

Material 4.1.3m

KONTEKST KARIJERNOG VOĐENJA I SAVETOVANJA

Karijerno vođenje i savetovanje (KViS) u kontekstu obrazovanja, zanimanja i zapošljavanja kao društveni odgovor na složene životne situacije.

Razvoj tehnologije, sve veća promena vidova zapošljavanja, diverzifikacija sveta rada i promene u organizacionim strukturama kompanija (kao i poslodavaca u javnom sektoru) trajno su promenile sistem zapošljavanja, profesionalne aktivnosti i karijere ljudi (up. Pope 2015; Hirschi/Dauvalder 2015; Guichard 2011; Sullivan 1999). Može se identifikovati širok spektar uticajnih faktora koji ovde igraju značajnu ulogu i koji takođe imaju trajan uticaj na vrstu vođenja i savetovanja koje se traži, na primer:

- Promenjiva priroda obrazovnih sistema i obrazovnih mogućnosti, fokus na veštine vezane za zapošljavanje;
- Promena zahteva za kvalifikacije i očekivanja celoživotnog učešća u formalnom i neformalnom obrazovanju i obuci;
- Promene u organizaciji radnog mesta, tehnologijama i srodnim promenama u ključnim kompetencijama;
- Promene u vrsti radnih odnosa;
- Promenjeno shvatanje uloge države, sistema kolektivne bezbednosti i kompanija u pokrivanju ličnih rizika;
- Promena životnih planova i vrednosti u toku sve veće individualizacije.

(cf. Kaudelka/Kilger 2013; Keupp 2013; Sappelt 2011; Berger/Hitzler 2010; Kron 2000).

U tom procesu, ove promene utiču na obe strane. I zaposleni i poslodavci često više nisu u stanju da reaguju planiranjem na sve brže promene. Izazovi koji su se rešavali u posebnim društvenim i institucionalnim sferama se sve više preklapaju (npr. obrazovni sistem i svet rada). Investicije koje su jednom uložene u sopstvene kvalifikacije ili kvalifikacije zaposlenih brže zastarevaju. Karijerni putevi ili karijere zaposlenih više se ne mogu lako planirati, sigurnost posla ili sigurno napredovanje danas su manje verovatni nego što su bili pre nekoliko godina, što dovodi do stvarne ili uočene nesigurnosti (uporedi Kaudelka/Kilger 2013; Stickland 1996). Istovremeno, različite grupe stanovništva su veoma različito pogođene ovim pojavama, npr. niskokvalifikovane osobe su pod mnogo većem riziku (up. Veber/Kochem/Veber-Hauser 2017).

U ovom kontekstu, danas su prvenstveno same osobe te koje moraju aktivno da oblikuju svoj profesionalni razvoj, svoj identitet i svoje nastojanje da dobiju obrazovanje. Nije svim osobama lako da razviju kompetencije i znanja potrebna za to, kao i emocionalnu sigurnost i samopouzdanje za delovanje. Kvaliteti koji se često zahtevaju, kao što su odlučnost, sposobnost samousmeravanja ili prilagodljivost (uporedi Keupp 2013, str. 55f; Veber 2013, str. 291 i dalje; Brovn/Bimrose, 2017), često zahtevaju podršku i ohrabrenje kroz npr. savetovanje. Politike (javne i privatne) moraju odgovoriti na ove zahteve u smislu širenja i daljeg razvoja usluga savetovanja i podrške ili daljeg razvoja profesionalnog savetovanja.

Pitanja za razmišljanje:

- Koje su promene u KViS-u?
- Šta su podsticaji za kompanije da preuzmu veću odgovornost za podršku zaposlenima i njihov kontinuirani razvoj?
- Šta KViS može da ponudi zaposlenima?