RAZVOJ UČITELJEVE POKLICNE POTI

1 učno gradivo

SPLOŠNE IN ANDRAGOŠKE ZAKONITOSTI RAZVOJA KARIERE

PETRA JAVRH

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA ŠOLSTVO IN ŠPORT
Andragoški center Republike Slovenije
Slovenian Institute for Adult Education
Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

Učbeniški komplet
RAZVOJ UČITELJEVE POKLICNE POTI

Učno gradivo 1

SPLOŠNE IN ANDRAGOŠKE ZAKONITOSTI RAZVOJA KARIERE

Izdal: **Andragoški center Slovenije**
Avtorica: **dr. Petra Javrh**
Recenzent: **dr. Angelca Ivančič**
Strokovna sodelavka: **Metka Svetina**
Jezikovno pregledala: **Vlasta Kunej**
Oblikovanje: **Inštitut za likovno umetnost, Borko Tepina**
Tisk: **Bograf d.o.o.**
Leto izdaje: 2011
Naklada: 250 izvodov

Publikacija je brezplačna.

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

37.011.3-051:005.966(075)

JAVRH, Petra
Razvoj učiteljeve poklicne poti. Učno gradivo 1, Splošne in andragoške zakonitosti razvoja kariere / Petra Javrh. - Ljubljana : Andragoški center Slovenije, 2011

ISBN 978-961-6130-98-1

252316672

Pripravo in izdajo učbeniškega kompleta sta financirala Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada ter Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije v okviru projekta Izobraževanje in usposabljanje strokovnih delavcev v izobraževanju odraslih od 2009 do 2011. Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, razvojne prioritete »Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja« in prednostne usmeritve »Izboljševanje kakovosti in učinkovitosti sistemov izobraževanja in usposabljanja.«

VSEBINA

Učnemu gradivu na pot 5
Uvod 7

1. Zgodovinski prelom v družbenem razvoju in izobraževanje . . 9
2. Nekateri vidiki družbenih sprememb in karierni razvoj 13
3. Splošna spoznanja o karieri 21
4. Zgodovina izraza kariera. 25
5. Teoretski vidiki kariere. 31
6. Učiteljeva poklicna podoba. 37
7. Ključni razvojni procesi v posameznikovem življenju 43
8. Konstruktivno spopadanje z življenjskimi nalogami 57
9. Poglavitna obdobja razvoja kariere in njihove značilnosti 61
10. Koncept »razvoj kariere« 67
11. Viri in priporočena literatura 75

UČNEMU GRADIVU NA POT

Gradivo je sestavni del štiridelnega kompleta učnega gradiva, ki dopolnjuje izobraževalni program *Razvoj učiteljeve poklicne poti.*

Učno gradivo kompleta *Razvoj učiteljeve poklicne poti* sestavljajo:

- Splošne in andragoške zakonitosti razvoja kariere (učno gradivo 1),
- Poklicanost (učno gradivo 2),
- Vzdržno načrtovanje kariere (učno gradivo 3),
- Vodilo za uporabo videogradiv Svojim ciljem naproti (učno gradivo 4).

Komplet gradiva je nastal v sklopu projekta ESS – Izobraževanje in usposabljanje strokovnih delavcev v izobraževanju odraslih od 2009 do 2011, podprojekta »Usposabljanje za andragoško delo« na Andragoškem centru Slovenije.

Vsi štirje deli gradiva so sestavljeni tako, da dajejo celostno informacijo in znanje, potrebno za načrtovanje razvoja kariere izobraževalcev odraslih. Poudariti želimo, da bomo v nadaljevanju uporabljali izraz učitelj v najširšem pomenu besede, to pomeni, da imamo v mislih vse učitelje, med njimi tudi učitelje, ki poučujejo odrasle.

V učnem gradivu govorimo o učiteljih nasploh, ne posebej o učiteljih, ki delajo v izobraževanju odraslih. Predstavili bomo univerzalne zakonitosti razvoja kariere učiteljev, ki pa so zelo uporabne tudi, ko razmišljamo o razvoju kariere učiteljev v izobraževanju odraslih, njihovi strokovni identiteti, posebnostih v razvoju in podobno. Ob prebiranju splošnih lastnosti razvoja kariere lahko premislimo o tem:
— ali jih lahko potrdimo, ko gre za razvoj kariere učitelja ali drugega strokovnega delavca v izobraževanju odraslih,
— ali lahko opredelimo pomembne druge specifike, značilne prav za učitelje odraslih ali druge izobraževalce odraslih, ki specifično spreminjajo razvoj njihove kariere.

Prvo učno gradivo je najprimernejše kot podlaga za prvi modul programa in je najširše zasnovano. Posebno pozornost smo namenili preprostosti in možnosti uporabe pri

praktičnem delu. Tako se prvine učnega gradiva skušajo čim bolj približati učiteljevim konkretnim potrebam po lastnem načrtovanju kariere.

Poglavitni vsebinski poudarki učnega gradiva 1

- Opredelitev kariere (stara in nova pojmovanja, nove perspektive)
- Trije poglavitni življenjski cikli, še posebno vloga kariernega cikla
- Poglavitna obdobja razvoja kariere in značilnosti (zahteve obdobij)
- Specifična vprašanja, dileme glede na obdobja in glede na potrebe po usklajevanju z okoljem
- Značilnosti v razvoju kariere učiteljev, odprta vprašanja

Prvine učnega gradiva 1

- Shematsko prikazane ključne vsebine, povzete na kratko kot opomniki,
- Ilustracije v grafični obliki (sheme, prikazi),
- Izkustvene naloge in namigi tam, kjer je bistvena povezava z izpeljavo modula v živo, ko naj se teorija poveže z osebno izkušnjo.

Avtorica,
avgust 2010

UVOD

Ena od učiteljevih temeljnih nalog je skrb za nenehno poglabljanje kakovosti vzgojno-izobraževalnega dela. Učitelja lahko v skladu s tem vidimo kot najpomembnejšega akterja novih družbenih tokov in pobudnika sprememb – tako na osebni ravni kot na ravni skupnosti, učiteljskega kolektiva, sodelovanja z drugimi udeleženci izobraževanja in na ravni sodelovanja med generacijami. V zvezi s tem je bistvenega pomena učiteljeva zmožnost za razvoj in raziskovanje svojega dela pa tudi za načrtovanje in razvoj svoje individualne kariere v povezavi z organizacijo ali skupino, v kateri dela. Z drugimi besedami: pomembno je – ne le za učitelje, za družbo nasploh – kako bodo učitelji razvijali svojo profesionalno identiteto, skrbeli za svoj karierni razvoj in kakšen pomen bo pripisovalo temu tudi njihovo strokovno okolje.

Danes na temelju analiz življenja in dela učiteljev v Evropi in pri nas ter potreb modernih šolskih sistemov neizpodbitno vemo, da je nujen premik od učiteljeve izolirane zasebnosti in nekdanje profesionalne avtoritete k novim oblikam odnosov s kolegi, udeleženci in drugimi pomembnimi interesnimi skupinami. Ti odnosi morajo ali bodo morali vsebovati poudarjeno dogovarjanje o vlogah in odgovornosti med zainteresiranimi skupinami pri vodenju in razvoju izobraževalne ustanove in dogovorjenih prednostnih nalog, ki jih učitelj pridobiva v modernizaciji izobraževanja pa tudi zunaj, v širših družbenih okoliščinah. S tega zornega kota je posebno pomembno tudi, ali so učitelji imeli možnost pridobiti ustrezne kompetence, potrebne za doseganje vseh teh zahtev po za kakovostnem vseživljenjskem učenju, medgeneracijskem sodelovanju in navsezadnje, koliko priložnosti imajo za nenehni razvoj.

Študije kažejo, da je med temeljnimi dejavniki, ki pomembno vplivajo na učiteljevo ravnanje in prepričanja, tudi kako poteka oblikovanje poklicne identitete ali kako poteka učiteljeva poklicna socializacija. Raziskave kažejo, da njenega poteka ne moremo omejiti le na obdobje priprave na poklic in prvih nekaj let dela. Ustrezna poklicna socializacija, ki zajema različne dimenzije odgovorov na aktualne spremembe v družbi in pri delu, je tista, ki lahko učitelja na njegovi poklicni poti pripravlja, potrjuje in ustrezno usmerja v kariernem razvoju.

Na proces poklicne socializacije in posledično oblikovanje učiteljeve identitete je mogoče vplivati predvsem z ustreznim izobraževanjem in usposabljanjem na dodiplomski ravni pa tudi pozneje, v stalnem strokovnem izpopolnjevanju. Zadnje ima omejeno, vendar nikakor ne zanemarljivo vlogo.

V tem učnem gradivu bomo predstavili temeljne zakonitosti razvoja kariere. V uvodu se bomo dotaknili splošne problematike razvoja, povezav med razvojem kariere in družbenim razvojem, ogledali pa si bomo tudi povezave med kariero in vzdržnim razvojem.

Pomembne so tudi povezave med razvojem organizacije in karierami zaposlenih. Osredotočili se bomo na dva posebna fazna modela, ki prikazujeta splošne zakonitosti razvoja. Splošna spoznanja o karieri zadevajo teme, kot so: pomen dela, prostega časa in življenjskih vlog, pomen dela, odnos delo – prostočasne dejavnosti, koncept življenjskih vlog in kariera, starejša in novejša pojmovanja ter definicije kariere, klasifikacije in modeli, pregledali bomo izbrana teoretska izhodišča ter primerjali teorije treh najpomembnejših avtorjev. Pomemben del razumevanja kariere je razmišljanje o učiteljevi poklicni podobi, saj je več mogočih poti razvoja učiteljeve kariere. Pri tem so za razumevanje celostnosti obravnavanih tem poučna spoznanja ob proučevanju življenja in dela učiteljev pri nas in v Evropi.

1 ZGODOVINSKI PRELOM V DRUŽBENEM RAZVOJU IN IZOBRAŽEVANJE

1.1 Cilji teme

- Spoznati družbeni okvir, v katerem se krepi potreba po načrtovanju razvoja kariere.
- Spoznati vplive zgodovinskega preloma v družbi, ki vplivajo na to potrebo.
- Spoznati razloge za nujnost sprememb v razumevanju temeljne paradigme in učiteljevega poslanstva ali izobraževalne ustanove.

V tem poglavju obravnavamo najširše okoliščine razvoja kariere, ki vedno poteka v nekem določenem okolju in s tem v družbi.

1.2 Ključne vsebine

ZGODOVINSKI PRELOM

Gospodarstva Evrope vedno glasneje opozarjajo na nevarnost razhajanja v usposobljenosti in znanju, ki ustreza potrebam delodajalcev in ponudbi delovnih mest. Znanje, usposobljenost in kompetence v družbi znanja postajajo pogoj konkurenčnosti globalnega trga dela. Prav to pa je v kriznih časih in še posebno v tem trenutku zelo pomemben dejavnik za obstoj posameznika in ustanov. Z drugimi besedami: za družbo znanja, ki je deklarirani cilj integrirane Evrope, je pri oblikovanju ustreznih politik zelo pomembno identificiranje sedanjih in prihodnjih potreb po usposobljenosti ter sodobnem znanju ne le »uporabnikov«, pač pa tudi tistih, ki naj te uporabnike temeljnih spretnosti naučijo, torej učiteljev. Celostno in sistematično spremljanje in identificiranje potreb omogoča ustrezno odzivanje, s tem pa tudi večjo konkurenčnost pa tudi višjo stopnjo socialne vključenosti.

Nepredvidljiva tržna ekonomija seveda ne more dovolj natančno napovedati vseh potreb po znanju prihodnjih izobraževalcev, čeprav lahko na podlagi sprememb v sektorjih ter na podlagi različnih scenarijev sklepa na mogoče povečanje ali zmanjševanje po-

treb po posameznem znanju in usposobljenosti, ki sta pomembna dejavnika uspeha nacionalnega gospodarstva, podjetništva in inovativnosti. Vse jasnejše je, da družba za ta namen potrebuje odlične, vrhunsko opremljene izobraževalce, ki bodo znali razumeti »znamenja časov«, ki se bodo nenehno učili tudi sami in ki bodo ohranjali kritično distanco do številnih oblik globalizacijskih procesov. Pomembno bo ločiti med izobraževalci, ki po večini izhajajo iz kapitalističnega odnosa do izobraževanja, in med tistimi, ki so v bistvu vselej zavezani njegovemu humanističnemu naboju.

Ker vemo, da so se razmere v družbi spremenile, zagotovo vemo tudi, da se bodo posledično spremenile tudi zahteve v profesionalnih spretnostih predvsem tistih profesij, ki so tesneje odvisne in hkrati vezane na družbene razmere. Poklic učitelja je v zvezi s tem zagotovo eden najobčutljivejših. Dokument Evropske unije Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta poziva države članice k ukrepom, kako prebivalce Evropske unije usposobiti za potrebe sodobnih trgov dela in s tem zvečati soudeležbo na trgu dela, socialno vključenost, povečati prilagodljivost in naložbe v človeški kapital. To naj bi dosegli z izboljšanjem ravni njihove usposobljenosti in znanja in s prilagoditvami zahtevam sodobnega trga, s preusmeritvami v perspektivne in boljše zaposlitve, s predvidevanjem potreb po strokovni usposobljenosti ter z ustreznim usposabljanjem, še posebno pa z uskladitvijo potreb gospodarstva z znanjem, spretnostmi in seveda z ustrezno stopnjo usposobljenosti.

Omenjena resolucija članice poziva, naj ljudi usposobijo za nove zaposlitve, ob tem pa naj prednost dobijo tiste skupine oseb, ki so najbolj izpostavljene ekonomski in socialni izključenosti. Posebna pozornost je namenjena spodbujanju odličnosti pri usposabljanju na področju razvoja, raziskav in inovacij.

SEDANJE STANJE DRUŽBE

Pomembna nova okoliščina sedanjega stanja družbe je potreba po trajnostnem ali vzdržnem razvoju družbe. Gibanje za trajnostni razvoj utemeljuje in spodbuja vrsta pomembnih mednarodnih dokumentov, sprejetih v zadnjih dveh desetletjih. Nastali so kot izid prizadevanj držav in politik, ki so spoznale nujnost dejavnega združevanja moči in sredstev, da bi ohranili planet in tudi prihodnjim rodovom zagotovili prihodnost. Danes gibanje za trajnostni razvoj prepoznavno zaznamuje globlje razumevanje globalizacije. Ta akcija se po obsegu lahko meri z drugimi največjimi in najširšimi svetovnimi gibanji, kot jih pospešujejo UNESCO, Svetovna zdravstvena organizacija in druge planetarno delujoče mednarodne organizacije, še posebno povezane z izobraževanjem.

Vizija vzdržnega razvoja predpostavlja odgovorno ravnanje do sebe, družbenega in naravnega okolja. Upošteva vzdržnost razvoja z vidika etičnih razsežnosti in spoštovanja človekovih pravic. Odgovornost se na nov način kaže v nujnem socialnem partnerstvu, to je v povezovanju okoljskih, gospodarskih in socialnih vprašanj, vse to pa mora posledično odsevati tudi v izobraževalnih sistemih. Med slovenskimi učitelji je zamisel trajnostnega razvoja že zaživela.

Načela prenovljene razširjene okoljske vzgoje, ki je le eden od vidikov trajnostnega razvoja – kažejo naslednji nujni korak – ustrezno usposobljenost učiteljev. Naloga pa je zahtevna, saj gre tu za spreminjanje razumevanja temeljne paradigme in poslanstva učitelja in izobraževalne ustanove. Odločilni vidik je v tem pojmovanju »ravnanje«, vsakdanjik, ob tem pa seveda učitelj v vlogi zgleda in modela. Našteto zahteva nove vidike profesionalnega razvoja, ki morajo biti uravnoteženo umeščeni v koncept razvoja notranje in zunanje kariere. Prav vprašanje vzdržnosti razvoja kariere nikakor ni zanemarljivo, saj se z njim srečuje sleherni učitelj – povsem varnih in stabilnih delovnih mest tudi v učiteljskem poklicu tako rekoč ni več.

1.3 Povzetek

- Znanje, usposobljenost in kompetence postajajo v družbi znanja pogoj za konkurenčnost na globalnem trgu dela.
- Nepredvidljiva tržna ekonomija ne more dovolj natančno napovedati vseh potreb po znanju prihodnjih izobraževalcev. Izobraževalci sami morajo slediti novim potrebam.
- Ker so se razmere v družbi spremenile, se bodo posledično spremenile tudi zahteve v profesionalnih spretnostih številnih poklicev, med njimi tudi v izobraževanju odraslih.
- Poznavanje koncepta vzdržnega razvoja je danes nujni sestavni del globljega razumevanja globalizacije.
- Načela vzdržnega razvoja zahtevajo naslednji nujni korak: ustrezno usposobljenost izobraževalcev ter spreminjanje razumevanja temeljne paradigme in poslanstva izobraževalca ali izobraževanja.
- Našteto zahteva nove vidike profesionalnega razvoja izobraževalcev, ki morajo biti uravnoteženo umeščeni v koncept razvoja notranje in zunanje kariere.

1.4 Teme za skupinsko delo

- Izmenjajte svoje izkušnje, poglede, stališča o sedanjem razvoju družbe z drugimi kolegi.
- Opredelite svoje osebne poglede o problemih vzdržnosti.
- Poskusite oblikovati svojo definicijo vzdržnega razvoja v povezavi z zgodovinskim prelomom družbe.
- Oblikujte seznam najočitnejših sprememb, ki so po vašem mnenju posledica zgovinskega preloma in so nujne za modernizacijo izobraževanja.

2 NEKATERI VIDIKI DRUŽBENIH SPREMEMB IN KARIERNI RAZVOJ

2.1 Cilji teme

- Seznaniti se s projekcijami potreb po strokovnem osebju v izobraževanju.
- Razumeti razloge za premaknitev razvoja poklicne poti izobraževalca od izolirane zasebnosti k dejavni, kritično odgovorni angažiranosti v globalnem učenju.
- Spoznati odločilno vlogo medgeneracijskega sodelovanja pri razvoju kariere.

V tem poglavju izpostavljamo povezavo med nekaterimi družbenimi tokovi, ki vplivajo na razvoj in načrtovanje kariere.

2.2 Ključne vsebine

POMEN RAZVOJA

Ob izteku prve dekade novega tisočletja je tudi med izobraževalci vse več govora o t. i. potrebi po globalnem izobraževanju in spodbujanju globalnega učenja. Tudi ta zamisel, ki je vitalno povezana z gibanjem za vzdržni razvoj, kaže nove razvojne težnje v razvoju učiteljeve poklicne poti, ki se mora od izolirane zasebnosti pomakniti k dejavni, kritično odgovorni angažiranosti.

Globalno izobraževanje[1], kot ga razumejo njegovi utemeljitelji, je »pedagoška zasnova« za vizijo, ki želi vsem ljudem zagotavljati potrebno znanje ter razumevanje osebne in kolektivne odgovornosti za družbeno pravičnost, pa tudi razvijati spretnosti in vrednote, ki lahko pozitivno prispevajo k soočanju z globalnimi izzivi, k osebnemu razvoju in oblikovanju kompetenc, kot so na primer sposobnost komunikacije, sodelovanja, prilago-

[1] »Globalno izobraževanje učečim se želi omogočiti, da bi razumeli svetovne probleme, jih usposobiti z znanjem, veščinami in vrednotami ter notranjo naravnanostjo, za katere je zaželeno, da bi jih državljani sveta imeli pri spoprijemanju z globalnimi problemi. V tem smislu je globalno izobraževanje proces individualne in kolektivne rasti, ki omogoča preobrazbo in samopreobrazbo.« (Smernice za globalno izobraževanje 2009, str. 17)

dljivost ter delovanje v skupini. Predvsem pa je globalno izobraževanje izziv globalnim krivicam in svetovni revščini, saj spodbuja k delovanju in aktivnemu državljanstvu ter k družbenim in političnim spremembam.

Z globalnim izobraževanjem so povezane tri poglavitne faze transformativnega učenja:
- analiza sedanjih razmer po svetu,
- vizija mogočih alternativ trenutno prevladujočim modelom,
- procesi sprememb, ki bi vodile v odgovorno globalno državljanstvo.

Zamisel prinaša vrsto pedagoških izzivov: od spremembe učnih načrtov do novih metod in strategij učenja, ki naj ohranjajo pravo ravnotežje sproščenemu druženju in sprostitvi ter učenjem, dejavnostjo in opazovanjem, učenjem in sobivanjem, pa do vprašanja, kako naj izobraževalni proces poustvari bližino in realnost dogodkov, vzrokov in posledic, ki so geografsko/kulturno daleč stran, itn. Globalno izobraževanje, ki je osredotočeno na krepitev civilne družbe, mora razvijati kritično mišljenje in izzivati stereotipe ter voditi k zmanjševanju diskriminacije. To je znanje, ki pomeni visoko kakovost izobraževalnega sistema in zahteva odličnost izobraževalnega osebja, torej učiteljev.

PROBLEM IZKLJUČENOSTI NEKATERIH SKUPIN PREBIVALSTVA

V letu 2009 je štirinajst uglednih znanstvenih institucij iz 12 evropskih držav[2] ugotavljalo, kakšna je povezava med izključenostjo iz družbe in izključenostjo iz izobraževanja. Med pomembnimi preliminarnimi ugotovitvami raziskave je ta, da izobrazbeni dosežki posameznikov korelirajo z vključenostjo/izključenostjo v zaposlovanju, zdravju, na stanovanjskem področju ter področju družbene in politične soudeležbe.

Pokazalo se je, da tudi v evropskih okoljih deluje vmesni dejavnik – revščina. Revščina ni omejena le na revne države Evropske unije, pojavlja se v vseh okoljih Evrope in se skriva za navideznim obiljem. Za ranljive skupine je najbolj neugodno, da imajo praviloma odločilne zmožnosti bistveno manj razvite. Pomanjkljiva razvitost temeljnih zmožnosti ranljivim skupinam prebivalstva onemogoča izrabo priložnosti za uporabo sistemov zaposlovanja, zdravstva, stanovanjske politike, participacije, ki naj bi bili načeloma demokratično urejeni.

Posameznik, ki bo integriran in bo kot tak sposoben sodelovati v družbenem dogajanju je lahko nosilec zadostne kakovosti v odnosu do drugačnih in morda tudi manj zaželenih. In izobraževalci imajo v zvezi s tem povsem posebno mesto. Ko namreč natančneje pogledamo pomen in vpliv učitelja kot vzornika ali modela, postaja vse jasneje, da mora izobraževalec najprej osebno doživeti in sprejeti idejo o enakosti možnosti, šele nato jo bo lahko zares učinkovito podal udeležencem izobraževanja.

---

2 V okviru mednarodne študije INCLUD-ED (ki še poteka), sodeluje12 univerz in dva inštituta; prikazani podatki se nanašajo na projekt 3, v katerem so sodelovale Španija, Slovenija, Italija, Avstrija, Belgija, Finska, Romunija in komisija Evropske unije v Bruslju.

NOVI VIDIKI MEDGENERACIJSKEGA SODELOVANJA

Evropa se sooča z vprašanjem trka med generacijami ali z dilemo, kako razrešiti medgeracijski konflikt, ki ga nekateri napovedujejo. Politika dejavnega staranja je postala pomembna tema, v političnih dokumentih pa je po njenem prepričanju razumljena predvsem kot zviševanje stopnje delovne aktivnosti starejšega prebivalstva. V bistvu dejavnega staranja je zamisel, da je treba spodbujati neodvisnost in dejavnost starejšega rodu. Prav spremembe v vzorcih pozne, zrele kariere že opazno vplivajo na sam začetek kariernega načrtovanja današnjih mladih delavcev pa tudi na njihova prepričanja v zvezi s tem.

Jelenc Krašovec (2009) kritično spregovori o stereotipih in vplivu na zaposlovanje starejših delavcev. Diskriminacijo na delovnem mestu danes spremlja »ageizem«[3], ki je v številnih državah del ustaljene prakse zaposlovanja in v širšem pomenu tudi del družbenega strukturiranja. Starostne diskriminacije se največkrat ne doživlja kot kršitve temeljnih človekovih pravic, kot velja za rasno in spolno diskriminacijo, temveč predvsem kot ekonomski problem. Učinkovitost starejših delavcev se je v raziskavah pokazala za boljšo kot pri mlajših delavcih. Kljub temu pa raziskave menedžerskih odločitev kažejo na stereotipno gledanje na starejše delavce, čeprav se jim (tistim nad 50 let) pogosto pripisujejo pozitivne lastnosti, pomembne pri delu.

Pri razvoju kariere je medgeneracijsko sodelovanje odločilnega pomena. Začetnik mora od prvega dne, ko začne samostojno delo, pa vse do zrelega in usposobljenega delavca prehoditi dolgo pot mojstrenja in razvoja profesionalnih zmožnosti. Nekaterih vrst znanja in spretnosti, potrebnih za odličnost pri delu, se lahko nauči predvsem z vplivom in opazovanjem, ali celo samo s sobivanjem s starejšimi, zrelimi kolegi, torej s kakovostnim medgeneracijskim sodelovanjem.

Medgeneracijsko učenje »je potekalo v zgodovini v različnih okoljih: na delu, v družini, ob prireditvah, obredih in ritualih ... Starejši so znanje prenašali na mlajše. Prenašale so se prepovedi in zapovedi. Zgodovinski zapisi so se prepisovali v komunikaciji med generacijami. V sodobnosti se v medgeneracijskem učenju ne sprašujemo le o prenosu vedenja, temveč tudi o tem, kaj se lahko skupaj učimo. Hitro naraščanje znanja omogoči skupno učenje, novi problemi narekujejo skupno reševanje.« (Ličen 2009, str. 63–64)

Medgeneracijsko učenje, ki poteka v medgeneracijskem sodelovanju, potrebuje institucionalno podporo, spodbudo. Priložnosti je veliko: organizirajo ga lahko izobraževalne ustanove, politične organizacije, sindikati, društva in karitativne skupine, lahko pa nastane spontano zaradi potrebe in ob iznajdljivosti udeležencev.

---

[3] Gre za sistematično stereotipiziranje in diskriminacijo starejših ljudi, zgolj zato, ker so stari (prim. Jelenc Krašovec 2009).

Kot programe medgeneracijskega izobraževanja[4] opredeljujemo načrtovane izobraževalne dejavnosti, ki povezujejo različne generacije. Te izmenjujejo znanje in izkušnje ter pogosto prikrite profesionalne kodekse. Dejavnost obogati vse sodelujoče, poveča se medsebojno razumevanje (poznavanje).[5]

Medgeneracijski programi so ena od oblik, ki starejšim omogočajo, da ostajajo čim dlje vpeti v skupnost. Oblikujejo se mreže znanja v različnih okoljih. Če poteka povezovanje spontano, je potrebno več časa, da se mreže razvijejo (če se razvijejo), zato poklicna združenja in politika spodbujajo povezovanje generacij.

VPLIVI ZARADI SPREMEMB NA TRGU DELA

Pomembno je osvetliti tudi položaj učiteljskega poklica z zornega kota trga delovne sile, položaja samega poklica glede na druge poklice pa tudi širše, saj učitelji za trg dela izobražujejo prihodnjo delovno silo.
Predvidevanja za potrebe po znanju za netržne dejavnosti, ki zajemajo izobraževanje, zdravstvo in socialno varstvo in javno upravo, kažejo, da bodo v prihodnje te dejavnosti v večini držav dosegle točko, ko ne bo več rasti[6].

Tako naj bi tudi za Slovenijo veljali prav podobni trendi spreminjanja števila delovnih mest po posameznih dejavnostih, kot je značilno za celotno Evropsko unijo. Za Slovenijo se pričakuje podobno stanje. Podobna gibanja naj bi veljala pri javnih storitvah, s tem da je predvidena stopnja rasti za obdobje 2006–2010 manjša (1,3-odstotna rast), za obdobje 2010–2015 pa 1,7-odstotna rast.

Tu se postavlja vprašanje načrtovanja in vodenja kariere, s čimer je izobraževanje tesno povezano. Lahko pričakujemo, da se bo v prihodnosti tudi pri nas na vse bolj odprtem trgu »izobraževalnih storitev« pojavljalo vse več »izobraževalcev« za hitri, bliskoviti uspeh v karieri, to je ljudi, ki bodo skušali nestrokovno voditi druge, še posebno tiste, ki se znajdejo na katerem od težjih prehodov ali križišč v svojem življenjskem ciklu.

Odrasli, ki ne bodo znali oblikovati strategije svojega kariernega razvoja, bodo delavci brez prihodnosti. Svetovalec za kariero naj bi spoznal izkušnje, interese, prepričanja, vrednote, delovne navade in osebne kvalitete svetovanca ter ga toliko usposobil, da si bo ustvaril zadovoljno življenje. Njegova naloga je, da pospeši učenje.

---

4 V strokovni literaturi medgeneracijsko izobraževanje pomeni tiste programe, kjer se družita dve ali več generacij, na primer otroci in starejši; mlajši odrasli in ljudje v pozni starosti.
5 Medgeneracijsko izobraževanje je del izobraževalnega prostora. Vodijo ga strokovno usposobljeni posamezniki, ki navadno povezujejo več prostovoljcev. Dejavnost poteka načrtovano. Pri oblikovanju programov medgeneracijskega učenja sledijo modelom neformalnega izobraževanja in učenja v vsakdanjem življenju (izkustvenega učenja, biografskega učenja, narativnega učenja). Pozornost se premesti od »potrošnje« prejetih programov (formalno izobraževanje) in uporabe že oblikovanih programov k ustvarjalnosti pri učenju: učenje v mnogovrstnosti, učenje v vsakdanjosti lokalne kulture in izkušenj. Poudarimo inovativno učenje in sodelovalno učenje. Sodobni programi medgeneracijskega izobraževanja so začeli nastajati konec sedemdesetih let prejšnjega stoletja v ZDA in se razvili v množico programov.
6 Za celotno EU 25 se predvideva več kot 3 milijone dodatnih delovnih mest za obdobje od 2006 do 2015.

PRIKAZ 1: Gibanje stopnje zaposlenosti po dejavnostih – 1996–2015 v Evropi

	Ravni (000)			Rast (%)	
	1996	2006	2015	1996-06	2006-15
Primarni sektor	**15052**	**11917**	**9629**	**-2,3**	**-2,3**
Kmetijstvo	12230	9753	7764	-2,2	-2,5
Rudarstvo	1005	651	500	-4,3	-2,9
Oskrba z električno energijo, plinom in vodo	1817	1514	1364	-1,8	-1,2
Predelovalne dejavnosti	**37802**	**34871**	**34414**	**-0,8**	**-0,1**
Hrana, pijača in tobačni izdelki	5012	4781	4632	-0,5	-0,4
Inženirstvo	7943	7502	7542	-0,6	0,1
Ostale predelovalne dejavnosti	24847	22588	22241	-0,9	-0,2
Gradbeništvo	**13729**	**15141**	**15583**	**1**	**0,3**
Distribucija in transport	**48356**	**54242**	**57740**	**1,2**	**0,7**
Distribucija	28945	32153	34031	1,1	0,6
Hotelirstvo in gostinstvo	7891	9932	11547	2,3	1,7
Transport in telekomunikacije	11520	12157	12162	0,5	0
Poslovne in druge storitve	**34022**	**45639**	**54559**	**3**	**2**
Bančništvo in zavarovalnice	5743	6014	6032	0,5	0
Druge poslovne storitve	17424	26140	33079	4,1	2,7
Razne druge storitve	10855	13485	15448	2,2	1,5
Netržne storitve (non-market services)	**43753**	**48846**	**52011**	**1,1**	**0,7**
Javna uprava in obramba	13837	14258	14432	0,3	0,1
Izobraževanje	12896	14507	15574	1,2	0,8
Zdravstvo in socialno varstvo	17020	20081	22005	1,7	1
Vse dejavnosti	**192714**	**210656**	**223936**	**0,9**	**0,7**

Vir: Future skill needs in Europe, 2008, str. 41 (povzeto po Možina T. 2009).

Izobraževanje ima torej pomembno vlogo pri pospeševanju in ozaveščanju o potrebnosti načrtnega razvijanja kariere, motiviranju za nove cilje v kariernem ciklu, poglabljanju vpogledov v delovne okoliščine v stroki, pri obnavljanju, širitvi in sistematiziranju novih, pri delu potrebnih strokovnih spoznanj, pomoči pri spremljanju razvoja stroke in omogočanju pridobivanja novih spretnosti.

2.3 Povzetek

- Globalno izobraževanje – Vse več je izraženih potreb po globalnem izobraževanju in spodbujanju globalnega učenja. Pred izobraževalci so novi pedagoški izzivi: spremembe učnih načrtov, nove metode in strategije učenja, postavitev nove vloge izobraževalnega procesa pri poustvarjanju realnosti in pomembnosti geografsko/kulturno oddaljenih dogodkov, vzrokov in posledic, ki ogrožajo celoten planet.
- Transformativno učenje – je povezano z globalnim izobraževanjem na treh najpomembnejših področjih: potrebna je analiza sedanjih razmer po svetu; postavitev vizije mogočih alternativ trenutno prevladujočim modelom; vstop v procese sprememb, ki vodijo v odgovorno globalno državljanstvo.
- Izključenost manj izobraženih – Pomanjkljiva razvitost temeljnih zmožnosti manj izobraženim skupinam prebivalstva onemogoča izrabo priložnosti za izrabo sistemov zaposlovanja, zdravstva, stanovanjske politike, participacije, ki naj bi bili načeloma demokratično urejeni. Izobraževalec mora najprej osebno doživeti in sprejeti zamisel enakost možnosti, šele nato jo bo lahko zares učinkovito prenašal udeležencem izobraževanja.
- Medgeneracijski konflikt – V bistvu dejavnega staranja je zamiesl, da je treba spodbujati neodvisnost in dejavnost starejše generacije. Prav spremembe v vzorcih pozne, zrele kariere že opazno vplivajo na sam začetek kariernega načrtovanja današnjih mladih delavcev.
- Profesionalna rast – Za razvoj kariere je medgeneracijsko sodelovanje odločilnega pomena. Začetnik mora do zrelega in usposobljenega delavca prehoditi dolgo pot mojstrenja in razvoja profesionalnih zmožnosti. Nekaterih vrst znanja in spretnosti se lahko nauči le v kakovostnem medgeneracijskem sodelovanju.

2.4 Teme za skupinsko delo

- Premislite, kako je treba spremeniti izobraževalne programe, da bi se približali načelom globalnega izobraževanja.
- Kako naj izobraževalec odraslih ustvari bližino in realnost dogodkov, vzrokov in posledic, ki so geografsko/kulturno daleč stran, a imajo globalni vpliv?
- V poklicnem razvoju izobraževalca lahko pričakujemo zmožnost razvijati dialog med različnimi kulturami, če mu bo uspelo poklicno pot oblikovati tako, da bo hkrati dosegal pričakovanja delodajalca, svoje cilje in če mu bo uspelo kakovostno izpolniti svoje poslanstvo, ki je v bistvu njegovega dela. V razpravi opredelite, koliko je to sploh mogoče doseči.
- Je v sedanjem družbenem razvoju prenašanje znanja od starejšega rodu k mlajšemu še aktualno?

2.5 Posebno priporočena literatura

- Jelenc Krašovec, S. (2009). Starejši ljudje med delom in prostim časom. V: Ličen, Nives (ur.). Medgeneracijsko sožitje kot prvina vseživljenjskosti učenja: strokovni posvet, Novo mesto, 22. oktober 2009 [zbornik vabljenih predavanj]. Ljubljana: Andragoško društvo Slovenije, 2009, str. 43–60. [COBISS.SI-ID 40627810]
- Krumboltz, D. J. (1997). Aplikacija teorije učenja pri svetovanju za kariero. V: Niklanović, S. (ur.). Prispevki o poklicnem svetovanju. Ljubljana: Izida (str. 57–88).
- LIČEN, Nives (ur.) (2009). Medgeneracijsko sožitje kot prvina vseživljenjskosti učenja: strokovni posvet, Novo mesto, 22. oktober 2009 [zbornik vabljenih predavanj]. Ljubljana: Andragoško društvo Slovenije, 2009, str. 26–42. [COBISS.SI-ID 40627810]
- Smernice za globalno izobraževanje (2009). Priročnik za razumevanje in izvajanje globalnega izobraževanja, namenjen izobraževalcem. Ljubljana: Urad za mladino, Svet Evrope v Strasbourgu.
- Smernice za vzgojo in izobraževanje za trajnostni razvoj od predšolskega do douniverzitetnega izobraževanja (2007). Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Vrečer, N., Javrh, P. (2009). Projekt INCLUDED – Izobraževanje kot dejavnik družbene vključenosti in povezanosti. Tematska konferenca Vloga vseživljenjskega učenja pri reševanju problematike revščine, Kranjska Gora, 1.–2. oktober 2009.

3 SPLOŠNA SPOZNANJA O KARIERI

3.1 Cilji teme

- Razumeti dejavnike, ki določajo vrednost delu.
- Spoznati pozitivni vidik kariernega razvoja.
- Identificirati prostočasne dejavnosti, ki bi lahko obogatile kariero.

3.2 Ključne vsebine

POMEN IN VREDNOTENJE DELA

Za razumevanje kariernega razvoja je pomembno vprašanje, kolikšen pomen posameznik pripisuje temu vidiku svojega življenja – torej delu in karieri. Za zahodnjaka je delo nedvomno zelo pomembno. V zahodni kulturi je delo izredno pomemben del življenja, delovna kariera pa je skoraj sinonim za posameznikov osebnostni razvoj. V svojem temeljnem delu The Psychology of Careers (1957) daje D. E. Super velik poudarek pregledu tedanjih teorij o pomenu dela in ugotavlja, »da zaposlitev zajame več časa kot katera koli druga posameznikova dejavnost/aktivnost« (str. 17). Še pomembnejša od števila delovnih ur pa je za Superja posameznikova »socialna in psihološka komponenta, saj delo determinira socialni status, oblikuje vrednote in navade ter vpliva na rutino in stil življenja«. Zanj je delo najmočnejša determinanta socialnega statusa ali položaja, saj odraslega uvršča v sloj ali razred, ki ustreza konkretni zaposlitveni razslojenosti. O socialni mobilnosti v zaposlitvi je Super leta 1957 ugotavljal, da ni pogosta in »da je v glavnem ista, spremenile so se le že obstoječe poti in pomen mobilnosti« (ibid., str. 28). Super prav izobraževanje odraslih vidi kot tisto, ki lahko odločilno pripomore k »sprostitvi« vertikalne mobilnosti, kar tedaj (pa tudi danes) predstavlja socialno mobilnost.

Vprašanje pomena dela je eno od osrednjih v raziskavi, imenovani WIS – Work Importance Study (1979–1990). Najpomembnejša ugotovitev te raziskave je, da so poglavitni dejavniki, ki delu določajo pomen/vrednost, univerzalni in stabilni. V vseh okoljih, ki jih je študija zajela, so se kot najpomembnejši izkazali tile dejavniki: uporabnost, izpolnitev

samega sebe, individualizem (ali neodvisnost), socialni dejavnik in novi izzivi. Kot zelo pomemben življenjski cilj se je v zvezi s tem izkristalizirala samouresničitev, ki jo sestavljajo: osebni razvoj, izraba lastnih sposobnosti ter doseženi cilji.

Vrednotenje dela ali relativni pomen dela je primarno odvisen od posameznikovega presojanja o možnostih, ki so mu na voljo; od presoje o tem, ali bi lahko v svoji delovni vlogi uresničil prevladujoče vrednote dela – torej je ta presoja odločilna pri posameznikovem osebnem vrednotenju uspešnosti kariere. Posebne značilnosti skupine evropskih držav (zajetih v študiji) so, da na eni strani visoko cenijo medosebne odnose in razumevanje med ljudmi, se nagibajo k avtonomnemu življenjskemu slogu in izražajo močan odpor do avtoritet. Na drugi strani pa je zanje značilna nizka raven vrednotenja dela. Veliko večji poudarek kot neevropske države dajejo študiju, izobraževanju.

KARIERA

Koncept kariere se je postopno razvijal zadnjih sto let. Pri nas se izobraževalci odraslih z njim doslej niso veliko ukvarjali, postaja pa področje in tema, ki sta vse bolj povezana z izobraževanjem odraslih; v zadnjih letih mu namenjamo več pozornosti. Svoje sicer okrnjeno mesto je koncept kariere v sklopu strateškega jedra Učenje za uspešno in kakovostno delo ter poklicno kariero naposled našel tudi v Strategiji vseživljenjskosti učenja v Sloveniji (2007 str. 14–17).

Stari, preverjeni načini načrtovanja in razvijanja kariere so ob prelomu tisočletja postali nezanesljivi. Sodobni razvoj družbe potiska odrasle v nove vloge. Na eni strani so vse bolj osvobojeni vezi delovnega mesta – hkrati pa vse bolj zgolj sami odgovorni za svojo kariero in obstanek na trgu delovne sile.

Sodobne razvojne težnje, ki se vse jasneje nagibanjo k ekonomističnemu pogledu na vlogo izobraževanja v tem odnosu, kažejo, da je tudi razvoj kariere eden tistih konceptov, ki zahteva temeljni premislek.

Kariera se razvija učinkovito in harmonično, kadar je uspešno združenih več najpomembnejših prvin: nenehno učenje in iskanje, vseživljenjsko izobraževanje, osebni načrt razvoja kariere, uravnoteženje osebnih ambicij s potrebami družine, razsodno upoštevanje stanja osebnega psihosocialnega razvoja, tekoče soočanje in usklajevanje s potrebami delodajalca ter pravočasno prilagajanje trgu dela.

SPREMEMBE V KARIERI KOT POSLEDICA GLOBALIZACIJE

Vemo, da je današnji čas globalizacije prinesel tudi večje spremembe v organiziranosti dela:

- zaposlitev za nedoločen čas je vse redkejša;
- hitro se razvijajo nove tehnologije, ki izrivajo nekdanje poklice in zahtevajo povsem nova delovna mesta;

- sodobne delovne organizacije so majhne, z malo zaposlenimi, so bolj centralizirane, z velikim zaledjem zunanjih ali občasnih sodelavcev in visoko sposobnostjo prilagajanja raznovrstnim spremembam;
- med brezposelnimi je vse več posameznikov, ki jih glede na karierni cikel uvrščamo v srednje obdobje, torej v obdobje, ko je posameznik navadno najproduktivnejši in najbolj napreduje. V tej skupini brezposelnih iz srednjega obdobja kariere je še posebno veliko ljudi iz ranljivih skupin.

NOVA IZHODIŠČA V RAZUMEVANJU KARIERNEGA RAZVOJA

Razumevanje kariere je mogoče na več ravneh:

- Prva raven ima poudarek na pomenu dela, ki ga to ima za posameznika, kar kažejo izsledki obsežne raziskave na to temo, imenovane WIS – Work Importance Study (1979–1990) (prim. Šverko, Super 1995).[7]
- Druga raven se veže na pojmovanje razvoja kariere, ki loči posameznikov vidik, vidik delovne organizacije in medsebojne interakcije obeh (Schein 1978).
- Primerjava med različnimi teoretičnimi pogledi in koncepti o poteh, sekvencah ali fazah razvoja kariere vodi k tretjemu ravni, na kateri lahko razmišljamo že o precej ože osredotočenem in jasno utemeljenem pogledu na kariero, ki se veže na andragoška izhodišča.

Temeljna izhodišča v sodobnejšem pojmovanju kariere:

- kariera je dinamičen proces razvoja;
- poteka v celotnem življenjskem obdobju, lahko je to načrtovan proces vse od mladosti do pozne starosti;
- vsebuje spremembe in ključne prehode, kar proces razvoja pomembno določa;
- uspešna kariera je nenehno usklajevanje posameznika in delovne organizacije;
- kariera ni nujno vertikalno napredovanje (pomiki so zelo različni: lateralni, proti notranjim krogom, padci, zdrsi, prelomnice, zasuki ...);
- pojem kariera združuje dva vidika: notranjo kariero (vidik posameznika) in zunanjo kariero (vidik organizacije, okolja);
- vsaka faza razvoja ima svoje značilnosti, svoje »zahteve", ki glede na posameznikov odziv soodoločajo, kako izpolnjen bo v svoji karieri;
- na (zaposlenega) odraslega hkrati vplivajo trije najpomembnejši procesi: individualni razvoj, družinski cikel in cikel razvoja kariere, seveda pa je vpet v širši prostor (v delovno okolje, širše strokovno okolje in družbo);
- vseh kariernih problemov ni mogoče zadovoljivo obravnavati le na psihološki ali sociološki ravni, temveč je za to potreben večdisciplinarni prijem.

---

7 V okviru tega, najširšega razumevanja konteksta kariere so pomembna spoznanja t. i. razvojnih teorij o karieri skozi pogled D. E. Superja, enega najbolj citiranih in najpomembnejših avtorjev v zvezi s kariernimi fazami in življenjskimi vlogami posameznika.

KARIERA = DELO + PROSTOČASNE DEJAVNOSTI

Za McDanielsa, ki se je več kot trideset let raziskovalno ukvarjal s tem področjem, sta delo in prostočasne dejavnosti poglavitni komponenti kariere. To je izrazil v enačbi: kariera = delo + prostočasne dejavnosti[8].

Prostočasne dejavnosti so »relativno po lastni volji izbrane dejavnosti ali doživetja, ki jih omogoča lastna, svobodna presoja o dohodku, vloženem času in socialnem vedenju; dejavnost je lahko fizična, socialna, intelektualna, volonterska, kreativna ali neke vrste kombinacija vseh petih« (prim. McDaniels 1997, str. 1)[9].

3.3 Povzetek

- Delo – je najmočnejša determinanta socialnega statusa ali položaja, saj odraslega uvršča v sloj ali razred. Že starejše raziskave (npr. Superjeva) so videle v izobraževanju odraslih dejavnik, ki lahko odločilno pripomore k vertikalni mobilnosti. Za evropske države je značilno, da vrednotijo skladne odnose višje kot delo na eni strani, na drugi pa veliko više kot druge države vrednotijo izobraževanje.
- Koncept kariere – postaja področje in tema, ki je vse bolj povezana z izobraževanjem odraslih, ti pa so vse bolj sami odgovorni za svoj razvoj. Ta poteka harmonično in učinkovito, če se nenehno učenje in izobraževanje usklajujeta s trgom dela in potrebami delodajalca.
- Sodobnejša pojmovanja uvrščajo v kariero tudi prostočasne dejavnosti. Te lahko postanejo ob ugodnih okoliščinah ne samo posameznikov dodatni vir zaslužka, ampak njegova polna zaposlitev.

3.4 Vprašanja za razpravo

- Opredelite značilnosti, ki jih mora imeti delo, da ga doživite kot smiselno, pomembno, vredno vašega truda.
- Kariera je imela do nedavnega negativni prizvok, bila je celo ideološko preganjana. Opišite človeka, ki je dobro razvil svojo kariero, pa ni karierist.
- Razmislite, ali ste katerega od svojih konjičkov umestili v karierni razvoj.

---

8 Angleško je enačba zapisana takole: Careeer = Work + Leisure.
9 To definicijo ljubiteljskih dejavnosti ali dejavnosti prostega časa McDaniels povzema po splošni definiciji, kot jo predstavlja NCDA (Nacional Careeer Development Association, ZDA).

4 ZGODOVINA IZRAZA KARIERA

4.1 Cilji teme

- Razlikovati med starimi in novimi pojmovanji kariere.
- Posodobiti svoj pogled na lastno poklicno pot v sodobni družbi.

4.2 Ključne vsebine

SPLOŠNI POMEN IZRAZA KARIERA

SSKJ razlaga, da je kariera beseda, ki pomeni »uveljavitev, uspeh na kakem področju delovanja«, to je značilno za splošno ekspresivno uporabo pojma. Šele v drugem, manj pogostem pomenu besede razumemo pojem (ekspresivno) kot »delovanje, življenje glede na poklicno družbeno področje (npr. 'za seboj ima razgibano politično kariero')«. SSKJ ne prinaša nobene druge opredelitve kariere. Angleško-slovenski slovar Bridge (2000, str. 100) navaja za izraz career tri mogoče prevode: poklic ali služba ter kariera.

Nedoslednost v izrazju razvoja kariere, še posebno, kadar primerjamo starejše in novejše vire, pojasnjujejo naslednje okoliščine:

- Kariera je bila še pred sto leti izraz, ki so ga večinoma pojmovali kot sprejemljivo obliko karierizma in napredovanja.
- Postopno pojem kariera nadomešča izraz poklic, ker označuje širše dimenzije in dinamičnost, ne le področje dela.
- Zaradi novega razumevanja razvoja kariere v celotnem posameznikovem življenju postaja za nekatere bolj razvojno usmerjene teoretike pojem kariera preozek. Oblikujejo dopolnjujoče izraze, ki skušajo opisno zaobjeti definicije kariere z zornega kota novih paradigem (npr. življenjska kariera, razvoj kariere).

STAREJŠE DEFINICIJE KARIERE

Starejše razumevanje pojma je po njihovem mnenju na splošno obsegalo eno od treh tematik:

Pojem kariera je bila oznaka za napredovanje in ima lahko dva pomena: lahko je strukturalna lastnost zaposlitve ali delovne organizacije in je v bistvu pot napredovanja v eni delovni organizaciji; lahko pa je tudi značilnost posameznika, ne pa zaposlitve ali delovne organizacije.

Kariera pomeni profesionalni status ali položaj. Kariero so opredeljevali le v tesni povezavi s poklicem, torej s profesionalnim statusom, saj je za nekatere poklice kariera že samoumevna (zdravniški, pravniški), za druge pa ne.

V tretjem pomenu naj bi bila kariera predvsem stabilna poklicna pot na enem zaposlitvenem področju ali tesno povezanih področjih, npr. kariera v vojski.

Pregled razvoja strokovnih pojmov v teoriji razvoja kariere prikaže, kako je postopno prevladal izraz kariera in so teoretiki začeli uporabljati razširjeni pojem – razvoj.

Postopno uveljavljanje same teorije razvoja kariere povzemajo tile prelomi:

1. Sprva prevladuje izraz poklic (angl. vocation, occupation). Izraz kariera (angl. career) pa so uporabljali le občasno, imel je zaposlitveno konotacijo.
2. Okrog leta 1950 se je začel pojavljati razširjeni pojem razvoj kariere, ker teoretiki vse bolj uveljavljajo globlji in bolj razvojno orientirani vidik pojma poklic. Pogosto se je pojavljal tudi izraz poklicni razvoj. Uporaba tega izraza je izražala nove paradigme v razumevanju številnih dejavnikov, ki vplivajo na poklicni izbor. Pomembno je, da so v strokovni literaturi v tem času uporabljali izraz kariera vse pogosteje za opisovanje poklicne poti, to pa je pozneje vodilo k oblikovanju pojmov karierne faze in sekvence.
3. V šestdesetih in sedemdesetih letih prejšnjega stoletja pa so z besedo kariera začenjali vsesplošno zamenjevati prej uporabljan izraz poklic. Teoretiki so oblikovali prve celostnejše opise kariere. Potekale so obsežne razprave o najprimernejših definicijah.
4. V osemdesetih letih so se razvijale še širše definicije kariere in kariernega razvoja. Pojem kariera postane širši, saj so to »vloge in prizorišča celotnega človekovega življenja, vključno z delom, družino, prostim časom, učenjem in državljanstvom«.
5. Konec osemdesetih in v začetku devetdesetih so izraze poklic, poklicni razvoj in karierni razvoj v literaturi (v praksi pa ne) skoraj popolnoma nadomestili izrazi kariera, razvoj kariere, karierno vodenje in svetovanje.
6. V devetdesetih letih so se spremembe še stopnjevale, saj so nastale številne nove teorije razvoja kariere. Najpogosteje so pojem kariera razumeli širše, zato se je vse bolj uveljavljal izraz razvoj kariere, ki želi poudariti, da je to dinamičen element človekovega življenja. Poklicno usmerjanje se je od prizadevanj, da bi se osebam pomagalo prilagoditi se trgu dela, pomaknilo k razvoju kariere, ki zaobjema celotno življenje in upošteva vse procese v njem.

NOVEJŠE RAZUMEVANJE KARIERE

Pozneje so vzniknile nove, manj restriktivne, predvsem pa zelo široke definicije, tako da je pojem kariere postal zelo ohlapen. Kariera je definirana kot vzorec z delom povezanih izkušenj, ki se razteza skozi posameznikovo življenje. Ob tem je treba poudariti, da je izraz z delom povezane izkušnje razumljen zelo široko in zajema: a) objektivne dogodke ali položaje (zaposlitveni položaj, delovne naloge ali dejavnosti, odločitve v zvezi z delom); b) ter subjektivne interpretacije z delom povezanih dogodkov (aspiracije v zvezi z delom, pričakovanja, vrednote, potrebe in čustva ob posamezni delovni izkušnji). Definicija ne predpostavlja, da bi bila posameznikova delovna vloga po naravi profesionalna/strokovna, da bi bila stabilna znotraj ene zaposlitve ali da bi jo označeval vertikalni pomik po lestvici. Definicija je tako široka, da vsakega posameznika, ki sodeluje v dejavnostih, povezanih z delom, pojmuje kot tistega, ki oblikuje kariero. Vsaka kariera ima objektivne in subjektivne prvine, ki združene sestavljajo podlago posameznikove kariere.

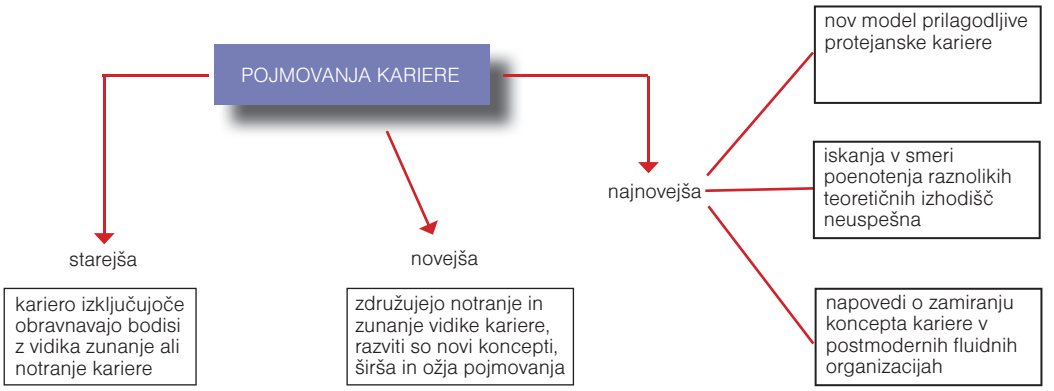
Prikaz 2: Razlike med starimi in novimi definicijami kariere

ŠIRITEV POJMA KARIERA

V začetku tretjega tisočletja pojmujemo kariero vse širše, kot vse bolj »nevtralen okvir za posameznikove odločitve v zvezi s poklicem. To je tudi smiselno, saj se je odgovornost za upravljanje kariere prenesla z organizacije na posameznika. Vzorci kariere so vse bolj pestri in večsmerni. Premiki navzgor so le en možev vidik oziroma smer kariere. V karieri je vse več lateralnih premikov in tudi premikov navzdol. Pojem kariera se tudi širi zunaj okvirov delovnih izkušenj in sicer na področje prostega časa ali nezaposlenosti. Na odločitve v zvezi s kariero vplivajo družina in druga okolja, v katerih posameznik zadovoljuje svoje potrebe.« (Brečko 2006, str. 31)

Protejansko kariero[10] bolj vodi posameznik kot organizacija. Taka kariera zahteva pogoste spremembe in lastno inventivnost, poganja pa jo bolj želja po psihološkem uspehu kot zunanje določene oblike uspeha. Kariera je tako vrsta učnih minisekvenc ali miniciklov, ki v bistvo pomenijo raziskovanje in razvijanje identitete, saj »gre za povsem nov odnos do sveta«, ki pa zahteva tudi spremembo na drugi strani odnosa, torej v delovni organizaciji, pri neposrednem delovnem partnerju. S tem se jasneje zarišejo spremenjena razmerja v odgovornosti za razvoj kariere.

PRIKAZ 3: Od starejših pogledov in pojmovanj kariere do novejših iskanj



10 Protejanska kariera (po grškem bogu Proteusu, ki je lahko obliko spreminjal po svoji volji), ko posameznik ni vezan na določeno delovno organizacijo ali zaposlitev, ampak razvija svoj osebni koncept najpomembnejših stvari pri delu in v življenju. Ta pogled na kariero upošteva dejstvo, da se posamezne sodobne kariere lahko razvijajo na več različnih načinov. Protejansko kariero (angl. protean career) je opisal Hall, splošno uveljavljen pojem pa je postala v osemdesetih in devetdesetih letih.

PRIKAZ 4: Razlika med široko izhodiščno definicijo kariere in ožjim pojmovanjem

široka izhodiščna definicija KARIERA

- Je proces dinamičnega razvoja, ki za pozitivni razvoj nujno potrebuje usklajevanje med različnimi dejavniki;
- je vzorec izkušenj, vezanih na delo, vse posameznikovo življenje;
- je s subjektivnega vidika, torej z vidika posameznika, »notranja kariera«;
- je z objektivnega vidika, torej z vidika organizacije (šole), »zunanja kariera«;
- je produkt usklajevanja med posameznikom, organizacijo (šolo) in zunanjim okoljem;
- interakcije med posameznikom in organizacijo pomembno vplivajo na značilnosti kariernih faz;
- je proces, v katerem se hkrati spreminja tudi posameznik, vpet v tri prepletajoče se cikle: individualni razvoj, družino, delovno okolje;
- ima različne stopnje ali faze, ki niso nujno sukcesivne, značilni nizi faz so sekvence kariere;
- faze ali stopnje kariere lahko razumemo tudi kot mini učne cikle s podfazami: raziskovanje–preizkušanje–utrjevanje–mojstrstvo;
- delovna vloga posameznika ni nujno profesionalna;
- kot karierno napredovanje lahko razumemo vertikalen, horizontalen pomik ali pomik proti notranjim krogom odločanja v delovni organizaciji;
- pomemben del kariere so posameznikovi osebni koncepti in stališča v zvezi z delom.

ožje pojmovanje KARIERA

- Je vzorec z delom povezanih izkušenj v dejavnem obdobju življenja (tj. od vstopa v delo do izstopa iz njega), vendar to ne pomeni, da gre nujno za vlogo polno zaposlenega posameznika;
- mogoča sta dva prepletajoča se vidika: posameznikov (notranja kariera) in vidik organizacije (zunanja kariera);
- je produkt usklajevanja posameznika z izobraževalno ustanovo in okoljem;
- kariero je mogoče razdeliti na faze, značilni nizi faz so sekvence kariere;
- delovna vloga je profesionalna;
- karierno napredovanje ni pogojeno z vertikalnim pomikom, mogoča sta horizontalni pomik in pomik proti notranjim krogom odločanja.

4.3 Povzetek

- Postopno pojem kariera nadomešča izraz poklic, ker označuje širše dimenzije in dinamičnost, ne le področje dela.
- Zaradi novega razumevanja razvoja kariere v celotnem posameznikovem življenju postaja za nekatere, bolj razvojno usmerjene teoretike pojem kariera preozek.
- Teoretiki so postopno začeli uporabljati razširjeni pojem – razvoj kariere.
- Novejše razumevanje kariere: Kariera je definirana kot vzorec z delom povezanih izkušenj, ki se razteza skozi posameznikovo življenje. Opredelitve kariere so vse raznolikejše, potem ko se je v novejšem času odgovornost za posameznikov poklicni razvoj prenesla z delovne organizacije na posameznika. V karieri je vse več lateralnih premikov in tudi premikov navzdol.
- Nov model prilagodljive protejanske kariere – Protejansko kariero bolj vodi posameznik kot organizacija.
- Karierno napredovanje ni pogojeno z vertikalnim pomikom, mogoča sta tudi horizontalni pomik in pomik proti notranjim krogom odločanja.

4.4 Vprašanja za premislek

- V čem je pomembna razlika med nekdanjim in sedanjim pojmovanjem kariere?
- Poskusite opisati vsaj eno svojo osebno izkušnjo, ki kaže na kariero kot dinamično pot razvoja tako v horizontalni kot vertikalni smeri.
- Kariera se osredotoča na dinamični vidik razvoja, poklic na delo, ki ga posameznik opravlja. Poskusite na svoj način opredeliti razliko med pojmoma kariera in poklic.
- Skicirajte svojo dosedanjo karierno pot kot proces svojega osebnega raziskovanja in razvijanja poklicne identitete.

5 TEORETSKI VIDIKI KARIERE

5.1 Cilji teme

- Seznaniti se s psihološkim, sociološkim in biografskim vidikom sodobnih pojmovanj kariere. V tej povezavi razumeti model S.
- Primerjati tri najpomembnejše avtorje in prepoznati specifike razvoja kariere izobraževalcev glede na splošne značilnosti kariernega razvoja.
- Spoznati generične življenjske vloge posameznika in položaj delovne vloge med njimi.

5.2 Ključne vsebine

VEČ RAVNI RAZUMEVANJA KONCEPTA

Razumevanje kariere je mogoče na več ravneh. Najširša raven upošteva pomen dela, ki ga ima ta za posameznika, in kombinacijo različnih življenjskih vlog. Druga raven obsega razvoj kariere s stalnim usklajevanjem med posameznikom in delodajalcem/delovno organizacijo, v kateri dela. Tretja raven pa predstavlja pogled na faze kariere skozi karierni model S[11].

PRIMERJAVA TREH NAJPOMEMBNEJŠIH AVTORJEV

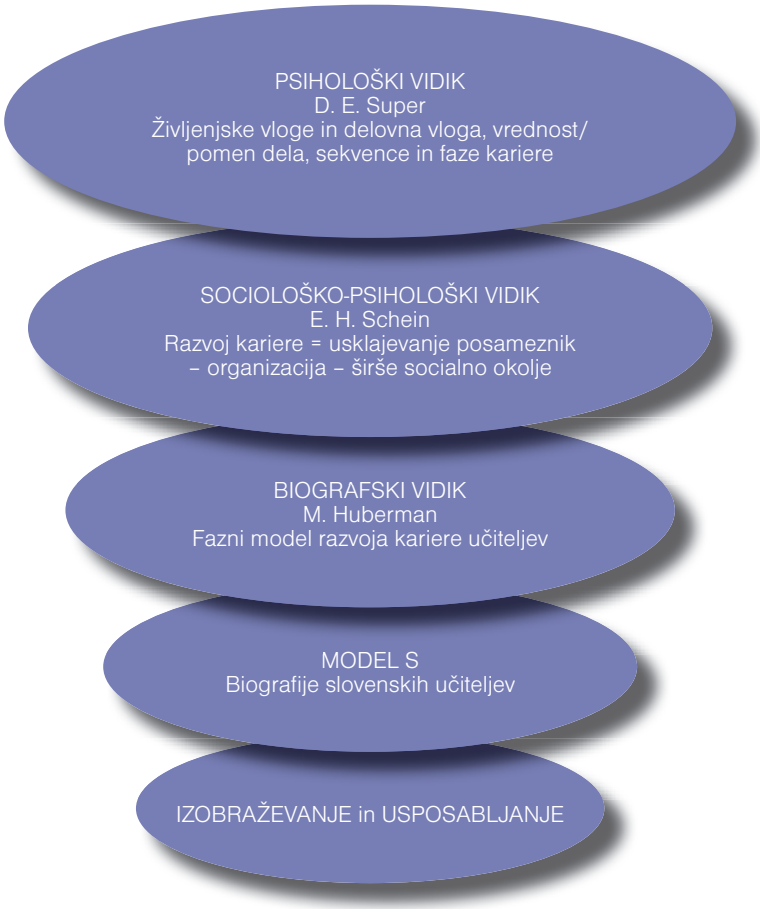
Če primerjamo tri poglede na karierne faze, kot jih opredelijo Super, Schein in Huberman, se pokaže, kako jih uvrščajo glede na merilo obdobja zgodnje, srednje in pozne/zrele kariere. Ta primerjava omogoča jasnejši pogled na to, koliko se kariere učiteljev približajo splošnim zakonitostim in kje so posebnosti, značilne prav za učiteljevo poklicno pot.

ZORENJE V KARIERNEM RAZVOJU

V kariernem ciklu poteka pomemben proces zorenja, saj posameznik od začetnih obotavljivih krakov v svet dela postopno dozoreva v pre/izkušenega delavca, posameznika,

11 S-model je izvirni slovenski fazni model razvoja kariere, ki ga podrobneje predstavlja učno gradivo 2: Poklicanost.

PRIKAZ 5: Štiri ravni razumevanja kariere v povezavi z izobraževanjem odraslih



ki visoko ceni svoje poklicno življenje in ga osmišlja, hkrati pa ga skladno z različnimi potrebami trenutnega življenjskega obdobja usklajuje z drugimi življenjskimi vlogami. Kot kaže, je zorenje otipljiv proces, ki so ga dokazale različne med seboj neodvisne raziskave.

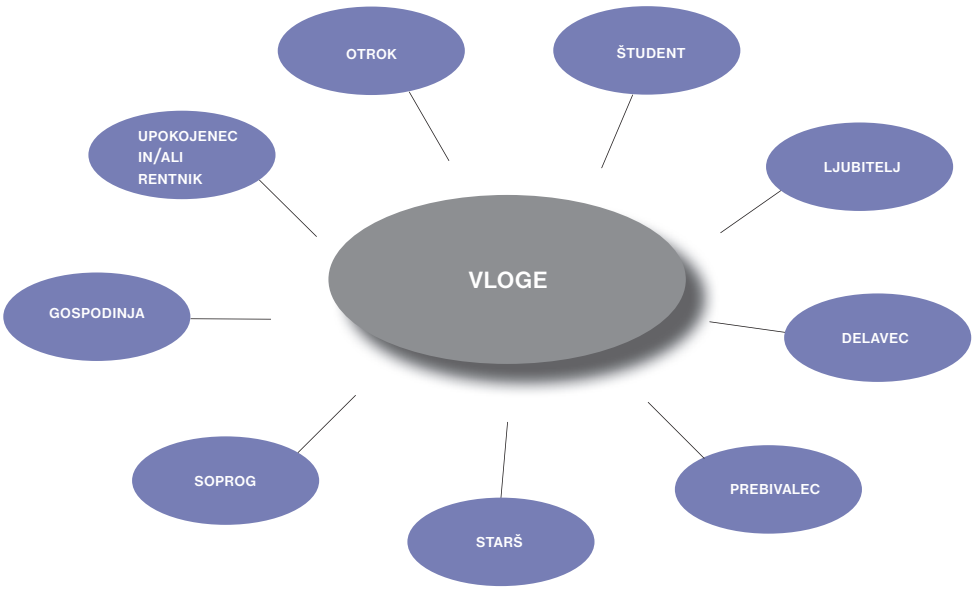
Enaka zakonitost velja za učitelje. Delovna vloga za mladega učitelja, potem ko je začel opravljati poklic, postane izredno pomembna, dokler se v zreli karieri njen pomen postopno spet ne začne zmanjševati zaradi drugih, pomembnejših vlog, podobno kot je bilo v predkariernem obdobju. Spremembe v delovni vlogi, izstop iz nje ali druge večje spremembe so za posameznika lahko tudi boleče, toliko bolj, kolikor pomembnejša je zanj ta vloga. Težave v karieri lahko pričakujemo takrat, kadar se prekrivajo intenzivne potrebe in naloge, ki jih implicirajo različne vloge, v katere učitelj vstopa hkrati in sočasno zahtevajo izreden trud.

PRIKAZ 6: Primerjalni prikaz kariernih faz glede na tri temeljne avtorje (D.E.Super, E.H. Schein, M. Huberman)

GENERIČNE ŽIVLJENJSKE VLOGE POSAMEZNIKA

D. E. Super si je od vsega začetka prizadeval natančno klasificirati najpomembnejše, generične vloge v posameznikovem življenju, lahko bi rekli, njegove prevladujoče vloge. Ob koncu svoje dolgoletne in plodne strokovne poti je identificiral devet generičnih vlog.

PRIKAZ 7: Temeljne življenjske vloge, kot jih identificira D. E. Super



Te vloge »živi« človek na štirih prizoriščih: doma, v izobraževalni ustanovi, na delovnem mestu in v lokalni skupnosti.

DELOVNA VLOGA V RAZMERJU DO DRUGIH ŽIVLJENJSKIH VLOG

V teorijah razvoja kariere je koncept življenjskih vlog eden najpomembnejših. Sprva so strokovnjaki življenjsko vlogo razumeli kot »statično«: posameznik je vstopil v vlogo, jo odigral in iz nje izstopil. Z raziskovanjem in proučevanjem pa so generične vloge najpomembnejši avtorji vse bolj opisovali kot »ciklične« – ponavljajoče se v različnih obdobjih življenja in na različnih stopnjah. Odrasli je podrejen svojemu sistemu vlog, nanj pa vplivajo tudi trenutne vloge njegovih bližnjih.

Sprememba vloge vedno implicirata dejaven prehod in poprejšnji razvoj. V vlogah potekajo dinamični procesi vstopanja, vzdrževanja in opuščanja vloge. Primerjava splošnih, generičnih vlog kaže, da je nekatere vloge mogoče lažje in hitreje spreminjati kot druge. To spreminjanje je lahko dramatičen, boleč in konflikten proces.

Opuščanje ene vloge in vstop v drugo in samo spreminjanje vloge pa je lahko tudi vsestransko pozitivna izkušnja, če je posameznik nanjo ustrezno pripravljen. Sprememba pa pomeni frustracijo, oviro, če je sprememba nezaželena, nenadna in nepričakovana (npr. prezgodnja upokojitev, lateralna mobilnost). Večina avtorjev s področja razvoja kariere omenja nastajanje novih in »problematičnih« zahtev prekrivajočih se vlog, ki vodijo k nezaželenim izidom. Ravnatelji in direktorji jih dobro poznajo kot »osebne težave« učiteljev, na primer: kako uskladiti potrebe izobraževalne ustanove z materinstvom, razvojem partnerjeve kariere in lastnim in ambicijami. Prekrivanje zahtev več vlog naenkrat lahko povzroči globljo osebo krizo, spopadanje s temi zahtevami lahko opišemo kot »socialno inovacijo«. Glede tega ima lahko pravilno oblikovano in izbrano sodelovanje ravnatelja ali direktorja in učitelja lahko svojo ustvarjalno vlogo – ne le za učitelja, pač pa za ves kolektiv.

Na uresničevanje posamezne vloge vplivajo številni dejavniki. Ločimo: osebne, kontekstualne in situacijske dejavnike, ki simultano določajo vedenje v izbrani vlogi.

PRIKAZ 8: Dejavniki vpliva na posamezno življenjsko vlogo (po Gouwsu)

Med osebnimi dejavniki je variabla starost v literaturi o razvoju kariere najpogosteje predstavljena v bolj funkcionalni obliki – kot življenjska faza ali življenjsko obdobje. Kontekstualni dejavniki so po vplivu lahko kratkotrajni in dolgotrajni, med njimi tudi taki, na katere posameznik ne more vplivati (npr. nacionalna kultura, ekonomska raven države, kakovost izobraževalnega sistema ...). Situacijski dejavniki se nanašajo na trenutne okoliščine, ki vplivajo na posameznika (npr. kakšen je šef ali sodelavci, bolezen v družini ...). Kot smo že omenjali, je izbor kvalitativnega prijema raziskovanja dodatno utemeljen prav s prej opisanimi zakonitostmi.

5.3 Povzetek

- Razumevanje kariere je mogoče na več ravneh: sodobno razumevanje temelji na interdisciplinarnem pojmovanju koncepta, ki vsebuje različne vidike (psihološkega, sociološkega, biografskega ...).

- Vstopanje v različne vloge pospešuje razvoj koncepta poklicnega jaza.
- Težave v karieri lahko pričakujemo takrat, kadar se prekrivajo intenzivne potrebe in naloge različnih vlog, v katere posameznik vstopa hkrati, in sočasno zahtevajo izreden trud.
- Primerjava splošnih, generičnih vlog kaže, da je nekatere vloge mogoče lažje in hitreje spreminjati kot druge.
- Spremembe v delovni vlogi, izstop iz nje ali druge večje spremembe so lahko za posameznika zelo boleči, toliko bolj, kolikor pomembnejša je zanj ta vloga.

5.4 Praktični vidik

- Opredelite svoje razumevanje biografskega prijema v razvoju kariere izobraževalca.
- Opišite, v katerih generičnih vlogah ste trenutno. Opredelite, katere od teh vlog od vas zahtevajo največji trud. Ali je katera od generičnih vlog taka, da zahteva opuščanje drugih vlog?
- Ali lahko v svojem dosedanjem poklicnem razvoju prepoznate večje spremembe v delovni vlogi? Kaj jih je povzročilo?

6 UČITELJEVA POKLICNA PODOBA

6.1 Cilji teme

- Opredeliti razlike med profesionalnim in kariernim razvojem.
- Spoznati, kaj vpliva na razvoj učiteljeve poklicne samopodobe.

6.2 Ključne vsebine

UČITELJEV PROFESIONALNI RAZVOJ

Poklicna profesionalizacija je vseživljenjski proces, ki se začenja s poklicnim usposabljanjem in krožno nadaljuje v Kolbovem krogu izkustvenega učenja. Ta proces ni izoliran, zaznamujejo ga sodelovanje in kooperativno učenje, pomoč sodelavcev pa tudi spoštovanje lastnega dela in njegova ustrezna predstavitev. Poklicni razvoj je torej celosten proces rasti, ki povezuje osebno, socialno in poklicno raven.

Sodobne teorije opredelujejo štiri obdobja v razvoju učiteljeve profesionalnosti: predprofesionalno obdobje, avtonomni profesionalizem, kolegialni profesionalizem, postprofesionalno obdobje.

Predprofesionalno obdobje (gre za pojmovanja v prvi polovici prejšnjega stoletja) – Značilno je, da je »biti učitelj zahtevno, vendar ne težko«; učitelj naj z razlago predela predpisano snov ter pri tem vzdržuje pozornost in disciplino učečih; večinoma gre za ponavljanje metodičnih vzorcev, ki jih je učitelj doživljal kot udeležencev.

Avtonomni profesionalizem – Izobraževanje učiteljev postane del univerzitetnega študija, razvijajo se eksperimentalne in alternativne izobraževalne ustanove ter »v učeče se usmerjen« izobraževalni proces, ki spodbuja razcvet aktivnih metod. Govoriti se začne o »profesionalni avtonomiji«. Izobraževanje in izpopolnjevanje sta fokusirana v posamezne učitelje, čeprav se ti velikokrat počutijo izolirani in premalo samozavestni.

Kolegialni profesionalizem se povezuje z naraščajočo kompleksnostjo učiteljevega dela, zato predpostavlja »sodelovalno kulturo« med učitelji. Več je povezovanja s kolegi pri uveljavljanju novih metod, ki postajajo vedno raznolikejše (sodelovalno učenje, projektno učenje, timsko učenje učenja, učenje z uporabo računalnika, učenje o ocenjevanju ob uporabi mape dosežkov itn.), izobraževalne ustanove pa postajajo »učeče se skupnosti«. Tudi stalno strokovno izpopolnjevanje poteka bolj ob skupinskih projektih (akcijsko učenje in raziskovanje), kot »v izobraževalne ustanove usmerjeno« izpopolnjevanje. Čeprav je učitelj avtonomen, to ne pomeni, da je osamljen.

Postprofesionalno obdobje se je razvilo v zadnjem desetletju predvsem pod vplivom globalizacije – vse večje tekmovalnosti, tržnih zakonitosti, pritiskov po mednarodni primerljivosti znanja. Vse več je zahtev po predpisanih kurikulih, natančno opredeljenih standardih znanja, zunanjem preverjanju in sistemih napredovanj učiteljev po točkah, kar ogroža avtonomni in kolegialni profesionalizem.

U ČITELJEV ODNOS DO KARIERNIH VPRAŠANJ

Glede na pomen, ki ga ima za odraslega delo, bi moral biti sleherni odrasli, še posebno pa učitelj, opremljen s specifičnim znanjem o tem, kateri mehanizmi vplivajo na karierno pot, kakšno vlogo imajo odločitve o izobraževanju in usposabljanju, ki vodi k določenemu razvoju želene kariere in osebnega poklicnega razvoja.

Kot posameznik, odgovoren za svojo poklicno pot, se mora učitelj vnaprej opredeliti do vprašanj, kako organizirati razmerja med delom, domom in osebnim razvojem, da bodo prispevala k pozitivnim procesom kariernega razvoja.

Sodobni učitelj mora imeti tudi vrsto kompetenc, ki jih v preteklosti ta poklic ni poznal; večje novosti so predvsem globalna razsežnost, vloga posameznika kot državljana Evropske unije, pozitiven odnos do kulturne in narodnostne raznolikosti, mobilnost, etična drža do družbe informacij in uporabe znanja, obvladovanje izobraževalno-komunikacijske tehnologije in poznavanje ter zmožnost uporabe številnih novih omrežij informacij.

Te kompetence zahtevajo od učitelja in od izobraževalnega sistema precejšnje spremembe ne le v vsebinah, ampak tudi v spretnostih, ravnanju in učiteljevi drži do dela in okolja. Izgorevanje učiteljev zaradi velikih pričakovanj, pritiskov in vedno novih zahtev je premalo raziskano področje in premalo upoštevano pri načrtovanju potrebnih sprememb in izboljšav. V zaostrenih razmerah pa praviloma »preživijo« nekateri učitelji, ki delajo kakovostno, pri svojem delu uživajo, imajo odličen »stik« z udeleženci izobraževanja in kariero končujejo na pozitivni strani tako imenovanega modela S, ki ga bomo podrobneje predstavili v nadaljevanju. To je izvirni fazni model razvoja učiteljeve kariere.

R A Z V O J P O K L I C N E S A M O P O D O B E

Karierna zrelost je raven, do katere se je posameznik pripravljen spopasti s konkretnimi nalogami in življenjskimi izzivi, povezanimi z delom. Karierna prilagodljivost ali karierna

zrelost obsega več poglavitnih prvin:
- poklicno dozorevanje, ki pomeni vse večjo stopnjo načrtovanja kariere ter zavedanje potrebe po vnaprejšnjem načrtovanju,
- spretnost odločanja,
- znanje o svetu dela,
- uporabo informacijskih virov,
- zmožnost najti ustrezne splošne informacije o karieri,
- zmožnost najti informacije o delu ter podrobne informacije o bolj zaželenih zaposlitvah.

Pomen in mesto koncepta poklicne samopodobe v teoriji razvoja kariere:
- koncept jaza posamezniku pomaga ločiti lastne značilnosti od drugih in hkrati spoznavati podobnosti z drugimi;
- posameznikove poklicne izbire so konsistentne s konceptom jaza;
- proces identifikacije poteka vzporedno s procesom diferenciacije;
- vstopanje v različne vloge pospešuje razvoj koncepta poklicnega jaza;
- testiranje realnosti utrjuje koncept jaza.

Več izkušenj posameznik pridobi o svetu dela, bolj rafiniran koncept poklicne samopodobe se oblikuje. Koncept poklicne samopodobe se (po D. E. Superju) razvija na več ravneh:
- skozi fiziološko in mentalno rast,
- skozi opazovanje dela,
- identifikacijo z zaposlenimi odraslimi, splošnim okoljem,
- izkušnjami v celoti.

PREDSTAVE O ODLIČNEM SLOVENSKEM UČITELJU

Poklicni razvoj se začne že pred odločitvijo za poklic, intenzivno pa poteka od vstopa v delo pa vse do upokojitve. Kakšna je povezava med zakonitostmi razvoja kariere in celotnega življenjskega cikla?! Biti učitelj pomeni izoblikovati si poklicno podobo, lik učitelja, ki v praksi deluje kot vodilo, imperativ delovanja.

Če se učiteljeva kariera razvija harmonično in v skladu s specifičnimi zahtevami poklica, je učitelj v svojem poklicnem razvoju že v srednjem obdobju kariere prepoznan kot »dober učitelj«. Tako ga ocenijo tako kolegi v zbornici pa tudi najbolj kritični ocenjevalci – njegovi učenci. Tako se praviloma doživlja tudi sam.

Resnična uspešnost je tesno povezana z njegovo poklicno identiteto, ki naj bi se na poklicni poti krepila in poglabljala prav zaradi ustrezne osebne angažiranosti. Razvoj lastne poklicne poti in s tem tudi poklicnega napredka je z zornega kota učitelja eno najpomembnejših vprašanj celostnega individualnega razvoja.

Praksa kaže, da razvoj kariere – kot proces usklajevanja med številnimi silnicami znotraj in zunaj posameznika – ni lahka naloga. Niti za izobraževalno ustanovo, še manj za učitelja. Imeti angažiran odnos do svojega poklicnega razvoja pomeni biti odgovoren za celostni razvoj.

Ko učitelji sami opisujejo svojo karierno pot ali pot svojih kolegov, omenjajo več tipov:
- učitelj »od rojstva«,
- učitelj »rutiner«,
- »talec poklica«,
- zmerno ambiciozen učitelj,
- učitelj, ki hoče več,
- zelo ambiciozen učitelj.

Nekateri učitelji že od otroštva vedo, da bodo delali v tem poklicu. Otepajo se drugega dela, čeprav imajo možnosti in ponudbe tudi za vertikalno ali horizontalno napredovanje. Kljub zahtevnosti poklica ohranijo svežino, vitalnost do poznih let, čeprav je težavnost njihovega dela »primerljiva z zdravniškim«. Nikoli si niso predstavljali, da bi delali kaj drugega. Rutiner ali povprečni učitelj začenja delati kot »idealist«, zelo se napreza, da si pridobi vse potrebne spretnosti, potem pa je v njegovi karieri za zunanje opazovalce »naenkrat konec« njegove prizadevnosti. Začne počivati in delo opravljati rutinsko. Pogosto so to razočarani učitelji. Zmerno ambiciozni učitelj se rad izobražuje – postopno horizontalno napreduje, včasih tudi vertikalno. Starejši učitelji »obstojijo«. Nekateri pa so »talci poklica«. To so posamezni učitelji, ki hrepenijo po delu zunaj izobraževanja, niso pa več konkurenčni na trgu dela. Mlajši učitelji so praviloma dejavnejši in hočejo več. Občutijo splošne spremembe, jih hočejo upoštevati in se nanje čim bolje pripraviti. Odzvati. S tem da še študirajo in pridobivajo višjo stopnjo formalne izobrazbe, si odpirajo rezervne poti, vendar so pogosto preveč izpostavljeni, ker v svojih prizadevanjih izstopajo. Posebnost so nekateri cenjeni in kakovostni učitelji, ki so jih (njihovi kolegi) predlagali in izvolili za ravnatelje ali direktorje – ti so po mnenju slovenskih učiteljev iz »dobrih učiteljev postali slabi ravnatelji«. Zanimivo je, da nekateri učiteljski kolektivi napredovanja na mesto ravnatelja ali direktorja sploh ne vidijo kot povečanje ugleda. Zelo angažirani učitelji, ki imajo ambicije in tudi navzven tega ne skrivajo, prehitro dosežejo plato. Karieristi so v očeh kolegov tisti učitelji, ki si prizadevajo za druge cilje – predvsem jih zanimajo denar, moč in položaj – ne pa da bi se posvetili poučevanju kot takemu. Po mnenju učiteljev je zadnjih primerov malo.

Primerjava z evropsko opredeljenimi zmožnostmi, ki naj jih ima moderni učitelj, že na prvi pogled pokaže nekaj večjih praznin.

Dokument Skupna evropska načela ... (2006) predstavlja začetni konsenz različnih praks, pogledov in tradicij evropskega trenutnega razmišljanja o mestu učitelja ter njegovi profesionalni vlogi, združenih v tri velike sklope zmožnosti, ki jih naj obvlada sodobni učitelj. Ti sklopi so: sposobnost delati z drugimi, sposobnost delati z znanjem, tehnologijo in informacijami ter sposobnost delati z družbo in v družbi.

PRIKAZ 9: Karakteristike poklicnih vzornikov slovenskih učiteljev

PRIKAZ 10: Katere zmožnosti bi moral imeti sodoben evropski učitelj

Značilne ključne kompetence sodobnega učitelja
po Skupnih evropskih načelih ... (2006)

Sposobnost delati z drugimi:
- zna socialno vključevati in razvijati potenciale vsakega učečega se (individualno delo),
- pozna človekov razvoj,
- ima samozaupanje v stikih z drugimi,
- dela na načine, ki povečujejo sodelovalno inteligenco učečih se (skupinsko delo),
- učečega podpira, da se razvijajo v sodelujoče člane družbe,
- sodeluje s kolegi in s tem promovira lastno učenje in delo;

sposobnost delati z znanjem, tehnologijo, informacijami:
- je sposoben delati z različnimi vrstami znanja,
- ima dovolj pedagoških spretnosti, da oblikuje in vodi učno okolje,
- je zmožen dostopati, analizirati, vrednotiti in razmišljati ter prenašati znanje,
- pozna informacijsko-komunikacijsko tehnologijo in jo učinkovito vključuje v učenje in poučevanje,
- pozna različna omrežja informacij, ki so na voljo,
- zna izbrati iz široke palete strategij, učenje in poučevanje prilagodi potrebam učencev,
- njegove teoretične in praktične spretnosti mu omogočajo, da se uči iz lastnih izkušenj (akcijsko raziskovanje),
- zna ohraniti intelektualno svobodo pri podajanju,
- dobro pozna svoj predmet,
- v učenju vidi vseživljenjsko potovanje;

sposobnost delati z družbo in v družbi:
- pripravlja učence na globalno odgovornost in vlogo državljanov Evropske unije,
- spodbuja spoštovanje kultur in razumevanje med njimi,
- pospešuje mobilnost in sodelovanje v Evropski uniji,
- zaveda se etičnih razsežnosti družbe znanja,
- išče ravnotežje med spoštovanjem in zavestjo o raznolikosti kultur učencev ter skupnimi vrednotami,
- razume dejavnike socialne kohezije in izključevanja,
- je sposoben učinkovito delati z lokalno skupnostjo in drugimi,
- prispeva k sistemom za zagotavljanje kakovosti.

V predstavah o poklicnih vzornikih slovenskih učiteljev nastaja največja praznina pri dimenziji sposobnost delati z družbo in v družbi. V podobi odličnega učitelja, kolega, ki ga je vredno posnemati, v stališčih učiteljev iz leta 2005 (Javrh 2006) ni bilo mogo-

če identificirati naslednjih karakteristik: razumevanje globalne odgovornosti in vloge državljanov Evropske unije, spoštovanje različnih kultur, mobilnost in mednarodno sodelovanje, vprašanje etične razsežnosti družbe znanja, ravnotežje med spoštovanjem raznolikosti kultur učencev ter skupnimi vrednotami slovenske kulture, razumevanje dejavnikov socialne kohezije in izključevanja. Ta dimenzija ključnih kompetenc pomembno zaznamuje profesionalno odgovornost sodobnega učitelja in v novo luč postavlja nekatere dimenzije razvoja njegove kariere. Zaradi ne/usklajenosti različnih dimenzij pa nastajajo precejšnje razlike v kakovosti razvoja kariere.

6.3 Povzetek

- Sodobni učitelj mora imeti tudi vrsto kompetenc, ki jih v preteklosti poklic ni poznal. Te kompetence zahtevajo od učitelja in izobraževalnega sistema precejšnje spremembe v učiteljevi drži do dela in okolja.
- Karierna zrelost je raven, do katere se je posameznik pripravljen spopasti s konkretnimi nalogami in življenjskimi izzivi, povezanimi z delom.
- Koncept poklicne samopodobe se razvija s fiziološko in mentalno rastjo, z opazovanjem dela, identifikacijo z zaposlenimi odraslimi, splošnim okoljem in izkušnjami v celoti.
- Poklicni razvoj se začne že pred odločitvijo za poklic, intenzivno pa poteka od vstopa v delo pa vse do upokojitve. Je celosten proces rasti, ki povezuje osebno, socialno in poklicno raven.
- Karierna uspešnost je tesno povezana s poklicno identiteto, ki naj bi se na poklicni poti krepila in poglabljala prav zaradi ustrezne osebne angažiranosti.
- V predstavah o poklicnih vzornikih slovenskih izobraževalcev nastaja največja praznina pri dimenziji sposobnost delati z družbo in v družbi. Zaradi neusklajenosti različnih dimenzij se porajajo precejšnje razlike v kakovosti razvoja kariere.

6.4 Praktični vidik – namigi za globlji osebni premislek

- Kako ste vi razvijali koncept poklicne samopodobe? Kaj je nanj najbolj vplivalo?
- Kaj opredeljuje vašo karierno zrelost?
- Katere od kompetenc, ki jih navaja dokument Skupna evropska načela, ste v svojem poklicnem razvoju doslej najbolj izpopolnili? Katerih niste?
- Zapišite, kdaj ste začeli razmišljati o svojem poklicu, kdaj ste se zanj odločili in kdaj ste ugotovili, da je bila odločitev prava. Ugotovite, koliko časa ste potrebovali za ta razvoj.
- Kdo je bil vaš poklicni vzornik? Nanizajte čim več njegovih najpomembnejših lastnosti, zaradi katerih ste ga želeli ali ga želite posnemati? Ali bi lahko opisali antivzornika? Kakšne bi bile njegove značilnosti?

7 KLJUČNI RAZVOJNI PROCESI V POSAMEZNIKOVEM ŽIVLJENJU

7.1 Cilji teme

- Prepoznavanje postopkov, s katerimi izobraževalna ustanova harmonizira svojo vizijo razvoja s posameznikovo kariero.
- Preprečevanje krize, ki je posledica prekrivanja več odločilnih nalog.
- Ogniti se morebitnemu konfliktu med delovno in družinsko vlogo.
- Pomen osmišljanja izkušenj v poznem srednjem in zrelem obdobju kariere z mentorstvom mlajšim sodelavcev.

7.2 Ključne vsebine

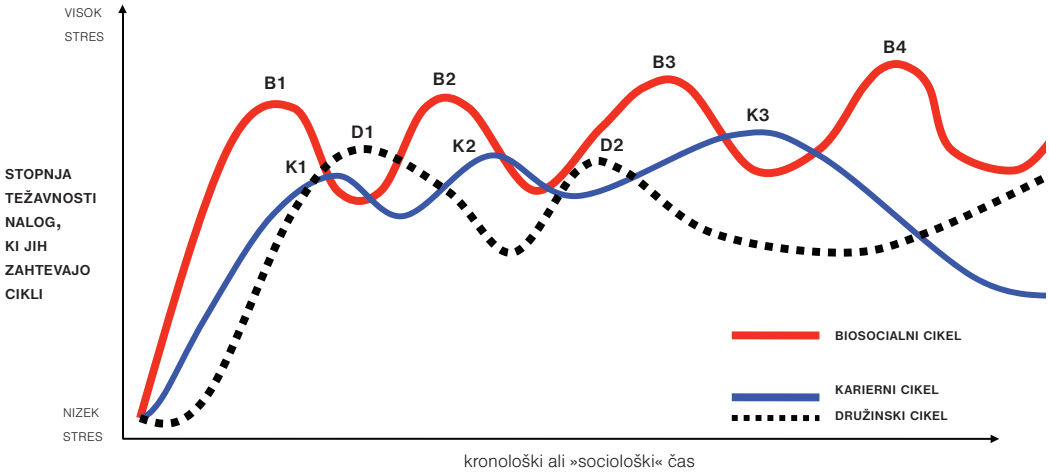
Razvoj kariere predpostavlja nenehno usklajevanje med posameznikom in delodajalcem/delovno organizacijo ter širšim kontekstom, ki ju obdaja. Če naj bi bila kariera bila uspešna, morata oba doživljati zadovoljstvo – posameznik, ker je uspešen in potrjen ter doživlja smisel svojega dela, in ob tem tudi delodajalec, ker ob njegovem zavzetem delu uresničuje svojo vizijo ali strateški cilj organizacije. Odgovornost je na ramenih obeh, in ne le na posameznikovih, kot vse bolj poudarjajo nekatere novejše teorije.

Z vidika posameznika pa je karierni cikel le eden od treh prevladujočih hkratnih procesov, saj sta v njegovem življenju zeli pomembna tudi družina in psihosocialni razvoj. Pregled posameznih faz ali obdobij v individualni karieri odstira jasnejšo podobo o tem, kako zelo celostno je življenje odraslega in kako v različnih obdobjih kariere nanj vplivajo včasih bolj drugič manj intenzivne zahteve »od zunaj«. Razvoj kariere poteka vzporedno z drugima dvema poglavitnima procesoma, ki potekata v posameznikovem življenju, to sta družinsko življenje in individualni razvoj. Vendar to ni le proces, v katerem se znajde posameznik sam – je tudi nalogo ali dejavnost, ki hkrati poteka na ravni delovne organizacije. To je usklajevalni proces, ki poteka – ali pa pač ne – med delovno organizacijo in posameznikom, vendar na ta proces skupaj s svojo ekonomijo, pogojenostmi in stereotipi vpliva še širše družbeno okolje.

PREPLETANJE TREH CIKLOV IN INTENZIVNE ZAHTEVE V POSAMEZNIKOVEM ŽIVLJENJU

Različne življenjske vloge ustvarjajo »pritisk«, kar je naravno gibalo razvoja posameznikove kariere, saj spodbuja učenje. Posameznik je vpet v najširši življenjski proces, ki ga sestavljajo: biosocialni, družinski in delovni cikel. Tri podcikle je mogoče predstaviti tudi grafično: potek cikla je predstavljen z vrhunci, ki simbolizirajo zahtevnejše naloge (ovire ali križišča), in dolinami, ki predstavljajo obdobje rutinskega delovanja.

PRIKAZ 11: Prepletanje treh ciklov v posameznikovem življenju (po Scheinu)



B1 adolescenca
B2 kriza pri tridesetih
B3 kriza srednjih let
B4 kriza zaradi staranja

K1 vstop v kariero/organizacijo
K2 krepitev položaja (napredovanje)
K3 upokojitev

D1 poroka, starševstvo
D2 odraščajoči otroci

Povzeto in prilagojeno po: E.H. Schein (1978), Career dinamics: matching individual and organizational needs, str. 24

Kako bo posameznik obvladoval naloge posameznega cikla, je odvisno od palete dejavnikov: njegovega biološkega stanja (zdravja, ravni energije, naravne inteligence, temperamenta in drugih dejavnikov), zgodnjih otroški izkušenj, socializacije (vrednot in navad v družini, šoli in med sovrstniki, ki določajo življenjske cilje, ambicije in vrednote), pridobljenih izkušenj in družinskih odnosov.

Cikel lahko poteka gladko, mirno, so pa tudi obdobja, ko se pojavljajo ovire, preskoki in krize. Vsak cikel ima svoje mejnike, križišča, cilje in tudi svojo končno točko. Mejniki kažejo, kje trenutno je posameznik in kaj je že dosegel. Križišča so tisti trenutki, ko mora izbrati, po kateri poti bo nadaljeval svojo kariero. Vsakega od treh ciklov karakterizirajo

najpomembnejši cilji ali stopnje, ki jih je treba doseči, te pa so definirane deloma s človeško biološko naravo, deloma s kulturnimi normami okolja.

V biosocialnem ciklu so najbolj izpostavljeni: rast, vrhunec posameznikovih sposobnosti in gibanje proti končni točki – smrti. Družinski cikel v grobem vsebuje oblikovanje družine, izobraževanje in razvoj lastnih otrok ter približevanje cilju poslati jih v samostojno življenje. Karierni cikel zajema učenje v družini, obdobje izobraževanja, produktivni prispevek k stroki ali organizaciji in nazadnje umik ali upokojitev.

BIOSOCIALNI CIKEL

Izsledki različnih raziskav potrjujejo obstoj razvojnih faz, ki so značilne za vse ljudi in so v tesni povezavi s številom let, verjetno zaradi dveh dejavnikov: s starostjo pogojenih bioloških sprememb ter močnih kulturnih norm, ki določajo, kaj se od posameznika pričakuje pri določeni starosti. Celoten biosocialni cikel lahko grobo razdelimo glede na posamezna desetletja odraslega življenja.

Prvo pomembno fazo od adolescence vse do izteka dvajsetih let označuje odhod od primarne družine in umestitev v svet odraslih, začetek razvijanja zaposlitvene kariere in hkrati tudi ustvarjanja lastne družine. Zavezanost posameznim odločitvam je začasna, v prihodnjih dveh desetletjih jo bo posameznik vsaj še enkrat zares spreminjal. Lahko se zgodi, da naenkrat prekrije več odločilnih nalog: vstop v svet dela, začetek kariere, oblikovanje družine – Schein pojmuje to kot največjo možno krizo (saj so sočasne intenzivne zahteve vseh treh ciklov), obenem pa tudi izredno možnost za osebno rast. Pri tem ima pomembno vlogo skladno razvita psihična struktura posameznika.

PRIKAZ 12: Biosocialni cikel, njegovi splošni problemi in posebne naloge

Prilagojeno in povzeto po: E. Schein (1978), Career dynamics, str. 29–32.

Starostni rangi - obdobja	Splošni problemi	Specifične naloge/zahteve biosocialnega cikla
1. adolescenca – zgodnja trideseta	• vstop v svet odraslih • začasna pripadnost različnim odraslim vlogam (preizkušanje) • razvoj samopodobe in s tem zmožnost intimne zveze s partnerjem ali prijatelji • večja izbirčnost v odnosih • izoblikovanje lastnega življenjskega sloga	• osamosvojitev in zapuščanje primarne družine • podpora sovrstnikov, ne da bi bil od te popolnoma prevzet • izbira ustreznih izobrazbenih in poklicnih možnosti • učenje vloge partnerja • osnovanje doma in družine brez podpore staršev • navezovanje novih osebnih odnosov, prevzemanje nalog v različnih skupnostih • oblikovanje vizije prihodnosti, lastnih »sanj«

1. adolescenca – zgodnja trideseta		• izbira mentorjev, upoštevanje njihovih nasvetov • preseči občutek vsevednosti in preseči prepričanje, da je prva izbira dokončna in edino ustrezna
2. pozna dvajseta, srednja trideseta – prehod	• obvladati prehod v trideseta leta, ne glede na pomen, ki ga ima ta prehod za posameznika • prva inventura: »Sem to, kar sem hotel biti?« in »Kaj hočem od življenja?« • prvič prepoznana osebna minljivost	• pregled vseh začasnih izbir in odgovornosti glede poklica, poroke, otrok in družabnih stikov • začetek procesa bolj dokončnih izbir, kar vodi k dolgoročni, stalni obveznosti • odločitev za pomembne spremembe v tej smeri, če so indikacije

Sledi prehod v trideseta leta, kjer se posameznik prvič sooči s tehtanjem svojih stališč, predstav in odločitev, to pa povzroči pritisk realnosti na idealistične predstave iz minule faze. Potrebne spremembe prinesejo ustalitev in ukoreninjenje in dokončen »prestop« v svet odraslosti.

PRIKAZ 13: Biosocialni cikel, njegovi splošni problemi in posebne naloge

Starostni rangi - obdobja	Splošni problemi	Specifične naloge/zahteve biosocialnega cikla
3. trideseta	• postati »sam svoj« – razširitev, poglobitev in stabilizacija sprejetih obveznosti • sprejeti časovne omejitve • preraščanje iluzij • mentalna in emocionalna priprava na štirideseta • prve skrbi glede obnavljanja v primerjavi s stagnacijo zaradi obremenitev glede lastnih otrok in starševske vloge	• ukoreninjenje in umestitev v svet odraslih • sprejeti dejstva o zaposlitvi, karieri – ali še bolj delati, da bi uspel, ali opustiti del sanj in zdrsniti v varnost • sprejeti dejstva o zakonu, zamenjava idealističnih vizij pri dvajsetih z realističnimi ocenami • obvladovanje možnih konfliktov med zahtevami družine in kariere • biti sprejet od partnerja tak kot posameznik je • obvladovanje možne popolne zasedenosti z družino in delom in ohranjanje stikov s skupnostjo in prijatelji • učenje sprejemanja lastnih otrok takih kot so • učenje sprejemanja lastnih staršev takih, kot resnično so – začetek občutka odgovornosti za lastno srečo, usodo in osebnost • obvladovanje odnosa z mentorjem - strezn jenje, zavrnitev nerealističnih odnosov, zamenjava lastnih vrednot in pripravljenost biti mentor drugim

V poznih tridesetih ali v začetku štiridesetih je značilno obdobje, »kriza srednjih let«. Posameznik sprejme bolj zavezujoče odločitve, motivira pa ga dejstvo, da je preživel že skoraj polovico svojega življenja. Pomembna naloga je, sprejeti posledice svojih prejšnjih odločitev, večja odgovornost pa ga po obdobju zaprtosti (zaradi zasnovanja družine in majhnih otrok) spet bolj odpira v svet. V tem obdobju pomembno vpliva tudi odraščanje otrok, ki posameznika sili v podoživljanje lastnih konfliktov iz adolescence in njihovo simbolno razrešitev.

PRIKAZ 14: Biosocialni cikel, njegovi splošni problemi in posebne naloge

Starostni rangi - obdobja	Splošni problemi	Specifične naloge/zahteve biosocialnega cikla
4. pozna trideseta, zgodnja štirideseta –prehod srednjih let ali kriza srednjih let	• soočenje z neskladjem med sanjami in dosežki – podoživljanje konfliktov iz adolescence • sprejeti dejstva o staranju, prepoznati prve znake telesnega slabljenja, jasnejše zavedanje lastne minljivosti	• pregled mladostnih sanj, resničnosti in razhajanja med njima – realnejše zavedanje sebe in drugih, to pa je podlaga za realnejše prihodnje možnosti • nove odločitve – sprejetje in iskanje novega smisla v delu, družini in v lastnem razvoju ali odločitev za novo pot
5. štirideseta	• obdobje vnovičnega tehtanja in mogočih težav, toda tudi obdobje sreče in notranjega miru, če so te premagane • razvrščanje življenjskih ciljev in vrednot, doseganje stabilnejše integracije in življenjskega sloga, neodvisno od prejšnjih vzornikov ali pritiska lagodnosti • vnovično odpiranje v svet po obdobju zaprtosti pred njim • spoznavanje lastnih otrok kot odraslih oseb in njihovo sprejetje v novi vlogi • razvijanje intimnejših odnosov s partnerjem po končani starševski vlogi ali razpustitev družine in oblikovanje novih vlog • postaja pospeševalec in hkrati spoštuje predpostavljene in druge odrasle	• razvijanje avtonomnosti in prostovoljno prevzemanje obveznosti – občutek, da posameznik sam sprejema odločitve • obvladovanje občasne depresivnosti, sprejetje teh čustev kot sestavnega dela življenja • zavest o enkratnosti življenja • sprejemanje zadnjih odločitev o karieri – ali se še vzpenjati, se umakniti, iskati nove možnosti • postati mentor – prepoznati ljudi, ki jih lahko vodi, uči in podpira • obvladovanje sindroma praznine – pomoč partnerju zaradi izgube starševske vloge in prehod v neko drugo vlogo • obvladovanje strahu pred izgubo kompetenc zaradi mlajših tekmecev v vzponu • uspešno spopadanje s starostjo, z odvisnostjo in smrtjo staršev • razvoj konkretnih načrtov za svoj osebni razvoj in usklajevanje tega z zahtevami kariere in družine

V naslednji fazi, ki se lahko raztegne vse do zgodnjih petdesetih let, je opazna povečana vloga družine, ki interferira s kariero: odraščanje in odhod otrok, praznina in vnovično vzpostavljanje partnerstva. Posameznik se sooča s prvimi občutki staranja in strahu, da ga bodo mlajši sodelavci prehiteli.

PRIKAZ 15: Biosocialni cikel, njegovi splošni problemi in posebne naloge

Starostni rangi - obdobja	Splošni problemi	Specifične naloge/zahteve biosocialnega cikla
6. petdeseta – proti upokojitvi	• obdobje sorazmerne stabilnosti, toda polno skrbi zaradi pomanjkanja časa in telesnih težav • obdobje mehčanja, toplejših odnosov in večjega spoštovanja partnerja, odraslih otrok in prijateljev • končno sprejetje sebe, za svoje težave ne obtožuje več staršev • vnovični pregled življenjskega dela in prispevka svetu • naraščajoča skrb za širše zadeve družbe in skupnosti, zmanjševanje specializiranosti in večja modrost	• utrjevanje dotedanjih stikov s prijatelji zaradi slabljenja zanimanja po navezovanju novih stikov in prijateljstev • prilagoditev splošnemu upadu družabnosti in zapletanje v utrjene vzorce • olajšati življenje z več udobja – izogibanje čustveno preobremenjenim temam in dogodkom • vzpostavljanje odraslega odnosa z lastnimi otroci, ki je obojestranski in vzajemen • uči se vloge starih staršev

Zadnja faza vsebuje nekaj velikih in pogosto bolečih prehodov: najpomembnejši je upokojitev. Ta prinaša vrsto sprememb: denarnih, sprememb v statusu, zdravju, zmanjšani družabnosti ... Tudi starost ima svoje posebne naloge. Sploh so nekatere najpomembnejše življenjske naloge lahko zares izpolnjene šele tik pred smrtjo. Učiti se je treba v vsem življenjskem ciklu in je nujno tudi v tem, zadnjem obdobju. To pojmovanje se tesno sklada z andragoškim pogledom na tretje življenjsko obdobje.

PRIKAZ 16: Biosocialni cikel, njegovi splošni problemi in posebne naloge

Starostni rangi - obdobja	Splošni problemi	Specifične naloge/zahteve biosocialnega cikla
7. šestdeseta – do smrti	• spopadanje z upokojitvijo • obdobje prehoda in negotovosti zaradi sprememb v telesnem in mentalnem delovanju pa tudi v družbenih vlogah • spopadanje s slabšim zdravjem in sposobnostmi ter prezaposlenostjo s temi problemi • prilagajanje na izgubo partnerja • prilagajanje na odvisnost od drugih, kot so otroci, prijatelji ali institucije • priprava na lastno smrt	• prilagajanje na zmanjšan status in delovno vlogo • sprejemanje dejstva, da sta upokojitev in zmanjšan status navsezadnje odsev znižanja lastnih zmožnosti in motivov • uči se spreminjati lastni življenjski slog v skladu s telesno kondicijo in zdravjem • prilagajanje na naraščajočo introvertnost in zmanjšano komunikacijo z zunanjim svetom • prilagajanje na znižan standard življenja in spopadanje z novimi denarnimi težavami • uči se nadomestiti izgubo hitrosti in telesnih zmožnosti z boljšim

		presojanjem, občutljivostjo in pridobljenimi izkušnjami • konkretna priprava na smrt – pisanje ali spreminjanje oporoke, odločanje o vrsti pogreba itn. • sklepanje miru s seboj in drugimi – doseganje občutka celostnosti in izogibanje obupu • mirna smrt, pomirjenost sam s seboj

DRUŽINSKI CIKEL

Razvojne analize družinskega cikla v enotnem modelu upoštevajo izredno veliko dejavnikov, saj družino sestavljajo posamezniki, ki imajo vsak svojo kariero, svoj biosocialni razvoj, med njimi pa potekajo nenehne dinamične interakcije.

Čeprav se prav v družinskem življenju dogajajo večje družbene spremembe, je kljub tem spremembam mogoče identificirati nekatere skupne, lahko bi rekli modalne teme, ki s seboj nosijo dokaj univerzalne razvojne zahteve, postavljene pred posameznika.

PRIKAZ 17: Splošne in posebne naloge, ki jih predpostavlja družinski cikel

Prilagojeno in povzeto po: E. Schein (1978): Career dynamics, str. 50–52.

Stopnja ali faza	Vprašanje, s katerim se mora soočiti odrasli	Posebne zahteve/naloge družinskega cikla
1. odvisni otrok	• uči se prilagoditi okolju, ki ga oblikujejo starši • uči se neodvisnosti in obvladovanja okolja • uči se shajati s starši, čeprav je od njih odvisen	• kako dekodirati okolje – starševske iztočnice o tem, kaj želi in kaj ne • kako zadovoljiti lastne potrebe, da bi čim manj vznemirjal starše, kako uravnotežiti neodvisnost in odvisnost • kako se s posnemanjem in identificiranjem učiti od staršev
2. prehod v odraslost	• obvladovati občutljivo ravnotežje med popolno neodvisnostjo in delno odvisnostjo, da bi v okolju varnosti in podpore izkusil tudi bolečine in »praske«	
3. samski odrasli	• obvladovanje odnosov z nasprotnim spolom • odločitev o poroki – da ali ne • iskanje partnerja, s katerim bi živel in se poročil	

Najpomembnejše v družinskem ciklu je, da poroka in/ali starševstvo ali druge oblike partnerskih zvez pomenijo najmočnejšo mogočo zavezo drugi osebi. To prinaša omejitve, ki daleč presegajo tiste na delovnem mestu ali v karieri. Družinske obveznosti niso le moralne ali čustvene, imajo tudi svoje pravne posledice.

Stopnja ali faza	Vprašanje, s katerim se mora soočiti odrasli	Posebne zahteve/naloge družinskega cikla
4. poročen odrasli	• uči se živeti s partnerjem, prilagajanje na njegove potrebe • oblikovanje lastnega gospodinjstva • odločitev o otrocih, da ali ne • sprejemanje dolgoročne pripadnosti določenemu družinskemu slogu in denarnim obveznostim	• kako usklajevati svoje potrebe in življenjski slog s potrebami osebe, s katero je v intimnem odnosu • kako urejati denarne zadeve, odločanje kje in kako bodo živeli ... • ocenjevanje lastnih vrednot glede pomena otrok in lastnih virov (denarnih in čustvenih) z vidika prizadevanj zanje
5. starš majhnega otroka	• čustvena prilagoditev na starševstvo, še posebno na dejstvo, da je prevzel nepovratno materialno, pravno in čustveno obveznost • prilagoditev na realnost skrbi za otroka • sprejemanje realnosti večjega števila otrok • prevetritev lastnih vrednot in želja o otrocih, še posebno o njihovem šolanju, kot podlagi za nadaljnje odločitve glede denarnih potreb, življenjskega sloga	• kako razviti uporabne navade glede skrbi za otroka v odnosu do službenih in drugih obveznosti • kako razporejati denar glede na nadaljnje izdatke z otrokom • kako vzdrževati intimne odnose s partnerjem • kako se prilagoditi potrebam številčnejše družine, ki postavlja več zahtev in so te bolj zapletene, še posebno v obdobju, ko so tudi zahteve kariere velike
6. starš adolescenta	• sprejemanje potrebe po neodvisnosti in uporništva lastnih otrok • urejanje lastnih čustev iz obdobja adolescence, ki so povezana z otrokom (eden od najpomembnejših vidikov prehoda odraslega v obdobju srednjih let) • sprejetje sprememb v vrednotah, ki se kažejo v razliki med lastnim in otrokovim življenjskim slogom • rast v lastni zrelosti zaradi izkušenj z odraščajočimi otroki, priprava na odhod otrok in na spremembe v vlogah in življenjskem slogu, ki jih bo to povzročilo	• kako postaviti razumne standarde in omejitve • kako uveljaviti omejitve, čeprav jih otrok vztrajno preizkuša • kako živeti z občutki frustracije in jeze, če so omejitve namerno ignorirane ali spremenjene • kako ostati razumevajoč in zmožen poslušanja • kako biti empatičen do najstnikovih čustvenih bitk • kako ohraniti intimni odnos s partnerjem ob morebitnih pritiskih zaradi adolescenta in mogočem razhajanju v pogledih, kako ravnati z njim • vnovično presojanje odnosa delo – družina pri obeh starših in odločitev o novi vlogi, če je na voljo več prostega časa
7. starš odraščajočih otrok	• prilagoditev na odhajanje otrok –občutja v zvezi z izgubo starševske vloge (»praznina«) in vnovična svoboda (»končno svoboden«) • razvijanje novega odnosa s partnerjem • v vsej fazi – uravnotežanje potreb družine s potrebami lastnega razvoja in razvoja kariere • sprejetje odgovornosti za lastne ostarele starše, lahko denarno ali čustveno	• kako zapolniti prazne ure ali čustveno praznino zaradi otrokovega odhoda • kako razviti novo delovno vlogo, konjičke ali druge dejavnosti, ki postajajo zdaj pomembni (ne more se samodejno vrniti k dejavnostim iz predstarševskega obdobja) • kako oceniti in ravnati z neizpolnjenimi potrebami po svojem razvoju • kako skleniti mir z lastnimi starši in jim zagotoviti, kar potrebujejo v starosti

⇠ PRIKAZ 18: Splošne in posebne naloge, ki jih predvideva družinski cikel

8. stari starši	• vzpostavitev odnosa z vnuki • ukvarjanje z lastnimi otroki, ki so v vlogi staršev, tako glede sodelovanja kot glede konfliktov • ocena lastne vloge mentorja in kako biti najkoristnejši mlajši generaciji • ocena stopnje, do katere družinska vloga lahko nadomesti okrnjeno delovno vlogo, razvijanje družinskih vlog
9. odseljeni, ločeni, ovdoveli	• specifične teme in naloge v zvezi s tem so zelo osebne narave in odvisne od posebnih okoliščin, ki spremljajo spremembo statusa in njegovega pomena za vsakega posameznika

Mogoči konflikti med družinsko vlogo in delovno vlogo so pogosto veliko resnejši in tudi navzven bolj dramatični, kot na primer disonance med delovnimi vlogami in osebnim razvojem. Zato je zelo pomembno rešiti morebitni konflikt med delovno in družinsko vlogo. Če se pojavi tak problem, je z zornega kariere to zadeva, ki jo je treba reševati na obeh straneh – tako pri posamezniku kot v delovni organizaciji. Če katera koli stran problema ne prepozna in se ne prilagodi konfliktnemu položaju, ko ta nastane, bosta brezpogojno obe plačali ceno: čustvena obremenitev zaposlenega se bo pokazala v zmanjšani delovni uspešnosti in v končni fazi tudi v zmanjšani učinkovitosti organizacije.

KARIERNI CIKEL

Stopnje in faze kariernega cikla so, tako kot v biosocialnem ciklu, vsaj ohlapno povezane s številom let in kulturnimi normami. Obstaja osnovni vzorec skupnih prvin razvoja, ki jih posamezniki izkušajo ne glede na vrsto zaposlitve. Ločimo splošne probleme, s katerimi se srečuje posameznik v celotni karieri, ob tem pa posebne naloge, s katerimi se mora v kariernem ciklu posebej spopasti.

Celoten karierni cikel je razdeljen v devet sukcesivnih faz, ki jih bolj kot starost določajo splošne in posebne naloge, značilne prav za področje dela. Te karierne faze moramo videti kot široke sklope skupnih vprašanj in nalog, s katerimi se posameznik spopada v taki ali drugačni obliki, namesto da bi jih skušali povezati z določeno starostjo ali obdobjem življenja. Upoštevati je treba spoznanja o kariernem razvoju, ki poudarjajo, da ta poteka ciklično, vendar manj podrejeno časovnim normam, kot so predvidevali prvotno.

PRIKAZ 19: Splošni problemi in posebne naloge kariernega cikla (po Scheinu)

Prilagojeno in povzeto po: E. Schein (1978): Career dynamics, str. 40–46.

Faza/ stopnja	Splošni problemi	Posebne naloge/zahteve kariernega cikla
1. odraščanje, fantaziranje, raziskovanje (od 0. do 21. leta) vloge: študent, iskalec, kandidat za zaposlitev	• razvoj temeljev za dejansko poklicno izbiro • sprememba zgodnjih zaposlitvenih fantazij v izvedljivo realno podobo • spoznavanje resničnih omejitev, ki izhajajo iz socialnoekonomskega položaja in družinskih razmer • pridobitev primerne izobrazbe ali usposabljanja • razvoj temeljnih navad in spretnosti potrebnih v svetu dela	• razvijanje in raziskovanje lastnih potreb in interesov • razvijanje in raziskovanje lastnih zmožnosti in talentov • iskanje realističnih vzornikov, od katerih se uči o poklicu • pridobivanje čim več mogočih informacij iz izidov testiranja in od svetovalcev • pridobivanje ustreznih virov informacij o zaposlitvi in delovnih vlogah • razvoj in raziskovanje lastnih vrednot, motivov in ambicij • sprejetje jasnih odločitev o izobraževanju in izobrazbi • doseganje potrebnih dosežkov v šoli, da bi karierne možnosti ostale široko odprte • poišče možnosti za preverjanje sebe v športu, konjičkih in šolskih dejavnostihj, da bi razvil stvarno samopodobo • poišče poskusno ali delno zaposlitev, da bi preveril prvotne zaposlitvene odločitve
2. vstop v svet dela (od 16. do 25. leta) vloge: novinec, udeleženec	• vstop na trg dela – prva zaposlitev, ki je lahko podlaga za nadaljnjo kariero • oblikovanje vidne, formalne in tudi psihološke pogodbe med posameznikom in delovno organizacijo • postane član delovne organizacije ali zaposleni – prehod skozi prvo poglavitnovstopno oviro	• uči se, kako iskati delo, kako zaprositi zanj in kako opraviti zaposlitveni pogovor • uči se, kako priti do informacij o službi in organizaciji • opravi selekcijske teste • sprejme realno odločitev glede prve zaposlitve
3. osnovno urjenje (od 16. do 25. leta) vloge: pripravnik, novinec	• obvladovanje šoka realnosti glede poteka dela in odnosov s sodelavci • postati učinkovit član, kakor hitro je mogoče • prilagoditev dnevni delovni rutini • doseči sprejetje kot redni produktivni sodelavec – prehod naslednje vstopne ovire	• preraščanje negotovosti zaradi neizkušenosti in razvoj samozavesti • dešifriranje kulture, naučiti se »potrebnih prijemov« • uči se shajati s prvim šefom ali mentorjem • uči se shajati z drugimi • sprejme in se uči iz iniciacijskih in drugih ritualov, povezanih z novinci (opravlja veliko umazanega, obrobnega dela ...) • odgovorno sprejema uradne simbole organizacije in sprejetja – uniforme, priponke, izkaznice, parkirne dovolilnice, delovna navodila

4. polnopravno članstvo zgodnje kariere (od 17. do 30. leta) vloge: nov, toda polnopraven član	• sprejemanje odgovornosti in uspešno opravljanje nalog, povezanih s prvo formalno zaposlitvijo • razvoj posebnih spretnosti in oblikovanje temeljev za promocijo ali lateralni razvoj kariere na drugih področjih • uravnavanje lastne potrebe po neodvisnosti z organizacijskimi omejitvami in zahtevami v obdobju podrejenosti in odvisnosti • odločanje, kdaj še ostati v organizaciji (ali zaposlitvi), kdaj iskati nove možnosti	• učinkovito delo in učenje, kako se dela, da bi se potrdil • sprejemanje delnih odgovornosti • sprejemanje podrejenega položaja, učenje, kako delati s šefom in sodelavci • pobudništvo in primerna raven napadalnosti v okviru omejitev dela, da bi pokazal pripadnost • pridobitev mentorja, voditelja • prenova prvotnih odločitev glede dela v sprejeti zaposlitvi z vidika talentov in vrednot, z vidika možnosti in ovir v organizaciji • priprava na dolgoročno zavezanost in obdobje kar največjega prispevka ali pomik v novo zaposlitev ali organizacijo • sprejemanje občutka uspeha ali neuspeha v prvi zaposlitvi
5. polnopravno članstvo, srednja kariera (od 25. leta) vloge: polnopravni član, član na odgovornih delovnih mestih, doživljenjski član, supervizor, menedžer	• izbira specializacije; odločitev, koliko ji bo predan – bo »specialist«, bolj »generalist« in/ali menedžer • vzdrževanje tehnične kompetentnosti in nadaljevanje z učenjem na izbranem specialističnem področju (ali menedžmentu) • vzpostavitev jasne identitete v organizaciji, postane opazen, pomemben • sprejema večje odgovornosti, tako glede drugih kot glede svojega dela • postaja produktivna oseba v delovni organizaciji • razvija dolgoročnejši karierni načrt glede ambicij, tipa napredovanja, ciljev, ki bodo merljivi ...	• doseganje ustrezne stopnje neodvisnosti • razvoj osebnih standardov dela in zaupanja v lastne odločitve • skrbna ocena lastnih motivov, talentov in vrednot kot podlage za odločitev, koliko se specializirati • skrbna proučitev organizacijskih in zaposlitvenih možnosti kot podlage za tehtne odločitve o naslednjih korakih • poglabljanje/prekinitev odnosa z mentorji in priprava, da sam postane mentor • doseči primerno razporeditev med področji: družina, osebni razvoj in delo • soočanje z občutki neuspeha, če se je slabo izkazal, so zanikali njegove zasluge ali ni izkoristil priložnosti
6. kriza srednjih let (od 35. do 45. leta	• glavna revizija lastnega napredka, povezanega z odločitvami, ki jih usmerjajo njegove ambicije, da bi se umaknil, spremenil kariero ali nadaljeval proti še večjim izzivom • revizija kariernih ambicij v nasprotju s splošnejšimi vidiki prehoda v srednjih letih – želje in sanje proti realnosti • odločitev, kako pomembna bosta delo in kariera v razmerju do celotnega življenja • srečanje z lastnimi potrebami biti mentor drugim	• začne se zavedati lastnega kariernega sidra – svojih talentov, motivov in vrednot • ponovna realistična ocena implikacij, ki jih ima za prihodnost karierno sidro • posebne odločitve da bi sprejel trenutno stanje oz. udejanil, kar je zamišljeno v prihodnosti • usklajevanje z družino glede novih odločitev • začne vzpostavljati mentorski odnos do drugih
7. pozna kariera v nevodstvenih vlogah (od 35. do 45. leta	• postane mentor, uči se vplivati, voditi, ukazovati in biti odgovoren za druge • razširitev interesov in spretnosti, ki slonijo na izkušnjah • poglabljanje spretnosti, če se je odločil za tehnično ali funkcionalno kariero	• kako ostati tehnično podkovan ali kako doseči svobodo zaradi izkušenosti in nadomestiti primanjkljaj pri najnovejših tehničnih spretnostnih • kako razviti medosebne in skupinske spretnosti, če jih potrebuje • kako se naučiti sprejemati učinkovite

vloge: ključni član, samostojni proizvajalec ali član vodstva, dober proizvajalec ali »suha veja« (številni ostanejo v tej fazi)	• sprejemanje odgovornosti na več področjih, če se je odločil za splošno menedžersko vlogo • sprejetje manjšega vpliva in izzivov, če se je odločil za umik in rast zunaj kariere ali dela	odločitve v političnem okolju • kako preživeti agresivnost in tekmovalnost mlajših, ki so v vzponu • kako obvladati krizo srednjih let in problem praznine doma • kako se pripraviti za vlogo starejšega vodje
Vključitev in prehod skozi hierarhične ovire		
8. pozna kariera v vodstvenih vlogah (lahko je bila dosežena v zgodnjih letih, toda kljub vsemu jo razumemo kot »pozno« fazo kariere) vloge: general menedžer, funkcionar, starejši partner, notranji podjetnik, »senior staff«	• spretnosti in talente uporablja v dolgoročno dobro organizacije • uči se združevati prizadevanja drugih, vplivati od zunaj, namesto da bi dan za dnem odločal ali skrbno nadzoroval podrejene • izbira in razvoj najpomembnejših podrejenih sodelavcev • razvoj široke perspektive, dolgoročnih pogledov, realistične ocene o vlogi organizacije v družbi • uči se, kako prodreti z zamislimi, če je samostojni proizvajalec ali notranji podjetnik	• kako se pomakniti predvsem od zaposlenosti s samim seboj k večji odgovornosti za dobro organizacije • kako odgovorno ravnati s skrivnostmi organizacije in njenimi viri • uči se ravnati v zelo kočljivih političnih/ekonomskih položajih v organizaciji in zunaj nje • uči se uravnotežati nadaljnjo tesno pripadnost karieri in potrebe družine, posebno partnerja • uči se obvladovati visoko raven odgovornosti in moči, ne da bi bil posledično paraliziran ali čustveno iztirjen
9. upad in opustitev/umik (v obdobju od 40 let do upokojitve; posamezniki se začenjajo umikati pri različnih letih)	• uči se sprejemati okrnjeno raven moči, odgovornosti in pomembnosti • uči se in razvija nove vloge, ki izhajajo iz zmanjšanih pristojnosti in motivacije • uči se življenja, ki ga manj obvladuje delo • prilagajanje bolj drastičnim spremembam v slpgu življenja, vlogi in standardu • uporaba bogatih izkušenj in modrosti v odnosu do drugih v različnih seniorskih vlogah	• kako najti nove vire zadovoljstva v konjičkih, družini, družabnih in socialnih dejavnostih, priložnostnem delu ... • uči se živeti v tesnejšem razmerju s partnerjem • ocenjuje celotno kariero in se pripravlja za upokojitev
Prehod: odhod iz organizacije ali zaposlitve		
10. upokojitev	• prilagajanje bolj drastičnim spremembam v slogu življenja, vlogi in standardu • uporaba bogatih izkušenj in modrosti v odnosu do drugih v različnih seniorskih vlogah	• kako ohraniti občutek identitete in samospoštovanja brez vloge polno zaposlenega človeka • kako ostati dejaven v različnih dejavnostih v skladu z upadajočo ravnijo energije • kako uporabljati modrost in izkušnje • kako doseči občutek izpolnitve in zadovoljstva ob pogledu na minulo kariero

Začetek kariernega cikla je mogoče postaviti v otroštvo, ko je predvsem pomembno pridobivanje tehtnih in veljavnih informacij in družinskih vrednot v zvezi z delom in kariero, ki bodo neke vrste temelji. Vstop v organizacijo ali prva zaposlitev je prvo karierno »odraščanje«, v katerem mora posameznik razviti sposobnost biti samostojen in hkrati odvisen, obenem pa se mora na določenem področju specializirati. Po Scheinovem mnenju je to odločilno za zgodnjo fazo kariere. Sledi obdobje, ko se posameznik intenzivno sodeluje v organizaciji ali pa odide.

Vstop v t. i. srednjo kariero prinaša večje novosti v razvoju: a) odločitev med dvema možnostma: ali se zelo specializirati ali postati »generalist«; b) kako zadostiti rastoči notranji potrebi biti mentor drugim. Medosebni odnosi so poglavitna tema, ki zaposluje posameznika v tej fazi. To se kaže tudi v potrebi po novem uravnoteženju kariernega cikla z družinskim. Vnovično iskanje ravnotežja med družino in kariero se spet na na novo izraža v pozni karieri. Gre za pomemben poudarek, saj je glede uresničitve potrebe postati mentor drugim odločilen način, kako bodo ta vprašanja uresničena, to pa bo zelo določalo, koliko bo posameznik zadovoljen s svojo kariero. To je v učiteljevi področje, ki je dobro izhodišče za razvoj uspešne kariere. Mentorstvo v najširšem pomenu besede je vloga, ki jo učitelj zaradi svoje bogate prakse z lahkoto zelo dobro izpelje, če je k tej nalogi tudi od zunaj pozitivno stimuliran. Pri tem ima ravnatelj kot njegov neposredni predpostavljeni izjemno pomembno vlogo.

7.3 Povzetek

- Posameznik je vpet v najširši širši življenjski proces, ki ga sestavljajo biosocialni, družinski in delovni cikel.
- V biosocialnem ciklu so najbolj izpostavljeni: rast, vrhunec posameznikovih sposobnosti in gibanje proti končni točki – smrti.
- Družinski cikel vsebuje najpomembnejše točke: oblikovanje družine, izobraževanje in razvoj lastnih otrok ter približevanje cilju poslati jih v samostojno življenje.
- Karierni cikel se deli na: učenje o poklicu v družini, obdobje izobraževanja, produktivni prispevek k stroki ali organizaciji in nazadnje umik ali upokojitev.
- Uspešna kariera se kaže v zadovoljstvu: posameznika, ki doživlja smisel svojega dela, in delodajalca, ki ob njegovem zavzetem delu uresničuje strateški cilj organizacije.
- Vsak cikel ima svoje mejnike, križišča, cilje pa tudi svojo končno točko.
- Največja mogoča kriza (hkrati pa tudi izjemen izziv za osebnostno rast) je prekrivanje več odločilnih življenjskih nalog, na primer: vstop v svet dela, razvijanje kariere, oblikovanje družine.
- Mentorstvo v srednjem obdobju kariere je vloga, ki jo učitelj zaradi svoje bogate prakse z lahkoto zelo dobro opravlja, če je k tej nalogi tudi od zunaj pozitivno stimuliran.

7.4 Praktični vidik/Vprašanja za razpravo

- Ob ujemanju zaželenega razvoja posameznika in izobraževalne ustanove se porodi zadovoljstvo. Podrobno predstavite osebne pozitivne izkušnje o hkratnem zadovoljstvu vaše delovne organizacije in vašem zadovoljstvu z razvojem kariere. Če nimate osebne izkušnje, opišite izkušnjo koga iz vaše okolice.
- Poskusite grafično ponazoriti sedanje točke svojega razvoja z vidika treh življenjskih ciklov. Poskušajte jih utemeljiti/opisati.
- Za vsakega od treh ciklov izberite tisto nalogo, ki po vašem mnenju najbolje predstavlja najpomembnejšo razvojno nalogo vašega sedanjega trenutka življenja.
- Kakšne so vaše izkušnje z mentorstvom drugim (posebno če ste že v srednjem obdobju kariere)? Katere osebne koristi imate od tega, da ste mentor mlajšim?

8 KONSTRUKTIVNO SPOPADANJE Z ŽIVLJENJSKIMI NALOGAMI

8.1 Cilj teme

- Spoznati posamezne korake konstruktivnega spopadanja z različnimi življenjskimi nalogami.

8.2 Ključne vsebine

MODEL INTERAKCIJ MED TREMI CIKLI

Ker je posameznik vseskozi vpet v vsa tri področja, je mogoče prikazati shematični osnovni model interakcij med delovnim okoljem, družino in okoliščinami samorazvoja. Pomagal naj bi pri oceni, v katero od področij je posameznik najmočneje vpet in kakšne so interakcije med njimi. Model upošteva stopnjo zaposlenosti (obremenjenosti) z delom, s seboj in z družino.

Analiza interakcij na vseh treh področjih in med vsemi tremi področji mora upoštevati celo paleto dejavnikov, ki vplivajo na to, koliko je posameznik v nekem trenutku zaseden s posameznim področjem. Gre za prepletanje različnih stopenj obremenjenosti, ob čemer je treba upoštevati, da je posameznik hkrati vpet v vsa tri področja: biosocialni razvoj, družinski cikel in karierni razvoj.

Na stopnjo obremenjenosti z biosocialnim razvojem vpliva:
- posameznikova osebnost,
- zgodovina zgodnjega otroštva,
- delno pa tudi stopnja, do katere same dejavnosti osebo »vsrkajo«.

Na stopnjo obremenjenosti z delom vplivajo:
- prepletenost z družino (družinsko podjetje),
- vrsta poklica ali zaposlitve,

- dosežena raven v stroki, ki posameznika emocionalno in kognitivno nesorazmerno zaposli.

Učitelji so v tem skrajni: zaposlitvi namenjajo ogromno časa, delo nosijo domov, zato imajo manj časa za družino in gospodinjske opravke.

Na stopnjo obremenjenosti z družinskim življenjem vplivajo:
- velikost družine,
- življenjska faza,
- urejenost medosebnih odnosov.

Na družinsko življenje pa recipročno močno vplivajo tudi določene delovne razmere:
- čas, ki ga zahteva zaposlitev,
- pogosta odsotnost/oddaljenost od doma/zahteve po pogostem preseljevanju,
- višina dohodka in prestiž (in z njim povezano samospoštovanje zaradi ugleda), tip dela,
- čustveno okolje na delovnem mestu.

Poseben vpliv imajo medosebna razmerja v družinah z dvojno kariero, to so družine, v katerih oba starša načrtno razvijata svojo delovno kariero in sta oba polno zaposlena.

Slog reševanja vseh naštetih konkretnih okoliščin tudi že deloma določa potek posameznikove kariere.

KONSTRUKTIVNO SPOPADANJE Z ŽIVLJENJSKIMI NALOGAMI

Reševanje problemov, ki spremljajo življenjske naloge, je lahko eno od meril za uspešno napredovanje. Ni toliko pomembno, kakšna je naloga, s katero se mora posameznik spopasti, pomembnejši so procesi, v katere bo moral vstopiti, da bi jo uspešno razrešil. »Konstruktivno spopadanje« torej pomeni dvojni proces:
- soočenje z nalogami,
- oblikovanje primernih odzivov nanje.

Oboje posamezniku omogoča razvoj in rast, ki sta izid sukcesivnih življenjskih izkušenj. Tak pozitivni proces poteka v naslednjih korakih:
- diagnosticiranje problema, sledi mu potrjevanje razumevanja položaja, ki problem povzroča;
- diagnosticiranje odzivov, ki mu sledi potrjevanje razumevanja o lastnih virih, čustvih in potrebah;
- izbira možnih strategij, ki mu sledi odločanje, kako obvladati stresni položaj;
- diagnosticiranje učinkov izbranih strategij – ugotavljanje zastavljenih dosežkov, ali je bila naloga sprejeta ter opravljena in ali je bil problem rešen.

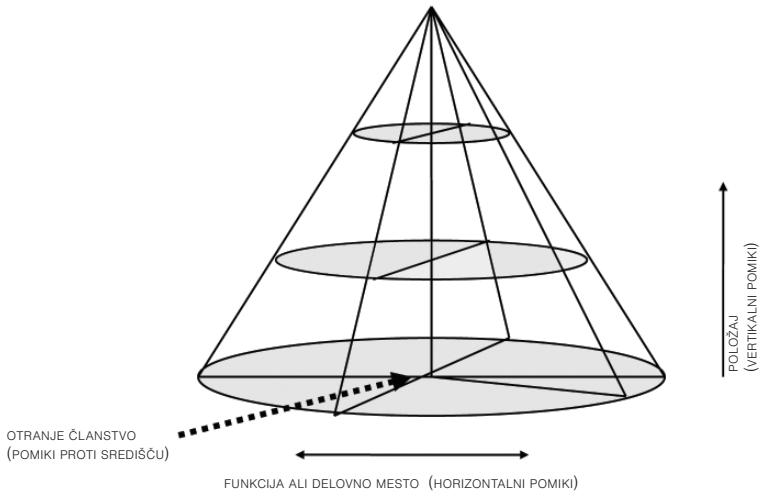
ZUNANJA IN NOTRANJA KARIERA

V dinamiki razvoja kariere pa je treba upoštevati tudi napredovanje v organizaciji. Ločimo tri osnovne dimenzije, ki lahko zadovoljivo pojasnijo zunanje karierne premike, na neki način pa lahko s pomočjo teh zunaj opaznih referenčnih točk sklepamo, kako je doživeta tudi notranja kariera. Posameznikova kariera v delovni organizaciji lahko vsebuje:

- hierarhično dimenzijo: Zaposleni lahko napreduje vertikalno po določeni hierarhiji v delovni organizaciji, kar zajema tudi napredovanje in povišanje plače;
- funkcionalno ali tehnično dimenzijo: To so spremembe na posameznem področju dela ali v stroki/specialnosti, lahko pa je t. i. druga kariera, kadar gre za večjo spremembo vrste dela; napredovanje je horizontalno ali lateralno;
- napredovanje proti notranjim krogom ali središču poklica/organizacije oziroma dimenzija vključitve ali članstva: To je v bistvu največkrat horizontalni premik od zunaj proti središču, ki pa v kariero prinaša povsem novo razsežnost, posameznik dobi status starejšega, zaupanja vrednega člana, dobi določene posebne odgovornosti in, kar je še posebmo pomembno, dobi dostop do specifičnih kategorij informacij, do t. i. skrivnosti (npr. kako ga organizacija v resnici ocenjuje in kako vidi njegovo prihodnost, dostop do izvirne recepture za določene izdelke, vpletenost v organizacijsko politiko in načrte, zaupne informacije, kako organizacija ocenjuje določene ljudi ...).

PRIKAZ 20: Tri dimenzije razvoja kariere (po Scheinu)

Povzeto in prilagojeno po: E.H. Schein (1978), Career dinamics: matching individual and organizational needs, str. 39



Da bi posameznik napredoval v posamezni dimenziji, mora premagati določene ovire, ki jih – kot največkrat skrit, vendar zelo natančno izdelan filter – postavlja delovna organizacija in s tem vzdržuje povsem določeno organizacijsko strukturo. Merila, ki dolo-

čajo vertikalne premike ali napredovanje, se bistveno razlikujejo od meril za rotacijo ali od meril, ki posameznika vključijo v notranje članstvo ali mu omogočijo dostop do t. i. skrivnosti. Odločilni karierni premiki so pogosto združeni s prehodom skozi eno ali več takih organizacijskih ovir.

8.3 Povzetek

- Model interakcij med delovnim okoljem, družino in okoliščinami samorazvoja pomaga oceniti, v katero od področij je posameznik najmočneje vpet.
- Konstruktivno spopadanje z življenjskimi nalogami pomeni dvojni proces: soočanje z izzivi in problemi in oblikovanje primernih odzivov nanje.
- Pozitivni proces poteka v naslednjih korakih: diagnosticiranje problema, diagnosticiranje odzivov in izbira mogočih strategij.
- Posameznikova zunanja kariera v delovni organizaciji vsebuje hierarhično dimenzijo, tehnično dimenzijo in dimenzijo vključitve ali notranjega članstva.

8.4 Praktični vidik/Vprašanja za razpravo

- Opredelite položaj, v katerem se je pojavilo nasprotje interesov med družino in delovno organizacijo.
- Ovrednotite rešitev, ki se je izoblikovala v vašem življenju, in si zamislite nasprotni možni scenarij.
- Poskusite opisati, kaj pomeni notranje članstvo in napredovanje proti središču moči v vaši organizaciji.

9 POGLAVITNA OBDOBJA RAZVOJA KARIERE IN NJIHOVE ZNAČILNOSTI

9.1 Cilji teme

- Spoznati poglavitna karierna obdobja.
- Povečati znanje o karieri po 45. letu ali v zrelem obdobju kariernega razvoja.
- Seznaniti se z značilnostmi in zahtevami posameznega obdobja.

9.2 Ključne vsebine

Splošne zakonitosti kariere se dobro odslikajo v karierah učiteljev prav v razporeditvi poglavitnih obdobij. Tudi v karieri učitelja ločimo več poglavitnih obdobij, ki jih opredeljujejo univerzalne zakonitosti razvoja kariere. To so:

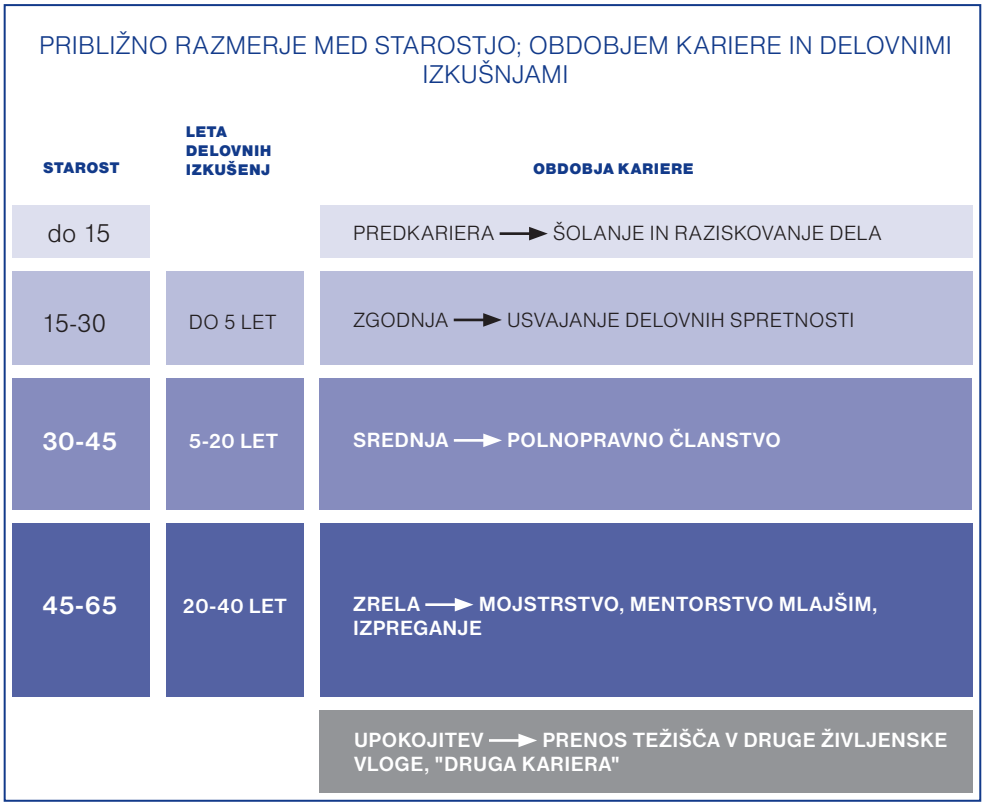
- predkarierno obdobje,
- zgodnje obdobje,
- srednje obdobje,
- zrelo obdobje,
- obdobje izpreganja,
- upokojitev.

PREDKARIERA

To je obdobje, ki traja od vstopa v srednjo šolo do dokončanja šolanja in vstopa v svet dela.

Bistvo tega obdobja je iskanje poklicanosti, odraščanje, fantaziranje, raziskovanje prihodnjega poklica. Najpomembnejša naloga tega dela kariernega razvoja je spoznavanje resničnih omejitev, ki izhajajo iz socialnoekonomskega položaja in družinskih razmer, pridobitev primerne izobrazbe ali usposabljanja ter razvoj temeljnih navad in spretnosti potrebnih v svetu dela. Med pomembnimi koraki je tudi iskanje realističnih vzornikov, od katerih posameznik pridobiva informacije in se uči o poklicu.

PRIKAZ 21: Poglavitna obdobja kariere



ZGODNJE OBDOBJE KARIERE

Obdobje traja od vstopa v delo in za učitelja pomeni nekako do 30. leta ali prvih 5 do 6 let delovne dobe. Z vstopom v svet dela začne novinec z osnovnim urjenjem, ki se nadaljuje prek zaveze poklicu k stabilizaciji v njem ter vse večji samostojnosti pri delu. Začetnik vstopi na trg dela z prvo zaposlitvijo, ki je lahko podlaga za nadaljnjo kariero, postane član delovne organizacije. Njegov poglavitni cilj je v tem obdobju postati učinkovit član kolektiva, kakor hitro je to mogoče, prilagoditev dnevni delovni rutini ter doseči, da ga sodelavci sprejmejo kot enakovrednega.

Postopno postaja polnopravni član, sprejema vse več odgovornosti in uspešno opravlja naloge, povezane s prvo formalno zaposlitvijo, razvija posebne spretnosti ali pa oblikuje temelje za razvoj kariere na drugih področjih; kljub podrejenosti in odvisnosti začenja uravnavati svojo potrebo po neodvisnosti z organizacijskimi omejitvami in zahtevami. To je tudi pomembno obdobje, ko se odloča, kdaj še ostati v organizaciji (ali zaposlitvi) in kdaj iskati nove možnosti.

Glede na izkušnje pride do prenove prvotne odločitve glede dela v zaposlitvi z vidika posameznikovih talentov in vrednot, z vidika možnosti in ovir v organizaciji. Pomembno pa je tudi sprejemanje občutka uspeha ali neuspeha v prvi zaposlitvi.

SREDNJE OBDOBJE

Razvoj kariere poteka najintenzivneje v srednjem obdobju, ki obsega čas nekako med 5. in 20. letom delovne dobe. To je čas, ko mora posameznik dosegati višje in zahtevnejše osebne poklicne cilje. Po začetnem iskanju ustreznega položaja in pridobivanju poklicnih spretnosti se razvije obdobje živahnega eksperimentiranja in najrazličnejših dejavnosti. Posameznik postopno postaja mojster dela ali poklica, ki ga opravlja. Lahko pa je to tudi čas mnogih dilem, nepričakovanih izzivov in zgoščanja zahtev, ki jim posameznik preprosto ni kos. V tem obdobju je izrednega pomena občutek uspeha, ki je tesno povezan z individualnim zadovoljstvom glede razvoja kariere. Posameznik s trdno in pozitivno podobo o sebi ima bistveno večje možnosti za ohranitev dela ali za pridobitev novega. Pogoj za uspešno kariero so ustrezne možnosti razvoja in zadovoljstvo z lastnim delovnim položajem. V srednjem obdobju kariere je to zelo pomembno zaradi zaposljivosti – saj je to obdobje, ko posameznik v skladu s svojimi cilji preizkuša različne zaposlitve in tako razvija svojo kariero.

Kadar so prepreke na poklicni poti prevelike, je potrebna korenita sprememba. Mnogim pomaga spremembo sprožiti učenje, nekateri se vpišejo v katero od formalnih ali neformalnih oblik izobraževanja. Najti smisel v svojem delu je za odraslega zelo pomembno, ne glede na to ali je delo, ki ga opravlja, profesionalno ali pa gre za volonterske ali prostočasne dejavnosti. Izguba službe v srednjih letih, ni nujno negativna, čeprav jo pogosto spremljajo negativna čustva (občutek neuspeha, razočaranje, opeharjenost ...). Posameznik si mora kljub izgubi zaposlitve na novo osmisliti življenje. Najde si lahko druge, alternativne oblike dela. Bistvo tega obdobja pa je vzpostavitev jasne identitete v organizaciji, posameznik postane opazen, pomemben, nepogrešljiv, na drugi strani pa že tudi revizija kariernih ambicij v nasprotju s splošnejšimi vidiki prehoda v srednjih letih, ko se soočijo želje in sanje ter resničnost. V tem obdobju je zelo pomembno doseči primerno razporeditev med področji družine, osebnega razvoja in dela.

ZRELO OBDOBJE KARIERE

Vstop v zrelo obdobje kariere pri posamezniku prinaša vrsto kakovostnih sprememb: predvsem vprašanje, kako se pomakniti od ukvarjanja s samim seboj in lastnim položajem k večji odgovornosti za skupno dobro organizacije, v kateri dela. V tem obdobju se namreč posebno močno razvije naravna potreba po vlogi mentorja in prenašanju lastnih izkušenj mlajšim. Posameznik pa se tudi očitneje sooča z občutki staranja in strahu, da ga bodo mlajši sodelavci prehiteli. To obdobje vsebuje nekaj velikih in pogosto bolečih novosti: razvijanje odraslega odnosa z lastnimi otroci, obdobje negotovosti zaradi sprememb v telesnem in mentalnem delovanju pa kot tudi v družbenih vlogah, spopadanje s slabšim zdravjem in sposobnostmi ter prezaposlenostjo s temi problemi, prilagajanje na usihanje statusa in pomena delovne vloge, sprejemanje dejstva, da bo-

sta imela upokojitev in drugačen ekonomski položaj končen odsev v manjšem vplivu na življenjski standard ... Najpomembnejši prehod je upokojitev. Že obdobje približevanja upokojitvi ima svoje specifične naloge. Od posameznika, katerega kariera se je prevesila v zrelo obdobje, zahteva to novo, specifično učenje – uči se spreminjati svoj življenjski slog glede telesne kondicije in zdravja, uči se nadomeščati izgubo hitrosti in telesnih zmožnosti z boljšim presojanjem, občutljivostjo in s pridobljenimi izkušnjami.

Ob izteku obdobja zrele kariere pa prihaja do očitnega »upadanja« ali »opuščanja« vlaganj v delo, govorimo o postopnem »izpreganju«. Posameznik se uči uporabljati nove vire zadovoljstva, na primer v konjičkih, družabnosti, priložnostnem delu, uresničevanju skritih ali odloženih želja ... Znova prihajajo v ospredje medosebni odnosi v družini, ki se je morala v srednjem obdobju kariere praviloma precej prilagajati razvoju kariere. Nastanejo tudi ugodnejše okoliščine za zaokrožitev individualne poklicne zapuščine. Vsa ta vprašanja bi moral posameznik v postopnem procesu razčiščevati in se učiti novih vlog, če želi, da bo upokojitev prehod v novo kakovost življenja.

UPOKOJITEV

Bistveni korak, ki ga mora posameznik opraviti v celoti, je upokojitev. To ni le formalen prestop iz statusa zaposlenega delavca med upokojene, pač pa predvsem psihološko sprejetje dejstva, da se je najbolj produktivno obdobje življenja končalo. Potrebna je vrsta prilagajanj tako spremembam v slogu življenja, vlogi in standardu kot tudi v odnosih. Posameznik se mora naučiti uporabljati bogate izkušnje in modrost v odnosu do drugih v različnih seniorskih vlogah. Tu se sooča z vprašanjem, kako ohraniti občutek identitete in samospoštovanja brez vloge polno zaposlenega človeka, kako ostati dejaven v različnih dejavnostih v skladu s upadajočim nivojem energije. Izredno pomembna naloga pa je odgovor na vprašanje: kako doseči občutek izpolnitve in zadovoljstva ob pogledu na preteklo kariero.

9.3 Povzetek

- Poglavitna karierna obdobja so: predkariera, zgodnje, srednje, zrelo obdobje, obdobje izpreganja in upokojitev.
- V zgodnjem obdobju kariere je človekov poglavitni cilj postati učinkovit član kolektiva.
- Razvoj kariere poteka najintenzivneje v srednjem obdobju.
- V zrelem obdobju se posebno močno razvije naravna potreba po vlogi mentorja in prenašanju lastnih izkušenj mlajšim.
- Izredno pomembna naloga obdobja izpreganja ali upokojitve je dobiti odgovor na vprašanje: kako doseči občutek izpolnitve in zadovoljstva ob pogledu na preteklo kariero.

9.4 Praktični vidik/Vprašanja za razpravo

- Premislite o tem, koliko je bilo iskanje vaših resničnih vzornikov načrtovano, v kolikšnem obsegu pa soočanje z njimi posledica naključij.
- Identificirajte najpomembnejše značilnosti zrelega obdobja kariere na svojem primeru ali na primeru svojih sodelavcev.

10 KONCEPT »RAZVOJA KARIERE«

10.1 Cilji teme

- Spoznati vlogo usklajevalnih procesov med razvojem posameznika in izobraževalne ustanove.
- Okrepiti zavedanje vsebine aktualne psihološke pogodbe in opredeliti vlogo posameznika kot arbitra.
- Povečati razumevanje dinamike razvoja kariere v njenem srednjem in poznem obdobju (pa tudi v obdobju upokojitve).

10.2 Ključne vsebine

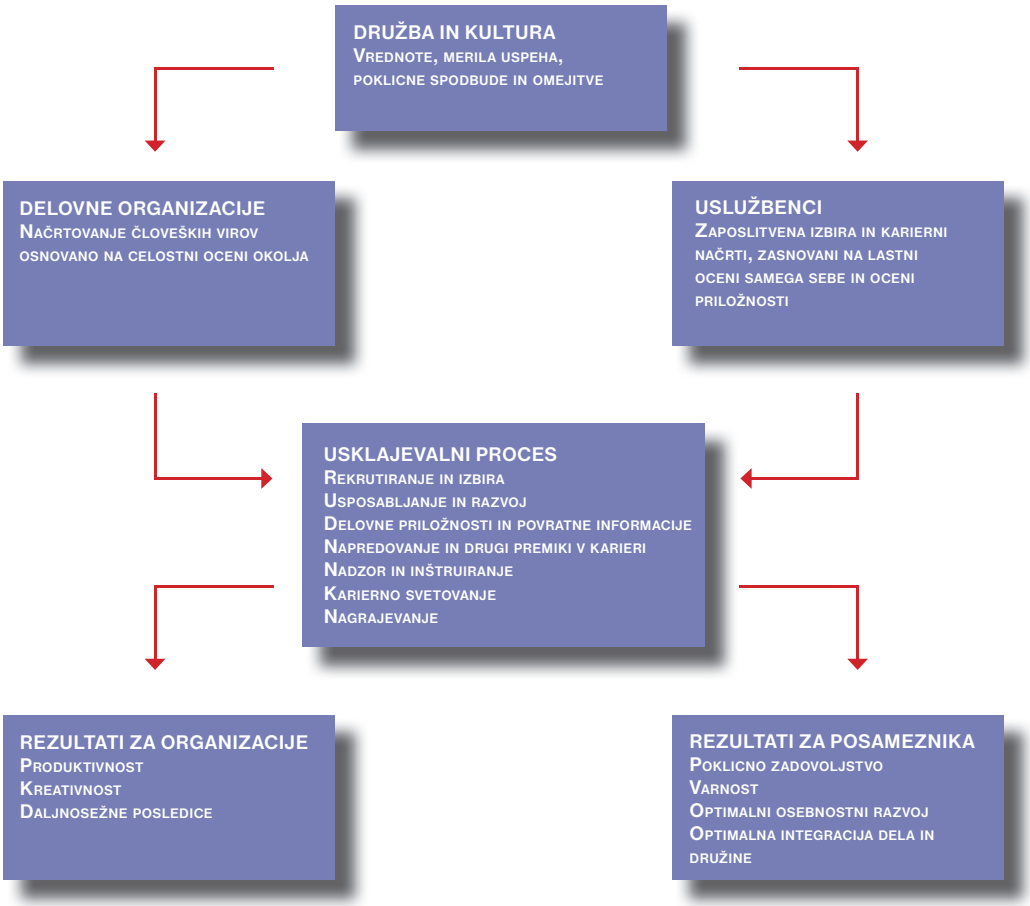
KOMPLEKSNOST RAZVOJA KARIERE

E. H. Schein je v svojem najpomembnejšem delu Career development (1978) predstavil perspektivo, ki kariero obravnava kot nenehen proces razvoja obeh poglavitnih akterjev, posameznika in organizacije. Oba sta vpeta v kompleksnost okolja, ki deloma določa njune interakcije. Med njima morajo stalno potekati usklajevalni procesi, da je odnos obojestransko koristen, to pa je tudi pogoj za razvoj uspešne kariere.

Shema prikaže medsebojno povezanost in pomen usklajevalnih procesov in rezultatov, ki so značilni za organizacijo in posameznika v povezavi s kariero, ter njihovo umeščenost v širše socialne in družbene okoliščine. Najpomembnejša in povezovalna prvina je potreba po usklajevanju med številnimi bistvenimi vprašanji, ki jih morata v zvezi s kariero rešiti oba, organizacija in posameznik. Ta perspektiva kaže, kako sta oba izpostavljena kompleksnim vplivom okolja, ki pomembno učinkujejo na njune medsebojne interakcije. Te pa so nenehno nove, drugačne pod vplivom spreminjajočih se potreb ene in druge strani. Nenehno spreminjanje potreb je posledica trenutno (socialno okolje) pa tudi razvojno pogojenih sprememb.

Posameznik in organizacija imata vsak svojo vlogo, odločilni pa so usklajevalni procesi med njima:

PRIKAZ 22: Scheinov pogled na kompleksnost razvoja kariere



Vloga organizacije je v tem, da je delodajalec in vir razvoja karier, načrtuje zaposlovanje, rast in razvoj delovnih mest, ustalitev in postopno razreševanje delovnih obveznosti, načrtuje zamenjave, premeščanja.

Posameznikova vloga je v tem, da je zaposlen (ali v kaki drugi obliki delovnega razmerja), je oblikovalec lastne kariere ter izbira in odloča o spremembah. Razrešiti mora več vprašanj: v zgodnji karieri – kako vzpostaviti sodelovanje, kako prispevati/soustvarjati v organizaciji; v srednji karieri – v kaj se usmeriti, umestiti sidrišče svoje kariere; spopasti pa se mora tudi z vprašanji pozne kariere – zakaj postati mentor/senior, ali so uporabljene njegove izkušnje in modrost, kako »izpregati« in kdaj se upokojiti.

Usklajevalni procesi in sodelovanje obeh strani so nujni v naslednjih korakih: rekrutiranje, izbira, namestitev, usposabljanje, ocenjevanje uspešnosti, razvojno usposabljanje, nadaljnje izobraževanje, preoblikovanje ali rotacija delovnega mesta, prepolovljen delovni čas, ustvarjalne naloge, svetovanje, upokojitev.

Še posebno so pomembni rezultati teh procesov in usklajevanj.
Za delovno organizacijo so to:
- produktivnost,
- kreativnost njihovih delavcev in s tem
- daljnosežne posledice v organizacijski kulturi.

Za posameznika pa se rezultati kažejo kot:
- poklicno zadovoljstvo,
- optimalni osebni razvoj,
- optimalna integracija družine in kariere.

Glede varnosti (tako posameznika kot organizacije), ki naj bi bila izid teh usklajevalnih procesov, je treba poudariti, da sodobni tokovi pojmovanja razvoja kariere varnost zelo relativizirajo, saj je napovedovanje razvoja in s tem stabilnost kariere zelo nezanesljiva.

INTERAKCIJE POSAMEZNIK – DELOVNA ORGANIZACIJA V ZGODNJI KARIERI

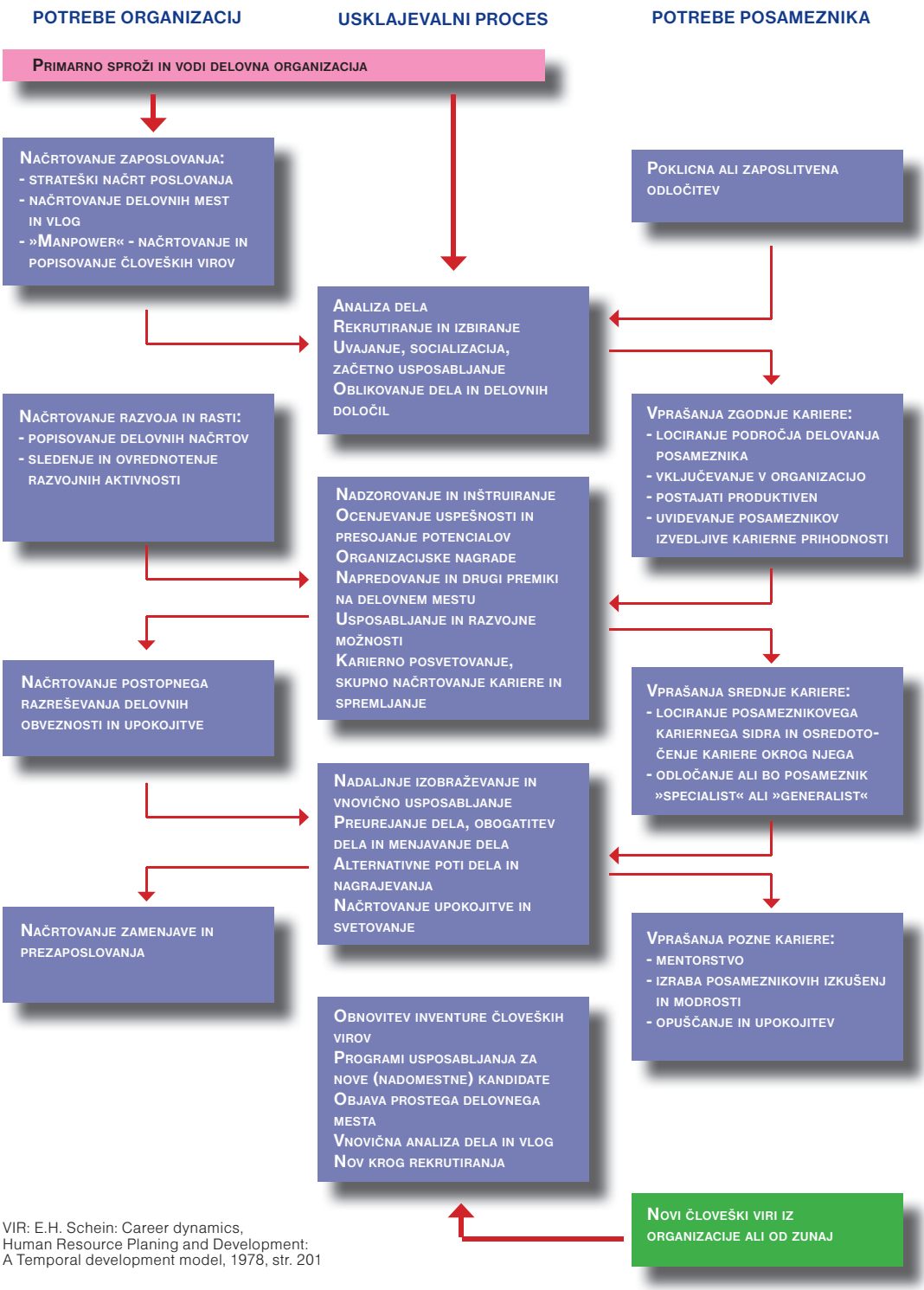
Posameznikova perspektiva razvoja kariere ima dva pomembna vidika: koncept treh ciklov, ki se delijo na posamezne faze, ter koncept življenjskih nalog in njihovega obvladovanja.

Začetni, najbolj kritični del procesa razvoja kariere, t. i. zgodnjo kariero, delimo v tri korake:
- vstop – prvi korak, ki se uspešno konča, ko pride do odločitve o sprejemu zaposlitve;
- socializacija – drugi korak, ko gre za prevzemanje norm in vrednot. Pogled, ki postopno nastaja, daje težo celotnemu njegovemu delu in karieri; to je subjektivno notranje učenje, ki ga spremlja zunanje delovno življenje in vpliva na posameznikovo prihodnje vedenje in ravnanje v delovni organizaciji. Perspektiva, ki se je posameznik uči v obdobju socializacije, ima pomembne posledice za nadaljnjo kariero;

- obojestransko sprejetje – je tretji korak ob koncu zgodnjega obdobja. Novinec ugotovi, da delo zmore, da je zanimivo in dovolj zadovoljujoče, da je ozračje v organizaciji ustrezno. Na drugi strani pa se organizacija prepriča, da ima novo zaposleni dovolj talenta, da bo pozitivno prispeval s svojim delom, ter da njegova osebnost in vrednote ustrezajo.

Izvedljiva psihološka pogodba, kot označujemo nezapisan sporazum med zaposlenim in delovno organizacijo, je v bistvu cikličen proces pogajanj. Proces sam sicer ostaja

PRIKAZ 23: Kompleksnost usklajevalnih procesov med potrebami delovne organizacije in posameznikom



VIR: E.H. Schein: Career dynamics, Human Resource Planing and Development: A Temporal development model, 1978, str. 201

impliciten, temelji pa na postavkah in predvidevanjih o prihodnosti, stopnji kredibilnosti glede tega, kar je bilo jasno rečeno in pričakovano od posameznika ter dejanskih dogodkih, ki jih prinaša razvoj obojestranskega odnosa. Čeprav je to impliciten proces, je psihološka pogodba resnična v tem, da imata oba, tako zaposleni kot njegov predpostavljeni (ali delovna skupina), zelo močna pričakovanja drug do drugega. Ta psihološka pogodba se sčasoma spreminja v pomembnih točkah. Oseba napreduje v kariernem in hkrati tudi v celotnem življenjskem ciklu, s tem pa se opazno spreminjajo njene potrebe; spreminjajo pa se tudi pričakovanja organizacije, ki je podrejena zakonitostim trga in notranji dinamiki.

INTERAKCIJE POSAMEZNIK – DELOVNA ORGANIZACIJA V SREDNJEM IN POZNEM OBDOBJU RAZVOJA KARIERE

Jasnejši vpogled v razumevanje dinamike razvoja predvsem v obdobju srednje in pozne kariere (pa tudi v obdobju upokojitve) dobimo s pregledom posameznih komponent, ki jih v obliki dejavnosti lahko opišemo v naslednjem integrativnem modelu. Nekatere od teh komponent so primarno dejavnosti načrtovanja, druge so različne usklajevalne dejavnosti, ki že odsevajo različne faze kariere.

Preglednica nakaže, kako pomembno in odločilno je v razvoj delovne kariere vsakič vključena konkretna delovna organizacija in njeno vodstvo z načinom vodenja in vizijo.

Po vstopnem obdobju, za katero sta značilna bitka za obstanek in preizkušanje različnih možnosti, steče proces stabilizacije. Posameznikove dejavnosti so vse bolj usmerjene k utrjevanju položaja, napredovanju proti notranjim krogom. Organizacija bo po obdobju, ki ga bo posvetila superviziji, ocenjevanju in presojanju potencialov novozaposlenega, zdaj od njega pričakovala polno delovno dejavnost. Zaposleni je v ekspanziji.

V naslednjem obdobju, v zreli ali pozni karieri, pa se začenja razmerje spet obračati: zaposleni zaradi različnih vzrokov obremenitve zmanjšuje, izprega, se postopno umika, organizacija pa ga skuša pravočasno in ustrezno nadomestiti.

Glede na to, kako raznoliki in med seboj različni so mogoči usklajevalni procesi v razvoju kariere, se jasneje izrazi pomen načrtne skrbi za razvoj kariere. To je še posebno izpostavljeno prav v prehodu iz srednje v pozno obdobje kariere. Nadaljnje izobraževanje, strokovno usposabljanje in druge oblike izobraževanja odraslih lahko pomembno vplivajo na to, koliko bo odrasli lahko napredoval v tem, zadnjem delu svoje delovne kariere in kako bo ta cikel sklenil: odrinjen, razočaran, depresiven, kritizerski, optimističen, sproščen, morda pa pomirjen z občutkom, da je delovno življenje preživel kot koristen član družbe. Pri tem je zelo pomembno načrtovanje razvoja kariere.

PRIKAZ 24: Načrtovanje in usklajevanje v razvojnem sistemu – dejavnosti, ki odsevata posamezne faze kariere (po Scheinu)

Povzeto in prilagojeno po preglednici v E. H. Schein: Career dynamics, 1978, str. 245.

DEJAVNOSTI NAČRTOVANJA	USKLAJEVALNE DEJAVNOSTI
Načrtovanje zaposlovanja	• analiza dela in načrtovanje dela/delovnih vlog • rekrutiranje • selekcija • usposabljanje • delovne naloge in kreiranje delovnega mesta
Načrtovanje rasti in razvoja	• supervizija, vodenje, trening • ocenjevanje in presojanje potencialov • povratna informacija, oskrbovanje z informacijami (o dosekih), nagrajevanje in druge ugodnosti • izbrane delovne naloge, delovna rotacija, dislocirana delovna mesta, delovna obogatitev • program usposabljanja in razvoja • svetovanje za kariero in skupna postavitev ciljev glede namestitve/položaja ter pogajanje
Načrtovanje postopnega zmanjšanja dela in odhoda iz organizacije	• nadaljnje izobraževanje in preusposabljanje • preoblikovanje/novo načrtovanje dela • lateralna delovna rotacija zaradi približujoče se upokojitve (premaknitev na »stranski tir«) • alternativni sistem plačevanja, nagrajevanja in priznavanja • alternativne delovne vsebine, polovični delovni čas, dopust, deljeno delo, posebne naloge ali pooblastila itn. • seminarji in svetovanje za upokojitev
Načrtovanje zamenjave	• inventura človeških virov • usposabljanje za zamenjavo • načrtovanje dela/delovne vloge za novinca in analiza stanja

NOVI MODELI

Med novejšimi so izpeljani taki modeli kariere, kjer se briše meja med delom v prostem času in delom v delovni organizaciji, to pa povzroča težave. Težava novejših razmišljanj je v ohlapnosti in širini, s katero skušajo teoretiki zajeti tako rekoč celotno človekovo odraslo življenje z vsemi spremembami vred. Od tod pa tudi razmišljanja o koncu konceptov kariere ali kar o preprostem preimenovanju kariere v posameznikovo izobraževalno pot. Vendar so to posledice prelomnega časa. Tudi na tem področju so potrebne paradigmatske spremembe, ki bodo koncept kariere morda zelo spremenile, vendar pa ga ne bodo odpravile. Iskanja so nujna, vendar prehitri sklepi niso konstruktivni. Dokler bo posameznik za preživetje v nekem družbenem sistemu potreboval denarne vire, ki mu jih lahko daje organizacija/družba, bo vedno vstopal v neke vrste odnos z njo, potek in kakovost odnosa pri delu pa bosta zajeta prav v konceptu kariere.

10.3 Povzetek

- Da bo odnos posameznika in delovne organizacije obojestransko koristen, mora potekati med njima stalen usklajevalni proces.
- V usklajevanju imata tako posameznik kot organizacija vsak svojo vlogo.
- Vloga posameznika v usklajevalnem procesu je, da mora razrešiti za posamezna obdobja specifična vprašanja, vloga delovne organizacije pa zlasti, da načrtuje dinamiko delovnega mesta.
- Posameznikova perspektiva razvoja kariere ima dva pomembna vidika: koncept treh ciklov ter koncept življenjskih nalog v fazah posameznih ciklov.
- V interakciji med posameznikom in delovno organizacijo se ustvari psihološka pogodba, njena resnična vsebina so pričakovanja drug od drugega.
- Pregled posameznih sestavin dejavnosti načrtovanja in usklajevalnih dejavnosti omogoča večje razumevanje dinamike kariere v srednjem in poznem obdobju.
- Nadaljnje izobraževanje, strokovno usposabljanje in druge oblike izobraževanja odraslih lahko pomembno vplivajo na to, koliko bo odrasli lahko napredoval v zadnjem delu svoje delovne kariere.
- Novejši koncepti kariere brišejo mejo med poklicnim življenjem in prostim časom.

10.4 Praktični vidik

- Kakšne bi bile vaše sedanje/trenutne (hipotetične) izbire glede na ključna vprašanja za posamezna karierna obdobja?
- Kako doživljate učinek zaposlitvene negotovosti na svojo delovno učinkovitost?
- Opišite vsebino vaše aktualne psihološke pogodbe z obeh vidikov: svojega in vidika delovne organizacije.
- Orišite svoj prijem in strategijo, ki jo imate do sprotnega izobraževanja in izpopolnjevanja. Opišite prijem in strategijo delovne organizacije v zvezi z vašim tekočim izobraževanjem in izpopolnjevanjem. Pojasnite, kje so potekala pogajanja in usklajevanja, in kje to ni bilo mogoče.

11 VIRI IN PRIPOROČENA LITERATURA

Brenk, E. (2010).
Pregled ponudbe izobraževanja odraslih (2004–2009) Interno gradivo. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Cencič, M. (et al.) (2006).
Evalvacija programov izobraževanja in usposabljanja stokovnih delavcev v Sloveniji, izvedenih b letih 2004/2005. (Partnerstvo fakultet in šol v letih 2006 in 2007). Koper: Pedagoška fakulteta, Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport. [COBISS.SI-ID 234719232].

Cencič, M. (et al.) (2007).
Raziskovalni pogledi na razvijanje pedagoške prakse, Primeri raziskav strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju (Partnerstvo fakultet in šol v letih 2006 in 2007). Koper: Pedagoška fakulteta, 2007. 451 str., ilustr. ISBN 978-961-6528-70-2. [COBISS.SI-ID 234719232].

Černoša, S. (2003).
Stalno strokovno spopolnjevanje v vzgoji in izobraževanju. Analiza izpeljav programov v šolskem letu 2001/2002. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Dermol Hvala, H. (in drugi) (2008).
Analiza in spodbujanje vključevanja vzgoje in izobraževanja za trajnostni razvoj v osnovne šole (2006–2008). Zaključno poročilo. Ljubljana: Zavod Sv. Ignacija, Raziskovalni inštitut 2020, http://www.mss.gov.si/fileadmin/mss.gov.si/pageuploads/podrocje/razvoj_solstva/crp/2008/crp_V5_0239_porocilo.pdf.

Devjak, T. (2004).
Nadaljnje izobraževanje in usposabljanje v Sloveniji: pogled nazaj, spremembe in novosti po letu 2004, nekateri predlogi za delo v bodoče = In-service teacher education and training in Slovenia: historical view, the changes and the novelties after the reform in 2004, some interesting statistical data and some recommendations. V: Posodobitev pedagoških študijskih programov v mednarodnem kontekstu: program in predstavitve: Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta, Ljubljana, četrtek, 23. februarja 2006 [posvetovanje z mednarodno udeležbo]: agenda and presentations, University of Ljubljana, Faculty of education, Ljubljana, Thursday, 23 February 2006. Ljubljana: Pedagoška fakulteta, 2006, 4 str. [COBISS.SI-ID 6524489].

Eraut, M. (1993).
Teacher accauntability: Why is it central in the teacher professional development. V: Kremer-Hayon, L., Vonk, H. C., Fessler, R. (ed.), Teacher professional development: A multiple perspektive approach. Amsterdam/Lisse: Swet & Zeitlinger, B. V.

Hall, D. T. in drugi (1996).
The career is dead – long live the career. A relational approach to careers. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Hardy, J. E. (2001).
EFL teacher career cycle and beliefs: a view from Slovenia. V: Belak, M. (ed.): IATEFL Slovenia, Annual Conference, Ljubljana, Conference selections.

Hozjan, D. (2006).
Poklicna identiteta pod lupo strukturalnega funkcionalizma. Ljubljana: Državni izpitni center.

Huberman, M. (1993).
The lives of teachers, ser.: Teacher development. London: Teacher college presss in Cassell Villiers House.

Jamšek, D., Javrh, P., Dermol Hvala, H. (2007).
Šolski trajnostni razvoj v luči ekološke in zdravstvene vzgoje. V: Fošnarič, Samo (ur.). II. mednarodno znanstveni posvet na temo Ekologija za boljši jutri, Raziskovalno izobraževalno središče dvorec Rakičan, od 16. do 18. aprila 2007. Rakičan: RIS Dvorec, str. 58–61.

Javrh, P. (2006).
Razvoj kariere učiteljev in njihovo izobraževanje. Doktorska disertacija. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.

Javrh, P. (2007).
Šolski trajnostni razvoj v luči ekološke in zdravstvene vzgoje. Delovno gradivo za predavanje na mednarodnem posvetu Ekologija za boljši jutri, Rakičan, april 2007.

Javrh, P. (2008).
Spremljanje in načrtovanje razvoja kariere učiteljev po S-modelu. 1. izd. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

Jelenc Krašovec, S. (2009). **Starejši ljudje med delom in prostim časom.**
V: Ličen, Nives (ur.). Medgeneracijsko sožitje kot prvina vseživljenjskosti učenja : strokovni posvet, Novo mesto, 22. oktober 2009 [zbornik vabljenih predavanj]. Ljubljana: Andragoško društvo Slovenije, 2009, str. 43–60. [COBISS.SI-ID 40627810]

Jelenc, Z. (1991).
Sistemsko urejanje izobraževanja odraslih v Sloveniji. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

Klette, K. (2000).
Working-time blues, How Norrwegian teachers experience restructuring in education. V: Day, C., Fernandez, A., Hauge, T. E., Moller, J. (ed.), The life and work of teachers, international perspectives in changing times. London, New York: Falmer Press.

Koncept vključevanja IKK okoljska vzgoja v izobraževalne programe srednjega poklicnega izobraževanja (2006).
Center RS za poklicno izobraževanje in ZRSŠ, delovno gradivo.

Kriteriji kakovosti šol, ki vzgajajo in izobražujejo za trajnostni razvoj,
spletna stran: http://www.zrss.si/_Kakovostni%20kriteriji%20C5%A1ol.pdf

Krumboltz, D. J. (1997).
Aplikacija teorije učenja pri svetovanju za kariero. V: Niklanović, S. (ur.). Prispevki o poklicnem svetovanju. Ljubljana: Izida (str. 57–88).

Ličen, N. (ur.) (2009).
Medgeneracijsko sožitje kot prvina vseživljenjskosti učenja: strokovni posvet, Novo mesto, 22. oktober 2009 [zbornik vabljenih predavanj]. Ljubljana: Andragoško društvo Slovenije, 2009.

LIČEN, Nives (ur.) (2009).
Medgeneracijsko sožitje kot prvina vseživljenjskosti učenja: strokovni posvet, Novo mesto, 22. oktober 2009 [zbornik vabljenih predavanj]. Ljubljana: Andragoško društvo Slovenije, 2009, str. 26–42. [COBISS.SI-ID 40627810]

LIČEN, Nives (ur.) (2010).
Kulture v dialogu : zbornik. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete, 2010, str. 45–46. [COBISS.SI-ID 41420898]

Marentič Požarnik B., Kalin J., Šteh, B., Valenčič Zuljan, M. (2005). Učitelji v prenovi – njihova

strokovna avtonomija in odgovornost. Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.

Marentič Požarnik, B. (2006).
Kriteriji kakovosti šol, ki vzgajajo in izobražujejo za trajnostni razvoj, delovno gradivo.

Možina T. in drugi (2009).
Evalvacija izobraževalne ponudbe formalnih in neformalnih programov za brezposelne. Andragoški center Slovenije, interno gradivo.

Muršak, J. (2002).
Pojmovni slovar za področje poklicnega in strokovnega izobraževanja. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, Urad RS za šolstvo, Center RS za poklicno izobraževanje.

Our common future (1987).
The World Commision on Environment and Development.

Pravilnik o nadaljnjem usposabljanju (2004).
Pravilnik o nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju. Register predpisov Slovenije, online: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r08/predpis_PRAV5958.html

Prikaz dosežkov in razvojnih izzivov izobraževalne dejavnosti andragoškega centra Slovenije (2008).
Izhodišča za oblikovanje nove zasnove andragoškega spopolnjevanja/avtorice: Zdenka Birman Forjanič, Neda Đorđević, Sonja Klemenčič, Tanja Vilič Klenovšek, Tanja Možina, Jasmina Orešnik Cunja, Natalija Žalec; sodelavci: Nevenka Bogataj, Andreja Dobrovoljc, Ana Ileršič, Vera Mlinar, Ester Možina, Marko Radovan, Karmen Rajar, Metka Svetina. Ljubljana: Andragoški center Slovenije, 2008. Način dostopa: http://izobrazevanje.acs.si/razvojno/

Razdevšek Pučko, C. (2002).
Potrebe, pričakovanja in motiviranost pedagoških delavk/delavcev za stalno strokovno izpopolnjevanje. V: Žorga, S. (ur.): Evalvacijska študija »Pedagoški delavci, njihovo strokovno spopolnjevanje, motivacija in stališča do posameznih rešitev kurikularne prenove«. Raziskovalno poročilo. Ljubljana: Pedagoška fakulteta, Ljubljana, september 2002.

Schein, E. H. (1978).
Career dynamics: matching individual and organizational needs. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.

Skupna evropska načela za kompetence in kvalifikacije učiteljev (2006). http://www.pef.uni-lj.si/bologna/dokumenti/eu-common-principles-slo.pdf, dostopano na dan: 27. 12. 2007.

Slana, J. (1997).
Strokovno izpopolnjevanje: pričakovanja učiteljev. V: Izobraževanje učiteljev ob vstopu v tretje tisočletje. Zbornik prispevkov ob 50 letnici Pedagoške fakultete. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Smernice za globalno izobraževanje (2009).
Priročnik za razumevanje in izvajanje globalnega izobraževanja, namenjen izobraževalcem. Ljubljana: Urad za mladino, Svet Evrope v Strasbourgu.

Smernice za vzgojo in izobraževanje za trajnostni razvoj od predšolskega do douniverzitetnega izobraževanja (2007).
Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.

SSKJ (1993).
Slovar slovenskega knjižnega jezika. Ljubljana: DZS. 3. knjiga, str. 598.

Statistični urad RS (2007). **Svetovni dan učiteljev. 3. oktober 2007**, Posebna objava, http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1183 (dostopano: 15. 12. 2009).

Strategija vzgoje in izobraževanja za trajnostni razvoj (2005).
Ženeva: UNECE.

Valenčič Zuljan, M. (2001).
Modeli in načela učiteljevega profesionalnega razvoja. V: Sodobna pedagogika, let. 52, št. 2, str. 122–141.

Vrečer, N., Javrh, P. (2009). INCLUDED – izobraževanje kot dejavnik družbene vključenosti: predstavitev projekta. V: Vloga vseživljenjskega učenja pri reševanju problematike revščine. Ljubljana: Center RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja (CMEPIUS): Zveza ljudskih univerz Slovenije (ZLUS), 2009, 8 f. http://www.cmepius.si/files/cmepius/userfiles/dogodki/gru_cs09/n_vrecer.ppt. [COBISS.SI-ID 1400934]

Vrečer, N., Javrh, P. (2009). Projekt INCLUDED – Izobraževanje kot dejavnik družbene vključenosti in povezanosti. Tematska konferenca Vloga vseživljenjskega učenja pri reševanju problematike revščine, Kranjska Gora, 1.–2. oktober 2009.

Zelena knjiga o izobraževanju učiteljev v Evropi (2001). Tematsko omrežje o izobraževanju učiteljev v Evropi – TNTEE. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport.

Zgaga, P. (1997). Izobraževanje učiteljev kot del sistema visokega šolstva. V: Izobraževanje učiteljev ob vstopu v tretje tisočletje. Zbornik prispevkov ob 50 letnici Pedagoške fakultete. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Žalec, N., Đordevič, N. (2009). Razvoj novih pristopov pri spopolnjevanju andragoških delavcev. Prikaz izsledkov fokusnih skupin. Andragoški center Slovenije, interno gradivo.