

Tijana Maksimović¹
Univerzitet u Arhusu, Danska

Uticaj okruženja na rad karijernih praktičara: primer Srbije²

Apstrakt: Karijerno vođenje i savetovanje (KViS) se sve više prepoznaje kao važna alatka obrazovnih i politika zapošljavanja, koja podržava i omogućava celoživotno učenje. Savremene okolnosti zahtevaju od pojedinaca da svoju karijeru razvijaju na fleksibilniji i nepredvidljiviji način nego ranije, da se kreću između obrazovanja i tržišta rada, između poslodavaca i zanimanja tokom celog života. U tom kontekstu, klasične karijerne teorije uklapanja pojedinaca i pojedinačnih zanimanja više nisu dovoljne i potrebno ih je proširiti odgovarajućim razmatranjima društvenog konteksta u kom se karijere, ali i proces KViS razvijaju. To zahteva prevazilaženje pretežnog psihološkog fokusa i uključivanje koncepta i teorizacija i iz sociologije. Ovaj rad za cilj ima da pruži doprinos oskudnim postojećim empirijskim istraživanjima iz ove oblasti u Srbiji ispitujući uticaj koji okruženje ima na KViS, i to iz perspektive karijernih praktičara. Putem tematske analize intervjua, prepoznate su dve glavne teme koje se odnose na mikro i makro okruženje procesa KViS – „ograničavajuće spoljne okolnosti“ i „skepticizam prema politici“. Poredeći dobijene nalaze s rezultatima socioloških studija, rad zaključuje da je u praksu i teoriju KViS-a u Srbiji, a naročito u obuku karijernih praktičara, neophodno uvesti i sociološku perspektivu.

Ključne reči: karijerno vođenje, karijerno savetovanje, karijerni praktičari, obuka karijernih praktičara.

Uvod

Karijerno vođenje i savetovanje (KViS) danas je neizostavan element obrazovnih i politika zapošljavanja zbog vrednosti koju ima u promovisanju celoživotnog učenja, koje je percipirano kao neophodna komponenta ekonomije i društva za-

¹ Tijana Maksimović, MA je doktorantkinja na Univerzitetu u Arhusu, Danska (tijana.m.maksimovic@gmail.com).

² Rad je nastao na osnovu master teze Tijane Maksimović *Negotiating Career in Serbia: The Guidance Practitioners' Perspective*, Univerzitet u Arhusu, Danska.

snovanog na znanju, ali i zbog uloge koju može da ima u promovisanju socijalne mobilnosti i jednakosti. Često se navodi da savremene okolnosti stavljaju nove izazove pred pojedince, te je neophodno tome prilagoditi i karijerne usluge. Među činionicima koji danas značajno utiču na tokove pojedinačnih karijera ističu se globalizacija, razvoj tehnologija, demografski trendovi, sve veća specijalizacija, reforme u obrazovnim i politikama zapošljavanja (Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe [NICE], 2012). Od pojedinaca se zahteva da stiču više obrazovne kvalifikacije, da razvijaju specijalizovana znanja i veštine, da duže ostaju radno angažovani, kao i da budu aktivniji na tržištu rada i u upravljanju svojom karijerom. Pritom, mogu očekivati da će njihova karijera obuhvatati više tranzicionih perioda i kretanja između obrazovanja, tržišta rada, različitih poslodavaca, pa i različitih zanimanja, i to tokom celog života.

U kontekstu potreba za prilagođavanjem karijernih usluga promenama u okruženju i posledicama koje ove imaju na razvoj karijere pojedinaca često se pominje i savremeno shvatanje karijere, nasuprot takozvanom tradicionalnom. Savremena karijera se razvija u okolnostima manje stabilnosti kako poslova tako i sklonosti samih pojedinaca, te se kao nova norma navode promene ne samo poslodavaca već i zanimanja i vrste poslova koje će pojedinac obavljati. Shodno tome, fokus karijernih usluga se premešta s povećanja zaposlenosti na povećanje zapošljivosti. Na ovaj način se pojačava i potreba za uslugama KViS-a, koje nisu važne samo u određenim fazama u obrazovanju i radu već imaju svoju ulogu tokom celog života. Neka istraživanja, međutim, ukazuju da tvrdnje o potpunom nestanku „tradicionalne“ karijere nisu opravdane i da se, mada se uočavaju promene u odlikama karijere danas, ne može govoriti o dramatičnim preokretima (Chudzikowski, 2012).

I teorijska i praktična razmatranja razvoja karijere i karijernih usluga sve više obraćaju pažnju na društveni kontekst u kom se ovi procesi dešavaju. Naime, niti se karijerno vođenje dešava u vakuumu, niti su pojedinci koji u njemu učestvuju – savetnik i savetovani – lišeni uticaja različitih činilaca iz okruženja (Herr, 2008). Karijerni razvoj je pod uticajem društvenih normi, medija, kulturne tradicije, društvenih očekivanja i prihvatljivih uloga za pojedince, politika i propisa, društvenih vrednosti, verovanja itd. Navedeni i drugi uticaji određuju karijerne izbore koje pojedinci mogu napraviti, podstiču određene oblike ponašanja u razvoju karijere, oblikuju pojedinačevu percepciju i nedoumice za karijeru koje će postati tema karijernog savetovanja (Herr, 2008). Ponekad ni pojedinci koji traže karijerne usluge, a ni karijerni savetnici ne pridaju dovoljan značaj ni okolnostima iz okruženja koje ograničavaju karijerni razvoj, ni okolnostima koje potencijalno deluju podsticajno i otvaraju nove mogućnosti (Inkson & Elkin, 2008).

U Srbiji se u poslednjih deset godina značajno razvila politika KViS-a i u praksi unapredila. Ključni dokument politike predstavlja *Strategija karijernog vođenja i savetovanja u Republici Srbiji*, usvojen 2010. godine, a KViS se pominje i kao jedna od aktivnosti u *Zakonu o obrazovanju odraslih*, gde za cilj ima pružanje podrške odraslima za lični i profesionalni razvoj i zapošljavanje. Uz to, ovaj zakon za jedan od svojih osnovnih principa ima učenje i razvoj odraslih tokom celog života i u svim njegovim oblastima, te se i KViS može posmatrati u celoživotnom kontekstu. Ovi principi su istaknuti i u pomenutoj strategiji, u čijoj primeni, kao posebno važne za razvoj sistema KViS-a, možemo izdvojiti i različite obuke i oblike usavršavanja namenjene karijernim praktičarima, kao i prilike za učenje iz iskustava i primera dobre prakse inostranih institucija i organizacija koje pružaju karijerne usluge. Značajan doprinos u ovom smislu daje i Program i metodologija karijernog vođenja i savetovanja za studente u Srbiji, koji nudi opis ključnih uloga koje karijerni praktičari mogu obavljati u univerzitetskom kontekstu, kao i kompetencija koje su potrebne za to.

Međutim, postoji srazmerno mali broj istraživanja koja se bave bilo obukom karijernih praktičara, bilo njihovim radom. Oblast KViS-a je retko i predmet interesovanja akademske zajednice, te nedostaje teorijskih razmatranja koja bi pokušala da objasne i informišu praksu. Ovaj rad za cilj ima upravo da pruži doprinos oskudnom empirijskom istraživanju karijernog vođenja i savetovanja u Srbiji, i to istražujući same praktičare koji rade u ovoj oblasti i njihove stavove. Kroz ispitivanje njihovog shvatanja koncepta karijere, ciljeva karijernog vođenja i savetovanja, i njihove uloge u tom procesu, rad će analizirati uticaj okruženja na proces KViS-a u Srbiji i njihov odnos.

Društveni kontekst u teorijama i politikama karijernog vođenja i savetovanja

Neki autori smatraju da karijerne teorije pretežno zanemaruju kontekst, te da je onih pet među njima koje se označavaju kao glavne i koje i dalje preovlađuju u praksi prevashodno usredsređeno na internu psihologiju pojedinca (Inkson & Elkin, 2008).

Ovu „veliku petorku“ čine teorija prilagođavanja u radu, Holandova teorija profesionalnih interesovanja, Superova teorija karijernog razvoja i self-koncepta (koju je kasnije preradio Savikas), teorija ograničavanja i kompromisa i, na kraju, socijalno-kognitivna teorija karijere (Leung, 2008):

- (1) Teorija prilagođavanja u radu polazi od principa uklapanja pojedinca i okruženja, posmatrajući karijerne izbore kao stalan proces prilagođava-

vanja, u kom pojedinci tragaju za okruženjima koja odgovaraju njihovim potrebama, a organizacije istovremeno tragaju za odgovarajućim pojedincima. Prednost ove teorije je veoma razvijena baterija testova za merenje različitih njome obuhvaćenih varijabli, što je čini vrlo pogodnom za upotrebu u praksi KViS-a.

- (2) Holandova teorija, izuzetno uticajna u praksi KViS-a, polazi od premise da se profesionalna interesovanja razvijaju kod odgovarajućih tipova ličnosti, od kojih ova teorija razlikuje šest, a slična tipologija je razvijena i za radna okruženja. I ovde se kao jedan od osnovnih principa ističe uklapanje pojedinca i radne okoline, te je i cilj karijernih usluga da, kroz testiranja tipova, omoguće što bolje usklađivanje u ovom pogledu i tako osiguraju karijerno zadovoljstvo.
- (3) Super je razvoj karijere koncipirao kao razvoj i primenu pojedinčevog self-koncepta, koji nastaje složenim zajedničkim delovanjem različitih činilaca, poput fizičkog i mentalnog rasta, ličnih iskustava i odlika okruženja. Pored toga, Super je predložio i koncepciju razvoja u nekoliko definisanih faza, a tokom celog života. U novijim doradama ove teorije, više je u obzir uzet socijalni kontekst, a razvoj karijere se u većoj meri posmatra kroz međusobno delovanje pojedinca i okruženja.
- (4) U teoriji ograničenja i kompromisa naglašava se uloga kognitivnog razvoja, koji je (kod dece) ključan za razvoj kognitivne mape zanimanja i shvatanja sebe, što je neophodno za procenjivanje prikladnosti pojedinačnih izbora zanimanja. Karijerni razvoj obuhvata dva ključna procesa: ograničenje, tokom kog pojedinac postepeno odbacuje određene karijerne izbore, i kompromis, kroz koji se karijerne želje prilagođavaju promenama u spoljnim okolnostima.
- (5) Socijalno-kognitivna teorija karijere naglašava odnos između pojedinca i okruženja u kom obe strane utiču jedna na drugu. Kao ključni koncepti izdvojeni su samoeфикаsnost, očekivanja u pogledu ishoda i lični ciljevi, koji svojom interakcijom određuju karijerni razvoj. Ti pojmovi se nalaze u središtu osnovna tri modela razvijena u okviru ove teorije, koji se odnose na (a) razvoj akademskih i profesionalnih interesovanja; (b) donošenje odluka vezanih za obrazovanje i karijeru i (c) učinak i stabilnost u obrazovanju i karijeri.

Iako nove karijerne teorije, kao i savremene revizije onih klasičnih, sve više ističu važnost društvenog konteksta za razvoj karijere, sociološki nalazi i teorije nedovoljno su iskorišćeni u KViS-u. Stoga i dalje postoji potreba da karijerni savetnici kroz obuku razviju analitičke sposobnosti za razumevanje društvenog

okruženja, predviđanje promena i delovanje u njemu (Maranda & Comeau, 2000). Sociološka perspektiva, između ostalog, doprinosi prepoznavanju paradoksa i kontradiktornosti, kao i preispitivanju rutinske prakse kroz njeno posmatranje u širem kontekstu. Na ovaj način psihometrijski testovi i slični instrumenti mogu se ponovo sagledati kao sredstvo za ostvarenje šireg cilja karijernog savetovanja, a ne kao cilj sam po sebi, što često postaje u praksi (Maranda & Comeau, 2000).

Ističu se i zahtevi da se karijerni praktičari u većoj meri angažuju na prevenciji i rešavanju kriza s kojima se klijenti suočavaju u obrazovanju i radu, i to kroz umrežavanje, konsultativne usluge i zagovaranje, koji bi za cilj imali promenu relevantnih segmenata društvenog sistema (NICE, 2012). Zato je potrebno da njihova obuka obuhvati, između ostalog, i teorije koje se odnose na socijalni kapital i socijalne mreže, ali i veštine promovisanja društvene pravde i javnog zagovaranja.

Savremeni modeli karijernog vođenja i savetovanja ne samo da u znatno većoj meri uvažavaju društveno okruženje već se razvijaju tako da budu neposredno primenljivi u praksi, što će dodatno olakšati karijernim praktičarima da ih usvoje tokom obuke. Na primer, kritički okvir koji predlaže Douglas (2004) čine tri segmenta, zamišljena kao koncentrični krugovi. U središnjem krugu nalazi se sama aktivnost vođenja i savetovanja, tj. interakcija između savetnika i savetovanog. Ovaj proces je pak uronjen u svoje mikrookruženje (iliti kontekst) koje čine porodica, prijatelji, kolege, škola, posao i dr. savetovane osobe, kao i pitanja unutrašnjeg uređenja organizacije koja pruža karijerne usluge. Ova dva nivoa obavijena su makrookruženjem sačinjenim od širih političkih, ekonomskih, društvenih i tehnoloških uticaja. Praktičari se podstiču da svoj rad promisle kroz ovakav model i unaprede svest o različitim uticajima kojima je njihov praktični rad izložen.

Još jedan predlog je i okvir zasnovan na teoriji sistema (Patton & McMahon, 2006), gde se karijerno savetovanje posmatra kao terapijski sistem sačinjen od dva zasebna „sistema uticaja“ – savetnika i savetovanog – koji naizmenično utiču jedan na drugog. Istovremeno, svaki od ova dva sistema uticaja čine i drugi činioci koje obe osobe donose u ovu interakciju (prijatelji, kolege, organizaciona kultura, lične vrednosti i mnogi drugi). Sve to je uronjeno u širi organizacioni, a potom i društveni kontekst, u koji spadaju političke odluke, geografska lokacija, tržište rada, društveno-ekonomski status itd. U ovakvom modelu, praktičari se moraju udaljiti od strogo psihološke tačke gledišta, te i njihova obuka za njegovu primenu mora obuhvatiti doprinose iz organizacionih nauka i sociologije, između ostalog.

Bitan element razmatranja karijernog vođenja i savetovanja jeste i pitanje politike kojom se uređuje ova oblast. Naime, društvene okolnosti određuju koja

je uloga i prioritet dodeljen karijernom vođenju, a, kada se menjaju okolnosti, menja se i ovaj odnos (Herr, 2008). U Srbiji, glavni strateški dokument navodi za svoj osnovni cilj odgovor na promenjene okolnosti u zemlji, koje zahtevaju i novu koncepciju pružanja karijernih usluga. Zanimljivo je da je definicija karijernog vođenja i savetovanja i njegove uloge iznesena u ovom dokumentu preuzeta iz politike Evropske unije, što postavlja pitanje adekvatnosti i prilagođenosti konkretnim okolnostima u Srbiji.

Naime, relevantne rezolucije EU donose sada već široko zastupljene zahteve za razvijanjem veština samostalnog upravljanja fleksibilnom karijerom, koja se u literaturi i praksi često označava i popularnim pojmom „karijere bez granica“ (engl. *boundaryless career*). Međutim, od izuzetne je važnosti ovakva tumačenja prilagoditi datom društvenom kontekstu, bez čega sama praksa karijernog vođenja i savetovanja može postati neodgovorna i kod pojedinaca samo pojačati osećaj nemoći pred promenljivošću okruženja (Irving & Malik, 2004). Iz ovih razloga je važno koncepcije i tumačenja karijernih praktičara ispitati i u svetlu socioloških studija i razmotriti posledice koje bi se javile preuzimanjem dominantnih diskursa i politika u ovoj oblasti bez prethodnog uvažavanja društvenih okolnosti u Srbiji.

Vrednosni sistemi u srpskom tranzicionom društvu

Periodi političke i ekonomske tranzicije često su praćeni promenama vrednosti i njihovim mešanjem (Cvetičanin, Nedeljković i Krstić, 2012). Istraživači govore o normativno-vrednosnoj disonanci, kada se vrednosti koje je pojedinac usvojio nalaze u sukobu s vrednostima u okruženju. Srbija je u situaciji kada se javlja sukob između činilaca koji potiču iz predašnjeg društvenog uređenja i onih koji pripadaju sistemu ka kojem zemlja teži – sukob između kolektivističkih i individualističkih šema vrednosti (Lazić, 2003). U uslovima nedovršene tranzicije iz planirane ekonomije u tržišnu, dolazi i do različitih kombinacija u kojima se ovi činioци mogu sukobiti.

Prema istraživanjima, stanovnici Srbije pokazuju izraženu nepoverljivost prema drugima, veće nepoverenje u građanske nego u tradicionalne institucije (poput vojske i crkve), a značajno se više naglašavaju materijalistički ciljevi kao oni kojima zemlja treba da teži. I među mladima je najmanje poverenja u političke institucije (Kuzmanović i Petrović, 2008). Takođe je izražen i visok stepen nesigurnosti, a ova kombinacija činilaca smešta Srbiju u grupu nisko razvijenih, siromašnih zemalja koje dele neke slične karakteristike – komunističku prošlost, nizak bruto nacionalni dohodak, tranziciju (Pavlović, 2006).

Nekadašnja predvidljivost i stabilnost slede životnih faza u socijalističkom sistemu ustupila je mesto okolnostima u kojima je pojedinac odgovoran za svoje izbore. Načini na koje će se pojedinci izboriti s izazovima s kojima se susreću vezani su za njihov socijalni položaj, i zavise od socijalnog i kulturnog kapitala koji poseduju (Cvetičanin i dr., 2014). Oni s manje kapitala skloniji su reaktivnom ponašanju, a okolnosti posmatraju kao date i na njih nemaju uticaja; oni s prosečnim kapitalom se oslanjaju na pomoć porodice, prijatelja i sl., a nepovoljne okolnosti objašnjavaju svojim nepripadanjem uticajnim društvenim grupama; konačno, oni s natprosečnim kapitalom zastupaju meritokratske stavove i proaktivni su, smatrajući da mogu da utiču na okolnosti u svom okruženju (Cvetičanin i dr., 2014). Pritom, mladi su sveukupno spremniji da budu proaktivni i da prihvate nove radne odnose, da budu fleksibilni, pozitivni i spremni na rizike (Spasić, 2012a).

U ovakvim uslovima ocena različitih društvenih grupa nije zasnovana na objektivnim kriterijumima, već na moralu i ličnim odlikama (Spasić i Birešev, 2012). Istraživanja su pokazala da se u grupu društvenih „drugih“ prvenstveno svrstavaju – i negativno ocenjuju – političari i tajkuni. Oni postaju simbol skupa praksi koje se označavaju moralno pogrešnim, ali se, paradoksalno, istovremeno smatraju onim praksama koje donose uspeh. Shodno tome, one zapravo postaju vrednosti u Srbiji danas, to jest vrednosni sistem koji je efektivno na snazi smatra se nelegitimnim (Spasić i Birešev, 2012). Tako i uspeh, a naročito sticanje materijalnog bogatstva, postaje moralno sumnjivo, dok se jedino vrednuje lični ili uspeh vezan za porodicu i međuljudske odnose. Uspehom u stvari počinje da se smatra preživljavanje „ovih vremena“ uz očuvanje moralnog integriteta (Spasić & Birešev, 2012).

Pojedinci u svom privatnom prostoru znaju šta je moralno ispravno, ali, kada iz njega istupe u društveni prostor, menjaju se u skladu s ovim „pogrešnim“ vrednostima, a ta promena se objašnjava primoranošću usled okolnosti. Istovremeno, ne može se prepoznati jasna ideologija – ispitanici su vrlo kritični prema društvu, ali nemaju jasnu viziju za poboljšanje ovog stanja. U skladu s postojećim nepoverenjem u političke institucije, ne veruje se ni u mogućnost da se ova situacija promeni kroz redovne institucije (Spasić, 2012a).

Metod

Cilj ovog istraživanja bio je da ispita kako karijerni praktičari u Srbiji razumeju i doživljavaju karijeru, karijerno vođenje i savetovanje i svoju ulogu u ovom procesu. Odlučila sam da ovo istraživanje bude kvalitativno, budući da ono može

da prikaže iskustva viđena iz perspektive učesnika, da predstavi značenja koja ovi pridaju iskustvu, a i da uzme u obzir kontekstualne okolnosti (Yin, 2011). Uz to, kvalitativno istraživanje nastoji da objasni ljudsko ponašanje pružajući nove uvide u postojeće ili nove pojmove (Yin, 2011), a u ovom slučaju to su koncepti karijere, karijernih praktičara i karijernog vođenja i savetovanja.

Budući da je oblast KViS-a u Srbiji slabo istražena i da ne postoji mnogo studija na kojima bi se moglo bazirati proučavanje navedenih pitanja, odlučila sam da istraživanje bude induktivnog tipa i da otpočne prikupljanjem podataka. Istraživačko pitanje se tiče percepcije i stavova samih karijernih praktičara, te je za metod prikupljanja odabran polustrukturisani intervju.

Korišćen je konstrukcionistački pristup prilikom obavljanja intervjua, koji podrazumeva da učesnici aktivno kreiraju značenje u kontekstu samog intervjua. To znači da ne postoji „istina“, koju treba otkriti, ili objektivna stvarnost, koju treba pronaći u rečima intervjuisanih. Naprotiv, intervju je prostor u kom se konstruiše znanje, a specifične okolnosti određuju krajnji ishod.

Podaci su prikupljeni iz intervjua koji su održani tokom marta 2014. godine i trajali su između 25 i 55 minuta, a obavljani su sa devet karijernih praktičara. Uz odobrenje učesnika, sačinjen je i audio zapis. Pri razgovoru je korišćen prethodno sastavljen vodič za intervju, s okvirnim pitanjima i smernicama. Pre razgovora, ispitanici su upoznati s ciljem i prirodom istraživanja, kao i obavezama čuvanja njihove anonimnosti.

Uzorak

Osnovni kriterijumi pri izboru sagovornika bili su da osoba pruža karijerne usluge u neposrednom kontaktu s pojedincima (a ne bavi se isključivo upravljanjem projektima, karijernim centrom ili sl.), kao i da osoba prepoznaje svoj rad kao deo oblasti KViS-a. U obzir su mogli doći oni koji pružaju usluge karijernog vođenja, karijernog savetovanja ili neke vrste karijernog obrazovanja, bilo da je u pitanju rad s pojedincima ili s grupama.

Uzorak je činilo devet karijernih praktičara iz različitih institucija: nevladine organizacije, Nacionalne službe za zapošljavanje, fakultetskog karijernog centra i univerzitetskog karijernog centra. Ispitanici su, u trenutku sprovođenja intervjua, u najvećem broju radili s mladima – učenicima, studentima i nedavno diplomiranim – ali i sa odraslim zaposlenim pojedincima. Jedan broj ispitanika je u trenutku sprovođenja intervjua radio i s drugim kategorijama stanovništva, pre svega sa nezaposlenima, a neki su na prethodnim radnim pozicijama radili s ovom grupom.

Analiza

Za metod obrade podataka odabrana je tematska analiza (Braun & Clarke, 2006). Ovaj metod je dovoljno fleksibilan da se može koristiti uz različite epistemološke pretpostavke (u slučaju ovog istraživanja to je socijalni konstrukcionizam), što omogućava izvesnu slobodu u izboru teorijskog okvira. Može se koristiti i u induktivnom i u deduktivnom istraživanju, a omogućava da se koristi za prepoznavanje, analiziranje i predstavljanje šema, odnosno tema u podacima.

Kriterijum kojim sam se koristila za identifikovanje teme nije obavezno bio broj pojavljivanja u korpusu ili broj intervjua u kojima se pojavljuje, već da li prikazuje nešto važno u vezi s istraživačkim problemom, ali su i veličina i rasprostranjenost tema uzeti u obzir u izradi konačne tematske mape.

Analiza je vršena induktivno, odnosno kodiranje je vođeno samim podacima, a ne unapred definisanim teoretskim okvirom, ali se uzelo u obzir da istraživačeva prethodna znanja i iskustva, kao i epistemološke pretpostavke imaju svoj uticaj. Takođe, u mogućem izboru između semantičkih i latentnih tema, odabrala sam da identifikujem latentne teme, to jest ideje, pretpostavke i konceptualizacije koje leže u osnovi korpusa i koje oblikuju i utiču na semantički sadržaj podataka. Stoga, već same teme sadrže izvesno tumačenje, te je i analiza više od pukog opisa.

Proces analize sastoji se od šest faza: 1) upoznavanje s podacima; 2) generisanje inicijalnih kodova; 3) traženje tema; 4) ponovno razmatranje tema; 5) definisanje i imenovanje tema; 6) izrada izveštaja (Braun & Clarke, 2006). Prateći ovu proceduru, napravila sam tematsku mapu konceptualizacije karijernog vođenja i savetovanja intervjuisanih praktičara, a u ovom radu biće predstavljen onaj njen deo koji se odnosi na mikro i makro okruženje.

Nalazi

Analizom intervjua izdvojile su se dve glavne teme koje se odnose na okruženje u kome se karijerno vođenje i savetovanje obavlja – *ograničavajuće spoljne okolnosti i skepticizam prema politici*. Prateći kritički okvir karijernog savetovanja (Douglas, 2004), ove dve teme mogu se raščlaniti na elemente koji pripadaju mikrookruženju i elemente koji pripadaju makrookruženju. Kao što je već pomenuto, u mikrookruženje spadaju činoci u neposrednom okruženju pojedinca koji koristi karijerne usluge i činoci na nivou organizacije koja pruža ove usluge, a koji utiču na sam proces i na karijernog praktičara. Makrookruženje pak čine šire političke, ekonomske, kulturne i druge okolnosti. Stoga se i dve prepoznate teme mogu razmotriti s aspekta ova dva okruženja, što će biti učinjeno u narednim segmentima.

Ograničavajuće okolnosti u mikrookruženju

Ispitanici su tokom intervjuja istakli različite činioce u okviru pojedinčevog mikrookruženja koji predstavljaju prepreke za njegov/njen karijerni razvoj. Tako pojedinci, pri donošenju karijernih odluka, moraju u obzir uzeti želje porodice ili preporuke sredine o zanimanjima koja se smatraju perspektivnim ili mogućnostima koje nude ta zanimanja. Ovakve preporuke mogu biti u neskladu s pojedinčevim interesovanjima, što u manjoj ili većoj meri ograničava njegov/njen izbor. I sam izbor škole može se u kasnijoj fazi karijernog razvoja pokazati kao ograničavajući faktor – kada može da suzi obrazovne mogućnosti, odnosno pristup obrazovnim programima. Pored ovakvih, pojedinci se ponekad suočavaju i s ograničavajućim okolnostima unutar lokalne sredine, u kojoj, na primer, možda ne postoji odgovarajući pristup internetu, kao važnom izvoru informacija. Upravo je neadekvatna informisanost pojedinaca ili njihovo neumeće pronalaženja potrebnih informacija ono što su ispitanici posebno isticali kao okolnost koja istovremeno i otežava karijerni razvoj tom pojedincu, ali i proces vođenja i savetovanja:

Ono što je meni ostalo i posle ovoliko godina rada sa njima veliko iznenađenje, svaki put ponovo – zar je moguće da su tako malo informisani? Jer ne možete nekoga voditi ka odluci [...] ako on nema validne informacije. To je čudo koliko malo su ljudi informisani. (Ispitanik 3, 2014)

Uz neinformisanost, kao teškoća se navodi i „prezaštićenost“ pojedinca, pre svega mladih, bilo unutar porodice ili u obrazovnoj instituciji, te praktičari ističu kao jedan od svojih glavnih ciljeva povećanje svesti pojedinaca o stvarnosti i, pre svega, zahtevima tržišta rada. Smatraju da je potrebno da pojedinci budu realistični u pogledu svojih očekivanja i želja, i da ih prilagode i okolnostima na tržištu rada, ali i u društvu uopšte. Ovo se prvenstveno odnosi na učenike i studente koji se pripremaju za prvo zaposlenje.

Što je pojedinac, odnosno kandidat u savetovanju, više svestan okruženja, to ima više prostora za razgovor na temu ‘kako sad?’. Okruženje je takvo kako ga percipiramo, možda još i malo gore, ali možda i malo bolje. (Ispitanik 1, 2014)

Deo razvijanja ove svesti je i usvajanje potrebnih stavova – praktičari nastoje da pomognu pojedincima da postanu „proaktivni“ i „odgovorni za sopstvenu karijeru“, kao i da očuvaju pozitivan stav, uprkos nepovoljnim okolnostima nad kojima najčešće nemaju kontrolu. Shodno tome, ispitanici svoju ulogu u procesu KViS-a percipiraju kao ulogu neke vrste edukatora, koji pojedincu treba da pomogne da razvije svest o preprekama na koje nailazi ili može naići u svom

okruženju, da prihvati odgovarajući stav prema njima i pronade način da ostvari određen kompromis između postojećih ograničenja i svojih želja.

S druge strane, i karijerni praktičari su ograničeni određenim okolnostima iz svog radnog okruženja. Pre svega, nedostatkom resursa – finansijskih i vremenskih – kao i zahtevima radnog mesta i/ili organizacije da obavljaju i druge poslove. Uz to, često ne nailaze na dovoljno razumevanja značaja KViS-a kod nadređenih, te moraju dodatno vreme da ulože u promovisanje rezultata i efekata karijernih usluga, što se može negativno odraziti na obim i kvalitet onih usluga koje uspevaju da pruže.

Često se ta borba za resurse koji centrima često, praktično uvek, nedostaju vrši kroz to što se sve više pažnje usmerava ka vidljivim stvarima, ka organizaciji događaja, organizaciji obuka i tako dalje, a manje ka onim suštinskim stvarima koje centar treba da radi da bi se finansijeri ili oni koji direktno utiču na rad centara privoleli ili usmerili da ulože dodatne resurse u rad centara. (Ispitanik 5, 2014)

[Takve okolnosti] ograničavaju i obim usluga koje nudite i realizujete, i broj interakcija, svakako, jer ako ulažete vreme u nešto drugo, u druge aktivnosti, prosto niste u stanju da se 'full-time' posvetite takvim stvarima [...] često će se desiti da studenti ili ne pitaju za pomoć ili dožive sindrom zatvorenih vrata, i da odustanu. (Ispitanik 4, 2014)

Takođe, uticajan faktor su i kadrovske promene, koje su posledica političkih promena ili drugih okolnosti na nivou same institucije, a koje, barem u izvesnoj meri, određuju pravac delovanja i organizacionu politiku.

Ograničavajuće okolnosti u makrookruženju

U širem okruženju, i karijerni razvoj pojedinca i proces KViS-a pod negativnim su uticajem različitih činilaca. Ispitanici su najčešće isticali visoku stopu nezaposlenosti, nepostojanje jasne ekonomske i strategije upravljanja ljudskim kapitalom, zastareli obrazovni sistem, koji je neusklađen s potrebama tržišta rada, ali i opštu političku situaciju (korupcija, partijsko zapošljavanje i dr.). Ovakve okolnosti sužavaju mogućnosti koje pojedinac ima na raspolaganju, ali i otežavaju rad karijernih praktičara.

Prvenstveno, nepostojanje jasnog plana u ekonomiji, izostanak praćenja potreba tržišta rada i pretežna nevoljnost poslodavaca za saradnju, pored toga što su jednim delom odgovorni za neadekvatnost formalnog obrazovnog sistema, istovremeno i otežavaju rad u oblasti KViS-a:

[Karijera] ima svoje puteve koji su, jednostavno, vijugavi. Ovde kod nas posebno. Posebno. Jer, kako znati šta će, recimo, u Nišu biti za 15 godina? Ko to može da na to pitanje odgovori? (Ispitanik 1, 2014)

Da krenemo od nepostojanja ozbiljnog sistema praćenja potreba tržišta rada, znači radi se adhoc kroz neke projekte koji se stalno iznova finansiraju ili, za početak, nepostojanje Nacionalnog okvira kvalifikacija, koji stoji u nekoj fioci i na njemu se ne radi... (Ispitanik 9, 2014)

Važno je primetiti da ispitanici, kada govore o ograničavajućim okolnostima, ističu njihovu promenljivost i opštu nesigurnost kao naročito izražene u našoj sredini („ovde kod nas posebno“), što gotovo prihvataju kao datost – „znamo gde živimo“, „kod nas je takva situacija i šta ćemo mi sad“. Ova „prilično nezgodna klima“ se neretko opisuje i kao nešto što postaje objekat ili pojava za sebe – ispitanici vrše reifikaciju svog okruženja:

[...] uvek je to onako visilo kao jedan taman oblak nad celom tom situacijom. (Ispitanik 6, 2014)

Sveukupno, ovakva situacija u okruženju i, ne manje važno, način na koji se ona percipira stvara kod ispitanika osećaj bespomoćnosti:

Ali jeste poražavajuće da nekad, prosto, i ja lično padnem moralno [...] trudim se i to nikada ne bi moj klijent negde video, ali zaista sam svesna gde živimo i imam ja lično moralne dileme, jer šta god da im radimo, koliko god da ih osnažujemo, da ih sad ofarbamo sve u plavo i vrtimo ukrug, neki će efekat biti isti kao i da ih ne znam kako savetujemo, jer nekad neće ni samo do njih biti [...] prosto, šta god da urade sa sobom, koliko god da se trude, okolnosti su trenutno u Srbiji prilično, prilično teške i znaju da budu obeshrabrujuće i za te najpozitivnije, najvrednije. (Ispitanik 2, 2014)

Uz osećanje bespomoćnosti, prisutna je i određena pasivnost kao odgovor na složenost situacije, uz nadu da će se ona jednom promeniti:

Sve što se dešava sada ne može daveka da traje, mislim, prosto, u životu je uvek tako, usponi i padovi, plus faza smenjuje minus fazu i to ide tako. Prosto, moraće doći neka druga vremena. (Ispitanik 6, 2014)

Skepticizam prema politici u mikrookruženju

Druga glavna tema, *skepticizam prema politici*, na mikronivou, odnosno u neposrednom kontekstu karijernog vođenja i savetovanja, javlja se u odnosu prema

donosiocima odluka u domenu organizacione politike i njihovom uviđanju značaja KViS-a. Ispitanici, naime, osećaju da nedostaje razumevanja za njihov rad i da je to gotovo neizbežno:

Mislim, mi ne možemo imati preterana očekivanja jer i dalje zavisite od ljudi, kao karijerni savetnici ili kao neko ko vodi ili ima neku ulogu u karijernom centru zavisite od ljudi koji nikakvog dodira nisu imali sa karijernim vođenjem i sve posmatraju kroz 'cost-benefit' analizu. (Ispitanik 5, 2014)

Ovakve okolnosti sužavaju i mogućnosti karijernih praktičara da međusobno saraduju i rade na unapređivanju celokupnog sistema KViS u zemlji:

Jedino što se opet stalno suočavamo s tim ograničenjima resursa i vremena, jer svi mi se borimo s nekim internim ograničenjima i onda malo energije ostaje da vi zaista nesebično razvijate jednu zajedničku priču, koja će možda, ili sasvim sigurno, svima nama biti od koristi. (Ispitanik 7, 2014)

Zbog ovoga i taj sistem trpi posledice, dolazi do preklapanja i nekoordinacije aktivnosti:

Takođe, svi ti projekti razvojni koji se dešavaju u našoj oblasti bi nekako možda trebalo da budu sistematizovani na jednom mestu jer se ponavljaju stvari, pa se ponovo pojavljuju ljudi, i to ne u okviru sistema karijernog savetovanja i vođenja, koji stalno uzimaju novac za iste stvari, za razvoj istih stvari i tu se ništa ne dešava, a, znate, nemamo onda finalni rezultat, jednostavno aktivnosti se preklapaju. (Ispitanik 5, 2014)

Slično kao i kada su u pitanju ograničavajuće spoljne okolnosti, ispitanici i ovo prihvataju kao činjenično stanje na koje imaju malo uticaja, a i kada izražavaju nadu da se stvari mogu promeniti, to ne čine s mnogo uverenja:

Šta ja znam, vremenom će se možda desiti da donosioci odluka sve više imaju uvid u međunarodne prakse [...] nadam se da će dovoljnom broju ljudi kliknuti u glavi. (Ispitanik 7, 2014)

Skepticizam prema politici u makrookruženju

Kada je u pitanju politika u makrookruženju, ispitanici iskazuju slično odsustvo uverenja da donosioci odluka mogu ili žele da pruže veću podršku sistemu KViS-a, ali i da poboljšaju stanje u zemlji, što bi olakšalo proces karijernog razvo-

ja i za pojedince i za karijerne praktičare. Sama politika KViS-a se retko pominje u intervjuima, a praktičari prvenstveno govore o široj političkoj i ekonomskoj strategiji, odnosno njenom izostanku. *Strategija karijernog vođenja i savetovanja u Republici Srbiji*, glavni dokument u nacionalnoj politici KViS-a, samo je jednom eksplicitno pomenuta i to kao „taj katalog, taj pamflet“.

Iako su neki od ispitanika konstatovali da je u poslednjem periodu postignut napredak u oblasti KViS-a i da ta oblast sve više dobija na značaju u Srbiji, svi ističu nedostatak adekvatnog strateškog planiranja kao glavnu smetnju njenom daljem razvoju:

[...] naša strategija karijernog vođenja, planiranja i vođenja mora biti zasnovana na projekciji budućnosti u sledećih 20 godina [...] (Ispitanik 9, 2014).

Može se uočiti izvestan otklon u odnosu na sferu politike, koja se označava kao „tamo gde se donose odluke“, a sami donosioci odluka mahom nisu precizno identifikovani, već ostaju neodređeni „neki“ ili „oni“. U njihovu zainteresovanost za unapređenje stanja, kao i sposobnost da to učine, izriču se sumnje – oni „jednostavno ne misle“. Sumnja se i u prepoznatost važnosti KViS-a za upravljanje ljudskim resursima:

I naravno, otvara se pitanje da li država ima uopšte ideju kako će upravljati ljudskim resursima. (Ispitanik 1, 2014)

[...] spolja gladac, a unutra jadac, znači gde mi možemo da dobijemo bilo kakav koncept, bilo šta sa strane [...] ali gde, u stvari, suštinski nismo napravili promenu. (Ispitanik 9, 2014)

I ovde je prisutno osećanje bespomoćnosti, odnosno nemogućnosti uticajna na politiku:

Zapravo se i ne trudim da budem sad mnogo u funkciji države, zato što mislim da mi je mnogo i mala ta neka uloga i što mislim da nije jasno ni samoj državi šta bi ja to trebalo da radim. (Ispitanik 2, 2014)

Uz ovakav odnos prema nacionalnoj politici i makronivou donošenja odluka, ispitanici se u opisivanju svog rada i svoje uloge prvenstveno pozivaju na organizacionu politiku i tradiciju svoje institucije u oblasti KViS-a, ili na svoju profesiju (npr. psiholozi), kao na referentne sisteme u kojima rade. Sistem KViS-a na nacionalnom nivou se ne prepoznaje kao jedinstven i/ili kao referentan.

Diskusija

Dve glavne teme prepoznate tokom analize podataka ukazuju na to koliko je, s jedne strane, društveno-kulturni kontekst neraskidivo povezan s praksom karijernog vođenja i savetovanja, a, s druge, koliko je važno da karijerni praktičari identifikuju i kontinuirano ocenjuju uticaj koji ovaj kontekst ima na njihove stavove i, time, na njihov savetodavni rad. Naime, kada se uporede ovi nalazi s nalazima socioloških studija ukratko predočenih u uvodnim delovima ovog rada, uočavaju se brojne sličnosti, što nam ukazuje na važnost proučavanja i promišljanja prakse KViS-a kroz prizmu njenog specifičnog društveno-kulturnog konteksta – u ovom slučaju se misli na Srbiju. Takođe, može se jasno uočiti i važnost autorefleksije karijernih praktičara i u njihovoj obuci, i u njihovom radu, kako bi u što većoj meri sami postali svesni uticaja koji okruženje ima na njihove lične stavove i vrednosti, koje neminovno sa sobom donose u proces karijernog savetovanja. U nastavku ovog poglavlja razmotriću dve glavne teme iz nalaza – *ograničavajuće spoljne okolnosti* i *skepticizam prema politici*, s obzirom na specifični kontekst prakse KViS-a u Srbiji i s obzirom na značaj koji razvijena svest karijernih praktičara o njima ima za pomenutu praksu.

Način na koji ispitanici opisuju spoljne okolnosti koje ograničavaju karijerni razvoj pojedinaca i praksu KViS-a u Srbiji može se povezati s nalazima socioloških studija (Cvetičanin i dr., 2014; Spasić, 2012a). Naime, ove okolnosti se pretežno percipiraju kao datost, kao spoljni faktori koji postavljaju različite prepreke pojedincu i ostavljaju mu samo mogućnost da im se na ovaj ili onaj način prilagodi. U intervjuima se spominje uvažavanje spoljnih okolnosti i donošenje karijernih odluka u skladu s istima, pominje se pronalaženje balansa između želja pojedinca i okruženja koje mu sužava mogućnosti. Iako ispitanici često pominju da je neophodno da pojedinci budu proaktivni, preuzmu odgovornost za svoju karijeru i njome samostalno upravljaju, čini se da se u praksi to pretežno svodi na iznalaženje načina da se postigne kompromis i da se pojedinac što bezbolnije – ili po što manjoj ceni po svoje sklonosti – prilagodi datoj sredini. Mogućnosti da pojedinac aktivno utiče na svoje okruženje gotovo se uopšte ne pominju. Ovime se karijerni praktičari u svojoj percepciji približavaju onoj grupi iz istraživanja (Cvetičanin i dr., 2014) koja ima najmanji socijalni i kulturni kapital, kojoj se promene u okruženju dešavaju, a ona na njih nema uticaja. Takođe, utisak je da karijerni praktičari kroz svoj rad pre svega nastoje da pojedincima pomognu u stvaranju nekakve strategije za preživljavanje u, kako sami kažu, ovoj nepovoljnoj klimi, što nas ponovo dovodi do zaključka ranije citiranog istraživanja da stanovnici Srbije prvenstveno nastoje da „prežive ova vremena“ (Spasić & Birešev, 2012).

I izvesne razlike u stavovima ispitanika donekle odražavaju nalaze da su mladi proaktivniji, spremniji da preuzmu odgovornost za svoj razvoj i doživljavaju da imaju određen uticaj na svoje okruženje (Spasić, 2012a). Naime, mlađi ispitanici u ovom istraživanju iskazali su u većoj meri stavove da je pojedinac ponajviše odgovoran za svoj karijerni razvoj i da ne treba da se obazire na negativne okolnosti, već proaktivno deluje i bori se za svoje mesto. Alternativno objašnjenje moglo bi biti da karijerni praktičari s većim socijalnim i kulturnim kapitalom, ili oni koji rade s pojedincima koji ga imaju, pokazuju sklonost ka većoj proaktivnosti i više je ističu.

Sveukupno, ipak, dominira izvesno osećanje bespomoćnosti pred događajima u okruženju, koje se ogleda i u nekoj vrsti mirenja sa sudbinom. Ovakav stav može se nazreti u izjavama poput „znamo gde živimo“, „takva je situacija i šta se tu može!“ itd., koje pojedincu ostavljaju samo nadu u moguće poboljšanje u budućnosti. Međutim, način na koji ispitanici iskazuju ovu nadu – „možda će se vremenom pojaviti“ itd. – ostavlja utisak da ni sami ispitanici nisu potpuno uvereni u opravdanost ovakvog nadanja. Time se vraćamo na nalaze socioloških studija koje zaključuju da društvo u Srbiji nema viziju bolje budućnosti, da staru ideologiju nije zamenila nova i da zapravo ne postoji ideja kako bi se društvo u izmenjenim okolnostima moglo urediti. Nedostatak vizije može se uočiti i u načinu na koji ispitanici govore o mogućnostima saradnje u oblasti KViS-a u Srbiji, nedostatku sistema i koordinacije, ali pretežno ne daju konkretnije predloge kako bi se stanje moglo unaprediti – jer „znamo gde živimo“.

Sličnosti se prepoznaju i u načinu na koji se opisuje politika i njeni kreatori, kako u domenu KViS-a i institucija u kojima ispitanici rade, tako i na nacionalnom nivou. Ispitanici donosiocima odluka opisuju neodređeno, kao „one“, „one koji donose odluke“ itd., dok je domen politike „tamo gde se donose odluke“. Možemo uočiti da su i ovde, kao i u studijama (Spasić & Birešev, 2012), političari postali sociološki „drugi“, koji deluju u prostoru jasno odvojenom od onog u kom rade karijerni praktičari, bez posebnih dodirnih tačaka među njima. Karijerni praktičari, kao i pojedinci koje ovi savetuju, mahom su pasivni posmatrači političkih promena, čije posledice trpe na različitim nivoima. Ovakva percepcija okruženja i njegovih uticaja na proces KViS-a pruža nam dva važna uvida. Kao prvo, ukazuje koliko je, u samoj savetodavnoj praksi, neophodno da karijerni praktičari prepoznaju i procene sopstvene vrednosti, stavove i predrasude, i da budu svesni uticaja koje ovi imaju na to kako pristupaju svom poslu i pojedincima koje savetuju. Pitanje autorefleksije u savetodavnom radu obrađeno je već u relevantnoj literaturi (McLeod, 2004). Naime, savetnik je glavni instrument u savetodavnom procesu te treba da bude u stanju da koristi sebe kao resurs. Za tako nešto neophodno je da bude svestan svojih vrednosti, porekla, pretpostavki,

etičkih i životnih nazora, i da ih kritički razmatra. Osim literature o savetnicima, i studije koje su se bavile standardima rada u KViS-u i pitanjem obuke karijernih praktičara u međunarodnom okruženju (NICE, 2012; Repetto, 2008) postavljaju autorefleksiju među osnovne zahteve posla.

Drugi uvid koji se može steći iz predstavljenih nalaza odnosi se na to koliko bi i praksa i teorija KViS-a u Srbiji imala koristi od većeg uključivanja sociološke perspektive, koja je do sada uglavnom izostajala – ovdašnja praksa je pretežno pod uticajem psihologije kao naučne discipline (Zelloth, 2011), što uglavnom važi i za međunarodnu praksu (Brown, 2002; Chen, 2013). Razmatranje karijere i karijernog razvoja iz sociološke perspektive i uključivanje postojećih socioloških studija u redovnu praksu KViS-a pomoglo bi srpskim karijernim praktičarima da steknu nove uvide o sopstvenoj ulozi i u procesu savetovanja i u razvoju sistema i politike KViS-a u društvu.

Možemo postaviti pitanje i koliko ovi nalazi ukazuju na postojanje jaza između nacionalne politike KViS-a i onoga što se dešava u praksi. Tokom intervjua, *Strategija karijernog vođenja i savetovanja u Republici Srbiji*, osnovni nacionalni dokument, eksplicitno je pomenut samo jednom, i pritom je ukazano da on zapravo i nema stvarnih dodirnih tačaka s praksom. Kod ispitanika prevladuje utisak da značaj KViS-a nije dovoljno prepoznat među donosiocima odluka, kao i pretežan stav da sami praktičari tu ne mogu mnogo promeniti. Uz tvrdnje da je zbog ograničenja resursa, pre svega finansijskih i vremenskih, s kojima se suočavaju u svojim institucijama, mogućnost saradnje između različitih aktera u ovoj oblasti smanjena, postavlja se pitanje kakvo se poboljšanje ili inicijativa za unapređenje ovog sistema može očekivati u budućnosti. Ako karijerni praktičari prostor u kome se donose odluke doživljavaju kao dalek i njima slabo pristupačan, kako će – i ko – zagovarati interese KViS-a na nivou politike?

Zaključak

Karijerno vođenje i savetovanje neophodno je proučavati u kontekstu okruženja u kom se obavlja, kako na nivou teorije, tako i u praksi. Ovo istraživanje pokazalo je – na malom uzorku od devet karijernih praktičara – koliko se sličnosti može pronaći u njihovom viđenju srpskog društva i njihovim vrednostima s nalazima socioloških studija koje su uključile širu populaciju. Takvi nalazi nameću zaključak da je za dalji razvoj i unapređenje prakse u oblasti KViS-a neophodno u većoj meri nego dosad uključiti sociološku perspektivu i u aktuelna razmatranja karijere u Srbiji i u obuku karijernih praktičara. Naročito je potrebno obratiti pažnju na razvijanje svesti i sadašnjih i budućih praktičara o njihovim stavovima i vrednostima, i kako upravo ti stavovi i te vrednosti utiču na savetodavni rad.

U Srbiji ne postoje definisane kompetencije ni neophodne kvalifikacije za karijerne praktičare, pa samim tim ni posebni programi obuke njima namenjeni. To se, međutim, može posmatrati ne samo kao teškoća u uspostavljanju sistema standarda i kvaliteta u ovoj oblasti već i kao prilika za pozitivno delovanje. Već pomenuti NICE (2012) nudi dobar potencijalan model za kreiranje studijskog programa na nivou visokog obrazovanja, uz razrađen i okvirni predlog kurikuluma. Kao što je već pomenuto, ovaj predlog obuhvata dva elementa koja su izdvojena kao važna u gore predstavljenim nalazima – poseban akcenat na razvijanje refleksivnosti kod obučavanih praktičara i komponentu podučavanja veštinama javnog zagovaranja i zalaganja za promene društvenih sistema. Ono što bi se moglo koristiti za prve veštine jesu upravo sociološka istraživanja poput onih predstavljenih u uvodnim odeljcima ovog rada, koja bi pomogla praktičarima da svoje stavove promisle u širem kontekstu i preispitaju njihovo poreklo i potencijalni uticaj na rad s klijentima. Za razvijanje veština zagovaranja i umrežavanja, značajna bi bila savremena kritička istraživanja KViS-a u kontekstu društvene pravde i uloge koju KViS može igrati ili igra u pospešivanju, ali potencijalno i sprečavanju socijalne mobilnosti i jednakosti, što bi moglo da se iskoristi u politici. Ova razmatranja bi trebalo upotpuniti i novijim teorijskim konceptualizacijama karijernog savetovanja, koja značajno nadograđuju teorije Supera i Holanda – jedine dve eksplicitno pomenute u intervjuima za ovo istraživanje – ili sasvim prevazilaze ograničenja i izvesnu zastarelost pozitivističke psihologije.

Uvidi ostvareni u ovom istraživanju mogli bi da posluže kao podsticaj i početna tačka za dalja empirijska istraživanja u oblasti KViS-a, koja bi, poželjno, obuhvatila veći i diversifikovaniji uzorak. Mogućnost koju bi karijerni praktičari naročito mogli da razmotre u budućnosti jeste da se sami upuste u akciono istraživanje, što bi obezbedilo da nalazi i zaključci budu zasnovani na konkretnoj praksi KViS-a i samim tim potencijalno relevantniji za same praktičare.

Reference

- BRAUN, V., & CLARKE, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77–101.
- BROWN, C. (2002). Career Counseling Practitioners: Reflections on Theory, Research, and Practice. *Journal of Career Development*, 29(2), 109–127.
- CHEN, C. P. (2013). Rejuvenate career counselling training in counsellor education. *Australian Journal of Career Development*, 22(2), 72–81.
- CHUDZIKOWSKI, K. (2012). Career transitions and career success in the 'new' career era. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 298–306.

- CVETIČANIN, P., NEDELJKOVIĆ, J., & KRSTIĆ, N. (2012). Social Space in Serbia. In P. Cvetičanin (Ed.), *Social and Cultural Capital in Serbia* (pp. 53–68). Niš: Centre for Empirical Cultural Studies of South-East Europe.
- CVETIČANIN, P., SPASIĆ, I., & GAVRILOVIĆ, D. (2014). Strategies and Tactics in Social Space: The Case of Serbia. *Social Science Information*, 53(2), 213–239.
- DOUGLAS, F. (2004). Welfare to work: economic challenges to socially just career. In B. A. Irving & B. Malik (Eds.), *Critical reflections on career education and guidance: Promoting social justice within a global economy* (pp. 25–40). London, New York: Routledge Falmer.
- NETWORK FOR INNOVATION IN CAREER GUIDANCE AND COUNSELLING IN EUROPE. (2012). *NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals*. Heidelberg: Author.
- HERR, E. L. (2008). Social Contexts for Career Guidance Throughout the World. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 45–68). Dordrecht: Springer.
- INKSON, K., & ELKIN, G. (2008). Landscape with Travellers: The Context of Careers in Developed Nations. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 69–94). Dordrecht: Springer.
- IRVING, B. A., & MALIK, B. (2004). Introduction. In B. A. Irving & B. Malik (Eds.), *Critical reflections on career education and guidance: Promoting social justice within a global economy* (pp. 1–9). London, New York: Routledge Falmer.
- KUZMANOVIĆ, B., & PETROVIĆ, N. (2008). Vrednosni ciljevi kao činioci političkih stavova i mnjenja mladih. *Sociologija*, 50(2), 153–174.
- LAZIĆ, M. (2003). Serbia: A Part of Both the East and the West? *Sociologija*, 45(3), 193–216.
- LEUNG, S. A. (2008). The Big Five Career Theories. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 115–132). Dordrecht: Springer.
- MARANDA, M. F., & COMEAU, Y. (2000). Some contributions of sociology to the understanding of career. In A. Collin & R. A. Young (Eds.), *The Future of Career* (pp. 37–52). Cambridge: Cambridge University Press.
- MCLEOD, J. (2004). *The Counsellor's Workbook: Developing a Personal Approach*. Maidenhead: Open University Press.
- PATTON, W., & McMAHON, M. (2006). The Systems Theory Framework of Career Development and Counseling: Connecting Theory and Practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153–166.
- PAVLOVIĆ, Z. (2006). Vrednosti u Srbiji u drugom dobu modernizma. *Sociološki pregled*, 40(2), 247–262.
- REPETTO, E. (2008). International competencies for educational and vocational guidance practitioners: an IAEVG trans-national study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(3), 135–195.
- SPASIĆ, I. (2012). 'Dirty Politics' and the Failure of Democratic Promise: Citizens' Alienation from Politics in Serbia. In B. Çinar (Ed.), *The Balkans at the Crossroads*:

- Evaluating Past, Reading Present, Imagining Future*. Paper presented at the 2nd International Balkan Annual Conference IBAC, Epoka University, Tirana, 10–13 October (pp. 258–273). Tirana: Epoka University.
- SPASIĆ, I., & BIREŠEV, A. (2012). Social Classifications in Serbia Today Between Morality and Politics. In P. Cvetičanin (Ed.), *Social and Cultural Capital in Serbia* (pp. 139–158). Niš: Centre for Empirical Cultural Studies of South-East Europe.
- YIN, R. K. (2011). *Qualitative Research from Start to Finish*. New York: The Guilford Press.
- ZELLOTH, H. (2011). *Career Guidance Development Trends in Serbia*. Torino: European Training Foundation.

Tijana Maksimović³
Aarhus University, Denmark

The Impact of the Environment of the Work of Career Practitioners: An Example from Serbia⁴

Abstract: Career guidance and counselling (CGC) is increasingly being recognised as an important tool in education and employment policy, one that can support and facilitate lifelong learning. The contemporary environment requires individuals to develop their careers in a more flexible and less predictable way than previously, with lifelong mobility between education and the labour market, between employers and vocations. In this context, the classic careers approach of matching individuals with professions is no longer adequate, and it needs to be expanded through appropriate consideration of the social context in which careers and also CGC are developing. This requires a shift from a predominantly psychological focus and the inclusion of concepts and theories from sociology. This paper aims to contribute to the scanty existing empirical research from this area in Serbia, investigating the impact of the environment on CGC, specifically from the perspective of career practitioners. Through thematic analysis of interviews two key themes are recognised that relate to the micro– and macro environments of CGC: “limiting external circumstances” and “scepticism regarding policy”. Comparing the findings obtained with the results of sociological studies, the paper concludes that an additional sociological perspective is needed in the practice and theory of CGC in Serbia, and especially in the training of career practitioners.

Key words: career guidance, career counselling, career practitioners, career practitioner training.

³ Tijana Maksimovic is a PhD candidate at the Aarhus University, Denmark.

⁴ The paper is based on the master thesis of Tijana Maksimovic titled *Negotiating Career in Serbia: The Guidance Practitioners' Perspective*, Aarhus University, Denmark.