

Tamara Nikolić Maksić
Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu

PROMENLJIVI KONTEKST KARIJERE I NJEGOVE IMPLIKACIJE NA PROCES KARIJERNOG SAVETOVANJA

Apstrakt: *U radu se razmatra koncept karijere sa aspekta karijernog savetovanja, ali sa naglaskom na promenljivom kontekstu karijere. U cilju razumevanja osnovnih pojmova, date su opšte odrednice savremenog određenja pojmova karijera i savetovanje u oblasti karijere iz ugla određenih autora. Naglasak je, međutim, stavljen na promene koje je uslovalo post-industrijsko društvo, njihov uticaj na shvatanje pojma karijere, kontekst u kome se karijere odvijaju i implikacije na teoriju i praksu karijernog savetovanja. Ovakav trend uslovio je potrebu za promenom fokusa i redefinisanjem ključnih koncepata u ovoj oblasti.*

Ključne reči: *karijera, savetovanje, karijerno savetovanje, teorija i praksa, post-industrijsko društvo, novi koncept karijere*

Kako mnogi smatraju, svet u kome živimo pripada post-industrijskom društvu, koje se može označiti kao društvo znanja, budući da je njegov centralni resurs – znanje, a njegov glavni predstavnik – obrazovani pojedinac (Tractenberg, Streumer & Van Zolingen, 2002). Taj pojedinac se sada suočava sa novim zahtevima, novim izazovima i novom odgovornošću (Savićević, 2000). Naime, u današnjem društvu pojedinci su ti koji postaju odgovorni za razvoj svoje karijere, pa se u skladu s tim javlja potreba za razvijanjem novih kompetencija i veština koje bi im omogućile da se uspešno snalaze u sve komplikovanijem svetu rada (Amudson, 2005). Oni treba da nauče kako da formiraju lični identitet, kako da utvrde puteve i pravce razvoja svoje karijere, kao i načine planiranja i preuzimanja kontrole nad svojim razvojnim putem (Wijers & Meijers, 1996). Nedostatak kompetencija ove vrste suočava odrasle u svetu rada sa sve izraženijim problemima raznih vrsta, a sve to u prvi plan stavlja karijerno savetovanje, ali i znatno menja ulogu onoga koji savetuje.

Pod savetovanjem, pa i onim za karijeru, u najširem smislu te reči, uglavnom se podrazumeva proces interakcije, obično jedan na jedan, između klijen-

ta i onoga koji pruža uslugu savetovanja, a podrazumeva primenu psihološke teorije i prepoznatljivi set komunikacijskih veština (Kidd, 2006). Specifičnost karijernog savetovanja odnosi se na njegov sadržaj, a to znači da se problemi na koje se fokusira tiču rada, radnog okruženja i razvoja karijere. Međutim, problemi koji se razmatraju u okviru karijernog savetovanja u praksi čine veoma široko područje (Kidd, 2006). Štaviše, problemi koje klijenti imaju često prevazilaze radnu situaciju. Iz tog razloga, definicija karijernog savetovanja treba da bude dovoljno široka da osvetli i obuhvati sve bitne karakteristike ovog oblika savetovanja.

Kidd (2006) smatra da je primarni fokus karijernog savetovanja pružanje pomoći i podrške klijentu u donošenju bitnih odluka i u savladavanju problema koji su u vezi sa karijerom. Ovakvo određenje fokusirano je na oblast rada, ali ujedno priznaje i međuzavisnost problema koji su u uskoj vezi sa radom, kao i onih koji su znatno širi od toga. To ukazuje na sve češće isticanu činjenicu da se karijerno savetovanje ne odnosi samo na donošenje odluka. Kidd (2006) nas uverava da dileme i izbori vezani za posao ili obrazovanje zaista predstavljaju važno pitanje za najveći broj klijenata, ali veliki broj njih oseća potrebu za pomoći i podrškom u suočavanju sa frustracijama i razočaranjima izazvanim otpuštanjem sa posla, nezaposlenošću, konfliktima na radnom mestu, usklađivanjem različitih životnih uloga i sličnim problemima. Prema rečima ove autorke, klijenti veoma često iznose probleme vezane za posao koji se preklapaju sa dubljim ličnim problemima i brigama, ili se dešava da se lični problemi i pitanja pojavljuju kako se proces savetovanja odvija, čineći početnu sliku znatno kompleksnijom. Ove činjenice ukazuju na to da savetodavac u ovoj oblasti mora posedovati znanje i veštine koji bi mu omogućili da pruži adekvatnu pomoć i u vezi sa ličnim, emotivnim problemima sa kojima se pojedinac susreće u toku svoje karijere.

U vezi sa ovakvim podacima, javlja se ne tako retko isticana dilema u kakvom su odnosu terapeutsko i karijerno savetovanje. Uprkos podacima koji govore o tome da su se ove dve oblasti uglavnom razvijale nezavisno jedna od druge, jasno je da su na određeni način neraskidive, kao što je i sam rad neodvojiv od ostalih domena života pojedinca. Kidd (2006) izražava slaganje sa onim autorima koji karijerno savetovanje vide kao svojevrsni „produžetak“ terapeutskog savetovanja, iznoseći argument da ovaj tip savetovanja ima iste karakteristike kao i druge vrste savetovanja. Ono što ga razlikuje svakako je uska vezanost za fenomen karijere, pa je samim tim za razumevanje ove oblasti savetovanja od suštinskog značaja razumevanje njegovog centralnog pojma – karijere.

Prema definiciji koju je predložio Arnold, karijera je shvaćena kao „niz pozicija, uloga, aktivnosti i iskustava sa kojima se osoba susreće u vezi sa poslom“ (Arnold, 1997; 17). Ovakvo određenje ističe da su pojedini aspekti karijere objektivni, budući da mogu biti posmatrani i definisani od strane drugih, dok su drugi aspekti subjektivni, najbolje shvaćeni u terminima ličnog iskustva pojedinca. Može se reći da pojedinačne karijere proizilaze iz interakcije između individualnog angažovanja i iskustva s jedne strane, ali ujedno i ograničavajućih i pospešujućih faktora socijalnog konteksta s druge strane. Kidd (2006) smatra da ovo ima značajne implikacije na proces karijernog savetovanja, jer ukazuje da pružanje pomoći klijentima da postanu svesni svojih sposobnosti, interesovanja i vrednosti u odnosu na rad nije samo po sebi dovoljno za efikasno planiranje karijere. Ona citira Bejlina, koji ističe da je pojedincima potrebno pružiti pomoć i u nastojanju da dešifruju pravila vezana za karijeru u samom svetu rada. Tako se iz dosadašnjih shvatanja može izvući zaključak da karijerno savetovanje treba da pruži kompletnu analizu „radne“ situacije u životu pojedinca. Kao takvo, ono ima nekoliko značajnih karakteristika (Kidd, 2006):

- *Fokus i na pojedinca i na okruženje*: razmatraju se sa podjednakom važnošću i osoba i okruženje u kojem radi ili deluje, koje je shvaćeno u najširem mogućem smislu (pa tako obuhvata i samozapošljavanje, kao i obrazovne kurseve koji su u vezi sa radom).
- *Uvažavanje širokog vremenskog okvira*: uvažava se, naime, to kako se iskustva u vezi sa radom vremenom menjaju, u skladu sa pojedinim etapama života i rada pojedinca. Iskustvo pojedinca u odnosu na karijeru reflektuje njegove promenljive potrebe, vrednosti, aspiracije i stavove prema radu.
- *Relativnost u odnosu na socijalni prostor*: ova karakteristika odnosi se na uvažavanje radne uloge u okviru širokog opsega drugih životnih uloga pojedinca (na primer, uloga roditelja).

Ovako shvaćeno karijerno savetovanje svoje teorijsko uporište nalazi u teorijama koje se odnose na razvoj karijere (*Career Theories*), ali istovremeno i u teorijama koje se odnose na savetovanje (*Counselling Theories*). Prve se tiču načina na koji pojedinci doživljavaju svoju karijeru, načina na koje donose bitne odluke vezane za karijeru, kao i okruženja i konteksta u kojem se karijere odvijaju, dok se druge odnose na iznalaženje najboljih mogućih načina pružanja pomoći i podrške pojedincima u procesu razvoja karijere (Kidd, 2006; Patton i McMahon, 2006). Uzete zajedno u obzir, ove dve vrste teorija pružaju okvir u kome je moguće razumevanje ponašanja i iskustva klijenta, kao i razvi-

janje pretpostavki o mogućoj intervenciji, tj. o tome koja ponašanja bi trebalo da uslede (Kidd, 2006). U poslednje vreme obe ove vrste teorija pretrpele su značajne promene (Patton & McMahon, 2006).

Budući da se u ovakvom shvatanju karijere ističe činjenica da samo zato što su donete inicijalne odluke u vezi sa izborom karijere, to nikako ne znači da je proces donošenja odluka završen. Naprotiv, važno je istaći da se on nastavlja i proteže kroz ceo radni vek čoveka (Woolfe et al, 1987). To znači da je u teorijski koncept karijernog savetovanja, kako ističe Kidd (2006), bitno uključiti i teorije razvoja karijere odraslih (*Theories of Adult Career Development*).

Kidd (2006) navodi da su se koncept karijere, pogledi na njen razvoj, kao i opšti ciljevi karijernog savetovanja, u poslednjih 50 godina znatno menjali. Pre toga, glavni trend još od dvadesetih godina XX veka činile su procene interesovanja i osobina, na osnovu kojih su se davale preporuke vezane za profesiju ili posao. Tek se šezdesetih godina ovi pristupi potiskuju i do određenog stepena zamenjuju modelima proisteklim iz razvojnih teorija karijere. Tractenberg, Streumer i Van Zolingen (2002) navode da je između sedamdesetih i devedesetih godina XX veka načinjen značajan napredak u razvoju teorije i prakse u oblasti savetovanja za karijeru, što je uslovalo i pojavu novih pristupa. Ovo je bilo praćeno ništa manje značajnom ekspanzijom različitih centara koji su pružali usluge savetovanja u odnosu na karijeru u mnogim zemljama. Međutim, mišljenje je ovih autora da se, uprkos tom napretku, stvarnost ljudi u poslednjoj deceniji menja brže od sposobnosti teoretičara i praktičara u ovoj oblasti da joj se prilagode. U skladu s navedenim, nije teško zaključiti da se danas savetovanje za karijeru nalazi pred mnogostrukim izazovima.

Javlja se zahtev za razvojem takvog modela karijernog savetovanja koje će biti u skladu sa prirodom fenomena karijere u 21. veku (Gothard & Minot, 1999), a promene se odnose kako na teorije i koncepte karijere, tako i na praksu savetovanja (Guindon & Richmond, 2005).

Artur (2003) smatra da je jedan od glavnih zadataka u karijernom savetovanju afirmisanje novog shvatanja karijere. Prema njegovom mišljenju, tradicionalno shvatanje sugerise da se izbor zanimanja u smislu njegovog trajanja odnosi na ceo životni vek. Ovaj autor primećuje da, iako je to možda za određeni broj savetodavaca prihvatljiv ishod savetovanja za karijeru, za većinu klijenata veoma je mala verovatnoća da će se put razvoja njihove karijere tako odvijati. Savremeni model savetovanja treba da bude mnogo dinamičniji i predviđa mobilnost karijere. Savet koji pruža savetodavac trebalo bi pre da pomogne klijentu da razmišlja u pravcu kako da ostane zapošljiv, a ne zaposlen.

Watts (1998) smatra da, upravo zbog promenljive prirode rada i promena koje se dešavaju na relaciji rada i učenja, obrazovanje za karijeru i karijerno savetovanje i vođenje dobijaju sve veću pažnju stručne i naučne javnosti. U postindustrijskom svetu obrazovanje i rad su sve više povezani fenomeni i sve više zavise jedan od drugog tako da, prema rečima ovog autora, društvo koje želi da radi – mora da se obrazuje, odnosno treba da postane društvo koje uči. U takvim uslovima i kao posledica takvih promena, koncept karijere je znatno izmenjen. Karijera treba da označi proces koji se odnosi na ceo životni vek rada i učenja svakog pojedinca. U tom procesu, obrazovanje za karijeru i karijerno savetovanje mogu da odigraju značajnu ulogu, nudeći pojedincima mogućnost da istražuju odnos između onoga što uče i razvoja svoje karijere.

Postindustrijsko društvo uslovalo je višestruke promene, koje se pre svega odnose na pojačanu globalizaciju, napredak u oblasti tehnologije i informacija i značajne demografske promene (Tractenberg, Streumer & Van Zolingen, 2002). Ovakva globalna kretanja utiču i izazivaju promene koje možemo identifikovati u svetu rada, kao što su: jaka konkurencija, pritisak ka produktivnosti, slabije definisani i predvidivi pravci i putevi karijere, promene u organizaciji usled integracija i zajedničkih ulaganja, sve više prilika da se radi na drugom kraju sveta, oslanjanje na privremene pozicije i kraće ugovore, povećana potreba za samozapošljavanjem, povećana polna, etnička, rasna i dr. raznolikost na radnom mestu, veće insistiranje na tehnološkim veštinama, sve veći broj zadataka i sve veća složenost rada, sve veće isticanje značaja interpersonalnih veština i veština timskog rada, sve veća potreba za dualnim planiranjem karijere usled pritiska porodice i mnoštva porodičnih obaveza, umrežavanje, potreba za kontinuiranim učenjem i usavršavanjem, manje prilika za vertikalnu mobilnost i, veća razlika u odnosu na dohodak između radnika i menadžera (Amundson, 2006).

Uzimajući u obzir ove promene, jasno je da se pojedinac nalazi u situaciji kada se suočava sa više izazova i više mogućnosti, a samim tim u okviru ovakvog konteksta on je prinuđen da preuzme veći deo odgovornosti za usmeravanje pravca razvoja svoje karijere (Amudson, 2005). Ovakve promene ne označavaju i kraj potrebe za savetovanjem, već njegovo redefinisanje i promenu fokusa. Kako ljudi preuzimaju više odgovornosti za razvoj svoje karijere, tako se povećava i potreba za savetovanjem i vođenjem u svim etapama radnog veka. Teoretičari u oblasti savetovanja za karijeru trebalo bi da idu u korak sa ovim promenama.

Prema mišljenju određenih autora (Tractenberg, Streumer, i Van Zolingen, 2002), da bi održali korak sa promenama i zahtevima koje nameće postin-

dustrijsko društvo i da bi smanjili raskorak između teorije i prakse i potreba klijenata, teoretičari i praktičari u ovoj oblasti primorani su da redefinišu teorije, ponovo razmotre koncepte i izumeju nove pristupe i tehnike. Naročito se ističe sledeće:

Potreba da se proširi i poboljša pružanje usluge savetovanja

Budući da raste broj ljudi kojima je potrebna pomoć vezana za obrazovanje i karijeru, raste i potreba za ekspanzijom ponude, ali se ona mora ogledati i u kvalitetu pruženih usluga, a ne samo u povećanju njihovog broja. Usluge moraju biti na raspolaganju zaposlenim i nezaposlenim ljudima u toku njihovog celokupnog života, uključujući i žene, migrante, etničke grupe, manjine i njihov odnos sa svetom rada.

Potreba da se ponovo razmotre koncepti i razviju nove teorije

Navedene promene u savremenom svetu zahtevaju redefinisane ključnih pitanja u teorijama karijere, kao što su fenomen karijere, izbor karijere, ili razvoj karijere. Nove teorije takođe moraju uzeti u obzir i veštine doživotnog učenja, veštine planiranja života i karijere, kao i veštine zapošljavanja.

Potreba za razvijanjem preventivnog pristupa

Mnogi praktičari posmatraju karijerno savetovanje sa aspekta tretmana, kao intervenciju koja je orijentisana na različite deficite, kao na primer: anksioznost uzrokovana izborom, manjak informacija, profesionalna nezrelost ili neodlučnost. Ubrzane promene u društvu uslovile su potrebu za više preventivnim pristupima, orijentisanim ka budućnosti, koji pomažu pojedincima da steknu znanja i usvoje stavove i veštine planiranja i upravljanja sopstvenim obrazovnim i karijernim poduhvatima.

Potreba da se razviju nove metode, tehnike i sadržaji intervencije

Povećana nesigurnost i mobilnost u okviru radnog okruženja, zajedno sa povećanjem samoodgovornosti koja se pripisuje današnjem radnom čoveku, zahtevaju promenu fokusa intervencije; na primer, umesto koncentrisanja na proces odlučivanja, savetodavac bi trebalo da pruži pomoć klijentu u poboljšavanju veštine donošenja odluke. Takođe, trebalo bi uključiti i druge

aktivnosti, u cilju poboljšanja razvijanja samopouzdanja, upravljanja sopstvenim razvojem, veština planiranja karijere, veština traženja posla i suočavanja sa promenama na poslu, stresom, nezaposlenošću itd. Ovako zasnovane intervencije iziskuju primenu adekvatnih metoda i tehnika, suštinski različitih od procenjivanja interesovanja ili traganja za ličnim osobinama, kao što je to ranije bio slučaj.

Potreba da se integrišu različite teorije i praksa savetovanja

Potrebno je ostvariti mnogo produktivnije veze između teoretičara i praktičara u ovoj oblasti. Teoretičari bi trebalo da budu usmereni na praksu prilikom razvijanja novih teorija, dok bi praktičari trebalo da prate novine u teoriji, kao i njihovu moguću primenu.

Potreba da se prate političke, ekonomske, socio-kulturne i naučne promene

Da bi se ostvario željeni napredak, potrebno je razviti strateški i sistemski pristup u razmatranju dubinskih promena koje mogu imati uticaj na obrazovanje i rad, i to prateći i idući u korak sa savremenim tendencijama na političkom, ekonomskom, socio-kulturnom, kao i naučno-tehnološkom planu.

Potreba da se ide u korak sa razvojem novih tehnologija

Razvoj novih tehnologija obezbeđuje nove alate i instrumente, ali i proširuje mogućnosti različitih intervencija u oblasti karijernog savetovanja. Tehnologije kao što su CACGS (Computer Assisted Career Guidance Systems), multimedijalni softver, igre simulacije, video snimci raznih poslova, raznovrsnost ponude vezane za posao i karijeru na Internetu, zatim baze podataka poslova, agencije za zapošljavanje, poslovne linije i davanje saveta, veb baza informacija i drugo predstavljaju nezamenljive izvore i sredstva za dolaženje do posla ili donošenje bitnih odluka u vezi sa karijerom. Bitno je istaći da sve ove nove tehnologije igraju značajnu ulogu u približavanju usluga savetovanja za karijeru široj populaciji.

Iz do sada navedenog može se zaključiti i to da, kada se prati sled razvoja teorija, ali i prakse savetovanja koje vezujemo za karijeru, više nije dovoljan samo savetodavni rad koji ima odlike terapeutskog, jer se na taj način uvažava samo pojedinac, a on treba da funkcioniše u promenljivom okruženju sveta

rada i da se orijentiše u odnosu na dominantne trendove i potrebe tržišta rada i poslodavaca, kao i promene u okviru zanimanja i radnih mesta, tehnoloških inovacija, različitih obrazovnih programskih opcija itd. Ovakvo viđenje otvara širok prostor za „ulazak” andragoga u područje profesionalnog vođenja, kroz: analize potreba tržišta rada za kadrovima, analize potreba za znanjima i veštinama, vođenjem pojedinca kroz obrazovnu ponudu koja mu može omogućiti mobilnost i opstanak u svetu rada, kao i pružanje prilika za sticanje kompetencija za planiranje karijere, aktivno traženje posla, otpočinjanje sopstvenog biznisa, ovladavanje setom bazičnih veština itd. Očigledno je da je oblast karijernog vođenja, u okviru koje se odvija i karijerno savetovanje, širok prostor za timski rad pripadnika različitih profesija, ali istovremeno i širok prostor za rad stručnjaka u oblasti obrazovanja odraslih.

Reference

- Amudson, N. (2005), The Potential Impact of Global Changes in Work for Career Theory and Practice, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, No. 5, (91-99)
- Amudson, N. (2006), Challenges for Career Interventions in Changing Contexts, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, No. 6, (3-14)
- Arnold, J. (1997), *Managing Careers into the 21st Century*, London, Chapman
- Arthur, M. B. (2003), *New Careers, New Relationships: Understanding and Supporting the Contemporary Worker*, (Occasional Paper), Darby, Centre for Guidance Studies, University of Darby
- Gothard, B. and Minot, P. (1999), Career Counselling for the 21st Century – Integrating Theory and Practice, *International Journal for the advancement of Counselling*, Vol. 21, pp. 153-167
- Guindon, M. H. and Richmond, L. J. (2005), Practice and Research in Career Counseling and Development – 2004, *The Career Development Quarterly*, Vol. 54, No. 2, (90-137)
- Kidd, J. M. (2006), *Understanding Career Counselling: Theory, Research and Practice*, London, SAGE Publications
- Patton, W. and McMahon, M. (2006), The Systems Theory Framework of Career Development and Counseling: Connecting Theory and Practice, *International Journal for the Advancement of Counselling*, Vol. 28, No. 2, (153-166)

- Savićević, D. (2000), *Put ka društvu učenja*, Beograd, DP Đuro Salaj i JNIP, Prosvetni pregled
- Tractenberg, L., Streumer, J. and Van Zolingen, S. (2002), Career Counselling in the Emerging Post-Industrial Society, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, No. 2, (85-99)
- Watts, A. G. (1998) Reshaping Career Development for the 21st Century (Occasional paper)
- <http://66.102.1.104/scholar?hl=en&lr=&q=cache:RILZ9NuZqQMJ:www.derby.ac.uk/Cegs/publications/rescareer.PDF+RESHAPING+CAREER+DEVELOPMENT+FOR+THE> (9/01/2008)
- Woolfe, R. et al (1987), *Guidance and Counselling in Adult and Continuing Education. A Developmental Perspective*, Philadelphia, PA, Open University Press

Tamara Nikolić Maksić

Faculty of Philosophy, University of Belgrade, Belgrade

THE CHANGING CONTEXT OF CAREER AND ITS IMPLICATION ON THE CAREER COUNSELING PROCESS

Summary: *The paper considers the concept of career from the aspect of career counseling, with the emphasis on its changing context. In order to provide understanding of basic concepts, the author gives general provisions of contemporary definitions of career and career counseling from different authors points of view. Nevertheless, the emphasis is put on changes imposed by postindustrial society, and the ways they influence the understanding of career concept, and its context, as well as the career counseling implications on theory and practice. This trend brought about a need to change focus and redefine key concepts in this field.*

Key words: *career, counseling, career counseling, theory and practice, post-industrial society, new career concept.*