

kariera in osebe
s posebnimi potrebami

Kariera in osebe s posebnimi potrebami

Janez **Drobnič**

Koper 2018

Janez **Drobnič**

Kariera in osebe s posebnimi potrebami

Znanstvena monografija

Zbirka: Knjižnica Ludus, 16 (ISSN 2536-1937)

Urednik zbirke: **Silva Bratož**

Recenzentki: **Darja Kobal Grum, Majda Schmidt Krajnc**

Naslovnica: **Tina Cotič**

Oblikovanje: **Tilen Žbona**

Lektura: **Davorin Dukič**

Prelom: **Natali Nikolič, Demi Milovanovič, Marija Shoposka**

Izdala in založila: **Založba Univerze na Primorskem**

Titov trg 4, SI-6000 Koper

Glavni urednik: **Jonatan Vinkler**

Vodja založbe: **Alen Ježovnik**

Koper 2018

ISBN 978-961-7055-29-0

Naklada: **200 izvodov**

© 2018 Založba Univerze na Primorskem

Izdaja je sofinancirana po pogodbi ARRS za sofinanciranje izdajanja znanstvenih monografij v letu 2018.



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

331.54-056

376.048

DROBNIČ, Janez, 1957-

Kariera in osebe s posebnimi potrebami : [znanstvena monografija] / Janez Drobnič. - Koper : Založba Univerze na Primorskem, 2018. - (Knjižnica Ludus, ISSN 2536-1937 ; 16)

ISBN 978-961-7055-29-0

296868352

VSEBINA

SKICE IN TABELE	9
PREDGOVOR	11
UVOD	15
POTREBA PO REKONCEPTUALIZACIJI KARIERNE ORIENTACIJE OSEB S POSEBNIMI POTREBAMI	19
Opre delitev pojmov	22
Osebe/otroci s posebnimi potrebami	22
Poklicna orientacija/karierna orientacija	27
Vseživljenjska karierna orientacija	35
Poklicno informiranje, poklicno svetovanje in karierno svetovanje	38
Poklicna odločitev	40
Poklicna vzgoja	45
Povzetek	47
TEORIJE POKLICNEGA/KARIERNEGA RAZVOJA IN NJIHOVA KLASIFIKACIJA	49
Nepsihološke teorije (ekstrinzične)	54
Teorije vsebin/strukture	57
Teorije lastnosti in zahtev	58
Psihoanalitične teorije	61
Interakcija med posameznikom in okoljem kot osnova za strukturne teorije	64
Potrebe in poklicne odločitve	66
Teorija delovnega prilagajanja	67

Teorije kariere na podlagi tipologije osebnosti in okolja	70
Procesne/razvojne teorije v poklicnem odločanju	77
Teorija kariernega razvoja – Super	81
Pristopi in teorije, ki temeljijo na socialnem učenju	87
Kako negotovost ali problem spremeniti v priložnost za učenje – teorija načrtovanja naključij	89
Spretnost vijuganja in kanuiranja na karierni poti	91
Odprtost in radovednost in kot pogoj za karierne priložnosti	92
Fleksibilnost, prožnost	93
Postmodernizem in konstruktivizem v vodenju kariere	94
Teorija spoznavno-informacijskega postopka	95
Teorija kariernih sider	98
Socialno-kognitivna teorija kariere	101
Teorija izgradnje življenjske kariere – Savickas	103
Govorimo v luči novih teorij še o kariernem vrhu, zrelosti?	107
Primerjave med teorijami poklicnega/kariernega odločanja in njihov nadaljnji razvoj	108
RAZVOJ POKLICNE ORIENTACIJE V SLOVENIJI	113
Obdobje poklicnega usmerjanja v Sloveniji (1951–1995)	114
Poklicno usmerjanje za OPP	117
Obdobje poklicne orientacije (1995–2004)	121
Poklicna orientacija oseb s posebnimi potrebami OPP	123
Obdobje kariernega svetovanja in razvoja (od 2004 dalje)	126
Karierni razvoj OPP	128
DEJAVNIKI IN ELEMENTI POKLICNE ORIENTACIJE	131
Notranji (intrinzični) dejavniki poklicnega odločanja	133
Interesi/nagnjenja in zanimanja za poklic	133
Vrednote v poklicni orientaciji	137
Motivi	139
Osebnost, osebnostne lastnosti (značaj, navade, temperament, čustva) pri poklicni odločitvi	143
Kompetence	149
Sposobnosti, spretnosti in veščine v poklicni orientaciji	154
Nekatere posebnosti ugotavljanja osebnostnih lastnosti pri OPP	157
Zunanji dejavniki pri poklicnem odločanju	161
Starši in družina	163
Šole in svetovalne službe	167
Izobraževalne priložnosti in zaposlitvena ponudba na trgu	170
Vpliv dejavnikov izobraževanja	173
Trg dela kot zunanji dejavnik poklicnega odločanja	174

RAZVOJ MODELA POKLICNE ORIENTACIJE OPP	
– MODEL PREDNOSTNIH KOMPETENC	177
Antropološke in poklicne premise (epistema 1)	178
Sidra za novi koncept poklicne orientacije in vodenje karier oseb s posebnimi potrebami (epistema 2)	179
Opuščanje medicinskega pristopa v obravnavi OPP in uvajanje odločitve na prednostnih kompetencah – prvo sidro	179
Menedžiranje lastne kariere – drugo sidro	181
Inkluzivna paradigma na poklicno-zaposlitvenem področju – tretje sidro	182
Močne točke – prednostne kompetence in lastnosti posameznika	183
Posameznikovi prevladujoči interesi in vrednote	186
Prevladujoče in izrazite posameznikove sposobnosti	187
Prevladujoča posameznikova znanja, pridobljene veščine, izkušnje (kompetence)	187
Postopki ugotavljanja močnih točk	188
Definiranje »šibkih točk« posameznika	190
Definiranje perspektivnega (preferenčnega) področja razvijanja kariere OPP	191
Prehodi v poklicnem/kariernem razvoju OPP	195
Ugotavljanje učinkovitosti OPP in potrebne prilagoditve	199
Ugotavljanje učinkovitosti	199
Prilagajanje invalida delu (pristop integracije)	200
Prilagajanje dela invalidu (socialni model v integraciji)	200
Usklajevanje načrtov prehodov na poklicni(karierni poti) OPP	201
Karierno svetovanje v kontekstu novega modela in pristopa	203
Prikaz modela v celoti	208
Predvideni učinki implementacije novega modela	210
Povečanje konkurenčnosti in s tem večje zaposljivosti OPP na trgu dela	210
Odpravljanje stigme ter diskriminacije	210
Dvig samopodobe OPP	211
Wehmeryev model samoodločanja v poklicni orientaciji	211
POVZETEK	215
SUMMARY	221
VIRI IN LITERATURA	227
Zakonodajni viri	245
RECENZII	247
I	247
II	248
IMENSKO KAZALO	251

SKICE IN TABELE

- 48** Skica 1: Potek življenjske kariere
- 53** Skica 2: Teorije poklicne izbire in kariernega razvoja glede na ključne vede
- 59** Skica 3: Parsonsov postopek odločitve za poklic na podlagi primerjave med psihogramom in profesiogramom
- 63** Skica 4: Shema izbora poklica na podlagi zadovoljevanja potreb v otroštvu – psihoanalitični pristop
- 73** Skica 5: Šest tipov osebnosti po Hollandu
- 96** Skica 6: Hierarhija procesiranja informacij
- 97** Skica 7: Procesiranje informacij
- 101** Skica 8: Kako so karierni interesi povezani z razvojem izbir
- 105** Skica 9: Komponente teorije izgradnje kariere
- 154** Skica 10: Pojem sposobnosti
- 179** Skica 11: Primerjava medicinskega in kompetenčnega pristopa
- 185** Skica 12: Ugotavljanje profila »močnih točk osebnosti« na podlagi ocenjevanja potencialov posameznika
- 191** Skica 13: Model močnih in šibkih točk posameznika v poklicnem odločanju ter uveljavljanje konkurenčnosti
- 193** Skica 14: Način usklajevanja močnih točk in prednostnega področja v poklicnem odločanju
- 196** Skica 15: Oblikovanje aranžmaja ukrepov za prehod na prednostno področje
- 197** Skica 16: Procesi od poklicne vzgoje do vstopa na poklicno pot
- 202** Skica 17: Načrti za prehode kot del poklicnega kariernega načrta
- 209** Skica 18: Prikaz strukture kompetenčnega modela poklicne orientacije

- 21** Tabela 1: Registrirana brezposelnost v Sloveniji v letih 2006–2015
- 51** Tabela 2: Struktura teorij kariere
- 109** Tabela 3: Primerjava med teorijami glede izpostavljenih kriterijev uporabnosti

PREDGOVOR

Ko govorimo o izobraževanju in delu oseb s posebnimi potrebami, ni nobenih razlogov, da bi jih obravnavali drugače kot ostale osebe in skladno s sodobnim razumevanjem vseživljenjskega vodenja kariere. Na tem področju imamo malo izkušenj, tudi razmeroma malo teoretičnih razprav in znanstvenih tekstov, zato je bilo zame lotiti se te teme še poseben izziv.

Svojo kariero sem v začetku 80-tih letih prejšnjega stoletja začel kot poklicni in karierni svetovalec in nadaljeval na področju rehabilitacije invalidov ter oseb s posebnimi potrebami oziroma, od neposrednega svetovanja/zaposlovanja pa vse do znanstvenih analiz in iskanja rešitev za njihovo integracijo in inkluzijo. Ravno povezava med sodobnimi pojmovanji inkluzije na izobraževalnem področju in rehabilitacije me je popeljala v izziv iskanja novih rešitev na kariernem področju. Zato pričujoča monografija predstavlja povezavo teh, do sedaj precej ločenih področij, vodenja kariere in rehabilitacije, ki pa v luči sedanje dobe digitalizacije spadata skupaj, saj sta povezani in medsebojno prepleteni.

Pojem kariere postaja osrednja tema in jedro našega vsakdanjega življenja. Lahko bi preprosto zapisali: »Kariera, to sem jaz!« Očitno sta identiteta in samopodoba sodobnega človeka močno zaznamovani s poklicnim življenjem in karierno potjo. Že to, kako se v novih delovnih okoljih običajno predstavimo bodočim sodelavcem ali ob srečanjih strokovnjakov v mednarodnih krogih kaže, kako pomembna je naša poklicna pot v smislu identitete in samopodobe. Poleg tega pa pojem sodobne kariere ne pomeni le poklicnega udejstvovanja, pač pa se v njem prepletajo tudi drugi dogodki in aktivnosti v

posameznikovem življenju. Kariero sestavljajo tudi vse neformalne oblike dela, kot so delo na domu, prostovoljno delo v skupnosti, nenazadnje pa tudi čisto osebne življenjske vloge, kot so npr. materinstvo, skrb za druge in podobno.

Na področju kariernega razvoja se uporabljajo novi pojmi, teorije in pristopi, ki skušajo poiskati odgovore na izzive hitrih sprememb, neprestanih prehodov in novih poklicev. Pri osebah s posebnimi potrebami je zazijala vrzel, saj se je rehabilitacijski pristop, ki temelji še na medicinski paradigmi obravnave kot enkratni pripravi oseb s posebnimi potrebami na vključitev v poklic, izkazal za manj uporabnega. Zasnovan je tako, da skuša z enkratno odločitvijo v poklicni rehabilitaciji zagotoviti celotno karierno pot, kar je v sedanjem času težko ali celo neizvedljivo. Zato je potrebno razviti nove pristope, ki bodo zagotavljali vseživljenjski karierni razvoj teh oseb tudi na osnovi lastne odgovornosti in vodenja.

Enkratni izbor poklica in njegovo opravljanje v eni organizaciji sta v sodobni družbi vse manj pogosta. Ker se delovno okolje zelo hitro spreminja – podjetja nastajajo in usihajo –, tudi ljudje sedanjega časa menjavamo zaposlitve, poklice, vloge v družbi in aktivnosti. To pomeni, da se velikokrat znajdemo na različnih prehodih, ki od nas terjajo odločitve. To so prehodi med izobraževanjem in zaposlitvijo, med različnimi zaposlitvami in angažiranjem v različnih življenjskih aktivnostih. Lahko bi rekli, da gre za vseživljenjski proces različnih prehodov. Enako je postalo na področju poklicnih poti in karier oseb s posebnimi potrebami. Nekdanje oblike invalidskih delavnic in zavodov so ravno tako v primežu nujnih prilagajanj in sprememb, vključno s tistimi, ki delajo v njih. Zato te zaposlitve in oblike niso več trajno zanesljive, saj so se znašle v vrtincih hitrih sprememb, žal tudi usihanja in prenehanja. Vse je postalo hitro spremenljivo in nezanesljivo. Ali kakor pravi eden izmed teoretikov kariernega razvoja Krumboltz: »Edino, kar je zanesljivo, je le to, da je vse nezanesljivo!« Tako spoznanje utegne biti za nas ubijajoče ali pa postane izziv za učenje in iskanje nove možnosti našega kariernega razvoja. Pomembno je, kako se teh sprememb lotimo!

Spremembe zaznavamo tudi v tem, da postaja posameznik v družbi, ki poudarja demokracijo, vse avtonomnejši pri odločitvah, s tem pa prevzema večjo odgovornost za lasten uspeh, razvoj in kariero. Razvoj kariere je torej odvisen predvsem od vsakega posameznika, zato mora biti za to tudi usposobljen, kar pomeni, da v prvi vrsti pozna samega sebe, zlasti tiste svoje lastnosti, ki so ključne za njegov razvoj v poklicnem življenju. Predvsem pa velja ugotovitev, da nekdanji pokroviteljski odnos pri strokovnem delu z osebami s posebnimi potrebami ne pride več v poštev.

To je nekaj ključnih dilem in izzivov, ki jih odkriva pričujoča monografija, pri čemer išče nove pristope, ne pa tudi rešitev; te bo moral najti vsak posameznik sam – tudi ob pomoči drugih. Izhodišče je namreč vprašanje, kako se usposobiti in pripraviti za samostojno vodenje kariere. To pa je drugače, kot smo pri razvijanju karier oseb s posebnimi potrebami morda delali doslej.