
Novi pristopi pri vodenju kariere, ki izhajajo iz teorije socialnega učenja

Janez Drobnič

Narava sveta dela se je v zadnjih treh desetletjih korenito spremenila. Zaposlitve so manj stabilne, več je gospodarske negotovosti; hitrih sprememb, ki se odvijajo okoli nas, je več kot kdajkoli doslej, in sicer zaradi izjemno hitrega tehnološkega, zlasti informacijskega razvoja in globalizacijskih procesov. Trg delovne sile je postal gibljiv in spremenljiv, kar terja od udeležencev hitro prilagajanje v znanju in obnašanju. Pojem poklica se vse bolj odmika v ozadje, saj je postal preveč statičen, v ospredje stopa »kariera«, ki kot poklicni, zaposlitveni in življenjski pojem odlikava nujnost zmožnosti za soočanje z neprestanimi spremembami v okolju in predpostavlja nujnost razvojnega procesa posameznika, ki nikakor ne more več računati na en sam poklic in zaposlitev v okviru enega podjetja tekom življenjske poti.

Zato tudi model poklicne orientacije, ki od posameznika zahteva enkratno življenjsko odločitev, ni več zadosten. Posameznik se v svojem življenju mnogokrat odloča na »poklicnih« in zaposlitvenih križiščih, ki terjajo nova znanja, veščine in kompetence za uspešno participacijo na prožnem trgu dela. Vmes pa so zahtevni prehodi; ti ne zadevajo samo delo, temveč tudi življenjska obdobja med mladostjo in odraslostjo, kreiranje družine, samostojno življenje, soočanje z boleznijo ali invalidnostjo, starostjo, izgubo dela ipd.

Pristop v poklicni orientaciji, ki ga je pred dobrimi stotimi leti zasnoval Parsons in temelji na primerjavi lastnosti posameznika in zahtev dela, je bil uporabljiv in zadosten za tedanje razmere enkratnega odločanja za poklic. Četudi je njegova teorija še vedno uporabna (primerjava med zahtevami okolja in osebnostnimi lastnostmi posameznika), v današnjem času ni zadostna, ker ne upošteva razvojnega procesa posameznika in tudi ne hitrih razvojnih sprememb okolja, zlasti gospodarskega. Zato se že v drugi polovici prejšnjega stoletja pojavijo

novi pristopi in teorije, ki bolj upoštevajo posameznikovo rast in razvoj, tudi poklicni. V prvi vrsti je to teorija razvoja Donalda Superja, pa tudi drugih, kot so Axelrad, Ginsburg, Ginzberg in Herma, ki trdijo, da je izbira poklica razvojni proces (Niklanović, 1997: 23). Te teorije poudarjajo nujno, da se posameznik v svojem življenju razvija in raste; temu mora ustrezno slediti tudi poklicni razvoj.

Pri iskanju teoretičnih in praktičnih odgovorov za današnjega posameznika se poleg imperativa posameznikovega razvoja pojavi še dodatni – hitro spreminjajoče se okolje in gostota dogodkov. Odgovori na take izzive so se na področju poklicnega odločanja in svetovanja v novih okoliščinah porodili zlasti v okviru teorij socialnega učenja. Teorija socialnega učenja je sicer nastala že veliko prej, preden smo se začeli soočati s problematiko kariernega razvoja, informacijske tehnologije in hitrih sprememb. Prvič je bila vpeljana že leta 1920, pozneje sta jo razvijala skupaj z drugimi zlasti Mary Covert Johnes in Albert Bandura (Sharf, 2000). Pristop kariernega razvoja v okviru teorije socialnega učenja pa zaznamujejo A. M. Mitchell, G. B. Jones in zlasti John D. Krumboltz z delom *Social Learning Theory and Career Decision making* (1979), kjer ni toliko poudarka na kariernem svetovanju, pač pa na kariernem odločanju in vodenju kariere. Umestno je vprašanje, zakaj se je iskanje odgovorov na vprašanja kariernega odločanja in svetovanja usmerjalo ravno v teorijo socialnega učenja. Razlogov je več, navedli jih bomo v nadaljevanju.

Je teorija kariernega razvoja sploh potrebna?

Ključno vprašanje poklicne odločitve tako mladih kot odraslih je najti pravo poklicno/zaposlitveno izbiro, ki bo nudila zadovoljstvo in karierni razvoj. V ozadju zadovoljstva lahko najdemo aspiracije po dobrem zaslužku, zanimivem delu, možnem napredovanju in drugem, kar kažejo raziskovalne prakse. Je to dosegljivo, lahko to najdemo prav s poklicno izbiro?

Odločitve o poklicu niso bile nikoli enostavne, še najmanj pa v sedanjem času sprememb v zaposlitvah, poklicih in življenjski karieri. Osnovnošolci so ob koncu obveznega izobraževanja in pred vstopom v nadaljnje izobraževanje neodločeni glede poklicne odločitve, saj jih več kot polovica ne ve za svoj poklicni cilj.¹ Starši osnovnošolcev so mi ob svetovalnih srečanjih pogosto izražali dvome, ali se otrok pri štirinajstih letih lahko odloča, kaj bo njegov ključni poklic v življenju. Tudi analize o zadovoljstvu srednješolcev s poklicnimi izbirami kažejo, da »jih je kar 42 % takih, ki ne želijo svojega poklica /...//, in da je med tehniki, ki se želijo zaposliti, kar 65 % takih, ki ne želijo delati v svojem poklicu« (Rupar in Žvokelj, 2001: 7).

1 Avtor je opravljal naloge poklicnega svetovalca na Zavodu za zaposlovanje.

Med študenti ob delu, torej med osebami v zrelem obdobju poklicne kariere najdete redke, ki so ob prehodu v mladost razmišljali o poklicu, ki ga opravljajo sedaj. Naj potemtakem opustimo vsa prizadevanja, prakso in aktivnosti na poklicni orientaciji, ker se nam dozdeva, da je poklicni razvoj posameznika slučajen, torej ni predvidljiv, in lahko zato odpišemo tudi načrtovanje zadovoljstva v poklicu, ki utegne biti naključno? Kaj pa zadovoljni posamezniki? Kako so le-ti prišli do pravega poklica, zaposlitve in kariere? Zgolj naključno? Ko danes pogledamo svojo poklicno (karierno) razvojno pot, v večini primerov ugotovimo, da je vijugasta, saj smo opravljali več poklicev, se usposabljali, izobraževali in menjali zaposlitve ter delodajalce. In kako dinamična postaja ta pot za sedanjo mlado generacijo, ki vstopa na poklicno pot!

Vendar pa sedanji trg dela – tudi slovenski – še vedno kaže več obrazov: eden je dinamični (tudi razmišljanje), v katerega stopajo neobremenjeni mladi, ki računajo na to, da bodo še velikokrat na prehodih v zaposlitvi in izobraževanju; drugi je statični način, ki ga najdemo zlasti pri odrasli generaciji industrijskih delavcev, ki kažejo ob izgubi zaposlitve nemoč vrnitve v ponovno zaposlitev. Slednji kažejo nemoč prilagajanja in si močno želijo oditi s trga dela v upokojeitev, ker se ne čutijo zmožne soočati se z novimi zahtevami po znanju, veščinah, prilagodljivosti pa tudi po spremenjenih tipih vodenja. Kako jim torej pomagati? Verjamemo, da je izguba zaposlitve, na primer delavcev Mure, zelo boleča in z njihovega gledišča očitno brezizhodna, ker je posledica »enkratne trajne odločitve za poklic in delodajalca«, kar je v kontekstu pristopov k poklicnem odločanju pred dvajsetimi ali tridesetimi leti, ko so delavci zaključevali osnovno šolo in se odločali za poklic.

Ti zgornji konkretni primeri nas lahko zmedejo v razmišljanju o potrebnosti teorij in praks, ki bi nam pomagale reševati vprašanja določanja kariernega razvoja. Je potemtakem smiselno vlagati napor in energijo v teorije kariernega razvoja in njihove implikacije ali pa se je bolje v okviru psihološke prakse ukvarjati s posamezniki na način spoprijemanja s stresom, izgorevanjem in s premoščanjem hitrih sprememb? Če izhajamo iz problema posameznika, je poudarek na praktičnosti in uporabnosti teorije, torej aplikativnosti. To trdi tudi Niklanović, ko opredeljuje poklicno orientacijo tako, da gre v pretežni meri za »skupne dejavnosti, s katerimi svetovalci pomagajo pri spoznavanju posameznikovih lastnosti, sposobnosti in želja /.../ ter pri njihovih kariernih odločitvah« (Niklanović, 2002: 233). Zado- stuje le praksa?

Bilo bi preveč zahtevno, da bi tu utemeljevali vlogo teorije pri razvoju prakse in obratno. Zdenko Lapajne (Niklanović, 1997: 11) pravi, da vsako početje pomeni bolj ali manj razvito teorijo tega početja, ki seveda bolj ali manj drži. V ozadju nastanka teorije gre za dedukcijo ali indukcijo, torej za dvojce procesov, ki teorijo in prasko povežeta v dvojico; pri tem eden dru-

gega utemeljmeta ali kot pravi K. Lewin: »Nič ni bolj praktičnega od teorije!« (Niklanović, 1997: 13.) Zato je relevantno povezovati tudi teorijo/-je in prakso na področju poklicne orientacije ali kariernega razvoja. Karierni svetovalci in praktiki delajo s posamezniki v specifičnih okvirih, ob hitrih spremembah v okolju, zato potrebujejo tudi relevantno teorijo, ki najbolj ustreza potrebam uspešnega spoprijemanja s poklicem in zaposlitvijo tako pri svetovanju kot pri kariernem odločanju.

Tudi Savicas se dotika vprašanj teorije in prakse, ko trdi, da če je že teorija le delna, mora biti praktični pristop celosten (Savicas v: Neolt, 2000). To pomeni, da bomo pri osebnem reševanju posameznikovega poklica ali zaposlitve naleteli na širši problem, tudi na posameznikovo osebnost, za dobro karierno rešitev pa bo treba hkrati razreševati tudi osebni problem. Zato posameznik, ki svetovalcu predstavi poklicni ali zaposlitveni problem, le-tega ne sme ločiti od ostalih življenjskih problemov. Podobno omenja Amundson (2009), ko govori o pristopih v svetovanju za kariero.

Uporabnost teorije socialnega učenja na področju kariernega razvoja

Teorija socialnega učenja poskuša razložiti, zakaj posameznik sledi določeni poti v življenju. Zato si človekovo obnašanje razlaga kot produkt mnogih učnih preizkusov, tako načrtovanih kot naključnih; pri tem se skuša vsakdo znajti na svoj način in se iz tega naučiti. Tekom učenja pridobivamo večšine, znanja, izkušnje, razvijajo se interesi, vrednote, preference, občutki, emocije, snujejo pa se tudi prihodnje aktivnosti. Krumboltz (2009) izpostavlja predvsem dve obliki učnih izkušenj. Prve so *instrumentalne*, v katerih posameznik opazuje posledice svojega lastnega delovanja in dobiva povratno informacijo o tem s strani okolja v smislu odobravanja (pozitivno) ali zavračanja (negativno) delovanja. Te povratne informacije imajo učinek na karierne aspiracije posameznika pač glede na uspeh ali neuspeh njegovih aktivnosti. Druga vrsta izkušenj, ki vplivajo na karierne aspiracije in odločanje, so *asociativne* učne izkušnje, ki jih posameznik pridobi, ko opazuje okoliže oziroma delovanje drugih z vsemi posledicami, ki temu sledijo. V zadnjem času imajo na posameznika velik vpliv mediji, kot so TV, film, spletni portali, oglaševanje, časopisi knjige, ki ponujajo mnogo priložnosti za asociativno učenje.

Današnje življenje, polno sprememb, je idealna priložnost za »zgoščeno« socialno učenje, vendar le, če se spoprimeemo z dogodki, za kar je treba razviti tudi potrebne lastnosti. Te pa so predvsem, kot pravi Krumboltz (2009), radovednost, da razišče možnosti za učenje, vztrajnost za soočanje z ovirami, prožnost za reševanje različnih okoliščin in dogodkov ter optimizem. In v tem je pravzaprav ključni odgovor, zakaj je postala teorija social-

nega učenja zanimiva in uporabna za reševanje zaposlitvenih ter kariernih vprašanj v sedanjem času.

Pozitivni vpliv teorije socialnega učenja na poklicno/karierno odločanje je tudi v njeni eksplicitnosti z upoštevanjem objektivnosti in v poudarku na okolju ter socialnih vplivih, ki so večji kot pri katerikoli drugi teoriji (Osipow in Fidzgerald, 1996: 177). Prenos teorije socialnega učenja v karierno odločanje ima mnogo aplikacij na socialno politiko in socialno zakonodajo (Jones in Gelatt v: Osipow in Fidzgerald, 1996: 175). Razvila so se številna orodja za samostojno karierno odločanje posameznikov, vključno z uvedbo tehnologije (spletne informacije, testi), ki je zagotovila izvedbo zapletenih izračunov in izidov iz vprašalnikov ali testov, ki so potrebni za svetovalni proces. Specifični programi so bili razviti z namenom samostojnega identificiranja ovir, na katere naleti posameznik. Zagotovo je tehnologija prispevala tudi k oblikovanju drugačnega svetovalnega pristopa, pri katerem se zahtevata večje poznavanje teorije pri svetovalcih in bolj avtonomna vloga posameznika (svetovanca) v poklicnih odločitvah.

Tradicionalne metode kariernega svetovanja in odločanja nadomeščajo nove, torej tiste, ki temeljijo na principih asociativnega učenja oziroma veččin. Bolj se uporabljajo asociativne oblike učenja in opazovanje v kariernem odločanju, hkrati pa se s prenosom socialnega učenja uveljavljajo skupinske oblike svetovanja in usposabljanja za samostojno odločanje, kot so npr.: igra vlog, klubi za iskanje zaposlitev, skupine za samopomoč, kognitivno prestrukturiranje ipd. Pomembna doprinosa te teorije na aplikativnem področju sta premik od problemske orientacije posameznika na karierno odločanje in neproblematiziranje »neodločitev«, ki je v Krumboltzovem pristopu metoda soočanja z novimi izzivi.

Razvoj in aplikacija teorije socialnega učenja dobivata v izpeljavi na področju kariernega razvoja mnoge teoretične inovacije (teorije) in praktične izpeljave s poudarki potrebnih lastnosti, ki naj jih ima (pridobi) posameznik, zato bi težko govorili o enotni teoriji kariernega razvoja. Med novimi pristopi je treba izpostaviti nekatere, ki imajo poleg teoretičnih predpostavk še aplikativno razdelavo in so razširjeni v sedanji praksi poklicne/karierne orientacije ter svetovanja tudi na način simbolične govornice oziroma metafor.

Tu je treba navesti »teorijo načrtovanih naključij«² Krumboltza (2009), ki je najbolj uveljavljena in ki poudarja nenačrtovane dogodke kot priložnosti za učenje, pozitivno naravnost in aktivnost posameznika kot ključne lastnosti posameznika za vodenje kariernega razvoja. O konceptu fleksibilnega odločanja v smislu »pozitivne negotovosti« govori zlasti Gelatt, o potrebnih »aktivnosti, reakcijah in fleksibilnosti« Dawis, o »prilagod-

2 Planned happenstance theory.

ljivosti« Savicas in o »manevriranju in meandrenju« Bezansonova.³ Gre tu za nove teorije ali zgolj pristope? Upoštevajoč kriterije, ki definirajo novo teorijo, gre pravzaprav za pristope v okviru nove teorije z nekaterimi metodami prakse.

Kako negotovost ali problem spremeniti v priložnost za učenje – teorija načrtovanja naključij (Krumboltz)

Dokler sta bila poklic in zaposlitev relativno trajna, je bil Parsonsov model poklicnega odločanja povsem zadosten za posameznikovo socialno varnost in uspešno »poklicno pot«, ki je v bistvu premočrtna na isti poklicni premici, v istem poklicu in pretežno pri enem delodajalcu. S pospešenim gospodarskim razvojem, zlasti v tehnologiji, ki so mu sledile bolj spremenljive zaposlitve in potreba po izpopolnjevanju, se je povečala potreba po prilagajanju posameznika okolju, k temu pa so teoretiki in praktiki pristopili z drugačnimi teoretičnimi in praktičnimi rešitvami v okviru diferencialne (npr. Holland) ali razvojne teorije (Super). Sedanjost pa ne zahteva le, da upoštevamo razvojni cikel posameznika, pač pa, da se posameznik usposobi za sprejemanje odločitev v negotovem in hitro se spreminjajočem okolju.

Razmišljanja, kako poiskati ustrezen model, so vodila k teoriji socialnega učenja. Največji preskok v tem pristopu je, da iz problema negotovosti zaradi nenehnih sprememb in s tem povezanih problemov naredimo učno priložnost in izziv, negotovost pa s tem nima več učinkov strahu in stresa, temveč sproži zanimanje. To je v bistvu podlaga za razvoj novega modela v poklicnem odločanju – teorije načrtovanih naključij, ki jo uveljavil J. Krumboltz. V svojem pristopu gre celo še dlje, in sicer podpira idejo »neodločitve« pri posamezniku tudi glede poklica, saj se, kot pravi, s tem omogoča posamezniku priložnosti za nenačrtovane dogodke, ti pa so zaželeni, saj se iz njih največ nauči. Dokaj nenavadno za dosedanji koncept razmišljanja in učenja, ki temelji na povezavi, da se je treba učiti zato, da bi zmanjšali negotovost.

Teorija načrtovanja oziroma spodbujanja naključij je izpeljava teorije socialnega učenja, kjer so dogodki v našem življenju največja priložnost za učenje, torej pridobivanje novih znanj, veščin in spretnosti. Posameznik se rodi z različnimi značilnostmi in predispozicijami ter se nato tekom celotnega življenja srečuje z nepredvidljivimi in novimi situacijami, ki mu predstavljajo priložnosti za učenje, in sicer tako pozitivne kot negativne situacije.

Za uspešno vodenje življenjskih prehodov je treba imeti temeljne veščine za vodenje kariere in druge osebne lastnosti. Krumboltzova teorija nudi možnosti, kako vendarle doseči določeno stopnjo kontrole med mnogimi de-

3 Lynne Bezanson, izvršna direktorica na Canadian Career Development Foundation (CCDF).

javniki, ki vplivajo na vodenje kariere v zapletenih okoliščinah in neprestanih spremembah. Jedro te teorije je dejstvo, da socialni in okoljski dejavniki ter dogodki, ki v bistvu pomenijo priložnosti, pomembno vplivajo na posameznikovo življenje. Krumboltz v izhodišču trdi, da ni »nobenega načina, da bi vnaprej opredelili usodo posameznika, želimo pa razumeti dejavnike, ki vplivajo na usodo« (Krumboltz, 2009: 135).

Teorija načrtovanih naključij je konceptualni okvir za karierno odločanje in svetovanje, ki vključuje kreiranje in transformiranje nenačrtovanih dogodkov v priložnosti za učenje. Cilj takšne intervencije je pomagati posamezniku spoznati, generirati in vključiti te priložnosti v karierni načrt in s tem v razvoj. Pri tem je poudarjena lastnost posameznikovih dejanj in aktivnosti, da generira in anticipira priložnosti. Zato naj posamezniki ne bi le vijugali okoli ovir – kar je pristop Bezansonove –, ki jih sproža okolje, in pasivno čakali, pač pa naj se jim pomaga, da se naučijo sami sprožiti aktivnosti za generiranje in iskanje priložnosti. To pa je bistveno drugačen koncept od prejšnjega obdobja poklicnega usmerjanja, ki je temeljilo na premočrtni poti kariere, ki jo v večini zaznamuje en poklic ter pogosto tudi eden in isti delodajalec.

Za tedanje čase razmeroma stabilnih razmer je bil logičen in smiseln klasičen Parsonsov pristop. Tudi uspešnost kariere se je v tedanjih pristopih merila drugače. Iskanje vedno novih priložnosti za zaposlitev ali usposabljanje je v prejšnjih klasičnih pristopih poklicnega usmerjanja pomenilo negativno lastnost posameznika, ki je podvržen beganju in nestanovitnosti, torej fluktuaciji.⁴ Pristopi v poklicnem svetovanju so bili zatorej usmerjeni v spreminjanje te lastnosti posameznika v bolj trdno, stanovitno, manj mobilno osebnost, ki po sedanjih merilih pomeni negativni značaj in rigidnost.

Spretnost vijuganja in kanuiranja na karierni poti

V teoriji načrtovanja naključnih dogodkov (Krumboltz) je ključno, da se teh dogodkov ne izogibamo, še celo več: da so zaželeni, saj so priložnost za učenje pridobivanje novih veščin. Nekateri drugi avtorji, npr. Bezansonova, v svojih teoretičnih podlagah govorijo raje o kariernem vijuganju. Nekaterim oviram se je treba izogniti, ker niso priložnost za učenje. Tu je poudarek na sami poti, ki teče »mimo ovir«. Karierna pot je bolj podobna poti skozi gozd ali reko kot pa ravnemu letu od točke A do točke B (Advanced Education and Career Development. Multiple Choices: Planning Your Career for the 21st Century, 1999: 1). Karierna pot je torej podobna meandrom

4 Kot poklicni svetovalci smo ob koncu sedemdesetih in na začetku osemdesetih let v skladu s tedanjo doktrino poklicnega usmerjanja osebe, ki so pogosto menjale zaposlitev, opredelili z negativno opredelitvijo – kot fluktuante; pozitivne lastnosti so bile stalnost, privrženost enemu poslu in istemu delodajalcu.

reke, ki si utira pot mimo ovir, ki jih povzročajo hribi, nevarna in težko prehodna območja ipd.; po njej si utiramo pot s kanujem. To ne pomeni nekega »vandranja« kar tako brez smisla in smeri, pač pa premišljeno sprejemanje odločitev, ki se v trajektoriji pokažejo kot meandri in manevri na karierni poti. Izgradnja kariere pomeni upravljanje (manoeuvring) kot tudi vijuganje (meandering). Pri upravljanju smo osredotočeni na strategijo in ne na naključja. Takšen pristop dopušča, da imamo v mislih celo več poti istočasno. Metafore kanuiranja, meandrov in manevrov, ki jih uporablja Bezansonova, so v bistvu strategije za vodenje kariere v času hitrih družbenih in gospodarskih sprememb.

Kritiki tega pristopa poudarjajo, da ta pristop za uspešno karierno vodenje ni zadosten, saj le »spuščanje po reki« pomeni premalo kontrole ali skrbi, ki je vedno potrebna v določeni smeri. Od posameznika je treba pričakovati več osebnega aktivnega pristopa pri usmeritvi, izbiri najboljše smeri (odločitve), spremembo hitrosti ipd. Bezansonova pravi (Advanced Education and Career Development. Multiple Choices: Planning Your Career for the 21st Century, 1999: 3), ko v svoji implementaciji strategije in praktičnih pristopih navaja, da so vsak dan potrebne odločitve glede dela, učenja, denarja in mnogih drugih izzivov. Pri tem ne govori o pravih in napačnih odločitvah, pač pa le o nekaterih, ki so boljše kot druge.

Izgradnja kariere je vseživljenjski proces, v okviru katerega ob pogledu nazaj sprejemamo odločitve za naprej, torej kaj narediti v prihodnosti. Bezansonova razume kariero kot katerokoli delo, ki ga opravljamo v življenju, vendar ne samo kot to. Kariera je sestavljena tudi iz mnogih priložnosti učenja, pa naj bo to v razredu, pri računalniku ali tako, da vam nekdo pove, kako izvajati delo na delovnem mestu. Sestavni del kariere je tudi opravljanje različnih vlog v življenju (študent, starš, partner ...). S tem razumevanjem se približa Superjevi razlagi kariere, ki poudarja, da je kariera zaporedje opravil in družbenih vlog, ki jih posameznik opravlja v svojem življenju.

Odprtost in radovednost kot pogoja za karierne priložnosti

Neodločenost je v teoriji kariernega razvoja Krumboltza poudarjena kot ena izmed predpostavk, da pri posamezniku pride do več priložnosti, da se sooči z novimi spoznanji. Razumeti jo je možno tudi kot nejasnost, ki zagotavlja raziskovalni naboj pri posamezniku.

Namesto neodločenosti, ki ima tudi negativne attribute, se nekateri drugi avtorji raje odločajo za pojem odprtosti, ki v bistvu pomeni odprt in nerigiden odnos do sveta, ki nudi veliko število priložnosti za raziskovanje in spremembe, s katerimi se sooča posameznik. Neodločnost lahko opredelimo kot pasivno prepuščanje dogodkom in situacijam, medtem ko je odpr-

tost del načrtovanega raziskovanja, v katerem je posameznik odprt za nepričakovane priložnosti, ki se pojavijo v njegovem okolju.

Gelatt (1989) vidi pozitivno negotovost kot drugo alternativo za razumsko premočrtno odločanje. Pri tem poudarja, da se narava racionalnega odločanja vedno ne sklada z našimi trenutnimi okoliščinami in ni skladna z naravo človekovih izkušenj in z odločitvami. Še več: zagovarja, da je fleksibilnost pomembna veščina, ki jo moramo v sedanjem okolju osvojiti, zato je pomembno, da so posamezniki zmožni delovati sproščeno v negotovosti večpomenskosti ter pri intuitivnem razmišljanju in izbiranju med več možnostmi. Zato je treba posameznike spodbujati, da so bolj prožni pri postavljanju ciljev in da so vedno odprti za nove informacije. Pri tem poudarja, da so cilji pogosto rezultat delovanja, kar je v nasprotju z običajno prakso našega razmišljanja, ko naše aktivnosti sledijo vnaprej postavljenim ciljem. Zato navaja rek: »Če vedno veste, kam nameravate iti, se utegne zgoditi, da nikoli ne boste končali nekje drugje.« (Gelatt, 1989: 254.)

Iz razvojne teorije osebnosti lahko povzamemo, da sta radovednost in želja po soočenju z novimi izzivi splošni lastnosti otrok in njihovega spoprijemanja z »neznanim« svetom, ki pa pri mnogih v nadaljevanju življenja slabita,⁵ povečuje se rezistenčno obnašanje, varovanje pridobljenih pravic, strah pred novimi situacijami v prihodnosti. Odrptost in veselje za nove izzive sta lastnosti, ki jih posameznik potrebuje.

Zaradi neprestanih sprememb, ki pomenijo vsakodnevne novosti, smo tudi odrasli prisiljeni učiti se celo življenje in smo potisnjeni v podobno pozicijo kot otroci v svojem razvojnem obdobju odkrivanja sveta. V tej zvezi lahko vidimo koristnost teorije socialnega učenja za sedanje razmere spreminjajočega sveta. Vprašanje pa je, ali smo pripravljeni in tudi zmožni ponovno razviti (vzpostaviti) te potrebne lastnosti, kot so radovednost, vztrajnost, pozitivna naravnost ter veselje za spoznavanje izzivov in tveganja. Gre tudi za vprašanje nadaljnjega razvijanja teh lastnosti in vedenja v času osnovnega šolanja z nadgraditvijo sistematičnega pristopa, ki ga posameznik uporablja tekom celotnega življenja.

Aktivnost, fleksibilnost, prožnost

Tako Krumboltz kot nekateri drugi teoretiki, ki izhajajo iz teorije socialnega učenja, poudarjajo aktivnost posameznika kot pogoj za uspešen karierni razvoj. Aktivnost vključuje tudi samostojnost, ki ne pomeni samo samostojnega odločanja, ampak tudi samostojno iskanje virov za odločanje, iniciativnost posameznika za samostojno usposabljanje in informiranje.

5 Jože Ramovš, Slovar: Zmožnosti v starosti: <http://www.inst-antonatrstenjaka.si/gerontologija/slovar/1145.html> (26. 6. 2012).

Dawis in Lawqist (Osipow in Fidgezerald, 1996) govorita še o drugih lastnostih posameznika, kot sta prožnost in odzivnost, ki v njuni teoriji poklicnega prilagajanja pomenita tudi različne stile. Njun pristop sodi v okvir teorije delovnega prilagajanja, ki jo je uvajala in implementirala minesotska šola.⁶ Delovno prilagajanje kot metoda dela s težje zaposljivimi⁷ bazira na principu nudenja priložnost za posameznika, da razvije svoje veščine in lastnosti za uspešno opravljanje dela ter razvijanje svoje kariere. Pri tem fleksibilnost posameznika opredeljuje kot tistega, ki ima zgodovino dela, ki vključuje veliko različnih zaposlitev, položajev in prijateljev, torej v smislu Superjevega razumevanja kariere, ki vključuje tudi družbene vloge posameznika. Dawis in Lawqist aktivnost razumeta v smislu vodenja, organizacijskih veščin, dosežkov, inovativnih postopkov in zagotovitve prevzemanja iniciativ. Odzivnost se odslkava v upoštevanju pravil, sledenju navodilom za naloge, v dajanju prednosti visoko strukturiranim situacijam ter v izkazovanju lojalnosti (Dawis v: Osipow in Fidgezerald, 1996: 183).

Ta pristop delovnega prilagajanja temelji na predpostavki, da so posamezniki motivirani za izvajanje delovnih aktivnosti z namenom uresničevanja svojih potreb na delovnem mestu. Vse to tvori delovno prilaganje. Posameznik si prizadeva za usklajevanje osebnega in delovnega okolja. Že v začetku postavitve teorije v petdesetih letih prejšnjega stoletja sta podobno kot Super poudarjala razvojni proces v delovnem prilagajanju; pri Superju je to zgolj posameznik, pri slednjih pa je poudarek tudi na spreminjajočem se delovnem okolju. Fleksibilnost, ki jo poudarjata, se smiselno povezuje s Savicasovim pojmovanjem karierne prilagodljivosti, ki pomeni tudi karierno odpornost, s katero se lahko spoprimeemo z negotovostjo.

Teorija delovnega prilagajanja je imela velik vpliv na razvoj programov in ukrepov na področju politike zaposlovanja vključno z metodami poklicne (zaposlitvene) rehabilitacije. Delovna izkušnja v simulirani ali realni delovni situaciji ni samo poskusno delo za posameznika, je tudi priložnost za pridobitev mnogih veščin, sposobnosti kot tudi osebne prilagojenosti delovnemu področju ali zaposlitvi posameznika, ki so nujne za uspešno zaposlitev ali delovno kariero. Strategije zaposlovanja oseb po principih delovnega prilagajanja zlasti težje zaposljivih se ravna po principu: »Zaposli in usposabljalj!« Zaposlitev postane dogodek, kjer dobi oseba, četudi s pomanjkanjem veščin in znanj, priložnost, da se priuči, pridobi potrebne osebne lastnosti in se prilagodi. Za ta korak potrebuje odprtost, pogum brez strahu in pozitivno naravnost, da bo s tem lahko le pridobila. Princip delovanja gre v smeri reka: »Če se želiš naučiti plavati, je treba enostavno skočiti v

6 Work Adjustment Project at the University of Minesota (Osipow, 1996: 182).

7 Zavod za zaposlovanje RS ima v svojem naboru programov in ukrepov tudi to metodo dela za spodbujanje zaposlovanja težje zaposljivih.

vodo!« Podobno strategijo ima proizvajalec športne opreme Nike s svojo reklamo »Just do it!«.

Uporaba teorije delovnega prilagajanja se je uveljavila tudi v slovenskem prostoru, in sicer zlasti pri poklicni rehabilitaciji invalidov in oseb s posebnimi potrebami. Pri tem je pomembno vlogo odigral Inštitut za rehabilitacijo invalidov, med strokovnjaki pa je imel vidnejšo vlogo T. Brejc, ki je v seriji publikacij,⁸ ki sta jih izdala Inštitut za rehabilitacijo in Zavod RS za zaposlovanje, uveljavil pristope delovnega prilagajanja za invalide in težje zaposljive osebe vključno z metodami in tehnikami v poklicni rehabilitaciji. V okviru tega pristopa so se razvile metode delovnega prilagajanja, poklicnega usposabljanja na delovnem mestu, delovni preizkus, ocenjevanje delovnih sposobnosti na delovnem mestu in na drugi strani prilagoditev zahtev delovnega mesta ter odnosa delodajalca do delavca.

Nekoliko drugače Savicas v svojih pristopih uvaja konstrukt karierne prilagodljivosti kot pristop v uresničevanju kariernega razvoja tekom življenja. Za njega prilagodljivost (adaptability) zavzema enake razvojne razsežnosti kot poklicna zrelost – načrtovanje, raziskovanje in odločanje. Torej je prilagodljivost zagotovo relevantna za spoprijemanje z negotovostjo sprememb. Pojem karierne poklicne prilagodljivosti se sklada s karierno odpornostjo. Prilagodljivost je relevantna za soočanje z negotovostjo sprememb, je strateško razvijajoča na način polnega načrtovanja.

Scenarij za načrtovanje

Scenarij za načrtovanje kot pristop ni nastal na področju kariernega svetovanja in odločanja pač pa na področju vojaških obveščevalnih služb. Ta pristop (metoda dela), imenovan tudi scenarij razmišljanja ali analiza scenarijev, je strateško načrtovanje na podlagi mnogih predpostavk za ustvarjanje včasih presenetljive prihodnosti. Metoda dela se uporablja sedaj tudi v kariernem svetovanju, zlasti za posameznike, ki se znajdejo na razpotju, na prehodih, in sicer z namenom, da predvidijo scenarije za prihodnje prehode. Ta pristop se v dobršni meri sklada s teorijo nenačrtovanih dogodkov (Krumholtz), med prvimi pa ga je na področju kariernega svetovanja uporabil Dave Reddekopp.

Nenačrtovani dogodki v prihodnosti (izguba službe ...), katere posameznik lahko predpostavlja v času, ko neprestano izginjajo in nastajajo podjetja, ga spravljajo v zaskrbljenost. To zaskrbljenost zmanjšamo tako, da ga opremimo s spretnostmi in veščinami, ki jih bo lahko s pridom uporabil, ko se bo predvidevanje zgodilo. Ta pristop ima še drug pomen: z usposabljanjem

8 Priročniki o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb, ki so bili izdani v letih 1987 do 2000: Rehabilitacijsko delo s težje zaposljivimi osebami, Ocenjevanje v poklicni rehabilitaciji ter drugi.

(pridobivanje veščin, spretnosti) se ne le izognemo težavam, pač pa najdemo v tem priložnost za učenje. Tako takšni nenačrtovani dogodki v primeru ustrezne priprave posameznika niso stresno dejanje pač pa zaželen dogodek.

Ali v luči novih teorij še govorimo o kariernem vrhu, zrelosti?

Teorija razvoja kariere, ki jo razvija Super, govori o stopnjah poklicnega razvoja in tudi poklicne zrelosti, ki bi jo lahko imenovali kot vrh kariere. Če pa pogledamo teorije kariernega razvoja, utemeljene na teoriji učenja, lahko ugotovimo, da redko najdemo izraze, kot so karierni vrh, poklicni zenit, poklicna zrelost ipd. Pri karierni poti, ki se opredeljuje z metaforami kanuiranje, manevriranje in podobno, ne govorijo o kariernih vrhovih, še celo ne več o kariernem cilju, temveč o procesu, ki teče tako rekoč vse življenje, njegova smer pa je bolj »cik-cak« kot vzpenjanje po pobočju na vrh gore. Mar se potemtakem ne ukvarjamo več s kariernim vrhom, zrelostjo kariere ali poklica, s primerjanjem uspešnosti karier? Ali je sploh relevantno vprašanje o najboljših karierah ali pa, katera kariera je uspešnejša? Tudi drugi avtorji govorijo o karieri, ki ni nujno vertikalno napredovanje, pač pa karierna ali poklicna pot, ki je lateralna, proti notranjim krogom, ciklična, ki pomeni tudi padce in drse, prelomnice, zasuke (Driver v: Cvetko, 2002: 37).

Prav tako je beseda kariera v preteklosti označevala napredovanje in pridobivanje zahtevnejših delovnih nalog, danes pa besedna zveza »razvijati kariero« vključuje razvoj in napredovanje posameznika, premike znotraj organizacije (horizontalni premik) ali celo kot portfolio dela (skupek raznovrstnih delovnih dosežkov) (prav tam). Zato na osebni ravni lahko govorimo o uspešnosti kariere, ki se morda ne meri več toliko s socialno-ekonomskim statusom, zaslužkom ali vplivom v družbi, pač pa vstopajo v ospredje drugi kriteriji za merjenje uspešnosti karier in kariernega razvoja na podlagi osebnega zadovoljstva.

Kako uspešno poteka kariera posameznika na subjektivni ravni, vse pogosteje ugotavljamo z njegovim zadovoljstvom pri opravljanju dela, pri tistih, ki so v fazi priprave na kariero (šolanje), pa z ustreznostjo izbire študija. Pri iskanju službe je pomembno, da se oseba odloča med ponudbami, ki jo zanimajo in ji predstavljajo izziv, vendar pa je v končni fazi mnogo odvisno od nje same. Anketa je pred nekaj leti pokazala, da 4/5 vseh zaposlenih niso zadovoljne s poklicem in delom (Vidrih, 2007: 7). Ljudje si lahko sami ustvarijo takšno delo in delovno okolje, kot si ju želijo in potrebujejo, a uspeh in zadovoljstvo le nista tako zlahka dosegljiva. Za popoln uspeh so potrebni pogum, močna volja ter znanje za karierni razvoj, kar je v kontekstu novih izhodišč za teorije vodenje kariere na temelju paradigem socialnega učenja.

Svetovanje za kariero v okviru novih teorij kariernega razvoja

V zadnjem delu je treba še posebej izpostaviti karierno svetovanje, ki je del vodenja kariere oziroma karierne orientacije.

Tu si lahko postavimo vprašanje, ali naj karierno svetovanje sledi principom teorije kariernega razvoja ali naj se drži klasičnih prijemov svetovanja, ki se uporabljajo za reševanje problemov stisk, strahu, spoprijemanja z negotovostjo posameznikov na trgu in podobno. Svetovanje, ki ima z vidika avtoritete svetovalca za cilj le ustrezno poklicno odločitev za celo življenje, ni ustrezno, kajti večina ljudi se bo velikokrat znašla v ponavljajočih se prehodih v nov poklic, zaposlitev, izobraževanje ali v drugih življenjskih prehodih.

Teoretiki poklicne orientacije in kariernega razvoja postavljajo podlage za implementacijo prakse, pri čemer nimajo v ospredju uvida prizadevanj praktikov po celostnem reševanju stisk posameznika (Savicas v: Neolt, 2000). Zato pogosto slišimo: »Če je že teorija parcialna, mora biti praksa celostna.« (Savicas v: Neolt, 2000: 192–193.) Podobno zatrjuje tudi Amundson: »/D/a večina ljudi pride k svetovalcu s povsem običajnim življenjskim vprašanjem, ki pravzaprav ne sodi v okvir kariernega ali osebnega svetovanja. Dogaja pa se, da v primeru, ko nekdo pride z vprašanjem kariernega svetovanja, pogosto naletimo na osebna vprašanja in stiske, ki so s kariero še kako povezane.« (2009: 16.) Zlasti se to dogaja v primeru oseb s posebnimi potrebami, težjih iskalcev zaposlitve (odvisniki, duševni bolniki ipd.), kjer ni uspešne rešitve poklicno-zaposlitvenih vprašanj brez povezovanja in reševanja osebnih stisk ali problemov. Pri tem Amundson še posebej izpostavlja aktivni pristop, ki ga imenuje »aktivno sodelovanje«, ki v pristopu svetovanja pomeni predvsem angažiranost posameznika, krepitev njegove vloge pri iskanju rešitev in sprejemanja odločitev.

Krumboltz pravi (1996), da je svetovanje za kariero kompleksen proces; temu se morajo prilagoditi tudi poklicni svetovalci, ki delajo s posamezniki. Pri tem izpostavlja naslednja izhodišča, ki so v tesni povezavi s predpostavkami za uspehe v kariernem razvoju (slednje slonijo na principih socialnega učenja):

- 1) Ljudje morajo razviti svoje sposobnosti in interese, ne pa sprejemati odločitve samo na podlagi obstoječih uveljavljenih karakteristik; to pomeni, da klasični statični pristop ni uporaben, saj ne služi kot orodje za izvajanje kariernega razvoja.
- 2) Ljudje morajo biti pripravljeni na spreminjanje delovnih nalog; to je zahteva okolja, hkrati pa je v okviru teorije socialnega učenja dobrodošla priložnost za novo učenje in je torej izziv.
- 3) Ljudje potrebujejo spodbudo za akcijo, ne le postavljanje diagnoze; medicinski pristop v kariernem svetovanju osebam s posebnimi potrebami je

še vedno trdno zasidran, četudi ga teorija socialnega učenja ne podpira, ravno tako ne inkluzivna paradigma v pedagoškem pristopu za osebe s posebnimi potrebami; pri tem je aktivna vloga posameznika bistvena za iskanje informacij, presojo in določitev.

4) Svetovalci morajo znati poiskati posamezniku odgovore tudi na druga vprašanja, ki se nanašajo na iskanje dela; s tem se poudarja celostni (holistični) pristop, kjer se karierna in osebna vprašanja pri posamezniku prepletajo in jih je treba rešiti.

5) Izbira poklica ni več edina naloga svetovalca, temveč mora le-ta spodbujati reševanje tudi drugih vprašanj (Krumboltz, 1996).

Sodobni karierni svetovalec torej ni ozko specializiran na vprašanja kariernega razvoja, pač pa mora biti širše kvalificiran za novo vlogo, kjer je treba veliko znanj, metod in tehnik za svetovanje in pristope do svetovanca. Ta pristop terja več znanja, potrpežljivosti in preudarnega svetovalčevega ravnanja, vendar je učinkovit za doseganje svetovančevih ciljev za samostojno reševanje problemov in usposobitev za mnoge njegove poklicne in življenjske prehode.

Druga zahteva za svetovalce je, kar posledično sledi iz zgoraj navedenih izhodišč, da se vloga in pozicija svetovalca spreminja iz dominantne, iz vloge presoje in odločitve v vlogo spodbujevalca, motivatorja, spraševalca in organizatorja. Gre za specifično vlogo svetovalca, ki gleda na svetovanje kot na nedirektiven način in ga nekateri avtorji poimenujejo liberalni pristop. Poleg pestrosti in različnosti poti ter odločanja pa je v vlogi svetovanja treba doseči, da se omogoči proces, ne pa, da se daje konkretne sugestije (Rogers v: Niklanović, 1997: 92). Temu primerno se spremeni vloga posameznika-svetovanca, ki mora pridobiti nove veščine in znanja za odkrivanje poklicnih ciljev, osebnostnih lastnosti, informacij o trgu dela, pristopih k odločanju in tudi, kako se lotiti obvladovanja prehodov v življenju. Ker ne gre za odločanje kot enkratno ali zelo redko dejanje, je treba v okviru poklicne vzgoje, svetovanja, osebnega izobraževanja in socialnega učenja kot takega pridobiti veščine in spretnosti za načrtovanje vodenje kariere kot življenjskega procesa.

Zato klasični pristopi v svetovanju, ki temeljijo na pasivni vlogi svetovanca, niso učinkoviti in primerni, ravno tako ne pristopi, ki se ukvarjajo predvsem z ekonomskimi in sociološkimi dejavniki, čeprav tudi teh vidikov ni mogoče povsem zanikati (Niklanović, 1997). To je razumljivo, saj je v praksi pomoč usmerjena k posamezniku, in še to na tak način, da je poudarjena aktivna vloga posameznika, ne pa dominantna vloga svetovalca. Vloga v takšnem je, da omogoči proces, ne daje pa direktne sugestije. Zato je treba imeti več oblik pomoči in intervencij. Ta pristop upošteva pravico posameznika do svobodne izbire poti, teh pa je lahko veliko. Ko sam izbere možnost, sprejme tudi odgovornost za odločitev!

V kariernem odločanju Krumboltz izpostavlja radovednost, prožnost in optimizem posameznika. Da bi to zagotovili, je treba spremeniti pristop v svetovanju, ki bo vplival na posameznikovo obnašanje: torej gre za mehanizem posameznikovega spreminjanja na osebni (osebnostni) ravni. Pozornost se torej usmerja na »proaktivno obravnavo posameznikov, ki naj bi jim poskušali zvišati raven želja, zlasti če so iz bolj depriviranih okolij« (Niklanovič, 1999: 93). To je spodbudilo razvoj novih metod intervencij v svetovanju, ki dajo učinkovite rezultate na dvigu posameznikovih pričakovanj, odločnosti, samozaupanja in vztrajnosti. To so tiste lastnosti, ki jih Krumboltz izpostavlja kot pogoje za uspešno vodenje kariere. S tem so se odprla vrata za nove pristope in metode svetovanja, ki so se razvili v luči teorij socialnega učenja (skupinske oblike, igra vlog, pripovedne analize, uvajanje v delo, skupine za razvoj poklicnih veščin ipd).

Splošni cilj kariernega svetovanja za sedanjí čas je torej promoviranje zadovoljivih in realističnih odločitev v času poklicne/karierne poti. V času hitrih sprememb potrebujemo teorije, ki nam omogočajo hitro definiranje problemov kariernega odločanja posameznika v okviru obvladujočega okvira, ki je zadosti prožen in hkrati tako vseobsegajoč, da se lahko posameznik spoprime z velikim številom sprememb, če ne že z vsemi. Zato v sodobnem pristopu k poklicnim odločitvam ni ključno vprašanje, kateri poklic naj izberemo, da nas bo zadovoljeval celo življenjsko obdobje, pač pa, kako se bomo usposobili za odločitve v poklicnem življenju, ki jih bo veliko, bodo zahtevne in bodo zahtevale vedno nova znanja ter veščine. Tudi ni relevantno vprašanje, kako trasirati celotno karierno pot z individualnim kariernim načrtom. Poudarek je na zmožnosti vodenja kariere na celotni življenjski poti, polni sprememb in dogodkov, za kar se je treba usposobiti. Zato mora sodobna teorija razvoja kariere svetovalcem in posameznikom omogočati najboljše orodja ter prakse za poklicni karierni razvoj.

Sklep

Da smo kos vedno novim spremembam zlasti na trgu dela, moramo razviti sposobnosti in spretnosti prilagajanja, učenja in hitre odzivnosti tudi na poklicnem področju. To zahteva drugačne sposobnosti, veščine in znanja pri posamezniku in drugačnega svetovalca, pa tudi poklicne odločitve so drugačne kot nekoč; posameznik sedaj postaja aktiven, sprejema odločitve, prevzema odgovornost in s svojo pozitivno naravnostjo vodi svojo poklicno in karierno pot med mnogimi sodobnimi izzivi.

Hitre spremembe so terjale odziv in pospešile razvoj novih teorij ter pristopov in tudi implementacije na področju vodenja kariere, kariernega odločanja, svetovanja, ki v največji meri koreninijo v teoriji socialnega učenja. Teorije in praktični pristopi v karierni orientaciji, ki izhajajo iz teorij so-

cialnega učenja, poudarjajo nekatere značilnosti tega procesa skozi simbolne izraze in sintagme, ki jih prepoznamo kot načrtovanje naključnih situacij, vijuganje in kanuiranje, odprtost za spremembe, aktivnost, prožnost in odzivnost. Zato je njihov doprinos predvsem v tem, da prinašajo vrsto metod in tehnik za usposabljanje in učenje posameznika za spoprijemanje z negotovostjo v času hitrih sprememb, prinašajo vrsto metod in (individualnih ter zlasti skupinskih) tehnik, s katerimi posamezniki pridobijo večine in znanja za vodenje lastne kariere.

Teorija socialnega učenja je postala moderna zato, ker se v njej najde največ praktičnih orodij za uspešno soočanje s spremembami in za izvajanje dinamične kariere vsakega posameznika. Vendar pa bi bilo strokovno problematično, če bi prezrli druge teorije in orodja, ki so še vedno v pomoč tako posameznikom kot svetovalcem pri vodenju poklicne poti mimo mnogih čeri, hribov in vijuganja; gre zlasti za diferencialne teorije z uporabo Hollandovih testov, za Superjevo razvojno teorijo ali druge, ki so trasirale pot današnji karierni orientaciji. Za določitev je treba še vedno dobro poznati sebe in okolje (trg dela), poznati tehnike svetovanja in učenja. Celotna teorija lastnosti in zahtev Parsonsa izpred stoletja je kot model še vedno aktualna. Skupaj z novimi pristopi, ki smo jih predstavili, tvorijo teoretični komplementarij ter dober nabor praktičnih metod in tehnik za uspešno svetovanje in karierno odločanje v sedanjem času.

Viri in literatura

- Alberta Advanced Education and Career Development. Multiple Choices: Planning Your Career for the 21st Century* (1999). Edmonton, AB.
- Amundson, E. N. (2009). *Active Engagement. The Being and Doing of Career Counselling*. 3rd ed. Richmond: Ergon Communication.
- Bezanson, L. (2003). Career Development: Policy, Proof and Purpose. *Careers Education and Guidance*, oktober, 5–10.
- Cvetko, R. (2002). *Razvijanje delovne kariere*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Dawis, R. V. (1996). The Theory of Work Adjustment and Person-Environment-Correspondence Counseling. V: D. Brown, L. Brooks and associates (ed.), *Career Choice and Development*. San Francisco.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 252–256.
- Johnston, J. A., Lee, F. K. (2001), Innovations in Career Counseling. *Journal of Career Development*, 27/3.
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*. May 17, 135–154.

- Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. V: Savickas, M. L., Walsh, W. B. (ed.), *Handbook of career counseling theory and practice*. Palo Alto, CA, US: Davies-Black Publishing, 55–80.
- Krumboltz, J. D. (1979): *A Social Learning Theory of Career Decision-Making*. V: A. M. Mitchell, G. B. Jones, J. D. Krumboltz (2008) (ed.), *Social Learning and Career Decision Making*. Cranston, RI: Carroll Press.
- Neolt, R. A. (2000): *Planning for Serendipity? Career Management for Changing Times*. Burnaby: Simon Fraser University.
- Niklanović, S. (2002). Poklicna orientacija. V: Niklanović, S., Svetlik, I. (ur.), *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Niklanović, S. (ur.) (1997). *Prispevki o poklicnem svetovanju*. Ljubljana: Izida.
- Osipow, S. H., Fitzgerald, L. F. (1996). *Theories of Career Development*. 4th ed. Needham Heights, Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Rupar, B., Žvokelj, M. (2001). *Poklicna orientacija v petem in šestem razredu osnovne šole*. Ljubljana: Zavod za šolstvo Republike Slovenije.
- Sharf, R. S. (2000). *The Theories of psychotherapy & Counseling*. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Sharf, R. S. (2006). *Applying career Theory of Counseling*. London: The Thompson Cooperation.
- Vidrih, M. (2006). *Kariere diplomantov ekonomske fakultete*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Zunker, V. G. (1998). *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning*. 5th ed. California: Brooks/Cole.

Povzetki/Abstracts

Janez Drobnič

Novi pristopi pri vodenju kariere, ki izhajajo iz teorije socialnega učenja

Hitre spremembe tehnološkega razvoja, zlasti informacijske tehnologije ter globalizacije, so terjale odziv in pospešile razvoj novih teorij ter pristopov na področju vodenje kariere in kariernega svetovanja, ki v največji meri koreninijo v teoriji socialnega učenja. Teorije in praktični pristopi v karierni orientaciji, ki izhajajo iz teorij socialnega učenja, poudarjajo nekatere značilnosti tega procesa skozi simbolne izraze in sintagme, ki jih prepoznamo kot načrtovanje naključnih situacij, zavijanje in kanuiranje, odprtost za spremembe, aktivnost, prožnost in odzivnost. Zato je njihov doprinos predvsem v tem, da prinašajo vrsto tako individualnih kot skupinskih metod in tehnik za usposabljanje in učenje posameznika za spoprijemanje z negotovostjo ter za vodenje lastne kariere v času hitrih sprememb.

Teorija socialnega učenja je očitno postala izhodišče za pristope kariernega razvoja v današnjem času, ker ponuja nabor koristnih instrumentov za uspešno soočanje s spremembami in za izvajanje dinamične kariere vsakega posameznika. Vendar to še zdaleč ne pomeni, da bi zavrgli druge teorije in instrumente tako Parsonsove teorije lastnosti in zahtev, ki so še sedaj aktualne kot model primerjave med delom in posameznikom, ali Hollandove instrumente ugotavljanja primernosti delovnih mest, ki sodijo v okvir diferencialnih teorij. Ravno tako ne smemo prezreti Superjeve razvojne teorije ali drugih, ki so trasirali pot današnji karierni orientaciji. Še vedno je treba za določitev poklicnih/zaposlitvenih ciljev dobro poznati sebe in okolje (trg dela), pa tudi tehnike svetovanja in učenja. Vse te »klasične teorije« skupaj z novimi tvorijo zaokroženo celoto teore-

tičnih pristopov in praktičnih metod za poklicno odločanje ter karierno svetovanje v dinamičnem času.

Ključne besede: poklicno svetovanje, prevzemanje tveganja, pozitivnost, načrtovanje slučajnih dogodkov, socialno učenje.

New approaches in career guidance, which derive from the theory of social learning

Rapid changes in technological development, particularly information technology and globalization have demanded a response and the accelerate development of new theories and approaches in the field of career guidance and career counseling, which is largely rooted in the theory of social learning. Theory and practical approaches to career guidance, resulting from social learning theories emphasize certain features of this process through symbolic expressions and phrases, which can be recognized as accidental design situations, wrapping, openness to change, activity, flexibility and responsiveness. Therefore the contribution in particular has been to bring a range of methods and techniques to both the individual and the collective, the individual's training and learning to cope with uncertainty and to manage their own careers in a time of rapid change.

Social learning theory has become an obvious starting point for theories and approaches to career development in modern time. It offers a set of useful tools to cope successfully with the change and implementation of the dynamic career of each individual. However, this does not mean we one should discard other theories and tools in favour of Parsons' theory of characteristics and requirements that is now current model as a comparison between work and private individuals. Likewise, we can not conceive of good professional decisions without Holland instruments establishing the suitability of jobs that fall within the framework of differential theories. Also, development theory, which was founded by D. Super and laid out in the way of today's guidance, is still relevant. In addition, it is still necessary to determine the professional / employment goals, a good knowledge of self and environment (the labour market) as well as counseling and teaching techniques. All of these »classical theories« combined with the new, form a wide range of theoretical approaches and practical methods of vocational decision-making and career counseling in a dynamic time.

Key words: career guidance, risk-taking, positivity, planned happenstance, social learning.