

Andreja Petrovčič

# METODA TRAJNOSTNEGA SAMOUPRAVLJANJA KARIERE IN KOMPETENC

*»Menim, da izvajanje treningov po metodi trajnostnega upravljanja kariere in kompetenc zahteva veliko priprave za optimalen izbor nalog oziroma aktivnosti glede na ciljno skupino, hkrati pa mora biti trener dovolj prilagodljiv, da program lahko po potrebi spreminja tudi med delavnico. Ključno je tudi, da trener skozi celoten proces ostane le podporni član in ne prevzame vloge dominantnega vodje skupine.*

*Ker imajo udeleženci po končani delavnici boljši pregled nad lastnimi kompetencami (in se morda bolj zavedajo določenih močnih lastnosti, odlik in dosežkov, v katere prej niso imeli uvida), lahko to pozitivno vpliva tudi na njihovo samopodobo in samozavest.«*

---

CH-Q je kratica za Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn (angl. *Swiss career qualification program*) – švicarski program kariernega kvalificiranja (Perinčič, 2012). Gre za mednarodno priznan certifikacijski program samoupravljanja kompetenc. Oblikovan je v obliki odprtega, prilagodljivega koncepta oziroma okvirja za namen usposabljanja in svetovanja (International Agency, Euroguidance Netherlands, 2012). Metoda trajnostnega samoupravljanja kariere in kompetenc (angl. *CH-Q method*) je nabor različnih orodji za vodenje procesa prepoznavanja kompetenc, ki uporabnikom zagotavlja pomoč pri oblikovanju lastne identitete, načrtovanju kariere in življenja (Perinčič, 2012). Metoda podpira in spodbuja vseživljenjsko učenje, povezuje

izobraževanje in delo, ustvarja pogoje za nadaljnji poklicni in osebni razvoj, ponuja perspektive o novih možnostih usposabljanja in novih kariernih priložnostih (International Agency, Euroguidance Netherlands, 2012). Osnovana je na humanistični psihologiji, s poudarkom na pristopu, usmerjenemu k posamezniku, ter predpostavki, da imamo ljudje prirojeno težnjo razvoja v smeri polnega potenciala. Je holistični model, ki človeka obravnava kot celoto. Uveljavlja načelo »od spodaj navzgor« (začeti je treba pri sebi in prevzeti odgovornost do samega sebe) in izhaja iz osebne perspektive vsakega posameznika. Predstavlja kombinacijo pozitivističnega in konstruktivističnega pristopa ter poudarja pomen posameznikove identitete, funkcijo refleksije, načrtovanja in akcije. Zavedanje sebe, svojih sposobnosti, lastnosti, želja in osebne vizije za prihodnost je v življenju ključno za vsakega posameznika (Perinčič, 2012).

Glavni cilj dela po metodi trajnostnega samoupravljanja kariere in kompetenc je spodbujanje individualnega razvoja oseb v kateremkoli življenjskem obdobju in na kateremkoli življenjskem področju (pri izobraževanju, karieri idr.) z namenom, da bi tako spodbudili osebni razvoj, strokovno fleksibilnost in mobilnost (Perinčič, 2012) oziroma razvili kompetence, ki so potrebne za posameznikovo kariero. Njen namen je posameznikove močne lastnosti in kompetence praktično prenesti na zahteve ali spremembe na trgu dela (International Agency, Euroguidance Netherlands, 2012). Razmere na trgu dela in narava delovnih mest se namreč spreminjajo nepredvidljivo in vedno hitreje. Poleg novih poklicnih zahtev se pričakuje, da bodo nove generacije bolj pogosto kot kadarkoli v preteklosti menjavale delovna mesta, kar potrjujejo tudi študije. Zadnja raziskava podjetja Deloitte (2019) kaže, da bi kar 49 % milenijcev (generacija Y), če bi imelo priložnost, zamenjalo službo v roku dveh let. V poročilu iz leta 2017 je bil ta odstotek za kar 11 % nižji. Poleg tega Deloitte navaja, da je približno četrtnina tistih, ki bi v roku dveh let svoje trenutno delovno mesto zapustilo, že menjalo delodajalca v preteklih 24 mesecih. Tako iskalci zaposlitve kot zaposleni bodo torej morali biti prilagodljivi in sposobni izkoristiti razmere v svojo korist, če bodo želeli ostati konkurenčni v okviru spreminjajočega se gospodarstva z visokimi standardi in zahtevami (Perinčič, 2012).

Metoda je primerna za vse, ki želijo ustrezno samoupravljeti (poklicne) kompetence v določeni organizaciji ali izobraževalni ustanovi (Euroguidance The Netherlands, 2011), za mlade iskalce prve zaposlitve in dolgotrajno brezposelne. V splošnem je metoda uporabna za vse posameznike, ki so dovolj odprti in pripravljeni sodelovati, saj je ključno, da pridejo udeleženci na trening prostovoljno (Perinčič, 2012).

## NASTANEK IN RAZVOJ METODE

Začetek metode sega v leto 1993, ko so se v Švici začele prve nacionalne pobude za ureditev področja izobraževanja in usposabljanja. Glavni cilji so bili fleksibilizacija izobraževalnega sistema, enakost formalnih in neformalnih kompetenc ter novi merski pripomočki. Komisija Zveznega sveta državne inštitucije za usposabljanje in tehnologijo je zato oblikovala projekt, s pomočjo katerega bi vzpostavili oziroma uredili sistem usposabljanja ter sistem za vzpostavitev, ocenjevanje in priznavanje neuradnih kompetenc, vključno s svetovalnimi orodji (CH-Q). Med leti 1996 in 1998 je potekalo izvajanje projektov, ki so bili v skupni pristojnosti dveh krovnih organizacij – Zveze švicarskih ženskih organizacij (angl. *Federation of Swiss women's organisations*) in Švicarskega združenja za uporabne raziskave poklicnega usposabljanja (angl. *Swiss association for applied research on professional training*). Do leta 1998 so dokončali izhodišča za model upravljanja kompetenc. Sledil je začetek tečajev za trenerje in svetovalce, da bi le-ti lahko naprej kompetenčno in skladno z vzpostavljenimi merili vodili delavnice. Leta 1999 so s projektom zaključili in v nacionalni sistem vključili Združenje poklicnega kvalifikacijskega programa CH-Q (angl. *CH-Q Swiss career qualification programme association*). To združenje od leta 1999 naprej prodaja svoja orodja oziroma delovno gradivo za trenerje in druge osebe, ki se v podjetjih in drugih ustanovah ukvarjajo z razvojem kadrov (Euroguidance The Netherlands, 2011).

## ZNANSTVENA SPOZNANJA O UPORABNOSTI METODE

V tujini se je metoda trajnostnega samoupravljanja kariere in kompetenc po poročanju izkazala za zelo učinkovito pri spodbujanju kariernega razvoja v okviru vseživljenjske karierne orientacije (Perinčič, 2012), a znanstvenih raziskav, ki bi potrdile uporabnost oz. neuporabnost metode, ni. Euroguidance The Netherlands (2011) navajajo, da je uspešnost metode posledica dinamičnega pristopa kariernega vodenja. Kot razlog za uspešnost navajajo tudi njeno izhajanje iz cilja in perspektive vsakega posameznika, pozitiven pristop (udeleženci odkrivajo in se osredotočajo

na pozitivne lastnosti in sposobnosti), skupinsko dinamiko (udeležencem omogoča, da se učijo iz izkušenj drugih), povezovanje med neformalnimi in formalnimi izkušnjami ter povezavo delovnega trga, kvalifikacij in osebnega razvoja. N. Perinčič (2012) še dodaja, da je metoda trajnostnega samoupravljanja kariere in kompetenc uspešna, ker je skladna z novimi dinamičnimi pristopi vseživljenjskega učenja in karierne orientacije, podpira samostojno učenje in odzivanje, spodbuja priznanje izkušenj na vseh življenjskih področjih, predpostavlja odgovornost vsakega posameznika za lastno kariero, ker temelji na načelih enakovrednega dialoga, kulturne inteligence, osmišljanja življenja in solidarnosti.

Kakovost izvedbe treningov zagotavlja metoda s pomočjo sistema certificiranja (po korakih oziroma stopnjah) in osebnih izkušenj trenerjev ter z zanesljivostjo pripomočkov, ki so predlagani za uporabo pri delu z različnimi ciljnimi skupinami (Euroguidance The Netherlands, 2011; Perinčič, 2012). Za nadzor skrbi odbor za zagotavljanje kakovosti, ki preverja, ali so zahteve glede kakovosti za pridobitev potrdil CH-Q izpolnjene na vseh ravneh. Prav tako odbor potrdi vse programe in sredstva, ki se uporabljajo (International Agency, Euroguidance Netherlands, 2012).

## PREDSTAVITEV METODE

### KDAJ METODO UPORABIMO?

Metoda trajnostnega samoupravljanja kariere in kompetenc je skladna z načeli vseživljenjskega učenja in je namenjena razvoju veščin vodenja kariere oziroma učenju trajnostnega samoupravljanja kariere in kompetenc za ciljno skupino udeležencev (Perinčič, 2012). Posamezniki s pomočjo metode razvijejo individualne veščine, ki jim pomagajo v osebnem življenju in pri poklicni praksi. Uporabljamo jo, kadar želimo usposobiti posameznike, da zavestno, realno in odgovorno izkoristijo svoje možnosti, trajnostno prevzamejo nadzor nad osebnimi spretnostmi, sposobnostmi in kvalifikacijami ter si oblikujejo kariero. Cilj je torej praktična in optimalna uporaba posameznikovih moči in sposobnosti ter njihov prenos na zahteve in spremembe na trgu dela (International Agency, Euroguidance Netherlands, 2012).

Eno od osrednjih mest v metodi trajnostnega samoupravljanja kariere in kompetenc ima posameznikova samopodoba. Njeno oblikovanje je predvsem odvisno od zaznave in reakcij drugih na lastna dejanja. V življenju posameznik nenehno izbira med danimi možnostmi in uresničuje svoje potenciale. Odločitve in ugotovitve, sprejete med vodenim procesom prepoznavanja kompetenc, so temelj načrtovanja in nadaljnjih dejavnosti v smeri, da se želje, ideje in potenciali posameznika prenesejo v realnost. Osrednja vloga treninga po tej metodi je torej podpora in pozitiven vpliv na izboljšanje kakovosti življenja posameznika, tako da ta jasno ozaveštuje svoje interese in želje, se ravna po svojih vrednotah ter vztraja pri doseganju in uresničitvi zastavljenih ciljev (Perinčič, 2012).

## ZA KOGA JE METODA PRIMERNA?

Program je zasnovan za širok spekter uporabnikov, ne glede na njihovo osebno ozadje, raven izobrazbe, vrsto poklica, starost ali njihov socialni status. Pogosto se uporablja pri študentih oziroma mladih pred vstopom na trg dela, brezposelnih, beguncih, posameznikih, ki so opustili formalno izobraževanje ter pri posameznikih, ki se na novo vključujejo na trg dela (npr. dolgotrajno brezposelni, ženske po porodniškem dopustu, posamezniki po daljši bolniški odsotnosti) ter pri že zaposlenih, ki se želijo razvijati (International Agency, Euroguidance Netherlands, 2012). Nujno je, da so posamezniki vključeni prostovoljno, saj je za sodelovanje potrebna visoka raven motivacije (Perinčič, 2012).

Metoda trajnostnega samoupravljanja kariere in kompetenc je namenjena tistim, ki želijo delati na osebnih temah (kdo sem, kje sem in kam grem), na poslovnih temah (v čem sem dober, kako izboljšati svoje potenciale, v katero smer želim razviti svojo kariero, kakšno delo potrebujem in želim) ter na spremembah (kako se motivirati, kakšne so moje možnosti, kako voditi osebne in strokovne kompetence za ustvarjanje življenja in kariere, ki ju želim ...) (Kolar, 2018). Trening se običajno izvaja v majhnih skupinah (8–14 oseb), vodi pa ga certificiran trener (Euroguidance The Netherlands, 2011).

## KAKO METODO IZVEDEMO?

Celoten trening je sestavljen iz 4 stopenj (Kolar, 2018):

- prva stopnja je osnovni tečaj, samoupravljanje lastnih kompetenc (pozicioniranje in karierni razvoj);
- po drugi stopnji (nadaljevalnem tečaju) je posameznik usposobljen za sodelavca pri treningu;
- po tretji stopnji (napredni tečaj) prejme status trenerja (trener, svetovalec, ocenjevalec programa, ustvarjalec treninga po principu metode trajnostnega samoupravljanja kariere in kompetenc);
- četrta stopnja (strokovni tečaj) pa udeleženi prinese naziv strokovnjaka CH-Q.

Najbolj pogosto uporabljena in najširši populaciji namenjena je prva stopnja. Za prvo stopnjo treninga skupine ljudi velja, da naj bi potekal vsaj 20 ur oziroma 5 dni, s krajšimi časovnimi obdobji med posameznimi srečanji, ki udeležencem omogočajo, da razmislijo o pridobljenih izkušnjah in samostojno v domačem okolju opravijo določene vaje. V primeru individualnega svetovanja posameznikom je priporočeno trajanje usposabljanja najmanj 8 ur (časovni presledki določeni glede na osebne potrebe). Dolžina treninga se lahko prilagodi glede na potrebe ciljne skupine (International Agency, Euroguidance Netherlands, 2012).

Univerzalna oblika treninga po metodi trajnostnega samoupravljanja kariere in kompetenc ne obstaja, saj se vedno upošteva ena od ključnih predpostavk, da mora biti vsak trening unikaten, fleksibilen in odziven, še posebej pa prilagojen specifičnim potrebam ciljne skupine udeležencev in nastali skupinski dinamiki. Prav zaradi tega so tovrstni treningi učinkoviti (Perinčič, 2012). Izobraževanje v splošnem obsega uravnoteženo teoretično in praktično delo ter skupinsko delo na področju izobraževanja in individualnega dela na domu (Kolar, 2018).

Prostor mora biti skrbno izbran. Pri odločanju o primernosti prostora mora biti trener predvsem prepričan, da se bodo udeleženci v njem dobro počutili, kajti le tako bo lahko nastalo sproščeno, zaupno in ustvarjalno vzdušje ter bo stekla odprta komunikacija. Zaželeno je postavitev stolov v krogu, tako da se vsi udeleženci lahko med sabo ves čas vidijo (Perinčič, 2012).

Pri dogovoru o vključitvi v dejavnost trener (svetovalec) udeležencem posreduje napotke za pripravo na udeležbo v delavnici, ki jih udeleženci doma opravijo v obliki samostojnega dela ter jih nato prinesejo s seboj na trening. Delo v skupini je ključno zaradi oblikovanja procesa skupinske dinamike in vloge vsakega posameznika, deljenja ter objektivizacije izkušenj, učenja drug od drugega, usmerjanja drug drugega itd. Večina dejavnosti naj bi potekala v okviru opravljanja vaj in vodenih ali prostih razprav med samimi udeleženci. Ta izkušnja nenehne izmenjave mnenj in življenjskih izkušenj v skupini, prizadevanje za razumevanje življenjskih situacij in težav drugih udeležencev ter razmišljanje o možnih rešitvah na novo oblikuje tudi življenjski smisel udeležencev (v povezavi s kariero ali osebnim delovanjem). Udeležencem je prav s pomočjo neobsojajoče in razumevajoče izkušnje pri delu ter podpori v skupini lažje prepoznati tako lastne prednosti in močne strani kot tudi šibke točke oziroma priložnosti za razvoj (Perinčič, 2012).

Delo v skupini poteka po načelih enakopravnega dialoga med udeleženci in svetovalcem (trenerjem), ki kot vodja skrbi za vodenje skupine in organizacijo dela, medtem ko je pri samem procesu dela enakovreden član skupine in njegovo mnenje velja toliko kot mnenje kateregakoli udeleženca. Trener svojega poznavanja in življenjskih izkušenj ter vrednot v ničemer ne postavlja v ospredje, lahko jih izrazi le tako kot vsi drugi udeleženci. Vsak udeleženec mora imeti možnost, da izrazi svoje misli in mnenja o aktualni temi pogovora. Posameznikom, ki svoje mnenje težje izražajo (npr. bolj introvertirani, manj komunikativni, nižje izobraženi posamezniki), trener omogoči dovolj časa, da lahko enakopravno sodelujejo v dialogu. Namen vseh vaj, ki se opravijo v skupini v času delavnice, je, da udeležencem pomagajo odkrivati lastne kompetence, osebne motive, stališča in različne druge vidike življenja ter pripomorejo k povezovanju vseh teh odkritij z načrtovanjem kariere in/ali osebne poti oziroma razvoja. Udeleženci v času treninga skozi različne naloge ustvarijo osebni portfolio, biografijo kompetenc in osebni (razvojni) karierni akcijski načrt (Perinčič, 2012).

V okviru delavnice po metodi trajnostnega samoupravljanja kariere in kompetenc gre vsak posameznik skozi proces, ki je sestavljen iz več faz (Perinčič, 2012):

1. pripravljalne faze, namenjene ustvarjanju oziroma dvigu zavedanja vrednosti kompetenc in krepitvi občutka lastne odgovornosti za (trajnostno) samoupravljanje kompetenc;
2. faze prepoznavanja lastnih kompetenc;
3. faze vrednotenja, presojanja in potrjevanja lastnih kompetenc;
4. faze svetovanja in povratnih informacij skupine glede razvoja in/ali načrtovanja razvoja lastnih kompetenc;
5. faze implementacije načrtovanega procesa razvoja skozi individualno ali organizacijsko vodene dejavnosti (ta faza deloma poteka po koncu delavnice).

## PRIMER UPORABE METODE

Primeri nalog, ki jih udeleženci izvajajo, so (Euroguidance The Netherlands, 2011):

- »foto naloga«, za katero udeleženci s seboj prinesejo fotografije, ki jih povezujejo s prijetnimi spomini in ob njih razmišljajo, kaj ti spomini pomenijo za njihove kompetence in motive;
- udeleženci lahko izpeljejo intervju s sorodnikom, kolegom ali prijateljem o svojih močnih lastnostih oziroma prednostih ter kje se te lastnosti kažejo;
- v vaji »osebna reklama« udeleženci poskušajo prodati svoje prednosti in kompetence ostalim članom skupine ipd.

Na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje so leta 2012 v okviru projekta *VKO – Razvoj storitev in pripomočkov za iskalce dela* pripravili petdnevni trening po metodi trajnostnega samoupravljanja kariere in kompetenc. Ena od vaj, ki so jo udeleženci izvajali, je vaja »karierna zgodovina«. Namen te vaje je raziskati, ozavestiti in opisati ozadje posameznikove karierni zgodovine. Vaja pomaga prepoznati različne vzroke in z njimi povezana dejanja, vedenja, obnašanja, dogodke, izkušnje idr., ki so posameznika pripeljali do kariernih odločitev in izkušenj v preteklosti (Perinčič, 2012). Primer vaje »karierna zgodovina«, ki poteka v več korakih:



1. Posameznik najprej razmisli in v levi stolpec tabele (tabela 1) o karierni zgodovini zapiše vse svoje pretekle zaposlitve in konkretna delovna mesta ali delovne izkušnje (npr. od prve plačane službe dalje in nato vsako naslednjo zaposlitev ali delovno izkušnjo po kronološkem vrstnem redu). Iskalci prve zaposlitve, ki nimajo veliko delovnih izkušenj, na seznam vključijo vse, kar sami ocenjujejo, da predstavlja pomemben del njihove karierne zgodovine.
2. V drugem koraku izpolnijo srednji stolpec tabele (tabela 1) o karierni zgodovini, tako da za vsako navedeno zaposlitev ali delovno izkušnjo opišejo razlog za njen nastop (npr. posameznik je v času študija delal kot prodajalec v trgovini; razlog: potreboval je denar za stroške bivanja v času študija).
3. Nato posameznik temeljito pregleda svojo celotno karierno zgodovino ter v okvirček (tabela 2) zapiše vsa opažanja, odkritja, ugotovitve, spoznanja in sklepe o preteklem poteku svoje kariere.

*Tabela 1:* Odgovorni list »Moja karierna zgodovina«, v katerega posameznik vpisuje pretekle delovne izkušnje.

MOJA KARIERNA ZGODOVINA		
Zaposlitev (ali delovna izkušnja)	Razlog za to zaposlitev (ali delovno izkušnjo)	Osebnostne lastnosti ali kompetence, ki so prišle do izraza ali ste jih pridobili
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Posameznik lahko opazi, da se je na začetku svoje kariere zaposloval ali pridobival delovne izkušnje bolj iz praktičnih razlogov, morda preprosto zato, ker ni našel nič drugega. Zaposlitve na delovnih mestih, sprejete takoj po končanju izobraževanja, so zelo pogosto le odskočna deska za boljše delo na istem poklicnem področju. Ugotovi lahko tudi, da so se njegovi interesi in vrednote v določeni starosti ali pa s pridobljenimi delovnimi izkušnjami spremenili, kar se kaže v iskanju novih zaposlitvenih priložnosti in izzivov. Pozornost je pomembno usmeriti tudi na morebitne ponavljajoče se vzorce. Morda se nekomu vedno znova dogaja, da opravlja določena dela, ki ga sploh ne veselijo, ker preprosto nima prave volje, da bi uresničil svoje želje in načrte. Vsak nato pri sebi razmisli:

*Tabela 2: Refleksija o poteku karierne zgodovine.*

Opazanja, odkritja, ugotovitve, spoznanja in sklepi o ključnih točkah ter poteku karierne zgodovine:

- V kolikšni meri je zavestno vodil svojo kariero?
- Je izbiral ter disciplinirano, namerno, ciljno-usmerjeno in organizirano pristopal k izgradnji kariere?
- Je za svoje odločitve prevzemal odgovornost?
- Kakšni so občutki ob vsem tem? Ali bi danes ravnal enako?

4. Četrty korak zajema razmislek o osebnostnih lastnostih ali kompetencah, ki so prišle do izraza v različnih obdobjih karierne zgodovine. Vsak posameznik izpolni desni stolpec tabele (tabela 1) o karierni zgodovini tako, da za vsako zaposlitev ali delovno izkušnjo navede svoje osebnostne lastnosti ali kompetence (sposobnosti, znanja, veščine, spretnosti idr.). Posameznik je npr. v času študija

delal kot prodajalec v trgovini; razlog: potreboval je denar za stroške bivanja v času študija; razvil je komunikacijske veščine in delovno disciplino (deloval je v okviru standardov podjetja, prihajal točno na delo).

5. Vaja se zaključi s pogovorom v paru ali skupini. Pri razgovoru so lahko v pomoč naslednja vprašanja:

- Komentirajte potek in ključne točke svoje karijerne zgodovine od spodaj navzgor.
- Zakaj so pomembne prav te točke vaše karijerne zgodovine?
- Kakšni se vam danes zdijo razlogi za posamezne zaposlitve ali delovne izkušnje?
- Ali ste bili zadovoljni s posledicami svojih takratnih kariernih odločitev?
- Kaj ste storili (oziroma česa niste), da se je tok dogodkov razvil tako, kot se je?
- Katere vaše pozitivne lastnosti so prišle pri posameznih zaposlitvah ali delovnih izkušnjah do izraza?
- Katere kompetence ste pri posameznih zaposlitvah ali delovnih izkušnjah razvili, pridobili?
- Katere kompetence ste nato uporabili pri naslednjih zaposlitvah?
- Katere pridobljene kompetence bi lahko bile pomembne za vašo nadaljnjo kariero?
- Ko danes pogledate svojo karierno zgodovino kot povezano celoto vzrokov in posledic, kaj o njej menite, kako se ob tem počutite?

## VLOGA PSIHologa

Psiholog ima v povezavi z metodo trajnostnega samoupravljanja kariere in kompetenc lahko več vlog. Kot kadrovik v podjetju prepozna, katerim zaposlenim bi delavnica koristila in jo organizira, psiholog s pridobljenim certifikatom za vodenje delavnic (usposabljanje na Hrvaškem izvaja Marina Kolar: <https://www.konekta.hr/2018/01/ch-q-edukacija/>)

po metodi trajnostnega samoupravljanja kariere in kompetenc pa lahko delavnice tudi izvaja. Psiholog v vlogi trenerja nastopa kot koordinator, spodbujevalec, biti mora tudi dober timski delavec. Poleg tega je pomembno še, da zmore dobro opazovati ter razumeti skupinsko dinamiko in motivacijo vsakega posameznega člana skupine, saj lahko oba dejavnika bistveno vplivata na potek delavnice in njeno uspešno izvedbo.

Eden ključnih delov treninga je tudi razmislek, kaj so se udeleženci iz naloge naučili, kaj so novega spoznali. Pomembno je, da se temu delu nameni dovolj pozornosti, psiholog pa je s svojimi poklicnimi kompetencami sposoben ustrezno usmerjati udeležence pri tem razmisleku.

## PREVIDNOST IN OMEJITVE PRI UPORABI METODE

Kot vsaka metoda ima tudi metoda trajnostnega samoupravljanja kariere in kompetenc svoje omejitve. Čeprav velja za mednarodno priznano, se zaenkrat širše uporablja le v Švici, Luksemburgu, Avstriji, na Češkem (Grundtvig Learning Partnerships, 2014), postopoma se uvaja tudi na Hrvaškem (Kolar, 2018). Tako trenerji kot uporabniki poročajo o uspešnosti metode, vendar znanstveno utemeljenih dokazov ni. N. Perinčič (2012) navaja, da so udeleženci po delavnici bolj zavzeti za sprotno in nenehno dokumentiranje strokovnega in osebnega razvoja ter bolj motivirani za delo, izobraževanje, študij, usposabljanje, izpopolnjevanje ipd., vendar se mi ob tem postavlja vprašanje o dolgoročnosti teh učinkov (ali so udeleženci sledili in izpolnili akcijski načrt, ali so tudi naprej med kariero oziroma življenjem samoupravljali kompetence ipd.). Da bi to dokazali, bi potrebovali longitudinalno študijo, ki bi posameznike spremljala več let po opravljeni delavnici.

Ena od omejitev metode je tudi ta, da od udeležencev zahteva veliko motivacije za aktivno sodelovanje. Pri določenih rizičnih ciljnih skupinah, ki jim je metoda teoretično namenjena (npr. begunci, dolgotrajno brezposelni, osebe, ki so opustile formalno šolanje), se lahko pojavijo težave zaradi nemotiviranosti za sodelovanje – lahko se v delavnice niti ne vključijo, lahko predčasno odstopijo.

Uporaba metode za zaposlene v organizaciji je tudi časovno neekonomična, saj vzame veliko časa, kar je v praksi velika ovira. Poleg tega bi za vodenje delavnice organizacije morale najeti zunanega strokovnjaka

(če bi res želeli trening po originalni metodi), certificiranega trenerja CH-Q ali ustrezno izobraziti že zaposlenega.

Ob morebitni uvedbi metode v slovenskem okolju kot težavo vidim tudi ohranjanje kakovosti izvedbe in splošnega nadzora. V poplavi psihoterapevtov, raznih svetovalcev in coachev, ki lahko v Sloveniji svoje storitve neregulirano prodajajo, bi lahko hitro prišlo tudi do »zlorabe« te metode. Kljub temu se mi postavlja vprašanje, ali ni metoda trajnostnega samoupravljanja kariere in kompetenc le kombinacija psihologom dobro poznanih pristopov? Povezave lahko potegnemo s psihoterapijo (vzpostavitev delovne alianse, omogočanje udeležencem ne-obsojajočo izkušnjo pri delu, podpora skupine), še bolj pa s coachingom, ki je po definiciji odpiranje posameznikovih potencialov, s katerimi bo čimbolj povečal lastno učinkovitost. Bistvo obeh metod je na nek način povečanje storilnosti posameznika (coaching) oziroma ohranjanje storilnosti/konkurenčnosti (metoda trajnostnega samoupravljanja kariere in kompetenc) z razvojem zavedanja različnih vidikov klientove situacije.

---

## L I T E R A T U R A

- Deloitte (2019). *The Deloitte global Millennial survey 2019*. Dostopno na file:///C:/Users/Uporabnik/Downloads/deloitte-2019-millennial-survey.pdf
- Euroguidance The Netherlands (2011). *CH-Q: a method for recognition of competences*. Dostopno na [https://www.euroguidance.nl/\\_images/user/instrumenten/CHQ%20method.pdf](https://www.euroguidance.nl/_images/user/instrumenten/CHQ%20method.pdf)
- International Agency, Euroguidance Netherlands (2012). *CH-Q model for competence management*. Dostopno na [http://www.euroguidance.nl/uploads/General%20%20info%20CH-Q%20part%202\\_en\\_20130306113357.pdf](http://www.euroguidance.nl/uploads/General%20%20info%20CH-Q%20part%202_en_20130306113357.pdf)
- Kolar, M. (2018). *Swiss career qualification program (CH-Q) – program upravljanja karijerom i kompetencijama*. Dostopno na <https://www.konekta.hr/2018/01/ch-q-edukacija/>
- Perinčič, N. (2012). *Delavnica: Trajnostno samoupravljanje kariere in kompetenc ali metoda CH-Q*. Dostopno na <https://www.vkotocka.si/wp-content/uploads/2018/08/Delavnica-Trajnostno-samoupravljanje-kariere-in-kompetenc.pdf>
- Grundtvig Learning Partnerships (2014). *CH-Q system: From valuation to validation of competencies*. Dostopno na <http://www.centrumkompetenci.cz/files/ch-q.pdf>

## SWISS CAREER QUALIFICATION PROGRAM (CH-Q)

CH-Q is the abbreviation for *Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn* (Swiss career qualification programme), which was designed in Biel, Switzerland in 1993. It was created in the form of an open, flexible concept or framework for training and counselling purposes. CH-Q uses a holistic bottom-up approach and a well-balanced combination of methods and instruments for managing the process of competency recognition, which helps users in forming their own identities, planning their careers and lives.

CH-Q supports and stimulates life-long learning, it builds bridges between education and work, creates the conditions for further professional and personal development, offers perspectives on new directions with regard to training and one's profession, and stimulates the recognition of work in all conceivable areas. It is based on humanistic psychology, with an emphasis on a person-centered approach and the assumption that all people have an innate tendency to develop towards their full potential. The main aim of the CH-Q method is to promote the individual development in people of all ages and in any field of life (in education, career, etc.). The CH-Q method helps a person's individual strengths and competencies to be practically transferred to meet the demands or changes of the job market. The method is suitable for all who wish to self-manage their (professional) competences in a particular organization or an educational institution, for young first-time job seekers and the long-term unemployed.