

Zavod za zaposlovanje
projekt Vseživljenjska karierna orientacija za iskalce zaposlitve

Karierna prilagodljivost

Priročnik za svetovalce

Avtorja lestvice: Mark L. Savickas in Erik J. Porfeli

Priredba lestvice: projektna skupina VKO

Gradivo za svetovalce: projektna skupina VKO

Ljubljana, 2015



Zavod Republike Slovenije
za zaposlovanje

Zavod za zaposlovanje
projekt Vseživljenjska karierna orientacija za iskalce zaposlitve

Karierna prilagodljivost

Priročnik za svetovalce

Avtorja lestvice: Mark L. Savickas in Erik J. Porfeli

Priredba lestvice: projektna skupina VKO

Gradivo za svetovalce: projektna skupina VKO

Ljubljana, 2015

Gradivo je nastalo v okviru projekta Razvoj in promocija storitev ter pripomočkov za vseživljenjsko karierno orientacijo brezposelnih, drugih iskalcev zaposlitve in neaktivnih, ki je sofinanciran s strani Evropskega socialnega sklada.

Kazalo vsebine

1. UVOD	5
2. TEORETIČNA IZHODIŠČA	6
3. DIMENZIJE, KI JIH MERI LESTVICA KARIERNE PRILAGODLJIVOSTI	7
A. SKRIB ZA KARIERO	7
B. NADZOR NAD KARIERO	7
C. ZANIMANJE ZA KARIERO	7
D. ZAUPANJE V KARIERO	8
4. UPORABA	9
5. VREDNOTENJE	9
6. INTERPRETACIJA IN AKTIVNOSTI ZA POVEČEVANJE VIROV KARIERNE PRILAGODLJIVOSTI	9
7. MERSKE KARAKTERISTIKE	14
8. VIRI IN LITERATURA	14
9. O AVTORJU	15
10. PRILOGA	16

1. UVOD

Soočamo se z nepredvidljivimi spremembami na trgu dela in v delovnih pogojih ter s tem povezano nepredvidljivostjo naše karierne poti. Tako zaposleni kot iskalci zaposlitve morajo postati fleksibilni in sposobni soočanja z neugodnimi razmerami, kot je npr. izguba zaposlitve in iskanje zaposlitve.

Karierna prilagodljivost je predpogoj za uspešno »krmarjenje« po kariernih prehodih in izzivih. V okviru koncepta karierne prilagodljivosti gre predvsem za iskanje odgovorov na vprašanje »Katere kompetence moram (še) razviti, da dosežem boljšo karierno prilagodljivost?«

Karierna prilagodljivost se nanaša na pripravljenost in vire za spoprijemanje s poklicnimi in razvojnimi nalogami, kariernimi prehodi in kariernimi težavami. Posameznik, za katerega je značilna karierna prilagodljivost, skrbi za svojo karierno prihodnost, ima občutek nadzora nad svojo kariero, se zanima za raziskovanje sveta dela in zaupa v svoje sposobnosti sprejemanja preudarnih kariernih odločitev (Savickas, 2012).

Karierna prilagodljivost vključuje sposobnost, da se soočimo in sprejmemo spreminjajoče karierne vloge in uspešno prenesemo karierne prehode (npr. prehod iz šolanja v zaposlitev, izguba zaposlitve, iskanje zaposlitve, menjava zaposlitve ipd.). Ljudje z bolj razvito karierno prilagodljivostjo so bolj uspešni pri upravljanju s kariernimi prehodi in soočanju z brezposelnostjo.

Merjenju karierne prilagodljivosti je namenjena **Lestvica karierne prilagodljivosti** (Savickas, M. in Porfeli, E., 2011). Z njo merimo 4 dimenzije karierne prilagodljivosti:

1. Skrb za kariero
2. Nadzor nad kariero
3. Zanimanje za kariero in
4. Zaupanje v kariero.

Štiri dimenzije karierne prilagodljivosti predstavljajo splošne prilagoditvene vire in strategije za soočanje s kariernimi težavami. Vsaka dimenzija vključuje specifične odnose, prepričanja in kompetence, ki oblikujejo konkretna dejanja prilagajanja.

Iskalci zaposlitve, ki imajo slabše razvite vire karierne prilagodljivosti, uporabljajo manj učinkovite načine iskanja zaposlitve kot iskalci zaposlitve, ki imajo vire karierne prilagodljivosti dobro razvite (Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, Nauta, 2013).

Rezultati omogočajo uporabniku (in posredno svetovalcu) prepoznati izraženost virov karierne prilagodljivosti. Smiselno je pristopiti h krepitvi tistih virov karierne prilagodljivosti, ki so slabše razviti in uporabniku povzročajo težave.

S **treningom krepitve virov karierne prilagodljivosti** lahko iskalce zaposlitve (in zaposlene) pripravimo za uspešno uporabo različnih strategij iskanja zaposlitve, ki lahko pomembno vplivajo na ponovno zaposlitev oz. trajno zaposljivost.

2. TEORETIČNA IZHODIŠČA

Karierna prilagodljivost je osrednji koncept v **teoriji izgradnje kariere** (»Career construction theory«, Savickas, 2005 v Savickas in Porfeli, 2010).

Teorija izgradnje kariere je celovita teorija o izbiri poklica in sprejemanju odločitev v zvezi s kariero. Vključuje tri poglede na poklicno vedenje:

KAJ? – psihologija individualnih razlik (Hollandova teorija tipov, 1997)

KAKO? – psihologija razvoja kariere (Super, 1990)

ZAKAJ? – psihologija izgradnje kariere (Savickas, 1991).

Teorija izgradnje kariere pojasnjuje interpretativne in medosebne procese preko katerih posamezniki gradijo koncept sebe, usmerjajo svoje poklicno vedenje in dajejo pomen svoji karieri. Konceptualni okvir teorije nudi sodobno razlago kariere in predstavi model kariernega svetovanja.

Teorija zagovarja stališče, da posamezniki gradijo predstave o realnosti, ne pa same realnosti. Opredelitev kariere izhaja iz kontekstualne perspektive, ki zagovarja, da razvoj poganja prilagoditev okolju, ne pa zrelost notranjih struktur posameznika. Ko posamezniki oblikujejo svoja življenja, se morajo prilagoditi na pričakovanja v delovnem in osebnem življenju. Teorija izgradnje kariere se osredotoča na delovno vlogo - posamezniki se pripravljajo na delo, vstopijo in sodelujejo v delovni vlogi ter se spopadajo s kariernimi tranzicijami. S tega vidika je poklic mehanizem socialne integracije oz. povezave, ki ponuja strategijo za preživetje v družbi.

Osrednji koncept teorije je **karierna prilagodljivost**. Karierna prilagodljivost se nanaša na pripravljenost in sposobnost za soočanje s spremembami v karieri. Je psihosocialni konstrukt, s katerim označujemo posameznikovo pripravljenost in vire za spoprijemanje s trenutnimi in pričakovanimi kariernimi razvojnimi nalogami, prehodi in težavami v poklicnih vlogah in karieri, ki spodbujajo posameznikovo socialno vključevanje.

Karierna prilagodljivost je zmožnost lastnega spreminjanja brez večjih težav, prilagajanja novim ali spremenjenim okoliščinam. Poudarek je na kontinuiteti, ki predstavlja stalno potrebo po odzivanju na nove okoliščine, ne pa obvladovanje predvidljivega in linearnega kontinuuma razvojnih nalog. Karierna prilagodljivost bi morala naslediti »karierno zrelost« kot kritični konstrukt v razvojni perspektivi adaptacije.

Več o teoriji izgradnje kariere in svetovanju po tem modelu, lahko preberete v gradivu »Teorija izgradnje kariere - pregled teoretičnih pojmov in vodila za karierno orientacijo.«

3. DIMENZIJE, KI JIH MERI LESTVICA KARIERNE PRILAGODLJIVOSTI

Štiri dimenzije karierne prilagodljivosti predstavljajo splošne prilagoditvene vire in strategije za soočanje s kariernimi težavami. Vsaka dimenzija vključuje specifične odnose, prepričanja in kompetence, ki oblikujejo konkretna dejanja prilagajanja.

A. SKRB ZA KARIERO

»Skrb za kariero« je najpomembnejša dimenzija karierne prilagodljivosti. Zanja je značilno zavedanje, da na svojo prihodnost lahko vplivamo. Izkazuje se v občutku, da je priprava za prihodnost pomembna. Omogoča nam, da postanemo pozorni na svoje dejavnosti poklicnega razvoja (v preteklosti, sedanjosti in prihodnosti) in na prihodnje odločitve, ki jih bomo morali sprejeti v zvezi s svojo kariero. Skrb za kariero se razvije iz posameznikove ugotovitve, da je trenutna poklicna situacija posledica izkušenj iz preteklosti in da je potrebno povezati te izkušnje z želeno prihodnostjo.

Skrb za kariero dobro opisujejo naslednje lastnosti posameznika: igrivost, optimizem, načrtovanje, upanje, ozaveščenost, usmerjenost.

Pomanjkanje skrbi za kariero se imenuje **karierna ravnodušnost** in kaže na apatijo, pesimizem in pomanjkanje načrtovanja za prihodnost.

B. NADZOR NAD KARIERO

Za dimenzijo »Nadzor nad kariero« je značilna samokontrola, ki se kaže v občutku odgovornosti za izgradnjo kariere preko odločnih, asertivnih in zavestnih dejanj. Verjetje v osebno odgovornost za svojo kariero prispeva k večji odločnosti in posledično, lažjemu sprejemanju odločitev. Občutek nadzora nad kariero spodbuja »Zanimanje za kariero«.

Nadzor nad kariero dobro opisujejo naslednje lastnosti posameznika: samodiscipliniranost, vestnost, ciljna-usmerjenost, organiziranosti, odločnost, občutek odgovornosti, preišljenost, namernost.

Pomanjkanje kontrole se imenuje **karierna neodločnost** in se kaže v zmedenosti, odlašanju ali perfekcionizmu.

C. ZANIMANJE ZA KARIERO

Za dimenzijo »Zanimanje za kariero« je značilna radovednost, ki se kaže v iskanju informacij in raziskovanju ujemanja sebe s svetom dela. Radovednost za kariero poveča kompetence poznavanja samega sebe in okolja, kar omogoča bolj realističen pogled nase in na karierne možnosti ter večjo objektivnost pri sprejemanju kariernih odločitev.

Zanimanje za kariero dobro opisujejo naslednje lastnosti posameznika: radovednost, odprtost za nove izkušnje, raziskovanje, eksperimentiranje z možnimi jazi, informiranost, realizem, objektivnost.

Pomanjkanje radovednosti se imenuje **karierni nerealizem** in se kaže v naivnih predstavah o svetu dela in neustrezni samopodobi.

D. ZAUPANJE V KARIERO

Za dimenzijo »Zaupanje v kariero« je značilna sposobnost reševanja kompleksnih problemov, ki se kaže v učinkovitem sprejemanju kariernih odločitev. Sprejemanje kariernih odločitev zahteva sposobnost reševanja kompleksnih problemov, ki se je naučimo preko reševanja problemov v vsakdanjem življenju (npr. hišna opravila, šolske obveznosti, hobiji ipd.). Občutek, da smo v opravljanju vsakodnevnih nalog lahko uspešni, povečuje sprejemanje samega sebe oz. zaupanje vase. Tako se poveča tudi pripravljenost za nadaljnje eksperimentiranje in poskušanje novih stvari.

Zaupanje v kariero dobro opisujejo naslednje lastnosti posameznika: občutek lastne učinkovitosti, sprejemanje samega sebe, spoprijemanje z izzivi, premagovanje ovir.

Pomanjkanje zaupanja se imenuje **karierna zavrtost**, ki prepreči uresničevanje poklicnih vlog in doseganje ciljev. Predsodki o spolu, rasi in socialnih vlogah pogosto ustvarijo notranje in zunanje bariere/meje, ki zavirajo/zaustavijo razvoj zaupanja.

*Stopnja posameznikove karierne prilagodljivosti ni odvisna samo od razvitosti posameznih virov karierne prilagodljivosti, temveč veliko bolj od sposobnosti za uporabo posameznih virov in vključevanja v aktivnosti, ki so povezane z viri karierne prilagodljivosti. Zato se je pri povečevanju virov karierne prilagodljivosti potrebno usmeriti v povečevanje sposobnosti **načrtovanja, sprejemanja odločitev, raziskovanja in reševanja problemov** (Savicas, 2005, v Koen idr., 2012).*

Tabela 1. Pregled dimenzij, ki jih meri Lestvica karierne prilagodljivosti in njihovih glavnih značilnosti.

dimenzija	odnos in prepričanje	kompetenca	vedenja za spoprijemanje	karierni problem
Skrb za kariero	Poln načrtov	Načrtovanje	Pozornost Vključenost Pripravljanje	Ravnodušnost
Nadzor nad kariero	Odločen	Sprejemanje odločitev	Asertivnost Discipliniranost Namernost (willful)	Neodločnost
Zanimanje za kariero	Radoveden	Raziskovanje	Eksperimentiranje Tveganje Poizvedovanje	Nerealizem
Zaupanje v kariero	Učinkovit	Reševanje problemov	Vztrajnost Prizadevanje Delavnost/pridnost	Zavrtost

4. UPORABA

Lestvica je namenjena merjenju razvitosti virov karierne prilagodljivosti pri adolescentih in odraslih. Po izpolnjevanju vprašalnika je potreben posvetovalni pogovor med stranko in svetovalcem.

5. VREDNOTENJE

Lestvica je sestavljena iz 24 postavk, vsota vseh odgovorov predstavlja karierno prilagodljivost. 24 postavk je razdeljenih na 4 pod-lestvice, ki merijo vire prilagajanja:

Skrb za kariero: vsota postavk 1-6
Nadzor nad kariero: vsota postavk 7-12
Zanimanje za kariero: vsota postavk 13-18
Zaupanje v kariero: vsota postavk 19-24

Višji rezultat pomeni bolj razvit vir karierne prilagodljivosti

6. INTERPRETACIJA IN AKTIVNOSTI ZA POVEČEVANJE VIROV KARIERNE PRILAGODLJIVOSTI

Posameznik naj bi se soočal s poklicnimi nalogami, prehodi in težavami s

- skrbjo za svojo poklicno prihodnost
- občutkom nadzora nad svojo kariero
- radovednostjo za odkrivanje možnih jazov in družbenih priložnosti
- zaupanjem v oblikovanje svoje poklicne prihodnosti in načrtov.

Razvoj prilagodljivosti se na različnih dimenzijah odvija različno hitro, z možnimi fiksacijami in regresijami. Zamude ali neuravnoteženost izraženosti dimenzij ustvarijo težave v kristaliziranju kariernih izbir, ki se kažejo kot karierna ravnodušnost, karierna neodločenost, karierni nerealizem ali karierna zavrtost.

Raziskave so pokazale (Hirschi, 2010; Koen, Klehe in Van Vianen, 2010; Skorikov, 2007, v Koen idr., 2012), da karierna prilagodljivost povečuje možnosti za ustrezno zaposlitev, karierni uspeh in zadovoljstvu v življenju. Trening krepitve virov karierne prilagodljivosti poveča karierno prilagodljivost, kar posledično lahko poveča zaposljivost in kvaliteto zaposlitve.

Povečevanje virov karierne prilagodljivosti je glavni cilj v kariernem svetovanju. Glede na rezultate uporabnika lahko pripravimo individualen načrt za trening krepitve tistih virov karierne prilagodljivosti, ki so nizko izraženi.

1. SKRB ZA KARIERO

Skrb za kariero meri stopnjo usmerjenosti in zavzetosti v proces sprejemanja kariernih odločitev. Rezultat kaže na to, koliko je posameznik usmerjen in vključen v proces načrtovanja prihodnjih kariernih odločitev.

1.1. Priporočena interpretacija za nizko izražen vir »Skrb za kariero«:

Skrb za prihodnost v pomaga gledati naprej in se pripravljati na izzive v prihodnosti. Če aktivno načrtujete svojo prihodnost, npr. tako, da naredite akcijski načrt, boste lažje sprejeli odločitve in spremembe. Predvidevanje odločitev in sprememb, ki jih boste moral sprejeti, vas bo spodbudilo, da postanete bolj vpleteni v pripravlanje za prihodnost.

1.2. Priporočene aktivnosti za povečevanje skrbi za kariero:

- Pisanje akcijskega načrta
Pri pisanju akcijskega načrta za iskanje zaposlitve si lahko pomagate s spletno svetovalnico E-svetovanje.
- Povečevanje usmerjenosti v prihodnost
Svoj odnos do časa lahko raziščete s pomočjo gradiva Moja časovna perspektiva ali v spletni svetovalnici E-svetovanje.
Pri razvijanju občutka skrbi za kariero so lahko iz gradiva Moja časovna perspektiva v pomoč:
 - Predlogi za povečevanje usmerjenosti v prihodnost (str. 10)
 - Vaja »Pogled v prihodnost«(str. 19)
 - Treening postavljanja ciljev (str. 20)Za povečevanje usmerjenosti v prihodnost je uporabna tudi vaja za oceno karijerne/življenjske poti Gor, gor in naprej - Vaja za oceno karijerne/življenjske poti.
- Vključitev v modularne delavnice za razvoj kompetenc za iskanje zaposlitve
Delavnica Razvoj poklicne identitete
- Ugotavljanje odnosa do iskanja zaposlitve
Vprašalnik Odnos do iskanja zaposlitve.
- Vaja Risanje knjige življenja
V delavnici Drugače, str. 37
- Ozaveščanje splošnega in zaposlitvenega smisla življenja
Vaja risanje splošnega smisla življenja (v delavnici Drugače, str. 75)
Vaja Risanje poklicnega / zaposlitvenega smisla življenja (v delavnici Drugače, str. 81)

2. NADZOR NAD KARIERO

Nadzor nad kariero meri stopnjo zaupanja v lastne sposobnosti sprejemanja modrih kariernih odločitev in realističnih poklicnih izbir. Rezultat kaže na to, koliko odgovornosti čuti posameznik za gradnjo svoje kariere.

2.1. Priporočena interpretacija za nizko izražen vir »Nadzor nad kariero«:

Boljšo kariero lahko zgradite tako, da ste odločni in vestni, namesto da se zanašate na slučaj ali srečo. Pomembno je, da ste proaktivni. Imejte discipliniran, premišljen, ciljno-orientiran in organiziran pristop pri izbiri ciljev in nato vstopite v pozicije, ki vam omogočajo doseganje teh ciljev.

2.2. Priporočene aktivnosti za povečevanje nadzora nad kariero:

- Zmanjševanje usmerjenosti v fatalistično sedanjost
Svoj odnos do časa lahko raziščete s pomočjo gradiva Moja časovna perspektiva ali v spletni svetovalnici E-svetovanje.
Pri razvijanju občutka nadzora nad kariero so lahko iz gradiva Moja časovna perspektiva v pomoč Predlogi za zmanjševanje usmerjenosti v fatalistično sedanjost (str. 10).
Vaja Reševanje problemov (str. 18)
Vaja Postavljanje ciljev (str. 20)
- Vključitev v modularne delavnice za razvoj kompetenc za iskanje zaposlitve
Delavnica Proaktivnost
Delavnica Prezemanje odgovornosti
Delavnica Prilagodljivost
- Ugotavljanje odnosa do iskanja zaposlitve
Vprašalnik Odnos do iskanja zaposlitve
- Raziskovanje, kateri dejavniki na delovnem mestu so mi najbolj pomembni
Vaja Dejavniki privlačnosti na delovnem mestu
- Razmislek o prepričanjih ter njihovo spreminjanje
Ozaveščanje prepričanj, ki jih gojim o svetu in kreiranje pozitivnih / manj omejujočih
(v delavnici Drugače, str. 61; 72)
Ozaveščanje prepričanj, ki jih gojim o sebi in kreiranje pozitivnih / manj omejujočih
(v delavnici Drugače, str. 62; 73)
Ozaveščanje prepričanj, ki jih gojim o zaposlovanju in kreiranje pozitivnih / manj omejujočih
(v delavnici Drugače, str. 63; 74)
- Trening asertivnosti
Trening asertivnosti je učenje za učinkovitejšo komunikacijo z drugimi in boljše samospoštovanje in razvijanje samozavesti. Primer izvajalca: <http://www.posvet.org/>
- Trening postavljanja ciljev
Gradivo Moja časovna perspektiva (str. 20)

3. ZANIMANJE ZA KARIERO

Zanimanje za kariero meri stopnjo raziskovanja sveta dela in iskanja informacij o poklicih in zahtevah za njihovo opravljanje. Rezultat kaže na to, koliko posameznik raziskuje svet dela in išče informacije v zvezi s poklici in zahtevami za opravljanje določenega poklica.

3.1. Priporočena interpretacija za nizko izražen vir »Zanimanje za kariero«:

Radovednost omogoča razmišljanje o možnostih in alternativnih scenarijih. Omogoča razmišljanje o sebi v različnih situacijah in vlogah. Vodenje lastne kariere vam bo lažje, če boste raziskali svoje zmožnosti in interese, skupaj s poklicem, ki ustreza vaši osebnosti in talentom. Informacije, ki jih imate, omejujejo vaše možnosti, zato s povečevanjem informacij povečujete priložnosti in alternative.

3.2. Priporočene aktivnosti za povečevanje zanimanja za kariero:

- Ugotavljanje osebnostnih lastnosti, interesov, vrednot in sposobnosti
 - Vprašalnik osebnostnih lastnosti
 - Delovni list osebnostne lastnosti
 - Vprašalnik lastnosti in motivi
 - Vprašalnik časovne perspektive
 - Vprašalnik delovnih stilov
 - Hollandov test interesov
 - Vprašalnik za samooceno kompetenc
 - Lestvica za oceno kompetenc
 - Vprašalnik dejavniki privlačnosti na delovnem mestu
 - Interesni test Kam in kako
- Vključitev v modularne delavnice za razvoj kompetenc za iskanje zaposlitve
 - Delavnica Orientacija v okolju (usmeritev v iskanje informacij in raziskovanje)
- Konkretiziranje pričakovanj (npr. s pomočjo vizualizacije)
 - Delavnica Drugače; čudežno vprašanje glede zaposlitve (str. 87, 88)
- Ozaveščanje splošnega in zaposlitvenega smisla življenja
 - Vaja risanje splošnega smisla življenja (v delavnici Drugače, str. 75)
 - Vaja Risanje poklicnega / zaposlitvenega smisla življenja (v delavnici Drugače, str. 81)

4. ZAUPANJE V KARIERO

Zaupanje v kariero meri stopnjo zaupanja v svoje sposobnosti sprejemanja pametnih kariernih odločitev in realističnih poklicnih izbir. Rezultat kaže na to, koliko zaupanja ima posameznik v svojo sposobnost, da sprejme pametne karierne odločitve in realistične poklicne izbire.

4.1. Priporočena interpretacija za nizko izražen vir »Zaupanje v kariero«:

Če se potrudite po svojih najboljših močeh in se naučite novih veščin, boste uspeli v reševanju problemov in premagovanju izzivov s katerimi se srečate v procesu sprejemanja kariernih odločitev. Zaupati morate v svoje sposobnosti obvladovanja kompleksnih izzivov ko iščete novo službo ali razvijate svojo kariero.

4.2. Priporočene aktivnosti za povečevanje zaupanja v kariero:

- Intervju o kariernem slogu (priloga 1)
- Delovni zvezek »Moja karierna zgodba«
- Trening za učinkovitejše reševanje problemov
Vaja Reševanje problemov (str.18)
Vizualizacija za reševanje problemov Lepšanje notranjih slik (v delavnici Drugače, str. 24, 50 in 51)
Vaja Hoditi problem (glej opombo)¹
- Vključitev v modularne delavnice za razvoj kompetenc za iskanje zaposlitve
Delavnica Samopromocija
Delavnica Upravljanje s čustvi
- Razvijanje občutka vrednosti
Vprašalnik občutek vrednosti
- Igra vlog za zaposlitvene intervjuje
- Pregled preteklih dosežkov
- Delavnica Drugače
Vaja Vizualizacija reševanja problemov oz. »Lepšanje notranjih slik« (str. 24, 50,51-53)
Vaja Moja prepričanja o samem sebi, moja prepričanja o svetu in moja prepričanja o zaposlovanju (str. 61-63, 73-74)

¹ Običajno se reševanja problema lotevamo v tem trenutku, da bi ga po sosledju korakov nekje v prihodnosti (uspešno) razrešili.

Vaja Hoditi problem (Amundson 2009) to paradigmo/perspektivo postavi na glavo;

- posameznik se postavi na en konec sobe ali hodnika (sedanjost)
- nato se odloči za en problem s kateregakoli življenjskega področja, k razreševanju katerega bi rad pristopil
- s konca sobe ali hodnika, kjer se trenutno nahaja (sedanjost) se sprehodi do nasprotnega konca sobe (prihodnost)
- ko je tam, si predstavlja, da je njegov problem že rešen, pri čemer je pozoren predvsem na telesne občutke, ki ga ob tem navdajajo
- nato se počasi sprehodi nazaj do začetnega konca sobe (do sedanjosti) in si obenem odgovarja na vprašanje, katere korake je moral storiti, da je razrešil problem, težavo ipd.
- ob tem ga (lahko) spremlja svetovalec ali drug član skupine (v primeru skupinske obravnave) in se z njim o tem pogovarja.

Vaja seveda lahko traja tudi več časa in na večji razdalji, npr. krajši sprehod. Če si posameznik eksplicitno odgovori na vprašanje, katere korake je moral storiti, da je rešil svoj problem, je to dobro. V nasprotnem primeru je dovolj že sam akt izvedbe vaje – posameznik v sebe »naloži« program za razrešitev problema, rezultati (ozaveščanje posameznih korakov) pa se lahko pokažejo čez nekaj časa (Amundson 2009).

7. MERSKE KARAKTERISTIKE

Zanesljivost

Zanesljivost je bila izračunana na podlagi rezultatov karierne prilagodljivosti v mednarodni študiji v ZDA. Vzorec je bil sestavljen iz 460 študentov s povprečno starostjo 16,5 let. Najvišjo zanesljivost ima skupni rezultat vseh postavk (.92), sledi zanesljivost na pod-lestvici Skrb za kariero (.83), Nadzor nad kariero (.74), Zanimanje za kariero (.79) in Zaupanje v kariero (.85).

8. VIRI IN LITERATURA

Glavin, K. (2012). Using online assessments to provide career guidance and counselling. Dostopno na: <http://www.cew.wisc.edu/docs/Glavin%20-%20using%20online%20assessments%20to%20provide%20career%20guidance%20%20counseling.pdf>

Koen, J., Klehe, U.C. in Van Vianen, A.E.M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395-408

Koen, J., Klehe, U.C., Van Vianen, A.E.M., Zikic, J. in Nauta, A. (2013). Job search strategies and reemployment quality. The impact of career adaptability. Neobjavljeno gradivo.

Porfeli, J.E. in Savickas, M.L. (2010). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability and Initial Validity of the USA form.

Savickas, M.L. in Porfeli, E.J. (2010). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability and Measurement Equivalence Across 13 Countries.

Savickas, M.L. (2011). Constructing careers: Actor, Agent and Author. *Journal of Employment Counselling*, 48, 179-181

Savickas, M.L. (2011). Life design counselling: From practice to theory. Zapis predavanja na konferenci »Vocational designing and career counselling« 13.9.2011.

Savickas, M.L. (2012). Life design: A paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counselling and Development*, 90, 13-19.

Savickas, M. L. (2012). Career Construction theory. Dostopno na: <http://www.vocopher.com/pdfs/careerConstruction.pdf>

Savickas, M.L. (2012). Career construction theory and practice. V: R.W. Lent in S.D. Brown (Ur.). *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2nd edition; Chapter Seven). Hoboken, New Jersey: John Wiley and Sons.

Van Vianen A. E.M., Koen, J. in Klehe, U.C. (2011). Training career adaptability among university graduates: short-term and long-term effects. Dostopno na: <http://larios.psy.unipd.it/conference2011/materials/13/Van-Vianen.pdf>

9. O AVTORJU



Dr. Mark Savickas je profesor vedenjskih znanosti na Northeastern Ohio Universities College of Medicine in profesor na Kent State University v programu izobraževanja svetovalcev. Je avtor več kot 70 člankov, 23 poglavij v knjigah in 500 prezentacij strokovni javnosti na področju karierne orientacije in kariernega svetovanja.

Priloga 1: Intervju o kariernem slogu (Career Style Interview, M. Savickas)

S spodnjim naborom določenih vprašanj je M. Savickas pokazal, da je mogoče za vsako osebo določiti svojevrstni karierni slog. Ta nabor vprašanj je osnova za intervju, ki ga svetovalec lahko izpelje s stranko med osebnim kariernim svetovanjem.

Uvodno vprašanje: Kako vam lahko pomagam pri vodenju/razvoju vaše kariere?

1. Koga ste občudovali, ko ste odraščali? Čigavo življenje bi želeli posnemati? Navedite tri junake ali vzornike.

.....

a. Kaj (točno) občudujete pri vsakem od teh vzornikov?

.....

b. V čem ste podobni vsaki od teh oseb?

.....

c. V čem ste različni od vseh teh oseb?

.....

2. Katere revije redno prebirate? Kaj vam je v njih všeč? V katerih televizijskih oddajah resnično uživate? Zakaj?

.....

3. Povejte (mi) kaj o vaši najljubši knjigi ali filmu.

.....

4. Kaj radi počnete v prostem času? Kateri so vaši konjički? V čem pri teh uživate, kaj vam je pri njih všeč?

.....

5. Ali imate najljubši pregovor ali moto? Povejte (napišite) pregovor, ki ste ga slišali in se vam je vtisnil v spomin.

.....

6. Kateri so bili vaši najljubši šolski predmeti? Zakaj? Katerih predmetov niste marali? Zakaj?

.....

7. Kateri so vaši najzgodnejši (najstarejši) spomini? Rad/-a bi slišal/-a (napišite) tri zgodbe o dogodkih ali stvareh, ki se jih spominjate in so se vam pripetile v starosti od treh do šest let.

.....

