

NAČRTOVANJE KARIERE



# NA VALOVIH USPEHA



**CAREER  
PATH  
AHEAD**



Sofinancira  
Evropska unija

# KAZALO

KAJ JE KARIERA	3
ZAKAJ NAČRTOVATI KARIERO	4
KDAJ NAČRTOVATI KARIERO	5
KAKO NAČRTOVATI KARIERO	6
POZNAVANJE SEBE	7
MOJE ŽIVLJENJE - PREGLED	9
VREDNOTE	10
MOJA MOČNA PODROČJA	11
POZNAVANJE MOŽNOSTI	13
DEJAVNIKI PRIVLAČNOSTI	14
ODLOČANJE	15
PREHAJANJE	16
POSTAVLJANJE CILJEV GROW	17
ZAKLJUČEK	18
VIRI	19

# KAJ JE KARIERA?

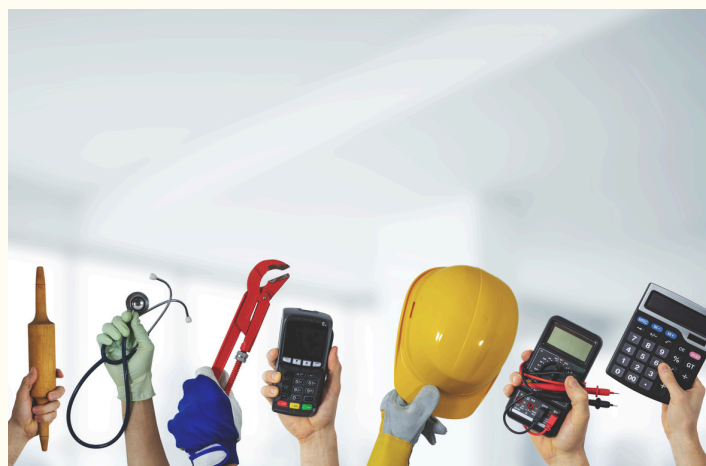


Tradicionalno pojmovanje kariere je predstavljalo polno zaposlenost, stabilnost, enosmerno poklicno pot navzgor. Kariera je predvidevala le poklicno življenje.

Sčasoma, z razvojem družbe in trga dela, je prišlo v veljavo sodobno poimenovanje kariere. To predpostavlja, da ima na poklicno kariero velik vpliv družina in druge vloge, ki jih opravljamo zunaj zaposlitve (npr. športnik, mož, starš, član društva, pohodnik, prostovoljec itd.).

**Kariera je življenjska in poklicna pot ter zajema aktivnosti, ki izvirajo iz našega okolja in vplivajo na intenziteto, hitrost in smer osebnega razvoja (Brečko, 2019).**

Teorija predpostavlja razvoj niza karier (npr. računalničar, učitelj, politik ...), različno smer kariere (premik gor, dol, vstran), prekinjanje kariere in neenakomerno intenziteto kariere.



# ZAKAJ NAČRTOVATI KARIERO?

## Kariera se ustvari, ne zgodi.

Tale stavek pogosto slišimo. Dobro in uspešno vodenje (ustvarjanje) kariere je pomembno za naš občutek samoaktualizacije, pozitivne samopodobe, zadovoljstva, uspeha in sreče. Poznamo več razlogov zakaj je dobro načrtovati kariero. Poglejmo le dva najpogostejša.

Eden od razlogov je prepletenost poklicne in družinske poti. Torej, v kolikor bomo uspešno vodili poklicno pot (da bo ustrezala našim trenutnim potrebam in zahtevam – tudi družinskim) bo to imelo pozitiven učinek na družinsko življenje in obratno.



Drugi razlog je dolžina zaposlitve. Trendi kažejo, da se dolžina posamezne zaposlitve krajša (Brečko, 2019). Posameznik ima v povprečju 16 do 17 zaposlitev na 3 – 7 področjih (v Sloveniji je menjava zaposlitve manj pogosta - na 10, 4 leta).

Mlajši posamezniki naj bi v delovni dobi zamenjali 5 - 7 različnih področij dela. Uspešno načrtovanje kariere na tej točki pomeni dobro poznavanje sebe, svojih možnosti in zmožnosti, pripravljenost na vseživljenjsko učenje (menjava področij zaposlitve v večini zahteva nadaljnje formalno izobraževanje), postavljanje jasnih ciljev in iskanje novih priložnosti za zaposlitev.

# KDAJ NAČRTOVATI KARIERO?

**Kariero načrtujemo skozi celo življenje – od osnovne šole dalje.**

V času obiskovanja osnovne šole in premisleka o nadaljevanju šolanja na srednješolski ravni se že odločamo o našem prihodnjem poklicu in prvi karieri. najpogosteje si izberemo nadaljevanje šolanja v smeri, ki nas zanima in smo tam uspešni (glasba, matematika, jeziki, poznavanje dela v gozdu, mehanika, šport...). Ta odločitev se v kasnejših letih lahko ojača ali spremeni na podlagi novo pridobljenih znanj, izkušenj in vlog, ki jih imamo tekom življenja (vajenec, prostovoljec, športnik, oče, mož...). Uspešno vodenje lastne kariere nam nudi sprotno ozaveščanje prepleta novih znanj, poklicnega in osebnega življenja ter nudi rešitve za uspešno nadaljevanje naše karierni poti v danem trenutku.



Vir: Brečko, 2019

# KAKO NAČRTOVATI KARIERO?

Najbolj uporabljen model kariernega svetovanja je v svetovnem merilu postal **DOTS model**. Omogoča celostno in sistematično razvijanje kariere.

Sestavljajo ga štirje sklopi:

- Odločanje / **D**ecision learning
- Poznavanje možnosti / **O**pportunity awareness
- Prehajanje / **T**ransition learning
- Poznavanje sebe / **S**elf awareness

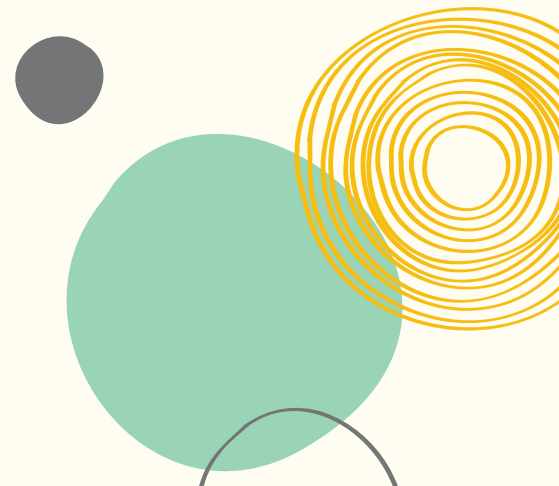




Vprašalniki (ACS, 2019) v tem gradivu so eni od najpogosteje uporabljenih pripomočkov za načrtovanje kariere in sledijo DOTS modelu. Pričnejo s sklopom Spoznavanje sebe, sledijo sklopi Raziskovanje možnosti, Odločanje in Prehajanje.

Oblikovani so tako, da nam omogočajo osvetlitev posameznih področij načrtovanja kariere.

Poleg vaše interpretacije rezultata samih vprašalnikov je priporočen obisk svetovalca za karierni razvoj (svetovalec v izobraževanju odraslih ali drugih organizacij za karierno svetovanje...). Svetovalec bo na podlagi rešenih vprašalnikov lahko dodatno interpretiral rezultate in pomagal pri prepoznavanju kompetenc in veščin, ki se skrivajo v odgovorih, ponudil dodatne možnosti pri raziskovanju možnosti za izobraževanje, poznavanje trga dela itd.



# POZNAVANJE SEBE

Poznavanje sebe je sklop kje bomo spoznavali svoje vrednote, veščine in kompetence, ki smo jih pridobili v času izobraževanja, zaposlitve, prostočasnih aktivnosti, prostovoljstva, hobijev... Vse nadaljnje odločitve so namreč odvisne od dobrega poznavanja sebe, saj vedno iščemo karierno pot, ki je prava za nas v danem trenutku.

Spoznali bomo vprašalnike Moje življenje - pregled, Vrednote in Moja močna področja.





# 1. MOJE ŽIVLJENJE - PREGLED

Spoznali bomo svoje prednosti, prepoznali in dokumentirali kompetence. Orodje Moje življenje nas vodi, da preučimo vse aktivnosti in pomembnejša dejanja v svojem življenju glede na to, kar so nas naučili. Obsega vse, kar smo do sedaj počeli v življenju: šola, delo, prostovoljno delo, prosti čas ali vzgoja otrok. Kakšne izkušnje smo pridobili? In kaj od tega je še vedno pomembno za nas? Kaj bi radi počeli in v čem smo dobri?

<b>ŠOLA</b>	<b>STROKOVNO IZOBRAŽEVANJE</b>	<b>DOM IN DRUŽINA</b>
<b>PROSTOVOLJSKO DELO</b>	<b>MOJE ŽIVLJENJE</b>	<b>HOBIJI IN INTERESI</b>
<b>POKLICNO ŽIVLJENJE, DELOVEN IZKUŠNJE, ZAPOSLOTITVE</b>		<b>POLITIČNE IN CIVILNE AKTIVNOSTI</b>

\*Pomoč: izredne okoliščine - npr. selitev v drugo državo, brezposelnost...

## 2. VREDNOTE

Vrednote vplivajo na naše odločitve in na to, kako ocenjujemo določene pojave. Kažejo nam smer v življenju, pomagajo razreševati konflikte in zmanjševati stres. Kljub temu da se jih pogosto ne zavedamo, nas vseeno vodijo. Če vrednote ozavestimo, postane sprejemanje odločitev lažje.

Odgovorite na spodnja vprašanja.

### I. Osnovna vprašanja:

1. Spomnite se dogodka, ki vas je resnično razjezil. Verjetno je bila takrat ogrožena katera od vaših pomembnih vrednot. Katera?
2. Spomnite se stvari, ki vas žalostijo – lahko je to film ali knjiga ali dogodek iz resničnega življenja. Žalost je lahko naslednji pokazatelj, da je bila kršena neka vrednote. Katera?
3. V 60 sekundah zapišite deset pomembnih stvari v vašem življenju. Po eni minuti si vzemite nekaj časa in se malo pomudite pri vsaki. Poskušajte ugotoviti, katere vrednote se skrivajo v njih.
4. Uporabite nedokončane stavke, da prikličete skrite vrednote. Iztočnice lahko dokončate z več odgovori.
  - Ljudje bi morali ...
  - Problem te družbe je, da ...
  - Če bi vladal svetu, bi ...
  - Srce mi poskoči od veselje, ko ...
  - Tega človeka obožujem/preziram/občudujem, ker ....

### II. Še nekaj vprašanj za ugotavljanje vrednot:

- Katere so vaše ključne vrednote?
- Katere so stvari, brez katerih bi bilo življenje nevzdržno? Kaj dela te stvari pomembne za vas?
- Kadar sprejemate najpomembnejše odločitve, kateri so temelji, na katerih gradite?
- Kam usmerjate večino svojega časa, denarja, energije? Kaj je glavni razlog za to?
- Kaj se skriva v vaši Pandorini skrinjici? Katere so vaše skrite skrbi? Kaj je glavni razlog za to?
- Na kaj ste najbolj ponosni? Kaj vas najbolj napolni z energijo? Kaj je glavni razlog za to?

### III. Vpliv vrednot na medsebojne odnose:

- Katere vrednote z menoj delijo moji sodelavci ali bližnji?
- Kako me podpirajo pri teh vrednotah in kako jih kršijo?
- Kako moje vedenje vpliva na vrednote kolegov ali mojih bližnjih?
- Katere vrednote mi dobro služijo in zaradi katerih imam težave?

### IV. Priporočilo o ozaveščanju lastnih vrednot:

- Katere vrednote še podpirajo moje osebno napredovanje in katere je smiselno zamenjati?
- Poskušajte večkrat na dan ozavestiti svoje vrednote in iščite priložnosti (tudi majhne), da bolje uskladite življenje z vašimi pomembnimi vrednotami.

### 3. MOJA MOČNA PODROČJA

Ozavestimo svoja močna področja in razmislimo o tem, kako jih lahko povežemo s svojim kariernim razvojem in še boljše umestimo v svoje vsakdanje življenje.

Preberite vprašanja na delovnem listu, nanizajte odgovore in prepoznajte svoja močna področja.

<b>Kaj je tisto, kar delate z lahkoto in ste v tem dobri?</b>
1.
2.
3.
Močna področja:

<b>Katerih priložnosti, povezanih z delom, se lotevate z največ strasti?</b>
1.
2.
3.
Močna področja:

<b>Katera znanja in spretnosti vas delajo edinstvene?</b>
1.
2.
3.
Močna področja:

**V zvezi s čim ste največkrat pohvaljeni?**

1.

2.

3.

Močna področja:

**Na kaj ste najbolj ponosni?**

1.

2.

3.

Močna področja:

**Vprašanja za razmislek:**

Kaj ste izvedeli o sebi?

Kaj vas je presenetilo?

Koliko se zaznana močna področja kažejo pri vašem delu?

Kako boste uporabili svoja močna področja pri naslednjem kariernem koraku?

# POZNAVANJE MOŽNOSTI

Poleg poznavanja sebe je ključno tudi poznavanje možnosti, ki obstajajo v okolju in širšem prostoru. Pomembno je poznati svet dela, možnosti izobraževanja in usposabljanja za določen poklic, možnosti vrednotenja in priznavanja znanj in spretnosti pridobljenih na neformalen način. Povezati je potrebno svoje značilnosti, interese in želje ter jih uskladiti. Pri tem težimo k želenemu ravnovesju med kariero, prostim časom, družino in drugimi vlogami, ki jih imamo v življenju.



Poklice, ki bi lahko predstavljali našo nov karierno pot, raziščemo. Dobro si je ogledati opis poklica, zahtevano formalno izobrazbo, pogoje dela ipd.

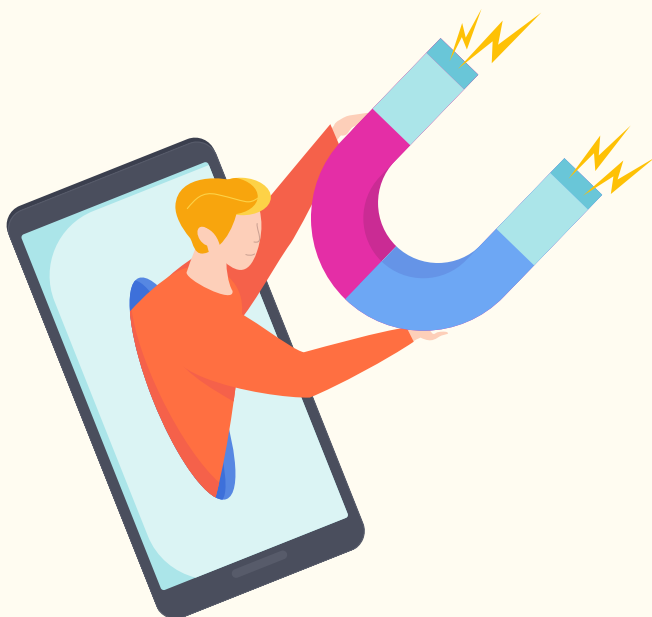
Opise poklicev si lahko preberemo na [portalu Zavoda za zaposlovanje](#) ali portalu [Kam in kako](#) (KIK). Slednji poleg opisov poklicev ponuja še druge možnosti (npr. predlog poklica na podlagi naših zanimanj).

Poleg splošnih vprašanj, ki nam pomagajo raziskati vse možnosti, bomo v tem sklopu spoznali vprašalnik Dejavniki privlačnosti na delovnem mestu.

## Vprašanja:

- Katere podatke o zaposlovanju in izobraževanju redno spremljate?
- Kaj lahko storite sami za boljše poznavanje kariernih možnosti, ki se pojavljajo?
- Katere možnosti vidite za vaše večje zadovoljstvo pri delu, ki ga opravljate?
- Kako lahko svoja močna področja/interese/želje bolje povežete s svojim delovnim okoljem?
- Katere priložnosti so skladne s tem, kar veste o sebi?

## DEJAVNIKI PRIVLAČNOSTI NA DELOVENEM MESTU



Vprašalnik ([povezava](#)) nam pomaga ugotoviti, kateri dejavniki na delovnem mestu vplivajo na to, v kolikšni meri je posamezno delo oz. zaposlitev za nas resnično privlačna in kako lahko prepoznavanje teh dejavnikov vpliva na njegove karijerne odločitve.

# ODLOČANJE

Na sposobnost odločanja vpliva vrsta dejavnikov (slog odločanja – intuitivno ali premišljeno, strah pri sprejemanju odločitev, pretekle izkušnje sprejemanja odločitev, pričakovanja, pritiski, tveganja, smernice...). Zavedati se moramo teh dejavnikov, sprejeti tveganja in posledice, ki jih odločitev prinese ter sprejeti odgovornost za svojo odločitev.

Vprašanja:

- Kdaj se pri sprejemanju odločitev prepustite občutku in kdaj temeljito razmislite, preden se odločite?
- Pomislite na eno od svojih odličnih odločitev. Zaradi katerih dejavnikov je bila ta odločitev odlična?
- Pomislite na eno svojih odločitev, ki je imela boleče posledice. Kako sedaj gledate nanjo?
- Kaj vse je vplivalo na vašo odločitev za izbiro poklica, izobraževanja? Kateri dejavnik je pretehtal?
- Kaj vpliva na vaše odločitve na področju dela, poklica, kariere?

# PREHAJANJE



Prehajanje je zadnja faza razvijanja kariere in je tesno povezana z ostalimi. Poznavanje sebe, svojih znanj in kompetenc, trenutne življenjske situacije, družinsko življenje, poznavanje možnosti zaposlitve, izobraževanja, postavljanja ciljev... nam olajša prehode med zaposlitvami.

Karierne prehode predstavljajo prva zaposlitev, sprememba delovnega mesta, zaposlitev v drugi organizaciji, odhod na delo v tujino itd.

Vprašanja:

- Katere prehode ste imeli doslej na svoji karierni poti?
- S katerimi izzivi ste se pri tem srečevali?
- Kako ste jih obvladovali?
- Katere informacije potrebujete za nov prehod v karieri?
- Katera znanja potrebujete oz. katere spretnosti bi morali še okrepiti za nov karierni prehod?
- Kdo vas lahko pri tem podpre?



# POSTAVLJANJE CILJEV PO MODELU GROW



Jasno postavljeni, realni in dosegljivi cilji nam olajšajo prehajanje med zaposlitvami. Postavljanje ciljev po modelu **GROW**, poleg postavitve ciljev, omogoča razmislek o poklicnem razvoju, iskanje ravnovesja med poklicnim in osebnim življenjem... Z uporabo modela sami postavljamo cilje, zaznamo morebitne težave, iščemo njihove rešitve in jih uresničimo.

Model **GROW** je sestavljen iz štirih korakov :

1

## **Cilj (ang. Goal)**

S prvim korakom želimo doseči, da posameznik opredeli oz. določi, kaj si želi doseči, kar ni vedno preprosto, zato je pomembno vodilo, da postavljamo vprašanja, ki bodo natančno opredelila cilj, saj bo ta usmerjal naš pogovor. V nadaljevanju razčlenimo cilj na to, kaj želi zaposleni doseči med pogovorom in kaj dolgoročno (na izbranem področju).

2

## **Realnost (ang. Reality)**

V tem koraku preverjamo razumevanje trenutnega dogajanja. Vprašanja so usmerjena v poglobljen razmislek, dejstva in iskanje razlogov. Svetovalec spodbuja zaposlenega, da s svojimi besedami opiše, kaj se mu dogaja. Ta korak širi pogled, ozavešča položaj, prepričanja in občutke.

3

## **Priložnosti (ang. Opportunities)**

Ta del pogovora omogoča raziskovanje (alternativnih) možnosti. Z vprašanji iščemo poleg običajnih in očitnih tudi nore, nenavadne, neobičajne ideje ter izzivamo omejujoča prepričanja, saj želimo, da zaposleni v razmišljanju presega lastne ovire. Pomembno je, da svetovalec spodbuja zaposlenega, da išče rešitve brez vnaprejšnjega sojenja in ocenjevanja.

4

## **Pot naprej (ang. Way forward)**

To je sklepni del pogovora, ki vodi k načrtovanju. V tem koraku mora zaposleni razmisliti, kaj je treba storiti, kdo mora kaj storiti in kdaj ter kakšna je pripravljenost za to. Če zaposleni v tem koraku ni pripravljen začeti nobene od možnosti, prehodni koraki verjetno niso bili dovolj poglobljeno izvedeni, zato se bo treba vrniti in znova omogočiti raziskovanje.

## Vprašanja, ki nas vodijo po modelu GROW:

### 1. GOAL/CILJ

- Kaj želite doseči?
- Kako je videti vaš uspešno doseženi cilj?
- Kako boste vedeli, da ste cilj dosegli?
- Ali na poti doseganja obstajajo mejniki?
- Koliko vpliva imate na doseganje cilja?
- Kdo je še odgovoren za izvedbo cilja?
- Je cilj dosegljiv, je za vas izziv?
- Kako boste merili doseganje cilja?
- Kako zelo si želite doseči ta cilj? (lestvica od 1 do 10)?

### 2. REALITY/SEDANJOST

- Kakšna je ta situacija danes?
- Kako jo rešujete? Katere prijeme uporabljate? Kaj so razlogi za to?
- Katere aktivnosti ste že izvedli za doseg cilja?
- Kaj ste se iz teh aktivnosti naučili?
- Kaj vas ovira pri iskanju novih aktivnosti?
- Kdo je že to dosegel oz. vam lahko pomaga?
- Katere vire imate na voljo?
- Kakšne bodo posledice trenutnega stanja?

### 3. OPTIONS/MOŽNOSTI

- Kaj lahko naredite kot naslednji korak do cilja?
- Kaj bi še lahko naredili?
- In kaj še?
- Katere so prednosti in pomanjkljivosti vsake od teh možnosti?
- Kaj bi še naredili, če bi imeli več npr. časa, moči?
- Kaj menite, da bi vam svetoval/-a jaz, sodelavci, prijatelji, starši?

### 4. WAY FORWARD/POT NAPREJ, VOLJA

- Katere možnosti ali možnost boste izbrali?
- Koliko te aktivnosti omogočajo doseganje cilja?
- Katera so merila uspeha?
- Kdaj boste začeli in kdaj dokončali vsako od teh aktivnosti?
- Kaj bi vam preprečilo izvajanje teh aktivnosti?
- Kakšno podporo potrebujete in od koga?
- Kaj boste naredili, da dobite to podporo?
- Kaj lahko naredim jaz, da vas podprem?
- Koliko, na lestvici od 1 do 10, je vaša odločnost/predanost za izvajanje teh aktivnosti?

# ZAKLJUČEK

Prišli ste do konca gradiva za načrtovanje kariere Na valovih uspeha. Rezultati vprašalnikov vam bodo pomagali pri načrtovanju in vodenju lastne karierne poti.

Priporočamo vam, da obiščete Svetovalno središče Ilirska Bistrica in se s svetovalko pogovorite o vaših rezultatih. Pomagala vam bo tako pri interpretaciji rezultatov kot tudi pri iskanju dodatnih informacij, ki jih potrebujete za spoznavanje vseh možnosti, ki vam jih nudi ožje in širše okolje.

**Z uspešnim načrtovanjem kariere boste tudi vi  
NA VALOVIH USPEHA!**



[WWW.LU-ILIRSKA-BISTRICA.SI](http://WWW.LU-ILIRSKA-BISTRICA.SI)



[@LJUDSKABISTRICA](https://www.instagram.com/LJUDSKABISTRICA)



041 438 599



# VIRI


Vir vprašalnikov sta strokovni gradivi za svetovalce v izobraževanju odraslih, ki se izvaja kot javna služba Svetovalni pripomočki za načrtovanje in razvoj kariere (Andragoški center Slovenije, 2019) in Svetovalni pripomočki in orodja za vrednotenje znanja in spretnosti (Andragoški center Slovenije, 2021).

Gladek, N. A. (2019): Svetovalni pripomočki za načrtovanje in razvoj kariere. Andragoški center Slovenije, Ljubljana.

Gladek, N. A. (2021): Svetovalni pripomočki in orodja za vrednotenje znanja in spretnosti. Andragoški center Slovenije, Ljubljana.

Brečko, D. (2019): Razvoj in načrtovanje kariere. Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani, Ljubljana.

Dolinar, B., Mastnak, N. (2012): Izbira in načrtovanje kariere. Zavod za zaposlovanje, Ljubljana.



Interno gradivo načrtovanja kariere Na valovih uspeha je nastalo v okviru Erasmus+ KA1 projekta Uspešno skozi življenje v letu 2024.

Gradivo je prosto dostopno za uporabo.

Avtor gradiva je OŠ Antona Žnideršiča, OE Ljudska univerza Ilirska Bistrica.

Financirano s strani Evropske unije. Izražena stališča in mnenja so zgolj stališča in mnenja avtorja(-ev) in ni nujno, da odražajo stališča in mnenja Evropske unije ali CMEPIUS-a. Zanje ne moreta biti odgovorna niti Evropska unija niti organ, ki dodeli sredstva.



**Sofinancira**  
**Evropska unija**