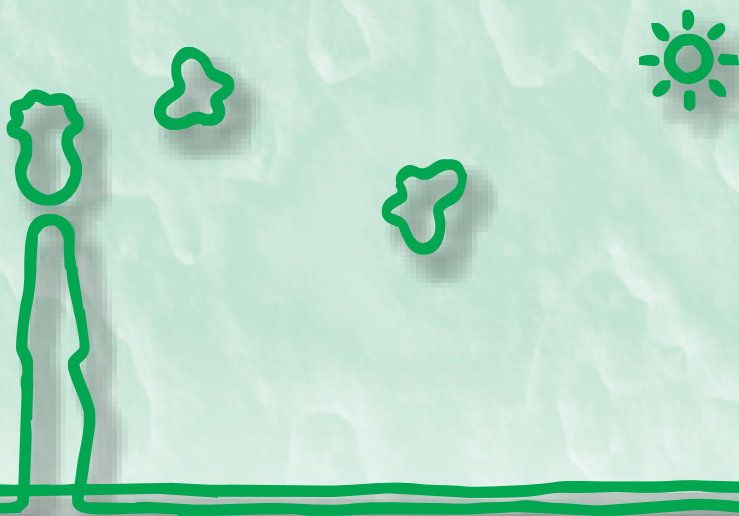


# 1.

»KARIERA SE  
USTVARI,  
NE ZGODI«



*Naložba v vašo prihodnost*  
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA  
Evropski socialni sklad



*vseživljenjska  
karierna orientacija  
za iskalce dela*



Zavod Republike Slovenije  
za zaposlovanje

# VSEBINA

1	Kaj je kariera	3
2	Kako poteka razvoj kariere	3
3	Stadiji in naloge v kariernem ciklu	3
4	Karierni menedžment	5
5	Karierni menedžment v postmoderni družbi	6
6	Vaja za oceno kariere/živiljenjske poti (gor, gor in stran - "baloni")	7
7	Vseživljenjska karierna orientacija	8
8	Viri in literatura	10

# 1. KAJ JE KARIERA

Tradicionalno pojmovanje kariere je pomenilo napredovanje z nižjih položajev na višje v okviru organizacije ali delovnega mesta.

Danes se tako pojmovanje kariere umika novim konceptom in definicijam. Kariera vedno bolj predstavlja posameznikovo celotno življenjsko pot, ne le pot na področju dela. Označuje posameznikovo tranzicijsko, dinamično in fleksibilno napredovanje v različne smeri, odvisno od sprememb v okolju.

Greenhouse (1995) kariero opredeljuje kot vzorec delovnih izkušenj, ki usmerjajo človekovo življenje. Kariera ni le vertikalno napredovanje, je tudi posameznikovo napredovanje po horizontali in tako lahko pomeni tudi premik v stran ali celo navzdol. Delovna pot ni le poklicna, ampak tudi življenjska. Kariera tako označuje zaporedje ne le tistih del, ki jih posameznik opravlja v sklopu svojega poklica, ampak nasploh vseh, ki jih opravi v življenju. Podobno opredeljuje kariero tudi Brečko (2006), ki pravi, da gre pri tem za različne dejavnosti, ki vplivajo na smer, intenziteto in hitrost osebnega razvoja.

## 2. KAKO POTEKA RAZVOJ KARIERE

Razvoj kariere predstavlja pridobivanje različnih spretnosti, izkušenj in znanja. Načrtovanje in vodenje kariere pomeni večanje kompetentnosti, znanja in zmožnosti za delo. To je dejaven proces, katerega sestavni del so različne oblike učenja in dela. Vključuje formalno, neformalno in informalno obliko učenja ter na drugi strani, poleg različnih oblik zaposlitve, tudi vse neformalne oblike dela, kot so delo na domu, prostovoljno delo v skupnosti in drugo. Razvoj kariere je odvisen od posameznika in poteka vse življenje. Ustvarjanje kariere je tako vseživljenjski proces.

## 3. STADIJI IN NALOGE V KARIERNEM CIKLU

Razvoj kariere je vseživljenjski proces, odvisen od življenjskega obdobja, v katerem se posameznik trenutno nahaja.

V nestabilnih organizacijah z nestabilnimi delovnimi mesti je čedalje težje pojasnjevati karierni razvoj s pomočjo stadijev in razvojnih faz. Po Savickasu (2012) je bolj kot o stadijih smiselno govoriti o učnih ciklih. To pomeni več aktivnega planiranja, pojavi se večja potreba po upravljanju samega sebe, s katerim si posameznik gradi najboljšo mogočo prihodnost. Tako vedenje od posameznika zahteva prevzemanje večje odgovornosti, boljše razumevanje lastnih potreb, obvladovanje anksioznih stanj in stalne negotovosti ter sposobnost določanja ciljev in uspešno upravljanje lastne kariere.

Stabilne strukture in predvidljive tirnice v poklicnem življenju posameznika so danes komajda še prisotne. Pojavile so se povsem individualizirane, ne le poklicne, ampak tudi življenjske poti. Za posameznika to pomeni, da se ne more več ravnati po vzorcih iz preteklosti. Postavljen je v položaj, ko mora biti sposoben kontinuiranega ustvarjanja lastne kariere in življenjske zgodbe.

Kljub temu nam je poznavanje poteka kariernih ciklov in stadijev lahko v pomoč pri boljšem načrtovanju lastne kariere kot tudi boljšem razumevanju različnih kariernih situacij, v katerih se znajdemo. Schein (1978) v kariernem ciklu razlikuje devet stadijev.

### a) Prvi stadij (do 21. leta)

Zajema rast posameznika. Značilno je raziskovanje lastnih interesov in potreb kot tudi prepoznavanje

lastnih talentov in sposobnosti ter motivov in vrednot. Zajema odkrivanje in spoznavanje različnih poklicev tako prek drugih oseb, ki jih posameznik pozna, kot tudi z različnimi dejavnostmi (na primer konjički ali počitniškimi deli), v katerih se posameznik lahko preizkuša. Naloge tega cikla so osnova za realistično poklicno izbiro, ki je usklajena z možnostmi v okolju.

#### **b) Drugi stadij (od 16. do 25. leta)**

Predstavlja vstop na trg dela. Zajema učenje veččin iskanja dela, ki vključuje iskanje dela, kandidiranje na delovna mesta, prebijanje skozi selekcijske postopke ter usklajevanje potreb posameznika in organizacije. Z vstopom v organizacijo se začne tudi poseben proces socializacije, v katerem posameznik utrjuje članstvo v organizaciji in pripadnost njej.

#### **c) Tretji stadij (od 16. do 25. leta)**

Zajema uvajanje. Posameznik se sooča s sprejemanjem realnosti sveta dela, sooča se z delovno rutino in se trudi, da bi ga sodelavci sprejeli. Začetno negotovost začne nadomeščati neka stopnja samozaupanja. Posameznik dekodira kulturo in vrednote organizacije, se uči delati z nadrejenimi in drugimi sodelavci ter sprejema celostno podobo organizacije kot tudi pogosto nenapisana pravila, na primer pravila oblačenja in podobno.

#### **č) Četrty stadij (od 17. do 30. leta)**

Doseganje polnopravnega članstva v organizaciji. Posameznik pridobiva posebne veščine in znanja, potrebna za napredovanje znotraj organizacije, prevzema popolno odgovornost za opravljeno delo in poskuša kar najbolje uskladiti osebne potrebe s potrebami organizacije. Če je potrebno, se za boljše usklajevanje premakne tudi na druga delovna mesta ali zamenja organizacijo. Poleg doseganja uspehov je sposoben tudi konstruktivnega sprejemanja porazov.

#### **d) Peti stadij (po 25. letu)**

Vstop v srednjo kariero. Značilna je opredelitev za kakšno specifično delo ali odločitev za obvladovanje več področij, kar pomeni, da posameznik postane "generalist" ali pa se odloči za vstop v menedžment. Sledi učenje določenih znanj, odvisno od tega, kam je posameznik usmeril nadaljnji razvoj svoje kariere. To mu omogoči jasno oblikovanje identitete in s tem tudi prepoznavnost v organizaciji. Pogosto gre za obdobje največje produktivnosti. Posameznik začne delati neodvisno, neredko si postavi lastne standarde kakovostno opravljenega dela in razvija zaupanje v odločitve, ki jih sprejme. V tem obdobju se neredko pripravlja za prevzem nove vloge - mentorstva.

#### **e) Šesti stadij (od 35. do 45. leta)**

Pogosta je "kriza srednje kariere", v kateri se soočamo z razliko med dejanskim napredkom v karieri ter željami in cilji, postavljenimi v preteklosti. Značilno je opredeljevanje pomembnosti kariere v odnosu do drugih pomembnih področij posameznikovega življenja. V tem stadiju se posameznik začne jasno zavedati kariernega sidra in z njim lastnih motivov, vrednot in sposobnosti, posledično pa začne sprejemati pomembne odločitve glede na trenutno poklicno realnost in načrte za prihodnost, ki so odvisni tudi od ciljev v okviru osebnega in družinskega življenja. V tem stadiju se posameznik pogosto odloča med vodstveno in nevodstveno kariero v prihodnosti.

#### **f) Sedmi stadij (po 40. letu)**

Odvisno od izbire v prejšnjem stadiju, se sedmi stadij razdeli na dve poti. Če se posameznik odloči za

nevodstveno kariero, se pogosto uči novih znanj in veščin, potrebnih za vlogo mentorja (učenje vplivanja, usmerjanja, prevzemanja odgovornosti za druge in obvladovanja teženj po napredku mlajših sodelavcev). Če pa se posameznik odloči za vodstveno vlogo, se začne učiti predvsem specifičnih veščin vodenja.

#### **g) Osmi stadij (do upokojitve)**

Ta stadij je zaznamovan s sprejemanjem upada moči in zavzetosti za poklicno napredovanje ter z učenjem novih vlog, ki so povezane z zmanjšanjem kompetenc in motivacije. Značilno je učenje vodenja življenja, v katerem ima poklicno delo čedalje manjši delež in vpliv. Večji pomen pridobiva iskanje dejavnosti v okviru konjičkov, družbenega dela in dela v skupnosti, v kateri posameznik živi in ki mu omogoča neko zadovoljstvo. Običajno posameznik več časa namenja najbližjim in se pripravlja na upokojitev.

#### **h) Deveti stadij (upokojitev)**

Upokojitev ne pomeni nujno konca kariere, saj je kariera vseživljenjski proces. Prav tako se z upokojitvijo ne končata izobraževanje in delo. Pride le do bolj opaznega preoblikovanja dejavnosti in s tem načina izražanja sebe. Kljub pripravam se v tem stadiju pogosto korenito spremenijo življenjski slog, vloge in tudi standard življenja. Posameznik delo ali dejavnosti, ki so ga izpolnjevale v okviru poklicnega življenja, nadomesti z drugimi dejavnostmi, ki prav tako izzevo potrebo po učenju in izobraževanju.

Vir: Schein (1978).

## **4. KARIERNI MENEDŽMENT**

Model kariernega menedžmenta, ki ga opisujejo Greenhouse et al. (1995, str. 4), prikazuje, da ima v njem osrednje mesto potreba po sprejemanju odločitve. Ta vpliva na raziskovanje različnih informacij s področja kariere. Raziskovanje poteka v dveh smereh. Na eni strani s pridobivanjem informacij o sebi povečujemo zavedanje o sebi, na drugi strani pa raziskujemo informacije o možnostih v okolju. Tako raziskovanje omogoča postavljanje realističnih kariernih ciljev ter rabo ustreznih strategij in akcijskih planov. Menedžment kariere je namreč učinkovit takrat, kadar posameznik sprejme odločitve, ki so skladne z njegovimi vrednotami, interesi in sposobnostmi, in kadar je hkrati sposoben prilagajati se spremembam v okolju, ki ogrožajo skladnost njegovih vrednot, interesov in sposobnosti z zahtevami delovnega mesta oziroma organizacije. Menedžment kariere je tako neprekinjen proces odločanja, ki zahteva občasno prilagajanje spremenljivim pogojem. Ustrezno postavljeni karierni cilji pa služijo kot motivatorji in usmerjevalci vedenja, ki zagotavljajo osnovo za razvoj karierne strategije. Lahko imajo tudi funkcijo kontrolnega mehanizma, ki posamezniku daje informacijo o napredku pri doseganju zastavljenega cilja (Greenhouse et al., 1995).

Raziskovanje informacij in z njim povezano karierno odločanje pa ni le racionalen proces. V večini primerov gre za procese, ki vključujejo veliko intuitivnega odločanja, pri čemer ni nujno, da se posameznik te intuitivnosti zaveda. Proces odločanja pogosto zajema veliko kreativnega razmišljanja. Človekovi možgani delujejo zelo ekonomično. Pri vsakem problemu najprej ponudijo že preverjene in uporabljene strategije reševanja problemov iz preteklosti, takoj ko z njimi ne dosežemo želenega rezultata, pa se sprožijo procesi kreativnega mišljenja. Pri tem velja opomniti, da je čisto vsakdo sposoben kreativnega delovanja, čeprav velja prepričanje, da je kreativnost značilna le za nekatere. Glasser (2007) v okviru teorije izbire celo pojasnjuje, da celotno delovanje človeka ni nič drugega kot zadovoljevanje njegovih osnovnih potreb. Pri iskanju načinov, kako te potrebe zadovoljiti, pa je človekovo delovanje neprekinjeno kreativno.

Z ozaveščanjem naših načinov razmišljanja lahko kreativnost dodatno spodbujamo. Edward De Bono je razvil vrsto uporabnih tehnik in metod za spodbujanje kreativnega razmišljanja, ki jih vse bolj uporabljajo tudi sodobno strukturirane organizacije, ker se zavedajo pomena spodbujanja inovativnega delovanja pri svojih zaposlenih.

Inovativno delovanje je mogoče namreč samo tam, kjer se ustvarijo ustrezni pogoji za kreativno razmišljanje.

Eno izmed priročnih tehnik za spodbujanje kreativnega mišljenja pri odločanju lahko preizkusite kar zdaj. Vse, kar potrebujete, je, da izberete enega izmed svojih aktualnih problemov. Razmislite o mogočih strategijah, s katerimi se boste lotili reševanja problema. Preden se torej lotite reševanja problema, se morate odločiti za eno izmed mogočih rešitev. Preden odločitev sprejmete, si v zvezi z njo zastavite spodaj navedena vprašanja. Tehnika bo učinkovitejša, če na posamezno vprašanje ne boste odgovorili le v mislih, ampak boste odgovor tudi zapisali.

- ♦ Kaj bi se lahko zgodilo, če sprejmete to odločitev?
- ♦ Kaj bi se lahko zgodilo, če ne sprejmete te odločitve?
- ♦ Kaj se ne bi zgodilo, če sprejmete to odločitev?
- ♦ Kaj se ne bi zgodilo, če ne sprejmete te odločitve?

Tehnika je učinkovita za ozaveščanje in preoblikovanje našega prevladujočega miselnega vzorca. Z njo lahko zavestno spodbujamo fleksibilnost in kreativnost našega mišljenja.

Več o tehnikah za spodbujanje kreativnega mišljenja si preberite v knjigah E. De Bona (na primer Šest klobukov razmišljanja, Letters to thinkers: further thoughts on lateral thinking, Teach Yourself How to Think).

## 5. KARIERNI MENEDŽMENT V POSTMODERNI DRUŽBI

V postmoderne družbi posameznik izredno težko vse svoje delovno aktivno obdobje sledi cilju kariernega napredovanja v eni organizaciji. Za posameznike, katerih delo je odvisno od trendov globalne ekonomije, je danes metafora kariere kot vzpenjanja po organizacijski lestvici nadomestila metafora kariere kot "jeze valov" ("Riding the Waves"), z nenehnimi vzponi in padci (Savickas, 2008, str. 108).

Amundsen (2007) kariero metaforično pojasnjuje kot rečni tok ("Career Flow"). Ta je lahko zelo različen, kar je večinoma odvisno od okoljskih vplivov in samega volumna. Karierni tok tako v nekem obdobju lahko poteka mirno, enakomerno ali pa bolj razgibano, včasih celo deroče ali po drugi strani kdaj tudi zastane.

Kadar je karierni tok optimalen, običajno zahteva vso našo pozornost. Vključeni smo v dejavnosti, ki nam omogočajo optimalno ali ustrezno raven izziva. Delovne dejavnosti zrcalijo naše vrednote in zahtevajo rabo naših sposobnosti ali naših močnih področij. Da je naš karierni tok optimalen, zaznavamo tudi z notranjim občutkom, ki nam sporoča, da s svojim delom lahko izrazimo sebe in svojo identiteto in da smo z njim v glavnem zadovoljni.

Kadar imamo občutek, da karierni tok ne teče optimalno, da naše potrebe na področju dela niso zadovoljene, je priporočljivo:

- ♦ najprej razjasniti si lasten položaj. Globoko se je treba zazreti vase ter pridobiti boljši subjektivni in objektivni vpogled v lasten položaj. Pri tem se je dobro zavedati, da naša objektivna resničnost velikokrat sploh ne obstaja. Zaznavamo namreč predvsem tisto, na kar smo pozorni. Pri tem pa nam veliko morda koristnih informacij uhaja, ker smo preveč uokvirjeni v svoj utečeni miselni tok. Priporočamo uporabo različnih metod in tehnik kreativnega razmišljanja. Poskusite narediti spodnjo vajo ("Gor, gor in stran").

Kdo sem in kakšen je moj trenutni položaj?

Link do eS: <http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/default.aspx>

(moduli Kaj znam, Kakšen sem, Kaj me zanima, Kaj naj delam);

- ♦ omogočiti si jasno zavedanje o trenutnih najpomembnejših vlogah v življenju.

Kako trenutno izrabljam svoj čas? Kako bi želel izrabljati svoj čas?

Link do eS: <http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/default.aspx>.

(Vprašalnik vrednot in življenjskega sloga);

- ♦ odkriti dejavnosti, strategije in načine, ki nam bodo omogočili izboljšanje lastnega počutja. Pomembno je ozaveščanje o tistih dogodkih in dejavnostih, pri katerih so nam stvari šle dobro od rok, o dejavnostih, ki jih dobro obvladujemo, pri katerih smo uspešni in ki so za nas vir zadovoljstva.

Pri tem lahko pomaga tudi udeležba na kaki izkustveni delavnici, ki jo ponuja ZRSZ (informacije o ponudbi lahko pridobite pri svojem svetovalcu osebno ali prek elektronskih medijev (na portalu Poiščidelo.si <http://www.pois.cidelo.si>);

- ♦ odločiti se, da bomo do sebe bolj odgovorni, kar pomeni, da smo pripravljeni vnesti spremembe v svoje življenje. Če namreč želimo, da se bo kaj spremenilo, moramo kaj tudi spremeniti. Vpeljava sprememb je torej mogoča le, če smo vanjo pripravljeni vložiti nekaj časa in energije. Vsaka sprememba namreč zahteva nekaj napora, zaradi katerega smo na koncu dneva sicer utrujeni, a za nagrado zadovoljni, kar nam daje potrebno energijo za nadaljnje spremembe. Na različne načine poskušajmo ohranjati svojo vitalnost, življenjsko radost in optimistično naravnost. Zastavljamo si realne, majhne, kratkoročne in tudi dolgoročne cilje.

## 6. VAJA ZA OCENO KARIERNE/ŽIVLJENJSKE POTI (GOR, GOR IN STRAN - "BALONI")

Ko sledite svoji življenjski in karierni poti, se vam pogosto zdi, da se vzpenjate po strmi poti na hrib ali celo na goro. Da bi bili na tej poti uspešni, morate vedeti, kam želite priti, in biti pripravljeni na pot, ki je pred vami. Tam bodo prepreke, s katerimi se boste morali soočiti, časi, ko boste morali ustvarjalno reševati probleme in biti vztrajni, ter tudi časi, ko boste morali počivati in obnoviti svojo energijo.

V tej vaji si zamislite, da imate šop balonov na vroč zrak, ki vam bodo pomagali poleteti čez nekatere probleme, na katere boste naleteli na poti. Ti baloni, če jih boste pravilno izkoristili, vas lahko popeljejo prav na vrh hriba ali gore.

**Spodaj je naštetih nekaj balonov, ki vam lahko pomagajo, da se povzpnete višje:**

### **a) Vedeti, zakaj.**

Imeti jasno sliko o namenu in pomenu. Razumeti, kako vaša dejanja povzročijo spremembo v svetu. Spoznati, da nekaj prispevate.

### **b) Vedeti, kako.**

Imeti večšine in znanja, s katerimi lahko izkažete svoje sposobnosti. Poglobiti ta znanja s plačanimi delovnimi izkušnjami ali prostovoljnim delom.

### **c) Vedeti, s kom.**

Povezovanje z drugimi. Imeti učinkovito medosebno mrežo. Graditi pozitivne odnose s kolegi, strankami, vodji, družinskimi člani in drugimi.

### č) **Imeti vizijo.**

Pridobivati informacije o samem sebi in svetu (tudi duhovno povezavo) ter uporabiti te informacije za oblikovanje stališč. Biti sposoben analizirati in zaznati sporočilo, ki ga prejimate, ter na podlagi tega predvideti nadaljnje dogodke.

### d) **Biti prilagodljiv.**

Biti pripravljen narediti spremembo in izzvati tradicijo. Pri reševanju problemov delovati ustvarjalno in biti pripravljen tvegati. Prispevati pionirski duh z željo po spremembi in inovaciji.

### e) **Ohranjati zdravje.**

Ohranjati delo in življenje v ravnovesju. Biti aktiven in se hkrati zavedati, kdaj upočasniti svoje delovanje oziroma se ustaviti, kadar je sprememba preobsežna.

Vsakdo izmed nas ima dostop vsaj do teh šestih balonov. Ali kdaj razmišljate o svoji življenjski/karierni poti, o tem, kje trenutno ste? Kako polni zraka so vaši baloni? Vaši baloni so lahko tudi različnih barv in oblik. katerih? Narišite, katere balone trenutno držite v rokah.

Kateri od balonov bi vam po vašem mnenju najbolj koristili pri spoprijemanju s trenutnimi težavami?

Kaj lahko storite, da bi tiste izmed balonov, ki so bolj prazni, napihnilo do njihove polne velikosti? Kakšno podporo potrebujete pri tem procesu?

## 7. VSEŽIVLJENJSKA KARIERNA ORIENTACIJA

Hitre tehnološke spremembe spreminjajo razmere, v katerih delujejo tako slovenska kot svetovna podjetja; namesto poslovanja, ki je omejeno na lokalni ali nacionalni trg, so podjetja, ki želijo biti uspešna, prisiljena sodelovati v globalnih procesih, ki poganjajo svetovno ekonomijo. Podjetja, ki želijo preživeti, morajo biti pripravljena na redne in hitre spremembe. Vse manj so pripravljena sprejemati dolgoročne obveznosti do zaposlenih, zato se tudi drastično spreminjajo oblike zaposlitve; do nedavnega prevladujoča oblika zaposlitve, to je delovno razmerje, sklenjeno za nedoločen čas, tako rekoč izginja. Prevladujejo krajše fleksibilne oblike, ki postavljajo pred posameznika nove izzive in zahtevajo nove spretnosti. To vpliva tudi na drugačen potek kariere zgodbe in kariernega razvoja posameznika.

Šole bodo v prihodnosti poskušale zagotoviti učencem in dijakom znanje in spretnosti, pomembne v razvoju delovne sile v globalni ekonomiji. Vedno bolj se cenijo veščine in spretnosti, ki omogočajo učinkovito timsko delo in ustvarjalno reševanje problemov ter zahtevajo več disciplinarnosti. Od posameznika se pričakujejo odprtost in usmerjenost v samoiniciativno izpopolnjevanje znanja, usmerjenost v vseživljenjsko učenje in izobraževanje.

"Le bolj usposobljeni, kreativni in prilagodljivi delavci bodo lahko ohranili svoj konkurenčni položaj." (Konrad, 1996.)

Delodajalci od kandidatov zahtevajo vedno več drugih spretnosti in znanj, ki se ne navezujejo le na posameznikovo strokovno usposobljenost v okviru izbrane stroke. Prihodnji iskalci zaposlitve bodo morali vedeti, kako se učinkovito prilagajati spremembam v okolju, biti sposobni večkrat v življenju uspešno zamenjati službo ali poklic, biti zmožni načrtovanja in ravnanja v skladu s spreminjajočimi se poklicnimi priložnostmi, razvijati tehnične in socialne spretnosti ter hkrati razumeti, kako in zakaj se dobljene spretnosti lahko uporabijo.

Od iskalcev zaposlitve se pričakujejo fleksibilnost in motiviranost za izpeljavo podanih nalog ter motiviranost za iskanje inovativnih izboljšav. Bolj ko so naloge in novi izzivi kompleksni, večje so potrebe po timskem delu. Bolj ko je delo timsko,



večji pomen dobiva uporaba čustvene inteligence pri delu.

Priložnost današnjih mladih generacij ni v zaposlitvi, temveč v zaposljivosti, katere pomemben del je spretnost načrtovanja in vodenja kariere, ki sta ključni na področju vseživljenjske kariernе orientacije.

**Ključne lastnosti, ki se pričakujejo od posameznika, so:**

- ♦ skrb za lastno zaposljivost,
- ♦ usmerjenost v vseživljenjsko učenje,
- ♦ sposobnost učinkovitega sodelovanja s sodelavci in primerna občutljivost za medosebne in kulturne razlike,
- ♦ znanje o ustreznem vključevanju čustev v svoje delo in
- ♦ hitra prilagodljivost na spremembe.

Vseživljenjska karierna orientacija je koncept, ki zajema različne dejavnosti v kateri koli starosti in fazi življenja, dejavnosti, s katerimi se omogoča prepoznavanje sposobnosti, kompetenc in interesov za sprejemanje odločitev na področju zaposlovanja, izobraževanja, usposabljanja in izbire poklica. Vseživljenjska karierna orientacija omogoča vodenje življenjskih poti na tak način, da se teh sposobnosti in kompetenc zavedamo in jih znamo uporabljati.

Del teh dejavnosti Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje svojim uporabnikom ponuja tudi v spletnih pripomočkih za samostojno vodenje kariere.

Glejte portal [Poiščidelo.si](http://www.poisčidelo.si/) in eSvetovanje: <http://www.poisčidelo.si/>.

## 8. VIRI IN LITERATURA

- ◆ Brečko, D. (2006). Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom, Ljubljana, Planet GV.
- ◆ DeBono, E. (2005). Šest klobukov razmišljanja, Ljubljana, New moment.
- ◆ Glasser, W. (2007). Nova psihologija osebne svobode: teorija izbire, Ljubljana, Louisa.
- ◆ Greenhouse, J. H., Callanan, G. A., Kaplan, E. (1995). 'The role of goal setting in career management', *International Journal of Career Management*, letnik 7, številka 5, str. 3-12.
- ◆ Konrad, E. (1996). Delovne kariere, Ljubljana, Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani.
- ◆ Savickas, M. (2008). *Helping people choose jobs: a history of the guidance profession*, Ohio, Springer Science and Business Media B.V.
- ◆ Savickas, M. (2012). 'Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century', *Journal of Counseling & Development*, letnik 90, številka 1, str. 13-19.
- ◆ Schein, H. E. (1978). *Career dynamics: matching individual and organizational needs*, Boston, Addison-Wesley Publishing Company.