ..

6. ……………………………………………………………… ..

........................................................................ ..

........................................................................ ..

........................................................................ ..

C) Potražite polja karijere koja idu uz karakteristike tipične za vas.

........................................................................ ..

........................................................................ ..

........................................................................ ..

........................................................................ ..

MOJ VLASTITI CILJ

Šta mi znači posao?

........................................................................ ..

........................................................................ ..

Podjela kruga, s konkretnim imenima.

KAKO NASTAVITI?

Razgovarajući sa ostalim učesnicima, svaki član grupe pokušava da odgovori na pitanja o razvoju planova, konkretnim koracima.

ODLUKA

Mladima je veoma važno pružiti priliku da shvate važnost vještina donošenja odluka, da nauče da postavljaju opšta pitanja u vezi s problemom i identifikuju alternative u vezi s problemom. Glavni koraci u postupku donošenja odluka su sljedeći:

- definisati problem postavljanjem jasnog, opšteg pitanja

- navesti što je moguće više alternativnih radnji

- identifikovati kriterijume ili činioce koji mogu uticati na svaku alternativu

- odmjeriti alternative na osnovu kriterijuma

- donijeti izjavu o odluci

ŠTA SU ALTERNATIVE

Za svako od sljedećih opštih pitanja navedite što više alternativa koje možete zamisliti u tri minuta.

Koji je najbolji način da dođem od moje kuće do lokalnog bioskopa?

Šta mogu učiniti s točkom od bicikla?

Kako mogu poboljšati svoju spavaću sobu?

Kako mogu potrošiti 5000 eura?

Što treba da uradim u subotu veče?

Kako mogu pomoći novom učeniku u školi? Što mogu da uradim s vratima?

Kako mogu spriječiti mog brata da me zove?

IDENTIFIKOVANJE KRITERIJUMA

Proučite ponuđeni primjer, a potom za svako od ponuđenih opštih pitanja identifikujte tri ili četiri razumne alternative i napravite spisak od nekolika kriterijuma koja će vam koristiti da odlučite koja je od ovih alternativa najbolje.

Na primjer: Na koji način je najbolje da upotrijebim 50 eura koje mi je tetka dala na poklon za rođendan?

Razumne alternative: staviti novac na bankovni račun, kupiti poklon majci, kupiti sebi video igru, posjetiti kanadski Wonderland

Kriterijumi: udovoljiti sebi, udovoljiti drugima, ostvariti direktno zadovoljstvo, ostvariti dugoročno zadovoljstvo, naučiti kako treba upravljati novcem

Vježba:

Koji je najbolji način da stignem od Londona do Pariza?

Razumne alternative:

..................................................................................................................................................................................................................

Kriterijumi: ..................................................................................................................................................................................................................

1. Šta treba da radim tokom ljetnjeg raspusta?

Razumne alternative:

..............................................................................................................................................................................................................................................................................................................

Kriterijumi: ................................................................................................................................................................................................................................................................................................

**PROCEDURA DONOŠENJA ODLUKA**

Kako da stignem tamo?

Razmislite o sljedećoj situaciji: Zamislite da ste neki rukovodilac i da treba da optutujete za Njujork za nedjelju dana. Vi živite u Vašingtonu. Pokušavate da donesete odluku kako da otputujete za Njujork.

Pitanje: Koji je najbolji način dolaska u Njujork?

Alternative: vozite svoj auto, iznajmite automobil, idete autobusom, vozite se vozom, stopirate, idete avionom, prošetate se, iznajmite taksi

Kriterijumi: u prikupljanju informacija o svakoj alternativi primijetićete činioce kao što su troškovi, vrijeme, sigurnost, praktičnost, brzina. Ti bi se činioci pojavili kao važna razmatranja koja će se koristiti za procjenu alternativa.

Balansiranje alternativa: prije odabira najbolje alternative, morate provjeriti svaki kriterijum prema svakoj alternativi kako biste odlučili koji daje najbolji odgovor na zadato pitanje.

Izjava o odluci: Odabirete alternativu koja najbolje odgovara na pitanja i napišete razloge za vaš izbor. Najbolji izbor može biti onaj s najviše prednosti (+ znakovi) i najmanje mana (- znakova), uz pretpostavku da su svi kriterijumi jednako važni.

Pitanje: ................................................ .................................................. .................................................. ..........................

Alternative:

moj auto

iznajmljeni automobil

Kriterijumi:

cijena

vrijeme

pogodnost

Izjava o odluci:

.................................................. .................................................. .................................................. ........................

Razlozi za izbor:

.................................................. .................................................. .................................................. ................................

4. PLANIRANJE PRELAZA

U uvodnom dijelu govorili smo o teoriji haosa u razvoju karijere. Pojedinci se shvataju kao složeni dinamični sistemi, a karijera se može shvatiti kao pojavno svojstvo interakcije pojedinaca, kao sistema, s ostatkom društva, što se takođe shvata u smislu višestrukih ugrađenih sistema (taksonomiju takvih sistema uradili su Patton i McMahon, 1999).

Definišuća karakteristika haotičnih sistema jeste osjetljivost na promjene (Lorenz, 1993) – poznati efekat leptira, koji se probio u popularnu svijest kroz filmove kao što su „Klizna vrata“ (Rraithwaitc, Horburg, Pollack, Howitt, 1998) i „Efekat leptira“ (Bender et al, 2004).

Implikacija ove osjetljivosti na promjenu je da složeni dinamični sistemi zavise od faznih pomaka, tj. od tačaka u kojima se sistem može transformisati, kao kada se voda zamrzne i postane led. Kao posljedica složenosti takvih sistema, predviđanje takvih promjena ili faznih pomaka je teško i često nemoguće. Kao rezultat toga, haotični sisitemi ponekad mogu biti podložni slučajnosti, kada je zapravo ono što se demonstrira jednostavno nepredvidivost koja je posljedica složenosti.

Najpoznatiji haotični sistem jeste vrijeme. Ono pokazuje sveukupne obrasce koji se razlikuju kao klime i godišnja doba; međutim, precizno predviđanje vremenskih uslova na određenom mjestu u određeno vrijeme izvan razdoblja od oko 7 dana postaje, u najboljem slučaju, probabilističko i, u najgorem slučaju, jednostavno slučajnost. Na sličan način, haotični sistemi pokazuju red u obliku opštih obrazaca funkcionisanja, ali u isto vrijeme mogu biti nepredvidivi u bilo kojem određenom trenutku.

Budući da HTK integriše red i stabilnost i šansu i promjenu, konvergentne i nove perspektive se ne posmatraju kao konkurentne, nego kao komplementarni načini za razumijevanje ljudskog iskustva i za ciljano djelovanje. Savjetnici i njihovi klijenti mogu koristiti jednu ili obje perspektive, zavisno o problemu koji je identifikovan kao razvoj karijere pojedinca. Ponekad to može značiti da je donosiocima odluka potrebna pomoć u prelasku iz jedne perspektive u drugu. Takve promjene možda će se morati ponavljati po prirodi recikliranja nekoliko puta tokom savjetovanja i to u svakom trenutku u kojem se klijenti počinju da osjećaju da su se „zaglavili“ u procesu donošenja odluke.

(a) Neodlučni klijenti. Promjene u perspektivi mogu se pokazati neophodnim u trenucima kada mogućnosti treba da prerastu u odluke i akcije. To zahtijeva promjenu od „mogućnosti ka vjerovatnosti“. Ova situacija ilustruje stalni problem kod savjetovanja klijenata koji su neodlučni. Neodlučni klijenti obično nemaju problema s generisanjem mogućnosti; njihov problem je izbor među alternativama. Poslije izbora, sprovođenje tog izbora i mogući izazovi strateškog savjetovanja mogu se identifikovati kroz upotrebu nove perspektive na donošenje odluka o karijeri.

Razmatranje mnogobrojnih posljedica takvih izbora od strane klijenata ponekad parališe njihovu mogućnost izbora. Newell (2005) tvrdi da ljudi koriste metode prikupljanja dokaza u donošenju odluka i da se pri tome razlikuju u količini dokaza koji su im potrebni pri donošenju odluke. Neke klijente možda treba podsticati da počnu da razvijaju i koriste strategije konvergentne perspektive. Budući da se opcije postupno snižavaju na nekoliko alternativa, onda se može zahtijevati dalji pomak perspektive od vjerovatnosti do mogućnosti. U ovom trenutku klijente možemo podstaći da razmisle na koje sve načine nekoliko atraktivnih opcija mogu biti kombinovane. Na primjer, neko pokušava da se odluči između inženjerstva i medicine može biti ohrabren da istraži opcije koje uključuju konstrukciju i razvoj medicinske tehnologije, dimenziju bezbijednosti industrijskog dizajna, ili čak ergonomiju.

Veoma će često klijent koji treba da donese ovakvu odluku u eksternim prostorima tražiti potrebne informacije, a da se pri tom ne osvrne na sebe i ne upotrijebi sopstvenu kreativnost i maštu kada promišlja potencijalne scenarije i njihove mogućnosti da udovolje njegovim ili njenim potrebama.

Tradicionalni savjet kad je u pitanju traženje posla (npr. Bright, 2003) obično se fokusirao na eksterna istraživanja relevantnih informacija sa tržišta posla (konvergentna perspektica). Nova perspektiva komplementarna je ovoj, jer naglašava važnost razvijanja novih realnih situacija putem mašte, metafore i kreativnosti (npr. Amundson, 2003a; Ibarra, 2003).

**(b) Klijenti u stanju neodlučnosti**. Sa druge strane, savjetnici često imaju klijente koji su u stanju neodlučnosti. Ovakvi klijenti često ne mogu da vide ni jednu alternativu. Oni često znaju da kažu da nemaju opcija. Na primjer, klijenti koji su radio na nekom osrednjem upravljačkom mjestu u nekoj specijalizovanoj proizvodnoj organizaciji u posljednjih 15 godina svog života, a koji su otpušteni sa posla, mogu da pomisle da su njihove vještine toliko uske da niko neće poželjeti da ih zaposli, pogotovu ukoliko su već prijavili na 20 ili 30 različitih poslova i nijesu dobili nikakve ponude. Ovakve klijente treba podstaći da prihvate promjenu perspektiva sa konvergentnih na divergentne i da poćnu da razmišljaju o „mogućnostima“ da istraže, da otkriju, i sami stvore nove mogućnosti za promišljanje, prerađivanje, restrukturiranje i kombinovanje. Interesovanja (Savickas, 1997) i one „dobre strane“ (tj., ukrštanje jedinstvenosti ličnosti, ciljeva i kapaciteta; Lucado, 2005) možda sada treba ponovo identifikovati i istražiti. Značenje, cilj i strastvenosti možda treba ponovo sagledati i duboko razmotriti (Pryor i Bright, 2004). Na primjer, ako je ovaj nezaposleni bivši menadžer u nekom preduzeću odlučio da, kao konsekvencu ove promjenjene perspektive, inicira neku značajnu životnu tranziciju (koja se u Teoriji haosa zove faza promjene), onda bi ovo možda zahtjevalo promjenu od nove ka konvergentnoj perspektivi, pošto je taj menadžer prošao odlučio da obezbjedi novi životni prostor za svoju porodicu i da se prijavi na kurs koji će ga osposobiti da postane, na primjer, bibliotekar.

Konvergentna i nova perspektiva se mijenjaju. Konceptualizacija teorije haosa stvarnosti postavlja promjenu kao sastavni dio načina na koji sistem funkcioniše. Promjene često restrukturiraju dinamiku sistema. Takva promjena može biti nagla ili postupna, linearna ili nelinearna, planirana ili neplanirana. Zapravo, većina ljudi doživljava sve ove promjene u svakoj zamislivoj kombinaciji tokom života. Većina savjetovanja o karijeri se odnosi na promjene (Amundson, 2003a). Stoga je zadatak savjetnika za karijeru da podstiknu odgovarajuće, korisne i pozitivne promjena za svoje klijente. Koristeći konvergentne i divergentne poglede na donošenje odluka o karijeri, četiri moguće strategije promjene mogu se opisati kada je u pitanju domen ishoda o kojem bi savjetnici željeli da podstaknu svoje klijente da promisle. U sljedećem poglavlju dali smo popis pitanja i neka od pitanja koja savjetnici mogu upotrijebiti za podsticanje željene rasprave.

**Četiri strategije za podsticanje promjena u perspektivi klijenata**

1. Prevladavanje problema

Pitanja i problemi kao teme savjetovanja: Možete li opisati neke od načina na koje ljudi „prevladavaju probleme“ kada se suočavaju sa izazovnim situacijama? Kako je moguće da oni mogu da prevladaju probleme koji se čine nepremostivim? Možete li da se sjetite nekog vremena u vašoj prošlosti kada su vaši napori „pobijedili probleme“ u ostvarivanju nečega? Šta možete da naučite iz tog iskustva?

2. Poboljšanje izgleda

Pitanja i problemi kao teme savjetovanja: Možete li opisati neke od načina na koje ljudi „poboljšavaju svoje izglede“ kada se suočavaju s izazovnim situacijama? Na koji su način oni sebe uspjeli da pozicioniraju i time steknu veću vjerovatnost uspjeha? Možete li da se sjetiti nekog trenutka iz vaše prošlosti kada su vaši napori „poboljšali izglede“ nečega što ste željeli da se dogodi? Šta možete da naučite iz tog iskustva?

3. Više od šanse

Pitanja i problemi kao teme savjetovanja: Možete li opisati neke situacije u kojima se ljudi previše usredređuju na „sreću“ i ne prepoznaju svoj dio u uticaju na život i karijeru? Kako oni mogu postati svjesniji vlastitih kapaciteta i kako mogu da nauče da sistematično koriste te strategije? Možete li se sjetiti nekog trenutka iz svoje prošlosti kada ste se oslanjali na sreću ili okrivljavali okolnosti, a kada ste, umjesto toga, mogli preduzeti pozitivnu akciju, ali niste je preduzeli? Šta možete da naučite iz tog iskustva?

4. Postati realan

Pitanja i problemi kao teme savjetovanja: Možete li se sjetiti nekog primjera koji predstavlja ljude koji nerealno posmatraju svoje mogućnosti? Kako bi oni mogli postati realniji u pogledu svojih mogućnosti? Možete li se sjetiti nekog perioda iz vaše prošlosti kada ste potpuno precjenjivali ili podcjenjivali mogućnosti da se nešto može desiti? Šta možete da naučite iz tog iskustva?

Nadalje, iako se ovaj priručnik prvenstveno koncentriše na strategije savjetovanja o razvoju karijere, mišljenja smo da bismo mogli pomoći savjetnicima ukoliko damo primjer specifične tehnike savjetovanja koji ilustriruje kako možemo da podstaknemo klijenta da realnije razmisli o svojim mogućnosti. Ova se tehnika može koristiti za stvaranje novih alternativa o već razmatranoj opciji. Ova tehnika takođe može biti korisna kada je u pitanju planiranje u nepredviđenim situacijama, te može pomoći klijentima da razmisle o najvjerovatnijim neplaniranim događajima i kako će oni možda morati da odgovore na njih. (U daljem tekstu nalazi se opis ove tehnike savjetovanja.)

Primjer razmatranja mogućnosti: Vježba „Wotif“

Ova je vježba osmišljena da podstakne učenike koji već razmatraju određeno zanimanje kao opciju (Plan A) da razviju Plan B, C i D – to jest, alternativne opcije ili planove u nepredviđenim situacijama, u slučaju da okolnosti nalažu da njihov izvorni cilj postane neizvodiv. „Wotif“ znači „Što ako“, kao u „Šta ako se nebo obruši?“ ili „Šta ako dobiješ bolje ocjene od očekivanih?“

Postupak: Uvedite vježbu raspravljajući o „neplaniranim događajima u karijeri“. Počnite da citirate Bright, Pryor i Harpham (2005), koji su ustanovili da je oko 70% mladih izjavilo da je neplanirani događaj značajno uticao na njihovo planiranje karijere.

Ako radite sa grupom, zamolite učenike da predlože slučajne događaje koji bi mogli uticati na karijeru (ili koji su uticali na njihov vlastiti život ili život ljudi koje poznaju). Zabilježite ove prijedloge na pametnoj tabli koristeći se tehnikom ​​mapiranja uma (pogledajte Sliku 1).

Slika 1. Model mapiranja uma

Ako učenici ne uspiju da generišu dovoljan broj primjera, pokušajte da ih podstaknete koristeći se ovim primjerima (dati procenti se odnose na odmjer mladih ljudi koji prijavljuju ovakve vrste slučajnih događaja, a rezultati su istraživanja Brighta i saradnika, 2005): lični ili radni odnos ( 44%), prethodna radna ili socijalna iskustva (60%), prepreke u vašem prethodnom planu karijere (36%), ozljeda ili zdravstveni problem (11%), nenamjerna izloženost vrsti posla ili aktivnosti za koje ste smatrali da je zanimljiva (%), nenamjerno izlaganje vrsti posla ili aktivnosti u kojem nijeste uživali (33%), značajna promjena mjesta boravka u kojoj ste imali malo ili nimalo kontrole (11%), ili bilo koji drugi neplanirani događaj (10%).

Kada se napravi spisak, pitajte učenike da li su imali lično iskustvo u vezi sa bilo kojim od navedenih događaja. Ukoliko jesu, pitajte ih šta se dogodilo nakon događaja. Što su naučili iz događaja?

Korak 1. Dajte svakom učeniku da odredi lični cilj u karijeri. Ako to ne mogu da urade, predložite neki primjer, kao što su: „Želim prodajni pripravnički staž“, „Želim da studiram trgovinu na univerzitetu“ ili „Želim da se obrazujem za vodoinstalatera ili frizera“.

Korak 2. Sada zamolite učenike da razmisle: „Šta ako...?“ Popunite prazno s jednim od slučajnih događaja koji su prethodno generisani.

Korak 3. Zatim ih pitajte sljedeće:

A. Kako bi se stvari promijenile kao rezultat ovog događaja?

B. Koji bi se drugi ciljeve karijere mogli postići s obzirom na to da se ta promjena dogodila?

C. Kako bismo ovakvim alternativnim ciljevima mogli težiti i kako bismo ih sproveli?

Ponovite korake 1, 2 i 3 da biste generisali planove B, C i D kao načine praktikovanja bavljenja nepredvidljivošću.

**Potrebne vještine**

U tranzicionom planu za studente možda će biti potrebno da se istraže područja nedostatka vještina za određene poslove, kao i izglede da se dobije određeni posao, kako bi se razvilo razumijevanje o nedostatku vještina. Ovo uključuje različite vrste nedostataka koje trenutno postoje, ali i podstiče razumijevanje načina na koji se mogu tumačiti informacije o nedostatku vještina.

**Aktivnosti**

1. Razgovarajte o području nedostatka vještina sa učenicima, uključujući sljedeća uviđanja:

• Nedostatak vještina nastaje kada potražnja za određenom vrstom radnika prelazi ponudu tih radnika.

• Zanimanja može biti u nedovoljnom broju u nekim geografskim područjima, ali ne i u nekim drugim.

• Nedostatak vještina obično uključuje vještine koje zahtijevaju značajnu količinu obuke, obrazovanja i/ili iskustva.

• Promjene u tehnologiji koje zahtijevaju od radnika da imaju različite vještine mogu rezultirati nedostatkom vještina.

• Promjene na tržištu rada zbog ekonomskih promjena mogu dovesti do manjka vještina.

2. Razgovarajte o tome kako tražene vještine mogu koristiti onima koji traže posao.

• Ako se traži određena vještina, onda će biti više slobodnih mjesta za osobe koje posjeduju datu vještinu.

• Plate i uslovi mogu biti bolji ako su vaše vještine tražene.

• Mogu postojati bolje mogućnosti obuke za radna mjesta s manjkom vještina.

3. Učenici popunjavaju hand oute o nedostatku vještina i raspravljaju.

4. Učenici popunjavaju hand oute o karijeri koristeći se resursima na internetu, novinskim oglasima i drugim izvorima informacija.

Napomena: Nastavnici će možda željeti da iskoristite i sopstvene spiskove karijera umjesto postojećih brošure ili se učenicima može dati da sami odaberu karijere koje žele istražiti.

*Nedostatak vještina*

Kada nema dovoljno kandidata sa specijalističkim vještinama koje su potrebne za određenu vrstu posla, rezultat je poznat kao vještina u potražnji ili manjak vještina.

Postoji mnogo razloga zašto vještine mogu biti tražene, a vrsta traženih vještina varira od mjesta do mjesta.

Navedite razloge zbog kojih se može dogoditi nedostatak vještina

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Kako vještine koje se traže mogu biti korisne onima koji traže zaposlenje?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Karijere*

Koristeći informacije o izgledima za posao i manjkom vještina, popunite tablicu.

Karijera

Nacionalno tražena

(da ili ne)

U potražnji blizu mjesta u kojem živim

(da ili ne)

U potražnji za 5 godina

(da ili ne)

Zašto?

Mehaničar

Starješina

Arhitekta

Vozač

Medicinska sestra

Stolar

Bankovni blagajnik

Inženjer

Socijalni radnik

Kuvar

**Moja predviđanja**

Navedite i opišite posao koji trenutno ne postoji, ali bi mogao postojati za 10 godina

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Kako ću saznati koje su vještine tražene?**

• Pogledajte broj reklama za određeni posao u specijalizovanom odjeljku novina

• Istražite web-lokacije koje pružaju željene informacije

• Istražite tehnologije u razvoju i razmotrite moguća područja rasta u budućnosti

i

**Zapamtite**

• Samo zato što je vještina u potražnji, ne znači da možete automatski dobiti posao u tom području. Još vam nedostaju potrebne specijalizovane vještine.

• Područja koja se sada traže možda neće biti tražena u budućnosti. Morate razmisliti o tome hoće li još uvijek biti tražena kada završite svoje obrazovanje.

• Kada istražujete informacije o nedostatku vještina, pogledajte koliko su stari podaci koji se koriste za identifikaciju nedostataka.

• Ako nemate vještine koje su tražene, možda postoji prilika da dobijete posao početnog nivoa u polju vještina koje su u potražnji. To će vam omogućiti da razvijete svoje vještine na poslu.

• Nemojte izabrati traženu vještinu samo zato što je u potražnji. Morate uzeti u obzir poslove koji vas zapravo zanimaju.

5. UPRAVLJANJE KARIJEROM

**Ključni koncepti**

• Sidra za karijeru

• Karijerne ljestvice

• Putevi karijere

• Karijera u portfelju

• Dinamika karijere

• Upravljanje karijerom

• Planiranje karijere

• Proteanska karijera

**Ishodi učenja**

Kada dovršite ovo poglavlje, trebalo bi da budete u mogućnosti da definišete ove ključne pojmove. Takođe bi trebalo da znate:

• Ciljeve upravljanja karijerom

• Strategije razvoja karijere

• Politike upravljanja karijerom

• Faze karijere

• Aktivnosti upravljanja karijerom

• Upravljanje sopstvenom karijerom

**Uvod**

Upravljanje karijerom predstavlja jedan aspekat upravljanja talentima, ali zaslužuje da bude odvojeno posmatran kao važna aktivnost. Ovo poglavlje počinje definicijom upravljanja karijerom i njenim ciljevima. Ono zatim opisuje okvir planiranja karijere – faze koje karijere mogu pratiti unutar jedne organizacije i dinamika koja upravlja razvojem karijere. Sljedeći dio poglavlja obuhvata aktivnosti upravljanja karijerom, a poglavlje završava raspravom o tome kako ljudi mogu upravljati vlastitim karijerama i, ukoliko je potrebno, uz pomoć organizacije.

Upravljanje karijerom je kombinacija strukturisanog planiranja i aktivnog upravljanja vlastitom profesionalnom karijerom. Ishod uspješnog upravljanja karijerom trebalo bi da uključi ​​lično ispunjenje, ravnotežu između posla i života, postizanje ciljeva i finansijsku sigurnost.

Karijera uključuje sve vrste zapošljavanja u rasponu od polukvalifikovanih kroz kvalifikovane i polu-profesionalne do profesionalne. Karijere su često bile ograničene na obaveznu vezanost za jedan posao, trgovačku vještinu, profesiju ili firmu tokom cijelog radnog vijeka individue. Posljednjih godina, međutim, karijera počinje da uključuje promjene ili modifikacije u poslu u predvidivoj budućnosti.

S manjim varijacijama, široko se koristi sljedeći sistem klasifikacije:

Razvoj opštih ciljeva i rezultata,

Razvoj strategije (opšte sredstvo za postizanje odabranih ciljeva/rezultata),

Razvoj specifičnih sredstava (politika, pravila, procedure i aktivnosti) za sprovođenje strategije, i

Sistematično vrednovanje napretka u postizanju odabranih ciljeva radi izmjene strategije, ukoliko je potrebno.

**Definicija upravljanja karijerom**

Upravljanje karijerom bavi se pružanjem mogućnosti zaposlenima da razviju svoje sposobnosti i svoju karijeru kako bi osigurali da organizacija ima potreban protok talenata i da zadovolji svoje vlastite težnje. Radi se o integrisanju potreba organizacije s potrebama pojedinca.

Važan dio upravljanja karijerom je planiranje karijere koja oblikuje napredovanje pojedinaca unutar organizacije u skladu s procjenama organizacijskih potreba, definisanim profilima uspješnosti zaposlenih, te performansom, potencijalom i sklonostima pojedinih članova preduzeća. No, upravljanje karijerom se takođe bavi savjetovanjem u karijeri kako bi pomoglo zaposlenima da razviju svoju karijeru u svoju korist kao i u korist za organizaciju.

**Ciljevi**

Za organizaciju je cilj upravljanja karijerom ispuniti ciljeve svoje politike upravljanja talentima, a to je osigurati da postoji protok talenata koji stvara i održava potreban fond talenata. Ciljevi politike upravljanja karijerom za zaposlene su: 1) dati im smjernice, podršku i ohrabrenje koji su im potrebni da bi ispunili svoj potencijal i ostvarili uspješnu karijeru u organizaciji u skladu sa svojim talentima i ambicijama, i 2) pružiti onima koji obećavaju niz iskustava i aktivnosti učenja koji će ih pripremiti za bilo koju razinu odgovornosti koju imaju sposobnost.

Upravljanje karijerom zahtijeva pristup koji eksplicitno uzima u obzir i organizacijske potrebe i interese zaposlenih. On poziva na kreativnost u pronalaženju načina za pružanje mogućnosti razvoja. Politike i prakse upravljanja karijerom najbolje se temelje na razumijevanju faza kroz koje napreduje karijera u organizacijama.

Proces upravljanja karijerom započinje postavljanjem ciljeva. Potrebno je formulisati relativno specifičan cilj. Ovaj zadatak može biti vrlo težak kada pojedincu nedostaje znanje o mogućnostima za karijeru i/ili kada nije potpuno svjestan sopstvenih talenata i sposobnosti. Međutim, cjelokupni proces upravljanja karijerom temelji se na utvrđivanju definisanih ciljeva, bilo da su specifični ili opšti. Korištenje procjene karijere može biti kritičan korak u identifikovanju mogućnosti i karijernih puteva koje najbolje odgovaraju nekoj ličnosti. Naćini procjene karijere sežu od brzih i neformalnih do onih koji ulaze u dubinu zadatka. Bez obzira kojim se načinima procjene karijere koristite, moraćete ih ocjeniti. Mnoge besplatne procjene koje se danas mogu naići (iako su dobre) ne pružaju dubinske evaluacije.

Vremenski horizont za postizanje odabranih ciljeva – kratkoročnih, srednjeročnih ili dugoročnih – imaće značajan uticaj na njihovo formulisanje.

1. Kratkoročni ciljevi (jedna ili dvije godine) obično su usko specifikovani i ograničenog opsega. Kratkoročne ciljeve lakše je formulisati. Vodite računa o tome da se oni mogu dosegnuti i povežite ih sa svojim dugoročnim ciljevima.

2. Srednejročni ciljevi (od 3 do 20 godina) obično su šire specifikovani i otvoreniji za promjene od kratkoročnih ciljeca. Srednjeročne i dugoročne ciljeve je teže formulisati od kratkoročnih jer u vezi sa budućnošću postoji mnogo nepoznanica.

3. Dugoročni ciljevi (preko 20 godina), naravno, najfluidniji su od svih. Nedostatak životnog iskustva i znanja o potencijalnim mogućnostima, kao i neočekivane situacije i problemi čine formulaciju dugoročnih ciljeva veoma teškom. Dugoročne ciljeve, međutim, moguće je lakše modifikovati sa dolaskom novih informacija, a da se pri tome ne pretrpi značajan gubitak u naporima da se razvije karijere, zbog mogućnosti prenosa znanja i iskustva sa jednog karijernog polja na drugo.

4. Donošenje karijernih izbora i odluka – tradicionalan fokus intervenisanja u karijarama. Promijenjena priroda posla znači da će individue sada i u budućnosti možda morati da ponovo i češće promišljaju ovaj proces.

5. Upravljanje organizacionom karijerom – tiče se zadataka upravljanja individualnom karijerom na poslu, kao što su donošenje odluka, životne tranzicije, snalaženje u stresnim situacijama i slično.

6. Upravljanje karijerama „bez granica“ – tiče se sposobnosti koje su potrebne zaposlenima čije zaposlenje prevazilazi granice jedne organizacije, a što je radni stil uobičajen, između ostalog, za umjetnike i dizajnere.

7. Vođenje računa o ličnom razvoju – pošto sada poslodavci preuzimaju manje odgovornosti na sebe, zaposleni treba da vode računa o sopstvenom razvoju da bi održali ili povećali svoju zapošljivost.

**Planiranje karijere**

Planiranje karijere je podskup upravljanja karijerom. Planiranje karijere primjenjuje koncepte strateškog planiranja i marketinga na preuzimanje profesionalne budućnosti. Karijera je trajan proces i zbog toga ga treba kontinuirano procjenjivati. Ovaj proces ponovnog ocjenjivanja individualnog učenja i razvoja u određenom vremenskom razdoblju naziva se planiranje karijere. Sastoji se od 4 koraka koji su neophodni za pravilno i cjelovito planiranje.

**Važnost planiranja karijere**

Važno je osmisliti planiranje vaše karijere jer vam ono daje potreban smjer i čini jasnijom poziciju na kojoj vidite sebe u budućnosti. To vas čini svjesnim svoje snage i svojih slabosti, te vještina i znanja potrebnih za postizanje definisanih ciljeva u budućnosti.

Veliki dio našeg života troši se na postizanje definisanih ciljeva u karijeri. Zbog toga je veoma važno osigurati pravilne korake i ispravno planiranje u ranim godinama vašeg života. Vrlo je malo sretnika koji su rođeni s jasnom idejom i koji znaju šta žele da rade i gdje sebe vide u budućnosti. Ali većina nas nije sigurna šta želimo od života i zato je vrlo važno planirati stvari. Tako je planiranje karijere ono što vašoj karijeri, i na neki način vašem život, daje pravi smisao i svrhu.

**Proces planiranja karijere**

Proces planiranja karijere poznat je i kao faze razvoja karijere i model razvoja karijere. Ovi koraci će vam pomoći u planiranju vaše karijere i odlučivanju o svojoj budućnosti.

**Samoprocjena**

Samoprocjena je proces koji vam pomaže u procjenjivanju vaših vještina, vašeg potencijala, vaših snaga i sposobnosti da ispunite svoje ciljeve. Kao što naziv koraka sugeriše, procjenjujete sebe, a zatim, na temelju vaših analiza i imajući na umu svoje prednosti i slabosti, sastavljate svoj budući plan. Izrada budućeg plana pomaže da se finalizuje profesija i karijera koju želite da odaberete. Pobrinite se da odaberete i finalizujete više od jedne karijere. Zadržite jednu ili dvije karijere u slučaju da odlučite da se vratite ovom koraku. U slučaju da vas karijera koju ste odabrali ne zadovolji ili u trenutku kada saznate da ona nije bitno značila za vas, morate imati rezervni plan.

**Vlastiti razvoj**

Nakon što ste uradili vlastitu analizu, sljedeći korak koji čeka vašu pažnju je ispunjavanje praznina koje ste identifikovali u prethodnom koraku. Pod tim podrazumijevamo da u ovom koraku morate uvidjeti koji su kvaliteti i vještine potrebni za postizanje odabranog ciljeva. Na primjer, možete odlučiti da vam je potrebna obuka ili određeni kurs u datom polju kako biste bili savršeni za profesiju koju ste odabrali.

Može biti da ste zainteresovani za slikanje, ali nijeste dovoljno svjesni trendova ili znanja koji su potrebni za ovo polje. Ili može se desiti da ste zainteresovani da budete nastavnik i svjesni prirode profesije kao što je poučavanje, ali još uvijek ne znate kojim biste se posebno dijelom obrazovanja bavili ili koje predmete biste dobro predavali.

**Temeljno istraživanje vlastitog razvoja**

Nakon što ste naveli karijere koje su povoljne za vas, te vještine i poboljšanja koja su vam potrebna kako biste postigli izvrsnost, treći korak zahtijeva od vas da sprovedete intenzivno istraživanje i utvrdite da ste odredili karijerne mogućnosti i vještine koje su potrebne da bi ste postali prvaci u poslu kojim žeilte da se bavite. Vaše istraživanje baviće se ​​sljedećim pitanjima:

Koji je opseg karijere koju ste odabrali?

Hoće li vam ta karijera isplatiti u budućnosti?

Ima li prostora za širenje na tom polju karijere?

Napravite obrazac za akciju

Pošto što ste istražili izvedivost činioca koje ste dovršili u gore navedenim koracima, sljedeći korak je da pokažete svoje akcije i upišete svoje planove na dati prostor na ovoj stranici. Ovaj korak zahtijeva od vas da napravite plan kako ćete postići i ispuniti korake za koje ste se gore odlučili. Najbolji način da stvorite akcijski plan jeste da sami osmislite male ciljeve. Kada se postignu ti mali ciljevi, možemo vidjeti da smo se približili našem glavnom cilju. Ovaj mali korak djeluje kao put do glavnog cilja.

**Akcija**

Nakon što završite s malim ciljevima i glavnim ciljem, sljedeći korak ostaje za početak implementacije vaših planova. Pratite svoje aktivnosti kako biste bili sigurni da ste na pravom putu i da ćete slijedeći ovaj put sigurno postići cilj.

**Faze karijere**

Faze karijere unutar organizacije mogu se opisati kao životni ciklus karijere. Hall (1984) je to postavio na sljedeći način.

Faze karijere

1. Ulazak u organizaciju, kada pojedinac može započeti proces planiranja karijere.

2. Napredak u određenim područjima rada, gdje se vještine i potencijali razvijaju kroz iskustvo, obuku, mentorstvo i upravljanje učinkom.

3. Sredina karijere, kada će neki ljudi i dalje imati dobre izglede za karijeru, dok će drugi dostići najdalji cilj koju mogu dostići, ili barem oni tako misle. Neophodno je osigurati da oni ljudi koji su u planu ne izgube interes u ovoj fazi karijere, tako što će se preduzeti određeni koraci, kao što su profesionalna mobilnost, rotacija posla, specifikovani zadaci, priznanje i nagrade za djelotvoran rad itd.

4. Kasnija karijera, kada pojedinci mogu učvrstiti svoju poziciju na bilo kojem nivou karijere, ali počinju se brinuti o budućnosti. Njih je potrebno tretirati s poštovanjem kao ljude koji još uvijek daju svoj doprinos i pružaju mogućnosti da se nose s novim izazovima gdje god je to moguće. Možda će, takođe, bit potrebno uvjeriti ih o njihvoj budućnosti u organizaciji, te šta bi moglo da im se dogodi ako je napuste.

5. Završetak karijere u organizaciji – na ovom stepenu treba razmotriti mogućnost postepenog odvajanja od svog radnog mjesta, uz sticanje pozicije s nepunim radnim vremenom prije nego što konačno moraju poći u penziju.

**Dinamika karijere**

Upravljanje karijerom treba da se temelji na razumijevanju dinamike karijere. Ono se bavi načinom na koji napredak u karijeri – a to j način na koji se ljudi kreću kroz svoje karijere, napreduju, proširuju ili obogaćuju svoje uloge preuzimajući veće odgovornosti ili se više koriste svojim vještinama i sposobnostima. Tri faze karijere – širenje, uspostavljanje i sazrijevanje – prikazane su na slici 1.1. Slika takođe pokazuje kako pojedinci napreduju ili ne napreduju, i u kojim različitim stepenima, kroz date faze.

Slika 1.1. Krivulje napredovanja nosača

**Strategija razvoja karijere**

Strategija razvoja karijere može uključivati ​​sljedeće aktivnosti:

• politika promovisanja iznutra gdje god je to moguće;

• karijerne rute koje omogućavaju talentovanim ljudima da se kreću prema vrhu organizacije, ili bočno unutar firme, u zavisnosti od njihovog razvoja i karijernih mogućnosti;

• planiranje ličnog razvoja kao važnog dijela procesa upravljanja učinkom, u cilju razvjanja znanja i vještina svakog pojedinca;

• sisteme i procese, kako bi se postiglo dijeljenje i razvoj znanja (posebno prešutno) u cijeloj firmi;

• multidisciplinarni projektni timovi s promjenjivim članstvom, kako bi se ponudile mogućnosti mentalnog razvoja što širem krugu zaposlenih.

**Aktivnosti upravljanja karijerom**

Kao što su opisali Hirsh i Carter (2002), upravljanje karijerom obuhvata zapošljavanje, lične razvojne planove, bočne poteze, posebne zadatke u zemlji ili inostranstvu, razvojne pozicije, mostove u karijeri, lateralne poteze i podršku zaposlenima koji se žele daje razvijati.

Baruch i Peiperl (2000) identifikovali su 17 praksi upravljanja karijerom, a njihova anketa sprovedena u 194 firmi u Velikoj Britaniji uspostavila je rangiranje njihovog korištenja. U daljem tesktu navedena je ova praksa počevši od najfrekventnijih do najređih upotreba.

**Prakse upravljanja karijerom**

1. Interni oglasi za otvorena radna mjesta.

2. Formalno obrazovanje kao dio razvoja karijere.

3. Procjena radnog učinka kao osnova za planiranje u karijeri.

4. Menadžer savjetuje o razvoju u karijeri.

5. Bočna kretanja koja omogućavaju sticanje iskustva na različitim funkcijama.

6. Odjeljenje za ljudske resurse savjetuje o razvoju karijere.

7. Programi priprema za penzionisanje.

8. Planiranje zamjene.

9. Formalno mentorstvo.

10. Uobičajene karijerne putanje.

11. Dvije bočne karijerne putanje (paralelna hijerarhija za stručno osoblje).

12. Knjige i/ili pamfleti koji se bave pitanjima karijernog razvoja.

13. Napisano planiranje lične karijere (koje vrši organizacija ili zaposleni lično).

14. Centri za procjenu.

15. Vrednovanje od strane saradnika.

16. Radionice za razvoj karijere.

17. Vrednovanje obavljaju zaposleni na nižim pozicijama.

**Proces upravljanja karijerom**

Politika upravljanja karijerom

Procjena radnog učinka i potencijala

Revizija talenata

Predviđanje potrebe i ponude

Planiranje zamjene

Planiranje karijere

Programi i procesi razvoja

**Politika upravljanja karijerom**

Organizacija treba da odluči u kojoj mjeri namjerava da „stvori ili kupi“ talentovane ljude. Treba li da razvija vlastiti talent (promocijom unutrašnje politike) ili treba da se oslanja na vanjsko zapošljavanje (da donosi svježu krv u organizaciju). Politika organizacije može biti da zapošljava potencijalno visoke izvođače koji će biti dobri u sadašnjem poslu i biti nagrađeni u skladu s tim. Ako su stvarno dobri, biće promovisani i preduzeće će dobiti ono što želi. Namjerno trenirati menadžere za budućnost koja se možda nikada neće dogoditi je gubitak vremena. Nasuprot tome, i rjeđe, poslodavci koji vjeruju u dugoročno planiranje karijere razvijaju strukturisane pristupe upravljanju karijerom. To uključuje razrađene preglede učinka i potencijala, centre za procjenu kako bi se identifikovali talenti ili potvrdili da postoje, sheme „visokih letača“ i planirani poslovi koji se kreću u skladu s unaprijed određenim programom.

Postoji i politika postupanja sa trenutnim upravnikom, ali koji neće dalje držati istu poziciju. Neki menadžeri u ovom položaju mogu se pomiriti sa postignutom pozicijom, ali i dalje će učinkovito raditi. Drugi će postati dosadni, frustrirani i neproduktivni, a posebno će se tako ponašati zvijezde u usponu. Koraci koji se mogu preduzeti za rješavanje ovog problema uključuju:

• bočna kretanja kroz različita područja posla ili specijalizovana odjeljenja, kako bi se pružili novi izazovi i širila karijera;

• privremeni poslovi i drugi sastanci izvan organizacije;

• imenovanja vođa projektnih timova koji su uspostavljeni kako bi se nosili s barijerama performansi unutar organizacije, kao što je sporost odgovora na tužbe kupaca.

**Revizije talenata**

One sagledavaju raspoložive zalihe talenata i tokove koji se zahtijevaju u odnosu na predviđanja potražnje i ponude, te procjene učinka i potencijala. One pružaju osnovu za uspješno planiranje posla i planiranje karijere, kao što je prikazano kasnije u ovom odjeljku.

**Performanse i potencijalne procjene**

Cilj procjene performansa i potencijala je da se identifikuju potrebe za učenjem i razvojem, pruže uputstva o mogućim smjerovima u kojima karijera pojedinca, a mogu i naznačiti ko ima potencijal za napredovanje. Te se informacije mogu dobiti iz procesa upravljanja učinkom.

Ocjenjivanje potencijala menadžer može obaviti formalno nakon pregleda učinka. Ove procjne mogu pomoći da se identifikuju ljudi koji imaju vrlo visok potencijal, neki potencijal ili uopće nemaju potencijal. Od njih se, takođe, može tražiti da navedu kada će pojedinci biti spremni za promovisanje i koliko njih će ih vjerovatno dobiti promociju. Problem s ovom vrstom procjene je u tome što je menadžerima teško da predvide budućnost osoba koje razmatraju – dobar učinak u trenutnom poslu ne jamči da će pojedinci moći da se nose sa širim odgovornostima, posebno ako se radi o preseljenju na rukovodeće mjesto, a menadžeri ne moraju nužno biti svjesni kvaliteta potrebnih za dugoročnu promociju. Međutim, organizaciji su potrebne informacije o osobama sa potencijalima, a procjenitelje treba ohrabriti barem da pokažu da je to neko ko ne samo da dobro funkcioniše u sadašnjem poslu, već može dobro obavljati poslove na višim nivoima. Ove informacije mogu identifikovati osobe koje mogu biti nominovane za pohađanje razvojnih centara, koji se mogu koristiti za utvrđivanje potencijala i rasprave o planovima za karijeru.

**Planiranje karijere**

Planiranje karijere podrazumijeva definisanje puteva karijere – puteve koje zaposleni mogu preduzeti kako bi unaprijedili svoju karijeru unutar organizacije. Ona koristi sve informacije dobijene procjenama zahtjeva organizacije, procjene uspješnosti i potencijala i planove sukcesije upravljanja, te ih prevodi u oblik individualnih programa za razvoj karijere i opštih aranžmana za razvoj menadžmenta, savjetovanje o karijeri i mentorstvo.

Moguće je definisati napredovanje u karijeri u smislu onoga što se od ljudi traži da znaju i od poslova koji su sposobni da obave kako bi napredovali na „karijernoj ljestvici“ (slijed poslova na sve većem nivou odgovornosti, što čini uspješnu karijeru). Ovi nivoi mogu se opisati kao kompetentni opsezi. Za svaki opseg, biće definisane kompetencije potrebne da bi se dostiglo kretanje ka željenom nivou kako bi se stvorila karijerna mapa koja će sadržavati ciljne tačke za sve individue, kao što je ilustrovano slikom 1.3. Na ovaj način zaposlenima će postati jasno koji nivo kompetencja moraju ostvariti kako bi dostigli napredak u karijeri. Ovo će im pomoći da planiraju vlastiti razvoj, iako podršku i instrukcije treba da ponude i njihovi menadžeri, specijalisti u odjeljenju za ljudske resurse ili mentori. Sticanje dodatnog iskustva i treninga može se organizovati u skladu sa poslom i organizacijom, ali važno je da se razsjasni ono što individualni zaposleni moraju sami da urade ako žele da napreduju u organizaciji.

Ciljna tačka

Kompetentni opseg 1

Kompetentni opseg 2

Kompetentni opseg 3

Osnovno obrazovanje i iskustvo

Nastavak obrazovanja i iskustva

Napredno obrazovanje i iskustvo

Slika 1.3. Kompetencijski opseg u sistemu napretka u karijeri

Kao što obrazlažu Ready i Conger (2007), u djelu Proctor & Gamble, „krjnje poslovne destinacije“ idenrifikuju se za zvijezde u usponu, a ti poslovi mogu se dostići jedino ukoliko zaposleni nastavi sa odličnim učinkom na radu, te ako nastavi da impresionira ostale i demonstrira razvoj potencijala.

Struktura nivoa porodice karijera može da definiše kompetencijske nivoe u svakoj porodici karijera i pokaže karijerne uzlazne puteve unutar porodica ili između porodica, kao što ilustruje Slika 1.4.

Figure 1.4. Karijerni putevi i strukture porodica karijera

Uz navedene momente, formalno karijerno planiranje bilo bi idealno, ali, kao što su zapazili Hirsh et al (2000), pojavljuje se prelaz između karijernog kretanja kojim se upravljalo ka otvorenijim internim tržištima posla. Proces internog oglašavanja i prijavljivanja postao je osnovni način na koji zaposleni mogu upravljati svojim karijerama.

**Vlastito upravljanje karijerama**

Organizaciji može biti potrebno da upravlja karijerama kao dijelom svog upravljanja talentima i programima upravljanja sukcesijom, i može ponuditi podršku i uputstva saradnicima sa visokim potencijalima. Na kraju, međutim, na individuama je da upravljaju sopstvenim karijerama unutar ili izvan njihove trenutne organizacije. Handy (1984) se koristio terminom „karijerni portfolio“ da opiše svoje predviđanje da će ljudi sve više početi da mijenjaju pravce svojih karijera tokom svog radnog života. Hall (1996) je skovao frazu „proteanska karijera“, tokom koje individue preuzimaju odgovornost za traansformisanje svojih karijernih puteva (riječ potiče od imena grčkog boga Proteja koji je svoj oblik mogao promijeniti kada god je htio).

Schein (1978) je autorizovao ideju o karijernim sidrima. On je definisao sidra kao vlastite koncepte ljudi koji se sastoje od samo-otkrivenih talenata i sposobnosti, osnovnih vrijednosti i osjećaja motivaciej i potrebe koji se tiču njihovih karijera. Kako ljudi stiču radno iskustvo, karijerna sidra se razvijaju i funkcionišu kao sile stabiliziranja, otuda se „sidro“ javlja kao metafora. Njegovo originalno istraživanje sprovedeno 1970-ih godina pokazalo je da soptveni koncept mnogih ljudi kruži okolo sljedećih kategorija koje reflektuju njihove potrebe.

**IZ IZVORA**

Kategorije vlastitog koncepta, Schein (1978)

2. Sigurnost / stabilnost.

3. Tehničko-funkcionalna sposobnost.

4. Opšte upravljačke sposobnosti.

5. Preduzetnička kreativnost.

6. Usluga ili predanost zahtjevu.

7. Čisti izazov.

8. Životni stil.

Prvobitni koncept karijernih sidara razvijen je u vrijeme kada su poslovi bili relativno statični, a karijerne staze unutar i između organizacija bile su prilično jednostavne za mapiranje. No, kao što je Schein istaknuo prilikom ažuriranja svog koncepta 1996. godine, radna mjesta postaju sve dinamičnija i dolazi do pomaka s pružanja ‘osiguranja uz zaposlenje“ ka „sigurnosti zaposlivosti“.

Pozivajući se na svoje iskustvo u vođenju vježbi za samoanalizu karijera, Schein je tvrdio da iako su sve kategorije sidra još uvijek važeće teže ih je primijeniti kako svijet rada i organizacijska struktura postaju turbulentnijim.

Iako je sidro karijere zamišljeno kao alat za samoanalizu, savjetnici za karijeru unutar i izvan organizacije mogu ga koristiti kao osnovu za raspravu o planovima karijere i kako se mogu ostvariti, ali je potrebno razmotriti i promjenjivu percepciju sopstvenih karijera. Istraživanje karijernih sidara u promjenjivom poslovnom okruženju temeljeno na intervjuima s 540 menadžera, koje je sproveo Kniveton (2004), pokazalo je da su mlađi menadžeri više orijentisani ka vlastitim vještinama i onome što mogu doprinijeti organizaciji, dok su stariji menadžeri bili svjesniji ograničenja njihove uloge u organizaciji. Naglašeno je da tu razliku treba da uzmu u obzir oni koji su uključeni u planiranje karijere unutar organizacija.

**Upravljanje karijerom – ključne tačke učenja**

**Ciljevi upravljanja karijerom**

Za organizaciju, cilj upravljanja karijerom je ispuniti ciljeve svoje politike upravljanja talentima, a to znači osigurati da postoji protok talenata koji stvara i održava potreban fond talenata. Za zaposlene, ciljevi politike upravljanja karijerom treba da im ponude smjernice, podršku i ohrabrenje koji su im potrebni kako bi ispunili svoj potencijal i postigli uspješnu karijeru unutar organizacije, a u skladu s njihovim talentima i ambicijama.

**Faze karijere**

• Ulazak u organizaciju.

• Napredak u određenim područjima rada.

• Na polovini karijere.

• Kasnija karijera.

• Kraj karijere.

**Aktivnosti upravljanja karijerom**

Pet najčešćih aktivnosti su:

1. Objave u vezi internih otvaranja radnih mjesta.

2. Formalno obrazovanje kao dio razvoja karijere.

3. Ocjena rada kao osnova za planiranje karijere.

4. Vođa karijernog savjetovanja.

5. Lateralni potezi za stvaranje međufunkcionalnog iskustva.

**Politike upravljanja karijerom**

Organizacija treba da odluči o tome u kojoj mjeri ona želi da „stvara“ a u kojoj da „kupuje“ talentovane ljude (one koje će stvoriti unutar firme ili one koje će regruti izvan firme). Takođe, potrebno je razviti politiku o revizijama talenata i procjeni učinka i potencijala.

**Vlastito upravljanje karijerom**

Organizacija će možda morati voditi program razvoja karijera kao dio programa upravljanja talentima i upravljanja sukobima, a da bi mogla da pruži podršku i smjernice osobama s potencijalom. Na kraju, ipak, na pojedincima je da upravljaju vlastitim karijerama unutar i izvan sadašnje organizacije.

**Pitanja**

1. Oslanjajući se na rezultate istraživanja, kako biste mogli iskoristiti prošle procjene snaga i slabosti pojedinca kako biste pojasnili njihov budući razvoj?

2. Kritički procijenite Scheinov koncept karijernih sidara.

6. PREDUZETNIŠTVO

VJEŽBA ZA KREATIVNO RAZMIŠLJANJE, ČAS PREDUZETNIŠTVA

VJEŽBA 1

Ova vježba temelji se na umjetnosti. Umjetnička djela i njihovi umjetnici prikazani su u odgovarajućem formatu kviza za ovu vježbu. Odgovarajući format pomaže da se eliminišu neobavezna nagađanja ili nevoljnost da učestvuju u vježbi, jer su odgovori unaprijed dati na stranici i studenti treba da ih povežu sa određenim likovima. Na ovaj način se pokreće pažnja studenata. Ova vježba se može koristiti za povezivanje s izvođenjima, izložbama ili drugim umjetničkim događajima na kampusu. Između deset i 20 mogućnosti povezivanja autora i djela obično daju studentima dovoljno vremena da se usredsrede na vježbu.

Primjeri umjetnika i njihovih djela za ovu vježbu su sljedeći: (1) Charles Dickens / Božićna pjesma; (2) Čajkovski / Orašar; (3) Jane Austen / Ponos i predrasude; (4) Langston Hughes / Ne bez smijeha; (5) Mary Shelley / Frankenstein; (6) Steve Martin / Jerk; (7) Mozart / Čarobna frula; (8) Rodin / Mislilac; (9) Alice Walker / Ljubičasta boja; (10) Claude Monet / Vodeni ljiljani; (11) Louis Armstrong / Zdravo, Dolly; (12) Elvis Presley / Jailhouse Rock.

Ova vježba može da ima najviši učinak na studente koji su u struci (umjetnost, muzika, pozorište, književnost), ali može pomoći i onima koji se bave biznisom da prošire svoje perspektive na nastanak i razvoj proizvoda.

Prva veza s preduzetništvom koju instruktor može istaknuti u umjetničkoj vježbi jeste da su data umjetnička djela proizvodi. Umjetnička inovacija je čin preduzetništva (Nytch, 2012).

Postoje firme koje izdaju knjige ili pjesme ili prodaju slike ili dijelove keramike. Neki su zanatlije, a drugi umjetnici obrtnici. Zatim se pojavljuju i velike firme, kao što su HarperCollins Publishers ili Walt Disney filmovi ili Sony Music. Svako izvođenje baleta, opere ili igre novi je proizvod, čak i ako je izvorno djelo napisano prije nekoliko desetina godina ili vjekova.

Dva primjera navedena u ovoj vježbi – „Oraščić“ od Čajkovskog i „Božićna pjesma“ Čarlsa Dikensa – značajni su generatori prihoda za baletne firme i pozorišta tokom svake zimske sezone. Firme mogu pokušati osmisliti nove preokrete u izvođenju, ali je i ponavljanje izvođenja svake godine uvijek novi proizvod. No, programi se svake godine organizuju zbog svoje popularnosti kod publike i očekivanja da će emisije biti dostupne jer predtavljaju tradicionalna sezonska emitovanja. Svako oživljavanje brodvejskog mjuzikla ili predstave (npr. „Mačke“,„Ulica 42.“) novi je proizvod.

Inovacija se može razviti i kao novi preokret u staroj priči, kao što je knjiga i mjuzikl „Wicked“ koji nudi više detalja o priči o likovima iz „Čarobnjaka iz Oza“.

Postoje i brojne mogućnosti za pružanje proizvoda potrebnih za razvoj i prezentaciju ovih umjetničkih djela. Primjeri takvih proizvoda ili usluga uključuju kostime, rasvjetu, krajolik i oglašavanje. Pozorišne firme mogu ostvariti prihod od iznajmljivanja kostima drugim pozorišnim firmama ili javnosti. Pozorišta nude ljetnje radionice za učenike kako bi ostvarili prihod od svojih objekata tokom ljetnjeg odmora, kada većina pozorišta ne postavlja produkcije. Za nove knjige i nova izdanja klasičnih knjiga potreban je papir, štampanje i distribucija u knjižarama u štampanom obliku.

Digitalni čitači i aplikacije koje su razvijene za e-knjige predstavljaju nove mogućnosti plasiranja knjiga. E-knjige predstavljaju zanimljiv primjer kako se proizvodi razvijaju kada je prisutna tehnologija koja može da ih podrži i kako se tehnologija razvija kada postoji potreba da se podrže nove ideje za postojeće proizvode. Ovaj primjer ilustruje koncept koevolucije različitih industrija (Antonelli, 1998; Geels, 2014). Ebook tehnologija može uticati na vrste knjiga koje su napisane (tj. neke knjige upravo su napisane da odgovore formatu nove tehnologije), a potražnja za e-knjigama, istovremeno, može uticati na inovacije u tehnologiji (npr. čitljivost ekrana itd.).

Preduzetničke prilike nastaju u svakoj od industrija koje se razvijaju zajedno, a obraćanje pažnje na jednu specifičnu industriju može upozoriti preduzetnika na mogućnosti razvoja u drugoj industriji.

Još jedna povezanost umjetnosti s preduzetništvom je kroz oglašavanje i uključivanje zajednice. Ako je vjerovatno da će ciljano tržište preduzetnika takođe štititi umjetnost, poslovni subjekat možda želi da sponzoriše događaj ili da se oglasi u štampanom programu događaja. Pozorišta često prihvataju plaćene oglase ili razmjenjuju ​​reklamni prostor za darove u naturi, posebno u pozorištima malih zajednica. Prilozi za umjetnost mogu firmama dati priliku da učestvuju u životu zajednice, a možda mogu pomoći i razvoju odnosa s javnošću (Steyn i Niemann, 2014).

Triple bottom line je jedan od metoda predložen da se njime obuhvati koncept održivosti i društvene odgovornosti u poslovanju (Edgeman i Eskildsen, 2014). Triple bottom line podstiče fokusiranje na ne samo zaradu, nego i na planetu i društvo. Umjetnost se može koristiti da se podrži društveni i ljudski element u ovom sistemu. Konkretno, doprinosi i podrška umjetničkim organizacijama pružaju mogućnost za podršku zajednici u kojoj se poslovni prostor nalazi. Takvo učestvovanje u zajednici može imati i druge koristi nego što je samo imidž firme. Doprinoseći živosti zajednice kroz kulturne sadržaje, firma pomaže u izgradnji kvaliteta života zaposlenih. Ova karakteristika zajednice može biti od pomoći firmi tako što će privlačiti i zadržavati zaposlene, kao i što će podsticati nova preduzeća da se lociraju u zajednici i dalje razvijaju njenu ekonomsku osnovu (Rabianski, DeLisle i Cam, 2001).

VJEŽBA 2

Ova vježba se temelji na prirodi. Instruktor upućuje učenike da napišu ime cvijeta za svako slovo abecede (npr. A = azalea, B = crnooki Susan, C = krizantema itd.). Ili, umjesto cvijeća, učenici mogu koristiti drveće, ptice ili bilo koju drugu životinju. Vježba je jednako efikasna bilo da se koriste biljke ili životinje ili da se iste kombinuju.

Kada se vrijeme za rad na ovoj vježbi završi, instruktor može da zamoli učenike da pročitaju stavke koje su naveli za svako slovo. Čas može proći kroz čitavu abecedu, ili instruktor može pozvati da se samo za odabrana slova pročitaju imenovane stvake i tako može da sazna koliko različitih stavki njegov razred može navesti za svaku slovo. Studentima je često zanimljivo da saznaju koje su stavke identifikovane za manje uobičajena slova kao što su Q, X ili Z. To može pridonijeti bogatstvu vježbe, pogotovu ako su učenici odabrali različite popise, kao što su cvijeće, drveće, ili životinje. Jedan od načina na koji se vježba povezuje s preduzetništvom jest da su firme, poput uređenja okoline, održavanja travnjaka, rasadnika biljaka, ribolovnih vodiča, outfittersa ili vlastitih farmi (npr. jagoda, jabuka, borovnica) tiču prirode i izgrađene su na njoj.

Dobavljači za te firme s proizvodima kao što su sjemenke za biljke, gnojiva, grabulje, lopate, sjeme za ptice, kosilice za travu, štapovi za ribolov, šatori, peći za kampovanje i mnoge druge, takođe nude održive poslovne mogućnosti. Cvjećari, rasadnici i prodavnice za poboljšanje doma prodaju biljke, dok trgovine za kućne ljubimce prodaju životinje.

Razmišljanje o biljkama i životinjama kao proizvodima otvara pitanje kvarljivosti i vremenske osjetljivosti inventara. Može se uočiti važnost tih pitanja u oblikovanju opskrbnog lanca. Firme koje se bave prodajom biljaka ili hrane, dakle, darove imaju jedinstvene probleme dostave.

Primjeri takvih firmi koje se mogu prikazati na času uključuju 1-800-Flowers (www.1800flowers.com), Harry i David (www.harryanddavid.com), Williams-Sonoma (www.williams-sonoma.com) ili Figis (www.figis.com). Složenosti procjene zaliha i planiranje pravovremene isporuke dodaje činjenica da su mnogi darovi ove vrste povezani sa praznicima ili drugim važnim prilikama koje imaju rokove i fiksirane datume, kao što su rođendani ili diplome. Isto tako, ilustrativni su izazovi za isporuku biljaka ili hrane firmama koje isporučuju svježu hranu kao što je jastog (www.thelobsterguy.com, www.lobsterstogo.com) ili meso putem pošte (www.omahasteaks.com, www.kansascitysteaks.com).

Ova vježba može se upotrijebiti za ilustraciju ograničenja poslovanja koja proizlaze iz propisa i potrebu da preduzetnici budu svjesni propisa, jer oni upravljaju rizikom svog poslovanja i procjenjuju veličinu svog tržišta. Postoje proizvodi povezani s prirodom koji se ne mogu prodati ili otpremiti na određena mjesta. U kontekstu prirode postoje ograničenja u prodaji životinja, pogotovu egzotičnih životinja, te zabrana trgovanja ugroženim vrstama. U Sjedinjenim Američkim Državama postoje ograničenja na to koje se biljke mogu prodavati u pojedinim državama, u naporima da se smanje prijetnje neuobičnih, invazivnih vrsta protiv prirodnih i možda ugroženih biljaka. U nekim državama postoje ograničenja po pitanju transporta biljnog materijala zbog štetočina koje mogu donijeti sa sobom koje mogu oštetiti usjeve. Neke države regulišu korištenje močvarnih područja i plovnih puteva za zaštitu krhkih okruženja.

Učenici mogu ponuditi mnogo zanimljivih primjera ukoliko su ikada pokušali preći državnu ili nacionalnu granicu s voćem ili su bili na ribolovnom odmoru gdje su naišli na ograničenja po pitanju ribolovne opreme. U gore pomenutim poslovima koji uključuju proizvode koji se često kupuju kao darovi (npr. Harry i David, Figis) dostupan je još jedan primjer da se darovi, uključujući boce vina, ne mogu otpremiti u svih 50 država. Neke države imaju zakone koji sprečavaju otpremu boca vina na adrese pojedinačnih primalaca. Kataloške narudžbenice i web stranice firmi koje imaju prozore sa darovnom košarom uputiće na ova ograničenja.

Priroda može poslužiti kao inspiracija ili izvor ideja za inovacije. Na primjer, Crabster je robot veličine automobila koji je dizajniran da istražuje dno okeana koristeći istu vrstu pokreta kao pravi rakovi (Hsu, 2014a). Crabster je učestvovao tokom potrage za, a onda i tokom prepravki koje su vršene na olupini južnokorejskoj feribota, koja je potonuo u aprilu 2014. godine (Hsu, 2014b).

Podstaknuti posmatranjem ponašanja vjeverica, istraživači grade robote koji mogu naučiti da budu varljivi. Vjeverice će sprovoditi obmanjujuće pokrete kada čuvaju svoje zalihe hrane kako bi navele druge životinje dalje od tih skrovišta i uputile ka lažnim, praznim mjestima. Roboti se grade kako bi oponašali takvo ponašanje tako da mogu da zaštite vrijedne zalihe resursa (Hicks, 2012). Ovo se istraživanje takođe oslanja na oponašanje blefiranja koje su pokazale neke ptice. Roboti se grade za letenje koristeći tehnike koje su uočene u letu šišmiša (Boyle, 2014).

Instruktor bi ovo vježbanje kreativnosti mogao učiniti dužim tako što će podijeliti i druge prirodne elemenate koje uočavamo na otvorenom, kao što su stijene, lišće, žirovi, cvijeće, kora drveta, pijesak i drugi. Slike scena iz prirode – kao što su slapovi, planine, plaže ili razne životinje – mogu biti prikazane, ili se mogu pustiti snimljeni zvukovi iz prirode.

Instruktor će od učenika tražiti da identifikuju značajne elemente prirode koji bi mogli podstaknuti rađanje novih ideja u vezi sa proizvodima. Instruktor može podstaknuti učenike na ovakvo razmišljanje ukazujući da različiti predmeti imaju jedinstven oblik, teksturu, boju ili uzorak. Na primjer, inspiracija za boje ili uzorke tkanina često potiče od prirode. Zidna umjetnost često se temelji na stilizovanim slikama lišća, cvijeća ili životinja.

VJEŽBA 3

Ova vježba temelji se na igrama. Instruktor upućuje učenike da navedu što više igara. Instruktor može dati vremensko ograničenje (npr. dva minuta) ili jednostavno upozoriti na vrijeme kada se rad učenika približava kraju. Ako učenici zatraže pojašnjenje nekih pojedinosti, kao što su vrste igara koje treba uključiti ili koliko igara je potrebno, instruktor treba da odgovori da su sva uputstva data na radnom materijalu i da učenici treba da daju sve od sebe da odgovore zadatku prema navedenim uputstvima.

Kada instruktor okonča rad učenika u popisu igara, imena navedenih igara mogu se ispisati na tabli. Kako učenici navode igre koje imaju na svojim spiskovima, instruktor će vjerovatno otkriti da igre spadaju u nekoliko kategorija kao što su video ili računarske igre, društvene igre (npr. Monopol, Chutes i Ladders), igre s kartama (npr. Hearts, Go Fish), dječje igre koje se igraju na otvorenom (npr. hvatanje zastave, zamrzavanje oznake) i sportovi (npr. fudbal, bejzbol, košarka).

Prvi preduzetnički koncept koji može biti povezan s ovom vježbom je tolerancija na dvosmislenost. Uputstva su data za „izradu spiska igara“, ali nijesu navedene pojedinosti o broju igara ili kategoriji igara. Predstavljanje uputstava primjer je dvosmislenosti, jer su uputstva bila otvorena za nekoliko različitih tumačenja. Sposobnost rješavanja dvosmislenosti i metoda rješavanja dvosmislenosti važni su u preduzetništvu jer se preduzetnici suočavaju s mnogo informacija u svojoj okolini. Karakteristike kao što su tolerancija na dvosmislenost i nesklonost dvosmislenosti identifikovane su kao činioci koji utiču na uspjeh preduzetničkih poduhvata (Ng, 2013; Teoh i Foo, 1997).

Pokušavajući da odgovore ovom zadatku, iako se pojavila neka neodgovorena pitanja o tačnim koracima koje treba slijediti, učenici stiču kratko iskustvo s osjećajem rada u dvosmislenim okolnostima.

Instruktor takođe može da zamoli učenike da razmisle ne samo o tome kako su obradili dvosmislenost zadatka (ili čak uočili dvosmislenost u zadatku), nego i procesu brainstorminga. Pošto ugledaju kategorije igri navedene na tabli, učenici stiču priliku mogu da shvate da su i sami mislili na neku od navedenih kategorija, ali su je u međuvremenu odbacili i nijesu otišli dalje s tim dijelom spiska. Možda su se koncentrisali na jednu kategoriju i nijesu se mogli okrenuti drugim. Ove reakcije koje ograničavaju smjer razmišljanja mogu ometati napore u rješavanju problema i traženju alternative. Preduzetnici treba da uključiti u brainstorming u svoj rad kako bi identifikovali moguće alternative za proizvode ili za rješavanje procesa, dizajna ili problema na tržištu. Istraživanja i smjernice za brainstorming pokazale su da postoje načini za poboljšanje efikansosti brainstorminga i da postoje ponašanja i kognitivni pristupi koji mogu ograničiti njegovu efikansost (Brainstorming, 2014; Dugosh, Paulus, Roland i Yang, 2000).

Ova vježba se takođe može upotrijebiti za ilustraciju složenosti definisanja konkurencije vašeg preduzeća kada započinjete novo poslovanje. Ako smatrate da klijenti žele da potroše novac za zabavu, onda bi bilo koja alternativa igre koju su učenici naveli možda mogla da zadovolji tu potrebu. Na primjer, proizvođači igara koje se igraju na tablama trebalo bi da uzmu u obzir da zabava, izazov ili razonoda koje potrošači traže nijesu samo dostupni uz te društvene igre. I drugi proizvodi, osim igara, mogu zadovoljiti te potrebe, kao što su knjige ili filmovi. Druge igre koje su studenti mogli navesti, kao što su fudbal ili košarka, takođe se igraju na profesionalnom nivou. Iz poslovne perspektive, tamičenje za timove fudbalske lige nije samo sa drugim fudbalerima, već sa bilo kojim drugim događajem koji kupci mogu da izaberu da na njemu potroše svoje dolare za sportske zabave. Razumijevanje izbora koje kupci prave kada razmišljaju o trošenju novca na vaš proizvod ili uslugu mogu vam pomoći da shvatite kako da plasirate i pozicionirate svoje poslovanje u odnosu na konkurenciju. Još jedna zanimljiva veza između igara i preduzetništva je koncept inovacija koje pokreću korisnici. Ideje o novim proizvodima i poboljšanju postojećih proizvoda mogu generisati korisnici proizvoda, a ne proizvođač ili prodavac. Korisnici, na primjer, prepoznaju nedostatke u trenutnom dizajnu nekog proizvoda dok ga koriste za postizanje neke svrhe. Pogotovu u kontekstu opreme koja se koristi u sportskim takmičenjima, sudionici mogu osmisliti modifikaciju koja poboljšava korištenje opreme, a time i takmičarske šanse za osvajanje sportskog događaja. Istraživanje inovacija usmjerenih na korisnika ispitalo je, na primjer, kontekst rodea, biciklizma, kajačenja (Franke & Shah, 2003; Hienerth, 2006).

Inovaciju pokreću vodeći korisnici koji identifikuju potencijalna poboljšanja i dokažu da ona djeluju tako što će ih koristiti u praksi. Preduzeće vidi tržišni potencijal u poboljšanju i povećava proizvodnju. Oprema povezana s igrama može biti izvor poslovnih prilika. Preduzetnik ne mora dizajnirati novu igru, već može stvoriti profitabilan posao razvijajući opremu za igre. Ideja da korisnici mogu redizajnirati postojeće igre ili opremu koja se vezuje za njih uvodi element rizika u poslovanju.

Ova vježba može se koristiti kako bi studenti bili upućeni na rizik koji je povezan s korištenjem proizvoda neke firme. Proizvodi koji se koriste u nekim igrama (npr. pikado za igre na travi, bejzbol loptice, oprema za igre u bazenu) mogu potencijalno uzrokovati ozljede i stoga upućuju na odgovornost proizvođača. Preduzetnici treba da obratite posebnu pažnju na načine na koje se njihovi proizvodi mogu zloupotrijebiti, a što će rezultirati dodatnom, neočekivanom odgovornošću. Važno je predvidjeti načine na koje korisnici mogu koristiti proizvode i ispravno ih označiti. Isto tako, videoigre moraju biti označene tako da označavaju razine nasilja, jezika i drugih elemenata koji nijesu prikladni za korisnike svih uzrasta.

TRENIRAJTE SVOJ UM DA POBIJEDITE U IGRAMA PREDUZETNIŠTVA KORISTEĆI SE SLJEDEĆIM MENTALNIM VJEŽBAMA

Skok od pozicije zaposlenog s punim radnim ka vlasniku firme nije mali podvig. Za prelazak sa stabilnog posla sa stalnim prihodom na onaj gdje se neizvjesnost može iskusiti svakog dana potrebni su hrabrost, sposobnost i povjerenje. Najviše od svega, ovaj prelazak zahtijeva emocionalnu toleranciju dovoljno snažnu da se nosi s pritiscima promjene i nepredvidljivosti, a da ne spominjemo mentalnu izdržljivost da se njome upravlja.

Kao preduzetnik sada nosite bezbrojne šešire koje ranije nijeste imali, poput računovođe, marketing radnika, proizvođača, prodavca i zastrašujućeg poreskog obveznika za male firme. Kada ste svoj vlastiti šef javlja se znatno veći pritisak prilikom upravljanja, jači stres kada se nosite s računama koje treba platiti, a ako ne uspijete u ovome onda je teško. Nasuprot tome, kada se javljate samom kao radnik, vaš fokus je kratkovidan dok se usavršavate u svojoj specijalnosti koja definiše vašu ulogu u poslu, kao što je računovođa, ugostitelj ili kauboj (hej, zašto ne?).

Srećom, postoje mentalne igre koje možete upotrijebiti kako biste sebi dali prednost. U prilogu su četiri od njih:

**1. Dišite, ali budite pametni.**

Neki ciljevi koje smo željeli postići u SEAL timovima bili su sočniji od drugih. Vjerovatnost upada u pucnjavu ili suočavanje s klijentima koji nijesu u skladu s pravilima bila je veća za neke od nas. To bismo znali kada osjetimo da nam srce kuca brže nego normalno kad bismo se premjestili u zadatu tačku (konačnu tačku prije ulaska u zgradu), pa sam uložio napor da ove otkucaje smanjim kako bih smirio živce.

Izgledalo je ovako: udišite četiri sekunde, zadržite vazduh četiri sekunde, izdahnite četiri sekunde, zadržite vazduh četiri sekunde. To vam pomaže da svoj doživljaj regulišete, tako što ćete se fokusirati na svoje disanje, a ne na pritisak trenutka.

**2. Odgovorite na svoja pitanja.**

Igranje „Šta ako?“ igre recept je ako želite da prazite sebe – vi postajete svoj najgori neprijatelj. Ako vas je strah od nepoznatog vezao, pokušajte ovo: nakon što sami sebi postavite pitanje „što ako?“, odgovorite na njega. Tako je, odgovorite na svoje pitanje.

Time ćete taj nepoznati strah uvesti u svoju sadašnju stvarnost i učiniti ga opipljivijim, a što će pojačati vaš osjećaj sigurnosti. Sa sigurnošću dolazi jasnoća, a sa jasnoćom dolazi prilika da se sruše svi izazovi.

**3. Izbjegavajte „da“ ili „ne“.**

Postavite sebi otvorena pitanja koja podstaći vaš mozak na istraživanje. Produbljavanje i proširivanje opsega misli prethode rađanju genija (zapravo ne, ali ima smisla, zar ne?). Um je moćna stvar. Pronaći će odgovor na bilo koje pitanje koje postavite.

Zamijenite zatvorena pitanja koja počinju s „Da li…?“, „Jesu li ...?“ Ili „Imate ...?“ otvorenim pitanjima koja počinju sa „Šta…?“ ili „Kako…?“ Na primjer, umjesto da pitate, „Jeste li se prošle sedmice zabavili na turniru Halo u Vegasu?“ možete pokušati spitanjem: „U čemu ste uživali na Halo turniru?“ Prvo pitanje zatvara istraživanje, dok drugo podstiče nastavak istraživanja.

**4. Pronađite partnera u odgovornosti.**

Lako je dopustiti ciljevima da nestanu ako se ne smatrate odgovornima, ali kad obratite pažnju na podršku drugih koji vam pomažu u svakodnevnom napretku, veća je vjerovatnost da ćete slijediti svoje ciljeve. Znam šta ste pomislili: „Pa, prijaviću podršku svog prijatelja kad budem imao plan.“ Nije u tome stvar. Do tada je već prekasno.

Cilj je da privučete pažnju nekoga ko vas može smatrati odgovornim za određenu promjenu u ponašanju koje inače ne biste prihvatili, jer ako već imate plan, onda sve što je preostalo jeste da štrikirate sve što ste uradili.

Dobra vijest o ovladavanju mentalnom igrom jeste da je sve na vama. Vi odlučujete koliko ste daleko spremni da podstaknute sebe na osnovu svrhe i strasti koja vas pokreće. Da bi vam bilo lakše, odaberite jednu od gore navedenih vježbi i skoristite je jednu sedmicu. Pratite svoj napredak.

Na kraju sedmice procijenite gdje se nalazite i odlučite želite li nastaviti s tom vježbom ili želite da isprobate novu. U svakom slučaju, uvježbavate um da biste pobijedi.

ZAKLJUČCI

Nove opšte intervencije u karijeri koje uključuju izgradnju, dekonstrukciju, rekonstrukciju i izgradnju dovode do specifičnog djelovanja u stvarnom svijetu. Paradigma dizajniranja života ne zamjenjuje već zauzima viši položaj pored paradigmi profesionalnog usmjeravanja i obrazovanja u karijeri. Postoji 5 skupova koje razlikuju profesionalno usmjeravanje, obrazovnu karijeru i životni dizajn: glumac, agent i autor (McAdams i Olson, 2010), objekat, subjekat i projekat (Savickas, 2011b) ponovno sastavljanje, obuka i refleksivnost (Savickas, 2011) rezultati, faze i priče (Savickas, 2011a) i karakteristike, specifikacije i teme (Savickas, 2001).

Što se tiče individualnih razlika, profesionalno usmjeravanje objektivno vidi aktere kao aktere koji se mogu okarakterisati rezultatima na testovima različitih osobina kojima se može pomoći da se uklope u zanimanja koja se nude zaposlenima. Obrazovanje u karijeri u smislu subjektivnog individualnog razvoja vidi klijente kao agente koji se mogu okarakterisati stepenom njihove spremnosti da angažuju razvojne zadatke prikladne za njihov životni stadijum i mogu im pomoći u implementaciji novih stavova, uvjerenja i vještina. Životni dizajn iz perspektive društvenog konstruktivizma vidi klijente kao autore koji se mogu karakterisati autobiografskim pričama i može im se pomoći u razmišljanju o životnim temama u izgradnji njihove karijere.

U zavisnosti od potreba klijenata i potrebama društva, praktičari u karijeri mogu primijeniti intervencije koje odražavaju različite paradigme: profesionalno usmjeravanje kako bi se identifikovalo usklađivanje zanimanja, obrazovanje u karijeri za razvoj profesionalnog razvoja ili životni dizajn za izgradnju karijere. Svaka paradigma za intervencije u karijeri, modernost, kasna modernost ili postmoderna edukacija, vrijedna je i učinkovita za svoju namjeru. Posebna pažnja posvećuje se teoriji haosa u razvoju karijere.

Teorija haosa u razvoju karijere (CTC) karakteriše pojedince kao složene sisteme koji su podložni uticaju složenih i slučajnih događaja. S vremenom se u ponašanju pojedinca javljaju obrasci koji su slični, ali i podložni promjenama. Putanja karijere /istorije/priče jeste primjer takvih složenih fraktalnih obrazaca.

Karijere su podložne nelinearnim promjenama – ponekad mali koraci imaju duboke ishode, a ponekad mijenjanje svega ne mijenja ništa. Karijere su takođe nepredvidive, a većina ljudi izražava određeni stupanj iznenađenja, oduševljenja ili razočaranja mjestom na kojem su se našli. Dakle, karijere su podložne stalnim promjenama. Ponekad pojedinci doživljavaju polagani pomak (Bright, 2008) koji rezultira odlaskom s kursa prije nego su zaista shvatili njegovu namjenu, a ponekad i karijere imaju dramatične (brze) promjene koje u potpunosti okreću sve naopako.

Karijere dobijaju oblik i, tokom vremena, pokazuju slične obrasce, putanje, osobine, naracije, preokupacije. Pojedinci i karijere su previše složeni da bi se lako mogli obuhvatiti i postaviti u jednostavne kutije, kodove interesa ili specifičnosti.

Konstruktivizam predlaže da su pojedinci tvorci uzoraka; ljudi mogu pronaći veze i strukturu u gotovo svim podražajima. Srce THK-a je predstavljeno idejom pojavnih obrazaca. U nastojanju da razumiju ove izuzetno složene i stalno mijenjajuće obrasce, pojedinci će konstruisati značenje iz iskustava tih obrazaca (Pryor i Bright, 2003).

Ukratko, HTK i bilo koji proces savjetovanja koji se temelji na ovoj teoriji mora uzeti u obzir sljedeće koncepte:

* Promjena - Bright (2008), Jepson i Chouduri (2001),
* Šansa - Chen (2005), Krumboltz i Levin (2006); Bright et al (2005), Bright, Pryor i Harpham (2005),
* Složenost - Patton i McMahon (2006); Lent, Brown i Hacket (1996); Bright et al (2005),
* Fraktalni uzorci - Bright i Pryor (2010); Bright i Pryor (2005); Bloch (2005); Savickas et al (2009),
* Nastanak - Pryor i Bright (2004); Bright i Pryor (2010); Morrowitz (2003),
* Atraktori - Pryor i Bright (2007); Bright i Pryor (2005),
* Konstruktivizam - Savickas (1997); Savickas et al. (2009),

Teorija haosa u razvoju karijere (THK) pomaže da se smanji strah klijenata od neuspjeha istražujući razloge koji stoje iza njihovih strahova, kao što su „preispitivanje neuspjeha“, tokom kojeg oni zamišljaju kakvi bi njihovi životi bili ako zaista ne uspiju (Pryor i Bright, 2012). Ovakav pristup povećava sigurnost klijenata kada se nalaze u neizvjesnim situacijama i pomaže im da preoblikuju greške i neuspjehe kao nužan dio stvarnosti, te da ih shvate kao priliku za učenje.

Narativno savjetovanje o karijeri pojavilo se kao održivi odgovor na složene potrebe klijenta za savjetovanje u karijeri. Ovaj priručnik predstavlja teorijske i praktične argumente kao doprinos narativnom savjetovanju u karijeri, kroz pripovijedanje, u pružanju smislenog iskustva za klijente kojima je potrebno savjetovanje u karijeri.

LITERATURA:

1. Amundson, N. (2009). Active Engagement. 3rd Edition. Ergon Communications. Richmond: BC.

2. Amundson, N. E. (2003). Active engagement. 2nd ed. Richmond, Canada: Ergon Communications.

3. Amundson, N. E. (2010). Metaphor making: Your career, your life, your way. Richmond, B.C.: Ergon Communications.

4. Bright J., Pryor R. (2005). The chaos theory of careers: a users' guide. Career Development Quarterly, 53(4), 291-305.

5. Bright, J., Pryor, R., Harpham, L. (2005). The role of chance events in career decision making. Journal of Vocational Behavior, 561-576.

6. Bright, J. E.H, Pryor, R. G. L, Chan, E. W. M., Rijanto, J. (2009). Chance events in career development: Influence, control and multiplicity Journal of Vocational Behavior, 75(1), 14-25.

7. Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L. (2007). Chaotic Careers Assessment: how constructivist and psychometric techniques can be integrated into work and life decision making. Career Planning and Adult Development Journal, 23 (2), 30-45.

8. Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L. (2008). Shiftwork: A Chaos Theory of Careers Agenda for Change In Career Counselling. Australian Journal of Career Development, 17(3), 63-72.

9. Brown, S. D., Lent, R. W. (1996). A social cognitive framework for career choice counselling. Career Development Quarterly, 44, 354-366.

10. Cochran, L. (1997). Career counselling: A narrative approach. Thousand Oaks, CA: Sage.

11. Cochran, L. (2007). The promise of narrative career counselling. In: Maree K., editor. Shaping the story. Pretoria, South Africa: Van Schaik. pp. 7–19.

12. Cohen, L. (2006). Remembrance of things past: Cultural process and practice in the analysis of career stories. Journal of Vocational Behavior. 69:189–201.

13. Collin, A. (2006). Conceptualising the family-friendly career: The contribution of career theories and a systems approach. British Journal of Guidance and Counselling. 34:295–307.

14. Combs, G., Freedman, J. (1994). Narrative intentions. In: Hoyt M. F., editor. Constructive therapies. Vol. 1. London: The Guildford Press; pp. 67–92.

15. Davey, R., Bright, J. E. H., Pryor, R.G. L., Levin, K. (2005). Of never quite knowing what I might be: chaotic counselling with university students. Australian Journal of Career Development, 14(2), 53-62.

16. Gergen, M. M., Gergen, K. J. (2006). Narratives in action. Narrative Inquiry. 16:112–121.

17. Guichard, J., Pouyaud, J., De Calan, C., Dumora, B. (2012). Identity construction and career development interventions with emerging adults. Journal of Vocational Behaviour, 81, 52–58.

18. Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments, 3rd Edition. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

19. Ibarra, H. (2003). Working identity. Boston: Business School Publishing.

20. Krieshok, T. S., Black, M. D., McKay, R. A. (2009) Career decision making: The limits of rationality and the abundance of non-conscious processes. Journal of Vocational Behavior, 75(3), 275-90.

21. Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counselling. In: Savickas M. L., Walsh W. B., editors. Handbook of career counselling theory and practice. Palo Alto, CA: Davies-Black; pp. 55–80.

22. Krumboltz, J. D., Levin, A. S. (2004). Luck is no accident: Making the most of happenstance in your life and career. Atascadero: Impact Publishers.

23. Law, B., Meijers, F., Wijers, G. (2002). New perspectives on career and identity in the contemporary world. British Journal of Guidance and Counselling; 30:431–449.

24. Loader, T. (2009). Careers Collage: applying an Art therapy technique to career development in a secondary school setting. Australian Careers Practitioner, Summer, pp16-17.

25. Lofquist, L., Dawis, R. (1991). Essentials of person . environment . correspondence counselling. Minneapolis: University of Minnesota Press.

26. McAdams, D. P. (2006). The redemptive self: Stories Americans live by. New York: Oxford University Press.

27. McAdams, D. P. (2008). Personal narratives and the life story. In O. P. John, R. R. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), Handbook of personality: Theory and research (3rd ed., pp. 241–261). New York: Guilford Press.

28. McIlveen, P. (2007). Counsellors' personal experience and appraisal of My Career Chapter. Australian Journal of Career Development, 16(2), 12-19.

29. McKay, H., Bright J.E.H., Pryor R.G.L. (2005) Finding order and direction from Chaos: a comparison of complexity career counselling and trait matching counselling. Journal of Employment Counselling, 42 (3), 98-112.

30. McMahon, M. (2006). Working with storytellers: A metaphor for career counselling. In: McMahon M., Patton W., editors. Career counselling: Constructivist approaches. Abingdon, Oxon: Routledge pp. 16–29.

31. McMahon, M. and Watson, M. (2013). Story telling: crafting identities, British journal of guidance & counselling, 41(3): 277–286, 10.1080/03069885.2013.789824

32. McMahon, M., Patton, W. (1995). Development of a systems theory framework of career development. Australian Journal of Career Development; 4:15–20.

33. McMahon, M., Patton, W. (2006). The Systems Theory Framework: A conceptual and practical map for career counselling. In: McMahon M., Patton W., editors. Career counselling: Constructivist approaches. Abingdon, Oxon: Routledge pp. 94–109.

34. McMahon, M., Patton, W., Watson, M. (2005a). My System of Career Influences. Camberwell, Australia: Australian Council for Educational Research.

35. McMahon, M., Patton, W., Watson, M. (2005b). My System of Career Influences (MSCI): Facilitators‘ guide. Camberwell, Australia: Australian Council for Educational Research.

36. McMahon, M., Watson, M. (2010). Story telling: Moving from thin stories to thick and rich stories. In: Maree K., editor. Career counselling: Methods that work. Cape Town, South Africa: Juta pp. 53–63.

37. McMahon, M., Watson, M. (2012). Story crafting: Strategies for facilitating narrative career counselling. International Journal for Educational and Vocational Guidance. 12:211–224.

38. McMahon, M., Watson, M., Chetty, C., Hoelson, C. (2012a). Examining process constructs of narrative career counselling: An exploratory case study. British Journal of Guidance and Counselling. 40:127–141.

39. McMahon, M., Watson, M., Chetty, C., Hoelson, C. (2012b). Story telling career assessment and career counselling: A higher education case study. South African Journal of Higher Education. 26:729–741.

40. McMahon, M., Watson, M., Patton, W. (2005). Qualitative career assessment: Developing the my system of career influences reflection activity. Journal of Career Assessment, 476-490.

41. Meijers, F., Lengelle, R. (2012). Narratives at work: The development of career identity. British Journal of Guidance and Counselling;40:157–176.

42. Niles, S. G. (2001). Introduction. The Career Development Quarterly, 50, 56.

43. Oyserman, D., Elmore, K., Smith, G. (2012). Self, self-concept, and identity. In: Leary M. R., Tangney J. P., editors. Handbook of self and identity. 2nd ed. New York: Guildford Press; pp. 69–104.

44. Oyserman, D., James, L. (2011). Possible identities. In: Schwartz S. J., Luyckx K., Vignoles V. L., editors. Handbook of identity theory and research. New York: Springer; 2011. pp. 117–145.

45. Patton, W., McMahon, M. (1999). Career development and systems theory: A new development. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

46. Patton, W., McMahon, M. (2006). Career development and systems theory: Connecting theory and practice. Rotterdam, Netherlands: Sense Publishers.

47. Patton, W., McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counselling: Connecting theory and practice. International Journal for the Advancement of

48. Peavy, R. V. (1998). Socio-dynamic counselling: A constructivist perspective. Victoria, Canada: Trafford.

49. Pryor R.G.L., Amundson, N., Bright, J. (2008). Possibilities and probabilities: the role of chaos theory. Career Development Quarterly, 56 (4), 309-318.

50. Pryor, R. G. L., Bright, J. E. H. (2003). The chaos theory of careers. Australian Journal of Career Development, 12(2), 12-20.

51. Pryor, R. G. L., Bright, J. E. H. (2011). The chaos theory of careers: A new perspective on working in the twenty-first century. New York: Routledge.

52. Pryor, R., (2012). The Chaos Theory of Careers: a New Perspective on Working in the Twenty-first Century. Human Resource Management International Digest, Vol. 20 Iss: 4,

53. Pryor, R., Amundson, N., Bright, J. (2008). Probabilities and possibilities: The strategic counselling implications of the chaos theory of careers. The Career Development Quarterly, 309-318.

54. Pryor, R., Bright J. (2005). Chaos in Practice: Techniques for Career Counselors. Australian Journal of Career Development, 14(1), 18-28.

55. Pryor, R., Bright, J. (2006). Counselling chaos: techniques for practitioners. Journal of Employment Counselling, 2-17.

56. Pryor, R., Bright, J. (2009). Game as a career metaphor: a chaos theory career counselling application British Journal of Guidance & Counselling, 37(1), 39-50.

57. Pryor, R. G. L., Bright J. E. H. (2007). Applying chaos theory to careers: Attraction and attractors. Journal of Vocational Behavior, 71(3), 375-400.

58. Pryor, R. G. L., Bright, J. E. H. (2003b). Order and chaos: a twenty-first century formulation of careers. Australian Journal of Psychology, 55(2), 121-128.

59. Pryor, R. G. L., Bright, J. E. H. (2006). Counselling Chaos: Techniques for Practitioners. Journal of Employment Counselling, 43(1), 2-17.

60. Pryor, R. G. L., Bright, J. E. H. (2008). Archetypal narratives in career counselling. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 8(2), 71-82.

61. Savickas, M. L. (1997). The spirit in career counselling: Fostering self-completion through work. In D. Bloch & L. Richmond. (Eds.), Connections between spirit and work in career development: New approaches and practical perspectives. (pp. 3–26). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.

62. Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In: Brown S. D., Lent R. W., editors. Career development and counselling: Putting theory and research to work. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons; 2005. pp. 42–70.

63. Savickas, M. L. (2008). Helping people choose jobs: A history of the career guidance profession. In: Athanasou J. A., Van Esbroeck R., editors. International handbook of career guidance. Dordrecht, Netherlands: Springer; 2008. pp. 97–113.

64. Savickas, M. L. (2011). The self in vocational psychology: Object, subject, and project. In: Hartung P. J., Subich L. M., editors. Developing self in work and career: Concepts, cases, and contexts. Washington, DC: American Psychological Association; 2011. pp. 17–33.

65. Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21stcentury. Journal of Vocational Behavior. 2009;75:239–250.

66. Stead, G. B., Watson, M. B. (2006). Indigenisation of career psychology in South Africa. In: Stead G. B., Watson M. B., editors. Career psychology in the South African context. 2nd ed. Pretoria, South Africa: Van Schaik; 2006. pp. 181–190.

67. Super, D. E. (1983). Assessment in career guidance: Toward truly developmental psychology. The Personnel and Guidance Journal, 61 (9), 555-562.

68. Waterman, J. (2000). Informed opportunism: Career and life planning for the new millennium. In Kummerow, J.M. (ed.) new directions in career planning and the workplace. Boston: Hatchette.

69. Watson, M. (2009). Transitioning contexts of career psychology in South Africa. Asian Journal of Counselling. 2009;16:133–148.

70. White, M. (2007). Maps of narrative practice. New York: WW Norton; 2007.

71. Young, R. A., Valach, L. (2004). The construction of career through goal-directed action. Journal of Vocational Behavior, 64, 499-514.

View public