

Materijal 4.1.4m

PRAVCI RAZVOJA U KARIJERNOM VOĐENJU I SAVETOVANJU

Koji pravci razvoja profesionalnog karijernog vođenja i savetovanja (KViS) stvaraju povezanost sa savetovanjem u kontekstu razvoja ljudskih resursa?

U diskursu KViS-a, profesionalno savetovanje se prvenstveno shvata kao intervencija za podršku pojedincima u vezi sa njihovom profesionalnom orijentacijom i profesionalnim promenama. Teorije i empirijski rad se fokusiraju na što efikasnije usklađivanje ovih intervencija sa promenom pojedinačnog klijenta, na primer, u smislu njihovog planiranja i donošenja odluka (Veber et al. 2017).

Istovremeno, aktuelni pristupi savetovanju daju veći značaj kontekstu u koji je pojedinac uključen. Ovde je od posebnog značaja sistemsko razmišljanje (Patton, & McMahon, 2014; Schiersmann, & Thiel, 2012; Schiersmann, & Veber 2013, drugi izvori). Ipak, postoji nekoliko ideja koje sistematski konceptualizuju vezu između pojedinca i konteksta (Kang, & Gottfredson (2015, str. 160). Ovde treba napomenuti: kontekst, npr. kompanija u kojoj osoba radi ili tržište rada, značajno određuje koje opcije u karijeri ili izazovi moraju biti prevaziđeni. Poslednjih godina, počevši od kritike pristupa karijernog vođenja i savetovanje koji su se razvili kao odgovor na povećanje dinamičnosti karijernih putanja (npr. Savickas, 2020) i koji se vide kao pristupi u duhu neoliberalnog mišljenja, razmatrane su mogućnosti za „emancipatorske” pristupe (Sultana et al. 2018).

Teorije zanimanja i karijere su delimično povezane sa kontekstom ljudskih resursa, jer se takođe bave relevantnim pitanjima iz organizacione perspektive i nude kriterijume za osmišljavanje procesa ljudskih resursa. Na primer, teorija usklađivanja osoba i organizacije (Kristof, 1996) formuliše kriterijume za uklapanje između organizacije i pojedinca kako bi se postiglo dugoročno i obostrano uspešno uklapanje. Da bi se razvoj karijernog vođenja i savetovanja koristio u organizaciji, ovi profesionalni aspekti bi morali biti ojačani. U tu svrhu potrebno je usvojiti profesionalne koncepte koji se primenjuju u razvoju ljudskih resursa i povezati ih sa sopstvenim teorijskim tradicijama.

Na kraju, ali ne i najmanje važno, diskurs u savetovanju je proširen perspektivom životnog toka. Dok je dugo vremena fokus bio prvenstveno na fazama učenja i razvojnim fazama adolescencije, u toku celo-

životnog učenja proklamuje se i sve više se institucionalno sprovodi perspektiva celoživotnog profesionalnog usmeravanja (Schiersmann, & Veber, 2013; ELGPN, 2015). Međutim, fokus je često i dalje na javnim ponuđačima karijernog vođenja, a kompanija kao mesto učenja i razvoja (još uvek) se ignoriše.