

## Materijal 4.1.2m

### KARIJERNO VOĐENJE & SAVETOVANJE– DEFINICIJE

#### Karijera

Izraz „Karijera“ (u smislu „karijerno savetovanje“ ili „karijerno vođenje“) često se povezuje sa karijerno orijentisanim aktivnostima i aktivnostima u vezi sa institucionalno postojećim „karijernim putevima“ (npr. penjanje na lestvici karijere). Ova percepcija se danas smatra preuskom ili jednostranom. Ovaj termin se promenio u svetlu promena u svetu rada, visoke dinamike tržišta rada i transformacije javnih i privatnih preduzeća (up. Bolder 2012; Bolder/Epping/Klein/Reutter/Seiverth 2010). Karijera se danas posmatra u vezi sa aktivnostima (poslovima), a ne u vezi sa karijernim putanjama, karijera je individualizovana, nepredvidiva, rizična, krhka, uobičajene su lateralne karijere, karijera može biti zasnovana na projektima. Postoji potreba za daljom diskusijom, a doprinose iz međunarodnog konteksta treba intenzivnije i kritički razmatrati u evropskom kontekstu (npr. Inkson 2015; Hirschi/Dauvalder 2015; Arulmani 2014).

#### Karijerno vođenje i savetovanje (KViS)

Osim diferencijacije vođenja u različita polja delovanja, „vođenje i savetovanje“ kao tehnika profesionalne konverzacije primenjuje se u mnogim kontekstima. Stoga, vođenje i savetovanje takođe može biti značajan i važan element u kontekstu profesionalne orijentacije, unapređenja zapošljavanja ili zapošljavanja, karijernog koučinga i u drugim kontekstima.

Način na koji se KViS pominje u različitim kontekstima ili poljima delovanja značajno varira. U toku širenja KViS-a kao prakse koja može da podrži pojedince tokom njihovog života, čini se da je termin „karijerno vođenje“ relativno usko ograničen na jedan, iako još uvek veoma važan aspekt. Koncept KViS-a u kontekstu obrazovanja, karijere i zapošljavanja ovde označava širi pristup, koji takođe označava činjenicu da se pomenute oblasti života sve bliže stapaju (Schiersmann/Veber 2013; NICE 2016; ELGPN 2014). Važni pod-aspekti ovog širokog polja delovanja su smernice orijentisane na zapošljavanje (Gockler/Rubner/Kohn/ Jager/Franck 2014) ili smernice koje se odnose na posao, koje takođe uključuju, na primer, smernice u kontekstu razvoja kompanija i ljudskih resursa (Schiersmann/Thiel 2012). U međunarodnom, uglavnom anglo-američkom kontekstu, termini „karijerno vođenje“ i „savetovanje za

karijeru“ koriste se paralelno, sa preklapanjem u definicijama (Arulmani/ Bakshi/Leong/Vatts 2014; Brovn/Lent 2013; Athanasou/Esbroeck 2008). Ako bi neko hteo da napravi razliku između savetovanja i vođenja, savetovanje bi se uglavnom koristilo za korisnu interakciju za rešavanje problema između uglavnom dve osobe (Veber, 2013). Vođenje (za razliku od „savetovanja“) predstavlja širok repertoar akcionih formata i, pored vođenja u užem smislu (interakcija licem u lice), uključuje i druge usluge karijerne orijentacije, grupnog savetovanja ili informacionih usluga (up. OECD 2004, str. 19; Komisija Evropske zajednice 2005, str. 11; Plant, 2008 ELGPN, 2014).