

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Дубравка С. Михајловић

**ОБРАЗОВАЊЕ КАО КОМПОНЕНТА
КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА У
ТРАНЗИЦИОНИМ ПЕРИОДИМА
ПРОФЕСИОНАЛНОГ РАЗВОЈА ОДРАСЛИХ**

Докторска дисертација

Београд, 2021.

UNIVERSITY OF BELGRADE
FACULTY OF PHILOSOPHY

Dubravka S. Mihajlović

**EDUCATION AS A COMPONENT OF CAREER
GUIDANCE AND COUNSELING IN TRANSITION
PERIODS OF ADULTS PROFESSIONAL
DEVELOPMENT**

Doctoral dissertation

Belgrade, 2021.

Ментор:

Проф. др Александра Пејатовић
Редовни професор
Филозофски факултет Универзитета у Београду

Чланови комисије:

Проф. др Шефика Алибабић Хоџић
Редовни професор у пензији
Филозофски факултет Универзитета у Београду

Проф др Виолета Орловић Ловрен
Редовни професор
Филозофски факултет Универзитета у Београду

Др Милица Марушић Јаблановић
Виши научни сарадник
Институт за педагошка истраживања

Датум одбране докторске дисертације:

Образовање као компонента каријерног вођења и саветовања у
транзиционим периодима професионалног развоја одраслих

- Сажетак -

У раду се разматра и истражује образовање као компонента каријерног вођења и саветовања (КВИС). Оквир за разумевање образовања базиран је на три кључне компоненте КВИС: појмовно-концептуални оквир од његовог настанка до данас, теорије професионалног избора/развоја класификоване према начину на који третирају образовање, као и пракса - анализа одабраних програма/модела КВИС. Из анализирана три сегмента, екстраховали смо потенцијалне садржаје образовања и креирали наш модел образовне понуде КВИС који се састоји из три кључне области (12 подобласти, 96 специфичних припадајућих садржаја). Модел смо понудили испитаницима који су процењивали његову релевантност за лични и професионални развој и то 371 испитанику са територије Београда, који су равномерно распоређени према припадности транзиционом периоду: почетак каријере, изграђена каријера и залазак каријере. Резултати истраживања показују да сви испитаници процењују модел као релевантан за њихов лични/професионални развој. Наишли смо на значајне разлике у односу на транзициони период - они на заласку каријере мање вреднују моделовану образовну понуду, а и на разлике у односу на пол, године живота, образовни ниво, радни статус и године радног стажа испитаника: жене, испитаници од 40 до 49 година, као и запослени и студенти процењују образовну понуду као више важну за њихов развој, а испитаници са 60 и више година, затим они са нижим нивоима образовања, незапослени и пензионери, они са више од 30 година радног стажа нижим вредностима оцењују релевантност модела, а открили смо и међусобне разлике испитаника на средини каријере. Даља статистичка анализа је показала постојање нове образовне понуде са 13 области, на основу које смо идентификовали различите модалитете образовне понуде саобразне потребама испитаника у различитом транзиционом периоду и различитих био-социјалних карактеристика.

Кључне речи: образовање одраслих, каријерно вођење и саветовање одраслих, каријерно образовање, транзициони периоди професионалног развоја одраслих, каријерни развој одраслих

Научна област: друштвено-хуманистичке науке

Ужа научна област: андрагогија

UDK 374.7: [331.548:005.966

Education as a Component of Career Guidance and Counseling in Transition
Periods of Adults Professional Development
-Summary-

This paper discusses and explores education as a component of career guidance and counseling (CGC). The framework for understanding education is based on three key components of CGC: the conceptual framework from its early beginning to the present day, theories of professional choice/development classified according to the way they treat education as well as the practice of CGC - analysis of various CGC programs/models. From the analyzed three segments, we extracted potential educational contents and designed our model of CGC educational offer which consists of three key areas (12 sub-areas, 96 specific related contents). We offered the model to respondents who assessed relevance of the model for personal/professional development, to sample of 371 respondents from the territory of Belgrade, who were evenly distributed according to their transition period: beginning of their career, the built-career stage and career-decline. The research results showed that all respondents assess the model as relevant to their personal/professional development. We encountered significant differences in relation to the transition period – respondents in career decline period assess the offer as less relevant, and also differences exist in relation to gender, age, educational level, work status and years of work of respondents: women, respondents from 40 to 49 years, as well as employees and students assess the educational offer as more important for their development, and respondents aged 60 and over, then those with lower levels of education, the unemployed and retirees, those with more than 30 years of service assess our model as less relevant. We also discovered the differences between the respondents in the middle of their careers. Further statistical analysis showed the existence of a new educational offer consisting of 13 areas, on the basis of which we identified different modalities of educational offer according to the needs of respondents in different transition periods and different bio-social characteristics.

Key words: adult education, career guidance and counselling, career education, transition periods in professional development of adults, career development of adults

Scientific field: social humanistic sciences

Narrow scientific field: andragogy

UDK 374.7: [331.548:005.966

САДРЖАЈ

1. УВОД.....	1
2. ТЕОРИЈСКИ ОКВИР ИСТРАЖИВАЊА	3
2.1. Ка конституисању појма каријерно вођење и саветовање.....	3
2.1.1. Значење и употреба појма каријерно вођење и саветовање	3
2.1.2. Каријерно вођење и саветовање у различитим наукама.....	23
2.1.3. Каријерно вођење и саветовање у образовној политици.....	25
2.2. Андрагошки аспекти каријерних теорија.....	31
2.2.1. Структура и категоризација каријерних теорија.....	31
2.2.2. Каријерне теорије које не третирају проблем образовања.....	38
2.2.2.1. Теоријски модел Френка Парсонса.....	38
2.2.2.2. Теорија професионалног избора Џона Холанда.....	41
2.2.2.3. Теорија професионалног избора Ане Ро.....	43
2.2.3. Каријерне теорије које образовање посматрају посредно – „образовање као статус“ 45	
2.2.3.1. Гинзбергова теорија професионалног избора/развоја.....	46
2.2.3.2. Теорија прилагођавања на рад.....	49
2.2.4. Каријерне теорије које образовање третирају као значајан сегмент каријерог развоја и као активност каријерне подршке.....	52
2.2.4.1. Теорија професионалног развоја Доналда Супера.....	52
2.2.4.2. Наративни приступ Марка Савицкаса.....	56
2.2.4.3. Интегративни модел личног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан 58	
2.2.4.4. Теорија социјалног учења избора каријере Џона Крумболца.....	61
2.2.4.5. Каријерни развој – модел когнитивне обраде информација.....	64
2.3. образовање одраслих у пракси каријерног вођења и саветовања	69
2.3.1. „Портрет“ образовања одраслих из угла праксе каријерног вођења и саветовања 69	
2.3.2. Програми каријерног образовања	74
2.4. Преглед резултата сродних истраживања	102
3. МЕТОДОЛОШКИ ОКВИР ИСТРАЖИВАЊА	129
3.1. образовање одраслих у контексту каријерног вођења и саветовања – ка проблему и предмету истраживања	129
3.2. Циљ и задаци истраживања.....	134
3.3. Општа и посебне хипотезе истраживања.....	135
3.4. Варијабле истраживања и план укрштања варијабли	136
3.5. Метод истраживања	138

3.6.	Технике и инструменти истраживања	138
3.7.	Организација и ток истраживања	140
3.8.	Начин обраде и анализе података	140
3.9.	Узорак истраживања	140
4.	АНАЛИЗА И ИНТЕРПРЕТАЦИЈА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА.....	147
4.1.	Процена моделоване образовне понуде КВИС.....	147
4.2.	Факторка структура моделоване образовне понуде КВИС.....	158
4.3.	Транзициони период професионалног развоја у којем се испитаници налазе и њихова процена значаја појединих области моделовање образовне понуде КВИС..	170
4.4.	Транзициони период професионалног развоја у којем се испитаници налазе и њихова процена значаја појединих подобласти моделовање образовне понуде КВИС	179
4.5.	Транзициони период професионалног развоја у којем се испитаници налазе и њихова процена значаја специфичних образовних садржаја у оквиру моделоване образовне понуде КВИС.....	194
4.6.	Пол, године старости, ниво образовања, радни статус и године радног стажа испитаника и процена значаја појединих образовних области моделоване образовне понуде КВИС	211
4.6.1.	Пол испитаника и процена образовних области моделоване образовне понуде КВИС	211
4.6.2.	Године живота испитаника и процена образовних области моделоване образовне понуде КВИС	213
4.6.3.	Ниво образовања испитаника и процена образовних области моделоване образовне понуде КВИС	215
4.6.4.	Радни статус испитаника и процена образовних области моделоване образовне понуде КВИС	223
4.6.5.	Године радног стажа испитаника и процена образовних области моделоване образовне понуде КВИС	228
4.7.	Пол, године старости, ниво образовања, радни статус и године радног стажа испитаника и процена значаја појединих образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС.....	234
4.7.1.	Пол испитаника и процена образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС	234
4.7.2.	Године живота испитаника и процена образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС	237
4.7.3.	Ниво образовања испитаника и процена образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС	248
4.7.4.	Радни статус испитаника и процена образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС	261
4.7.5.	Године радног стажа испитаника и процена образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС	271

4.8. Пол, године старости, ниво образовања, радни статус и године радног стажа испитаника и процена значаја специфичних образовних садржаја у оквиру моделоване образовне понуде КВИС.....	282
4.8.1. Пол испитаника и процена образовних садржаја моделоване образовне понуде КВИС	282
4.8.2. Године старости испитаника и процена образовних садржаја моделоване образовне понуде КВИС.....	285
4.8.3. Ниво образовања испитаника и процена образовних садржаја моделоване образовне понуде КВИС.....	286
4.8.4. Радни статус испитаника и процена образовних садржаја моделоване образовне понуде КВИС.....	291
4.8.5. Године радног стажа испитаника и процена образовних садржаја моделоване образовне понуде КВИС.....	293
5. МОГУЋНОСТ ИДЕНТИФИКОВАЊА МОДЕЛА ОБРАЗОВНЕ ПОНУДЕ КВИС ЗАСНОВАНИХ НА ПОТРЕБАМА ИСПИТАНИКА	297
5.1. Процена емпиријског модела образовне понуде КВИС – ка модалитетима ..	297
6. ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА	322
7. ПРЕПОРУКЕ И СМЕРНИЦЕ ЗА ДАЉА ИСТРАЖИВАЊА.....	332
8. ПРЕПОРУКЕ И СМЕРНИЦЕ ЗА РАЗВИЈАЊЕ МОДЕЛА ОБРАЗОВНИХ ПРОГРАМА КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА ЗА ОДРАСЛЕ У РАЗЛИЧИТИМ ПЕРИОДИМА КАРИЈЕРНОГ РАЗВОЈА	335
9. ЛИТЕРАТУРА	340
10. ПРИЛОЗИ	348
10.1. Прилози за креирање садржаја модела образовне понуде КВИС.....	349
10.2. Прилози за Транзициони период професионалног развоја и процену значаја специфичних образовних садржаја у оквиру моделоване образовне понуде КВИС ..	382
10.3. Прилози за разлике у процени значаја специфичних образовних садржаја у оквиру моделоване образовне понуде КВИС у односу на Пол испитаника	426
10.4. Прилози за разлике у процени значаја специфичних образовних садржаја у оквиру моделоване образовне понуде КВИС у односу на године старости испитаника	438
10.5. Прилози за разлике у процени значаја специфичних образовних садржаја у оквиру моделоване образовне понуде КВИС у односу на ниво образовања испитаника	476

10.6. Прилози за разлике у процени значаја специфичних образовних садржаја у оквиру моделоване образовне понуде КВИС у односу на радни статус испитаника.	514
10.7. Прилози за разлике у процени значаја специфичних образовних садржаја у оквиру моделоване образовне понуде КВИС у односу на године радног стажа испитаника	538
11. БИОГРАФИЈА	568

1. УВОД

Релацију каријерног вођења и саветовања можемо да сагледамо на неколико начина и на неколико нивоа. Пре свега, каријерно вођење и саветовање је контекст у ком се јавља образовање. Поред тога, образовање је важан елемент каријерног вођења и саветовања, а уз то, каријерно вођење и саветовање је уједно и садржај образовања. Ако у центар ових релација поставимо појединца, послужићемо се и нашим ранијим размишљањима, кроз која смо идентификовали и учење и образовање као елемент, интегративни део нечије каријере (Pejatović & Mihajlović, 2016). Међутим, када погледамо ове релације и тачке укрштања каријерног вођења и саветовања и образовања, увиђамо да о њима, а посебно о месту и природи образовања унутар каријерног вођења и саветовања са аспекта андрагошке науке не знамо много. У том смислу, значај овог истраживања, најшире речено, видимо управо у сазнавању квалитета образовања на подручју каријерног вођења и саветовања. То је први корак кроз који ћемо, посредно, да добијемо одређена сазнања и о другим релацијама каријерног вођења и саветовања и образовања. Уколико у ову мрежу додамо и одраслог појединца који свој професионални развој данас остварује у комплексном окружењу и од ког се све више тражи да има компетенције помоћу којих може да управља својом каријером, значај овог истраживања је умногоме већи.

Двоструки изазов ставља се пред образовање: први је онај који долази од стране каријерног вођења и саветовања и други је онај који посредно долази од одраслих људи и захтева њиховог професионалног развоја. Оба захтева воде ка томе да се образовање одраслих и то онај његов део усмерен на подршку професионалном и каријерном развоју, промисли, истражи и обликује са аспекта андрагошке науке.

Пратећи развој каријерног вођења и саветовања (Cox et al., 1949; Forrester, 1951; Hopson & Hayes, 1968; Reyes Kapunan, 1974; Guzina, 1980; McDaniels & Gysbers, 1992; Herr & Cramer, 1992; Gothard et al., 2001; Athanasou & Van Esbroeck, 2008; Amundson i saradnici, 2010; Zunker, 2012) уочава се да је током времена јачала његова образовна компонента. Ту смештамо оправданост нашег истраживања, али и потребу за спознавањем образовања као те компоненте.

Анализирајући план реализације каријерног вођења учавамо да оно све више треба да резултује одређеним знањима, вештинама, компетенцијама које су данас потребне појединцу како би могао да одговори на задатке професионалног развоја и како би могао да гради и усмерава свој каријерни развој. Овде налазимо упориште за сазнавање садржаја образовања и тога шта би оно требало да обухвати.

Промењени су и захтеви за појединца у погледу задатака професионалног развоја и изазова изградње каријере. Они добијају и на обиму и на комплексности. Тако, задаци се померају од оних који се дешавају само на почетку нечије каријере, са доношењем каријерних одлука и избора, на читав радни и животни век појединца. На тај начин, сведочимо бројним потребама да се одрасли оснаже за решавање питања њиховог професионалног развоја.

Насупрот чињеници да су задаци професионалног и каријерног развоја прожети на читав радни век појединца, програми подршке за одрасле нису развијени у великој мери. Тиме се ствара огроман јаз између онога што би људи данас требало да раде у погледу својих каријера и онога што за одрасле постоји у пракси. Практика нам показује да је већина напора усмерених на подршку каријерном развоју фокусирана на децу, младе и младе одрасле. Ти програми се, парадоксално, проблематизују за младе који су много хомогенија група и који се суочавају са мање комплексним задацима професионалног развоја, а недовољно за одрасле који су у погледу различитих карактеристика хетерогенија група и чији су развојни задаци каријерних фаза умногоме сложенији. Ово нас води до још једне важне окоснице овог рада, а то је покушај да спознамо шта одрасли процењују као релевантно од образовне понуде усмерене на подршку њиховом професионалном развоју. На тај начин, овај рад представља и покушај да ублажимо тај јаз између захтева који се намећу појединцу у погледу њиховог професионалног и каријерног развоја и онога што им је понуђено као подршка. Пре тога, потребно је и да тај јаз спознамо и то ћемо да урадимо тако што ће одрасли да дају процену релевантности потенцијалне образовне подршке каријерном развоју.

Тако, надамо се да ћемо кроз овај истраживачки напор да дођемо до јасније слике о позиционирању образовања унутар каријерног вођења и саветовања, да ћемо да успемо да операционализујемо то образовање и, најважније, да дођемо до, за сада недостајућег и веома потребног увида у то шта одрасли потенцијални корисници образовних програма каријерног вођења и саветовања процењују као важно за њихов лични и професионални развој.

2. ТЕОРИЈСКИ ОКВИР ИСТРАЖИВАЊА

2.1. КА КОНСТИТУИСАЊУ ПОЈМА КАРИЈЕРНО ВОЂЕЊЕ И САВЕТОВАЊЕ

Ради расветљавања питања које је кључно за моделовање нашег истраживања – какав је однос образовања и каријерног вођења и саветовања, детаљно анализирање појма каријерно вођење и саветовање сматрамо једином исправном и разумном позицијом коју као истраживачи можемо да заузмемо. Оно у овом раду нема „само тежину одређивања“ основног појма којим се оперише и који се претаче у област емпиријског истраживања. Суштинско разумевање овог питања боји све оно што хоћемо да сазнамо о образовању кроз овај рад. Имајући у виду чињеницу да још увек нисмо сигурни каква је природа везе између каријерног вођења и саветовања и образовања, те који све фактори могу да буду окидачи за расветљавање ове везе, у фокусу овог дела рада биће анализа самог појма каријерно вођење и саветовање.

2.1.1. Значење и употреба појма каријерно вођење и саветовање

Пут трагања за питањем када се у историјској перспективи јавља каријерно вођење и саветовање је пут који нам указује на то да је реч о сложеном процесу развоја једног концепта, различитих парадигми, конструката кроз које се преплићу драматичне друштвене промене, економске промене, интереси и доприноси различитих наука, али и развој различитих дисциплина унутар тих наука. Аутор Хер наводи да је „традиционално каријерно вођење током 19. и почетком 20. века било повезано са прелазом са аграрне економије на мануфактуру и индустрију. Промена је повећала разноврсност занимања и захтевала је више експертизе у доношењу каријерних одлука, него што су породица и повезане мреже, традиционални провајдери таквог вођења могли да пруже“ (Herr, 1997, према: Patton & McMahon, 2001: 3). Иако корени пружања помоћи појединцу у погледу питања везаних за радни домен његовог живота могу да се нађу много раније, оно што свакако обликује концепт каријерног вођења са свим важним питањима која се кроз њега преплићу долази са индустријализацијом друштва. Мењајући свет рада из темеља, она мења садржај и процес рада, начин на који се рад изводи,

положај човека у односу на радни процес, али и положај рада у човековом животу, а долази и до значајније диверзификације структуре занимања. Даље од тога, она почиње да мења положај и задатке човека у односу на питања везана за његов професионални развој. За почетак, много већи број људи почиње да се суочава са изразито бројнијим изазовима у погледу решавања питања избора занимања, а као одговор долазе и другачије промишљени, обликовани и организовани начини пружања помоћи везане за питања тог одабира.

У трагању за коренима пружања организоване помоћи појединцу за решавање питања професионалног избора (јер тренутно можемо рећи да каријерно вођење и саветовање то макар једним делом и јесте), преко анализирања развоја самог појма, учачамо да већина трагова потиче са почетка 20. века и води ка термину „*vocational guidance*“ и Френку Парсонсу (Frank Parsons) као његовом творцу (детаљније у: Reyes Karunan, 1974; McDaniels & Gysbers, 1992; Herr & Cramer, 1992; Guzina, 1980; Gothard et al., 2001; Athanasou & Van Esbroeck, 2008; Amundson i saradnici, 2010; Zunker, 2012).

Френк Парсонс је успоставио основне постулате онога што се почетком 20. века звало „*vocational guidance*“. Овај термин, преведен као стручно, професионално вођење¹ посматра се као: а) синоним за каријерно вођење и саветовање и б) претеча каријерног вођења и саветовања.

С једне стране, у консултованим изворима који се дотичу питања историјског развоја каријерног вођења, учачамо групе аутора (Gothard et al., 2001; Amundson i saradnici, 2010) који објашњавају развој каријерног вођења користећи термин професионално вођење (без посебног осврта на однос ових термина и без строгог реда у њиховом коришћењу, те се стога закључује да их доживљавају као синониме).

Са друге стране, постоје аутори који на исти начин покушавају да објасне развој каријерног вођења, али у својим анализама указују на моменат када је термин каријерно вођење постао доминантан у научним и стручним круговима, односно моменат када је наследио професионално вођење (Herr & Cramer, 1992). Скептични према тој „доминацији“ која се јавља „тек тако“, сматрамо важним откривање постојања разлике између професионалног и каријерног вођења, односно, постојања неке разлике која може да буде релевантна за разумевање овог феномена. Врло је могуће да је реч о чисто термилошким разликама. Наше интересовање лежи у

¹ Превод професионално вођење није у потпуности прикладан, јер више асоцира на начин вођења него на домен живота ка којем је вођење усмерено, али ћемо га, а у недостатку бољег термина, користити и под њим подразумевамо вођење за потребе подршке радном, професионалном домену човековог живота.

чињеници да се сличност или разлика увек јавља у односу на нешто, те је ово само један корак ка откривању онога што каријерно вођење и саветовање јесте.

Како наводе аутори Мекденијелс и Гизберс, „под Парсонсовим утицајем, професионално вођење током 20-их, 30-их и 40-их година 20. века је разумевано као процес помагања људима при одабиру занимања, припреме за занимање, улазак у занимање и напредовање унутар занимања“ (McDaniels & Gysbers, 1992: 5). Ово одређење је недвосмислено обележавало виђење професионалног вођења у поменутом раздобљу. Приметно је да су јасно дефинисане тачке у којима је појединцу потребна помоћ и већина тих тачака се дешава пре уласка у свет рада, односно на самом уласку у свет рада. Иако из овог одређења, а посебно узимајући у обзир део који се односи на „напредовање унутар занимања“, може да се стекне утисак да се професионално вођење јављало и током професионалног развоја у одраслом добу, та подршка је углавном изостајала, а професионално вођење је доминантно било усмерено на „предвиђање избора занимања и професионалног успеха на основу резултата тестова индивидуе пре уласка на тржиште рада“ (Herr & Cramer, 1992: 8). Такође, сматрало се да ће се на основу таквог усклађивања појединца и света рада, „превазићи професионална неприлагођеност и створити услови за веће радно задовољство, већу сигурност и већу продуктивност“ (Олјаћа и Косановић, 1987: 14) или да ће, а како наводи аутор Мејерс, доћи до „задовољавајућег професионалног прилагођавања“ (Myers, 1941, према: McDaniels & Gysbers, 1992: 6).

Разлог због којег се толико пажње усмерава ка избору занимања лежи у чињеници да је за већину људи тог времена најчешће реч о једном једином занимању, а да је одабир адекватног занимања заправо основа за фацитацију целокупног професионалног развоја. Прецизније речено, добрим избором занимања ствара се здрава основа за улазак и напредовање унутар занимања, па су интервенције доминантно окренуте ка питању одабира занимања. Дакле, питање избора занимања се поставља у први план, оно је основа за решавање многих других питања професионалног развоја, која се прогнозирају у односу на оно што појединац већ јесте, у једној тачки његовог развоја.

Питање одабира занимања базирано је на неколико постулата, који су истовремено посматрани као теоријско, научно утемељење професионалног вођења и својеврсни водич за праксу професионалног вођења. Те постулате, успоставио је Френк Парсонс, а они обухватају:

- 1) Јасно разумевање себе, сопствених склоности, способности, интересовања, ресурса, ограничења и других квалитета.

- 2) Знање о захтевима и условима успеха, предностима и недостацима, надокнади, приликама и перспективама у различитим линијама посла.
- 3) Истинско расуђивање везе између ове две групе фактора (према: Herr & Cramer, 1992: 5).

За појединца ово значи да мора да има, а најчешће да добије низ информација о себи и низ информација о занимању и да донесе одлуку која се огледа кроз најбоље уклапање ове две групе информација. То уклапање значи смештање у оно занимање које му највише одговара. Значај истинског расуђивања огледа се у објективности и вери у мерљивост карактеристика појединаца и карактеристика занимања, а та и таква објективност је изван појединца, тачније она је у рукама практичара на пољу професионалног вођења и њихових алата – тестова.

Поменута симбиоза теорије, науке и праксе материјализована кроз поменуте постулате професионалног вођења, била је могућа из најмање неколико разлога:

а) Појам каријера се јављао углавном као синоним за занимање, није се разумевао на начин на који се данас разуме и још увек терминолошки није „ушао на велика врата“ у ову област. Самим тим, велике концептуалне промене које је собом носио термин каријера се још увек нису јавиле.

б) Поглед на занимање и на појединца (две карике у Парсонсовим поставкама) су статични. Занимање је посматрано прилично једнозначно. Без обзира на веће или мање разлике у тадашњем одређивању појма занимање, кључно је да није било линије развојног карактера, оно је било стабилно, са јасно дефинисаним током и задацима које собом носи, а „прилагођавање“ је било усмерено ка нечему релативно стабилном (занимању) и наметало се као задатак неке ко се посматрао у једној тачки његовог развоја – појединцу, тачније особинама које појединац поседује у том моменту.

в) Коначно, у то време, линија која раздваја професионални и остале аспекте човеког живота је била много снажнија (или се стиче утисак да је бар тако доживљавана прегледом концепта професионалног вођења у том времену), па је садржај вођења искључиво усмерен на радни домен човековог живота.

Весници првих превирања у развоју професионалног вођења могу да се виде кроз полемику о важности прва два постулата Парсонсовог модела – информација о занимањима и информацијама о појединцу. Информације о занимањима биле су у фокусу Парсонсовог рада (Gothard et al., 2001), што је резултовало јаким базом информација о занимањима. Пораст психолошких сазнања о појединцу, омогућио је и продирање тих сазнања у

ово подручје, што је резултирало реструктуирањем важности ових фактора у Парсонсовом моделу, али и утирањем пута новим погледима на појединца.

Трендове који указују на контекст професионалног вођења у том периоду детаљно износи аутор Цункер, наводећи периодизацију развоја каријерног вођења и конкретне догађаје који су га обликовали (Zunker, 2006). Ипак, иако не тако детаљно, систематично груписање трендова (у смислу јаснијих путоказа који нам у већој мери омогућавају „рашчишћавање“ односа професионалног и каријерног вођења), дају већ помињани аутори Хер и Крамер, указујући да се професионално вођење, какво је до тада било познато, суочило са неколико изазова:

- 1) Порастом знања о разликама између индивидуа, свести о динамици личности у избору занимања и прилагођавању на посао, и генерално, утицају психологије на професионално вођење.
- 2) Порастом броја развојних психолошких теорија.
- 3) Увођењем терапијског третмана као алтернативе пружању информација (као примарне технике професионалног вођења) (Herr & Cramer, 1992: 6-7).

Генерално, динамика професионалног развоја у току животног века почиње да се сагледава на другачији начин, мењајући и слику појединца у односу на његов професионални развој. Нарушавање слике о „непроменљивости“ индивидуе, али и њеног (пасивног) положаја у односу на каријерне изборе које особа доноси, представља важан корак у реконцептуализацији професионалног вођења, односно – важан корак ка контептуализацији каријерног вођења, а оваква промена оставља и велики траг на питање образовања унутар каријерног вођења, што ће бити предмет детаљније анализе у овом раду.

Дилема „vocational guidance“ или „career guidance“ како га данас најчешће срећемо, отворила се током 60-их и 70-их година 20. века (McDaniels & Gysbers, 1992). Прегледом дела литературе која се бави историјским развојем каријерног вођења (McDaniels & Gysbers, 1992; Herr & Cramer, 1992; Guzina, 1980; Gothard et al., 2001; Athanasou & Van Esbroeck, 2008; Zunker, 2012), наишли смо на 3 кључна момента која су водила ка каријерном вођењу и саветовању као доминантној парадигми:

1) *Први моменат* јесте другачије поимање појма каријере и престанак посматрања каријере као синонима за занимање. За популарисање термина „каријера“ је заслужан аутор Доналд Супер (Donald Super) који изузетно проширује значење овог појма, одређујући је као „низ занимања и других животних улога...“ (према: Herr & Cramer, 1992: 27). У литератури се овај прелаз назива још и „прелаз од модела занимања ка моделу каријера“ (Herr & Cramer, 1992: 13).

„Примарна брига каријерних модела нису разлике између занимања већ континуитет или дисконтинуитет у каријерном развоју индивидуе, интеракција образовних и избора занимања током времена и низ занимања, послова или позиција које особа заузима“ (Herr & Cramer, 1992: 13). Такође, укључују се и нови домени живота индивидуе, који постају део каријерних модела. На пример, аутори Мекденијелс и Гизберс предлажу да концепт каријере треба да укључи слободно време (McDaniels & Gysbers, 1992). Каријерни модели имају већи временски обухват, обухватају човека на развојној линији, као и остале домене и улоге у животу појединца. Низ ствари попут слике о себи, дугорочних циљева, постаје важан конструкт.

2) *Други кључан моменат* може да се објасни кроз ставове аутора Мекденијелса и Гизберса који разматрају значење релација „предвиђање или развој“ и „дефицит и компетенције“. Како наводе поменути аутори, „традиционална пракса је често наглашавала процену способности, склоности, интересовања и вредности са циљем избора прикладног образовања или избора занимања. Овај приступ се фокусира на предвиђање...“ (McDaniels & Gysbers, 1992: 14). Оно што је важно је да пракса професионалног вођења полази од постојећих способности и ради на већ постојећим способностима индивидуе. Оне су дате као позната у једначини. „Из перспективе развоја каријере, предвиђања ипак нису довољна. Оно што се захтева јесу могућности за клијента да истражи и развије своје способности и интересовања“ (McDaniels & Gysbers, 1992: 14). Овај приступ ставља корисника у ситуацију учења у пракси професионалног вођења. Такође, поменута релација отвара значајан простор за образовање као значајан чинилац целоживотног професионалног развоја.

Иста логика се примењује и када се анализира релација дефицит и компетенције. Поменути аутори критикују приступ у коме је дефицит критична парадигма професионалног вођења. Како наводе, „види се да је већи фокус... на помагању људима да се ефикасно носе са њиховим дефицитима и проблемима“ (McDaniels & Gysbers, 1992: 14). Они сматрају да је овај приступ свакако потребан и он мора да се и даље усавшава, „али, додатно је потребан превентивни фокус да помогне људима да развију и користе своје таленте и компетенције како би креирали бољи свет за себе и за друштво“ (McDaniels & Gysbers, 1992: 14).

Додавање „развоја“ и „компетенција“ на постојеће приступе усмерене на дефицит и предвиђање, критично мења постојећу праксу професионалног вођења, тачније оставља простор за проблематизацију каријерног вођења.

3) *Трећи моменат* који сматрамо важним за прелазак од професионалног ка каријерном вођењу, може посредно да буде виђен као

признање да се људи суочавају са различитим питањима везаним за професионални развој током готово читавог радног века, а да често адекватан избор занимања није гаранција оптималног професионалног развоја. У том смислу, аутор Крајтс говори о могућности да се професионално вођење осмисли на најмање 2 начина:

а) као третирање стања;

б) као стимулишућа променљива (Crites, 1969, према: Herr & Cramer, 1992: 9).

Окосница таквог виђења је у предлогу промене одређења професионалног вођења које сугерише аутор Доналд Супер, посматрајући га „као процес помагања особи да развије и прихвати интегрисану и адекватну слику себе и своје улоге у свету рада, да тестира овај концепт у реалности и да је претвори у реалност, са сопственим и задовољством друштва“ (Super, 1951, према: Herr & Cramer, 1992: 8).

У Табели 2.1.1. приказане су кључне карактеристике приступа каријерном вођењу као „третирању стања“ и приступа у коме је професионално вођење „стимулус развоја“.

Табела 2.1.1. Приказ карактеристика професионалног вођења као третирања стања и као стимулуса развоја (адаптирано, према: Herr & Cramer, 1992: 8-12)

Професионално вођење као третирање стања	Професионално вођење као стимулус (каријерно вођење)
<ul style="list-style-type: none"> • Оријентисано на проблем; • Прикладно првенствено за тачке одлуке или друге транзиције када су људи најосетљивији на каријерне кризе; • Директно или индиректно, посматра се као одговор на таксономију професионалних проблема или на тешкоће у избору кроз примену одређених техника или знања за решавање тих проблема; 	<ul style="list-style-type: none"> • Основни фокус професионалног вођења као стимулуса је на образовању, укључујући филозофију и садржај каријерних модела; • Може да се ефикасније посматра и лонгитудинално и развојно; • Не одговара само на постојеће проблеме, већ тежи ка усвајању знања, ставова и вештина кроз које неко може да развија неопходна понашања како би се суочавао са тачкама одлуке, да усваја професионални идентитет, и да развија каријерну зрелост; • Разлог постојања таквог приступа је фацилитација, заправо максимизација раста, више него поправка дефицита.

Ова два модалитета професионалног вођења указују на помаке у смислу присутности професионалног вођења у току читавог живота појединца и чињеницу да се људи током читавог живота суочавају са различитим питањима везаним за свој професионални развој. Разлика ова два модалитета указује и на разлике у томе када ће се и каква врста подршке пружити.

Професионално вођење као третирање стања има „орочене“ интервенције, али почиње да препознаје интервенције у више кључних тачака у професионалном домену живота индивидуе. Оне увек почињу идентификацијом проблема, а требало би да се завршавају решавањем проблема. „Хватају“ појединца у одређеним тачкама професионалног развоја. Професионалним вођењем као третирањем стања покушава се да се помогне појединцу да се „носи“ са различитим проблемима везаним за његов професионални развој, и то када се нађе у проблемској ситуацији. Та ситуација најчешће подразумева проблеме везане за изборе и одлуке које појединац треба да донесе. Већа пажња посвећује се проналажењу сета решења за сет најчешћих проблема, а та решења се и постављају као циљ интервенције (извести корисника из проблемске ситуације, из кризе, из неодлучности).

Осмишљавање професионалног вођења као стимулуса почива на другачијој основи. Оно је и превентивног, али и развојног карактера и настоји да ојача све човекове капацитете и ресурсе за различита питања његовог професионалног развоја и да поспешу његов понашајни репертоар за питања у којима може да се нађе (али и која може да креира). За разлику од професионалног вођења као третирања стања, професионално вођење као стимулус не помаже човеку само да се „носи“ са питањима професионалног развоја у појединим тачкама развоја, већ би требало да му постане „партнер“ у могућностима да буде активан стваралац сопственог професионалног развоја. Овакво разумевање нам говори и о томе да се професионално вођење као концепт није развијао једнозначно, већ кроз различите модалитете, али да је свакако почео да обухвата већи временски период у животу индивидуе и да уважава различита питања везана за професионални развој (а не само питање избора занимања).

Поменути трендови доводе до значајних промена у разумевању постојећих концепата професионалног вођења и термин професионално вођење бива замењен термином каријерно вођење. „Током 80-их година 20. века утемељила се шира, свеобухватнија концепција каријере и каријерног развоја. Појмови каријера, каријерни развој, и каријерно вођење и саветовање су скоро у потпуности заменили занимање, професионално

вођење, професионални развој и професионално вођење и саветовање“ (McDaniels & Gysbers, 1992: 11). Од тада, каријерно вођење и саветовање постаје доминантан концепт присутан у литератури. Таква промена парадигме, значила је и промену, али и додељивање неких нових циљева сада већ каријерном вођењу. Промене у парадигми каријерног вођења могу да се виде кроз импликације на циљеве каријерног вођења, а које износи аутор Хенсен где би каријерно вођење требало да се помери „од послова ка животним обрасцима, од избора занимања и прилагођавања за избор занимања ка припреми за избор животног стила, ка могућности да појединац може да постане све оно што жели да буде, ка уклањању стереотипних избора занимања, ка проширивању опсега опција које су појединци вољни да размотре и изаберу, ка стварању могућности за индивидуу, ка интеграцији улога, преплитању личног и професионалног, постајањем свесним сопствене каријерне социјализације“ (Hansen, 1981, према: Herr & Cramer, 1992: 16).

Сумирајући однос професионалног и каријерног вођења и враћајући се на чињеницу изнету на почетку овог рада, да се каријерно вођење третира као наследник професионалног вођења и као синоним за професионално вођење, сматрамо да овај однос лепо илуструју аутори Хер и Крамер речима да је каријерно вођење „и стари и нови термин. Стари је у смислу да почива на наслеђу... професионалног вођења, ...а нов је јер почиње да обухвата каријерне бриге везане за читав животно век“ (Herr & Cramer, 1992: 2).

Каријерно вођење даје развојну линију професионалном вођењу и указује на читав спектар изузетно сложених питања која су важна у професионалном развоју људи. Не можемо рећи да су професионално и каријерно вођење у сукобу. Не можемо рећи ни да је професионално вођење резервисано за „поклапање особе са послом“ и за помоћ у кризним тачкама, а да је каријерно вођење само оно што је осмишљавано као стимулус развоја. Они нам заједно указују на различите начине пружања помоћи појединцу, али и на различите потребе које појединац може имати када је реч о његовом професионалном развоју. Коначно, чини нам се да се каријерно вођење и саветовање данас и користи обухватајући оба ова начина осмишљавања подршке професионалном развоју. Како наводе Амундсон и сарадници, „сада је уобичајено да саветници за каријеру укључе различите интервенције у свој рад са клијентима. Иако су стандардизовани тестови и даље одрживе опције за пружање корисницима информације о њима самима, саветници данас увиђају да такве мере нуде делимична решења на сложена питања развоја каријере“ (Amundson i saradnici, 2010: 3). У том смислу, не бисмо рекли да је модел професионалног вођења неисправан или застарео. Пре бисмо рекли да је он недовољан за данашње услове рада и живљења. Током 80-их година 20.

века, каријерно вођење постаје изразито свеобухватно, а свеобухватност се огледа кроз три могућа значења:

а) Свеобухватно као програмирано, планирано, систематско и лонгитудинално;

б) Свеобухватно у смислу развојног садржаја дизајнираног да снабде корисника каријерног вођења способностима, знањима и вештинама помоћу којих могу да антиципирају, планирају и да делају на разноврсне каријерне задатке;

в) Свеобухватно за потребе означавања многих начина интервенција које могу да се дешавају у каријерном развоју (Herr & Cramer, 1992: 2).

Овако свеобухватно виђено каријерно вођење остаје такво до дана данашњег, а упуштајући се у покушај разумевања онога што термин каријерно вођење и саветовање означава данас, наилазимо на поједине тешкоће које можемо грубо да сврстамо у три категорије:

1) Каријерно вођење и саветовање се смешта у различите контексте који имају различите дискурсе – теорија и наука, политика и пракса. Они немају исти ниво обухвата и разумевања различитих аспеката и елемената каријерног вођења и саветовања. Насупрот томе, динамика времена у коме живимо (иако инсистира на никада динамичнијој вези између тих контекста), не оставља много простора за постизање заједничког референтног оквира за разумевање овог феномена. Последице тога „погађају чак и основне појмове као што су вођење и саветовање“ (Van Esbroeck & Athanasiou, 2008: 3).

2) Каријерно вођење и саветовање широм света различито је терминолошки обојено. Језичке и културолошке разлике доводе до тога да се у различитим земљама под истим термином подразумевају различите ствари или се пак различити концепти називају истим именима.

3) Коначно, у обзир морамо да узмемо и не тако дугу, али изразито бурну историју каријерног вођења и саветовања. Од времена када је почело да се појављује као термин који је замењивао или допуњавао појам професионалног вођења, истовремено је и сам појам каријерног вођења почео да се растаче на делове. Пут развоја каријерног вођења и саветовања није био конзистентан и целовит, него се више ишло на раздвајање неких садржаја које је каријерно вођење и саветовање у почетку подразумевало. То разлагање је било до те мере присутно, да су поједини аутори (Fitch, 1935; Miller, 1961; Jones, 1963) већ на самом почетку развоја ових концепата указивали на потребу за уређивањем, прецизирањем и квалификовањем његовог значења како каријерно вођење не би постало потпуно обесмишљено. Можемо рећи да су се „прогнозе“ ових аутора донекле

обистиниле, односно да су тенденције и ишле у овом смеру, увођењем нових парадигми, понекад обесмишљавајући садржај појма каријерног вођења и саветовања. Чини нам се да се најзанимљивији чин те историје можда дешава управо сада, пружајући нама као истраживачима ту привилегију и изазов рада у природној лабораторији.

Због свега овога, данас смо сведоци велике термилошке магле саткане од неуређеног мноштва нових појмова који су уско везани за каријерно вођење и саветовање. Можемо да подвучемо део *уско везаних* јер он најбоље, али и најбезболније описује природу односа каријерног вођења и саветовања и тих појмова. Чини нам се да за неке од њих тешко можемо да прихватимо аргументацију да буду виђени као синоним за каријерно вођење и саветовање, а опет они који се позиционирају као „нешто друго“ тешко избегавају да буду третирани као синоними. Ипак, изгледа да су оба тренда равноправно погубна за јасноћу овог појма. Поред тога, они доприносе отварању великог броја питања и проблема у каријерном вођењу и саветовању, а имајући у виду чињеницу и да отежавају разумевање природе образовања у каријерном вођењу и саветовању, сматрамо да је право време да се на та питања одговори.

Најчешћи појмови који су у том корпусу, било да претендују да буду синоними или инсистирају на разликама у односу на каријерно вођење јесу каријерно образовање, каријерно информисање, каријерно саветовање, каријерни „коучинг“, каријерне интервенције, интервенције каријерног развоја, пракса каријерног развоја, образовање за каријеру, програми каријерног развоја, каријерни развој, каријерна помоћ, каријерна подршка, професионално вођење и саветовање, професионална оријентација, управљање каријером. Поменута термилошка магла још је гушћа него што је ови „крупни“ појмови могу илустровати, а видљивост је још мања када у обзир узмемо чињеницу да се ови термини у великој мери користе као синоними, често без осврта на њихово значење од стране аутора који их користе. Користећи се опет метеоролошким речником, поменута термилошка магла се може подићи у оној мери у којој поставимо јасне критеријуме за операционализацију каријерног вођења и саветовања.

Прегледом литературе која нам је била доступна, чини нам се да можемо да направимо грубу поделу на два начина употребе термина каријерно вођење данас.

Са једне стране, уочавамо ауторе који под каријерним вођењем виде процес „поклапања појединца са позицијом, а на основу индивидуалних разлика“ (Savickas, 2008: 106). Дакле, каријерно вођење означава онај процес који би требало да помогне појединцу да одабере посао који највише одговара његовим способностима, склоностима, особинама личности и сл. У том смислу, вођење подразумева само један модалитет

пружања подршке професионалном развоју људи и забринуто је за само један моменат у том развоју – избор занимања/професије (који је надаље добар гарант за оптималан професионални развој). Овај начин виђења каријерног вођења и саветовања је знатно мање присутан у литератури и он је заправо враћање на почетну позицију, односно на оно што је у самим почецима пружања подршке за питања професионалног развоја појединца било виђено као професионално вођење. Оваквим поимањем каријерног вођења оставља се простор за укључивање других термина који узимају поједине особености каријерног вођења, обезбеђујући самосталност и појмовно другачије значење и воде ка обесмишљавању појма каријерно вођење и саветовање.

Са друге стране, каријерно вођење и саветовање се много чешће користи да означи читав низ, сет интервенција и активности које, најопштије речено служе као доживотна подршка професионалном развоју свих људи. Оваквом употребом термина каријерно вођење и саветовање, обухвата се и помоћ при одабиру занимања (претходно схватање каријерног вођења), али и низ других, тешко ухватљивих ствари које захтевају посебну анализу.

Први начин поимања каријерног вођења и саветовања је близак употреби термина професионално вођење. И док је код таквог начина разумевања каријерног вођења и саветовања, лакше „ухватити“ садржај и смисао каријерног вођења, његове циљеве и сврху, каријерно вођење коришћено за означавање читавог сета различитих активности, постаје веома тешко за операционализацију и отвара простор за укључивање нових термина који, а на шта смо већ указали, се желе прогласити синонимима.

За потребе анализе друге групе поимања, групе која каријерно вођење и саветовање види свеобухватније, почећемо од приказа неких од његових одређења, а која долазе из различитих контекста. У Табели 2.1.2. приказана су одређења каријерног вођења и саветовања на која смо наилазили прегледом релевантне литературе, а која, према нашем мишљењу могу да буду сврстана у ову групу.

Табела 2.1.2. Приказ прегледа одређења каријерног вођења и саветовања

Аутор	Одређење каријерног вођења и саветовања
Herr & Cramer, 1992: 16	„Каријерно вођење и саветовање означава такве програме који се (А) односе на скуп предмета и техника и метода организованих за развој свести о каријери код појединца, планирање каријере, доношење каријерних одлука, пласирање вештина и знања и разумевање локалних, регионалних и националних потреба, трендова и могућности

	тржишта рада и образовања, и (Б) који им помажу да донесу и имплементирају информисане изборе који се тичу образовања и занимања.“
Herr & Cramer, 1992: 28	„Каријерно вођење је систематичан програм од стране саветника координисан, информација и искустава дизајниран да фацитира индивидуални каријерни развој и специфичније, управљање каријером; главна компонента каријерног образовања укључујући породицу, заједницу и школу за фацитацију самоусмеравања; сет вишеструких процеса, техника, или услуга дизајнираних са циљем помагања индивидуи да разуме и да дела на основу знања о себи и знања о могућностима у раду, образовању и слободном времену и да развије вештине доношења одлука на основу којих креира и развија сопствени каријерни развој. Може да укључи тражење посла или смештање унутар изабраног занимања.“
McDaniels (према: Herr & Cramer, 1992: 29)	„Каријерно вођење је организован програм помагања појединцу да асимилира и интегрише знања и искуства и разумевање везано за: 1) разумевање себе; 2) разумевање света рада и оних фактора који утичу на његово константно мењање, укључујући ставове и дисциплину радника; 3) свест о уделу који слободно време може да има у животу индивидуе; 4) разумевање потребе за уважавањем многих фактора везаних за каријерно планирање; 5) разумевање информација и вештина неопходних за самоиспуњење у послу и слободном времену.“
Patton & McMahon, 2001: 1	„Каријерно вођење покрива сет активности које су дизајниране да помогну индивидуи да донесе и имплементира информисане изборе везане за њихов каријерни развој. Ове активности укључују програме каријерног развоја, каријерно информисање и каријерно саветовање.“
Шефибовић (према: Бранковић, 2010: 604)	„Каријерно вођење и саветовање је услуга којом се појединцу помаже да процени своје способности, интересовања и вредности, да добије информације о могућностима додатног образовања и запослења, позиционира себе на тржишту рада – како у односу на захтеве истог, тако и у односу на сопствене способности, интересовања и искуство. Рад са појединцем не завршава се проналажењем адекватног запослења, већ се он/она прати и даље ради сталног личног и професионалног развоја, а у складу са кретањима на тржишту.“
ILO Glossary, 2006: 11	„Каријерно вођење подразумева процес, услуге и активности усмерене ка помагању индивидуи било ког доба и у било којој тачки током њиховог живота да донесе одлуке које се тичу образовања, обуке и занимања и да управља својом каријером.“

(ICG², према: Jayasinghe, 2001: 23)	„Каријерно вођење је процес који оспособљава индивидуе да усвоје вештине које су им потребне за доношење избора и одлука о њиховој будућности.“
OECD 2004: 10	„Каријерно вођење се односи на услуге и активности које настоје да помогну појединцу, било ког доба и у било којој тачки његовог живота да донесе одлуке које се тичу образовања, обуке и избора занимања и да управља својом каријером. Такве услуге се могу наћи у школама, на универзитетима и колеџима, у тренинг институцијама, у националним службама за запошљавање, на радном месту, у сектору волонтирања, заједници или приватном сектору. Активности могу да буду на индивидуалној или на групној бази, могу бити лице у лице или на даљину (укључујући „линије помоћи“ и Интернет услуге). Оне укључују обезбеђивање каријерних информација (у штампаној форми, онлајн и друге форме), алатке за процену и самопроцену, саветодавне интервјуе, програме каријерног образовања (ради помоћи појединцу да развије свест о себи, свест о приликама и вештине управљања каријером) програме испробавања (да пробају опције пре него што изаберу), програме тражења посла и услуге приликом транзиције.“
Ali & Graham, 1996: 1-2	„Ефективно каријерно вођење је процес који настоји да опреми индивидуу са јаснијим разумевањем себе и сопственог потенцијала за будући каријерни развој.“
Wright, 1997, према: Murugami & Nel, 2012: 363	„Средство помагања појединцима да примене одговарајуће знање, разумевање и вештине у њиховим специфичним околностима када избори морају бити донети.“
Patton & McMahon, 2002:40	„Образовно, професионално или каријерно вођење како се назива у многим земљама, се односи на широк сет активности које су дизајниране да помогну индивидуи да донесе и имплементира информисане изборе повезане са својим каријерним развојем. Ове активности укључују програме каријерног образовања, каријерно информисање и каријерно саветовање.“
Zunker, 2006: 9	„Каријерно вођење обухвата све компоненте услуга и активности у образовним институцијама, агенцијама и другим организацијама које нуде саветовање и програме повезане са каријером. То је напор координисан од стране саветника да фацилитира каријерни развој кроз разноврсне професионалне услуге које подстичу способност и жељу сваког клијента да управља својом каријером.“
IAEVG³, 1992, према: UNESCO, 2002a: 18	„Каријерно вођење је континуирани процес, фундаментални принцип укључивања људи без обзира на животно доба, и са пуним уважавањем карактеристика тих индивидуа и

² Institute of Career Guidance

	њихових могућности.“
Thomsen, 2014: 65	„Каријерно вођење није циљ сам за себе већ средство подршке партиципације (у погледу образовања и занимања) појединца у друштву.“
Goodman & Hansen, 2005: 58	„Рад на каријерном развоју, у оригиналу каријерно вођење, је термин који је примењен у спектру процеса повезаних са каријером, укључујући пружање информација, саветовање, курикулум и програмске интервенције, као што су радно искуство и координација догађаја, као што су каријерни сајмови. Вођено је од стране великог броја професионалаца, укључујући наставнике, саветнике (информаторе) и каријерне саветнике.“
ELGPN⁴, 2014: 7	„У тренутном контексту високе стопе незапослености, каријерно вођење може да укаже људима, без обзира на узраст и степен образовања, на могућности учења које воде до развоја нових вештина неопходних на тржишту рада, или да повећа самозапошљавање и предузетништво. Као такво, каријерно вођење доприноси циљевима стратегије Европа 2020, попут смањења прераног одустајања од школовања, повећања учешћа у високом образовању, повећања стопе запослености и борбе против друштвене искључености.“
Barnes, 2005: 1	„Вођење је дефинисано као помоћ клијентима да: разумеју њихове сопствене потребе у вези са учењем и радом; поставе и ревидирају циљеве/задатке за учење и рад; разумеју њихове баријере за учење и рад; превазиђу њихове баријере за учење и рад; и да продукују планове учења и каријерне акционе планове. Лична подршка се дешинише засебно, као „интензивна, један на један, континуирана подршке, усмерена ка клијентима који откривају озбиљне и мултипле баријере за успешан улазак/напредак у учењу и раду.“
Herr & Cramer, 1992: 1	„Каријерно вођење обухвата речник рада, индивидуалног развоја и интервенција у каријерном понашању.“
Jones, 1963: 3	„Вођење је помоћ пружена индивидуи у доношењу интелигентних избора и прилагођавања.“
Максимовић, 2012: 17	„Процес усмеравања појединца током развијања његове каријере, који обавља стручно лице, и то путем информација, савета и помоћи у доношењу одлука и креирању планова. Дакле, особа која ради у овој области води појединце кроз процес управљања каријером, пружајући им потребне информације, упућујући их на друге стручњаке и институције и дајући им савете о корацима које могу предузети у наредним фазама планирања.“

³ International Association for Educational and Vocational Guidance

⁴ European Lifelong Guidance Policy Network

Већ ова одређења каријерног вођења и саветовања, говоре да је његов *genus proximum* веома различит. У том смислу, о каријерном вођењу и саветовању се говори као о активности, услузи, сету активности, низу повезаних активности, програму, систематичном програму, организованом програму, принципу, сету вишеструких процеса, техника, или услуга, процесу, развојном процесу, интензивном процесу, континуираном процесу. Нека од ових одређења нам не дају ништа више од чињенице да је каријерно вођење кровни појам који је „згодан“ да обухвати низ „интервенција“ (о чијој међусобној вези на овај начин не сазнајемо много, а не сазнајемо ни то да ли је или у којој мери њихова веза релевантна карактеристика каријерног вођења).

Очекивано, различита су виђења доминантних одлика каријерног вођења и саветовања преко којих се чини покушај његовог одређења. Поједини актери тај покушај чине преко циљева које би оно требало да оствари, неко преко онога што су његови задаци, неко каријерно вођење одређује преко његових садржаја и процеса, неко је у одређењима вођен групом корисника, неко то чини преко начина испоруке каријерног вођења, а неко не према ономе што јесте, него преко онога што би требало да буде.

Ипак, на овом нивоу анализе, представљена одређења каријерног вођења и саветовања јесу солидан ресурс за осврт на везу каријерног вођења и саветовања и блиских појмова. Крећући се ка тим терминолошким питањима, за почетак можемо да уочимо да се о каријерном вођењу и саветовању говори као о синтагми „каријерно вођење и саветовање“ и засебно, као о каријерном вођењу. Оно што можемо уочити у Табели 2.1.2. је да се не уочавају разлике у одређењима када се говори о синтагми и када се говори засебно о каријерном вођењу. Најчешће, у оба случаја, каријерно вођење (засебно) и каријерно вођење и саветовање као синтагма обухватају сет сродних активности које деле исти циљ и задатке. Такође, у оба случаја је каријерно саветовање виђено као једна од активности вођења. Поред тога, „термин вођење се користи нешто шире од саветовања, и вероватно обухвата већу серију активности, него термин саветовање“ (Her & Cramer, 1992: 25). Иако доминантан, овај приступ није и једини који се среће у литератури, те ћемо да се осврнемо на још неке везе које смо уочили између ових појмова.

Постоје аутори (Kidd, 2006; Amundson i saradnici, 2010; Herr, 1997, према: Patton & McMahon, 2001) који се одлучују да користе термин каријерно саветовање, подразумевајући под њим различите начине обезбеђивања каријерне подршке (оно што је много чешће у литератури виђено под окриљем појма каријерно вођење и саветовање). Међутим, постоје они аутори који вођење и саветовање виде као различите начине пружања подршке људима у вези са њиховим професионалним развојем у

различитим историјским периодима, а који настају као резултат промене друштвене организације рада. На пример, приказујући историјски пут развоја професије помагања људима да изаберу професију, аутор Савицкас разликује 4 периода: период менторства, каријерног вођења, каријерног саветовања и период конструкције (Savickas, 2008). Све су ово модалитети различитих начина помагања појединцима у решавању питања његовог професионалног развоја. Сви они данас постоје и могу да се користе и засебно и заједно. Овај аутор разлику између вођења и саветовања види у томе што се вођење концентрише на уклапање људи са позицијама, на основу индивидуалних разлика. Пре него на разлике између индивидуа, саветовање се концентрише на разлике унутар индивидуе током времена (Savickas, 2008). Ова разлика је идентична оној која се може поставити између професионалног, са једне, и каријерног вођења, са друге стране. Када се инсистира на разликама између вођења и саветовања, као *differentia specifica* каријерног саветовања често се наводи да је саветовање: „интеракција један на један...континуирана... користи препознатљив сет комуникацијских вештина...” (Kidd, 2006: 1), да је интензивнија активност и слично (Patton & McMahon, 2002).

Грубо речено, уочавају се неке могућности у погледу релације вођење-саветовање:

- 1) вођење је више виђено као шири појам који обухвата саветовање;
- 2) шире схваћено саветовање блиско је ономе што означава термин вођење.

Разматрајући везу између вођења и саветовања, можемо грубо да кажемо да је вођење чвршће структуре у односу на циљ, поједица и расположиве елементе појединца, у односу на везу између експерта и онога ко се води. Вођење располаже већим бројем ресурса и елемената. Можемо да кажемо и да је вођење чвршће спровођење појединца кроз захтеве професионалног развоја и задатака које поставља професионални развој. Оно подразумева јачу синхронизацију између захтева професије и развоја индивидуалне каријере. Када је реч о саветовању, оно је више усмерено на индивидуу и могућности њене каријере, али не толико обавезујуће оним што је професија. Саветовање је више усмерено на појединца.

Ипак, и поред поменутих разлога за разликовање ових термина, одлучили смо да у овом раду користимо синтагму каријерно вођење и саветовање из неколико разлога.

- 1) Нераскидива веза која постоји између вођења и саветовања, где најједноставније можемо рећи да нема вођења без саветовања, као што нема ни саветовања без вођења;
- 2) Сав значај смислене комплементарности ових појмова може се прочитати тек под окриљем синтагме;

3) Ова синтагма је доминантна у литератури и све више прихваћена у научним и стручним оквирима, као и у пракси.

Најчешћи примери синонима за каријерно вођење и саветовање јесу и **пракса каријерног развоја, каријерна подршка и каријерне интервенције**. У појединим случајевима, аутори који их користе или уводе, и сами напомињу да под њима подразумевају оно што се обично више препознаје под појмовима каријерно вођење и саветовање. Један такав пример је пример појма пракса у каријерном развоју који се у међународним оквирима користи да замени термине каријерно вођење и саветовање (Herr, 2001, према: Zunker, 2012). У том смислу, пракса у каријерном развоју се односи на „широк спектар каријерних услуга...“ (Herr, 2001, према: Zunker, 2012: 7).

Такође, имамо и оне ауторе који уводе термине под којима се заправо подразумева оно што већ обухвата термин каријерно вођење и саветовање, готово увек без образложења за увођење нових термина. На пример, ауторка Кид (Kidd, 2006), користи термин каријерна подршка и говори о њој као о „помоћи пруженој индивидуама у планирању и управљању њиховим каријерама“ (Kidd, 2006: 3) и сматра да каријерна подршка обухвата активности као што су групни рад, информисање, подучавање, самопомоћ и каријерно саветовање. Управо те елементе већ проналазимо код одређења приказаних у Табели 2.1.2.

Још један термин који се користи као синоним за каријерно вођење је и термин каријерне интервенције под којим аутор Спокан подразумева „било коју активност (третман или напор) дизајниран да побољша каријерни развој особе или да је оспособи да доноси ефикасне каријерне одлуке“ (Spokane, 1991, према: Zunker, 2012: 7). Све елементе овог одређења налазимо и у постојећим одређењима каријерног вођења и саветовања (Табели 2.1.2).

Веза између **каријерног вођења и професионалног вођења** је већ разматрана у претходним деловима овог рада. Занимљива је чињеница да је термин професионално вођење, иако у знатно мањој мери, присутан у литератури. Он се користи или као синоним за каријерно вођење и саветовање, па је у том смислу такође усмерен ка помоћи индивидуи за питања каријере, послова, могућности за учење, образовање и обучавање, (ILO Glossary, 2006) или као уже схваћен, као помоћ индивидуи за решавање питања избора занимања (Jenschke et al., 2011).

Може да се уочи да поменути аутори у својим дефиницијама дају већи значај појединим елементима свеобухватних дефиниција каријерног вођења и саветовања. Дају им већи значај него када су оне „утопљене“ у постојеће дефиниције приказане у Табели 2.1.2. Ови термини не носе

никакве нове квалитете у односу на оно што већ означава каријерно вођење и саветовање, те њихову употребу не сматрамо основаном.

Један од појмова који може, да се на више начина, доведе у везу са каријерним вођењем и саветовањем је и појам **професионална оријентација**. Поједине забуне које се јављају у вези са овим појмом су више језичке природе, па се већина забуна ствара као последица „изгубљености у преводу“. Наиме, оријентација (*orientation*) је француска реч за вођење (*guidance*), (детаљније у: Van Esbroeck & Athanasou, 2008). У том смислу, термини професионална оријентација и каријерно вођење се често посматрају или могу да се посматрају као синоними.

Ипак, разлике у поимању професионалне оријентације нису само језичке природе. Појам професионална оријентација креће се на континууму од синонима за оно што смо видели као професионално вођење, односно доминантно као „процес помагања појединцима да одаберу и уђу у занимање које је прикладно њиховим талентима и интересима ради личног задовољства и за корист друштва“ (Олјаћа и Косановић, 1987: 33) ка ономе што је виђено као каријерно вођење и саветовање, односно професионална оријентација „покрива целоживотни циклус појединца и све врсте стручних подршки и активности које су потребне да би појединац доносио правилно утемељене одлуке о својој каријери и активностима које доприносе његовом личном развоју и друштву у коме живи и ствара“ (Deklaracija o obrazovnom i profesionalnom vođenju, 2001).

Још једна важна веза је она између појмова **каријерно вођење и саветовање и каријерно образовање**. Како наводе Хер и Крамер, каријерно образовање није само термин, већ и концепт (Herr & Cramer, 1992). Елаборирање развоја овог концепта умногоме превазилази потребе и могућности овог рада. Довољно је рећи да се његов настанак везује за САД и 70-е године 20. века као део реформи образовања и, најопштије речено, као део покушаја да образовање одговори на потребе променљивог друштва (детаљније у: Bailey & Stadt, 1973). Поред виђења каријерног образовања као покушаја побољшања образовања, каријерно образовање је „симболизовало и потребу да се систематично одговори на сет услова који су мењали везу између образовања и рада, посебно с обзиром на припрему ученика да разумеју везу између образовних могућности и њихових импликација на избор и прилагођавање занимању“ (Herr & Cramer, 1992: 29).

У литератури смо наишли на неколико начина на које се приступа разумевању ове везе:

- 1) Термини каријерно вођење и саветовање и каријерно образовање се користе наизменично, као синоними (Herr, 2001, према: Zunker, 2012) и
- 2) Између термина каријерно вођење и саветовање и каријерно образовање постоји разлика, они не означавају исте „ствари“. Када се између два разматрана појма прави разлика, приметна су два главна модалитета:

а) Каријерно образовање се користи за означавање одређеног дела активности каријерног вођења и саветовања, па је каријерно образовање виђено само као једна од активности каријерног вођења. Овакав пример налазимо код аутора (Patton & McMahon, 2001; OECD, 2004; ILO Glossary, 2006), где је каријерно образовање само једна компонента, део каријерног вођења и саветовања и најчешће подразумева образовне програме усмерене на подршку каријерном развоју појединца. Прецизније, оно се односи на „образовне програме који се испоручују у институцијама за образовање да помогну студентима да донесу одлуке које се тичу избора образовања или избора занимања“ (ILO Glossary, 2006: 11). У том случају, „термин се користи да опише процес *убацивања* концепта каријерног развоја у наставне садржаје и методе, чиме се садржај било ког предмета може повезати са радом или истраживањем себе“ (Herr & Cramer, 1992: 29). Дакле, у овом случају, каријерно образовање се види и разуме као функционализација знања из различитих области (предмета) у циљу унапређивања и развоја ради истраживања себе. Уколико бисмо остали на оваквом виђењу каријерног образовања, било би јасно да је оно највероватније ограничено формалним образовањем и осмишљавањем садржаја каријерног развоја унутар курикулума. Ипак, тада нема основе да се користи као синоним за каријерно вођење и саветовање, које се само једним својим делом, начином испоруке може јављати у школском окружењу, изван наставног курикулума (курикулума схваћеног у ужем смислу, детаљније у: Despotović, 2010).

б) Други (мање присутан) начин поимања каријерног образовања је нешто свеобухватнији и често се односи на одређене пакете знања. Свеобухватније схваћено, „каријерно образовање се односи на укупност искуства (у школи, а и на други начин) које може да помогне појединцима да стекну и користе знања, вештине и ставове потребне да би рад (посао) био смислен, продуктиван, и задовољавајући део живота. У овом случају, активности вођења могу да се посматрају у улози подршке или као једна компонента свеобухватног програма каријерног образовања“ (Encyclopedia of Career Development – Career Education, 2006: 103).

Каријерно образовање је термин који означава засебан концепт који има циљеве веома блиске каријерном вођењу, али који користи другачији

контекст, другачије процесе и који може да користи подршку каријерног вођења. Међутим, у овом случају остаје потпуна непознаница који то онда део припада каријерном вођењу. Иако се то не наводи, мислимо да је реч у овом случају о виђењу каријерног вођења као процеса пружања помоћи везане за избор занимања.

Иако с обзиром на наш предмет истраживања може да се очекује да ћемо каријерно образовање да користимо као оперативни појам у нашем раду јер може да нам помогне у разумевању образовања одраслих као дела каријерне подршке одраслим, то нећемо да учинимо јер смо мишљења да је оно у пракси више везано за формално образовање. Тако, сматрамо да нам употреба овог термина у контексту овог истраживања сужава истраживачке намере и амбиције.

2.1.2. Каријерно вођење и саветовање у различитим наукама

Феномен каријерног вођења и саветовања је предмет интересовања различитих наука које из свог угла изучавају различите аспекте и елементе каријерног вођења и саветовања. Праћење погледа на каријерно вођење и саветовање кроз историјску призму у различитим наукама превазилази могућности нашег рада, али сматрамо неопходним да укажемо на неке од карактеристика каријерног вођења у различитим наукама. Каријерно вођење и саветовање дели судбину свих других друштвених феномена у погледу одсуства недвосмислених и јасних граница појединих научних дисциплина за његове различите аспекте.

Каријерно вођење и саветовање у економији је у најширем смислу виђено као инструмент привредног раста, као један део мера активне политике запошљавања, као инструмент успостављања баланса на променљивом и динамичном тржишту рада. Разматрање каријерног вођења и саветовања је у великој мери усмерено на сагледавање економских бенефита који могу да се остваре кроз њега. Неретко, економска питања у изучавању овог феномена обојена су терминима његове ефикасности и ефективности у контексту тржишта рада, повећања запошљивости и запошљавања радне снаге, те његове могућности за ублажавање или превазилажење питања незапослености, али и његове могућности за стварање радне снаге способне да се носи са потребама савременог друштва и лако остварује транзиције у свету рада (детаљније у: Gidens, 2003; Maguire & Killen, 2003).

Нека од важних питања повезана са каријерним вођењем и саветовањем која се разматрају из угла социологије јесу питања каријерног избора и развоја каријере и њене везе са мушко-женским улогама, различитим класним питањима, социо-економским неједнакостима итд.

(детаљније у: Gidens, 2003; Johnson & Mortimer, 2002; Amundson i saradnici, 2010; Tams & Arthur, 2007).

Антропологија је више забринута за питања професионалног избора, и то она која се односе на проблеме попут: како различити културолошки чиниоци боје тај избор, колико је доношење професионалних избора индивидуална ствар, а колико у томе учествују породица, ужа и шира заједница. Питање концепта каријерне зрелости у различитим културама је још један од предмета интересовања антрополога. Такође, антрополошки погледи су заинтересовани за питања могућности уважавања културолошких питања у свету који често постаје једна, глобална култура. Поред тога, изузетна пажња се посвећује спремности појединих култура за коришћење каријерног вођења и саветовања и типа подршке који људима највише погодује, да ли је формална, неформална, као и питањима које културолошке специфичности треба уважити приликом конципирања услуга каријерног вођења, али и каријерног процењивања у различитим културама (детаљније у: Duarte & Rossier, 2008; Watson, 2008; Amundson i saradnici, 2010).

Када је реч о психологији, с обзиром на то да је ова наука на неки начин и колевка области каријерног вођења и саветовања, те да се развој каријерног вођења умногоме наслањао на развој психолошких дисциплина, психологија већ деценијама истражује плуралитет питања везаних за каријерно развој људи. Уз то, може да се прати и историјски развој: од индустријске психологије која је била присутна у самим почецима развоја каријерног вођења где је велика пажња била усмерена на проналажење најпогоднијих начина за мерење склоности, интересовања, особина и карактеристика појединца, ка питањима која је отворила развојна психологија – праћење и откривање развоја појединца током времена и у различитим фазама његовог каријерног развоја, а у вези са тим, изнајлажење модуса за креирање интервенција каријерног вођења која прате процењивања, тестирања појединца, креирање слике о себи... (детаљније у: Guzina, 1980; Amundson i saradnici, 2010).

Иако постоје замерке да је педагогија, историјски посматрано, придавала мањи значај темама везаним за питања рада (Boffo & Gioli, 2016), мишљења смо да свој интерес за проучавање каријерног вођења и саветовања налази и педагогија кроз проучавање каријерних опредељења младих људи, разумевање специфичности професионалног развоја и каријерног образовања у школском окружењу, као и подстицање тог развоја кроз остваривање и унапређивање модела укључивања наставника и родитеља. Последње наведено је све више присутно у педагошким истраживањима, па се разматрају начини ефикасног укључивања окружења детета у његове професионалне изборе, укључивање родитеља,

као и мобилисање читавог школског тима за остваривање тог процеса. Такође, педагогија изучава и истражује начине унапређивања васпитно-образовног рада у школи, а у вези са каријерним развојем. Приметно је да се и модели професионалне оријентације унапређују у смислу да постају садржински обухватнији, па се од традиционалних модела „тестирај и кажи” иде на изградњу професионалне оријентације као простора за развој знања о себи и свету рада. Приметни су модели усмерени на то да деца у раном периоду упознају свет рада и могућности занимања (детаљније у: Каријерно вођење и саветовање – приручник за наставнике средњих школа, 2014).

Конечно, иако се питања каријерног вођења и саветовања у андрагогији разматрају посредно кроз разумевање каријерног развоја одраслих и везе са образовањем, затим кроз различита питања релације образовања одраслих и света рада, истражују се и специфична питања професионалне социјализације одраслих, каријерног развоја у различитим професијама и питања њиховог усавршавања (Medić, 1993; Alibabić i Ovesni, 2005; Alibabić i Ovesni, 2008; Marušić, 2013; Pejatović, 2010). Такође, проблематика андрагошке димензије каријерног вођења и саветовања директно је отворана кроз радове различитих аутора у нашој науци (Alibabić, 1978; Oljača i Kosanović, 1987).

Као што можемо да видимо, каријерно вођење и саветовање се разматра у различитим наукама и научним дисциплинама, а комплетно разумевање овог феномена, као и његову реализацију у пракси могуће је остварити само кроз интердисциплинарни приступ.

2.1.3. Каријерно вођење и саветовање у образовној политици

Контекст образовне политике нам такође нуди увид у неке карактеристике каријерног вођења и саветовања, с обзиром на то да је концепт каријерног вођења и саветовања изузетно актуелан у образовној политици. Како наводе аутори Вотс и Султана, посматрано на међународном нивоу, каријерно вођење је као никада раније при самом врху политичке агенде (Watts & Sultana, 2004).

Говорећи речником политике, каријерно вођење и саветовање виђено је као моћна алатка, инструмент за суочавање са многобројним изазовима, не само каријере, већ и живота у 21. веку. Ово може да се уочи у готово свим важним документима, стратегијама, препорукама у последњих неколико деценија везаних за образовање, и посматрано и на глобалном и на европском и на националном нивоу (Chiousse & Werquin, 1998; CEDEFOP, 2008; CEDEFOP, 2008a; CEDEFOP, 2009; OECD, 2002; OECD, 2003; OECD 2004; OECD 2004a; ILO, 2006; UNESCO, 2002; UNESCO, 2002b; NICE,

2012; Zakon o obrazovanju odraslih, 2013; Strategija razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020. godine, 2012; Strategija karijernog vođenja i savetovanja u RS, 2010). Оно је виђено и „као одрживи одговор политике на уобичајен сет изазова, који, уколико се успешно третирају, доводе до бројних јавних и приватних добара – као што су боља равнотежа између понуде и потражње вештина и социјална инклузија“ (Sultana, 2004, према: Ultanir, 2012: 136).

У контексту овог дела рада, чини нам се важним да укажемо на неколико карактеристика концепта каријерног вођења и саветовања из перспективе образовне политике.

1. Терминолошки посматрано, у образовној политици, каријерно вођење и саветовање је прелазило пут од професионалног вођења, преко каријерног вођења, а све више је изражена тенденција да се о њему у документима говори као о доживотном вођењу (CEDEFOP, 2008; OECD, 2004a) или као о целоживотном вођењу (ELGPN, 2014). Образложење за употребу појма целоживотно вођење налази се у избегавању вишезначности коју собом носе појмови попут професионалног, каријерног вођења, професионалне оријентације (ELGPN, 2014). Ипак, ми смо мишљења да овај појам треба избегавати јер не указује на то у чему се појединца води, ка чему се води и слично.

2. Чини нам се да важно запажање о животу појма и концепта каријерног вођења и саветовања у образовној политици износе помињани аутори Вотс и Султана који наводе да „унутар стратегија доживотног учења, постоји веома присутна тенденција да се каријерно вођење и саветовање види у проактивнијим терминима у односу на раније. До недавно, услуге каријерног вођења су углавном биле посматране као реактивна средства, дизајнирана да помогну младим људима да учине неопходну транзицију од образовања ка свету рада и незапосленима да се што пре запосле“ (Watts & Sultana, 2004: 120). Односно, може се рећи да су била једнака нечему што смо виђали као третирање стања, насупрот стимулуса развоју. Овакво виђење каријерног вођења у контексту образовне политике је опет усмерено на одређене циљне групе и моменте у професионалном развоју „погодне за интервенцију“. У том смислу, а како наводе и сами аутори, одређене услуге су доступне само када постоји нека проблемска ситуација (Watts & Sultana, 2004). Ипак, примећује се помак ка томе да „такве услуге морају да буду доступне у времену и у формама које ће охрабрити појединца да настави да развија своје вештине и компетенције током читавог живота, а у складу са променљивим потребама тржишта рада“ (Watts & Sultana, 2004: 121). У образовним политикама каријерно вођење и саветовање се види као усмерено на развој знања, вештина и компетенција као кључних елемената професионалног развоја.

3. Каријерном вођењу и саветовању се приступа изузетно свеобухватно, и то у погледу његових циљева, активности и циљних група. Када је реч о циљевима којима каријерно вођење и саветовање доприноси, они улазе у различите категорије, а најчешће се говори о три:

- 1) Циљевима доживотног учења, укључујући побољшање ефикасности система образовања и обучавања и остварујући везу са тржиштем рада;
- 2) Циљевима тржишта рада, укључујући побољшање сусретања понуде и потражње и остварујући прилагођавање променама;
- 3) Циљевима социјалне једнакости, укључујући пружање једнаких могућности и промовишући социјалну инклузију (Watts & Sultana, 2004: 109).

Чини нам се да оно често превазилази питања везана за рад и запошљавање, већ почиње да се посматра као кључни ресурс за остваривање циљева везаних за различите домене: 1) успешно инвестирање у образовање и обуке; 2) делотворност тржишта рада; 3) целоживотно учење; 4) социјалну инклузију; 5) социјалну правду; 6) привредни развој... (ELGPN, 2014: 10).

Коментаришући даље циљеве, наводи се и да вођење промовише запошљивост и прилагодљивост, тако што помаже људима да донесу каријерне одлуке, како на уласку на тржиште рада, тако и за кретање унутар њега. „Вођење такође помаже побољшању ефикасности и ефикасности образовања и оспособљавања и инструментима тржишта рада, промовисањем ближег поклапања индивидуалних и потреба тржишта рада и смањењем стопе незавршавања школовања“ (Sultana, 2004, према: Ultanir, 2012: 136). Као што се може уочити, каријерно вођење и саветовање у образовној политици је прожимајућа активност и задатак различитих система.

Изразита свеобухватност појма каријерно вођење је присутна и кроз активности које га чине, односно кроз форме реализације, па се најчешће говори о информисању, саветовању, каријерном образовању, саветовању за запошљавање и упућивању на посао (ILO, 2006). Када је реч о циљним групама којима се обраћа, односно циљним групама којима је каријерно вођење намењено, инсистира се опет на готово свим људима било ког узраста, уважавајући потребу да се осмишљава и испоручује у складу са потребама различитих циљних група.

Конечно, како наводе Вотс и Султана „каријерно вођење је мека политичка интервенција... у чијем је срцу поимање активног појединца: појединца који треба да буде охрабрен да одреди своју улогу и допринос друштву чији је део“ (Watts & Sultana, 2004: 120). Оно што се можда мало више наглашава у образовној политици, посматрајући концепт каријерног

вођења и саветовања је још веће пребацивање одговорности на појединца у погледу његовог каријерног развоја. Он је тај који је кључан механизам који покреће свој професионални развој и који управља својом каријером. У том смислу, и поред тога што би услуге каријерног вођења требало да буду конципиране тако да одговоре на потребе различитих циљних група, те би требало да буду и широко доступне, засноване на разноврсним потребама појединца, високог квалитета (OECD, 2004; UNESCO, 2002), у једнакој мери се инсистира и на изградњи таквог корисника који се неће стално враћати услугама каријерног вођења и саветовања, већ неко ко временом све више јача у погледу пружања помоћи самом себи у вези са сопственим каријерним развојем. Потврду оваквог виђења налазимо и у резолуцијама Савета за образовање (2004 и 2008), које су нагласиле значај каријерног вођења за стицање вештина управљања својим образовањем и својом каријером (према: ELGPN, 2014). Другим речима, нова парадигма каријерног вођења наглашава да је „нужно постепено напуштати спољну експертску подршку и обезбедити вештине самосталног управљања каријером“ (Lazić, 2012: 4).

Како се закључује, свест о потреби за целоживотним вођењем је посредно или непосредно, евидентна у многим скоријим документима европске политике, у области образовања и запошљавања. Исто тако је уско повезана са стратегијом Европа 2020, којом се постављују стратешке смернице за оживљавање економског раста који је паметан, одржив и инклузиван (ELGPN, 2014).

Као што можемо да видимо каријерно вођење и саветовање је виђено као важан инструмент индивидуалног, националног и интернационалног развоја, а приписују му се циљеви везани за појединца, али и за унапређивање и система образовног и система запошљавања. Узимајући ово у обзир, не изненађује чињеница да је овај концепт све више важан и поставља га у врх истраживачких тема у различитим областима.

* * *

Анализирана питања појмовно-концептуалног оквира доказују важност разматрања могућности образовања одраслих у подручју каријерног вођења и саветовања. Простор за проблематизацију образовања у каријерном вођењу и саветовању, налазимо и на основу неких наших претходних разматрања (Pejatović i Mihajlović, 2019), у оквиру којих је фокус био на локализовању образовања у каријерном вођењу кроз три периода развоја каријерног вођења и саветовања. Иако између ових временских периода не могу да се поставе јасне и чисте границе, први период можемо да лоцирамо као период од настанка професионане оријентације као организоване делатности до педесетих година двадесетог века. Други период развоја каријерног вођења и саветовања би обухватио

другу половину двадесетог века, мада већ од краја двадесетог века можемо да сместимо почетак трећег периода који траје до данашњег дана. Табеларни приказ дат је у Табели 2.1.3.

Табела 2.1.3. образовање у каријерном вођењу и саветовању (Pejatović i Mihajlović, 2019: 11)

Образовање у каријерном вођењу и саветовању		
I период	II период	III период
<p>Циљ образовања:</p> <p>Развити појединца спремног да одговори на задатке света рада</p>	<p>Циљ образовања:</p> <p>Развити појединца спремног да одговори на задатке света рада, као и на захтеве сопственог професионалног развоја</p>	<p>Циљ образовања:</p> <p>Развити појединца спремног да самостално управља својом каријером</p>
<p>Задаци образовања:</p> <p>Припрема за занимање Стручно образовање</p>	<p>Задаци образовања:</p> <p>Припрема за занимање, вештине доношења одлука, истраживање тржишта рада</p>	<p>Задаци образовања:</p> <p>Припрема за занимање, вештине доношења одлука, истраживање тржишта рада, оспособљавање за целоживотно учење (или: развој позитивног става према целоживотном учењу и образовању)</p>
<p>Како?</p> <p>Информисање Стручно образовање</p>	<p>Како?</p> <p>Информисање Стручно образовање Каријерно образовање</p>	<p>Како?</p> <p>Информисање Стручно образовање Каријерно образовање Самостално учење (или: самоусмерено учење у вези са светом рада)</p>

Ауторке су у односу на сваки период развоја каријерног вођења и саветовања, покушале да сагледају улогу образовања, одговарајући на питања циљева и задатака образовања, као и начина на који се оно остварује. Како ауторке наводе, „посматрајући улогу образовања у првом периоду развоја каријерног вођења и саветовања, главни циљ који се приписује образовању јесте развијање појединца који ће бити у стању да одговори на захтеве света рада“ (Pejatović i Mihajlović, 2019: 12). Као задатке таквог образовања, ауторке издвајају стручно образовање и образовање као припрему за занимање и оно је „одговорно за развој оних способности које ће појединцу користити приликом уласка у свет рада, али и током његовог професионалног живота“ (Pejatović i Mihajlović, 2019: 12). Видимо да је доминантна улога образовања у припреми за занимање,

односно професију и то из угла стручног образовања. Питање каријерног образовања се још увек не проблематизује и његова улога у подршци континуираног каријерног развоја одраслих је скромна, а речима ауторки Пејатовић и Михајловић, „образовање може местимично да делује на нивоу информисања појединца о себи и свету рада. Ипак, образовање се не проблематизује, не осмишљава и не реализује у оквиру каријерног вођења и саветовања“ (Pejatović i Mihajlović, 2019: 12).

Како ауторке даље анализирају место образовања, наводе да, а „када је реч о другом периоду развоја каријерног вођења и саветовања, циљеви образовања се усложњавају, па питање развоја појединца спремног да одговори на изазове света рада почиње да дели место са још једним важним циљем, а то је развој појединца који је спреман да одговори на развојне задатке професионалног развоја“ (Pejatović i Mihajlović, 2019: 12). Како даље наводе, „задачи образовања постају вишеструки и односе се на припрему за занимање, али и припрему за одговор на различите захтеве у сусрету са развојним задацима каријерног развоја (учење о сопственим радним улогама и карактеристикама у одређеној фази каријерног развоја, упознавање са задацима каријерног развоја)“ (Pejatović i Mihajlović, 2019: 12). Ипак, ауторке издвајају нешто важно, а реч је о различитим знањима и вештинама који се усложњавају, а који су свакако важни за постављање проблема нашег истраживања. Тако, можемо да кажемо да ауторке издвајају две области тих знања и вештина: знања о себи и знања и вештине у вези са разумевањем света рада. Како наводе „у много већој мери се проблематизују различити феномени професионалног развоја који захтевају „опремљеност“ појединца одређеним знањима и вештинама (на пример, професионална зрелост која је резултат одређених знања и вештина и когнитивних процеса). Од појединца се захтева дубље разумевање себе и мењање себе током остваривања сопствене каријере. Истовремено, извесна померања се дешавају и у односу на разумевање света рада, па појединац више не треба само да буде информисан о свету рада већ се све више инсистира на вештинама које ће му омогућити да разуме свет рада, да има способност оцењивања информација те критичког процењивања извора информисања“ (Pejatović i Mihajlović, 2019: 12).

Анализирајући трећи период у развоју каријерног вођења и саветовања, ауторке констатују да он још интензивније мења улогу образовања (Pejatović i Mihajlović, 2019). Те промене уочавају се како у циљу, тако и у задацима који се приписују образовању. Тако, говорећи о циљу образовања, „наглашава се развој појединца спремног и способног да активно учествује у сопственом каријерном развоју, да стекне она знања и вештине који ће му омогућити да креира сопствени каријерни развој и да управља својом каријером“ (Pejatović i Mihajlović, 2019: 13). Уочава се значајно мењање улоге образовања. Како се наводи, „образовање постаје

кључни носилац циљева каријерног вођења и саветовања и све друге компоненте каријерног вођења и саветовања стављају се у функцију образовања, развоја појединца. Образовање би требало да развије појединца који ће самостално управљати својим каријерним развојем“ (Pejatović i Mihajlović, 2019: 13). Овако, поред придавања већег значаја образовању, чини нам се да се уводи додатни сет знања и вештина које би требало да се развијају код појединца, а то се односи на област управљања сопственим каријерним развојем.

Предузета анализа концепта пружила нам је увид у најмање два елемента која нас воде ка проблему нашег истраживања: измењено место и улога образовања унутар концепта каријерног вођења и саветовања, као и, а као нешто што произилази из управо наведеног елемента, различите области на које је могуће деловати образовањем унутар овог концепта. Даља анализа указује нам на детаљније сагледавање и испитивање поменутих тврдњи. Већ нам сам концепт каријерног вођења и саветовања, нуди три области на које је могуће деловати путем образовања: област личног развоја појединца, разумевање света рада и проблематика везе између појединца и света рада. Тиме отварамо први корак ка проблематизовању нашег истраживања – садржај образовања унутар каријерног вођења и саветовања.

2.2. АНДРАГОШКИ АСПЕКТИ КАРИЈЕРНИХ ТЕОРИЈА

Друго важно место на којем трагамо за позиционирањем образовања, јесте теоријски оквир каријерног вођења и саветовања. Аналогно претходном поглављу у којем је предмет анализе био појмовно-концептуални оквир каријерног вођења и саветовања, теоријску мисао сматрамо важним ресурсом за разумевање питања места и улоге образовања, као и његових садржаја.

2.2.1. Структура и категоризација каријерних теорија

Теоријска мисао на пољу каријерног вођења и саветовања је прилично комплексна, истовремено изузетно фрагментарна и разуђена. Такву теоријску мисао сачињавају многобројне теорије, теоријски концепти и модели који покушавају да, најшире речено, обухвате и сагледају изузетно велики број различитих феномена везаних за свет рада. У том смислу, готово да нема питања везаног за радни аспект живота, чије се теоријско промишљање не може подвести под теоријски оквир

каријерног вођења. Само неки од проблема који су смештени испод крова синтагме „каријерне теорије“ односе се на професионални избор, професионални и каријерни развој, прилагођавање на рад, мотивацију за посао, задовољство послом, формирање професионалног идентитета, изградњу професионалне зрелости, развој професионалних вредности и интересовања. Ипак, комплексност те теоријске мисли није изненађујућа, ако у обзир узмемо чињеницу да сваки од ових феномена може да буде посматран као простор за интервенције каријерног вођења и саветовања и простор за унапређивање читаве области, што често и јесте разлог за сабирање ових феномена.

Сама чињеница да се многобројни теоријски концепти смештају под попустљивију синтагму „каријерне теорије“, својеврсни је показатељ комплексности и разуђености. Још неки од показатеља су различити и многобројни покушаји категоризације постојећих каријерних теорија (детаљније у: Guzina, 1986; Oljača i Kosanović, 1987; Herr & Cramer, 1992; McDaniels & Gysbers, 1992; Zunker, 2006; Patton & McMahon, 2014). Исцрпан и чини нам се свеобухватан приказ досадашњих категоризација износе ауторке Патонова и Мекмахонова (Patton & McMahon, 2014: 12). Приказ је дат у Табели 2.2.1.

Понуђен модел категоризације указује нам на разноврсност класификација теорија, али и на разноврсност критеријума на основу којих се категоришу каријерне теорије. Тако, учићемо да неки аутори из Табеле 2.2.1. (Crites, 1969; Osipow, 1968; Osipow & Fitzgerald, 1996) то чине на основу наука или научних дисциплина из којих долази интересовање са ову област. Аутор Крајтс (Crites, 1969) је доследан у том погледу и то узима као једини критеријум, говорећи о психолошким и непсихолошким теоријама, док остали од поменутих аутора у критеријуме убрајају и поједине теорије, теоријске правце, или неке од задатака везаних за каријерни развој (Herr & Cramer, 1992).

Други аутори, попут Минора (Minor, 1992) категоришу теорије на основу тога како доминантно разумеју каријерни избор, те говори о две групе теорија, а то су теорије садржаја и теорије процеса. Како се наводи, „историјски гледано, теорије каријерног развоја су биле фокусиране или на садржај или на процес. Садржај се односи на утицаје на каријерни развој, као што су интересовања или вредности, а процес узима у обзир промену током времена и процес доношења одлука“ (према: Patton & McMahon, 2014: 13). Другим речима, садржај је много више усмерен на разумевање различитих фактора, унутрашњих и спољашњих који обликују појединца и који утичу на његове професионалне одлуке. Теорије процеса су у много већој мери усмерене на процес мењања појединца током времена, а преко којег покушавају да сагледају и процес развоја одређених професионалних

избора. Блиска овој подели је подела коју су прихватили и поједини наши аутори (Guzina, 1986), а реч је о подели на развојне и диференцијалне теорије професионалног опредељења.

Табела 2.2.1. Категоризација каријерних теорија (Patton & McMahon, 2014: 12)

Аутор	Категорије
Crites, 1969.	Психолошке теорије Непсихолошке теорије
Osipow, 1968.	Особина-фактор приступи Социологија и каријерни избор Теорија селф концепта Професионални избор и теорије личности
Herr & Cramer, 1992.	Особина и фактор Поклапање Одлука Ситуационе или социолошке Психолошке и развојне
Osipow & Fitzgerald, 1996.	Особина фактор Друштво и каријерни избор Развојне/селф концепт Професионални избор и личност Бихејвиоралне
Osipow, 1990.	Развојне Оријентисане ка цртама Засноване на појачању Усмерене на личност
Minor, 1992.	Теорије садржаја Теорије процеса
Patton & McMahon, 1999, 2006a.	Теорије садржаја Теорије процеса Теорије садржаја и процеса Шира објашњења

Последња група теорија из ове категоризације долази од ауторки Патонове и Мекмахонове које прихватају поделу на теорије садржаја и процеса и у своју категоризацију додају и теорије које имају елементе и садржаја и процеса, али и четврту категорију теорија, теорија које се односе на шира објашњења, односно које се баве појединим групама, најчешће женама, различитим расним и етничким групама, односно специфичностима њиховог каријерног развоја.

Поред ове систематизације категоризација теорија каријерног вођења и саветовања, чини нам се да је потребно да једну од њих нешто детаљније разложимо, посматрајући је као базу за даљу анализу теорија. Та

категоризација дата је од стране ауторки Патонове и Мекмахонове и представљена је у Табели 2.2.2 (Patton & McMahon, 2014: 15-17).

Разлози одабира управо ове категоризације теорија су најмање троструки:

- 1) Поменута класификација обухвата изузетно велики број теорија релевантних за поље каријерног вођења и саветовања, указујући на сложеност феномена који се разматрају под окриљем каријерног вођења и саветовања.
- 2) Ова класификација смело надограђује неке од претходних категоризација, пружајући читавој теоријској мисли један нов начин повезивања и разумевања појединих феномена у области каријерног вођења и саветовања.
- 3) За разлику од претходних категоризација, она надограђује листу теорија узимајући у обзир и теорије новијег датума, те је можемо посматрати као својеврсни „пресек стања“ на почетку 21. века

На основу свега овога, чини нам се да приказ ових аутора, с обзиром на потребе овог рада, постаје солидна основа и својеврсни катализатор даље анализе теорија у коју се упуштамо.

Табела 2.2.2. Структура каријерних теорија (Patton & McMahon, 2014: 15-17)

Теорије садржаја	Аутор
Особина и фактор теорија	Parsons, 1909
Теорија личности	Holland, 1973, 1985, 1997; Nauta, 2010, 2013
Психодинамична теорија	Bordin, 1990
Теорија заснована на вредности	Brown, 1996, 2002b, c
Прилагођавање на посао, особа-окружење, теорија слагања (кореспонденција)	Dawis & Lofquist, 1984; Dawis 1996, 2002, 2005
Теорија пет фактора	McCrae & John; McCare & Costa, 1996, 2008
Теорије процеса	Аутор
Развојна теорија	Ginzberg et. al. 1951; Ginzberg, 1972, 1984
Животни простор и време	Super, 1953, 1957, 1980, 1990, 1992, 1994; Super et al. 1996; Hartung, 2013b
Теорија компромиса и ограничења	L.S. Gottfredson, 1981, 1996, 2002, 2005
Индивидуалистички приступ	Miller-Tiedeman & Tiedeman, 1990; Miller-Tiedeman, 1999

Теорије садржаја и процеса	Аутор
Теорија социјалног учења каријере	Mitchell & Krumboltz, 1990, 1996
Теорија учења (евентуалност)	Krumboltz, 2009, 2011; Krumboltz et al., 2013
Социо-когнитивна каријерна теорија	Lent et al. 1996, 2002; Lent & Brown, 2002; Lent, 2005, 2013
Когнитивно процесуирање информација	Peterson, Sampson, Reardon & Lenz, 1996; Peterson, Sampson, Lenz & Reardon 2002; Reardon, Lenz, Sampson & Peterson, 2011; Sampson, Reardon, Peterson & Lenz, 2011
Развојно-контекстуални приступ	Vondracek, Lerner & Schulenberg, 1986, Vondracek & Porfeli, 2008
Контекстуални приступ каријери	Young, Valach & Collin, 1996, 2002; Valach & Young, 2009; Young, Domene & Valach, 2014
Развој личности и каријерни избор	Roe, 1956; Roe & Lunneborg, 1990
Шира објашњења	Аутор
Каријерни развој жена	Astin, 1984; Hackett & Betz, 2005; Farmer, 1985, 1997; Betz & Fitzgerald, 1987; Cook, Heppner & O'Brien, 2002a, b; Richardson & Schaeffer 2013; Schultheiss, 2009, 2013
Расне и етничке групе	Arbona, 1996; Brown, 2002b; Hackett, Lent & Greenhaus, 1991; Smith, 1983
Сексуална оријентација	Fitzgerald & Betz, 1994; Morgan & Brown, 1991
Социологија или ситуациони приступи	Roberts, 1977, 2005, 2012; Blau & Duncan, 1967; Miller, 1983; Hotchkiss & Borow, 1996; Johnson & Mortimer, 2002
Конструктивистички/социо-конструктивистички приступи	Аутор
Системска теорија	McMahon & Patton, 1995; Patton & McMahon, 1997, 1999, 2006a
Теорије каријерне конструкције	Savickas, 2001, 2002, 2005, 2011a,b, 2013a
Теорија хаоса	Pryor & Bright, 2003a, b, 2011
Еколошки приступ наратив	Conyne & Cook, 2004a; Bujold, 2004, L. Cohran, 1997; Mcilveen & Patton, 2007a,b
Релациони/културални	Blustein, 2001, 2006, 2011; Schultheiss, 2009; Schultheiss, 2013,
Теорија контекстуалне акције	Видети код теорија садржаја и процеса

Прва група теорија које разматрају поменуте ауторке односи се на теорије садржаја. Како наводе, „садржај се односи на утицаје на развој каријере који су или својствени самом појединцу, или произлазе из контекста у ком појединац живи“ (Patton & McMahon, 2014: 15). Уочићемо да се и код теорија садржаја, али и код теорија процеса доминантно говори о професионалним изборима, те се разлике врше у односу на то који фактори, односно групе фактора утичу на формирање одређених избора. *Друга група теорија* о којима говоре ове ауторке јесу теорије процеса, а „процес се односи на интеракцију и промену током времена и у неким теоријама се јавља као серија фаза кроз које појединац пролази“ (Patton & McMahon, 2014: 15). Дакле, ова група теорија се и даље бави факторима који утичу на изборе, али признајући променљивост и динамичност ових фактора, али и однос који појединац остварује током времена са овим факторима, а који утичу и на промене у самом појединцу, али и изван њега. *Трећа група теорија* су теорије садржаја и процеса које „узимају у обзир и садржај (карактеристике појединца и контекста) и процес (њихов развој и интеракција између њих)“ (Patton & McMahon, 2014: 15). *Четврта група теорија* се односи на шира објашњења, и долази као резултат чињенице да је „већина постојећих теорија критикована јер не узима у обзир питања социоекономског статуса, жена, и расних и етничких група, али и других мањинских група... Због тога, развијен је одређен број теорија које покушавају да објасне питања каријерног развоја ових група“ (Patton & McMahon, 2014: 16). Иако ово можда уводи нов критеријум за класификацију теорија, постављајући у центар појединца, а не његове задатке везане за професионални развој, у сагласју смо са признањем да су фактори који обликују професионалне изборе појединца често квалитативно другачији узимајући у обзир различите био-социјалне карактеристике појединца, те нам се ова група теорија чини потребном за разумевање и свеобухватно сагледавање каријерног вођења и саветовања. *Пета група теорија* – конструктивистички/социо-конструктивистички приступи, јесу „теоријски предлози који јасно рефлектују конструктивистички поглед са њиховим нагласком на холизам и појединца као главног за конструкцију каријере и живота“ (Patton & McMahon, 2014: 17). Коначно, са петом групом теорија, чини нам се да аутори рефлектују праксу каријерног вођења и саветовања, у којој конструктивистички приступ игра све значајнију улогу, а о самој каријери и задацима каријерног развоја се све више говори у терминима дизајнирања и креирања.

Имајући у виду доминантну функцију коју теоријско-концептуални оквир има у нашем раду, а то је прикупљање и анализа што већег броја информација која ће нам помоћи да осветлимо и осветлимо место и развој

образовања на пољу каријерног вођења и саветовања, приступили смо двострукој анализи теорија.

- 1) За почетак, извршена је селекција „кључних“ каријерних теорија, а потом је
- 2) Извршена класификација теорија с обзиром на то како приступају образовању.

Када је реч о селекцији теорија, из фрагментарног и некохерентног теоријског оквира, било је потребно одабрати корпус теорија, репрезентата каријерног вођења и саветовања. Селекција теорија је извршена према следећим критеријумима:

а) Потенцијал теорије за разумевање самог феномена каријерног вођења и саветовања и његових кључних елемената, те његовог развоја током времена (са којим се опет, мењала и улога образовања).

б) Релевантност теорије за обликовање праксе каријерног вођења и саветовања, за развој политике каријерног вођења и саветовања и за развој научне мисли на овом пољу.

в) Потенцијал теорије за разумевање улоге и места образовања у каријерном вођењу и саветовању.

Мишљења смо да смо на овај начин добили листу теорија која одговара на више захтева. Одабране су теорије које су релевантне за само поље каријерног вођења и саветовања, које су доносиле значајна нова сазнања овом пољу, које су подстицале, а и данас подстичу многа емпиријска истраживања, теорије које су моделовале праксу каријерног вођења и саветовања, а које опет долазе из различитих наука и научних дисциплина. Ипак, оно што нам се чини најважнијим, мишљења смо да смо на овај начин добили листу теорија које показују како су се мењали погледи на образовање у каријерном вођењу и саветовању и више од тога, теорије које објашњавају сав потенцијал образовања унутар каријерног вођења и саветовања.

С обзиром на то да овај део рада покушава да каријерне теорије спозна из угла андрагошке науке, а имајући у виду крајњи циљ, спознавање самог образовања на подручју каријерног вођења и саветовања, одлучили смо да као централни критеријум категоризације ових теорија поставимо њихов однос према образовању. У том смислу, мишљења смо да се, с обзиром на начин на који се приступа образовању у овим теоријама, претходно селектоване каријерне теорије могу поделити у три велике групе:

- 1) Каријерне теорије које не третирају проблематику образовања;
- 2) Каријерне теорије које посредно, индиректно третирају питање образовања, посматрајући га као статус, као тоталитет, „образовање као статус“;

- 3) Каријерне теорије које образовање третирају као значајан сегмент каријерног развоја и као проактивну меру, као активност.

2.2.2. Каријерне теорије које не третирају проблем образовања

Прву групу теорија чине теорије које разматрајући питања професионалног избора и развоја не разматрају проблематику образовања. Наравно, требало би имати у виду да ове теорије не негирају образовање или искуства учења, али се у изворима које смо консултовали за потребе разумевања теоријских поставки ових аутора (детаљније у: Guzina, 1986; Oljača i Kosanović, 1987; Herr & Cramer, 1992; McDaniels & Gysbers, 1992; Zunker, 2006; Amundson i saradnici, 2010; Patton & McMachon, 2014) образовање не проблематизује на значајан начин. У ову групу теорија уврстили смо три теорије: теорију Френка Парсонса, теорију Ане Ро (Anne Roe) и теорију Џона Холанда (John Holland). Имајући у виду наведене критеријуме селекције, теорија Френка Парсонса је дала кључне елементе професионалног избора који су до дана данашњег коришћени у каријерном вођењу и саветовању и чије је даље сагледавање и разумевање у фокусу различитих истраживања. Теоријски модел Ане Ро је увео важне нове концепте у разумевање професионалног избора (на пример: разматрање професионалног избора са аспекта теорија потреба, улоге родитеља у разумевању фактора професионалног избора). Коначно, теорија Џона Холанда је умногоме обогатила праксу каријерног вођења и саветовања и дала алат за процену карактеристика појединца и света рада.

2.2.2.1. Теоријски модел Френка Парсонса

Теоријски модел Френка Парсонса представља један од првих покушаја, модела уобличавања одређених питања везаних за пружање помоћи појединцу за решавање питања професионалног избора, односно процес каријерног вођења и саветовања. Вишеструке заслуге овог аутора за развој поља каријерног вођења и саветовања, могу се најбоље исказати на начин на који то чини Гузина: „иако су се и пре Парсонса крајем прошлог века појавиле идеје о потреби усклађивања могућности и особина индивидуе са захтевима посла, Парсонс је те идеје даље развио и разрадио, дао концепцију, теоријску основу за саветовање и практичан рад на проблемима професионалног усмеравања људи“ (Guzina, 1986: 13). Заиста, уколико се погледају елементи каријерног вођења и саветовања који се и данас сматрају најзначајнијим, реч је управо о елементима које је поставио овај аутор.

Теоријски модел овог аутора може да се смести и најчешће се смешта у ред теорија које професионални избор покушавају да сагледају као резултат односа између знања о себи и знања о свету рада.

Френк Парсонс покушава да пронађе кључне елементе професионалног избора, посматрајући уједно професионални избор као најважнији задатак професионалног развоја, а који је уједно и од ширег друштвеног значаја.

„Парсонсов најпознатији допринос пољу каријерног развоја је идентификација три кључна елемента каријерног избора. То су:

- 1) Јасно разумевање себе, способности, склоности, интересовања, ресурса, ограничења и других квалитета.
- 2) Знања о захтевима и условима у свету рада, везаних за успех, предности и недостатке, надокнаде, прилике и перспективе у различитим линијама посла.
- 3) Расуђивање односа између ове две групе чињеница (према: Patton & McMahon, 2014: 28).

Професионални избор је резултат уклапања две стране овог процеса. Са једне стране је појединац, а са друге свет рада. Појединци су предодређени за одређена занимања и потребно је да се сазна за која. То може да се учини кроз Парсонсове елементе професионалног избора, кроз које се долазило до одређених информација о појединцу и до одређених информација о свету рада. У то време, до ове прве групе информација, најчешће се долази кроз тестирање, односно испитивање способности. Како наводи Гузина, „савет стручњака, тј. прогноза професионалног успеха се заснивала претежно на испитивању способности“ (Guzina, 1986: 14). Ова чињеница је за нас важна јер указује на то да се појединац посматра као датост коју треба гледати кроз призму резултата мерења, а који ће га упутити ка занимању за које је предодређен. Из таквог односа и доброг уклапања рађа се и професионални успех. Поједностављено, карика која недостаје у ланцу појединац – професионални успех је информација о томе, тачније прогноза, где, односно у којим занимањима, тај успех може да се оствари, а на основу способности које појединац има.

Морамо да истакнемо да смо у литератури наишли и на другачије виђење појединца у погледу његовог односа према сопственом каријерном развоју. Како се наводи, Парсонс је истицао „уважавање активне улоге клијента у сопственом процесу доношења каријерних одлука“ (Patton & McMahon, 2014: 29). Чини нам се да треба бити обазрив у тумачењу тога како ова теорија третира активитет појединца. Можемо рећи да се о том активитету може више слутити, али да нема чињеница у Парсонсовим поставкама које би недвосмислено потврдиле ову тврдњу. Уколико

прихватимо хипотезу да је појединац активан у односу на свој каријерни развој, постављамо питање у чему се огледа тај активитет. Имајући у виду да појединац добија различите информације, постављене као кључне елементе каријерног избора, онда активитет појединца може да се посматра искључиво кроз оно што Парсонс поставља као истинско расуђивање. Тако, најдаље што би активитет појединца подразумевао, јесте поређење две групе фактора (појединац и његов контекст са једне и тржиште рада са друге стране), а то није нешто што је према нашем схватању блиско опису активне улоге појединца у односу на сопствени професионални развој, посебно ако имамо у виду да се и задаци везани за професионални развој овде свODE на адекватан избор занимања.

Поред наведених елемената професионалног избора, чини нам се да Парсонс у свом раду указује на још неке важне факторе који би требало да се узму у обзир у процесу каријерног вођења и саветовања. Наиме, треба имати у виду да је Парсонс изразито заинтересован за контекст појединца, „контекстуалне утицаје као што су породица, здравље, ресурси, укључујући финансијску ситуацију, рођаке и пријатеље, животни стил и мобилност“ (према: Patton & McMahon, 2014: 29). Одлучили смо се да нагласимо ове елементе јер су они тек касније дошли до пуног изражаја у активностима каријерног вођења и саветовања, а дешавало се да су се и, упркос потврђеном значају ових фактора, неправедно занемаривали у каснијим теоријским промишљањима каријерног избора и развоја.

Сумирајући модел Френка Парсонса, може се рећи да он у фокус свог интересовања поставља избор професије и заинтересован је за могућност предвиђања тог избора. С обзиром на време у којем је Парсонс радио и стварао, мишљења смо да су његови подстицаји за сагледавање ових фактора долазили првенствено из потребе да се ефикасно одговори на економске захтеве тога времена. Уколико бисмо једном кључном речју могли да опишемо теоријске поставке тог рада, одлучили бисмо се за реч *предвиђање* и то предвиђање може да се посматра двоструко: а) као предвиђање каријерног избора на основу одређених фактора; и б) као предвиђање целокупног професионалног развоја на основу учињеног каријерног избора. Управо ову реч сматрамо и окосницом разлога за смештање ове теорије у нашу прву категорију. Разумевајући речено кроз нашу категорију којој припада овај теоријски модел, појединца само треба проценити, оценити и упутити га на занимање у којем би требало да се оствари. Посматрајући ово кроз потенцијалну интервенцију каријерног вођења, њега треба упутити саветом стручњака. Ни једно, ни друго не оставља простор за проблематизовање образовања у овој области.

2.2.2.2. Теорија професионалног избора⁵ Џона Холанда

Друга теорија коју сврставамо у ред оних које не третирају образовање јесте теоријски модел Џона Холанда. Ова теорија је у великој мери обојила праксу каријерног вођења и саветовања и дала алат, односно јаку основу за каријерно информисање. Тај алат је нешто што је недостајало времену Френка Парсонса, а реч је о инструментима којима би се мериле још неке од карактеристика појединца, релевантних за професионални избор. Сам Холанд је развио велики број таквих инструмената који се и данас користе у пракси каријерног вођења и саветовања.

У фокусу Холандовог интересовања је избор професије којем он приступа из угла диференцијалне психологије. Холанд је, као и Парсонс усмерен на избор професије, занимања и у његовом случају и даље говоримо о најбољем могућем избору који може да се предвиди и који може да буде гарант успеха у каријери појединца. Главне поставке Холандове теорије могу да се представе кроз следеће тврдње:

- 1) „Личности појединаца се могу описати као комбинација шест типова: реалистичан, истраживачки, уметнички, друштвени, предузимљиви и конвенционални.
- 2) Средина (укључујући занимања, специфичне послове, програме студија и слободне активности) може се описати као комбинација истих шест типова.
- 3) Особе одређеног типа привлачи средина истог или сличног типа.
- 4) Сместити се у средину истог типа или типа врло сличног сопственом, значајно доприноси могућности остварења задовољства појединца, истрајности и доприноса у тој средини“ (према: Amundson i saradnici, 2010: 15).

Дакле, у основи ове теорије је опет, веровање у „поклапање“ карактеристика личности и карактеристика света рада. Оно чему је Холанд дао велики допринос је уређивање и систематизација и карактеристика личности и карактеристика света рада.

⁵ Оригиналан назив ове теорије је *Theory of Vocational Personalities and Work Environments*, (Holland, 1985), Теорија професионалних карактеристика и радних средина, али смо је ми назвали теоријом професионалног избора, с обзиром на проблем који третира у контексту наше категоризације.

Табела 2.2.3. Приказ Холандових типова личности (према: Amundson i saradnici, 2010: 14)

Реалистични (Р)	Воли да ради са алаткама, предметима, машинама или животињама. Развија мануелне, механичке, пољопривредне и/или електричне вештине. Преферира занимања која обухватају прављење и поправљање ствари. Склон је ка томе да буде једноставан и практичан.
Истраживачки (И)	Воли активности које обухватају биолошке и физичке науке. Развија математичку и научну способност. Преферира занимања у научном и медицинском пољу. Склон је да буде радознао, посвећен учењу и независан.
Уметнички (У)	Воли креативне активности ослобођене рутине. Развија вештине у језицима, уметности, музици и глуми. Преферира занимања која користе креативне таленте. Склон је да буде креативан и слободног мишљења.
Друштвени (Д)	Воли активности које обухватају информисање, наставу и помагање другима. Развија способност да ради с људима. Преферира послове као што су настава, нега и саветовање. Склон је да буде од помоћи и пријатељски настројен.
Предузимљив (П)	Воли активности које омогућавају вођење других људи или утицање на њих. Развија лидерску способност, моћ убеђивања и друге важне „међуљудске“ вештине. Преферира занимања која обухватају продају производа или управљање људима. Склон је да буде амбициозан, екстровертан, енергичан и самоуверен.
Конвенционалан (К)	Воли активности које омогућавају организовање информација на јасан и уређен начин. Развија организационе, службеничке и аритметичке вештине. Преферира занимања која обухватају вођење бележака, рачунање, куцање или рад на рачунару. Склон је да буде одговоран, поуздан и усмерен на детаље.

На основу описа из Табеле 2.2.3. може да се уочи да Холанд не износи класичну типологију личности. Уочава се да он говори о преференцијама занимања и радних задатака, склоностима и способностима које одликују сваки од ових типова, односно „сваки од постојећих типова оријентације садржи низ аспеката као што су ставови, вредности, аспирације, способности итд.“ (Guzina, 1986: 34). Дакле, Холанд више говори о оријентацијама – описима различитих типова с обзиром на то какве послове воле да обављају, са каквим проблемима воле да се суочавају, каква имају интересовања, преференције и склоности. У Холандовој теорији, „професионални избор је експресија личности у свету рада. Појединци траже окружења која ће да им омогуће да практикују своје вештине и способности, изразе своје ставове и вредности и упусте се у прихватљиве проблеме и улоге“ (Zunker, 2006: 516).

Уз класификацију шест типова личности, Холанд говори и о истих шест типова радних средина. „Као што постоји типологија личности, тако и средине по неким својим основним одликама (доминантним схватањима, вредностима, ставовима, захтевима које стављају пред појединца) могу бити сврстане у 6 истих типова“ (Guzina, 1986: 34). Тако, донети добар професионални избор, значи радити у оној средини која појединцу одговара. Таква радна средина нуди појединцу задатке и професионалне изазове којима он, захваљујући својим интересовањима, способностима и преференцијама може да парира, па не чуди чињеница да се на овај начин остварује и задовољство послом, професионално напредовање, мотивисаност за рад и слично.

Сумирајући ову теорију, а у духу категорије у коју смо је сместили, позваћемо се на размишљања аутора Цункера који теорију Џона Холанда коментарише на следећи начин: „Холандова теорија је првенствено дескриптивна са малим нагласком на објашњење узрока и развоја хијерархија оријентација. Он се више концентрисао на факторе који утичу на каријерни избор него на развојни процес који води до каријерног избора“ (Zunker, 2006: 32). Из угла Холандове теорије, главни „задатак“ појединца у односу на његов професионални развој је спознаја сопственог типа личности према типологији и информације о радним срединама, исказаним кроз занимања која му највише одговарају. Мање посматрано кроз призму каријерног вођења и саветовања може да се говори о задацима појединца, док је у много већој мери реч о задацима каријерног вођења и саветовања, које појединцу ове информације треба да обезбеде.

2.2.2.3. Теорија професионалног избора Ане Ро

Још једна од теорија чији је фокус на питању професионалног избора јесте теорија Ане Ро. Ова теорија припада реду структуралних теорија, односно теорија које „истичу значај везе између индивидуалних склоности, интереса, и личних особина индивидуе, стања и услова који подстичу појединца на одређено професионално понашање и различитих захтева појединих занимања“ (Олјаћа и Косановић, 1987: 15). Такође, одређени аутори (Zunker, 2006) говоре о овој теорији као теорији која професионалном избору приступа из угла потреба.

Као што може да се види, појединац са једне стране и свет рада са друге стране, остају два кључна актера које је потребно уклопити. Када је реч о свету рада, Ро је нешто конкретнија у настојањима да опише шта чини тај свет, те долази до „закључка о важности познавања занимања, која у датом друштву постоје и која се самим тим индивидуи намећу као одређена објективност, датост, као општа детерминанта у коме се тек може говорити о могућностима избора“ (Олјаћа и Косановић, 1987: 15). У том

смислу, она такође покушава да кроз свој истраживачки рад систематизује свет рада и долази до осам група занимања. Како се наводи, „по природи и карактеру рада, занимања се могу поделити на осам група: 1 – Услужна занимања (психотерапеут, детектив, ватрогасац); 2 – Послови контакта (агенти осигурања, трговачки путник); 3 – Организација (државно руководство, банкари, официри); 4 – Технологија (примењене науке, архитекти, конструктори); 5 – Занимања у природи (агрономи, шумари, фармери); 6 – Наука (самостални истраживачи, стоматолози, фармацеути); 7 – Општа култура (издавачи, професори, новинари); 8 – Уметност, забава (сликари, музичари, кустоси, артисти)“ (Олјаћа и Косановић, 1987: 15-18). Ова занимања су, осим по групама, разврстана и још на основу неколико критеријума и то у односу на:

- а) „степен одговорности
- б) потребна знања – ниво образовања и
- в) степен развијености одређене способности“ (Олјаћа и Косановић, 1987: 15-18).

У односу на ове захтеве, Ро говори о шест нивоа сложености занимања. Тако, „у оквиру сваке групе занимања могу се по овим критеријумима издвојити пре свега послови који не захтевају специјално образовање, тј. неквалификовани послови; затим, послови који захтевају ниже опште и стручно образовање – који су репродуктивни и које карактерише нижи ниво одговорности и самосталности; и послови који претпостављају високо образовање, независност у раду и високу одговорност“ (Олјаћа и Косановић, 1987: 15-18). Дакле, појединац је детерминисан оваквим светом рада и може се рећи да је Ро изузетни значај придавала важности реалног сагледавања света рада, на чему се и данас у великој мери инсистира, посебно када је реч о младим људима и њиховим одлукама о избору занимања и професије.

Ипак, Ро даје изузетно велики допринос разумевању појединца, као и фактора који ће формирати његове преференције у односу на занимања. Важан концепт у разумевању теоријских поставки Ане Ро јесу потребе и оне у великој мери боје избор занимања детета. Ро „сматра да се психолошке потребе развијају кроз интеракцију између родитеља и детета у раном детињству. То може довести до потребе да се ради са људима пре него с предметима или технологијом“ (према: Amundson i saradnici, 2010: 40). Другим речима, Ро сматра да искуства раног детињства и родитељски стил утичу на хијерархију потреба и везу тих потреба са животним стилем родитеља. Они који изаберу да раде послове у којима нема односа са људима, задовољавају потребе нижег реда – потребе за безбедношћу и сигурношћу. Они који изаберу да раде са људима, имају јаку потребу за цењењем и припадањем (Zunker, 2006: 519).

Осврћући се на главне поставке теорије Ане Ро, уочава се да се већина кључних догађаја везаних за професионални избор и питања професионалног развоја дешава веома рано. У том смислу, занимљиво запажање износе Ољача и Косановић које сматрају да је „основни недостатак ове теорије у схватању да се професионални интереси развијају само у периоду детињства и младалаштва, па у том периоду и можемо деловати на њихов развој. Професионална оријентација треба да се оствари до 16-те године, и њен задатак је да открије специфичне интересе, ставове и мотиве личности, да је усмери ка избору оне категорије занимања у којој ће моћи да их задовољи у највећој мери, а самим тим и да оствари максимални степен успешности у раду“ (Олјаћа и Косановић, 1987: 17). У односу на ову тврдњу, са теоријском моделом ауторке Ро, уочава се сличност са Холандовим поставкама у смислу адекватног избора као предиктора успешне каријере. Мали значај ове теорије за образовање одраслих у контексту каријерног вођења и саветовања наглашавају ауторке Ољача и Косановић: „према овој теорији, андрагошка професионална оријентација је немогућа јер је занемарена динамичка карактеристика природе способности, интереса и аспирација“ (Олјаћа и Косановић, 1987: 17). Ипак, и поред ове констатације, ова теорија је свакако дала нова сазнања у погледу фактора који боје каријерне изборе.

Иако смо ове теорије сместили у контекст теорија које не проблематизују образовање, мишљења смо да се управо образовањем могу остварити неки елементи ових теорија, јер се мења однос појединца (он постаје активан и одговоран за оба елемента и за познавање себе и за свет рада, па због тога има могућности за разматрање образовања), тако да и одређени сегменти ових теорија могу да буду део образовних интервенција у каријерном вођењу и саветовању.

2.2.3. Каријерне теорије које образовање посматрају посредно – „образовање као статус“

Другу групу теорија сврстали смо у ред теорија које образовање унутар професионалног, каријерног развоја и каријерног вођења и саветовања посматрају, најопштије речено посредно. Ове теорије се такође баве факторима који утичу на то како доносимо професионалне изборе и како се односимо према задацима професионалног развоја. Разматрајући те факторе, може се рећи да образовање утиче на њих или је само један од њих. Када је реч о факторима који детерминишу и обликују наше професионалне изборе, често се не негира да образовање и искуства учења утичу на њих (на пример: интересовања, вредности, уверења, ставови, склоности, способности, мотиви). Они могу да се развијају захваљујући образовању. Такође, образованост појединца се узима као нешто што

детерминише професионални избор, као нешто што може да повећа или да умањи могућности избора појединца. Унутар ове групе теорија сместили смо Гинзбергову теорију професионалног избора и Дејвисову теорију прилагођавања на рад.

2.2.3.1. Гинзбергова теорија професионалног избора/развоја

Гинзбергова теорија професионалног избора представља једну од првих теорија која професионални избор посматра из угла развојне психологије. Како се наводи, ова теорија је „једно од најранијих одступања од статичних особина – фактор (чиница) теорија“ (Patton & McMahon, 2014: 63). У том смислу, Гинзберг је, у односу на друге поменуте теоретичаре, нешто другачије посматрао професионални избор, али треба имати у виду да је професионални избор и даље у фокусу интересовања ове теорије.

Према његовом мишљењу, професионални избор није ствар једног тренутка који је често предодређен искуствима из раног детињства, већ је реч о развојном процесу. Како је наведено, избор занимања није ствар одлуке која се доноси у једном тренутку, већ је нешто што „почиње у раном детињству и наставља се проласком кроз три фазе, а завршава се у раном одраслом добу, избором занимања“ (Patton & McMahon, 2014: 64). „Током овог времена, многе каријерне одлуке се доносе док се индивидуа суочава са задацима преадолесценције и адолесцентног доба“ (Patton & McMahon, 2014: 64). Професионалне одлуке које се дешавају на овом путу сазревања, могу да се посматрају и као „процес постепеног осамостаљивања личности који се у почетку манифестује кроз изражавање професионалних жеља, фантазија и интересовања детета, затим кроз упознавање себе, својих могућности и проверавање тих жеља у реалности сопствене личности до реализације и проверавања својих могућности и способности у друштвеној или радној средини“ (Олјаћа и Kosanović, 1987: 20).

Из овог приказа, може да се уочи да долази до двоструког усложњавања. Са једне стране, усложњавају се задаци са којима се појединац суочава, а везани су за његов професионални развој, а са друге стране, усложњавају се фактори који утичу на изборе.

Гинзберг сматра да професионално опредељење пролази кроз три фазе:

- 1) „прву фазу Гинзберг назива фазом фантазије, а обухвата узраст од 6 - 11. године;
- 2) друга је период провере који важи за узраст од 12 - 17. године;
- 3) трећа фаза почиње од 14-те, 15-те или 16-те године и траје до краја радних активности“ (Олјаћа и Kosanović, 1987: 20).

Дакле, фантазија је прва фаза и како се наводи, „избор професије на овом узрасту је резултат различитих жеља детета, утицаја вршњака и одраслих, последица идентификације с популарним јунацима, итд.“ (Guzina, 1986: 26). Можемо да констатујемо да у овој фази недостаје елемент реалности у односу на коју би требало да се врше одређени професионални избори.

Други период је период провере. Када је реч о главним карактеристикама овог периода наводи се да „захваљујући већ довољно развијеним интелектуалним способностима и ситуацији у којој се налази, ово је период када појединац схвата да пред њим стоји проблем избора позива и да он мора да га реши“ (Guzina, 1986: 26). Дакле, другу фазу карактерише нешто већи уплив реалности у процес професионалног опредељења, али наглашава се и већа улога контекста у ком се појединац налази и који му пружа могућност да у нешто већој мери сагледава и евентуално проверава своје одлуке.

Како се наводи, овај период има неколико подфаза, а то су „а) интересовања, у коме избор занимања, у овом периоду, још носи одлике претходног периода, па се одлука о избору занимања заснива искључиво на интересовањима појединца. У следећој подфази б) индивидуа сагледава своје способности. Одлука о занимању се мења, одбацује или потврђује, зависно од тога како индивидуа опажа и оцењује своје способности, као адекватне или не“ (Guzina, 1986: 26). „Прелазна фаза, као крај провере и почетак трећег периода, се огледа у све већем увиђању и схватању важности света реалности“ (Guzina, 1986: 26). Додали бисмо то да се кроз ове подфазе и даље уочава, на неки начин, ограничавајућа улога способности. Појединац је ипак у одређеном пасивном положају доносећи одлуку да се неком занимању прилагоди или не. Не разматра се могућност да се способности развијају и да се одлука о занимању доносе у односу на могућу променљивост оба елемента (и занимања и способности). И поред овога, у односу на претходни сет теорија, уочава се ипак већа динамика каријерног развоја.

„Трећи период је период реализма. Карактеристика периода реализма је компромис између субјективних фактора и могућности и ограничења које намеће средина. Овај период такође садржи неколико подфаза. Ту је експлорација која, по мишљењу Гинзберга, значи оцену професионалне одлуке у контексту реалности. На крају периода реализма долази до кристализације и спецификације, односно, до јаснијих и одређенијих идеја о будућем занимању и конкретнијег планирања каријере“ (Guzina, 1986: 27). Важност развојности код ове теорије читава се и кроз карактеристику иреверзибилности коју Гинзберг наглашава, а

која се посматра као резултат развоја појединца и означава да „не постоји могућност враћања на превазиђене фазе” (Олјаћа и Kosanović, 1987: 21).

Треба напоменути да је Гинзберг начинио извесне измене у својој теорији, а чини нам се да се суштина тих измена односи на проширење временског оквира током којег се одлуке доносе, тачније да тежи ка томе да обухвати целокупан радни век појединца, али и да уважи чињеницу да је тај радни век испуњен многобројним и константним променама. У том смислу, неке од промена које Гинзберг касније уноси су:

„1. Професионална избор је процес који остаје отворен све док појединац доноси одлуке и очекује да донесе одлуке о његовом раду и каријери. У многим случајевима траје колико и његов радни век.

2. Док ће узастопне одлуке које млада особа доноси током припремног периода обликовати његову каснију каријеру, то ће чинити и сталне промене којима се подвргава у животу и раду.

3. Људи доносе одлуке о пословима и каријера са циљем оптимизације њиховог задовољства за проналажење најбољег могућег поклапања између њихових припритетних потреба и жеља и могућности и ограничења са којима се суочавају у свету занимања” (Ginzberg, 1972, према: Patton & McMahon, 2014: 66).

Другим речима, „сада Гинзберг сматра да је професионално одлучивање један сталан, отворен процес, да се не завршава на крају адолесценције, и прагу зрелости, већ да може да траје колико и цео радни век. Признаје могућност промене занимања у каснијим, зрелијим годинама и анализира факторе који утичу на овај каснији избор. По Гинзбергу, несклад између првобитног избора занимања и радног искуства, могу бити значајан предуслов трагања за новим занимањем, професијом. Ако очекивања нису задовољена, уколико нека друга врста посла пружа више предности и перспективе, појединац може да жели да започне нешто ново у свом професионалном животу” (Guzina, 1986: 28).

Разумевајући Гинзбергову теорију, уочава се да је професионални избор развојни процес који, између осталог, зависи од капацитета појединца. Ти капацитети појединца, утичу и на то колико ће појединац да буде у стању да доноси зреле каријерне одлуке. Ови капацитети се формирају под великим утицајем образовања и образовним искуствима којима се појединац излаже. Са једне стране, образовне ситуације у којима је појединац, те искуства у формалном образовању су виђени као путоказ појединцу. Са друге стране, каријерна зрелост се формира током живота и мислимо да образовање и тада може много да је поспешује. Оваква разматрања нису много присутна у овој теорији. Чини нам се да је она више усмерена на образовање као улазну тачку у каријеру појединца, а

недовољно ка образовању као инструменту даљег каријерног развоја појединца.

2.2.3.2. Теорија прилагођавања на рад

Ова теорија коју је развио Дејвис (Dawis), најшире речено, описује однос особе према свом радном окружењу, а са циљем предвиђања задржавања радног места. Теорија је развијена раних 60-их година 20. века (Dahling & Librizzi, 2015: 216).

Иако ова теорија врло контекстуално разматра каријерни развој појединца, свдећи га повремено на релацију појединац – радна организација, одабрали смо ову теорију имајући у виду примену коју налази у пракси каријерног вођења и с обзиром на то да актуализује запослене као циљну групу у каријерном вођењу. Запослени су група која је често, парадоксално, занемарена у каријерном вођењу и саветовању, иако се у литератури често наглашава измењена улога радних организација и запослених у управљању каријером (деталније у: Baruch, 2004; Arnold et al., 2005).

Два важна концепта за разумевање ове теорије су „захтеви за способностима“ и „однос потребе – залихе“ (Dawis, 2005, према: Dahling & Librizzi, 2015: 216). Слагање између захтева и способности односи се на знања и способности појединца и захтеве радне организације, док „однос потребе – залихе“ описује слагање између потреба и вредности индивидуе и поткрепљења која се могу пронаћи у радној организацији“ (Dahling & Librizzi, 2015: 216).

Важни елементи каријерног развоја и сам каријерни развој се посматрају преко односа појединца и његовог радног окружења, односно: „каријерни избор и развој се види као континуирани процес прилагођавања и акомодације у којем: (а) особа (П)⁶ тражи радне организације и окружења (Е)⁷ која ће одговорати његовом/њеном *захтевима* у смислу потреба, и (б) (Е) тражи индивидуе које имају способности да одговоре на *захтеве* организације“ (Leung, 2008: 116). Као што се може наслутити на основу ових главних поставки, у суштини ове теорије је опет *поклапање* појединца и његовог радног окружења, али је овде радно окружење врло спецификовано. Више се објашњавају различити односи који могу да се јаве између појединца и радног окружења, као и њихова промена током времена.

Неколико термина је важно су за разумевање ове теорије. „Термин задовољство се користи да би се указало на степен у којем је појединац

⁶ П (енг. *Person*), особа, задржано је почетно слово енглеске речи

⁷ Е (енг. *Environment*), окружење, задржано је почетно слово енглеске речи

задовољан организацијом, термин задовољавајући елементи⁸ указује на степен у којем је организација задовољна појединцем“ (Leung, 2008: 116). Како разматра аутор Ленг, у овом односу између појединца и организације, најважнији захтев који појединац испоручује организацији јесте задовољавање специфичних потреба појединца (које могу да се раздвоје на психолошке и физичке потребе), а са друге стране, оно што организација тражи и што је најважније за њу, јесу способности и вештине које појединац поседује. Ова релација на неки начин и предвиђа дужину останка појединца у организацији (Leung, 2008).

Током неких каснијих реформулација ове теорије, уочавају се различити стилови прилагођавања којима се објашњава одржавање односа између појединца и организације кроз дужи временски период (Dawis, 2005, према: Leung, 2008). С обзиром на то да се кроз одређене стилове прилагођавања, уочава можда већа могућност образовања, ову теорију смештамо у другу групу.

„Идентификоване су 4 варијабле стилова прилагођавања, а то су флексибилност, активитет (делатност), реактивност и упорност:

- 1) Флексибилност се односи на степен толеранције особе на П – Е неслагање и на то да ли он/она има тенденцију да постане лако незадовољан са Е.
- 2) Делатност подразумева то да ли П има тенденцију да активно мења или дела на Е да смањи неслагање и незадовољство.
- 3) Супротно активитету, реактивност се односи на то да ли П прибегава прилагођавању на неслагање без активног мењања или делања на Е.
- 4) У међувремену, истрајност је степен решавања и упорности појединца да се прилагоди организацији пре него што ће напустити Е“ (Leung, 2008: 116).

Кроз ове стилове видимо различите могућности и потенцијалне начине реаговања појединца на релацију коју остварује са организацијом и они могу да се посматрају као стилови понашања који могу да се науче, како би се решила одређена питања професионалног, односно каријерног развоја.

⁸ У оригиналу реч је о термину *satisfactoriness*, а с обзиром на то да превођење тог термина на наш језик не уважава суптилну разлику на којој теорија инсистира, односно преводи ту реч као задовољство што је већ употребљено за објашњење (а) релације у овој теорији, па је неопходно да се направи разлика. Због тога смо се одлучили за синтагму *задовољавајући елементи*.

„Каријерни избор и развој је тако конципиран као сталан процес или циклус прилагођавања раду инициран незадовољством“ (Leung, 2008: 116). Ми бисмо поред циклуса прилагођавања додали и циклус промена.

Значај ове теорије се огледа у томе што се бави запосленима у одређеној организацији, групом која је често занемаривана у каријерном вођењу и саветовању. Такође, ова теорија је значајна за праксу јер је развијен низ инструмената за мерење задовољства, потреба и вредности, вештина и способности, задовољавајућих елемената, као и индекса слагања (Leung, 2008). Сви ови елементи могу да буду значајан ресурс, односно да пруже много информација одраслима и да буду солидна основа за каријерно вођење.

Како се наводи, ова теорија је остала утицајна теорија „слагања особе – окружења“ (Dahling & Librizzi, 2015: 217). Према мишљењу аутора Свонсона и Шнајдера „ова теорија нуди специфичне, вредне препоруке за помоћ клијентима који се боре са незадовољством послом и одлукама о отказу“ (Swanson & Schneider, 2013, према: Dahling & Librizzi, 2015: 216). Теорија нуди активне и реактивне стратегије који клијенти могу да усвоје како би побољшали своје радне околности и показала се корисном за помоћ разноликој групи клијената, од тинејџера који улазе на тржиште рада до старијих одраслих који одлазе у пензију (Dawis, 2005, према: Dahling & Librizzi, 2015). Поред ових доприноса, Леунг истиче да теорија нуди каријерним практичарима оквир унутар ког лоцирају улазне тачке, како би помагали појединцу у каријерним изборима и даљим прилагођавањима (Leung, 2008: 117).

С обзиром на то да ову теорију због термина које користи, али и због чињенице да више припада реду диференцијалних теорија, смештамо у другу групу теорија, односно ону групу теорија која образовање доживљава као статус. Имајући у виду да се образовање у највећој мери третира као статус од којег се полази и који даље води само ка откривању потенцијала за прилагођавање радном окружењу, а да се у пракси каријерног вођења и саветовања инсистира на тим улазним тачкама које даље воде процес, мишљења смо да је потенцијал образовања као интервенције за подршку каријерног развоја ограничен. То бисмо потврдили и чињеницом да се одређене варијабле, попут задовољства, посматрају прилично статично. Поред тога, стручне способности су инструмент путем којег појединац одржава одређено, за њега задовољавајуће, место у организацији, па је и у том смислу образовање недовољно размотрено. Коначно, нема много елемената који су *научиви* (у смислу начина реаговања појединца), не инсистира се на могућностима учења нових начина реаговања, већ је фокус опет на предвиђању каријерног развоја појединца у организацији који је резултат већ наученог обрасца реаговања појединца.

2.2.4. Каријерне теорије које образовање третирају као значајан сегмент каријерног развоја и као активност каријерне подршке

Трећа група теорија спада у ред теорија које образовању дају изузетно велики значај. У ову групу сместили смо нешто већи број теорија, с обзиром на то да нам оне у највећој мери помажу да проблематизујемо образовање унутар каријерног вођења и саветовања, али и дају веома много значајних елемената за конципирање образовне понуде каријерног вођења и саветовања. Оне су важан део за емпиријски део нашег истраживања. Унутар ове групе издвојили смо следеће теорије: теорију професионалног развоја Доналда Супера, интегративни модел Барбаре Окан, наративни приступ Марка Савицкаса, теоријски модел Џона Крумболца, као и теорију когнитивне обраде информација у развоју каријере. Поменути значај ове групе теорија може да се сагледа на неколико нивоа и са неколико аспеката. Ове теорије појединца посматрају као активног у односу на сопствени каријерни развој. Многи захтеви који стоје пред појединцем у погледу његовог каријерног развоја могу да буду успешно испуњени баш захваљујући образовању. образовање добија значајну улогу када говоримо о интервенцијама каријерног вођења и саветовања. Посматрајући из угла ових теорија каријерно вођење и саветовање би (у већој или мањој мери) требало осмислити и сагледавати као простор учења и образовања које мења појединца и омогућава му да буде активан носилац сопственог каријерног развоја. Концепти попут каријерног понашања, каријерне зрелости су виђени као резултат знања, вештина и способности које се развијају током времена.

2.2.4.1. Теорија професионалног развоја⁹ Доналда Супера

Једна од најсвеобухватнијих теорија каријерног развоја је теорија аутора Доналда Супера. Готово да нема теоријске расправе на овом пољу без осврта на поставке његове теорије професионалног развоја (детаљније у: Osipow, 1973; Guzina, 1986; Oljača i Kosanović, 1987; Herr & Cramer, 1992; McDaniels & Gysbers, 1992; Zunker, 2006; Amundson i saradnici, 2010; Patton & McMahon, 2014). Имајући у виду да је Доналд Супер своје теоријске поставке стварао и усавршавао изузетно дуго, изазован је задатак сумирати његове идеје и доприносе, а опет, омогућити критичну дозу дескриптивности, имајући у виду циљеве овог дела рада. Можемо рећи да је

⁹ Иако је ова теорија током развоја добијала шире поставке, и, од стране самог Супера (Super, 1980) називана *Life-span, Life-space Approach* (Животни век, животни простор), фокусирајући се најједноставније речено на улоге које појединац заузима током живота, ми смо се одлучили за назив теорија професионалног развоја јер смо проблематику улога и детаљно представљање концепата у каснијем раду Супера мање анализирали.

теоријски концепт Доналда Супера нов и свеобухватан. Свеобухватност теорије Доналда Супера огледа се у најмање следећим компонентама:

- 1) Проширењу фокуса са професионалног избора на каријерни развој (који обухвата готово цео радни и животни век особе);
- 2) Указивању на и разумевању комплексности задатака професионалног развоја;
- 3) Разумевању комплексне релације индивидуалног и професионалног развоја;
- 4) Уважавању изузетно великог и комплексног броја унутрашњих и спољашњих детерминанти каријерног развоја.

Чини нам се да о професионалном развоју као доживотном процесу, у пуном смислу те речи може да се говори тек са разумевањем доприноса Доналда Супера овом подручју. Супер уводи неколико нових концепата који почињу да боје поље каријерног вођења и саветовања и који дефинитивно представљају основу за мењање сврхе, задатака и активности каријерног вођења и саветовања.

Како наводе ауторке Ољача и Косановић, „основу ове теорије чини идеја да се професионални развој поклапа са индивидуалним и да се остварује у току читавог животног века појединца, у коме он доноси одлуке о образовању, запослењу и напредовању“ (Ољача и Косановић, 1987: 21). Каријерни развој почиње да превазилази избор професије, па и питања везана за образовање добијају значајно место.

„Према мишљењу Доналда Супера, развој каријере је доживотан процес који се може видети у пет одвојених животних фаза: раст, истраживање, успостављање, одржавање и напуштање“ (Amundson i saradnici, 2010: 23). Свака од ових фаза носи са собом одређене задатке и прате је развојне промене.

Како се наводи, „у првој и другој фази... остварује се развој интереса и способности, самоиспитивање и процес кристализације, што омогућује спецификацију одлука везаних за избор професије, у периоду од 22. до 24. године, и коначно опредељење појединца за једно професионално подручје“ (Ољача и Косановић, 1987: 22). Ова периодизација, али и задаци, слични су задацима које у својој теорији износи и Гинзберг. Међутим, а како је већ наглашено, Супер проширује задатке професионалног развоја на цео радни, а касније и животни век појединца.

„У трећој фази (од 25. до 44. године) доминирају настојања одраслих да се стабилизују и потврде у оквиру изабраног занимања. То су за већину најпродуктивније године и за њих је карактеристична професионална стабилност, учвршћење и професионално напредовање“ (Ољача и Косановић, 1987: 22). Кроз комплексност ове фазе, уочавамо да се после „коначног“

професионалног опредељења појединца које се у претходним теоријама наглашавало као кључно за разумевање питања професионалног развоја појединца, ипак јављају нови озбиљни задаци везани за решавање новог сета питања професионалног развоја.

Како се даље наводи, после ове фазе, „следи фаза (од 45. до 64. године) остваривања професионалних интереса и фаза опадања професионалних аспирација (од 65. године па на даље) у којој долази природно до слабљења физичких и менталних способности“ (Олјаћа и Kosanović, 1987: 22). У почетку, Супер је сматрао да се кроз ове фазе пролази линеарно, али је касније био склонији мишљењу да може доћи до поновног пролажења кроз ове фазе.

Кроз ову периодизацију, уочава се да питање одабира занимања, ма колико били осигурани сви фактори да дође до најбољег могућег избора, нису инкубатор професионалног развоја, успеха на послу и задовољства послом. Они не само да нису једини задаци, често нису ни најважнији задаци. Ова чињеница се појачава, уколико се сагледа комплексност данашњег света рада.

Поред поменуте периодизације каријерног развоја, Супер износи још један важан концепт за разумевање каријерног развоја, а то је слика о себи. Аутор Супер наводи да „на каријеру појединца утиче и прожима је сопствена слика о себи која почиње да се формира у тренутку када беба научи да разликује себе од других предмета и људи и наставља да се развија током целокупног животног века“ (Super, 1963, према: Amundson i saradnici, 2010: 23). „Професионални развој је постепено везивање и упоређивање слике о себи (онога што индивидуа осећа и мисли о себи) у односу на могућа занимања. Другим речима, човек бира занимање чији захтеви и садржај одговарају његовој слици о себи“ (Guzina, 1986: 29). Концепт слике о себи, те професионалног живота које је изузетно значајно подручје остваривања слике о себи, веома су утицали и на праксу каријерног вођења и саветовања. У том смислу, а како се наводи, „једна од главних улога саветника јесте да помогну клијентима да развију снажну, јасну и реалистичну слику о себи, која обухвата разумевање њихових интересовања, способности и вредности“ (Amundson i saradnici, 2010: 23).

Трећи важан концепт у Суперој теорији је професионална зрелост. Она је одређена као „ниво достигнут у току професионалног развоја, а који обухвата следеће четири димензије:

- Усмереност индивидуе ка избору занимања
- Информисаност и стварање планова и одлука
- Конзистентност и стабилност преференција

- Кристализација (већа организованост и интегрисаност) црта и способности појединца“ (Guzina, 1986: 30).

Како се наводи, „Супер је концепт професионалне зрелости одредио нормативно, у смислу слагања између професионалног понашања појединца и очекиваног понашања појединца у том добу“ (Osipow, 1973: 137). Супер доношење одлука у великој мери доживљава као способност и нешто што има утицаја на каријерну зрелост појединца. „Као и код многих других вештина, вештина прављења успешних избора у вези са каријером зависи од поседовања специфичних врста знања (о доношењу одлука, себи, свету рада и специфичним занимањима) и обављања одговарајућих задатака (као што су истраживање и кристализација могућности) у одговарајућим тренуцима. Ако ово прелиминарно знање и сродне вештине нису стечени на одговарајућим узрасним нивоима, то ће имати каснијег утицаја на каријерну зрелост, односно способност успешног суочавања са задацима развоја каријере у некој каснијој животној фази“ (Amundson i saradnici, 2010: 23). Тако, знања и вештине везани за каријерне задатке постају снажан чинилац управљања сопственим каријерним развојем.

Конечно, још један важан концепт у Суперовој теорији јесу детерминанте професионалног избора. Супер говори о два типа детерминанти – унутрашњим и спољашњим детерминантама. У унутрашње детерминанте спадају а) потребе; б) интелигенција в) вредности; г) интересовања; д) способности (Amundson i saradnici, 2010: 40). Када је реч о спољним детерминантама, Супер у њих убраја следеће: а) привреда; б) заједница; в) друштво уопште; г) вршњачка група; д) тржиште рада (Amundson i saradnici, 2010: 41-44).

Супер је у великој мери проблематизовао окружење појединца и контекст у којем појединац остварује свој професионални развој. Такође, релације које се јављају између појединца и његовог окружења су од важности за изградњу слике о себи, али и за доношење различитих каријерних одлука током каријере појединца. Како се наводи, „комбинација и интеракција ових променљивих – вредности, интелигенција, интересовања и способности – имају за последицу јединствену личност сваког појединца, а свака особа доноси изборе у вези са каријером у оквиру контекста своје јединствене личности. Та јединствена личност се изражава као слика о себи. Према Суперовом мишљењу, људи теже да примене своје јединствене слике о себи кроз посао и друге животне улоге“ (Amundson i saradnici, 2010: 41).

Комплексност задатака уочава се и у начину на који Супер види саму каријеру. Наиме, „каријера је комбинација свих активности које се одигравају у животним улогама које појединац игра у одређеном тренутку. Те улоге могу обухватити улогу детета, студента, радника, супружника,

родитеља, домаћина, грађанина и рекреативца“ (Super, 1980, према: Amundson i saradnici, 2010). У том смислу, чини нам се да се са оваквим одређењем каријере и њеном даљом разрадом у оквиру каријере, долази до новог сета садржаја који су појединцу потребни како би балансирао различите улоге које у одређеном тренутку заузима.

Како се наводи, „успешан развој каријере је у великој мери повезан са способношћу одабирања животних улога, управљања њиховим временом и важношћу (интензитетом), и проживљавања сопствене слике о себи и вредности кроз спој ових улога“ (Amundson i saradnici, 2010: 23). Каријерни развој, тачније успешни каријерни развој не произилази више само из уже схваћеног посла, односно послова и позиција које појединац заузима током своје каријере, већ се усложњава различитим улогама, тако да се кроз ову теорију и на овај начин указује на комплексност каријерног развоја.

С обзиром на главне концепте ове теорије, слику о себи, развојне каријерне фазе и задатке, детерминанте професионалног развоја, каријерну зрелост, те чињеницу да се многи од ових концепата остварују или не остварују у зависности од знања, вештина и ставова које је појединац развио, уочава се директан уплив образовања. Када говоримо о потенцијалним образовним садржајима, свакако су овде присутне различите области – знање и разумевање себе, разумевање сопствених улога зарад изградње слике о себи, разумевање контекста у којем се остварује каријерни развој, као и знања и вештине неопходне за решавање различитих задатака током каријере.

2.2.4.2. Наративни приступ Марка Савицкаса

Савискасов (Savickas) наративни приступ спада у ред конструктивистичких теорија и ова теорија је често називана Супероном теоријом за 21. век или проширењем Суперове теорије (Zunker, 2006; Patton, 2008; Amundson i saradnici, 2010). Често се уз то наводи да је ова теорија, тачније конструктивистички приступ нешто што би се могло дефинисати као супротност теоријским правцима који наглашавају поклапање између карактеристика појединаца и радних средина. Ипак, ова „теорија прихвата идеју диференцијалне психологије да сваки појединац има скуп особина које чине типове личности, а који се могу уклопити с одликама занимања“ (Amundson i saradnici, 2010: 28). Ипак, ово поклапање се посматра много субјективније у односу на Холандове поставке, јер више одговара на питање зашто појединци бирају одређене типове професионалног понашања (Amundson i saradnici, 2010). С обзиром на то да се професионално понашање бира (а и вероватно мења током времена), постаје варијабла на коју се много више може утицати током каријере

појединца, а самим тим, мање се верује у предодређеност таквог понашања. Како се наводи, „заступници конструктивистичког става наглашавају чињеницу да се и појединци и средине мењају пребрзо у 21. веку да омогуће поклапање које поседује стабилност“ (Amundson i saradnici, 2010: 28).

Полазећи од става да је ово надоградња Суперове теорије, чини нам се логичним да кренемо од главних концепата које Савицкас надограђује. Дакле, важни Суперови концепти који се могу пронаћи и код Марка Савицкаса јесу концепт развојних задатака и концепт слике о себи.

Савицкас сматра да фазе и развојни задаци Суперове теорије: раст, експлорација, успостављање, управљање и опадање могу да се посматрају као макси циклус каријере појединца. Међутим, могу да се посматрају и као минициклуси (детаљније у: Patton, 2008). Према мишљењу Савицкаса, „ти минициклуси могу да се дешавају око сваке транзиције из школе ка послу, из занимања у занимање“ (Savickas, 2005, према: Patton, 2008: 149). У том смислу, с обзиром на то да људи током каријере све мање могу да очекују линеарно смењивање фаза Савицкас указује на важност усвајања знања, вештина и ставова које ће користити приликом различитих фаза и њиховог све динамичнијег, неправилнијег и теже антиципираног смењивања.

Када је реч о слици о себи, Савицкас истиче да се „каријере не одвијају, оне се изграђују док појединци праве изборе који одражавају њихове слике о себи и отелотворују њихове циљеве у друштвеној стварности“ (Savickas, 2005, према: Amundson i saradnici, 2010: 28). Имајући у виду да ова теорија долази из угла конструктивизма, друштвена стварност појединца и релације које остварује са својим контекстом у великој мери утичу на изградњу професионалне слике о себи. Нагласак на већи активитет појединца у погледу сопствене каријере, истиче и сам Савицкас који говори о томе да у контексту данашњих каријера наглашава важност „унутрашњег вођења и самоусмерености“ (Savickas, 2008: 111).

Поред ових надограђених концепата, ова теорија садржи три важне компоненте (детаљније у: Zunker, 2006; Patton, 2008; Amundson i saradnici, 2010). Те компоненте су професионална личност, животне теме и професионална прилагодљивост.

Прва компонента, професионална личност, подразумева нека начела диференцијалне психологије, а то је да се појединци међу собом разликују имајући у виду много карактеристика, али да појединци имају већу слободу у погледу одабира професионалног понашања.

Друга важна компонента ове теорије јесу животне теме. Како се наводи, „теорија претпоставља да јединствена искуства која сваки

појединац има стварају једну или више животних тема. Оне могу представљати проблем који треба решити или вредност коју треба стећи. Тема је, како је то исказао Супер, покретачка сила за изражавање сопствене слике о себи и давање значења раду и другим животним улогама“ (Amundson i saradnici, 2010: 28). Животне теме могу да буду од великог значаја када је реч о остваривању каријерног вођења и саветовања одраслих, посебно имајући у виду образовне интервенције на овом пољу, јер оне не представљају само каријерни проблем који треба решити, већ су производ искуства, вредности и способности које људи имају. Животне теме су на неки начин суштина око које се дешава унутрашње вођење (Savickas, 2008).

Последња, трећа компонента ове теорије названа је професионална прилагодљивост. Како се наводи, „брзе и сложене промене 21. века захтевају флексибилност и прилагодљивост. Прилагодљивост се састоји из ставова, понашања и компетенција које појединци користе како би извршили потребна прилагођавања у својој радној средини или промене у својој каријери“ (Amundson i saradnici, 2010: 28). Савицкас наводи да „како се друштва крећу од високе модерности ка постмодерним временима, постојеће теорије пружања професионалне помоћи не узимају довољно у обзир несигурност и брзе промене структуре занимања“ (Savickas, 2008: 108). Управо због тога се инсистира на компоненти професионалне прилагодљивости појединца. Уколико погледамо ову последњу компоненту, увиђамо да је она у потпуности научива и јавља се као последица одређених способности појединца. Она је значајна и за даљи развој каријере појединца јер „поспешује процесе мењања средине и личног прилагођавања са циљем да се слика о себи угради у посао“ (Amundson i saradnici, 2010: 28). Такође, важна претпоставка ове теорије је и могућност мењања средине, а не само прилагођавање средини како су неке од претходних теорија сугерисале, што указује на потребу за већим капацитетима појединца да ту средину мења.

Вера у изградњу професионалног понашања, у изградњу професионалне прилагодљивости, у усложњавање каријерних задатака, потврђује значај образовања у овој теорији, а пракса каријерног вођења која се ослања на ову теорију требало би да каријерно вођење и саветовање осмишљава као контекст за учење.

2.2.4.3. Интегративни модел личног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан

Ауторка Барбара Окан израђује интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја. Пресудно за одабир ове теорије је чињеница да ауторка говори о каријерном развоју одраслих и да њена

теорија, односно задаци каријерног развоја изузетно добро прате динамику света рада у 21. веку. У том смислу, чини нам се да задаци које она износи осликавају свакодневницу рада у 21. веку. Према поставкама њене теорије, „развиј у сва три домена се дешава симултано и међузависно“ (Hayes, 2000: 8). У том смислу, може се рећи да оно што би требало да се третира у каријерном вођењу и саветовању, увек дотиче сва ова три животна домена појединца. Када је реч о каријерном развоју, она говори о три главне фазе каријерног развоја и сваку од фаза карактерише неколико подфаза са низом развојних задатака. Приказ модела каријерног развоја дат је у Табели 2.2.4.

Табела 2.2.4. Приказ модела каријерног развоја Барбаре Окан (према: Hayes, 2000: 9-10)

Рано одрасло доба	Иницијални избор	<ul style="list-style-type: none"> • доношење каријерних и одлука које се тичу живљења и образовања; • развој сна; • доношење одлуке о иницијалном каријерном избору; • развој плана; • предузимање корака за имплементацију плана
	Улазак на тржиште рада	<ul style="list-style-type: none"> • отпочињање посла у изабраном пољу; • усвајање вештина и вредности везаних за занимање; • прихватање позиције подређеног; • слагање са колегама и шефом; • проналазак ментора; • преговарање о границама између захтева посла и других (спољних) односа и интереса; • приступ повратној информацији на послу; • поновно оцењивање и преусмеравање када је то потребно; • ношење са разочарањима, фрустрацијама, успехом и неуспехом
	Успостављање	<ul style="list-style-type: none"> • одабир специјалних заслуга са циљем да се постане цењени члан радног места/организације; • стварање компетентне слике; • више самосталног рада; • интернализација вредности организације или занимања; • планирање следећих корака у каријери; • преузимање ширих и одговорности вишег нивоа;
	Консолидација	<ul style="list-style-type: none"> • заузимање пуног чланства у занимању; • консолидација знања и вештина о себи, компетенцијама и занимањима; • планирање циљева и стратегија за следећу декаду; • поновно преговарање граница између себе, посла и породице; • прихватање ризика;
Средње одрасло доба	Средња каријерна процена	<ul style="list-style-type: none"> • поновна процена сопствене каријере: • самопроцена у погледу вештина функционисања на послу, потреба, интересовања, ставова, јаз између аспирација и постигнућа, признавање каријерних усидрења, поновна процена вредности, процена занимања, процена света рада; • финализирање посвећења каријери или припрема за

		промену каријере; поновна оцена личних/породичних и каријерних граница
	Одржавање	<ul style="list-style-type: none"> • имплементација одлука из претходног периода; • поновна оцена одлуке, процена стварности, прихватање моћи и одговорности, управљање стресом; • постајање особе за себе у свету рада; • наставак образовања и тренинга; • ребалансирање личних ресурса и енергије; • прихватање променљивих утицаја и изазова;
	Позна каријерна фаза	<ul style="list-style-type: none"> • успоравање: • проналажење алтернативних начина детерминације слике о себи; проналажење нових извора задовољства; • трансфер компетенција; • постепено удаљавање радних приоритета; • прављење предпензионих планова; • прихватање значења пензионисања, планирање буџета, разматрање свих опција;
Позно одрасло доба		<ul style="list-style-type: none"> • пензионисање; • реформулација идентитета: нове улоге, напуштање старих улога; • прављење финансијских планова: тренутни буџет, пројектовани буџет; планирање и аранжирање бриге о здрављу; • планирање животног стила: доколица, волонтирање, алтернативна каријера; доживотно учење; породица; реструктурирање енергије, времена и ресурса.

Прегледом Табеле 2.2.4. уочава се да постоје три кључна каријерна доба и сваки од њих има неколико фаза. Када је реч о првом каријерном добу, главни задаци су усмерени на прављење иницијалних избора везаних за образовање и за свет рада. Везано за улазак у свет рада, уочава се потреба за усвајањем знања и вештина, првенствено из домена стручног образовања, а паралелно са тим, важно је и усвајање знања и вештина који ће да омогуће појединцу боље позиционирање у свету рада, односно у одређеној радној организацији. Такође, у свакој од фаза се инсистира на активитету појединца у погледу изградње каријерних планова, испитивању и оцењивању постојећих знања и вештина.

Током друге фазе развоја, односно средњег одраслог доба, иако се понекад говори о терминима стабилности у каријери, у размишљањима Барбаре Окан увиђа се усложњавање захтева ове фазе. Долази до поновних процена каријере, у обзир се узимају могућности промене занимања. Изузетно важни задаци и у овој фази јесу оцена сопствених знања, вештина и компетенција. Међутим, оно што се види у свакој од ових фаза јесте потреба за усвајањем знања и вештина из различитих домена.

Коначно, када је реч о последњој фази – позном одраслом добу, иако долази до повлачења, Оканова истиче значај усвајања знања и вештина потребних за излазак из старих и улазак у нове радне улоге.

У односу на ове поставке, уочава се значајна улога образовања. Пре свега, целокупну каријеру појединца прати значај стручног образовања. Ипак, с обзиром на задатке које наводи Оканова, уочава се да су активности учења и образовања и то оног образовања које подржава каријерни развој неопходне за решавање готово свих фаза и подфаза. Оне се крећу од крупнијих задатака као што је на пример питање реформулације идентитета, до појединачних питања које би требало да помогну појединцу у решавању каријерних „проблема“ – стрес на послу, међуљудски односи на послу, балансирање између радног и осталих аспеката живота и слично. У њеној теорији, учење се посматра као целоживотни процес и оно такође показује своју развојност кроз фазе каријерног развоја. Такође, каријерни развој се чврсто ослања на учење и образовање.

2.2.4.4. Теорија социјалног учења избора каријере¹⁰ Џона Крумболца

Једна од теорија која у фокус професионалног избора и каријерног развоја поставља учење је теорија Џона Крумболца (John Krumboltz). Ова теорија покушава да објасни на који начин вршимо одређене образовне одабیره или одабیره занимања (Krumboltz, et al., 1976). Ова теорија је за нас значајна из најмање два разлога. Пре свега, чини нам се да овај аутор све важне каријерне задатке појединца, као и његов тренутни каријерни статус, посматра као резултат учења. Када је реч о пружању подршке појединцима кроз каријерно вођење и саветовање, све интервенције би требало да буду осмишљене као простор за учење. Овај аутор, „посматра професионалне изборе и развој кроз призму репертоара понашања које је особа успела да научи“ (Amundson i saradnici, 2010: 31). За разлику од Савицкаса који могућности учења и образовања ограничава на две компоненте (животне теме и професионална прилагодљивост), Крумболц посматра много више елемената каријерног развоја појединца као продукт учења.

Први корак ка разумевању теорије Џона Крумболца је разумевање структуре каријерног развоја. Тако, према мишљењу Џона Крумболца, „процес каријерног развоја укључује 4 фактора: генетско наслеђе и посебне способности, услове средине и догађаје, искуства инструменталног и асоцијативног учења и вештине приступања задатку“ (Zunker, 2006: 39). Реч је о комплексном и свеобухватном сету варијабли које обликују наш каријерни развој, а претпоставка је да се на њих може утицати у мањој или

¹⁰ Рад Џона Крумболца на пољу каријерног развоја огледа се у великом теоријском доприносу кроз различите теоријске моделе. *A Social Learning Theory of Career Selection* (Krumboltz, et al., 1976) је теоријски модел који смо највише анализирали, те смо се стога одлучили да рад овог аутора представимо насловом који смо навели.

већој мери, што даље боји интервенције каријерног вођења и саветовања, а касније и образовне интервенције на овом пољу.

Прва група фактора – генетско наслеђе и посебне способности „укључују наслеђене квалитете које могу да постављају границе каријерним могућностима појединца“ (Zunker, 2006: 39). На ову групу фактора не може да се утиче у великој мери, када имамо у виду интервенције каријерног вођења и саветовања.

Другу групу фактора представљају услови средине и догађаји и то су „фактори који су често ван контроле појединца“ (Zunker, 2006: 39). У том смислу, појединац не бира земљу у којој ће да се роди, образовни систем у којем ће да се школује, услове тржишта рада на којем ће он да остварује своју каријеру. Ови фактори ипак јесу значајна детерминанта каријерног развоја појединца јер, а како се наводи „...одређени догађаји и околности из окружења индивидуе утичу на развој вештина, активности и каријерне преференције“ (Zunker, 2006: 39). И на овом нивоу уочавамо уплив образовања. У том смислу, појединци ће да се разликују у погледу тога каквим су вештинама управљања каријером имали приступ, какве су каријерне преференције створили и слично. Због тога сматрамо да би у образовним програмима каријерног вођења и саветовања ово требало да уважавају, па би тако, на пример, било важно понудити појединцима садржаје кроз које ће освестити одређене каријерне преференције и њихове узроке.

„Трећи фактор, искуства учења, укључују искуства инструменталног и асоцијативног искуства учења. Искуства инструменталног учења су она где појединац учи кроз реакције на последице, кроз директно видљиве резултате акција и кроз реакције других. Искуства асоцијативног учења укључују негативне и позитивне реакције за претходно неутралне ситуације“ (Zunker, 2006: 39). У односу на ово, проблематизују се заправо искуства учења која могу да се јаве унутар каријерног вођења и саветовања.

„Четврти фактор, вештине приступања задацима укључују сет вештина које је појединац развио, као што су вештине решавања проблема, радне навике, менталне поставке, емоционалне и когнитивне одговоре. Ови сетови у великој мери детерминишу исходе проблема и задатака са којима се појединац суочава“ (Zunker, 2006: 39). Можемо да уочимо да се на овом нивоу, више него код претходних фактора уочавају композити одређених знања, вештина и ставова неопходних за изградњу сопствене каријере.

Посматрајући наведене факторе, уочљиво је да они нису у једнакој мери подложни интервенцијама у процесу каријерног вођења и

саветовања. Како се наводи, саветници „тешко могу да имају утицај на генетско наслеђе или услове средине“ (Amundson i saradnici, 2010: 31). Ипак, важност каријерних саветника се огледа управо у осмишљавању и подстицању искустава учења. Тако, „важне улоге саветника су да подстакне истраживачко понашање, подучи новим вештинама и управља искуствима која могу довести до новог учења“ (Amundson i saradnici, 2010: 31). Важно виђење учења читава се и кроз евентуалне погрешне изборе које појединац доноси. Тако, како наводи Цункер, „искуства учења могу да прошире или умање обухват занимања које неко жели да истражује. Такође, неодлучност може бити резултат ограниченог образовног искуства“ (Zunker, 2006: 38). Даље, како наводи исти аутор, „погрешно размишљање може да „замрачи“ рационално доношење одлука“ (Zunker, 2006: 38). Амудсон и сарадници то називају ирационалним уверењима о професионалном избору и развоју и наводе да она „могу да представљају знатну препреку постављању циљева и прављењу задовољавајућих избора. Једна од важних улога саветника јесте да помогне клијенту да препозна та ирационална уверења и избори се са њима“ (Amundson i saradnici, 2010: 30). Овде уочавамо минимум два важна сегмента уплива образовања и учења: учење као резултат и као задатак. Као резултат било би све оно што је појединац донео у процес вођења и саветовања, а може да буде и позитивно и негативно. Посматрајући задатак образовања, уочава се да би кроз процес образовања појединац требало да освести ирационална уверења и разлоге за претходно донете каријерне одлуке.

Коначно, велика вредност ове теорије, лежи и у различитим интервенцијама каријерног вођења и саветовања. Уколико се погледају интервенције каријерног вођења и саветовања, уочава се значај активности учења. Тако, чини нам се да је ово највидљивије кроз приказ циљева и корака саветовања који су резултат теоријских поставки Џона Крумболца. „Унутар Крумболцовог оквира, циљеви саветовања обухватају следеће:

- Препознавање и уклањање ирационалних уверења који утичу на избор и развој каријере
- Подучавање вештинама доношења одлука и другим вештинама приступања задатку, ако постоји њихов недостатак
- Проширивање клијентовог виђења могућности подстицањем истраживања и искустава из стварног живота
- Стварање прилика да клијент искуси позитивно поткрепљење за понашања која се сматрају позитивним за њега
- Стварање прилика да клијент препозна позитивне узорне
- Развијање одговарајућих вештина планирања каријере (истраживање, прикупљање информација, кристализовање избора,

одмеравање могућности) које воде клијента ка циљевима које је одабрао

- Помагање клијенту да прихвати неизвесност као нормалну околност и да је искористи да испланира нова искуства и искористи оно што Крумболц назива „случајном околношћу“ (Amundson i saradnici, 2010: 31-32).

Посматрајући листу задатака за праксу каријерног вођења и саветовања, уочава се значајан простор за образовне интервенције. Цео контекст се не осмишљава као решавање проблема, већ као организација простора за учење кроз решавање каријерних дилема и проблема, а како би се стечена знања и вештине из тих ситуација користила и касније за управљање сопственим каријерним развојем. Тако, кроз начин на који се приступа решењима клијентових проблема у саветодавном односу, уочава се да извођење клијента из проблема није једини циљ, већ се наглашава потреба да се ово решавање проблема, поступци који су везани за њега, уврсте у репертоар понашања појединца, а како би био у стању да нове проблеме решава сам (детаљније у: Amundson i saradnici, 2010).

Поред онога што смо већ коментарисали у вези са овом теоријом додали бисмо и то да је оно што њу издваја од претходно анализираних је да се у нешто већој мери инсистира на вештинама које се уче током процеса каријерног вођења и саветовања, а да су оне које појединци већ поседују само почетка тачка у том процесу.

2.2.4.5. Каријерни развој – модел когнитивне обраде информација

Последња од теорија коју ћемо анализирати за потребе разумевања позиционирања образовања унутар каријерног вођења и саветовања је модел когнитивне обраде информација. Ова теорија је развијена од групе аутора Петерсон, Сампсон и Рердон и „примењена је на каријерни развој у односу на то како појединци доносе каријерне одлуке и како користе информације у решававању проблема и доношењу одлука“ (Peterson, Sampson & Reardon, 1991, према: Zunker, 2006: 44). Доношење каријерних одлука јесте важан сегмент програма каријерног вођења и саветовања, па се у многим програмима који се реализују у пракси, овај сегмент посебно разматра што ћемо и да анализирамо у следећем поглављу овог рада. Тако, ова теорија не покушава да објасни целокупно каријерно понашање људи, али се фокусира на важан сегмент који може да нам буде од значаја за издвајање елемената за образовне интервенције у подручју каријерног вођења и саветовања. С обзиром на сврху овог поглавља – теоријског оквира каријерног вођења и саветовања, фокусираћемо се само на одређене елементе ове теорије, које изузетно прегледно и информативно

сумира аутор Цункер, а то је уједно 10 претпоставки на којима почива ова теорија:

1. Каријерни избор је резултат интеракције когнитивних и афективних процеса
2. Прављење каријерних избора је активност решавања проблема
3. Капацитети оних који решавају каријерне проблеме зависе од доступности когнитивних операција и од знања
4. Решавање каријерних проблема је задатак високог меморијског оптерећења
5. Мотивација за боље решавање каријерних проблема
6. Каријерни развој укључује континуирани раст и промене структуре знања
7. Каријерни идентитет зависи од знања о себи
8. Каријерна зрелост зависи од нечије способности да решава каријерне проблеме
9. Крајњи циљ каријерног саветовања је фацилитација развоја вештина процесуирања информација
10. Крајњи циљ каријерног саветовања је појачање клијентових капацитета да постане неко ко решава каријерне проблеме и доносилац одлука (Zunker, 2006: 44-45).

Анализирајући неке од наведених поставки, увиђамо да је идеја која стоји иза друге претпоставке та да каријерни проблеми могу да се решавају као што се решавају проблеми из неких других области, а оно што издваја каријерне проблеме од научних или проблема из других области је „комплексност и двосмисленост стимулуса и већа несигурност у погледу исправности решења“ (Zunker, 2006: 44). Ово може да сугерише на потребу за комплекснијим сетовима знања и вештина код појединца. Даље, решавање каријерних проблема подразумева сет комплексних знања из различитих области интервенција каријерног вођења и саветовања, а реч је и о знањима о себи и о знањима о свету рада и о свету занимања (деталније у: Zunker, 2006).

Још једно питање које се уводи кроз ову теорију је и питање мотивације, а како се наводи, „мотивација да се постане бољи у решавању каријерних проблема, произлази из жеље да се донесу задовољавајући каријерни избори кроз боље разумевање себе и света занимања“ (Zunker, 2006: 44).

Ова теорија такође наглашава променљивост појединца и променљивост света рада и због тога инсистира на константном јачању капацитета појединца да развија знања везана за оба ова домена. Такође, знања о себи условљавају каријерни идентитет појединца који је важан део каријерног развоја. Кроз ове елементе теорије уочава се њихова

комплексна умреженост иза које стоје знања и вештине. Још један такав пример испреплетаности види се и кроз још једну поменућу поставку ове теорије, а то је да каријерна зрелост зависи од нечије способности да решава каријерне проблеме. У том смислу, каријерна зрелост и јесте формулисана „као способност доношења независних и одговорних каријерних одлука заснованих на промишљеној интеграцији најбољих доступних информација о себи и свету занимања“ (Zunker, 2006: 45).

Коначно, последње две поставке указују на то како би требало да се одвија пракса каријерног вођења и саветовања, сугеришући као два главна циља фасилитацију развоја вештина обраде информација, као и јачање капацитета корисника да доносе каријерне одлуке и решавају каријерне проблеме. Тако, и у овом смислу се види организација праксе каријерног вођења и саветовања кроз активности образовања и учења.

Посматрајући друго важно теоријско упориште нашег рада – теорије каријерног развоја, оно нам је пружило додатне увиде у место, улогу и могућности образовања. Ми смо у нашој анализи, а постављајући као критеријум управо третман образовања, издвојили три групе теорија. Иако може да се очекује да прва и друга група теорија немају велику вредност за наше истраживачке намере, мишљења смо да све три групе пружају у мањој или већој мери елементе за концептуализовање образовних интервенција у подручју каријерног вођења и саветовања. Могуће је да нам прва група теорија више наглашава значај упознавања света рада, док друга и трећа група теорија нуде значајне садржаје везане за проблематизацију *Ја димензије*, за познавање и разумевање себе, али и за разумевање света рада и изградњу сопствене каријере. Тако, из свих ових теорија смо преузели одређене елементе (Прилог 10.1.2) за које верујемо да могу да се реализују кроз образовање, анализирали их у контексту значења које имају у тим теоријама и теоријским моделима, а потом обликовали у садржаје, проверили њихову релацију са појмовно-концептуалним и оквиром праксе каријерног вођења и саветовања и преточили их у један део наше моделоване образовне понуде (Табела 2.2.5).

Табела 2.2.5. Елементи за креирање садржаја модела образовне понуде КВИС из теорија професионалног избора/развоја

Група теорија	Теорија	Елементи за креирање садржаја модела образовне понуде КВИС
1*	Теоријски модел Френка Парсонса	Разумевање себе, способности, склоности, интересовања, ресурса, ограничења и других квалитета (сегменти информација о себи) Услови у свету рада везани за успех, предности и недостаци, надокнаде, прилике и перспективе у различитим линијама посла

		Однос између сопствених особина и света рада
1*	Теорија професионалног избора Ане Ро	Сегменти информација о себи: познавање интересовања, вредности, уверења, ставови, склоности, способности, мотива и потреба Фактори који детерминишу и обликују наше професионалне изборе
1*	Теорија професионалног избора Цона Холанда	Преференције занимања и радних задатака Сопствене оријентације, склоности и способности Различитост радних средина
2**	Гинзбергова теорија професионалног избора/развоја	Важност опробавања у свету рада, проверавање својих могућности и способности у друштвеној или радној средини Оцењивање професионалне одлуке у контексту реалности
2**	Дејвисова теорија прилагођавања на рад	Стилови прилагођавања радном окружењу и стилови мењања радног окружења Истраживање и креирање могућности у свету рада Планирање акција, каријерно планирање Вештине умрежавања и преговарања Ношење са несигурношћу света посла Значај преноса вештина (мобилност, запошљивост)
3***	Теорија професионалног развоја Доналда Супера	Изградња слике о себи Усмереност ка избору занимања Информисаност и стварање планова и одлука Конзистентност и стабилност преференција Кристализација (већа организованост и интегрисаност) црта и способности појединца Одабир животних улога, управљања њиховим временом и важношћу (интензитетом), и проживљавања сопствене слике о себи и вредности кроз спој ових улога Разумевање карактеристика каријерних фаза и развојних задатака у односу на фазе
3***	Наративни приступ Марка Савицкаса	Професионална флексибилност Вештине изградње каријере Изградња професионалне слике о себи Давање значења раду и другим животним улогама
3***	Интегративни модел личног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан	Стварање компетентне слике о себи Доношење одлука (о иницијалном каријерном избору, каријерних и одлука које се тичу живљења и образовања) Каријерно планирање, развијање плана и корака за имплементацију плана Вештине и вредности везане за занимање Ношење са разочарањима, фрустрацијама, успехом и неуспехом Интернализација вредности организације или занимања Имплементација одлука прихватање моћи, аутономије и одговорности у раду

		<p>управљање стресом</p> <p>Постајање „особе за себе“ у свету рада</p> <p>Ребалансирање личних ресурса и енергије</p> <p>Прихватање променљивих утицаја и изазова</p> <p>Проналажење алтернативних начина детерминације слике о себи; проналажење нових извора задовољства</p> <p>Важност трансфера компетенција</p> <p>Самопроцена у погледу вештина функционисања на послу, потреба, интересовања, ставова, јаз између аспирација и постигнућа</p> <p>Удаљавање радних приоритета, припрема за пензионисање</p> <p>Процењивање себе и сопствене каријере у различитим фазама</p> <p>Успостављање баланса између различитих улога и оцењивање граница између улога током времена</p>
3***	<p>Теорија социјалног учења избора каријере Џона Крумболца</p>	<p>Вештине приступања задацима – вештине решавања проблема, радне навике, менталне поставке, емоционални и когнитивни одговори</p> <p>Ирационална уверења који утичу на избор и развој каријере</p> <p>Планирање каријере (истраживање, прикупљање информација, кристализовање избора, одмеравање могућности) које воде ка циљевима</p> <p>Прихватање неизвесности као нормалне околности</p> <p>Професионална прилагодљивост</p> <p>Професионална флексибилност</p>
3***	<p>Каријерни развој – модел когнитивне обраде информација</p>	<p>Изградња каријерног идентитета (релација са сликом о себи)</p> <p>Елементи каријерне зрелости (способност решавања каријерних проблема и доношења независних и одговорних каријерних одлука које су резултата знања о себи и света рада)</p> <p>Интегрисање знања о себи и свету рада</p> <p>Вештина процесуирања информација</p> <p>Унапређење капацитета за учење</p>
<p>* Каријерне теорије које не третирају проблем образовања</p> <p>** Каријерне теорије које образовање посматрају посредно – „образовање као статус“</p> <p>*** Каријерне теорије које образовање третирају као значајан сегмент каријерног развоја и као активност каријерне подршке</p>		

2.3. ОБРАЗОВАЊЕ ОДРАСЛИХ У ПРАКСИ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА

Имајући у виду у претходним поглављима доказану комплексност феномена каријерног вођења и саветовања, како на појмовно-концептуалном плану, тако и на нивоу његових теоријских оквира, несумњиво је да и пракса каријерног вођења и саветовања логично, дели судбину концептуално-теоријског оквира, у погледу плуралитета, у овом случају садржаја и активности вођења. За даље разумевање образовања унутар каријерног вођења и саветовања и конципирање емпиријског дела овог истраживања потребно је да сагледамо и трећи елемент - праксу, који је можда, ако не најинформативнији, онда свакако најоперативнији елемент у контексту нашег истраживања.

Поменути плуралитет каријерног вођења и саветовања на плану његове реализације је најмање двострук. Са једне стране у погледу активности каријерног вођења и саветовања, а са друге стране у погледу самих садржаја каријерног вођења и саветовања (што може да се посматра и као последица првог плуралитета). Анализа оба ова елемента (активности и садржај) имају своје место у овом поглављу. Прво, кроз активности ћемо да покушамо да разумемо каријерно вођење и саветовање на плану реализације, посматрајући га као шири оквир у који смештамо образовање, а уједно осигуравајући тако да не пропустимо неки важан аспект праксе. Систематизација активности каријерног вођења и саветовања олакшава нам даље анализирање садржаја. Друго, проблематизација садржаја је наш оквир за емпиријски део овог рада, те је отуда изузетно важно да се разумеју и објасне садржаји. За нас су ова питања кључна из најмање два разлога. Први разлог јесте проблематизовање садржаја образовања преко исхода каријерног вођења и саветовања, а други разлог нам указује на форме и облике кроз које се реализују образовне активности у каријерном вођењу и саветовању.

2.3.1. „Портрет“ образовања одраслих из угла праксе каријерног вођења и саветовања

Посматрајући историјски развој каријерног вођења и саветовања, могли смо да уочимо промене које су се дешавале у самом концепту. Истоветна линија развоја приметна је и у пракси каријерног вођења и саветовања. Тако, можемо да кажемо да је „у својим почецима, вођење било усмерено на проблеме повезане са занимањима. У великој мери је било усмерено на обезбеђивање посла младим људима“ (Jones, 1963: 3). Када говоримо о одређеним карактеристикама тог вођења, исти аутор наводи да

више инсистира на обухвату различитих старосних категорија корисника. Користе се термини сви, у било ком добу живота, у било којој фази каријерног развоја. Поменути аутори сматрају да се каријерно вођење померило од адолесцената, сада обухватајући целокупан животни век (Athanasou & Van Esbroeck, 2008). У том смислу, актуализована је потреба за истраживањем „осталих” група корисника, односно, оваква виђења наглашавају потребу за разумевањем каријерног вођења за различите категорије људи. На основу овога можемо да очекујемо да су се и активности и садржаји променили, односно да је сада уочљиво да се процесом обухватају различите категорије корисника.

Друго питање преко ког аутори покушавају да разумеју праксу је питање: **Од чега** се каријерно вођење и саветовање састоји? Поменути аутори виде да су „кључни процеси вођења *прерађивани* током времена и укључују сет услуга од информација до савета и саветовања и постављања (упућивања) на посао“ (Athanasou & Van Esbroeck, 2008: 699-700). Ово питање може да се посматра преко активности путем којих се оно реализује. С обзиром на то да је пракса каријерног вођења и саветовања засићена терминима попут „сет активности”, „плуралитет активности”, одлучили смо да део праксе каријерног вођења и саветовања представимо преко најчешћих активности које се помињу у литератури. Листа активности приказана је у Табели 2.3.1.

Анализирајући виђења каријерног вођења као скупа активности, наишли смо на најчешћих двадесетак активности које доминирају литературом. Ова листа свакако није коначна, али она подразумева покушај прављења прегледа доминантних активности које често боје даље разумевање праксе каријерног вођења и саветовања. Код највећег броја аутора, активности уско везане за вођење су информисање, саветовање и каријерно образовање. Све ове активности се реализују преко различитих садржаја, те је ово још једно место на којем може да се трага за потенцијалним садржајима каријерног вођења и саветовања.

Табела 2.3.1. Приказ активности каријерног вођења

Аутор, година	Информисање	Саветовање Counseling	Саветовање Advising	Образовање	Саветовање за запошљавање	Упућивање на посао	Процена	Заступање	Подучавање	Повратна информација	Омогућавање	Пробање	Оријентација	Запошљавање	Праћење	Означавање	Управљање	Умрежавање	Системске иновације	Менторство
Patton & McMahon, 2002.	x	x		x																
ILO, 2006.	x	x		x	x	x														
ELGPN, 2014.	x	x					x	x	x											x
Gysbers & Lapan, 2001.	x	x					x						x	x	x					
Ford, 2004, према: Plant, 2008.	x	x	x				x	x	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x
Athanasou & Van Esbroeck 2008.	x	x	x			x														
Dykeman et al., 2001.			x																	x
Repetto, 2001/2002			x																	
Watts & Van Esbroeck, 2000	x	x		x					x											

Исходи каријерног вођења су се проширили од доношења одлука које се тичу образовања, оспособљавања и занимања, до укључивања тога како људи могу да управљају својом каријером (Athanasou & Van Esbroeck, 2008). У последњих неколико година јавља се тенденција да се програми каријерног вођења и саветовања пројектују преко исхода. У том смислу, исходи програма и у нашем раду представљају важан део анализе програма, а значај ове промене ће бити разматран нешто касније у овом поглављу.

Поред понуђеног модела који нуде аутори, мишљења смо да може да се говори о још једној димензији коју бисмо придодали овом моделу, а

којом се пракса, обухват каријерног вођења променио/проширио и која би требало да буде важан део садржаја каријерног вођења и саветовања одраслих. Извесна померања могу да се уоче и када је реч о томе **који домен живота се „третира“** каријерним вођењем и саветовањем. Тако, није само радни домен тај који би требало да буде у фокусу интересовања каријерног вођења и саветовања, већ и остали домени живота.

Посматрајући све ове домене, налазимо да они на добар начин илуструју комплексност каријерног развоја одраслих, а чини нам се да су они само потврда потребе за систематичнијим сагледавањем и развијањем програма и модела каријерног вођења и саветовања за одрасле. Ти модели и програми могу да се организују и концептуализују преко различитих компоненти, при чему смо ми усмерени на образовну компоненту.

У пракси каријерног вођења и саветовања, посматрано и на међународном, као и на нивоу наше земље, наилазимо на велики број модела, програма, стандарда, смерница преко којих се каријерно вођење и саветовање реализује. Они су доступни различитим циљним група, реализују се преко различитих активности, разрађени су у већој или у мањој мери. Наш задатак је био да из тако широке понуде праксе каријерног вођења и саветовања пронађемо критеријуме на основу којих ће одређен број тих модела бити селектован и представљен и који ће бити још један елемент за сазнавање заступљености образовања одраслих унутар каријерног вођења и саветовања.

Велику информативну вредност за разумевање образовања унутар каријерног вођења и саветовања, као што смо већ и навели, имају различити модели каријерног вођења и саветовања, који се у изворима одређују као стандарди, програми, компетенције. Треба имати у виду да као критеријуми за селекцију садржаја могу да се користе различити сегменти програма. Један од важнијих елемената су исходи, а како наводи аутор Гисберс „у последњих 30 година теоретичари и практичари у многим земљама су прихватили да постоје исходи учења у каријерном вођењу и саветовању, фокусирајући се на идентификацију тих исхода учења. Ово је резултирало бројним листама исхода учења (знање, вештине, ставови), ученика у основном и средњем образовању, које би они који учествују у активностима каријерног вођења и саветовања требало да усвоје“ (Gysbers, 2008: 252). Анализирајући саме програме и питања везана за различите аспекте њихове реализације, учили смо да се питања која се постављају у конципирању тих програма у великој мери тичу окружења у којем се нуде и у великој мери се проблематизују у односу на узраст ком су намењени (Gysbers & Lapan, 2001; Gysbers, 2008).

2.3.2. Програми каријерног образовања

Први важан сегмент праксе каријерног вођења и развоја може се видети у програмима каријерног образовања. Под програмима каријерног образовања у овом раду не подразумевамо само програме који садрже све елементе важне за један програм (како их посматрамо у андрагошком контексту). Како бисмо обухватили што више потенцијалних садржаја образовне понуде, одлучили смо да овде уврстимо и оне програме који имају макар један од следећих елемената: указују на препоручене садржаје, теме; на компетенције или исходе које је потребно развити код учесника; на посебна подручја и области садржаја; на елементе, сегменте реализованих активности каријерног образовања. Програми каријерног образовања дају највећу информативну вредност у погледу тога шта је садржај образовања. Овакви програми се ретко разрађују за одрасле кориснике, а веома чести су код циљне групе млади одрасли. Један важан модел каријерног образовања који се нуди за младе одрасле у високошколском образовању, износе ауторке Патонова и Мекмахона. Овај модел садржи три главне теме:

- а) Каријерни развој
- б) Високо образовање
- в) Транзиција (Patton & McMahon, 2001: 90).

На основу главних тема (организованих у терминима исхода) преко којих се реализује овај курс, уочава се да је он спецификован за младе одрасле у високошколском образовању, односно оне које очекује каријерна транзиција – транзиција из света образовања у свет рада.

Прва тема јесте каријерни развој и како се наводи, „студенти развијају разумевање главних каријерних теорија и примењују концепте ових теорија на процес сопственог каријерног развоја, вршећи то кроз самоанализу, истражујући образовне алтернативе и алтернативе у занимањима, примењујући теорију доношења одлука на сопствене каријерне одлуке и развијајући комуникацијске вештине, посебно у деловима дизајнирања биографије и ефективног разговора за посао. Укључене су компоненте коришћења Интернета као ресурса и алата за налажење посла“ (Patton & McMahon, 2001: 90). У првој компоненти овог програма, уочава се да је акценат на теоријама каријерног развоја, односно на њиховој примени у контексту развоја сопствене каријере. Такође, програм инсистира на обради садржаја кроз искуство и активитет полазника. Сет меких вештина примену налази кроз ситуације проналажења посла.

Друга важна тема овог курса, високо образовање, подразумева да „студенти ревидирају историјске и филозофске основе високог образовања,

разумеју улогу универзитета и разматрају различите методе истраживања и студија. Оваква позадина помаже студентима у одабиру прикладних образовних програма и дизајнирању програма који ће одговорити њиховим каријерним циљевима“ (Patton & McMahon, 2001: 90). Помоћу садржаја унутар ове теме студенти – млади одрасли јачају се у погледу вођења сопственог образовања.

Коначно, **трећа тема овог курса је транзиција** и она је проблемски директно усмерена на блиску будућност студената. Како се наводи, „студенти развијају разумевање теорија и модела транзиције и способни су да примене то на њихове животне транзиције, посебно се фокусирајући на транзицију на и изван универзитета“ (Patton & McMahon, 2001: 90). Кроз ову тему се уочава покушај примене теорије на каријеру студената и ово није једини пример таквог садржаја на који смо наишли анализирајући литературу.

Како је већ наведено, у међународним оквирима постоји велики број модела, стандарда, препорука, смерница за каријерно вођење и саветовање. Ипак, мање је аутора који проблематизују питање садржаја каријерног вођења, а посебно оног сегмента који може да се разматра у вези са образовањем. Поменуте ауторке, поред презентованог модела каријерног образовања проблематизују питање садржаја образовања унутар каријерног вођења и саветовања и говоре у терминима синтагме *учење каријерног развоја*, а како оне наводе, „учење каријерног развоја мора да укључи и учење садржаја и процеса. Садржај се креће од самопроцене до врло детаљних информација о курсу, каријерним опцијама и прикладним путањама. Посебна подручја садржаја укључују:

- Свет рада (плаћени и неплаћени) и његова променљива природа
- Знања и вештине који су потребни људима на послу и очекивања послодаваца
- Свест и разумевање каријерних опција и доступних путања
- Знање о основном образовању, извори информација о тренингу, запошљавању и услугама
- Знање и разумевање процеса доношења одлука које може да се примени када се врше каријерни избори
- Променљиве могућности света рада
- Свест и разумевање аспеката селфа, као што су интересовања, способности, вредности, мотивација и како се сви они мењају током времена
- Знање о процесима имплементирања одлуке
- Веза између каријерних одлука и животних циљева“ (Patton & McMahon, 2001: 11).

Анализирајући овај програм, уочавамо две врсте садржаја – оне који се односе на појединца, тачније на знања и вештине који ће довести до одређене спознаје себе, а ту су и свет рада и свет образовања, познавање могућности тог света рада, разумевање начина на који он функционише. Коначно, чини нам се да можемо да говоримо и о трећој групи информација, информације у односу на релацију појединац и свет рада, односно трећој области у којој се очекује опремљеност појединца одређеним знањима и вештинама. Та трећа област би подразумевала вештине доношења одлука које се примењују током читавог живота појединца.

Говорећи о овим програмима, ауторке наводе још и о процесном учењу. „Процесно учење укључује вештине које су преносиве кроз елементе као што су самопоуздање, самопромоција, истраживање и креирање могућност, планирање акција, умрежавање, преговарање, ношење са несигурношћу и пренос вештина“ (Paton & McMahon, 2001: 12). Овим покушајем раздвајања представљеног програма на две компоненте, ауторке указују на потребу за усвајањем знања, али и на значај вештина везаних за развој сопствене каријере.

Још један модел каријерног образовања долази из наше земље и реч је о курсу *Вештине управљања каријером*, опет, намењеном младим одраслима. Овај курс је усмерен на једну од каријерних транзиција, транзицију из света образовања у свет рада и реализује се у Центру за развој каријере студената Универзитета у Београду. „Циљ овог курса је оспособљавање студената за управљање каријером, њихово припремање за укључивање у тржиште рада, као и пружање подршке у преузимању одговорности и активне улоге у свом будућем каријерном развоју“¹¹. Када је реч о исходима овог курса они су усмерени на неколико аспеката подршке студентима. Како се наводи¹², „по успешно завршеном курсу Вештине управљања каријером, студенти ће бити у стању да:

- користе различите изворе информација о савременом тржишту рада
- истражују и препознају своја интересовања, потребе, знања, вештине и способности и повезују их са захтевима савременог тржишта рада
- одлучују о својој каријери, постављају циљеве и креирају каријерни план
- примењују различите методе и стратегије тражења посла

¹¹ Званични сајт Центра за развој каријере и саветовање студената Универзитета у Београду, www.razvojkarijere.bg.ac.rs

¹² Званични сајт Центра за развој каријере и саветовање студената Универзитета у Београду, www.razvojkarijere.bg.ac.rs

- састављају ефикасну пријаву за посао - радна биографија, мотивационо писмо и бирају форму и садржај који одговарају конкурсу
- се успешно представе послодавцу на разговору за посао или праксу“.

С обзиром на то да су циљна група овог програма, студенти, они које очекује транзиција из света образовања у свет рада, не изненађује чињеница да су исходи доминантно усмерени ка решавању проблема те транзиције, односно ка изградњи знања, вештина и ставова код студената потребних за успешно суочавање са транзицијом. Ипак, и поред тога, постоје и они исходи који су усмерени на грађење капацитета студената да и касније управљају својом каријером. Анализирајући садржај овог курса¹³ (Табела 2.3.2) видимо да се он састоји се од 5 области са по неколико тема:

Табела 2.3.2. Приказ структуре курса Вештине управљања каријером студената Универзитета у Београду

Област:	Теме и припадајући садржаји:
1. УВОД У ВЕШТИНЕ УПРАВЉАЊА КАРИЈЕРОМ	<p>1.1. Каријера и запошљивост:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Класично и савремено схватање каријере • Теорије каријерног развоја • Лично схватање каријере • О вештинама управљања каријером • Знања и вештине у контексту запошљивости и транзиције у свет рада • Савремено тржиште рада – шта се очекује од дипломираних студената
2. ИСТРАЖИВАЊЕ САВРЕМЕНОГ ТРЖИШТА РАДА И ИСТРАЖИВАЊЕ СОПСТВЕНИХ ПОТЕНЦИЈАЛА	<p>2.1. Истраживање тржишта рада</p> <ul style="list-style-type: none"> • Разумевање и коришћење различитих извора информација • Истраживање професија и области рада • Преглед радних места, позиција и области у којима се запошљавају дипломци конкретног факултета <p>2.2. Истраживање сопствених потенцијала</p> <ul style="list-style-type: none"> • Самопроцена интересовања, мотивације, вештина, способности, особина личности • Формирање детаљне слике о себи као о будућем кандидату на конкурс за посао • Појам самопоуздања, технике за јачање самопоуздања, облици самопоузданог понашања
3. ДОНОШЕЊЕ КАРИЈЕРНИХ ОДЛУКА И ПЛАНИРАЊЕ	<p>3.1. Доношење каријерних одлука</p> <ul style="list-style-type: none"> • Стратегије доношења каријерних одлука • Препреке у доношењу одлука • Вредности које усмеравају каријерне одлуке

¹³ Извор: Предлог дефинитивне структуре курса ВУК. Интерни материјал Центра за развој каријере и саветовање студената Универзитета у Београду, Извештај о реализованом курсу Вештине управљања каријером, летњи семестар 2015/2016.

КАРИЈЕРЕ	3.2. Планирање каријере <ul style="list-style-type: none"> • Елементи планирања каријере • Лични каријерни план • Планирање каријере
4. АКТИВНО ТРАЖЕЊЕ ПОСЛА И ПРЕДСТАВЉАЊЕ ПОСЛОДАВЦУ	4.1. Активно тражење посла <ul style="list-style-type: none"> • Методе активног тражења посла • Употреба интернета у тражењу посла • Умрежавање у функцији тражења посла 4.2. Радна биографија и мотивационо писмо <ul style="list-style-type: none"> • Радна биографија и мотивационо писмо – успешна самопромоција • Припрема за писање радне биографије и мотивационог писма • Садржај и форме радне биографије • Садржај и форме мотивационог писма 4.3. Интервју за посао <ul style="list-style-type: none"> • Успешна припрема за самопрезентацију • Симулација разговора за посао/праксу
5. УМРЕЖАВАЊЕ СА ПОСЛОДАВЦИМА	5.1. Каријерно ћаскање <ul style="list-style-type: none"> • Информисање и саветовање о процесу селекције • Информисање о приликама за стицање искуства • Информисање о различитим пословима

Овај курс је организован у 5 области, а унутар већине њих постоји по неколико тема са припадајућим садржајима. Како смо већ навели приликом коментарисања исхода овог курса, већина садржаја је усмерена на подршку студентима за транзицију која их очекује – транзицију из света високог образовања у свет рада, што је био случај и са претходно анализираним моделом за младе одрасле. Ипак, овај курс јесте у великој мери усмерен и на стицање вештина које студенти могу да користе и касније током своје каријере (на пример: вештине доношења одлука, изградња личног каријерног плана, разумевање и истраживање сопствених потенцијала). Овај курс је драгоцен за нас јер даје много елемента за анализу образовних садржаја за образовну понуду каријерног вођења и саветовања, иако постоје неки елементи који су можда мање релевантни за одрасле, односно они који могу да се модификују приликом понуде одраслима (на пример: стицање искуства би могло да се трансформише у идентификовање претходног искуства и слично).

Поред програма каријерног образовања, у последње време, у међународним оквирима, често се говори о компетенцијама корисника услуга. У наставку ћемо навести примере неколико програма који почивају на листама исхода учења. Њима ће, с обзиром на проблем нашег истраживања бити посвећена нешто већа пажња. Питање компетенција и исхода каријерног вођења и саветовања лепо разматра поменути аутор Гисберс: „Какво знање би ученици требало да усвоје, које вештине да

развију и какве ставове да формирају као резултат учествовања у активностима каријерног вођења и саветовања? Ово су важна питања јер претпостављају да постоје исходи учења у каријерном вођењу и саветовању. Ово је кључна претпоставка јер она претпоставља да постоји садржај који се може пружити ученицима да подржи њихов свеукупни раст и развој. Ово значи да каријерно вођење и саветовање може да буде концептуализовано као *мејнстрим*, континуирани и систематски развојни програм са сопственим курикулумом, сличном оном који се нуди у другим образовним дисциплинама“ (Gysbers & Henderson, 2006, према: Gysbers, 2008: 252). Ми бисмо овом питању придружили питања могућности и специфичности израде оваквих програма за одрасле, што је заправо блиско емпиријском делу нашег истраживања. Такође, у наставку можемо да видимо да се исходи учења веома спецификују када је реч о млађим корисницима програма каријерног вођења и саветовања (а да се то у много мањој мери ради када је реч о одраслима). Овакав тренд на који често наилазимо говори у прилог већој потреби за спецификацијом исхода програма за одрасле полазнике.

Како се даље наводи, „листе исхода учења су углавном груписане у главне домене и често су називане каријерни развој, академски развој и лични, социјални развој. Сваки од ових широких исхода учења је обично даље подељен према годинама, фази или разреду. Понекад се реч циљеви и индикатори користе да спецификују исходе учења за одређене године, фазе или нивое разреда. Такође, понекад се ови специфични исходи деле према стадијуму учења, као што су усвајање знања, примена или рефлексивност“ (Gysbers, 2008: 252). Исти аутор наводи неколико примера програма и њихове организованости преко исхода. У моделима које анализира поменути аутори, као теме (организоване преко различитих домена исхода), јављају се: каријерно планирање, родна питања везана за каријеру, професионална селекција, припрема за тражење посла, тражење посла, постављање каријерних циљева, учење о доношењу одлука, свест о приликама, учење у транзицији, свест о себи (Gysbers, 2008: 252-253). Ипак, Гисберс у много већој мери разматра питања конципирања оваквих курсева за младе и у школском окружењу, него за одрасле. За њих, према нашем мишљењу можда године не би биле главни, а сигурно не једини критеријум конципирања оваквих програма. Ипак, на то и сличан сет питања ћемо покушати да одговоримо спровођењем емпиријског дела истраживања.

Посебно значајни за нас су програми који се баве каријерним вођењем и саветовањем одраслих. Први програм који анализирамо је програм каријерног развоја у Аустралији. Овај програм је базиран на компетенцијама за управљање каријером и организован је кроз три опште области: лични менаџмент, истраживање света рада и учења и област

изградње каријере. Унутар сваке од области, постоји сет компетенција. Може да се уочи да је реч о свеобухватном програму који би требало да помогне одраслима да изграде своју каријеру и да њоме управљају (Табела 2.3.3).

Табела 2.3.3. Програм каријерног развоја организован преко компетенција за управљање каријером – Аустралијски модел компетенција за управљање каријером (Australian Blueprint for Career Development, 2010)

ОБЛАСТ 1	ЛИЧНИ МЕНАџМЕНТ
Компетенција 1	Изградња и одржавање позитивне слике о себи
Компетенција 2	Позитивна и ефективна интеракција са другима
Компетенција 3	Промена и развој током живота
ОБЛАСТ 2	ИСТРАЖИВАЊЕ СВЕТА РАДА И УЧЕЊА
Компетенција 4	Партиципација у доживотном учењу које подржава каријерне циљеве
Компетенција 5	Лоцирање и ефективна употреба каријерних информација
Компетенција 6	Разумевање везе између рада, друштва и економије
ОБЛАСТ 3	ИЗГРАДЊА КАРИЈЕРЕ
Компетенција 7	Обезбедити, створити и задржати посао
Компетенција 8	Доношење одлука које побољшавају каријеру
Компетенција 9	Одржавати уравнотежене животне и радне улоге
Компетенција 10	Разумети променљиву природу улога живота и рада
Компетенција 11	Разумети, укључити се и управљати процесом изградње каријере

Ове три области сличне су онима које смо груписали приликом анализирања модела ауторки Патон и Мекмахон. Ипак, ово не изненађује, имајући у виду чињеницу да су ове три области врло широко постављене. Приметно је да је и у овом програму неизоставна категорија *ја*, односно категорија компетенција које се односе на лични развој појединца. Међутим, разлика у односу на претходни модел је да се очекује активнији однос појединца према категорији *ја*. Прва компетенција подразумева питање изградње и одржавања слике о себи, друга компетенција односи се на релације са другим људима, а трећа компетенција на разумевање промена и развој током живота и управљање њима.

Друга област програма садржи три компетенције везане за *свет рада* и *свет учења*. Прва компетенција односи се на свет образовања, односно партиципирање у свету образовања и то оном који је подржавајући према каријерним циљевима појединца. Друга компетенција се односи на каријерно информисање појединца и она би требало да појединцу помогне да маневрише информацијама о каријери приликом истраживања света рада. Трећа компетенција је мало опширнија у односу на претходне две и подразумева развијање разумевања релације друштва, рада и економије,

односно треба да оснажи појединца да се креће кроз свет рада и све промене које га данас карактеришу. На основу компетенција које припадају овој области, уочава се да би код појединца требало јачати активитет према истраживању света рада и света образовања.

Вештине изградње каријере су трећа област у оквиру овог модела и оне би требало да оснаже појединца за изградњу сопствене каријере. Прва компетенција је нешто ужа и подразумева помоћ појединцу приликом запошљавања. Друга компетенција је често присутна у програмима каријерног образовања и понекад има статус читаве области програма, а реч је о вештинама доношења каријерних одлука. Трећа компетенција се односи на новитет у овој области и залажење каријерног вођења и саветовања у различите домене живота појединца, односно на пружање помоћи појединцу за успостављање баланса између радног и осталих аспеката живота појединца. Следећа компетенција би требало да помогне појединцу да разуме контекст у којем се каријере одвијају, односно да разуме променљивост улога које заузима. Последња компетенција је усмерена на разумевање процеса управљања каријером, као и на успешно укључивање у тај процес и успешну реализацију тог процеса.

Иако веома информативан, овај модел, с обзиром на то да је формулисан на нивоу компетенција, ипак није у потпуности оперативан, а чини се да постоје одређене области, односно садржаји који нису операционализовани у довољној мери. Свакако је овај модел изузетно исцрпан за проналажење елемената потенцијалног образовног програма каријерног вођења и саветовања.

Врло близак овом моделу, али са суптилним разликама и уз даљу разраду компетенција износи аутор Цункер кроз листу Смерница за каријерни развој. Ове смернице су важне за нас јер су заправо смернице које су намењене одраслима и оне су подељене у три области:

- Знање о себи;
- Истраживање образовања и занимања;
- Каријерно планирање (Zunker, 2006: 440-441).

С обзиром на велику информативну вредност овог модела, детаљније ћемо да га представимо и размотримо.

Прва област је *знање о себи* и унутар ове области, постоје три групе компетенција:

Компетенција 1: Вештине одржавања позитивног селф концепта

- Демонстрирање позитивног селф концепта

- Идентификовање вештина, способности, интересовања, искустава, вредности и црта личности и њихов утицај на развој каријере
- Идентификовање постигнућа повезаних са послом, учењем и доколицом и њихов утицај на перцепцију себе
- Демонстрирање реалистичног разумевања себе (Zunker, 2006: 440-441).

Ова компетенција усмерена је на важност изградње и одржавања позитивне слике о себи. Слика о себи је важан део програма каријерног развоја, а она се и у истраживањима (која су предмет четвртог поглавља овог рада) често показује као елемент око којег се групишу различите потребе одраслих везане за њихову каријеру. Ова компетенција у себи садржи и идентификовање снага код појединца и свих његових карактеристика. У том смислу, овај приступ подразумева овладавање алатима везаним за идентификовање сопствених карактеристика, али и различитим начинима преко којих одрасли могу да свеукупност свог искуства које долази из различитих улога које су остваривали и остварују, уткају у кохерентну слику о себи и стављају у функцију током даљег развоја каријере.

Компетенција 2: Вештине одржавања ефективног понашања

- Демонстрирање прикладних интерперсоналних вештина у изражавању осећања и идеја
- Идентификовање симптома стреса
- Демонстрирање вештина превазилажења самопоражавајућег понашања
- Демонстрирање вештина идентификовања подршке и мрежа (укључујући узор)
- Демонстрирање вештина управљања финансијским ресурсима“ (Zunker, 2006: 440-441).

Док је претходна компетенција више усмерена на рад са снагама и потенцијалима појединца, ова компетенција је више усмерена на рад са потенцијалним слабостима појединца, попут самопоражавајућег понашања, стреса... Под окриље ове компетенције смештају се различита знања и вештине, које би поред поменутог рада на недостацима, требало да помогну појединцу да се суочи и са кризним каријерним ситуацијама, али и да научи да препозна ресурсе подршке, као и да овлада интерперсоналним вештинама (што и јесте блиско вештинама изградње мреже и подршке). Коришћење различитих видова подршке каријерном развоју идентификовано је у истраживањима која ћемо касније приказати, те смо мишљења да знања и вештине везана за изградњу и коришћење мреже и

подршке и треба да буду важан део образовних програма каријерног вођења и саветовања.

Компетенција 3: Разумевање развојних промена и транзиција

- Описивање како лична мотивација и аспирације могу да се мењају током времена
- Описивање физичких промена које се догађају са годинама и прилагођавање радних перформанси како би се ускладиле са њима
- Идентификовање спољашњих догађаја (на пример, губитак и промена посла) који захтевају животне промене“ (Zunker, 2006: 440-441).

Трећа компетенција, а уједно и последња из ове области модела, фокусира се на промене током каријере, које су део развојног тока појединца, односно на јачање компетенција појединца да те промене препозна и лоцира у контексту свог професионалног развоја. У том смислу, са сваком транзицијом или фазом каријере актуелизује се читав низ задатака (каријерних) на које појединац треба да одговори. Тако, знања, вештине и ставови који опремају појединца за разумевање промена и транзиција, узрока тих промена, као и потенцијалних ефеката тих промена, јесу важан део програма каријерне подршке одраслима.

Друга област овог модела, *истраживање образовања и занимања*, помера се од знања и вештина о појединцу, ка знањима и вештинама о свету образовања и свету рада. Ова област у себи садржи 5 група компетенција:

Компетенција 4: Вештине укључивања и партиципације у образовању и обучавању

- Описивање краткорочних и дугорочних планова за постизање каријерних циљева кроз прикладне образовне путање
- Идентификовање информација које описују образовне могућности (на пример, програми обучавања за посао, тренинзи спонзорисани од стране послодавца, дипломске и струковне студије)
- Описивање ресурса заједнице за подршку образовања и обуке (на пример, брига о деци, јавни превоз, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, социјална помоћ)
- Идентификовање стратегија за превазилажење баријера за образовање и обучавање“ (Zunker, 2006: 440-441).

Унутар ове компетенције уочава се сет знања, вештина и ставова који би требало да помогну појединцу да активно истражује могућности образовања и могућности света рада, али и могућности непосредног окружења у пружању подршке за остваривање одређених образовних

планова. Поред тога, уче се и начини помоћу којих се образовни планови доводе у релацију са каријерним плановима. Ова компетенција је у целости усмерена на проблематику могућности образовања, а може да се посматра као последица свеобухватнијег виђења каријере, односно каријере која обухвата и образовање као свој саставни део. Тако, готово да више нема програма у којем се појединци не оспособљавају за разумевање и планирање образовања унутар своје каријере.

Компетенција 5: Вештине партиципирања у стручном и доживотном образовању

- Демонстрирање поверења у способност постигнућа активности учења (студирање, задаци учења)
- Описивање како су образовна постигнућа и животна искуства повезана са могућностима занимања
- Описивање организацијских ресурса подршке образовања и обучавања (на пример: додатна настава, саветовање, подршка за школарину)" (Zunker, 2006: 440-441).

Ова компетенција, иако блиска претходној, фокусира се на стручно образовање и усавршавање, али и на сагледавање сопственог образовног развоја у односу на каријерни развој уз мало више конкретизовање ситуација у којима до тог развоја долази.

Компетенција 6: Вештине лоцирања, евалуације и интерпретације информација

- Идентификовање и употреба тренутних ресурса каријерних информација (онлајн системи каријерних информација, штампани и медијски материјали, ментори)
- Описивање информација повезаних са самопроценом, каријерним планирањем, занимањима, перспективним послодавцима, организацијским структурама и очекивањима послодавца
- Описивање употребљивости и лимитираности прегледаних информација
- Идентификовање разноврсних могућности за посао доступних појединцу са одређеним сетом вештина
- Идентификовање могућности доступних кроз самозапошљавање
- Идентификовање фактора који доприносе дезинформацијама о занимањима
- Описивање информација о појединачним послодавцима и праксама запошљавања" (Zunker, 2006: 440-441).

Компетенција из ове области усмерена је на јачање способности појединца у погледу сазнавања и коришћења каријерних информација. С

обзиром на то да је каријерно информисање једна од највише *рабљених* активности каријерног вођења и саветовања, али и чињеницу да су информације о различитим могућностима везаним за каријеру доступније него икада раније, не изненађује да се све више у програмима каријерног вођења и саветовања инсистира на јачању компетенција појединца у погледу ефикасног коришћења каријерних информација.

Компетенција 7: Вештине припремања за тражење, стицање, задржавање и мењање послова

- Идентификовање појединачних ситуација запошљавања које су у складу са жељеним каријерним циљевима
- Демонстрирање вештина идентификовања упражњених послова
- Демонстрирање вештина успостављања мреже за тражење посла преко колега, пријатеља и породице
- Демонстрирање вештина припремања биографије и комплетирања пријаве за посао
- Демонстрирање вештина и ставова есенцијалних за припрему за и учествовање у успешном разговору за посао
- Демонстрирање ефективних радних ставова и понашања
- Опис промена (на пример лични раст, технолошки развој, промене у захтевима за производима и услугама) које утичу на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех
- Демонстрирање стратегија подршке промена занимања (на пример тренинг на послу, каријерне степенице, менторство, перформансе, умрежавање, континуирано образовање)
- Описивање услуга каријерног планирања и услугама упућивања доступних у организацији (на пример, образовне институције, бизнис/индустрија, тржиште,...)
- Идентификовање трансферабилних вештина“ (Zunker, 2006: 440-441).

Ова компетенција у себи садржи комплексан сет знања и вештина, које се крећу од оних непосредно везаних за тражење посла, разумевање утицаја окружење на потребе за знањима и вештинама, до комплексних знања и вештина које усмеравају професионално понашање појединца. Питања везана за вештине тражења посла и она знања и вештине које појединца оснажују за ситуације непосредног запошљавања су један од најчешћих сегмената програма каријерног вођења и саветовања.

Компетенција 8: Разумевање утицаја потреба и функција друштва на природу и структуру посла

- Описивање важности посла док утиче на вредности и животни стил

- Описивање како потребе и функције друштва утичу на потражњу занимања
- Описивање трендова у погледу занимања, индустрије и технологије и њихову везу са програмима обучавања и могућностима за запошљавање
- Демонстрирање разумевања глобалне економије и тога како утиче на појединца“ (Zunker, 2006: 440-441).

Последња компетенција у овој области би требало да појединца опреми знањима која ће му омогућити разумевање ширег контекста у оквиру којег се реализује тржиште рада. Претпостављамо да је ова компетенција важна јер повећава могућност предикције трендова на тржишту рада, како би се и каријера планирала у складу са тим, или како би се по потреби предузимале одређене активности у складу са антиципираним кретањима на тржишту рада.

Трећа област овог модела је *каријерно планирање* и она садржи четири групе компетенција:

Компетенција 9: Вештине доношења одлука

- Описивање личних критеријума за доношење одлука о образовању, обучавању и каријерним циљевима
- Демонстрирање вештина приступа пословним могућностима у смислу унапређивања, стилова руковођења, радних окружења, повластица и других услова запошљавања
- Идентификовање личних и услова окружења који утичу на доношење одлука
- Демонстрирање ефективних вештина доношења каријерних одлука
- Описивање потенцијалних последица одлука“ (Zunker, 2006: 440-441).

Ова компетенција је усмерена на доношење каријерних одлука и постаје изузетно важан део програма каријерног вођења и саветовања због оправдане претпоставке да се одлуке везане за каријеру доносе током читаве каријере, па је важно појединца опремити знањима и вештинама које се тичу различитих техника и начина доношења одлука. Поред овога, постоје чак и модели који доношење одлука постављају као своју основу, а један од њих ће бити представљен мало касније.

Компетенција 10: Разумевање утицаја посла на лични и породични живот

- Описивање како породица и слободно време утичу на радне улоге и одлуке

- Одређивање ефеката личних и породичних развојних фаза на сопствену каријеру
- Описивање како рад, породица и активности слободног времена интереагују
- Описивање стратегија преговарања око посла, породице и захтева слободног времена са члановима породице (на пример, вештине асертивности и управљања временом)“ (Zunker, 2006: 440-441).

Ова компетенција у себи садрже елементе који би појединцу требало да помогну да успостави баланс између радног и осталих аспеката живота. С обзиром да карактеристике савременог света рада често чине да границе између различитих аспеката живота постају испреплетане, да су захтеви који радни аспект живота испоручује појединцу све комплекснији, не изненађује понуда за изградњом знања, вештина и ставова који ће појединцу помоћи да управља различитим улогама, као и временом и ресурсима које на њих троши.

Компетенција 11: Разумевање континуираних промена у мушко-женским улогама

- Описивање недавних промена у родним нормама и ставовима
- Описивање трендова у родној структури тржишта рада и оцењивање импликација на сопствене каријерне планове
- Идентификовање предности и стереотипа везаних за занимања
- Демонстрирање понашања, ставова и вештина који елиминишу стереотипизирање у образовном, породичном и радном окружењу“ (Zunker, 2006: 440-441).

Ова компетенција је посвећена родном аспекту и каријери и многобројним променама које се у том смислу дешавају. У анализи теоријског оквира каријерног вођења и саветовања (Поглавље 2 овог рада) смо видели да постоји и сет теорија које се баве родним аспектом каријера, те не изненађује чињеница да се они и на плану реализације јављају као важна компетенција коју би одрасли требало да поседују. Ова компетенција обухвата знања, вештине и ставове везане за идентификовање потенцијалних стереотипа, разумевања тржишта рада у односу на промене, али и разумевање промена у односу на сопствену каријеру.

Компетенција 12: Вештине прављења каријерних транзиција

- Идентификовање транзиционих активности (на пример, поновно оцењивање тренутних позиција, промена занимања) као нормалан аспект каријерног развоја
- Описивање стратегија које ће бити коришћене током транзиција (на пример, умрежавање, управљање стресом)

- Описивање вештина неопходних за самозапошљавање (на пример развој бизнис плана, одређивање маркетинг стратегија, развијање извора капитала)
- Описивање вештина и знања потребних за предпензионо планирање
- Развијање индивидуалног каријерног плана, ажурирање информација из ранијих планова и укључујући краткорочне и дугорочне каријерне одлуке)“ (Zunker, 2006: 440-441).

Последња компетенција овог модела у себи садржи знања и вештине које би људима требало да помогну да успешно савладају каријерне транзиције, али и да развијају став да су те транзиције саставни део каријере.

Као што можемо да видимо из детаљне анализе овог програма, реч је о свеобухватном моделу који указује на комплексност задатака везаних за управљање каријером одраслих. И овај модел не иде даље од три идентификоване области каријерног вођења и саветовања (знање о себи, истраживање образовања и занимања, каријерно планирање), али нуди могућност другачије категоризације и систематизације потенцијалних садржаја.

Још један модел каријерног вођења и саветовања организован преко компетенција и исхода, долази из наше земље и реч је о стандардима вештина управљања каријером, који су део Правилника о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања (2019), чијим је усвајањем начињен значајан искорак ка систематизовању програма каријерног вођења и саветовања. Више од тога, они су један искорак ка успостављању система целоживотног вођења, за шта је приликом разматрања трендова развоја каријерног вођења и саветовања уочено да недостаје у нашој земљи (Zelloth, 2011), али и у ширим оквирима (Bezanson & Kellett, 2001). Стандарди су намењени различитим актерима каријерног вођења и саветовања и имају за циљ да уреде ову област у нашој земљи. Стандарди вештина управљања каријером су представљени у Табели 2.3.4.

Табела 2.3.4. Стандарди вештина управљања каријером (Правилник о стандардима услуга каријерног вођења и саветовања, 2019)

Област	Компетенција	Исходи
1. Откривање и разумевање себе	1.1. Истраживање себе у контексту личног и професионалног развоја	1.1.1. Разуме значај процене сопствених карактеристика* за професионални развој 1.1.2. Идентификује знања и вештине стечене кроз образовање и радно искуство 1.1.3. Издваја сопствена претходна образовна, радна и животна искустава са циљем разумевања мотива и баријера за лични и професионални развој 1.1.4. Анализира сопствена карактеристична

		<p>понашања у различитим окружењима ради разумевања вредности, интересовања, стилова учења</p> <p>* знања, вештине, ставови и способности, вредности, интересовања, особине личности</p>
	1.2. Формирање слике о себи у односу на образовне и каријерне могућности	<p>1.2.1. Разуме значај континуираног учења и унапређивања сопствених карактеристика за лични и професионални развој</p> <p>1.2.2. Процењује ниво развијености сопствених карактеристика у односу на захтеве образовних и каријерних опција</p> <p>1.2.3. Препознаје своје јаке стране и приоритетне области за даљи лични и професионални развој</p> <p>1.2.4. Представља сопствене карактеристике у различитим образовним и каријерним ситуацијама (нпр. представљање послодавцу, израда „CV-а”, мотивационог писма)</p>
2. Сагледавање могућности света образовања и света рада	2.1. Избор релевантних извора информисања о образовним и каријерним могућностима	<p>2.1.1. Познаје различите изворе информисања о образовним и каријерним могућностима</p> <p>2.1.2. Разуме важност ажурних, тачних и поузданих извора информација</p> <p>2.1.3. Критички процењује различите изворе информисања о образовним и каријерним могућностима</p>
	2.2. Активно и континуирано информисање о образовним и каријерним могућностима	<p>2.2.1. Увиђа значај свеобухватног информисања о променама у свету образовања и на тржишту рада</p> <p>2.2.2. Прикупља информације кроз сусрете са представницима света рада и образовања као и директним укључивањем у свет рада (нпр. посете, умрежавање, волонтирања, праксе, радно ангажовање)</p> <p>2.2.3. Користи информационо-комуникационе технологије за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада</p>
	2.3. Коришћење релевантних информација ради доношења одлука	<p>2.3.1. Увиђа значај благовременог доношења одлука заснованих на прикупљеним информацијама</p> <p>2.3.2. Бира информације узимајући у обзир сопствене карактеристике и приоритете даљег развоја</p> <p>2.3.3. Доноси одлуке разматрајући прикупљене информације и сопствене животне околности</p>
3. Креирање каријере	3.1. Планирање каријерног развоја	<p>3.1.1. Увиђа важност постављања циљева и истрајавања у њиховом остваривању</p> <p>3.1.2. Одређује дугорочне и краткорочне циљеве личног и професионалног развоја</p> <p>3.1.3. Идентификује различите начине за остваривање постављених циљева и превазилажење баријера</p> <p>3.1.4. Препознаје различите прилике за учење (формалне, неформалне, информалне) ради остваривање сопствених каријерних циљева</p>
	3.2. Праћење и	3.2.1. Проверава применљивост сопствених

	вредновање каријерног развоја	вештина у различитим улогама, образовним и радним окружењима 3.2.2. Користи повратне информације из образовног и радног окружења за даљи лични и професионални развој 3.2.3. Анализира донете одуке, њихову реализацију и сопствену одговорност у томе 3.2.4. Прилагођава и мења циљеве на основу нових увида стечених кроз учење и радно искуство
	3.3. Управљање каријерним развојем у условима прелазних периода и неочекиваних промена	3.3.1. Идентификује потенцијалне проблеме/ризике у каријерном развоју 3.3.2. Разуме и прихвата неочекиване промене као саставни део каријерног развоја 3.3.3. Бира стратегије и осмишљава могућа решења проблема у циљу адаптације у условима прелазних периода и неочекиваних промена 3.3.4. Мобилише сопствене когнитивне и емоционалне капацитете при доношењу одлука у ситуацијама прелазних периода и неочекиваних промена 3.3.5. Препознаје различите видове социјалне подршке и по потреби их користи

Овај модел је такође подељен у 3 групе, три области, од којих је прва област усмерена на откривање и разумевање себе, друга област подразумева сагледавање могућности света рада и света образовања, а трећа област односи се на крерање каријере. Опет, и у овом моделу уочава се слична систематизација области, као и у неким претходно анализираним моделима који долазе из међународних оквира.

Свака област овог модела садржи сет компетенција и сет исхода који се везују за област, односно за компетенцију којој припадају.

Истраживање себе у контексту личног и професионалног развоја и формирање слике о себи у односу на образовне и каријерне могућности су две компетенције којима је покривена прва област овог модела. Прва компетенција је више усмерена на јачање способности појединца да анализира сопствене карактеристике, а друга компетенција на смештање тих карактеристика у радни и образовни контекст. Друга област се измешта ка сагледавању могућности света рада и света образовања и садржи три групе компетенција: избор релевантних извора информисања о образовним и каријерним могућностима, затим активно и континуирано информисање о образовним и каријерним могућностима и коришћење релевантних информација ради доношења одлука. Дакле, овај сет компетенција описује способности појединца везане за упознавање света рада и света образовања, али кроз јачање капацитета појединца да се информишу о спољашњем окружењу. Трећа област креирање каријере усмерена је на још неке вештине управљања каријером.

Поред приказа модела на основу исхода и компетенција, још један од начина сазнавања садржаја образовања на плану реализације каријерног вођења и саветовања јесте и преко предлога „индикатора“ за евалуацију каријерних исхода. Аутори Вистон и Бак (Whiston & Buck, 2008) износе један такав предлог. Евалуациона шема ових аутора састоји се од четири домена. Ипак, пре него што анализирамо релевантне елементе ове шеме, важно је фокусирати се на значење евалуирања ефикасности и ефективности каријерног вођења и саветовање у контексту образовања. Како наводе аутори Кид и Килин „исходи учења често служе као солидан показатељ ефеката каријерног вођења и саветовања на појединца“ (Kidd & Killeen, 1992, према: Whiston & Buck, 2008: 686). Можемо да видимо да се евалуација ради преко остварености исхода учења што опет говори у прилог чињеници о актуелности осмишљавања каријерног вођења и саветовања као образовног контекста.

Најрелевантнији за нас у овој шеми је „домен садржаја који подразумева каријерна знања и вештине, каријерно понашање, осећања и уверења и ефективно функционисање улога“ (Whiston & Buck, 2008: 686). Како се даље наводи, „унутар домена садржаја каријерно знање и вештине је прва категорија и обухвата циљ повећања знања појединца о себи и о свету рада“ (Whiston & Buck, 2008: 686). Посматрајући ово у односу на претходно анализирани моделе, овај домен би највише одговарао личном менаџменту, области ја, изградњи и одржавању слике о себи. Како се даље наводи, „друга компонента унутар Вистонове шеме исхода јесу каријерна понашања. Фокус ове категорије није на стицању знања и вештина већ демонстрирање професионалног понашања од стране клијената. Примери таквог понашања су симулације интервјуа за посао, аплицирање за стручно обучавање, читање каријерних информација, укључивање или подношење пријаве за посао“ (Whiston & Buck, 2008: 686). Овде је нагласак на професионалном понашању као нечему што долази као резултат усвојених знања, вештина и ставова. Трећа категорија унутар домена садржаја су осећања и уверења и „укључује ставове, веровања, перцепције и друге афективне одговоре“ (Whiston & Buck, 2008: 686). Овај домен можемо да повежемо и са претходним анализираним моделима, али и са теоријским оквиром који смо разматрали. Овај домен је врло значајан, али и често занемариван у програмима каријерног вођења и саветовања, а може да буде значајан приликом конципирања садржаја везаних за каријерно планирање, доношење одлука и слично. „Последња категорија унутар домена садржаја је ефективно функционисање улога. Ова категорија се односи на то да ли програм вођења резултира у повећаним способностима појединца да функционише, уз разумевање да ефективно функционисање улога варира у зависности од старости и развојног нивоа популације“ (Whiston & Buck, 2008: 686). Ови домени су оперативни и указују на сетове

вештина од којих смо многе могли да уочимо из претходно анализираних модела. Ипак, поредећи са осталим моделима, чини нам се да ови домени у мало већој мери наглашавају значај афективних елемената, па би и то било пожељно размотрити када је реч о конципирању модела образовне понуде каријерног вођења и саветовања.

Поред програма организованих преко исхода и компетенција, да бисмо боље разумели потенцијални образовни програм каријерног вођења и саветовања, представићемо још неколико модела који адресирају одрасле у специфичним фазама каријерног развоја.

Аутор Цункер проблематизује саветодавни програм интервенција за одрасле у каријерној транзицији. Овај програм је важан јер у фокус ставља одрасле у каријерним транзицијама и указује на потенцијалне теме које се разматрају када је реч о каријерним интервенцијама за одрасле. Како наводи, „...програм за одрасле у каријерној транзицији има много елемената који су слични програмима дизајнираним за иницијални каријерни избор. Ипак, има довољно различитих и дистинктивних фактора који заслужују развој специфичних програма за одрасле у погледу каријерне промене“ (Zunker, 2006: 501). Саветодавни програм интервенција за одрасле у каријерној транзицији се састоји из 7 компоненти и уз сваку компоненту су дате опције техника које могу да се користе, али и проблеми који се третирају, односно задаци за појединца. С обзиром на то да технике углавном подразумевају саветодавни рад, фокусираћемо се на компоненте овог модела и задатке појединца јер их сматрамо добрим извором за даље разумевање потенцијалних образовних интервенција и конципирање образовних садржаја.

Прва компонента је **идентификација искуства** и како наводи поменути аутор, „циљ ове компоненте је пажљиво процењивање прошлог искуства у вези са могућом користи приликом каријерних избора“ (Zunker, 2006: 502). Исти аутор наводи да је ово вредно средство често занемаривано у каријерном вођењу одраслих. Унутар ове компоненте, наводе се још и претходно радно искуство, животно искуство, идентификација и евалуација жељених радних задатака и искустава доколице, породичне везе, разлози за промену посла, идентификовање варијабли успеха у каријери, фактори који су допринели промени посла, као и разлози за тренутну каријерну промену. Уочљиво је да се кроз ову компоненту проблематизује тренутна ситуација појединца (Zunker, 2006).

Друга компонента овог програма је **идентификација интересовања**. Унутар ове компоненте, као важне теме издвајају се и идентификација и евалуација интересовања везаних за занимање, идентификација специфичних образаца професионалних интересовања, повезивање интересовања са прошлим искуством, поређење интересовања

са идентификованим вештинама, повезивање интересовања са захтевима потенцијалних занимања, као и повезивање интересовања са професионалним потребама (Zunker, 2006). У погледу ове компоненте, Цункер истиче да је веома важно разумети капацитете одраслих да их користе за каријерну експлорацију и да је важно имати у виду различите карактеристике одраслих (на пример: ниво образовања) и њихов потенцијал за разумевање сопствених интересовања. Такође, аутор сматра да идентификација интересовања може да прошири и стимулише експлорацију каријерних опција код одраслих (Zunker, 2006).

Трећа компонента овог програма је **идентификација вештина**. Унутар ове компоненте издвајају се идентификација и евалуација вештина из претходних радних искустава, идентификација и евалуација развијених вештина из активности учења у слободном времену, идентификација и евалуација развијених вештина из искуства формалног учења, идентификација и евалуација развијених функционалних, техничких и адаптивних вештина (Zunker, 2006). Како наводи аутор Цункер, „идентификација вештина и посебно развој нових вештина имају повећану пажњу“; даље, „људи, генерално посматрано не успевају да препознају развијене вештине и такође не знају како да их повежу са захтевима занимања“ (Zunker, 2006: 507). Ово је врло важно за одрасле који су током година и кроз различита искуства успели да развију различите вештине.

Четврта компонента овог програма је **разјашњавање вредности и потреба** и укључује неколико тема: разјашњавање вредности у вези са послом; детерминисање нивоа и редоследа потреба у вези са животом и радом; идентификовање задовољства и незадовољства повезаног са послом; идентификовање очекивања од будућег посла и животног стила; идентификација жељеног радног окружења, организација вршњачке подршке; реалистично оцењивање потенцијалних будућих постигнућа; идентификација радних улога и слободног времена и њихове повезаности са животним стилем; повезивање вредности са факторима који доприносе застаревању; идентификација личних фактора повезаних са каријерним одлукама (Zunker, 2006). Као што може да се види из ових подтема, закључује се да се не ради само о потребама и вредностима директно везаним за професионални аспект живота, већ и за остале улоге у којима се појединац налази. Аутор Цункер истиче да су „индивидуализоване вредности и потребе разматране у вези са вишеструким улогама“ (Zunker, 2006: 508).

Пета компонента овог програма је **планирање образовања/обучавања**. Планирање образовања и обучавања као посебна компонента овог програма није изненађујућа јер се већ извесно време приликом разматрања каријерног развоја и одређивања каријере,

образовна искуства третирају као неизоставни део нечије каријере. Унутар ове компоненте, аутор Цункер издваја неколико тема и то су: идентификовање извора информација о тренингу и образовању; идентификовање програма континуираног образовања, идентификовање услова за похађање програма; идентификовање потенцијалних заслуга кроз претходно радно искуство и кроз завршене образовне програме; идентификовање и приступ финансијској помоћи и другим програмима помагања; повезивање идентификованих вештина са образовним програмима за будући развој (Zunker, 2006). Кроз ову компоненту потребно је „помоћи одраслима да идентификују изворе информација о образовању и обучавању и да направе најфикаснију корист од тих извора“ (Zunker, 2006: 509). И овај сегмент представља значајан ресурс за конципирање програма образовања у каријерном вођењу и саветовању.

Следећа, шеста компонента овог програма је **планирање занимања** и унутар ове компоненте издвајају се следеће теме: идентификовање извора информација о занимањима; идентификовање и приступ радним могућностима; повезивање идентификованих вештина и радног искуства са избором занимања; повезивање породичних потреба са бенефитима посла; идентификовање образовних потреба за специфичним занимањем (Zunker, 2006). Како наводи Цункер, ова компонента је у уској вези са претходном компонентом и обе компоненте су усмерене ка обезбеђивању информација које би требало да помогну индивидуи да максимално искористи информације о занимањима (Zunker, 2006). Поред идентификовања извора информација, сматрамо да је изузетно важно да корисници услуга каријерног вођења и саветовања имају знања и вештине критичког процењивања извора информација о занимањима.

Последња, седма компонента програма је **изградња плана доживотног учења** и укључује учење техника доношења одлука, разјашњавање дугорочних и краткорочних циљева, идентификовање и реформулацију каријерних циљева, контраст између првобитних и реформулисаних циљева, идентификовање алтернативних циљева, разјашњавање циљева у складу са породичним очекивањима, развијање флексибилног плана доживотног учења, развијање вештина животног планирања, идентификовање преференција у погледу животног стила, идентификовање ставова и веровања самоусмереног приступа (Zunker, 2006). Доживотно учење овај аутор наглашава у контексту каријерног развоја и указује на понављајуће потребе за одговором на каријерне изазове током каријере на које може да се одговори доживотним образовањем. „Важна порука је да ће вештине научене кроз ове опције да омогуће ефективне методе проналажења и коришћења информација, разјашњење индивидуалних потреба, доношење одлука, и планирање за будућност“ (Zunker, 2006: 511).

Сумирајући овај модел, примећујемо да се прве три групе компоненти односе на идентификацију претходног искуства, интересовања и вештина. Ове три компоненте су у прегледаним програмима или стратешким документима често истицане као пожељне када је реч о одраслима и представљају једну ретку *diferentia specifica* када је реч о каријерним програмима за одрасле. Четврта компонента указује на значај вредности у животу и каријерном развоју одраслих и чини нам се да она можда није довољна рефлектована у досадашњим моделима, а сматрамо је значајном за потенцијалне образовне интервенције које подржавају каријерни развој одраслих. Последње три компоненте су усмерене на планирање, а две од њих су везане за планирање образовања.

Још један модел који је специфичнији и профилисанији у односу на претходни јер је усмерен на пружање подршке одраслима у процесу доношења каријерних одлука је модел аутора Хиршија (Hirschi, 2012). Компонентне овог модела су приказане у Схеми 2.3.2.



Схема 2.3.2. Хиршијев модел каријерних ресурса (Hirschi, 2012: 376)

Овај модел се ослања на 4 компоненте – различите врсте ресурса важне за доношење каријерних одлука. Разматрајући наведене примере компоненти унутар овог модела, уочава се да опет имамо компоненте везане за слику о себи, као и сет других карактеристика везаних за

појединца. Поред тога, имамо и сегменте везане за познавање занимања и за изградњу каријере. Овај модел је значајан јер нам у смислу садржаја указује на још две важне компоненте, а то су каријерна флексибилност и каријерна адаптивност.

Овакво профилисање модела у погледу његовог фокуса на процес доношења одлука не изненађује. Потреба за фокусирањем модела на процес доношења одлука лепо илуструје тврдња ауторки Патон и Мекмахон које говоре да: „с обзиром на континуирану и понављајућу природу доношења одлука, која ће све више бити део радних живота појединаца, фокус на исходе учења код вођења, настоји да опреми појединца неопходним вештинама како би се носили са другим одлукама у будућности“ (Patton & McMahon, 2001: 2).

Анализирањем праксе каријерног вођења и саветовања, уочили смо да се она може груписати у неколико категорија, односно да за свеобухватну анализу садржаја морамо да узмемо у обзир следеће елементе:

Пракса каријерног вођења и саветовања у међународним оквирима

- Модели каријерног вођења (релевантност и примери добре праксе)
- Програми каријерног образовања – програми вештина управљања каријером
- Смернице за развој каријерног вођења
- Стандарди за развој програма каријерног вођења и саветовања
- Модели компетенција корисника програма услуга КВИС

Пракса каријерног вођења и саветовања – национални оквир

- Модели каријерног вођења (релевантност и примери добре праксе)
- Програми каријерног образовања – програми вештина управљања каријером
- Смернице за развој каријерног вођења
- Стандарди за развој програма каријерног вођења и саветовања
- Модели компетенција корисника програма услуга КВИС

Пракса каријерног вођења нам је указала на још неколико важних елемената везаних за позиционирање образовања. Шта може да се сазна на основу праксе каријерног вођења и саветовања? Из постојећих програма и модела може да се види да пракса каријерног вођења и саветовања:

- помаже појединцу да процени своје способности, интересовања и вредности;
- оснажује и мотивише појединца;
- помаже појединцу у доношењу утемељених одлука (приликом планирања каријере);

- помаже појединцу у доношењу (информисаних) избора (везаних за каријерни развој);
- помаже у имплементацији избора (везаних за каријерни развој);
- фацилитира каријерни развој;
- подстиче способност људи да управљају својом каријером;
- опрема индивидуу са јаснијим разумевањем себе и потенцијала за будући каријерни развој;
- помаже индивидуи да донесе одлуке које се тичу образовања, обучавања и занимања;
- оспособљава индивидуе да усвоје вештине које су им потребне за доношење избора и одлука;
- помаже појединцу да разуме и да дела (на основу одређених знања);
- подржава партиципацију појединца у друштву;
- развија вештине доношења одлука неопходне за изградњу каријерног развоја;
- снабдева појединца способностима, знањима и вештинама помоћу којих могу да антиципирају, планирају и да делају на разноврсне каријерне задатке;
- снабдева појединца знањима и вештинама који би требало да му помогну у кризним ситуацијама у каријери;
- помаже појединцу у бољем позиционирању на послу, бољем сагледавању могућности, проширивању могућности.

Иако се у овом поглављу нисмо бавили програмима намењеним популацији младих, потребно је ипак да укажемо на још нека сазнања о програмима за одрасле, а која могу да се стекну кроз поређење са програмима за младе. Оно што смо уочили је да се, логично, у односу на узраст, проблематизују и спецификују одређена питања везана за развој ових програма. Тако, када говоримо о конципирању ових програма за младе специфичности креирања програма везане су за одабир најпогоднијих модела испоруке, за кадрове који треба да реализују те програме, питање школског особља и међусобне сарадње школског особља који су значајни агенси. Такође, значајна питања се постављају у односу на улогу родитеља и начин укључивања родитеља у овакве програме. Коначно, оно што је уочљиво је да су развојни задаци везани за професионални развој значајан ресурс за конципирање ових програма. (детаљније у: Zunker, 2006). Када говоримо о младим одраслима, програми су у великој мери конципирани око питања транзиције из света образовања у свет рада, проналажење првог запослења и слично. Када је реч о програмима за одрасле, чини нам се да се додају одређени садржаји везани за управљање стресом, реаговања на губитак посла, односно суочавање са различитим психолошким стањима који настају као резултат губитка посла, балансирање животних улога... Када је реч о старијима,

посебна пажња се посвећује припремама за пензионисање (детаљније у: Zunker, 2006).

Ипак, оно што се уочава кроз анализу праксе каријерног вођења, јесте чињеница да су програми за одрасле, иако се можда на први поглед чини другачије, много мање спецификовани и проблематизовани, а посебно када је реч о образовним програмима каријерног вођења и саветовања. Тако, нисмо сигурни на основу којих критеријума се они конципирају, које критеријуме би требало узети у обзир приликом конципирања програма за одрасле, што се, парадоксално, много више ради када је реч о деци и младима, иако каријерно искуство младих није толико диверзификовано као код одраслих. Поред тога, многи од анализираних програма нам на први поглед делују свеобухватно, али треба имати у виду да су они често формулисани на нивоу компетенција и смерница, те да се могу и фрагментарно реализовати, тако да се одређен сет исхода и компетенција уопште и не реализује. Такође, постоје и они програми који наступају из угла компензације или из мањих модификовања програма намењених млађој популацији. Према нашем мишљењу, овакав приступ није добар јер сужава сву комплексност каријерног развоја одраслих и не омогућава адекватну подршку њиховом каријерном развоју. Коначно, понуда програма за одрасле је мања, а опет, тамо где је има, она је најчешће везана за улогу коју појединац заузима, а у односу на његов радни статус. Тиме долазимо до проблема да одрасли имају ограничен приступ услугама каријерног вођења и саветовања. Можда једно од решења овог проблема може да буде образовна подршка. На овај проблем указује и аутор Ван Есброк (Van Esbroeck, 2008) наглашавајући потребу за изградњом свеобухватог, централизованог модела каријерног вођења и саветовања, што ћемо ми једним делом, односно покушајем конципирања образовне понуде каријерног вођења и саветовања да покушамо да урадимо.

Тако, упркос чињеници да се на концептуалном плану и на основу теоријских сазнања развија потреба за свеобухватним приступом одраслима, за адекватном подршком која би уважила све специфичности њиховог каријерног развоја, према нашем мишљењу, таква подршка изостаје.

* * *

У наставку рада налазе се три схеме (Схема 2.3.3, Схема 2.3.4, Схема 2.3.5) од којих свака представља по једну област наше моделоване образовне понуде КВИС.

СЛИКА О СЕБИ

- Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи
- Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота
- Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја
- Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом
- Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални развој
- Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају”, најважније ствари у послу”, „моја карактеристична понашања”)
- Фактори који детерминишу и обликују каријерне изборе
- Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано”...)

ПРОМЕНЕ И РАЗВОЈ ТОКОМ ЖИВОТА

- Развој и промена особина, мотивације и аспирација током живота
- Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са захтевима посла
- Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере
- Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене
- Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиције
- Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја
- Значај увремењене реализације професионалних развојних задатака
- Разумевање, праћење и вредновање сопственог каријерног развоја, развојних промена и транзиција

УЛОГЕ ПОЈЕДИНЦА

- Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога
- Променљива „равнотежа” улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)
- Веза између каријерних одлука и животних циљева
- Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке
- Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)
- Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности
- Механизми сталног усаглашавања личних ресурса и могућности за остваривање у различитим животним улогама
- Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој

МРЕЖЕ И ПОДРШКА

- Породица као подршка мом каријерном развоју
- Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју
- Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју
- Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)
- Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)
- Могућности и значај објективне процене сопствених капацитета (стандардизоване процене вештина и личних карактеристика) и њена улога у даљем професионалном развоју
- Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личног и професионалног развоју
- Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју

СВЕТ РАДА У ШИРЕМ СМISЛУ

- Тржиште рада, друштво и економија – разумевање њихове повезаности и фактора који утичу на њихово константно мењање
- Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)
- Глобална економија и њен утицај на радно-професионални аспект живота појединца
- Промене и трендови у развоју тржишта рада и њихов утицај на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех
- Трендови и променљивост света рада и занимања, и њихова веза са образовањем/обучавањем и могућностима које он нуди
- Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове
- Стереотипи везани за занимања
- Потребне, трендови и могућности тржишта рада и образовања на локалном, регионалном и националном нивоу

СВЕТ РАДА У УЖЕМ СМISЛУ

- Важност и карактеристике „преносивих вештина“ (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада
- Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе
- Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања
- Могућности самозапошљавања и предузетништва
- Пословне могућности (унапређење, промена радних окружења, повластице) и њихово достизање
- Улога послодавца у професионалном развоју појединца - информације о послодавцима, очекивања послодавца, перспективни послодавци
- Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу, каријерне степенице, менторство, умрежавање, континуирано образовање)
- Међузависност занимања и вредносних оријентација и етичких норми појединца

СВЕТ ОБРАЗОВАЊА

- Међузависност света рада и света образовања
- Значај континуиране партиципације у образовању и обучавању за сопствени каријерни развој
- Креирање образовних стратегија за постизање краткорочних и дугорочних каријерних циљева
- Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – формалне (студирање, специјализација...)
- Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (обуке, тренинзи, курсеви)
- Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (свакодневне животне ситуације, медији...)
- Значај и могућности додатног образовања у организацији (програми обучавања за посао, обуке на послу, подршка дипломским и струковним студијама)
- Стратегије за превазилажење баријера за партиципацију у стручном образовању и обучавању

МРЕЖЕ ПОДРШКЕ ЗА СВЕТ РАДА

- Проналажење и функционално коришћење информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја
- Проналажење и функционално коришћење информација о образовним могућностима, обучавању, тренинзима, различитим облицима усавршавања
- Различите врсте извора каријерних и образовних информација (електронски системи, штампани и медијски материјали, ментори)
- Значај активности каријерног вођења које су ми доступне у организацији
- Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада - коришћење Интернета као ресурса и алата за каријерни развој
- Формална подршка каријерном развоју (професионалци у каријерном вођењу и саветовању)
- Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)
- Значај континуираног праћења информација у циљу информисаних каријерних и образовних избора

Схема 2.3.4. Теоријски модел образовне понуде КВИС - Област Свет рада

КАРИЈЕРНО ПЛАНИРАЊЕ

- Планирање каријере – условљеност личним и друштвеним факторима
- Значај креирања индивидуалног каријерног плана
- Методологија израде и елементи индивидуалног каријерног плана
- Ресурси за израду индивидуалног каријерног плана (истраживања, прикупљања информација)
- Дугорочни и краткорочни циљеви личног и професионалног развоја
- Важност усклађивања краткорочних и дугорочних циљева сопственог каријерног развоја
- Различите стратегије остваривања постављених каријерних циљева и превазилажења баријера на путу њиховог остваривања
- Важност и улога ревидирања креираних каријерних планова

ВЕШТИНЕ ИЗГРАДЊЕ КАРИЈЕРЕ

- Израда биографије и пријаве за посао, ефикасан разговор за посао
- Карактеристике вештина важних за данашњу каријеру (механизми преговарања, умрежавање, стилски прилагођавања и мењања радног окружења, професионална флексибилност, управљање финансијама, решавање проблема...)
- Ефикасна интеракција са другима (слагање са колегама и шефом, проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...)
- Интернализација вредности организације или занимања
- Каријерне транзиције (промена позиције, промена посла, промена статуса, промена каријере) – карактеристике, врсте, значење, стратегије и механизми за управљање транзицијама
- Кризне ситуације у вези са послом и могући начини њиховог превазилажења (стрес на раду, губитак посла, проблеми на послу)
- Успоравање радних ангажмана/удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање – важност и стратегије израде пензионих планова
- Значај сталне процене сопствене каријере („где сам и где желим да будем”, „које компетенције ми за то недостају” ...)

ДОНОШЕЊЕ ОДЛУКА

- Лични и услови окружења који утичу на доношење каријерних одлука
- Лични критеријуми за доношење каријерних одлука – одлуке о образовању, обучавању, занимању, каријерним циљевима
- Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору
- Примена процеса и теорија доношења каријерних одлука на моје професионалне изборе и каријерне одлуке
- Потенцијални проблеми у фази имплементирања одлука и могући начини за њихово превазилажење
- Поновна процена каријерних одлука – преиспитивање стварности, реалних моћи и одговорности
- Потенцијалне последице каријерних одлука
- Карактеристике доброг каријерног одлучивања (информисано доношење одлука, благовремено доношење одлука...)

ЈА У СВЕТУ РАДА

- Повезаност личних особина, образовних постигнућа и животних искустава са могућностима које отвара занимање и пружа свет рада
- Проналажење могућности за посао доступних појединцу са одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)
- Повезаност појединачних ситуација запошљавања са мојим краткорочним и дугорочним каријерним и животним циљевима
- Претходна радна искуства као потенцијал за стицање и развијање нових знања и вештина
- Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада
- Представљање себе у различитим радним и образовним окружењима
- Моја позиција на тржишту рада – у односу на захтеве тржишта и у односу на моје способности, интересовања, искуство...
- Значај „испробавања себе” у свету рада (нпр. значај волонтирања, упознавања послова - посећивања радних места...)

2.4. ПРЕГЛЕД РЕЗУЛТАТА СРОДНИХ ИСТРАЖИВАЊА

Истраживања каријере, каријерног развоја, каријерног вођења и саветовања, из угла наука из којих та истраживања долазе (психологија, педагогија, андрагогија, социологија, антропологија, економија...) обухватају многобројне истраживачке проблеме. Постављајући појединца и питања његовог развоја у центар тих истраживања, што раде науке сродне андрагогији, уочавамо да се истраживања крећу од истраживања каријерног опредељења до транзиције из света рада у пензионисање, обухватајући изузетно много различитих питања са којима појединац током свог каријерног развоја може да се сусретне.

Ипак, доводећи у везу теоријско-емпиријска истраживања каријерног вођења и саветовања са проблемом нашег истраживања, добру дескрипцију проблема у вези са истраживањима износи аутор Вербруген и сарадници (Verbruggen et al., 2013) који сматрају да истраживања не прате нову улогу каријерног вођења и саветовања, односно да истраживања још увек више адресирају традиционалну улогу каријерног саветовања, на пример каријерно одлучивање код младих, али не и нову улогу каријерног саветовања која подразумева доживотни приступ и која би требало да води појединца до управљања сопственом каријером (Verbruggen et al., 2013). Имајући у виду да ови процеси тешко могу да се остварују без учења одраслих, можемо да кажемо да су истраживања која проблематизују питања учења и образовања у каријерном вођењу ретка. Додајући овоме још једну важну карактеристику – одраслост, остаје мали број истраживања која могу да пуним капацитетом усмере наше истраживачке напоре.

С обзиром на овај проблем, поменуте ауторке констатују, „важна питања попут тога да ли услуге каријерног саветовања заиста могу да унапреде вештине управљања сопственом каријером, или које методе или интервенције су за то најбоље, су једноставно недовољно истражена питања“ (Verbruggen et al., 2013: 7-8).

Не приступајући из угла апологета нове улоге каријерног вођења у којој образовањем негирамо важност свих других компоненти каријерног вођења и саветовања, чини нам се да се у оквиру каријерног вођења и саветовања, улога образовања одраслих не истражује у довољној мери.

У односу на предмет нашег истраживања, а то је у најширем смислу сагледавање улоге, могућности и потребе за образовањем одраслих на подручју каријерног вођења и саветовања, сматрамо да нам добар увид могу пружити истраживања груписана према неколико критеријума. Пре свега, за нас су релевантна истраживања помоћу којих се нешто може

сазнати о могућностима и потребама за образовањем, а с обзиром на проблем нашег истраживања, значајна су нам и сазнања о младим одраслима, одраслима, као и старијим људима и њиховим каријерним потребама.

Полазећи управо од овог другог критеријума (циљних група каријерног вођења и саветовања), два истраживања која су се бавила потребама за каријерним вођењем и саветовањем, спроведена су у нашој земљи, на групи младих одраслих, студената завршних година основних и мастер студија.

Прво од поменутих два истраживања, које је било индиректно усмерено на потребе младих одраслих за образовним програмима каријерног вођења и саветовања, реализовале су ауторке Михајловић, Пејатовић и Кецап (2020). Истраживање је спроведено на младим одраслима и једним својим делом је било усмерено на испитивање очекивања које млади одрасли имају од програма подршке каријерном развоју. Резултати овог нашег истраживања су указали на пет категорија потреба младих одраслих у погледу садржаја курсева усмерених на подршку њиховог каријерног развоја. Те категорије су:

- 1) Усвајање техничких вештина ($f=98$)
- 2) Остваривање везе са светом рада ($f=86$)
- 3) Компас за свет рада ($f=40$)
- 4) Изградња професионалног идентитета ($f=38$)
- 5) ЈА димензија ($f=50$)
- 6) Вештине управљања каријером ($f=26$) (Mihajlović, Pejatović & Kesar, 2020: 440).

Како наводе ауторке, усвајање техничких вештина, „односи се на знања и вештине потребне за припрему документације за конкурисање за посао, односно, на знања и вештине потребне за писање CV-а и пратеће документације (мовицационо, пропратно писмо)“ (Mihajlović, Pejatović & Kesar, 2020: 441). Ауторке су уочиле да се унутар ове категорије може говорити о две поткатегије одговора, и то у односу на квалитет пријаве за посао (Mihajlović, Pejatović & Kesar). Тако, резултати су показали да су једној групи потребне базичне, а другој напредне вештине израде пријаве за посао. Како наводе, „велики број студента је у својим одговорима навео да им је потребна помоћ у усвајању вештина везаних за писање CV-а, мотивационог и пропратног писма или писма препоруке. Даљом анализом, ауторке су уочиле да „студенти, са друге стране очекују да науче да израде CV који је бољег квалитета од других, односно очекују да усаврше ову вештину“ (Mihajlović, Pejatović & Kesar, 2020: 441). Када је реч о овој групи знања и вештина, сложићемо се са констатацијом ауторки да „иако данас

има много начина да се усвоје ове вештине, студенти и даље изражавају изузетно високу потребу за овим вештинама (Mihajlović, Pejatović & Кесар, 2020). Такође, када је реч о овој категорији одговора, мишљења смо да данас велики број образовних програма у највећој мери и подржава усвајање ових знања и вештина. Ипак, мислимо да ово уједно често представља проблем јер се тако узак сет знања и вештина третира као програм подршке, који би, по нашем мишљењу ипак требало да буде обухватнији. Потребу за таквим програмима, налазимо и у следећим идентификованим потребама младих студената које су резултат спроведеног истраживања.

Друга категорија коју су идентификовале ауторке поменутог истраживања је категорија остваривање везе са светом рада. Како наводе ауторке, „студенти су нагласили потребу за повезивањем са светом рада, за проналажењем себе у свету рада, да савладају све начине активног тражења посла и да лакше премосте јаз између света образовања и света рада“ (Mihajlović, Pejatović & Кесар, 2020: 441). Објашњавајући детаљније ову категорију одговора, ауторке наводе и да студенти наглашавају да им је потребана помоћ везана за информисање, односно имају потребу да усвоје вештине информисања о свету рада. Даље, „студентима није потребна помоћ само у погледу тога како да добију информације о трендовима на тржишту рада, упражњеним радним местима, већ и помоћ везана за учење како да се информишу, како да идентификују и задрже релевантне, тачне информације о тржишту рада“ (Mihajlović, Pejatović & Кесар, 2020: 441). Овакав резултат сведочи о усложњавању студентских очекивања и може да сведочи о важности опремања студената знањима и вештинама које ће користити највише током прве транзиције која их очекује, али и касније током каријере.

Трећа категорија коју су пронашле ауторке, а која нас информише о потребама младих одраслих јесте категорија коју су ауторке именовале *компас за свет рада* – односно категорија у којој су одговори који се односе на проналажење места у свету рада, на тржишту рада или понекад у самој радној организацији (Mihajlović, Pejatović & Кесар, 2020). Одговоре унутар ове категорије ауторке описују као *подршку студентима у првим корацима унутар света рада* (Mihajlović, Pejatović & Кесар, 2020). Поред ове категорије одговора са претходном, ауторке истичу да, „за разлику од претходне категорије где студенти очекују помоћ у ношењу са улогом незапосленог, ова категорија одговора адресира потребу студената за ношење са улогом запосленог“ (Mihajlović, Pejatović & Кесар, 2020: 441). Такође, од посебних тема које су студенти истакли, ауторке наводе помоћ везану за комуникацију унутар организације, помоћ у комуницирању са колегама и надређенима. Све ово нам указује на плуралитет образовних

садржаја који могу да буду део програма за развој каријере.

Следећу категорију до које су ауторке дошле овим истраживањем, именовале су као *изградњу професионалног идентитета* (Mihajlović, Rejatović & Кесар, 2020). Како наводе ауторке, „ова категорија не имплицира свет рада уопштено, већ пре очекивања везана за инклузију у професију, односно постајање чланом професионалне заједнице професије за коју се спремају“ (Mihajlović, Rejatović & Кесар, 2020: 442). Ауторке су у вези са овом категоријом идентификовале две припадајуће категорије, једна је везана за постајање чланом професионалне заједнице, а друга је везана за боље повезивање са професионалном заједницом и налажењем посла у оквиру професије. Поред тога, умрежавање са експертима је још једна врста помоћи која је студентима потребна. Интересантни одговори унутар ове категорије су још и потреба за знањима о професији, о вредностима и начелима професије (Mihajlović, Rejatović & Кесар, 2020).

Посматрајући и ову категорију, али и претходне три категорије, видимо да се у њима наглашавају знања и вештине које су везане за две могуће области образовних садржаја које смо прегледом појмовно-концептуалног и теоријског оквира каријерног вођења и саветовања, као и његове праксе идентификовали. Једна је везана за свет рада и свет образовања, а друга за креирање каријере.

Пета категорија коју ауторке проналазе је *Ја димензија*. Оне истичу да ова димензија умногоме превазилази одговоре везане за представљање себе на разговору за посао или упознавање тржишта рада, управљање каријером и слично (Mihajlović, Rejatović & Кесар, 2020). Како наводе, „студентима је потребна помоћ у погледу комплекснијег аспекта налажења себе, изградњи реалистичне слике о себи, изградњи самопоштовања и самопоуздања, идентификовање и откривање њихових интересовања, потреба, вештина и способности и препознавање њихових потенцијала“ (Mihajlović, Rejatović & Кесар, 2020: 442). Ова категорија, за разлику од осталих категорија које су ауторке идентификовале, припада области упознавања себе, односно трећој основној области каријерног вођења и саветовања.

Коначно, шеста идентификована категорија одговора су *вештине управљања каријером*. Према наводима ауторки, студентима је још увек потребна помоћ везана за постављање каријерних циљева, развијање каријерног плана и даље управљање сопственом каријером (Mihajlović, Rejatović & Кесар, 2020). Ауторке ову категорију сматрају комплекснијом, „јер није везана за један тренутак каријере студената већ укључује опремање студената са знањима и вештинама које ће користити током живота“ (Mihajlović, Rejatović & Кесар, 2020: 443).

На основу резултата истраживања, ауторке истичу и неколико препорука везаних за креирање програма, а које су релевантне и за проблем нашег истраживања. Како наводе, важно је да „програми подршке... науче студенте не само како да изграде план, већ како да константно прикупљају, ажурирају и евалуирају информације о себи и свету рада“ (Mihajlović, Pejatović & Kesar, 2020: 443). Поред тога, ауторке сматрају да би програми подршке требало да имају ширу основу и да би требало да подрже студенте у вези са оним аспектима (попут ЈА димензије) који су често занемаривани, а наглашавају и важност даљих истраживања како би се открило који садржаји најбоље адресирају ове потребе (Mihajlović, Pejatović & Kesar, 2020). Уопштено посматрано, ауторке закључују да „студентима су потребне вештине које ће их оснажити да управљају својим професионалним развојем, што значи да курсеве не би требало дизајнирати само тако да одговоре на хитне проблеме и тренутне развојне задатке, већ би требало да садрже и делове помоћу којих ће се студенти оснажити да се носе са свим тим стварима које не могу тако лако да антиципирају“ (Mihajlović, Pejatović & Kesar, 2020: 445).

Сродно истраживање у погледу циљне групе, спровеле су ауторке Пејатовић и Михајловић 2019. године, а спроведено је са циљем идентификовања образовних потреба младих одраслих – студената пре транзиције из високог образовања у свет рада. Ауторке су образовне потребе младих довеле у везу са степеном забринутости које млади испољавају у вези са глобалним карактеристикама света рада. Ауторке су спровеле анализу карактеристика света рада и извеле листу од 26 карактеристика коју је процењивало 238 студената факултета следећих групација факултета Универзитета у Београду: друштвено-хуманистичких, природно-математичких, техничко-технолошких и медицинских (Pejatović i Mihajlović, 2019). Резултати истраживања су показали да млади одрасли испољавају највећи ниво забринутости у вези са следећим карактеристикама света рада: нарастајућа незапосленост, изражена различитост радних услова, смањивање броја стално запослених, уз пораст ангажованих у флексибилнијим облицима радног ангажовања, промена концепта сигурности, старење запослених, промена концепта каријере, заокрет од индустрије ка сектору услуга у понуди радних места, честе промене радних места и занимања, релокација производног рада из развијених земаља у земље у развоју; флексибилност радног времена (Pejatović i Mihajlović, 2019). Посматрајући овај низ, можемо рећи да је реч о сложеном сету, не тако повезаних карактеристика на које се не може одговорити једнообразним интервенцијама, односно „да студенте највише забрињавају оне карактеристике света рада које су комплексног карактера, односно оне које ретко за собом остављају једнозначне последице“ (Pejatović i Mihajlović, 2019: 23).

Ауторке су истраживале и које карактеристике забрињавају студенте различитих групација факултета и у том погледу су установиле мале разлике. Тако, све студенте забрињавају готово исте карактеристике. Ауторке су уочиле да све групе исказују највећу забринутост због раста незапослености. Уочиле су малу разлику везану за студенте који припадају групацији техничко-технолошких факултета код којих је ова карактеристика делила место са карактеристиком означеном као различитост радних услова. Даље, студенти природно-математичких факултета су исказали нешто већу забринутост у погледу смањивања броја стално запослених, уз пораст ангажованих у флексибилнијим облицима радног ангажовања. Коначно, када је реч о поређењу резултата студената различитих групација, ауторке уочавају да се студенти факултета медицинских наука нешто више разликују, односно ови студенти показују највећу забринутост због промена концепта сигурности (Pejatović i Mihajlović, 2019).

У односу на претходно истраживање, у овом истраживању, а с обзиром на врло конкретне поставке везане за идентификоване карактеристике света рада, можемо да говоримо и о нешто конкретнијим садржајима потенцијалних образовних програма усмерених на подршку каријерног развоја младих одраслих.

Ауторке доводе резултате истраживања у везу са једним моделом конципирања образовања у оквиру каријерног вођења и саветовања – стандардима вештина управљања каријером. Овај покушај је од изузетног значаја за проблем нашег истраживања јер указује на садржаје образовног програма. Тако, „узимајући у обзир резултате истраживања, посматрано на целокупном узорку, раст незапослености највише забрињава младе. Посматрајући тај резултат кроз призму стандарда вештина управљања каријером, област сагледавања могућности света образовања и света рада, те посебно избор, али и активно и континуирано информисање о образовним и каријерним могућностима, могу бити значајни младима за спознају и проширивање могућности за налажење посла, односно за превенцију незапослености или краће временско трајање незапослености у каријери једног појединца“ (Pejatović i Mihajlović, 2019: 26-27).

С обзиром на степен забринутости коју су испитаници исказали у вези са различитим карактеристикама света рада, ауторке износе препоруке везане за конципирање програма, а како наводе: „уочава се да се на ту забринутост не може одговорити „једнодимензионалним“ областима и садржајима програма каријерног вођења и саветовања, већ да би подршка морала да подразумева свеобухватне садржаје који ће истовремено јачати и њих саме, али и њихово познавање света рада. С друге стране, изражена је и потреба за садржајима који ће формирати

њихове вештине креирања каријере, на основу којих ће моћи да планирају сопствени каријерни развој. Осим планирања каријерног развоја, студентима су потребне и вештине које ће им омогућити да тај исти развој константно прате и вреднују у складу са измењеним околностима, али и да управљају сопственим каријерним развојем“ (Pejatović i Mihajlović, 2019: 26).

У односу на изражену различитост радних услова, ауторке предлажу компетенцију истраживања себе у контексту личног и професионалног развоја. „Наиме, истраживање себе у тој израженој различитости требало би да буде ресурс за разумевање сопствених вредности, мотива, потреба и интересовања. Такође, селектовање сопственог образовног, радног или животног искуства са циљем разумевања мотива и баријера за лични и професионални развој може допринети спознаји да ли и на који начин можемо толерисати различитост, да ли постоји нешто што нас у томе спречава, да ли то можемо променити и на који начин то можемо променити“ (Pejatović i Mihajlović, 2019: 26-27).

За сет карактеристика које забрињавају младе, смањење броја стално запослених уз пораст ангажованих у флексибилнијим облицима радног ангажовањ, промена концепта сигурности, промена концепта каријере, честе промене радних места и занимања, ауторке предлажу “вештине креирања каријере и заузимања проактивног става према изградњи властите каријере... Посматрајући тај сет карактеристика света рада које забрињавају младе и истовремено стандарде вештина управљања каријером, уочава се да оне одговарају на захтеве света рада. Оне обухватају вештине које се односе на планирање, континуирано вредновање и праћење сопственог каријерног развоја, али и налажење стратегија за решавање проблема на путу изградње каријере“ (Pejatović i Mihajlović, 2019: 27).

Предлог везан за забринутост у погледу следеће две карактеристике: заокрет од индустрије ка сектору услуга у понуди радних места али и релокација производног рада из развијених у земље у развоју према мишљењу ауторки јесу компетенције за сагледавање могућности света образовања и света рада (Pejatović i Mihajlović, 2019). За забринутост у вези са старењем запослених и флексибилност радног времена, ауторке сматрају да вештине креирања каријере могу да помогну појединцима (Pejatović i Mihajlović, 2019).

Резултати ова два истраживања у сагласју су са нашим анализираним концептуално-теоријским оквиром, као и праксом каријерног вођења и саветовања и они указују на важност израде свеобухватног програма образовања унутар каријерног вођења и

саветовања.

Још једно, циљем блиско истраживање, спроведено је на узорку од 130 студената Факултета друштвених, административних и комуникацијских наука, са циљем испитивања потреба везаних за програме каријерног вођења и саветовања универзитета у Чуј Напољи (Crisan, Pavelea & Ghimbulut, 2015). Студенти су испитивани у вези са њиховим професионалним путем, о каријерним одлукама, личним и професионалним вредностима, способностима и компетенцијама, плановима за будућност и слично. Најважнији резултати студија показују да су студенти слабо информисани о могућностима послова, њихова очекивања од будућности нису повезана са њиховим знањима и способностима, немају кохерентан каријерни план и суочавају се са баријерама у процесу доношења одлука. Овакви резултати су важни за каријерне саветнике јер могу да се користе за развој програма у универзитетском окружењу (Crisan, Pavelea & Ghimbulut, 2015). Прегледајући овакве налазе, у односу на претходна два приказана истраживања, уочавамо нешто више налаза везаних за процес доношења одлука везаних за каријеру.

Када је реч о начинима приступања могућностима за подршку њиховој каријери, како аутори наводе, студенти се највише информишу преко Интернета, телевизије, писаних медија, породице и пријатеља, као и у каријерним центрима (Crisan, Pavelea & Ghimbulut, 2015). Сложили бисмо се са ауторима који наводе да ово може да буде и предност и недостатак, а недостатак виде у чињеници да постоји мањак обучености студената за селективнање релевантног и тачног садржаја (Crisan, Pavelea & Ghimbulut, 2015). Још неколико потреба које се могу детектовати кроз резултате овог истраживања су и недовољна информисаност у погледу каријерних центара и њиховог рада, низак ниво аутономије у погледу доношења каријерних одлука, изузетно низак ниво укључености у активности које могу да воде студенте до запослења, неуспех у истраживању могућности да ступе у контакт са послодавцима у различитим приликама (Crisan, Pavelea & Ghimbulut, 2015). Посматрајући ове резултате чини нам се да се млади одрасли налазе у зачараном кругу где један проблем води ка другом. На пример, недовољна информисаност може за последицу да има недостатак аутономије везане за доношење каријерне одлуке и избегавање одлука, па то може да произведе и мањак потребе за активним истраживањем тржишта рада, што врло лако изазива и друге неуспехе.

Врло занимљив налаз који говори у прилог потреби о обучавању кроз образовне програме каријерног вођења и саветовања, што је блиско нашем проблему истраживања је да су студенти кроз коришћење интернета и писаних материјала „изложени пасивним изворима

информација, јер студенти читају те информације без критичког осврта на садржај, те су само изложени садржају, без филтрирања“ (Crisan, Pavelea & Ghimbulut, 2015: 5). Кроз ово се јасно види потреба за усвајањем знања и вештина који ће ојачати капацитете студената да правилно користе каријерне информације.

Крећући се даље ка откривеним проблемима, аутори уочавају да постоји мањак знања о себи, а много студената је истакло да имају тенденцију да избегавају доношење каријерних одлука (Crisan, Pavelea & Ghimbulut, 2015). Уочавамо да се и у овом истраживању, као и у претходна два, намеће потреба за усвајањем садржаја и из области знања о себи. Поред тога, чак једна трећина студената нема развијен каријерни план, а само 6% има каријерни план за наредних десет година. Аутори закључују да студенти нису оријентисани ка будућности, да немају јасне циљеве и да избегавају доношење одлука колико год да је то могуће (Crisan, Pavelea & Ghimbulut, 2015). У вези са овим последњим проблемом, аутори закључују да студенти немају довољно информација да би те одлуке донели, као ни неопходне алате да би одлучили између различитих каријерних опција (Crisan, Pavelea & Ghimbulut, 2015). Можемо да закључимо да приказани резултати не изненађују, с обзиром на то да су аутори добили резултат да 55% студената сматра да одговорност за повећање њихових способности и компетенција везаних за побољшање њихове запошљивости носе универзитет (50%) и послодавци (5%), а само 20% види своју улогу о томе (Crisan, Pavelea & Ghimbulut, 2015).

Коначно, потребе студената, али и информације о потребама за образовним програмима каријерног вођења и саветовања, могу да се сагледају и кроз очекивања која студенти имају од каријерних центара и у том смислу аутори су идентификовали широк дијапазон активности: каријерно саветовање, подршка приликом доношења каријерних одлука, радионице о инструментима за тражење посла, припрему за интервјуисање и каријерну оријентацију (Crisan, Pavelea & Ghimbulut, 2015). Чини нам се да у таквом дијапазону активности, студенти селекују активности које подразумевају да се са њима (студентима) ради, односно где неће бити препуштени сами себи, што опет може да сугерише значај образовних активности.

Сумирајући области у којима студентима недостају компетенције, аутори наглашавају неколико проблема: слаба информисаност о очекивањима послодаваца, фокусирање на трансфербилне компетенције без јаке свести о професионалним компетенцијама које су потребне на тржишту рада (Crisan, Pavelea & Ghimbulut, 2015). Прва два проблема припадају више области познавање света рада. Ипак, аутори су поред тога уочили и недовољно познавање сопствених карактеристика, односно,

студенти нису свесни својих интересовања, што води до следећег проблема: „с обзиром на то да нису свесни својих интересовања, студенти се суочавају са потешкоћама у обликовању и артикулисању сопствених вредности... а не праве ни разлику између личних и професионалних вредности“ (Crisan, Pavelea & Ghimbulut, 2015: 7). Даље, студенти поседују низак ниво информација о елементима процеса доношења одлука, висок је ниво каријерне „незрелости“, пасивног укључивања у процес доношења каријерних одлика и лимитирано усвајање информација о свету рада. (Crisan, Pavelea & Ghimbulut, 2015). Како аутори наводе, резултати показују ниске способности везане за каријерну експлорацију, имају пасивни приступ према каријерној експлорацији (Crisan, Pavelea & Ghimbulut, 2015).

Сви ови аспекти указују на потребу за дизајнирањем програма каријерне оријентације који се фокусирају на повећање свести студената о важности активног укључивања у изградњу каријере, критичку перспективу према садржајима којима се приступа, и у развоју професионалних компетенција које послодавци очекују. Аутори закључују да би програми каријерног саветовања требало да имају значајну улогу у оснаживању студената за активно учествовање у процесу доношења каријерних одлука и укључивање у активности које би требало да повећају њихову запошљивост (Crisan, Pavelea & Ghimbulut, 2015).

Истраживање којим се мало померамо на каријерном путу одраслих, односно истраживање оних који су већ направили прву транзицију, транзицију из света образовања у свет рада је настало у оквиру пројекта CONGRAD – Спровођење истраживања о дипломираним студентима и унапређењу АЛУМНИ организација у циљу побољшања стратешког менаџмента и повећања квалитета. Овај пројекат је окупио 14 високообразовних институција из 7 земаља (CONGRAD, 2014). Ми ћемо приказати резултате истраживања за нашу земљу и земље у окружењу, односно за Србију, Црну Гору и Босну и Херцеговину.

Ово истраживање је само један део напора да се „започне са редовним систематским прикупљањем података и спровођењем истраживања о дипломираним студентима у циљу побољшања студијских програма и омогућавања модернизације наставе и организације студијских програма... као и да допринесе побољшању самоевалуационих процедура кроз систематско прикупљање поузданих информација о повезаности студијских програма и будућих запослења дипломираних студената, као и да, на основу прикупљених података, омогући евалуацију реформи високог образовања“ (CONGRAD, 2014: 1). Истраживање дипломираних студената у Србији, Босни и Херцеговини и Црној Гори је спроведено у периоду између марта и јула 2013. године и обухватило је све студенте основних и последипломских студија који су дипломирали током 2007. и 2012.

календарске године на неколико универзитета у ове три земље (детаљније у: CONGRAD, 2014).

С обзиром на то да је ово истраживање испитивало и транзицију из света високог образовања ка тржишту рада, издвојили смо сегменте истраживања који могу да унапреде знања везана за истраживање образовања као компоненте каријерног вођења и саветовања. У овом истраживању су установљене четири категорије дипломираних стручњака, а према типу каријерног обрасца:

1. „Каријере без периода незапослености
2. Каријере са периодима незапослености
3. Незапослени без радног искуства који активно траже посао
4. Неактивни (без посла, али који га активно и не траже)“ (CONGRAD, 2014: 27).

Ови каријерни обрасци указују на различите каријерне путање студената. Чак и на једној кохерентној групи, уочавају се различити обрасци, а из тога се очекује да су и њихове потребе за каријерном подршком изузетно различите. У нашем истраживању смо такође покушали да кроз описивање каријерне ситуације у којој се налазе испитаници, покушамо да сагледамо каријерне обрасце с обзиром на различите категорије испитаника, што може да утиче на боље разумевање потенцицијалних образовних интервенција.

Најрелевантнији за наше истраживање је сегмент који се односи на стратегије проналажења првог значајног запослења дипломаца јер је подршка за проналажење посла (кроз различите технике и алате) често присутна у програмима каријерног вођења и саветовања. Студенти укључени у ово истраживање су показали да у поменутих земљама „дипломирани студенти са универзитета долазе до првог посла преко личних контаката у 36% ($\pm 1,4\%$, 95% интервал поверења) случајева, а дипломирани студенти са ВТШСС у 39,2% случајева ($\pm 6,4\%$, 95% интервал поверења)“ (CONGRAD, 2014: 52). Како даље наводе аутори, када је реч о дипломираним студентима из Црне Горе, „овај начин је присутан у 23,5% случајева ($\pm 2,4\%$, 95% интервал поверења)“ (CONGRAD, 2014: 52), што је, а како се уочава и како наводе аутори статистички значајно мање у односу на дипломиране студенте са других високошколских институција из преостале две земље (CONGRAD, 2014). Поред ове стратегије, резултати су показали да је следећа по заступљености стратегија долажења до посла „на целом узорку праћење огласа у новинама и на интернету где 21,2% ($\pm 1,1\%$, интервал поверења 95%) испитаника укупно на овај начин долази до посла. У поређењу са другим типовима институција ова стратегија најбоље резултате даје код дипломираних студената универзитета из Босне и Херцеговине који на овај начин до посла долазе у 29,5% случајева ($\pm 2,5\%$,

95% интервал поверења), а најмање је ефективна код дипломираних студената ВТШСС који на овај начин до првог посла долазе у 14,9% случајева“ (CONGRAD, 2014: 52). Пратећи даље, следећа стратегија долажења до запослења је преко институција које се баве запошљавањем где су резултати показали да је реч о „12,7% ($\pm 0,7\%$, интервал поверења 95%) испитаника који преко ових институција долазе до посла“ (CONGRAD, 2014: 52). Резултати везани за нашу земљу показују да је проналазак првог значајног запослења преко Националне службе за запошљавање заступљен код 8,6% дипломираних студената (CONGRAD, 2014:52). Остале стратегије налажења запослења „користи мање од 8% дипломираних студената (нпр. посета послодавцима је на целом узорку заступљена са 7%; уз помоћ наставног особља са факултета 6,2%, итд)“ (CONGRAD, 2014: 52).

Резултати овог истраживања такође могу посредно да укажу и на потребне садржаје образовних програма каријерног вођења и саветовања. Тако, резултати су једним делом слични резултатима претходних студија које смо анализирали, а у погледу коришћења подршке званичних институција које студентима стоје на располагању. Чини нам се да они не користе у довољној мери услуге центара за развој каријере које су отворене за њих (а неки од њих су на располагању дипломцима и извесно време после дипломирања), као и Националне службе за запошљавање. Разлози за недовољно коришћење оваквих институција могу да буду различити и захтевали би додатно истраживање, али доводећи ове резултате у везу са анализираним истраживањем (Crisan, Pavelea & Ghimbulut, 2015), врло је могуће да је разлог недовољно познавање рада ових институција (што у већој мери важи за центре за развој каријере). Коментаришући даље ове налазе, недовољно коришћење сусрета са послодавцима је опет блиско резултатима који су добили и Крисан, Павелеа и Гимбулут, а који могуће да указују на сет образовних потреба који се крију иза тога. Видели смо да умрежавањем готово трећина испитаника долази до првог значајног посла. Наравно, не можемо да знамо који проценат њих користи ову стратегију, јер су резултати били ограничени само на успешно умрежавање (односно оно које је резултирало проналажењем првог значајног запослења). Могуће је да је и информисање о свим могућностима умрежавања и изградњи ефикасне мреже контаката још један од важних образовних садржаја, а посебно имајући у виду да се он често помиње и у анализираној пракси каријерног вођења и саветовања.

Померајући се од циљне групе младих одраслих, потребно је да главне налазе доведемо у контекст образовних програма. Тако, на различите начине смо уочили потребу за готово свим областима образовних програма каријерног вођења и саветовања, посебно имајући у виду да су и аутори студија анализирајући резултате, често говорили у

терминима недостајућих знања, вештина, ставова и компетенција студената – младих одраслих.

Важно је осврнути се на истраживања која се баве одраслим који су већ неко време у свету рада. Ова група је уједно и друга група око које смо ми конципирали своје истраживање.

Једна од ретких студија која се бави каријерним потребама одраслих у средњем добу спроведена је са циљем сазнавања каријерних потребама одраслих, у Јапану, 2011 године. Реализована је на узорку од 4000 испитаника у 30-им и 40им годинама, који су били подељени у 4 групе: 1000 испитаника је припадало групи мушкараца у 30-им, од којих је 90% припадало групи редовно запослених, а 10% повремено запослених, група људи без посла, они који траже посао и осталих; 1000 испитаника је из групе мушкараца у 40-им годинама, са истим уделом категорија радног статуса као и код мушкараца у 30-им; 1000 испитаника су чиниле жене у 30-им. Њихова расподела с обзиром на категорије радног статуса је следећа: 40% испитаника је из групе редовно запослених, 20% повремено запослених, 30% домаћица, 10% незапослени, они који траже посао и остали), а 1000 испитаника су жене у 40-им, са истом расподелом категорија радног статуса као и код жена у 30-им (Shimomura et al., 2011: 2).

Први занимљив резултат је у вези са релацијом између каријерних потреба и пола и година. Резултати су показали да су веће каријерне потребе код испитаника у раним тридесетим годинама живота. Како аутори наводе, велики број испитаника у раним тридесетим је исказао да су те потребе јаче „у моментима када желе да пређу на посао који има боље радне услове”, као и „када желе да пређу на посао који је вредан обављања“ (Shimomura et al., 2011: 3). Када је реч о женама у касним тридесетим, како аутори наводе, оне наводе да им је потребан каријерна помоћ „када имају децу или проблеме са подизањем деце“ (Shimomura et al., 2011: 3). Питања веће комплексности балансирања радног и осталих домена код жена је истицан у литератури која се бави каријерним развојем, а Гудман и сарадници наводе конкретно да „питања каријерног избора, идентитета и транзиција код жена су под јаким утицајем породице и очекивања везаним за родне улоге“ (Goodman et al., 2006: 7). Такође, када је реч о мушкарцима и женама у 40-им, „многа њих је изјавило да им је подршка потребна када немају другог избора, осим да промене посао због банкрота или реструктурирања предузећа“ (Shimomura et al., 2011: 4). Кроз ове резултате видимо да се образовне потребе актуелизују приликом каријерних транзиција испитаника, што и није изненађујући резултат. Када је реч о резултатима везаним за жене у тридесетим годинама, могуће је да се ту могу јавити појачане потребе у вези са знањима и вештинама које могу да им буду од помоћи за успостављање баланса између различитих улога које

заузимају. Овај сет садржаја смо и ми идентификовали и понудили у нашем програму.

Аутори истраживања су пратили и релацију између „каријере по дипломирању” и потребама за каријерним вођењем. Пронашли су да су каријерне потребе у већој мери изражене код оних људи „код којих је каријера из неких разлога прекинута, код оних који су променили посао и код оних који перципирају да су искусили различите послове у различитим областима, као и код оних који нису успели да буду регрутовани, упркос томе што су тражили посао“ (Shimomura et al., 2011: 4). Аналогно томе, аутори истичу да су „каријерне потребе ниже изражене код људи који нису мењали посао или су били успешни у налажењу посла који је био њихов први избор када су тражили први посао“ (Shimomura et al., 2011: 4). Како аутори закључују, „ови резултати указују на то да људи који перципирају да је њихова каријера прекинута, укључујући оне који нису успели да нађу посао и оне који су мењали посао, имају веће потребе за каријерним вођењем“ (Shimomura et al., 2011: 4). Генерализујући ове резултате, динамичнији каријерни пут једнак је већим потребама за каријерном подршком.

Још један проблем којим се овај истраживачки тим бавио јесте релација између тренутног професионалног живота и потреба за каријерним вођењем. Наишли су да „уопштено, потребе за каријерним вођењем су веће код домаћица које траже посао и код незапослених људи, као и код повремено запослених. Људи који су више свесни каријерних проблема укључују оне који су вољни да промене посао, оне који су мање задовољни својим професионалним животом, оне који су незапослени и који немају супружнике и оне који су запослени и предузели су акције како би побољшали своју каријеру“ (Shimomura et al., 2011: 5).

Важан налаз овог истраживања односи се и на то да људи који имају осећај ниског самопоуздања имају и проблеме са својом каријером, односно професионалним животом и требало би да буду препознати као група са израженијим каријерним потребама (Shimomura et al., 2011). Овај налаз још једном указује на то зашто је важно да се образовни програми каријерног вођења и саветовања баве и компонентом повећања знања појединца о себи, као и знањима и вештинама који ће помоћи појединцу у изградњи реалистичне слике о себи. Оба ова садржаја регистрована су и у нашем моделу понуде.

Коначно, ова студија је показала да одрасли имају потребу за два модалитета каријерног вођења, а један од њих је посебно релевантан за нас јер се односи на каријерне услуге повезане са професионалним образовањем и целоживотним учењем (Shimomura et al., 2011). Ово

истраживање је још једно у низу које говори о потребама за стицањем одређених знања и вештина у каријерном вођењу и саветовању одраслих.

Једно истраживање новијег датума бавило се каријерним вођењем и саветовањем одраслих. Реч је о OECD студији (OECD, 2021) у којој се трагало за одговорима на неколико група питања релевантних и за проблем нашег истраживања.

Прво од тих питања јесте разлог због којег одрасли траже каријерно вођење. Како се наводи, реч је о различитим разлозима који варирају у односу на то где се одрасли налазе у својој каријери, какав им је радни статус, какве су њихове амбиције у вези са послом, а потребе постоје и када траже нови посао, кад им је потребна помоћ у вези са одабиром обучавања или образовања, или су у обавези да се консултују са каријерним експертима како би задржали бенефите које остварују као незапослени (OECD, 2021). Детаљније, ти резултати изгледају овако: најчешћи разлог повезан је са помоћи у тражењу посла (32% одрасла који су разговарали са саветником за каријерно вођење су тражили посао, а 27% је желело да промени посао; напредовање у компанији (28% одраслих): добијање информација о образовању и обучавању (25% одраслих); несигурност због будућих перспектива тржишта рада или спољни захтев да користе каријерно вођење су најмање присутни разлози (16% одраслих) (OECD, 2021). Као што можемо да видимо, већина разлога је акутне природе, а у много мањој мери је реч о потенцијално угрожавајућим ситуацијама. Међутим, да ситуација није тако једноставна као што овај део налаза сугерише (као и већи део претходне студије) показују резултати ове студије који откривају и низ других потреба с обзиром на то какве информације одрасли траже (о чему ће бити речи мало касније), као и низ баријера које постоје код одраслих када је реч о коришћењу услуга каријерног вођења и саветовања. Према резултатима истраживања, чак 20% испитаника и не зна да ове услуге постоје, један део испитаника нема времена (због других обавеза), а 11% је изјавило да не користи ове услуге јер су оне скупе или су слабог квалитета (2%), или су пружене на месту или у времену које им не погодује (2%) (OECD, 2021). Тиме отварамо незанемарљив број разлога који долазе из самог каријерног вођења и саветовања и који сугеришу да би сам квалитет и карактеристике каријерног вођења и саветовања требало да се побољшају, односно измене. Ипак, и поред оваквих резултата, и даље велики број испитаника (57%) сугерише да каријерно вођење и саветовање нису користили јер нису имали потребу. Обе групе налаза (везане и за баријере – посебно у погледу недовољне информисаности, али и за недостатак потребе код испитаника) сматрамо врло интересантним у контексту емпиријског дела нашег истраживања. Испитаници у нашем истраживању су имали прилику да сагледају потенцијалну свеобухватну понуду једног образовног програма, а

процена њене релевантности је управо резултат кроз који можемо да увидимо да ли је оправдано говорити о свеобухватном програму или би он можда заиста требало да делује само у одређеним ситуацијама.

Иако је потрага за послом главни разлог разговора са каријерним саветником, резултати показују да већина одраслих који траже онлајн информације, траже информације о програмима образовања и обучавања. Главни типови информација које одрасли траже онлајн су:

„- Већина одраслих тражи информације о доступним програмима образовања и обучавања (око 35% одраслих који траже информације онлајн). Око четвртина испитаника је заинтересована да сазна више о трошковима програма (26%).

- Доста мање одраслих тражи информације о квалитету провајдера обука (17%), или о финансијској помоћи која је доступна да би исплатили трошкове тренинга (13%) – а овај тип информације је ретко доступан онлајн.

- Тек нешто више од четвртине одраслих (27%) тражи информације о томе како да тражи, аплицира за посао.

- Четвртина одраслих (25%) тражи информације онлајн да би разумели како да њихове вештине или компетенције буду признате или процењене (на пример кроз процес признавања претходног учења).

- Неки одрасли приступају онлајн изворима о пословима који су у потражњи или онима за које се предвиђа да ће бити у потражњи (24% и 17%) – вероватно са намером да боље таргетирају своје напоре за проналажење посла или образовне изборе“ (OECD, 2021: 24).

Тек приказом ове листе разлога, види се плуралитет потреба одраслих у погледу каријерне подршке. Чињеница да се из ове листе види да одрасли понекад на погрешном месту трагају за одређеним информацијама, опет је показатељ њихове образовне потребе и то оног сета везаног за вештине каријеног информисања. Такође, из ове листе информација (и то само оних којима се приступа онлајн) види се потреба за усвајањем садржаја из различитих области програма каријерног вођења и саветовања – информације о себи, на пример: о стеченим знањима и вештинама; о могућностима света образовања и света рада – програми образовања, обучавања, перспективе тржишта рада као и планирања каријере, на пример: аплицирање за послове).

Ова студија је идентификовала још неколико начина коришћења каријерне подршке. Како се наводи, „поред причања са саветником за каријерно вођење или тражење онлајн информација о запошљавању или обучавању, многи одрасли користе информални тип каријерне подршке.

Они питају чланове породице и/или пријатеље за савет. Они се такође могу укључити у активности каријерног развоја, као што је разговор са професионалцем за људске ресурсе на послу, посећивање сајма запошљавања или тренинг провајдера“ (OECD, 2021: 25).

Како се даље наводи, савет од породице и пријатеља је важан извор каријерног информисања одраслих. Скоро половина одраслих (47%) се у некој мери ослањају на савете породице и пријатеља да би донели избор који утиче на њихов радни живот. Још 20% се ослања у великој мери на овај савет..., а само 13% одраслих извештавају да се уопште не ослањају на савете породице и пријатеља (OECD, 2021: 25). Информални начин подршке се опет показује као важан извор подршке различитим групама у каријерном вођењу, па тако и одраслима. У нашем моделу образовне понуде, такође се као неколико потенцијалних тема издвајају оне које разматрају проблематику информалне подршке и њеног значаја, па је занимљиво да се види колико одрасли те садржаје процењују као релевантне. Наравно, колико је екстраховање овог садржаја важно, указује се и у овој студији, где се наглашава да информална подршка није замена за експерте у овој области, као и да „саветима од породице и пријатеља може да недостаје поузданост или непристасност, и могу да не узму у обзир вештине одраслих, преференције или потребе тржишта рада. Више од тога, корисност таквог савета умногоме зависи од информисаности пријатеља и породице, што зависи од социо-демографских обележја. Одрасли који су вишег образовања или из привилегованог социо-економског окружења имају тенденцију да имају мреже породице и пријатеља који су боље информисани и боље повезани“ (OECD, 2021: 25).

Истраживање је обухватило и партиципирање одраслих у активностима каријерног развоја. Више од половине запослених (57%) учествовало је у једној или више активности каријерног развоја у последњих 12 месеци (пре студије). Најчешће активности биле су разговори са саветником за људске ресурсе или са менаџерима на послу (15%), посећивање сајма запошљавања (14%) или посећивање тренинг провајдера (13%). Мање од 10% одраслих је учествовало у активностима каријерног развоја на радном месту, као што су на пример ротација посла, стажирање или пракса. Оно што овде недостаје јесу управо подаци о учествовању у образовним активностима, па је могуће да они и нису били у понуди. Поредешти партиципирање у активностима и анализиране потребе, чини нам се да образовни програми могу у великој мери да одговоре на њих (OECD, 2021).

Коначно, у анализи истраживања долазимо до још једне групе која је по годинама обухваћена нашим истраживањем. Тако, још једну, за нас релеванту студију, с обзиром на то да се бави „правом“ одраслом и старијом

популацијом и једним својим делом разматра један аспект каријере – незапосленост, спровеле су, 2014. године, ауторке Пејатовић и Орловић Ловрен на 387 испитаника старости 55 и више година. Оне су феномен свог истраживања обухвалите троструким циљем, од којег су два посебно значајна за нас, јер (не)посредно разматрају и феномене којима се ми бавимо – образовање одраслих и каријерни развој одраслих. Ти циљеви су били испитивање процене значаја мера и активности образовног карактера за превазилажење проблема незапослености, како и спремности да се учествује у тим активностима; и дефинисање потреба и праваца за израду предлога мера, доминантно образовног карактера, у циљу ублажавања и превазилажења проблема незапослености (Pejatović i Orlović Lovren, 2014: 148). Од низа резултата које ауторке приказују у студији, фокусираћемо се на оне који су у блиској вези са проблемом нашег истраживања. У том смислу, једно питање које су разматрале ауторке ове студије односи се на подршку коју испитаници добијају у процесу тражења посла. Како ауторке наводе, „значајне разлике појављују се у занимљивом правцу када је реч о подршци коју испитаници различитог пола осећају у напорима да се запосле: знатно већи проценат жена (14%) у односу на проценат мушкараца (6%), сматра да добија подршку од саветника у Служби за запошљавање, док близу 5% мање жена него мушкараца доживљава подршку чланова породице у овом погледу. Незнатно већи проценат жена такође изјављује да има подршку пријатеља и познаника у односу на мушкарце а такође и да свакодневно прати огласе и настоји да конкурише за посао“ (Pejatović i Orlović Lovren, 2014: 157). Ауторке су пронашле и да се разлика уочава с обзиром на године, односно, да најстарији испитаници истичу помоћ породице као највећу подршку, а како ауторке наводе, „са годинама континуирано опада и подршка осталих могућих субјеката – саветника у службама за запошљавање, пријатеља и познаника (Pejatović i Orlović Lovren, 2014). Такође, један занимљив налаз је и да „са недостатком подршке и старењем изгледа да опада – посебно након 60. године – и сопствени ангажман у трагању за послом, о чему говори скоро дупло мање испитаника који у групи старијих од 60 година изјављују да свакодневно прате огласе и конкуришу“ (Pejatović i Orlović Lovren, 2014: 157). Сет ових резултата указује на деклинацију активитета код незапослених старијих. Узроци за ово стање могу да буду бројни, а често су и умрежени тако да једни друге подржавају. Овакви резултати забрињавају јер је могуће да они не одражавају само пасивност старијих одраслих према активностима усмереним на тражење посла, већ је могуће да они не користе подршку и за низ других активности каријерног вођења усмерених на ову циљну групу (на пример, изградња алтернативне каријере, поновна изградња идентитета, помоћ за прављење финансијских планова и слично).

Још један сет запажања који може да се посредно посматра и као предиктор процене релевантности образовних садржаја, долази и са налазима које ауторке износе у вези са радним профилем испитаника и чињеницом да „са повећањем стажа незапослености, континуирано опада проценат незапослених старијих од 50 година који посвећују много времена тражењу посла“ (Pejatović i Orlović Lovren, 2014: 157). Као део недостатка ангажмана у погледу тражења посла, може да се очекује да би се имао исти однос и према другим сегментима каријерног вођења и саветовања, на шта смо и ми истраживачки усмерени. Међутим, аутори Рајф и Белхер су пронашли да позитивна друштвена подршка за тражење посла, повећава интензитет тражења посла незапослених одраслих изнад 50 година старости; подршка других незапослених пријатеља има позитивнији ефекат од подршке породице и запослених пријатеља) (Rife & Belcher, 1993, према: Kerka, 1995). Тако, можда управо упознавање са информалном подршком и њеним могућностима може да буде садржај који одраслима може да помогне у повећању ангажмана у вези са професионалним развојем.

Изузетно занимљив налаз долази и када је реч о процени испитаника о доприносу активних мера тржишта рада за запошљавање и запосленост, као и спремност испитаника да се у ове мере укључе, а у односу на њихове различите био-социјалне карактеристике. Када је реч о годинама, „са годинама старости, правилно опада број испитаника који се укључују у активне мере тржишта рада“ (Pejatović i Orlović Lovren, 2014: 174). Када је реч о радном профилу испитаника и односу према активним мерама тржишта рада, изузетно важно запажање је везано за једну активност која је блиска проблему који ми истражујемо, а у вези са тим ауторке уочавају да „са годинама, како говоре резултати, расте проценат оних који процењују да ова мера (саветовање при планирању каријере, прим. аут) у најмањем степену доприноси запошљавању“ (Pejatović i Orlović Lovren, 2014: 174). Такође, а када је реч о социо-економском профилу испитаника и процени активних мера тржишта рада, од 11 мера које су испитаници процењивали, две мере које су у блиској вези са каријерним вођењем и саветовањем (обуке за активно тражење посла и саветовање у вези са планирањем каријере) су управо две мере које су у поменутом истраживању од стране испитаника процењене најнижим вредностима (Pejatović i Orlović Lovren, 2014). Иако ови резултати нису охрабрујући у погледу онога што и ми можемо да очекујемо у вези са нашим налазима у овој групи испитаника, треба да се има у виду да су испитаници овде процењивали допринос запошљавању и запошљивости, а не подршци целокупном професионалном развоју који је више од тога, а на шта смо и малочас указивали, а у ту подршку могу да спадају и решавање различитих проблема са којима се одрасли суочавају, као што је застаревање вештина,

дискриминација на основу година, недостатак искуства са новим технологијама и слично (Kerka, 1995).

Како ауторке наглашавају „међу овде издвојеним „најпопуларнијим” мерама, може да се примети да је у већини случајева реч о програмима обука, односно образовног карактера. Чињеница да су оне највише вредноване, а да старији у њима најмање учествују, још једном нас враћа на раније наглашавану неопходност пажљивог планирања ових мера узимајући у обзир потребе незапослених и њихове различите карактеристике у односу на фазу животног и професионалног циклуса“ (Pejatović i Orlović Lovren, 2014: 182).

Сумирајући сложеност односа образовања одраслих и незапослености особа старијих од 50 година, ауторке указују да се образовање „не перципира у великој мери као начин који ће олакшати долажење до посла, испитаници се минимално самостално укључују у организоване образовне активности, а у нешто већем броју предузимају самоиницијативно пројекте учења, осредњим процењују значај и различитих образовних активности и различитих образовних садржаја за повећање запошљивости и за запошљавање и нису претерано спремни да се у те активности укључују, као ни да усвајају понуђене образовне садржаје“ (Pejatović i Orlović Lovren, 2014: 203-204). Анализирана група старији одрасли је у последње време изузетно актуелна и на истраживачком, али и на плану реализације каријерног вођења и саветовања. Иако ови резултати указују да се осредње оцењује значај образовних активности, а још мање спремност да се у њима учествује, треба водити рачуна о томе да се овде ради ипак о једном делу старије популације, о онима који деле исти радни статус – незапослени. С обзиром да ми нашим истраживањем обухватамо различите категорије ове старосне групе, биће занимљиво да се види да ли се ови резултати разликују.

Насупрот поменутом истраживању које је рађено на циљној групи – незапослених, лонгитудинално истраживање експерименталног дизајна које је проблемски било усмерено на утицај каријерног вођења на запослене одрасле, старости од 20 до 60 година спровели су аутори Килин и Вајт на узорку од 1612 запослених одраслих и испитали су утицај каријерног вођења на неколико аспеката каријере одраслих: партиципација у образовању и обучавању, стечене квалификације, промене у задовољству послом, промене у зарадама и професионално напредовање (Killeen & White, 2000).

Први занимљив налаз је тај да су две трећине запослених користили вођење јер су желели да промене каријеру. Такође, како наводе аутори

истраживања, више од половине је изјавило да је користило вођење јер су желели да се информишу о образовању и обучавању и/или да унапреде своје вештине или квалификације. Мало више од трећине се изјаснило да су тражили вођење јер су осећали да не знају шта да раде. Још један важан фактор је несигурност посла. Припремање за samozapošljavanje је био значајан циљ код мањине испитаника (Killeen & White, 2000).

У вези са помињаним аспектима које су аутори истраживали, када је реч о партиципацији у образовању и обучавању, резултати су показали да вођење има позитиван утицај на многе аспекте партиципације у образовању и обучавању (Killeen & White, 2000). У погледу задовољства послом, позитиван утицај вођења је такође уочен, тако што је код групе која је учествовала у активностима вођења, повећан просек генералног задовољства послом (Killeen & White, 2000). У погледу зараде, није уочен поуздан доказ да вођење утиче на зараде (Killeen & White, 2000).

Коначно, анализа комплетне листе разлога због који су одрасли тражили вођење, указује на читав спектар проблема везаних за каријерни развој. Постојећи разлози су: промена посла, промена каријере, суочавање са отпуштањем, несигурност посла, селидба, планирање пензионисања, планирање samozapošljavanja, могућности образовања, обучавања, унапређивање вештина и квалификација, у ситуацијама када не знају шта да раде, други разлози, не знају (Killeen & White, 2000). Чини нам се да је ова студија идентификовала више разлога због којих одрасли користе активности вођења, па се први пут јављају и неки разлози који нису уско везани за посао, што може да буде значајно и приликом процене релевантности оних садржаја које ми нудимо, а који такође нису уско везани за решавање пословних питања.

Нешто другачије од претходно анализираних истраживање је истраживање које је 2016 године спровела Београдска отворена школа, а односи се на истраживање програма и планова за каријерно вођење и саветовање (Ђуровић, Golović i Јевтовић, 2016). Овом приликом фокусираћемо се само на налазе везане за образовање за каријеру који говоре у прилог чињеници да се они чак и у школском окружењу не посматрају довољно свеобухватно и свде се само на ужи сет садржаја. Ауторке су нашле да половина планова има активности каријерног образовања усмерене на развијање вештина за активно тражење посла и/или samozapošljavanje (49%) (Ђуровић, Golović i Јевтовић, 2016). Како даље наводе ауторке овог истраживања, „готово све средње школе које планирају ову врсту активности, планирају да спроведу обуку у писању CV-а. Такође активности из ове категорије које су присутне у већем броју планова укључују и припрему за интервју са послодавцем и писање мотивационог писма“ (Ђуровић, Golović i Јевтовић, 2016: 12-13). Уочава се да је реч о прилично уској

усмерености ових програма. Ауторке даље налазе да су „ређе планиране следеће активности: обука у пословној комуникацији, обука у писању бизнис плана, оспособљавање ученика за активно тражење посла и за коришћење интернета за проналажење посла“ (Ђуровић, Golović i Јевтовић, 2016: 12-13). Како и ауторке уочавају, концепт вештина управљања каријером није у довољној мери препознат од стране средњих школа у Србији (Ђуровић, Golović i Јевтовић, 2016).

За сам крај анализираног оквира истраживања представићемо резултате истраживања које су 2012. године спровеле ауторке Михајловић и Поповић у ком су анализирале европска документа релевантна за функционисање каријерног вођења и саветовања. Ауторке су једним делом свог истраживања биле усмерене и на идентификовање циљних група којима је каријерно вођење и саветовање намењено, као и анализи понуде за те циљне групе.

Главни налази до којих су ауторке овог истраживања дошле, односе се на то да је у европским документима процес каријерног вођења и саветовања и даље доминантно усмерен на младе, који су у формалном систему образовања и који су без квалификација (тзв. *дропаут-и*); потом одраслим особама – запосленима много мање него незапосленим лицима; и старима (Михајловић i Поповић, 2012). Када је реч о младима, програми су доминантно усмерени на помоћ за укључивање у тржиште рада, стицање искуства пре уласка на тржиште рада, информисање у погледу образовних и могућности на тржишту рада. Када је реч о незапосленима, каријерно вођење и саветовање је осмишљено кроз активности које за циљ имају њихово брзо враћање на тржиште рада. Такође, уочен је и низак ниво развијености услуга за различите категорије одраслих, као и да се приликом осмишљавања и понуде програма не уважавају у довољној мери специфичности које имају различите категорије одраслих (Михајловић i Поповић, 2012).

Такође, како наводе ауторке, „стари су категорија која се не спомиње често у европским документима о процесу каријерног вођења и саветовања. Ипак, све је више старих особа које своје пензионо доба проводе веома активно, било да хонорарно раде или се укључују у одређене образовне активности које налазе корисним или у оне које су планирали, али нису имали довољно времена да се у њих и укључе“ (Михајловић i Поповић, 2012: 40).

Иако се наглашава важност каријерног вођења за све, одрасли и даље немају адекватну понуду програма каријерног вођења који ће подстицати развој знања, вештина и ставова за решавање питања њиховог каријерног развоја.

Иако управо представљен истраживачки оквир нисмо узели као основ за концептуализацију образовне понуде каријерног вођења и саветовања, он нам је свакако умногоме потврдио и нагласио значај неких сазнања до којих смо досадашњим теоријским прегледом дошли. Преглед истраживања омогућио нам је доминантно увид у потребе три различите циљне групе (млади одрасли, одрасли и старији) за каријерним вођењем и саветовањем које су и циљне групе нашег истраживања. Те потребе су сазнаване најчешће посредно и везане су за различите активности каријерног вођења и саветовања, а не само (или понекед уопште не) за образовне активности. Ове студије сугеришу да све три групе имају потребе за комплексним знањима и вештинама у погледу развоја каријере. Врло често те потребе нису освешћене, као што вероватно није освешћено ни постојање различитих интервенција којима се те потребе могу задовољити. Поред тога, немамо јасну слику о томе да ли се актуелизованост потреба у одређеним кризним или кључним моментима каријере (што сугеришу нека од истраживања) јавља као последица недовољне или неадекватне подршке младим одраслима, одраслима и старијим одраслима, неинформисаности одраслих о постојању те подршке или услед неког другог, за сада прикривеног фактора. Ипак, важно је рећи да су нам постојећа истраживања посредно пружила увиде у потребе за образовним садржајима, да су сазнања долазила као последица спровођења истраживања о разлозима коришћења услуга каријерног вођења и саветовања, као последица анализе активности везаних за каријерни развој који су корисници већ користили и о којима су извештавали, или као последица сагледавања потреба преко појединачних аспеката или се о потребама сазнавало као о пратећим елементима.

Преглед анализираних истраживања дат је у Табели 2.4.1. Табелу смо приредили, имајући у виду неколико елемената: дати су подаци о истраживању (аутори, година реализације истраживања), као и тема, односно проблем којим се истраживање бавило. Поред тога, приказали смо циљне групе на којима је истраживање рађено. Још један елемент су и главни налази истраживања. Коначно, као последњи, најважнији елемент табеле, приказали смо и систематизовали образовне садржаје каријерног вођења у које смо стекли увид на основу спроведене анализе истраживања. Као што смо већ навели, садржаји које смо проналазили у истраживањима, а које смо сумирали и систематизовали у табели, нису нови у односу на оне које смо већ пронашли у претходна три дела нашег рада. Ипак, они су својеврсна потреба важности ових садржаја и својеврсна спона између теоријског и емпиријског дела овог истраживања.

Табела 2.4.1. Табеларни приказ резултата релевантних теоријско-емпиријских истраживања

Аутори, година	Тема/проблем	Циљна група	Главни налази	Образовни садржаји каријерног вођења
Chrisan, Pavelia & Ghimbulut, 2015.	Процена потреба за каријерним вођењем студената	Млади одрасли – студент и	Низак ниво компетентности студената у погледу знања о себи, сопственим вредностима и интересовањима, критичком информисању о свету рада, недостатак знања о очекивањима послодаваца, недостатак знања и вештина везаних за доношење одлука, избегавање процеса доношења одлука, непознавање сопствене активне улоге у процесу изградње каријере; каријерна незрелост;	<ul style="list-style-type: none"> - Рад и активности каријерних центара; - Идентификовање знања о сопственим вредностима и интересовањима, као и њихово уклапање са захтевима света рада; - Важност активног односа према изградњи вештина каријере - Елементи процеса доношења каријерних одлука; - Алати за доношење каријерних одлука и технике доношења каријерних одлука; - Очекивање послодаваца; - Важност каријерне експлорације;
Mihajlović, Pejatović & Kesar, 2020.	Очекивања младих одраслих од програма подршке каријерном развоју	Млади одрасли - студент и	Идентификовано је 6 категорија потреба младих одраслих у погледу подршке каријерног развоја. Категорије обухватају техничке вештине, подршку приликом уласка у свет рада, подршку у свету рада, изградњи професионалног идентитета, јачање знања и вештина о себи и управљање каријером;	<ul style="list-style-type: none"> - Изградња каријерног плана; - Прикупљање, ажурирање и евалуирање информација о себи и свету рада; - Управљање професионалним развојем;
Pejatović i Mihajlović, 2019.	Образовне потребе младих одраслих –	Млади одрасли – студент	Студенти исказују забринутост у везиса следећим карактеристикама света рада: нарастајућа незапосленост, изражена различитост радних услова, смањивање броја стално запослених, уз	<ul style="list-style-type: none"> - Креирање каријере - Праћење и вредновање сопственог каријерног развоја - Изградња проактивног става према

	студената (као степен забринутости које млади испољавају у вези са глобалним карактеристикама света рада)	и (пре транзиције из свет образованја у свет рада)	пораст ангажованих у флексибилнијим облицима радног ангажовања, промена концепта сигурности, старење запослених, промена концепта каријере, заокрет од индустрије ка сектору услуга у понуди радних места, честе промене радних места и занимања, релокација производног рада из развијених земаља у земље у развоју; флексибилност радног времена;	сопственој каријери
CONGRAD, 2014.	Транзиција из високог образовања у тржиште рада (једна од тема)	Млади одрасли – дипломи (основне и постдипломске студије)	4 типа каријерних образаца студената Различите стратегије долажења до првог значајног запослења (највише лични контакти, мање коришћење услуга званичних институција);	/
OECD, 2021.	Каријерно вођење одраслих у променљивом свету рада	Одрасли	Постоји потреба за каријерним вођењем приликом каријерних транзиција, помоћ у тражењу или мењању посла; информације у вези са образовањем и обучавањем; бројне баријере везане за приступ услугама каријерног вођења који су резултат и самог каријерног вођења, а делом и карактеристика испитаника; информације за којима се трага су: доступни	/

			програми образовања и обучавања, трошкови образовања и обучавања; аплицирање за посао; признавање вештина и компетенција; перспективе тржишта рада;	
Shimomura et al., 2011.	Каријерне потребе одраслих средњег животног доба	Одрасли у 30-им и 40-им	Актуелизоване каријерне потребе приликом каријерних транзиција, потребе жена у раним тридесетим са проблемима подизања деце; динамичност каријере као извор образовних потреба; ниско самопоуздање – израженије каријерне потребе;	-Разјашњавање будућих каријерних опција; -Побољшање самопоуздања; -Истраживање нових могућности;
Rife & Belcher, 1993, према: Kerka, 1995.	Тражење посла незапослених одраслих изнад 50 година	Старији од 50, незапослени	Друштвена подршка за тражење посла повећава интензитет тражења посла незапослених одраслих изнад 50 година старости; подршка других незапослених пријатеља има позитивнији ефекат од подршке породице и запослених пријатеља);	- Могућности клубова за тражење посла;
Killen & White, 2000.	Утицај каријерног вођења запослених одраслих на различите аспекте њиховог професионалног развоја	Особе од 20 до 60 година старост и	Разлози за коришћење каријерног вођења су: промена посла, промена каријере, суочавање са отпуштањем, несигурност посла, селидба, планирање пензионисања, планирање samozапoшљавања, могућности образовања, обучавања, унапређивање вештина и квалификација, у ситуацијама када не знају шта да раде, други разлози, не знају.	/
Rejatović i	Образовање и	Старији	Образовање се не перципира у великој мери као	Планирање каријере;

Orlović Lovren, 2014.	запошљавање особа 50+	од 50, незапослени	начин који ће олакшати долажење до посла, испитаници се минимално самостално укључују у организоване образовне активности, а у нешто већем броју предузимају самоиницијативно пројекте учења, осредњим процењују значај и различитих образовних активности и различитих образовних садржаја за повећање запошљивости и за запошљавање и нису претерано спремни да се у те активности укључују, као ни да усвајају понуђене образовне садржаје;	Информисање о свету рада;
Mihajlović i Popović, 2012.	Анализа европских докумената релевантних за функционисање каријерног вођења и саветовања	/	У европским документима процес каријерног вођења и саветовања и даље доминантно усмерен на младе, који су у формалном систему образовања и који су без квалификација (тзв. дропаут-и); потом одраслим особама - запосленима много мање него незапосленим лицима; и старима;	Изградња сопственог образовног пута; Разјашњавање каријерних циљева; Схватање света рада; Управљање каријером
Ђurović, Golović i Јevtović, 2016.	Анализа школских планова и програма каријерног вођења и саветовања	/	Најчешће присутне активности каријерног образовања су усмерене на развијање вештина за активно тражење посла и/или самозапошљавање. Концепт вештина управљања каријером није у довољној мери препознат од стране школских тимова за каријерно вођење и саветовање у средњим школама у Србији;	Обука у пословној комуникацији, обука у писању бизнис плана, оспособљавање ученика за активно тражење посла и за коришћење интернета за проналажење посла

3. МЕТОДОЛОШКИ ОКВИР ИСТРАЖИВАЊА

3.1. ОБРАЗОВАЊЕ ОДРАСЛИХ У КОНТЕКСТУ КАРИЈЕРНОГ ВОЂЕЊА И САВЕТОВАЊА – КА ПРОБЛЕМУ И ПРЕДМЕТУ ИСТРАЖИВАЊА

Као што смо могли да уочимо, образовање за потребе подршке професионалном домену живота људи представља сложен феномен, комплексно, али ипак и фрагментарно теоријски позициониран, којег истовремено карактерише изузетна сложеност на плану реализације. образовање као подршка радно-професионалном домену живота људи је само једним својим делом уобличено кроз каријерно вођење и саветовање. Истраживање образовања одраслих тако уводимо у оквир каријерног вођења и саветовања, који теоријски уобличен кроз ову синтагму, обухвата изузетно велики број различитих интервенција усмерених на пружање подршке у професионалном развоју. Актуелност и препознатост концепта каријерног вођења и саветовања у теорији, науци, пракси, али и чињеница да се под њега смешта готово сав напор усмерен на пружање подршке професионалном развоју, оправдава нашу намеру да у њему спознамо и проблематизујемо образовање.

Први корак у разумевању позиције образовања у концепту каријерног вођења и саветовања подразумевао је анализирање каријерног вођења и саветовања кроз његове кључне елементе. С обзиром на то да се ово истраживање каријерног вођења и саветовања врши са циљем откривања улоге и места образовања у овом процесу, за елементе каријерног вођења и саветовања који нам пружају највише информација о позицији образовања унутар оквира каријерног вођења и саветовања одабрали смо: а) појмовно-концептуални оквир каријерног вођења и саветовања, б) теоријски оквир каријерног вођења и саветовања и в) праксу каријерног вођења и саветовања.

Анализирајући концепт каријерног вођења од његовог настанка до данас, затим анализирајући теоријски оквир овог феномена (теорије професионалног, каријерног развоја), као и праксу каријерног вођења и саветовања (програме, пројекте, смернице, моделе каријерног вођења) уочава се да је релација каријерног вођења и саветовања и улоге образовања у њему променљива. образовање, а посебно образовање одраслих унутар концепта и праксе каријерног вођења и саветовања, добија све већи значај, захвата све већи и значајнији простор и у великој мери је заслужно за прерастање професионалне оријентације у каријерно вођење. На више различитих начина је прихватање филозофије целоживотног образовања и образовања одраслих, статичан концепт

професионалне оријентације младих, својствен економски статичним друштвима, реформулисало и отворило простор за нове концепте разумевања развоја професионалне каријере и образовања одраслих које такве концепте може да подржава. Образовање одраслих тако на више начина отвара пут новим подршкама за потребе каријерног вођења и саветовања, са једне стране, омогућавајући одраслима да напредују на путу грађења своје професионалне каријере, а са друге, отварајући могућности избора хоризонталне и вертикалне професионалне, економске, културне, географске и сваке друге мобилности.

Појмовно-концептуални оквир каријерног вођења и саветовања значајан је елемент за разумевање овог феномена, али и за спознавање позиције образовања унутар њега, јер је сам феномен током свог развоја претрпео бројне промене, које су се одражавале како на концептуални, појмовни оквир, тако и на саму праксу. Имајући у виду да је образовање уопште, као и образовање одраслих, заузимало различите позиције унутар појединих концепата, први значајан елемент за разумевање позиције, улоге и функције образовања – образовања одраслих унутар каријерног вођења и саветовања је *појмовно-концептуални оквир каријерног вођења и саветовања*.

Анализирајући појмовно-концептуални оквир каријерног вођења и саветовања, од самих његових почетака, уочили смо да је професионално вођење 20-их, 30-их и 40-их година 20. века било конципирано и разумевано као подршка људима у одабиру занимања, приликом уласка у занимање и током напредовања унутар занимања. Током овог времена, вођење је долазило у одређеним тренуцима, јасно су дефинисане тачке у којима је појединцу потребна помоћ и већина тих тачака се дешава пре уласка у свет рада, односно на самом уласку у свет рада. Поред тога, вођење је доминантно било усмерено на предвиђање избора занимања кроз процењивање карактеристика појединца. Успешан одабир занимања води успешној каријери. У том раздобљу, образовање је углавном било потребно као стручно образовање, као припрема за занимање. Овакво место образовања било је можда и једино потребно, можда чак и довољно имајући у виду да је динамика тржишта рада била потпуно другачија од данашње. Такође, сазнања из домена развојне психологије, социологије рада и занимања и посебно схватања професионалног развоја одраслих била су међусобно сагласна и одговарала тадашњој друштвеној стварности.

Прегледом литературе уочили смо да прва већа превирања везана за осмишљавање и реконцептуализацију каријерног вођења и саветовања, долазе са 50-им годинама 20. века, када долази до нарушавања идеја о „непроменљивости“ индивидуе, њеног (пасивног) положаја у односу на каријерне изборе које доноси, прихватање образовања одраслих као значајног чиниоца економског и друштвеног развоја, а све то представља важан корак ка новим концептуализацијама каријерног вођења. Оваква промена оставила је и велики траг на питање места и улоге образовања одраслих унутар каријерног вођења.

Осим прихватања концепције целоживотног учења, неки од такође важних момената који су допринели другачијем разумевању каријерног вођења јесу популарисање термина каријера, који обухвата дужи временски оквир, већи број улога које појединац заузима, затим смена традиционалне праксе и концепта развоја каријера, где прва подразумева процену постојећих способности у сврху предвиђања онога што је прикладно за појединца, а друга инсистира на развојним потенцијалима индивидуе и на раду на могућностима да се каријера гради и мења. Овај приступ доводи корисника у ситуацију учења у пракси професионалног вођења. Такође, поменута релација (предвиђање прикладности појединца за занимање и његови развојни капацитети) повећава простор за образовање као значајан чинилац професионалног развоја. Блиско овоме је и кретање каријерног вођења осмишљеног као третирање стања ка каријерном вођењу као стимулишућој променљивој. Коначно, присуство модела савремено схваћених насупрот традиционално схваћених каријера, отвара још већи простор за продирање образовања у ову област. „Према традиционалном схватању, појам каријера објашњавао се моделом мердевина, дакле, пут је био дефинисан следећим корацима: завршетак школе или факултета, запошљавање у фирми као службеник најнижег ранга, и онда, полако годинама, напредовање у рангу и плати до тренутка одласка у пензију из исте фирме у којој је и започета каријера... традиционално, појам каријера се везивао за плаћени посао и углавном се односио на једно занимање које је неко обављао све до одласка у пензију“ (Maksimović, 2012: 9). Можемо да кажемо да овакав каријерни образац није био једини, али се издвајао као доминантан, односно својствен великом броју људи. Оно што „боји“ овакво схватање каријере је реч успех, напредовање, еволутивни карактер каријере. На основу овог одређења, можемо да говоримо о три елемента која боје традиционалне каријере. Први је статус посла (плаћени посао), други је оквир посла (унутар једног занимања), а трећи је временски обухват (до пензионисања). Насупрот традиционалном, стоји концепт динамичних, променљивих каријера, где је каријера виђена као „променљива категорија, која се брзо и лако мења, како због промена у интересовањима, способностима и систему вредности појединца, тако и због промена у радном окружењу“ (Maksimović, 2012: 9). Везујући ово поимање за елементе динамичних, савремених каријера, уочава се да се оне не везују за један посао појединца, подразумевају смењивање различитих врста радних ангажмана појединца, смењивање периода запослености, незапослености, образовања уз рад, обављање више различитих послова и слично. Оне се не завршавају пензионисањем, већ подразумевају могућности алтернативних каријера, каријера по пензионисању и слично. Све ово су били важни моменти промена у самом концептуалном оквиру који су довели до тога да образовање и посебно образовање одраслих постане важан део каријерног вођења и саветовања.

Други важан елемент који смо одабрали за разумевање образовања као компоненте каријерног вођења и саветовања јесте *теоријски оквир каријерног вођења и саветовања*, односно, теорије професионалног избора и развоја.

Анализом теоријског оквира каријерног вођења и саветовања, учили смо да је реч о изузетно комплексној теоријској мисли, сачињеној од великог броја теорија које обухватају и сагледавају изузетно велики број различитих феномена везаних за свет рада и појединца у том свету рада. Дубљом анализом теоријског оквира каријерног вођења и саветовања, која је као централни критеријум имала однос поменутих теорија према образовању, учили смо да постоји неколико група теорија (с обзиром на то како третирају образовање), па се уочава: група теорија које не третирају проблематику образовања – теоријски модел Френка Парсонса, теорија професионалног опредељења ауторке Ане Ро и теорија професионалног избора аутора Џона Холанда; затим група теорија које посредно, индиректно третирају питање образовања, посматрајући га као статус, као тоталитет – Гинзбергова развојна теорија професионалног избора/развоја, Дејвисова теорија прилагођавања на рад; те каријерне теорије које образовање третирају као проактивну меру, као активности – теорија каријерног развоја Доналда Супера, наративни приступ Марка Савицкаса, интегративни модел индивидуалног, породичног и професионалног развоја ауторке Барбаре Окан, теорија професионалног избора аутора Џона Крумболца и теорија когнитивне обраде информација у каријерном вођењу и саветовању. Све ове теорије, чија се сазнања у великој мери користе и данас, опет, указују на различите аспекте образовања као компоненте каријерног вођења и саветовања.

Трећи важан елемент преко којег је могуће спознати образовање и образовање одраслих као компоненту каријерног вођења и саветовања јесте *пракса каријерног вођења и саветовања*. Док су, на нивоу концептуално-теоријског промишљања каријерног вођења и саветовања, везе које оно остварује са образовањем често недовољно јасне и вишесмислене, бројна неразумевања се кристализују када говоримо о каријерном вођењу и саветовању на плану његовог остваривања. Како се наводи, „током последњих 30 година, теоретичари и практичари у многим земљама су прихватили претпоставку да постоје исходи учења у каријерном вођењу и саветовању фокусирајући се на идентификовање тих исхода учења“ (Gysbers, 2008: 252). Пракса каријерног вођења и саветовања је у последњих неколико деценија почела све више да се ослања на образовање, а посебно на образовање одраслих. Тако, све је више програма каријерног вођења и саветовања који у својој сржи имају исходе у терминима знања, вештина и ставова, које би сви они који учествују у неком програму каријерног вођења и саветовања требало да остваре. У том смислу, програми каријерног вођења и саветовања су *de facto* засновани на образовању. У пракси се уочавају различите активности помоћу којих се оно остварује, различити домени живота који се третирају, различити садржаји који се нуде.

Сва три побројана елемента каријерног вођења и саветовања (појмовно-концептуални оквир, теоријски оквир и пракса каријерног вођења и саветовања), указују на различиту улогу и место образовања у њему, које, чини нам се, још увек није довољно истражено са аспекта науке која се бави образовањем одраслих. Прегледом резултата сродних истраживања, местимично смо уочавали одређене сегменте врло блиске нашем истраживању.

Истраживање појмовног и теоријског оквира, те праксе каријерног вођења и саветовања, показује да је образовање као компонента каријерног вођења и саветовања добило велики значај. Професионални развој младих и улога образовања у том развоју диференциран је, проблематизован и истражен на пољу каријерног вођења и саветовања. Упркос бројним сазнањима о професионалном развоју одраслих, чини се да су улога и место образовања одраслих унутар каријерног вођења и саветовања више наслућени него диференцирани, проблематизовани и истражени, „утопљени“ у наслеђе теоријских концепата и практичних модела каријерног вођења и саветовања младих. Уколико се овом запажању дода већ спозната комплексност каријерног развоја одраслих у савременом свету, те комплексност задатака које тај развој носи, од изузетног је значаја разумети домен, улогу и функцију образовања одраслих у каријерном вођењу и саветовању. У складу са тим, **проблем истраживања** се односи на то како се позиционира образовање одраслих унутар каријерног вођења и саветовања.

Настојање које је даље усмерило дефинисање предмета нашег истраживања односи се на могућност креирања модела образовне понуде каријерног вођења и саветовања за подршку развоју радно-професионалног домена живота појединца, као резултата анализе елемената каријерног вођења и саветовања.

Анализирајући каријерно вођење и саветовање од његовог настанка до данас, а примењујући исту логику (анализирајући концепт, теоријски оквир и праксу) уочава се да се оно у својим почецима базирало на „смештању“ појединца у свет рада. То „смештање“ појединца у свет рада је било резултат упоређивања два типа информација: информација о себи и информација о свету рада. Једноставним поређењем ова два типа податка, појединац проналази своје место у свету рада, а на тај начин одабрано место, јемчи оптималан професионални развој. Тиме се остварују важни задаци вођења: упознавање себе, света рада и расуђивање везе између ова два типа података.

Бројне промене које су се десиле у свету рада, али и бројна сазнања која долазе са теоријама професионалног развоја, почела су да мењају погледе на појединце и погледе на задатке професионалног развоја, па и могуће начине пружања подршке појединцима, па се тако каријерно вођење и саветовање све више гледало као простор на којем могу да се остварују различите интервенције које подржавају каријерни развој одраслих, а које су усмерене на усвајање знања,

вештина, ставова. Управо таква схватања утиру пут образовању. Ипак, иако је дошло до ових великих промена, поменуће области каријерног вођења и саветовања – *ја, свет рада и расуђивање везе између ових елемената* – остају непромењене.

Теоријски модел сагледавања каријерног вођења и саветовања кроз анализу његовог концепта, теоријског оквира и праксе, учачавање правилности постојања три области каријерног вођења и саветовања, отворили су простор да у овом истраживању моделујемо образовну понуду каријерног вођења и саветовања, са специфичним образовним садржајима. Образовна понуда каријерног вођења и саветовања моделована је помоћу протокола (Прилог 10.1.1) који је имао за циљ да нас усмери у идентификацији специфичних образовних садржаја из постојећих елемената анализе (из појмовно-концептуалног оквира, теоријског оквира и праксе каријерног вођења и саветовања) и да евентуално укаже на потенцијалне нове области каријерног вођења и саветовања. У првом елементу анализе, појмовно-концептуалном оквиру каријерног вођења и саветовања, анализирани су кључни концепти каријерног вођења и саветовања и одређења каријерног вођења и саветовања. Када је реч о другом елементу анализе – теоријском оквиру, анализирано је 10 каријерних теорија које различито третирају образовање у каријерном развоју појединца. Анализа трећег елемента – праксе каријерног вођења и саветовања, обухватила је анализу актуелних модела, смерница, програма добре праксе каријерног вођења и саветовања код нас и у свету, намењених различитим циљним групама. На основу овакве анализе, протокол је показао постојање око 260 могућих специфичних садржаја образовања који се приближно равномерно могу распоредити у три области (*ја, свет рада и расуђивање везе између ових елемената*). Протокол није показао постојање додатних области образовања унутар каријерног вођења и саветовања. На овај начин моделована образовна понуда каријерног вођења и саветовања представља фокус емпиријског дела нашег истраживања, чији је **предмет** сагледавање и процена значаја, на основу теоријских разматрања и исказа испитаника, различитих образовних садржаја у моделу образовне понуде каријерног вођења и саветовања, с обзиром на транзиционе периоде у професионалном развоју у којем се испитаници – потенцијални корисници модела налазе. Ради трагања за специфичним моделима издвојена су три транзициона периода, и то: улазак у каријеру, успостављена каријера и излазак из каријере.

3.2. ЦИЉ И ЗАДАЦИ ИСТРАЖВАЊА

У складу са постављеним предметом истраживања, **циљ истраживања** је испитати однос између процене значаја понуђених образовних области, подобласти и садржаја у оквиру моделоване образовне понуде КВИС на основу исказа испитаника, као потенцијалних корисника, и транзиционих периода

професионалног развоја у којем се налазе, као и могућности формирања више образовних модела у оквиру каријерног вођења и саветовања циљних група, с обзиром на транзиционе приоде.

У складу са овако постављеним циљем истраживања, могуће је идентификовати следеће **здатке**:

1. Испитати разлике у процени значаја појединих образовних области моделоване образовне понуде КВИС између испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима професионалног развоја.
2. Испитати разлике у процени значаја појединих образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС између испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима професионалног развоја.
3. Испитати разлике у процени значаја специфичних образовних садржаја моделоване образовне понуде КВИС између испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима професионалног развоја.
4. Испитати разлике у процени значаја појединих образовних области моделоване образовне понуде КВИС између испитаника у односу на пол, године старости, ниво образовања, радни статус и године радног стажа.
5. Испитати разлике у процени значаја појединих образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС између испитаника у односу на пол, године старости, ниво образовања, радни статус и године радног стажа.
6. Испитати разлике у процени значаја специфичних образовних садржаја моделоване образовне понуде КВИС између испитаника у односу на пол, године старости, ниво образовања, радни статус и године радног стажа.
7. Испитати могућност идентификовања више модела образовне понуде КВИС заснованих на потребама испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима свог професионалног развоја.

3.3. ОПШТА И ПОСЕБНЕ ХИПОТЕЗЕ ИСТРАЖИВАЊА

Полазећи од теоријског оквира рада, планираног циља и постављених задатака истраживања, постављене су две **опште хипотезе истраживања**:

Прва општа хипотеза овог истраживања је да постоје разлике у процени значаја понуђених образовних области, подобласти и садржаја моделоване образовне понуде КВИС између испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима професионалног развоја.

У оквиру друге опште хипотезе очекује се да је, с обзиром на разлике у проценама испитаника, могуће идентификовати више образовних модела у оквиру каријерног вођења и саветовања, саобразно потребама припадника различитих циљних група, у односу на транзиционе периоде кроз које пролазе и одабране био-социјалне карактеристике.

Очекивања су спецификована кроз низ посебних **хипотеза**:

1. Постоје разлике у процени значаја појединих образовних области моделоване образовне понуде КВИС између испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима професионалног развоја.
2. Постоје разлике у процени значаја појединих образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС између испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима професионалног развоја.
3. Постоје разлике у процени значаја специфичних образовних садржаја моделоване образовне понуде КВИС између испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима професионалног развоја.
4. Постоје разлике у процени значаја појединих образовних области моделоване образовне понуде КВИС између испитаника различитог пола, година старости, нивоа образовања, радног статуса и година радног стажа.
5. Постоје разлике у процени значаја појединих образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС између испитаника различитог пола, година старости, нивоа образовања, радног статуса и година радног стажа.
6. Постоје разлике у процени значаја специфичних образовних садржаја моделоване образовне понуде КВИС између испитаника различитог пола, година старости, нивоа образовања, радног статуса и година радног стажа.
7. Могуће је идентификовати више модела образовне понуде КВИС заснованих на потребама испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима свог професионалног развоја.

3.4. ВАРИЈАБЛЕ ИСТРАЖИВАЊА И ПЛАН УКРШТАЊА ВАРИЈАБЛИ

За потребе овог истраживања дефинисане су критеријумска (зависна) и предикторске (независне) варијабле. Као критеријумска варијабла, издваја се процена моделоване образовне понуде.

Теоријски модел сагледавања каријерног вођења и саветовања кроз анализу његовог концепта, теоријског оквира и праксе, водио нас је ка уочавању правилности постојања три области каријерног вођења и саветовања: *ја, свет рада и расуђивање везе између ових елемената (релација ја – свет рада)*. Управо оне представљају и три области моделоване образовне понуде КВИС коју нудимо на процену одраслима у различитим транзиционим периодима. У нашем моделу, свака од ових области обухвата специфичне образовне садржаје. Отуда ће процена значаја модела образовне понуде КВИС обухватити:

- Процену значаја модела у целини
- Процену значаја појединих области модела
- Процену значаја припадајућих подобласти дефинисаних области модела
- Процену значаја специфичних образовних садржаја.

Предикторске варијабле у овом истраживању су: транзициони периоди у оквиру каријерног развоја у којем се особа налази (први транзициони период – улазак у свет рада; други транзициони период – успостављена каријера (промене унутар света рада); трећи транзициони период – излазак из света рада); пол – природна дихотомна варијабла; године старости – природна континуирана варијабла; ниво образовања – последњи ниво завршеног формалног образовања; радни статус – тренутни радни статус испитаника; радни стаж – године оствареног радног стажа. У наставку је дат план укрштања варијабли (Схема 3.4.1).

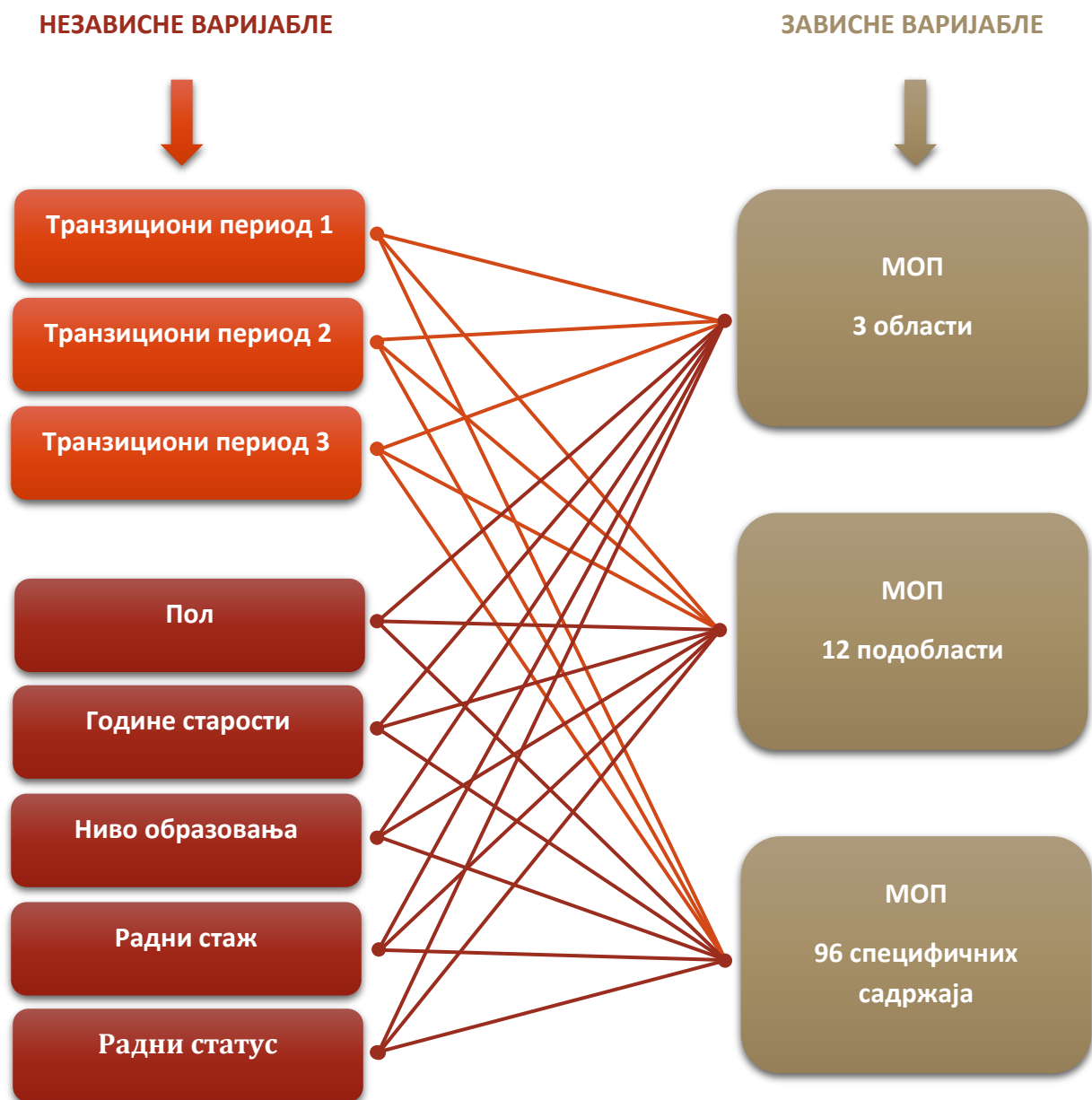


Схема 3.4.1. План укрштања варијабли

3.5. МЕТОД ИСТРАЖИВАЊА

У складу са предметом, дефинисаним циљем и задацима, у овом истраживању коришћена је дескриптивно-аналитичка метода, а с обзиром на потенцијал који има у вези са нашим истраживањем (Potkonjak,1977; Savićević, 1996; Bakovljević, 1997; Bandur i Potkonjak, 1999; Cohen et al. 2007; Milas, 2009; Savićević, 2011).

3.6. ТЕХНИКЕ И ИНСТРУМЕНТИ ИСТРАЖИВАЊА

Технике истраживања:

Техника коришћена у теоријском делу овог истраживања је анализа садржаја.

Технике које су коришћене у емпиријском делу овог истраживања су: анкетирање и скалирање за испитивање процене значаја модела образовне понуде КВИСа.

Инструмент истраживања:

За потребе овог истраживања конструисан је инструмент – упитник са скалама процене који је коришћен за добијање података о био-социјалним карактеристикама испитаника, као и о њиховој процени значаја моделоване образовне понуде КВИС (Прилог 10.1.5). Упитник се састоји од три дела. Првим делом упитника (6 питања) прикупљани су подаци везани за независне варијабле истраживања: пол (1), године старости (2), радни статус (3), радно искуство (4), ниво образовања (5) и транзициони каријерни период у којем се испитаник налази (6). Други део упитника (питање број 7) се односило на прикупљање података о процени значаја моделоване образовне понуде КВИС (зависна варијабла истраживања) на петостепеној скали процене (*уопште ми није значајан; нема већег значаја за мене; може да буде значајан; значајан ми је; изузетно ми је значајан*). Овај део упитника је конципиран кроз три скале процене:

7.1. – испитаници су на скали процене процењивали прву област моделоване образовне понуде, област **Ја**, са четири подобласти (*Слика о себи; Промена и развој током живота; Улоге појединца; Мреже и подршка*), са по 8 ајтема (по 8 специфичних садржаја) унутар сваке подобласти у области *Ја*;

7.2. – испитаници су на скали процене процењивали другу област моделоване образовне понуде, област **Свет рада**, са четири подобласти (*Свет рада у ширем смислу; Свет рада у ужем смислу; Свет образовања; Мреже подршке*

за свет рада) са по 8 ајтема (по 8 специфичних садржаја) унутар сваке подобласти у области *Свет рада*;

7.3. – испитаници су на скали процене процењивали трећу област моделоване образовне понуде, област ***Релација ја – свет рада*** са четири подобласти (*Каријерно планирање; Вештине изградње каријере; Доношење одлука; Ја у свету рада*) са по 8 ајтема (по 8 специфичних садржаја) унутар сваке подобласти у области *Релација ја – свет рада*.

Трећи део упитника био је усмерен на прикупљање података о потенцијалним додатним садржајима образовне понуде КВИС (питање број 8). Реч је о питању отвореног типа у којем су испитаници замољени да наведу одређене садржаје које процењују као релевантне, а који се нису нашли у нашој моделованој понуди.

Процену поузданости нашег инструмента, спровели смо како бисмо утврдили прецизност мерења варијабли истраживања. Поузданост смо израчунавали за 12 субскала унутар три области моделоване образовне понуде.

Процена прве области моделоване образовне понуде, области *Ја* процењивана је на основу 4 субскеале од којих је свака имала по 8 ајтема. Поузданост ових подскеала, изражена коефицијентом Кронбах алфа креће се у вредностима од $\alpha = .89$ до $\alpha = .91$ на основу чега може да се закључи да су све субскеале унутар ове области *Ја* поуздане за мерење значаја моделоване образовне понуде КВИС на нивоу области *Ја* и припадајућих подобласти. Детаљније, за субскалу којом се мери значај подобласти *Слика о себи*, Кронбах алфа износи $.89$, за субскалу која мери значај подобласти *Промена и развој током живота* вредност је $\alpha = .89$. За субскалу која мери значај подобласти *Улоге појединца* вредност Кронбах алфе је највећа и износи $.91$, а незнатно мањи коефицијент је код четврте подобласти *Мреже и подршка* $\alpha = .90$

Друга област моделоване образовне понуде КВИС – *Свет рада* процењивана је на основу 4 субскеале од којих је свака имала по 8 ајтема. Поузданост ових подскеала, изражена је коефицијентом Кронбах алфа и вредности се крећу у распону од $\alpha = .89$ до $\alpha = .92$ што опет доводи до закључка да све субскеале унутар ове области *Свет рада* јесу поуздане за мерење значаја моделоване образовне понуде КВИС на нивоу ове области и припадајућих подобласти, и у нешто већој мери у односу на претходну област *Ја*. За субскалу којој се мери значај подобласти *Свет рада у ширем смислу*, Кронбах алфа износи $.90$, за субскалу која мери значај подобласти *Свет рада у ужем смислу* вредност је $\alpha = .89$. За субскалу која мери значај подобласти *Свет образовања* вредност Кронбах алфе износи $.91$, а нешто већи коефицијент је код четврте подобласти *Мреже подршке за свет рада и он* износи $\alpha = .92$.

Трећа област моделоване образовне понуде КВИС – *Релација ја – свет рада* такође је процењивана на основу 4 субскеале од којих је свака имала по 8 ајтема.

Поузданост ових подскала изражена је коефицијентом Кронбах алфа и вредности се крећу у распону од $\alpha = .91$ до $\alpha = .94$ што оправдава закључак да све субскеале унутар ове области јесу поуздане за мерење значаја моделоване образовне понуде КВИС на нивоу области и припадајућих подобласти, и у нешто већој мери у односу на претходне две области. За субскалу којој се мери значај подобласти *Каријерно планирање*, Кронбах алфа износи $.94$, за субскалу која мери значај подобласти *Вештине изградње каријере* вредност је $\alpha = .91$. За субскалу која мери значај подобласти *Доношење одлука* вредност Кронбах алфе износи $.93$, а нешто мањи коефицијент је код четврте подобласти *Ја у свету рада* и он износи $\alpha = .92$.

Добијене вредности указују на високу конзистентност инструмента.

3.7. ОРГАНИЗАЦИЈА И ТОК ИСТРАЖИВАЊА

Прикупљање података обављено је у периоду од августа 2020. године до априла 2021. године. Упитници су приређени у два различита формата (електронски и штампани формат), истоветне форме. Електронски формат је био у форми *Google* упитника. Упитници су циљано дистрибуирани, таргетирајући три главне групе у нашем узорку, младе одрасле, одрасле средње животне доби и старије одрасле. У том смислу, упитници су дати различитим организацијама и институцијама: универзитетским центрима за развој каријере, школама за основно образовање одраслих, центрима за културу, установама за треће животно доба, различитим радним организацијама.

3.8. НАЧИН ОБРАДЕ И АНАЛИЗЕ ПОДАТАКА

За обраду података коришћене су две врсте статистичких метода, у складу са потребама дефинисаних задатака истраживања:

а) дескриптивне статистичке методе (израчунавање фреквенција и процената, аритметичких средина и стандардне девијације) и

б) аналитичке статистичке методе (Ни-квадрат, Пирсонов коефицијент линеарне корелације – за испитивање повезаности у случају континуираних варијабли, једнофакторска анализа варијансе - ANOVA – за испитивање разлика у процени испитаника, факторска анализа – за екстракцију фактора и утврђивање факторских скорова).

3.9. УЗОРАК ИСТРАЖИВАЊА

За поступак узорковања у овом истраживању, одабране су и три врсте транзиционих периода који се посматрају у односу на положај испитаника у односу на свет рада. Узорком овог истраживања обухваћен је 371 испитаник на територији града Београда, приближно исто распоређени према каријерној

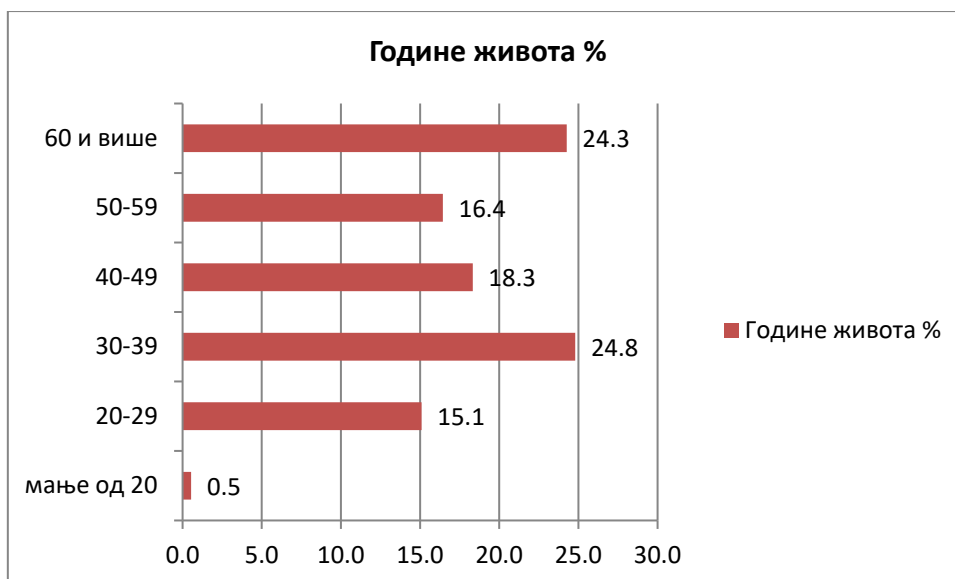
транзицији и то, из прве транзиционе групе: прелазак из света образовања у свет рада (122 испитаника); друга транзициона група: успостављена каријера, промене унутар света рада (126 испитаника); трећа транзициона група: транзиција из света рада у пензионисање (120 испитаника).

Структура узорка према полу показује да жене чине 50.7%, а мушкарци 48.5%, док подаци о полу испитаника недостају за 0.8% узорка истраживања. Расподела испитаника према полу је готово равномерна, уз незнатно већи број испитаника женског пола. Подаци о структури узорка према полу приказани су у Табели 3.9.1.

Табела 3.9.1. Структура узорка према полу

Пол испитаника	Фреквенције (<i>f</i>)	Проценти (%)
Женски	188	50.7
Мушки	180	48.5
Укупно одговорило	368	99.2
Недостаје податак	3	0.8
Укупно испитаника	371	100.0

Према годинама старости, испитаници су смештени у неколико категорија. Прва категорија су испитаници који имају мање од 20 година живота (најмлађи испитаник је имао 19 година) и они чине 0.5% нашег узорка ($f=2$). Друга старосна категорија су испитаници који имају између 20 и 29 година и они чине 15.1% узорка ($f=56$). Трећа категорија испитаника, уједно и најбројнија јесу испитаници који имају између 30 и 39 година живота и они чине 24.8% узорка ($f=92$). Четвртој категорији припадају испитаници старости од 40 до 49 година и њих је 18.3% ($f=68$). За њима следи пета старосна категорија, а њу чине испитаници од 50-59 година старости и укупно их је у узорку 16.4% ($f=61$). Коначно, последња шеста, нешто бројнија категорија су испитаници који имају 60 година и више, и њих је 24.3% у узорку ($f=90$). Подаци о годинама старости недостају за два испитаника (0.5%). Старосна структура узорка овог истраживања приказана је у Графикону 3.9.1



Графикон 3.9.1. Структура узорка према годинама старости

Посматрајући ниво образовања, узорком су покривени испитаници свих нивоа образовања, од оних са непотпуном основном школом до испитаника са завршеним докторским студијама. Структура узорка према нивоу образовања приказана је у Графикону 3.9.2.

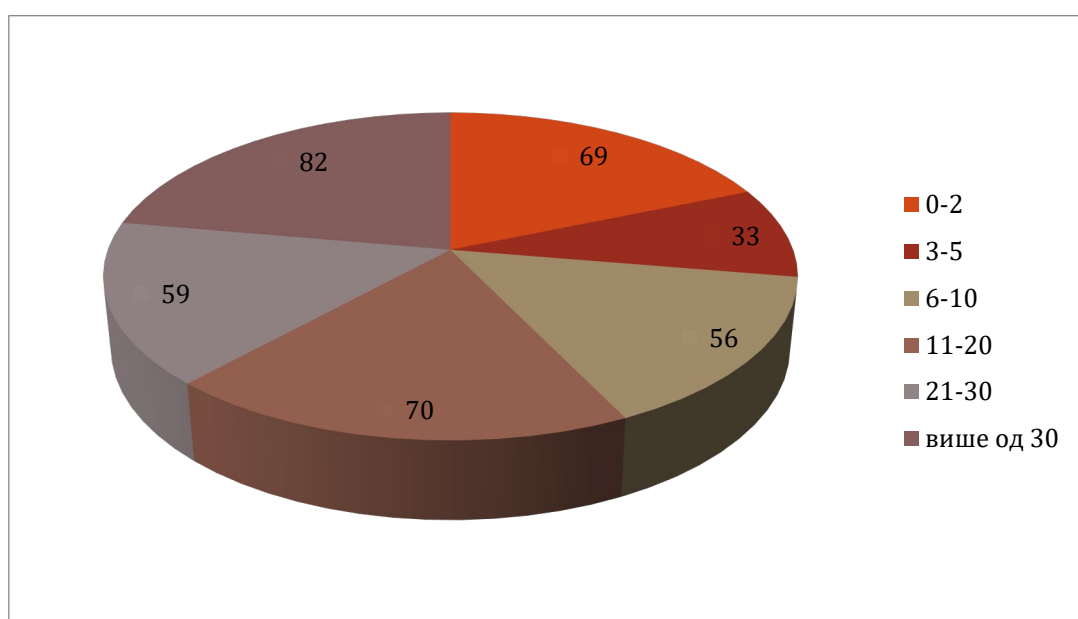


Графикон 3.9.2. Структура узорка према нивоу образовања

Подаци из графикана показују да највећи део нашег узорка чине испитаници са завршеним факултетом – основне студије ($f=90$). Након њих,

највише је оних са завршеним мастер студијама ($f=81$), а након тога оних са завршеном четворогишњом средњом школом ($f=78$). Испитаници са осталим нивоима образовања су, по нивоима, приближно подједнако заступљени. Једино је међу њима нешто више оних са завршеном основном школом ($f=34$). Након њих следе испитаници са непотпуном основном школом ($f=23$), па испитаници са завршеном високом струковном школом ($f=22$). За нијансу је мање испитаника са завршеним докторским студијама ($f=16$) и завршеном трогодишњом школом ($f=15$). Испитаници са завршеним магистарским студијама су најмање заступљени у нашем узорку и њих је укупно 10.

Још једна важна карактеристика која описује наш узорак јесу и године радног стажа. Приказ расподеле наших испитаника према овој варијабли дат је у Графикону 3.9.3.



Графикон 3.9.3. Структура узорка према годинама радног стажа

Када је реч о годинама радног стажа наших испитаника, они су сврстани у 6 категорија. Испитаници између 0 и 2 године радног стажа чине 18.6% узорка ($f=69$). Испитаници који имају између 3 и 5 година радног стажа чине 8.9% нашег узорка ($f=33$). Када је реч о испитаницима који имају од 6 до 10 година радног стажа, њих је нешто више у нашем узорку 15.1% ($f=56$), а још нешто више је испитаника који имају од 11 до 20 година радног стажа 18.9% ($f=70$). Испитаника који имају између 21 и 30 година радног стажа има 15.9% ($f=59$). Највише је испитаника који имају више од 30 година радног стажа – 22.1% ($f=82$).

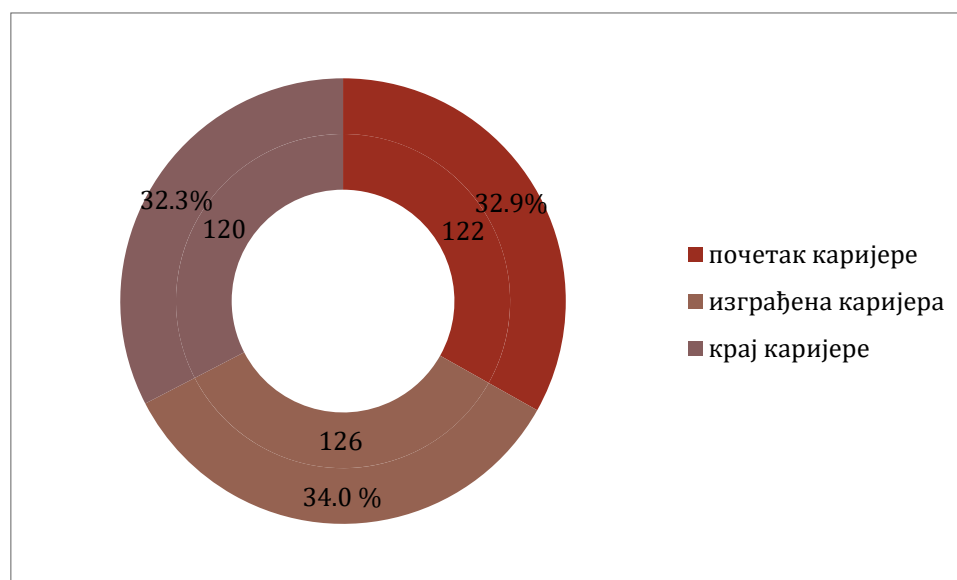
Радни статус наших испитаника поделили смо у 5 категорија: студент, запослен, незапослен, студент – запослен и пензионер. Приказ структуре узорка према радном статусу наших испитаника дат је у Табели 3.9.2.

Табела 3.9.2. Структура узорка према радном статусу испитаника

Радни статус испитаника		
	Фреквенције	Проценти
студент	9	2.4
запослен	214	57.7
незапослен	78	21.0
пензионер	56	15.1
студент запослен	11	3.0
укупно	368	99.2
недостаје податак	3	0.8
укупно	371	100.0

Студенти чине 2.4% нашег узорка. Најзаступљенија категорија испитаника су запослени – 57.7%. Незапослени испитаници чине 15.1% нашег узорка. Пензионери чине 15.1% нашег узорка. Коначно, студенти који су истовремено и запослени чине 3% нашег узорка.

Још две важне карактеристике наших испитаника бојиле су узорак нашег истраживања. Реч је о транзиционом периоду каријере и професионалној ситуацији у којој се налазе наши испитаници. Када је реч о транзиционом периоду, узорак је конструисан тако да број испитаника у претходно постављена три транзициона периода буде приближно исти – по око 120 испитаника у свакој од три групе. Наши испитаници су се према транзиционом периоду груписали на следећи начин (Графикон 3.9.4):



Графикон 3.9.4. Структура узорка према транзиционом периоду испитаника

Када је реч о професионалној ситуацији, испитаници су се према одговорима груписали у 14 категорија. Дистрибуција одговора испитаника према професионалној ситуацији дата је у Табели 3.9.3.

Табела 3.9.3. Структура узорка према тренутној професионалној ситуацији

Тренутна професионална ситуација		
	Фреквенције (<i>f</i>)	Проценти (%)
завршавам факултет/школу	28	7.5
тражим први посао	16	4.3
недавно сам се запослио	46	12.4
мењам посао	24	6.5
недавно сам се запослио	30	8.1
недавно сам променио позицију	16	4.3
тренутно сам незапослен	4	1.1
дуже време сам на истом послу/позицији	73	19.7
припремам се за пензионисање	42	11.3
пензионисан сам недавно	30	8.1
одавно сам у пензији	24	6.5
тражим посао	14	3.8
повремено радим	11	3.0
пензинисан али радим/волонтирам	2	0.5

Прву категорију чине испитаници који завршавају факултет, односно школу (7.5%). Другој категорији припадају испитаници који траже први посао (4.3%), а нешто је више припадника треће категорије – оних испитаника који су се недавно запослили (12.4%). Четвртој категорији припадају испитаници чију тренутну професионалну ситуацију одликује мењање посла (6.5%), а 8.1% испитаника се недавно запослило и они припадају петој категорији професионалне ситуације, док шесту категорију професионалне ситуације чине испитаници који су недавно променили позицију (4.3%). Седма категорија професионалне ситуације јесу испитаници који су тренутно незапослени (1.1%). Испитаници који су дуже време на истом месту и на истој позицији чине 19.7% узорка. Девета категорија су они испитаници који се тренутно припремају за пензионисање (11.3%), десета категорија су испитаници који су недавно пензионисани и њих је 8.1%. Испитаници који су одавно у пензији припадају једанаестој категорији професионалних ситуација и њих је 6.5%. Испитаници који траже посао – 3.8% чине дванаесту категорију професионалне ситуације. Тринаеста и четрнаеста професионална ситуација односе се на испитанике који повремено раде (3%) и оне који су пензионисани, али раде или волонтирају (0.5%).

Погледом на узорак нашег истраживања, уочава се да су испитаници равномерно распоређени према транзционом периоду и полу, приближно исто

распоређени према годинама радног стажа, а нешто мања уједначеност постоји када је реч о годинама радног стажа. Мања уједначеност постоји у односу на ниво образовања. Када је реч о радном статусу испитаника и специфичним професионалним ситуацијама постоји извесна неуједначеност. Ипак, ова неуједначеност према специфичним професионалним ситуацијама је информативна, јер нам она описује транзициони период испитаника.

4. АНАЛИЗА И ИНТЕРПРЕТАЦИЈА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

4.1. ПРОЦЕНА МОДЕЛОВАНЕ ОБРАЗОВНЕ ПОНУДЕ КВИС

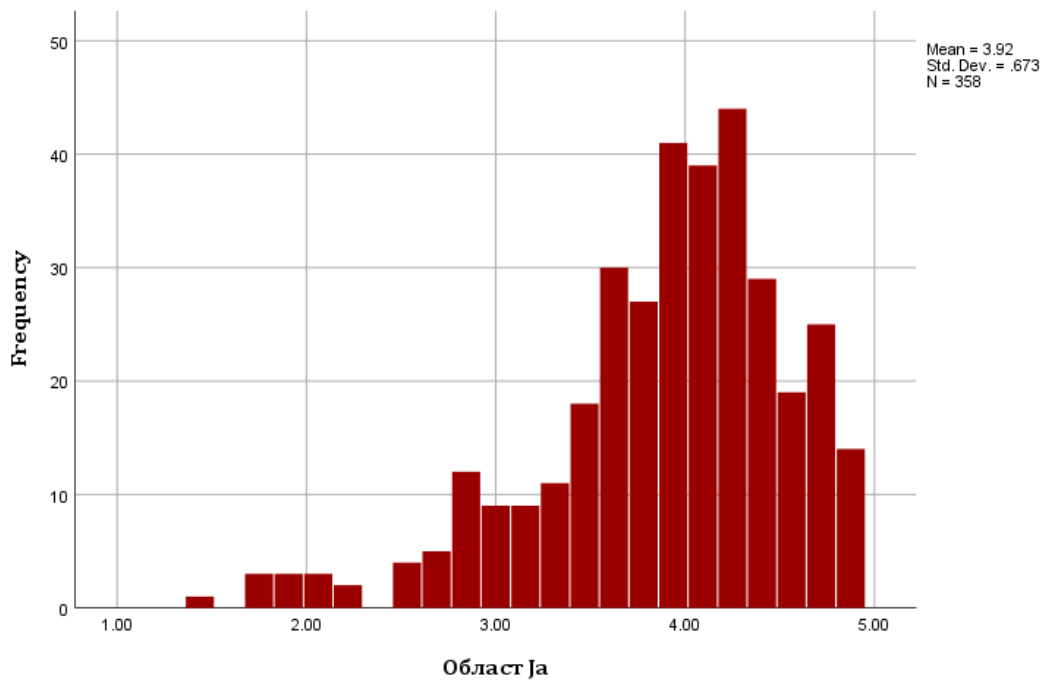
Теоријски модел образовне понуде КВИС дат је на процену испитаницима који су на петостепеној скали процењивали важност садржаја моделоване образовне понуде, организоване у области и подобласти, за њихов лични и професионални развој. Целокупан модел образовне понуде процењен је високим вредностима, а то нам показују средње вредности композитних скорова направљени за три области нашег модела: *Ја*, *Свет рада* и *Релација ја и свет рада*.

Табела 4.1.1. Процена појединачних области моделоване образовне понуде КВИС

ОБЛАСТ	<i>N</i>	Минимум	Максимум	<i>M</i>	<i>SD</i>
ЈА	358	1.44	5.00	3.92	0.67
Свет рада	351	1.00	5.00	3.70	0.73
Релација ја – свет рада	346	1.00	5.00	3.81	0.79

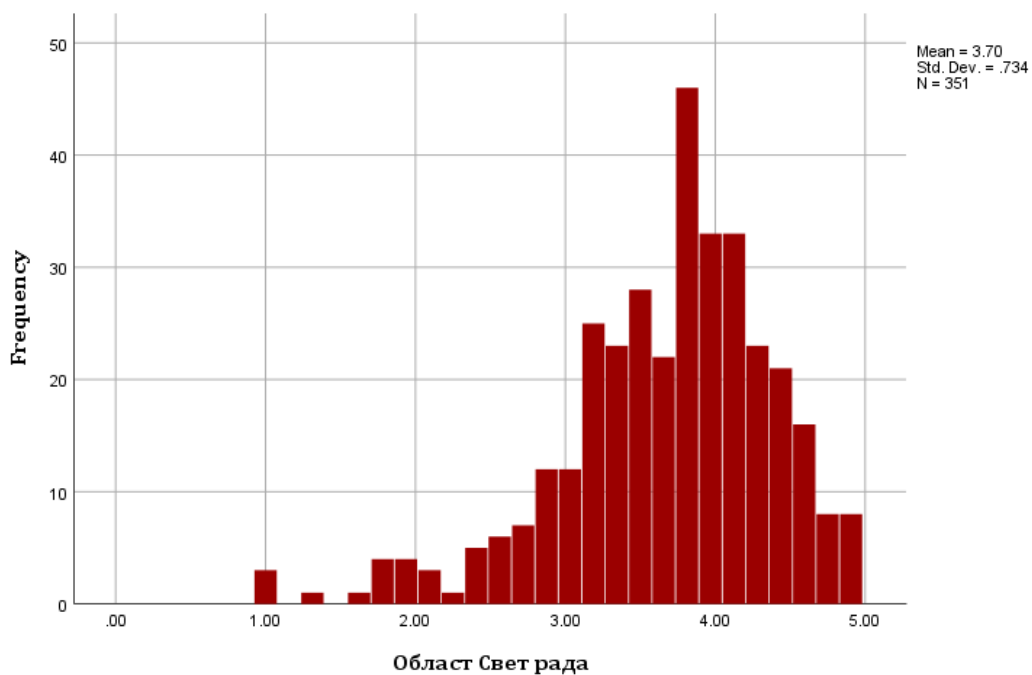
Прегледом табеле, уочавамо да су све три области процењене високим вредностима, као и да је област *Ја* процењена највишим вредностима, а нешто нижим вредностима област *Релација ја – свет рада* (Табела 4.1.1). Ово показује да, највећи број испитаника, различитих обележја – различитог пола, животне доби, нивоа образовања, година радног стажа, различитог радног статуса имају потребу да током читавог живота проширују знања о себи у контексту каријерног развоја и развијају вештине и компетенције везане за ту област која се односи на слику о себи, на улоге које заузимамо током времена, на каријерне развојне задатке и подршку која нам је потребна за то. Област *Свет рада* је процењена најнижим вредностима.

Као што приказује Графикон 4.1.1, највећи број одговора наших испитаника сконцентрисан је између вредности 4 и 5, односно највећи број испитаника сматра да су им садржаји из ових области значајни и изузетно значајни. Нешто мањи број одговора групише се око вредности 3, односно испитаници сматрају да одређени садржаји могу да им буду од значаја. Знатно мање је испитаника који сматрају да понуђени садржаји немају већег значаја за њих, односно да уопште нису значајни.



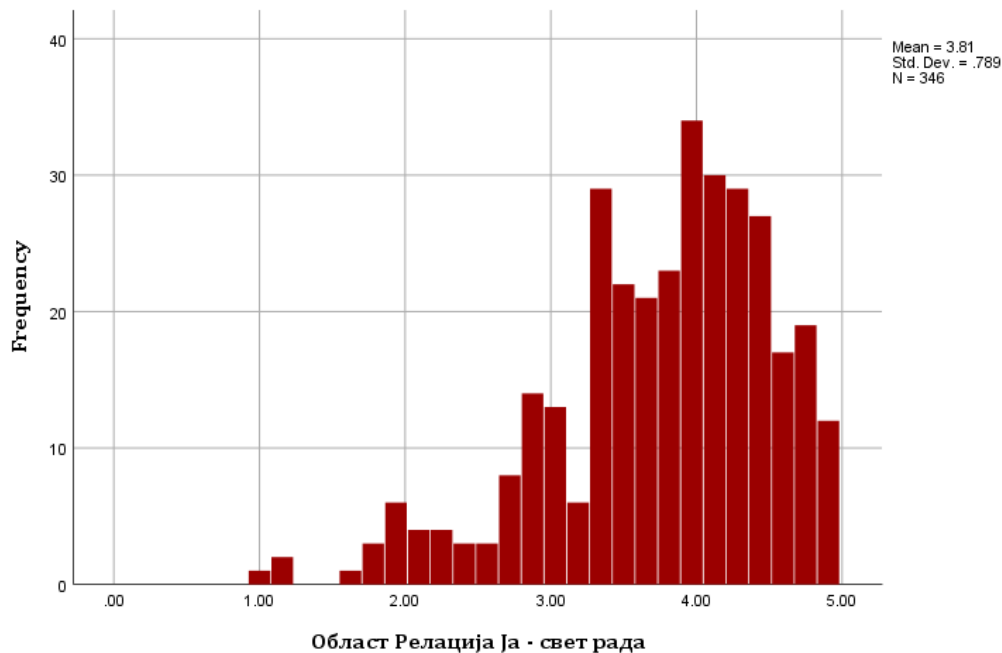
Графикон 4.1.1. Процена области Ја моделоване образовне понуде КВИС

Када је реч о области Свет рада, уочава се да је највише одговора смештених око броја 4, односно да сматрају да су им садржаји из ове области значајни (Графикон 4.1.2).



Графикон 4.1.2. Процена области Свет рада моделоване образовне понуде КВИС

Конечно, како нам показује Графикон 4.1.3, *Релација ја - свет рада* највише је процењивана вредностима око 4, али и вредностима између 3 и 4 и 4 и 5, односно највишим понуђеним вредностима.



Графикон 4.1.3. Процена области Релација ја - свет рада моделоване образовне понуде КВИС

У наставку је дат приказ процене свих садржаја моделоване образовне понуде КВИС (Табела 4.1.2). Приказ процене је, због прегледности, приказан према областима. Средње вредности процене садржаја унутар области *Ја* крећу се у распону од 4.32 до 2.96, а доминантно су у вредностима изнад 4. Другим речима, највећи број испитаника процењује да су им садржаји значајни и изузетно значајни.

Табела 4.1.2. Процена садржаја унутар области Ја - ранг листа

Ранг	Процена садржаја унутар области ЈА	N	M	SD
1	Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	369	4.32	0.91
2	Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи	367	4.29	0.91
3	Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота	369	4.25	0.88
4	Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом	369	4.24	0.94

5	Породица као подршка мом каријерном развоју	369	4.23	0.97
6	Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја	369	4.21	0.94
7	Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	369	4.19	0.90
8-9	Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	369	4.18	0.96
8-9	Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)	369	4.18	0.94
10-11	Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални развој	368	4.11	0.91
10-11	Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности	368	4.11	0.94
12	Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере	368	4.10	0.91
13	Веза између каријерних одлука и животних циљева	368	4.09	0.98
14	Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са захтевима посла	368	4.07	0.85
15-16	Развој и промена особина, мотивације и аспирација током живота	369	4.04	0.91
15-16	Променљива „равнотежа” улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)	369	4.04	0.91
17	Разумевање, праћење и вредновање сопственог каријерног развоја, развојних промена и транзиција	369	4.02	0.94
18	Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају”, „најважније ствари у послу”, „моја карактеристична понашања”)	368	4.01	0.96
19	Механизми сталног усаглашавања личних ресурса и могућности за остваривање у различитим животним улогама	369	3.99	0.95
20	Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личног и професионалном развоју	369	3.95	1.05
21	Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене	368	3.94	0.96
22	Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју	369	3.84	1.02
23	Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за	369	3.76	1.13

	школарину)			
24-26	Фактори који детерминишу и обликују каријерне изборе	369	3.73	0.98
24-26	Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)	369	3.73	1.11
24-26	Могућности и значај објективне процене сопствених капацитета (стандардизоване процене вештина и личних карактеристика) и њена улога у даљем професионалном развоју	368	3.73	1.06
27	Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју	368	3.72	1.05
28	Значај увремењене реализације професионалних развојних задатака	366	3.59	0.98
29	Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиције	366	3.48	1.02
30	Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја	368	3.38	1.10
31	Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју	368	3.25	1.24
32	Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано”...)	369	2.96	1.24

Посматрајући процену садржаја из прве области, области *Ја*, уочава се да су највећим вредностима процењени они садржаји који се односе на улоге појединца током времена и слику о себи, а у нешто мањој мери садржаји који се односе на мрежу и подршку појединцу. Најнижим вредностима процењени су стереотипи о занимањима, формална подршка каријерном развоју, као и теоријски приступ проблематици сопственог каријерног развоја. Другим речима, они садржаји „личне“ природе су процењени као значајнији за развој појединца.

Средње вредности процене садржаја унутар области *Свет рада* (Табела 4.1.3) крећу се у распону од 4.06 до 2.68, а доминантно су у вредностима изнад 3. Другим речима, највећи број испитаника процењује да су им садржаји значајни и изузетно значајни.

Табела 4.1.3. Процена садржаја унутар области Свет рада - ранг листа

Ранг	Процена садржаја унутар области Свет рада	N	M	SD
1	Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (обуке, тренинзи, курсеви)	367	4.06	0.98
2	Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци,	368	4.01	0.99

	прилике и перспективе			
3-4	Важност и карактеристике „преносивих вештина” (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада	368	3.99	0.97
3-4	Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада - коришћење Интернета као ресурса и алата за каријерни развој	365	3.99	1.06
5	Значај континуиране партиципације у образовању и обучавању за сопствени каријерни развој	367	3.98	1.02
6	Значај и могућности додатног образовања у организацији (програми обучавања за посао, обуке на послу, подршка дипломским и струковним студијама)	367	3.97	1.05
7	Међузависност света рада и света образовања	366	3.93	1.03
8	Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – информалне (свакодневне животне ситуације, медији...)	367	3.91	0.98
9	Пословне могућности (унапређење, промена радних окружења, повластице) и њихово достизање	368	3.89	1.05
10	Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу, каријерне степенице, менторство, умрежавање, континуирано образовање)	368	3.88	1.09
11	Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – формалне (студирање, специјализација...)	365	3.87	1.09
12	Проналажење и функционално коришћење информација о образовним могућностима, обучавању, тренинзима, различитим облицима усавршавања	365	3.86	0.95
13	Различите врсте извора каријерних и образовних информација (електронски системи, штампани и медијски материјали, ментори)	364	3.83	1.01
14	Могућности самозапошљавања и предузетништва	368	3.82	1.09
15	Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања	367	3.80	1.02
16	Креирање образовних стратегија за постизање краткорочних и дугорочних каријерних циљева	368	3.78	1.02
17	Међузависност занимања и вредносних оријентација и етичких норми појединца	367	3.76	1.06
18	Стратегије за превазилажење баријера за партиципацију у стручном образовању и обучавању	368	3.74	1.05
19	Значај континуираног праћења информација у циљу информисаних каријерних и образовних избора	365	3.72	1.01
20-22	Трендови и променљивост света рада и занимања, и	367	3.68	0.98

	њихова веза са образовањем/обучавањем и могућностима које он нуди			
20-22	Улога послодаваца у професионалном развоју појединца - информације о послодавцима, очекивања послодавца, перспективни послодавци	366	3.68	1.12
20-22	Проналажење и функционално коришћење информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја	365	3.68	1.02
23	Промене и трендови у развоју тржишта рада и њихов утицај на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех	366	3.61	1.02
24	Значај активности каријерног вођења које су ми доступне у организацији	365	3.55	1.15
25	Формална подршка каријерном развоју (професионалци у каријерном вођењу и саветовању)	365	3.50	1.11
26-27	Тржиште рада, друштво и економија – разумевање њихове повезаности и фактора који утичу на њихово константно мењање	366	3.48	1.03
26-27	Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)	367	3.48	0.99
28	Глобална економија и њен утицај на радно-професионални аспект живота појединца	367	3.44	1.03
29	Потребе, трендови и могућности тржишта рада и образовања на локалном, регионалном и националном нивоу	368	3.35	1.10
30	Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)	365	3.30	1.11
31	Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове	367	3.21	1.17
32	Стереотипи везани за занимања	368	2.68	1.19

Посматрајући ове садржаје, уочава се да су у врху табеле они садржаји који се односе на могућности образовања у функцији подршке каријерног развоја, што је занимљив налаз који је заправо близак предмету нашег истраживања, разматрању могућности и потребе за образовањем у функцији подршке каријерном развоју. Питање различитих стереотипа, предрасуда и уверења која боје каријерне изборе људи, процењивана су најнижим вредностима. Такође, нижим вредностима су процењивани и садржаји који се односе на глобална питања која обликују данашњи свет рада.

Табела 4.1.4. Процена садржаја унутар области Релација ја – свет рада - ранг листа

Ранг	Процена садржаја унутар области Ја – свет рада	N	M	SD
1	Ефикасна интеракција са другима (слагање са колегама и шефом, проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...)	368	4.18	1.00
2	Повезаност личних особина, образовних постигнућа и животних искустава са могућностима које отвара занимање и пружа свет рада	366	4.10	0.96
3	Проналажење могућности за посао доступних појединцу са одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)	367	4.05	1.00
4	Лични критеријуми за доношење каријерних одлука – одлуке о образовању, обучавању, занимању, каријерним циљевима	367	4.01	1.01
5	Претходна радна искуства као потенцијал за стицање и развијање нових знања и вештина	368	4.00	0.99
6-7	Карактеристике вештина важних за данашњу каријеру (механизми преговарања, умрежавање, стилови прилагођавања и мењања радног окружења, професионална флексибилност, управљање финансијама, решавање проблема...)	368	3.98	1.07
6-7	Кризне ситуације у вези са послом и могући начини њиховог превазилажења (стрес на раду, губитак посла, проблеми на послу)	368	3.98	1.01
8	Карактеристике доброг каријерног одлучивања (информисано доношење одлука, благовремено доношење одлука...)	367	3.96	0.98
9	Представљање себе у различитим радним и образовним окружењима	365	3.92	1.01
10-11	Лични и услови окружења који утичу на доношење каријерних одлука	368	3.91	1.00
10-11	Моја позиција на тржишту рада – у односу на захтеве тржишта и у односу на моје способности, интересовања, искуство...	368	3.91	1.04
12	Значај сталне процене сопствене каријере („где сам и где желим да будем”, „које компетенције ми за то недостају”...)	368	3.87	1.06
13-14	Дугорочни и краткорочни циљеви личног и професионалног развоја	368	3.86	0.97
13-14	Израда биографије и пријаве за посао, ефикасан разговор за посао	365	3.86	1.14
15-16	Повезаност појединачних ситуација запошљавања са мојим краткорочним и дугорочним каријерним и животним циљевима	367	3.84	1.02

15-16	Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада	365	3.84	1.05
17-18	Значај креирања индивидуалног каријерног плана	368	3.80	1.05
17-18	Важност усклађивања краткорочних и дугорочних циљева сопственог каријерног развоја	368	3.80	1.02
19	Планирање каријере – условљеност личним и друштвеним факторима	368	3.79	1.04
20	Поновна процена каријерних одлука – преиспитивање стварности, реалних моћи и одговорности	367	3.78	1.05
21-22	Каријерне транзиције (промена позиције, промена посла, промена статуса, промена каријере) – карактеристике, врсте, значење, стратегије и механизми за управљање транзицијама	368	3.77	1.03
21-22	Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору	366	3.77	1.10
23	Значај „испробавања себе“ у свету рада (нпр. значај волонтирања, упознавања послова - посећивања радних места...)	364	3.76	1.14
24-25	Различите стратегије остваривања постављених каријерних циљева и превазилажења баријера на путу њиховог остваривања	368	3.70	1.01
24-25	Потенцијалне последице каријерних одлука	367	3.70	1.02
26	Интернализација вредности организације или занимања	367	3.66	1.10
27	Важност и улога ревидирања креираних каријерних планова	368	3.64	1.07
28	Потенцијални проблеми у фази имплементирања одлука и могући начини за њихово превазилажење	365	3.62	1.03
29	Ресурси за израду индивидуалног каријерног плана (истраживања, прикупљања информација)	368	3.61	1.05
30	Методологија израде и елементи индивидуалног каријерног плана	368	3.56	1.09
31	Успоравање радних ангажмана/удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање – важност и стратегије израде пензионих планова	364	3.54	1.13
32	Примена процеса и теорија доношења каријерних одлука на моје професионалне изборе и каријерне одлуке	364	3.48	1.09

На нивоу треће области, садржаји који су процењени највишим вредностима, односе се углавном на проблематику уклапања појединца у свет рада, одређена занимања и радна места и генерално различите аспекте позиционирања себе у свету рада. Интересантно, садржаји везани за каријерно

планирање и неке елементе доношења каријерних одлука (који су често истицани у литератури и пракси као срж програма КВИС), процењивани су најнижим вредностима. Ипак, важно је да се напомене да те вредности нису ниске, већ и њима испитаници исказују да их вреднују, али ипак у нешто мањој мери у односу на остале садржаје који припадају овој области.

За завршни део дескриптивног приказа процене моделоване образовне понуде КВИС, приредили смо (на нивоу свих 96 садржаја) ранг листу садржаја процењених највишим и најнижим вредностима (Табела 4.1.5).

Табела 4.1.5. Ранг листа садржаја моделоване образовне понуде КВИС процењених највишим вредностима

Ранг	Садржај	N	M	SD
1	Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	369	4.32	0.91
2	Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи	367	4.29	0.91
3	Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота	369	4.25	0.88
4	Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом	369	4.24	0.94
5	Породица као подршка мом каријерном развоју	369	4.23	0.97
6	Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја	369	4.21	0.94
7	Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	369	4.19	0.90
8-10	Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	369	4.18	0.96
8-10	Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)	369	4.18	0.94
8-10	Ефикасна интеракција са другима (слагање са колегама и шефом, проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...)	368	4.18	1.00

Први поглед на ову ранг листу указује да су садржаји везани за лични развој појединца процењени највишим вредностима и најчешће је реч о садржајима који се односе на балансирање различитих улога које појединац заузима. Могуће је да ово јесте највећи изазов за људе данас, односно како да се изборе са различитим комплексним захтевима који долазе из различитих сфера њиховог живота, а могуће је да је значај ових садржаја процењен вишим вредностима с обзиром на тренутак спровођења овог истраживања, када су се услови рада и постављање граница између различитих аспеката живота значајно изменили услед пандемије и мера за њено сузбијање које су проузроковале више рада од куће, онлајн образовање (па је то захтевало већи ангажман у другим улогама...).

Табела 4.1.6. Ранг листа садржаја моделоване образовне понуде КВИС процењених најнижим вредностима

Ранг	Садржај	N	M	SD
1	Стереотипи везани за занимања	368	2.68	1.19
2	Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано”...)	369	2.96	1.24
3	Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове	367	3.21	1.17
4	Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју	368	3.25	1.24
5	Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)	365	3.30	1.11
6	Потребе, трендови и могућности тржишта рада и образовања на локалном, регионалном и националном нивоу	368	3.35	1.10
7	Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја	368	3.38	1.11
8	Глобална економија и њен утицај на радно-професионални аспект живота појединца	367	3.44	1.03
9-12	Примена процеса и теорија доношења каријерних одлука на моје професионалне изборе и каријерне одлуке	364	3.48	1.09
9-12	Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиције	366	3.48	1.02
9-12	Тржиште рада, друштво и економија – разумевање њихове повезаности и фактора који утичу на њихово константно мењање	366	3.48	1.02
9-12	Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)	367	3.48	0.99

Посматрајући садржаје који су процењени најнижим вредностима (Табела 4.1.6), уочава се да су то садржаји који се односе на проблематику стереотипа везаних за занимање, односно о стереотипима као фактору избора сопственог занимања. Такође, нижим вредностима су процењени садржаји који се односе на формалну подршку каријерном развоју, неке аспекте доношења каријерних одлука, као и теоријске основе сопственог личног и каријерног развоја. Када је реч о стереотипима, можда испитаници не виде важност разумевања стереотипа као фактора избора занимања јер је већина њих одабрала занимање, односно професију. У вези са нижом проценом теоријских основа сопственог каријерног развоја, могуће је да испитаници не опажају употребну вредност ових садржаја и не могу да их директно доведу у везу са побољшањем сопственог каријерног статуса.

Сумирајући ове налазе, можемо да кажемо да је наша моделована образовна понуда процењена високим вредностима, односно да су понуђени садржаји образовања процењени као релевантни, што још једном говори у прилог потреби за разумевањем образовања као компоненте каријерног развоја.

4.2. ФАКТОРКА СТРУКТУРА МОДЕЛОВАНЕ ОБРАЗОВНЕ ПОНУДЕ КВИС

Теоријски модел образовне понуде КВИС се састоји од 96 специфичних садржаја распоређених у три области – *Ја*, *Свет рада* и *Релација ја - свет рада*. Свака од ових области садржи четири подобласти са по осам специфичних садржаја. Експлораторна факторска анализа, којом је предложени теоријски модел тестиран, је делимично потврдила ову структуру садржаја. Факторска анализа је урађена за све три области моделоване образовне понуде КВИС појединачно, а резултати факторске анализе биће представљени у наставку.

Прва област – Ја

У теоријском моделу образовне понуде КВИС у оквиру прве области, области – *Ја*, дефинисане су следеће четири подобласти: *Слика о себи; Промена и развој током живота; Улоге појединца; Мреже и подршка*. Факторском анализом унутар прве области – *Ја*, утврђено је да је теоријски модел прве области делимично потврђен. Анализа главних компоненти употребљена је као метод екстракције и издвојена су четири фактора/компоненте, односно исти број компоненти као и у предложеном теоријском моделу, уз одређене разлике које постоје у погледу садржаја подобласти. Укупан проценат објашњене варијансе ове предложене структуре је 63% варијансе међу варијаблима које су у моделу. Приказ добијене структуре дат је у Табели 4.2.1. Факторска засићења варијабли за први фактор крећу се у распону од .770 до .434, за други фактор у распону од .754 до .543, за трећи фактор од .771 до .577, а за четврти фактор од .758 до .514 што може да се тумачи као високо засићење, чиме се потврђује да се садржаји групишу у четири подобласти.

Табела 4.2.1. Матрица факторских тежина за област ЈА моделоване образовне понуде

Област ЈА	Компоненте			
	1	2	3	4
Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	.770			
Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности	.740			
Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	.725	.324		
Механизми сталног усаглашавања личних ресурса и могућности за остваривање у различитим животним улогама	.714			

Веза између каријерних одлука и животних циљева	.711	.308	
Променљива „равнотежа” улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)	.683		
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)	.599	.358	
Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене	.505		.438
Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	.501	.360	.375
Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере	.450	.409	.351
Развој и промена особина, мотивације и аспирација током живота	.434	.323	.399
Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота		.754	
Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја	.326	.719	
Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом	.311	.707	
Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи		.703	
Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални развој	.312	.691	.325
Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају”, „најважније ствари у послу”, „моја карактеристична понашања”)	.304	.634	.315
Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са захтевима посла	.323	.565	.335
Фактори који детерминишу и обликују каријерне изборе		.543	.514
Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју		.771	.327
Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)		.740	
Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју	.306	.723	

Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)			.698
Породица као подршка мом каријерном развоју	.360		.638
Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју			.621 .325
Могућности и значај објективне процене сопствених капацитета (стандардизоване процене вештина и личних карактеристика) и њена улога у даљем професионалном развоју	.371		.577
Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личном и професионалом развоју	.403		.577
Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиције			.785
Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја		.308	.772
Значај увремењене реализације професионалних развојних задатака			.744
Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано”...)		.313	.596
Разумевање, праћење и вредновање сопственог каријерног развоја, развојних промена и транзиција	.358	.453	.514

*Из табеле су искључене вредности са засићењима испод .30

Када је реч о изменама самих подобласти у односу на теоријски модел образовне понуде КВИС унутар прве области, оне углавном нису захтевале потпуно преименовање варијабли. Подобласт *Мреже и подршке* (компонента 3) је емпиријски у потпуности потврђена. *Улоге појединца* као предложена подобласт у теоријском моделу (компонента 1) је након факторске анализе преименована у област *Улоге појединца током времена*, имајући у виду да су се око ње груписали и садржаји који указују на развојни карактер улога појединца. *Слика о себи* из теоријског модела образовне понуде је преименована у *Слику о себи и усклађивање са захтевима посла* (компонента 2). Коначно, четврта подобласт из теоријског модела *Промене и развој током живота* је преименована у *Каријерни развојни задаци током живота* (компонента 4). У циљу планираних статистичких анализа факторски скорови су сачувани као засебне варијабле – *Улоге појединца током времена*, *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла*, *Мреже и подршка*, *Каријерни развојни задаци током живота* које репрезентују варијабле које мере ову област.

Друга област – СВЕТ РАДА

У оквиру друге области, области *Свет рада*, дефинисане су четири подобласти: *Свет рада у ширем смислу*, *Свет рада у ужем смислу*, *Свет образовања и Мреже подршке за свет рада*. Факторском анализом унутар друге области - *Свет рада*, анализом главних компоненти, издвојена су такође четири фактора/компоненте, као и у предложеном теоријском моделу. С обзиром на то да постоје одређене разлике у погледу садржаја подобласти, може се рећи да је и теоријски модел друге области делимично потврђен. Укупан проценат објашњене варијансе ове предложене структуре је 64% варијансе међу варијаблама које су у моделу. Приказ ове структуре дат је у Табели 4.2.2. Факторска засићења варијабли за први фактор крећу се у распону од .757 до .559, за други у распону од .791 до .469, за трећи фактор од .715 до .505, а за четврти од .697 до .576. што може да се тумачи као високо засићење, чиме се потврђује да се садржаји групишу у четири подобласти.

Табела 4.2.2. Матрица факторских тежина за област СВЕТ РАДА моделоване образовне понуде

Област СВЕТ РАДА	Компонента			
	1	2	3	4
Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада - коришћење Интернета као ресурса и алата за каријерни развој	.757			
Проналажење и функционално коришћење информација о образовним могућностима, обучавању, тренинзима, различитим облицима усавршавања	.724			
Различите врсте извора каријерних и образовних информација (електронски системи, штампани и медијски материјали, ментори)	.719			
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – формалне (студирање, специјализација...)	.705			
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (обуке, тренинзи, курсеви)	.680		.449	
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – информалне (свакодневне животне ситуације, медији...)	.677			
Значај и могућности додатног образовања у организацији (програми обучавања за посао, обуке на послу, подршка дипломским и струковним студијама)	.676		.362	
Проналажење и функционално коришћење информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја	.675			.308

Значај континуиране партиципације у образовању и обучавању за сопствени каријерни развој	.660	.361	
Значај активности каријерног вођења које су ми доступне у организацији	.656		.503
Стратегије за превазилажење баријера за партиципацију у стручном образовању и обучавању	.639		
Значај континуираног праћења информација у циљу информисаних каријерних и образовних избора	.626		.322
Креирање образовних стратегија за постизање краткорочних и дугорочних каријерних циљева	.573	.379	
Међузависност света рада и света образовања	.569	.533	
Формална подршка каријерном развоју (професионалци у каријерном вођењу и саветовању)	.559		.563
Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)		.791	
Глобална економија и њен утицај на радно-професионални аспект живота појединца		.777	
Тржиште рада, друштво и економија – разумевање њихове повезаности и фактора који утичу на њихово константно мењање	.334	.695	
Трендови и променљивост света рада и занимања, и њихова веза са образовањем/обучавањем и могућностима које он нуди		.673	.335
Промене и трендови у развоју тржишта рада и њихов утицај на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех		.659	.401
Потребе, трендови и могућности тржишта рада и образовања на локалном, регионалном и националном нивоу		.604	.328 .375
Међузависност занимања и вредносних оријентација и етичких норми појединца	.452	.469	
Пословне могућности (унапређење, промена радних окружења, повластице) и њихово достизање	.418		.715
Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања	.339		.684
Могућности самозапошљавања и предузетништва			.665
Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе	.349		.582
Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу, каријерне степенице, менторство, умрежавање, континуирано образовање)	.510		.552
Улога послодаваца у професионалном развоју појединца - информације о послодавцима, очекивања послодавца, перспективни послодавци	.423		.538

Важност и карактеристике „преносивих вештина” (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада	.367	.505
Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)	.343	.697
Стереотипи везани за занимања	.314	.695
Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове	.499	.576

Посматрајући измене самих подобласти у односу на теоријски модел образовне понуде КВИС унутар друге области, оне углавном нису захтевале потпуно преименовање варијабли. Предложене теоријске подобласти моделоване образовне понуде КВИС *Свет образовања* и *Мреже подршке* за свет рада су након факторске анализе и интерпретације садржаја који су се груписла унутар ове компоненте (компонента 1) преименовани у *Образовање за каријерни развој*, имајући у виду чињеницу да се садржаји који су се ту груписали односе на информисање за подршку каријерном развоју, подршку каријерном образовању и генерално свет образовања. У ову компоненту је убачен и садржај *Формална подршка каријерном развоју (професионалци у каријерном вођењу и саветовању)*, која је према првобитном решењу имала за нијансу веће засићење унутар компоненте 4 (.563 унутар компоненте 4 и .559 унутар компоненте 1), али је с обзиром на сам садржај и чињеницу да има довољно засићење и у компоненти 1, пребачена у компоненту 1. Теоријска подобласт *Свет рада у ширем смислу* је углавном потврђена факторском анализом, где се чак седам од предложених осам садржаја груписало око ове компоненте, а само је један садржај који се односи на родну структуру тржишта рада имао веће засићење унутар компоненте 4. Слична ситуација је и са подоблашћу *Свет рада у ужем смислу*, која има исто име као и факторски скор, имајући у виду чињеницу да су се око ње груписали садржаји који су и у теоријском моделу организовани на готово исти начин (седам од осам садржаја), уз малу измену да је садржај *Међузависност занимања и вредносних оријентација и етичких норми појединца* везан за претходну компоненту *Свет рада – шири контекст*. Коначно, четврти фактор је новонастали фактор који је преузео укупно три садржаја из теоријских подобласти, а реч је о садржајима *Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)*, *Стереотипи везани за занимања* и *Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове* и он је назван *Свет занимања - контекст вредности* (компонента 4).

У циљу планираних статистичких анализа факторски скорови су сачувани као засебне варијабле – *Образовање за каријерни развој*, *Свет рада-шири контекст*, *Свет рада у ужем смислу* и *Свет занимања – контекст вредности* које репрезентују варијабле које мере ову област.

Трећа област – РЕЛАЦИЈА ЈА - СВЕТ РАДА

У оквиру треће области теоријског модела образовне понуде, области **Релација ја – свет рада**, дефинисане су следеће четири подобласти: *Каријерно планирање, Вештине изградње каријере, Доношење одлука, Ја у свету рада*. Факторском анализом унутар ове области, издвојене су четири компоненте, односно исти број компоненти као и у предложеном теоријском моделу и реч је о истим компонентама које су дефинисане у теоријском моделу. Једина разлика је у погледу једног садржаја, па може да се закључи да је теоријски модел готово у потпуности потврђен. Укупан проценат објашњене варијансе ове предложене структуре је 69% варијансе међу варијаблама које су у моделу. Приказ ове структуре дат је у Табели 4.2.3.

Табела 4.2.3. Матрица факторских тежина за област РЕЛАЦИЈА ЈА - СВЕТ РАДА моделоване образовне понуде

Област РЕЛАЦИЈА ЈА - СВЕТ РАДА	Компонента			
	1	2	3	4
Различите стратегије остваривања постављених каријерних циљева и превазилажења баријера на путу њиховог остваривања	.823			
Методологија израде и елементи индивидуалног каријерног плана	.789			
Важност усклађивања краткорочних и дугорочних циљева сопственог каријерног развоја	.785			
Значај креирања индивидуалног каријерног плана	.752			
Дугорочни и краткорочни циљеви личног и професионалног развоја	.747			
Ресурси за израду индивидуалног каријерног плана (истраживања, прикупљања информација)	.747		.302	
Важност и улога ревидирања креираних каријерних планова	.736			
Планирање каријере – условљеност личним и друштвеним факторима	.568			.386
Успоравање радних ангажмана/удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање – важност и стратегије израде пензионих планова	.431		.357	
Моја позиција на тржишту рада – у односу на захтеве тржишта и у односу на моје способности, интересовања, искуство...		.773		
Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада		.770		
Представљање себе у различитим радним и образовним окружењима		.707		.307
Повезаност личних особина, образовних постигнућа и животних искустава са могућностима	.316	.652		.305

које отвара занимање и пружа свет рада				
Проналажење могућности за посао доступних појединцу са одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)	.324	.628	.310	
Значај „испробавања себе“ у свету рада (нпр. значај волонтирања, упознавања послова - посећивања радних места...)		.613		
Повезаност појединачних ситуација запошљавања са мојим краткорочним и дугорочним каријерним и животним циљевима	.402	.587	.335	
Претходна радна искуства као потенцијал за стицање и развијање нових знања и вештина	.346	.587		
Потенцијални проблеми у фази имплементирања одлука и могући начини за њихово превазилажење	.327		.721	
Потенцијалне последице каријерних одлука		.307	.709	
Примена процеса и теорија доношења каријерних одлука на моје професионалне изборе и каријерне одлуке	.383		.667	
Поновна процена каријерних одлука – преиспитивање стварности, реалних моћи и одговорности			.655	
Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору			.637	.352
Лични и услови окружења који утичу на доношење каријерних одлука			.609	.383
Лични критеријуми за доношење каријерних одлука – одлуке о образовању, обучавању, занимању, каријерним циљевима	.308	.307	.573	.460
Карактеристике доброг каријерног одлучивања (информисано доношење одлука, благовремено доношење одлука...)		.398	.566	.352
Ефикасна интеракција са другима (слагање са колегама и шефом, проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...)		.348		.750
Карактеристике вештина важних за данашњу каријеру (механизми преговарања, умрежавање, стилови прилагођавања и мењања радног окружења, професионална флексибилност, управљање финансијама, решавање проблема...)	.310			.747
Израда биографије и пријаве за посао, ефикасан разговор за посао			.301	.694
Каријерне транзиције (промена позиције, промена посла, промена статуса, промена каријере) – карактеристике, врсте, значење, стратегије и	.340		.376	.595

механизми за управљање транзицијама

Кризне ситуације у вези са послом и могући начини њиховог превазилажења (стрес на раду, губитак посла, проблеми на послу)	.347	.337	.541
Значај сталне процене сопствене каријере („где сам и где желим да будем”, „које компетенције ми за то недостају”...)	.442	.372	.516
Интернализација вредности организације или занимања	.309	.412	.486

Посматрајући трећу област моделоване образовне понуде КВИС, те резултате експланаторне факторске анализе, уочава се да се факторска засићења варијабли за први фактор крећу се у распону од .823 до .431, за други фактор у распону од .773 до .587, за трећи фактор од .721 до .566, а за четврти фактор од .750 до .486 што може да се тумачи као високо засићење, чиме се потврђује да се садржаји групишу у четири подобласти. Сви називи подобласти из предложеног теоријског модела, задржани су као исти називи фактора, а имајући у виду да је факторска анализа у великој мери потврдила предложену теоријску структуру. Теоријска подобласт *Каријерно планирање* (компонента 1) факторском анализом је претрпела само додавање једног садржаја: *Успоравање радних ангажмана/удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање – важност и стратегије израде пензионих планова* за који такође мислимо да одговара подобласти *Каријерно планирање*. Свих осталих осам садржаја груписаних у оквиру овог фактора, у потпуности одговарају предложеној теоријској структури ове подобласти. Друга подобласт *Ја у свету рада* је у потпуности потврђена факторском анализом (компонента 3), односно свих осам садржаја из предложене теоријске структуре се и кроз факторску анализу груписало око овог фактора и није било придруживања садржаја, а иста ситуација се односи и на подобласт *Доношење каријерних одлука* (компонента 3). Последња подобласт *Вештине изградње каријере* (компонента 4) је остала готово истоветна, односно седам од осам садржаја из теоријског предлога је груписано унутар овог фактора, а једини садржај који је претрпео промену је већ помињан и он је, оправдано, додељен подобласти *Каријерно планирање*.

У циљу планираних статистичких анализа факторски скорови су сачувани као засебне варијабле – *Каријерно планирање*, *Вештине изградње каријере*, *Доношење одлука*, *Ја у свету рада*, које репрезентују варијабле које мере ову област. У наставку су дате три схеме у којима је представљен емпиријски оквир моделоване образовне понуде КВИС (Схема 4.2.1, Схема 4.2.2, Схема 4.2.3).

УЛОГЕ ПОЈЕДИНЦА ТОКОМ ВРЕМЕНА

- Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке
- Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности
- Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога
- Механизми сталног усаглашавања личних ресурса и могућности за остваривање у различитим животним улогама
- Веза између каријерних одлука и животних циљева
- Променљива „равнотежа“ улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)
- Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)
- Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене
- Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој
- Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере

СЛИКА О СЕБИ И УСКЛАЂИВАЊЕ СА ЗАХТЕВИМА ПОСЛА

- Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота
- Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја
- Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом
- Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи
- Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални развој
- Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају“, „најважније ствари у послу“, „моја карактеристична понашања“)
- Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са захтевима посла
- Фактори који детерминишу и обликују каријерне изборе

МРЕЖЕ И ПОДРШКА

- Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју
- Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)
- Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју
- Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)
- Породица као подршка мом каријерном развоју
- Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју
- Могућности и значај објективне процене сопствених капацитета (стандардизоване процене вештина и личних карактеристика) и њена улога у даљем професионалном развоју
- Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личном и професионалном развоју

КАРИЈЕРНИ РАЗВОЈНИ ЗАДАЦИ ТОКОМ ЖИВОТА

- Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиције
- Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја
- Значај увремене реализације професионалних развојних задатака
- Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано“...)
- Разумевање, праћење и вредновање сопственог каријерног развоја, развојних промена и транзиција

ОБРАЗОВАЊЕ ЗА КАРИЈЕРНИ РАЗВОЈ

- Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада - коришћење Интернета као ресурса и алата за каријерни развој
- Проналажење и функционално коришћење информација о образовним могућностима, обучавању, тренинзима, различитим облицима усавршавања
- Различите врсте извора каријерних и образовних информација (електронски системи, штампани и медијски материјали, ментори)
- Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – формалне (студирање, специјализација...)
- Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (обуке, тренинзи, курсеви)
- Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – информалне (свакодневне животне ситуације, медији...)
- Значај и могућности додатног образовања у организацији (програми обучавања за посао, обуке на послу, подршка дипломским и струковним студијама)
- Проналажење и функционално коришћење информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја
- Значај континуиране партиципације у образовању и обучавању за сопствени каријерни развој
- Значај активности каријерног вођења које су ми доступне у организацији
- Стратегије за превазилажење баријера за партиципацију у стручном образовању и обучавању
- Значај континуираног праћења информација у циљу информисаних каријерних и образовних избора
- Креирање образовних стратегија за постизање краткорочних и дугорочних каријерних циљева
- Међузависност света рада и света образовања
- Формална подршка каријерном развоју (професионалци у каријерном вођењу и саветовању)

СВЕТ РАДА – ШИРИ КОНТЕКСТ

- Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)
- Глобална економија и њен утицај на радно-професионални аспект живота појединца
- Тржиште рада, друштво и економија – разумевање њихове повезаности и фактора који утичу на њихово константно мењање
- Трендови и променљивост света рада и занимања, и њихова веза са образовањем/обуцавањем и могућностима које он нуди
- Промене и трендови у развоју тржишта рада и њихов утицај на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех
- Потребне, трендови и могућности тржишта радаи образовања на локалном, регионалном и националном нивоу
- Међузависност занимања и вредносних оријентација и етичких норми појединца

СВЕТ РАДА У УЖЕМ СМISЛУ

- Пословне могућности (унапређење, промена радних окружења, повластице) и њихово достизање
- Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања
- Могућности самозапошљавања и предузетништва
- Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе
- Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу, каријерне степенице, менторство, умрежавање, континуирано образовање)
- Улога послодавца у професионалном развоју појединца - информације о послодавцима, очекивања послодавца, перспективни послодавца
- Важност и карактеристике „преносивих вештина“ (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада

СВЕТ ЗАНИМАЊА – КОНТЕКСТ ВРЕДНОСТИ

- Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)
- Стереотипи везани за занимања
- Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове

Схема 4.2.2. Емпиријски модел образовне понуде КВИС - Област Свет рада

КАРИЈЕРНО ПЛАНИРАЊЕ

- Различите стратегије остваривања постављених каријерних циљева и превазилажења баријера на путу њиховог остваривања
- Методологија израде и елементи индивидуалног каријерног плана
- Важност усклађивања краткорочних и дугорочних циљева сопственог каријерног развоја
- Значај креирања индивидуалног каријерног плана
- Дугорочни и краткорочни циљеви личног и професионалног развоја
- Ресурси за израду индивидуалног каријерног плана (истраживања, прикупљања информација)
- Важност и улога ревидирања креираних каријерних планова
- Планирање каријере – условљеност личним и друштвеним факторима
- Успоравање радних ангажмана/удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање – важност и стратегије израде пензионих планова

ЈА У СВЕТУ РАДА

- Моја позиција на тржишту рада – у односу на захтеве тржишта и у односу на моје способности, интересовања, искуство...
- Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада
- Представљање себе у различитим радним и образовним окружењима
- Повезаност личних особина, образовних постигнућа и животних искустава са могућностима које отвара занимање и пружа свет рада
- Проналажење могућности за посао доступних појединцу са одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)
- Значај „испробавања себе“ у свету рада (нпр. значај волонтирања, упознавања послова - посећивања радних места...)
- Повезаност појединачних ситуација запошљавања са мојим краткорочним и дугорочним каријерним и животним циљевима
- Претходна радна искуства као потенцијал за стицање и развијање нових знања и вештина

ДОНОШЕЊЕ ОДЛУКА

- Потенцијални проблеми у фази имплементирања одлука и могући начини за њихово превазилажење
- Потенцијалне последице каријерних одлука
- Примена процеса и теорија доношења каријерних одлука на моје професионалне изборе и каријерне одлуке
- Поновна процена каријерних одлука – преиспитивање стварности, реалних моћи и одговорности
- Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору
- Лични и услови окружења који утичу на доношење каријерних одлука
- Лични критеријуми за доношење каријерних одлука – одлуке о образовању, обучавању, занимању, каријерним циљевима
- Карактеристике доброг каријерног одлучивања (информисано доношење одлука, благовремено доношење одлука...)

ВЕШТИНЕ ИЗГРАДЊЕ КАРИЈЕРЕ

- Ефикасна интеракција са другима (слагање са колегама и шефом, проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...)
- Карактеристике вештина важних за данашњу каријеру (механизми преговарања, умрежавање, стилски прилагођавања и мењања радног окружења, професионална флексибилност, управљање финансијама, решавање проблема...)
- Израда биографије и пријаве за посао, ефикасан разговор за посао
- Каријерне транзиције (промена позиције, промена посла, промена статуса, промена каријере) – карактеристике, врсте, значење, стратегије и механизми за управљање транзицијама
- Кризне ситуације у вези са послом и могући начини њиховог превазилажења (стрес на раду, губитак посла, проблеми на послу)
- Значај сталне процене сопствене каријере („где сам и где желим да будем“, „које компетенције ми за то недостају“...)
- Интернализација вредности организације или занимања

4.3. ТРАНЗИЦИОНИ ПЕРИОД ПРОФЕСИОНАЛНОГ РАЗВОЈА У КОЈЕМ СЕ ИСПИТАНИЦИ НАЛАЗЕ И ЊИХОВА ПРОЦЕНА ЗНАЧАЈА ПОЈЕДИНИХ ОБЛАСТИ МОДЕЛОВАЊЕ ОБРАЗОВНЕ ПОНУДЕ КВИС

Први задатак истраживања гласи: *Испитати разлике у процени значаја појединих образовних области моделоване образовне понуде КВИС између испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима професионалног развоја.* За потребе сазнавања разлика у процени значаја образовних области моделоване образовне понуде КВИС између три различита транзициона периода професионалног развоја у којима су испитаници, направљени су композитни скорови за све три области (област *Ја*, *Свет рада* и *Релација ја - свет рада*), а потом је рађена једнофакторска анализа варијансе за непоновљена мерења (ANOVA). Статистички значајна разлика у погледу процене значаја образовних области моделоване образовне понуде КВИС испитаника различитих транзиционих периода пронађена је на нивоу све три области: за област *Ја* ($F=15.86$; $df=2$, $p=.00$), за област *Свет рада* ($F=21.82$; $df=2$, $p=.00$) и за област *Релација ја - свет рада* ($F=20.01$; $df=2$, $p=.00$).

Табела 4.3.1. ANOVA Post hoc LSD тест – Транзициони периоди професионалног развоја испитаника и област моделоване образовне понуде

ОБЛАСТ МОДЕЛОВАНЕ ОБРАЗОВНЕ ПОНУДЕ КВИС			<i>MD</i>	Стандардна грешка	<i>Sig.</i>
<i>Ја</i>	почетак каријере	изграђена каријера	-0.08	0.08	0.36
		крај каријере	.36672*	0.08	0.00
	изграђена каријера	почетак каријере	0.08	0.08	0.36
		крај каријере	.44331*	0.08	0.00
	крај каријере	почетак каријере	-.36672*	0.08	0.00
		изграђена каријера	-.44331*	0.08	0.00
<i>Свет рада</i>	почетак каријере	изграђена каријера	-0.13	0.09	0.16
		крај каријере	.44314*	0.09	0.00
	изграђена каријера	почетак каријере	0.13	0.09	0.16
		крај каријере	.57163*	0.09	0.00
	крај каријере	почетак каријере	-.44314*	0.09	0.00
		изграђена каријера	-.57163*	0.09	0.00
<i>Релација Ја-свет рада</i>	почетак каријере	изграђена каријера	-0.10	0.10	0.29
		крај каријере	.48246*	0.10	0.00
	изграђена каријера	почетак каријере	0.10	0.10	0.29
		крај каријере	.58707*	0.10	0.00
	крај каријере	почетак каријере	-.48246*	0.10	0.00
		изграђена каријера	-.58707*	0.10	0.00

*. Статистичка значајност на нивоу 0.05

Како би се проверила значајност разлика између испитаника у различитим транзиционим периодима у погледу процене значаја појединих образовних области моделоване образовне понуде КВИС, коришћен је *LSD* тест као накнадни *post hoc* тест. Резултати су приказани у Табели 4.3.1.

Подаци из табеле указују на то да, посматрано на нивоу све три области: *Ја*, *Свет рада* и *Релација ја – свет рада*, постоји статистички значајна разлика у процени испитаника који су у трећем транзиционом периоду, односно оних који су на крају каријере у односу на испитанике који су на почетку каријере и оних који су у фази изграђене каријере. Као што даље може да се види из табеле, нема значајних разлика између одговора испитаника који се налазе на почетку каријере и испитаника који су у фази изграђене каријере. У табели која следи (Табела 4.3.2) разлике у процени појединих области моделоване образовне понуде КВИС су приказане нешто детаљније.

Табела 4.3.2. Транзициони периоди професионалног развоја испитаника и процена области моделоване образовне понуде КВИС

ОБЛАСТ МОДЕЛОВАНЕ ОБРАЗОВНЕ ПОНУДЕ КВИС		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Станд. грешка
<i>Ја</i>	почетак каријере	120	4.02	0.56	0.05
	изграђена каријера	119	4.10	0.56	0.05
	крај каријере	118	3.65	0.79	0.07
<i>Свет рада</i>	почетак каријере	114	3.80	0.68	0.06
	изграђена каријера	118	3.93	0.60	0.06
	крај каријере	117	3.36	0.79	0.07
<i>Релација Ја-свет рада</i>	почетак каријере	114	3.93	0.75	0.07
	изграђена каријера	116	4.04	0.67	0.06
	крај каријере	114	3.45	0.82	0.08

Посматрајући прву област моделоване образовне понуде КВИС – *Ја* – уочава се да испитаници који су на крају каријере ову област процењују мање значајном у односу на испитанике који су на почетку каријере и испитанике који су у фази изграђене каријере. Могуће тумачење оваквог налаза је то да су испитаници који су на крају каријере више усмерени само на поједине специфичне сегменте промена унутар личног развоја, те да мањи број садржаја унутар области *Ја* виде као оне који су релевантни за њихов даљи лични и професионални развој, односно оне за које им је потребна подршка образовања. Такође, могуће је да су област *Ја* приликом процене повезивали више са контекстом каријерног развоја, а мање са контекстом личног развоја, те да им ти садржаји, а као последица тога ни целокупна област *Ја*, нису били у већој мери значајни, уз претпоставку да је њихов каријерни развој мање динамичан. Тиме уједно можемо да објаснимо и процену ове области већим вредностима код остале две категорије испитаника, где је каријерни развој често интензивнији. Разлог због којег испитаници који су на почетку каријере и они који су у фази изграђене каријере област *Ја* процењују

више значајном, вероватно је то што су пред њима тек неки каријерни задаци и изазови за које знања из области *Ja* могу да буду значајнија и у већој мери стављена у функцију изградње каријере као дела одговора на будуће каријерне задатке.

Ипак, и поред ових разлика, усмерели бисмо пажњу на то да средње вредности одговора указују да ова област јесте процењена као значајна од стране све три групе. Тако, и они испитаници који су на крају каријере, ову област, која се односи на лични развој, разумевање себе, сопствених карактеристика, сопственог развоја и улога (област *Ja*), процењују као значајну. Ово није неочекивано, имајући у виду да се многа знања везана за област *Ja* прожимају кроз читав каријерни циклус појединца и у сваком од њих добијају нове квалитете. Тако, велике промене које се дешавају унутар личног развоја, те неки његови сегменти на пример: промене у приоритизацији улога, посебно се актуализују и на заласку каријере.

Овај налаз можемо да доведемо у везу и са теоријским оквиром Барбаре Окан, који смо разматрали у претходним поглављима овог рада, односно сегментом њене теорије који се односи на позно одрасло доба (мада делом и на позну каријерну фазу унутар средњег одраслог доба) којој би највише одговарали наши испитаници који су на заласку каријере. Наиме, важан део задатака у овој фази односи се на нешто што Оканова зове реформулација идентитета. Сматрамо да управо област *Ja* моделоване образовне понуде коју је ова група ипак проценила као важну, једним делом кореспондира са задатком везаним за реформулацију идентитета. Коначно, поредећи ову област са преостале две области моделоване образовне понуде КВИС – областима *Свет рада* и *Релација ја - свет рада*, уочава се да су испитаници у све три групе имали највеће скорове, односно да је ова област процењивана као највише значајна, што може да говори у прилог интензивнијим променама које се дешавају на пољу личног развоја, него оним везаним за, најједноставније речено, њихово шире окружење (*Свет рада*) или смештање у то окружење (*Релација ја – свет рада*).

Друга област – Свет рада је такође од стране све три групе испитаника који су у различитом транзиционом периоду процењена као значајна (Табела 4.3.2). Средња вредност за испитанике који су на почетку каријере $M=3.80$, за испитанике који су у фази изграђене каријере је $M=3.93$, а за испитанике који су на заласку каријере је $M=3.36$. Посматрајући разлике између група у погледу области *Свет рада* уочава се исти тренд као и када је реч о области *Ja*. Они испитаници који су на заласку каријере област *Свет рада* процењују мање значајном у односу на испитанике који су на почетку каријере и испитанике који су у фази изграђене каријере. Овај налаз не изненађује јер су знања везана за свет рада и промене у свету рада и занимања значајнија за оне који тек улазе у свет рада, односно оне који су на почетку каријере, као и за оне који се крећу кроз свет рада (у фази изграђене каријере), него за оне који на неки начин излазе из света

рада. Пратећи резултате једног раније спроведеног истраживања које смо помињали у једном од претходних делова овог рада (Pejatović i Orlović Lovren, 2014), а који нам говоре у прилог деклинације активитета на тржишту рада људи старијих од 60 година (који су по годинама највише смештени у нашу категорију испитаника који су на заласку каријере), можемо да говоримо о сличном тренду. У том смислу, нижа процена ове области од стране испитаника који су на заласку каријере може да се посматра као последица смањења њиховог активитета у погледу каријере и каријерног развоја. Ипак, при овој компарацији, односно при нашем истоветном објашњењу које бисмо понудили, треба бити обазрив имајући у виду два разлога. Први разлог је то што су узорак поменуте студије чинили незапослени. Други разлог произилази из нашег истраживања, односно структуре области *Свет рада*. Наиме, имајући у виду да су у области *Свет рада* груписани садржаји различитог нивоа, те и они садржаји који можда немају тако директне импликације на унапређивање сопствене позиције на тржишту рада и у свету занимања, биће занимљиво да се провери да ли се испитаници на заласку каријере разликују у погледу процене значаја појединих подобласти области *Свет рада*. Тај сегмент истраживања ће бити приказан у следећем истраживачком задатку.

Посматрајући *трећу област моделоване образовне понуде КВИС – Релација ја – свет рада*, уочавамо исти тренд, односно, испитаници који су на крају каријере ову област процењују мање значајном у односу на испитанике који су на почетку каријере и испитанике који су у фази изграђене каријере. Средња вредност одговора испитаника који су на почетку каријере је $M=3.93$, испитаника који су у фази изграђене каријере $M=4.03$, а испитаника који су на заласку каријере $M=3.44$. Као и у случају претходних области, и ова област моделоване образовне понуде КВИС је процењена као значајна од стране све три групе испитаника. Имајући у виду да су око области *Релација Ја – свет рада* груписани елементи везани за каријерно планирање, изграђивање каријере, доношење одлука, позиционирање у свету рада, налази који показују да је ова област процењена као више значајна од стране испитаника који су на почетку каријере и испитаника који су у фази изграђене каријере није неочекиван, јер их многи од ових задатака тек очекују или ће кроз њих поново пролазити током свог каријерног развоја. Такође, могуће је да су одређене подобласти ове области виђене као значајније за оне који су на заласку каријере, али то такође можемо да сазнамо тек анализом процене подобласти моделоване образовне понуде КВИС, односно у наредном задатку.

Управо анализиране разлике у процени моделоване образовне понуде КВИС између три групе испитаника који су у различитим периодима свог професионалног развоја – почетак каријере, изграђена каријера и крај каријере откривају нам само један сегмент проблематизације транзиционог периода. Прича о транзиционом периоду, у контексту поставки нашег истраживања,

богатија је и информативнија уз посматрање сета специфичних података унутар транзиционог периода професионалног развоја испитаника. Тако, унутар сваког транзиционог периода, испитаници су одговарали и на питање о томе у којој се тренутној професионалној ситуацији налазе. У односу на ово, за сваку од ситуација, испитаницима су понуђена по четири различита одговора и то они за које смо веровали да најбоље могу да „покрију“ одређени период. Поред тога, за сваки од три транзициона периода понуђен је и одговор „нешто друго“ где су испитаници сами наводили професионалну ситуацију у којој се налазе. Анализом података, идентификовали смо укупно 14 посебних ситуација у којима се наши испитаници свих транзиционих периода професионалног развоја налазе. Укрштањем података везаних за транзициони период и специфичну професионалну ситуацију, стекли смо увид у то које категорије специфичних професионалних ситуација имамо унутар сваког од транзиционог периода. Те ситуације су се углавном поклопиле са ситуацијама које смо унапред поставили у упитнику. Како смо ипак желели да сазнамо нешто више о разликама у одговорима испитаника који су у различитим професионалним ситуацијама унутар истог транзиционог периода, из сваког транзиционог периода одабрали смо оне ситуације у којима смо имали више од 20 испитаника, а то су углавном уједно биле ситуације које имају најзначајнији информативни потенцијал.

Табела 4.3.3. Приказ одабраних специфичних професионалних ситуација унутар транзиционих периода испитаника

Специфична професионална ситуација		Транзициони период			Ук.
		почетак каријере	изграђена каријера	крај каријере	
завршавам факултет / школу	број	27	0	1	28
	% унутар тренутна позиција	96.40	0.00	3.60	100
	% унутар професионална ситуација	23.10	0.00	0.80	7.80
	% од укупно	7.50	0.00	0.30	7.80
недавно сам се запослио	број	45	0	0	45
	% унутар тренутна позиција	100	0.00	0.00	100
	% унутар професионална ситуација	38.50	0.00	0.00	12.50
	% од укупно	12.50	0.00	0.00	12.50
недавно сам променио посао	број	5	25	0	30
	% унутар тренутна позиција	16.70	83.30	0.00	100
	% унутар професионална ситуација	4.30	20.20	0.00	8.40
	% од укупно	1.40	7.00	0.00	8.40

дуже време сам на истом послу и на истој позицији	број	3	69	1	73
	% унутар тренутна позиција	4.10	94.50	1.40	100
	% унутар професионална ситуација	2.60	55.60	0.80	20.30
	% од укупно	0.80	19.20	0.30	20.30
припремам се за пензионисање	број	0	0	42	42
	% унутар тренутна позиција	0.00	0.00	100	100
	% унутар професионална ситуација	0.00	0.00	35.60	11.70
	% од укупно	0.00	0.00	11.70	11.70
пензионисан сам недавно	број	0	0	30	30
	% унутар тренутна позиција	0.00	0.00	100	100
	% унутар професионална ситуација	0.00	0.00	25.40	8.40
	% од укупно	0.00	0.00	8.40	8.40
одавно сам у пензији	број	0	0	24	24
	% унутар тренутна позиција	0.00	0.00	100	100
	% унутар професионална ситуација	0.00	0.00	20.30	6.70
	% од укупно	0.00	0.00	6.70	6.70
Укупно	број	117	124	118	359
	% унутар тренутна позиција	32.60	34.50	32.90	100
	% унутар професионална ситуација	100	100	100	100
	% од укупно	32.60	34.50	32.90	100

Када је реч о испитаницима који су на почетку каријере, унутар ове категорије издвојили смо две специфичне професионалне ситуације: *завршавам факултет/школу* и *недавно сам се запослио*. Статистички значајна разлика у одговорима испитаника који су смештени унутар једне од ове две издвојене категорије пронађена је само за област *Ја* ($F=8.81$, $df = 1$, $p=.00$). За друге две области *Свет рада* ($p>.05$) и *Релација ја – свет рада* ($p>.05$), нема статистички значајних разлика у проценама испитаника. Другим речима, испитаници који завршавају факултет/школу и они који су се недавно запослили истим вредностима процењују област *Свет рада*, као и *Релација ја – свет рада*. Овај налаз је врло интересантан јер може да значи да је и студенте потребно у већој мери оснаживати оним садржајима који се користе као каријерна подршка приликом запослења, односно да садржаји који се нуде онима који су се недавно запослили, треба да буду боље интегрисани у образовно окружење, али и да понуда радног окружења за оне који су се недавно запослили вероватно треба да

буде обogaћена и проширена садржајима који нису само везани за увођење у посао, већ шире сагледавају свет рада и релације које недавно запослени остварују са њим.

Табела 4.3.4. Испитаници на почетку каријере, различите професионалне ситуације - процена области Ја моделоване образовне понуде КВИС

Област МОП		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>SE</i>
Област Ја	завршава факултет/школу	25	3.89	0.51	0.10
	недавно сам се запослио	46	4.24	0.44	0.07
	Укупно	71	4.12	0.50	0.06

Као што је приказано у Табели 4.3.4, испитаници који завршавају факултет/школу нижим вредностима процењују област Ја у односу на испитанике који су се недавно запослили. И овде је реч о високим скоровима, односно обе групе процењују ову област као значајну. Ипак, они који завршавају школу или факултет је процењују мање значајном и овакав налаз не би требало да се тумачи као последица тога да студенти већ имају довољно знања о себи или више знања о себи у односу на категорију испитаника који су се недавно запослили, те зато ову област виде као мање релевантну. Управо супротно показују резултати једног истраживања које смо анализирали у Поглављу 4, (Crisan, Pavelia & Ghimbulut, 2013) који указују на мањак свести и знања студената о себи и својим интересовањима што касније ствара проблем за све друге каријерне задатке, односно пролонгира решавање каријерних задатака. Тако, студенти не умеју да сагледају да проблем долази и из недовољне артикулисаности слике о себи. У контексту овог објашњења, нижа процена ове области можда једним делом долази и као последица нереалног сагледавања сопствене компетентности за решавање питања самоспознаје. Ипак, овакво објашњење је само једно од могућих. Друго објашњење је то да се код испитаника који су се недавно запослили, одређена питања попут изградње слике о себи у новом контексту, улоге појединца, мрежа и подршка каријерном развоју, актуализују са овом ситуацијом. Испитанике који су се недавно запослили, поред разумевања света рада и њиховог смештања у свет рада, занимају садржаји који могу да им помогну да реше изазове изградње слике о себи, формулисања улога, изграђивања подршке окружења и сагледавања свог каријерног пута и задатака који из њега произилазе. Овај налаз је важан, јер индиректно указује на потребу за свеобухватнијом каријерном подршком за ову групу (који су се недавно запослили) која је, према нашем мишљењу изграђеном на основу анализираних образовних политика и докумената каријерног вођења и саветовања, често запостављена. Такође, у програмима који су им намењени, а који су често сведени на спознају радног окружења, те смештања у то окружење, нема много проблематизовања компоненте личног развоја, која се ипак показује као потребна.

Када је реч о спецификацији другог транзиционог периода, провераване су разлике у одговорима између оних испитаника који су дуже време на истом месту и истој позицији и оних испитаника који су недавно променили посао. Статистички значајне разлике нису пронађене ни за једну од области наше моделоване образовне понуде КВИС: област *Ја* ($p > .05$), *Свет рада* ($p > .05$) и *Релација ја – свет рада* ($p > .05$), што је занимљив налаз. Другим речима, испитаници који су дуже време на истом месту и истој позицији исто вреднују садржаје као и испитаници који су се недавно запослили. Имајући у виду да ове области јесу процењене високим вредностима, можемо да кажемо да и они испитаници који су у „мирнијој“ професионалној ситуацији сматрају понуђене садржаје важним за професионални развој. Могуће је да је то због тога што они антиципирају неке будуће фазе, па можда високо вреднују садржаје јер их виде као добру подршку за будућност. Ипак, уопште не мора да се ради о антиципацији, већ овај податак посредно може да говори у прилог чињеници да данашње каријере ипак одликује много већа комплексност него раније, односно да постоји континуитет каријерних задатака и изазова у односу на које је потребан активитет појединца.

Коначно, када је реч о трећем транзиционом периоду професионалног развоја наших испитаника, статистички значајне разлике испитиване су за три доминантне професионалне ситуације: испитанике који се припремају за пензионисање, испитанике који су недавно пензионисани и испитанике који су одавно у пензији. Разлике у процени између ових група, пронађене су само за област *Ја* ($F = 4.05$; $df=2$, $p < .05$). За област *Свет рада* нису пронађене статистички значајне разлике ($p > .05$), као ни за област *Релација ја – свет рада* ($p > .05$).

С обзиром на број група које смо имали у овом транзиционом периоду, спровели смо и *LSD* тест као накнадни *post hoc* тест (Табела 4.3.5):

Табела 4.3.5. ANOVA Post hoc LSD тест – Различите професионалне ситуације испитаника на заласку каријере и процена области *Ја* моделоване образовне понуде

Област МОП			<i>MD (I-J)</i>	<i>SE</i>	<i>Sig.</i>
Област <i>Ја</i>	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	-0.05	0.19	0.79
		одавно сам у пензији	.507*	0.20	0.01
	пензионисан сам недавно	припремам се за пензионисање	0.05	0.19	0.79
		одавно сам у пензији	.559*	0.22	0.01
	одавно сам у пензији	припремам се за пензионисање	-.507*	0.20	0.01
		пензионисан сам недавно	-.559*	0.22	0.01

Испитаници који се припремају за пензионисање разликују се у одговорима у односу на испитанике који су одавно у пензији. Такође, испитаници који су недавно пензионисани, разликују се у одговорима у односу на испитанике који су

одавно у пензији. Једноставније речено, испитаници који су одавно у пензији значајно другачије процењују област *Ја* у односу на друге две категорије испитаника. Опис процене моделоване образовне понуде КВИС испитаника који су на заласку каријере, али у различитим професионалним ситуацијама, приказан је у Табели 4.3.6.

Табела 4.3.6. Различите професионалне ситуације испитаника на заласку каријере и процена области *Ја* моделоване образовне понуде КВИС

Област <i>ЈА</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>SE</i>
припремам се за пензионисање	41	3.84	0.66	0.10
пензионисан сам недавно	29	3.89	0.77	0.14
одавно сам у пензији	24	3.33	1.00	0.20
Укупно	94	3.73	0.81	0.08

Испитаници који су недавно пензионисани, као и испитаници који се припремају за пензионисање, вишим вредностима процењују област *Ја* у односу на испитанике који су одавно у пензији. Вероватан разлог јесте то што код ове две категорије долази до, недавно је дошло до или ће ускоро да дође до промена у професионалном идентитету, улогама, у њиховим формалним и неформалним мрежама подршке, као и у каријерним развојним задацима, а све то су проблеми којима се ова област бави. Тако, могуће је да управо због тога садржаје из области *Ја* вреднују високим вредностима.

* * *

Први задатак истраживања гласио је: *Испитати разлике у процени значаја појединих образовних области моделоване образовне понуде КВИС између различитих транзиционих периода професионалног развоја испитаника.* Истраживачка хипотеза која је постављена у односу на овај задатак гласила је: *Постоје разлике у процени значаја појединих образовних области моделоване образовне понуде КВИС између испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима професионалног развоја.* Статистички значајна разлика у погледу одговора испитаника који се налазе у различитом транзиционом периоду, постоји у погледу све три области моделоване образовне понуде – *Ја*, *Свет рада* и *Релација ја – свет рада*. Разлике се односе на одговоре испитаника који су на крају каријере у односу на одговоре испитаника који су на почетку каријере или који имају изграђену каријеру и то тако што испитаници који припадају трећем транзиционом периоду све три области процењују мање значајним у односу на остале две групе. Разлике у одговорима испитаника пронашли смо и на нивоу одабраних професионалних ситуација. Оне се доминантно односе на област *Ја* наше моделоване образовне понуде, и то код испитаника који су на почетку каријере (они који завршавају факултет и школу) и испитаника на заласку каријере (оних који се припремају за пензионисање, недавно су пензионисани и одавно су у пензији).

На основу свега овога, може да се закључи да постоје разлике у процени значаја области моделоване образовне понуде КВИС од стране испитаника у различитим транзиционим периодима, односно да је *прва истраживачка хипотеза овог истраживања потврђена*.

4.4. ТРАНЗИЦИОНИ ПЕРИОД ПРОФЕСИОНАЛНОГ РАЗВОЈА У КОЈЕМ СЕ ИСПИТАНИЦИ НАЛАЗЕ И ЊИХОВА ПРОЦЕНА ЗНАЧАЈА ПОЈЕДИНИХ ПОДОБЛАСТИ МОДЕЛОВАЊЕ ОБРАЗОВНЕ ПОНУДЕ КВИС

Други задатак истраживања гласио је: *Испитати разлике у процени значаја појединих образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС између испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима професионалног развоја*. За потребе сазнавања разлика у процени значаја образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС између испитаника који су у три различита транзициона периода професионалног развоја, направљени су факторски скорови на нивоу сваке од три области моделоване образовне понуде КВИС и добијено је укупно 12 фактора који су коришћени као 12 варијабли које репрезентују подобласти образовне понуде, а потом је рађена једнофакторска анализа варијансе за непоновљена мерења (*ANOVA*). Од укупно 12 подобласти (фактора) од којих се састоји наш модел статистички значајна разлика је пронађена на укупно девет подобласти. Због прегледнијег приказа и интерпретације резултата, подобласти ћемо представити унутар три „кровне“ области моделоване образовне понуде КВИС (по четири подобласти унутар сваке од области).

Полазећи од прве области, области *Ја*, те четири подобласти унутар ње, статистички значајна разлика у погледу процене значаја појединих образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС пронађена је за три од четири области: *Улоге појединца током времена* ($F=8.20$; $df=2$, $p=.00$), *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла* ($F=16.40$; $df=2$, $p=.00$), *Мреже и подршка* ($F=10.94$; $df=2$, $p=.00$). Разлика између испитаника није пронађена само за подобласт *Каријерни развојни задаци током живота* ($p>.05$). Иако би било оправдано очекивати да је ово подобласт за коју ће бити разлика у процени, те да ће испитаници који су на заласку каријере можда значајно нижим вредностима да процене ову подобласт, ово се није десило, можда због тога што подобласт *Каријерни развојни задаци током живота* обухвата садржаје који се односе на разумевање онога што чини каријеру у различитим фазама, као и на оно што би биле наше одговорности у вези са различитим фазама. Непостојање статистички значајних разлика у одговорима наших испитаника може да се објасни тиме да се каријерни развојни задаци прожимају кроз читав радни и готово цео животни век

појединца. Другим речима, свака од ових група, у односу на своју фазу, једнако проналази значајне садржаје унутар понуде ове подобласти.

Како би се проверила значајност разлика између испитаника у различитим транзиционим периодима професионалног развоја у погледу процене значаја појединих образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС, коришћен је *LSD* тест као накнадни *post hoc* тест. Резултати су приказани у Табели 4.4.1.

Табела 4.4.1. ANOVA Post hoc LSD тест – Транзициони период професионалног развоја испитаника и процена подобласти моделоване образовне понуде КВИС унутар прве области

Област <i>Ја</i> , подобласти			<i>MD (I-J)</i>	Стандардна грешка	<i>Sig.</i>
Улоге појединца током времена	почетак каријере	изграђена каријера	-.291*	0.12	0.02
		крај каријере	0.21	0.13	0.09
	изграђена каријера	почетак каријере	.291*	0.12	0.02
		крај каријере	.503*	0.12	0.00
	крај каријере	почетак каријере	-0.21	0.13	0.09
		изграђена каријера	-.503*	0.12	0.00
Слика о себи и усклађивање са захтевима посла	почетак каријере	изграђена каријера	-.280*	0.12	0.02
		крај каријере	.420*	0.12	0.00
	изграђена каријера	почетак каријере	.280*	0.12	0.02
		крај каријере	.699*	0.12	0.00
	крај каријере	почетак каријере	-.420*	0.12	0.00
		изграђена каријера	-.699*	0.12	0.00
Мреже и подршка	почетак каријере	изграђена каријера	.381*	0.12	0.00
		крај каријере	.576*	0.13	0.00
	изграђена каријера	почетак каријере	-.381*	0.12	0.00
		крај каријере	0.19	0.12	0.12
	крај каријере	почетак каријере	-.576*	0.13	0.00
		изграђена каријера	-0.19	0.12	0.12

Када је реч о подобласти *Улоге појединца током времена*, показало се да припадници различитих транзиционих периода придају различит значај овој подобласти, односно да се испитаници на почетку каријере разликују у односу на испитанике са изграђеном каријером, а испитаници са изграђеном каријером се разликују у односу на испитанике на крају каријере. Код подобласти *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла*, разлика постоји између све три групе. Коначно, за подобласт *Мреже и подршке*, статистички значајна разлика постоји између испитаника који су на почетку каријере у односу на испитанике који имају

изграђену каријеру и испитанике који су на крају каријере. Уочавамо да правци разлика у процени ових подобласти нису једнообразни, те и да су најразноврснији код подобласти *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла*.

Табела 4.4.2. Процена испитаника различитог транзиционог периода професионалног развоја моделоване образовне понуде КВИС унутар прве области

Област <i>Ја</i> , подобласти		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Стандардна грешка	Минимум	Максимум
Улоге појединца током времена	почетак каријере	122	-0.04	0.92	0.08	-2	2
	изграђена каријера	126	0.26	0.90	0.08	-3	2
	крај каријере	120	-0.25	1.11	0.10	-3	2
	Укупно	368	0.00	1.00	0.05	-3	2
Слика о себи и усклађивање са захтевима посла	почетак каријере	122	0.04	0.88	0.08	-4	2
	изграђена каријера	126	0.32	0.82	0.07	-2	4
	крај каријере	120	-0.38	1.15	0.11	-4	4
	Укупно	368	0.00	1.00	0.05	-4	4
Мреже и подршка	почетак каријере	122	0.32	0.97	0.09	-3	2
	изграђена каријера	126	-0.06	0.94	0.08	-3	3
	крај каријере	120	-0.26	1.02	0.09	-3	2
	Укупно	368	0.00	1.00	0.05	-3	3

Посматрајући у ком правцу иду разлике, у чему нам помаже Табела 4.4.2, уочава се да припадници различитих транзиционих периода придају различит значај подобласти *Улоге појединца током живота*. Конкретније, испитаници који су у фази изграђене каријере показују највише скорове у овој области, односно ову подобласт су оценили као најзначајнију у поређењу са испитаницима који су на почетку каријере и испитаницима који су на заласку каријере. Испитаници који се налазе у фази изграђене каријере на овој подобласти показују највише скорове врло могуће због тога што се велики број каријерних задатака на које они треба да одговоре и односи на усклађивање, разумевање, балансирање различитих улога које постоје у личном, породичном и професионалном домену. Такође, вероватно је не само да квантитативно имају већи број улога, већ је могуће да балансирање тих улога чини њихов лични и професионални развој комплекснијим, те управо због тога ову подобласт процењују као важнију. За оне који су на почетку каријере, могуће је да се одређени захтеви везани за улоге нису још увек или јесу, али у мањој мери, актуализовали и можда се још увек не увиђа комплексност ових улога, па се ни образовним садржајима који би требало да пруже подршку у вези са улогама појединца још увек не придаје велика важност.

Када је реч о испитаницима који су на заласку каријере, они су већ прошли најизазовније периоде спознавања и усклађивања улога, те је могуће да из претходних образаца црпе знања и вештине за нове фазе, да су одређене фазе везане за напуштање старих и прихватање нових улога већ прошли (или можда тренутно пролазе, па им је у мањој мери потребна подршка образовања), па садржаје које би требало да им помогну у решавању ових питања виде као мање значајне.

Друга подобласт код које постоје разлике у одговорима испитаника је *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла* и у овој подобласти постоје међусобне разлике између све три групе испитаника (Табела 4.4.1). Испитаници који су у фази изграђене каријере, ову област процењују значајнијом у поређењу са друге две категорије испитаника у различитим транзиционим периодима (Табела 4.4.2). Пре него што нашу пажњу усмеримо на откривене разлике, важно је да напоменемо да је и ова подобласт процењена као значајна од стране све три групе испитаника. Посматрајући овај налаз из угла развојних теорија професионалног развоја, посебно теорије Доналда Супера и концепта слике о себи, овај резултат не изненађује и говори у прилог чињеници да је процес изградње слике о себи процес који се прожима кроз дуг период професионалног развоја и представља важан, континуирани развојни задатак. Ипак, у пракси, у програмима подршке професионалног развоја појединца, ова компонента се не узима у обзир у довољној мери. У том смислу, овај налаз потврђује њену важност у конципирању програма. Када је реч о разликама које смо пронашли, испитаници који су на почетку каријере, процењују ове садржаје важнијим у односу на испитанике на крају каријере, али мање значајним у односу на испитанике који су у фази изграђене каријере. Ова последња разлика може да буде изненађујућа, јер је више за очекивати да се испитаници на почетку каријере по први пут суочавају са великим бројем изазова који се односе на развијање слике о себи и њено интегрисање у захтеве занимања и посла. Управо је због чињенице да се то често дешава први пут, очекивано да испитаници на почетку каријере највишим вредностима процене ову област, јер иза себе вероватно немају искуство, знања и вештине који би им помогли да слику о себи сместе у контекст занимања. Ипак, подобласт *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла* процењена је као најзначајнија (у поређењу са претходне две групе) од стране оних који су у фази изграђене каријере. Ово може да се, поред поменуте чињенице да је изградња слике о себи комплексан процес који се прожима кроз више каријерних фаза појединца, тумачи и као последица тога да се овај процес можда тек у пуном интензитету и одвија и открива, али и тестира кроз неке касније каријерне фазе. Ова чињеница додатно је поткрепљења и садржајима које смо сместили у ово подобласт, од којих су неки: механизми за превазилажење разочарања и ношења са успехом и неуспехом, спознавање себе у односу на радне задатке и то каква типична понашања неко испољава на послу. Управо на овим примерима је видљиво да је потребан неки континуитет или дуже време у свету рада (као што

је случај код испитаника који су у фази изграђене каријере) како би се ови садржаји перципирани као релевантни за лични и професионални развој. У том смислу, то може да буде један од разлога за нижу процену испитаника који су на почетку каријере, односно вишу процену испитаника у фази изграђене каријере.

Када је реч о подобласти *Мреже и подршке*, статистички значајна разлика постоји између испитаника који су на почетку каријере у односу на испитанике који имају изграђену каријеру и који су на крају каријере и то тако што испитаници који су на почетку каријере ову област процењују значајнијом у односу на оне који су у фази изграђене каријере, као и оне који су на заласку каријере. Овај резултат може да се тумачи као последица чињенице да људи на почетку каријере још увек не познају различите аспекте света рада, каријерних задатака, као и тога ко и на који начин може у томе да им помогне. Овај налаз сличан је налазима неких претходних истраживања на групи млади одрасли (CONGRAD, 2014; Crisan, Pavelia & Ghimbulut, 2015) који посредно могу да говоре у прилог недовољном капацитету ове групе за изградњу сопствених мрежа, а више о недовољном познавању система који могу да им пруже подршку. Поред недовољног познавања система подршке, могуће је да већа процена релевантности ових садржаја долази и као последица тога да себе не опажају довољно оснаженим у свету рада, или за свет рада, па да претпостављају да је развијање различитих формалних и неформалних мрежа подршке важно да би побољшали своје место у свету рада, односно да им је проблематика ове подобласти у том смислу важна за лични и професионални развој. Када је реч о испитаницима који су у фази изграђене каријере, не верујемо да можемо да ставимо знак једнакости између мањег вредновања ове области и мање потребе за подршком. Пре свега, резултати једне претходне студије (OECD, 2021) сугеришу да одрасли често доносе каријерне одлуке или решавају питања професионалног развоја консултујући у великој мери своје неформалне мреже и најуже окружење, који су им важан извор информисања. Уколико је утицај неформалних мрежа тако јака компонента њиховог професионалног развоја, онда може да се очекује да ће знања и вештине везани за то како да ојачају, изграде и унапреде своје мреже, које стратегије да употребе за то, да буду од изузетног значаја. У односу на ове резултате, чини нам се да разлог ниже процене ове групе испитаника у односу на испитанике који су на почетку каријере није везан за потребу за подршком, већ за тип подршке који се користи. Наиме, подобласт *Мреже и подршка* је усмерена и на неколицину садржаја који се баве подршком формалних система (радне организације, ресурси заједнице) које одрасли (а посебно они који су веома усмерени на неформалну подршку каријерном развоју) једноставно не користе у довољној мери, па им ни знања и вештине о њима нису толико важне, односно важне су им у мањој мери. Други могући разлог за ову процену је и то да су испитаници у фази изграђене каријере кроз досадашњи каријерни развој научили више о изградњи и коришћењу различитих система професионалне подршке, па сада придају мању важност тим садржајима.

Следећа група коју чине четири подобласти груписана је око области *Свет рада*. Статистички значајна разлика у одговорима испитаника различитог транзиционог периода, пронађена је на нивоу све четири подобласти моделоване образовне понуде КВИС, па су управо подобласти које третирају проблематику света рада оне где има највише разлика између одговора наших испитаника у различитим транзиционим периодима професионалног развоја. Вредности разлика за ове подобласти су: *Образовање за каријерни развој* ($F=21.41$; $df=2$, $p=.00$), *Свет рада – шири контекст* ($F=13.79$; $df=2$, $p=.00$), *Свет рада у ужем смислу* ($F=23.17$; $df=2$, $p=.00$), *Свет занимања – контекст вредности* ($F=4.13$; $df=2$, $p<.05$).

Како би се проверила значајност разлика између испитаника у различитим транзиционим периодима у погледу процене значаја образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС унутар друге области, коришћен је *LSD* тест као накнадни *post hoc* тест. Резултати су приказани у Табели 4.4.3.

Табела 4.4.3. ANOVA Post hoc LSD тест – Транзициони период професионалног развоја испитаника и процена подобласти моделоване образовне понуде КВИС унутар друге области

Област <i>Свет рада</i> , подобласти			<i>M D</i> (<i>I-J</i>)	Стандардна грешка	<i>Sig.</i>
Образовање за каријерни развој	почетак каријере	изграђена каријера	-0.141	0.12	0.24
		крај каријере	.605*	0.12	0.00
	изграђена каријера	почетак каријере	0.141	0.12	0.24
		крај каријере	.746*	0.12	0.00
	крај каријере	почетак каријере	-.605*	0.12	0.00
		изграђена каријера	-.746*	0.12	0.00
Свет рада – шири контекст	почетак каријере	изграђена каријера	-0.205	0.12	0.10
		крај каријере	.431*	0.12	0.00
	изграђена каријера	почетак каријере	0.205	0.12	0.10
		крај каријере	.636*	0.12	0.00
	крај каријере	почетак каријере	-.431*	0.12	0.00
		изграђена каријера	-.636*	0.12	0.00
Свет рада у ужем смислу	почетак каријере	изграђена каријера	-0.236	0.12	0.05
		крај каријере	.565*	0.12	0.00
	изграђена каријера	почетак каријере	0.236	0.12	0.05
		крај каријере	.800*	0.12	0.00
	крај каријере	почетак каријере	-.565*	0.12	0.00
		изграђена каријера	-.800*	0.12	0.00
Свет занимања – контекст вредности	почетак каријере	изграђена каријера	0.092	0.13	0.46
		крај каријере	.357*	0.13	0.01
	изграђена каријера	почетак каријере	-0.092	0.13	0.46
		крај каријере	.264*	0.13	0.04
	крај каријере	почетак каријере	-.357*	0.13	0.01
		изграђена каријера	-.264*	0.13	0.04

Посматрајући подобласт *Образовање за каријерни развој*, уочава се да постоји статистички значајна разлика у одговорима испитаника који се налазе на крају каријере, у односу на испитанике који су на почетку и оне који су у фази изграђене каријере. Исти правац разлика уочава се и када је реч о подобласти *Свет рада – шири контекст*. Када је реч о подобласти *Свет рада у ужем смислу*, разлике постоје између испитаника у свим транзиционим периодима. Када је реч о подобласти *Свет занимања – контекст вредности*, уочава се да се опет ради о најприсутнијем типу разлика, односно, испитаници који су на заласку каријере се разликују од испитаника који су на почетку каријере или који имају изграђену каријеру.

У табели која следи (Табела 4.4.4), приказани су нешто детаљнији подаци о разликама у процени подобласти моделоване образовне понуде КВИС испитаника који припадају различитим транзиционим периодима каријере.

Табела 4.4.4. Процена испитаника различитог транзиционог периода професионалног развоја моделоване образовне понуде КВИС унутар друге области

Област Свет рада, подобласти		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Станд. грешка	Минимум	Максимум
Образовање за каријерни развој	почетак каријере	122	0.15	0.96	0.09	-3	1
	изграђена каријера	126	0.29	0.79	0.07	-3	1
	крај каријере	120	-0.45	1.07	0.10	-4	1
	Укупно	368	0.00	1.00	0.05	-4	1
Свет рада – шири контекст	почетак каријере	122	0.07	1.01	0.09	-2	2
	изграђена каријера	126	0.28	0.89	0.08	-3	2
	крај каријере	120	-0.36	0.99	0.09	-3	2
	Укупно	368	0.00	1.00	0.05	-3	2
Свет рада у ужем смислу	почетак каријере	122	0.10	0.91	0.08	-3	1
	изграђена каријера	126	0.34	0.80	0.07	-4	1
	крај каријере	120	-0.46	1.10	0.10	-4	1
	Укупно	368	0.00	1.00	0.05	-4	1
Свет занимања – контекст вредности	почетак каријере	122	0.15	0.94	0.09	-2	2
	изграђена каријера	126	0.06	1.07	0.10	-2	2
	крај каријере	120	-0.21	0.95	0.09	-2	2
	Укупно	368	0.00	1.00	0.05	-2	2

Подобласт *Образовање за каријерни развој* је најнижим вредностима процењена од стране испитаника који су на заласку каријере и они се разликују у односу на испитанике који су на почетку каријере и испитанике који су у фази изграђене каријере. Овај резултат може да се тумачи као последица организације

садржаја унутар ове подобласти, односно чињенице да се садржаји више везују за ужи каријерни развој појединца, за образовање као подршку у запошљавању, за постизање запошљивости, напредовање на послу, на питање образовања које долази као део понуде послодаваца и радних организација, односно да постоје они елементи који и нису можда више доступни и интересантни људима на заласку каријере. Такође, малочас поменута ОЕСД студија (2021), такође указује на то да одрасли, група блиска нашим испитаницима у фази изграђене каријере, често истичу да им је потребна помоћ у одабиру обучавања и образовања (на шта је једним делом усмерена ова подобласт).

Следећа подобласт код које постоје разлике у проценама наших испитаника је *Свет рада – шири контекст*, а правац и интензитет ових разлика је истоветан малочас анализираној подобласти, односно испитаници који су на крају каријере се разликују у процени ове подобласти у односу на испитанике који су на почетку каријере и у фази изграђене каријере и то тако што ову подобласт процењују мање значајном. Трагајући за могућим разлозима за овакву процену, блиски смо мишљењу да је она последица неколико фактора. Прво, испитаници који су на заласку каријере можда више немају потребу за разумевањем света рада у ширем контексту јер не сматрају да ће знања о овим променама и о томе шта обликује тај свет рада и његове промене да им буду од користи у даљем професионалном развоју, односно да се промене које се дешавају на глобалном плану и које у великој мери диктирају индивидуалне професионалне планове развоја не односе више на њих. Друго могуће објашњење за овакву процену лежи у још једном обележју ове групе. Наиме, најчешће је реч о испитаницима који су свој професионални развој реализовали у другачијем и заиста мање динамичном свету рада када можда разумевање глобалних трендова и онога што диктира развој света рада и није било толико важно, јер су се последице тих померања много мање, а засигурно спорије рефлектовале на њихов професионални развој.

Исти правац и интензитет разлика, а чини нам се и исто тумачење резултата стоји и када је реч о трећој подобласти *Свет рада у ужем смислу* код које постоји разлика у проценама испитаника на крају каријере. Мала разлика у односу на претходно понуђено образложење је да нам се чини да се ове разлике више могу објаснити малочас поменутим првим могућим разлогом: испитаници који су на заласку каријере вероватно више немају потребу за разумевањем света рада у ужем смислу, промене у трендовима и занимањима, јер не виде да то разумевање има неки већи утицај на њихов даљи професионални развој. Такође, испитаници који су у фази изграђене каријере већим вредностима процењују ову подобласт у односу на испитанике који су на почетку каријере јер су врло вероватно у већој мери, на примерима сопственог каријерног развоја открили динамичност света и тржишта рада, па су им знања и вештине неопходни за кретање у том свету више применљиви и реалистичнији.

Када је реч о последњој подобласти везаној за свет рада, а где је пронађена статистички значајна разлика у одговорима наших испитаника *Свет занимања – контекст вредности*, уочавамо исти тренд разлика. Садржаји који су смештени око ове подобласти односе се, између осталог на стереотипе, предрасуде у погледу занимања, културна и породична очекивања, као и питања промена у родној структури. Ова подобласт блиска је свету рада у ширем смислу, па је објашњење овакве процене блиско објашњењу понуђеном за ту подобласт – да ови садржаји нису блиски испитаницима на заласку каријере јер не опажају да имају последице на њихов каријерни развој. Такође, чини нам се да би можда неке друге био-социјалне карактеристике могле нешто ближе да објасне разлике на нивоу ове подобласти.

Посматрајући последње четири од укупно 12 подобласти наше моделоване образовне понуде, области *Каријерно планирање*, *Вештине изградње каријере*, *Доношење одлука* и *Ја у свету рада*, које су смештене унутар области *Релација ја - свет рада*, статистички значајна разлика у одговорима испитаника који су у различитим фазама професионалног развоја пронађена је за две подобласти: *Каријерно планирање* ($F=3.54$; $df=2$, $p<.05$) и *Ја у свету рада* ($F=24.07$; $df=2$, $p=.00$). Статистички значајне разлике нису пронађене када је реч о *Вештинама изградње каријере* ($p>.05$) и *Доношењу одлука* ($p>.05$). У овом случају, врло интересантне за анализу јесу и оне подобласти на којима није пронађена статистички значајна разлика између одговора испитаника. Када је реч о *Вештинама изградње каријере*, интересантно је да је ова подобласт процењена истоветно од стране све три групе испитаника. Иако је закључак који следи можда претенциозан, овај резултат може да се тумачи као последица све присутнијег тренда „каријере после каријере“ код испитаника који су на заласку каријере, односно да су им садржаји који припадају овој подобласти значајни за неке будуће активности професионалног развоја након пензионисања. Ово тумачење на први поглед може да делује нескладно у односу на малочас понуђено тумачење разлика добијених на подобластима које су се односиле на свет рада у ширем и ужем смислу. Ипак, оно што чини разлику када је реч о овој подобласти заправо подржава тезу да испитанике на крају каријере ипак интересује садржај који директно опажају као онај који има утицај на њихову каријеру. Када је реч о *Доношењу одлука*, могуће је да су ови садржаји нешто универзалнији у односу на друге, па могу да се примене у већој мери од стране испитаника који су у различитим транзиционим периодима професионалног развоја. Садржаје везане за доношење одлука можда више доживљавају као животне вештине које могу да примењују у различитим сферама рада и живота. Потенцијална универзалност ових подобласти би требало да се узме у обзир приликом конципирања образовних програма за подршку каријере одраслих.

Како би се даље стекао увид у процене испитаника за оне подобласти код којих постоји значајна разлика у процени, коришћен је *LSD* тест као накнадни *post hoc* тест. Резултати су приказани у Табели 4.4.5.

Табела 4.4.5. ANOVA Post hoc LSD тест – Транзициони период професионалног развоја испитаника и процена подобласти моделоване образовне понуде КВИС унутар треће области

Област релација Ја - свет рада			MD (I-J)	SE	Sig.
Каријерно планирање	почетак каријере	изграђена каријера	0.014	0.13	0.91
		крај каријере	.301*	0.13	0.02
	изграђена каријера	почетак каријере	-0.014	0.13	0.91
		крај каријере	.287*	0.13	0.02
	крај каријере	почетак каријере	-.301*	0.13	0.02
		изграђена каријера	-.287*	0.13	0.02
Ја у свету рада	почетак каријере	изграђена каријера	-.257*	0.12	0.03
		крај каријере	.561*	0.12	0.00
	изграђена каријера	почетак каријере	.257*	0.12	0.03
		крај каријере	.817*	0.12	0.00
	крај каријере	почетак каријере	-.561*	0.12	0.00
		изграђена каријера	-.817*	0.12	0.00

У везу са две подобласти на нивоу којих постоје статистичке значајне разлике између одговара испитаника, уочљиво је да се, а када је реч о подобласти *Каријерно планирање*, оне појављују између испитаника који су на почетку каријере и оних који су на крају каријере, као и испитаника који су у фази изграђене каријере и оних који су на крају каријере. Једноставније речено, испитаници који су на крају каријере различито процењују важност подобласти *Каријерно планирање* у односу на остале две групе испитаника.

Подобласт *Ја у свету рада* је друга подобласт у којој постоје статистички значајне разлике у одговорима испитаника. Ипак, за разлику од претходне подобласти, разлике овде иду у више праваца, односно између више група. Испитаници који су на почетку каријере, разликују се у процени од испитаника у фази изграђене каријере и оних који су на крају каријере, а разлика постоји и између испитаника који су у фази изграђене каријере и испитаника који су на заласку каријере. Другим речима, статистички значајне разлике у одговорима испитаника, пронађене су између све три групе. Испитаници у различитим транзиционим периодима, различито процењују важност подобласти *Ја у свету рада*, за њихов лични и професионални развој.

Табела 4.4.6. Процена испитаника различитог транзиционог периода професионалног развоја моделоване образовне понуде КВИС унутар треће области

Област <i>Релација ја - свет рада</i> , подобласти		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Станд. грешка	Минимум	Максимум
Каријерно планирање	почетак каријере	122	0.10	0.97	0.09	-4	2
	изграђена каријера	126	0.09	0.97	0.09	-3	2
	крај каријере	120	-0.20	1.04	0.09	-3	2
	Укупно	368	0.00	1.00	0.05	-4	2
Ја у свету рада	почетак каријере	122	0.09	0.83	0.08	-2	2
	изграђена каријера	126	0.35	0.96	0.09	-3	3
	крај каријере	120	-0.47	1.03	0.09	-3	2
	Укупно	368	0.00	1.00	0.05	-3	3

Подобласт *Каријерно планирање*, испитаници који су на крају каријере, процењују мањим вредностима у односу на остале две групе. Разлози за ово могу да буду различити. Са једне стране, испитаници који су на заласку каријере су се вероватно у већој мери раније у току својих каријера суочавали са проблематиком планирања каријере, па су им садржаји који се односе на ову подобласт више познати у поређењу са другим категоријама. Са друге стране, могуће је да немају више потребу за било каквим каријерним планирањем, те отуда образовне садржаје који би их оснажили за то сматрају мање важним.

Када говоримо о подобласти *Ја у свету рада*, интересантно, али испитаници који су у фази изграђене каријере ову област процењују најважнијом у односу на испитанике из остале две групе, иако би можда било за очекивати да се то односи на испитанике који су тек на почетку каријере, јер њих често тек очекује проблематика смештања у свет рада, што подразумевају садржаји који припадају овој подобласти. Ипак, понуђено објашњење можда истовремено говори и у прилог чињеници зашто испитаници који су у фази изграђене каријере највише вреднују ову подобласт (у односу на остале испитанике). Наиме, могуће је да је проблематика смештања у свет рада више континуирани, а мање једнократан процес, па се његова пуна комплексност дешава касније, односно и у фази изграђене каријере. Испитаници који су на почетку каријере процењују ову област значајнијом у односу на испитанике који су на заласку каријере и ово је очекиван резултат када се има у виду да се испитаници који улазе у свет рада често интересују за позиционирања у њему што је и у складу са неким од претходним истраживања на овој циљној групи.

Као и у претходном истраживачком задатку, транзициони период професионалног развоја појединца додатно је проблематизован укрштањем података везаних за специфичну професионалну ситуацију испитаника.

Унутар првог транзиционог периода професионалног развоја – почетак каријере, као и у претходном истраживачком задатку, издвојене су две

професионалне ситуације: *завршавам факултет/школу и недавно сам се запослио/ла*. Статистички значајне разлике између ове две групе испитаника уочене су за четири од 12 подобласти: *Улоге појединца током живота* ($F=5.68$; $df=1$, $p<.05$), *Каријерни развојни задаци током живота* ($F=6.30$; $df=1$, $p<.05$), *Вештине изградње каријере* ($F=6.53$; $df=1$, $p<.05$), *Свет рада у ужем смислу* ($F=7.12$; $df=1$, $p<.05$) односно нису пронађене за *Слику о себи и усклађивање са захтевима посла* ($p>.05$), *Мреже и подршке* ($p>.05$), *Каријерно планирање* ($p>.05$), *Доношење одлука* ($p>.05$), *Ја у свету рада* ($p>.05$), *Свет рада - шири контекст* ($p>.05$), *Свет рада - контекст вредности* ($p>.05$) и *Образовање за каријерни развој* ($p>.05$). Од налаза у погледу којих нема статистички значајне разлике, интересантна је подобласт *Доношење одлука*. Очекивано би било да се доношење одлука, односно знања и вештине везани за овај процес процене вишим вредностима код групе која завршава школу или факултет, када имамо у виду да је доношење важних професионалних одлука у тој ситуацији врло актуелно.

Табела 4.4.7. Различите професионалне ситуације испитаника на почетку каријере и процена подобласти моделоване образовне понуде КВИС

Подобласти моделоване образовне понуде КВИС		N	M	SD	Станд. грешка
Улоге појединца током времена	завршавам факултет/школу	27	-0.24	0.83	0.16
	недавно сам се запослио	46	0.25	0.85	0.13
	укупно	73	0.07	0.87	0.10
Каријерни развојни задаци	завршавам факултет/школу	27	-0.45	1.02	0.20
	недавно сам се запослио	46	0.17	1.03	0.15
	укупно	73	-0.06	1.06	0.12
Вештине изградње каријере	завршавам факултет/школу	27	-0.39	0.80	0.15
	недавно сам се запослио	46	0.14	0.89	0.13
	укупно	73	-0.06	0.89	0.10
Свет рада у ужем смислу	завршавам факултет/школу	27	-0.01	0.76	0.15
	недавно сам се запослио	46	0.46	0.71	0.11
	укупно	73	0.28	0.76	0.09

Разлике су такве да за све од наведених подобласти, испитаници који су се недавно запослили више вреднују значај подобласти на којима постоји статистички значајна разлика: Тако, подобласт *Улоге појединца током времена* процењена је вишим вредностима код испитаника који су се недавно запослили, могуће због тога што су добили, можда не толико захтевнију улогу, колико нову улогу. У том смислу, не изненађује нас што они ову подобласт вреднују вишим вредностима. Посматрано на нивоу подобласти *Каријерни развојни задаци током живота*, могући разлог због којег испитаници који су се недавно запослили већим вредностима процењују ову подобласт, јесте тај што се тек са запослењем добија и другачија перспектива сагледавања сопственог каријерног развоја у ширем смислу, а не из перспективе проналажења посла и смештања у свет рада.

Свет рада у ужем смислу је следећа подобласт код које су пронађене истоветне разлике. Могуће је да се са запослењем отварају и спецификују очекивања везана за познавање света рада, те су отуда ови садржаји више вредновани. Слично тумачење може да се понуди и у вези са разликама пронађеним за подобласт *Вештине изградње каријере*.

Када је реч о испитаницима у другом транзиционом периоду, разлике су праћене између испитаника који су *дуже време на истом месту и истој позицији* и испитаника који су *недавно променили посао*. Од 12 подобласти, разлике у процени између ове две категорије испитаника смо пронашли, изненађујуће, само за једну подобласт и то, опет врло интересантно, *Мреже и подршку* ($F=9.90$; $df=1$, $p<.05$). Вредности за све остале подобласти су: *Улоге појединца* ($p>.05$), *Слика о себи* ($p>.05$), *Каријерни развојни задаци током живота* ($p>.05$), *Каријерно планирање* ($p>.05$), *Вештине изградње каријере* ($p>.05$), *Доношење одлука* ($p>.05$), *Ја у свету рада* ($p>.05$), *Образовање за каријерни развој* ($p>.05$), *Свет рада – шири контекст* ($p>.05$), *Свет рада у ужем смислу* ($p>.05$), *Свет занимања – контекст вредности* ($p>.05$). Овај налаз је занимљив имајући у виду да су многи садржаји организовани око ових подобласти где нема разлика, можда значајнији и употребљивији баш у фазама промена током каријере, као што је на пример промена посла. Чињеница да нема разлика у одговорима између испитаника, може да буде последица тога да промена посла може често да дође као резултат одређених самоспознаја или сазнања везаних за свет рада и слично, па су ови садржаји заправо кориснији раније, пре промене посла.

За подобласт *Мреже и подршка*, садржаји унутар ове области се више вреднују од стране оних који су *дуже време на истом месту и на истој позицији* у односу на оне који су *недавно променили посао*. Ово је веома занимљив резултат и он још више оправдава чињеницу о потреби за појачаном подршком запосленима, али и онима који су у мирнијим фазама каријере. Другим речима, задаци и изазови са којима се суочавају они који су *дуже време на истом месту и на истој позицији*, према оваквим налазима, умногоме превазилазе садржаје онога што стручно образовање може да им пружи (изградњу и одржавање експертизе). Такође, опет говори у прилог често истицаној потреби да каријерно вођење и саветовање не треба да делује само у кризним моментима, приликом промена, већ и у мирнијим фазама каријере, односно да би требало да буде доступно као континуирана подршка. Овај налаз је донекле у супротности са закључцима који аутори једног од истраживања које смо представили раније (Shimomura et al., 2011) сугеришу, да су потребе за каријерном подршком ниже код оних људи који нису мењали посао. Иако се у овом закључку нагласак ставља на континуираност каријере, свакако може да се повеже и са извесном стабилношћу. Тако, уколико бисмо рекли да је динамичнији каријерни пут директно сразмеран потреби за каријерном подршком, што посредно можемо да закључимо анализирајући ову студију и да, аналогно томе, стабилнији каријерни пут значи мању потребу за каријерном подршком, овај наш истраживачки налаз би нас у томе демантовао.

Ипак, уз ограничене могућности поређења са поменутом студијом (која је рађена у другачијој култури, где су вероватно и радне вредности другачије), чини нам се да је довољно да кажемо да овај резултат може да буде врло инспиративан за даља истраживања на овој подгрупи, али уз податке о области рада.

Табела 4.4.8. Различите професионалне ситуације испитаника у фази изграђене каријере и процена подобласти моделоване образовне понуде КВИС

Подобласт		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Стандардна грешка
Мреже и подршка	недавно сам променио посао	25	-0.50	0.92	0.18
	дуже време сам на истом послу и на истој позицији	73	0.10	0.79	0.09
	Укупно	98	-0.05	0.86	0.09

На нивоу последњег транзиционог периода наших испитаника – крај каријере, подаци су посматрани за све три професионалне ситуације у којима су ови испитаници: припрема за пензионисање, недавно пензионисање и увелико у пензији, одавно сам у пензији). Разлике смо пронашли за две од 12 подобласти и то подобласти везане за област *Ја: Улоге појединца током времена* ($F=3.10$; $df=2$, $p \leq .05$), и *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла* ($F=4.48$; $df=2$, $p < .05$). Статистички значајне разлике нисмо пронашли за подобласти: *Мреже и подршка* ($p > .05$), *Каријерни развојни задаци* ($p > .05$), *Каријерно планирање* ($p > .05$), *Вештине изградње каријере* ($p > .05$), *Доношење одлука* ($p > .05$), *Ја у свету рада* ($p > .05$), *Образовање за каријерни развој* ($p > .05$), *Свет рада – шири контекст* ($p > .05$), *Свет рада у ужем смислу* ($p > .05$), *Свет занимања – контекст вредности* ($p > .05$).

С обзиром на то да је у овом транзиционом периоду било могућности за спровођење *LSD* теста као накнадни *post hoc* тест, његови резултати су приказани у Табели 4.4.9.

Табела 4.4.9. ANOVA Post hoc LSD тест – Трећи транзициони период професионалног развоја испитаника, различите професионалне ситуације и процена подобласти моделоване образовне понуде КВИС

Подобласти моделоване понуде КВИС		<i>MD (I-J)</i>	<i>SE</i>	<i>Sig.</i>	
Улоге појединца током времена	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	0.24	0.26	0.37
		одавно сам у пензији	.705*	0.28	0.01
	пензионисан сам недавно	припремам се за пензионисање	-0.24	0.26	0.37
		одавно сам у пензији	0.47	0.30	0.13
	одавно сам у пензији	припремам се за пензионисање	-.705*	0.28	0.01
		пензионисан сам недавно	-0.47	0.30	0.13

Слика о себи и усклађивање са захтевима посла	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	0.36	0.27	0.19
		одавно сам у пензији	.857*	0.29	0.00
	пензионисан сам недавно	припремам се за пензионисање	-0.36	0.27	0.19
		одавно сам у пензији	0.50	0.31	0.11
	одавно сам у пензији	припремам се за пензионисање	-.857*	0.29	0.00
		пензионисан сам недавно	-0.50	0.31	0.11

Испитаници који се припремају за пензионисање разликују се у процени у односу на испитанике који су одавно у пензији. Исти случај је и са разликама у процени подобласти *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла*.

Табела 4.4.10. Испитаници на заласку каријере, различите професионалне ситуације и процена подобласти моделоване образовне понуде КВИС

Подобласти		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Стандардна грешка
Улоге појединца током времена	припремам се за пензионисање	42	0.05	1.23	0.19
	пензионисан сам недавно	30	-0.18	0.89	0.16
	одавно сам у пензији	24	-0.65	1.12	0.23
	Укупно	96	-0.20	1.13	0.12
Слика о себи и усклађивање са захтевима посла	припремам се за пензионисање	42	-0.03	1.26	0.19
	пензионисан сам недавно	30	-0.39	0.88	0.16
	одавно сам у пензији	24	-0.89	1.13	0.23
	Укупно	96	-0.36	1.16	0.12

Табела 4.4.10 нам показује да испитаници који се припремају за пензионисање већим вредностима процењују подобласти *Улоге појединца током времена* и *Слику о себи и усклађивање са захтевима посла* у односу на испитанике који су одавно пензионисани. Овај резултат не изненађује, имајући у виду да се обе ове подобласти и састоје у садржајима који прате промене које се дешавају у оба ова сегмента, а које долазе са припремом за пензионисање.

Други задатак истраживања гласио је: *Испитати разлике у процени значаја појединих образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС између испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима професионалног развоја*. Истраживачка хипотеза која је постављена у односу на овај задатак гласила је: *Постоје разлике у процени значаја појединих образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС између испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима професионалног развоја*. Статистички значајне разлике у погледу одговора испитаника који се налазе у различитим

транзиционим периодима, постоје у погледу 9 од 12 подобласти моделоване образовне понуде и то: *Улоге појединца током времена, Слика о себи и усклађивање са захтевима посла, Мреже и подршка, Образовање за каријерни развој, Свет рада – шири контекст, Свет рада у ширем смислу, Свет занимања – контекст вредности, Каријерно планирање и Ја у свету рада*. Разлике се у највећем броју случајева односе на одговоре испитаника који су на крају каријере и они се најчешће разликују у односу на обе групе испитаника (у нешто мањем броју случајева у односу на једну од категорија испитаника – оних који су на почетку каријере или оних који имају изграђену каријеру) и то тако што испитаници који припадају трећем транзиционом периоду све подобласти процењују мање значајним у односу на остале две групе. У одређеном броју случајева разлике постоје и између испитаника који су на почетку каријере и оних који су у фази изграђене каријере. Поред тога, разлике за поједине подобласти пронашли смо и посматрајући специфичне професионалне ситуације унутар сваког од три транзициона периода професионалног развоја испитаника. Статистички значајне разлике између испитаника у првом транзиционом периоду пронашли смо за четири од 12 подобласти, између испитаника, у другом транзиционом периоду разлику смо пронашли за једну од 12 подобласти, а између испитаника у трећем транзиционом периоду разлике смо пронашли за две од 12 подобласти.

С обзиром на то да разлике у процени између испитаника у три различита транзициона периода постоје за чак 9 од 12 подобласти и да оне иду у неколико праваца, као и да су откривене извесне разлике у одговорима између испитаника који се налазе у различитим професионалним ситуацијама унутар сваког од транзиционог периода, може да се закључи да постоје разлике у процени значаја подобласти моделоване образовне понуде КВИС од стране испитаника у различитим транзиционим периодима, односно да је ***друга истраживачка хипотеза овог истраживања потврђена***.

4.5. ТРАНЗИЦИОНИ ПЕРИОД ПРОФЕСИОНАЛНОГ РАЗВОЈА У КОЈЕМ СЕ ИСПИТАНИЦИ НАЛАЗЕ И ЊИХОВА ПРОЦЕНА ЗНАЧАЈА СПЕЦИФИЧНИХ ОБРАЗОВНИХ САДРЖАЈА У ОКВИРУ МОДЕЛОВАНЕ ОБРАЗОВНЕ ПОНУДЕ КВИС

Трећи задатак истраживања гласио је: *Испитати разлике у процени значаја специфичних образовних садржаја у оквиру моделоване образовне понуде КВИС између испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима професионалног развоја*. За потребе сазнавања разлика у процени значаја специфичних образовних садржаја између испитаника који су у три различита транзициона периода професионалног развоја, рађена је једнофакторска анализа варијансе за непоновљена мерења (*ANOVA*). Статистички значајна разлика у

погледу процене значаја специфичних садржаја моделоване образовне понуде КВИС је пронађена на 88 од укупно 96 специфичних садржаја модела, односно разлика није пронађена за само осам специфичних садржаја. Комплетан табеларни приказ резултата статистичке обраде података у вези са разликама у проценама образовних садржаја испитаника који су у различитом транзиционом периоду професионалног развоја дат је у Прилогу 10.2.1.

Иако, како смо већ поменули, статистички значајна разлика у процени садржаја моделоване образовне понуде између испитаника који су у различитим периодима професионалног развоја није пронађена на само осам садржаја, они ће ипак, због њихове информативне вредности да буду кратко анализирани. Приказ тих садржаја дат је у Табели 4.5.1.

Табела 4.5.1. Приказ специфичних садржаја где нема статистички значајне разлика у погледу процене њиховог значаја испитаника различитих транзиционих периода

Специфични садржаји МОП	Значајност
Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано“)	0.90
Теорије и модели каријерних транзиција и њихова примена на животне транзиције	0.96
Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја	0.38
Могућности и значај објективне процене сопствених капацитета (стандардизоване процене вештина и личних карактеристика) и њена улога у даљем професионалном развоју)	0.05
Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове	0.06
Стереотипи везани за занимања	0.09
Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања)	0.14
Успоравање радних ангажмана/удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање – важност и стратегије израде предпензионих планова	0.69

Од наведених садржаја код којих нема статистички значајне разлике, код садржаја *могућности и значај објективне процене сопствених капацитета (стандардизоване процене вештина и личних карактеристика) и њена улога у даљем професионалном развоју* постоји маргинална статистичка значајност (0.051). Посматрајући ових осам садржаја код којих нема статистички значајне разлике, уочава се да су то садржаји који припадају свим областима моделоване образовне понуде у целини, а да се половина ових садржаја односи на питање стереотипа, погрешних уверења, промена у родној структури света рада и занимања, као и да је реч о садржајима чији је значај оцењиван нижим вредностима. Два специфична садржаја моделоване образовне понуде КВИС се

односе на теоријско разумевање сопственог професионалног развоја и каријерних транзиција, па ни ту није било статистички значајне разлике у одговорима испитаника, могуће због тога што теоријско разумевање каријере и каријерних транзиција може да буде примењено на сваку од ових група. Коначно, питање успоравања радних ангажмана у контексту пензионисања је, изненађујуће, на листи садржаја код којих нема значајне разлике у погледу процене код испитаника у различитим транзиционим периодима. Наиме, логично је очекивати да ће они испитаници којима је питање припреме за пензионисање ближи развојни каријерни задатак (испитаници из трећег транзиционог периода) овом садржају да приписују већи значај у односу на испитанике на почетку каријере и оне са изграђеном каријером. Овај садржај је процењен као значајан од стране све три групе испитаника. Тако, могуће је да се припрема за пензионисање сагледава као више универзалан задатак професионалног развоја који такође постаје доста комплексан и који није у толикој мери инициран тренутним транзиционим периодом. Ако из ове констатације изузмемо садржај *Могућности и значај објективне процене...* у овој групи су се сконцентрисали садржаји више теоријске природе, односно својеврсна знања, којима испитаници не препознају употребну вредност.

Како би се проверила значајност разлика у процени значаја специфичних образовних садржаја између испитаника у различитим транзиционим периодима, коришћен је *LSD* тест као накнадни *post hoc* тест (Прилог 10.2.2).

Посматрајући у ком правцу иду разлике у одговорима испитаника, уочава се да оне иду у неколико праваца, али да је један доминантан. У великом броју случајева (70 од 88 садржаја у којима је откривено постојање статистички значајне разлике у одговорима испитаника), испитаници који припадају трећем транзиционом периоду, испитаници који су на крају каријере се разликују у процени значаја садржаја у односу на испитанике из друга два транзициона периода, тј. у односу на испитанике на почетку и оне са изграђеном каријером. Фокусирајући се на разлике у вредновању појединачних садржаја образовне понуде КВИС уочава се да испитаници који су на заласку своје каријере мање вреднују значај специфичних образовних садржаја у односу на припаднике претходне две групе. Дакле, реч је о више од две трећине укупног броја садржаја моделоване образовне понуде које испитаници који су на заласку каријерере процењују нижим вредностима у односу на друге две групе испитаника. Код ових садржаја нема статистички значајне разлике између одговора испитаника који су на почетку каријере и који су у фази изграђене каријере. Разлози за овакву процену могу да буду вишеструки: испитаници на заласку каријере суочавају се са мање каријерних задатака који су им непознаница. Такође, могуће је да су они процену садржаја смештали више у контекст каријерног развоја за који можда не верују да може да донесе промене за које морају посебно да се опреме и оснаже знањима и вештинама. Коначно, могуће је да њих одликује одређена пасивност

према каријерном развоју и повлачење, па отуда нема заинтересованости за ове садржаје.

Ипак, поменути правац разлика, иако доминира у овом делу налаза, није једини. Други правац разлика у процени, уочен на приметно мањем броју специфичних садржаја (седам садржаја) моделоване образовне понуде КВИС је постојање разлика између све три групе међусобно у погледу процене значаја тих садржаја. Приказ ових садржаја дат је у Табели 4.5.2.

Табела 4.5.2. Приказ садржаја образовне понуде КВИС где постоји разлика у процени значаја између (међусобно) све три групе испитаника различитог транзиционог периода

Специфични садржаји МОП	Транзициони период	<i>N</i>	<i>M</i>
Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом	почетак каријере	122	4.29
	изграђена каријера	126	4.54
	крај каријере	120	3.88
Промене и трендови у развоју тржишта рада и њихов утицај на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех	почетак каријере	120	3.64
	изграђена каријера	125	3.91
	крај каријере	119	3.26
Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања	почетак каријере	120	3.78
	изграђена каријера	126	4.10
	крај каријере	119	3.50
Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада - коришћење Интернета као ресурса и алата за каријерни развој	почетак каријере	119	4.02
	изграђена каријера	124	4.40
	крај каријере	120	3.56
Интернализација вредности организације или занимања	почетак каријере	120	3.63
	изграђена каријера	125	4.05
	крај каријере	120	3.31
Каријерне транзиције (промена позиције, промена посла, промена статуса, промена каријере) – карактеристике, врсте, значење, стратегије и механизми за управљање транзицијама	почетак каријере	120	3.82
	изграђена каријера	126	4.12
	крај каријере	120	3.36
Моја позиција на тржишту рада – у односу на захтеве тржишта и у односу на моје способности, интересовања, искуство...	почетак каријере	120	3.94
	изграђена каријера	126	4.21
	крај каријере	120	3.58

У погледу садржаја где постоји статистички значајна разлика у одговорима између све три групе, прегледом средњих вредности из Табеле 4.5.2 уочава се да су испитаници из другог транзиционог периода, испитаници са изграђеном каријером, све садржаје проценили значајнијим у односу на припаднике друга два транзициона периода, тј. да су испитаници који су на почетку каријере значајнијим проценили садржаје у односу на испитанике који су на крају каријере. Иако је тешко да се пронађе заједнички именоватељ ових садржаја којима би могла да се опише уочена правилност, приметно је да је овде само један садржај који се односи на *Ја* димензију, а да се сви остали садржаји односе на свет рада, запошљивост, позиционирање у свету рада и у непосредној радној организацији, па тиме може да се објасни ова разлика у одговорима, односно постаје јасније зашто су ови садржаји мање значајни испитаницима на заласку каријере и понегде онима који су на почетку каријере. Такође, може да се претпостави да су мишљења да већина ових ствари не зависи од њих, него од различитих спољашњих фактора.

Још један правац разлика у погледу процене значаја специфичних садржаја образовне понуде КВИС је постојање статистички значајних разлика у процени код оних испитаника који припадају другом транзиционом периоду у односу на трећи транзициони период или оба транзициона периода (испитаници на почетку и на крају каријере). Укупно је девет оваквих садржаја и они су приказани у Табели 4.5.3. Разлика у односу на претходни приказ садржаја је што се у овом приказу анализа фокусира на испитанике који су у другом транзиционом периоду.

Табела 4.5.3. Приказ садржаја образовне понуде КВИС где постоји разлика у процени значаја код испитаника који припадају другом транзиционом периоду у односу на први и/или трећи транзициони период

Специфични садржај МОП	Транзициони период	<i>N</i>	<i>M</i>
Развој и промена особина, мотивације и аспирација током живота	почетак каријере	122	4.05
	изграђена каријера	126	4.21
	крај каријере	120	3.87
Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са захтевима посла	почетак каријере	122	4.02
	изграђена каријера	125	4.23
	крај каријере	120	3.95
Разумевање, праћење и вредновање сопственог каријерног развоја, развојних промена и транзиција	почетак каријере	122	4.03
	изграђена каријера	126	4.22
	крај каријере	120	3.82
Променљива „равнотежа“ улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)	почетак каријере	122	4.06
	изграђена каријера	126	4.22
	крај каријере	120	3.83

Трендови и променљивост света рада и занимања, и њихова веза са образовањем/обучавањем и могућностима које он нуди	почетак каријере	120	3.63
	изграђена каријера	125	3.95
	крај каријере	120	3.47
Важност и карактеристике „преносивих вештина” (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада	почетак каријере	120	3.95
	изграђена каријера	126	4.22
	крај каријере	120	3.78
Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе	почетак каријере	120	3.97
	изграђена каријера	126	4.27
	крај каријере	120	3.78
Међузависност света рада и света образовања	почетак каријере	118	3.94
	изграђена каријера	126	4.16
	крај каријере	120	3.70
Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада	почетак каријере	120	3.84
	изграђена каријера	125	4.02
	крај каријере	118	3.64

У свим случајевима где постоји овакав тип разлике (где постоји разлика у процени значаја код испитаника који припадају другом транзиционом периоду у односу на први и/или трећи транзициони период), уочава се сличан тренд као и у претходној табели, где смо приказали садржаје на којима постоје разлике у одговорима између све три групе испитаника. Једноставније речено, и овде испитаници који су у фази изграђене каријере процењују садржаје као највише значајне. У покушају груписања ових садржаја, приметно је да више од половине њих има у себи проблематику развоја и променљивости и да се половина односи на лични развој појединца. Такође, управо највише код ових садржаја постоји статистички значајна разлика у погледу одговора испитаника који имају изграђену каријеру и оних који су на крају каријере. Могуће објашњење за овакав налаз лежи у чињеници да испитаници у фази изграђене каријере не антиципирају овај развој и промене у односу на своју каријеру, као испитаници из прве групе (тај развој и промена су код испитаника у фази изграђене каријере већ умногоме део њихових реализованих задатака), али такође и даље имају потребу да више разумеју тај развој и промене у контексту свог професионалног развоја за разлику од испитаника који су на крају каријере. Другим речима, могуће је да можда виде њихову већу „употребну“ вредност за разлику од испитаника из прве, а посебно испитаника из треће транзиционе групе. Преостала четири садржаја односе се на свет рада, променљивост света рада и задатака за појединца како би одговорио на те промене.

Регистровали смо и последњи модалитет разлика у проценама специфичних садржаја наше образовне понуде КВИС и он је видљив само на два садржаја (Табела 4.5.4):

Табела 4.5.4. Приказ садржаја образовне понуде КВИС где постоји разлика у процени значаја код испитаника који припадају првом транзиционом периоду у односу на други и трећи транзициони период

Специфични садржај	Транзициони период	N	M
Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју	почетак каријере	122	4.11
	изграђена каријера	126	3.83
	крај каријере	120	3.58
Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју	почетак каријере	121	3.57
	изграђена каријера	126	3.13
	крај каријере	120	3.07

Код овог модалитета разлика уочава се да су испитаници на почетку каријере проценили значајнијим два наведена садржаја и то у односу на испитанике који имају изграђену каријеру и испитанике који су на крају каријере. Када погледамо ова два садржаја, оба се односе на круг подршке појединцу у погледу његовог каријерног развоја и то на неформалну и на формалну подршку. Разлози за овакве одговоре могу да буду бројни. Са једне стране, могуће је да су онима који су на почетку каријере потребни садржаји о разумевању начина на који њихове неформалне мреже могу да буду значајан ресурс подршке каријерном развоју. Са друге стране, могуће је да их они у већој мери у односу на друге групе и виде као подршку. Слично је и када говоримо о институцијама које пружају помоћ у каријерном вођењу. Групи која је на почетку каријере је коришћење услуга ових институција можда ближе и део њиховог скоријег искуства (на пример: професионална оријентација, активно тражење посла и многе активности које се користе и кроз програме каријерног образовања и кроз систем формалног образовања...) у поређењу са претходне две групе, па истичу већи значај садржаја који би требало да им пружи више сазнања о овим институцијама и за њихов будући каријерни развој.

Као и на примеру претходна два задатка, транзициони период професионалног развоја појединца додатно је проблематизован укрштањем података везаних за специфичну професионалну ситуацију испитаника.

Када говоримо о првом транзиционом периоду професионалног развоја – почетак каријере, као и у претходном истраживачком задатку, издвојене су две професионалне ситуације: *завршавам факултет/школу* и *недавно сам се запослио/ла*. Статистички значајна разлика у одговорима између ове две категорије испитаника пронађена је на укупно 24 од 96 садржаја. Ти садржаји и уочене разлике приказани су у Табели 4.5.5:

Табела 4.5.5. Anova – специфични садржај МОП на којима постоје разлике између испитаника у оквиру првог транзиционог периода

Садржаји МОП	df	F	Sig.
Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развој	1	4.14	0.05
Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални развој	1	10.60	0.00
Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере	1	7.94	0.01
Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене	1	5.60	0.02
Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиције	1	5.23	0.03
Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја	1	7.28	0.01
Значај увремењене реализације професионалних развојних задатака	1	9.73	0.00
Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	1	4.62	0.03
Променљива „равнотежа” улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)	1	6.87	0.01
Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	1	5.42	0.02
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)	1	6.36	0.01
Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности	1	10.59	0.00
Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	1	5.72	0.02
Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)	1	5.49	0.02
Важност и карактеристике „преносивих вештина” (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада	1	4.76	0.03
Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања	1	8.89	0.00
Међузависност света рада и света образовања	1	3.98	0.05
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – информалне (свакодневне животне ситуације, медији...)	1	5.01	0.03
Стратегије за превазилажење баријера за партиципацију у стручном образовању и обучавању	1	4.16	0.05
Проналажење и функционално коришћење информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја	1	4.46	0.04

Значај сталне процене сопствене каријере („где сам и где желим да будем”, „које компетенције ми за то недостају”...)	1	4.22	0.04
Проналажење могућности за посао доступних појединцу са одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)	1	6.15	0.02
Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада	1	9.51	0.00
Моја позиција на тржишту рада – у односу на захтеве тржишта и у односу на моје способности, интересовања, искуство...	1	4.17	0.04

Прегледом ових садржаја уочавамо да се највећи број садржаја у погледу којих се разликују испитаници који *завршавају факултет/школу* и они који су се *недавно запослили*, односи на личну компоненту наше моделоване образовне понуде, нешто мање на компоненту свет рада, а најмање је садржаја који су смештени око односа ја и света рада. Процена садржаја приказана је у Табели 4.5.6:

Табела 4.5.6. Специфични садржаји МОП на којима су уочене разлике између испитаника у оквиру првог транзиционог периода

Садржаји МОП	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Станд. грешка	
Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја	завршавам факултет/школу	27	4.22	0.70	0.13
	недавно сам се запослио	46	4.54	0.62	0.09
Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални развој	завршавам факултет/школу	26	3.96	0.77	0.15
	недавно сам се запослио	46	4.52	0.66	0.10
Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере	завршавам факултет/школу	27	3.89	0.85	0.16
	недавно сам се запослио	46	4.41	0.72	0.11
Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене	завршавам факултет/школу	27	3.74	0.94	0.18
	недавно сам се запослио	46	4.22	0.76	0.11
Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиција	завршавам факултет/школу	27	3.22	1.09	0.21
	недавно сам се запослио	46	3.78	0.96	0.14
Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја	завршавам факултет/школу	27	3.04	0.98	0.19
	недавно сам се запослио	46	3.74	1.12	0.17
Значај увремењене реализације професионалних развојних задатака	завршавам факултет/школу	27	3.26	0.98	0.19
	недавно сам се запослио	46	3.98	0.93	0.14

Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	завршавам факултет/школу	27	4.15	0.86	0.17
	недавно сам се запослио	46	4.54	0.69	0.10
Променљива „равнотежа“ улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)	завршавам факултет/школу	27	3.85	0.72	0.14
	недавно сам се запослио	46	4.33	0.76	0.11
Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	завршавам факултет/школу	27	4.15	0.77	0.15
	недавно сам се запослио	46	4.54	0.66	0.10
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)	завршавам факултет/школу	27	4.15	0.72	0.14
	недавно сам се запослио	46	4.59	0.72	0.11
Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности	завршавам факултет/школу	26	3.73	1.15	0.23
	недавно сам се запослио	46	4.43	0.69	0.10
Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	завршавам факултет/школу	27	4.33	0.73	0.14
	недавно сам се запослио	46	4.70	0.55	0.08
Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)	завршавам факултет/школу	27	3.85	1.06	0.26
	недавно сам се запослио	46	4.33	0.67	0.10
Важност и карактеристике „преносивих вештина“ (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада	завршавам факултет/школу	25	3.88	0.93	0.19
	недавно сам се запослио	46	4.33	0.76	0.11
Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања	завршавам факултет/школу	25	3.56	0.87	0.17
	недавно сам се запослио	46	4.15	0.76	0.11
Међузависност света рада и света образовања	завршавам факултет/школу	25	3.88	0.88	0.18
	недавно сам се запослио	45	4.29	0.79	0.18
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – информалне (свакодневне животне ситуације, медији...)	завршавам факултет/школу	25	4.00	0.96	0.19
	недавно сам се запослио	45	4.44	0.70	0.10
Стратегије за превазилажење баријера за партиципацију у стручном образовању и обучавању	завршавам факултет/школу	25	3.88	0.83	0.17
	недавно сам се запослио	46	4.30	0.84	0.12
Проналажење и функционално коришћење	завршавам	25	3.80	0.76	0.15

информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја	факултет/школу				
	недавно сам се запослио	46	4.24	0.87	0.13
Значај сталне процене сопствене каријере („где сам и где желим да будем”, „које компетенције ми за то недостају”...)	завршавам факултет/школу	25	3.84	0.99	0.20
	недавно сам се запослио	46	4.30	0.87	0.13
Проналажење могућности за посао доступних појединцу са одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)	завршавам факултет/школу	25	3.88	1.01	0.20
	недавно сам се запослио	46	4.43	0.83	0.12
Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада	завршавам факултет/школу	25	3.32	1.11	0.22
	недавно сам се запослио	46	4.09	0.94	0.14
Значај „испробавања себе“ у свету рада (нпр. значај волонтирања, упознавања послова - посећивања радних места...)	завршавам факултет/школу	25	3.92	0.86	0.17
	недавно сам се запослио	46	4.17	1.10	0.16

Све наведене садржаје више вреднују испитаници који су се недавно запослили у односу на испитанике који завршавају факултет/школу. За неке од ових садржаја, ова разлика је очекивана, на пример за сет садржаја који се бави улогама појединца (којих је овде чак пет), за карактеристике преносивих вештина, јер јесте врло могуће да се нека од ових питања развијају приликом запослења. Ипак, за неке од ових садржаја је изненађујуће да их испитаници који завршавају факултет/школу мање вреднују, на пример: значај „испробавања себе“ у свету рада (значај волонтирања, упознавања послова – посећивања радних места...), проналажење могућности за посао доступних појединцу са одређеним сетом вештина („како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама“), међузависност света рада и света образовања, с обзиром на то да су ови садржаји подржавајући према транзицији из света образовања у свет рада, што вероватно очекује ову групу испитаника. Међутим, овај сегмент налаза близак је закључцима истраживања спроведеном 2015. године, где Крисан и сарадници наводе да студенти имају пасиван приступ према каријерном експлорацији, а испробавање себе у свету рада јесте део те експлорације (Crisan, Pavelea & Ghimbulut, 2015). Такође, анализирано CONGRAD истраживање је указало на то да студенти велики део одговорности везане за побољшање њихове запошљивости преносе на неке друге актере, па је могуће да се наши садржаји везани за побољшање сопственог положаја на тржишту рада могу тумачити као последица препознавања сопствене важне улоге у том процесу (CONGRAD, 2014). Уколико се присетимо наших налаза које смо малочас навели, једина два садржаја које испитаници који су на почетку каријере процењују вишим вредностима у односу на друге категорије, јесу управо садржаји који се односе на мрежу и подршке, па и то може да буде последица недовољне свести о потреби за активнијом улогом у сопственом каријерном развоју. Тако, услед наведене пасивности оних који

завршавају школу програми каријерног вођења, односно образовна понуда у оквиру њега би требало да обухвати јачање активитета ове категорије младих.

Када пребацимо фокус на испитанике у другом транзиционом периоду, разлике су праћене између испитаника који су *дуже време на истом месту и истој позицији* и испитаника који су *недавно променили посао*. Разлике су, неочекивано, пронађене за само два од 96 садржаја. Реч је о садржајима: *Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју* ($F=5.94$; $df=1$, $p<.05$) и *Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју* ($F=7.85$; $df=1$, $p<.05$).

Табела 4.5.7. Специфични садржаји МОП на којима су уочене разлике између испитаника у оквиру првог транзиционог периода

Садржаји МОП		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Станд. грешка
Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју	недавно сам променио посао	25	3.44	1.08	0.22
	дуже време сам на истом послу и на истој позицији	73	4.00	0.96	0.11
Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)	недавно сам променио посао	25	3.52	1.19	0.24
	дуже време сам на истом послу и на истој позицији	73	4.08	0.80	0.09

Оба садржаја су процењена већим вредностима од стране испитаника који су дуже време на истом месту и на истој позицији. Ово је такође занимљив налаз јер је за претпоставити да су испитаници који су дуже време на истом месту и на истој позицији већ развили или упознали механизме подршке (формалне и неформалне) или да су им механизми подршке каријерном развоју мање потребни (управо због очекиване стабилизације у окружењу). Ипак, чињеница да на готово свим садржајима нема разлике између испитаника који су недавно променили посао и дуже време су на истом месту и на истој позицији су у супротности са резултатима истраживања који смо анализирали у оквиру једног од претходних задатака, а који указују на то да више промена у каријери значе и већу потребу за подршком, односно да мање промена у каријери значи мању потребу за подршку. На овом примеру се показало да група која је недавно имала промену у каријери и она која дуго није имала промену истим вредностима процењују готове све садржаје. Наравно, да би се доносили одређени закључци и правиле евентуалне генерализације, потребно је другачије проблематизовање истраживања, али мислимо да је овај податак довољан индикатор потребе за додатним истраживањима која би тестирала уверења на којима се базирају програми подршке каријерном развоју људи који имају стабилније каријере.

Подаци о испитаницима који су у трећем транзиционом периоду – крај каријере, посматрани су за све три професионалне ситуације у којима су ови испитаници: припрема за пензионисање, недавно пензионисање и увелико у пензији (*одавно сам у пензији*). Када је реч о овим категоријама, разлике смо пронашли за 21 од 96 садржаја.

Табела 4.5.8. Апова – специфични садржај МОП на којима су уочене разлике између испитаника у оквиру првог транзиционог периода

Садржаји МОП	df	F	Sig.
Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи	2	3.72	0.03
Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота	2	4.85	0.01
Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја	2	7.20	0.00
Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом	2	4.91	0.01
Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални развој	2	3.47	0.04
Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају”, „најважније ствари у послу”, „моја карактеристична понашања”)	2	5.17	0.01
Фактори који детерминишу и обликују каријерне изборе	2	3.81	0.03
Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано”...)	2	3.67	0.03
Развој и промена особина, мотивације и аспирација током живота	2	5.14	0.01
Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са захтевима посла	2	5.26	0.01
Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене	2	3.81	0.03
Значај увремењене реализације професионалних развојних задатака	2	3.25	0.04
Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	2	4.80	0.01
Променљива „равнотежа” улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)	2	3.81	0.03
Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	2	4.00	0.02
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)	2	7.37	0.00
Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности	2	3.26	0.04
Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	2	3.07	0.05
Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)	2	3.68	0.03
Важност и карактеристике „преносивих вештина” (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада	2	5.82	0.00
Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе	2	5.63	0.00

Чак 18 од ових садржаја односи се на лични развој појединца. Тако, испитаници који су на заласку каријере готово исто вреднују садржаје који се односе на проблематику света рада и усклађивања себе и света рада, а највише је разлика у погледу питања личних карактеристика, као и улога појединца.

С обзиром на постојање три групе унутар трећег транзиционог периода, спроведен је *LSD* тест као накнадни *post hoc* тест. Резултати овог теста су, због обима података, у Прилогу 10.2.4, а они показују да се у највећем броју случајева (17 од 21 садржаја на којима је пронађена статистички значајна разлика), испитаници који су одавно у пензији разликују у процени садржаја у односу на обе групе – испитанике који се припремају за пензионисање и испитанике који су недавно пензионисани. Испитаници који се припремају за пензионисање и испитаници који су недавно пензионисани се на само четири садржаја разликују у процени. Посматрајући ове резултате у контексту горње табеле где су излистани садржаји на којима постоје разлике у контексту спроведеног *LSD* теста, испитаници који су одавно у пензији различито процењују доминантно садржаје који се односе на лични развој појединца.

Табела 4.5.9. Специфични садржај МОП на којима су уочене разлике између испитаника у оквиру трећег транзиционог периода

Садржаји МОП		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Станд. грешка
Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи	припремам се за пензионисање	42	4.21	1.02	0.16
	пензионисан сам недавно	29	4.10	0.98	0.18
	одавно сам у пензији	24	3.50	1.18	0.24
Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота	припремам се за пензионисање	42	4.21	0.84	0.13
	пензионисан сам недавно	30	4.07	0.98	0.18
	одавно сам у пензији	24	3.46	1.14	0.23
Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја	припремам се за пензионисање	42	4.26	0.73	0.11
	пензионисан сам недавно	30	3.93	1.01	0.19
	одавно сам у пензији	24	3.29	1.33	0.27
Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом	припремам се за пензионисање	42	4.19	0.83	0.13
	пензионисан сам недавно	30	3.97	0.93	0.17
	одавно сам у пензији	24	3.42	1.21	0.25
Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални развој	припремам се за пензионисање	42	3.86	0.84	0.13
	пензионисан сам недавно	30	4.07	0.94	0.17
	одавно сам у пензији	24	3.38	1.21	0.25

Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају”, „најважније ствари у послу”, „моја карактеристична понашања”)	припремам се за пензионисање	41	4.00	0.87	0.14
	пензионисан сам недавно	30	3.70	1.09	0.20
	одавно сам у пензији	24	3.17	1.13	0.23
Фактори који детерминишу и обликују каријерне изборе	припремам се за пензионисање	42	3.67	0.95	0.15
	пензионисан сам недавно	30	3.77	1.07	0.20
	одавно сам у пензији	24	3.04	1.12	0.23
Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано”...)	припремам се за пензионисање	42	2.93	1.18	0.18
	пензионисан сам недавно	30	3.47	1.04	0.19
	одавно сам у пензији	24	2.71	0.95	0.19
Развој и промена особина, мотивације и аспирација током живота	припремам се за пензионисање	42	4.02	0.95	0.15
	пензионисан сам недавно	30	4.23	0.73	0.13
	одавно сам у пензији	24	3.46	1.02	0.21
Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са захтевима посла	припремам се за пензионисање	42	4.26	0.66	0.10
	пензионисан сам недавно	30	4.00	0.79	0.14
	одавно сам у пензији	24	3.54	1.22	0.25
Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене	припремам се за пензионисање	42	3.86	1.00	0.15
	пензионисан сам недавно	30	3.93	0.91	0.17
	одавно сам у пензији	24	3.21	1.28	0.26
Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	припремам се за пензионисање	42	4.12	0.80	0.12
	пензионисан сам недавно	30	4.03	0.81	0.15
	одавно сам у пензији	24	3.46	1.02	0.21
Променљива „равнотежа” улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)	припремам се за пензионисање	42	4.10	0.98	0.15
	пензионисан сам недавно	30	4.03	0.96	0.18
	одавно сам у пензији	24	3.42	1.10	0.22
Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	припремам се за пензионисање	42	4.19	0.94	0.15
	пензионисан сам недавно	30	4.00	1.08	0.20
	одавно сам у пензији	24	3.42	1.28	0.26
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања	припремам се за пензионисање	42	4.24	0.91	0.14
	пензионисан сам недавно	30	3.83	0.87	0.16
	одавно сам у пензији	24	3.29	1.16	0.24

временом...)					
Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности	припремам се за пензионисање	42	4.10	0.96	0.15
	пензионисан сам недавно	30	4.07	0.83	0.15
	одавно сам у пензији	24	3.50	1.14	0.23
Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	припремам се за пензионисање	42	4.29	0.92	0.14
	пензионисан сам недавно	30	4.03	0.96	0.18
	одавно сам у пензији	24	3.67	1.09	0.22
Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)	припремам се за пензионисање	42	3.57	0.89	0.14
	пензионисан сам недавно	30	3.10	1.09	0.20
	одавно сам у пензији	24	2.92	1.14	0.23
Важност и карактеристике „преносивих вештина” (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада	припремам се за пензионисање	42	4.14	0.75	0.12
	пензионисан сам недавно	30	3.90	1.03	0.19
	одавно сам у пензији	24	3.25	1.39	0.28
Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе	припремам се за пензионисање	42	4.19	0.80	0.12
	пензионисан сам недавно	30	3.70	1.02	0.19
	одавно сам у пензији	24	3.33	1.34	0.27

Као што можемо да видимо у Табели 4.5.9, испитаници који су одавно у пензији, нижим вредностима процењују садржаје у односу на оне испитанике који су од недавно у пензији и оне који се припремају за пензионисање. Такође, садржаји на којима се разликују испитаници који се припремају за пензионисање у односу на оне који су недавно пензионисани су: *Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано”...)* – где испитаници који су недавно пензионисани вишим вредностима процењују овај садржај у односу на оне који се припремају за пензионисање. Други садржај је *Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)* и ту испитаници који се припремају за пензионисање вишим вредностима процењују овај садржај у односу на испитанике који су се недавно пензионисали. Ово је врло могуће због чињенице да ови последњи почињу да практикују постепено удаљавање од посла и захтева посла и усмеравање ка другим улогама. Исти правац разлика је и код садржаја: *Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)*, а могуће је да је то код оних испитаника који у склопу припреме планова за пензионисање изграђују можда и

планове за алтернативну каријеру. Последњи од ове групе садржаја јесте *Важност разумевања занимања – радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе*, а с обзиром на то да и овде испитаници који се припремају за пензионисање вишим вредностима процењују овај садржај у односу на испитанике који су се недавно пензионисали, могуће је да и у овом садржају виде потенцијалне информације за алтернативну каријеру.

* * *

Трећи задатак истраживања гласио је: *Испитати разлике у процени значаја специфичних образовних садржаја у оквиру моделоване образовне понуде КВИС између испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима професионалног развоја*. Истраживачка хипотеза која је постављена у односу на овај задатак гласила је: *Постоје разлике у процени специфичних образовних садржаја у оквиру моделоване образовне понуде КВИС између испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима професионалног развоја*. Статистички значајна разлика у погледу одговора испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима постоји на 88 од 96 специфичних образовних садржаја. Разлике се најчешће крећу у погледу одговора испитаника који су на крају каријере у односу на одговоре испитаника који су на почетку каријере или који имају изграђену каријеру и то тако што испитаници који припадају трећем транзиционом периоду садржаје процењују мање значајним у односу на остале две групе. Поред тога, код преосталих садржаја откривени су нешто другачији модалитети разлика у одговорима испитаника. На укупно осам садржаја откривено је постојање статистички значајне разлике у одговорима између све три групе испитаника. Правац тих разлика је да испитаници у фази изграђене каријере садржаје процењују као највише значајне, а после њих иду испитаници који су на почетку каријере. Поред тога, на одређеном броју садржаја (девет садржаја) постоје разлике у процени значаја код испитаника који припадају другом транзиционом периоду у односу на трећи транзициони период или оба транзициона периода – испитаници који припадају другом транзиционом периоду процењују садржаје значајнијим у односу на претходне две групе. Коначно, на два преостала садржаја, постоји разлика у процени значаја код испитаника који припадају првом транзиционом периоду у односу на други и трећи транзициони период и то тако што испитаници на почетку каријере дају већи значај тим садржајима. Када је реч о разликама између испитаника различитих професионалних ситуација унутар транзиционих периода, и ту су откривене разлике. Испитаници који завршавају факултет/школу се разликују у процени 24 садржаја у односу на испитанике који су се недавно запослили, испитаници унутар другог периода и то они који су дуже време на истом месту и на истој позицији и они који су недавно променили посао се разликују у процени само два садржаја. Испитаници који су у трећем транзиционом периоду се у процени разликују на укупно 21 садржају. На основу свега овога, може да се

закључи да постоје разлике у процени садржаја од стране испитаника у различитим транзиционим периодима, односно да је **трећа истраживачка хипотеза овог истраживања потврђена**.

4.6. ПОЛ, ГОДИНЕ СТАРОСТИ, НИВО ОБРАЗОВАЊА, РАДНИ СТАТУС И ГОДИНЕ РАДНОГ СТАЖА ИСПИТАНИКА И ПРОЦЕНА ЗНАЧАЈА ПОЈЕДИНИХ ОБРАЗОВНИХ ОБЛАСТИ МОДЕЛОВАНЕ ОБРАЗОВНЕ ПОНУДЕ КВИС

Четврти задатак истраживања гласио је: *Испитати разлике у процени значаја појединих образовних области моделоване образовне понуде КВИС између испитаника у односу на на пол, године старости, ниво образовања, радни статус и године радног стажа*. Како је већ наведено у сегменту овог рада који се односи на анализу првог истраживачког задатка, за потребе сазнавања разлика између процене значаја образовних области направљени су композитни скорови за све три области (*област Ја, Свет рада и Релација ја – свет рада*). За израчунавање разлика у погледу пола, година старости, нивоа образовања, радног статуса и година радног стажа, рађена је једнофакторска анализа варијансе за непоновљена мерења (*ANOVA*), као и корелација у случају континуираних варијабли.

4.6.1. Пол испитаника и процена образовних области моделоване образовне понуде КВИС

Статистички значајна разлика у погледу процене значаја појединих образовних области моделоване образовне понуде КВИС и пола испитаника пронађена је за све три области: за област *Ја* ($F=29.00$; $df=1$, $p=.00$), за област *Свет рада* ($F=17.33$; $df=1$, $p=.00$) и за област *Релација ја – свет рада* ($F=8.35$; $df=1$, $p=.00$).

Табела 4.6.1. Пол испитаника и процена области моделоване образовне понуде КВИС

Област МОП		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Станд. грешка
Ја	женски	184	4.10	0.61	0.04
	мушки	174	3.73	0.69	0.05
	укупно	358	3.92	0.67	0.04
Свет рада	женски	182	3.85	0.70	0.05
	мушки	167	3.53	0.74	0.06
	укупно	349	3.70	0.74	0.04
Релација ја-свет рада	женски	176	3.92	0.79	0.06
	мушки	169	3.68	0.78	0.06
	укупно	345	3.81	0.79	0.04

Прегледом табеле и средњих вредности одговора уочава се да су све три области од стране оба пола процењиване високим вредностима. То значи да и жене и мушкарци сматрају ове садржаје значајним за свој лични и професионални развој. Посматрано на нивоу све три области жене имају веће скорове, односно жене све три области процењују значајнијим у односу на мушкарце.

Посматрајући ове области појединачно, увиђамо да је област *Ја* од стране оба пола процењена као најзначајнија, следи област *Релација ја – свет рада*, а онда област *Свет рада*. Разлика у одговорима између испитаника различитог пола, односно чињеница да су жене ове области вредновале као значајније може генерално и посредно да говори о већој потреби жена за подршком њиховом каријерном развоју, а можда и о њиховој већој спремности да усвајају садржаје које би били важни за њихов професионални развој. С обзиром да на овом нивоу анализе немамо довољно података који имају већу информативну вредност, могућа објашњења за веће вредновање садржаја могу да се дају на једном општијем нивоу:

Разлог због којег је прва област *Ја* процењена као значајнија од стране жена може да буде то да су оне више изложене изазовима изградње слике о себи у контексту занимања, да имају веће одговорности и захтеве када је реч о усклађивању радне и животних улога, да им је због тога потребна снажнија подршка окружења и више информација о тој области, али и да је њихов каријерни развој више испреплетан са личним него код мушкараца, а све то су садржаји груписани око области *Ја*, па отуда долази до њиховог већег вредновања од стране жена.

Процена друге области – *Свет рада* – може да говори у прилог традиционално већој рањивости жена на тржишту рада, па су им у том смислу знања о свету рада у ужем и ширем смислу, затим образовна подршка каријери, па питања неједнакости на тржишту рада (што све јесте проблематика којом се бави друга област моделоване образовне понуде КВИС) значајнија него мушкарцима.

Објашњење за веће вредновање области *Релација ја – свет рада* од стране жена долази и као последица оба фактора везана за прву и другу област, па и објашњења понуђених за прву и другу област. Наиме, комплексније релације личног и професионалног развоја жена, као и њихова рањивост у свету рада, захтевају много веће вештине изградње каријере, каријерног планирања, доношења одлука и константног смештања у свет рада, а све то јесу садржаји на које је усмерена трећа област моделоване образовне понуде.

4.6.2. Године живота испитаника и процена образовних области моделоване образовне понуде КВИС

Поред разлика у односу на пол, још једна од варијабли у односу на коју смо посматрали процену области моделоване образовне понуде КВИС јесу и године старости испитаника. У процени образовних области моделоване образовне понуде КВИС од стране испитаника различитих година старости, статистички значајна разлика између група постоји за све три области: за област *Ја* ($F=5.69$; $df=5$, $p=.00$), за област *Свет рада* ($F=8.43$; $df=5$, $p=.00$) и за област *Релација ја – свет рада* ($F=7.06$; $df=5$, $p=.00$). Да би се проверила значајност разлика између испитаника различитих старосних категорија у погледу процене значаја појединих образовних области моделоване образовне понуде КВИС, коришћен је *LSD* тест као накнадни *post hoc* тест.

Табела 4.6.2. ANOVA Post hoc LSD тест – Године живота испитаника и процена области Ја моделоване образовне понуде

Године живота		<i>MD(I-J)</i>	Стандардна грешка	<i>Sig.</i>
мање од 20	20-29	-0.28	0.47	0.55
	30-39	-0.30	0.47	0.52
	40-49	-0.44	0.47	0.35
	50-59	-0.18	0.47	0.71
	60 и више	0.09	0.47	0.85
20-29	мање од 20	0.28	0.47	0.55
	30-39	-0.02	0.11	0.89
	40-49	-0.16	0.12	0.19
	50-59	0.10	0.12	0.39
	60 и више	.36818*	0.11	0.00
30-39	мање од 20	0.30	0.47	0.52
	20-29	0.02	0.11	0.89
	40-49	-0.14	0.11	0.19
	50-59	0.12	0.11	0.27
	60 и више	.38363*	0.10	0.00
40-49	мање од 20	0.44	0.47	0.35
	20-29	0.16	0.12	0.19
	30-39	0.14	0.11	0.19
	50-59	.26112*	0.12	0.03
	60 и више	.52443*	0.11	0.00
50-59	мање од 20	0.18	0.47	0.71
	20-29	-0.10	0.12	0.39
	30-39	-0.12	0.11	0.27
	40-49	-.26112*	0.12	0.03
	60 и више	.26330*	0.11	0.02

60 и више	мање од 20	-0.09	0.47	0.85
	20-29	-.36818*	0.11	0.00
	30-39	-.38363*	0.10	0.00
	40-49	-.52443*	0.11	0.00
	50-59	-.26330*	0.11	0.02

Подаци добијени *LSD* тестом нису потпуни, они недостају за другу и трећу област моделоване образовне понуде КВИС, а због непостојања довољно одговора у категорији испитаника млађих од 20 година. Оно што ипак можемо да видимо анализирајући доступне податке је да статистички значајне разлике нису тако разноврсне, односно да се углавном испитаници који имају 60 и више година разликују у односу на све остале категорије испитаника, осим у односу на, по годинама старости најудаљенију категорију, испитанике млађе од 20 година. Поред њих, још једна од категорија код које су уочене разлике, јесу испитаници који припадају категорији испитаника од 50 до 59 година који се у процени области *Ја* разликују у односу на испитанике који припадају категорији 40 до 49 година старости.

Табела 4.6.3. Године живота испитаника и област моделоване образовне понуде КВИС

Област	Године живота	N	M	SD	Стандардна грешка
Ја	мање од 20	2	3.72	0.35	0.25
	20-29	55	4.00	0.61	0.08
	30-39	91	4.02	0.52	0.05
	40-49	64	4.16	0.58	0.07
	50-59	59	3.90	0.67	0.09
	60 и више	87	3.63	0.82	0.09
	Укупно	358	3.92	0.67	0.04
Свет рада	мање од 20	1	3.25	**	**
	20-29	52	3.89	0.73	0.10
	30-39	90	3.71	0.60	0.06
	40-49	64	4.01	0.63	0.08
	50-59	58	3.74	0.74	0.10
	60 и више	85	3.32	0.80	0.09
	укупно	350	3.70	0.73	0.04
Релација ја-свет рада	мање од 20	1	4.38	**	**
	20-29	53	4.01	0.76	0.10
	30-39	87	3.90	0.71	0.08
	40-49	62	4.01	0.70	0.09
	50-59	59	3.85	0.68	0.09
	60 и више	83	3.39	0.89	0.10
	укупно	345	3.81	0.79	0.04

** Због непостојања довољно случајева унутар категорије испитаника, нема података

Прегледом података који су нам доступни (оних за област *Ja*), уочавамо да испитаници који имају 60 и више година значајно нижим вредностима процењују ову област у односу на испитанике осталих старосних категорија у односу на које постоји разлика. Такође, испитаници који имају између 50 и 59 година, нижим вредностима процењују област *Ja* у односу на испитанике старости од 40 до 49 година.

С обзиром на то да су подаци о годинама испитаника били доступни и као *сирови* подаци, у покушају да дођемо до одговора да ли постоји повезаност између година живота и процене области образовне понуде КВИС, рађена је корелација. Подаци су приказани у Табели 4.6.4. Пирсонов коефицијент корелације је за прву област износио $r = -.201$, за другу област $r = -.240$ и за трећу област $r = -.246$ и све корелације су статистички значајне на нивоу $p=.01$. Ове вредности указују на негативну, али изузетно слабу повезаност између година живота испитаника и процене области моделоване образовне понуде. Ако ово упоредимо са малочас добијеним резултатима *LSD* теста, за ону област за коју је био доступан резултат, те остале дескриптивне податке о вредностима разлика, и ту смо видели да те разлике нису једнообразне и да се само две групе старијих испитаника разликују у процени значаја области *Ja*. Међутим, међусобне разлике између процена осталих категорија испитаника нису пронађене.

Табела 4.6.4. Повезаност између година живота испитаника и области моделоване понуде КВИС

	Године старости – континуирана варијабла	Ja	Свет рада	Релација ја- свет рада
Пирсонов коефицијент корелације	1	-.201**	-.240**	-.246**
Значајност		0.00	0.00	0.00
N	366	356	348	345

Могуће је да за процене значаја ових области, неке друге варијабле интервенишу у већој мери, него што су то године старости.

4.6.3. Ниво образовања испитаника и процена образовних области моделоване образовне понуде КВИС

Разлике у процени области моделоване образовне понуде КВИС испитиване су и у односу на испитанике различитог нивоа образовања. Статистички значајне разлике у погледу овакве процене пронађене су на нивоу све три области: за област *Ja* ($F=8.14$; $df=8$, $p=.00$), за област *Свет рада* ($F=10.04$; $df=8$, $p=.00$) и за област *Релација ја – свет рада* ($F=8.95$; $df=8$, $p=.00$). Како би се проверила значајност разлика између испитаника различитог нивоа образовања у погледу процене значаја образовних области, коришћен је *LSD* тест као

накладни *post hoc* тест. Резултати *LSD* теста за прву област приказани су у Табели 4.6.5.

Табела 4.6.5. ANOVA Post hoc LSD тест - Ниво образовања испитаника и област Ја МОП

НИВО ОБРАЗОВАЊА		<i>MD (I-J)</i>	Станд. грешка	<i>Sig.</i>
непотпуна основна школа	четворогодишња средња школа	-.35138*	0.15	0.02
	виша струковна школа	-.59903*	0.19	0.00
	факултет (основне студије)	-.58245*	0.15	0.00
	мастер студије	-.59113*	0.15	0.00
	магистарске студије	-.71108*	0.24	0.00
	докторске студије	-.52592*	0.21	0.01
основна школа	четворогодишња средња школа	-.39967*	0.13	0.00
	виша струковна школа	-.64732*	0.17	0.00
	факултет (основне студије)	-.63075*	0.13	0.00
	мастер студије	-.63942*	0.13	0.00
	магистарске студије	-.75938*	0.23	0.00
	докторске студије	-.57422*	0.19	0.00
трогодишња средња школа	четворогодишња средња школа	-.64967*	0.18	0.00
	виша струковна школа	-.89732*	0.21	0.00
	факултет (основне студије)	-.88075*	0.17	0.00
	мастер студије	-.88942*	0.18	0.00
	магистарске студије	-1.00938*	0.26	0.00
	докторске студије	-.82422*	0.22	0.00
четворогодишња средња школа	непотпуна основна школа	.35138*	0.15	0.02
	основна школа	.39967*	0.13	0.00
	трогодишња средња школа	.64967*	0.18	0.00
	факултет (основне студије)	-.23108*	0.10	0.02
	мастер студије	-.23975*	0.10	0.02
виша струковна школа	непотпуна основна школа	.59903*	0.19	0.00
	основна школа	.64732*	0.17	0.00
	трогодишња средња школа	.89732*	0.21	0.00
факултет (основне студије)	непотпуна основна школа	.58245*	0.15	0.00
	основна школа	.63075*	0.13	0.00
	трогодишња средња школа	.88075*	0.17	0.00
	четворогодишња средња школа	.23108*	0.10	0.02
мастер студије	непотпуна основна школа	.59113*	0.15	0.00
	основна школа	.63942*	0.13	0.00
	трогодишња средња школа	.88942*	0.18	0.00
	четворогодишња средња школа	.23975*	0.10	0.02
магистарске студије	непотпуна основна школа	.71108*	0.24	0.00
	основна школа	.75938*	0.23	0.00
	трогодишња средња школа	1.00938*	0.26	0.00
докторске	непотпуна основна школа	.52592*	0.21	0.01

студије	основна школа	.57422*	0.19	0.00
	трогодишња средња школа	.82422*	0.22	0.00

*Статистичка значајност на нивоу 0.05

Посматрајући ову табелу, уочава се да постоји статистички значајна разлика у одговорима испитаника са непотпуном основном школом, основном школом и трогодишњом средњом школом у односу на одговоре испитаника са завршеном четворогодишњом средњом школом, завршеном вишом струковном школом, као и завршеним основним, мастер, магистарским и докторским студијама. Може да се постави питање да ли удео у оваквом опредељивању има граница која постоји у даљој проходности кроз нивое образовања, јер са завршена три разреда средње школе нема проходности ка вишим нивоима образовања. Могуће онда да је и каријерни развој ове три групе са најнижим образовањем битно другачији од свих других. Још једна од статистички значајних разлика је разлика у одговорима испитаника са завршеном четворогодишњом средњом школом и испитаника са завршеним основним и мастер студијама.

Табела 4.6.6. Ниво образовања испитаника и област Ја МОП

Ниво образовања	N	M	SD	Стандардна грешка
непотпуна основна школа	22	3.52	0.65	0.14
основна школа	33	3.47	0.70	0.12
трогодишња средња школа	15	3.22	0.90	0.23
четворогодишња средња школа	76	3.87	0.74	0.09
виша струковна школа	21	4.12	0.57	0.12
факултет (основне студије)	87	4.10	0.54	0.06
мастер студије	78	4.11	0.53	0.06
магистарске студије	10	4.23	0.26	0.08
докторске студије	16	4.04	0.59	0.15
Укупно	358	3.92	0.67	0.04

Као што је приказано у Табели 4.6.6 испитаници са непотпуном основном школом, са завршеном основном школом и испитаници са завршеном трогодишњом средњом школом област Ја процењују мање значајном у односу на испитанике са завршеном четворогодишњом средњом, вишом струковном школом, завршеним основним, мастер, магистарским и докторским студија. Када је реч о одговорима испитаника са завршеном четворогодишњом средњом школом и испитаника са завршеним основним и мастер студијама, разлике опет иду у истом правцу, тако што испитаници нижег нивоа образовања – завршеном четворогодишњом средњом школом област Ја процењују мање значајном у односу на испитанике вишег нивоа образовања (завршеним основним и мастер студијама). Могуће је да људи са вишим нивоима образовања у својим занимањима, професијама, професионалном развоју имају већу потребу за већим остваривањем аспеката личног развоја, за бољом интеграцијом себе у контекст

професионалног развоја. Насупрот томе, могуће је да испитаници са нижим нивоима образовања не вреднују толико елементе тог личног развоја и самоспознаје у контексту свог професионалног развоја, па им садржаји који се везују за ову област не изгледају важно и приоритетно.

Посматрајући другу област моделоване образовне понуде – област *Свет рада*, статистички значајне разлике постоје између одговора испитаника различитог нивоа образовања.

Табела 4.6.7. ANOVA Post hoc LSD тест - ниво образовања испитаника и област Свет рада

НИВО ОБРАЗОВАЊА		MD (I-J)	Стандардна грешка	Sig.
непотпуна основна школа	четворогодишња средња школа	-.68862*	0.16	0.01
	виша струковна школа	-.76782*	0.21	0.00
	факултет (основне студије)	-.83467*	0.16	0.00
	мастер студије	-.97102*	0.16	0.00
	магистарске студије	-.66673*	0.26	0.00
	докторске студије	0.23	0.22	0.00
основна школа	трогодишња средња школа	-0.20	0.21	0.00
	виша струковна школа	-.53412*	0.19	0.02
	факултет (основне студије)	-.60096*	0.14	0.00
	мастер студије	-.73732*	0.14	0.00
	магистарске студије	-.43302*	0.24	0.00
	докторске студије	-0.36	0.20	0.03
	основна школа	-.79202*	0.21	0.00
трогодишња средња школа	четворогодишња средња школа	-1.04364*	0.19	0.00
	виша струковна школа	-1.12284*	0.23	0.00
	факултет (основне студије)	-1.18969*	0.19	0.00
	мастер студије	-1.32604*	0.19	0.00
	магистарске студије	-1.02174*	0.27	0.00
	докторске студије	.43700*	0.24	0.00
четворогодишња средња школа	непотпуна основна школа	0.20	0.16	0.01
	трогодишња средња школа	-0.25	0.19	0.00
	факултет (основне студије)	-.39767*	0.11	0.00
	мастер студије	-.53402*	0.11	0.00
	магистарске студије	-0.23	0.23	0.02
виша струковна школа	непотпуна основна школа	.45491*	0.21	0.00
	основна школа	1.04364*	0.19	0.02
	трогодишња средња школа	0.25	0.23	0.00
факултет (основне стдије)	непотпуна основна школа	.53412*	0.16	0.00
	основна школа	1.12284*	0.14	0.00
	трогодишња средња школа	.33082*	0.19	0.00
	четворогодишња средња школа	0.08	0.11	0.00
	непотпуна основна школа	.60096*	0.16	0.00

мастер студије	основна школа	1.18969*	0.14	0.00
	трогодишња средња школа	.39767*	0.19	0.00
	четворогодишња средња школа	0.15	0.11	0.00
магистарске студије	непотпуна основна школа	.97102*	0.26	0.00
	основна школа	.73732*	0.24	0.00
	трогодишња средња школа	1.32604*	0.27	0.00
	четворогодишња средња школа	.53402*	0.23	0.02
докторске студије	непотпуна основна школа	.66673*	0.22	0.00
	основна школа	.43302*	0.20	0.03
	трогодишња средња школа	1.02174*	0.24	0.00

*Статистичка значајност на нивоу 0.05

Посматрајући ову табелу, уочава се да постоји мање правилности у погледу статистички значајних разлика у одговорима испитаника у односу на област *Ја*. Тако, када је реч о области *Свет рада*, одговори испитаника нижег нивоа образовања – са непотпуном и завршеном основном и трогодишњом средњом школом нису тако једнообразни, односно на нивоу ове области постоје статистички значајне разлике између испитаника са завршеном основном школом и завршеним трогодишњим средњим образовањем. Поред тога, постоје статистички значајне разлике у одговорима испитаника са непотпуном основном школом и трогодишњом средњом школом у односу на одговоре испитаника са завршеном четворогодишњом средњом школом, завршеном вишом струковном школом, као и завршеним основним, мастер, магистарским и докторским студијама. Слична правилност постоји и када је реч о одговорима испитаника са основном школом, уз малу разлику у односу на претходно уочену правилност – у овом случају није пронађена статистички значајна разлика између испитаника са завршеном основном школом и испитаника са завршеним четворогодишњим средњим образовањем. Још једна од статистички значајних разлика је разлика у одговорима испитаника са завршеном четворогодишњом средњом школом и испитаника са завршеним основним, мастер и магистарским студијама.

Табела 4.6.8. Ниво образовања испитаника и област Свет рада

Ниво образовања	N	M	SD	Стандардна грешка
непотпуна основна школа	22	3.13	0.82	0.18
основна школа	34	3.37	0.65	0.11
трогодишња средња школа	15	2.78	1.10	0.28
четворогодишња средња школа	71	3.57	0.68	0.08
виша струковна школа	19	3.82	0.73	0.17
факултет (основне студије)	84	3.90	0.56	0.06
мастер студије	79	3.97	0.59	0.07
магистарске студије	10	4.10	0.42	0.13
докторске студије	16	3.80	0.83	0.21
Укупно	350	3.70	0.73	0.04

Као што је приказано у Табели 4.6.8, испитаници са непотпуном основном школом и испитаници са завршеном трогодишњом средњом школом област *Свет рада* процењују мање значајном у односу на испитанике са завршеном четворогодишњом средњом школом, вишом струковном школом, завршеним основним, мастер, магистарским и докторским студијама. Када је реч о одговорима испитаника са завршеном основном школом, они област *Свет рада* процењују значајнијом у односу на испитанике са завршеном трогодишњом средњом школом. Даље, испитаници са завршеном четворогодишњом средњом школом процењују област *Свет рада* мање значајном у односу на испитанике са завршеним основним, мастер и магистарским студијама. Могуће је да је за испитанике са непотпуном основном и завршеном трогодишњом средњом школом свет рада више профилисан и мање комплексан, па је у мањој мери потребно овладавање садржајима који би им помогли да се упознају са различитим аспектима и елементима тог свет рада. Када је реч о чињеници да испитаници са завршеном четворогодишњом средњом школом нижим вредностима процењују релевантност ове области у односу на испитанике вишег нивоа образовања (завршене основне, мастер и магистарске студије), то може да се објасни на неколико начина, у односу на неколико потенцијалних поткатегија испитаника са четворогодишњом средњом школом. За почетак, могуће је да су у овој категорији студенти основних студија (дакле они који још увек нису привели студије крају, па је последњи ниво завршеног образовања управо средња школа), те су њима можда привлачнији садржаји везани за смештање у свет рада или за компоненту *Ја*, а не још увек за општије категорије света рада, на шта је ова област усмерена. Такође, могуће је да је реч и о испитаницима који су завршили четворогодишњу стручну школу, и већ су се сместили у своју струку и немају толико потребу за садржајима каријерног образовања, па евентуалну подршку од образовања можда очекују више од стручног, а не каријерног образовања.

Статистички значајне разлике у процени испитаника различитог нивоа образовања постоје и када је реч о трећој области моделоване образовне понуде КВИС, области *Релација ја – свет рада*.

Табела 4.6.9. ANOVA Post hoc LSD тест - ниво образовања испитаника и област Релација ја-свет рада

НИВО ОБРАЗОВАЊА		<i>MD (I-J)</i>	Стандардна грешка	<i>Sig.</i>
непотпуна основна школа	четворогодишња средња школа	-.49638*	0.18	0.01
	виша струковна школа	-.71420*	0.22	0.00
	факултет (основне студије)	-.82556*	0.17	0.00
	мастер студије	-.86494*	0.18	0.00
	магистарске студије	-1.03677*	0.29	0.00
основна школа	трогодишња средња школа	.46225*	0.22	0.04
	четворогодишња средња школа	-.30846*	0.15	0.04

	виша струковна школа	-.52629*	0.20	0.01
	факултет (основне студије)	-.63764*	0.15	0.00
	мастер студије	-.67703*	0.15	0.00
	магистарске студије	-.84886*	0.27	0.00
трогодишња средња школа	основна школа	-.46225*	0.22	0.04
	четворогодишња средња школа	-.77072*	0.21	0.00
	виша струковна школа	-.98854*	0.25	0.00
	факултет (основне студије)	-1.09990*	0.20	0.00
	мастер студије	-1.13928*	0.20	0.00
	магистарске студије	-1.31111*	0.31	0.00
	докторске студије	-.73776*	0.26	0.00
четворогодишња средња школа	непотпуна основна школа	.49638*	0.18	0.01
	основна школа	.30846*	0.15	0.04
	трогодишња средња школа	.77072*	0.21	0.00
	факултет (основне студије)	-.32918*	0.12	0.01
	мастер студије	-.36857*	0.12	0.00
	магистарске студије	-.54040*	0.26	0.04
виша струковна школа	непотпуна основна школа	.71420*	0.22	0.00
	основна школа	.52629*	0.20	0.01
	трогодишња средња школа	.98854*	0.25	0.00
факултет (основне студије)	непотпуна основна школа	.82556*	0.17	0.00
	основна школа	.63764*	0.15	0.00
	трогодишња средња школа	1.09990*	0.20	0.00
	четворогодишња средња школа	.32918*	0.12	0.01
мастер студије	непотпуна основна школа	.86494*	0.18	0.00
	основна школа	.67703*	0.15	0.00
	трогодишња средња школа	1.13928*	0.20	0.00
	четворогодишња средња школа	.36857*	0.12	0.00
	докторске студије	.40152*	0.20	0.04
магистарске студије	непотпуна основна школа	1.03677*	0.29	0.00
	основна школа	.84886*	0.27	0.00
	трогодишња средња школа	1.31111*	0.31	0.00
	четворогодишња средња школа	.54040*	0.26	0.04
докторске студије	непотпуна основна школа	0.46	0.24	0.05
	трогодишња средња школа	.73776*	0.26	0.00

*Статистичка значајност на нивоу 0.05

Статистички значајне разлике постоје између одговора испитаника са непотпуном основном школом и испитаника са завршеном четворогодишњом средњом и вишом струковном школом, као и испитаника са завршеним основним, мастер и магистарским студијама. Када је реч о испитаницима са завршеном основном школом, статистички значајне разлике постоје између њихових одговора и одговора испитаника са трогодишњом, четворогодишњом, вишом струковном школом и завршеним основним, мастер и магистарским студијама. Занимљиво је да не постоји разлика у одговорима испитаника са основном

школом и оних са завршеним докторским студијама. Испитаници са завршеном трогодишњом средњом школом различито процењују област *Релација ја – свет рада* у односу на испитанике свих других нивоа образовања, осим у односу на испитанике са непотпуном основном школом. Када је реч о испитаницима са завршеном четворогодишњом средњом школом, постоји статистички значајна разлика између њихових и одговора испитаника свих нивоа образовања осим оних са завршеном вишом струковном школом и завршеним докторским студијама. Разлике између испитаника са вишим нивоима образовања нису пронађене.

Табела 4.6.10. Ниво образовања испитаника и област *Релација ја-свет рада*

НИВО ОБРАЗОВАЊА	N	M	SD	Стандардна грешка
непотпуна основна школа	22	3.22	0.78	0.17
основна школа	34	3.41	0.72	0.12
трогодишња средња школа	15	2.95	0.99	0.26
четворогодишња средња школа	71	3.72	0.70	0.08
виша струковна школа	20	3.93	0.79	0.18
факултет (основне студије)	82	4.05	0.71	0.08
мастер студије	76	4.09	0.58	0.07
магистарске студије	9	4.26	0.38	0.13
докторске студије	16	3.68	1.12	0.28
Укупно	345	3.81	0.79	0.04

Испитаници са трогодишњом средњом школом најнижим вредностима процењују област *Релација ја – свет рада* и у тој процени се разликују у односу на све испитанике осим на испитанике са непотпуном основном школом. Могуће је да испитаници ова два нивоа образовања не процењују њихове каријере толико динамичним и непредвидивим да су им потребна знања и вештине везане за то како да изграђују своју каријеру, како да је планирају, како да доносе каријерне одлуке или да се снађу у свету рада. Заиста, код испитаника који имају завршену средњу школу, могуће је да су смештени у таква занимања код којих се ове промене дешавају много спорије, а могуће је да је и изграђивање каријере више везано за стручно образовање, а не за вештине које подржавају каријерни развој. Донекле слично објашњење може да се понуди и за испитанике са завршеном четворогодишњом средњом школом, али уз исту напомену да је ова група према неким другим обележјима разноврснија. Могуће је да су ту испитаници који тренутно студирају, па од садржаја каријерног образовања бирају нешто што је ближе њиховим тренутним каријерним задацима.

4.6.4. Радни статус испитаника и процена образовних области моделоване образовне понуде КВИС

Још једна важна варијабла у односу на коју смо посматрали процену области моделоване образовне понуде КВИС јесте и радни статус испитаника који је подељен у 5 категорија: студенти, запослени, незапослени, пензионери, запослени студенти. Испитујући да ли постоје статистички значајне разлике у процени области моделоване образовне понуде КВИС између испитаника различитог радног статуса, утврђено је да статистички значајне разлике у одговорима постоје на нивоу све три области: за област *Ја* ($F=7.26$; $df=4$, $p=.00$), за област *Свет рада* ($F=9.15$; $df=4$, $p=.00$) и за област *Релација ја – свет рада* ($F=7.18$; $df=4$, $p=.00$).

Како би се проверила значајност разлика између испитаника различитог радног статуса у погледу процене значаја образовних области, коришћен је *LSD* тест као накнадни *post hoc* тест.

Табела 4.6.11. ANOVA Post hoc LSD тест – радни статус испитаника и област *Ја*

Радни статус испитаника		<i>MD (I-J)</i>	Стандардна грешка	<i>Sig.</i>
студент	запослен	-0.37	0.22	0.10
	незапослен	0.01	0.23	0.97
	пензионер	0.01	0.23	0.98
	студент запослен	-0.48	0.29	0.10
запослен	студент	0.37	0.22	0.10
	незапослен	.37326*	0.09	0.00
	пензионер	.37042*	0.10	0.00
	студент запослен	-0.11	0.20	0.58
незапослен	студент	-0.01	0.23	0.97
	запослен	-.37326*	0.09	0.00
	пензионер	0.00	0.11	0.98
	студент запослен	-.48580*	0.21	0.02
пензионер	студент	-0.01	0.23	0.98
	запослен	-.37042*	0.10	0.00
	незапослен	0.00	0.11	0.98
	студент запослен	-.48295*	0.21	0.03
студент запослен	студент	0.48	0.29	0.10
	запослен	0.11	0.20	0.58
	незапослен	.48580*	0.21	0.02
	пензионер	-0.37	0.21	0.03

Посматрајући табелу која приказује резултате *LSD* теста на нивоу прве области моделоване образовне понуде КВИС – области *Ја*, уочава се неколико група разлика у погледу одговора испитаника. Приликом процене значаја

области *Ja* моделоване образовне понуде КВИС, једино између одговора студената и испитаника осталих радних статуса нема статистички значајне разлике у процени значаја моделоване образовне понуде КВИС. Могуће је да је то због тога што управо ова категорија има највише заједничких именитеља са осталим категоријама испитаника у погледу радног статуса. Статистички значајне разлике у одговорима испитаника у процени области *Ja*, пронађене су између запослених и незапослених, запослених и пензионера, незапослених и запослених студената и пензионера и запослених студената.

Табела 4.6.12. Радни статус испитаника и област *Ja*

Радни статус испитаника	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Стандардна грешка
студент	9	3.70	0.39	0.13
запослен	206	4.07	0.57	0.04
незапосле	77	3.69	0.66	0.07
пензионер	55	3.70	0.94	0.13
студент запослен	11	4.18	0.30	0.09
Укупно	358	3.92	0.67	0.04

У погледу описа разлика у процени области *Ja* (Табела 4.6.12), уочава се да запослени процењују област *Ja* као значајнију у односу на незапослене и пензионере. Ваља скренути пажњу на то да је област *Ja* од стране запослених процењена као најзначајнија и у односу на све три области, па је врло могуће да су елементи области *Ja* највише релевантни за ову групу. Ово може да се објасни чињеницом да комплексност већине садржаја смештених у област *Ja* доживљавају тек приликом остваривања запослености, односно да се тек приликом запослења увиђа (или поново успоставља) сложеност ових захтева, па и потреба да се поседују више знања и вештина како би се успешно одговорило на задатке. На пример, сагледавање сопствених улога и њихово балансирање, постављање граница између различитих улога и управљање њиховим временом и слично. Такође, разлика у одговорима између незапослених и пензионера са једне и запослених студената са друге стране, показују да запослени студенти процењују област *Ja* у већој мери значајном у односу на незапослене и пензионере. Овај налаз може да се објасни чињеницом да се запослени студенти налазе у још комплекснијој ситуацији у односу на незапослене и пензионере у погледу ових захтева јер они већ полазе из две улоге које је често тешко ускладити.

Друга област моделоване образовне понуде КВИС, *Свет рада*, је област која је од стране испитаника различитог радног статуса процењивана различито. Другим речима, статистички значајне разлике у одговорима испитаника су пронађене и када је реч о области *Свет рада*. Резултати *LSD* теста који је предузет како би се сагледале разлике између испитаника различитог радног статуса у погледу процене области *Свет рада*, приказани су у Табели 4.6.13.

Табела 4.6.13. ANOVA Post hoc LSD тест – радни статус испитаника и област Свет рада

Радни статус испитаника		<i>MD (I-J)</i>	Стандардна грешка	<i>Sig.</i>
студент	запослен	-0.15	0.27	0.59
	незапослен	0.23	0.28	0.41
	пензионер	0.41	0.28	0.15
	студент запослен	-0.32	0.35	0.36
запослен	студент	0.15	0.27	0.59
	незапослен	.37415*	0.09	0.00
	пензионер	.55271*	0.11	0.00
	студент запослен	-0.17	0.23	0.45
незапослен	студент	-0.23	0.28	0.41
	запослен	-.37415*	0.09	0.00
	пензионер	0.18	0.12	0.15
	студент запослен	-.54736*	0.24	0.02
пензионер	студент	-0.41	0.28	0.15
	запослен	-.55271*	0.11	0.00
	незапослен	-0.18	0.12	0.15
	студент запослен	-.72593*	0.24	0.00
студент запослен	студент	0.32	0.35	0.36
	запослен	0.17	0.23	0.45
	незапослен	.54736*	0.24	0.02
	пензионер	.72593*	0.24	0.00

Посматрајући табелу која обухвата резултате *LSD* теста на нивоу друге области моделоване образовне понуде КВИС – области *Свет рада*, уочава се да су правци разлика у одговорима испитаника различитог радног статуса истоветни правцима разлика које постоје када је реч о првој области, односно да и овде постоји неколико група разлика у погледу одговора испитаника. Тако, у процени значаја области свет рада моделоване образовне понуде КВИС, једино између одговора студената и испитаника осталих радних статуса нема статистички значајне разлике. Статистички значајне разлике у одговорима испитаника у процени области свет рада, пронађене су између запослених и незапослених, запослених и пензионера, незапослених и запослених студената и пензионера и запослених студената.

Опис разлика (Табела 4.6.14), указује нам да запослени процењују област *Свет рада* као значајнију у односу на незапослене и пензионере. Такође, разлика у одговорима између незапослених и пензионера са једне и запослених студената са друге стране показују да запослени студенти процењују област *Свет рада* више значајном у односу на незапослене и пензионере. Овај налаз може да се објасни чињеницом да се запослени студенти налазе у комплекснијој ситуацији у односу на незапослене и пензионере, као и да су више усмерени на целокупну област

Свет рада, док би незапослени и пензионери више били усмерене на њене поједине сегменте.

Табела 4.6.14. Радни статус испитаника и област Свет рада

Радни статус испитаника	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Стандардна грешка
студент	7	3.71	0.55	0.21
запослен	201	3.86	0.64	0.04
незапослен	77	3.49	0.69	0.08
пензионер	54	3.31	0.97	0.13
студент запослен	10	4.03	0.40	0.13
Укупно	349	3.70	0.74	0.04

Када је реч о процени треће области моделоване образовне понуде КВИС испитаника различитог радног статуса, као и када је реч о претходне две области и у области *Релација ја – свет рада* постоји статистички значајна разлика у одговорима испитаника. На нивоу области *Релација ја – свет рада* моделоване образовне понуде КВИС за сагледавање разлика у одговорима испитаника различитог радног статуса спроведен је *LSD* тест чији су резултати приказани у Табели 4.6.15.

Табела 4.6.15. ANOVA Post hoc LSD тест – радни статус испитаника и област Релација ја - свет рада

Радни статус испитаника		<i>MD (I-J)</i>	<i>SE</i>	<i>Sig.</i>
студент	запослен	0.21	0.29	0.48
	незапослен	.64002*	0.30	0.03
	пензионер	.64618*	0.31	0.04
	студент запослен	0.09	0.37	0.82
запослен	студент	-0.21	0.29	0.48
	незапослен	.43464*	0.10	0.00
	пензионер	.44080*	0.12	0.00
	студент запослен	-0.12	0.24	0.61
незапослен	студент	-.64002*	0.30	0.03
	запослен	-.43464*	0.10	0.00
	пензионер	0.01	0.14	0.96
	студент запослен	-.55438*	0.25	0.02
пензионер	студент	-.64618*	0.31	0.04
	запослен	-.44080*	0.12	0.00
	незапослен	-0.01	0.14	0.96
	студент запослен	-.56055*	0.25	0.03
студент запослен	студент	-0.09	0.37	0.82
	запослен	0.12	0.24	0.61
	незапослен	.55438*	0.25	0.02
	пензионер	.56055*	0.25	0.03

За разлику од претходне две области где између одговора студената и других категорија радног статуса испитаника није било статистички значајне разлике, у процени области *Релација ја – свет рада*, постоји статистички значајна разлика између студената и незапослених као и студената и пензионера.

Табела 4.6.16. Радни статус испитаника и област *Релација ја - свет рада*

Радни статус испитаника	N	M	SD	Стандардна грешка
студент	7	4.17	0.59	0.22
запослен	199	3.96	0.73	0.05
незапослен	77	3.53	0.75	0.09
пензионер	51	3.52	0.97	0.14
студент запослен	11	4.08	0.45	0.14
Укупно	345	3.81	0.79	0.04

Студенти у односу на незапослене и пензионере област *Релација ја – свет рада* процењују значајнијом. Ове разлике су, најлогичније, производ природе садржаја треће области, где се смешта проблематика доношења одлука, изградње каријере, смештања себе у контекст света рада. Управо су то питања која се чине значајнијим за ову групацију – студенти јер је питање да ли су и колико они били у прилици да сагледају себе у контексту свет рада (за разлику од групе незапослени и пензионери), те колико су били у прилици да каријерне одлуке доносе и тестирају у свету рада, као и да стичу вештине изградње каријере у контексту свету рада. Такође, уколико се погледа процена студената на нивоу све три области моделоване образовне понуде КВИС, студенти управо *Релацију ја – свет рада* процењују као најзначајнију од све три области моделоване образовне понуде КВИС.

Остале статистички значајне разлике у процени значаја области *Релација ја - свет рада* испитаника различитог радног статуса, истоветне су групама разлика које постоје за претходне две области. Тако, статистички значајне разлике у одговорима испитаника у процени области *Релација ја – свет рада*, пронађене су између запослених и незапослених, запослених и пензионера, незапослених и запослених студената и пензионера и запослених студената.

У погледу правца тих разлика уочава се да запослени процењују област *Релација ја – свет рада* као значајнију у односу на незапослене и пензионере. Такође, разлике у одговорима између незапослених и пензионера са једне и запослених студената са друге стране, показују да запослени студенти процењују ову област више значајном у односу на незапослене и пензионере. Овај налаз може да се објасни чињеницом да се запослени студенти налазе у комплекснијој ситуацији у односу на незапослене и пензионере у погледу улога које ови статуси захтевају.

4.6.5. Године радног стажа испитаника и процена образовних области моделоване образовне понуде КВИС

Још једна од варијабли преко које смо ближе одређивали процене наших испитаника јесу и године радног стажа испитаника. Године радног стажа су прикупљане као сирови подаци, односно испитаници су се изјашњавали о броју година радног стажа, а касније су ти подаци груписани у 6 категорија: испитаници који имају од 0 до 2 године радног стажа, испитаници који имају од 3 до 5 година радног стажа, затим испитаници који имају између 6 и 10 година радног стажа, испитаници који имају између 11 и 20 година радног стажа, испитаници који имају од 21 до 30 година радног стажа и испитаници који имају преко 30 година радног стажа. Испитујући да ли постоје статистички значајне разлике у процени области образовних области моделоване образовне понуде КВИС између испитаника различитих категорија радног стажа, утврђено је да статистички значајне разлике у одговорима постоје на нивоу све три области: за област *Ја* ($F=3.17$; $df=5$, $p<.05$), за област *Свет рада* ($F=4.23$; $df=5$, $p=.00$) и за област *Релација ја – свет рада* ($F=4.98$; $df=4$, $p=.00$).

Како би се проверила значајност разлика између испитаника са различитим годинама радног стажа у погледу процене значаја образовних области, коришћен је *LSD* тест као накнадни *post hoc* тест. Резултати овог теста за област *Ја* приказан је у табели која следи.

Табела 4.6.17. ANOVA Post hoc LSD тест - године радног стажа и област *Ја*

ГОДИНЕ РАДНОГ СТАЖА		MD (I-J)	Стандардна грешка	Sig.
0-2	3-5	-0.14	0.14	0.33
	6-10	-0.18	0.12	0.14
	11-20	-.23979*	0.11	0.04
	21-30	0.08	0.12	0.51
	више од 30	0.12	0.11	0.27
3-5	0-2	0.14	0.14	0.33
	6-10	-0.04	0.15	0.81
	11-20	-0.10	0.14	0.49
	21-30	0.22	0.15	0.14
	више од 30	0.26	0.14	0.06
6-10	0-2	0.18	0.12	0.14
	3-5	0.04	0.15	0.81
	11-20	-0.06	0.12	0.60
	21-30	.25470*	0.13	0.04
	више од 30	.29564*	0.12	0.01
11-20	0-2	.23979*	0.11	0.04
	3-5	0.10	0.14	0.49
	6-10	0.06	0.12	0.60

	21-30	.31857*	0.12	0.01
	више од 30	.35952*	0.11	0.00
21-30	0-2	-0.08	0.12	0.51
	3-5	-0.22	0.15	0.14
	6-10	-.25470*	0.13	0.04
	11-20	-.31857*	0.12	0.01
	више од 30	0.04	0.12	0.72
више од 30	0-2	-0.12	0.11	0.27
	3-5	-0.26	0.14	0.06
	6-10	-.29564*	0.12	0.01
	11-20	-.35952*	0.11	0.00
	21-30	-0.04	0.12	0.72

Као што може да се види, статистички значајне разлике постоје између одговора испитаника који имају између 0 и 2 године радног стажа и оних између 11 и 20 година радног стажа. Код испитаника који имају између 6 и 10 година радног стажа и испитаника из две групе: од 21 и 30 и више од 30 година радног стажа постоји статистички значајна разлика. Испитаници који имају између 11 и 20 година радног стажа разликују се у погледу процене образовне области *Ja* у односу на испитанике који имају 0 до 2, 21 и 30 и више од 30 година радног стажа. Испитаници који имају између 21 и 30 година радног стажа разликују се у процени од испитаника који имају између 6 и 10 и 11 и 20 година радног стажа, а исти правац разлика постоји и код испитаника који имају више од 30 година радног стажа. У табели која следи, нешто су детаљније представљене ове разлике.

Табела 4.6.18. Године радног стажа испитаника и област *Ja*

Године радног стажа	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Стандардна грешка
0-2	68	3.88	0.62	0.08
3-5	31	4.02	0.62	0.11
6-10	56	4.05	0.57	0.08
11-20	67	4.12	0.60	0.07
21-30	55	3.80	0.70	0.09
више од 30	81	3.76	0.78	0.09
Укупно	358	3.92	0.67	0.04

Испитаници од 0 до 2 године радног стажа образовну област *Ja* процењују као мање значајну у односу на испитанике који имају између 11 и 20 година радног стажа. Испитаници који имају између 6 и 10 година радног стажа процењују област *Ja* као више значајну у односу на испитанике из две групе: оне од 21 и 30 и више од 30 година радног стажа. Испитаници који имају између 11 и 20 година радног стажа, они област *Ja* процењују као значајнију у односу на три групе испитаника, оних од 0 до 2 године радног стажа, као и у односу на испитанике од 21 до 30 и више од 30 година радног стажа, а исти правац разлика

постоји и код испитаника од 11 и 20 година радног стажа, односно и они процењују област *Ja* више значајном у односу на испитанике из последње две категорије. Испитаници који имају 21 до 30 година радног стажа и они који имају више од 30 година радног стажа, област *Ja* процењују мање значајном у односу на испитанике који имају 6 и 10 и 11 и 20 година радног стажа. Као што може да се види, испитаници који већ имају значајан број година радног стажа, али и значајан број година радног стажа пред собом, процењују садржаје из области *Ja* значајнијим у односу на оне испитанике који имају јако мало (или уопште немају) година радног стажа и оне који имају веома велики број година радног стажа. Управо се ова група испитаника (11 до 20 година радног стажа) највише разликује у процени значаја ове области у односу на највећи број категорија радног стажа. Могуће објашњење је то да су они током претходних година радног стажа учили одређене моменте у професионалном развоју који су им указали на потенцијални значај образовне подршке том развоју, посебно оном који их тек очекује. Слично објашњење важи и за групу која је, иако има мање година радног стажа (6 до 10) ипак имала прилику да искуси одређена питања професионалног развоја која могу да примене у наставку каријере у односу на испитанике који имају од 21 године каријере па навише.

У погледу друге области, области *Свет рада*, подаци такође показују да постоје статистички значајне разлике у одговорима испитаника који припадају различитим категоријама радног стажа. Како би се проверила значајност разлика између испитаника са различитим годинама радног стажа у погледу процене значаја образовне области *Свет рада*, коришћен је *LSD* тест као накнадни *post hoc* тест, а резултати овог теста приказани су у табели која следи.

Табела 4.6.19. ANOVA Post hoc LSD тест - године радног стажа и област Свет рада

ГОДИНЕ РАДНОГ СТАЖА		MD (I-J)	SE	Sig.
0-2	3-5	-0.23	0.16	0.14
	6-10	-0.08	0.13	0.52
	11-20	-0.24	0.13	0.05
	21-30	-0.01	0.13	0.91
	више од 30	.25346*	0.12	0.04
3-5	0-2	0.23	0.16	0.14
	6-10	0.15	0.16	0.37
	11-20	-0.01	0.16	0.93
	21-30	0.22	0.16	0.18
	више од 30	.48409*	0.15	0.00
6-10	0-2	0.08	0.13	0.52
	3-5	-0.15	0.16	0.37
	11-20	-0.16	0.13	0.23
	21-30	0.07	0.14	0.61
	више од 30	.33838*	0.13	0.01

11-20	0-2	0.24	0.13	0.05
	3-5	0.01	0.16	0.93
	6-10	0.16	0.13	0.23
	21-30	0.23	0.13	0.08
	више од 30	.49753*	0.12	0.00
21-30	0-2	0.01	0.13	0.91
	3-5	-0.22	0.16	0.18
	6-10	-0.07	0.14	0.61
	11-20	-0.23	0.13	0.08
	више од 30	.26836*	0.13	0.03
више од 30	0-2	-.25346*	0.12	0.04
	3-5	-.48409*	0.15	0.00
	6-10	-.33838*	0.13	0.01
	11-20	-.49753*	0.12	0.00
	21-30	-.26836*	0.13	0.03

Као што може да се види у Табели 4.6.19, статистички значајне разлике у процени области *Свет рада* од стране испитаника који припадају различитим категоријама година радног стажа, су у знатно већој мери једнообразне и постоје само када је реч о једној групи испитаника, односно испитаницима који имају више од 30 година радног стажа. Они се у односу на све друге групе разликују у процени значаја области свет рада. Детаљнији подаци у погледу тога у ком правцу иду ове разлике, могу да се виде у Табели 4.6.20.

Табела 4.6.20. Године радног стажа и област Свет рада

Године радног стажа	N	M	SD	Стандардна грешка
0-2	65	3.67	0.77	0.09
3-5	31	3.90	0.62	0.11
6-10	54	3.76	0.61	0.08
11-20	66	3.92	0.67	0.08
21-30	54	3.69	0.68	0.09
више од 30	80	3.42	0.83	0.09
Укупно	350	3.70	0.73	0.04

Очекивано, испитаници који имају више од 30 година радног стажа ову област процењују као мање значајну у односу на испитанике из свих осталих категорија година радног стажа. С обзиром на то да се око ове области концентришу садржаји везани за свет рада, тржиште рада, трендове који га обликују, могућност антиципације тих трендова и слично, не изненађује податак да ову област најмање значајном процењују управо они испитаници који су у свету рада и неком другачијем тржишту рада већ остварили највећи део (а неки у потпуности) своје каријере и професионални развој.

Као што смо већ навели, статистички значајне разлике у одговорима испитаника различитих категорија радног стажа смо пронашли и за област *Релација ја – свет рада*.

Табела 4.6.21. ANOVA Post hoc LSD тест - године радног стажа и област *Релација Ја-свет рада*

ГОДИНЕ РАДНОГ СТАЖА		<i>MD (I-J)</i>	Стандардна грешка	<i>Sig.</i>
0-2	3-5	-0.20	0.17	0.24
	6-10	-0.25	0.14	0.08
	11-20	-0.19	0.13	0.16
	21-30	-0.02	0.14	0.86
	више од 30	.32401*	0.13	0.01
3-5	0-2	0.20	0.17	0.24
	6-10	-0.05	0.18	0.78
	11-20	0.01	0.17	0.96
	21-30	0.18	0.17	0.31
	више од 30	.52401*	0.17	0.00
6-10	0-2	0.25	0.14	0.08
	3-5	0.05	0.18	0.78
	11-20	0.06	0.14	0.69
	21-30	0.22	0.15	0.13
	више од 30	.57283*	0.14	0.00
11-20	0-2	0.19	0.13	0.16
	3-5	-0.01	0.17	0.96
	6-10	-0.06	0.14	0.69
	21-30	0.17	0.14	0.23
	више од 30	.51584*	0.13	0.00
21-30	0-2	0.02	0.14	0.86
	3-5	-0.18	0.17	0.31
	6-10	-0.22	0.15	0.13
	11-20	-0.17	0.14	0.23
	више од 30	.34857*	0.14	0.01
више од 30	0-2	-.32401*	0.13	0.01
	3-5	-.52401*	0.17	0.00
	6-10	-.57283*	0.14	0.00
	11-20	-.51584*	0.13	0.00
	21-30	-.34857*	0.14	0.01

Као што може да се види у Табели 4.6.21, као и када је реч о области *Свет рада* и на нивоу области *Релација ја – свет рада* статистички значајне разлике у процени од стране испитаника који припадају различитим категоријама година радног стажа, постоје само када је реч о једној групи испитаника, и то испитаницима који имају више од 30 година радног стажа. Детаљнији подаци у погледу тога у ком правцу иду ове разлике, могу да се виде у Табели 4.6.22.

Табела 4.6.22. Област Свет рада и године радног стажа

Године радног стажа	N	M	SD	SE	95% интервал поверења	
					доња граница	горња граница
0-2	65	3.78	0.80	0.10	3.58	3.98
3-5	30	3.98	0.67	0.12	3.73	4.23
6-10	53	4.03	0.58	0.08	3.87	4.19
11-20	65	3.97	0.81	0.10	3.77	4.17
21-30	56	3.81	0.68	0.09	3.62	3.99
више од 30	76	3.46	0.91	0.10	3.25	3.66
укупно	345	3.81	0.79	0.04	3.72	3.89

Очекивано, испитаници који имају више од 30 година радног стажа ову област процењују као мање значајну у односу на испитанике из свих осталих категорија година радног стажа.

Четврти задатак истраживања гласио је: *Испитати разлике у процени значаја појединих образовних области моделоване образовне понуде КВИС између испитаника у односу на на пол, године старости, ниво образовања, радни статус и година радног стажа.* Истраживачка хипотеза која је постављена у вези са овим задатком гласила је: *Постоје разлике у процени значаја појединих образовних области моделоване образовне понуде КВИС између испитаника различитог пола, година старости, нивоа образовања, радног статус и година радног стажа.* Статистички значајна разлика у погледу свих области пронађена је код испитаника различитог пола, година старости, нивоа образовања, година радног стажа и различитог радног статуса. Када је реч о полу, показало се да жене више вреднују све три области моделоване образовне понуде КВИС. Када је реч о испитаницима различитих категорија година старости, углавном се испитаници који имају 60 и више година разликују у односу на све остале категорије испитаника и то тако што нижим вредностима процењују области моделоване образовне понуде КВИС. Испитаници различитог нивоа образовања се такође разликују у процени све три области моделоване образовне понуде КВИС и то тако што најчешће (иако постоје извесна одступања) испитаници нижег нивоа образовања нижим вредностима процењују области моделоване образовне понуде КВИС. У погледу радног статуса испитаника, испитаници у категорији запослени и запослени студенти, а понекад и студенти вишим вредностима процењују моделовану образовну понуду у односу на незапослене испитанике и пензионере. Када је реч о годинама радног стажа, најчешће се испитаници који имају 30 и више година радног стажа разликују у процени све три области и то тако што је вреднују нижим вредностима у односу на остале категорије испитаника.

На основу свега овога, можемо да закључимо да постоје разлике у процени значаја области моделоване образовне понуде КВИС од стране *испитаника различитог пола, година старости, нивоа образовања, радног статуса и година радног стажа*, односно да је **четврта истраживачка хипотеза овог истраживања потврђена**.

4.7. ПОЛ, ГОДИНЕ СТАРОСТИ, НИВО ОБРАЗОВАЊА, РАДНИ СТАТУС И ГОДИНЕ РАДНОГ СТАЖА ИСПИТАНИКА И ПРОЦЕНА ЗНАЧАЈА ПОЈЕДИНИХ ОБРАЗОВНИХ ПОДОБЛАСТИ МОДЕЛОВАНЕ ОБРАЗОВНЕ ПОНУДЕ КВИС

Пети задатак истраживања гласио је: *Испитати разлике у процени значаја појединих образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС између испитаника у односу на на пол, године старости, ниво образовања, радни статус и године радног стажа*. Како је већ наведено у сегменту овог рада који се односи на анализу првог истраживачког задатка, за потребе сазнавања разлика између процене значаја образовних области направљени су факторски скорови који су показали постојање 12 подобласти унутар три области модела. За израчунавање разлика у погледу пола, година старости, нивоа образовања, година радног стажа и радног статуса, рађена је једнофакторска анализа варијансе за непоновљена мерења (ANOVA).

4.7.1. Пол испитаника и процена образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС

Прва у низу био-социјалних карактеристика испитаника у односу на коју је испитивана процена подобласти моделоване образовне понуде КВИС је пол испитаника. Статистички значајна разлика у погледу процене значаја појединих образовних области моделоване образовне понуде КВИС и пола испитаника пронађена је за више од половине подобласти, односно за седам од укупно 12 подобласти моделоване образовне понуде КВИС: *Улоге појединца током времена* ($F=18.52$; $df=1$, $p=.00$), *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла* ($F=15.23$; $df=1$, $p=.00$), *Образовање за каријерни развој* ($F=15.65$; $df=1$, $p=.00$), *Свет рада - шири контекст* ($F=19.50$; $df=1$, $p=.00$), *Свет рада у ужем смислу* ($F=15.60$; $df=1$, $p=.00$), *Свет занимања у контексту вредности* ($F=6.46$; $df=1$, $p<.05$), и *Ја у свету рада* ($F=25.26$; $df=1$, $p=.00$). Разлика између испитаника није пронађена за подобласти *Мреже и подршка* ($p>.05$), *Каријерни развојни задаци током живота* ($p>.05$), *Каријерно планирање* ($p>.05$), *Вештине изградње каријере* ($p>.05$) и

Доношење одлука ($p > .05$). Првим погледом на ове области, учачамо да се оне у већој мери везују за свет рада, а мање за питања и проблематику личног развоја.

Дескрипција разлика на подобластима за које је пронађена значајна разлика у процени између мушкараца и жена, приказана је у Табели 4.7.1.

Табела 4.7.1. Пол испитаника и подобласти МОП

Подобласти МОП		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Минимум	Максимум
Улоге појединца током времена	женски	188	0.21	0.97	-3	2
	мушки	180	-0.23	0.99	-3	2
	укупно	368	0.00	1.00	-3	2
Слика о себи и усклађивање са захтевима посла	женски	188	0.19	0.81	-4	2
	мушки	180	-0.21	1.14	-4	4
	укупно	368	0.00	1.00	-4	4
Образовање за каријерни развој	женски	188	0.19	0.96	-4	1
	мушки	180	-0.21	1.00	-4	1
	укупно	368	0.00	1.00	-4	1
Свет рада – шири контекст	женски	188	0.22	0.93	-3	2
	мушки	180	-0.23	1.02	-3	2
	укупно	368	0.00	1.00	-3	2
Свет рада у ужем смислу	женски	188	0.20	0.98	-4	1
	мушки	180	-0.21	0.98	-4	1
	укупно	368	0.00	1.00	-4	1
Свет рада – контекст вредности	женски	188	0.13	0.99	-2	2
	мушки	180	-0.13	1.00	-2	2
	укупно	368	0.00	1.00	-2	2
Ја у свету рада	женски	188	0.25	0.97	-3	3
	мушки	180	-0.26	0.96	-3	2
	укупно	368	0.00	1.00	-3	3

Као што може да се види из табеле, за свих седам подобласти за које постоји статистички значајна разлика у одговорима испитаника, учача се да жене свим подобластима придају већу важност у односу на мушкарце. Тако, подобласт *Улоге појединца током времена* је од стране жена процењена важнијом у односу на мушкарце. Ова подобласт разматра проблематику различитих улога појединца, њихових промена, усклађивања, одређивања њихове важности и слично. Жене су ову подобласт процениле важнијом за њихов лични и професионални развој у односу на мушкарце. Разлог због којег су садржаји који обрађују проблематику улога појединца процењени као важнији од стране жена је врло могуће и због чињенице да оне често имају више задатака у одређивању приоритета улога, њиховом усклађивању, односно да сви ти процеси не теку на начин као код мушкараца. Код жена су одређене промене у улогама које долазе са остваривањем породичних улога радикалније. На честу појаву конфликта улога

код жена указује се и у литератури (Chen, 2008). Такође, код мушкараца је усклађивање улога мање комплексно, они најчешће не морају да напуштају свет рада са стицањем нових улога, па не морају да размишљају о поновном усклађивању и приоритизацији улога приликом повратка на тржиште рада и слично. И једно раније истраживање (Shimomura et al., 2011) је сугерисало да жене често исказују да им је потребна већа каријерна подршка када имају децу или било какве потешкоће са подизањем деце. Иако ми не знамо породични статус наших испитаница, ипак делимично можемо да потврдимо сличност у овим налазима.

У погледу подобласти *Слика о себи*, правац разлика је исти. Ова подобласт је делимично питање самоспознаје себе, а специфичније и питање самоспознаје себе у контексту света рада. Разлози због којих жене придају већу важност свим овим питањима је врло вероватно и због тога што су им потребна већа знања и вештине да се суочавају са баријерама у професионалном развоју у односу на мушкарце, а то може да говори у прилог традиционалној већој рањивости жена на тржишту рада. Сет подобласти које жене процењују важнијим у односу на мушкарце јесу и *свет рада у ужем и ширем смислу*, али и питање *образовања за каријерни развој*. Вредновање образовања за каријерни развој може да буде и последица генерално присутне тенденције у овом истраживању да жене више вреднују све образовне садржаје у односу на мушкарце. У том смислу, могуће је да оне сагледавају већом улогу и моћ каријерног образовања за њихов даљи професионални развој у односу на мушкарце. *Свет занимања у контексту вредности* је још једна од подобласти у којој постоји статистички значајна разлика у одговорима између жена и мушкараца. Подсећања ради, ту су и смештена одређена питања која се тичу родних разлика на тржишту рада, па не изненађује да жене ову подобласт оцењују значајанијом у односу на мушкарце, јер вероватно опажају да су те родне разлике неповољније за њих. Последња подобласт код које су уочене разлике у одговорима између жена и мушкараца је и подобласт *Ја у свету рада*. Поредићи ову и остале подобласти у којима смо наишли на статистички значајне разлике у одговорима између жена и мушкараца, разлике на нивоу ове подобласти опет долазе и као последица претходних разлика. Наиме, ова подобласт обухвата елементе (садржаје) који заправо конкретизују питања слике о себи у контексту света рада и света занимања. Логично, уз придавање већег значаја садржајима који се односе на слику о себи и свет рада, садржајима којима се конкретизују ова питања и где се очекује да дође до усклађивања ових елемената (што је све предмет подобласти *Ја у свету рада*), долази и до већег вредновања те подобласти.

4.7.2. Године живота испитаника и процена образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС

Статистички значајна разлика у погледу процене значаја појединих образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС и година живота испитаника пронађена је за више од две трећине подобласти, односно за 9 од укупно 12 подобласти моделоване образовне понуде КВИС: *Улоге појединца током времена* ($F=3.11$; $df=5$, $p=.00$), *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла* ($F=4.40$; $df=5$, $p=.00$), *Мреже и подршка* ($F=2.84$; $df=5$, $p<.05$), *Каријерни развојни задаци током живота* ($F=2.57$; $df=5$, $p<.05$), *Образовање за каријерни развој* ($F=7.76$; $df=5$, $p=.00$), *Свет рада – шири контекст* ($F=4.77$; $df=5$, $p=.00$), *Свет рада у ужем смислу* ($F=6.17$; $df=5$, $p=.00$), *Свет занимања – контекст вредности* ($F=2.88$; $df=5$, $p<.05$), *Ја у свету рада* ($F=8.03$; $df=5$, $p=.00$). Разлике нису пронађене за три подобласти: *Каријерно планирање* ($p>.05$), *Вештине изградње каријере* ($p>.05$) и *Доношење одлука* ($p>.05$). Занимљиво је да се и овде, као и у случају разлика везаних за пол, јављају сличне разлике. Опет нема разлика у процени подобласти *Каријерно планирање*, *Вештине изградње каријере* и *Доношење одлука*. Могуће је да су ове подобласти у контексту програма образовања за каријерни развој оне које заиста имају већу универзалност и могу да се посматрају као базичне вештине за управљање каријерама у 21. веку.

Погледом на подобласти, уочава се да статистички значајна разлика постоји за све подобласти које се односе на област *Ја*, као и на све подобласти које се односе на област *Свет рада*, а само једна подобласт на којој постоји разлика припада области *Релација ја – свет рада* и реч је о подобласти *Ја у свету рада*. За сазнавање праваца разлика у погледу процена подобласти моделоване образовне понуде КВИС, урађен је *LSD* тест као накнадни *post hoc* тест.

Табела 4.7.2. ANOVA Post hoc LSD тест – године живота испитаника и подобласт *Улоге појединца током времена*

Улоге појединца током времена		<i>MD (I-J)</i>	Стандардна грешка	<i>Sig.</i>
30-39	60 и више	.505*	0.15	0.00
40-49	60 и више	.477*	0.16	0.00
50-59	60 и више	.427*	0.16	0.01
60 и више	30-39	-.505*	0.15	0.00
	40-49	-.477*	0.16	0.00
	50-59	-.427*	0.16	0.01

У погледу подобласти *Улоге појединца*, испитаници који имају 60 и више година се разликују од три групе испитаника, испитаника између 30 и 39 година, испитаника од 40 до 49 година, као и од испитаника од 50 до 59 година. Разлика између ових испитаника не постоји само у односу на испитанике који имају мање

од 20 година и оне који имају између 20 и 29 година. Опис ових разлика приказан је у Табели 4.7.3:

Табела 4.7.3. Године живота испитаника и подобласт Улоге појединца током времена

Подобласт МОП		N	M	SD	Минимум	Максимум
Улоге појединца током времена	мање од 20	2	0.42	0.30	0	1
	20-29	56	-0.04	0.89	-2	2
	30-39	92	0.17	1.05	-3	2
	40-49	68	0.14	0.77	-2	1
	50-59	61	0.09	1.00	-3	2
	60 и више	90	-0.33	1.11	-3	2
	Укупно	369	0.00	1.00	-3	2

У табели се види се да испитаници преко 60 година старости, нижим вредностима процењују садржаје у односу на поменуте три групе испитаника. Овакав налаз може да се тумачи као последица тога да испитаници од 30 до 59 година (смештени у претходне три категорије) вероватно заузимају највише улога управо у тим старосним категоријама, да су те улоге активне, а једна од њих је и професионална улога која континуирано захтева велики ангажман. Испитаници који имају 60 и више година старости се могуће интересују само за одређене садржаје који би требало да им помогну у удаљавању приоритета одређених улога (најчешће професионалне), а не толико за остале садржаје којима се ова подобласт бави.

Када је реч о подобласти *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла*, као и у претходном случају, уочава се да се три групе испитаника разликују у односу на испитанике који имају 60 и више година старости. Две групе које се не разликују у односу на ове испитанике јесу испитаници млађи од 20 година и они који имају од 50 до 59 година (Табела 4.7.4).

Табела 4.7.4. ANOVA Post hoc LSD тест – Године живота испитаника и подобласт *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла*

Слика о себи и усклађивање са захтевима посла		MD (I-J)	Стандардна грешка	Sig.
20-29	60 и више	.475*	0.17	0.00
30-39	60 и више	.591*	0.15	0.00
40-49	60 и више	.585*	0.16	0.00
60 и више	20-29	-.475*	0.17	0.00
	30-39	-.591*	0.15	0.00
	40-49	-.585*	0.16	0.00

Детаљи вредности којима испитаници оцењују подобласт *Слика о себи*, приказани су у Табели 4.7.5.

Табела 4.7.5. Године живота испитаника и подобласт *Слика о себи* и усклађивање са захтевима посла

Подобласт МОП	N	M	SD	Минимум	Максимум	
Слика о себи и усклађивање са захтевима посла	мање од 20	2	-0.06	0.55	0	0
	20-29	56	0.10	1.04	-4	2
	30-39	92	0.21	0.83	-2	4
	40-49	68	0.21	0.76	-2	2
	50-59	61	-0.09	0.97	-2	2
	60 и више	90	-0.38	1.21	-4	4
	Укупно	369	0.00	1.00	-4	4

Поменуте разлике су такве да испитаници који имају 60 и више година старости подобласт *Слика о себи* и *усклађивање са захтевима посла* процењују мање значајном у односу на испитанике из поменутих категорија. Испитаници који имају 60 и више година старости су вероватно кроз различите животне и професионалне ситуације спознали различите аспекте себе, својих карактеристика, елементе слике о себи, своје снаге и слабости, па не виде да ова подобласт може да им донесе нека радикално нова знања и вештине који ће да им помогну у даљем разумевању слике о себи у контексту каријерног развоја. Такође, одређени садржаји који чине ову подобласт су усмерени на професионално окружење и радни контекст, па је могуће да их ови испитаници због тога опажају мање значајним.

Табела 4.7.6. ANOVA Post hoc LSD тест – године живота испитаника и подобласт *Мреже и подршка*

Мреже и подршка	MD(I-J)	Стандардна грешка	Sig.	
20-29	30-39	.399*	0.17	0.02
	50-59	.503*	0.18	0.01
	60 и више	.563*	0.17	0.00
30-39	20-29	-.399*	0.17	0.02
40-49	60 и више	.347*	0.16	0.03
50-59	20-29	-.503*	0.18	0.01
60 и више	20-29	-.563*	0.17	0.00
	40-49	-.347*	0.16	0.03

Код процене подобласти *Мреже и подршке*, уочава се разлика између пет група испитаника и то оних од 20 до 29 година који се разликују у односу на испитанике који имају између 30 и 39 година, 50 и 59 година старости, као и

испитаника који имају 60 и више година старости, односно од најстаријих група испитаника у овом истраживању, као и разлика у одговорима између испитаника који имају између 40 и 49 година и испитаника преко 60 година старости.

Табела 4.7.7. Године живота испитаника и подобласт Мреже и подршка

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Минимум	Максимум
Мреже и подршка	мање од 20	2	0.19	1.76	-1	1
	20-29	56	0.36	0.88	-2	2
	30-39	92	-0.04	1.01	-3	2
	40-49	68	0.14	0.10	-2	3
	50-59	61	-0.14	0.95	-3	1
	60 и више	90	-0.20	1.03	-3	2
	Укупно	369	0.00	1.00	-3	3

Као што приказује табела, испитаници који имају од 20 до 29 година старости ову област процењују значајнијом у односу на три групе испитаника, испитанике од 30 до 39, 50 до 59 година старости, као и у односу на испитанике од 60 и више година старости. Разлог за овакве налазе врло могуће проистиче из чињенице да је ова група (20 до 29 година) напустила свет образовања где је имала један сет подршке, а уз то, њихова професионална ситуација се усложнила, па су им постале потребне нове мреже и подршка, односно јавили су се нови проблеми који захтевају другачију подршку и компетенције за њихову изградњу. Поред тога, изразито високу потребу за мрежама и подршком смо налазили у и претходним задацима код испитаника који су на почетку каријере, који су врло блиски испитаницима од 20 до 29 година. Такође, мишљења смо да су испитаници из осталих група већ кроз своју каријеру можда научили довољно о различитим видовима и врстама мрежа и подршке или још важније, изградили одређена уверења о њима, те им ови садржаји и нису значајни у толикој мери. С друге стране, испитаници који сада имају између 20 и 29 година старости живе и раде у таквом свету рада који је много комплекснији у односу на свет рада у којима су остале групе испитаника (а посебно испитаници преко 60 година старости) остваривале и даље остварују своју каријеру. Даље, испитаници који имају између 40 и 49 година старости, за које се испоставило да се разликују у одговорима у односу на испитанике од 60 и више година може да се тумачи на сличан начин, уз истицање једне специфичности ове категорије (испитанике од 40 до 49 година). Наиме, испитаници који имају од 40 до 49 година су мање или више негде на половини своје каријере. Пред њима су важни каријерни задаци, али који ће се одвијати у још динамичнијем и несигурнијем свету рада, па је могуће да се јавља свест о потреби за ношењем са тим несигурностима управо кроз изградњу јачих мрежа и подршке. Такође, ова група је у литератури истицана као група код које су могуће критичне каријерне транзиције (Barelay, Stoltz & Chung, 2011).

Следећа подобласт код које постоји статистички значајна разлика у одговорима испитаника јесте подобласт *Каријерни развојни задаци током живота*.

Табела 4.7.8. ANOVA Post hoc LSD тест – године живота испитаника и подобласт Каријерни развојни задаци током живота

Каријерни развојни задаци		<i>MD (I-J)</i>	Стандардна грешка	<i>Sig.</i>
мање од 20	40-49	-1.544*	0.71	0.03
	50-59	-1.450*	0.71	0.04
	60 и више	-1.501*	0.72	0.03
20-29	40-49	-.408*	0.18	0.02
	60 и више	-.365*	0.17	0.03
30-39	40-49	-.312*	0.16	0.05
40-49	мање од 20	1.544*	0.71	0.03
	20-29	.408*	0.18	0.02
	30-39	.312*	0.16	0.05
50-59	мање од 20	1.450*	0.71	0.04
60 и више	мање од 20	1.501*	0.71	0.03
	20-29	.365*	0.17	0.03

Први поглед на Табелу 4.7.8. указује нам и на нешто другачији тренд разлика у односу на досадашње подобласти. Категорија испитаника која се највише разликује у одговорима јесу испитаници између 40 и 49 година који се у одговорима разликују у односу на три групе млађих испитаника: оне са мање од 20 година, испитанике од 20 до 29, као и испитанике од 30 и 39 година. Дакле, ова група је ближа одговорима старијих категорија испитаника. Детаљније разлике у погледу вредности којима су испитаници оцењивали значај ове подобласти, дате су у табели која следи.

Табела 4.7.9. Године живота испитаника и подобласт Каријерни развојни задаци

Подобласт МОП		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Минимум	Максимум
Каријерни развојни задаци током живота	Мање од 20	2	-1.37	0.161	-1	-1
	20-29	56	-0.23	1.087	-3	2
	30-39	92	-0.14	1.076	-3	2
	40-49	68	0.17	0.995	-3	2
	50-59	61	0.08	0.874	-2	2
	60 и више	90	0.13	0.905	-2	2
	укупно	369	0.00	1.000	-3	2

Као што може да се види, испитаници који имају од 40 до 49 година старости, ову подобласт процењују значајнијом у односу на три млађе категорије испитаника. Овакав налаз близак је комплексности развојних задатака о којима

говоре одређене развојне теорије професионалног развоја, а где су, по фазама, испитаници ове животне доби углавном смештени.

Следећа подобласт код које је уочена статистички значајна разлика у одговорима испитаника је подобласт *Образовање за каријерни развој*.

Табела 4.7.10. ANOVA Post hoc LSD тест – године живота испитаника и подобласт *Образовање за каријерни развој*

Образовање за каријерни развој		<i>MD (I-J)</i>	Стандардна грешка	<i>Sig.</i>
20-29	60 и више	.723*	0.16	0.00
30-39	40-49	-.327*	0.15	0.03
	60 и више	.541*	0.14	0.00
40-49	30-39	.327*	0.15	0.03
	60 и више	.868*	0.15	0.00
50-59	60 и више	.561*	0.16	0.00
60 и више	20-29	-.723*	0.16	0.00
	30-39	-.541*	0.14	0.00
	40-49	-.868*	0.15	0.00
	50-59	-.561*	0.16	0.00

Разлика у одговорима највећа је између испитаника старијих од 60 година који се у одговорима разликују у односу на 4 групе, односно на све групе осим испитаника млађих од 20 година старости. Такође, статистички значајна разлика у одговорима постоји и код испитаника између 30 и 39 година старости и испитаника од 40 до 49 година старости.

Табела 4.7.11. Године живота испитаника и подобласт *Образовање за каријерни развој*

Подобласт МОП		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Минимум	Максимум
Образовање за каријерни развој	мање од 20	2	-0.53	0.75	-1	0
	20-29	56	0.22	1.01	-3	1
	30-39	92	0.04	0.83	-3	1
	40-49	68	0.37	0.86	-3	1
	50-59	61	0.06	0.94	-4	1
	60 и више	90	-0.50	1.11	-4	1
	укупно	369	0.00	0.10	-4	1

Табела показује да испитаници који имају преко 60 година старости значајно мањим вредностима оцењују ову подобласт. Разлог за то може да лежи у чињеници да понуђени садржаји тог образовања више одговарају професионалном развоју у ужем смислу (напредовање у каријери, питања запошљавања...). Садржаји који су груписани у ову подобласт у одређеној мери

везују се за радно окружење појединца, које вероватно за велику већину наших испитаника који су у овој групи није ни доступно, па га ни не опажају као релевантно за њихов лични и професионални развој. Такође, испитаници који имају од 30 до 39 година нижим вредностима оцењују ову подобласт у односу на испитанике који имају од 40 до 49 година. Ова разлика није једноставна за тумачење. Могући разлог је то да испитаници који имају између 30 и 39 година још увек граде своју експертизу (посебно они у раним тридесетим), па су им можда за то значајнији садржаји везани за стручно, а мање за каријерно образовање. С једне стране, могуће је да верују да каријерни развој и каријерне задатке који их очекују могу да постигну јачањем експертизе у областима у којима су. С друге стране, испитаници који су између 40 и 49 година су можда у већој мери у неким претходним фазама искористили бенефите стручног образовања, па за следећа питања каријерног развоја виде већу моћ каријерног образовања. Ово објашњење је врло флуидно јер немамо податке о ставовима ових испитаника према стручном усавршавању. Ипак, мишљења смо да то може да буде један од разлога за овакву процену. Друго објашњење је да су одређени садржаји унутар ове области ближи испитаницима у категорији од 30 до 39 година, у смислу да су за њих компетентнији и то они садржаји који се односе на информационо-комуникационе технологије као ресурс подршке каријерном развоју. Могуће је да су управо ту испитаници између 40 и 49 година старости исказивали већи значај јер можда мање знају о потенцијалу и начину коришћења нових технологија за подршку каријерном развоју.

Следећа подобласт код које постоје разлике у одговорима испитаника је подобласт *Свет рада – шири контекст*. Разлике у одговорима испитаника приказане су у Табели 4.7.12.

Табела 4.7.12. ANOVA Post hoc LSD тест – године живота испитаника и подобласт Свет рада – шири контекст

Свет рада – шири контекст		<i>MD (I-J)</i>	Стандардна грешка	<i>Sig.</i>
20-29	60 и више	.513*	0.17	0.00
30-39	40-49	-.438*	0.16	0.01
40-49	30-39	.438*	0.16	0.01
	60 и више	.687*	0.16	0.00
50-59	60 и више	.495*	0.16	0.00
60 и више	20-29	-.513*	0.17	0.00
	40-49	-.687*	0.16	0.00
	50-59	-.495*	0.16	0.00

Као што можемо да видимо у табели, испитаници са 60 и више година старости се највише разликују у својим одговорима и то од испитаника који имају између 20 и 29 година, 40 и 49 година, као и 50 и 59 година. Како бисмо стекли увид у ове разлике, осврнућемо се на Табелу 4.7.13.

Табела 4.7.13. Године живота испитаника и подобласт Свет рада – шири контекст

Подобласт МОП		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Минимум	Максимум
Свет рада – шири контекст	мање од 20	2	-0.26	0.37	-1	0
	20-29	56	0.16	1.12	-2	2
	30-39	92	-0.10	0.90	-3	2
	40-49	68	0.34	0.88	-3	2
	50-59	61	0.15	0.98	-3	2
	60 и више	90	-0.35	1.01	-3	2
	Укупно	369	0.00	0.10	-3	2

Може да се види да испитаници који имају 60 и више година старости, ову подобласт процењују нижим вредностима. Врло вероватно ове разлике можемо да припишемо чињеници да су испитаници са 60 и више година углавном близу пензији или пензионисани, па им садржаји који припадају овој подобласти нису битни јер не виде да имају утицај на њихов каријерни развој. Још једна разлика је и у одговорима између испитаника који имају од 30 до 39 година старости, као и испитаника који имају између 40 и 49 година старости и то тако што испитаници који имају између 40 и 49 година старости, ову подобласт оцењују значајнијом за њихов лични и професионални развој. Ово је трећа подобласт у којој се ова група испитаника одликује вишим вредностима у процени моделоване образовне понуде, што може да буде производ тога да они кроз своју каријеру доживљавају брзе промене света рада за које су, у односу на млађе групе можда најмање били припремљени, а у великој мери осећају последице.

Следећа област код које постоји статистички значајна разлика у одговорима испитаника је *Свет рада у ужем смислу*. Резултати ових разлика приказани су у Табели 4.7.14.

Табела 4.7.14. ANOVA Post hoc LSD тест – године живота испитаника и подобласт Свет рада у ужем смислу

Свет рада у ужем смислу		MD (I-J)	Стандардна грешка	Sig.
20-29	60 и више	.658*	0.16	0.00
30-39	60 и више	.565*	0.14	0.00
40-49	50-59	.335*	0.17	0.05
	60 и више	.768*	0.16	0.00
50-59	40-49	-.335*	0.17	0.05
	60 и више	.433*	0.16	0.01
60 и више	20-29	-.658*	0.16	0.00
	30-39	-.565*	0.14	0.00
	40-49	-.768*	0.16	0.00
	50-59	-.433*	0.16	0.01

Када је реч о овој подобласти, испитаници који имају 60 и више година старости, разликују се у процени у односу на скоро све групе испитаника. Поред тога, испитаници који имају између 50 и 59 година, разликују се од испитаника који имају између 40 и 49 година старости. Опис вредности којима испитаници процењују ову подобласт дат је у Табели 4.7.15.

Табела 4.7.15. Године живота испитаника и подобласт Свет рада у ужем смислу

Подобласт МОП		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Минимум	Максимум
Свет рада у ужем смислу	мање од 20	2	0.08	0.11	0	0
	20-29	56	0.20	0.95	-3	1
	30-39	92	0.11	0.89	-4	1
	40-49	68	0.31	0.82	-2	1
	50-59	61	-0.02	0.10	-4	1
	60 и више	90	-0.46	1.13	-4	1
	Укупно	369	0.00	0.999	-4	1

Испитаници који имају 60 и више година живота нижим вредностима процењују ову подобласт у односу на све остале групе испитаника. Овакав налаз нас не зачуђује јер су садржаји који припадају овој подобласти углавном везани за каријеру у ужем смислу, односно овакви садржаји су ближи људима који желе да се баве питањима свог запошљавања, напредовања и то најчешће у оквиру одабраног занимања или професије. Јасно је да су ово садржаји који могу да буду мање привлачни испитаницима који најчешће нису више активни на тржишту рада. Уколико и до одређеног активитета долази по пензионисању, оно се најчешће и не везује за познато радно окружење, већ се често трага за алтернативним каријерама, које не морају да имају везе са занимањима или професијама у којима је остварен већи део каријере. Испитаници који имају између 40 и 49 година опет највишим вредностима процењују ову подобласт. За њих су питања запошљавања, разумевања занимања, разумевања услова напредовања, питања тражења, стицања, мењања послова често актуелна у овој фази, односно у овим годинама живота, па не изненађује зашто ове садржаје оцењују високим вредностима, а управо су то неки од развојних задатака који се наводе и у појединим теоријама професионалног развоја.

Свет занимања у контексту вредности је следећа област код које постоје статистички значајне разлике у одговорима испитаника. Те разлике приказане су у Табели 4.7.16.

Табела 4.7.16. ANOVA Post hoc LSD тест – године живота испитаника и подобласт Свет занимања у контексту вредности

Свет занимања у контексту вредности		<i>MD (I-J)</i>	<i>Стандардна грешка</i>	<i>Sig.</i>
30-39	40-49	-.525*	0.16	0.00
40-49	30-39	.525*	0.16	0.00
	60 и више	.513*	0.16	0.00
60 и више	40-49	-.513*	0.16	0.00

Разлике које постоје у вези са овом подобласти, мање су разноврсне у односу на претходне подобласти. Разлике постоје у одговорима испитаника од 40 до 49 година старости. Они се у процени разликују у односу на испитанике од 30 и 39 година живота, као и у односу на испитанике од 60 и више година живота. Детаљи разлика дати су у Табели 4.7.17.

Табела 4.7.17. Године живота испитаника и подобласт Свет занимања у контексту вредности

Подобласт МОП		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Минимум	Максимум
Свет занимања – контекст вредности	мање од 20	2	-0.11	0.15	0	0
	20-29	56	0.08	0.10	-2	2
	30-39	92	-0.17	0.89	-2	2
	40-49	68	0.35	1.05	-2	2
	50-59	61	0.03	1.08	-2	2
	60 и више	90	-0.16	0.96	-2	2
	Укупно	369	0.00	0.10	-2	2

Категорија испитаника старости од 40 до 49 година највишим вредностима оцењују ову подобласт, односно значајно већим вредностима од испитаника који имају од 30 до 39 година живота и испитаника преко 60 година живота. Овде можемо да закључимо потврђену тенденцију да садржаје који су везани за свет рада, испитаници који имају између 40 и 49 година живота, процењују највишим вредностима. Опет, мишљења смо да овоме доприноси комбинација каријерних фаза у којима су, али можда и јаз који постоји између подршке каријерном развоју који су добили у прошлости и свету рада у којем су остваривали своју досадашњу каријеру. Опет, ово је можда група код које се најрадикалније осећају промене света рада, односно контекста у којем су они остваривали и остварују своју каријеру.

Пре него што анализирамо и последњу подобласт на којој смо открили разлике између испитаника различитих категорија старости, поредећи разлике откривене на подобластима које су организоване око света рада, уочава се да су испитаници који имају између 40 и 49 година старости највишим вредностима процењивали све области, као и да се у процени разликују и у односу на категорију испитаника од 30 до 39 година. Резултати истраживања које смо анализирали су показали један супротан тренд у коришћењу каријерне подршке ове две групе испитаника где су закључци водили ка томе да се у тридесетим годинама каријерна подршка користи ради побољшања каријерних могућности, а у четрдесетим због недостајања других избора, чини нам се да наши резултати говоре мало другачије, односно да подобласти које су они (испитаници од 40 до 49 година живота) проценили као изузетно важне немају много везе са деловањем на кризу, већ више на сагледавање и проширење својих могућности. Свакако, ова разлика може да се објасни чињеницом да је истраживање о којем говоримо (Shimomura et al., 2011) спроведено у другачијој култури, у другачијем контексту света рада.

Последња подобласт код које постоје разлике у одговорима испитаника различитих категорија старости је подобласт *Ја у свету рада*. Разлике су приказане у Табели 4.7.18.

Табела 4.7.18. ANOVA Post hoc LSD тест – године живота испитаника и подобласт *Ја у свету рада*

Ја у свету рада		MD (I-J)	Стандардна грешка	Sig.
20-29	60 и више	.784*	0.16	0.00
30-39	60 и више	.801*	0.14	0.00
40-49	60 и више	.567*	0.15	0.00
50-59	60 и више	.612*	0.16	0.00
60 и више	20-29	-.784*	0.16	0.00
	30-39	-.801*	0.14	0.00
	40-49	-.567*	0.15	0.00
	50-59	-.612*	0.16	0.00

У односу на ову подобласт, испитаници који имају 60 и више година старости се разликују у односу на све остале категорије испитанике, осим у односу на испитанике који имају мање од 20 година старости. Детаљан приказ вредности којима је ова подобласт оцењивана од стране испитаника који припадају различитим категоријама година старости, дат је у Табели 4.7.19.

Табела 4.7.19. Године живота испитаника и подобласт Ја у свету рада

Подобласт МОП		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Минимум	Максимум
Ја у свету рада	мање од 20	2	0.46	0.65	0	1
	20-29	56	0.25	0.70	-2	2
	30-39	92	0.27	0.99	-2	3
	40-49	68	0.04	1.01	-3	2
	50-59	61	0.08	0.96	-2	2
	60 и више	90	-0.53	1.01	-3	1
	Укупно	369	0.00	1.00	-3	3

Испитаници са 60 и више година старости значајно мањим вредностима оцењују подобласт *Ја у свету рада*. Ово може да се објасни чињеницом да се бројна укрштања, односно бројне релације ја – свет рада не односе у великој мери на испитанике који имају преко 60 година.

Једна од уочених тенденција је при процени различитих подобласти моделоване образовне понуде КВИС често две категорије испитаника (испитаници који имају мање од 20 и више од 60 година), односно категорије које се налазе на два различита пола животног континуума дају сличне одговоре. Могуће је да се ради о деловању појаве да њихови каријерни развоји нису „у пуној функцији”, једни су на почетку, други на крају каријере. Код првих се још увек разне могућности нису отвориле или каријерни изазови актуализовали, а код других су се многе каријерне опције затвориле. Слична тенденција је примећена и када је реч о испитаницима од 30 до 39 и 40 до 49 година, који се највише издвајају у процени. То говори у прилог томе да су они вероватно у најдинамичнијем периоду свог каријерног развоја и да је највише каријерних изазова управо у овим животним периодима, од заснивања породице, добијања деце, живота са малом децом, адолесцентима, потребе за додатним приходима, напредовањем, променом посла, радне организације, места становања и сл.

4.7.3. Ниво образовања испитаника и процена образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС

Статистички значајна разлика у погледу процене значаја појединих образовних области моделоване образовне понуде КВИС и нивоа образовања испитаника пронађена је за више од половине подобласти, односно за седам од укупно 12 подобласти моделоване образовне понуде КВИС: *Улоге појединца током времена* ($F=7.18$; $df=8$, $p=.00$), *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла* ($F=7.54$; $df=8$, $p=.00$), *Образовање за каријерни развој* ($F=11.34$; $df=8$, $p=.00$), *Свет рада – шири контекст* ($F=7.50$; $df=8$, $p=.00$), *Свет рада у ужем смислу* ($F=9.74$; $df=8$, $p=.00$), *Вештине изградње каријере* ($F=2.29$; $df=8$, $p<.05$), и *Ја у свету рада* ($F=9.05$; $df=8$, $p=.00$). Подобласти код којих није пронађена статистички значајна

разлика су подобласти: *Каријерни развојни задаци током живота* ($p > .05$), *Мреже и подршка* ($p > .05$), *Свет рада у контексту вредности* ($p > .05$), *Каријерно планирање* ($p > .05$), и *Доношење одлука* ($p > .05$).

За потребе сагледавања значајности разлика између испитаника различитог нивоа образовања у погледу процене значаја образовних подобласти, коришћен је *LSD* тест као накнадни *post hoc* тест. Резултати *LSD* теста за подобласт *Улоге појединца током времена* приказани су у Табели 4.7.20.

Табела 4.7.20. ANOVA Post hoc LSD тест – ниво образовања испитаника и подобласт *Улоге појединца током времена*

<i>Улоге појединца током времена</i>		<i>MD (I-J)</i>	Стандардна грешка	<i>Sig.</i>
непотпуна основна школа	четворогодишња средња школа	-.442*	0.22	0.05
	виша струковна школа	-.823*	0.28	0.00
	факултет (основне студије)	-.847*	0.22	0.00
	мастер студије	-.778*	0.22	0.00
	магистарске студије	-1.175*	0.36	0.00
	докторске студије	-.974*	0.31	0.00
основна школа	четворогодишња средња школа	-.443*	0.19	0.02
	виша струковна школа	-.824*	0.26	0.00
	факултет (основне студије)	-.848*	0.19	0.00
	мастер студије	-.779*	0.19	0.00
	магистарске студије	-1.175*	0.34	0.00
	докторске студије	-.975*	0.28	0.00
трогодишња средња школа	четворогодишња средња школа	-.794*	0.26	0.00
	виша струковна школа	-1.175*	0.31	0.00
	факултет (основне студије)	-1.199*	0.26	0.00
	мастер студије	-1.130*	0.26	0.00
	магистарске студије	-1.526*	0.38	0.00
	докторске студије	-1.326*	0.34	0.00
четворогодишња средња школа	непотпуна основна школа	.442*	0.22	0.05
	основна школа	.443*	0.19	0.02
	трогодишња средња школа	.794*	0.26	0.00
	факултет (основне студије)	-.405*	0.14	0.01
	мастер студије	-.336*	0.15	0.03
	магистарске студије	-.733*	0.31	0.02
	докторске студије	-.532*	0.26	0.04
виша струковна школа	непотпуна основна школа	.823*	0.28	0.00
	основна школа	.824*	0.26	0.00
	трогодишња средња школа	1.175*	0.31	0.00

факултет (основне студије)	непотпуна основна школа	.847*	0.22	0.00
	основна школа	.848*	0.19	0.00
	трогодишња средња школа	1.199*	0.26	0.00
	четворогодишња средња школа	.405*	0.14	0.05
мастер студије	непотпуна основна школа	.778*	0.22	0.00
	основна школа	.779*	0.19	0.00
	трогодишња средња школа	1.130*	0.26	0.00
	четворогодишња средња школа	.336*	0.15	0.03
магистарске студије	непотпуна основна школа	1.175*	0.36	0.00
	основна школа	1.175*	0.34	0.00
	трогодишња средња школа	1.526*	0.38	0.00
	четворогодишња средња школа	.733*	0.31	0.02
докторске студије	непотпуна основна школа	.974*	0.31	0.00
	основна школа	.975*	0.28	0.00
	трогодишња средња школа	1.326*	0.38	0.00
	четворогодишња средња школа	.532*	0.26	0.04

У погледу процене ове подобласти, испитаници са непотпуном основном школом, завршеном основном школом и трогодишњом средњом школом придају мању важност садржајима у односу на испитанике од завршене четворогодишње школе до докторских студија. Такође, испитаници са завршеном четворогодишњом средњом школом се разликују у проценама у односу на испитанике са завршеним факултетом – основним, мастер, магистарским и докторским студијама. Између испитаника са највишим нивоима образовања – од завршене више струковне школе до докторских студија нема статистички значајних разлика.

Табела 4.7.21. Ниво образовања испитаника и Улоге појединца током времена

<i>Улоге појединца током времена</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>SE</i>	Минимум	Максимум
непотпуна основна школа	23	-0.58	0.67	0.14	-2	0
основна школа	34	-0.58	0.96	0.16	-2	2
трогодишња средња школа	15	-0.93	1.11	0.29	-3	2
четворогодишња средња школа	78	-0.14	1.04	0.12	-3	2
виша струковна школа	22	0.24	0.67	0.14	-2	1
факултет (основне студије)	90	0.27	0.95	0.10	-3	2
мастер студије	81	0.20	0.91	0.10	-2	2
магистарске студије	10	0.60	0.72	0.23	-1	1
докторске студије	16	0.39	1.08	0.27	-3	1
укупно	369	0.00	1.00	0.05	-3	2

На основу овога можемо да говоримо о две групе испитаника и у складу са тим два правца одговора – оних са нижим нивоима образовања који подобласт *Улоге појединца током времена* процењују мање значајном и оне са вишим нивоима образовања који придају већу важност овој подобласти. Могуће је да испитаници са нижим нивоима образовања не виде практичну вредност понуђених садржаја за њихов лични и професионални развој, односно могуће је да постоје одређене подобласти код којих виде већу употребну вредност садржаја или који више одговарају појединим аспектима њиховог каријерног развоја. Такође, могуће је да код испитаника који су вишег нивоа образовања улога студента (активна образовна улога) или пролонгиране улоге везане за то, остаје дуже временски актуелна у њиховом животу, па им је важан изазов како да ту улогу балансирају са осталим улогама и самим тим им је садржај везан за проблематику улога које појединац има, значајнији и важнији.

Друга подобласт код које постоји значајна разлика у одговорима испитаника различитог нивоа образовања је *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла* код које уочавамо сличне правце разлика.

Табела 4.7.22. ANOVA Post hoc LSD тест - ниво образовања испитаника и подобласт *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла*

<i>Слика о себи и усклађивање са захтевима посла</i>		MD (I-J)	Стандардна грешка	Sig.
непотпуна основна школа	четворогодишња средња школа	-0.43	0.22	0.05
	виша струковна школа	-.738*	0.28	0.01
	факултет (основне студије)	-.976*	0.22	0.00
	мастер студије	-.999*	0.22	0.00
	магистарске студије	-.946*	0.35	0.01
	докторске студије	-.692*	0.30	0.02
основна школа	виша струковна школа	-.668*	0.26	0.01
	факултет (основне студије)	-.906*	0.19	0.00
	мастер студије	-.930*	0.19	0.00
	магистарске студије	-.876*	0.34	0.01
	докторске студије	-.622*	0.28	0.03
трогодишња средња школа	виша струковна школа	-.796*	0.31	0.01
	факултет (основне студије)	-1.034*	0.26	0.00
	мастер студије	-1.058*	0.26	0.00
	магистарске студије	-1.004*	0.38	0.01
	докторске студије	-.750*	0.34	0.03
четворогодишња средња школа	непотпуна основна школа	0.43	0.22	0.05
	факултет (основне студије)	-.541*	0.14	0.00
	мастер студије	-.565*	0.15	0.00

Друга подобласт код које постоји значајна разлика у одговорима испитаника различитог нивоа образовања је *Слика о себи и усклађивање са*

захтевима посла код које уочавамо сличне правце разлика. Испитаници са непотпуном основном школом, завршеном основном школом и трогодишњом средњом школом разликују се у односу на испитанике почевши од завршене више струковне школе до докторских студија, с тим што између испитаника са непотпуном основном школом и четворогодишњом средњом школом постоји гранична разлика. Такође се испитаници са завршеном четворогодишњом средњом школом разликују у проценама у односу на испитанике са завршеним факултетом – основним, мастер, магистарским и докторским студијама. Између испитаника са највишим нивоима образовања – од завршене више струковне школе до докторских студија нема статистички значајних разлика. Детаљи разлика су приказани у табели која следи:

Табела 4.7.23. Ниво образовања испитаника и подобласт Слика о себи и усклађивање са захтевима посла

<i>Слика о себи и усклађивање са захтевима посла</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>SE</i>	Минимум	Максимум
непотпуна основна школа	23	-0.65	1.33	0.28	-4	1
основна школа	34	-0.58	1.22	0.21	-4	2
трогодишња средња школа	15	-0.71	0.99	0.26	-3	0
четворогодишња средња школа	78	-0.22	1.03	0.12	-4	2
виша струковна школа	22	0.09	0.75	0.16	-2	1
факултет (основне студије)	90	0.32	0.76	0.08	-2	2
мастер студије	81	0.35	0.83	0.09	-2	4
магистарске студије	10	0.29	0.75	0.24	-1	1
докторске студије	16	0.04	0.69	0.17	-2	1
Укупно	369	0.00	1.00	0.05	-4	4

Као што можемо да видимо, испитаници са нижим нивоима образовања оцењују подобласт *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла* мање значајном у односу на испитанике са вишим нивоима образовања, од завршене више струковне школе, преко завршеног факултета и мастер, магистарских и докторских студија. Испитаници са завршеном четворогодишњом средњом школом такође нижим вредностима процењују значај *Слике о себи и усклађивање са захтевима посла* у односу на испитанике са вишим нивоима образовања. Слично претходној подобласти и овде можемо да говоримо о две категорије испитаника – онима са нижим и вишим нивоима образовања и сходно томе, нижим и вишим проценама значаја подобласти *Слике о себи и усклађивања са захтевима посла*. У складу са тим, могуће је да су ови садржаји испитаницима са нижим нивоима образовања недовољно конкретни или можда у недовољној вези са њиховим задацима каријерног развоја. Могуће је да испитаници са нижим нивоима образовања виде већи значај у стручном образовању или пак у оним

садржаја и подобластима за које виде да директно могу да унапреде њихов каријерни статус.

Образовање за каријерни развој је трећа подобласт моделоване образовне понуде КВИС код које су уочене статистички значајне разлике у одговорима испитаника различитог нивоа образовања. Те разлике су приказане у Табели 4.7.24.

Табела 4.7.24. ANOVA Post hoc LSD тест – ниво образовања испитаника и подобласт образовање за каријерни развој

<i>Образовање за каријерни развој</i>		MD (I-J)	Стандардна грешка	Sig.
непотпуна основна школа	основна школа	-.486*	0.24	0.05
	четворогодишња средња школа	-.734*	0.21	0.00
	виша струковна школа	-.941*	0.27	0.00
	факултет (основне студије)	-1.170*	0.21	0.00
	мастер студије	-1.296*	0.21	0.00
	магистарске студије	-1.577*	0.34	0.00
	докторске студије	-1.156*	0.29	0.00
основна школа	непотпуна основна школа	.486*	0.24	0.05
	трогодишња средња школа	.807*	0.28	0.00
	факултет (основне студије)	-.684*	0.18	0.00
	мастер студије	-.810*	0.18	0.00
	магистарске студије	-1.091*	0.32	0.00
	докторске студије	-.670*	0.27	0.02
трогодишња средња школа	основна школа	-.807*	0.28	0.00
	четворогодишња средња школа	-1.055*	0.25	0.00
	виша струковна школа	-1.262*	0.30	0.00
	факултет (основне студије)	-1.491*	0.25	0.00
	мастер студије	-1.617*	0.25	0.00
	магистарске студије	-1.898*	0.37	0.00
	докторске студије	-1.477*	0.32	0.00
четворогодишња средња школа	непотпуна основна школа	.734*	0.21	0.00
	трогодишња средња школа	1.055*	0.25	0.00
	факултет (основне студије)	-.436*	0.14	0.00
	мастер студије	-.561*	0.14	0.00
	магистарске студије	-.843*	0.30	0.01

У односу на претходне две анализиране подобласти, овде се уочавају нешто разноврснији правци разлика у одговорима испитаника различитог нивоа образовања. Та разноврсност се пре свега читава на нивоу испитаника са нижим нивоима образовања. Тако, испитаници са непотпуном основном школом и основном школом се међусобно разликују у својим проценама, а разлика постоји и између испитаника са завршеном основном школом и трогодишњом средњом

школом. Остале разлике су сличне када је реч о испитаницима са непотпуном основном школом и трогодишњом средњом школом, односно они се разликују у процени у односу на испитанике са вишим нивоима образовања (укључујући и испитанике који имају завршену четворогодишњу средњу школу). Ипак, занимљиво је да се испитаници са завршеном основном школом не разликују у проценама у односу на испитанике са завршеном четворогодишњом школом и вишом струковном школом. Испитаници са завршеном четворогодишњом средњом школом се разликују у проценама у односу на испитанике са завршеним основним, мастер и магистарским студијама, а не разликују се у односу на испитанике са завршеним докторским студијама, што је на нивоу претходних подбласти био случај. Детаљи разлика о којима је управо било речи, приказани су у Табели 4.7.25:

Табела 4.7.25. Ниво образовања испитаника и подбласти Образовање за каријерни развој

<i>Образовање за каријерни развој</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>SE</i>	Минимум	Максимум
непотпуна основна школа	23	-0.91	1.17	0.24	-3	1
основна школа	34	-0.42	0.96	0.16	-3	1
трогодишња средња школа	15	-1.23	1.60	0.39	-4	1
четворогодишња средња школа	78	-0.17	0.91	0.10	-4	1
виша струковна школа	22	0.03	0.95	0.20	-1	1
факултет (основне студије)	90	0.26	0.76	0.08	-3	1
мастер студије	81	0.39	0.76	0.08	-2	1
магистарске студије	10	0.67	0.71	0.23	-1	1
докторске студије	16	0.25	1.02	0.26	-2	1
Укупно	369	0.00	1.00	0.05	-4	1

Када је реч о испитаницима са нижим нивоима образовања, испитаници са основним образовањем ову подбласти процењују значајнијом у односу на испитанике са непотпуном основном школом и трогодишњом средњом школом. Тешко је наћи образложење за ове разлике између испитаника са нижим нивоима образовања, могуће је да је то због тога што ове две групе које нижим вредностима процењују ову подбласти, имају већу потребу за садржајима из стручног образовања. Испитаници са непотпуном основном школом нижим вредностима у односу на испитанике са завршеном основном школом, као и у односу на испитанике од четворогодишње средње школе до завршених докторских студија, процењују ову подбласти и овај налаз је очекиван. Испитаници са завршеном четворогодишњом средњом школом, нижим вредностима процењују ову подбласти у односу на испитанике са завршеним факултетом – основним и мастер студијама, као и у односу на испитанике са завршеним докторским студијама. Могући разлог је то што су одређени садржаји унутар ове подбласти конкретизовани, али и више фокусирани на оне који су завршили највише нивое образовања.

Следећа подобласт код које је пронађена разлика у одговорима испитаника са различитим нивоима образовања је *Свет рада – шири контекст*. Разлике које постоје између испитаника различитог нивоа образовања су приказане у Табели 4.7.26:

Табела 4.7.26. ANOVA Post hoc LSD тест – ниво образовања и подобласт Свет рада – шири контекст

<i>Свет рада – шири контекст</i>		<i>MD (I-J)</i>	Стандардна грешка	<i>Sig.</i>
непотпуна основна школа	четворогодишња средња школа	-.590*	0.22	0.01
	виша струковна школа	-.884*	0.28	0.00
	факултет (основне студије)	-.931*	0.22	0.00
	мастер студије	-.949*	0.22	0.00
	магистарске студије	-.977*	0.35	0.01
	докторске студије	-.796*	0.30	0.01
основна школа	трогодишња средња школа	.723*	0.29	0.01
	виша струковна школа	-.656*	0.26	0.01
	факултет (основне студије)	-.703*	0.19	0.00
	мастер студије	-.721*	0.19	0.00
	магистарске студије	-.748*	0.34	0.03
	докторске студије	-.568*	0.28	0.05
трогодишња средња школа	основна школа	-.723*	0.29	0.01
	четворогодишња средња школа	-1.084*	0.26	0.00
	виша струковна школа	-1.378*	0.31	0.00
	факултет (основне студије)	-1.426*	0.26	0.00
	мастер студије	-1.444*	0.26	0.00
	магистарске студије	-1.471*	0.38	0.00
	докторске студије	-1.291*	0.34	0.00
четворогодишња средња школа	непотпуна основна школа	.590*	0.22	0.01
	трогодишња средња школа	1.084*	0.26	0.00
	мастер студије	-.359*	0.15	0.20

Испитаници са непотпуном основном школом се у процени не разликују само у односу на две групе са нижим нивоима образовања – оне са завршеном основном и трогодишњом средњом школом. Слична ситуација је и код испитаника са основном школом, само што се они у процени разликују од испитаника са трогодишњом средњом школом, а нема разлика у односу на испитанике са четворогодишњом средњом школом, док се испитаници са завршеном трогодишњом средњом школом, разликују и у односу на ову групу (четворогодишња средња школа). Испитаници са завршеном четворогодишњом средњом школом се разликују у процени у односу на све испитанике са нижим

нивоима образовања и испитанике са завршеним мастер студијама. Опис вредности којима испитаници оцењују ову подобласт дата је у Табели 4.7.27.

Табела 4.7.27. Ниво образовања испитаника и подобласт Свет рада – шири контекст

<i>Свет рада – шири контекст</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>SE</i>	Минимум	Максимум
непотпуна основна школа	23	-0.68	0.94	0.20	-2.42	1.23
основна школа	34	-0.45	0.91	0.16	-2.03	1.64
трогодишња средња школа	15	-1.17	1.36	0.35	-3.11	0.84
четворогодишња средња школа	78	-0.09	0.91	0.10	-3.11	1.78
виша струковна школа	22	0.21	0.85	0.18	-1.69	1.78
факултет (основне студије)	90	0.26	0.84	0.09	-2.00	1.78
мастер студије	81	0.27	1.00	0.11	-2.68	1.78
магистарске студије	10	0.30	0.66	0.21	-1.07	1.49
докторске студије	16	0.12	1.05	0.26	-2.55	1.78
укупно	369	0.00	1.00	0.05	-3.11	1.78

Испитаници са непотпуном основном школом, основном школом и трогодишњом средњом школом нижим вредностима процењују ову подобласт, а процена је најнижа код испитаника са трогодишњом средњом школом. Са једне стране, могуће је да испитаници са нижим нивоима образовања садржаје којима се објашњава како свет рада функционише на глобалном плану, какве релације остварује у односу на остале сегменте система, како се обликују неки трендови света рада, процењују мањим вредностима из разлога што не могу да га директно повежу са својим професионалним развојем или су смештени или планирају да се сместе у таква занимања за која не верују да зависе од ових трендова. Са друге стране, испитаници са највишим нивоима образовања су вероватно више свесни механизма на које овај шири контекст света рада утиче на њихов каријерни развој, па ова знања сматрају важним како би одређене промене боље разумели, предвидели и у складу са тим благовремено покретали или се носили са променама у сопственим каријерама.

Подобласт *Свет рада у ужем смислу* је следећа подобласт код које постоје статистички значајне разлике у одговорима испитаника. Правци тих разлика су приказани у Табели 4.7.28.

Табела 4.7.28. ANOVA Post hoc LSD тест – ниво образовања испитаника и подобласт Свет рада у ужем смислу

<i>Свет рада у ужем смислу</i>		MD (I-J)	Стандардна грешка	Sig.
непотпуна основна школа	четворогодишња средња школа	-.671*	0.22	0.00
	виша струковна школа	-.813*	0.27	0.00
	факултет (основне студије)	-1.142*	0.21	0.00
	мастер студије	-1.095*	0.22	0.00

	магистарске студије	-1.320*	0.35	0.00
	докторске студије	-.758*	0.30	0.01
основна школа	трогодишња средња школа	.641*	0.28	0.03
	четворогодишња средња школа	-.386*	0.19	0.04
	виша струковна школа	-.528*	0.25	0.04
	факултет (основне студије)	-.857*	0.18	0.00
	мастер студије	-.809*	0.19	0.00
	магистарске студије	-1.034*	0.33	0.00
трогодишња средња школа	основна школа	-.641*	0.28	0.03
	четворогодишња средња школа	-1.026*	0.26	0.00
	виша струковна школа	-1.169*	0.31	0.00
	факултет (основне студије)	-1.497*	0.25	0.00
	мастер студије	-1.450*	0.26	0.00
	магистарске студије	-1.675*	0.37	0.00
	докторске студије	-1.113*	0.33	0.00
четворогодишња средња школа	непотпуна основна школа	.671*	0.22	0.00
	основна школа	.386*	0.19	0.04
	трогодишња средња школа	1.026*	0.26	0.00
	факултет (основне студије)	-.471*	0.14	0.00
	мастер студије	-.424*	0.14	0.00
	магистарске студије	-.648*	0.31	0.04

Табела нам показује да се, опет, испитаници са нижим нивоима образовања (непотпуном основном школом, основном школом и завршеном трогодишњом средњом школом) разликују у односу на испитанике са вишим нивоима образовања (вишом струковном школом, завршеним факултетом – основним студијама, мастер, магистарским и докторским студијама). Испитаници са завршеном четворогодишњом средњом школом се разликују у одговорима у односу на све групе испитаника осим у односу на испитанике са завршеном вишом струковном школом и докторским студијама. Такође, статистички значајна разлика постоји између одговора испитаника са завршеном основном и испитаника са трогодишњом средњом школом. Детаљи свих ових разлика дати су у Табели 4.7.29.

Као што можемо да видимо, испитаници са непотпуном основном школом, основном школом и трогодишњом средњом школом нижим вредностима у односу на испитанике са вишом струковном школом, завршеним основним, мастер, магистарским и докторским студијама процењују ову подобласт. Међутим, испитаници са основном школом вишим вредностима процењују ову подобласт у односу на испитанике са трогодишњом средњом школом. Када је реч о испитаницима са завршеном четворогодишњом средњом школом, они вишим вредностима у односу на испитанике са нижим нивоима образовања процењују подобласт *Свет рада у ужем смислу*, а нижим вредностима у односу на испитанике са вишим нивоима образовања (са завршеним основним, мастер и

магистарским студијама). С обзиром на то да смо кроз претходне подобласти сличне добијене разлике тумачили тиме да испитаници са нижим нивоима образовања ниже вреднују ове подобласти јер не виде њихову практичну примену, у случају ове подобласти не можемо да понудимо исто објашњење. Ова подобласт јесте усмерена на врло конкретан сет знања и вештина који омогућава кретање на тржишту рада, разумевање радних задатака и слично. Могући разлог за нижу процену од стране испитаника са нижим нивоима образовања је у томе што не опажају потребу за знањима и вештинама за кретање у каријери, промене занимања и слично. Могуће је да више очекују да кроз своја занимања остварују традиционалне каријерне путање.

Табела 4.7.29. Ниво образовања и подобласт Свет рада у ужем смислу

Свет рада у ужем смислу	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>SE</i>	Минимум	Максимум
непотпуна основна школа	23	-0.79	1.13	0.24	-3	1
основна школа	34	-0.50	0.77	0.13	-2	1
трогодишња средња школа	15	-1.15	1.43	0.37	-4	0
четворогодишња средња школа	78	-0.12	1.20	0.16	-4	1
виша струковна школа	22	0.02	0.96	0.21	-2	1
факултет (основне студије)	90	0.35	0.79	0.08	-3	1
мастер студије	81	0.30	0.76	0.08	-2	1
магистарске студије	10	0.53	0.55	0.17	0	1
докторске студије	16	-0.03	1.22	0.30	-4	1
Укупно	369	0.00	1.00	0.05	-4	1

Још једна подобласт код које су пронађене статистички значајне разлике у одговорима испитаника са различитим нивоима образовања је подобласт *Вештине изградње каријере*. Те разлике приказане су у Табели 4.7.30.

Табела 4.7.30. ANOVA Post hoc LSD тест – ниво образовања и подобласт Вештине изградње каријере

<i>Вештине изградње каријере</i>		MD (I-J)	Стандардна грешка	Sig.
непотпуна основна школа	факултет (основне студије)	-0.45	0.23	0.05
	мастер студије	-.675*	0.23	0.00
	магистарске студије	-1.074*	0.37	0.00
основна школа	мастер студије	-.461*	0.20	0.02
	магистарске студије	-.861*	0.35	0.02
трогодишња средња школа	мастер студије	-.638*	0.28	0.02
	магистарске студије	-1.038*	0.40	0.01
	докторске студије	-0.24	0.35	0.51
четворогодишња средња школа	магистарске студије	-.664*	0.33	0.05

магистарске студије	непотпуна основна школа	1.074*	0.37	0.00
	основна школа	.861*	0.35	0.02
	трогодишња средња школа	1.038*	0.40	0.01
	четворогодишња средња школа	.664*	0.33	0.05
	докторске студије	.802*	0.40	0.04

За разлику од претходних процена, разлике између испитаника са нижим и вишим нивоима образовања нису тако једноличне, па се испитаници са непотпуном основном школом, основном школом и трогодишњом средњом школом разликују само у односу на испитанике са завршеним мастер и магистарским студијама. Поред тога, испитаници са завршеном четворогодишњом средњом школом се разликују само у односу на испитанике са завршеним магистарским студијама. Занимљиво је да се ове разлике јављају код подобласти која је смештена на релацији Ја и свет рада. Детаљи ових разлика приказани су у Табели 4.7.31.

Табела 4.7.31. Ниво образовања испитаника и подобласт Вештине изградње каријере

<i>Вештине изградње каријере</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>SE</i>	Минимум	Максимум
непотпуна основна школа	23	-0.44	0.95	0.20	-2	2
основна школа	34	-0.22	0.98	0.17	-2	1
трогодишња средња школа	15	-0.40	1.17	0.30	-2	2
четворогодишња средња школа	78	-0.03	0.98	0.11	-3	2
виша струковна школа	22	0.08	1.06	0.23	-3	2
факултет (основне студије)	90	0.01	1.05	0.11	-4	2
мастер студије	81	0.24	0.85	0.09	-2	3
магистарске студије	10	0.64	0.92	0.29	-1	2
докторске студије	16	-0.16	1.12	0.28	-3	1
Укупно	369	0.00	1.00	0.05	-4	3

Испитаници са непотпуном основном школом, основном школом и трогодишњом средњом школом нижим вредностима процењују ову област у односу на испитанике са вишим нивоима образовања, осим у односу на испитанике са завршеним докторским студијама (иако се од њих разликују испитаници са трогодишњом средњом школом). Разлике које се јављају између испитаника са вишим нивоима образовања су такве да испитаници са завршеним докторским студијама нижим вредностима процењују ову подобласт, а могуће је да је то због природе њиховог запошљавања.

Последња подобласт код које постоје статистички значајне разлике у проценама испитаника различитог нивоа образовања је подобласт *Ја у свету рада* (Табела 4.7.32).

Табела 4.7.32. ANOVA Post hoc LSD тест – ниво образовања и подобласт Ја у свету рада

<i>Ја у свету рада</i>		MD (I-J)	Стандардна грешка	Sig.
Непотпуна основна школа	факултет (основне студије)	-.964*	0.22	0.00
	мастер студије	-.784*	0.22	0.00
	магистарске студије	-.730*	0.35	0.04
основна школа	факултет (основне студије)	-.866*	0.18	0.00
	мастер студије	-.687*	0.19	0.00
трогодишња средња школа	факултет (основне студије)	-1.195*	0.26	0.00
	мастер студије	-1.016*	0.26	0.00
	магистарске студије	-.962*	0.38	0.01
Четворогодишња средња школа	факултет (основне студије)	-.858*	0.14	0.00
	мастер студије	-.678*	0.15	0.00
	магистарске студије	-.624*	0.31	0.05
виша струковна школа	факултет (основне студије)	-.741*	0.22	0.00
	мастер студије	-.561*	0.22	0.01
факултет (основне студије)	непотпуна основна школа	.964*	0.22	0.00
	основна школа	.866*	0.19	0.00
	трогодишња средња школа	1.195*	0.26	0.00
	четворогодишња средња школа	.858*	0.14	0.00
	виша струковна школа	.741*	0.22	0.00
	докторске студије	.847*	0.25	0.00
мастер студије	непотпуна основна школа	.784*	0.22	0.00
	основна школа	.687*	0.19	0.00
	трогодишња средња школа	1.016*	0.26	0.00
	четворогодишња средња школа	.678*	0.15	0.00
	виша струковна школа	.561*	0.22	0.01
	докторске студије	.667*	0.25	0.01

Као што можемо да видимо из табеле, испитаници са најнижим нивоима образовања се разликују у процени ове подобласти у односу на испитанике са највишим нивоима образовања. Једино одступање од овог тренда је то што у ово нису укључени испитаници са завршеним докторским студијама. Поред тога, испитаници са завршеном четворогодишњом средњом школом се разликују у процени у односу на испитанике са завршеним факултетом, мастер и магистарским студијама, а испитаници са завршеном вишом струковном школом се у процени разликују у односу на испитанике са завршеним факултетом и мастер студијама.

Табела 4.7.33. Ниво образовања испитаника и подобласт Ја у свету рада

<i>Ја у свету рада</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>SE</i>	Минимум	Максимум
непотпуна основна школа	23	-0.47	0.91	0.19	-2	1
основна школа	34	-0.37	0.75	0.13	-2	1
трогодишња средња школа	15	-0.70	0.91	0.24	-2	1
четворогодишња средња школа	78	-0.36	1.11	0.13	-3	2
виша струковна школа	22	-0.24	1.10	0.21	-3	2
факултет (основне студије)	90	0.50	0.89	0.09	-2	3
мастер студије	81	0.32	0.74	0.08	-2	2
магистарске студије	10	0.26	0.78	0.25	-1	2
докторске студије	16	-0.35	1.17	0.29	-3	1
укупно	369	0.00	1.00	0.05	-3	3

Занимљиво је да испитаници са завршеним докторским студијама нижим вредностима, а блиским вредностима као испитаници са најнижим нивоима образовања, процењују подобласт *Ја у свету рада* и ово није први пут да се овакав тренд разлика јавља када је реч о испитаницима са завршеним докторским студијама. Могуће објашњење за то видимо у каријерној путањи која се често успоставља завршавањем докторских студија.

Приметно је да су се на основу процена подобласти моделоване образовне понуде КВИС испитаници по нивоу образовања поделили у две различите групе: они са најнижим нивоима образовања, до завршене трогодишње средње школе и они са завршеним студијама на различитим нивоима. Четворогодишња средња школа повремено у већој мери гравитира ка нижим, а повремено ка вишим нивоима.

4.7.4. Радни статус испитаника и процена образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС

Испитаници су према радном статусу били подељени у 5 категорија: студенти, запослени, незапослени, пензионери, запослени студенти. Испитујући да ли постоје статистички значајне разлике у процени подобласти образовних области моделоване образовне понуде КВИС између испитаника различитог радног статуса, утврђено је да оне постоје за осам од 12 подобласти и то: *Улоге појединца током времена* ($F=8.32$; $df=4$, $p=.00$), *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла* ($F=9.92$; $df=4$, $p=.00$), *Каријерни развојни задаци током живота* ($F=4.67$; $df=4$, $p<.05$), *Образовање за каријерни развој* ($F=8.91$; $df=4$, $p=.00$), *Свет рада – шири контекст* ($F=7.37$; $df=4$, $p=.00$), *Свет рада у ужем смислу* ($F=10.21$; $df=4$, $p=.00$), *Вештине изградње каријере* ($F=3.56$; $df=4$, $p<.05$) и *Ја у свету рада* ($F=9.76$; $df=4$, $p=.00$), односно не постоје за подобласти *Мреже и подршка* ($p>.05$),

Свет занимања –контекст вредности ($p > .05$), Каријерно планирање ($p > .05$) и Доношење одлука ($p > .05$).

Када је реч о подобласти *Улоге појединца током времена*, правци разлика приказани су у Табели 4.7.34.

Табела 4.7.34. ANOVA Post hoc LSD тест – радни статус испитаника и подобласт *Улоге појединца током времена*

<i>Улоге појединца током времена</i>		<i>MD (I-J)</i>	Стандардна грешка	<i>Sig.</i>
студент	запослен	-.844*	0.33	0.01
	студент запослен	-1.037*	0.43	0.02
запослен	студент	.844*	0.33	0.01
	незапослен	.551*	0.13	0.00
	пензионер	.563*	0.15	0.00
незапослен	запослен	-.551*	0.13	0.00
	студент запослен	-.743*	0.31	0.02
пензионер	запослен	-.563*	0.15	0.00
	студент запослен	-.755*	0.32	0.02

У погледу процене подобласти *Улоге појединца током времена*, статистички значајне разлике постоје између студената и запослених и студената и студената који истовремено и раде. Када је реч о запосленима, поред наведене разлике, они се у одговорима разликују и од пензионера и од незапослених. Незапослени испитаници се у процени разликују у односу на запослене и запослене студенте, баш као и последња група – пензионери. Детаљи разлика приказани су у табели која следи.

Табела 4.7.35. Радни статус испитаника и подобласт *Улоге појединца током времена*

<i>Улоге појединца током времена</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>SE</i>	Минимум	Максимум
студент	9	-0.63	1.04	0.35	-2	1
запослен	214	0.22	0.98	0.07	-3	2
незапослен	78	-0.33	0.89	0.10	-2	2
пензионер	56	-0.35	1.02	0.14	-3	1
студент запослен	11	0.41	0.73	0.22	-1	1
Укупно	368	0.00	1.00	0.05	-3	2

Подобласт *Улоге појединца током времена*, студенти, незапослени и пензионери процењују нижим вредностима у односу на запослене испитанике, као и испитанике који су истовремено у улози студента и запосленог. Присећајући се садржаја који обликују ову подобласт, овакав налаз се чини логичним. Наиме, обе категорије које су подобласт *Улоге појединца током времена* проценили значајнијим за њихов професионални развој су управо они испитаници који имају

захтевне професионалне улоге – запослени или више професионалних улога – истовремено студирају и запослени су. То значи да је врло могуће да им се садржаји који се односе на приоритизацију улога у којима се налазе, одређивање њихове важности, те знања везана за балансирање тих улога чине значајним јер се у много већој мери у односу на остале категорије испитаника суочавају са изазовима који и садржаји моделоване образовне понуде КВИС сугеришу. Наравно, да би се стекао потпуни увид у овакво тумачење, потребно је да се разуме комплетна животна ситуација наших испитаника (односно да се има сазнање и о свим другим улогама које заузимају), али нам се понуђено објашњење чини најприкладнијим.

Друга подобласт код које су пронађене статистички значајне разлике у одговорима испитаника је и *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла*. Преглед резултата откривених разлика дат је у Табели 4.7.36:

Табела 4.7.36. ANOVA Post hoc LSD тест – радни статус испитаника и *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла*

<i>Слика о себи и усклађивање са захтевима посла</i>		<i>MD (I-J)</i>	Стандардна грешка	Sig.
студент	незапослен	1.026*	0.34	0.00
	пензионер	1.350*	0.34	0.00
запослен	незапослен	.436*	0.13	0.00
	пензионер	.760*	0.14	0.00
незапослен	студент	-1.026*	0.34	0.00
	запослен	-.436*	0.13	0.00
пензионер	студент	-1.350*	0.34	0.00
	запослен	-.760*	0.14	0.00
	студент запослен	-.662*	0.32	0.04

У процени ове подобласти, студенти се разликују у односу на незапослене и пензионере. Такође, запослени се разликују у процени ове подобласти у односу на испитанике који су незапослени и у односу на пензионере. Пензионери се у односу на групе око којих су већ констатоване разлике (студенти и запослени) разликују и у односу на испитанике који су у категорији запослени студент. Детаљи ових разлика приказани су у Табели 4.7.37.

Пензионери нижим вредностима процењују значај *Слике о себи и усклађивање са захтевима посла* у односу на све категорије осим на незапослене испитанике. Разлог за ово може да буде оно што смо већ истицали у претходном поглављу, односно у томе да су пензионери, они који су на заласку каријере знања и вештине око којих се везује ова подобласт већ развили у контексту свог професионалног развоја. У том смислу, вероватно је да они слику о себи не везују више толико за питања свог професионалног развоја, него за друге аспекте

развоја, па је могуће да управо због тога нижим вредностима у односу на остале испитанике процењују ову подобласт.

Табела 4.7.37. Радни статус испитаника и Слика о себи и усклађивање са захтевима посла

Слика о себи	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>SE</i>	Минимум	Максимум
студент	9	0.78	0.72	0.24	0	2
запослен	214	0.19	0.89	0.06	-4	4
незапослен	78	-0.24	1.11	0.13	-4	2
пензионер	56	-0.57	1.04	0.14	-4	1
студент запослен	11	0.10	0.63	0.19	-1	1
Укупно	368	0.00	1.00	0.05	-4	4

Испитаници који су незапослени и који нижим вредностима у односу на студенте и запослене испитанике процењују ову подобласт, можда не виде изградњу и одржавање слике о себи као актуелан каријерни развојни задатак, односно не опажају слику о себи као подобласт, као садржаје који су њихов примарни каријерни развојни задатак. Вероватно је да ту не проналазе садржаје за које сматрају да директно утичу на оно чему тренутно теже (на пример да се запосле, унапреде позицију на тржишту рада и слично). На исти начин можемо да тумачимо и одговоре студената, али у обрнутом правцу, односно да они баш изградњу слике о себи сматрају одговорном за њихово успешно решавање питања каријерног развоја. У прилог овим налазима говоре и резултати истраживања спроведеном на студентској популацији (Pejatović i Mihajlović, 2019) где су студенти често наводили садржаје везане за лични развој и проналажење себе као нешто што им је потребно и што очекују од програма каријерне подршке. Поред тога, истраживање које се бавило коришћем каријерног вођења од стране одраслих, показало је да се незапослени упуштају у програме првенствено због тражења посла или како би задржали повластице које имају као незапослени (OECD, 2021), а оба говоре у прилог мале мотивације или потребе за ужим сетом садржаја, а ова подобласт нема такве карактеристике.

Табела 4.7.38. ANOVA Post hoc LSD тест – радни статус испитаника и Каријерни развојни задаци током живота

Каријерни развојни задаци током живота		MD (I-J)	Стандардна грешка	Sig.
студент	запослен	-.863*	0.33	0.01
	пензионер	-1.129*	0.35	0.00
запослен	студент	.863*	0.33	0.01
	незапослен	.305*	0.13	0.02
незапослен	запослен	-.305*	0.13	0.02
	пензионер	-.571*	0.17	0.00
пензионер	студент	1.129*	0.35	0.00
	незапослен	.571*	0.17	0.00

Подаци у табели показују да се у погледу процене подобласти *Каријерни развојни задаци током живота*, јављају нешто другачији правци разлика у односу на досадашње анализирани подобласти. У претходним подобластима могли смо углавном да говоримо о једнообразном правцу разлика, тачније да су на једној страни углавном студенти, запослени и они који су у категорији запослен студент, а на другој страни незапослени испитаници и пензионери. У случају подобласти *Каријерни развојни задаци током живота*, ове разлике су нешто другачије: студенти се разликују од запослених и од пензионера. Такође, испитаници који су запослени се, поред студената, разликују у проценама и од незапослених. Незапослени испитаници се разликују у проценама ове подобласти од запослених и пензионера.

Табела 4.7.39. Радни статус испитаника и подобласт *Каријерни развојни задаци током живота*

<i>Каријерни развојни задаци током живота</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>SE</i>	Минимум	Максимум
студент	9	-0.81	0.54	0.18	-1	0
запослен	214	0.06	1.03	0.07	-3	2
незапослен	78	-0.25	1.04	0.12	-3	2
пензионер	56	0.32	0.78	0.11	-1	2
студент запослен	11	-0.28	0.75	0.23	-1	1
Укупно	368	0.00	1.00	0.05	-3	2

Табела 4.7.39 нам указује да студенти најнижим вредностима оцењују значај ове подобласти. Могуће је да су они мање заинтересовани за разумевање и примену теорија и модела каријерног развоја и каријерних транзиција на њихове каријере. Врло вероватно да разумевање и праћење каријерног развоја не виде као значајно јер сматрају да њихова каријера још увек није почела, па питања каријерног развоја и задатака виде као нешто што их чека у будућности, онда када закораче у свет рада. Незапослени испитаници такође нижим вредностима процењују ову подобласт. Објашњење које може да се понуди за овај резултат је да заправо њих мање занимају карактеристике одређених фаза и транзиција већ су више усмерени за напуштање тих фаза и решавање транзиције. Тако, они можда више желе да стекну знања и вештине који могу да им помогну да реше своје ситуације (на пример, да се запосле), од тога да знају њена пуна обележја. Запослени значајно већим вредностима процењују подобласт *Каријерни развојни задаци током живота*, као и они који су истовремено запослени и студирају. Они вероватно опажају да своју тренутну и будуће позиције могу у већој мери да сместе у контекст каријерног развоја, као и да имају већу потребу да разумеју каријерне транзиције које их очекују. Када је реч о пензионерима, они су значајно вишим вредностима оцењивали ову подобласт. Могуће објашњење за то је и да они пролазе једну од великих каријерних транзиција, па их садржаји који се односе на разумевање каријерних фаза и каријерних транзиција више интересују.

Следећа подобласт код које су идентификоване разлике у одговорима испитаника, односи се на *Образовање за каријерни развој*.

Табела 4.7.40. ANOVA Post hoc LSD тест – радни статус испитаника и подобласт *Образовање за каријерни развој*

<i>Образовање за каријерни развој</i>		<i>MD(I-J)</i>	Стандардна грешка	<i>Sig.</i>
запослен	незапослен	.517*	0.13	0.00
	пензионер	.695*	0.14	0.00
незапослен	запослен	-.517*	0.13	0.00
пензионер	запослен	-.695*	0.14	0.00
	студент запослен	-.987*	0.32	0.00

Када је реч о подобласти *Образовање за каријерни развој*, постоји статистички значајна разлика између одговора испитаника који су запослени у односу на незапослене испитанике и пензионере. Незапослени испитаници се поред разлика у односу на запослене, разликују у процени и од студената који су запослени, а исти случај је и са пензионерима. Другим речима, радно активни испитаници се разликују у одговорима у односу на радно неактивне. Табела 4.7.41 нам нешто детаљније говори о разликама.

Табела 4.7.41. Радни статус испитаника и подобласт *Образовање за каријерни развој*

<i>Образовање за каријерни развој</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>SE</i>	Минимум	Максимум
студент	9	-0.02	0.76	0.26	-2	1
запослен	214	0.21	0.85	0.06	-3	1
незапослен	78	-0.31	1.02	0.12	-3	1
пензионер	56	-0.49	1.29	0.17	-4	1
студент запослен	11	0.50	0.44	0.13	0	1
Укупно	368	0.00	1.00	0.05	-4	1

Пензионери и незапослени испитаници нижим вредностима процењују ову подобласт у односу на запослене испитанике и оне који су у категорији запослен студент. Могући разлог је тај што већина садржаја који су у овој подобласти сугерише улогу каријерних циљева, напредовања на послу и у каријери, а могуће је да ти садржаји нису од приоритета незапосленима и пензионерима и немају контекст у којем би их реализовали.

Подобласт на којој су такође откривене разлике је подобласт *Свет рада – шири контекст*. Правци разлика указују на потпуно исте разлике, као и у претходној подобласти, односно, постоји статистички значајна разлика између одговора испитаника који су запослени у односу на незапослене испитанике и

пензионере. Незапослени испитаници се поред разлика у односу на запослене, разликују у процени и од студената који су запослени, а исти случај је и са пензионерима.

Табела 4.7.42. ANOVA Post hoc LSD тест – радни статус испитаника и подобласт Свет рада – шири контекст

<i>Свет рада – шири контекст</i>		MD(I-J)	Стандардна грешка	Sig.
запослен	незапослен	.503*	0.13	0.00
	пензионер	.605*	0.15	0.00
незапослен	запослен	-.503*	0.13	0.00
пензионер	запослен	-.605*	0.15	0.00
	студент запослен	-.892*	0.32	0.01

Као и у случају претходне подобласти, пензионери и незапослени испитаници нижим вредностима процењују ову подобласт у односу на запослене испитанике и оне који су у категорији запослен студент (Табела 4.7.43). Могуће објашњење за ово је да незапослени и пензионери одређене глобалне трендове света рада, оно што обликује тржишта рада на различитим нивоима не виде као нешто што може да промени њихов статус или да на њега утиче.

Табела 4.7.43. Радни статус испитаника и подобласт Свет рада – шири контекст

<i>Свет рада – шири контекст</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>SE</i>	Минимум	Максимум
студент	9	0.09	0.97	0.32	-2	1
запослен	214	0.19	0.91	0.06	-3	2
незапослен	78	-0.31	0.91	0.10	-2	2
пензионер	56	-0.41	1.22	0.16	-3	2
студент запослен	11	0.48	1.05	0.32	-2	2
Укупно	368	0.00	1.00	0.05	-3	2

Следећа подобласт код које постоје статистички значајне разлике у проценама испитаника различитог радног статуса је подобласт *Свет рада у ужем смислу* (Табела 4.7.44). Код ове, као и у случају претходне две подобласти, правци разлика су исти, односно, постоји статистички значајна разлика између одговора испитаника који су запослени у односу на незапослене испитанике и пензионере. Незапослени испитаници и пензионери се поред разлика у односу на запослене, разликују у процени и од студената који су запослени. Занимљиво је да све три подобласти код којих је уочен апсолутно исти тренд разлика, припадају области наше моделоване образвне понуде *Свет рада*. Управо на нивоу ових подобласти уочавамо различите процене две групе испитаника – радно активних и радно неактивних.

Табела 4.7.44. ANOVA Post hoc LSD тест – радни статус испитаника и подобласт Свет рада – ужи смисао

Свет рада ужи смисао		MD (I-J)	Стандардна грешка	Sig.
запослен	незапослен	.561*	0.13	0.00
	пензионер	.737*	0.14	0.00
незапослен	запослен	-.561*	0.13	0.00
	студент запослен	-.831*	0.31	0.01
пензионер	запослен	-.737*	0.14	0.00
	студент запослен	-1.008*	0.31	0.00

И у овом случају пензионери и незапослени испитаници нижим вредностима процењују ову подобласт у односу на запослене испитанике и оне који су у категорији запослен студент (Табела 4.7.45).

Табела 4.7.45. Радни статус испитаника и подобласт Свет рада – ужи смисао

Свет рада – ужи смисао	N	M	SD	SE	Минимум	Максимум
студент	9	-0.09	0.62	0.21	-1	1
запослен	214	0.23	0.86	0.06	-4	1
незапослен	78	-0.33	0.92	0.11	-3	1
пензионер	56	-0.51	1.34	0.18	-4	1
студент запослен	11	0.50	0.59	0.18	-1	1
Укупно	368	0.00	1.00	0.05	-4	1

И док је за претходну подобласт објашњење било да се свет рада у ширем смислу од стране пензионера и незапослених вреднује нижим вредностима јер они не виде ову подобласт као ону која може нешто да промени у вези са њиховим каријерним развојем, односно каријерним статусом, за ову подобласт дефинитивно не можемо да понудимо исто тумачење. Ова подобласт садржи обиље садржаја који су практичније оријентисани, који омогућавају разумевање занимања, подршку промени занимања, могућности предузетништва, samozapošljavanja (управо оних садржаја за које може да се очекује да ће бити више вредновани од стране првенствено незапослених, па и пензионера). Ипак, разлоге очигледно треба тражити на другом месту. Један део тих разлога можда лежи у чињеници да поједини садржаји ипак претпостављају запосленост испитаника (на пример питање улоге послодаваца, напредовање на хијерархијској лествици, унапређења на послу и слично). Верујемо да је запосленима лакше да се идентификују са овим садржајима и да већим вредностима процењују улогу оваквих садржаја за њихов професионални развој у односу на незапослене и пензионере. Ипак, треба да се има у виду да подобласт представља једну компактну групу садржаја, те отуда овакво објашњење не

налазимо за потпуно за овакву процену. Претходна констатација добија још више на значају ако се има у виду да највише подобласти око којих постоје разлике у одговорима незапослених и пензионера долази управо из подобласти везаних за свет рада (три од четири подобласти), а да су правци разлика око ових подобласти истоветни. Очигледно је да свет рада као такав, односно разумевање његових карактеристика није толико важно незапосленима и пензионерима. Могуће је да су они више усмерени на себе и на релацију ја – свет рада и да управо одатле бирају значајније садржаје. У прилог оваквом тумачењу говори и чињеница да се на нивоу друге две области јављају мање и другачије разлике.

Подобласт *Вештине изградње каријере* је још једна од подобласти код које постоје статистички значајне разлике у одговорима наших испитаника. Испитаници који имају статус запосленог се разликују у одговорима у односу на пензионере и незапослене (Табела 4.7.46).

Табела 4.7.46. ANOVA Post hoc LSD тест – радни статус испитаника и подобласт Вештине изградње каријере

<i>Вештине изградње каријере</i>		MD (I-J)	Стандардна грешка	Sig.
запослен	незапослен	.368*	0.13	0.01
	пензионер	.420*	0.15	0.01
незапослен	запослен	-.368*	0.13	0.01
пензионер	студент	-0.43	0.35	0.23
	запослен	-.420*	0.15	0.10
	студент запослен	0.04	0.33	1.00

У Табели 4.7.47 можемо да видимо да испитаници који су запослени вишим вредностима процењују ову подобласт у односу на незапослене и пензионере.

Табела 4.7.47. Радни статус испитаника и подобласт Вештине изградње каријере

Вештине изградње каријере	N	M	SD	SE	Минимум	Максимум
студент	9	0.16	0.61	0.20	-1	1
запослен	214	0.16	0.96	0.07	-4	3
незапослен	78	-0.21	1.05	0.12	-3	2
пензионер	56	-0.26	0.99	0.13	-3	2
студент запослен	11	-0.30	1.27	0.38	-2	2
Укупно	368	0.00	1.00	0.05	-4	3

Објашњење за уочен тренд лежи и у природи садржаја ове подобласти која указује и на значај преузимања одговорности за своју каријеру, на одређен активитет у том погледу. Сматрамо да је логично да они који су већ активни (запослени) више увиђају значај ових садржаја и боље прихвате њихову важност од оних који нису у тој мери активни.

Подобласт *Ја у свету рада* указује на то да постоје разлике у одговорима између студената и пензионера, између запослених и незапослених, запослених и пензионера и незапослених и пензионера, као и незапослених и студената који су запослени, али и између студената који су запослени и пензионера (Табела 4.7.48).

Табела 4.7.48. ANOVA Post hoc LSD тест – радни статус испитаника и подобласт *Ја у свету рада*

<i>Ја у свету рада</i>		MD (I-J)	Стандардна грешка	Sig.
студент	пензионер	1.024*	0.34	0.00
запослен	незапослен	.407*	0.13	0.00
	пензионер	.791*	0.14	0.00
незапослен	запослен	-.407*	0.13	0.00
	пензионер	.384*	0.17	0.02
	студент запослен	-.682*	0.31	0.03
пензионер	студент	-1.024*	0.34	0.00
	запослен	-.791*	0.14	0.00
	незапослен	-.384*	0.17	0.02
	студент запослен	-1.067*	0.32	0.00

Уочавамо да је у погледу разлика ова подобласт најразноврснија и да се неки од праваца разлика овде јављају први пут што може да говори у прилог чињеници да када дође до питања директног позиционирања у свету рада, свака од група има одређене специфичности које боје оцену садржаја моделоване образовне понуде КВИС. Детаљи разлика приказани су у Табели 4.7.49:

Табела 4.7.49. Радни статус испитаника и подобласт *Ја у свету рада*

<i>Ја у свету рада</i>	N	M	SD	SE	Минимум	Максимум
студент	9	0.42	0.60	0.20	0	2
запослен	214	0.19	0.92	0.06	-3	3
незапослен	78	-0.22	1.01	0.11	-3	2
пензионер	56	-0.60	1.10	0.15	-3	1
студент запослен	11	0.47	0.56	0.17	-1	2
Укупно	368	0.00	1.00	0.05	-3	3

Пензионери нижим вредностима процењују ову област, а могуће је због тога што (иако се неки од њих позиционирају у свету рада после пензије) то раде у другачијим околностима и можда много више у условима које могу сами да контролишу. Незапослени нижим вредностима процењују ову подобласт, што опет може да се тумачи извесном суженошћу избора. Студенти и студенти запослени високим вредностима процењују ову област, чини нам се из разлога што су ту бројни садржаји који могу да им буду својеврсни показатељ и смерница за тренутно и већину будућих позиционирања. Поред тога, студенти често

искажују бојазан у односу на одређене аспекте света рада, па је могуће да је високо вредновање ове подобласти у функцији ублажавања јаза између поседованих знања и опажених потребних знања за позиционирање у свету рада. У прилог овом тумачењу говоре и резултати истраживања које смо анализирали у (Рејатовић и Миајловић, 2019), а који показују да студенте у великој мери забрињава растујућа незапосленост. Тако, уз констатацију да тај тренд може и њих да погоди у већој мери уколико транзиција из света образовања у свет рада (позиционирање у свету рада) не буде успешна и да се тај ризик повећава уколико се ова транзиција пролонгира, могуће је да због тога знања и вештине позиционирања у свету рада сматрају врло релевантним.

4.7.5. Године радног стажа испитаника и процена образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС

У погледу година радног стажа наших испитаника, код испитаника различитих категорија година радног стажа статистички значајна разлика пронађена је на 8 од 12 подобласти: *Улоге појединца током времена* ($F=4.08$; $df=5$, $p<.05$), *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла* ($F=4.70$; $df=5$, $p=.00$), *Мреже и подршка* ($F=4.26$; $df=5$, $p<.05$), *Каријерни развојни задаци током живота* ($F=2.96$; $df=5$, $p<.05$), *Образовање за каријерни развој* ($F=4.16$; $df=5$, $p<.05$), *Свет рада – шири контекст* ($F=3.30$; $df=5$, $p<.05$), *Свет рада у ужем смислу* ($F=4.97$; $df=5$, $p=.00$) и *Ја у свету рада* ($F=5.47$; $df=5$, $p=.00$). Статистички значајна разлика није пронађена за подобласти *Свет занимања – контекст вредности* ($p>.05$), *Каријерно планирање* ($p>.05$), *Вештине изградње каријере* ($p>.05$), *Доношење одлука* ($p>.05$).

Прва од подобласти код које постоје статистички значајне разлике је подобласт *Улоге појединца током времена*. Разлике су приказане у Табели 4.7.50.

Табела 4.7.50. ANOVA Post hoc LSD тест – године радног стажа испитаника и подобласт *Улоге појединца током времена*

<i>Улоге појединца током времена</i>		MD (I-J)	Стандардна грешка	Sig.
0-2	6-10	-.460*	0.18	0.01
	11-20	-.608*	0.17	0.00
6-10	0-2	.460*	0.18	0.01
	више од 30	.424*	0.17	0.01
11-20	0-2	.608*	0.17	0.00
	21-30	.388*	0.17	0.03
	више од 30	.571*	0.16	0.00
21-30	11-20	-.388*	0.17	0.03
више од 30	6-10	-.424*	0.17	0.01
	11-20	-.571*	0.16	0.00

Испитаници са најмање година радног стажа се разликују у процени ове подобласти у односу на испитанике који имају између 6 и 10 и 11 и 20 година радног стажа. Испитаници који имају између 6 и 10 година радног стажа се у процени, поред испитаника од 0 до 2 године радног стажа, разликују и у односу на групу испитаника са 30 и више година радног стажа. У односу на исте групе, разликују се и испитаници који имају од 11 до 20 година радног стажа, али се разликују и у односу на испитанике који имају између 21 и 30 година радног стажа. Детаљнији опис вредности којима ове групе оцењују подобласт *Улоге појединца током времена* дат је у наставку:

Табела 4.7.51. Године радног стажа испитаника и подобласт *Улоге појединца током времена*

<i>Улоге појединца током времена</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>SE</i>	Минимум	Максимум
0-2	69	-0.25	0.91	0.11	-2	2
3-5	33	-0.04	0.92	0.16	-2	2
6-10	56	0.21	1.08	0.15	-3	2
11-20	70	0.36	0.86	0.10	-3	2
21-30	59	-0.03	0.99	0.13	-2	2
више од 30	82	-0.21	1.07	0.12	-3	2
Укупно	369	0.00	1.00	0.05	-3	2

Испитаници који имају између 0 и 2 године радног стажа нижим вредностима оцењују ову подобласт у односу на испитанике од 6 до 10 и 11 и 20 година радног стажа. Ово можемо да објаснимо чињеницом да су улоге појединца код ове две групе које већим вредностима оцењују ову подобласт динамичније, захтевније, те да су им због тога ови садржаји важнији. Могуће је да је испитаницима који имају од 0 до 2 године радног стажа, баланс улога још увек непознаница, или да ипак радној улози дају приоритет, па у том смислу више вреднују само оне подобласти које су директно усмерене само на побољшање професионалне улоге. Испитаници који имају од 6 до 10 година радног стажа у односу на две групе, оне које имају од 0 до 2 и оне који имају више од 30 година радног стажа, значајно већим вредностима оцењују ову подобласт. Разлика у односу на прву групу је малочас објашњења, а у вези са разликом у односу на испитанике са више од 30 година радног стажа, можемо да констатујемо да су и њихове улоге мање динамичне у односу на улоге испитаника са 6 до 10 година радног стажа, па им је мање потребна подршка образовања из ове подобласти. Исте разлике, али и иста објашњења могу да се понуде и за групу испитаника који имају од 11 до 20 година радног стажа, с тим што се они разликују у односу на највећи број група, односно и у односу на групу испитаника од 21 до 30 година радног стажа. Такође, ово је група која највишим вредностима процењује ову подобласт. У случају да су ово испитаници који су остварили континуиран радни стаж, они се вероватно налазе у врло захтевној фази и каријерног, али и личног развоја, па је врло могуће да су захтеви везани за усклађивање, разумевање улога

важан развојни задатак за ову групу, па отуда ову подобласт процењују високим вредностима. Чак и у случајевима када се не ради о оствареном континуираном радном стажу, врло је могуће да се због одређених захтева везаних за враћање на тржиште рада, опет отварају питања усклађивања различитих улога. Испитаници који имају између 21 и 30 година радног стажа нижим вредностима процењују ову подобласт, а могући разлози за то су да су најизазовније фазе везане за решавање питања улога већ иза њих, да су током каријере већ стекли знања и вештине које су им помогле да реше ова питања.

Следећа подобласт код које постоје разлике у одговорима испитаника је *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла*.

Табела 4.7.52. ANOVA Post hoc LSD тест – године радног стажа испитаника и *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла*

<i>Слика о себи и усклађивање са захтевима посла</i>		MD(I-J)	Стандардна грешка	Sig.
0-2	6-10	-.407*	0.18	0.02
	више од 30	.344*	0.16	0.03
6-10	више од 30	.750*	0.17	0.00
11-20	више од 30	.564*	0.16	0.00
21-30	више од 30	.470*	0.17	0.01
више од 30	0-2	-.344*	0.16	0.03
	6-10	-.750*	0.17	0.00
	11-20	-.564*	0.16	0.01
	21-30	-.470*	0.17	0.01

Мање разноврсне разлике у односу на претходну подобласт пронађене су за *Слику о себи и усклађивање са захтевима посла*. Углавном се испитаници који имају више од 30 година радног стажа разликују у односу на скоро све категорије испитанике, осим у односу на испитанике од 3 до 5 година радног стажа. Поред њих, испитаници који имају од 0 до 2 године и они са више од 30 година радног стажа се разликују у односу на испитанике од 6 до 10 година радног стажа. Опис вредности којима је ова област процењена од стране испитаника различитих категорија радног стажа, дата је у Табели 4.7.53.

Испитаници који имају више од 30 година радног стажа најнижим вредностима у поређењу са осталим категоријама процењују ову подобласт, односно, у односу на њих, испитаници са 0 до 2, 6 до 10, 11 до 20 и 21 до 30 године вишим вредностима оцењују ову подобласт, вероватно зато што налазе више елемената интегрисања слике о себи у професионални развој.

Табела 4.7.53. Године радног стажа испитаника и Слика о себи и усклађивање са захтевима посла

<i>Слика о себи и усклађивање са захтевима посла</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>SE</i>	Минимум	Максимум
0-2	69	-0.05	1.03	0.12	-4	2
3-5	33	-0.02	0.71	0.12	-2	1
6-10	56	0.36	0.92	0.12	-2	4
11-20	70	0.17	0.77	0.09	-2	2
21-30	59	0.08	1.25	0.16	-3	4
више од 30	82	-0.39	0.99	0.11	-4	2
Укупно	369	0.00	1.00	0.05	-4	4

Док за први правац разлика можемо да кажемо да је очекиван, чињеница да испитаници од 0 до 2 године нижим вредностима оцењују ову подобласт у односу на испитанике од 6 до 10 година радног стажа, није толико очекивана. Очекивано би било да испитаници са мање година радног стажа у већој мери вреднују подобласт *Слика о себи и усклађивање са захтевима посла* јер је то и прилика да одређене елементе слике о себи тестирају. Могуће објашњење је да се питања тестирања слике о себи актуализују нешто касније, а да је током остваривања тих првих година радног стажа, професионално прилагођавање доминантно, па се и садржаји усмерени на помоћ томе више вреднују.

Следећа подобласт код које постоје статистички значајне разлике у одговорима испитаника је подобласт: *Мреже и подршка*. Резултати везани за пронађене разлике приказани су у табели која следи.

Табела 4.7.54. ANOVA Post hoc LSD тест – године радног стажа испитаника и подобласт Мреже и подршка

<i>Мреже и подршка</i>		MD (I-J)	Стандардна грешка	Sig.
0-2	6-10	.478*	0.18	0.01
	11-20	.437*	0.17	0.01
	21-30	.694*	0.17	0.00
	више од 30	.548*	0.16	0.00
3-5	21-30	.540*	0.21	0.01
	више од 30	0.39	0.20	0.05
6-10	0-2	-.478*	0.18	0.01
11-20	0-2	-.437*	0.17	0.01
21-30	0-2	-.694*	0.17	0.00
	3-5	-.540*	0.21	0.01
више од 30	0-2	-.548*	0.16	0.00
	3-5	-0.39	0.20	0.05

У односу на претходне подобласти, код ове наилазимо на нешто другачије разлике, односно уочавамо да се група са најмање година радног стажа највише разликује у процени ове подобласти и то у односу на чак четири категорије испитаника. Поред њих, испитаници који имају од 3 до 5 година радног стажа се први пут разликују у односу на поједине групе испитаника, а овде је реч о разликама у односу на две групе испитаника са највише година радног стажа – од 21 до 30 и више од 30 година радног стажа. Опис вредности којима је ова област процењена је приказан у Табели 4.7.55:

Табела 4.7.55. Године радног стажа испитаника и подобласт Мреже и подршка

<i>Мреже и подршка</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>SE</i>	Минимум	Максимум
0-2	69	0.40	0.95	0.12	-2	2
3-5	33	0.25	0.78	0.14	-2	1
6-10	56	-0.08	1.17	0.16	-3	3
11-20	70	-0.03	0.84	0.10	-2	1
21-30	59	-0.29	1.24	0.16	-3	2
више од 30	82	-0.15	0.82	0.09	-3	1
Укупно	369	0.00	1.00	0.05	-3	3

Испитаници који имају од 0 до 2 године радног стажа, највишим вредностима процењују подобласт која се односи на разумевање формалне и неформалне подршке каријерном развоју. Дакле, испитаници који имају веома мало година радног стажа високим вредностима процењују подобласт чији је циљ да им пружи знања и вештине о томе ко су њихове мреже у професионалном развоју, какве врсте подршке постоје, како да користе и граде те мреже. Овај резултат можемо да повежемо и са резултатима неких истраживања рађеним на студентима завршних година студија који су врло блиски овој категорији и који су често указивали на то да им је потребно да науче како да се повежу са професионалном заједницом и како да изграде мрежу и подршку (Mihajlović, Rejatović & Kesar, 2020). Дакле, разлози за ово могу да буду да са мало или нимало година радног стажа, још увек не знају довољно о томе ко и како може да им буде подршка у решавању питања професионалног развоја. Сличне разлике показују да испитаници између 3 и 5 година радног стажа који вишим вредностима процењују ову подобласт у односу на категорије са највише година радног стажа. Питање изградње мреже и подршке је пролонгирано и могуће је да они ову подобласт вреднују вишим вредностима или због тога што ни са неколико година радног стажа више још увек нису добили адекватну подршку, изградили мреже. Могуће је да је то и због тога што је ово нешто временски дужи каријерни задатак.

Подобласт *Каријерни развојни задаци током живота* је следећа подобласт код које су идентификоване разлике у одговорима испитаника различитих категорија година радног стажа (Табела 4.7.56).

Табела 4.7.56. ANOVA Post hoc LSD тест – године радног стажа испитаника и подобласт Каријерни развојни задаци током живота

Каријерни развојни задаци током живота		MD (I-J)	Стандардна грешка	Sig.
0-2	више од 30	-.575*	0.16	0.00
6-10	више од 30	-.465*	0.17	0.01
21-30	више од 30	-.335*	0.17	0.05
више од 30	0-2	.575*	0.16	0.00
	6-10	.465*	0.17	0.01
	21-30	.335*	0.17	0.05

У процени подобласти *Каријерни развојни задаци током живота*, највише се разликују испитаници који имају више од 30 година радног стажа и то у односу на три категорије: испитанике од 0 до 2 године радног стажа, оне од 6 до 10 и 21 и 30 година радног стажа.

Табела 4.7.57. Године радног стажа испитаника и подобласт Каријерни развојни задаци током живота

Каријерни развојни задаци током живота	N	M	SD	Станд. гр.	Минимум	Максимум
0-2	69	-0.27	1.15	0.14	-3	2
3-5	33	0.06	0.95	0.17	-2	1
6-10	56	-0.16	1.18	0.16	-3	2
11-20	70	0.04	0.90	0.11	-2	2
21-30	59	-0.03	0.83	0.11	-2	2
више од 30	82	0.30	0.88	0.10	-2	2
Укупно	369	0.00	1.00	0.05	-3	2

Испитаници са више од 30 година радног стажа вишим вредностима процењују ову подобласт у односу на остале категорије испитаника у односу на које су установљене разлике. Могуће да је управо ова категорија испитаника током каријере била у прилици да се суочи са одређеним каријерним променама, па увиђа комплексност каријерних задатака, а самим тим и више вреднују садржаје који се односе на значај остваривања каријерних задатака, разумевање каријерних промена и слично. Међутим, оваква интерпретација водила би ка очекивањима да се са годинама радног стажа повећава и вредновање значаја ове подобласти, а резултати везани за категорију испитаника која иза себе такође има велики број година радног стажа (21 до 30) показује да није тако, односно они нижим вредностима у поређењу са испитаницима са више од 30 година радног стажа процењују ову подобласт. Могући разлог за то је што се код испитаника са 30 и више година радног стажа, одређени различити каријерни задаци актуализују у овој фази.

Следећа подобласт код које постоје статистички значајне разлике је *Образовање за каријерни развој* (Табела 4.7.58).

Табела 4.7.58. ANOVA Post hoc LSD тест – године радног стажа испитаника и подобласт *Образовање за каријерни развој*

<i>Образовање за каријерни развој</i>		MD (I-J)	Стандардна грешка	Sig.
0-2	више од 30	.362*	0.16	0.02
3-5	више од 30	.593*	0.20	0.00
6-10	више од 30	.476*	0.17	0.01
11-20	више од 30	.673*	0.16	0.00
21-30	више од 30	.401*	0.17	0.02
више од 30	0-2	-.362*	0.16	0.02
	3-5	-.593*	0.20	0.00
	6-10	-.476*	0.17	0.01
	11-20	-.673*	0.16	0.00
	21-30	-.401*	0.17	0.02

Код процене ове области, правац разлика је једноличнији, односно, испитаници са више од 30 година радног стажа се разликују у процени у односу на све остале категорије испитаника. Опис вредности приказан је у Табели 4.7.59.

Табела 4.7.59. Године радног стажа испитаника и подобласт *Образовање за каријерни развој*

<i>Образовање за каријерни развој</i>	N	M	SD	SE	Минимум	Максимум
0-2	69	-0.02	1.10	0.13	-2.85	1.44
3-5	33	0.21	0.91	0.16	-2.75	1.44
6-10	56	0.09	0.86	0.11	-3.56	1.44
11-20	70	0.29	0.82	0.10	-2.07	1.44
21-30	59	0.02	0.90	0.12	-2.49	1.35
више од 30	82	-0.39	1.13	0.13	-3.56	1.44
Укупно	369	0.00	1.00	0.05	-3.56	1.44

Као што можемо да видимо, испитаници са више од 30 година радног стажа нижим вредностима оцењују значај подобласти *Образовање за каријерни развој*. Тумачења за овакву врсту разлика смо делимично износили кроз тумачење неких блиских налаза везаних за ову подобласт, а реч је о томе да природа ове подобласти често сугерише и улогу послодавца и радних организација (као дела подршке), а испитаници са 30 и више година радног стажа вероватно овај контекст не процењују више тако важним за свој професионални развој.

Подобласт *Свет рада – шири контекст* је следећа подобласт код које постоје разлике у процени испитаника различитих година радног стажа (Табела 4.7.60).

Табела 4.7.60. ANOVA Post hoc LSD тест – године радног стажа испитаника и подобласт *Свет рада – шири контекст*

<i>Свет рада – шири контекст</i>		<i>MD (I-J)</i>	Стандардна грешка	<i>Sig.</i>
0-2	3-5	-.488*	0.21	0.02
	11-20	-.345*	0.17	0.04
3-5	0-2	.488*	0.21	0.02
	више од 30	.637*	0.20	0.00
11-20	0-2	.345*	0.17	0.04
	више од 30	.494*	0.16	0.00
21-30	више од 30	.406*	0.17	0.02
више од 30	3-5	-.637*	0.20	0.00
	11-20	-.494*	0.16	0.00
	21-30	-.406*	0.17	0.02

У погледу процене ове подобласти, испитаници који имају 0 до 2 године радног стажа се разликују у односу на испитанике од 3 до 5 година радног стажа, као и у односу на испитанике од 11 до 20 година радног стажа. Испитаници који имају од 3 до 5 година радног стажа, разликују се у процени у односу на испитанике који имају 0 до 2 и више од 30 година радног стажа. Испитаници који имају од 11 до 20 година радног стажа се, поред поменутих разлика, разликују у процени у односу на испитанике који имају више од 30 година радног стажа, а иста ситуација је и са испитаницима који имају од 21 до 30 година радног стажа.

Табела 4.7.61. Године радног стажа испитаника и подобласт *Свет рада – шири контекст*

<i>Свет рада – шири контекст</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>SE</i>	Минимум	Максимум
0-2	69	-0.14	1.09	0.13	-2	2
3-5	33	0.35	0.85	0.15	-2	2
6-10	56	-0.02	0.96	0.13	-3	2
11-20	70	0.21	0.91	0.11	-3	2
21-30	59	0.12	1.01	0.13	-3	2
више од 30	82	-0.28	0.99	0.11	-3	2
укупно	369	0.00	1.00	0.05	-3	2

Прегледом Табеле 4.7.61, уочавамо да испитаници који имају више од 30 година радног стажа нижим вредностима процењују ову подобласт и у том смислу се разликују у односу на три категорије испитаника: оне од 3 до 5, 11 до 20 и 21 до 30 година радног стажа. Поред тога, испитаници од 0 до 2 године радног стажа нижим вредностима у односу на категорију испитаника од 3 до 5 и 11 до 20 година радног стажа процењују ову подобласт. Другим речима, испитаници са

најмање и највише година радног стажа процењују ову подобласт нижим вредностима (тамо где постоји разлика). Вероватно је да испитаници са најмање година радног стажа неким другим садржајима дају приоритет јер их процењују као важније за тренутне задатке. Слично објашњење може да се понуди и за групу испитаника са највише година радног стажа.

Подобласт *Свет рада у ужем смислу* је још једна од подобласти за коју постоје разлике (Табела 4.7.62).

Табела 4.7.62. ANOVA Post hoc LSD тест – године радног стажа испитаника и подобласт Свет рада у ужем смислу

<i>Свет рада у ужем смислу</i>		<i>MD (I-J)</i>	Стандардна грешка	<i>Sig.</i>
0-2	11-20	-.404*	0.16	0.02
	више од 30	.329*	0.16	0.04
3-5	више од 30	.593*	0.20	0.00
6-10	више од 30	.537*	0.17	0.00
11-20	0-2	.404*	0.16	0.02
	више од 30	.733*	0.16	0.00
21-30	више од 30	.398*	0.16	0.02
више од 30	0-2	-.329*	0.16	0.04
	3-5	-.593*	0.20	0.00
	6-10	-.537*	0.17	0.00
	11-20	-.733*	0.16	0.00
	21-30	-.398*	0.17	0.02

У погледу процене ове подобласти, испитаници који имају више од 30 година радног стажа се разликују у процени у односу на остале групе испитаника. Поред тога, испитаници који имају 11 до 20 година радног стажа се у процени разликују у односу на испитанике који имају од 0 до 2 године радног стажа.

Табела 4.7.63. Године радног стажа испитаника и подобласт Свет рада у ужем смислу

<i>Свет рада у ужем смислу</i>	N	M	SD	Стандардна грешка	Минимум	Максимум
0-2	69	-0.07	1.02	0.12	-2.96	1.38
3-5	33	0.19	0.87	0.15	-2.33	1.38
6-10	56	0.14	0.82	0.11	-3.51	1.38
11-20	70	0.33	0.89	0.11	-3.51	1.38
21-30	59	0.00	0.92	0.12	-2.67	1.38
више од 30	82	-0.40	1.15	0.13	-3.51	1.38
Укупно	369	0.00	1.00	0.05	-3.51	1.38

Као и у случају претходних подобласти, испитаници који имају више од 30 година радног стажа нижим вредностима процењују подобласт *Свет рада у ужем смислу*. Такође, испитаници који имају између 11 и 20 година радног стажа, ову

подобласт процењују значајно вишим вредностима у односу на испитанике од 0 до 2 године радног стажа. Овај налаз потврђује наше мишљење да ова група високим вредностима процењује ову подобласт јер се свет рада у великој мери разликовао у односу на почетак њихове каријере, тако да сада остатак своје каријере често реализују у драстично различитом контексту.

Последња подобласт код које постоје разлике у проценама испитаника различитих категорија година радног стажа је подобласт *Ја у свету рада* (Табела 4.7.64).

Табела 4.7.64. ANOVA Post hoc LSD тест – године радног стажа испитаника и *Ја у свету рада*

<i>Ја у свету рада</i>		MD (I-J)	Стандардна грешка	Sig.
0-2	6-10	-.366*	0.17	0.04
	више од 30	.445*	0.16	0.01
3-5	више од 30	.497*	0.20	0.01
6-10	0-2	.366*	0.17	0.04
	21-30	.406*	0.18	0.03
	више од 30	.812*	0.17	0.00
11-20	више од 30	.606*	0.16	0.00
21-30	6-10	-.406*	0.18	0.03
	више од 30	.406*	0.17	0.02
више од 30	0-2	-.445*	0.16	0.01
	3-5	-.497*	0.20	0.02
	6-10	-.812*	0.17	0.00
	11-20	-.606*	0.16	0.00
	21-30	-.406*	0.17	0.02

Испитаници који имају од 0 до 2 године радног стажа се разликују у процени у односу на испитанике од 6 до 10 и више од 30 година радног стажа. Испитаници који имају од 21 до 30 година радног стажа се разликују у процени у односу на испитанике од 6 до 10 година радног стажа.

Табела 4.7.65. Године радног стажа испитаника и подобласт *Ја у свету рада*

<i>Ја у свету рада</i>	N	M	SD	Стандардна грешка	Минимум	Максимум
0-2	69	0.01	0.81	0.10	-2	2
3-5	33	0.07	1.01	0.18	-2	2
6-10	56	0.38	1.05	0.14	-2	3
11-20	70	0.17	0.98	0.12	-3	2
21-30	59	-0.03	1.02	0.13	-3	2
више од 30	82	-0.43	0.97	0.11	-3	1
Укупно	369	0.00	1.00	0.05	-3	3

Подобласт *Ја у свету рада* испитаници који имају од 6 до 10 година радног стажа процењују вишим вредностима у односу на испитанике који имају између 0 и 2 године радног стажа, као и оне између 21 и 30 и више од 30 година радног стажа. Поред тога, испитаници који имају више од 30 година радног стажа се разликују у односу на све остале категорије тако што нижим вредностима процењују ову подобласт. Мислимо да су ове разлике производ већ наведених сличних разлика у процени испитаника који припадају овој категорији година радног стажа, а које смо разматрали у претходним пасусима.

* * *

Пети задатак истраживања гласио је: *Испитати разлике у процени значаја појединих образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС између испитаника у односу на пол, године старости, ниво образовања, радни статус и године радног стажа.* Истраживачка хипотеза која је постављена у односу на овај задатак гласила је: *Постоје разлике у процени значаја појединих образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС између испитаника различитог пола, година старости, нивоа образовања, радног статуса и година радног стажа.* Статистички значајна разлика у погледу појединих подобласти пронађена је код испитаника различитог пола, година старости, нивоа образовања, година радног стажа и различитог статуса. Жене су већим вредностима процениле седам од укупно 12 подобласти. *Улоге појединца током времена, Слика о себи и усклађивање са захтевима посла, образовање за каријерни развој, Свет рада - шири контекст, Свет рада у ужем смислу, Свет занимања у контексту вредности и Ја у свету рада.* Разлику смо пронашли и између испитаника који припадају различитим старосним категоријама и то на укупно 9 од 12 подобласти *Улоге појединца током времена, Слика о себи и усклађивање са захтевима посла, Мреже и подршка, Каријерни развојни задаци током живота, образовање за каријерни развој, Свет рада - шири контекст, Свет рада у ужем смислу, Свет занимања - контекст вредности, Ја у свету рада.* Испитаници који имају између 40 и 49 година живота углавном, а посебно на подобластима организованим око разумевања света рада подобласти процењују највишим вредностима, а такође и испитаници који имају преко 60 година најчешће статистички значајно мање вреднују ове подобласти. У погледу процене подобласти испитаника различитог нивоа образовања они се разликују у процени седам од укупно 12 подобласти и то: *Улоге појединца током времена, Слика о себи и усклађивање са захтевима посла, образовање за каријерни развој, Свет рада - шири контекст, Свет рада у ужем смислу, Вештине изградње каријере и Ја у свету рада.* Најчешћи правац разлика је да испитаници нижег нивоа образовања нижим вредностима процењују значај ових подобласти. У односу на радни статус испитаници су се разликовали у процени *Улоге појединца током времена, Слика о себи и усклађивање са захтевима посла, Каријерни развојни задаци током живота, образовање за каријерни развој, Свет рада - шири контекст, Свет рада у ужем смислу, Вештине изградње каријере и Ја у свету рада.* Најопштије речено, студенти, студенти запослени и запослени се разликују у

процени у односу на незапослене и пензионере и то тако што већим вредностима процењују значај ових подобласти. У погледу година радног стажа испитаника, разлике у процени постоје на нивоу осам подобласти и то: *Улоге појединца током времена, Слика о себи и усклађивање са захтевима посла, Мреже и подршка, Каријерни развојни задаци током живота, образовање за каријерни развој, Свет рада – шири контекст, Свет рада у ужем смислу и Ја у свету рада*. Чест тип разлика је да се испитаници који имају више од 30 година радног стажа разликују у процени у односу на остале групе. Посматрајући ове податке и имајући у виду чињеницу да смо у односу на све био-социјалне карактеристике испитаника пронашли разлике у процени великог броја подобласти (између 7 и 9), можемо да констатујемо да *постоје разлике у процени значаја подобласти моделоване образовне понуде КВИС између испитаника у односу на пол, године старости, ниво образовања, радни статус и године радног стажа, односно да је пета хипотеза нашег истраживања потврђена*.

4.8. ПОЛ, ГОДИНЕ СТАРОСТИ, НИВО ОБРАЗОВАЊА, РАДНИ СТАТУС И ГОДИНЕ РАДНОГ СТАЖА ИСПИТАНИКА И ПРОЦЕНА ЗНАЧАЈА СПЕЦИФИЧНИХ ОБРАЗОВНИХ САДРЖАЈА У ОКВИРУ МОДЕЛОВАНЕ ОБРАЗОВНЕ ПОНУДЕ КВИС

Шести задатак истраживања гласио је: *Испитати разлике у процени значаја специфичних образовних садржаја у оквиру моделоване образовне понуде КВИС испитаника различитог пола, година старости, нивоа образовања, радног статуса и година радног стажа*. За потребе сазнавања ових разлика, спроведена је једнофакторска анализа варијансе за непоновљена мерења (*ANOVA*), као и корелација за процене повезаности у случају континуираних варијабли.

4.8.1. Пол испитаника и процена образовних садржаја моделоване образовне понуде КВИС

Како је већ наведено, за потребе израчунавања разлика у проценама значаја специфичних образовних садржаја моделоване образовне понуде КВИС у односу на пол испитаника, примењена је једнофакторска анализа варијансе за непоновљена мерења (*ANOVA*) и статистички значајна разлика у погледу процене значаја специфичних садржаја моделоване образовне понуде КВИС испитаника различитог пола је пронађена на нешто више од две трећине (76 од 96) специфичних садржаја моделоване образовне понуде КВИС (Прилог 10.3.1).

У покушају даљег сазнавања разлика, утврђено је да су сви садржаји код којих постоји статистички значајна разлика између полова процењивани као значајнији од стране жена, односно, не постоје они садржаји који су процењени као значајнији од стране мушкараца (Прилог 10.3.1).

Највише садржаја у погледу којих постоји статистички значајне разлике између мушкараца и жена су они који су организовани око области *Ја* (28 од 32 садржаја) и области *Свет рада* (28 од 32 садржаја), а мање је садржаја код којих постоје статистички значајне разлике између испитаника женског и мушког пола организованих око области *Релација ја и свет рада* (20 од 32) (Прилог 10.3.1). Другим речима, испитаници женског и мушког пола се највише разликују у погледу процене важности садржаја који се односе на лични развој и на карактеристике света рада, а најмање у погледу релације која се остварује између ова два сегмента.

Од садржаја који су организовани око *личног развој појединца*, жене као значајније процењују садржаје који се односе на елементе слике о себи, односно одржавање позитивне слике о себи, процењивање и спознају себе, својих карактеристика, мотива, баријера за лични и професионални развој, промена које се дешавају током времена. Жене у већој мери познаваће ових карактеристика виде као значајније за лични и каријерни развој од мушкараца. Интересантни садржаји око којих су такође установљене разлике између испитаника различитог пола се односе на различите улоге појединца, функционисање у њима, њихову променљивост и важност усклађивања личног, професионалног и породичног живота. Разлози за овакве одговоре могу бити бројни, вероватно је да су жене у већој мери изложене захтевима различитих улога, па због тога садржаје који могу да им помогну у балансирању ових улога процењују значајнијим. Такође, могуће је да се променљивост тих улога динамичније испољава када је реч о женама, а посебно у одређеним фазама њихових каријера (или личног и породичног развоја). Садржаји око којих су установљене разлике у процени између жена и мушкараца се односе и на подршку појединцу и његовом професионалном развоју. Важно је да се напомене да налази у погледу процене садржаја везаних за подршку појединцу и његовом професионалном развоју нису једнообразни, односно да разлика у одговорима жена и мушкараца постоји када је реч о подршци ширег окружења – на пример заједнице и радне организације и знања везаних за то како изградити ту подршку, односно да жене ове садржаје процењују као значајније, али да нема значајне разлике када је реч о подршци ужег окружења – породица, пријатељи, значајни други. У том смислу, могуће је да жене осећају да немају довољно знања о подршци формалних система, као и да немају довољно знања о томе како да добију њихову подршку или да боље успостављају мреже неформалне подршке. Када је реч о неформалној подршци, то су готово и једини садржаји везани за *Ја* димензију око којих нема статистички значајне разлике у одговорима између жена и мушкараца, односно поред њих постоји још само један садржај, нешто неутралнији – везан за теорије и моделе

каријерних транзиција, односно њихову примену на животне транзиције. Другим речима, ове садржаје и жене и мушкарце процењују једнако значајним за њихов лични и каријерни развој.

Садржаји организовани око *Света рада* (Прилог 10.3.2), такође су већински процењени као значајнији од стране жена. Једини садржаји око којих не постоји статистички значајна разлика у одговорима између жена и мушкараца су: *стереотипи везани за занимања; могућности самозапошљавања и предузетништва; формална подршка каријерном развоју (професионалци у каријерном вођењу и саветовању); фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања)*. Половина ових садржаја односи се на вредносну димензију каријера и каријерних избора, па нам се чини да ове садржаје можемо да посматрамо као нешто универзалније садржаје који су једнако значајни испитаницима оба пола. Ипак, сви остали садржаји су процењени као значајнији од стране жена, а то су садржаји везани за тржиште рада, економска и друштвена кретања, природу и потребе занимања и послова, различите аспекте променљивости света и тржишта рада, кретање кроз свет рада, релацију света образовања и света рада, могућности учења и различитих видова и врста образовања, карактеристике и могућности каријерног информисања и каријерног вођења. С обзиром на то да и мушкарци показују високе скорове када је реч о процени ових садржаја, тешко можемо да кажемо да их они не вреднују као значајне за њихов лични и професионални развој или да не виде њихов значај. Могуће је да су мушкарци можда више информисани о појединим аспектима ових тема, па то амортизује овакву њихову процену. Поред тога, вероватно је да је позиција жена у свету рада и на тржишту рада комплекснија у односу на мушкарце и да их одређена померања у погледу различитих аспеката тржишта рада (на пример: промене у родној структури) више интересују јер опажају да они имају већи и директнији утицај на могућности њиховог каријерног развоја.

Садржаји који се тичу тематике *релација ја – свет рада* (Прилог 10.3.2) су најмање различито процењени од стране жена и мушкараца. За почетак, нема разлике у одговорима између жена и мушкараца када је реч о каријерном планирању. Вероватно да је каријерно планирање у 21. веку веома изазовно за све на тржишту рада, па и жене и мушкарци слично процењују садржаје попут значаја креирања каријерног плана, методологије и елемената тог плана, ресурса за израду каријерног плана, циљева професионалног развоја и њиховог усклађивања, односно да су управо ово садржаји који омогућавају изградњу вештина које би требало да помогну појединцима да планирају своје каријере у условима када то постаје све изазовније. Ипак, да резултати ни овде нису тако једнообразни, лежи у чињеници да су садржаји везани за вештине изградње каријере процењени значајнијим од стране жена. Могуће је да је за жене изградња каријере и даље много изазовнија у односу на мушкарце, па зато садржаје који имају за циљ да им помогну да разумеју и стекну данашње вештине изградње

каријере процењују значајнијим. Тако, израда биографије и пријаве за посао, вештине које су потребне за данашње каријере, интеракција са другима, интернализација вредности организације или занимања, каријерне транзиције, кризне ситуације и процењивање сопствене каријере, жене процењују као значајније у односу на мушкарце. Реч је о сету врло повезаних и конкретних вештина. У погледу доношења одлука, резултати нису једнообразни, односно већина садржаја који се тичу проблематике доношења каријерних одлука жене процењују значајнијим, а разлика не постоји само у погледу доношења одлука о иницијалном каријерном избору, примени процеса и теорија доношења одлука на сопствене професионалне изборе и каријерне одлуке, као и поновну процену каријерних одлука. Овакве разлике нам заправо указују на одређене изазове које се јављају након почетних фаза каријере, а везани су за доношење каријерних одлука где има разлика између жена и мушкараца. Овај резултат је у складу са налазима истраживања Шимомуре и сарадника (Shimomura et al., 2011) који указују на то да код жена у тим каснијим фазама каријере (након почетних избора) на неки начин јача потреба за каријерном подршком. Још неки од садржаја где постоји статистички значајна разлика у одговорима између жена и мушкараца јесу садржаји које условно можемо да одредимо као тражење припадности у свету рада, а неки од њих су повезаност сопствених особина и карактеристика света рада, проналажење могућности за посао који одговара појединцу одређеног профила, представљање себе у појединачним ситуацијама запошљавања, разумевање сопствене позиције на тржишту рада и испробавање себе у свету рада.

Ови садржаји ипак јесу у ужем смислу везани за позиционирање у свету рада. Тако, жене те садржаје процењују важнијим за професионални развој од мушкараца. Доводећи овај резултат у везу са још неким блиским садржајима које смо већ навели, а које жене такође процењују значајним за себе и за свој професионални развој (вештине изградње каријере), уочава се да су женама у нашем истраживању важни садржаји који им омогућавају знања о њиховом кретању на тржишту рада, у односу на њихове личне и каријерне профиле. Комплетни подаци који указују на све поменуте разлике, дати су у Прилогу 10.3.1.

4.8.2. Године старости испитаника и процена образовних садржаја моделоване образовне понуде КВИС

За потребе сагледавања разлике у проценама садржаја моделоване образовне понуде КВИС у односу на године старости испитаника примењена је једнофакторска анализа варијансе за непоновљена мерења (*ANOVA*) и статистички значајна разлика у погледу процене значаја специфичних садржаја моделоване образовне понуде КВИС испитаника различитог пола је пронађена на 78 од 96 садржаја, односно статистички значајна разлика није пронађена само на 18 садржаја. За сазнавање детаљних разлика у погледу процена садржаја

моделоване образовне понуде КВИС, урађен је *LSD* тест као накнадни *post hoc* тест. Ипак, с обзиром на то да није било довољно одговора у свим категоријама испитаника, резултати теста су добијени за одређен број садржаја, једну трећину садржаја, односно 32 садржаја.

Код оних садржаја где је могао да се стекне детаљнији увид у правце разлика у одговорима испитаника различитих категорија година старости (Прилог 10.4.2), уочава се да се испитаници са 60 и више година старости најчешће издвајају у односу на све остале групе, а понегде само у односу на испитанике који припадају категорији од 40 до 49 година старости или 50-59 година старости. Такође, понегде им се придружују и испитаници који имају између 50 и 59 година старости. У свим овим случајевима, испитаници који имају 60 и више година старости, односно понегде 50 до 59 година старости садржаје моделоване образовне понуде КВИС (за које су били доступни подаци *LSD* теста) процењују мање важним и значајним за њихов лични и професионални развој од испитаника свих осталих категорија или испитаника од 40 до 49 година старости (који показују највеће средње вредности у погледу процене садржаја моделоване образовне понуде КВИС, односно садржаје моделоване образовне понуде КВИС процењују важнијим у односу на остале категорије испитаника). Чињеница да ова група испитаника показује високе скорове у процени садржаја моделоване образовне понуде КВИС не изненађује, имајући у виду и различите каријерне задатке са којима са ова група суочава, а који су испитивани и успостављени кроз различите теорије каријерног развоја о којима је било речи у претходним поглављима овог рада.

С обзиром на немогућност спровођења *LSD* теста на све садржаје моделоване образовне понуде КВИС, али и чињеницу да су подаци о годинама испитаника прикупљани као *сирови* подаци, односно да је старост поматрана и као континуирана варијабла, спроведено је и израчунавање корелације између година живота испитаника и садржаја моделоване образовне понуде КВИС. Пирсонов коефицијент корелације креће се у вредностима од $r = -0.030$ до $r = 0.043$, што указује на изузетно слабу повезаност између година старости и процене садржаја моделоване образовне понуде КВИС. Статистичка значајност постоји за укупно 71 садржај - на нивоу 0.01 постоји за 59 садржаја, а на нивоу 0.05 за 12 садржаја (Прилог 10.4.3). Вероватно је да приликом процене садржаја моделоване образовне понуде КВИС у већој мери интервенишу неке од других карактеристика наших испитаника.

4.8.3. Ниво образовања испитаника и процена образовних садржаја моделоване образовне понуде КВИС

За потребе израчунавања разлике у проценама значаја специфичних образовних садржаја моделоване образовне понуде КВИС и нивоа образовања

испитаника, примењена је једнофакторска анализа варијансе за непоновљена мерења (ANOVA) и статистички значајна разлика у погледу процене значаја специфичних садржаја моделоване образовне понуде КВИС испитаника различитог нивоа образовања је пронађена на изузетно великом броју садржаја – на чак 87 од 96 специфичних садржаја модела (Прилог 10.5.1). На само девет од 96 садржаја нема статистички значајне разлике између испитаника различитог нивоа образовања. Како би се стекао детаљнији увид у ове разлике, коришћен је *LSD* тест као накнадни *post hoc* тест (Прилог 10.5.2).

Испитаници са *непотпуном основном школом* су у највећем броју случајева различито процењивали садржаје у односу на испитанике са завршеним основним и мастер студијама, затим магистарским студијама, па оне испитанике са завршеном вишом струковном школом и оне са завршеном четворогодишњом средњом школом. Интересантно је да је нешто мањи број образовних садржаја код којих постоји разлика у процени између испитаника са непотпуном основном школом и завршеним докторским студијама. Коначно, када је у питању група испитаника са непотпуном основном школом, најмање разлика у процени значаја садржаја моделоване образовне понуде КВИС постоји између њих и испитаника са завршеном основном, односно трогодишњом средњом школом. Детаљнији бројчани приказ разлика је дат у Табели 4.8.1.

Табела 4.8.1. Разлике броја садржаја између испитаника различитог нивоа образовања (број садржаја код којих постоји статистички значајна разлика у процени садржаја моделоване образовне понуде КВИС)

Ниво образовања	Непотпуна основна школа	Основна школа	Трогодишња средња школа	Четворогодишња средња школа	Виша струковна школа	Факултет-основне студије	Мастер студије	Магистарске студије	Докторске студије
Непотпуна основна школа	11	15	54	65	84	83	75	47	
Основна школа	30		44	52	81	85	67	33	
Трогодишња средња школа	84			84	85	86	84	67	
Четворогодишња средња школа	10				50	51	30	4	
Виша струковна школа	11					9	13	4	
Факултет-основне студије	10						6	15	
Мастер студије	13							7	
Магистарске студије	16								
Докторске студије									

У погледу процене испитаника са *завршеном основном школом*, највише разлика у процени важности образовних садржаја КВИС је између њих и испитаника са завршеним основним и мастер студијама, затим испитаника са магистарским студијама, па испитаника са завршеном вишом струковном

школом. Разлика у одговорима између испитаника са завршеном основном школом и завршеним докторским студијама је изненађујуће, мања.

Испитаници са *завршеном трогодишњом средњом школом*, њихова процена важности и значаја образовних садржаја се највише разликује у односу на остале групе испитаника.

Оно што можемо да закључимо прегледом података за испитанике са најнижим нивоима образовања јесте да се они углавном разликују у односу на испитанике са највишим нивоима образовања, али се ипак нешто мање разликују у односу на испитанике са највишим нивоом образовања, односно испитанике са завршеним докторским студијама. Разлике су такве да испитаници са нижим нивоима образовања нижим вредностима процењују садржаје моделоване образовне понуде КВИС. Разлози за ово могу да буду генерална неспремност за усвајање садржаја каријерног образовања, могућа већа заинтересованост за усвајање садржаја стручног образовања као образовања које можда опажају кроз садржаје који могу да побољшају њихов каријерни статус. Свакако, ми немамо и нисмо испитивали спремност ових категорија испитаника за усвајање садржаја стручног образовања, али мишљења смо да би такве садржаје оцењивали као значајније јер би више опажали њихову практичну вредност и могућност да побољшају свој каријерни статус.

Занимљиво је да између испитаника са *завршеном четворогодишњом средњом школом* и испитаника са завршеном трогодишњом средњом школом има највише разлика у процени садржаја моделоване образовне понуде КВИС (Табела 4.8.1). Након ових, следе разлике у односу на испитанике са непотпуном основном школом и основном школом, па разлике у односу на испитанике са завршеним основним и мастер студијама. Могуће је да овако шаренолике разлике ове у односу на остале групе испитаника долазе и од могуће разноликости у односу на то да ли је реч о завршеном гимназијском или стручном образовању и да ли су и у којој мери то одговори испитаника који тренутно студирају па им је последњи завршен ниво образовања четворогодишња средња школа.

Испитаници са завршеном *вишом струковном школом* се највише у процени важности садржаја моделоване образовне понуде КВИС разликују у односу на испитанике са завршеном трогодишњом средњом школом, затим у односу на испитанике са непотпуном основном школом, па испитанике са завршеном основном школом, односно највише разлика постоји у односу на испитанике нижих нивоа образовања. Као што даље може да се види, на само малом броју садржаја постоје разлике између њих и испитаника са четворогодишњом средњом школом, односно испитаника са завршеним основним, мастер, магистарским и докторским студијама.

Прегледом статистички значајних разлика испитаника са *завршеним основним студијама*, уочава се да је највише разлика између њих и испитаника са

трогодишњом средњом школом, непотпуном основном школом и завршеном основном школом. Такође, на великом броју садржаја постоји разлика између њих и одговора испитаника са завршеном средњом четворогодишњом школом. Готово исте тенденције постоје и код испитаника са *завршеним мастер студијама*. Испитаници са *завршеним магистарским студијама* су у погледу процене слични испитаницима са завршеним основним и мастер студијама, уз напомену да се испитаници са завршеним магистарским студијама нешто мање разликују у процени садржаја моделоване образовне понуде КВИС од испитаника са завршеном основном школом. Испитаници са *завршеним докторским студијама* се највише у одговорима разликују од испитаника са завршеном трогодишњом средњом школом. Занимљиво је да се они знатно мање разликују у одговорима у односу на испитанике са непотпуном, а посебно завршеном основном школом. Очигледно је да између њих и испитаника са нижим нивоима образовања постоји неки заједнички именитељ.

Преглед бројчаних разлика о којима је било речи је дат у Табели 4.8.1.

Посматрајући само бројчане податке у погледу постојања статистички значајних разлика у процени значаја садржаја моделоване образовне понуде КВИС, условно речено можемо да говоримо о две категорије испитаника, испитаницима нижег (непотпуна основна школа, основна школа и трогодишња средња школа) и испитаницима вишег нивоа образовања (виша струковна школа, факултет - основне студије, мастер студије, магистарске студије и докторске студије). Ове разлике, поред добро познатих тенденција о вредновању образовања испитаника са нижим нивоима образовања, можда можемо да припишемо чињеници да се ови испитаници смештају у мање динамична занимања, па да процењују да знања и вештине која би им донело каријерно образовање и нису толико важна, јер и не опажају у тој мери промене у самим занимањима у којима су. Испитаници са завршеном четвородишњом средњом школом се у погледу одговора углавном више разликују од испитаника са нижим нивоима образовања од оних са вишим нивоима образовања. Ипак, чини нам се да не можемо да говоримо о чистим разликама. Посматрајући ове разлике квалитативно, при чему нам опет помажу резултати спроведених тестова, учава се да испитаници нижег нивоа образовања, они са непотпуном основном школом, завршеном основном школом и трогодишњом средњом школом образовне садржаје моделоване образовне понуде КВИС процењују мање важним и значајним за себе и развој сопствене каријере у односу на испитанике са другим нивоима образовања. Ипак, има садржаја где постоји статистички значајна разлика у одговорима испитаника ове три групе. Садржаји где су идентификоване статистички значајне разлике у одговорима испитаника са завршеном основном и трогодишњом средњом школом (нешто више од 20 садржаја) су садржаји груписани и око личног развоја и око света рада, а најмање их је у релацији ја-свет рада и највише је разлика између испитаника са непотпуном основном школом и трогодишњом средњом школом и то тако што испитаници са завршеном

трогодишњом средњом школом најчешће процењују садржаје мање важним од испитаника са непотпуном основном школом. Могуће је да испитаници са завршеном средњом школом, стручно образовање које су већ стекли сматрају сасвим довољним за њихов лични и професионални развој, односно да такво знање сматрају употребљивијим у односу на каријерно образовање. Друго могуће објашњење за овакве налазе је да су испитаници са непотпуним основним образовањем тренутно у процесу завршавања основног образовања, па су им се управо кроз тај процес отворили садржаји везани за лични развој, вредновање себе и сопствених карактеристика и слично.

Такође, сличан тренд разлика налазимо и у (условно речено) другој групи испитаника – испитаницима са највишим нивоима образовања, где смо учили да се испитаници са завршеним докторским студијама највише разликују у односу на остале групе са високим образовањем. Садржаји око којих постоје разлике између испитаника са завршеним докторским студијама и једном или више категорија високо образованих су у највећој мери садржаји који се тичу света рада, а посебно садржаји везани за разумевање *Релације ја – свет рада*. Од садржаја који се тичу, најшире посматрано, личног развоја, има најмање разлика, а реч је о 4 садржаја: *Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја; Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају“, најважније ствари у послу“, „моја карактеристична понашања“...); Развој и промена особина, мотивација и аспирација током живота; Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример брига о деци, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)*. У свим овим садржајима, испитаници са завршеним докторским студијама се разликују од испитаника са завршеним факултетом – основним и мастер студијама, односно завршеним магистарским студијама (у погледу последњег од ових садржаја) и процењују их нижим вредностима. Садржаје који се везују за свет рада, испитаници са завршеним докторским студијама се разликују од испитаника са осталим вишим нивоима образовања у погледу следећих садржаја: *Важност и карактеристике „преносивих вештина“ (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада; Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе; Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања; Улога послодаваца у професионалном развоју појединца – информације о послодавцима, очекивања послодавца, перспективни послодавци; Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу, каријерне степенице, менторство, умрежавање, континуирано образовање); Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)* и такође их процењују нижим вредностима. Посматрајући ове садржаје, увиђамо да је реч о садржајима који су везани за свет рада и тржиште рада у ужем смислу. Већина

ових садржаја односи се на промене занимања, позиција, преносиве вештине и све те садржаје испитаници са завршеним докторским студијама процењују као мање важне за њихов лични и професионални развој. Могуће је да испитаницима који су завршили докторске студије овакви садржаји нису толико значајни јер не очекују екстремно велика кретања на тржишту рада, односно можда имају више профилисано поље запошљавања и у већој мери испланиран каријерни пут. У прилог томе говоре и даљи подаци о разликама у процени ове категорије испитаника, односно чињеници да се испитаници са завршеним докторским студијама у односу на остале испитанике са вишим нивоима образовања највише разликују у погледу процене садржаја који припадају *Релација ја – свет рада* и то у погледу 12 садржаја: на пример: *Израда биографије и пријаве за посао, ефикасан разговор за посао; Карактеристике вештина важних за данашњу каријеру (механизми преговарања, умрежавање, стилови прилагођавања и мењања радног окружења, професионална флексибилност, управљање финансијама, решавање проблема...); Ефикасна интеракција са другима (слагање са колегама и шефом, проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...); Интернализација вредности организације или занимања; Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору; Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада; Моја позиција на тржишту рада – у односу на захтеве тржишта и у односу на моје способности, интересовања, искуство...; Значај „испробавања себе“ у свету рада (нпр. значај волонтирања, упознавања послова - посећивања радних места...).*

4.8.4. Радни статус испитаника и процена образовних садржаја моделоване образовне понуде КВИС

У погледу радног статуса наших испитаника и процене садржаја моделоване образовне понуде КВИС, разлика су пронађене на великом броју садржају, односно на 80 од 96 садржаја (Прилог 10.6.1).

Како би се стекао детаљнији увид у ове разлике, коришћен је *LSD* тест као накнадни *post hoc* тест (Прилог 10.6.2). Преглед резултата добијених ових тестом нам указује на то да разлике у процени важности садржаја моделоване образовне понуде КВИС најчешће постоје између две групе: запослених и запослених студената са једне, и незапослених и пензионера са друге стране.

Фокусирајући се на студенте, у случајевима када се и у одговорима студената јави разлика у процени важности садржаја моделоване образовне понуде КВИС, она се најчешће јавља у односу на незапослене и пензионере. Такође, ове разлике се у много већем броју случајева јављају на садржајима који се односе на позиционирање у свету рада, где студенти високим вредностима процењују значај ових садржаја за њихов лични и професионални развој. Могуће је да се ово дешава услед чињенице да најчешће први следећи важни каријерни

развојни задатак за њих и јесте смештање у свет рада, па не изненађује да управо садржаје који би требало да им помогну да се боље сместе и снађу на тржишту рада процењују високим вредностима. У прилог томе да они заиста исказују високу потребу за оваквим садржајима, говоре и резултати неких претходних истраживања (Pejatović i Mihajlović, 2019) где студенти високо вреднују садржаје попут вештина запошљавања, припремања за посао и слично, што су садржаји које смо и ми уврстили у нашу образовну понуду.

Посматрајући даље садржаје код којих постоји статистички значајна разлика у одговорима испитаника, уочава се да незапослени и пензионери садржаје моделоване образовне понуде КВИС процењују мање значајним у односу на студенте, запослене и запослене студенте. Дакле, они испитаници код којих тренутно нема радног активитета се разликују у процени садржаја моделоване образовне понуде КВИС, односно садржаје процењују мање значајним. Група која се не уклапа у ову тенденцију јесу студенти, који иако нису на тржишту рада и радно активни, садржаје високо вреднују. То можемо да објаснимо претпоставком да им свет рада ипак није познат терен као овим двама категоријама (незапосленима и пензионерима), али и да их тек очекују извесне самосознаје у контексту света рада.

Садржаји код којих се јављају извесна одступања у односу на овај тренд нису бројни и овом приликом навешћемо неке, а како бисмо илустровали други правац разлика, на пример: *Утицај промена у радно-професионалном домену живота у односу на остале промене*, где се студенти, незапослени и пензионери, разликују и у односу на запослене и студенте запослене, као и у односу на ове две категорије, овај садржај вреднују као мање значајан; *Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју* (где се запослени студенти разликују у односу на студенте, запослене и пензионере, односно тај садржај процењују више значајним у односу на друге категорије испитаника).

Овај налаз је врло занимљив из угла тренутног стања у пракси каријерног вођења и саветовања, као и образовних програма у овој области. Често се категорија запослених наводи као она категорија за коју постоји ограничена понуда, односно ограничен приступ услугама и програмима каријерног вођења и саветовања. Ограниченост се огледа и у садржају понуде, али и у провајдерима понуде. Када је реч о садржају, он се најчешће своди на каријерно напредовање у ужем смислу, односно унутар радне организације у којој су. Иста та радна организација је најчешће и једини провајдер за ову категорију. Ипак, резултати нашег истраживања показују да запослени и студенти запослени веома велики број садржаја вреднују високим вредностима. Тако, изузетно је важно размислити о томе како образовну понуду каријерног вођења и саветовања проширити, како је учинити доступнијом категорији запослених.

4.8.5. Године радног стажа испитаника и процена образовних садржаја моделоване образовне понуде КВИС

Радни стаж испитаника, изабран је као још један потенцијално важан показатељ процене значаја садржаја моделоване образовне понуде КВИС. Истим статистичким поступцима као и до сада, утврђено је постојање статистички значајних разлика у процени садржаја моделоване образовне понуде КВИС на скоро две трећине садржаја, односно на 62 од 96 садржаја (Прилог 10.7.1) између испитаника који припадају различитим категоријама по годинама радног стажа. Како би се стекао детаљнији увид у ове разлике, коришћен је *LSD* тест као накнадни *post hoc* тест (Прилог 10.7.2).

Посматрајући у ком правцу иду разлике у одговорима испитаника, прегледом резултата разлика између група, уочава се да се најчешће испитаници са преко 30 година радног стажа разликују у односу на једну или више, а понекад и све друге категорије испитаника. Свуда где има разлика, оне су такве да испитаници са тридесет и више година радног стажа процењују садржаје мање значајним у односу на остале категорије испитаника, односно испитанике са мање година радног стажа од њих. На укупно 14 садржаја од оних код којих је откривено постојање статистички значајне разлике, испитаници који имају више од 30 година радног стажа, разликују се у односу на све групе испитаника. Ти садржаји приказани су у Табели 4.8.2.

Табела 4.8.2. Приказ садржаја код којих постоји разлика између испитаника са 30 и више година радног стажа у односу на све остале категорије испитаника

Садржаји моделоване образовне понуде КВИС
Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају“, најважније ствари у послу“, „моја карактеристична понашања“...)
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом)
Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личном и професионалном развоју
Пословне могућности (унапређење, промена радних окружења, повластице) и њихово достизање
Улога послодаваца у професионалном развоју појединца - информације о послодавцима, очекивања послодаваца, перспективни послодавци
Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу, каријерне степенце, менторство, умрежавање, континуирано образовање)
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (обуке, тренинзи, курсеви)
Значај и могућности додатног образовања у организацији (програми обучавања за посао, обуке на послу, подршка дипломским и струковним студијама)
Планирање каријере – условљеност личним и друштвеним факторима

Ефикасна интеракција са другима (слагање са колегама и шефом, проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...)
Значај сталне процене сопствене каријере („где сам и где желим да будем”, „које компетенције ми за то недостају”...)
Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору
Потенцијални проблеми у фази имплементирања одлука и могући начини за њихово превазилажење
Проналажење могућности за посао доступних појединцу са одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)

Уколико погледамо ове садржаје, учачамо да је велики број њих везан за радну организацију и за напредовање у каријери (на пример: улога послодаваца у каријерном развоју, повратна информација из радног окружења, пословне могућности, могућности за унапређење, интеракције које се остварују на послу, могућности за образовање у организацији...). Уочава се да ови садржаји највише могу да буду значајни за некога ко жели да напредује унутар радне организације или за нека каријерна напредовања у ужем смислу. За овај сет садржаја нас не изненађује што их испитаници који имају 30 и више година радног стажа процењују нижим вредностима, имајући у виду да су они највероватније већ пролазили фазе напредовања у каријери, као и да своју каријеру не везују у тој мери за радне организације. Ипак, постоје одређени садржаји за које је нешто теже да се пронађе образложење зашто их испитаници са 30 и више година радног стажа вреднују нижим вредностима. Један од таквих садржаја односи се на имплементирање одлука, односно проблеме који се јављају у вези са имплементирањем одлука. Овај садржај може да нађе примену и ван ужег каријерног контекста појединца, односно на остале аспекте живота. Имајући у виду да ће испитаници са 30 и више година радног стажа вероватно у блиској будућности да се сусретну са имплементирањем одређених одлука (које долазе у периоду пензионисања), очекивано је да ће они овај садржај вредновати вишим вредностима.

Други правац разлика видљив је код испитаника који имају од 0 до 2 године радног стажа и они се у односу на једну или више категорија испитаника разликују на 40 садржаја моделоване образовне понуде КВИС. Занимљиво је да су две групе које највише испољавају разлике у односу на остале групе испитаника оне које се налазе на два краја континуума – они са 0 до 2 године радног стажа и они који имају изнад 30 година радног стажа. С обзиром на то да је о овој другој категорији већ било речи, вратићемо се првој категорији – испитаницима од 0 до 2 године радног стажа. Они се у односу на остале категорије, најчешће разликују у од испитаника од 3 до 5, као и 6 до 10 година радног стажа, затим у односу на испитанике од 11 до 20 година радног стажа, а у неколико случајева од свих категорија испитаника. Одговори су такви да испитаници који имају између 0 и 2 године радног стажа нижим вредностима процењују садржаје од осталих наведених категорија испитаника (Прилог 10.7.2). Врло је вероватно да код ових

испитаника одређени садржаји још увек немају важност, јер још увек нису остварили радни стаж или су остварили веома мало радног стажа, па и немају потребу за тим садржајима – ово посебно важи за оне садржаје који се баве проблематиком каријерног развоја, вредновањем и процењивањем развојних фаза и њихових импликација, а коју ова група вреднује нижим вредностима. Такође, у погледу садржаја који се односе на балансирање улога које појединац има, могуће је да се испитаници који имају мало или нимало година радног стажа и нису суочавали са изазовима који се односе на усклађивање улога и њихово балансирање током времена, па још увек не опажају значај ових садржаја. Ипак, ово посредно може и да укаже на недовољно активну улогу испитаника који припадају овој категорији, а о чему је било речи приликом анализирања претходних налаза, па је у том смислу важно конципирати програме који би били усмерени на разумевање сопствене улоге у каријерном развоју, као и јачању свести о важности управљања сопственом каријером, односно о програмима усмереним на активирање ове категорије испитаника у домену сопственог професионалног развоја.

Сумирајући правце разлика у процени испитаника различитих категорија радног стажа, чини нам се још важном напомена да испитаници који имају одређени број година радног стажа (3-5, 6-10, 11-20), највишим вредностима процењују садржаје моделоване образовне понуде. Тако, ова група постаје изузетно важна за конципирање образовне понуде каријерног вођења и саветовања јер је унутар ње често, према другим обележјима, веома хетерогена група испитаника. Такође, чини нам се да се садржаји који се оваквим групама људи нуде, често конципирају на основу тренутног радног статуса, чиме се у великој мери ограничава могућност приступима *tailor made* програмима, а то често води ка симплификавању понуде.

* * *

Шести задатак истраживања гласио је: *Испитати разлике у процени значаја специфичних образовних садржаја у оквиру моделоване образовне понуде КВИС испитаника различитог пола, година старости, нивоа образовања, радног статуса и година радног стажа.* Истраживачка хипотеза која је постављена у односу на овај задатак гласила је: *Постоје разлике у процени значаја специфичних образовних садржаја у оквиру моделоване образовне понуде КВИС испитаника различитог пола, година старости, нивоа образовања, радног статуса и година радног стажа.* Статистички значајна разлика у погледу одговора испитаника различитог пола пронађена је на 76 од 96 садржаја моделоване образовне понуде и то тако што жене већим вредностима процењују садржаје. Разлика између испитаника који припадају различитим старосним категоријама је пронађена на 78 од 96 садржаја. Код оних садржаја где је могао да се стекне детаљнији увид у правце разлика у одговорима испитаника различитих категорија година старости, уочава се да се испитаници са 60 и више година старости најчешће

издвајају у односу на све остале групе и то тако што нижим вредностима процењују садржаје моделоване образовне понуде КВИС. У погледу нивоа образовања, статистички значајна разлика у погледу процене значаја специфичних садржаја моделоване образовне понуде КВИС испитаника је пронађена на изузетно великом броју садржаја – на чак 87 од 96 специфичних садржаја. Разлике су такве да углавном испитаници нижих нивоа образовања нижим вредностима процењују значај моделоване образовне понуде КВИС. Године радног стажа испитаника су још једно од обележја испитаника у односу на које је регистровано постојање разлика у процени садржаја моделоване образовне понуде КВИС и то на скоро две трећине садржаја, односно на 62 од 96 садржаја. Прегледом резултата разлика између група, уочава се да се најчешће испитаници са преко 30 година радног стажа разликују у односу на једну или више, а понекад и све друге категорије испитаника. Поред тога, други доминантан правац разлика се односи на испитанике који имају од 0 до 2 године радног стажа. Обе ове групе, они са нимало или мало година радног стажа и они са 30 и више година радног стажа нижим вредностима у односу на остале категорије процењују садржаје моделоване образовне понуде КВИС. У погледу радног статуса наших испитаника и процене садржаја моделоване образовне понуде КВИС, разлика је пронађена на великом броју садржаја, односно на 80 од 96 садржаја. Преглед резултата указује на то да разлике у процени важности садржаја моделоване образовне понуде КВИС најчешће долазе између две групе: запослених и запослених студената са једне, и незапослених и пензионера са друге стране и то тако што прва и друга група испитаника вишим вредностима процењују садржаје у односу на трећу и четврту групу испитаника. С обзиром на то да су разлике у погледу процене садржаја пронађене у односу на све био-социјалне карактеристике испитаника, односно да постоје разлике у процени значаја специфичних образовних садржаја у оквиру моделоване образовне понуде КВИС испитаника различитог пола, година старости, нивоа образовања, радног статуса и година радног стажа – ***шеста истраживачка хипотеза овог истраживања је потврђена.***

5. МОГУЋНОСТ ИДЕНТИФИКОВАЊА МОДЕЛА ОБРАЗОВНЕ ПОНУДЕ КВИС ЗАСНОВАНИХ НА ПОТРЕБАМА ИСПИТАНИКА

5.1. ПРОЦЕНА ЕМПИРИЈСКОГ МОДЕЛА ОБРАЗОВНЕ ПОНУДЕ КВИС – КА МОДАЛИТЕТИМА

Седми, уједно и последњи задатак истраживања гласио је: *Испитати могућност идентификовања више модела образовне понуде КВИС заснованих на потребама испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима свог професионалног развоја.* За потребе испитивања могућности идентификовања више модела образовне понуде КВИС, на нивоу целог модела урађена је експланаторна факторска анализа која је показала постојање 13 фактора. Укупан проценат објашњење варијансе је 71%. На овај начин добили смо образовну понуду која се састоји из 13 области, које могу да се посматрају као елементи потенцијалних модела образовне понуде КВИС и преко којих ћемо заправо размотримо могућност заснивања различитих модела¹⁴ или модалитета¹⁵ образовне понуде КВИС, за различите групе испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима професионалног развоја. Садржај и предложени називи тих 13 области приказани су у Табели 5.1.1.

Табела 5.1.1. Емпиријски модел образовне понуде КВИС

УЛОГЕ ПОЈЕДИНЦА
Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности
Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке
Променљива „равнотежа“ улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)
Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога

¹⁴ Модел (*franc. modèle*) – „...узорак објекта који треба изводити, израђен у смањеном облику; калуп по коме се нешто израђује“ (Aleksić, 1978).

¹⁵ Модалитет (*lat. modus* - начин) – „...начин на који се нешто дешава, збива или замишља“ (Aleksić, 1978).

Веза између каријерних одлука и животних циљева
Механизми сталног усаглашавања личних ресурса и могућности за остваривање у различитим животним улогама
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)
Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене
Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере
СЛИКА О СЕБИ
Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота
Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи
Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом
Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја
Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални развој
Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају”, „најважније ствари у послу”, „моја карактеристична понашања”)
КАРИЈЕРНИ РАЗВОЈ
Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја
Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиције
Значај увремењене реализације професионалних развојних задатака
Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано” ...)
Разумевање, праћење и вредновање сопственог каријерног развоја, развојних промена и транзиција
Фактори који детерминишу и обликују каријерне изборе
ПСИХОФИЗИЧКЕ ПРОМЕНЕ
Развој и промена особина, мотивације и аспирација током живота
Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са захтевима посла
ОБРАЗОВАЊЕ ЗА КАРИЈЕРНИ РАЗВОЈ
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (обуке, тренинзи, курсеви)
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – формалне (студирање, специјализација...)
Значај континуиране партиципације у образовању и обучавању за сопствени каријерни развој
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – информалне (свакодневне животне ситуације, медији...)
Значај и могућности додатног образовања у организацији (програми обучавања за посао, обуке на послу, подршка дипломским и струковним студијама)
Проналажење и функционално коришћење информација о образовним могућностима, обучавању, тренинзима, различитим облицима усавршавања

Креирање образовних стратегија за постизање краткорочних и дугорочних каријерних циљева
Стратегије за превазилажење баријера за партиципацију у стручном образовању и обучавању
Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада - коришћење Интернета као ресурса и алата за каријерни развој
Различите врсте извора каријерних и образовних информација (електронски системи, штампани и медијски материјали, ментори)
Проналажење и функционално коришћење информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја
Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу, каријерне степеннице, менторство, умрежавање, континуирано образовање)
Улога послодаваца у професионалном развоју појединца - информације о послодавцима, очекивања послодавца, перспективни послодавци
Међузависност занимања и вредносних оријентација и етичких норми појединца
МРЕЖЕ И ПОДРШКА
Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју
Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју
Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)
Породица као подршка мом каријерном развоју
Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)
Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)
Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју
Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личном и професионалом развоју
ФОРМАЛНА ПОДРШКА КАРИЈЕРНОМ РАЗВОЈУ
Значај активности каријерног вођења које су ми доступне у организацији
Формална подршка каријерном развоју (професионалци у каријерном вођењу и саветовању)
СВЕТ РАДА У ШИРЕМ СМISЛУ
Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)
Глобална економија и њен утицај на радно-професионални аспект живота појединца
Промене и трендови у развоју тржишта рада и њихов утицај на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех
Потребе, трендови и могућности тржишта рада и образовања на локалном, регионалном и националном нивоу
Трендови и променљивост света рада и занимања, и њихова веза са образовањем/обучавањем и могућностима које он нуди

Тржиште рада, друштво и економија – разумевање њихове повезаности и фактора који утичу на њихово константно мењање
Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове
Међузависност света рада и света образовања
Стереотипи везани за занимања
ПОСЛОВНЕ МОГУЋНОСТИ
Могућности самозапошљавања и предузетништва
Пословне могућности (унапређење, промена радних окружења, повластице) и њихово достизање
Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања
КАРИЈЕРНО ПЛАНИРАЊЕ
Различите стратегије остваривања постављених каријерних циљева и превазилажења баријера на путу њиховог остваривања
Важност усклађивања краткорочних и дугорочних циљева сопственог каријерног развоја
Методологија израде и елементи индивидуалног каријерног плана
Дугорочни и краткорочни циљеви личног и професионалног развоја
Ресурси за израду индивидуалног каријерног плана (истраживања, прикупљања информација)
Важност и улога ревидирања креираних каријерних планова
Значај креирања индивидуалног каријерног плана
Планирање каријере – условљеност личним и друштвеним факторима
Значај сталне процене сопствене каријере („где сам и где желим да будем”, „које компетенције ми за то недостају”...)
Успоравање радних ангажмана/удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање – важност и стратегије израде пензионих планова
ДОНОШЕЊЕ ОДЛУКА
Потенцијалне последице каријерних одлука
Потенцијални проблеми у фази имплементирања одлука и могући начини за њихово превазилажење
Поновна процена каријерних одлука – преиспитивање стварности, реалних моћи и одговорности
Лични и услови окружења који утичу на доношење каријерних одлука
Лични критеријуми за доношење каријерних одлука – одлуке о образовању, обучавању, занимању, каријерним циљевима
Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору
Карактеристике доброг каријерног одлучивања (информисано доношење одлука, благовремено доношење одлука...)
Примена процеса и теорија доношења каријерних одлука на моје професионалне изборе и каријерне одлуке
Значај континуираног праћења информација у циљу информисаних каријерних и образовних избора
ИЗГРАДЊА КАРИЈЕРЕ
Карактеристике вештина важних за данашњу каријеру (механизми преговарања,

умрежавање, стилови прилагођавања и мењања радног окружења, професионална флексибилност, управљање финансијама, решавање проблема...)
Ефикасна интеракција са другима (слагање са колегама и шефом, проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...)
Израда биографије и пријаве за посао, ефикасан разговор за посао
Важност и карактеристике „преносивих вештина” (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада
Каријерне транзиције (промена позиције, промена посла, промена статуса, промена каријере) – карактеристике, врсте, значење, стратегије и механизми за управљање транзицијама
Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе
Кризне ситуације у вези са послом и могући начини њиховог превазилажења (стрес на раду, губитак посла, проблеми на послу)
Интернализација вредности организације или занимања
ЈА У СВЕТУ РАДА
Моја позиција на тржишту рада – у односу на захтеве тржишта и у односу на моје способности, интересовања, искуство...
Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада
Представљање себе у различитим радним и образовним окружењима
Проналажење могућности за посао доступних појединцу са одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)
Претходна радна искуства као потенцијал за стицање и развијање нових знања и вештина
Повезаност личних особина, образовних постигнућа и животних искустава са могућностима које отвара занимање и пружа свет рада
Повезаност појединачних ситуација запошљавања са мојим краткорочним и дугорочним каријерним и животним циљевима
Значај „испробавања себе“ у свету рада (нпр. значај волонтирања, упознавања послова - посећивања радних места...)

Прва могућност заснивања модела образовне понуде КВИС испитивана је на транзиционим периодима испитаника и већ помињаним специфичним професионалним ситуацијама (седам професионалних ситуација испитаника). Прва група јесу испитаници на почетку каријере и две подгрупе унутар њих који су у следећим професионалним ситуацијама: *завршавају школу/факултет и недавно су се запослили*. Између ове две групе унутар првог транзиционог периода разлике постоје за односно три области модела: *Улоге појединца* ($F=4.51$; $df=1$, $p<.05$), *Ја у свету рада* ($F=5.01$; $df=1$, $p<.05$), *Каријерни развој* ($F=11.07$; $df=1$, $p=.00$).

Табела 5.1.2. Испитаници на почетку каријере, различите професионалне ситуације и процена области образовне понуде

Области образовне понуде		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Стандардна грешка
Улоге појединца	завршавам факултет/школу	23	-0.34	0.92	0.19
	недавно сам се запослио	40	0.18	0.93	0.15
Ја у свету рада	завршавам факултет/школу	23	-0.50	1.09	0.23
	недавно сам се запослио	40	0.07	0.92	0.15
Каријерни развој	завршавам факултет/школу	23	-0.46	1.00	0.21
	недавно сам се запослио	40	0.33	0.85	0.13

Подаци показују да су све три области где постоји разлика у процени, процењиване већим вредностима од стране испитаника који су се недавно запослили. Дакле, испитаници који су се недавно запослили садржаје организоване око области *Улоге појединца*, *Ја у свету рада* и *Каријерни развој* процењују значајнијим за њихов лични и професионални развој. Иако разлика у одговорима између ове две групе не постоји на нивоу великог броја области образовне понуде, па можда не можемо да говоримо о засебним моделима за ове две групе испитаника, мишљења смо да области код којих постоји разлика могу да буду окосница програма каријерне подршке у различитим радним окружењима за ову групу испитаника – испитанике који су се недавно запослили. Тако, мишљења смо да би ово био модалитет једног програма који би могао да у већој мери разматра питање баланса улога појединца, да буде проширен од ужег каријерног напредовања на помоћ појединцима у сагледавању њих у контексту света рада и ка разумевању њиховог каријерног развоја. Приказ овог модалитета дат је у Схеми 5.1.1.



Схема 5.1.1. Модалитет образовне понуде КВИС – завршавање факултета/школе и недавно запослени

У погледу друге групе и две професионалне ситуације: *недавна промена посла* и *дуже време на истом послу и истој позицији*, разлика постоји само када је реч о области *Мреже и подршка* ($F=8.35$; $df=1$, $p=.00$).

Табела 5.1.3. Испитаници са изграђеном каријером, различите професионалне ситуације и процена области образовне понуде

Област образовне понуде		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Стандардна грешка
Мреже и подршка	недавно сам променио посао	20	-0.62	1.02	0.23
	дуже време сам на истом послу и на истој позицији	65	0.00	0.79	0.10

Испитаници који су дуже време на истом послу и на истој позицији придају већи значај области *Мреже и подршка*. Иако разлика у случају ове две групе постоји само на једној области, сматрамо да има основе да се говори о могућности заснивања модалитета образовне понуде у функцији каријерне подршке за оне људе који су управо у оваквој, стабилнијој фази каријере. Чињеница да се управо на области *Мреже и подршка* испољавају ове разлике, указује на то да овој групи недостаје разумевање система подршке њиховом каријерном развоју, као и компетенције везане за изградњу мрежа подршке. Када кажемо мирнија и стабилнија фаза каријере, то не треба одмах сместити у позитиван или негативан контекст. Мишљења смо да би за заснивање и реализацију овог модалитета за поменуту групу, било веома важно спровести истраживање о њиховом задовољству сопственим каријерним статусом. Врло је могуће да њихова тренутна каријерна ситуација, уколико је процењена као незадовољавајућа бива одржавана и подржавана управо чињеницом да немају довољно информација о изградњи подршке њиховом каријерном развоју. Тако, сматрамо да би образовну подршку за њих представљао модалитет првенствено усмерен на мрежу и подршке. У прилог овоме говоре и подаци једног компартаивног истраживања рађеног и са испитаницима из Србије, а који говоре о спрези мотива оних који се одлучују за каријерне промене (Chudzikowski et. al, 2009). Управо у овој области су садржаји који би требало да им помогну да, за почетак добију информације какву врсту подршке могу да добију и из каквог окружења, али касније и знања и вештине који су им потребни да изграде те мреже. У том смислу, мислимо да има разлога да се програм образовне подршке каријерног развија базира на овој области и врло је могуће да би тренутне садржаје требало редефинисати и проширити. Приказ овог модалитета дат је у Схеми 5.1.2.

Мреже и подршка

- Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју
- Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју
- Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)
- Породица као подршка мом каријерном развоју
- Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)
- Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)
- Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју
- Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личном и професионалом развоју

СТАБИЛНА ФАЗА
КАРИЈЕРЕ

Схема 5.1.2. Модалитет образовне понуде КВИС - стабилна фаза каријере

Трећа група су испитаници у трећем транзиционом периоду, у три ситуације: припрема за пензионисање, недавно пензионисање и пензионисање које се одавно десило. Разлика у процени постоји на укупно три области и то: *Улоге појединца* ($F=3.46$; $df=2$, $p<.05$), *Слика о себи* ($F=3.94$; $df=2$, $p<.05$), *Свет рада – шири смисао* ($F=3.81$; $df=2$, $p=.05$).

Табела 5.1.4. ANOVA Post hoc LSD тест –испитаници различитих професионалних ситуација на заласку каријере и процена области образовне понуде

Области образовне понуде			Ст. грешка	Sig.
Улоге појединца	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	0.28	0.59
		одавно сам у пензији	0.30	0.01
	пензионисан сам недавно	припремам се за пензионисање	0.28	0.59
		одавно сам у пензији	0.32	0.06
	одавно сам у пензији	припремам се за пензионисање	0.30	0.01
		пензионисан сам недавно	0.32	0.06

Свет рада – шири смисао	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	0.25	0.02
		одавно сам у пензији	0.27	0.09
	пензионисан сам недавно	припремам се за пензионисање	0.25	0.02
		одавно сам у пензији	0.29	0.67
	одавно сам у пензији	припремам се за пензионисање	0.27	0.09
		пензионисан сам недавно	0.29	0.67
Слика о себи	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	0.28	0.35
		одавно сам у пензији	0.30	0.01
	пензионисан сам недавно	припремам се за пензионисање	0.28	0.35
		одавно сам у пензији	0.32	0.07
	одавно сам у пензији	припремам се за пензионисање	0.30	0.01
		пензионисан сам недавно	0.32	0.07

Подаци нам показују да се у погледу процене области *Улоге појединца*, испитаници који се припремају за пензионисање разликују у односу на испитанике који су одавно у пензији. У погледу области *Свет рада у ширем смислу*, разликују се испитаници који се припремају за пензионисање и испитаници који су од недавно у пензији, а у погледу *Слике о себи*, разликују се испитаници који се припремају за пензионисање у односу на испитанике који су одавно пензионисани.

Табела 5.1.5. Испитаници различитих професионалних ситуација на заласку каријере и процена области образовне понуде

Области образовне понуде		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Стандардна грешка
Улоге појединца	припремам се за пензионисање	39	0.11	1.18	0.19
	пензионисан сам недавно	27	-0.04	1.03	0.20
	одавно сам у пензији	21	-0.66	1.05	0.23
Свет рада – шири смисао	припремам се за пензионисање	39	0.26	1.06	0.17
	пензионисан сам недавно	27	-0.32	0.99	0.19
	одавно сам у пензији	21	-0.20	0.91	0.20
Слика о себи	припремам се за пензионисање	39	-0.01	1.22	0.20
	пензионисан сам недавно	27	-0.27	1.00	0.19
	одавно сам у пензији	21	-0.85	1.04	0.23

Подаци показују да испитаници који се припремају за пензионисање већим вредностима процењују све три области код којих постоји разлика у процени. У

том смислу, сматрамо да би један модалитет образовног програма каријерне подршке требало да буде усмерен на испитанике који су у фази припреме за пензионисање. Он би требало да се бави питањима ефикасног функционисања у новим улогама, питањима наступајућих промена у улогама, разумевању карактеристика сопственог тренутног каријерног статуса у фази припреме за пензионисање. Даље, он би требало да буде посвећен јачању разумевања света рада у ширем смислу, како би људима који се припремају за пензионисање појаснила променљивост тржишта рада, појаснило какав свет рада напуштају, али и у какав свет рада улазе уколико желе да остваре алтернативну каријеру. Овај модалитет би требало да буде усмерен и на различите аспекте слике о себи, разумевање својих тренутних ресурса и баријера за даљи развој, интегрисање наступајућих промена у слику о себи и слично. Приказ овог модалитета дат је у Схеми 5.1.3.

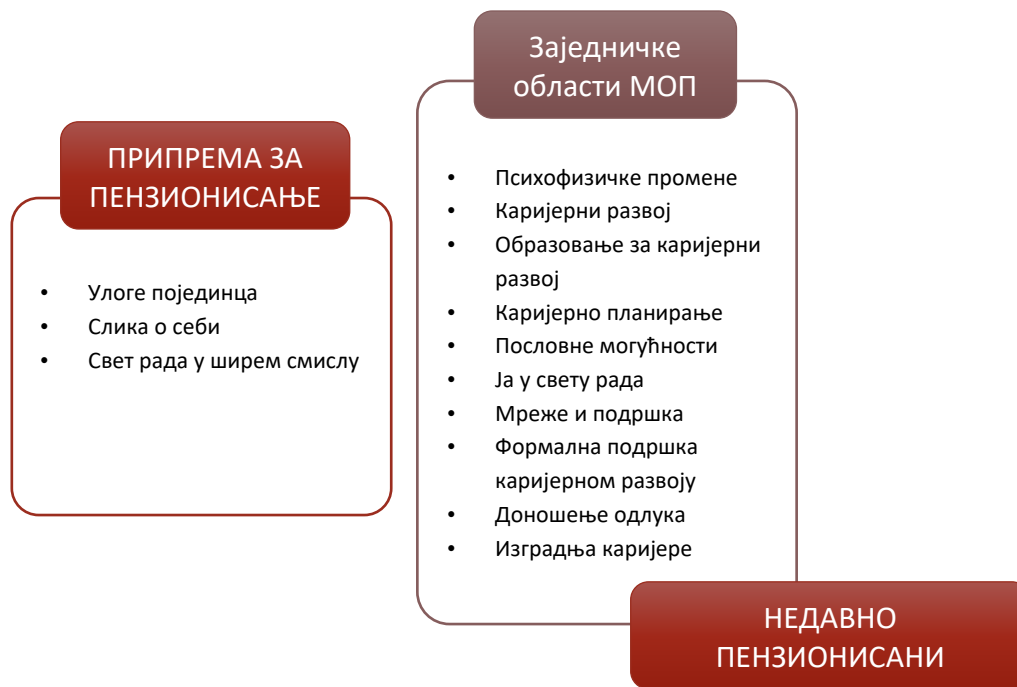


Схема 5.1.3. Модалитет образовне понуде КВИС – припрема за пензионисање, недавно пензионисани, одавно у пензији

Даље могућности заснивања модела образовне понуде КВИС, испитиване су укрштањем података везаних за транзициони период и пол испитаника. Прва група за коју је испитивана ова могућност јесу испитаници на почетку каријере, женског и мушког пола. Подаци су показали да између ове две групе испитаника постоје разлике за 5 од 13 подобласти и то: *Улоге појединца* ($F=10.57$; $df=1$, $p=.00$), *Свет рада у ширем смислу* ($F=5.35$; $df=1$, $p<.05$) *Мреже и подршка* ($F=4.80$; $df=1$, $p<.05$), *Каријерни развој* ($F=7.51$; $df=1$, $p<.05$), *Формална подршка* ($F=5.00$; $df=1$, $p<.05$).

Табела 5.1.6. Испитаници на почетку каријере, женског и мушког пола и процена области образовне понуде

Области образовне понуде		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Улоге појединца	женски	67	0.16	0.91
	мушки	40	-0.43	0.91
Свет рада – шири контекст	женски	67	0.14	0.84
	мушки	40	-0.30	1.09
Мреже и подршка	женски	67	0.18	0.96
	мушки	40	0.63	1.12
Каријерни развој	женски	67	0.19	0.92
	мушки	40	-0.38	1.18
Формална подршка каријерном развоју	женски	67	0.18	1.02
	мушки	40	-0.26	0.95

Укупно 5 области жене на почетку каријере оцењују већим вредностима у односу на мушкарце на почетку каријере. Чини нам се да број, али и квалитет садржаја ове процене указује на то да можемо да причамо о посебном модалитету каријерне подршке за жене на почетку каријере који би се детаљније и комплексније бавио областима *Улоге појединца*, *Свет рада – шири контекст*, *Мреже и подршка*, *Каријерни развој* и *Формална подршка каријерном развоју*. Верујемо да би на елементе овог модалитета свакако утицале и неке друге карактеристике жена (брачни и породични статус), али свакако постоје области у којима је женама потребно додатно оснаживање, а што се показивало и кроз претходне задатке овог истраживања. Приказ модалитета у односу на пол и транзициони период испитаника дат је у Схеми 5.1.4.



Схема 5.1.4. Модалитет образовне понуде КВИС – жене и мушкарци на почетку каријере

У погледу остала два транзициона периода каријере одраслих – изграђена каријера и залазак каријере, нисмо пронашли разлике између мушкараца и жена, те на основу ове две карактеристике не налазимо оправдање за два различита модела. У том смислу, мишљења смо да би овакав програм, са овако организованим садржајима, односно областима могао да буде понуђен овим двама групама корисника, с обзиром на високо вредновање њихове релевантности од стране обе групе. Свакако, ту би требало одређене измене вршити у односу на остале карактеристике испитаника, потенцијалних корисника образовних програма каријерне подршке.

Године живота испитаника су још једна карактеристика наших испитаника на којој смо проверавали могућност заснивања различитих модела образовне понуде каријерног вођења и саветовања. Одабрали смо три групе испитаника, испитанике од 30 до 39 година, од 40 до 49 и од 50 до 59 година живота. Разлог одабира ове три категорије испитаника је у чињеници да су испитаници преко 30 година живота у пракси често третирани као једна група, са истоветним потребама за подршком каријерном развоју и да се на тај начин често занемарују одређене специфичности за које верујемо да постоје. Такође, из нашег одабира су изостављени и испитаници преко 60 година старости, с обзиром на то да су они, највише смештени у трећи транзициони период, залазак каријере, а могућност заснивања модела за ову групу је на претходним странама овог поглавља већ разматрана.

Подаци показују да разлике између ове три групе постоје на нивоу 3 области образовне понуде: *Свет рада у ширем смислу* ($F=7.64$; $df=2$, $p=.00$), *Слика о себи* ($F=6.70$; $df=2$, $p=.00$) и *Пословне могућности* ($F=6.68$; $df=2$, $p=.00$).

Табела 5.1.7. ANOVA Post hoc LSD тест – испитаници различитих старосних категорија и процена области образовне понуде

Области образовне понуде			<i>MD(I-J)</i>	Стандардна грешка	<i>Sig.</i>
Свет рада – шири смисао	30-39	40-49	-.542*	0.16	0.00
		50-59	-.526*	0.16	0.00
	40-49	30-39	.542*	0.16	0.00
		50-59	0.02	0.18	0.93
	50-59	30-39	.526*	0.16	0.00
		40-49	-0.02	0.18	0.93
Слика о себи	30-39	40-49	0.22	0.14	0.12
		50-59	.517*	0.14	0.00
	40-49	30-39	-0.22	0.14	0.12
		50-59	0.30	0.15	0.05
	50-59	30-39	-.517*	0.14	0.00
		40-49	-0.30	0.15	0.05
Пословне могућности	30-39	40-49	-0.06	0.16	0.69
		50-59	.510*	0.16	0.00
	40-49	30-39	0.06	0.16	0.69
		50-59	.573*	0.17	0.00
	50-59	30-39	-.510*	0.16	0.00
		40-49	-.573*	0.17	0.00

На области *Свет рада – шири смисао* разлика постоји код групе која има 30 до 39 година живота. У погледу области *Слика о себи*, разлике постоје тако што се испитаници који имају између 50 и 59 година радног стажа разликују у односу на остале две групе, а иста ситуација је када је реч о области *Пословне могућности*.

Табела 5.1.8. Испитаници различитих старосних категорија и процена области образовне понуде

Области образовне понуде		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Стандардна грешка
Свет рада – шири смисао	30-39	84	-0.31	0.93	0.10
	40-49	60	0.23	1.05	0.14
	50-59	57	0.22	0.90	0.12
Слика о себи	30-39	84	0.31	0.81	0.09
	40-49	60	0.09	0.79	0.10
	50-59	57	-0.20	0.88	0.12
Пословне могућности	30-39	84	0.06	0.89	0.10
	40-49	60	0.12	0.81	0.10
	50-59	57	-0.45	1.13	0.15

Испитаници који имају између 40 и 49 година, као и 50 и 59 година живота *Свет рада у ширем смислу* процењују вишим вредностима у односу на испитанике који припадају старосној категорији 30 до 39 година. Даље, испитаници који имају између 30 и 39 година вишим вредностима процењују област *Слика о себи*, као и област *Пословне могућности*. У односу на ове разлике, мислимо да би модалитети образовног програма требало да ове области конкретизују у односу на поменуте циљне групе. У том смислу, испитанике из две старосне категорије: од 40 до 49 и 50 до 59 година би требало додатно оснажити за разумевање света рада у ширем смислу, о промена који се унутар њега дешавају, као би се њихове каријерне могућности прошириле. Овакав предлог базирамо и на резултатима претходних истраживачких задатака, где су ове групе, а посебно група испитаника од 40 до 49 година живота високим вредностима оцењивале садржаје везане за свет рада. Такође, код ове групе, програм би требало да од разматрања света рада у ширем смислу у већој мери води и ка његовој конкретизацији, односно ка проблематици пословних могућности. Приказ овог модалитета дат је у Схема 5.1.5.

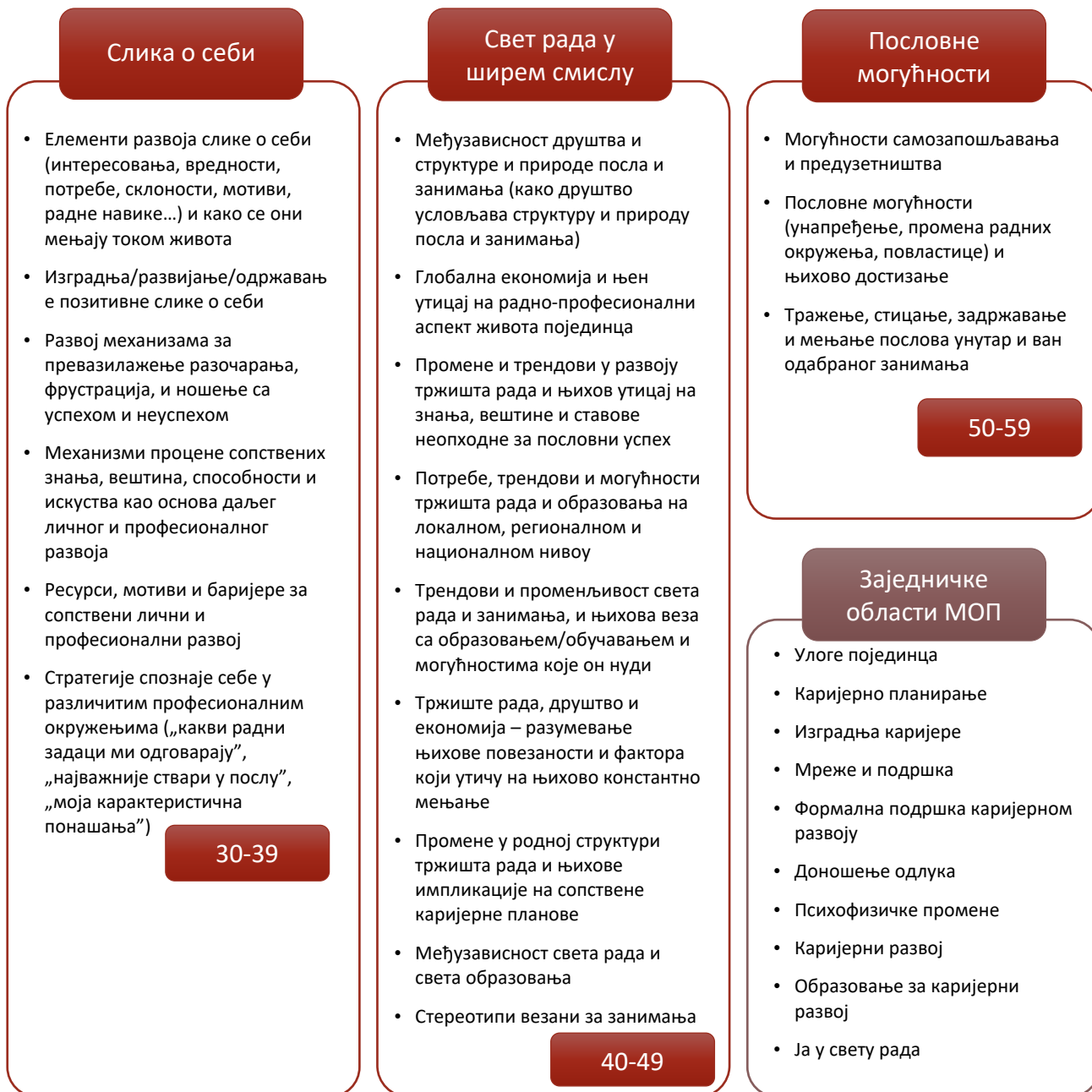


Схема 5.1.5. Модалитет образовне понуде КВИС за различите старосне категорије

Још једна од карактеристика у односу на коју смо пратили могућност идентификовања различитих модела јесу и два радна статуса испитаника, а то су запослени и незапослени. Разлог одабира ове две категорије испитаника долази и из праксе каријерног вођења где се неретко наглашава да су програми каријерног вођења и саветовања често недоступни запосленим испитаницима, а да се они за незапослене често свде на садржаје груписане око активног тражења посла и предузетништва. Мислимо да у оба случаја има недостатака. Остали радни статуси нису овом приликом узети у обзир јер су образовни програми за студенте у већој мери развијени, а када је реч о пензионерима, могућност радног статуса је

већ размотрена на примеру оних испитаника који су у фази заласка каријере. Резултати су показали да разлике између запослених и незапослених испитаника у процени има за седам од 13 образовних области: *Улоге појединца* ($F=9.22$; $df=1$, $p=.00$), *Образовање за каријерни развој* ($F=7.54$; $df=1$, $p<.05$), *Доношење одлука* ($F=5.04$; $df=1$, $p<.05$), *Мреже и подршка* ($F=6.64$; $df=1$, $p<.05$), *Каријерни развој* ($F=7.35$; $df=1$, $p<.05$), *Изградња каријере* ($F=4.28$; $df=1$, $p<.05$), *Формална подршка* ($F=7.54$; $df=1$, $p<.05$) и на основу овога можемо да говоримо о могућности два различита модалитета образовне понуде КВИС за ове две циљне групе. Иако овај налаз није неочекиван, односно наслућује се да ове две групе траже различиту врсту каријерне подршке, детаљнија сазнања о томе које области и садржаје треба понудити запосленима, а које незапосленима изостају. Прецизније речено, не можемо да кажемо да тих података нема, али они иду у два правца: незапосленима се нуде садржаји везани за тражење посла, а запосленима садржаји често нису доступни, а када јесу, односе се на каријерно напредовање у ужем смислу.

Табела 5.1.9. Запослени и незапослени испитаници и процена области образовне понуде

Области образовне понуде		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Стандардна грешка
Улоге појединца	запослен	188	0.17	0.97	0.07
	незапослен	75	-0.23	0.94	0.11
Образовање за каријерни развој	запослен	188	0.17	0.95	0.07
	незапослен	75	-0.19	1.01	0.12
Доношење одлука	запослен	188	0.07	0.97	0.07
	незапослен	75	-0.23	1.03	0.12
Мреже и подршка	запослен	188	-0.13	0.97	0.07
	незапослен	75	0.24	1.21	0.14
Каријерни развој	запослен	188	0.09	1.02	0.07
	незапослен	75	-0.29	1.01	0.12
Изградња каријере	запослен	188	0.14	0.90	0.07
	незапослен	75	-0.13	1.06	0.12
Формална подршка каријерном развоју	запослен	188	-0.05	1.00	0.07
	незапослен	75	0.23	1.06	0.12

Запослени испитаници већи значај придају следећим областима: *Улоге појединца*, *Образовање за каријерни развој*, *Доношење одлука*, *Каријерни развој*, *Изградња каријере*. Незапослени испитаници већи значај придају областима *Мреже и подршка*, *Формална подршка каријерном развоју*. На основу ових резултата, чини нам се да можемо да говоримо о модалитету образовне понуде за запослене, који би у већој мери требало да буде посвећен проблематици улога у којима се појединац налази, о различитим могућностима образовања као подршке каријерном развоју запослених, проблематици доношења одлука, као и о томе како изгледа каријерни развој појединца, које фазе он има, који су неки

типични каријерни развојни задаци, како се они манифестују, којим механизмима се на њих одговара и слично.

Насупрот томе, потенцијални модалитет за незапослене би у много већој мери требало да се бави садржајима који би корисницима приближио проблематику изградње мреже и подршке каријерном развоју. Ту би требало да се нађу питања везана за разумевање формалне и неформалне подршке каријерном развоју, изградњи тих мрежа, начину на који различите мреже могу да помогну у изградњи каријере. Посебна пажња модалитета би требало да буде усмерена на садржаје који се односе на формалну подршку каријерном развоју, посебно упознавању система каријерног вођења и саветовања, из угла различитих професионалаца и тиме чиме се они баве и на који начин и какву врсту подршке могу да пруже незапосленима. Приказ модалитета је дат у Схеми 5.1.6.



Схема 5.1.6. Модалитет образовне понуде КВИС - запослени и незапослени

Још једна од категорија на којој смо процењивали могућност заснивања различитих модела понуде је радни стаж испитаника на почетку каријере, у фази изграђене каријере и оних на заласку каријере. У вези са испитаницима који имају мањи број година радног стажа од 0 до 10, унутар ове категорије смо испитивали евентуалне разлике. Резултати су показали да међусобне разлике унутар ове категорије постоје код испитаника између 0 и 2, 3 до 5 и 6 до 10 година радног стажа и то на следећим подобластима: *Улоге појединца* ($F=4.12$; $df=2$, $p<.05$), затим *Свет рада у ширем смислу* ($F=5.16$; $df=2$, $p<.05$), *Мреже и подршка* ($F=5.51$; $df=1$, $p=.00$). Дакле, ово су подобласти око којих треба да се направи разлика у конципирању модела за ове подгрупе испитаника, потенцијалних корисника образовне понуде КВИС.

Табела 5.1.10. ANOVA Post hoc LSD тест – испитаници одабраних различитих категорија радног стажа и процена области образовне понуде

Области образовне понуде			<i>MD (I-J)</i>	Стандардна грешка	<i>Sig.</i>
Улоге појединца	0-2	3-5	-0.138	0.23	0.54
		6-10	-.516*	0.18	0.01

	3-5	0-2	0.138	0.23	0.54
		6-10	-0.378	0.23	0.11
	6-10	0-2	.516*	0.18	0.01
		3-5	0.378	0.23	0.11
Свет рада – шири смисао	0-2	3-5	-.547*	0.23	0.02
		6-10	0.206	0.18	0.27
	3-5	0-2	.547*	0.23	0.02
		6-10	.753*	0.24	0.00
	6-10	0-2	-0.206	0.18	0.27
		3-5	-.753*	0.24	0.00
Мреже и подршка	0-2	3-5	0.206	0.24	0.40
		6-10	.644*	0.20	0.00
	3-5	0-2	-0.206	0.24	0.40
		6-10	0.438	0.25	0.08
	6-10	0-2	-.644*	0.20	0.00
		3-5	-0.438	0.25	0.08

Фокусирајући се на *Улоге појединца*, разлике би требало да имамо у виду код испитаника који имају између 6 и 10 година радног стажа, у погледу области *Свет рада у ширем смислу*, разлике би требало да буду уважене у погледу групе од 3 до 5 година радног стажа, а код области *Мрежа и подршка*, требало би да се обрати пажња на испитанике који имају од 6 до 10 година радног стажа.

Табела 5.1.11. Испитаници одабраних категорија радног стажа и процена области образовне понуде

Област образовне понуде		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Стандардна грешка
Улоге појединца	0-2	62	-0.28	0.99	0.13
	3-5	26	-0.14	0.82	0.16
	6-10	52	0.23	1.00	0.14
Свет рада – шири смисао	0-2	62	-0.08	1.00	0.13
	3-5	26	0.47	0.58	0.11
	6-10	52	-0.29	1.10	0.15
Мреже и подршка	0-2	62	0.49	1.06	0.13
	3-5	26	0.29	0.69	0.13
	6-10	52	-0.15	1.16	0.16

Посматрајући ове резултате, чини нам се да би код потенцијалних корисника, подобласт *Улоге појединца* требало да буде више наглашена у конципирању програма за испитанике који имају од 6 до 10 година радног стажа. *Свет рада у ширем смислу* би требало да буде више обрађен код оних који имају од 3 до 5 година радног стажа, а питање *Мреже и подршке* код испитаника који имају од 0 до 2 године радног стажа. Приказ овог модалитета дат је у Схеми 5.1.7.

Мреже и подршка

- Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју
- Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју
- Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)
- Породица као подршка мом каријерном развоју
- Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)
- Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)
- Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју
- Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личном и професионалом развоју

0-2

Свет рада у ширем смислу

- Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)
- Глобална економија и њен утицај на радно-професионални аспект живота појединца
- Промене и трендови у развоју тржишта рада и њихов утицај на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех
- Потребне, трендови и могућности тржишта рада и образовања на локалном, регионалном и националном нивоу
- Трендови и променљивост света рада и занимања, и њихова веза са образовањем/обучавањем и могућностима које он нуди
- Тржиште рада, друштво и економија – разумевање њихове повезаности и фактора који утичу на њихово константно мењање
- Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове
- Међузависност света рада и света образовања
- Стереотипи везани за занимања

3-5

Заједничке области МОП

- Каријерно планирање
- Изградња каријере
- Формална подршка каријерном развоју
- Доношење одлука
- Слика о себи
- Пословне могућности
- Психофизичке промене
- Каријерни развој
- Образовање за каријерни развој
- Ја у свету рада

Улоге појединца

- Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности
- Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке
- Променљива „равнотежа“ улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)
- Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога
- Веза између каријерних одлука и животних циљева
- Механизми сталног усаглашавања личних ресурса и могућности за остваривање у различитим животним улогама
- Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)
- Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене
- Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере

6-10

Схема 5.1.7. Модалитет образовне понуде КВИС – категорије година радног стажа

С друге стране, код испитаника који су у фази изграђене каријере и на заласку каријере, такође су уочене одређене разлике с обзиром на категорије радног стажа и то опет код подобласти *Улоге појединца* ($F=5.57$; $df=2$, $p=.00$), *Образовање за каријерни развој* ($F=7.77$; $df=2$, $p=.00$), *Мреже и подршка* ($F=3.39$; $df=2$, $p<.05$).

Табела 5.1.12. Испитаници одабраних категорија радног стажа и процена области образовне понуде

Области образовне понуде			<i>MD (I-J)</i>	Стандардна грешка	<i>Sig.</i>
Улоге појединца	11-20	21-30	.446*	0.18	0.02
		више од 30	.539*	0.17	0.00
	21-30	11-20	-.446*	0.18	0.02
		више од 30	0.09	0.18	0.60
	више од 30	11-20	-.539*	0.17	0.00
		21-30	-0.09	0.18	0.60
Образовање за каријерни развој	11-20	21-30	0.28	0.18	0.11
		више од 30	.629*	0.16	0.00
	21-30	11-20	-0.28	0.18	0.11
		више од 30	.350*	0.17	0.04
	више од 30	11-20	-.629*	0.16	0.00
		21-30	-.350*	0.17	0.04
Мреже и подршка	11-20	21-30	0.33	0.17	0.06
		више од 30	-0.09	0.15	0.57
	21-30	11-20	-0.33	0.17	0.06
		више од 30	-.414*	0.16	0.01
	више од 30	11-20	0.09	0.15	0.57
		21-30	.414*	0.16	0.01

Разлике у конципирању програма би требало уважити када је реч о области *Улоге појединца* и то код испитаника који имају од 11 до 20 година радног стажа, затим код области *Образовање за каријерни развој* код испитаника који имају више од 30 година радног стажа и код категорије *Мреже и подршке* код испитаника који имају између 21 и 30 година радног стажа.

Табела 5.1.13. Испитаници одабраних категорија радног стажа и процена области образовне понуде

Области образовне понуде		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Стандардна грешка
Улоге појединца	11-20	63	0.38	0.86	0.11
	21-30	52	-0.06	1.01	0.14
	више од 30	74	-0.16	1.06	0.12
Образовање за	11-20	63	0.32	0.86	0.11

каријерни развој	21-30	52	0.04	1.02	0.14
	више од 30	74	-0.31	0.93	0.11
Мреже и подршка	11-20	63	-0.10	0.86	0.11
	21-30	52	-0.43	1.16	0.16
	више од 30	74	-0.02	0.71	0.08

У образовној понуди *Улоге појединца* би требало да буду више проблематизоване за категорију испитаника од 11 до 20 година радног стажа, као и *Образовање за каријерни развој*, а *Мреже и подршка* за испитанике који имају више од 30 година радног стажа (Схема 5.1.8).

Мреже и подршка

- Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју
- Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју
- Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)
- Породица као подршка мом каријерном развоју
- Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)
- Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)
- Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју
- Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личном и професионалом развоју

Више од 30

Улоге појединца

- Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности
- Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке
- Променљива „равнотежа“ улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)
- Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога
- Веза између каријерних одлука и животних циљева
- Механизми сталног усаглашавања личних ресурса и могућности за остваривање у различитим животним улогама
- Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)
- Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене
- Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере

11-20

Образовање за каријерни развој

- Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (обуке, тренинзи, курсеви)
- Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – формалне (студирање, специјализација...)
- Значај континуиране партиципације у образовању и обучавању за сопствени каријерни развој
- Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – информалне (свакодневне животне ситуације, медији...)
- Значај и могућности додатног образовања у организацији (програми обучавања за посао, обуке на послу, подршка дипломским и струковним студијама)
- Проналажење и функционално коришћење информација о образовним могућностима, обучавању, тренинзима, различитим облицима усавршавања
- Креирање образовних стратегија за постизање краткорочних и дугорочних каријерних циљева
- Стратегије за превазилажење баријера за партиципацију у стручном образовању и обучавању
- Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада - коришћење Интернета као ресурса и алата за каријерни развој
- Различите врсте извора каријерних и образовних информација (електронски системи, штампани и медијски материјали, ментори)
- Проналажење и функционално коришћење информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја
- Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу, каријерне степеннице, менторство, умрежавање, континуирано образовање)
- Улога послодавца у професионалном развоју појединца - информације о послодавцима, очекивања послодавца, перспективни послодавци
- Међузависност занимања и вредносних оријентација и етичких норми појединца

11-20

Заједничке области МОП

- Каријерно планирање
- Изградња каријере
- Формална подршка каријерном развоју
- Доношење одлука
- Слика о себи
- Пословне могућности
- Психофизичке промене
- Каријерни развој
- образовање за каријерни развој
- Ја у свету рада

Схема 5.1.8. Модалитет образовне понуде КВИС – категорије година радног стажа

Сумирајући испитане могућности, истовремено имајући у виду да су све области процењене изузетно високим вредностима, можемо да кажемо да је овај модел са 13 области један општи модел који је од стране испитаника у различитим фазама професионалног развоја, с обзиром на њихове различите карактеристике процењен високим вредностима, што значи процењен као релевантан за њихов лични и професионални развој. Ипак, мислимо да у одабраним случајевима може мање да се говори о различитим моделима, а да је више реч о модалитетима образовне понуде. Поред тога, за могућност конципирања различитих модалитета, сматрамо да је важно да поменемо и то да постоје и одређене подобласти код којих или није било уопште или је било разлика само у погледу малог броја карактеристика на основу којих смо испитивали могућност идентификовања различитих модела образовне понуде. Те области су *Психофизичке промене, Каријерно планирање, Доношење одлука, Изградња каријере, Пословне могућности, Формална подршка каријерном развоју*. Све ове области су од стране испитаника у нашем истраживању процењене високим вредностима. Тако, управо ово би могле да буду базичне области модела образовне понуде за одрасле, на које би се, а у односу на поједине карактеристике које смо разматрали, поједине области надовезивале.

Седми задатак истраживања гласио је: *Испитати могућност идентификовања више модела образовне понуде КВИС заснованих на потребама испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима свог професионалног развоја*. Истраживачка хипотеза коју смо поставили у односу на овај задатак гласила је: *Могуће је идентификовати више модела образовне понуде КВИС заснованих на потребама испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима свог професионалног развоја*. За потребе испитивања могућности идентификовања више модела образовне понуде КВИС, на нивоу целог модела урађена је експланаторна факторска анализа која је показала постојање 13 фактора. Могућности заснивања различитих модела испитиване су на сету неколико података и резултати су показали да постоји могућност заснивања различитих модалитета образовне подршке каријерном развоју. У складу са налазима, сматрамо оправданом могућност заснивања *1. модалитета за испитанике који завршавају школу/факултет и који су се недавно запослили, 2. модалитет образовне понуде КВИС за испитанике у стабилнијој фази каријере, 3. модалитет за испитанике мушког и женског пола на почетку каријере, 4. модалитет с обзиром на радни статус: за запослене и незапослене испитанике. Одређени модалитети оправдани су када је реч о транзиционим периодима испитаника и већ помињаним специфичним професионалним ситуацијама, конкретније, 5. модалитет за испитанике који се припремају за пензионисање, затим, 6. модалитет у односу на три одабране старосне категорије испитаника (30 до 39, 40 до 49 и 50 до 59 година). Модалитети су оправдани и када је реч о различитим категоријама година радног стажа испитаника - 7. модалитет за испитанике од 0 - 2, 3 - 5 и 6 - 10 година радног стажа и 8. модалитет за*

*испитанике од 11 - 20 и више од 30 година радног стажа. Поред тога, мишљења смо да би образовне области као што су: Психофизичке промене, Каријерно планирање, Доношење одлука, Изградња каријере, Пословне могућности, Формална подршка каријерном развоју које су од стране испитаника у нашем истраживању процењене високим вредностима, могле да буду базичне области модела образовне понуде за одрасле, на које би се, а у односу на поједине карактеристике које смо разматрали, поједине области надовезивале. С обзиром на то да су откривене могућности идентификовања различитих модалитета, али не модела образовне понуде, **седма истраживачка хипотеза овог истраживања је делимично потврђена.***

* * *

Полазећи од теоријског оквира рада, планираног циља и постављених задатака истраживања, постављене су **две опште хипотезе истраживања:**

Прва општа хипотеза овог истраживања је да постоје разлике у процени значаја понуђених образовних области, подобласти и садржаја моделоване образовне понуде КВИС између испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима професионалног развоја. Разлике у процени моделоване образовне понуде КВИС пронашли смо на нивоу области, подобласти и специфичних садржаја. Испитаници на заласку каријере најчешће нижим вредностима процењују значај области, подобласти и специфичних садржаја моделоване образовне понуде. Разлике смо пронашли и између испитаника који се налазе у различитим професионалним ситуацијама, између оних који завршавају школу/факултет, оних који су се недавно запослили, или су дуже време на истом месту/истој позицији и оних испитаника који се припремају за пензионисање, недавно су се пензионисали или су одавно у пензији. Имајући у виду да постоје разлике у процени значаја понуђених образовних области, подобласти и садржаја моделоване образовне понуде КВИС између испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима професионалног развоја, можемо да кажемо да је **прва општа хипотеза нашег истраживања потврђена.**

У оквиру друге опште хипотезе очекује се да је, с обзиром на разлике у проценама испитаника, могуће идентификовати више образовних модела у оквиру каријерног вођења и саветовања, саобразно потребама припадника различитих циљних група, у односу на транзиционе периоде кроз које пролазе и одабране био-социјалне карактеристике. Могућност заснивања модела проверавали смо на емпиријском моделу образовне понуде КВИС и то на следећим категоријама: транзиционим периодима испитаника и већ помињаним специфичним професионалним ситуацијама (седам професионалних ситуација испитаника - *завршавају школу/факултет и недавно су се запослили, недавна промена посла и дуже време на истом послу и истој позицији, припрема за*

пензионисање, недавно пензионисање и пензионисање које се одавно десило), испитаници женског и мушког пола у различитим транзиционим периодима, испитаници који припадају категоријама старости од 30 до 39, 40 до 49 и 50 до 59 година, запослени и незапослени испитаници, испитаници са различитим годинама радног стажа. радни стаж испитаника на почетку каријере, у фази изграђене каријере и оних на заласку каријере. Могућност заснивања различитих модалитета образовне понуде пронашли смо за испитанике који завршавају школу/факултет и недавно су се запослили, за оне који су недавно променили посао и који су дуже време на истом послу и на истој позицији, за испитанике који су у фази припреме за пензионисање, који су се недавно пензионисали и који су одавно у пензији, за жене и мушкарце на почетку каријере, за испитанике старости од 30 до 39, 40 до 49 и 50 до 59 година, за запослене и незапослене испитанике, као и испитанике у различитим категоријама година радног стажа. Имајући у виду да је на основу налаза нашег истраживања утврђено да постоји могућност идентификовања неколико модалитета образовне понуде каријерног вођења и саветовања, можемо да кажемо да је **друга општа хипотеза нашег истраживања делимично потврђена.**

6. ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Циљ нашег истраживања је био испитати однос између процене значаја понуђених образовних садржаја, подобласти и области у оквиру моделоване образовне понуде КВИС на основу исказа испитаника, као потенцијалних корисника, и транзиционих периода професионалног развоја у којем се налазе, као и могућности формирања више образовних модела у оквиру каријерног вођења и саветовања ових циљних група. Овако постављен циљ истраживања последица је, кроз теоријски оквир и праксу, уочен велики потенцијал образовања као подршке каријерном развоју одраслих. Недовољна истраженост тог потенцијала, као и његово недовољно разматрање из угла науке о образовању одраслих, формирала је пут ка дефинисању проблема нашег истраживања.

Теоријска мисао каријерног вођења и саветовања, којој је приступљено кроз концептуални оквир каријерног вођења и теорије каријерног развоја, као и пракса каријерног вођења постале су костур сагледавања и разумевања образовања на овом пољу.

Кроз историјско сагледавање концепта каријерног вођења, затим кроз андрагошку анализу одабраних теорија каријера и каријерног развоја, као и кроз праксу каријерног вођења учили смо, у сваком од ових елемената, изузетно велики имплицитни или експлицитни удео образовања, а уједно и недостатак података о његовим квалитетима, односно елементима. Ми смо се интересовали за садржај тог образовања, посматрајући га као логични први корак ка даљем успостављању каријерног вођења и саветовања одраслих.

На основу анализе поменути три елемента, учили смо, обликовали, допунили, креирали и систематизовали потенцијалну образовну понуду каријерног вођења и саветовања одраслих и дали је на процену испитаницима различитих био-социјалних карактеристика који су у једном од три транзициона периода професионалног развоја.

Образовна понуда је моделована на нивоу три кључне области, по узору на три кључне области каријерног вођења и саветовања од његовог настанка до данас, а затим организована кроз подобласти и садржаје који су имали задатак да нам пруже информативнији увид у то како испитаници процењују овакву понуду. Дескриптивна анализа процене ове понуде нам је показала да испитаници овако моделовану образовну понуду процењују као изузетно релевантну за њихов лични и професионални развој, посматрано и на нивоу све три области око којих

је моделована образовна понуда, на нивоу свих њених 12 подобласти, као и на нивоу готово свих 96 садржаја, што је значајна потврда релевантности овако конципираних садржаја од стране потенцијалних одраслих корисника образовних програма каријерног вођења и саветовања.

На путу даљег сагледавања процене моделоване образовне понуде, интересовали смо се за *сагледавање разлика у процени три кључне области наше понуде од стране испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима професионалног развоја*, уз основну претпоставку да постоје разлике у процени испитаника који се налазе у тим различитим фазама. Прву истраживачку хипотезу потврдили смо подацима који су показали да испитаници који су на крају каријере мање вреднују све три области наше моделоване образовне понуде у односу на испитанике који су на почетку каријере и испитанике који су у фази изграђене каријере. Важно је да нагласимо и да испитаници који су на заласку каријере ипак високим вредностима процењују ове три области. То значи да су и за њих ове области релевантне, а чињеница да су ипак ниже вредноване од стране ове групе је производ садржаја смештених унутар ових области који ипак у већој мери сагледавају и таргетирају проблеме оних испитаника који тек започињу своју каријеру или који су у фази изграђене каријере.

Разлике у одговорима испитаника тражили смо и пронашли и на нивоу одабраних професионалних ситуација. Оне се доминантно односе на област *Ја* наше моделоване образовне понуде, и то унутар категорија испитаника који су на почетку каријере (они који завршавају факултет и школу и они који су се недавно запослили) и испитаника на заласку каријере (оних који се припремају за пензионисање, недавно су пензионисани и одавно су у пензији). Сагледавајући све три области наше моделоване образовне понуде, чињеница да се само унутар области *Ја* јављају разлике између одговора испитаника који завршавају факултет/школу и оних који су се недавно запослили, добијају се значајни ресурси за конципирање будућих образовних програма каријерне подршке. Сматрамо да они морају да буду ојачани компонентном личног развоја, а анализа праксе нам је показала да ова компонента није или често није у довољној мери систематизована и проблематизована и да се често у пракси разматра само на нивоу њених нужних аспеката (само као нешто што може да пружи информације за релацију са светом рада). Такође, у даљем промишљању реализације програма, кључно је промислити специфичности конципирања таквог програма у различитим радним окружењима у којима данас ипак доминирају програми увођења у посао, где је фокус на овладавању стручним знањима и вештинама, упознавањем са културом организације или одређеним аспектима рада. Тиме се, а како су показали резултати нашег истраживања, значајно редукују могућности одговора на потребе за образовном подршком каријерном развоју. Такође, мишљења смо да наши подаци указују на потребу за бољим увезивањем програма који су део формалног образовања са програмима који долазе из радног окружења. Проблем који би требало да се адресира је како

да се образовни садржаји интегришу у ова два контекста, на начин да они који напуштају свет образовања и ступају у свет рада добију садржаје, инструменте и механизме који одговарају потребама њиховог каријерног развоја.

У даљем разумевању процене образовне моделоване понуде КВИС отишли смо корак даље у спецификавању модела, односно бавили смо се *разликама у процени значаја појединих образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС између испитаника који се налазе у различитим транзиционом периодима професионалног развоја*. Претпоставку у односу на ову процену смо и потврдили, односно наши подаци су показали да постоје разлике у процени значаја појединих образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС између испитаника који се налазе у различитом транзиционом периоду професионалног развоја. Разлике постоје на девет од 12 подобласти, и то *Улоге појединца, Слика о себи, Мреже и подршка, образовање за каријерни развој, Свет рада – шири контекст, Свет рада у ужем смислу, Свет занимања – контекст вредности, Каријерно планирање и Ја у свету рада* и у највећем броју случајева односе се на то да испитаници који припадају трећем транзиционом периоду, односно они који су на крају каријере, све подобласти процењују мање значајним у односу на остале две групе. Поред тога, разлике за поједине подобласти пронашли смо и посматрајући специфичне професионалне ситуације унутар свака од три транзициона периода професионалног развоја испитаника, али оне су пронађене на знатно мањем броју подобласти моделоване образовне понуде КВИС.

Овај ниво анализе сматрамо врло информативним и оперативним за концепирање потенцијалних различитих модела образовне понуде за различите категорије испитаника. Његова емпиријска потврда је такође била значајан задатак за нас и мале модификације подобласти на којима су и спроведене процене, могу да буду правац и добар показатељ различитих потреба људи у различитим транзиционим периодима. Такође, и овде је важно да истакнемо, да иако се трећа група испитаника, испитаници на заласку каријере, разликује у односу на друге две групе, тако што нижим вредностима процењује поменуте подобласти, реч је опет о томе да су и они ове подобласти проценили високим вредностима, па ово поставља као задатак за све оне који се баве (или тек треба да се баве) каријерним вођењем да даље истражују циљну групу испитаника који су на заласку каријере.

Највише спецификован ниво анализе била је *процена припадника различитих транзиционих периода каријере одраслих појединачних садржаја моделоване образовне понуде КВИС*. Другим речима, испитивали смо разлике у процени значаја специфичних образовних садржаја у оквиру моделоване образовне понуде КВИС између испитаника који се налазе у различитом транзиционом периоду професионалног развоја и изнели претпоставку да те разлике постоје, што су резултати нашег истраживања и потврдили. Статистички значајну разлику у погледу одговора испитаника који се налазе у различитом

транзиционом периоду, пронашли смо на 88 од 96 специфичних образовних садржаја. Ову разлику највећим делом су чинили одговори испитаника који су на крају каријере у односу на одговоре испитаника који су на почетку каријере или који имају изграђену каријеру и то тако што су испитаници који припадају трећем транзиционом периоду садржаје процењивали мање значајним у односу на остале две групе. Поред тога, на знатно мањем броју садржаја (19) откривено је постојање статистички значајне разлике у одговорима између све три групе испитаника или разлика у процени значаја код испитаника који припадају другом транзиционом периоду у односу на трећи транзициони период или оба транзициона периода.

Испитаници у фази изграђене каријере садржаје су проценили као највише значајне, а после њих су то чинили испитаници који су на почетку каријере. На два садржаја смо открили разлику у процени значаја код испитаника који припадају првом транзиционом периоду у односу на други и трећи транзициони период и то тако што су испитаници на почетку каријере давали већи значај тим садржајима. Када је реч о разликама између испитаника различитих професионалних ситуација унутар транзиционих периода, и ту су откривене разлике. Испитаници који завршавају факултет/школу су се разликовали у процени 24 садржаја, испитаници унутар другог периода, и то они који су дуже време на истом месту и на истој позицији и они коју недавно променили посао су се разликовали у процени само два садржаја. Коначно, испитаници који су у трећем транзиционом периоду се у процени разликују на укупно 21 садржају. Важно питање које је овај, али и која су претходна два задатка покренула је откривање тога зашто испитаници у трећем транзиционом периоду мањим вредностима процењују ове области, подобласти и садржаје. Такође, значајна су нам и сва одступања у односу на овај тренд јер она значе корак даље ка конципирању такве понуде скројене према потребама припадника различитих транзиционих периода професионалног развоја. Уколико испитаници на крају каријере ниже оцењују ове садржаје јер их сматрају непотребним, поставља се питање у којој мери у нашој земљи данас постоји каријерни активитет ове групе и на који још начин може да се подржи. Уколико ова група садржаје процењује мање важним јер мисле да их поседују у довољној мери, питање је да ли су њихова знања довољна за управљање каријерама које се живе у 21. веку.

Додатно, сматрамо да је важно да се даље промисле они садржаји код којих смо пронашли разлику између испитаника на почетку и испитаника који су и фази изграђене каријере. За све оне који организују образовне активности каријерног вођења, ови садржаји такође могу да буду добар путоказ и то посебно за краће, циљане образовне интервенције у подручју каријерног вођења и саветовања.

Поред потребе да процену моделоване образовне понуде разумемо у контексту транзиционих периода професионалног развоја наших испитаника,

нашу истраживачку пажњу смо усмерили и на разумевање процена у контексту још неких био-социјалних карактеристика наших испитаника. У том смилу, испитивали смо разлике у процени значаја појединих образовних области моделоване образовне понуде КВИС између испитаника у односу на на пол, године старости, ниво образовања, радни статус и године радног стажа.

Трагом задатка који смо поставили, потврдили смо наша истраживачка очекивања да постоје разлике у овој процени. Тако, статистички значајна разлику у погледу свих области пронашли смо код испитаника различитог пола, година старости, нивоа образовања, година радног стажа и различитог радног статуса. Установили смо да жене више вреднују све три области моделоване образовне понуде КВИС. С обзиром на старосне категорије, установили смо да се испитаници који имају 60 и више година разликују у односу на све остале категорије испитаника и то тако што нижим вредностима процењују области моделоване образовне понуде КВИС. Разлике смо пронашли и када је реч о образовном нивоу наших испитаника. Иако не искључиво (односно, уз одређена одступања), показало се да испитаници нижег нивоа образовања нижим вредностима процењују области моделоване образовне понуде КВИС. Узимајући у обзир радни статус испитаника, испитаници у категорији запослених и запослени студенти, а понекад и студенти су вишим вредностима процењивали области моделоване образовне понуде у односу на незапослене испитанике и пензионере. Коначно, пратећи године радног стажа наших испитаника, најчешће су се испитаници који имају 30 и више година радног стажа разликовали у процени све три области и то тако што су је вредновали нижим вредностима у односу на остале категорије испитаника. Овим налазима смо и потврдили нашу четврту истраживачку хипотезу.

Овакви резултати су нам, очекивано, показали и још једном потврдили да у конципирање образовне понуде треба да се укључе различите био-социјалне карактеристике одраслих, које се често занемарују. Чини нам се да смо оваквим одабиром варијабли истраживања, тек загревали површину проблема, односно свих оних карактеристика које би требало да узмемо у обзир када причамо о програмима каријерног образовања за одрасле.

Као и у случају транзиционих периода, разлике у процени испитаника различитих био-социјалних карактеристика смо пратили и на нивоу подобласти моделоване образовне понуде КВИС. Испитивањем разлика у процени значаја појединих образовних подобласти моделоване образовне понуде КВИС између испитаника у односу на на пол, године старости, ниво образовања, радни статус и године радног стажа, утврдили смо да те разлике постоје.

Значајне разлике у процени подобласти пронађене су код испитаника различитог пола, година старости, нивоа образовања, година радног стажа и различитог радног статуса. Када је реч о полу, жене су већим вредностима процениле седам од укупно 12 подобласти и реч је о подобластима које би

требало да их оснаже да управљају својим улогама, да изграђују слику о себи и ускладе је са захтевима посла, да буду боље информисане о могућностима образовања усмереног на подршку њиховом каријерном развоју. Поред тога, жене су вишим вредностима процениле и оне сегменте наше понуде који су се односили на различите нивое функционисања света рада и света занимања, као и тога где су оне у том свету рада и на који начин могу да се унутар њега боље позиционирају.

Разлику смо пронашли и између испитаника који припадају различитим старосним категоријама и то на укупно девет од 12 подобласти. Испитаници који имају 60 и више година су нижим вредностима проценили подобласти наше моделоване образовне понуде КВИС, а испитаници који имају између 40 до 49 година живота су вишим вредностима процењивали проблематику улога у којима се појединац налази, затим питања изграђивања и усклађивања слике о себи у контексту занимања. Поред тога, ова група је високим вредностима проценила и питања упознавања формалних и неформалних система подршке каријерном развоју, али и света рада и света занимања, као и његов контекст вредности. Ова група је високим вредностима проценила и проблематику каријерних развојних задатака, као и питања њиховог позиционирања у свету рада. Тако, ови налази су у сагласју са анализираним литературом, где се истиче комплексност и квантитет догађаја у вези са каријерним развојем у овој фази, односно у овом периоду живота (40 до 49 година). То значи да би требало да се размисли о додатном конципирању програма за ову групу потенцијалних корисника.

У односу на ниво образовања, разлике у процени смо пронашли на нивоу седам од 12 подобласти. Испитаници нижег нивоа образовања су нижим вредностима проценили питање њихових улога, током времена, питања слике о себи, образовања као подршке њиховом каријерном развоју, света рада и у ширем и у ужем смислу. Још две подобласти које су нижим вредностима процењене од стране испитаника нижег нивоа образовања су и проблематика изградње каријере, односно вештина изградње каријере, као и питање њиховог позиционирања у свету рада. Тако, испитаници нижег нивоа образовања нижим вредностима процењују значај ових подобласти, а испитаници виших нивоа образовања вишим вредностима. Ипак, местимично смо наилазили и на међусобне разлике и испитаника са нижим и са вишим нивоима образовања. Испитаници са завршеном трогодишњом средњом школом су у односу на испитанике нижег нивоа образовања нижим вредностима процењивали поједине подобласти, а и испитаници са завршеним докторским студијама су у односу на остале испитанике са вишим нивоима образовања нижим вредностима процењивали понуђене подобласти. Тако, мишљења смо да би и ове међусобне суптилне разлике требало да буду уважене код конципирања образовних програма каријерног вођења и саветовања.

У односу на радни статус, испитаници су се разликовали у процени осам подобласти моделоване образовне понуде КВИС. Најопштије речено, студенти, студенти запослени и запослени се разликују у процени у односу на незапослене и пензионере и то тако што већим вредностима процењују значај ових подобласти. Тако, њима су значајнији сегменти образовног програма који су усмерени на изградњу и балансирање улога, на изградњу слике о себи, на каријерне развојне задатаке са којима се људи суочавају током живота, са могућностима образовања као подршке њиховом каријерном развоју. Такође, и овде су се издвојили садржаји везани за разумевање света рада у ужем смислу, као и питања вештина изградње каријере и позиционирања у свету рада које су студенти, запослени и они који и раде и студирају процењивали вишим вредностима.

Последња карактеристика у односу на коју смо процењивали процене подобласти моделоване образовне понуде КВИС јесу категорије година радног стажа. Резултати су показали да испитаници који имају 30 и више година радног стажа нижим вредностима процењују проблематику улога појединца током времена, проблематику слике о себи и усклађивања са захтевима посла, питања изградње мреже и подршке, каријерних развојних задатака током живота, образовања за каријерни развој, свет рада у ширем и ужем смислу, као и питања позиционирања у свету рада.

Посматрајући ове податке и имајући у виду чињеницу да смо у односу на све био-социјалне карактеристике испитаника пронашли разлике у процени великог броја подобласти, потврдили смо наша истраживачка очекивања.

Као и у случају транзиционих периода, разлике у процени испитаника различитих био-социјалних карактеристика смо пратили и на нивоу садржаја моделоване образовне понуде КВИС. Тако, *испитивали смо и разлике у процени значаја специфичних образовних садржаја у оквиру моделоване образовне понуде КВИС испитаника различитог пола, година старости, нивоа образовања, радног статуса и година радног стажа* и у односу на ово смо добили резултате који су и потврдили оно што смо очекивали, да те разлике постоје. Жене су 76 од 96 садржаја процениле вишим вредностима. Када је реч о годинама живота испитаника, разлика је пронађена на 78 од 96 садржаја и најчешће су испитаници са 60 и више година старости нижим вредностима проценили садржаје моделоване образовне понуде КВИС. Када је реч о нивоу образовања, значајна разлика у процени значаја специфичних садржаја моделоване образовне понуде КВИС испитаника је пронађена на 87 од 96 специфичних садржаја и то таква да су испитаници нижих нивоа образовања нижим вредностима процењивали значај моделоване образовне понуде КВИС. Испитаници који припадају различитим категоријама година радног стажа су значајно различито проценили скоро две трећине садржаја, односно 62 од 96 садржаја. Најчешће су се испитаници са преко 30 година радног стажа разликовали у односу на једну или више, а понекад и све

друге категорије испитаника. Поред тога, други доминантан правац разлика се односио на испитанике који имају од 0 до 2 године радног стажа. Обе групе, и испитаници са нимало или мало година радног стажа и они са 30 и више година радног стажа су нижим вредностима у односу на остале категорије процењивали садржаје моделоване образовне понуде КВИС.

Коначно, разлику смо пронашли и када је реч о радном статусу наших испитаника и то на 80 од 96 садржаја. Разлике смо највише пронашли између две групе: запослених и студената запослених са једне, и незапослених и пензионера са друге стране. Запослени, студенти запослени и често студенти су вишим вредностима процењивали садржаје у односу на незапослене и пензионере. Тако, и на нивоу садржаја смо у односу на све био-социјалне карактеристике испитаника пронашли разлике у процени значаја специфичних образовних садржаја у оквиру моделоване образовне понуде КВИС.

Наш теоријски модел постављен је по узору на кључне области каријерног вођења и саветовања које постоје од његовог настанка до данас. Те области смо поставили као кичму наше образовне понуде и на основу те три области смо вршили даље моделовање подобласти и области. Факторска анализа спроведена на нивоу целокупног модела није потврдила постојање три области модела. Резултати нашег истраживања су показали да би требало да буде конципирана на нивоу 13 области на којима смо *испитивали могућност идентификовања више модела образовне понуде КВИС заснованих на потребама испитаника који се налазе у различитим транзиционим периодима свог професионалног развоја*. Резултати су показали да постоји могућност заснивања различитих модалитета образовне подршке каријерном развоју. У складу са налазима, препоручили смо заснивање модалитета образовне понуде КВИС за испитанике у стабилнијој фази каријере, затим различит модалитет за испитанике мушког и женског пола на почетку каријере, као и модалитете с обзиром на радни статус: за запослене и незапослене испитанике. Препоручили смо и поједине модалитете када је реч о транзиционим периодима испитаника и већ помињаним специфичним професионалним ситуацијама, за испитанике који се припремају за пензионисање, затим за три одабране старосне категорије испитаника (30 до 39, 40 до 49 и 50 до 59 година), али и за испитанике са различитим бројем година радног стажа. Такође, изнели смо препоруку да образовне области као што су: Психофизичке промене, Каријерно планирање, Доношење одлука, Изградња каријере, Пословне могућности, Формална подршка каријерном развоју које су од стране испитаника у нашем истраживању процењене високим вредностима, могу да буду базичне области модела образовне понуде за одрасле.

У односу на теоријски оквир нашег рада, постављен циљ и задатке истраживања, формулисали смо две опште хипотезе истраживања, од којих је прва гласила да *постоји разлика у процени значаја понуђених образовних области, подобласти и садржаја у оквиру моделоване образовне понуде између испитаника*

који су у различитим транзиционим периодима. Имајући у виду да смо пронашли разлике у процени области, подобласти и садржаја моделоване образовне понуде КВИС између испитаника у три различита транзициона периода, као и унутар периода, на нивоу различитих професионалних ситуација, и потврдили смо прву општу хипотезу нашег истраживања.

У оквиру друге опште хипотезе, претпоставили смо да је *с обзиром на разлике у проценама испитаника, могуће идентификовати више образовних модела у оквиру каријерног вођења и саветовања, саобразно потребама припадника различитих циљних група, у односу на транзиционе периоде кроз које пролазе и одабране био-социјалне карактеристике,* а имајући у виду да смо разлике пронашли и на нивоу транзиционих периода, као и био-социјалних карактеристика испитаника у односу на процене емпиријског модела понуде, уочили смо могућност заснивања различитих модалитета образовне понуде, чиме смо делимично потврдили нашу другу општу хипотезу истраживања.

Сумирајући налазе нашег рада, осврнућемо се на преглед неких од најважнијих. Како смо навели, костур наше образовне понуде не чини три, већ 13 области модела. То говори у прилог томе да, а када говоримо о образовној понуди, она не би требало да буде конципирана у односу на три области од којих смо пошли. Из ове истраживачке позиције, након спроведеног истраживања то нам се чини врло једноставним и логичним. Три области каријерног вођења имају смисла за неке његове друге компоненте, на пример прихолошку компоненту, компоненту процене, али не и за образовну компоненту. Резултати нашег истраживања су показали да би образовна понуда требало да буде конципирана на нивоу 13 области. Овај налаз указује на огроман потенцијал образовања. Погледом на тих 13 области, уочавамо да су оне динамичне, комплексне и да се изнова и изнова на различите начине и у различитој мери актуализују код одраслих.

Резултати нашег истраживања су показали да постоје области око којих је најмање разлика између процена испитаника различитих био-социјалних карактеристика, а које су процењене као релевантне. Неке од њих су доношење каријерних одлука, каријерно планирање, вештине изградње каријере. Чини нам се да ове области могу да се посматрају као опште, базичне компоненте образовних програма унутар каријерног вођења и саветовања.

Насупрот томе, области попут слике о себи или улога појединца су области код којих смо проналазили највише разлика. Мислимо да управо због тога ове области треба додатно да се проблематизују, да се додатно истражују и да се испита како би садржаји могли да се реорганизују тако да свака група добије један сет знања и вештина који ће да им помогне да организују своје улоге или да изграде слику о себи. Уколико узмемо за пример улоге појединца, чини нам се да су сегменти ове области различити и да је неко више заинтересован за

балансирање улога, одређивање приоритета, а неко за напуштање старих и узимање нових улога. Све ово су питања која би требало да се додатно размотре.

Чини нам се да су резултати нашег истраживања подвукли значај бављења запосленим људима и онима који су у стабилнијим фазама каријере. Мишљења смо да они не добијају адекватну образовну подршку каријерном развоју и да им та подршка често није доступна. Даље, резултати нашег истраживања су поставили питање да ли можемо тако једноставно да поставимо знак једнакости код тврдње *динамичнија каријера значи и већу потребу за каријерном подршком*. Чини нам се, а посматрано у односу на налазе нашег истраживања, да је и у стабилним фазама каријере појединцима данас потребна подршка.

Анализирајући документа и образовну политику, уочили смо да идемо ка тренду да појединац преузима одговорност за свој каријерни развој. Ипак, резултати нашег истраживања су показали да испитаници високо вреднују садржаје и области који се односе на знања и вештине о системима подршке каријерном развоју и на актере подршке њиховог каријерног развоја. Ово је доказ да они не треба да постану каријерни практичари, већ да треба да им се пруже знања, вештине и компетенције које ће да им помогну да, за почетак, разумеју систем каријерне подршке, а који пре свега тога, мора да се изгради и за њих.

На почетку овог рада, видели смо да се прве могућности за утемељење образовања у концепту каријерног вођења јављају када овај процес почиње да се третира као стимулус развоја, а не само алат за кризу. Чини нам се да данас тај стимулус развоја још увек није реализован у великој мери за одрасле, а резултати нашег истраживања показују да и потенцијални корисници опажају и вреднују садржаје и области које имају потенцијал да буду стимулус развоја. Тако, чини нам се да образовање одраслих као компонента каријерног вођења има одговорност да води и да буде тај стимулус развоја.

7. ПРЕПОРУКЕ И СМЕРНИЦЕ ЗА ДАЉА ИСТРАЖИВАЊА

Студија коју смо спровели отворила је многа питања за даља истраживања образовања као компоненте каријерног вођења и саветовања. Одређен број смерница проистиче и из неких ограничења наше студије, на које ћемо да укажемо паралелно са приказом смерница и препорука за даља истраживања.

Даља истраживања потенцијалних корисника образовне понуде КВИС

Приликом конципирања узорка нашег истраживања, сматрали смо да постоји нижа корелација између транзиционих периода професионалног развоја наших испитаника и година живота и година радног стажа наших испитаника. У том смислу, сматрали смо да ће транзициони периоди да окупе разноврснију групу испитаника према тим критеријумима, па да ћемо као резултат тога имати и нешто информативнији приказ у погледу транзиционог периода професионалног развоја наших испитаника. Ипак, нисмо успели да сазнамо један део приче о томе које су још карактеристике важне када причамо о конципирању образовне понуде. Сматрамо да би наредна истраживања требало да укључе још један сет варијабли. Оне су и за ову студију разматране, али због обима истраживања, нису реализоване.

Тако, у ово истраживање нисмо укључили још неке од варијабли које могу да буду од важности у конципирању програма подршке каријерном развоју одраслих. Две од њих су породична ситуација испитаника (брачни и породични статус) као и њихова занимања и подручје рада.

Први сет ових карактеристика је важан за даље проблематизовање садржаја и то посебно оних садржаја који се односе на успостављање баланса између радног и осталих домена живота појединца што се у резултатима нашег истраживања показало као изузетно важно за потенцијалне кориснике услуга каријерног вођења и саветовања.

Такође, увиди у подручје рада испитаника, као и информације о њиховим занимањима и професијама могу да буду интересантни за даља истраживања.

Питање које бисмо могли да поставимо је колико образовни програми подршке каријерном развоју одраслих треба да буду осетљиви у односу на занимања и професију корисника? Још једна од варијабли која би требало да буде укључена у наредне студије јесте и област рада јер засигурно нису све каријере 21. века динамичне каријере, промене у одређеним областима су спорије, мање динамичне, па би и одређена сазнања везана за области рада обогатила разумевање образовања као компоненте каријерног вођења и саветовања одраслих.

Поред тога, сматрамо да би будућа истраживања могла да се реализују и у вези са (само)проценом знања, вештина, односно компетенција корисника, у односу на области образовних програма.

Будућа истраживања би могла да се заснивају на новом емпиријском моделу образовне понуде који има 13 области. Такође, одређени садржаји (посебно унутар оних области које су се показале као оне које имају универзалну важност) могли би да буду реобликовани, обогатени или спецификовани. Тако, и теоријска истраживања усмерена на даљи рад на овој образовној понуди, а и даља емпиријска истраживања процене испитаника у односу на додатне карактеристике које смо навели, сматрамо изузетно потребним за разумевање и проблематизовање образовања.

Такође, сматрамо да би било интересантно испитати и какву важност овом моделу испитаници који су на заласку каријеру придају за лични и каријерни развој испитаника који су на почетку и у фази изграђене каријере. Акумулирано искуство које они имају, може да буде још један важан показатељ релевантности ове образовне понуде каријерног вођења и саветовања.

Истраживања реализатора и провајдера каријерног вођења и саветовања – каријерних практичара

Процена моделоване образовне понуде КВИС у нашем истраживању базирала се само на процени потенцијалних корисника. Иако је, према нашем мишљењу, ово најбоље адресирана процена, она свакако није једина. Тако, важно за даље разумевање образовања као компоненте каријерног вођења и саветовања, јесте и истраживање које би се спровело на каријерним практичарима, односно свима који су окупљени око послова реализације каријерног вођења и саветовања одраслих. Тако, неко од наредних истраживања могло би да адресира процену овог модела од стране каријерних практичара, али и још неких актера и медијатора каријерног развоја одраслих. Такво истраживање би, посебно у нашој земљи где не постоји иницијална припрема за каријерне

практичаре, било веома важно. Та важност је повећана чињеницом да нарастају програми каријерног вођења и саветовања који би својим исходима требало да буду усмерени на развијање компетенција везаних за управљање сопственом каријером.

Поред процене овог модела, каријерни практичари би могли да процене и своју компетентност за реализацију овог модела, али и да укажу на потребе за даљим усавршавањем у овој области. Тако, моделована образовна понуда КВИС би могла да буде дата на процену каријерним практичарима, а даље би могли да процењују и сопствену компетентност за реализацију области, тема, садржаја модела.

Провајдери програма каријерног образовања су још један важан део система који би требало да процењује ову понуду, посебно имајући у виду то да се каријерно вођење и саветовање реализује у потпуно различитим контекстима.

Испитивања могућности успостављања система каријерног вођења и саветовања

Наше истраживање указало је на потребе за успостављањем система образовне подршке каријерном развоју одраслих. Ово размишљање поткрепљујемо налазима који посредно указују на потребе за континуираном, целоживотном подршком, као и за подршком у различитим контекстима. Тако, потребно је додатно испитати тренутну понуду и могућности за успостављањем система. Институционално-организациони оквир каријерног вођења и саветовања смо анализирали у једној од претходних студија (Mihajlović, 2011) и тада лоцирали одређене баријере и могућности за унапређивање овог система. Сматрамо да би одређене елементе требало модификовати у светлу налаза везаних за нашу образовну понуду. Тако, мишљења смо да би било пожељно испитати могућности и ресурсе провајдера за пружање континуираних и умрежених програма каријерног образовања кроз различите подсистеме и могућности бољег увезивања подсистема каријерног вођења.

8. ПРЕПОРУКЕ И СМЕРНИЦЕ ЗА РАЗВИЈАЊЕ МОДЕЛА ОБРАЗОВНИХ ПРОГРАМА КАРИЈЕРНОГ ВОЋЕЊА И САВЕТОВАЊА ЗА ОДРАСЛЕ У РАЗЛИЧИТИМ ПЕРИОДИМА КАРИЈЕРНОГ РАЗВОЈА

Процена моделоване образовне понуде квис од стране наших испитаника, указала је, према нашем мишљењу, на изузетно велику потребу за изградњом система каријерног вођења и саветовања, где би образовање одраслих имало могућност да понуди различите модалитете образовне понуде који би међусобно били усклађени и који би требало да буду доступни појединцима током читавог њиховог живота, а за чим су и посредно наши испитаници истакли потребу.

Процена претходног искуства у погледу коришћења програма каријерног вођења и саветовања и процена поседованих компетенција за управљање каријером – ка моделу мреже и подршка

Када је реч о даљем развијању модела образовних програма каријерног вођења и саветовања одраслих, мишљења смо да би важан и почетни део у конципирању тих модела било испитивање претходног искуства у вези са каријерним вођењем и саветовањем, али и процена компетентности у погледу области до којих смо дошли кроз наше истраживање. Ово сматрамо важним јер мислимо да нису све групе одраслих биле у прилици да искусе каријерно вођење и саветовање, али и да они поседују различит ниво знања и вештина везаних за управљање својом каријером. Иако ми нисмо проверавали њихово претходно искуство у вези са коришћењем услуга каријерног вођења и саветовања, као што нисмо имали увид у њихове компетенције, о овоме закључујемо посредно и то преко резултата нашег истраживања који указују на то да испитаници као изузетно релевантне, виде садржаје који се односе на питање изградње мрежа и информисања о формалној и неформалној подршци. Могуће је да ови налази и указују на различито искуство у погледу коришћења подршке (и кроз активности каријерног вођења). Две могуће смернице које можемо да изнесемо у вези са овим јесте конципирање и реализација образовног програма каријерног вођења који треба да информисе одрасле кориснике о томе које су им системи подршке доступни с обзиром на то којој циљној групи припадају, да им обезбеди знања о томе како могу да приступе различитим активностима и алатима. Поред тога, овај

модел би требало да допринесе и вештинама изградње мреже подршке. Друга смерница је да образовни програми каријерног вођења и саветовања треба да се заснивају и да почну управо са садржајима везаним за мреже и подршку.

Развојна димензија садржаја модела образовних програма каријерног вођења и саветовања или „основни vs напредни модели“

Како су показали резултати нашег истраживања, испитаници који су у различитим транзиционим периодима показују потребу за одређеним областима континуирано, посебно испитаници на почетку каријере, али и у фази изграђене каријере.

Такође, када смо анализирали могућност заснивања различитих модела или модалитета образовних програма за различите категорије испитаника, на том нивоу нисмо улазили у одређене разлике унутар области, односно на нивоу специфичних садржаја. Тако, мишљења смо да би приликом конципирања образовних програма требало да се има у виду и разлика између садржаја, али и разлике у преференцији садржаја унутар појединих области у различитим фазама. То може да укаже на то и на који начини сами садржаји треба да се развијају и даље обликују у складу са исказаним потребама у том моменту. У том смислу, садржаји које смо уврстили у понуду су основа и они могу да се реконцептуализују, али и обликују приликом реализације. Тако, препорука је да се у даљој разради модела прати развојна линија самих области.

Такође, чини нам се да кроз резултате нашег истраживања можемо да говоримо и о два алтернативна модела реализације образовних програма. Те алтернативе су:

1. Основни или напредни модел у односу на таксономију исхода програма.

Сагледавајући области нашег модела, као и садржаје које смо понудили они посредно сугеришу и на то да ли се више говори о знањима, вештинама или сету компетенција. У том смислу, постоји могућност да се модели реализују и у односу на опсег образовних интервенција, да ли се остаје на информисању, стицању знања, стицању вештина или читавог сета компетенција. Наравно, ово превазилази питање саме реализације програма, већ оставља могућност за промишљање програма и на овај начин.

2. Основни или напредни модел у односу на области модела.

У односу на овај модел реализације, сматрамо да постоје одређене области образовног програма каријерног вођења и саветовања које могу да се посматрају као базичне, као нешто универзалније, попут вештина доношења одлука,

изградња и планирања каријере које би могле и требало да имају много већи обухват и који би били темељ за евентуалну каснију реализацију напредних садржаја из ових области.

Образовни програм за каријеру после каријере

Иако у овом делу рада не указујемо на све специфичности које смо пронашли у вези са изградњом модела за различите категорије одраслих, желимо ипак да истакнемо потребу за посебним задатком који се намеће у вези са једном циљном групом потенцијалних корисника каријерног вођења – конципирање програма за оне људи који су пензионисани или који се припремају за пензију. Сматрамо да, иако су се често у нашим налазима одликовали нижом проценом сегмената наше образовне понуде, ипак су образовну понуду проценили као релевантну. Велико питање се поставља у односу на овакав налаз. Шта од тога постоји у пракси? Бојимо се да, у условима у којима званична документа нису осетљива за специфичности каријерног развоја одраслих, те све одрасле групишу као исту категорију, оне старије од 30 година, за старије одрасле нема много могућности. Ипак, не ламентирајући над овим стањем, потребно је да се размисли о озбиљној образовној подршци каријерном развоју ове старије категорије испитаника, посебно у домену личног развоја, али и појединих сегмената везаних за сналажење у измењеном свету рада.

Кадрови који конципирају и реализују образовне програме каријерног вођења и саветовања

Високо процењена релевантност моделоване образовне понуде КВИС, као и разноврсност области моделоване образовне понуде квис, испоручују високе захтеве за оне који реализују образовне програме. Иако питање потребе за широком експертизом каријерних практичара није ново, кроз овај модел се на неки начин оно поново отвара.

Области које смо добили као резултат наших налаза указују на широку експертизу каријерних практичара која се креће од разумевања различитих аспеката личног развоја, преко ширих, до веома конкретизованих знања и вештина у вези са светом рада. Поред тога, неопходно је јачање њихове експертизе у погледу реализације образовних програма, али и у вези са различитим фазама образовног циклуса, који би претходили реализацији образовних програма за одрасле, као и који би уследили након те реализације.

Институционално - организациони оквир каријерног вођења и саветовања – реализација образовних програма КВИС

Ништа мање важна од разматраних питања, јесте и проблематика реализације образовних програма каријерног вођења и саветовања за одрасле. Неколико пута смо поменули ограничен приступ услугама каријерног вођења и саветовања за различите категорије одраслих. Они, за разлику од деце и младих одраслих, најчешће немају приступ услугама каријерног вођења и саветовања који се, као у случају млађих корисника, остварује кроз систем формалног образовања. У контексту резултата нашег истраживања, мислимо да ово питање доступности програма и институција за одрасле постаје још важније. Такође, мишљења смо да с обзиром на постојање различитих модалитета образовних програма каријерног вођења, треба да се омогуће флексибилни приступи у коришћењу програма, отворен систем пружања услуга којем би појединци, саобразно различитим потребама које се активирају с обзиром на различите карактеристике корисника приступали континуирано.

9. ЛИТЕРАТУРА

- Aleksić, R. (1978). *Rečnik stranih reči i izraza*. Beograd: Prosveta.
- Ali, L. & Graham, B. (1996). *The Counselling Approach to Careers Guidance*. London and New York: Routledge.
- Alibabić, Š. (1978). Andragoške dimenzije profesionalne orijentacije. *Čovek i zanimanje: list za pitanja profesionalne orijentacije*, 22(1), 12-16.
- Alibabić, Š. i Ovesni, K. (2005). Upravljanje profesionalnim razvojem nastavnika. *Inovacije u nastavi: časopis za savremenu nastavu*, 18(2), 14-29.
- Alibabić, Š. i Ovesni K. (2008). Karijerni razvoj nastavnika. U I. Radovanović i V. Radović (ur.), *Inovacije u osnovnoškolskom obrazovanju – od postojećeg ka mogućem* (38-49). Beograd: Učiteljski fakultet.
- Amundson, N., Haris-Boulzbi, Dž. & Najls, S. (2010). *Osnovni elementi karijernog savetovanja*. Beograd: Beogradska otvorena škola.
- Arnold, J., Silvester, J., Patterson, F., Robertson, I., Cooper, C. & Burnes, B. (2005). *Work Psychology: understanding human behaviour in the workplace*. London: Pearson Education Limited.
- Athanasou, J. A. & Van Esbroeck, R. (2008). An International and Social Perspectives on Career Guidance. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 695-709). Belgium and Australia: Springer.
- Australian Blueprint for Career Development. (2010). *Career Management Competencies Australian Government, Department of Education, Employment and Workplace Relations Model*, 15-19.
- Bailey, L. J. & Stadt, R. (1973). *Career Education: New Approaches to Human Development*. Illinois: Southern Illinois University at Carbondale.
- Bakovljević, M. (1997). *Osnovi metodologije pedagoških istraživanja*. Beograd: Naučna knjiga.
- Bandur, V. i Potkonjak, N. (1999). *Metodologija pedagogije*. Beograd: Savez pedagoških društava Jugoslavije.
- Barelay, S. R, Stoltz, K. B. & Chung, Y. B. (2011). Voluntary Midlife Career Change- Integrating the Transtheoretical Model and the Life-Span, Life-Space Approach. *The Career Development Quarterly*, 59(5), 386-399.
- Barnes, S. (2005). *Bulletin No 78*. Warwick Institute for Employment Research, p. 1.

- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. *Career Development International*, 9(1), 58 -73.
- Bezanson, L. & Kellett, R. (2001). *Integrating Career Information and Guidance Services at a Local Level*. European Commission & OECD.
- Boffo, V. & Gioli, G. (2016). The Youth Transition from Higher Education to the Workplace. In S. Sava, Petr Novotny (Eds.), *Researches in Adult Learning and education: The European Dimension* (pp. 55-70). Firenze: Firenze University Press.
- Branković, N. (2010). Primena modela karijernog vođenja i savetovanja u srednjem stručnom obrazovanju. *Pedagoška stvarnost*, LVI(7-8), 604-616.
- CEDEFOP. (2008). *From Policy to Practice – A Systematic Change to Lifelong Guidance in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- CEDEFOP. (2008a). *Career Development at Work – A Review of Career Guidance to Support People in Employment*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- CEDEFOP. (2009). *Professionalising Career Guidance – Practitioner Competencies and Qualification Routes in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Chen, C. (2008). Coping with Work and Family Role Conflict: Career Counselling considerations for Women. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 443-460). Belgium and Australia: Springer.
- Chiousse, S. & Werquin, P. (1998). *Lifelong Vocational Guidance: European Case Studies*. Thessaloniki: CEDEFOP.
- Chudzikowski, K., Demel, B., Mayrhofer, W., Briscoe, J. P., Unite, J., Bogićević Milikić, B., Hall, D. T., Las Heras, M., Shen, Y. & Zikic J. (2009). Career transition and their cause: A country-comparative perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 825-849.
- CONGRAD (2014). *Od studenta do (ne)zaposlenog stručnjaka*. Tempus projekat: CONGRAD.
- Cohen, L., Manion, L. i Morrison, K. (2007). *Metode istraživanja u obrazovanju*. Zagreb: Naklada Slap.
- Cox, P. W. L., Duff, J. C. & McNamara, M. (1949). *Basic Principles of Guidance*. New York: Prentice Hall.
- Crisan, C., Pavelea, A. & Ghimbulut, O. (2015). A Need Assessment on Students' Career Guidance. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 180, 1022-1029.
- Dahling, J. J. & Librizzi, U. A. (2015). Integrating the Theory of Work Adjustment and Attachment Theory to Predict Job Turnover Intentions. *Journal of Career development*, 42(3), 215-228.
- Deklaracija o obrazovnom i profesionalnom vođenju*. (2001). Pariz: Međunarodno

udruženje za obrazovno i profesionalno vođenje

- Despotović, M. (2010). *Razvoj kurikuluma u stručnom obrazovanju: pristup usmeren na kompetencije*. Beograd: Filozofski fakultet.
- Duarte, M. E. & Rossier, J. (2008). Testing and Assessment in an Intercultural Context: Cross-and Multi-Cultural Issues. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 489-510). Belgium and Australia: Springer.
- Dykeman, C., Herr, E. L., Ingram, M., Pehrson, W. & Charles. S. (2001). *A Taxonomy of Career Development Interventions That Occur in U. S. Secondary Schools*. Minnesota: National Research Center for Career and Technical Education.
- Đurović, A., Golović, N. i Jevtović, B. (2016). *Istraživanje školskih programa i planova za karijerno vođenje i savetovanje*. Beograd: Beogradska otvorena škola.
- ELGPN. (2014). *Razvoj politike celoživotnog vođenja – Evropski paket resursa*. Beograd: Službeni glasnik.
- Encyclopedia of Career Development – Career Education*. (2006). Thousand Oaks: SAGE Publications
- Fitch, J. A. (1935). *Vocational Guidance in Action*. New York: Columbia University Press.
- Forrester, G. (1951). *Methods of Vocational Guidance*. Boston: D. C. Heath and Company.
- Gidens, E. (2003). *Sociologija*. Beograd: Ekonomski fakultet.
- Goodman, J. & Hansen, S. (2005). Career Development and Guidance Programs Across Cultures: The Gap Between Policies and Practices. *The Career Development Quarterly*, 54, 57-65.
- Goodman, J., Schlossberg, N. K. & Anderson, M. L. (2006). *Counselling Adults in Transition / Linking Practice with Theory, 3rd Edition*. New York: Springer Publishing Company.
- Gothard, B., Mignot, P., Offer, M. & Ruff. M. (2001). *Careers Guidance in Context*. London: SAGE Publications.
- Guzina, M. (1980). *Kadrovska psihologija*. Beograd: Naučna knjiga.
- Gysbers, N. C. (2008). Career Guidance and Counselling in Primary and Secondary Educational settings. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 249-264). Belgium and Australia: Springer.
- Gysbers, N. C. & Lapan, R. T. (2001). The Implementation and Evaluation of Comprehensive School Guidance Programs in the United States: Progress and prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 197-208.
- Hayes, K. H. (2000). *Managing career transitions: your career as a work in progress*. New Jersey: Prentice-Hall, Upper Saddle River Inc.
- Herr, E. & Cramer, S. (1992). *Career Guidance and Counseling through the Lifespan: Systematic Approaches*. New York: Harper Collins.

- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counselors. *British Journal of Guidance and Counselling*, 40(4), 369-383.
- Holland, J. L. (1985). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hopson, B. & Hayes, J. (1968). *The Theory and Practice of Vocational Guidance – A selection of readings*. Oxford: Pergamon Press Ltd.
- ILO – International Labour Organization. (2006). *Carrer Guidance – A Resource Handbook for Low and Middle Income Countries*. Geneva: International Labour Office.
- ILO Glossary. (2006). International Labour Organization (ILO) – *Glossary of key terms on learning and training for work*. Turin: International Training Centre of the ILO.
- Jayasinghe, M. (2001). *Counselling in Career Guidance*. Buckingham Philadelphia: Open University Press.
- Jenschke, B., Schober, K. & Frubing, J. (2011). *Career Guidance in the Life Course – Structures and Services in Germany*. Berlin: The Federal Ministry of Education and Research.
- Johnson, M. K. & Mortimer, J. (2002). Career Choice and Development from a Sociological Perspective. In D. Brown (Ed.), *Career Choice and Development 4th edition* (pp. 37-84). San Francisco: Jossey – Bass.
- Jones, J. A. (1963). *Principles of Guidance*. New York: McGraw-Hill
- Karijerno vođenje i savetovanje – priručnik za nastavnike srednjih škola* (2014). Beograd: Fondacija Tempus – Euroguidance centar, Beogradska otvorena škola.
- Kerka, S. (1995). Adult Career Counseling in a New Age. *ERIC Digest No. 167*.
- Kidd, J. M. (2006). *Understanding Career Counselling – Theory, Research and Practice*. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications.
- Killeen, J. & White, M. (2000). *The Impact of Careers Guidance on Adult Employed People*, (Research Report No 226). Dostupno na: <http://dera.ioe.ac.uk/4459/1/RR226.pdf>
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M. & Brian Jones, G. (1976). A Social Learning Theory of Career Selection. *The Counselling Psychologist*, 6(1), 71-80.
- Lazić, D. (2012). *Univerzitetski centri za razvoj karijere i savetovanje studenata – Karijerno vođenje na Univerzitetima u Srbiji*. Beograd: Tempus Fondacija.
- Leung, S. A. (2008). The Big Five Career Theories. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 115-132). Belgium and Australia: Springer.
- Maguire, M. & Killen, J. (2003). *Outcomes from Career Information and Guidance Services*. European Commision & OECD.
- Maksimović, I. (2012). *Vodič za karijerne savetnike*. Beograd: USAID.

- Marušić, M. (2013). *Sistemi obrazovanja nastavnika i modeli njihovog profesionalnog razvoja – Komparativna analiza Srbije i Grčke*. Neobjavljena doktorska disertacija, Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet.
- Medić, S. (1993). *Obrazovanje i socijalizacija odraslih*. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.
- McDaniels, C. & Gysbers, N. C. (1992). *Counseling for Career Development: Theories, Resources, and Practice*. San Francisko: Jossey-Bass.
- Mihajlović, D. (2011). *Upravljanje karijerom – institucionalno-organizacioni okvir*. Neobjavljen master završni rad, Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet.
- Mihajlović, D. i Popović, A. (2012). Karijerno vođenje i savetovanje u evropskim dokumentima. *Obrazovanje odraslih*, 2, 27-46.
- Mihajlović, D., Pejatović, A. & Kecap, E. (2020). Concept of Dynamic Careers from Students' Perspectives – I Will Try It by Myself, but Don't Leave Me Alone. In A. Bulajić, T. Nikolić & C. C. Vieira (Eds.), *Navigating through Contemporary World with Adult Education Research and Practice* (pp. 433-448). Belgrade: Institute for Pedagogy and Andragogy, Faculty of Philosophy; ESREA; Serbia: AES.
- Milas, G. (2009). *Istraživačke metode u psihologiji i drugim društvenim znanostima*. Zagreb: Naklada Slap.
- Miller, C. H. (1961). *Foundations of Guidance*. New York: Harper & Brothers.
- Murugami, M. W. & Nel, N. M. (2012). A developmental Career Guidance and Counselling process for learners with disabilities: Preparation for employment. *Educational Research*, 3(4), 362-370.
- NICE. (2012). *Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals*. Heidelberg: Heidelberg University, Institute of Educational Science.
- OECD. (2002). *Why Career Information, Guidance and Counseling matter for Public Policy*. Paris: OECD.
- OECD. (2003). *Career Guidance – New Ways Forward*. Paris: OECD.
- OECD. (2004). *Career guidance – A Handbook for Policy Makers*. Paris: OECD.
- OECD (2004a). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paris: OECD.
- OECD (2021). *Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, Getting Skills Right*. Paris: OECD Publishing.
- Oljača, M. i Kosanović M. (1987). *Andragoška profesionalna orijentacija u udruženom radu*. Novi Sad: Filozofski fakultet, Institut za pedagogiju.
- Osipow, S. H. (1973). *Theories of Career Development*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Patton, W. (2008). Recent Developments in Career Theories: The influences of Constructivism and Convergence. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.),

- International Handbook of Career Guidance* (pp. 133-156). Belgium and Australia: Springer.
- Patton, W. & McMahon, M. (2001). *Career Development Programmes*. Rotterdam: Sense publishers.
- Patton, W. & McMahon, M. (2002). Theoretical and Practical Perspectives for the Future OF Educational and Vocational Guidance in Australia. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2, 39-49.
- Patton, W. & McMahon, M. (2014). *Career Development and System Theory*. Rotterdam: Sense publishers.
- Pejatović A. (2010). Professional Development of Teachers in Serbia. In *Quality Education for All Through Improving Teacher Training*, Sub-regional conference of the countries from South East Europe (pp. 85-94). Sofia: UNESCO, University St Kliment Ohridski, Department of Information and In-service Training of Teachers.
- Pejatović A. & Mihajlović, D. (2016). Counselling/Guiding Adults through Life Transitions. In S. Sava, Petr Novotny (Eds), *Researches in Adult Learning and education - The European Dimension* (pp. 71-83). Firenze: Firenze University Press.
- Pejatović, A. i Mihajlović, D. (2019). Obrazovanje u procesu karijernog vođenja kao odgovor na potrebe mladih odraslih. *Andragoške studije*, 1, 9-32.
- Pejatović, A. i Orlović Lovren, V. (2014). *Zaposlenost i obrazovanje posle pedesete*. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu, Društvo andragoga Srbije.
- Plant, P. (2008). On the Shop Floor: Guidance in the Workplace. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 265-282). Belgium and Australia: Springer.
- Potkonjak, N. (1977). *Teorijsko-metodološki problemi pedagogije*. Beograd: Prosveta, Institut za pedagoška istraživanja.
- Pravilnik o standardima usluga karijernog vođenja isavetovanja*. (2019). Beograd: Službeni glasnik RS (br. 43/19).
- Predlog definitivne strukture kursa VUK*. Interni materijal Centra za razvoj karijere i savetovanje studenata Univerziteta u Beogradu, Izveštaj o realizovanom kursu Veštine upravljanja karijerom, letnji semestar 2015/2016.
- Repetto, A. (2001/2002). Cross-cultural Counselling: Problems and Prospects. *Orientación y Sociedad*, 3, 29-35.
- Dostupno na:
https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2985/pr.2985.pdf
- Reyes Kapunan, R. (1974). *Fundamentals of Guidance and Counselling*. Manila, Phillippines: Rex Bookstore Inc.

- Savickas, M. L. (2008). Helping People Choose Jobs: A History of Guidance Profession. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 97-114). Belgium and Australia: Springer
- Savićević, D. (1996). *Metodologija u istraživanju u vaspitanju i obrazovanju*. Vranje: Učiteljski fakultet Univerziteta u Nišu.
- Savićević, D. (2011). *Uvod u metodologiju andragogije*. Vršac: Visoka škola strukovnih studija za obrazovanje vaspitača „Mihailo Palov“.
- Shimomura, H., Muyorama, H., Fukamachi, T., Takaku, S. & Kawasaki, T. (2011). Study on Various Adult Career Guidance Needs and Desirable Guidance Services. *The Japan Institute for Labour Policy and Training Research Reports*, 149, 1-12.
- Super, D. E. (1980). A Life-span, Life-space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behaviour*, 16(1), 282-298.
- Strategija karijernog vođenja i savetovanja u Republici Srbiji*. (2010). Beograd: Ministarstvo omladine i sporta Republike Srbije.
- Strategija razvoja obrazovanja u Srbiji do 2020. godine*. (2012). Beograd: Službeni glasnik RS (br.107/2012)
- Tams, S. & Arthur, B. M. (2007). Studying careers across cultures – Distinguishing international, cross-cultural, and globalization perspectives. *Career Development International*, 12(1), 86-98.
- Thomsen, R. (2014). Non-participation in Guidance: An opportunity for development? *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(1), 61-76.
- Utanir, E. (2012). The Factors Affecting Career Guidance and Current Status of Career Guidance Services in Turkey. *Problems of Education in the 21st Century*, 48, 135-147.
- UNESCO. (2002). *A Handbook on career counselling*. Paris: UNESCO.
- UNESCO. (2002a). *Technical and Vocational Education and Training in the Twenty-first Century – New Roles and Challenges for Guidance and counseling*. Paris: UNESCO, Section for Technical and Vocational Education.
- UNESCO (2002b). *Handbook on career counselling – A practical manual for developing, implementing and assessing career counselling services in higher education settings; Follow-up to the World Conference on Higher Education*. Paris: UNESCO.
- Van Esbroeck, R. (2008). Career Guidance in a Global World. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 23-44). Belgium and Australia: Springer.
- Van Esbroeck R. & Athanasou, J. A. (2008). Introduction: An International Handbook of Career Guidance. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 1-19). Belgium and Australia: Springer.

- Verbruggen, M., Dries, N. & van Vianen, A. (2013). The counseling needs of employed adults: Implication for career counseling. *Psychology of Career Counseling: New Challenges for a New Era*. 101-116.
- Watson, M. B. (2008). *Career Maturity Assessment in an International Context*. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 511-524). Belgium and Australia: Springer.
- Watts, A. G. & Sultana, R. G. (2004). Career Guidance Policies in 37 Countries: Contrasts and Common Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, IV, 105-122*.
- Watts, A. G. & VanEsbroeck, R. (2000). New skills for new futures – a comparative review of higher education guidance and counseling services in the European Union. *International Journal for the Advancement of Counselling, 22, 173-187*.
- Whiston, S. C. & Buck, I. M. (2008). *Evaluation of Career Guidance Programs*. In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 677-692). Belgium and Australia: Springer.
- Zakon o obrazovanju odraslih*. (2013). Beograd: Službeni glasnik RS (br. 55/13).
- Zelloth, H. (2011). *Career Guidance – Development trends in Serbia*. European Training Foundation (ETF).
- Zunker, V. (2006). *Career Counselling: A Holistic Approach. 7th edition*. Boston: Brooks/Cole.
- Zunker, V. (2012). *Career Counseling: A Holistic Approach. 8th edition*. Boston: Brooks/Cole.
- Zvanični sajt Centra za razvoj karijere i savetovanje studenata Univerziteta u Beogradu: www.razvojkarijere.bg.ac.rs

10. ПРИЛОЗИ

10.1. ПРИЛОЗИ ЗА КРЕИРАЊЕ САДРЖАЈА МОДЕЛА ОБРАЗОВНЕ ПОНУДЕ КВИС

Прилог 10.1.1. Протокол за анализу садржаја: појмовно-концептуалног и теоријског оквира КВИС и праксе КВИС

Садржај	Елементи анализе	Јединице елемената анализе
1. ПОЈМОВНО-КОНЦЕПТУАЛНИ ОКВИР КВИС	1.1. Концепти КВИС у историјској перспективи, у андрагогији и сродним наукама и у образовним политикама	1.1.1. Професионална оријентација 1.1.2. Каријерно вођење и саветовање 1.1.3. Каријерно образовање
	1.2. Кључни појмови у области КВИС и њихова одређења	1.2.1. Професионална оријентација 1.2.2. Каријерно вођење 1.2.3. Каријерно саветовање 1.2.4. Каријерно вођење и саветовање 1.2.5. Каријерно образовање 1.2.6. образовање за каријеру 1.2.7. Каријерно информисање 1.2.8. Каријера
2. ТЕОРИЈСКИ ОКВИР КВИС	2.1. Каријерне теорије	2.1.1. Каријерне теорије које не проблематизују образовање 2.1.2. Каријерне теорије које образовање посматрају посредно 2.1.3. Каријерне теорије које образовање виде као проактивну меру, као активност
3. ПРАКСА КВИС	3.1. Пракса каријерног вођења и саветовања у међународним оквирима	3.1.1. Модели каријерног вођења (релевантност и примери добре праксе) 3.1.2. Програми каријерног образовања – програми вештина управљања каријером 3.1.3. Смернице за развој каријерног вођења 3.1.4. Стандарди за развој програма каријерног вођења и саветовања 3.1.5. Модели компетенција корисника програма услуга КВИС
	3.2. Пракса каријерног вођења и саветовања – национални оквир	3.2.1. Модели каријерног вођења (релевантност и примери добре праксе) 3.2.2. Програми каријерног образовања – програми вештина управљања каријером 3.2.3. Смернице за развој каријерног вођења 3.2.4. Стандарди за развој програма каријерног вођења и саветовања 3.2.5. Модели компетенција корисника програма услуга КВИС

Прилог 10.1.2. Табела за екстраховање потенцијалних садржаја модела образовне понуде КВИС

Потенцијални елементи за креирање садржаја модела образовне понуде КВИС		Извор
1.	Лични менаџмент	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
2.	Изградња и одржавање позитивне слике о себи	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
3.	Ефективна интеракција са другима	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
4.	Промена и развој током живота	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
5.	Свет рада и свет учења	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
6.	Партиципација у доживотном учењу које подржава каријерне циљеве	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
7.	Лоцирање и ефективна употреба каријерних информација	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
8.	Веза између рада, друштва и економије	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
9.	Изградња каријере	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
10.	Обезбеђивање и задржавање посла	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
11.	Доношење одлука које побољшавају каријеру	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
12.	Уравнотеженост животних и радних улога	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
13.	Променљива природа улога везаних за живот и рад	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
14.	Процес изградње каријере	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
15.	Стереотипи о занимањима	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
16.	Свет рада (плаћени и неплаћени) и његова променљива природа	Програми каријерног развоја (Paton, McMahon, 2001)
17.	Очекивања послодавца и знања и вештине који су потребни људима на послу	Програми каријерног развоја (Paton, McMahon, 2001)
18.	Каријерне опције и доступне путање	Програми каријерног развоја (Paton, McMahon, 2001)
19.	Знање о образовању, извори информација о тренингу, запошљавању и услугама	Програми каријерног развоја (Paton, McMahon, 2001)
20.	Процес доношења одлука и његова примена када се доносе каријерни избори	Програми каријерног развоја (Paton, McMahon, 2001)
21.	Променљиве могућности света рада	Програми каријерног развоја (Paton, McMahon, 2001)
22.	Свест и разумевање аспеката селфа, као што су интересовања, способности, вредности, мотивација и како се сви они мењају током времена	Програми каријерног развоја (Paton, McMahon, 2001)
23.	Процеси имплементирања одлуке	Програми каријерног развоја (Paton, McMahon, 2001)
24.	Веза између каријерних одлука и животних циљева	Програми каријерног развоја (Paton, McMahon, 2001)
25.	Симптоми стреса	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)

26.	Превазилажење самопоражавајућег понашања	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
27.	Подршка и мрежа	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
28.	Управљање финансијским ресурсима	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
29.	Развојне промене и транзиције	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
30.	Промена личне мотивације и аспирација током времена	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
31.	Физичке промена које се догађају са годинама и усклађивање са радном перформансом	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
32.	Спољашњи догађаји (на пример, губитак и промена посла) који захтевају животне промене	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
33.	Свет образовања и занимања	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
34.	Укључивање и партиципација у образовању и обучавању	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
35.	Краткорочни и дугорочни планови за постизање каријерних циљева кроз прикладне образовне путање	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
36.	Образовне могућности (на пример, програми обучавања за посао, тренинзи спонзорисани од стране послодавца, дипломске и струковне студије) и информације о њима	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
37.	Ресурси заједнице за подршку образовања и обуке (на пример, брига о деци, јавни превоз, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, социјална помоћ)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
38.	Стратегије за превазилажење баријера за образовање и обучавање	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
39.	Партиципирање у стручном и доживотном образовању	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
40.	Повезаност образовних постигнућа и животних искустава са могућностима занимања (или света рада)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
41.	Организацијски ресурси подршке образовања и обучавања (на пример, додатна настава, саветовање, подршка за школарину)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
42.	Лоцирање, евалуација и интерпретација информација	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
43.	Идентификовање и употреба тренутних ресурса каријерних информација (онлајн системи каријерних информација, штампани и медијски материјали, ментори)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
44.	Информације у вези са самопроценом, каријерним планирањем, занимањима, перспективним послодавцима, организацијским структурама и очекивањима послодавца)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
45.	Употребљивост и лимитираност каријерних информација	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
46.	Могућности за посао доступне појединцу са одређеним сетом вештина и њихово идентификовање	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
47.	Могућности доступне кроз	Националне смернице каријерног развоја

	самозапошљавање	(према: Zunker, 2006)
48.	Фактори који доприносе дезинформацијама о занимањима	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
49.	Информације о појединачним послодавцима и праксама запошљавања	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
50.	Тражење, стицање, задржавање и мењање послова	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
51.	Појединачне ситуације запошљавања које су у складу са жељеним каријерним циљевима (и њихово идентификовање)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
52.	Упражњени послови (и њихово идентификовање)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
53.	Успостављање мрежа за тражење посла преко колега, пријатеља и породице	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
54.	Припремање биографије и комплетирање пријаве за посао	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
55.	Вештине и ставови есенцијални за припрему за и учествовање у успешном разговору за посао	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
56.	Ефективни радни ставови и понашања	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
57.	Промене (лични раст, технолошки развој, промене у захтевима за производима и услугама) које утичу на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
58.	Стратегија подршке промена занимања (на пример, тренинг на послу, каријерне степенице, менторство, перформанса, умрежавање, континуирано образовање)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
59.	Услуге каријерног планирања и услуге упућивања доступних у организацији (на пример, образовне институције, бизнис/индустрија, тржиште)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
60.	Трансферабилне вештине	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
61.	Потребе и функције друштва и њихов утицај на природу и структуру посла	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
62.	Важност посла за вредности и животни стил	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
63.	Утицај потреба и функција друштва на потражњу занимања	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
64.	Трендови у погледу занимања, индустрије и технологије и њихова веза са програмима обучавања и могућностима за запошљавање	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
65.	Глобална економија и њен утицај на појединца	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
66.	Каријерно планирање	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
67.	Доношење одлука	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
68.	Лични критеријуми за доношење одлука о образовању, обучавању и каријерним циљевима	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
69.	Вештине приступа пословним могућностима у смислу унапређивања, стилова руковођења, радних окружења, повластица и других услова запошљавања	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
70.	Лични и услови окружења који утичу на	Националне смернице каријерног развоја

	доношење одлука	(према: Zunker, 2006)
71.	Ефективне вештине доношења каријерних одлука	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
72.	Потенцијалне последице каријерних одлука	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
73.	Утицај посла на лични и породични живот	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
74.	Утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
75.	Ефекти личних и породичних развојних фаза на сопствену каријеру	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
76.	Интерреаговање рада породице и активности слободног времена	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
77.	Стратегије преговарања око посла, породице и захтева слободног времена са члановима породице (на пример, вештине асертивности и управљања временом)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
78.	Континуиране промене у мушко-женским улогама	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
79.	Промене у родним нормама и ставовима	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
80.	Трендови у родној структури тржишта рада и импликације на сопствене каријерне планове	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
81.	Предности и стереотипи везани за занимања	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
82.	Понашања, ставови и вештине који елиминишу стереотипизирање у образовном, породичном и радном окружењу	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
83.	Чињење каријерних транзиција	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
84.	Транзиционе активности (на пример, поновно оцењивање тренутних позиција, промена занимања) као нормалан аспект каријерног развоја	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
85.	Стратегије које ће бити коришћене током транзиција (на пример, умрежавање, управљање стресом)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
86.	Самозапошљавање (на пример, развој бизнис плана, одређивање маркетинг стратегија, развијање извора капитала)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
87.	Описивање вештина и знања потребних за предпенсионо планирање	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
88.	Развијање индивидуалног каријерног плана, ажурирање информација из ранијих планова (укључујући краткорочне и дугорочне каријерне одлуке)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
89.	Идентификација искуства	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
90.	Идентификација и евалуација претходног радног искуства	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
91.	Идентификација и евалуација животних искустава	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
92.	Идентификација жељених радних задатака и искустава доколице	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
93.	Приступ породичним везама	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)

94.	Идентификовање разлога за промену посла	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
95.	Идентификовање варијабли каријерног успеха	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
96.	Идентификовање фактора који су допринели промени посла	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
97.	Идентификовање интереса за тренутну каријерну промену	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
98.	Идентификација интересовања (идентификација и евалуација интересовања везаних за занимање)	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
99.	Идентификација вештина	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
100.	Само-анализа развијених вештина	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
101.	Самооцена развијених вештина	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
102.	Стандардизована мерења развијених вештина	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
103.	Разјашњавање вредности и потреба	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
104.	Планирање образовања/обучавања	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
105.	Планирање занимања	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
106.	Изградња плана доживотног учења	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
107.	Развојни статус појединца	Концепт каријерног образовања (Savickas, 2008)
108.	Оријентација према хитним развојним задацима	Концепт каријерног образовања (Savickas, 2008)
109.	Главне каријерне теорије и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја	Програм каријерног образовања у високошколском образовању (Paton, McMahon, 2001)
110.	Самоанализа	Програм каријерног образовања у високошколском образовању (Paton, McMahon, 2001)
111.	Образовне алтернативе и алтернативе у занимањима	Програм каријерног образовања у високошколском образовању (Paton, McMahon, 2001)
112.	Теорије доношења одлука и примена на сопствене каријерне одлуке	Програм каријерног образовања у високошколском образовању (Paton, McMahon, 2001)
113.	Комуникацијске вештине	Програм каријерног образовања у високошколском образовању (Paton, McMahon, 2001)
114.	Дизајнирање биографије	Програм каријерног образовања у високошколском образовању (Paton, McMahon, 2001)
115.	Ефективан разговор за посао	Програм каријерног образовања у високошколском образовању (Paton, McMahon, 2001)
116.	Коришћење Интернета као ресурса и алата за налажење посла	Програм каријерног образовања у високошколском образовању (Paton, McMahon, 2001)
117.	Транзиција – теорије и модели транзиције и њихова примена на животне транзиције, са фокусом на транзицију на и изван	Програм каријерног образовања у високошколском образовању (Paton, McMahon, 2001)

	универзитета	
118.	Радне навике и ставови неопходни за улазак у посао и задржавање посла	Концепт каријерног образовања (Watts, 2008)
119.	Повећања знања појединца о себи и о свету рада	Програм мултиплог оцењивања каријерних исхода (Whiston & Buck, 2008)
120.	Симулације интервјуа за посао	Програм мултиплог оцењивања каријерних исхода (Whiston & Buck, 2008)
121.	Аплицирање за стручно обучавање	Програм мултиплог оцењивања каријерних исхода (Whiston & Buck, 2008)
122.	Читање каријерних информација	Програм мултиплог оцењивања каријерних исхода (Whiston & Buck, 2008)
123.	Подношење пријаве за посао	Програм мултиплог оцењивања каријерних исхода (Whiston & Buck, 2008)
124.	Веровања (или уверења), ставови, перцепције и други афективни одговоре	Програм мултиплог оцењивања каријерних исхода (Whiston & Buck, 2008)
125.	Ефективно функционисање у различитим улогама	Програм мултиплог оцењивања каријерних исхода (Whiston & Buck, 2008)
126.	Каријерна зрелост	Програм мултиплог оцењивања каријерних исхода (Whiston & Buck, 2008)
127.	Слика о себи, локус контроле и прилагођавања	Програм мултиплог оцењивања каријерних исхода (Whiston & Buck, 2008)
128.	Знања и вештине стечене кроз образовање и радно искуство	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
129.	Сопствена претходна образовна, радна и животна искустава	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
130.	Мотиви и баријере за лични и професионални развој	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
131.	Сопствена карактеристична понашања у различитим окружењима	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
132.	Сопствене вредности, интересовања, стилови учења	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
133.	Сопствена знања, вештине, ставови и способности, вредности, интересовања, особине личности	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
134.	Слика о себи	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
135.	Значај континуираног учења и унапређивања сопствених карактеристика за лични и професионални развој	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
136.	Ниво развијености сопствених карактеристика у односу на захтеве образовних и каријерних опција	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
137.	Сопствене јаке стране и приоритетне области за даљи лични и професионални развој	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
138.	Сопствене карактеристике у различитим образовним и каријерним ситуацијама (нпр. представљање послодавцу, израда „CV-а”, мотивационог писма)	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
139.	Релевантни извори информисања о образовним и каријерним могућностима	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања

		каријером, 2019.
140.	Различити извори информисања о образовним и каријерним могућностима	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
141.	Важност ажурних, тачних и поузданих извора информација	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
142.	Критичка процена различитих извора информисања о образовним и каријерним могућностима	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
143.	Активно и континуирано информисање о образовним и каријерним могућностима	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
144.	Свеобухватно информисање о променама у свету образовања и на тржишту рада	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
145.	Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
146.	Доношење каријерних одлука	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
147.	Благовремено доношење одлука заснованих на прикупљеним информацијама	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
148.	Креирање каријере	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
149.	Планирање каријерног развоја	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
150.	Постављање циљева и истрајавање у њиховом остваривању	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
151.	Дугорочни и краткорочни циљеви личног и професионалног развоја	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
152.	Различити начини за остваривање постављених циљева и превазилажење баријера	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
153.	Различите прилике за учење (формалне, неформалне, информалне) ради остваривање сопствених каријерних циљева	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
154.	Праћење и вредновање каријерног развоја	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
155.	Применљивост сопствених вештина у различитим улогама, образовним и радним окружењима	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
156.	Употреба повратних информација информације из образовног и радног окружења за даљи лични и професионални развој	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
157.	Доношење каријерних и одлука које се тичу живљења и образовања	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
158.	Доношење одлуке о иницијалном каријерном	Интегративни модел индивидуалног,

	избору	породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
159.	Развој плана	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
160.	Кораци за имплементацију плана	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
161.	Отпочињање посла у изабраном пољу	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
162.	Вештине и вредности везане за занимање	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
163.	Позиција подређеног	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
164.	Слагање са колегама и шефом	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
165.	Проналазак ментора	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
166.	Границе између захтева посла и других (спољних) односа и интереса	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
167.	Повратна информација на послу	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
168.	Поновно оцењивање и преусмеравање када је то потребно	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
169.	Ношење са разочарањима, фрустрацијама, успехом и неуспехом	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
170.	Одабир додатних одговорности и послова у циљу заузимања значајнијег места у организацији	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
171.	Стварање компетентне слике о себи	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
172.	Значај преузимање више самосталног рада	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
173.	Интернализација вредности организације или занимања	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
174.	Планирање следећих корака у каријери	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
175.	Преузимање ширих и одговорности вишег нивоа	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
176.	Заузимање пуног чланства у занимању	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
177.	Консолидација знања и вештина о себи	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре

		Окан
178.	Консолидација знања и вештина о компетенцијама и занимањима	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
179.	Планирање циљева и стратегија за следећу декаду	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
180.	Поновно преговарање граница између себе, посла и породице	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
181.	Прихватање ризика	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
182.	Поновна процена сопствене каријере	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
183.	Самопроцена у погледу вештина функционисања на послу, потреба, интересовања, ставова, јаз између аспирација и постигнућа, признавање каријерних усидрења, поновна процена вредности, процена занимања, процена света рада	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
184.	Финализирање посвећења каријери или припрема за промену каријере; поновна оцена личних/породичних и каријерних граница	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
185.	Имплементација одлука из претходног периода	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
186.	Поновна оцена одлуке, процена стварности, прихватање моћи и одговорности, управљање стресом	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
187.	Постајање „особе за себе“ у свету рада	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
188.	Наставак образовања и тренинга	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
189.	Ребалансирање личних ресурса и енергије	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
190.	Прихватање променљивих утицаја и изазова	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
191.	Успоравање радних ангажмана у циљу припреме за пензионисање	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
192.	Проналажење алтернативних начина детерминације слике о себи; проналажење нових извора задовољства	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
193.	Важност трансфера компетенција	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
194.	Постепено удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање (промена статуса)	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
195.	Прављење предпензионих планова	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре

		Окан
196.	Управљање каријером	Програм каријерног вођења, исходи, Athanasou, Van Esbroeck, 2008.
197.	Сопствени потенцијали	Програм каријерног вођења, исходи, Athanasou, Van Esbroeck, 2008.
198.	Антиципација, планирање и делање на каријерне задатке	Програм каријерног вођења, исходи, Athanasou, Van Esbroeck, 2008.
199.	Доношење личних, образовних и каријерних одлука	Фордов модел активности каријерног вођења (према: Plant, 2008)
200.	Стрес менаџмент	Специфичности програма каријерног образовања одраслих (Zunker, 2006)
201.	Ношење са губитком посла и различитим психолошким стањима која настају као резултата тога	Специфичности програма каријерног образовања одраслих (Zunker, 2006)
202.	Животне улоге и балансирање животних улога	Специфичности програма каријерног образовања одраслих (Zunker, 2006)
203.	Институције које пружају помоћ и услуге вођења	Фордов модел активности каријерног вођења (према: Plant, 2008)
204.	Разумевање себе, способности, склоности, интересовања, ресурса, ограничења и других квалитета	Теоријски модел Френка Парсонса (према: Patton, McMahon, 2014)
205.	Услови у свету рада везани за успех, предности и недостаци, надокнаде, прилике и перспективе у различитим линијама посла	Теоријски модел Френка Парсонса (према: Patton, McMahon, 2014)
206.	Однос између сопствених особина и света рада	Теоријски модел Френка Парсонса (према: Patton, McMahon, 2014)
207.	Преференције занимања и радних задатака	Теорија Џоа Холанда
208.	Сопствене оријентације, склоности и способности	Теорија Џоа Холанда
209.	Интересовања, вредности, уверења, ставови, склоности, способности, мотиви	Теорија Ане Ро
210.	Фактори који детерминишу и обликују наше професионалне изборе	Теорија Ане Ро
211.	Усмереност индивидуе ка избору занимања	Теорија Доналда Супера, концепт професионалне зрелости (према: Гузина, 1986)
212.	Информисаност и стварање планова и одлука	Теорија Доналда Супера, концепт професионалне зрелости (према: Гузина, 1986)
213.	Конзистентност и стабилност преференција	Теорија Доналда Супера, концепт професионалне зрелости (према: Гузина, 1986)
214.	Кристализација (већа организованост и итегрисаност) црта и способности појединца	Теорија Доналда Супера, концепт професионалне зрелости (према: Гузина, 1986)
215.	Одабир животних улога, управљања њиховим временом и важношћу (интензитетом), и проживљавања сопствене слике о себи и вредности кроз спој ових улога	Теорија Доналда Супера, концепт животних улога и слике о себи (према: Amundson, 2010)
216.	Вештине приступања задацима – вештине решавања проблема, радне навике, менталне поставке, емоционални и когнитивни одговори	Теоријски модел Џона Крумболца
217.	Ирационална уверења који утичу на избор и развој каријере	Теоријски модел Џона Крумболца
218.	Планирање каријере (истраживање, прикупљање информација, кристализовање	Теоријски модел Џона Крумболца

	избора, одмеравање могућности) које воде ка циљевима	
219.	Прихватање неизвесности као нормалне околности	Теоријски модел Џона Крумболца
220.	Професионална прилагодљивост	Теоријски модел Марка Савицкаса
221.	Професионална флексибилност	Теоријски модел Марка Савицкаса
222.	Стилови прилагођавања радном окружењу и стилови мењања радног окружења	Дејвисова теорија прилагођавања на рад
223.	Истраживање и креирање могућности	Дејвисова теорија прилагођавања на рад
224.	Планирање акција	Дејвисова теорија прилагођавања на рад
225.	Умрежавање	Дејвисова теорија прилагођавања на рад
226.	Преговарање	Дејвисова теорија прилагођавања на рад
227.	Ношење са несигурношћу	Дејвисова теорија прилагођавања на рад
228.	Значај преноса вештина	Дејвисова теорија прилагођавања на рад
229.	Стилови прилагођавања радном окружењу и стилови мењања радног окружења	Дејвисова теорија прилагођавања на рад
230.	Информална подршка каријерног развоја Породица, пријатељи, значајни други	Холистички модел вођења усмерен на појединца (VanEsbroeck, 2008)
231.	Формална подршка каријерног развоја (различите врсте професионалаца у вођењу)	Холистички модел вођења усмерен на појединца (VanEsbroeck, 2008)
232.	Планирање каријере	Концепт каријерног образовања, Herr, Cramer, 1992.
233.	Доношење каријерних одлука	Концепт каријерног образовања, Herr, Cramer, 1992.
234.	Локалне, регионалне и националне потребе, трендови и могућности тржишта рада и образовања	Концепт каријерног образовања, Herr, Cramer, 1992.
235.	Информисани избори који се тичу образовања и занимања	Концепт каријерног образовања, Herr, Cramer, 1992.
236.	Управљање каријером	Концепт каријерног образовања, Herr, Cramer, 1992.
237.	Знања о себи	Концепт каријерног образовања, Herr, Cramer, 1992.
238.	Знања о могућностима у раду, образовању и слободном времену	Концепт каријерног образовања, Herr, Cramer, 1992.
239.	Вештине доношења одлука	Концепт каријерног образовања, Herr, Cramer, 1992.
240.	Тражење посла или смештање унутар изабраног занимања	Концепт каријерног образовања, Herr, Cramer, 1992.
241.	Разумевање себе	Концепт каријерног саветовања McDaniels (према: Herr, Cramer, 1992)
242.	Разумевање света рада и оних фактора који утичу на његово константно мењање, укључујући ставове и дисциплину радника	Концепт каријерног саветовања McDaniels (према: Herr, Cramer, 1992)
243.	Важност слободног времена у животу индивидуе	Концепт каријерног вођења и саветовања McDaniels (према: Herr, Cramer, 1992)
244.	Разумевање потребе за уважавањем многих фактора везаних за каријерно планирање	Концепт каријерног вођења и саветовања McDaniels (према: Herr, Cramer, 1992)
245.	Разумевање информација и вештина неопходних за самоиспуњење у послу и слободном времену	Концепт каријерног вођења и саветовања McDaniels (према: Herr, Cramer, 1992)
246.	Информисано доношење одлука	Концепт каријерног вођења Patton, McMahon, 2001.
247.	Каријерни развој	Концепт каријерног вођења Patton, McMahon, 2001.
248.	Могућности додатног образовања и	Концепт каријерног вођења и саветовања,

	запослења	Шефибовић (према: Бранковић, 2010)
249.	Позиционирање себе на тржишту рада – како у односу на захтеве истог, тако и у односу на сопствене способности, интересовања и искуство	Концепт каријерног вођења и саветовања, Шефибовић (према: Бранковић, 2010)
250.	Кретања на тржишту	Концепт каријерног вођења и саветовања, Шефибовић (према: Бранковић, 2010)
251.	Доношење одлука које се тичу образовања, обуке и занимања	Концепт каријерног вођења ILO Glossary, 2006.
252.	Управљање својом каријером	Концепт каријерног вођења ILO Glossary, 2006.
253.	Доношење одлука које се тичу образовања, обуке и избора занимања	Концепт каријерног вођења, OECD, 2004.
254.	Вештине управљања каријером	Концепт каријерног вођења, OECD, 2004.
255.	Свест о себи и свест о приликама	Концепт каријерног вођења, OECD, 2004.
256.	Испробавање у свету рада	Концепт каријерног вођења, OECD, 2004.
257.	Тражење посла и управљање транзицијама	Концепт каријерног вођења, OECD, 2004.
258.	Разумевање себе и сопственог потенцијала за будући каријерни развој	Концепт каријерног вођења, Ali, 1996.
259.	Сопствене способности, интересовања и вредности	Концепт каријерног вођења, ELGPN, 2014.
260.	Самозапошљавање и предузетништво	Концепт каријерног вођења, ELGPN, 2014.
261.	Доношење каријерних одлука и прилагођавање	Концепт каријерног вођења, Jones , 1963.

Прилог 10.1.3. Потенцијална категоризација области и припадајућих подобласти модела образовне понуде КВИС

Област	Припадајућа подобласт
1. Ја	1.1. Слика о себи 1.2. Промене и развој током живота 1.3. Радна и друге животне улоге појединца 1.4. Мреже подршке
2. Свет рада и свет образовања	2.1. Свет рада у ширем смислу 2.2. Свет рада у ужем смислу 2.3. Свет образовања 2.4. Мреже подршке за свет рада
3. Релација Ја – Свет рада	3.1. Каријерно планирање 3.2. Вештине изградње каријере 3.3. Доношење одлука 3.4. „Ја у свету рада“

Прилог 10.1.4. Табела са прелиминарном категоризацијом потенцијалних садржаја модела образовне понуде КВИС према областима

Област 1: ЈА		
Потенцијални садржаји		Извор
1.	Лични менаџмент	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
2.	Изградња и одржавање позитивне слике о себи	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
3.	Промена и развој током живота	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
4.	Уравнотеженост животних и радних улога	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
5.	Променљива природа улога везаних за живот и рад	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
6.	Стереотипи о занимањима	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
7.	Свест и разумевање аспеката селфа, као што су интересовања, способности, вредности, мотивација и како се сви они мењају током времена	Програми каријерног развоја (Paton, McMahon, 2001)
8.	Веза између каријерних одлука и животних циљева	Програми каријерног развоја (Paton, McMahon, 2001)
9.	Превазилажење самопоражавајућег понашања	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
10.	Подршка и мрежа	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
11.	Развојне промене и транзиције	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
12.	Промена личне мотивације и аспирација током времена	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
13.	Физичке промена које се догађају са годинама и усклађивање са радном перформансом	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
14.	Спољашњи догађаји (на пример, губитак и промена посла) који захтевају животне промене	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
15.	Ресурси заједнице за подршку образовања и обуке (на пример, брига о деци, јавни превоз, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, социјална помоћ)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
16.	Организацијски ресурси подршке образовања и обучавања (на пример, додатна настава, саветовање, подршка за школарину)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
17.	Глобална економија и њен утицај на појединца	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
18.	Лични критеријуми за доношење одлука о образовању, обучавању и каријерним циљевима	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
19.	Утицај посла на лични и породични живот	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
20.	Утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
21.	Ефекти личних и породичних развојних фаза на сопствену каријеру	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
22.	Интерреаговање рада породице и активности слободног времена	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
23.	Стратегије преговарања око посла, породице и захтева слободног времена са члановима породице (на пример, вештине асертивности и управљања временом)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
24.	Идентификација искуства	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
25.	Идентификација и евалуација претходног радног искуства	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)

26.	Идентификација и евалуација животних искустава	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
27.	Идентификација жељених радних задатака и искустава доколице	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
28.	Приступ породичним везама	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
29.	Идентификовање разлога за промену посла	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
30.	Идентификовање варијабли каријерног успеха	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
31.	Идентификовање фактора који су допринели промени посла	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
32.	Идентификација интересовања (идентификација и евалуација интересовања везаних за занимање)	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
33.	Идентификација вештина	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
34.	Само-анализа развијених вештина	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
35.	Самооцена развијених вештина	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
36.	Стандардизована мерења развијених вештина	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
37.	Разјашњавање вредности и потреба	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
38.	Развојни статус појединца	Концепт каријерног образовања (Savickas, 2008)
39.	Оријентација према хитним развојним задацима	Концепт каријерног образовања (Savickas, 2008)
40.	Главне каријерне теорије и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја	Програм каријерног образовања у високошколском образовању (Paton, McMahon, 2001)
41.	Самоанализа	Програм каријерног образовања у високошколском образовању (Paton, McMahon, 2001)
42.	Транзиција – теорије и модели транзиције и њихова примена на животне транзиције, са фокусом на транзицију на и изван универзитета	Програм каријерног образовања у високошколском образовању (Paton, McMahon, 2001)
43.	Радне навике и ставови неопходни за улазак у посао и задржавање посла	Концепт каријерног образовања (Watts, 2008)
44.	Повећања знања појединца о себи и о свету рада	Програм мултиплог оцењивања каријерних исхода (Whiston & Buck, 2008)
45.	Веровања (или уверења), ставови, перцепције и други афективни одговоре	Програм мултиплог оцењивања каријерних исхода (Whiston & Buck, 2008)
46.	Ефективно функционисање у различитим улогама	Програм мултиплог оцењивања каријерних исхода (Whiston & Buck, 2008)
47.	Каријерна зрелост	Програм мултиплог оцењивања каријерних исхода (Whiston & Buck, 2008)
48.	Слика о себи, локус контроле и прилагођавања	Програм мултиплог оцењивања каријерних исхода (Whiston & Buck, 2008)
49.	Мотиви и баријере за лични и професионални развој	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
50.	Сопствена карактеристична понашања у различитим окружењима	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
51.	Сопствене вредности, интересовања, стилови учења	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
52.	Сопствена знања, вештине, ставови и способности, вредности, интересовања, особине личности	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
53.	Слика о себи	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина

		управљања каријером, 2019.
54.	Сопствене јаке стране и приоритетне области за даљи лични и професионални развој	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
55.	Праћење и вредновање каријерног развоја	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
56.	Употреба повратних информација информације из образовног и радног окружења за даљи лични и професионални развој	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
57.	Доношење каријерних и одлука које се тичу живљења и образовања	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
58.	Границе између захтева посла и других (спољних) односа и интереса	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
59.	Ношење са разочарањима, фрустрацијама, успехом и неуспехом	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
60.	Стварање компетентне слике о себи	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
61.	Консолидација знања и вештина о себи	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
62.	Поновно преговарање граница између себе, посла и породице	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
63.	Самопроцена у погледу вештина функционисања на послу, потреба, интересовања, ставова, јаз између аспирација и постигнућа, признавање каријерних усидрења, поновна процена вредности	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
64.	Ребалансирање личних ресурса и енергије	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
65.	Проналажење алтернативних начина детерминације слике о себи; проналажење нових извора задовољства	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
66.	Сопствени потенцијали	Програм каријерног вођења, исходи, Athanason, Van Esbroeck, 2008.
67.	Животне улоге и балансирање животних улога	Специфичности програма каријерног образовања одраслих (Zunker, 2006)
68.	Институције које пружају помоћ и услуге вођења	Фордов модел активности каријерног вођења (према: Plant, 2008)
69.	Разумевање себе, способности, склоности, интересовања, ресурса, ограничења и других квалитета	Теоријски модел Френка Парсонса (према: Patton, McMahon, 2014)
70.	Сопствене оријентације, склоности и способности	Теорија Џоа Холанда
71.	Интересовања, вредности, уверења, ставови, склоности, способности, мотиви	Теорија Ане Ро
72.	Фактори који детерминишу и обликују наше професионалне изборе	Теорија Ане Ро
73.	Конзистентност и стабилност преференција	Теорија Доналда Супера, концепт професионалне зрелости (према: Гузина, 1986)
74.	Кристализација (већа организованост и интегрисаност) црта и способности појединца	Теорија Доналда Супера, концепт професионалне зрелости (према: Гузина, 1986)
75.	Одабир животних улога, управљања њиховим временом и важношћу (интензитетом), и проживљавања сопствене слике о себи и вредности кроз спој ових улога	Теорија Доналда Супера, концепт животних улога и слике о себи (према: Amundson, 2010)
76.	Вештине приступања задацима – вештине решавања проблема, радне навике, менталне поставке, емоционални и когнитивни одговори	Теоријски модел Џона Крумболца

77.	Ирационална уверења који утичу на избор и развој каријере	Теоријски модел Џона Крумболца
78.	Информална подршка каријерног развоја Породица, пријатељи, значајни други	Холистички модел вођења усмерен на појединца (VanEsbroeck, 2008)
79.	Формална подршка каријерног развоја (различите врсте професионалаца у вођењу)	Холистички модел вођења усмерен на појединца (VanEsbroeck, 2008)
80.	Знања о себи	Концепт каријерног образовања, Herr, Cramer, 1992.
81.	Разумевање себе	Концепт каријерног саветовања McDaniels (према: Herr, Cramer, 1992)
82.	Каријерни развој	Концепт каријерног вођења Patton, McMahon, 2001.
83.	Свест о себи и свест о приликама	Концепт каријерног вођења, OECD, 2004.
84.	Разумевање себе и сопственог потенцијала за будући каријерни развој	Концепт каријерног вођења, Ali, 1996.
85.	Сопствене способности, интересовања и вредности	Концепт каријерног вођења, ELGPN, 2014.
86.	Информације у вези са самопроценом, каријерним планирањем, занимањима, перспективним послодавцима, организацијским структурама и очекивањима послодаваца)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
87.	1.3.Важност посла за вредности и животни стил	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)

Област 2: СВЕТ РАДА И СВЕТ ОБРАЗОВАЊА		
Потенцијални садржаји		<i>Извор</i>
1.	Свет рада и свет учења	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
2.	Партиципација у доживотном учењу које подржава каријерне циљеве	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
3.	Лоцирање и ефективна употреба каријерних информација	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
4.	Веза између рада, друштва и економије	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
5.	Обезбеђивање и задржавање посла	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
6.	Свет рада (плаћени и неплаћени) и његова променљива природа	Програми каријерног развоја (Paton, McMahon, 2001)
7.	Очекивања послодаваца и знања и вештине који су потребни људима на послу	Програми каријерног развоја (Paton, McMahon, 2001)
8.	Знање о образовању, извори информација о тренингу, запошљавању и услугама	Програми каријерног развоја (Paton, McMahon, 2001)
9.	Променљиве могућности света рада	Програми каријерног развоја (Paton, McMahon, 2001)
10.	Свет образовања и занимања	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
11.	Укључивање и партиципација у образовању и обучавању	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
12.	Краткорочни и дугорочни планови за постизање каријерних циљева кроз прикладне образовне путање	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
13.	Образовне могућности (на пример, програми обучавања за посао, тренинзи спонзорисани од стране послодавца, дипломске и струковне студије) и информације о њима	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
14.	Стратегије за превазилажење баријера за образовање и обучавање	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
15.	Партиципирање у стручном и доживотном образовању	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
16.	Лоцирање, евалуација и интерпретација информација	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
17.	Идентификовање и употреба тренутних ресурса	Националне смернице каријерног развоја

	каријерних информација (онлјан системи каријерних информација, штампани и медијски материјали, ментори)	(према: Zunker, 2006)
18.	Употребљивост и лимитираност каријерних информација	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
19.	Могућности доступне кроз самозапошљавање	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
20.	Фактори који доприносе дезинформацијама о занимањима	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
21.	Тражење, стицање, задржавање и мењање послова	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
22.	Упражњени послови (и њихово идентификовање)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
23.	Успостављање мрежа за тражење посла преко колега, пријатеља и породице	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
24.	Промене (лични раст, технолошки развој, промене у захтевима за производима и услугама) које утичу на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
25.	Услуге каријерног планирања и услуге упућивања доступних у организацији (на пример, образовне институције, бизнис/индустрија, тржиште)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
26.	Потребе и функције друштва и њихов утицај на природу и структуру посла	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
27.	Утицај потреба и функција друштва на потражњу занимања	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
28.	Трендови у погледу занимања, индустрије и технологије и њихова веза са програмима обучавања и могућностима за запошљавање	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
29.	Вештине приступа пословним могућностима у смислу унапређивања, стилова руковођења, радних окружења, повластица и других услова запошљавања	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
30.	Трендови у родној структури тржишта рада и импликације на сопствене каријерне планове	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
31.	Предности и стереотипи везани за занимања	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
32.	Самозапошљавање (на пример, развој бизнис плана, одређивање маркетинг стратегија, развијање извора капитала)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
33.	Планирање образовања/обучавања	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
34.	Изградња плана доживотног учења	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
35.	Коришћење Интернета као ресурса и алата за налажење посла	Програм каријерног образовања у високошколском образовању (Paton, McMahon, 2001)
36.	Транзиција – теорије и модели транзиције и њихова примена на животне транзиције, са фокусом на транзицију на и изван универзитета	Програм каријерног образовања у високошколском образовању (Paton, McMahon, 2001)
37.	Радне навике и ставови неопходни за улазак у посао и задржавање посла	Концепт каријерног образовања (Watts, 2008)
38.	Повећања знања појединца о себи и о свету рада	Програм мултиплог оцењивања каријерних исхода (Whiston & Buck, 2008)
39.	Аплицирање за стручно обучавање	Програм мултиплог оцењивања каријерних исхода (Whiston & Buck, 2008)
40.	Читање каријерних информација	Програм мултиплог оцењивања каријерних исхода (Whiston & Buck, 2008)
41.	Значај континуираног учења и унапређивања сопствених карактеристика за лични и професионални развој	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
42.	Релевантни извори информисања о образовним и каријерним могућностима	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.

43.	Различити извори информисања о образовним и каријерним могућностима	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
44.	Важност ажурних, тачних и поузданих извора информација	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
45.	Критичка процена различитих извора информисања о образовним и каријерним могућностима	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
46.	Активно и континуирано информисање о образовним и каријерним могућностима	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
47.	Свеобухватно информисање о променама у свету образовања и на тржишту рада	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
48.	Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
49.	Различите прилике за учење (формалне, неформалне, информалне) ради остваривање сопствених каријерних циљева	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
50.	Отпочињање посла у изабраном пољу	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
51.	Вештине и вредности везане за занимање	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
52.	Консолидација знања и вештина о компетенцијама и занимањима	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
53.	Наставак образовања и тренинга	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
54.	Важност трансфера компетенција	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
55.	Услови у свету рада везани за успех, предности и недостаци, надокнаде, прилике и перспективе у различитим линијама посла	Теоријски модел Френка Парсонса (према: Patton, McMahon, 2014)
56.	Преференције занимања и радних задатака	Теорија Џоа Холанда
57.	Значај преноса вештина	Дејвисова теорија прилагођавања на рад
58.	Локалне, регионалне и националне потребе, трендови и могућности тржишта рада и образовања	Концепт каријерног образовања, Herr, Cramer, 1992.
59.	Информисани избори који се тичу образовања и занимања	Концепт каријерног образовања, Herr, Cramer, 1992.
60.	Знања о могућностима у раду, образовању и слободном времену	Концепт каријерног образовања, Herr, Cramer, 1992.
61.	Тражење посла или смештање унутар изабраног занимања	Концепт каријерног образовања, Herr, Cramer, 1992.
62.	Разумевање света рада и оних фактора који утичу на његово константно мењање, укључујући ставове и дисциплину радника	Концепт каријерног саветовања McDaniels (према: Herr, Cramer, 1992)
63.	Важност слободног времена у животу индивидуе	Концепт каријерног вођења и саветовања McDaniels (према: Herr, Cramer, 1992)
64.	Разумевање информација и вештина неопходних за самоиспуњење у послу и слободном времену	Концепт каријерног вођења и саветовања McDaniels (према: Herr, Cramer, 1992)
65.	Могућности додатног образовања и запослења	Концепт каријерног вођења и саветовања, Шефировић (према: Бранковић, 2010)
66.	Кретања на тржишту	Концепт каријерног вођења и саветовања, Шефировић (према: Бранковић, 2010)
67.	Свест о себи и свест о приликама	Концепт каријерног вођења, OECD, 2004.
68.	Самозапошљавање и предузетништво	Концепт каријерног вођења, ELGPN, 2014.

69.	Информације у вези са самопроценом, каријерним планирањем, занимањима, перспективним послодавцима, организацијским структурама и очекивањима послодавца)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
70.	Информације о појединачним послодавцима и праксама запошљавања	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
71.	Стратегија подршке промена занимања (на пример, тренинг на послу, каријерне степеннице, менторство, перформанса, умрежавање, континуирано образовање)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
72.	Континуиране промене у мушко-женским улогама	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
73.	Промене у родним нормама и ставовима	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)

Област 3: РЕЛАЦИЈА „ЈА – СВЕТ РАДА“

Потенцијални садржаји		Извор
1.	Ефективна интеракција са другима	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
2.	Изградња каријере	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
3.	Доношење одлука које побољшавају каријеру	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
4.	Процес изградње каријере	Аустралијски модел програма каријерног развоја, 2010.
5.	Каријерне опције и доступне путање	Програми каријерног развоја (Paton, McMahon, 2001)
6.	Процес доношења одлука и његова примена када се доносе каријерни избори	Програми каријерног развоја (Paton, McMahon, 2001)
7.	Процеси имплементирања одлуке	Програми каријерног развоја (Paton, McMahon, 2001)
8.	Симптоми стреса	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
9.	Управљање финансијским ресурсима	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
10.	Повезаност образовних постигнућа и животних искустава са могућностима занимања (или света рада)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
11.	Могућности за посао доступне појединцу са одређеним сетом вештина и њихово идентификовање	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
12.	Појединачне ситуације запошљавања које су у складу са жељеним каријерним циљевима (и њихово идентификовање)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
13.	Каријерно планирање	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
14.	Доношење одлука	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
15.	Лични и услови окружења који утичу на доношење одлука	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
16.	Ефективне вештине доношења каријерних одлука	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
17.	Потенцијалне последице каријерних одлука	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
18.	Чињење каријерних транзиција	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
19.	Транзиционе активности (на пример, поновно оцењивање тренутних позиција, промена занимања) као нормалан аспект каријерног развоја	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
20.	Стратегије које ће бити коришћене током транзиција (на пример, умрежавање, управљање стресом)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
21.	Описивање вештина и знања потребних за предпензионо планирање	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)

22.	Развијање индивидуалног каријерног плана, ажурирање информација из ранијих планова (укључујући краткорочне и дугорочне каријерне одлуке)	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
23.	Планирање занимања	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
24.	Теорије доношења одлука и примена на сопствене каријерне одлуке	Програм каријерног образовања у високошколском образовању (Paton, McMahon, 2001)
25.	Комуникацијске вештине	Програм каријерног образовања у високошколском образовању (Paton, McMahon, 2001)
26.	Дизајнирање биографије	Програм каријерног образовања у високошколском образовању (Paton, McMahon, 2001)
27.	Ефективан разговор за посао	Програм каријерног образовања у високошколском образовању (Paton, McMahon, 2001)
28.	Симулације интервјуа за посао	Програм мултиплог оцењивања каријерних исхода (Whiston & Buck, 2008)
29.	Знања и вештине стечене кроз образовање и радно искуство	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
30.	Сопствена претходна образовна, радна и животна искустава	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
31.	Ниво развијености сопствених карактеристика у односу на захтеве образовних и каријерних опција	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
32.	Сопствене карактеристике у различитим образовним и каријерним ситуацијама (нпр. представљање послодавцу, израда „CV-а”, мотивационог писма)	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
33.	Доношење каријерних одлука	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
34.	Благовремено доношење одлука заснованих на прикупљеним информацијама	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
35.	Креирање каријере	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
36.	Планирање каријерног развоја	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
37.	Постављање циљева и истрајавање у њиховом остваривању	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
38.	Дугорочни и краткорочни циљеви личног и професионалног развоја	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
39.	Различити начини за остваривање постављених циљева и превазилажење баријера	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
40.	Применљивост сопствених вештина у различитим улогама, образовним и радним окружењима	Стандарди каријерног вођења и саветовања у РС, стандарди вештина управљања каријером, 2019.
41.	Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
42.	Развој плана	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
43.	Корази за имплементацију плана	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан

44.	Позиција подређеног	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
45.	Слагање са колегама и шефом	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
46.	Проналазак ментора	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
47.	Повратна информација на послу	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
48.	Поновно оцењивање и преусмеравање када је то потребно	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
49.	Одабир додатних одговорности и послова у циљу заузимања значајнијег места у организацији	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
50.	Значај преузимање више самосталног рада	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
51.	Интернализација вредности организације или занимања	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
52.	Планирање следећих корака у каријери	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
53.	Преузимање ширих и одговорности вишег нивоа	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
54.	Заузимање пуног чланства у занимању	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
55.	Планирање циљева и стратегија за следећу декаду	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
56.	Прихватање ризика	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
57.	Поновна процена сопствене каријере	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
58.	Финализирање посвећења каријери или припрема за промену каријере; поновна оцена личних/породичних и каријерних граница	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
59.	Имплементација одлука из претходног периода	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
60.	Поновна оцена одлуке, процена стварности, прихватање моћи и одговорности, управљање стресом	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
61.	Постајање „особе за себе“ у свету рада	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
62.	Прихватање променљивих утицаја и изазова	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
63.	Успоравање радних ангажмана у циљу припреме за пензионисање	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
64.	Постепено удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање (промена статуса)	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан
65.	Прављење предпензионих планова	Интегративни модел индивидуалног, породичног и каријерног развоја Барбаре Окан

		Окан
66.	Управљање каријером	Програм каријерног вођења, исходи, Athanassou, Van Esbroeck, 2008.
67.	Антиципација, планирање и делање на каријерне задатке	Програм каријерног вођења, исходи, Athanassou, Van Esbroeck, 2008.
68.	Доношење личних, образовних и каријерних одлука	Фордов модел активности каријерног вођења (према: Plant, 2008)
69.	Стрес менаџмент	Специфичности програма каријерног образовања одраслих (Zunker, 2006)
70.	Однос између сопствених особина и света рада	Теоријски модел Френка Парсонса (према: Patton, McMahon, 2014)
71.	Усмереност индивидуе ка избору занимања	Теорија Доналда Супера, концепт професионалне зрелости (према: Гузина, 1986)
72.	Информисаност и стварање планова и одлука	Теорија Доналда Супера, концепт професионалне зрелости (према: Гузина, 1986)
73.	Планирање каријере (истраживање, прикупљање информација, кристализовање избора, одмеравање могућности) које воде ка циљевима	Теоријски модел Џона Крумболца
74.	Прихватање неизвесности као нормалне околности	Теоријски модел Џона Крумболца
75.	Професионална прилагодљивост	Теоријски модел Марка Савицкаса
76.	Професионална флексибилност	Теоријски модел Марка Савицкаса
77.	Стилови прилагођавања радном окружењу и стилови мењања радног окружења	Дејвисова теорија прилагођавања на рад
78.	Истраживање и креирање могућности	Дејвисова теорија прилагођавања на рад
79.	Планирање акција	Дејвисова теорија прилагођавања на рад
80.	Умрежавање	Дејвисова теорија прилагођавања на рад
81.	Преговарање	Дејвисова теорија прилагођавања на рад
82.	Ношење са несигурношћу	Дејвисова теорија прилагођавања на рад
83.	Стилови прилагођавања радном окружењу и стилови мењања радног окружења	Дејвисова теорија прилагођавања на рад
84.	Планирање каријере	Концепт каријерног образовања, Негг, Cramer, 1992.
85.	Доношење каријерних одлука	Концепт каријерног образовања, Негг, Cramer, 1992.
86.	Управљање каријером	Концепт каријерног образовања, Негг, Cramer, 1992.
87.	Вештине доношења одлука	Концепт каријерног образовања, Негг, Cramer, 1992.
88.	Разумевање потребе за уважавањем многих фактора везаних за каријерно планирање	Концепт каријерног вођења и саветовања McDaniels (према: Негг, Cramer, 1992)
89.	Информисано доношење одлука	Концепт каријерног вођења Patton, McMahon, 2001.
90.	Позиционирање себе на тржишту рада – како у односу на захтеве истог, тако и у односу на сопствене способности, интересовања и искуство	Концепт каријерног вођења и саветовања, Шефитовић (према: Бранковић, 2010)
91.	Доношење одлука које се тичу образовања, обуке и занимања	Концепт каријерног вођења ILO Glossary, 2006.
92.	Управљање својом каријером	Концепт каријерног вођења ILO Glossary, 2006.
93.	Доношење одлука које се тичу образовања, обуке и избора занимања	Концепт каријерног вођења, OECD, 2004.
94.	Вештине управљања каријером	Концепт каријерног вођења, OECD, 2004.
95.	Испробавање у свету рада	Концепт каријерног вођења, OECD, 2004.
96.	Тражење посла и управљање транзицијама	Концепт каријерног вођења, OECD, 2004.
97.	Доношење каријерних одлука и прилагођавање	Концепт каријерног вођења, Jones, 1963.
98.	Информације у вези са самопроценом, каријерним планирањем, занимањима, перспективним	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)

	послодавцима, организацијским структурама и очекивањима послодаваца)	
99.	Припремање биографије и комплетирање пријаве за посао	Националне смернице каријерног развоја (према: Zunker, 2006)
100.	Идентификовање интереса за тренутну каријерну промену	Модел компоненти и техника транзиције (Zunker, 2006)
101.	Образовне алтернативе и алтернативе у занимањима	Програм каријерног образовања у високошколском образовању (Paton, McMahon, 2001)
102.	Подношење пријаве за посао	Програм мултиплог оцењивања каријерних исхода (Whiston & Buck, 2008)
103.	Ношење са губитком посла и различитим психолошким стањима која настају као резултата тога	Специфичности програма каријерног образовања одраслих (Zunker, 2006)

Филозофски факултет Универзитета у Београду
Одељење за педагогију и андрагогију
Катедра за андрагогију

**Упитник за испитивање процене значаја образовне понуде
каријерног вођења и саветовања (КВИС)**

Поштовани,

Сведоци смо тога да живимо у свету изузетно брзих промена у свим областима живота – једна од њих је и радно-професионални аспект наших живота. Наше каријере су изузетно сложене, послови и занимања се у току радног века брзо мењају. Оно што може да нам олакша прилагођавање тим променама свакако су образовни програми каријерног вођења и саветовања (КВИС).

Овакви програми су у много већој мери развијени за децу и младе него за одрасле, и поред чињенице да се одрасли неминовно суочавају са различитим изазовима и променама у каријери, у којима образовна подршка може да им буде од користи. Постоје различита мишљења о томе које садржаје би то образовање требало да обухвати, односно чиме треба да овладамо да бисмо се лакше изборили са изазовима у нашим каријерама. Могући садржаји образовног програма КВИС груписани су у три области. У првој области, области „ЈА”, су садржаји који нам могу помоћи да боље упознамо себе у контексту наше каријере. Друга област „СВЕТ РАДА” обухвата садржаје који могу да нам помогну да боље упознамо данашњи свет рада и свет образовања. У трећој области „РЕЛАЦИЈА ЈА – СВЕТ РАДА” се налазе садржаји који могу да нам користе за позиционирање себе у свету рада. Наша намера је да сазнамо Ваше мишљење о томе колико понуђене образовне садржаје сматрате важним и значајним за подршку Вама и Вашем каријерном развоју.

Резултате овог истраживања користићемо искључиво за потребе научно-истраживачког рада. Упитник је анониман, не треба нигде да се потписујете, те Вас молимо да искрено одговорите на сва постављена питања.

Унапред Вам хвала на сарадњи!

Основне информације о Вама		
1. Пол:	<input type="checkbox"/> женски	<input type="checkbox"/> мушки
2. Колико имате година? _____ (уписати број година)		

<p>3. Ваш ниво образовања је: (заокружите највиши ниво образовања који сте завршили)</p> <p>а) непотпуна основна школа б) основна школа б) трогодишња средња школа в) четворогодишња средња школа г) виша струковна школа д) факултет (основне студије) ђ) мастер студије е) магистарске студије ж) докторске студије</p>	<p>4. Ваш радни статус је:</p> <p>а) студент б) запослен в) незапослен г) пензионер д) нешто друго _____</p>
	<p>5. Године Вашег радног стажа су: _____ (уписати број година)</p>

6. Вашу тренутну професионалну ситуацију/каријерни статус најбоље описује **ЈЕДНА** од следећих ситуација. Молимо Вас, „пронађите себе” у **једној од наредних ситуација (означите поље испред одговарајуће ситуације)**, а потом у оквиру ње изаберите један од понуђених одговора:

<p><input type="checkbox"/> ПРВА ситуација:</p> <p>Ја сам још на почетку своје каријере. Направио/ла сам неке почетне изборе и одлуке.</p>	<p>Тренутно (молимо заокружите):</p> <p>а) завршавам факултет б) први посао в) недавно сам се запослио г) нешто друго _____ (молимо упишите одговор)</p>
<p><input type="checkbox"/> ДРУГА ситуација:</p> <p>Могу да кажем да већ имам изграђену каријеру, већ неко време сам у свету рада.</p>	<p>Тренутно (молимо заокружите):</p> <p>а) мењам посао б) недавно сам променио посао б) недавно сам променио позицију в) тренутно сам незапослен г) дуже време сам на истом послу и на истој позицији д) нешто друго _____ (молимо упишите одговор)</p>
<p><input type="checkbox"/> ТРЕЋА ситуација:</p> <p>Полако „заокружујем” своју каријеру.</p>	<p>Тренутно (молимо заокружите):</p> <p>а) припремам се за пензионисање б) пензионисан сам недавно в) одавно сам у пензији г) нешто друго _____ (молимо упишите одговор)</p>

7. Позиционирање себе у савременом свету рада захтева од свих нас учење неких нових знања и вештина. Поред учења којим се спремамо за занимање/професију, сложеност тржишта рада пред нас ставља захтеве за усвајањем образовних садржаја који се односе на развој наше сопствене каријере. Ти садржаји се могу поделити у 3 групе/области: ЈА, СВЕТ РАДА, РЕЛАЦИЈА ЈА - СВЕТ РАДА.

Пред Вама је понуда одређених садржаја који се односе на прву област образовног програма – област „ЈА“. То су садржаји који нам могу помоћи да боље упознамо себе у контексту наше каријере. Молимо Вас да поред сваког понуђеног садржаја оценом од 1 до 5 исказете колико тај садржај сматрате важним и значајним за себе и развој сопствене каријере, имајући у виду да бројеви значе следеће:

1	2	3	4	5
Уопште ми није значајан	Нема већег значаја за мене	Може да буде значајан	Значајан ми је	Изузетно ми је значајан

СЛИКА О СЕБИ	Процена значаја				
	1	2	3	4	5
Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи					
Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота	1	2	3	4	5
Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја	1	2	3	4	5
Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом	1	2	3	4	5
Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални развој	1	2	3	4	5
Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају”, „најважније ствари у послу”, „моја карактеристична понашања”)	1	2	3	4	5
Фактори који детерминишу и обликују каријерне изборе	1	2	3	4	5
Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано”...)	1	2	3	4	5
ПРОМЕНЕ И РАЗВОЈ ТОКОМ ЖИВОТА					
Развој и промена особина, мотивације и аспирација током живота	1	2	3	4	5
Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са захтевима посла	1	2	3	4	5
Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере	1	2	3	4	5

Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене	1	2	3	4	5
Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиције	1	2	3	4	5
Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја	1	2	3	4	5
Значај увремењене реализације професионалних развојних задатака	1	2	3	4	5
Разумевање, праћење и вредновање сопственог каријерног развоја, развојних промена и транзиција	1	2	3	4	5
УЛОГЕ ПОЈЕДИНЦА					
Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	1	2	3	4	5
Променљива „равнотежа” улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)	1	2	3	4	5
Веза између каријерних одлука и животних циљева	1	2	3	4	5
Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	1	2	3	4	5
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)	1	2	3	4	5
Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности	1	2	3	4	5
Механизми сталног усаглашавања личних ресурса и могућности за остваривање у различитим животним улогама	1	2	3	4	5
Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	1	2	3	4	5
МРЕЖЕ И ПОДРШКА					
Породица као подршка мом каријерном развоју	1	2	3	4	5
Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју	1	2	3	4	5
Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју	1	2	3	4	5
Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)	1	2	3	4	5
Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)	1	2	3	4	5
Могућности и значај објективне процене сопствених капацитета	1	2	3	4	5

(стандардизоване процене вештина и личних карактеристика) и њена улога у даљем професионалном развоју					
Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личном и професионалном развоју	1	2	3	4	5
Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју	1	2	3	4	5

Пред Вама је сада понуда одређених садржаја који се односе на другу област образовног програма – област „СВЕТ РАДА“. То су садржаји који могу да нам помогну да боље упознамо данашњи свет рада и свет образовања. Молимо Вас да поред сваког понуђеног садржаја оценом од 1 до 5 исказете колико тај садржај сматрате важним и значајним за себе и развој сопствене каријере, имајући у виду да бројеви значе следеће:

1	2	3	4	5
Уопште ми није значајан	Нема већег значаја за мене	Може да буде значајан	Значајан ми је	Изузетно ми је значајан

СВЕТ РАДА У ШИРЕМ СМISЛУ	Процена значаја				
Тржиште рада, друштво и економија – разумевање њихове повезаности и фактора који утичу на њихово константно мењање	1	2	3	4	5
Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)	1	2	3	4	5
Глобална економија и њен утицај на радно-професионални аспект живота појединца	1	2	3	4	5
Промене и трендови у развоју тржишта рада и њихов утицај на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех	1	2	3	4	5
Трендови и променљивост света рада и занимања, и њихова веза са образовањем/обучавањем и могућностима које он нуди	1	2	3	4	5
Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове	1	2	3	4	5
Стереотипи везани за занимања	1	2	3	4	5
Потребе, трендови и могућности тржишта рада и образовања на локалном, регионалном и националном нивоу	1	2	3	4	5
СВЕТ РАДА У УЖЕМ СМISЛУ					
Важност и карактеристике „преносивих вештина“ (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада	1	2	3	4	5
Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање	1	2	3	4	5

обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе					
Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања	1	2	3	4	5
Могућности самозапошљавања и предузетништва	1	2	3	4	5
Пословне могућности (унапређење, промена радних окружења, повластице) и њихово достизање	1	2	3	4	5
Улога послодаваца у професионалном развоју појединца - информације о послодавцима, очекивања послодавца, перспективни послодавци	1	2	3	4	5
Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу, каријерне степенице, менторство, умрежавање, континуирано образовање)	1	2	3	4	5
Међузависност занимања и вредносних оријентација и етичких норми појединца	1	2	3	4	5
СВЕТ ОБРАЗОВАЊА					
Међузависност света рада и света образовања	1	2	3	4	5
Значај континуиране партиципације у образовању и обучавању за сопствени каријерни развој	1	2	3	4	5
Креирање образовних стратегија за постизање краткорочних и дугорочних каријерних циљева	1	2	3	4	5
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – формалне (студирање, специјализација...)	1	2	3	4	5
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (обуке, тренинзи, курсеви)	1	2	3	4	5
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – информалне (свакодневне животне ситуације, медији...)	1	2	3	4	5
Значај и могућности додатног образовања у организацији (програми обучавања за посао, обуке на послу, подршка дипломским и струковним студијама)	1	2	3	4	5
Стратегије за превазилажење баријера за партиципацију у стручном образовању и обучавању	1	2	3	4	5
МРЕЖЕ ПОДРШКЕ ЗА СВЕТ РАДА					
Проналажење и функционално коришћење информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја	1	2	3	4	5
Проналажење и функционално коришћење информација о образовним могућностима, обучавању, тренинзима, различитим облицима усавшавања	1	2	3	4	5
Различите врсте извора каријерних и образовних информација (електронски системи, штампани и медијски материјали, ментори)	1	2	3	4	5

Значај активности каријерног вођења које су ми доступне у организацији	1	2	3	4	5
Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада - коришћење Интернета као ресурса и алата за каријерни развој	1	2	3	4	5
Формална подршка каријерном развоју (професионалци у каријерном вођењу и саветовању)	1	2	3	4	5
Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)	1	2	3	4	5
Значај континуираног праћења информација у циљу информисаних каријерних и образовних избора	1	2	3	4	5

Пред Вама је понуда одређених садржаја који се односе на трећу област образовног програма – област „РЕЛАЦИЈА ЈА – СВЕТ РАДА“. То су садржаји који могу да нам користе за позиционирање себе у свету рада. Молимо Вас да поред сваког понуђеног садржаја оценом од 1 до 5 исказете колико тај садржај сматрате важним и значајним за себе и развој сопствене каријере, имајући у виду да бројеви значе следеће:

1	2	3	4	5
Уопште ми није значајан	Нема већег значаја за мене	Може да буде значајан	Значајан ми је	Изузетно ми је значајан

КАРИЈЕРНО ПЛАНИРАЊЕ	Процена значаја				
Планирање каријере – условљеност личним и друштвеним факторима	1	2	3	4	5
Значај креирања индивидуалног каријерног плана	1	2	3	4	5
Методологија израде и елементи индивидуалног каријерног плана	1	2	3	4	5
Ресурси за израду индивидуалног каријерног плана (истраживања, прикупљања информација)	1	2	3	4	5
Дугорочни и краткорочни циљеви личног и професионалног развоја	1	2	3	4	5
Важност усклађивања краткорочних и дугорочних циљева сопственог каријерног развоја	1	2	3	4	5
Различите стратегије остваривања постављених каријерних циљева и превазилажења баријера на путу њиховог остваривања	1	2	3	4	5

Важност и улога ревидирања креираних каријерних планова	1	2	3	4	5
ВЕШТИНЕ ИЗГРАДЊЕ КАРИЈЕРЕ					
Израда биографије и пријаве за посао, ефикасан разговор за посао	1	2	3	4	5
Карактеристике вештина важних за данашњу каријеру (механизми преговарања, умрежавање, стилови прилагођавања и мењања радног окружења, професионална флексибилност, управљање финансијама, решавање проблема...)	1	2	3	4	5
Ефикасна интеракција са другима (слагање са колегама и шефом, проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...)	1	2	3	4	5
Интернализација вредности организације или занимања	1	2	3	4	5
Каријерне транзиције (промена позиције, промена посла, промена статуса, промена каријере) – карактеристике, врсте, значење, стратегије и механизми за управљање транзицијама	1	2	3	4	5
Кризне ситуације у вези са послом и могући начини њиховог превазилажења (стрес на раду, губитак посла, проблеми на послу)	1	2	3	4	5
Успоравање радних ангажмана/удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање – важност и стратегије израде пензионих планова	1	2	3	4	5
Значај сталне процене сопствене каријере („где сам и где желим да будем”, „које компетенције ми за то недостају”...)	1	2	3	4	5
ДОНОШЕЊЕ ОДЛУКА					
Лични и услови окружења који утичу на доношење каријерних одлука	1	2	3	4	5
Лични критеријуми за доношење каријерних одлука – одлуке о образовању, обучавању, занимању, каријерним циљевима	1	2	3	4	5
Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору	1	2	3	4	5
Примена процеса и теорија доношења каријерних одлука на моје професионалне изборе и каријерне одлуке	1	2	3	4	5
Потенцијални проблеми у фази имплементирања одлука и могући начини за њихово превазилажење	1	2	3	4	5
Поновна процена каријерних одлука – преиспитивање стварности, реалних моћи и одговорности	1	2	3	4	5
Потенцијалне последице каријерних одлука	1	2	3	4	5
Карактеристике доброг каријерног одлучивања (информисано доношење одлука, благовремено доношење одлука...)	1	2	3	4	5
ЈА У СВЕТУ РАДА					
Повезаност личних особина, образовних постигнућа и животних искустава са могућностима које отвара занимање и пружа свет рада	1	2	3	4	5
Проналажење могућности за посао доступних појединцу са	1	2	3	4	5

одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)					
Повезаност појединачних ситуација запошљавања са мојим краткорочним и дугорочним каријерним и животним циљевима	1	2	3	4	5
Претходна радна искуства као потенцијал за стицање и развијање нових знања и вештина	1	2	3	4	5
Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада	1	2	3	4	5
Представљање себе у различитим радним и образовним окружењима	1	2	3	4	5
Моја позиција на тржишту рада – у односу на захтеве тржишта и у односу на моје способности, интересовања, искуство...	1	2	3	4	5
Значај „испробавања себе“ у свету рада (нпр. значај волонтирања, упознавања послова - посећивања радних места...)	1	2	3	4	5

8. Уколико сматрате да постоје садржаји које процењујете као важне за образовни програм каријерног вођења и саветовања који би требало да подржи Вас и Вашу каријеру, а који нису претходно поменути, молимо Вас да их наведете:

Хвала Вам на сарадњи!

10.2. ПРИЛОЗИ ЗА ТРАНЗИЦИОНИ ПЕРИОД ПРОФЕСИОНАЛНОГ РАЗВОЈА И ПРОЦЕНУ ЗНАЧАЈА СПЕЦИФИЧНИХ ОБРАЗОВНИХ САДРЖАЈА У ОКВИРУ МОДЕЛОВАНЕ ОБРАЗОВНЕ ПОНУДЕ КВИС

Прилог 10.2.1. Транзициони период испитаника и процена садржаја МОП испитаника

Садржаји МОП		<i>df</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи	Између група	2.00	12.68	0.00
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота	Између група	2.00	15.16	0.00
	Унутар група	365.00		
	Укупно	367.00		
Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја	Између група	2.00	15.39	0.00
	Унутар група	365.00		
	Укупно	367.00		
Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом	Између група	2.00	16.92	0.00
	Унутар група	365.00		
	Укупно	367.00		
Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални развој	Између група	2.00	16.00	0.00
	Унутар група	364.00		
	Укупно	366.00		
Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају”, „најважније ствари у послу”, „моја карактеристична понашања”)	Између група	2.00	12.43	0.00
	Унутар група	364.00		
	Укупно	366.00		
Фактори који детерминишу и обликују каријерне изборе	Између група	2.00	7.24	0.00
	Унутар група	365.00		
	Укупно	367.00		
Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано” ...)	Између група	2.00	0.10	0.90
	Унутар група	365.00		
	Укупно	367.00		
Развој и промена особина, мотивације и аспирација током живота	Између група	2.00	4.54	0.01
	Унутар група	365.00		
	Укупно	367.00		
Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са захтевима посла	Између група	2.00	3.75	0.02
	Унутар група	364.00		
	Укупно	366.00		
Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере	Између група	2.00	12.66	0.00
	Унутар група	364.00		
	Укупно	366.00		
Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене	Између група	2.00	6.99	0.00
	Унутар група	364.00		
	Укупно	366.00		

Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиције	Између група	2.00	0.04	0.96
	Унутар група	362.00		
	Укупно	364.00		
Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја	Између група	2.00	0.95	0.39
	Унутар група	364.00		
	Укупно	366.00		
Значај увремењене реализације професионалних развојних задатака	Између група	2.00	3.84	0.02
	Унутар група	362.00		
	Укупно	364.00		
Разумевање, праћење и вредновање сопственог каријерног развоја, развојних промена и транзиција	Између група	2.00	5.89	0.00
	Унутар група	365.00		
	Укупно	367.00		
Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	Између група	2.00	14.76	0.00
	Унутар група	365.00		
	Укупно	367.00		
Променљива „равнотежа” улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)	Између група	2.00	5.78	0.00
	Унутар група	365.00		
	Укупно	367.00		
Веза између каријерних одлука и животних циљева	Између група	2.00	10.51	0.00
	Унутар група	364.00		
	Укупно	366.00		
Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	Између група	2.00	11.14	0.00
	Унутар група	365.00		
	Укупно	367.00		
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)	Између група	2.00	15.86	0.00
	Унутар група	365.00		
	Укупно	367.00		
Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности	Између група	2.00	7.34	0.00
	Унутар група	364.00		
	Укупно	366.00		
Механизми сталног усаглашавања личних ресурса и могућности за остваривање у различитим животним улогама	Између група	2.00	9.75	0.00
	Унутар група	365.00		
	Укупно	367.00		
Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	Између група	2.00	13.43	0.00
	Унутар група	365.00		
	Укупно	367.00		
Породица као подршка мом каријерном развоју	Између група	2.00	7.21	0.00
	Унутар група	365.00		
	Укупно	367.00		
Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју	Између група	2.00	8.60	0.00
	Унутар група	365.00		
	Укупно	367.00		
Институције које пружају помоћ и услуге	Између група	2.00	6.01	0.00

каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју	Унутар група	364.00		
	Укупно	366.00		
Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)	Између група	2.00	10.43	0.00
	Унутар група	365.00		
	Укупно	367.00		
Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)	Између група	2.00	16.65	0.00
	Унутар група	365.00		
	Укупно	367.00		
Могућности и значај објективне процене сопствених капацитета (стандардизоване процене вештина и личних карактеристика) и њена улога у даљем професионалном развоју	Између група	2.00	3.01	0.05
	Унутар група	364.00		
	Укупно	366.00		
Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личном и професионалом развоју	Између група	2.00	20.74	0.00
	Унутар група	365.00		
	Укупно	367.00		
Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју	Између група	2.00	9.04	0.00
	Унутар група	364.00		
	Укупно	366.00		
Тржиште рада, друштво и економија – разумевање њихове повезаности и фактора који утичу на њихово константно мењање	Између група	2.00	11.04	0.00
	Унутар група	361.00		
	Укупно	363.00		
Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)	Између група	2.00	6.28	0.00
	Унутар група	362.00		
	Укупно	364.00		
Глобална економија и њен утицај на радно-професионални аспект живота појединца	Између група	2.00	6.31	0.00
	Унутар група	362.00		
	Укупно	364.00		
Промене и трендови у развоју тржишта рада и њихов утицај на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех	Између група	2.00	13.19	0.00
	Унутар група	361.00		
	Укупно	363.00		
Трендови и променљивост света рада и занимања, и њихова веза са образовањем/обучавањем и могућностима које он нуди	Између група	2.00	8.12	0.00
	Унутар група	362.00		
	Укупно	364.00		
Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове	Између група	2.00	2.91	0.06
	Унутар група	362.00		
	Укупно	364.00		
Стереотипи везани за занимања	Између група	2.00	2.42	0.09
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Потребе, трендови и могућности тржишта рада и образовања на локалном, регионалном и националном нивоу	Између група	2.00	7.13	0.00
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Важност и карактеристике „преносивих вештина” (вештина комуникације, решавања	Између група	2.00	6.64	0.00
	Унутар група	363.00		

проблема...) за кретање у свету рада	Укупно	365.00		
Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе	Између група	2.00	7.93	0.00
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања	Између група	2.00	10.93	0.00
	Унутар група	362.00		
	Укупно	364.00		
Могућности самозапошљавања и предузетништва	Између група	2.00	7.09	0.00
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Пословне могућности (унапређење, промена радних окружења, повластице) и њихово достизање	Између група	2.00	22.88	0.00
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Улога послодаваца у професионалном развоју појединца - информације о послодавцима, очекивања послодавца, перспективни послодавци	Између група	2.00	27.87	0.00
	Унутар група	361.00		
	Укупно	363.00		
Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу, каријерне степенице, менторство, умрежавање, континуирано образовање)	Између група	2.00	28.38	0.00
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Међузависност занимања и вредносних оријентација и етичких норми појединца	Између група	2.00	12.43	0.00
	Унутар група	362.00		
	Укупно	364.00		
Међузависност света рада и света образовања	Између група	2.00	6.27	0.00
	Унутар група	361.00		
	Укупно	363.00		
Значај континуиране партиципације у образовању и обучавању за сопствени каријерни развој	Између група	2.00	6.14	0.00
	Унутар група	362.00		
	Укупно	364.00		
Креирање образовних стратегија за постизање краткорочних и дугорочних каријерних циљева	Између група	2.00	8.42	0.00
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – формалне (студирање, специјализација...)	Између група	2.00	9.39	0.00
	Унутар група	360.00		
	Укупно	362.00		
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (обуке, тренинзи, курсеви)	Између група	2.00	33.82	0.00
	Унутар група	362.00		
	Укупно	364.00		
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – информалне (свакодневне животне ситуације, медији...)	Између група	2.00	15.54	0.00
	Унутар група	362.00		
	Укупно	364.00		
Значај и могућности додатног образовања у организацији (програми обучавања за посао, обуке на послу, подршка дипломским и струковним студијама)	Између група	2.00	29.41	0.00
	Унутар група	362.00		
	Укупно	364.00		
Стратегије за превазилажење баријера за	Између група	2.00	10.51	0.00

партиципацију у стручном образовању и обучавању	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Проналажење и функционално коришћење информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја	Између група	2.00	8.83	0.00
	Унутар група	360.00		
	Укупно	362.00		
Проналажење и функционално коришћење информација о образовним могућностима, обучавању, тренинзима, различитим облицима усавршавања	Између група	2.00	15.32	0.00
	Унутар група	360.00		
	Укупно	362.00		
Различите врсте извора каријерних и образовних информација (електронски системи, штампани и медијски материјали, ментори)	Између група	2.00	10.63	0.00
	Унутар група	359.00		
	Укупно	361.00		
Значај активности каријерног вођења које су ми доступне у организацији	Између група	2.00	12.43	0.00
	Унутар група	360.00		
	Укупно	362.00		
Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада - коришћење Интернета као ресурса и алата за каријерни развој	Између група	2.00	21.96	0.00
	Унутар група	360.00		
	Укупно	362.00		
Формална подршка каријерном развоју (професионалци у каријерном вођењу и саветовању)	Између група	2.00	8.25	0.00
	Унутар група	360.00		
	Укупно	362.00		
Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)	Између група	2.00	1.97	0.14
	Унутар група	360.00		
	Укупно	362.00		
Значај континуираног праћења информација у циљу информисаних каријерних и образовних избора	Између група	2.00	7.55	0.00
	Унутар група	360.00		
	Укупно	362.00		
Планирање каријере – условљеност личним и друштвеним факторима	Између група	2.00	20.55	0.00
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Значај креирања индивидуалног каријерног плана	Између група	2.00	10.19	0.00
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Методологија израде и елементи индивидуалног каријерног плана	Између група	2.00	6.56	0.00
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Ресурси за израду индивидуалног каријерног плана (истраживања, прикупљања информација)	Између група	2.00	5.50	0.00
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Дугорочни и краткорочни циљеви личног и професионалног развоја	Између група	2.00	12.35	0.00
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Важност усклађивања краткорочних и	Између група	2.00	11.49	0.00

дугорочних циљева сопственог каријерног развоја	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Различите стратегије остваривања постављених каријерних циљева и превазилажења баријера на путу њиховог остваривања	Између група	2.00	12.93	0.00
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Важност и улога ревидирања креираних каријерних планова	Између група	2.00	8.97	0.00
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Израда биографије и пријаве за посао, ефикасан разговор за посао	Између група	2.00	20.88	0.00
	Унутар група	360.00		
	Укупно	362.00		
Карактеристике вештина важних за данашњу каријеру (механизми преговарања, умрежавање, стилови прилагођавања и мењања радног окружења, професионална флексибилност, управљање финансијама, решавање проблема...)	Између група	2.00	17.63	0.00
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Ефикасна интеракција са другима (слагање са колегама и шефом, проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...)	Између група	2.00	25.18	0.00
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Интернализација вредности организације или занимања	Између група	2.00	14.92	0.00
	Унутар група	362.00		
	Укупно	364.00		
Каријерне транзиције (промена позиције, промена посла, промена статуса, промена каријере) – карактеристике, врсте, значење, стратегије и механизми за управљање транзицијама	Између група	2.00	18.39	0.00
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Кризне ситуације у вези са послом и могући начини њиховог превазилажења (стрес на раду, губитак посла, проблеми на послу)	Између група	2.00	10.93	0.00
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Успоравање радних ангажмана/удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање – важност и стратегије израде пензионих планова	Између група	2.00	0.37	0.69
	Унутар група	359.00		
	Укупно	361.00		
Значај сталне процене сопствене каријере („где сам и где желим да будем”, „које компетенције ми за то недостају” ...)	Између група	2.00	16.68	0.00
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Лични и услови окружења који утичу на доношење каријерних одлука	Између група	2.00	14.61	0.00
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Лични критеријуми за доношење каријерних одлука – одлуке о образовању, обучавању, занимању, каријерним циљевима	Између група	2.00	15.92	0.00
	Унутар група	362.00		
	Укупно	364.00		
Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору	Између група	2.00	12.60	0.00
	Унутар група	361.00		
	Укупно	363.00		
Примена процеса и теорија доношења	Између група	2.00	4.85	0.01

каријерних одлука на моје професионалне изборе и каријерне одлуке	Унутар група	359.00		
	Укупно	361.00		
Потенцијални проблеми у фази имплементирања одлука и могући начини за њихово превазилажење	Између група	2.00	8.42	0.00
	Унутар група	360.00		
	Укупно	362.00		
Поновна процена каријерних одлука – преиспитивање стварности, реалних моћи и одговорности	Између група	2.00	3.90	0.02
	Унутар група	362.00		
	Укупно	364.00		
Потенцијалне последице каријерних одлука	Између група	2.00	10.16	0.00
	Унутар група	362.00		
	Укупно	364.00		
Карактеристике доброг каријерног одлучивања (информисано доношење одлука, благовремено доношење одлука...	Између група	2.00	8.08	0.00
	Унутар група	362.00		
	Укупно	364.00		
Повезаност личних особина, образовних постигнућа и животних искустава са могућностима које отвара занимање и пружа свет рада	Између група	2.00	9.44	0.00
	Унутар група	361.00		
	Укупно	363.00		
Проналажење могућности за посао доступних појединцу са одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)	Између група	2.00	9.07	0.00
	Унутар група	362.00		
	Укупно	364.00		
Повезаност појединачних ситуација запошљавања са мојим краткорочним и дугорочним каријерним и животним циљевима	Између група	2.00	7.93	0.00
	Унутар група	362.00		
	Укупно	364.00		
Претходна радна искуства као потенцијал за стицање и развијање нових знања и вештина	Између група	2.00	12.66	0.00
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада	Између група	2.00	4.20	0.02
	Унутар група	360.00		
	Укупно	362.00		
Представљање себе у различитим радним и образовним окружењима	Између група	2.00	10.04	0.00
	Унутар група	360.00		
	Укупно	362.00		
Моја позиција на тржишту рада – у односу на захтеве тржишта и у односу на моје способности, интересовања, искуство...	Између група	2.00	11.94	0.00
	Унутар група	363.00		
	Укупно	365.00		
Значај „испробавања себе“ у свету рада (нпр. значај волонтирања, упознавања послова - посећивања радних места...)	Између група	2.00	10.87	0.00
	Унутар група	359.00		
	Укупно	361.00		

Прилог 10.2.2. Anova post hoc LSD тест: Транзициони период испитаника и процена садржаја моделоване образовне понуде КВИС

Садржаји МОП		MD (I-J)	Стандардна грешка	Sig.	95% Интервал поверења		
					Доња граница	Горња граница	
Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи	почетак каријерне	изграђена каријера	-0.05	0.11	0.68	-0.27	0.17
		крај каријере	.468*	0.11	0.00	0.25	0.69
	изграђена каријера	почетак каријере	0.05	0.11	0.68	-0.17	0.27
		крај каријере	.514*	0.11	0.00	0.29	0.73
	крај каријерне	почетак каријере	-.468*	0.11	0.00	-0.69	-0.25
		изграђена каријера	-.514*	0.11	0.00	-0.73	-0.29
Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота	почетак каријере	изграђена каријера	-0.15	0.11	0.17	-0.36	0.06
		крај каријере	.428*	0.11	0.00	0.21	0.64
	изграђена каријера	почетак каријере	0.15	0.11	0.17	-0.06	0.36
		крај каријере	.576*	0.11	0.00	0.36	0.79
	крај каријере	почетак каријере	-.428*	0.11	0.00	-0.64	-0.21
		изграђена каријера	-.576*	0.11	0.00	-0.79	-0.36
Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја	почетак каријере	изграђена каријера	-0.16	0.11	0.17	-0.38	0.07
		крај каријере	.461*	0.12	0.00	0.23	0.69
	изграђена каријера	почетак каријере	0.16	0.11	0.17	-0.07	0.38
		крај каријере	.618*	0.12	0.00	0.39	0.85
	крај каријере	почетак каријере	-.461*	0.12	0.00	-0.69	-0.23
		изграђена каријера	-.618*	0.12	0.00	-0.85	-0.39
Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом	почетак каријере	изграђена каријера	-.253*	0.11	0.03	-0.48	-0.03
		крај каријере	.412*	0.12	0.00	0.18	0.64
	изграђена каријера	почетак каријере	.253*	0.11	0.03	0.03	0.48
		крај каријере	.665*	0.12	0.00	0.44	0.89
	крај каријере	почетак каријере	-.412*	0.12	0.00	-0.64	-0.18
		изграђена каријера	-.665*	0.12	0.00	-0.89	-0.44
Ресурси, мотиви и баријере за сопствени	почетак каријере	изграђена каријера	-0.17	0.11	0.12	-0.39	0.04

лични и професионални развој	изграђена каријера	крај каријере	.440*	0.11	0.00	0.22	0.66
		почетак каријере	0.17	0.11	0.12	-0.04	0.39
	крај каријере	крај каријере	.615*	0.11	0.00	0.40	0.83
		почетак каријере	-440*	0.11	0.00	-0.66	-0.22
Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају”, „најважније ствари у послу”, „моја карактеристична понашања”)	почетак каријере	изграђена каријера	-0.16	0.12	0.17	-0.40	0.07
		крај каријере	.418*	0.12	0.00	0.18	0.66
	изграђена каријера	почетак каријере	0.16	0.12	0.17	-0.07	0.40
		крај каријере	.582*	0.12	0.00	0.35	0.82
	крај каријере	почетак каријере	-418*	0.12	0.00	-0.66	-0.18
		изграђена каријера	-.582*	0.12	0.00	-0.82	-0.35
Фактори који детерминишу и обликују каријерне изборе	почетак каријере	изграђена каријера	-0.21	0.12	0.08	-0.46	0.03
		крај каријере	.254*	0.12	0.04	0.01	0.50
	изграђена каријера	почетак каријере	0.21	0.12	0.08	-0.03	0.46
		крај каријере	.469*	0.12	0.00	0.23	0.71
	крај каријере	почетак каријере	-.254*	0.12	0.04	-0.50	-0.01
		изграђена каријера	-.469*	0.12	0.00	-0.71	-0.23
Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано” ...)	почетак каријере	изграђена каријера	0.06	0.16	0.73	-0.26	0.37
		крај каријере	0.07	0.16	0.68	-0.25	0.38
	изграђена каријера	почетак каријере	-0.06	0.16	0.73	-0.37	0.26
		крај каријере	0.01	0.16	0.94	-0.30	0.32
	крај каријере	почетак каријере	-0.07	0.16	0.68	-0.38	0.25
		изграђена каријера	-0.01	0.16	0.94	-0.32	0.30
Развој и промена особина, мотивације и аспирација током живота	почетак каријере	изграђена каријера	-0.17	0.11	0.15	-0.39	0.06
		крај каријере	0.18	0.12	0.12	-0.05	0.41
	изграђена каријера	почетак каријере	0.17	0.11	0.15	-0.06	0.39
		крај каријере	.348*	0.12	0.00	0.12	0.57
	крај каријере	почетак каријере	-0.18	0.12	0.12	-0.41	0.05
		изграђена каријера	-.348*	0.12	0.00	-0.57	-0.12
Психо-физичке промене током живота и	почетак каријере	изграђена каријера	-216*	0.11	0.05	-0.43	0.00

Њихово усклађивање са захтевима посла		крај каријере	0.07	0.11	0.54	-0.15	0.28
	изграђена каријера	почетак каријере	.216*	0.11	0.05	0.00	0.43
		крај каријере	.282*	0.11	0.01	0.07	0.49
	крај каријере	почетак каријере	-0.07	0.11	0.54	-0.28	0.15
изграђена каријера		-.282*	0.11	0.01	-0.49	-0.07	
Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере	почетак каријере	изграђена каријера	-0.20	0.11	0.08	-0.42	0.02
		крај каријере	.364*	0.11	0.00	0.14	0.59
	изграђена каријера	почетак каријере	0.20	0.11	0.08	-0.02	0.42
		крај каријере	.561*	0.11	0.00	0.34	0.78
	крај каријере	почетак каријере	-.364*	0.11	0.00	-0.59	-0.14
		изграђена каријера	-.561*	0.11	0.00	-0.78	-0.34
Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене	почетак каријере	изграђена каријера	-0.05	0.12	0.70	-0.28	0.19
		крај каријере	.366*	0.12	0.00	0.13	0.60
	изграђена каријера	почетак каријере	0.05	0.12	0.70	-0.19	0.28
		крај каријере	.413*	0.12	0.00	0.18	0.65
	крај каријере	почетак каријере	-.366*	0.12	0.00	-0.60	-0.13
		изграђена каријера	-.413*	0.12	0.00	-0.65	-0.18
Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиције	почетак каријере	изграђена каријера	-0.01	0.13	0.92	-0.27	0.24
		крај каријере	0.03	0.13	0.85	-0.23	0.28
	изграђена каријера	почетак каријере	0.01	0.13	0.92	-0.24	0.27
		крај каријере	0.04	0.13	0.77	-0.22	0.30
	крај каријере	почетак каријере	-0.03	0.13	0.85	-0.28	0.23
		изграђена каријера	-0.04	0.13	0.77	-0.30	0.22
Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја	почетак каријере	изграђена каријера	0.03	0.14	0.80	-0.24	0.31
		крај каријере	0.18	0.14	0.20	-0.10	0.46
	изграђена каријера	почетак каријере	-0.03	0.14	0.80	-0.31	0.24
		крај каријере	0.15	0.14	0.29	-0.13	0.43
	крај каријере	почетак каријере	-0.18	0.14	0.20	-0.46	0.10
		изграђена каријера	-0.15	0.14	0.29	-0.43	0.13
Значај увремењене реализације	почетак каријере	изграђена каријера	-0.08	0.12	0.54	-0.32	0.17

професионалних развојних задатака	изграђена каријера	крај каријере	.256*	0.13	0.04	0.01	0.50
		почетак каријере	0.08	0.12	0.54	-0.17	0.32
	крај каријере	крај каријере	.332*	0.13	0.01	0.09	0.58
		почетак каријере	-0.256*	0.13	0.04	-0.50	-0.01
Разумевање, праћење и вредновање цопственог каријерног развоја, развојних промена и транзиција	почетак каријере	изграђена каријера	-0.19	0.12	0.11	-0.42	0.04
		крај каријере	0.22	0.12	0.07	-0.02	0.45
	изграђена каријера	почетак каријере	0.19	0.12	0.11	-0.04	0.42
		крај каријере	.406*	0.12	0.00	0.17	0.64
	крај каријере	почетак каријере	-0.22	0.12	0.07	-0.45	0.02
		изграђена каријера	-.406*	0.12	0.00	-0.64	-0.17
Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	почетак каријере	изграђена каријера	-0.20	0.11	0.07	-0.42	0.02
		крај каријере	.396*	0.11	0.00	0.18	0.62
	изграђена каријера	почетак каријере	0.20	0.11	0.07	-0.02	0.42
		крај каријере	.594*	0.11	0.00	0.38	0.81
	крај каријере	почетак каријере	-.396*	0.11	0.00	-0.62	-0.18
		изграђена каријера	-.594*	0.11	0.00	-0.81	-0.38
Променљива „равнотежа“ улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)	почетак каријере	изграђена каријера	-0.16	0.11	0.15	-0.39	0.06
		крај каријере	0.22	0.12	0.05	0.00	0.45
	изграђена каријера	почетак каријере	0.16	0.11	0.15	-0.06	0.39
		крај каријере	.389*	0.11	0.00	0.16	0.61
	крај каријере	почетак каријере	-0.22	0.12	0.05	-0.45	0.00
		изграђена каријера	-.389*	0.11	0.00	-0.61	-0.16
Веза између каријерних одлука и животних циљева	почетак каријере	изграђена каријера	-.242*	0.12	0.05	-0.48	0.00
		крај каријере	.316*	0.12	0.01	0.07	0.56
	изграђена каријера	почетак каријере	.242*	0.12	0.05	0.00	0.48
		крај каријере	.558*	0.12	0.00	0.32	0.80
	крај каријере	почетак каријере	-.316*	0.12	0.01	-0.56	-0.07
		изграђена каријера	-.558*	0.12	0.00	-0.80	-0.32
Однос посла и личног и породичног	почетак каријере	изграђена каријера	-0.17	0.12	0.14	-0.41	0.06

живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	изграђена каријера	крај каријере	.379*	0.12	0.00	0.14	0.62
		почетак каријере	0.17	0.12	0.14	-0.06	0.41
	крај каријере	крај каријере	.554*	0.12	0.00	0.32	0.79
		почетак каријере	-0.379*	0.12	0.00	-0.62	-0.14
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)	почетак каријере	изграђена каријера	-0.14	0.11	0.22	-0.37	0.08
		крај каријере	.479*	0.12	0.00	0.25	0.71
	изграђена каријера	почетак каријере	0.14	0.11	0.22	-0.08	0.37
		крај каријере	.620*	0.11	0.00	0.39	0.85
	крај каријере	почетак каријере	-0.479*	0.12	0.00	-0.71	-0.25
		изграђена каријера	-0.620*	0.11	0.00	-0.85	-0.39
Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности	почетак каријере	изграђена каријера	-0.21	0.12	0.07	-0.44	0.02
		крај каријере	.241*	0.12	0.04	0.01	0.47
	изграђена каријера	почетак каријере	0.21	0.12	0.07	-0.02	0.44
		крај каријере	.450*	0.12	0.00	0.22	0.68
	крај каријере	почетак каријере	-0.241*	0.12	0.04	-0.47	-0.01
		изграђена каријера	-0.450*	0.12	0.00	-0.68	-0.22
Механизми сталног усаглашавања личних ресурса и могућности за остваривање у различитим животним улогама	почетак каријере	изграђена каријера	-0.254*	0.12	0.03	-0.49	-0.02
		крај каријере	.267*	0.12	0.03	0.03	0.50
	изграђена каријера	почетак каријере	.254*	0.12	0.03	0.02	0.49
		крај каријере	.521*	0.12	0.00	0.29	0.75
	крај каријере	почетак каријере	-0.267*	0.12	0.03	-0.50	-0.03
		изграђена каријера	-0.521*	0.12	0.00	-0.75	-0.29
Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	почетак каријере	изграђена каријера	-0.15	0.11	0.19	-0.37	0.07
		крај каријере	.418*	0.11	0.00	0.20	0.64
	изграђена каријера	почетак каријере	0.15	0.11	0.19	-0.07	0.37
		крај каријере	.564*	0.11	0.00	0.34	0.79
	крај каријере	почетак каријере	-0.418*	0.11	0.00	-0.64	-0.20
		изграђена каријера	-0.564*	0.11	0.00	-0.79	-0.34
Породица као подршка мом каријерном	почетак каријере	изграђена каријера	0.16	0.12	0.17	-0.07	0.40

развој		крај каријере	.459*	0.12	0.00	0.22	0.70
	изграђена каријера	почетак каријере	-0.16	0.12	0.17	-0.40	0.07
		крај каријере	.295*	0.12	0.02	0.06	0.53
	крај каријере	почетак каријере	-.459*	0.12	0.00	-0.70	-0.22
изграђена каријера		-.295*	0.12	0.02	-0.53	-0.06	
Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју	почетак каријере	изграђена каријера	.289*	0.13	0.02	0.04	0.54
		крај каријере	.531*	0.13	0.00	0.28	0.78
	изграђена каријера	почетак каријере	-.289*	0.13	0.02	-0.54	-0.04
		крај каријере	0.24	0.13	0.06	-0.01	0.49
	крај каријере	почетак каријере	-.531*	0.13	0.00	-0.78	-0.28
		изграђена каријера	-0.24	0.13	0.06	-0.49	0.01
Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју	почетак каријере	изграђена каријера	.435*	0.16	0.01	0.13	0.74
		крај каријере	.504*	0.16	0.00	0.19	0.81
	изграђена каријера	почетак каријере	-.435*	0.16	0.01	-0.74	-0.13
		крај каријере	0.07	0.16	0.66	-0.24	0.38
	крај каријере	почетак каријере	-.504*	0.16	0.00	-0.81	-0.19
		изграђена каријера	-0.07	0.16	0.66	-0.38	0.24
Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)	почетак каријере	изграђена каријера	0.22	0.14	0.11	-0.05	0.49
		крај каријере	.625*	0.14	0.00	0.35	0.90
	изграђена каријера	почетак каријере	-0.22	0.14	0.11	-0.49	0.05
		крај каријере	.402*	0.14	0.00	0.13	0.67
	крај каријере	почетак каријере	-.625*	0.14	0.00	-0.90	-0.35
		изграђена каријера	-.402*	0.14	0.00	-0.67	-0.13
Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)	почетак каријере	изграђена каријера	0.04	0.14	0.77	-0.23	0.31
		крај каријере	.717*	0.14	0.00	0.44	0.99
	изграђена каријера	почетак каријере	-0.04	0.14	0.77	-0.31	0.23
		крај каријере	.677*	0.14	0.00	0.40	0.95
	крај каријере	почетак каријере	-.717*	0.14	0.00	-0.99	-0.44
		изграђена каријера	-.677*	0.14	0.00	-0.95	-0.40
Могућности и значај објективне процене	почетак каријере	изграђена каријера	-0.13	0.13	0.32	-0.40	0.13

сопствених капацитета (стандардизоване процене вештина и личних карактеристика) и њена улога у даљем професионалном развоју		крај каријере	0.20	0.14	0.15	-0.07	0.46
	изграђена каријера	почетак каријере	0.13	0.13	0.32	-0.13	0.40
		крај каријере	.330*	0.14	0.02	0.06	0.60
	крај каријере	почетак каријере	-0.20	0.14	0.15	-0.46	0.07
изграђена каријера		-.330*	0.14	0.02	-0.60	-0.06	
Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личном и професионалном развоју	почетак каријере	изграђена каријера	-0.10	0.13	0.43	-0.35	0.15
		крај каријере	.656*	0.13	0.00	0.40	0.91
	изграђена каријера	почетак каријере	0.10	0.13	0.43	-0.15	0.35
		крај каријере	.756*	0.13	0.00	0.51	1.00
	крај каријере	почетак каријере	-.656*	0.13	0.00	-0.91	-0.40
		изграђена каријера	-.756*	0.13	0.00	-1.00	-0.51
Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју	почетак каријере	изграђена каријера	0.09	0.13	0.51	-0.17	0.34
		крај каријере	.526*	0.13	0.00	0.27	0.79
	изграђена каријера	почетак каријере	-0.09	0.13	0.51	-0.34	0.17
		крај каријере	.440*	0.13	0.00	0.18	0.70
	крај каријере	почетак каријере	-.526*	0.13	0.00	-0.79	-0.27
		изграђена каријера	-.440*	0.13	0.00	-0.70	-0.18
Тржиште рада, друштво и економија – разумевање њихове повезаности и фактора који утичу на њихово константно мењање	почетак каријере	изграђена каријера	-0.07	0.13	0.56	-0.33	0.18
		крај каријере	.480*	0.13	0.00	0.23	0.73
	изграђена каријера	почетак каријере	0.07	0.13	0.56	-0.18	0.33
		крај каријере	.555*	0.13	0.00	0.30	0.81
	крај каријере	почетак каријере	-.480*	0.13	0.00	-0.73	-0.23
		изграђена каријера	-.555*	0.13	0.00	-0.81	-0.30
Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)	почетак каријере	изграђена каријера	-0.02	0.13	0.85	-0.27	0.22
		крај каријере	.375*	0.13	0.00	0.13	0.62
	изграђена каријера	почетак каријере	0.02	0.13	0.85	-0.22	0.27
		крај каријере	.399*	0.13	0.00	0.15	0.65
	крај каријере	почетак каријере	-.375*	0.13	0.00	-0.62	-0.13
		изграђена каријера	-.399*	0.13	0.00	-0.65	-0.15
Глобална економија и њен утицај на	почетак каријере	изграђена каријера	-0.08	0.13	0.53	-0.34	0.17

радно-професионални аспект живота појединца	изграђена каријера	крај каријере	.354*	0.13	0.01	0.10	0.61
		почетак каријере	0.08	0.13	0.53	-0.17	0.34
	крај каријере	крај каријере	.436*	0.13	0.00	0.18	0.69
		почетак каријере	-.354*	0.13	0.01	-0.61	-0.10
Промене и трендови у развоју тржишта рада и њихов утицај на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех	почетак каријере	изграђена каријера	-.270*	0.13	0.03	-0.52	-0.02
		крај каријере	.381*	0.13	0.00	0.13	0.63
	изграђена каријера	почетак каријере	.270*	0.13	0.03	0.02	0.52
		крај каријере	.651*	0.13	0.00	0.40	0.90
	крај каријере	почетак каријере	-.381*	0.13	0.00	-0.63	-0.13
		изграђена каријера	-.651*	0.13	0.00	-0.90	-0.40
Трендови и променљивост света рада и занимања, и њихова веза са образовањем/обучавањем и могућностима које он нуди	почетак каријере	изграђена каријера	-.327*	0.12	0.01	-0.57	-0.08
		крај каријере	0.16	0.12	0.20	-0.09	0.40
	изграђена каријера	почетак каријере	.327*	0.12	0.01	0.08	0.57
		крај каријере	.485*	0.12	0.00	0.24	0.73
	крај каријере	почетак каријере	-0.16	0.12	0.20	-0.40	0.09
		изграђена каријера	-.485*	0.12	0.00	-0.73	-0.24
Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове	почетак каријере	изграђена каријера	0.09	0.15	0.53	-0.20	0.39
		крај каријере	.350*	0.15	0.02	0.05	0.65
	изграђена каријера	почетак каријере	-0.09	0.15	0.53	-0.39	0.20
		крај каријере	0.26	0.15	0.09	-0.04	0.55
	крај каријере	почетак каријере	-.350*	0.15	0.02	-0.65	-0.05
		изграђена каријера	-0.26	0.15	0.09	-0.55	0.04
Стереотипи везани за занимања	почетак каријере	изграђена каријера	.327*	0.15	0.03	0.03	0.62
		крај каријере	0.22	0.15	0.16	-0.08	0.52
	изграђена каријера	почетак каријере	-.327*	0.15	0.03	-0.62	-0.03
		крај каријере	-0.11	0.15	0.47	-0.41	0.19
	крај каријере	почетак каријере	-0.22	0.15	0.16	-0.52	0.08
		изграђена каријера	0.11	0.15	0.47	-0.19	0.41
Потребе, трендови и могућности	почетак каријере	изграђена каријера	-0.21	0.14	0.13	-0.48	0.06

тржишта рада и образовања на локалном, регионалном и националном нивоу		крај каријере	.308*	0.14	0.03	0.03	0.58
	изграђена каријера	почетак каријере	0.21	0.14	0.13	-0.06	0.48
		крај каријере	.520*	0.14	0.00	0.25	0.79
	крај каријере	почетак каријере	-.308*	0.14	0.03	-0.58	-0.03
изграђена каријера		-.520*	0.14	0.00	-0.79	-0.25	
Важност и карактеристике „преносивих вештина” (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада	почетак каријере	изграђена каријера	-.272*	0.12	0.03	-0.52	-0.03
		крај каријере	0.18	0.13	0.16	-0.07	0.42
	изграђена каријера	почетак каријере	.272*	0.12	0.03	0.03	0.52
		крај каријере	.447*	0.12	0.00	0.20	0.69
	крај каријере	почетак каријере	-0.18	0.13	0.16	-0.42	0.07
		изграђена каријера	-.447*	0.12	0.00	-0.69	-0.20
Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе	почетак каријере	изграђена каријера	-.303*	0.12	0.01	-0.55	-0.06
		крај каријере	0.18	0.13	0.14	-0.06	0.43
	изграђена каријера	почетак каријере	.303*	0.12	0.01	0.06	0.55
		крај каријере	.487*	0.12	0.00	0.24	0.73
	крај каријере	почетак каријере	-0.18	0.13	0.14	-0.43	0.06
		изграђена каријера	-.487*	0.12	0.00	-0.73	-0.24
Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања	почетак каријере	изграђена каријера	-.312*	0.13	0.01	-0.56	-0.06
		крај каријере	.279*	0.13	0.03	0.03	0.53
	изграђена каријера	почетак каријере	.312*	0.13	0.01	0.06	0.56
		крај каријере	.591*	0.13	0.00	0.34	0.84
	крај каријере	почетак каријере	-.279*	0.13	0.03	-0.53	-0.03
		изграђена каријера	-.591*	0.13	0.00	-0.84	-0.34
Могућности самозапошљавања и предузетништва	почетак каријере	изграђена каријера	0.06	0.14	0.68	-0.21	0.32
		крај каријере	.475*	0.14	0.00	0.20	0.75
	изграђена каријера	почетак каријере	-0.06	0.14	0.68	-0.32	0.21
		крај каријере	.419*	0.14	0.00	0.15	0.69
	крај каријере	почетак каријере	-.475*	0.14	0.00	-0.75	-0.20
		изграђена каријера	-.419*	0.14	0.00	-0.69	-0.15
Пословне могућности (унапређење,	почетак каријере	изграђена каријера	-0.19	0.13	0.14	-0.44	0.06

промена радних окружења, повластице) и њихово достизање		крај каријере	.633*	0.13	0.00	0.38	0.89
	изграђена каријера	почетак каријере	0.19	0.13	0.14	-0.06	0.44
		крај каријере	.822*	0.13	0.00	0.57	1.07
	крај каријере	почетак каријере	-.633*	0.13	0.00	-0.89	-0.38
изграђена каријера		-.822*	0.13	0.00	-1.07	-0.57	
Улога послодаваца у професионалном развоју појединца - информације о послодавцима, очекивања послодавца, перспективни послодавци	почетак каријере	изграђена каријера	-0.17	0.13	0.20	-0.44	0.09
		крај каријере	.774*	0.14	0.00	0.51	1.04
	изграђена каријера	почетак каријере	0.17	0.13	0.20	-0.09	0.44
		крај каријере	.947*	0.13	0.00	0.68	1.21
	крај каријере	почетак каријере	-.774*	0.14	0.00	-1.04	-0.51
		изграђена каријера	-.947*	0.13	0.00	-1.21	-0.68
Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу, каријерне степенице, менторство, умрежавање, континуирано образовање)	почетак каријере	изграђена каријера	-0.07	0.13	0.57	-0.33	0.18
		крај каријере	.808*	0.13	0.00	0.55	1.07
	изграђена каријера	почетак каријере	0.07	0.13	0.57	-0.18	0.33
		крај каријере	.882*	0.13	0.00	0.63	1.14
	крај каријере	почетак каријере	-.808*	0.13	0.00	-1.07	-0.55
		изграђена каријера	-.882*	0.13	0.00	-1.14	-0.63
Међузависност занимања и вредносних оријентација и етичких норми појединца	почетак каријере	изграђена каријера	-0.18	0.13	0.17	-0.44	0.08
		крај каријере	.458*	0.13	0.00	0.20	0.72
	изграђена каријера	почетак каријере	0.18	0.13	0.17	-0.08	0.44
		крај каријере	.640*	0.13	0.00	0.38	0.90
	крај каријере	почетак каријере	-.458*	0.13	0.00	-0.72	-0.20
		изграђена каријера	-.640*	0.13	0.00	-0.90	-0.38
Међузависност света рада и света образовања	почетак каријере	изграђена каријера	-0.22	0.13	0.09	-0.47	0.04
		крај каријере	0.24	0.13	0.07	-0.02	0.50
	изграђена каријера	почетак каријере	0.22	0.13	0.09	-0.04	0.47
		крај каријере	.459*	0.13	0.00	0.20	0.71
	крај каријере	почетак каријере	-0.24	0.13	0.07	-0.50	0.02
		изграђена каријера	-.459*	0.13	0.00	-0.71	-0.20
Значај континуиране партиципације у	почетак каријере	изграђена каријера	-0.09	0.13	0.51	-0.34	0.17

образовању и обучавању за сопствени каријерни развој	изграђена каријера	крај каријере	.342*	0.13	0.01	0.09	0.60
		почетак каријере	0.09	0.13	0.51	-0.17	0.34
	крај каријере	крај каријере	.427*	0.13	0.00	0.17	0.68
		почетак каријере	-.342*	0.13	0.01	-0.60	-0.09
Креирање образовних стратегија за постизање краткорочних и дугорочних каријерних циљева	почетак каријере	изграђена каријера	-0.17	0.13	0.17	-0.43	0.08
		крај каријере	.342*	0.13	0.01	0.09	0.60
	изграђена каријера	почетак каријере	0.17	0.13	0.17	-0.08	0.43
		крај каријере	.516*	0.13	0.00	0.27	0.77
	крај каријере	почетак каријере	-.342*	0.13	0.01	-0.60	-0.09
		изграђена каријера	-.516*	0.13	0.00	-0.77	-0.27
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – формалне (студирање, специјализација...)	почетак каријере	изграђена каријера	0.03	0.14	0.85	-0.24	0.29
		крај каријере	.525*	0.14	0.00	0.26	0.80
	изграђена каријера	почетак каријере	-0.03	0.14	0.85	-0.29	0.24
		крај каријере	.499*	0.14	0.00	0.23	0.77
	крај каријере	почетак каријере	-.525*	0.14	0.00	-0.80	-0.26
		изграђена каријера	-.499*	0.14	0.00	-0.77	-0.23
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (обуке, тренинзи, курсеви)	почетак каријере	изграђена каријера	-0.16	0.12	0.17	-0.39	0.07
		крај каријере	.735*	0.12	0.00	0.51	0.97
	изграђена каријера	почетак каријере	0.16	0.12	0.17	-0.07	0.39
		крај каријере	.896*	0.12	0.00	0.67	1.12
	крај каријере	почетак каријере	-.735*	0.12	0.00	-0.97	-0.51
		изграђена каријера	-.896*	0.12	0.00	-1.12	-0.67
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – информалне (свакодневне животне ситуације, медији...)	почетак каријере	изграђена каријера	-0.14	0.12	0.24	-0.38	0.10
		крај каријере	.500*	0.12	0.00	0.26	0.74
	изграђена каријера	почетак каријере	0.14	0.12	0.24	-0.10	0.38
		крај каријере	.642*	0.12	0.00	0.40	0.88
	крај каријере	почетак каријере	-.500*	0.12	0.00	-0.74	-0.26
		изграђена каријера	-.642*	0.12	0.00	-0.88	-0.40
Значај и могућности додатног	почетак каријере	изграђена каријера	-0.09	0.13	0.48	-0.34	0.16

образовања у организацији (програми обучавања за посао, обуке на послу, подршка дипломским и струковним студијама)		крај каријере	.792*	0.13	0.00	0.54	1.04
	изграђена каријера	почетак каријере	0.09	0.13	0.48	-0.16	0.34
		крај каријере	.880*	0.13	0.00	0.63	1.13
	крај каријере	почетак каријере	-.792*	0.13	0.00	-1.04	-0.54
изграђена каријера		-.880*	0.13	0.00	-1.13	-0.63	
Стратегије за превазилажење баријера за партиципацију у стручном образовању и обучавању	почетак каријере	изграђена каријера	0.08	0.13	0.51	-0.17	0.34
		крај каријере	.558*	0.13	0.00	0.30	0.82
	изграђена каријера	почетак каријере	-0.08	0.13	0.51	-0.34	0.17
		крај каријере	.473*	0.13	0.00	0.22	0.73
	крај каријере	почетак каријере	-.558*	0.13	0.00	-0.82	-0.30
		изграђена каријера	-.473*	0.13	0.00	-0.73	-0.22
Проналажење и функционално коришћење информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја	почетак каријере	изграђена каријера	-0.02	0.13	0.91	-0.27	0.24
		крај каријере	.457*	0.13	0.00	0.20	0.71
	изграђена каријера	почетак каријере	0.02	0.13	0.91	-0.24	0.27
		крај каријере	.472*	0.13	0.00	0.22	0.72
	крај каријере	почетак каријере	-.457*	0.13	0.00	-0.71	-0.20
		изграђена каријера	-.472*	0.13	0.00	-0.72	-0.22
Проналажење и функционално коришћење информација о образовним могућностима, обучавању, тренинзима, различитим облицима усавршавања	почетак каријере	изграђена каријера	-0.15	0.12	0.21	-0.38	0.08
		крај каријере	.475*	0.12	0.00	0.24	0.71
	изграђена каријера	почетак каријере	0.15	0.12	0.21	-0.08	0.38
		крај каријере	.621*	0.12	0.00	0.39	0.85
	крај каријере	почетак каријере	-.475*	0.12	0.00	-0.71	-0.24
		изграђена каријера	-.621*	0.12	0.00	-0.85	-0.39
Различите врсте извора каријерних и образовних информација (електронски системи, штампани и медијски материјали, ментори)	почетак каријере	изграђена каријера	-0.12	0.13	0.36	-0.36	0.13
		крај каријере	.433*	0.13	0.00	0.18	0.68
	изграђена каријера	почетак каријере	0.12	0.13	0.36	-0.13	0.36
		крај каријере	.549*	0.13	0.00	0.30	0.79
	крај каријере	почетак каријере	-.433*	0.13	0.00	-0.68	-0.18
		изграђена каријера	-.549*	0.13	0.00	-0.79	-0.30
Значај активности каријерног вођења	почетак каријере	изграђена каријера	-0.05	0.14	0.72	-0.33	0.23

које су ми доступне у организацији		крај каријере	.589*	0.14	0.00	0.31	0.87
	изграђена каријера	почетак каријере	0.05	0.14	0.72	-0.23	0.33
		крај каријере	.641*	0.14	0.00	0.36	0.92
	крај каријере	почетак каријере	-.589*	0.14	0.00	-0.87	-0.31
изграђена каријера		-.641*	0.14	0.00	-0.92	-0.36	
Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада - коришћење Интернета као ресурса и алата за каријерни развој	почетак каријере	изграђена каријера	-.386*	0.13	0.00	-0.64	-0.13
		крај каријере	.458*	0.13	0.00	0.20	0.71
	изграђена каријера	почетак каријере	.386*	0.13	0.00	0.13	0.64
		крај каријере	.845*	0.13	0.00	0.59	1.10
	крај каријере	почетак каријере	-.458*	0.13	0.00	-0.71	-0.20
		изграђена каријера	-.845*	0.13	0.00	-1.10	-0.59
Формална подршка каријерном развоју (професионалци у каријерном вођењу и саветовању)	почетак каријере	изграђена каријера	-0.05	0.14	0.74	-0.32	0.23
		крај каријере	.464*	0.14	0.00	0.19	0.74
	изграђена каријера	почетак каријере	0.05	0.14	0.74	-0.23	0.32
		крај каријере	.510*	0.14	0.00	0.24	0.78
	крај каријере	почетак каријере	-.464*	0.14	0.00	-0.74	-0.19
		изграђена каријера	-.510*	0.14	0.00	-0.78	-0.24
Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)	почетак каријере	изграђена каријера	-0.02	0.14	0.90	-0.30	0.26
		крај каријере	0.24	0.14	0.10	-0.05	0.52
	изграђена каријера	почетак каријере	0.02	0.14	0.90	-0.26	0.30
		крај каријере	0.25	0.14	0.07	-0.03	0.53
	крај каријере	почетак каријере	-0.24	0.14	0.10	-0.52	0.05
		изграђена каријера	-0.25	0.14	0.07	-0.53	0.03
Значај континуираног праћења информација у циљу информисаних каријерних и образовних избора	почетак каријере	изграђена каријера	-0.07	0.13	0.58	-0.32	0.18
		крај каријере	.390*	0.13	0.00	0.14	0.64
	изграђена каријера	почетак каријере	0.07	0.13	0.58	-0.18	0.32
		крај каријере	.462*	0.13	0.00	0.21	0.71
	крај каријере	почетак каријере	-.390*	0.13	0.00	-0.64	-0.14
		изграђена каријера	-.462*	0.13	0.00	-0.71	-0.21
Планирање каријере – условљеност	почетак каријере	изграђена каријера	-0.09	0.13	0.49	-0.34	0.16

личним и друштвеним факторима	изграђена каријера	крај каријере	.658*	0.13	0.00	0.41	0.91
		почетак каријере	0.09	0.13	0.49	-0.16	0.34
	крај каријере	крај каријере	.746*	0.13	0.00	0.50	1.00
		почетак каријере	-.658*	0.13	0.00	-0.91	-0.41
Значај креирања индивидуалног каријерног плана	почетак каријере	изграђена каријера	0.01	0.13	0.96	-0.25	0.26
		крај каријере	.517*	0.13	0.00	0.26	0.78
	изграђена каријера	почетак каријере	-0.01	0.13	0.96	-0.26	0.25
		крај каријере	.510*	0.13	0.00	0.25	0.77
	крај каријере	почетак каријере	-.517*	0.13	0.00	-0.78	-0.26
		изграђена каријера	-.510*	0.13	0.00	-0.77	-0.25
Методологија израде и елементи индивидуалног каријерног плана	почетак каријере	изграђена каријера	0.08	0.14	0.58	-0.19	0.34
		крај каријере	.467*	0.14	0.00	0.19	0.74
	изграђена каријера	почетак каријере	-0.08	0.14	0.58	-0.34	0.19
		крај каријере	.392*	0.14	0.00	0.12	0.66
	крај каријере	почетак каријере	-.467*	0.14	0.00	-0.74	-0.19
		изграђена каријера	-.392*	0.14	0.00	-0.66	-0.12
Ресурси за израду индивидуалног каријерног плана (истраживања, прикупљања информација)	почетак каријере	изграђена каријера	-0.09	0.13	0.48	-0.35	0.17
		крај каријере	.325*	0.13	0.02	0.06	0.59
	изграђена каријера	почетак каријере	0.09	0.13	0.48	-0.17	0.35
		крај каријере	.419*	0.13	0.00	0.16	0.68
	крај каријере	почетак каријере	-.325*	0.13	0.02	-0.59	-0.06
		изграђена каријера	-.419*	0.13	0.00	-0.68	-0.16
Дугорочни и краткорочни циљеви личног и професионалног развоја	почетак каријере	изграђена каријера	-0.15	0.12	0.23	-0.38	0.09
		крај каријере	.433*	0.12	0.00	0.19	0.67
	изграђена каријера	почетак каријере	0.15	0.12	0.23	-0.09	0.38
		крај каријере	.579*	0.12	0.00	0.34	0.82
	крај каријере	почетак каријере	-.433*	0.12	0.00	-0.67	-0.19
		изграђена каријера	-.579*	0.12	0.00	-0.82	-0.34
Важност усклађивања краткорочних и	почетак каријере	изграђена каријера	-0.25	0.13	0.05	-0.50	0.00

дугорочних циљева сопственог каријерног развоја		крај каријере	.358*	0.13	0.01	0.11	0.61
	изграђена каријера	почетак каријере	0.25	0.13	0.05	0.00	0.50
		крај каријере	.604*	0.13	0.00	0.36	0.85
	крај каријере	почетак каријере	-.358*	0.13	0.01	-0.61	-0.11
изграђена каријера		-.604*	0.13	0.00	-0.85	-0.36	
Различите стратегије остваривања постављених каријерних циљева и превазилажења баријера на путу њиховог остваривања	почетак каријере	изграђена каријера	-0.02	0.12	0.86	-0.27	0.22
		крај каријере	.542*	0.13	0.00	0.29	0.79
	изграђена каријера	почетак каријере	0.02	0.12	0.86	-0.22	0.27
		крај каријере	.564*	0.12	0.00	0.32	0.81
	крај каријере	почетак каријере	-.542*	0.13	0.00	-0.79	-0.29
		изграђена каријера	-.564*	0.12	0.00	-0.81	-0.32
Важност и улога ревидирања креираних каријерних планова	почетак каријере	изграђена каријера	-0.15	0.13	0.27	-0.41	0.11
		крај каријере	.400*	0.14	0.00	0.13	0.67
	изграђена каријера	почетак каријере	0.15	0.13	0.27	-0.11	0.41
		крај каријере	.548*	0.13	0.00	0.29	0.81
	крај каријере	почетак каријере	-.400*	0.14	0.00	-0.67	-0.13
		изграђена каријера	-.548*	0.13	0.00	-0.81	-0.29
Израда биографије и пријаве за посао, ефикасан разговор за посао	почетак каријере	изграђена каријера	-0.01	0.14	0.93	-0.29	0.26
		крај каријере	.776*	0.14	0.00	0.50	1.05
	изграђена каријера	почетак каријере	0.01	0.14	0.93	-0.26	0.29
		крај каријере	.787*	0.14	0.00	0.51	1.06
	крај каријере	почетак каријере	-.776*	0.14	0.00	-1.05	-0.50
		изграђена каријера	-.787*	0.14	0.00	-1.06	-0.51
Карактеристике вештина важних за данашњу каријеру (механизми преговарања, умрежавање, стилски прилагођавања и мењања радног окружења, професионална флексибилност, управљање финансијама, решавање проблема...)	почетак каријере	изграђена каријера	-.267*	0.13	0.04	-0.52	-0.01
		крај каријере	.500*	0.13	0.00	0.24	0.76
	изграђена каријера	почетак каријере	.267*	0.13	0.04	0.01	0.52
		крај каријере	.767*	0.13	0.00	0.51	1.02
	крај каријере	почетак каријере	-.500*	0.13	0.00	-0.76	-0.24
		изграђена каријера	-.767*	0.13	0.00	-1.02	-0.51
Ефикасна интеракција са другима	почетак каријере	изграђена каријера	-0.17	0.12	0.16	-0.40	0.07

(слагање са колегама и шефом, проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...)	изграђена каријера	крај каријере	.642*	0.12	0.00	0.40	0.88
		почетак каријере	0.17	0.12	0.16	-0.07	0.40
	крај каријере	крај каријере	.809*	0.12	0.00	0.57	1.04
		почетак каријере	-.642*	0.12	0.00	-0.88	-0.40
Интернализација вредности организације или занимања	почетак каријере	изграђена каријера	-.415*	0.14	0.00	-0.68	-0.15
		крај каријере	.325*	0.14	0.02	0.06	0.59
	изграђена каријера	почетак каријере	.415*	0.14	0.00	0.15	0.68
		крај каријере	.740*	0.14	0.00	0.47	1.01
	крај каријере	почетак каријере	-.325*	0.14	0.02	-0.59	-0.06
		изграђена каријера	-.740*	0.14	0.00	-1.01	-0.47
Каријерне транзиције (промена позиције, промена посла, промена статуса, промена каријере) – карактеристике, врсте, значење, стратегије и механизми за управљање транзицијама	почетак каријере	изграђена каријера	-.302*	0.13	0.02	-0.55	-0.05
		крај каријере	.458*	0.13	0.00	0.21	0.71
	изграђена каријера	почетак каријере	.302*	0.13	0.02	0.05	0.55
		крај каријере	.761*	0.13	0.00	0.51	1.01
	крај каријере	почетак каријере	-.458*	0.13	0.00	-0.71	-0.21
		изграђена каријера	-.761*	0.13	0.00	-1.01	-0.51
Кризне ситуације у вези са послом и могући начини њиховог превазилажења (стрес на раду, губитак посла, проблеми на послу)	почетак каријере	изграђена каријера	-0.20	0.13	0.12	-0.44	0.05
		крај каријере	.383*	0.13	0.00	0.13	0.63
	изграђена каријера	почетак каријере	0.20	0.13	0.12	-0.05	0.44
		крај каријере	.580*	0.13	0.00	0.33	0.83
	крај каријере	почетак каријере	-.383*	0.13	0.00	-0.63	-0.13
		изграђена каријера	-.580*	0.13	0.00	-0.83	-0.33
Успоравање радних ангажмана/удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање – важност и стратегије израде пензионих планова	почетак каријере	изграђена каријера	0.03	0.15	0.83	-0.26	0.32
		крај каријере	0.12	0.15	0.41	-0.17	0.41
	изграђена каријера	почетак каријере	-0.03	0.15	0.83	-0.32	0.26
		крај каријере	0.09	0.15	0.54	-0.20	0.38
	крај каријере	почетак каријере	-0.12	0.15	0.41	-0.41	0.17
		изграђена каријера	-0.09	0.15	0.54	-0.38	0.20
Значај сталне процене сопствене	почетак каријере	изграђена каријера	-0.13	0.13	0.30	-0.39	0.12

каријере („где сам и где желим да будем”, „које компетенције ми за то недостају” ...)		крај каријере	.575*	0.13	0.00	0.32	0.83
	изграђена каријера	почетак каријере	0.13	0.13	0.30	-0.12	0.39
		крај каријере	.710*	0.13	0.00	0.45	0.96
	крај каријере	почетак каријере	-.575*	0.13	0.00	-0.83	-0.32
изграђена каријера		-.710*	0.13	0.00	-0.96	-0.45	
Лични и услови окружења који утичу на доношење каријерних одлука	почетак каријере	изграђена каријера	-0.16	0.12	0.20	-0.40	0.08
		крај каријере	.483*	0.12	0.00	0.24	0.73
	изграђена каријера	почетак каријере	0.16	0.12	0.20	-0.08	0.40
		крај каријере	.641*	0.12	0.00	0.40	0.88
	крај каријере	почетак каријере	-.483*	0.12	0.00	-0.73	-0.24
		изграђена каријера	-.641*	0.12	0.00	-0.88	-0.40
Лични критеријуми за доношење каријерних одлука – одлуке о образовању, обучавању, занимању, каријерним циљевима	почетак каријере	изграђена каријера	-0.18	0.12	0.15	-0.42	0.07
		крај каријере	.500*	0.13	0.00	0.25	0.75
	изграђена каријера	почетак каријере	0.18	0.12	0.15	-0.07	0.42
		крај каријере	.679*	0.12	0.00	0.43	0.92
	крај каријере	почетак каријере	-.500*	0.13	0.00	-0.75	-0.25
		изграђена каријера	-.679*	0.12	0.00	-0.92	-0.43
Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору	почетак каријере	изграђена каријера	-0.03	0.14	0.85	-0.29	0.24
		крај каријере	.583*	0.14	0.00	0.31	0.85
	изграђена каријера	почетак каријере	0.03	0.14	0.85	-0.24	0.29
		крај каријере	.609*	0.14	0.00	0.34	0.88
	крај каријере	почетак каријере	-.583*	0.14	0.00	-0.85	-0.31
		изграђена каријера	-.609*	0.14	0.00	-0.88	-0.34
Примена процеса и теорија доношења каријерних одлука на моје професионалне изборе и каријерне одлуке	почетак каријере	изграђена каријера	0.02	0.14	0.88	-0.25	0.29
		крај каријере	.385*	0.14	0.01	0.11	0.66
	изграђена каријера	почетак каријере	-0.02	0.14	0.88	-0.29	0.25
		крај каријере	.364*	0.14	0.01	0.09	0.64
	крај каријере	почетак каријере	-.385*	0.14	0.01	-0.66	-0.11
		изграђена каријера	-.364*	0.14	0.01	-0.64	-0.09
Потенцијални проблеми у фази	почетак каријере	изграђена каријера	-0.03	0.13	0.84	-0.28	0.23

имплементирања одлука и могући начини за њихово превазилажење		крај каријере	.448*	0.13	0.00	0.19	0.70
	изграђена каријера	почетак каријере	0.03	0.13	0.84	-0.23	0.28
		крај каријере	.474*	0.13	0.00	0.22	0.73
	крај каријере	почетак каријере	-.448*	0.13	0.00	-0.70	-0.19
изграђена каријера		-.474*	0.13	0.00	-0.73	-0.22	
Поновна процена каријерних одлука – преиспитивање стварности, реалних моћи и одговорности	почетак каријере	изграђена каријера	-0.08	0.13	0.55	-0.34	0.18
		крај каријере	.275*	0.13	0.04	0.01	0.54
	изграђена каријера	почетак каријере	0.08	0.13	0.55	-0.18	0.34
		крај каријере	.353*	0.13	0.01	0.09	0.61
	крај каријере	почетак каријере	-.275*	0.13	0.04	-0.54	-0.01
		изграђена каријера	-.353*	0.13	0.01	-0.61	-0.09
Потенцијалне последице каријерних одлука	почетак каријере	изграђена каријера	-0.14	0.13	0.28	-0.39	0.11
		крај каријере	.415*	0.13	0.00	0.16	0.67
	изграђена каријера	почетак каријере	0.14	0.13	0.28	-0.11	0.39
		крај каријере	.554*	0.13	0.00	0.30	0.80
	крај каријере	почетак каријере	-.415*	0.13	0.00	-0.67	-0.16
		изграђена каријера	-.554*	0.13	0.00	-0.80	-0.30
Карактеристике доброг каријерног одлучивања (информисано доношење одлука, благовремено доношење одлука...)	почетак каријере	изграђена каријера	-0.15	0.12	0.22	-0.39	0.09
		крај каријере	.336*	0.12	0.01	0.09	0.58
	изграђена каријера	почетак каријере	0.15	0.12	0.22	-0.09	0.39
		крај каријере	.486*	0.12	0.00	0.24	0.73
	крај каријере	почетак каријере	-.336*	0.12	0.01	-0.58	-0.09
		изграђена каријера	-.486*	0.12	0.00	-0.73	-0.24
Повезаност личних особина, образовних постигнућа и животних искустава са могућностима које отвара занимање и пружа свет рада	почетак каријере	изграђена каријера	-0.16	0.12	0.18	-0.39	0.08
		крај каријере	.353*	0.12	0.00	0.11	0.59
	изграђена каријера	почетак каријере	0.16	0.12	0.18	-0.08	0.39
		крај каријере	.512*	0.12	0.00	0.28	0.75
	крај каријере	почетак каријере	-.353*	0.12	0.00	-0.59	-0.11
		изграђена каријера	-.512*	0.12	0.00	-0.75	-0.28
Проналажење могућности за посао	почетак каријере	изграђена каријера	-0.07	0.13	0.56	-0.32	0.17

доступних појединцу са одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)	изграђена каријера	крај каријере	.425*	0.13	0.00	0.18	0.67
		почетак каријере	0.07	0.13	0.56	-0.17	0.32
	крај каријере	крај каријере	.498*	0.13	0.00	0.25	0.75
		почетак каријере	-.425*	0.13	0.00	-0.67	-0.18
Повезаност појединачних ситуација запошљавања са мојим краткорочним и дугорочним каријерним и животним циљевима	почетак каријере	изграђена каријера	-0.18	0.13	0.16	-0.43	0.07
		крај каријере	.325*	0.13	0.01	0.07	0.58
	изграђена каријера	почетак каријере	0.18	0.13	0.16	-0.07	0.43
		крај каријере	.506*	0.13	0.00	0.25	0.76
	крај каријере	почетак каријере	-.325*	0.13	0.01	-0.58	-0.07
		изграђена каријера	-.506*	0.13	0.00	-0.76	-0.25
Претходна радна искуства као потенцијал за стицање и развијање нових знања и вештина	почетак каријере	изграђена каријера	-0.17	0.12	0.16	-0.41	0.07
		крај каријере	.425*	0.12	0.00	0.18	0.67
	изграђена каријера	почетак каријере	0.17	0.12	0.16	-0.07	0.41
		крај каријере	.595*	0.12	0.00	0.36	0.83
	крај каријере	почетак каријере	-.425*	0.12	0.00	-0.67	-0.18
		изграђена каријера	-.595*	0.12	0.00	-0.83	-0.36
Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада	почетак каријере	изграђена каријера	-0.18	0.13	0.17	-0.44	0.08
		крај каријере	0.21	0.14	0.13	-0.06	0.47
	изграђена каријера	почетак каријере	0.18	0.13	0.17	-0.08	0.44
		крај каријере	.388*	0.13	0.00	0.12	0.65
	крај каријере	почетак каријере	-0.21	0.14	0.13	-0.47	0.06
		изграђена каријера	-.388*	0.13	0.00	-0.65	-0.12
Представљање себе у различитим радним и образовним окружењима	почетак каријере	изграђена каријера	-0.11	0.13	0.37	-0.36	0.14
		крај каријере	.425*	0.13	0.00	0.17	0.68
	изграђена каријера	почетак каријере	0.11	0.13	0.37	-0.14	0.36
		крај каријере	.537*	0.13	0.00	0.29	0.79
	крај каријере	почетак каријере	-.425*	0.13	0.00	-0.68	-0.17
		изграђена каријера	-.537*	0.13	0.00	-0.79	-0.29
Моја позиција на тржишту рада – у	почетак каријере	изграђена каријера	-.265*	0.13	0.04	-0.52	-0.01

односу на захтеве тржишта и у односу на моје способности, интересовања, искуство...		крај каријере	.358*	0.13	0.01	0.10	0.61
	изграђена каријера	почетак каријере	.265*	0.13	0.04	0.01	0.52
		крај каријере	.623*	0.13	0.00	0.37	0.87
	крај каријере	почетак каријере	-.358*	0.13	0.01	-0.61	-0.10
изграђена каријера		-.623*	0.13	0.00	-0.87	-0.37	
Значај „испробавања себе“ у свету рада (нпр. значај волонтирања, упознавања послова - посећивања радних места...)	почетак каријере	изграђена каријера	-0.01	0.14	0.95	-0.29	0.27
		крај каријере	.572*	0.14	0.00	0.29	0.85
	изграђена каријера	почетак каријере	0.01	0.14	0.95	-0.27	0.29
		крај каријере	.581*	0.14	0.00	0.30	0.86
	крај каријере	почетак каријере	-.572*	0.14	0.00	-0.85	-0.29
		изграђена каријера	-.581*	0.14	0.00	-0.86	-0.30
*. Статистичка значајност на нивоу 0.05.							

Прилог 10.2.3. Испитаници на заласку каријере и процена специфичних садржаја МОП

Садржаји МОП	N	M	SD	SE	
Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи	припремам се за пензионисање	42	4.21	1.02	0.16
	пензионисан сам недавно	29	4.10	0.98	0.18
	одавно сам у пензији	24	3.50	1.18	0.24
Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота	припремам се за пензионисање	42	4.21	0.84	0.13
	пензионисан сам недавно	30	4.07	0.98	0.18
	одавно сам у пензији	24	3.46	1.14	0.23
Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја	припремам се за пензионисање	42	4.26	0.73	0.11
	пензионисан сам недавно	30	3.93	1.01	0.19
	одавно сам у пензији	24	3.29	1.33	0.27
Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом	припремам се за пензионисање	42	4.19	0.83	0.13
	пензионисан сам недавно	30	3.97	0.93	0.17
	одавно сам у пензији	24	3.42	1.21	0.25
Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални развој	припремам се за пензионисање	42	3.86	0.84	0.13
	пензионисан сам недавно	30	4.07	0.94	0.17
	одавно сам у пензији	24	3.38	1.21	0.25
Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају”, „најважније ствари у послу”, „моја карактеристична понашања”)	припремам се за пензионисање	41	4.00	0.87	0.14
	пензионисан сам недавно	30	3.70	1.09	0.20
	одавно сам у пензији	24	3.17	1.13	0.23
Фактори који детерминишу и обликују каријерне изборе	припремам се за пензионисање	42	3.67	0.95	0.15
	пензионисан сам недавно	30	3.77	1.07	0.20
	одавно сам у пензији	24	3.04	1.12	0.23
Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано”...)	припремам се за пензионисање	42	2.93	1.18	0.18
	пензионисан сам недавно	30	3.47	1.04	0.19
	одавно сам у пензији	24	2.71	0.95	0.19
Развој и промена особина, мотивације и	припремам се за	42	4.02	0.95	0.15

аспирација током живота	пензионисање				
	пензионисан сам недавно	30	4.23	0.73	0.13
	одавно сам у пензији	24	3.46	1.02	0.21
Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са захтевима посла	припремам се за пензионисање	42	4.26	0.66	0.10
	пензионисан сам недавно	30	4.00	0.79	0.14
	одавно сам у пензији	24	3.54	1.22	0.25
Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере	припремам се за пензионисање	42	3.86	0.87	0.13
	пензионисан сам недавно	30	3.93	0.94	0.17
	одавно сам у пензији	24	3.63	1.21	0.25
Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене	припремам се за пензионисање	42	3.86	1.00	0.15
	пензионисан сам недавно	30	3.93	0.91	0.17
	одавно сам у пензији	24	3.21	1.28	0.26
Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиције	припремам се за пензионисање	42	3.60	0.96	0.15
	пензионисан сам недавно	30	3.70	0.92	0.17
	одавно сам у пензији	24	3.17	0.96	0.20
Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја	припремам се за пензионисање	42	3.26	1.08	0.17
	пензионисан сам недавно	30	3.60	0.97	0.18
	одавно сам у пензији	24	3.17	0.96	0.20
Значај увремењене реализације професионалних развојних задатака	припремам се за пензионисање	42	3.52	0.86	0.13
	пензионисан сам недавно	30	3.80	0.85	0.15
	одавно сам у пензији	24	3.17	1.05	0.21
Разумевање, праћење и вредновање сопственог каријерног развоја, развојних промена и транзиција	припремам се за пензионисање	42	4.02	0.95	0.15
	пензионисан сам недавно	30	4.10	0.96	0.18
	одавно сам у пензији	24	3.54	1.28	0.26
Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	припремам се за пензионисање	42	4.12	0.80	0.12
	пензионисан сам недавно	30	4.03	0.81	0.15
	одавно сам у	24	3.46	1.02	0.21

	пензији				
Променљива „равнотежа“ улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)	припремам се за пензионисање	42	4.10	0.98	0.15
	пензионисан сам недавно	30	4.03	0.96	0.18
	одавно сам у пензији	24	3.42	1.10	0.22
Веза између каријерних одлука и животних циљева	припремам се за пензионисање	42	4.05	0.99	0.15
	пензионисан сам недавно	30	3.87	1.20	0.22
	одавно сам у пензији	24	3.46	1.25	0.26
Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	припремам се за пензионисање	42	4.19	0.94	0.15
	пензионисан сам недавно	30	4.00	1.08	0.20
	одавно сам у пензији	24	3.42	1.28	0.26
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)	припремам се за пензионисање	42	4.24	0.91	0.14
	пензионисан сам недавно	30	3.83	0.87	0.16
	одавно сам у пензији	24	3.29	1.16	0.24
Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности	припремам се за пензионисање	42	4.10	0.96	0.15
	пензионисан сам недавно	30	4.07	0.83	0.15
	одавно сам у пензији	24	3.50	1.14	0.23
Механизми сталног усаглашавања личних ресурса и могућности за остваривање у различитим животним улогама	припремам се за пензионисање	42	3.83	1.06	0.16
	пензионисан сам недавно	30	4.00	0.91	0.17
	одавно сам у пензији	24	3.42	1.10	0.22
Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	припремам се за пензионисање	42	4.29	0.92	0.14
	пензионисан сам недавно	30	4.03	0.96	0.18
	одавно сам у пензији	24	3.67	1.09	0.22
Породица као подршка мом каријерном развоју	припремам се за пензионисање	42	4.14	1.05	0.16
	пензионисан сам недавно	30	4.30	0.95	0.17
	одавно сам у пензији	24	3.63	1.17	0.24
Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју	припремам се за пензионисање	42	3.79	1.02	0.16
	пензионисан сам	30	3.90	0.84	0.15

	недавно				
	одавно сам у пензији	24	3.29	1.16	0.24
Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју	припремам се за пензионисање	42	2.98	1.09	0.17
	пензионисан сам недавно	30	3.50	1.11	0.20
	одавно сам у пензији	24	3.13	1.23	0.25
Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)	припремам се за пензионисање	42	3.43	1.09	0.17
	пензионисан сам недавно	30	3.80	1.06	0.19
	одавно сам у пензији	24	3.21	1.18	0.24
Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)	припремам се за пензионисање	42	3.45	1.21	0.19
	пензионисан сам недавно	30	3.73	1.17	0.21
	одавно сам у пензији	24	3.00	1.32	0.27
Могућности и значај објективне процене сопствених капацитета (стандардизоване процене вештина и личних карактеристика) и њена улога у даљем професионалном развоју	припремам се за пензионисање	42	3.69	1.05	0.16
	пензионисан сам недавно	30	3.90	1.03	0.19
	одавно сам у пензији	24	3.25	1.29	0.26
Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личном и професионалном развоју	припремам се за пензионисање	42	3.50	1.19	0.18
	пензионисан сам недавно	30	3.63	1.10	0.20
	одавно сам у пензији	24	3.33	1.20	0.25
Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју	припремам се за пензионисање	42	3.50	1.11	0.17
	пензионисан сам недавно	30	3.60	0.93	0.17
	одавно сам у пензији	24	3.33	1.09	0.22
Тржиште рада, друштво и економија – разумевање њихове повезаности и фактора који утичу на њихово константно мењање	припремам се за пензионисање	42	3.31	0.81	0.13
	пензионисан сам недавно	30	3.10	0.99	0.18
	одавно сам у пензији	24	3.00	1.14	0.23
Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)	припремам се за пензионисање	42	3.57	0.89	0.14
	пензионисан сам недавно	30	3.10	1.09	0.20
	одавно сам у пензији	24	2.92	1.14	0.23
Глобална економија и њен утицај на	припремам се за	42	3.43	0.99	0.15

радно-професионални аспект живота појединца	пензионисање				
	пензионисан сам недавно	30	3.23	1.01	0.18
	одавно сам у пензији	24	2.96	1.12	0.23
Промене и трендови у развоју тржишта рада и њихов утицај на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех	припремам се за пензионисање	42	3.31	0.90	0.14
	пензионисан сам недавно	30	3.27	1.11	0.20
	одавно сам у пензији	23	3.09	1.28	0.27
Трендови и променљивост света рада и занимања, и њихова веза са образовањем/обучавањем и могућностима које он нуди	припремам се за пензионисање	42	3.60	0.91	0.14
	пензионисан сам недавно	30	3.57	1.14	0.21
	одавно сам у пензији	24	3.33	1.27	0.26
Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове	припремам се за пензионисање	42	3.14	1.07	0.17
	пензионисан сам недавно	30	3.03	1.10	0.20
	одавно сам у пензији	24	2.88	1.23	0.25
Стереотипи везани за занимања	припремам се за пензионисање	42	2.62	1.08	0.17
	пензионисан сам недавно	30	2.83	0.95	0.17
	одавно сам у пензији	24	2.67	1.13	0.23
Потребе, трендови и могућности тржишта рада и образовања на локалном, регионалном и националном нивоу	припремам се за пензионисање	42	3.24	0.85	0.13
	пензионисан сам недавно	30	3.07	0.94	0.17
	одавно сам у пензији	24	2.96	1.12	0.23
Важност и карактеристике „преносивих вештина“ (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада	припремам се за пензионисање	42	4.14	0.75	0.12
	пензионисан сам недавно	30	3.90	1.03	0.19
	одавно сам у пензији	24	3.25	1.39	0.28
Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе	припремам се за пензионисање	42	4.19	0.80	0.12
	пензионисан сам недавно	30	3.70	1.02	0.19
	одавно сам у пензији	24	3.33	1.34	0.27
Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања	припремам се за пензионисање	41	3.56	1.03	0.16
	пензионисан сам недавно	30	3.63	1.03	0.19
	одавно сам у	24	3.38	1.38	0.28

	пензији				
Могућности samozapošljavanja и предузетништва	припремам се за пензионисање	42	3.43	1.15	0.18
	пензионисан сам недавно	30	3.83	0.99	0.18
	одавно сам у пензији	24	3.29	1.30	0.27
Пословне могућности (унапређење, промена радних окружења, повластице) и њихово достизање	припремам се за пензионисање	42	3.31	1.09	0.17
	пензионисан сам недавно	30	3.60	1.04	0.19
	одавно сам у пензији	24	3.17	1.24	0.25
Улога послодаваца у професионалном развоју појединца - информације о послодавцима, очекивања послодавца, перспективни послодавци	припремам се за пензионисање	41	3.20	1.12	0.18
	пензионисан сам недавно	30	3.13	1.17	0.21
	одавно сам у пензији	24	2.83	1.31	0.27
Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу, каријерне степенце, менторство, умрежавање, континуирано образовање)	припремам се за пензионисање	42	3.38	1.17	0.18
	пензионисан сам недавно	30	3.40	1.28	0.23
	одавно сам у пензији	24	3.25	1.45	0.30
Међузависност занимања и вредносних оријентација и етичких норми појединца	припремам се за пензионисање	42	3.67	0.90	0.14
	пензионисан сам недавно	30	3.33	1.03	0.19
	одавно сам у пензији	24	3.33	1.37	0.28
Међузависност света рада и света образовања	припремам се за пензионисање	42	3.90	0.88	0.14
	пензионисан сам недавно	30	3.60	1.10	0.20
	одавно сам у пензији	24	3.58	1.28	0.26
Значај континуиране партиципације у образовању и обучавању за сопствени каријерни развој	припремам се за пензионисање	42	3.88	0.97	0.15
	пензионисан сам недавно	30	3.73	1.08	0.20
	одавно сам у пензији	24	3.58	1.35	0.28
Креирање образовних стратегија за постизање краткорочних и дугорочних каријерних циљева	припремам се за пензионисање	42	3.64	1.03	0.16
	пензионисан сам недавно	30	3.70	1.15	0.21
	одавно сам у пензији	24	3.25	1.22	0.25
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – формалне (студирање,	припремам се за пензионисање	42	3.64	1.08	0.17
	пензионисан сам	30	3.53	1.22	0.22

специјализација...)	недавно				
	одавно сам у пензији	24	3.46	1.32	0.27
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (обуке, тренинзи, курсеви)	припремам се за пензионисање	42	3.55	1.06	0.16
	пензионисан сам недавно	30	3.80	0.89	0.16
	одавно сам у пензији	24	3.29	1.23	0.25
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – информалне (свакодневне животне ситуације, медији...)	припремам се за пензионисање	42	3.69	0.98	0.15
	пензионисан сам недавно	30	3.70	0.95	0.17
	одавно сам у пензији	24	3.17	1.17	0.24
Значај и могућности додатног образовања у организацији (програми обучавања за посао, обуке на послу, подршка дипломским и струковним студијама)	припремам се за пензионисање	42	3.55	1.15	0.18
	пензионисан сам недавно	30	3.33	1.15	0.21
	одавно сам у пензији	24	3.13	1.39	0.28
Стратегије за превазилажење баријера за партиципацију у стручном образовању и обучавању	припремам се за пензионисање	42	3.55	1.06	0.16
	пензионисан сам недавно	30	3.40	1.07	0.20
	одавно сам у пензији	24	3.29	1.16	0.24
Проналажење и функционално коришћење информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја	припремам се за пензионисање	42	3.36	1.08	0.17
	пензионисан сам недавно	30	3.53	0.97	0.18
	одавно сам у пензији	24	3.13	1.23	0.25
Проналажење и функционално коришћење информација о образовним могућностима, обучавању, тренинзима, различитим облицима усавршавања	припремам се за пензионисање	42	3.55	0.94	0.15
	пензионисан сам недавно	30	3.63	1.00	0.18
	одавно сам у пензији	24	3.21	1.22	0.25
Различите врсте извора каријерних и образовних информација (електронски системи, штампани и медијски материјали, ментори)	припремам се за пензионисање	42	3.67	1.03	0.16
	пензионисан сам недавно	30	3.60	1.16	0.21
	одавно сам у пензији	24	3.21	1.32	0.27
Значај активности каријерног вођења које су ми доступне у организацији	припремам се за пензионисање	42	3.45	1.15	0.18
	пензионисан сам недавно	30	3.20	1.21	0.22
	одавно сам у пензији	24	3.00	1.38	0.28
Употреба информационо-	припремам се за	42	3.71	1.11	0.17

комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада - коришћење Интернета као ресурса и алата за каријерни развој	пензионисање				
	пензионисан сам недавно	30	3.73	1.05	0.19
	одавно сам у пензији	24	3.25	1.29	0.26
Формална подршка каријерном развоју (професионалци у каријерном вођењу и саветовању)	припремам се за пензионисање	42	3.33	1.05	0.16
	пензионисан сам недавно	30	3.40	0.97	0.18
	одавно сам у пензији	24	3.00	1.18	0.24
Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)	припремам се за пензионисање	42	3.24	0.98	0.15
	пензионисан сам недавно	30	3.33	1.03	0.19
	одавно сам у пензији	24	2.96	1.08	0.22
Значај континуираног праћења информација у циљу информисаних каријерних и образовних избора	припремам се за пензионисање	42	3.55	1.06	0.16
	пензионисан сам недавно	30	3.53	1.14	0.21
	одавно сам у пензији	24	3.17	1.20	0.25
Планирање каријере – условљеност личним и друштвеним факторима	припремам се за пензионисање	42	3.19	1.13	0.17
	пензионисан сам недавно	30	3.63	1.03	0.19
	одавно сам у пензији	24	3.21	1.14	0.23
Значај креирања индивидуалног каријерног плана	припремам се за пензионисање	42	3.38	1.10	0.17
	пензионисан сам недавно	30	3.83	0.95	0.17
	одавно сам у пензији	24	3.29	1.08	0.22
Методологија израде и елементи индивидуалног каријерног плана	припремам се за пензионисање	42	3.19	1.19	0.18
	пензионисан сам недавно	30	3.50	1.07	0.20
	одавно сам у пензији	24	3.25	1.11	0.23
Ресурси за израду индивидуалног каријерног плана (истраживања, прикупљања информација)	припремам се за пензионисање	42	3.36	1.08	0.17
	пензионисан сам недавно	30	3.57	0.97	0.18
	одавно сам у пензији	24	3.29	1.23	0.25
Дугорочни и краткорочни циљеви личног и професионалног развоја	припремам се за пензионисање	42	3.38	1.01	0.16
	пензионисан сам недавно	30	3.83	0.99	0.18
	одавно сам у	24	3.46	1.14	0.23

	пензији				
Важност усклађивања краткорочних и дугорочних циљева сопственог каријерног развоја	припремам се за пензионисање	42	3.40	1.01	0.16
	пензионисан сам недавно	30	3.70	1.02	0.19
	одавно сам у пензији	24	3.46	1.18	0.24
Различите стратегије остваривања постављених каријерних циљева и превазилажења баријера на путу њиховог остваривања	припремам се за пензионисање	42	3.19	1.09	0.17
	пензионисан сам недавно	30	3.60	1.10	0.20
	одавно сам у пензији	24	3.25	1.03	0.21
Важност и улога ревидирања креираних каријерних планова	припремам се за пензионисање	42	3.26	1.17	0.18
	пензионисан сам недавно	30	3.63	1.16	0.21
	одавно сам у пензији	24	3.29	1.16	0.24
Израда биографије и пријаве за посао, ефикасан разговор за посао	припремам се за пензионисање	42	3.40	1.27	0.20
	пензионисан сам недавно	30	3.43	1.19	0.22
	одавно сам у пензији	24	3.21	1.25	0.26
Карактеристике вештина важних за данашњу каријеру (механизми преговарања, умрежавање, стилови прилагођавања и мењања радног окружења, професионална флексибилност, управљање финансијама, решавање проблема...)	припремам се за пензионисање	42	3.71	1.17	0.18
	пензионисан сам недавно	30	3.53	1.28	0.23
	одавно сам у пензији	24	3.38	1.41	0.29
Ефикасна интеракција са другима (слагање са колегама и шефом, проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...)	припремам се за пензионисање	42	3.88	1.09	0.17
	пензионисан сам недавно	30	3.83	1.12	0.20
	одавно сам у пензији	24	3.25	1.33	0.27
Интернализација вредности организације или занимања	припремам се за пензионисање	42	3.31	1.00	0.15
	пензионисан сам недавно	30	3.63	1.07	0.19
	одавно сам у пензији	24	3.00	1.14	0.23
Каријерне транзиције (промена позиције, промена посла, промена статуса, промена каријере) – карактеристике, врсте, значење, стратегије и механизми за управљање транзицијама	припремам се за пензионисање	42	3.33	1.05	0.16
	пензионисан сам недавно	30	3.47	0.97	0.18
	одавно сам у пензији	24	3.46	1.14	0.23
Кризне ситуације у вези са послом и могући начини њиховог превазилажења	припремам се за пензионисање	42	3.76	1.10	0.17

(стрес на раду, губитак посла, проблеми на послу)	пензионисан сам недавно	30	3.77	0.90	0.16
	одавно сам у пензији	24	3.42	1.21	0.25
Успоравање радних ангажмана/удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање – важност и стратегије израде пензионих планова	припремам се за пензионисање	42	3.33	1.05	0.16
	пензионисан сам недавно	29	3.79	1.15	0.21
	одавно сам у пензији	24	3.38	1.21	0.25
Значај сталне процене сопствене каријере („где сам и где желим да будем”, „које компетенције ми за то недостају”...)	припремам се за пензионисање	42	3.40	1.21	0.19
	пензионисан сам недавно	30	3.73	0.98	0.18
	одавно сам у пензији	24	3.33	1.24	0.25
Лични и услови окружења који утичу на доношење каријерних одлука	припремам се за пензионисање	42	3.62	1.15	0.18
	пензионисан сам недавно	30	3.67	1.06	0.19
	одавно сам у пензији	24	3.38	1.24	0.25
Лични критеријуми за доношење каријерних одлука – одлуке о образовању, обучавању, занимању, каријерним циљевима	припремам се за пензионисање	42	3.69	1.16	0.18
	пензионисан сам недавно	30	3.80	1.06	0.19
	одавно сам у пензији	24	3.63	1.28	0.26
Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору	припремам се за пензионисање	42	3.33	1.14	0.18
	пензионисан сам недавно	30	3.53	1.14	0.21
	одавно сам у пензији	24	3.33	1.34	0.27
Примена процеса и теорија доношења каријерних одлука на моје професионалне изборе и каријерне одлуке	припремам се за пензионисање	42	3.17	1.03	0.16
	пензионисан сам недавно	30	3.53	1.07	0.20
	одавно сам у пензији	24	3.33	1.17	0.24
Потенцијални проблеми у фази имплементирања одлука и могући начини за њихово превазилажење	припремам се за пензионисање	42	3.36	1.08	0.17
	пензионисан сам недавно	30	3.53	1.11	0.20
	одавно сам у пензији	24	3.25	1.11	0.23
Поновна процена каријерних одлука – преиспитивање стварности, реалних моћи и одговорности	припремам се за пензионисање	42	3.57	1.11	0.17
	пензионисан сам недавно	30	3.87	1.01	0.18
	одавно сам у пензији	24	3.46	1.14	0.23

Потенцијалне последице каријерних одлука	припремам се за пензионисање	42	3.36	1.06	0.16
	пензионисан сам недавно	30	3.70	0.95	0.17
	одавно сам у пензији	24	3.38	1.13	0.23
Карактеристике доброг каријерног одлучивања (информисано доношење одлука, благовремено доношење одлука...)	припремам се за пензионисање	41	3.85	1.13	0.18
	пензионисан сам недавно	30	3.90	0.96	0.18
	одавно сам у пензији	24	3.54	1.18	0.24
Повезаност личних особина, образовних постигнућа и животних искустава са могућностима које отвара занимање и пружа свет рада	припремам се за пензионисање	42	3.81	1.15	0.18
	пензионисан сам недавно	28	3.93	0.90	0.17
	одавно сам у пензији	24	3.63	1.01	0.21
Проналажење могућности за посао доступних појединцу са одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)	припремам се за пензионисање	42	3.69	1.20	0.19
	пензионисан сам недавно	30	3.93	0.98	0.18
	одавно сам у пензији	24	3.54	0.98	0.20
Повезаност појединачних ситуација запошљавања са мојим краткорочним и дугорочним каријерним и животним циљевима	припремам се за пензионисање	42	3.52	1.15	0.18
	пензионисан сам недавно	30	3.80	0.96	0.18
	одавно сам у пензији	24	3.38	1.01	0.21
Претходна радна искуства као потенцијал за стицање и развијање нових знања и вештина	припремам се за пензионисање	42	3.55	1.09	0.17
	пензионисан сам недавно	30	3.93	0.91	0.17
	одавно сам у пензији	24	3.67	1.20	0.25
Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада	припремам се за пензионисање	42	3.71	1.20	0.18
	пензионисан сам недавно	30	3.70	0.79	0.15
	одавно сам у пензији	22	3.41	1.01	0.21
Представљање себе у различитим радним и образовним окружењима	припремам се за пензионисање	42	3.74	1.08	0.17
	пензионисан сам недавно	30	3.60	0.93	0.17
	одавно сам у пензији	24	3.46	1.18	0.24
Моја позиција на тржишту рада – у односу на захтеве тржишта и у односу на моје способности, интересовања, искуство...	припремам се за пензионисање	42	3.55	1.13	0.17
	пензионисан сам недавно	30	3.77	0.94	0.17

	одавно сам у пензији	24	3.54	1.18	0.24
Значај „испробавања себе“ у свету рада (нпр. значај волонтирања, упознавања послова - посећивања радних места...)	припремам се за пензионисање	42	3.43	1.21	0.19
	пензионисан сам недавно	30	3.33	1.24	0.23
	одавно сам у пензији	23	3.26	1.36	0.28

Прилог 10.2.4. Anova post hoc LSD тест- Испитаници на заласку каријере и процена специфичних садржаја МОП

САДРЖАЈИ МОП			MD (I-J)	SE	Sig.
Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	0.11	0.25	0.66
		одавно сам у пензији	.714*	0.27	0.01
	пензионисан сам недавно	припремам се за пензионисање	-0.11	0.25	0.66
		одавно сам у пензији	.603*	0.29	0.04
	одавно сам у пензији	припремам се за пензионисање	-.714*	0.27	0.01
		пензионисан сам недавно	-.603*	0.29	0.04
Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	0.15	0.23	0.52
		одавно сам у пензији	.756*	0.25	0.00
	пензионисан сам недавно	припремам се за пензионисање	-0.15	0.23	0.52
		одавно сам у пензији	.608*	0.26	0.02
	одавно сам у пензији	припремам се за пензионисање	-.756*	0.25	0.00
		пензионисан сам недавно	-.608*	0.26	0.02
Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	0.33	0.24	0.17
		одавно сам у пензији	.970*	0.26	0.00
	пензионисан сам недавно	припремам се за пензионисање	-0.33	0.24	0.17
		одавно сам у пензији	.642*	0.27	0.02
	одавно сам у пензији	припремам се за пензионисање	-.970*	0.26	0.00
		пензионисан сам недавно	-.642*	0.27	0.02
Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	0.22	0.23	0.34
		одавно сам у пензији	.774*	0.25	0.00
	пензионисан сам недавно	припремам се за пензионисање	-0.22	0.23	0.34
		одавно сам у пензији	.550*	0.27	0.04
	одавно сам у пензији	припремам се за пензионисање	-.774*	0.25	0.00
		пензионисан сам недавно	-.550*	0.27	0.04
Ресурси, мотиви и баријере за	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	-0.21	0.23	0.37

Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са захтевима посла	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	0.26	0.21	0.21
		одавно сам у пензији	.720*	0.22	0.00
	пензионисан сам недавно	припремам се за пензионисање	-0.26	0.21	0.21
		одавно сам у пензији	0.46	0.24	0.06
	одавно сам у пензији	припремам се за пензионисање	-.720*	0.22	0.00
		пензионисан сам недавно	-0.46	0.24	0.06
Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	-0.08	0.25	0.76
		одавно сам у пензији	.649*	0.27	0.02
	пензионисан сам недавно	припремам се за пензионисање	0.08	0.25	0.76
		одавно сам у пензији	.725*	0.29	0.01
	одавно сам у пензији	припремам се за пензионисање	-.649*	0.27	0.02
		пензионисан сам недавно	-.725*	0.29	0.01
Значај увремењене реализације професионалних развојних задатака	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	-0.28	0.22	0.21
		одавно сам у пензији	0.36	0.23	0.13
	пензионисан сам недавно	припремам се за пензионисање	0.28	0.22	0.21
		одавно сам у пензији	.633*	0.25	0.01
	одавно сам у пензији	припремам се за пензионисање	-0.36	0.23	0.13
		пензионисан сам недавно	-.633*	0.25	0.01
Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	0.09	0.21	0.68
		одавно сам у пензији	.661*	0.22	0.00
	пензионисан сам недавно	припремам се за пензионисање	-0.09	0.21	0.68
		одавно сам у пензији	.575*	0.24	0.02
	одавно сам у пензији	припремам се за пензионисање	-.661*	0.22	0.00
		пензионисан сам недавно	-.575*	0.24	0.02
Променљива „равнотежа” улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	0.06	0.24	0.80
		одавно сам у пензији	.679*	0.26	0.01
	пензионисан сам недавно	припремам се за пензионисање	-0.06	0.24	0.80
		одавно сам у пензији	.617*	0.28	0.03
	одавно сам у пензији	припремам се за пензионисање	-.679*	0.26	0.01

		пензионисан сам недавно	-.617*	0.28	0.03
Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	0.19	0.26	0.46
		одавно сам у пензији	.774*	0.28	0.01
	пензионисан сам недавно	припремам се за пензионисање	-0.19	0.26	0.46
		одавно сам у пензији	0.58	0.30	0.05
	одавно сам у пензији	припремам се за пензионисање	-.774*	0.28	0.01
		пензионисан сам недавно	-0.58	0.30	0.05
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	0.40	0.23	0.08
		одавно сам у пензији	.946*	0.25	0.00
	пензионисан сам недавно	припремам се за пензионисање	-0.40	0.23	0.08
		одавно сам у пензији	.542*	0.26	0.04
	одавно сам у пензији	припремам се за пензионисање	-.946*	0.25	0.00
		пензионисан сам недавно	-.542*	0.26	0.04
Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	0.03	0.23	0.90
		одавно сам у пензији	.595*	0.25	0.02
	пензионисан сам недавно	припремам се за пензионисање	-0.03	0.23	0.90
		одавно сам у пензији	.567*	0.27	0.04
	одавно сам у пензији	припремам се за пензионисање	-.595*	0.25	0.02
		пензионисан сам недавно	-.567*	0.27	0.04
Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	0.25	0.23	0.28
		одавно сам у пензији	.619*	0.25	0.02
	пензионисан сам недавно	припремам се за пензионисање	-0.25	0.23	0.28
		одавно сам у пензији	0.37	0.27	0.17
	одавно сам у пензији	припремам се за пензионисање	-.619*	0.25	0.02
		пензионисан сам недавно	-0.37	0.27	0.17
Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	0.47	0.24	0.06
		одавно сам у пензији	.655*	0.26	0.01
	пензионисан сам недавно	припремам се за пензионисање	-0.47	0.24	0.06

природу посла и занимања)		одавно сам у пензији	0.18	0.28	0.51
	одавно сам у пензији	припремам се за пензионисање	-.655*	0.26	0.01
Важност и карактеристике „преносивих вештина” (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	-0.18	0.28	0.51
		одавно сам у пензији	0.24	0.25	0.33
	пензионисан сам недавно	припремам се за пензионисање	-0.24	0.25	0.33
		одавно сам у пензији	.650*	0.28	0.02
	одавно сам у пензији	припремам се за пензионисање	-.893*	0.26	0.00
		пензионисан сам недавно	-.650*	0.28	0.02
Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе	припремам се за пензионисање	пензионисан сам недавно	.490*	0.25	0.05
		одавно сам у пензији	.857*	0.26	0.00
	пензионисан сам недавно	припремам се за пензионисање	-.490*	0.25	0.05
		одавно сам у пензији	0.37	0.28	0.20
	одавно сам у пензији	припремам се за пензионисање	-.857*	0.26	0.00
		пензионисан сам недавно	-0.37	0.28	0.20

10.3. ПРИЛОЗИ ЗА РАЗЛИКЕ У ПРОЦЕНИ ЗНАЧАЈА СПЕЦИФИЧНИХ ОБРАЗОВНИХ САДРЖАЈА У ОКВИРУ МОДЕЛОВАНЕ ОБРАЗОВНЕ ПОНУДЕ КВИС У ОДНОСУ НА ПОЛ ИСПИТАНИКА

Прилог 10.3.1. (ANOVA) Пол испитаника и процена садржаја моделоване образовне понуде КВИС

Садржаји МОП	df	F	Sig.
Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи	1.00	8.98	0.00
Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота	1.00	20.27	0.00
Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја	1.00	22.10	0.00
Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом	1.00	29.27	0.00
Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални развој	1.00	22.35	0.00
Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају”, „најважније ствари у послу”, „моја карактеристична понашања”)	1.00	19.13	0.00
Фактори који детерминишу и обликују каријерне изборе	1.00	11.98	0.00
Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано”...)	1.00	4.53	0.03
Развој и промена особина, мотивације и аспирација током живота	1.00	15.03	0.00
Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са захтевима посла	1.00	16.74	0.00
Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере	1.00	11.83	0.00
Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене	1.00	14.00	0.00
Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиције	1.00	3.27	0.07
Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја	1.00	6.84	0.01
Значај увремењене реализације професионалних развојних задатака	1.00	9.17	0.00
Разумевање, праћење и вредновање сопственог каријерног развоја, развојних промена и транзиција	1.00	7.79	0.01
Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	1.00	33.82	0.00
Променљива „равнотежа” улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)	1.00	30.41	0.00
Веза између каријерних одлука и животних циљева	1.00	15.03	0.00

Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	1.00	12.18	0.00
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)	1.00	27.22	0.00
Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности	1.00	19.44	0.00
Механизми сталног усаглашавања личних ресурса и могућности за остваривање у различитим животним улогама	1.00	20.55	0.00
Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	1.00	18.48	0.00
Породица као подршка мом каријерном развоју	1.00	3.21	0.07
Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју	1.00	0.46	0.50
Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју	1.00	1.31	0.25
Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)	1.00	8.78	0.00
Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)	1.00	19.24	0.00
Могућности и значај објективне процене сопствених капацитета (стандардизоване процене вештина и личних карактеристика) и њена улога у даљем професионалном развоју	1.00	4.19	0.04
Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личном и професионалном развоју	1.00	17.20	0.00
Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју	1.00	15.94	0.00
Тржиште рада, друштво и економија – разумевање њихове повезаности и фактора који утичу на њихово константно мењање	1.00	11.02	0.00
Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)	1.00	8.09	0.00
Глобална економија и њен утицај на радно-професионални аспект живота појединца	1.00	18.93	0.00
Промене и трендови у развоју тржишта рада и њихов утицај на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех	1.00	11.45	0.00
Трендови и променљивост света рада и занимања, и њихова веза са образовањем/обучавањем и могућностима које он нуди	1.00	7.29	0.01
Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове	1.00	17.68	0.00
Стереотипи везани за занимања	1.00	1.11	0.29
Потребе, трендови и могућности тржишта рада и образовања на локалном, регионалном и националном нивоу	1.00	11.96	0.00
Важност и карактеристике „преносивих вештина” (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада	1.00	10.05	0.00

Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе	1.00	7.98	0.01
Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања	1.00	12.04	0.00
Могућности samozапoшљавања и предузетништва	1.00	0.67	0.41
Пословне могућности (унапређење, промена радних окружења, повластице) и њихово достизање	1.00	5.94	0.02
Улога послодаваца у професионалном развоју појединца - информације о послодавцима, очекивања послодавца, перспективни послодавци	1.00	18.69	0.00
Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу, каријерне степеннице, менторство, умрежавање, континуирано образовање)	1.00	17.86	0.00
Међузависност занимања и вредносних оријентација и етичких норми појединца	1.00	21.22	0.00
Међузависност света рада и света образовања	1.00	9.64	0.00
Значај континуиране партиципације у образовању и обучавању за сопствени каријерни развој	1.00	5.90	0.02
Креирање образовних стратегија за постизање краткорочних и дугорочних каријерних циљева	1.00	7.28	0.01
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – формалне (студирање, специјализација...)	1.00	6.11	0.01
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (обуке, тренинзи, курсеви)	1.00	15.05	0.00
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – информалне (свакодневне животне ситуације, медији...)	1.00	6.21	0.01
Значај и могућности додатног образовања у организацији (програми обучавања за посао, обуке на послу, подршка дипломским и струковним студијама)	1.00	28.76	0.00
Стратегије за превазилажење баријера за партиципацију у стручном образовању и обучавању	1.00	11.39	0.00
Проналажење и функционално коришћење информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја	1.00	10.98	0.00
Проналажење и функционално коришћење информација о образовним могућностима, обучавању, тренинзима, различитим облицима усавршавања	1.00	16.60	0.00
Различите врсте извора каријерних и образовних информација (електронски системи, штампани и медијски материјали, ментори)	1.00	4.92	0.03
Значај активности каријерног вођења које су ми доступне у организацији	1.00	9.90	0.00
Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада - коришћење Интернета као ресурса и алата за каријерни развој	1.00	5.48	0.02
Формална подршка каријерном развоју (професионалци у каријерном вођењу и саветовању)	1.00	3.70	0.06
Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)	1.00	0.43	0.51

Значај континуираног праћења информација у циљу информисаних каријерних и образовних избора	1.00	4.58	0.03
Планирање каријере – условљеност личним и друштвеним факторима	1.00	4.95	0.03
Значај креирања индивидуалног каријерног плана	1.00	2.45	0.12
Методологија израде и елементи индивидуалног каријерног плана	1.00	2.18	0.14
Ресурси за израду индивидуалног каријерног плана (истраживања, прикупљања информација)	1.00	0.32	0.57
Дугорочни и краткорочни циљеви личног и професионалног развоја	1.00	2.41	0.12
Важност усклађивања краткорочних и дугорочних циљева сопственог каријерног развоја	1.00	3.28	0.07
Различите стратегије остваривања постављених каријерних циљева и превазилажења баријера на путу њиховог остваривања	1.00	7.97	0.01
Важност и улога ревидирања креираних каријерних планова	1.00	5.63	0.02
Израда биографије и пријаве за посао, ефикасан разговор за посао	1.00	9.68	0.00
Карактеристике вештина важних за данашњу каријеру (механизми преговарања, умрежавање, стилски прилагођавања и мењања радног окружења, професионална флексибилност, управљање финансијама, решавање проблема...)	1.00	14.20	0.00
Ефикасна интеракција са другима (слагање са колегама и шефом, проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...)	1.00	12.29	0.00
Интернализација вредности организације или занимања	1.00	20.80	0.00
Каријерне транзиције (промена позиције, промена посла, промена статуса, промена каријере) – карактеристике, врсте, значење, стратегије и механизми за управљање транзицијама	1.00	19.56	0.00
Кризне ситуације у вези са послом и могући начини њиховог превазилажења (стрес на раду, губитак посла, проблеми на послу)	1.00	13.15	0.00
Успоравање радних ангажмана/удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање – важност и стратегије израде пензионих планова	1.00	0.20	0.65
Значај сталне процене сопствене каријере („где сам и где желим да будем”, „које компетенције ми за то недостају”...)	1.00	14.04	0.00
Лични и услови окружења који утичу на доношење каријерних одлука	1.00	7.34	0.01
Лични критеријуми за доношење каријерних одлука – одлуке о образовању, обучавању, занимању, каријерним циљевима	1.00	7.63	0.01
Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору	1.00	3.04	0.08
Примена процеса и теорија доношења каријерних одлука на моје професионалне изборе и каријерне одлуке	1.00	0.60	0.44
Потенцијални проблеми у фази имплементирања одлука и могући начини за њихово превазилажење	1.00	5.01	0.03
Поновна процена каријерних одлука – преиспитивање стварности, реалних моћи и одговорности	1.00	1.85	0.17
Потенцијалне последице каријерних одлука	1.00	4.25	0.04

Карактеристике доброг каријерног одлучивања (информисано доношење одлука, благовремено доношење одлука...)	1.00	11.30	0.00
Повезаност личних особина, образовних постигнућа и животних искустава са могућностима које отвара занимање и пружа свет рада	1.00	7.36	0.01
Проналажење могућности за посао доступних појединцу са одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)	1.00	7.65	0.01
Повезаност појединачних ситуација запошљавања са мојим краткорочним и дугорочним каријерним и животним циљевима	1.00	2.18	0.14
Претходна радна искуства као потенцијал за стицање и развијање нових знања и вештина	1.00	2.02	0.16
Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада	1.00	2.42	0.12
Представљање себе у различитим радним и образовним окружењима	1.00	7.06	0.01
Моја позиција на тржишту рада – у односу на захтеве тржишта и у односу на моје способности, интересовања, искуство...	1.00	7.17	0.01
Значај „испробавања себе“ у свету рада (нпр. значај волонтирања, упознавања послова - посећивања радних места...)	1.00	4.77	0.03

Прилог 10.3.2. Дескриптивна статистика – Разлике у процени садржаја моделоване образовне понуде КВИС испитаника различитог пола

Специфични садржаји МОП	Пол	N	M	SD	SE	95% интервал поверења	
						Доња граница	Горња граница
Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи	женски	187	4.43	0.79	0.06	4.31	4.54
	мушки	179	4.15	1.01	0.08	4.00	4.29
Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота	женски	188	4.44	0.78	0.06	4.33	4.55
	мушки	180	4.04	0.94	0.07	3.90	4.18
Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја	женски	188	4.43	0.80	0.06	4.32	4.55
	мушки	180	3.98	1.02	0.08	3.83	4.13
Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом	женски	188	4.49	0.80	0.06	4.37	4.60
	мушки	180	3.98	1.01	0.08	3.83	4.13
Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални развој	женски	188	4.32	0.81	0.06	4.21	4.44
	мушки	179	3.89	0.96	0.07	3.75	4.03
Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају”, „најважније ствари у послу”, „моја карактеристична понашања”)	женски	188	4.22	0.88	0.06	4.09	4.35
	мушки	179	3.79	1.00	0.07	3.64	3.94
Фактори који детерминишу и обликују каријерне изборе	женски	188	3.89	0.95	0.07	3.76	4.03
	мушки	180	3.54	0.99	0.07	3.40	3.69
Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано” ...)	женски	188	3.09	1.28	0.09	2.90	3.27
	мушки	180	2.81	1.19	0.09	2.64	2.99
Развој и промена особина, мотивације и аспирација током живота	женски	188	4.22	0.82	0.06	4.10	4.34
	мушки	180	3.86	0.97	0.07	3.71	4.00
Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са захтевима посла	женски	188	4.24	0.82	0.06	4.12	4.36
	мушки	180	3.88	0.85	0.06	3.76	4.01
Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере	женски	188	4.26	0.89	0.07	4.13	4.38
	мушки	180	3.93	0.90	0.07	3.80	4.07

Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене	женски	188	4.12	0.94	0.07	3.99	4.26
	мушки	180	3.76	0.94	0.07	3.62	3.89
Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиције	женски	187	3.57	1.06	0.08	3.42	3.73
	мушки	179	3.38	0.97	0.07	3.24	3.52
Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја	женски	188	3.52	1.13	0.08	3.36	3.68
	мушки	180	3.22	1.07	0.08	3.07	3.38
Значај увремењене реализације професионалних развојних задатака	женски	187	3.74	0.98	0.07	3.60	3.88
	мушки	179	3.43	0.96	0.07	3.29	3.57
Разумевање, праћење и вредновање сопственог каријерног развоја, развојних промена и транзиција	женски	188	4.15	0.88	0.06	4.03	4.28
	мушки	180	3.88	0.98	0.07	3.74	4.03
Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	женски	188	4.44	0.83	0.06	4.32	4.56
	мушки	180	3.92	0.90	0.07	3.78	4.05
Променљива „равнотежа” улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)	женски	188	4.29	0.87	0.06	4.16	4.41
	мушки	180	3.78	0.88	0.07	3.65	3.91
Веза између каријерних одлука и животних циљева	женски	187	4.28	0.94	0.07	4.14	4.41
	мушки	180	3.89	0.98	0.07	3.74	4.03
Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	женски	188	4.35	0.92	0.07	4.22	4.48
	мушки	180	4.01	0.98	0.07	3.86	4.15
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)	женски	188	4.42	0.84	0.06	4.30	4.54
	мушки	180	3.93	0.97	0.07	3.79	4.07
Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности	женски	187	4.32	0.90	0.07	4.19	4.45
	мушки	180	3.89	0.93	0.07	3.76	4.03
Механизми сталног усаглашавања личних ресурса и могућности за остваривање у различитим животним улогама	женски	188	4.20	0.87	0.06	4.08	4.33
	мушки	180	3.77	0.97	0.07	3.62	3.91
Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	женски	188	4.51	0.81	0.06	4.39	4.63
	мушки	180	4.11	0.97	0.07	3.97	4.25
Породица као подршка мом каријерном развоју	женски	188	4.31	0.89	0.06	4.19	4.44
	мушки	180	4.13	1.04	0.08	3.98	4.29

Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју	женски	188	3.87	1.00	0.07	3.73	4.02
	мушки	180	3.80	1.04	0.08	3.65	3.95
Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју	женски	187	3.32	1.18	0.09	3.15	3.49
	мушки	180	3.17	1.30	0.10	2.98	3.36
Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)	женски	188	3.89	1.02	0.07	3.75	4.04
	мушки	180	3.56	1.16	0.09	3.38	3.73
Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)	женски	188	4.00	1.02	0.07	3.85	4.15
	мушки	180	3.49	1.19	0.09	3.32	3.67
Могућности и значај објективне процене сопствених капацитета (стандардизоване процене вештина и личних карактеристика) и њена улога у даљем професионалном развоју	женски	188	3.84	0.98	0.07	3.70	3.98
	мушки	179	3.61	1.13	0.08	3.45	3.78
Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личном и професионалном развоју	женски	188	4.16	0.89	0.07	4.03	4.29
	мушки	180	3.72	1.14	0.09	3.55	3.89
Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју	женски	187	3.93	0.90	0.07	3.80	4.06
	мушки	180	3.50	1.15	0.09	3.33	3.67
Тржиште рада, друштво и економија – разумевање њихове повезаности и фактора који утичу на њихово константно мењање	женски	185	3.65	0.99	0.07	3.50	3.79
	мушки	179	3.30	1.03	0.08	3.14	3.45
Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)	женски	185	3.63	0.98	0.07	3.49	3.77
	мушки	180	3.33	1.00	0.07	3.19	3.48
Глобална економија и њен утицај на радно-професионални аспект живота појединца	женски	185	3.67	1.00	0.07	3.52	3.82
	мушки	180	3.21	1.01	0.08	3.06	3.36
Промене и трендови у развоју тржишта рада и њихов утицај на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех	женски	185	3.79	0.94	0.07	3.65	3.93
	мушки	179	3.43	1.08	0.08	3.27	3.59
Трендови и променљивост света рада и занимања, и њихова веза са образовањем/обучавањем и могућностима које он нуди	женски	186	3.82	0.94	0.07	3.68	3.95
	мушки	179	3.54	1.01	0.08	3.39	3.69
Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове	женски	185	3.46	1.12	0.08	3.30	3.62
	мушки	180	2.96	1.17	0.09	2.78	3.13
Стереотипи везани за занимања	женски	186	2.75	1.25	0.09	2.57	2.93
	мушки	180	2.62	1.13	0.08	2.45	2.78
Потребе, трендови и могућности тржишта рада и образовања на локалном,	женски	186	3.55	1.10	0.08	3.39	3.71

регионалном и националном нивоу	мушки	180	3.16	1.08	0.08	3.00	3.31
Важност и карактеристике „преносивих вештина” (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада	женски	186	4.15	0.96	0.07	4.01	4.28
	мушки	180	3.82	0.99	0.07	3.68	3.97
Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе	женски	186	4.16	1.00	0.07	4.01	4.30
	мушки	180	3.87	0.96	0.07	3.73	4.01
Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања	женски	186	3.98	1.00	0.07	3.83	4.12
	мушки	179	3.61	1.01	0.08	3.47	3.76
Могућности самозапошљавања и предузетништва	женски	186	3.87	1.15	0.08	3.70	4.04
	мушки	180	3.78	1.02	0.08	3.63	3.93
Пословне могућности (унапређење, промена радних окружења, повластице) и њихово достизање	женски	186	4.02	1.06	0.08	3.86	4.17
	мушки	180	3.75	1.02	0.08	3.60	3.90
Улога послодаваца у професионалном развоју појединца - информације о послодавцима, очекивања послодавца, перспективни послодавци	женски	186	3.92	1.03	0.08	3.78	4.07
	мушки	178	3.43	1.16	0.09	3.25	3.60
Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу, каријерне степенице, менторство, умрежавање, континуирано образовање)	женски	186	4.11	1.00	0.07	3.96	4.25
	мушки	180	3.64	1.12	0.08	3.47	3.80
Међузависност занимања и вредносних оријентација и етичких норми појединца	женски	185	4.01	0.96	0.07	3.87	4.15
	мушки	180	3.51	1.11	0.08	3.34	3.67
Међузависност света рада и света образовања	женски	185	4.10	1.03	0.08	3.95	4.25
	мушки	179	3.77	1.01	0.08	3.62	3.91
Значај континуиране партиципације у образовању и обучавању за сопствени каријерни развој	женски	185	4.10	1.00	0.07	3.96	4.25
	мушки	180	3.84	1.03	0.08	3.69	4.00
Креирање образовних стратегија за постизање краткорочних и дугорочних каријерних циљева	женски	186	3.91	0.99	0.07	3.77	4.06
	мушки	180	3.63	1.04	0.08	3.47	3.78
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – формалне (студирање, специјализација...)	женски	186	4.01	1.10	0.08	3.85	4.16
	мушки	177	3.72	1.08	0.08	3.56	3.88
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (обуке, тренинзи, курсеви)	женски	186	4.25	0.93	0.07	4.12	4.39
	мушки	179	3.86	1.00	0.08	3.71	4.01
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – информалне (свакодневне животне ситуације, медији...)	женски	185	4.04	0.99	0.07	3.89	4.18
	мушки	180	3.78	0.96	0.07	3.64	3.92
Значај и могућности додатног образовања у организацији (програми	женски	186	4.25	0.93	0.07	4.11	4.38

обучавања за посао, обуке на послу, подршка дипломским и струковним студијама)	мушки	179	3.68	1.10	0.08	3.51	3.84
Стратегије за превазилажење баријера за партиципацију у стручном образовању и обучавању	женски	186	3.91	1.04	0.08	3.76	4.06
	мушки	180	3.55	1.02	0.08	3.40	3.70
Проналажење и функционално коришћење информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја	женски	185	3.84	1.03	0.08	3.69	3.99
	мушки	178	3.49	0.97	0.07	3.35	3.64
Проналажење и функционално коришћење информација о образовним могућностима, обучавању, тренинзима, различитим облицима усавршавања	женски	185	4.05	0.92	0.07	3.91	4.18
	мушки	178	3.65	0.93	0.07	3.51	3.79
Различите врсте извора каријерних и образовних информација (електронски системи, штампани и медијски материјали, ментори)	женски	185	3.94	1.04	0.08	3.79	4.09
	мушки	177	3.71	0.97	0.07	3.56	3.85
Значај активности каријерног вођења које су ми доступне у организацији	женски	185	3.73	1.09	0.08	3.57	3.89
	мушки	178	3.35	1.18	0.09	3.18	3.53
Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада - коришћење Интернета као ресурса и алата за каријерни развој	женски	185	4.11	1.04	0.08	3.96	4.26
	мушки	178	3.85	1.07	0.08	3.70	4.01
Формална подршка каријерном развоју (професионалци у каријерном вођењу и саветовању)	женски	185	3.61	1.12	0.08	3.45	3.77
	мушки	178	3.39	1.08	0.08	3.23	3.55
Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)	женски	185	3.34	1.19	0.09	3.16	3.51
	мушки	178	3.26	1.03	0.08	3.11	3.41
Значај континуираног праћења информација у циљу информисаних каријерних и образовних избора	женски	185	3.83	1.00	0.07	3.68	3.97
	мушки	178	3.60	1.01	0.08	3.45	3.75
Планирање каријере – условљеност личним и друштвеним факторима	женски	186	3.91	1.08	0.08	3.75	4.07
	мушки	180	3.67	0.99	0.07	3.52	3.81
Значај креирања индивидуалног каријерног плана	женски	186	3.88	1.09	0.08	3.72	4.04
	мушки	180	3.71	0.99	0.07	3.56	3.86
Методологија израде и елементи индивидуалног каријерног плана	женски	186	3.64	1.14	0.08	3.48	3.80
	мушки	180	3.47	1.03	0.08	3.32	3.62
Ресурси за израду индивидуалног каријерног плана (истраживања, прикупљања информација)	женски	186	3.63	1.09	0.08	3.48	3.79
	мушки	180	3.57	1.00	0.07	3.42	3.72

Дугорочни и краткорочни циљеви личног и професионалног развоја	женски	186	3.94	1.02	0.07	3.79	4.08
	мушки	180	3.78	0.92	0.07	3.64	3.91
Важност усклађивања краткорочних и дугорочних циљева сопственог каријерног развоја	женски	186	3.89	1.04	0.08	3.74	4.04
	мушки	180	3.70	0.99	0.07	3.56	3.84
Различите стратегије остваривања постављених каријерних циљева и превазилажења баријера на путу њиховог остваривања	женски	186	3.84	1.04	0.08	3.69	3.99
	мушки	180	3.54	0.95	0.07	3.40	3.68
Важност и улога ревидирања креираних каријерних планова	женски	186	3.76	1.06	0.08	3.61	3.92
	мушки	180	3.50	1.06	0.08	3.34	3.66
Израда биографије и пријаве за посао, ефикасан разговор за посао	женски	185	4.04	1.14	0.08	3.88	4.21
	мушки	178	3.67	1.12	0.08	3.51	3.84
Карактеристике вештина важних за данашњу каријеру (механизми преговарања, умрежавање, стилови прилагођавања и мењања радног окружења, професионална флексибилност, управљање финансијама, решавање проблема...)	женски	186	4.18	1.06	0.08	4.03	4.34
	мушки	180	3.77	1.05	0.08	3.61	3.92
Ефикасна интеракција са другима (слагање са колегама и шефом, проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...)	женски	186	4.35	0.92	0.07	4.22	4.48
	мушки	180	3.99	1.05	0.08	3.83	4.14
Интернализација вредности организације или занимања	женски	185	3.91	1.04	0.08	3.76	4.06
	мушки	180	3.40	1.11	0.08	3.24	3.56
Каријерне транзиције (промена позиције, промена посла, промена статуса, промена каријере) – карактеристике, врсте, значење, стратегије и механизми за управљање транзицијама	женски	186	4.00	0.94	0.07	3.86	4.14
	мушки	180	3.53	1.07	0.08	3.38	3.69
Кризне ситуације у вези са послом и могући начини њиховог превазилажења (стрес на раду, губитак посла, проблеми на послу)	женски	186	4.16	1.00	0.07	4.02	4.31
	мушки	180	3.78	1.00	0.07	3.64	3.93
Успоравање радних ангажмана/удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање – важност и стратегије израде пензионих планова	женски	185	3.56	1.18	0.09	3.39	3.73
	мушки	177	3.51	1.09	0.08	3.35	3.67
Значај сталне процене сопствене каријере („где сам и где желим да будем”, „које компетенције ми за то недостају”...)	женски	186	4.07	1.04	0.08	3.92	4.22
	мушки	180	3.66	1.05	0.08	3.51	3.82
Лични и услови окружења који утичу на доношење каријерних одлука	женски	186	4.04	0.95	0.07	3.91	4.18
	мушки	180	3.76	1.04	0.08	3.61	3.91
Лични критеријуми за доношење каријерних одлука – одлуке о	женски	186	4.15	0.97	0.07	4.01	4.29

образовању, обучавању, занимању, каријерним циљевима	мушки	179	3.86	1.03	0.08	3.71	4.01
Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору	женски	185	3.86	1.08	0.08	3.70	4.02
	мушки	179	3.66	1.11	0.08	3.50	3.82
Примена процеса и теорија доношења каријерних одлука на моје професионалне изборе и каријерне одлуке	женски	182	3.51	1.09	0.08	3.35	3.67
	мушки	180	3.42	1.09	0.08	3.26	3.58
Потенцијални проблеми у фази имплементирања одлука и могући начини за њихово превазилажење	женски	185	3.74	0.99	0.07	3.59	3.88
	мушки	178	3.49	1.05	0.08	3.34	3.65
Поновна процена каријерних одлука – преиспитивање стварности, реалних моћи и одговорности	женски	185	3.84	1.06	0.08	3.69	4.00
	мушки	180	3.69	1.03	0.08	3.54	3.85
Потенцијалне последице каријерних одлука	женски	186	3.81	1.02	0.07	3.66	3.95
	мушки	179	3.59	1.02	0.08	3.44	3.74
Карактеристике доброг каријерног одлучивања (информисано доношење одлука, благовремено доношење одлука...)	женски	185	4.12	0.92	0.07	3.99	4.26
	мушки	180	3.78	1.02	0.08	3.63	3.93
Повезаност личних особина, образовних постигнућа и животних искустава са могућностима које отвара занимање и пружа свет рада	женски	186	4.23	0.92	0.07	4.09	4.36
	мушки	178	3.96	0.98	0.07	3.81	4.10
Проналажење могућности за посао доступних појединцу са одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)	женски	186	4.19	0.98	0.07	4.05	4.34
	мушки	179	3.91	1.01	0.08	3.76	4.05
Повезаност појединачних ситуација запошљавања са мојим краткорочним и дугорочним каријерним и животним циљевима	женски	185	3.91	1.06	0.08	3.76	4.07
	мушки	180	3.76	0.98	0.07	3.61	3.90
Претходна радна искуства као потенцијал за стицање и развијање нових знања и вештина	женски	186	4.08	0.99	0.07	3.93	4.22
	мушки	180	3.93	1.00	0.07	3.78	4.07
Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада	женски	185	3.92	1.04	0.08	3.77	4.07
	мушки	178	3.75	1.06	0.08	3.59	3.90
Представљање себе у различитим радним и образовним окружењима	женски	186	4.05	0.99	0.07	3.91	4.19
	мушки	178	3.77	1.01	0.08	3.62	3.92
Моја позиција на тржишту рада – у односу на захтеве тржишта и у односу на моје способности, интересовања, искуство...	женски	186	4.05	0.97	0.07	3.91	4.19
	мушки	180	3.76	1.08	0.08	3.60	3.92
Значај „испробавања себе“ у свету рада (нпр. значај волонтирања, упознавања послова - посећивања радних места...)	женски	183	3.89	1.07	0.08	3.73	4.04
	мушки	179	3.63	1.19	0.09	3.45	3.80

10.4. ПРИЛОЗИ ЗА РАЗЛИКЕ У ПРОЦЕНИ ЗНАЧАЈА СПЕЦИФИЧНИХ ОБРАЗОВНИХ САДРЖАЈА У ОКВИРУ МОДЕЛОВАНЕ ОБРАЗОВНЕ ПОНУДЕ КВИС У ОДНОСУ НА ГОДИНЕ СТАРОСТИ ИСПИТАНИКА

Прилог 10.4.1. (ANOVA) Године живота испитаника и процена садржаја моделоване образовне понуде КВИС

Садржаји моделоване образовне понуде КВИС	df	F	Sig.
Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи	5	5.07	0.00
Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота	5	4.66	0.00
Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја	5	5.03	0.00
Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом	5	6.92	0.00
Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални развој	5	4.41	0.00
Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају”, „најважније ствари у послу”, „моја карактеристична понашања”)	5	4.48	0.00
Фактори који детерминишу и обликују каријерне изборе	5	2.13	0.06
Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано”...)	5	1.02	0.41
Развој и промена особина, мотивације и аспирација током живота	5	0.93	0.46
Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са захтевима посла	5	0.70	0.63
Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере	5	5.01	0.00
Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене	5	4.06	0.00
Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиције	5	1.56	0.17
Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја	5	1.22	0.30
Значај увремењене реализације професионалних развојних задатака	5	1.79	0.11
Разумевање, праћење и вредновање сопственог каријерног развоја, развојних промена и транзиција	5	2.51	0.03
Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	5	4.50	0.00
Променљива „равнотежа” улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)	5	2.73	0.02

Веза између каријерних одлука и животних циљева	5	3.99	0.00
Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	5	4.46	0.00
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)	5	5.75	0.00
Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности	5	2.84	0.02
Механизми сталног усаглашавања личних ресурса и могућности за остваривање у различитим животним улогама	5	3.30	0.01
Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	5	4.96	0.00
Породица као подршка мом каријерном развоју	5	2.37	0.04
Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју	5	2.61	0.02
Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју	5	1.43	0.21
Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)	5	3.14	0.01
Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)	5	4.95	0.00
Могућности и значај објективне процене сопствених капацитета (стандардизоване процене вештина и личних карактеристика) и њена улога у даљем професионалном развоју	5	1.75	0.12
Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личном и професионалом развоју	5	7.30	0.00
Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју	5	3.31	0.01
Тржиште рада, друштво и економија – разумевање њихове повезаности и фактора који утичу на њихово константно мењање	5	5.66	0.00
Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)	5	4.12	0.00
Глобална економија и њен утицај на радно-професионални аспект живота појединца	5	2.62	0.02
Промене и трендови у развоју тржишта рада и њихов утицај на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех	5	2.96	0.01
Трендови и променљивост света рада и занимања, и њихова веза са образовањем/обучавањем и могућностима које он нуди	5	1.74	0.12
Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове	5	1.55	0.17
Стереотипи везани за занимања	5	1.54	0.18

Потребе, трендови и могућности тржишта рада и образовања на локалном, регионалном и националном нивоу	5	3.72	0.00
Важност и карактеристике „преносивих вештина” (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада	5	2.31	0.04
Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе	5	2.26	0.05
Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања	5	2.07	0.07
Могућности самозапошљавања и предузетништва	5	4.16	0.00
Пословне могућности (унапређење, промена радних окружења, повластице) и њихово достизање	5	6.47	0.00
Улога послодаваца у професионалном развоју појединца - информације о послодавцима, очекивања послодавца, перспективни послодавци	5	7.48	0.00
Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу, каријерне степенице, менторство, умрежавање, континуирано образовање)	5	9.26	0.00
Међузависност занимања и вредносних оријентација и етичких норми појединца	5	4.54	0.00
Међузависност света рада и света образовања	5	3.02	0.01
Значај континуиране партиципације у образовању и обучавању за сопствени каријерни развој	5	3.24	0.01
Креирање образовних стратегија за постизање краткорочних и дугорочних каријерних циљева	5	2.46	0.03
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – формалне (студирање, специјализација...)	5	3.56	0.00
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (обуке, тренинзи, курсеви)	5	9.36	0.00
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – информалне (свакодневне животне ситуације, медији...)	5	6.85	0.00
Значај и могућности додатног образовања у организацији (програми обучавања за посао, обуке на послу, подршка дипломским и струковним студијама)	5	12.23	0.00
Стратегије за превазилажење баријера за партиципацију у стручном образовању и обучавању	5	4.26	0.00
Проналажење и функционално коришћење информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја	5	3.43	0.00
Проналажење и функционално коришћење информација о образовним могућностима, обучавању, тренинзима, различитим облицима усавршавања	5	5.97	0.00
Различите врсте извора каријерних и образовних информација (електронски системи, штампани и медијски материјали, ментори)	5	4.98	0.00
Значај активности каријерног вођења које су ми доступне у организацији	5	6.10	0.00

Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада - коришћење Интернета као ресурса и алата за каријерни развој	5	6.35	0.00
Формална подршка каријерном развоју (професионалци у каријерном вођењу и саветовању)	5	4.38	0.00
Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)	5	1.88	0.10
Значај континуираног праћења информација у циљу информисаних каријерних и образовних избора	5	3.02	0.01
Планирање каријере – условљеност личним и друштвеним факторима	5	7.12	0.00
Значај креирања индивидуалног каријерног плана	5	2.44	0.03
Методологија израде и елементи индивидуалног каријерног плана	5	1.76	0.12
Ресурси за израду индивидуалног каријерног плана (истраживања, прикупљања информација)	5	1.59	0.16
Дугорочни и краткорочни циљеви личног и професионалног развоја	5	3.38	0.01
Важност усклађивања краткорочних и дугорочних циљева сопственог каријерног развоја	5	2.47	0.03
Различите стратегије остваривања постављених каријерних циљева и превазилажења баријера на путу њиховог остваривања	5	4.26	0.00
Важност и улога ревидирања креираних каријерних планова	5	2.50	0.03
Израда биографије и пријаве за посао, ефикасан разговор за посао	5	7.20	0.00
Карактеристике вештина важних за данашњу каријеру (механизми преговарања, умрежавање, стилови прилагођавања и мењања радног окружења, професионална флексибилност, управљање финансијама, решавање проблема...)	5	4.27	0.00
Ефикасна интеракција са другима (слагање са колегама и шефом, проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...)	5	9.23	0.00
Интернализација вредности организације или занимања	5	5.57	0.00
Каријерне транзиције (промена позиције, промена посла, промена статуса, промена каријере) – карактеристике, врсте, значење, стратегије и механизми за управљање транзицијама	5	4.96	0.00
Кризне ситуације у вези са послом и могући начини њиховог превазилажења (стрес на раду, губитак посла, проблеми на послу)	5	3.29	0.01
Успоравање радних ангажмана/удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање – важност и стратегије израде пензионих планова	5	0.73	0.60
Значај сталне процене сопствене каријере („где сам и где желим да будем”, „које компетенције ми за то недостају”...)	5	5.68	0.00
Лични и услови окружења који утичу на доношење каријерних одлука	5	4.57	0.00
Лични критеријуми за доношење каријерних одлука – одлуке о образовању, обучавању, занимању, каријерним	5	6.53	0.00

циљевима			
Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору	5	6.41	0.00
Примена процеса и теорија доношења каријерних одлука на моје професионалне изборе и каријерне одлуке	5	2.42	0.04
Потенцијални проблеми у фази имплементирања одлука и могући начини за њихово превазилажење	5	3.53	0.00
Поновна процена каријерних одлука – преиспитивање стварности, реалних моћи и одговорности	5	1.36	0.24
Потенцијалне последице каријерних одлука	5	3.68	0.00
Карактеристике доброг каријерног одлучивања (информисано доношење одлука, благовремено доношење одлука...)	5	3.81	0.00
Повезаност личних особина, образовних постигнућа и животних искустава са могућностима које отвара занимање и пружа свет рада	5	3.51	0.00
Проналажење могућности за посао доступних појединцу са одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)	5	3.71	0.00
Повезаност појединачних ситуација запошљавања са мојим краткорочним и дугорочним каријерним и животним циљевима	5	3.77	0.00
Претходна радна искуства као потенцијал за стицање и развијање нових знања и вештина	5	5.30	0.00
Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада	5	2.36	0.04
Представљање себе у различитим радним и образовним окружењима	5	4.00	0.00
Моја позиција на тржишту рада – у односу на захтеве тржишта и у односу на моје способности, интересовања, искуство...	5	3.02	0.01
Значај „испробавања себе“ у свету рада (нпр. значај волонтирања, упознавања послова - посећивања радних места...)	5	4.50	0.00

Прилог 10.4.2. Године живота испитаника и процена садржаја моделоване образовне понуде КВИС

Садржаји МОП	Године живота	N	M	SD	SE	95% интервал поверења	
						Доња граница	Горња граница
Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи	мање од 20	2	4.00	1.41	1.00	-8.71	16.71
	20-29	56	4.41	0.87	0.12	4.18	4.64
	30-39	92	4.46	0.78	0.08	4.30	4.62
	40-49	68	4.57	0.58	0.07	4.43	4.71
	50-59	60	4.05	1.05	0.14	3.78	4.32
	60 и више	89	4.00	1.06	0.11	3.78	4.22
	укупно	367	4.29	0.91	0.05	4.20	4.39
Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота	мање од 20	2	4.50	0.71	0.50	-1.85	10.85
	20-29	56	4.27	0.88	0.12	4.03	4.50
	30-39	92	4.46	0.70	0.07	4.31	4.60
	40-49	68	4.44	0.68	0.08	4.28	4.61
	50-59	61	4.18	0.92	0.12	3.94	4.42
	60 и више	90	3.91	1.05	0.11	3.69	4.13
	укупно	369	4.25	0.88	0.05	4.16	4.34
Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја	мање од 20	2	4.50	0.71	0.50	-1.85	10.85
	20-29	56	4.32	0.90	0.12	4.08	4.56
	30-39	92	4.32	0.75	0.08	4.16	4.47
	40-49	68	4.51	0.80	0.10	4.32	4.71
	50-59	61	4.18	0.94	0.12	3.94	4.42
	60 и више	90	3.83	1.11	0.12	3.60	4.07
	укупно	369	4.21	0.94	0.05	4.12	4.31
Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом	мање од 20	2	4.50	0.71	0.50	-1.85	10.85
	20-29	56	4.43	0.93	0.12	4.18	4.68

	30-39	92	4.38	0.84	0.09	4.21	4.55
	40-49	68	4.43	0.89	0.11	4.21	4.64
	50-59	61	4.36	0.73	0.09	4.17	4.55
	60 и више	90	3.76	1.06	0.11	3.53	3.98
	укупно	369	4.24	0.94	0.05	4.14	4.34
Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални развој	мање од 20	2	3.50	0.71	0.50	-2.85	9.85
	20-29	56	4.14	1.03	0.14	3.87	4.42
	30-39	92	4.27	0.74	0.08	4.12	4.43
	40-49	67	4.39	0.72	0.09	4.21	4.56
	50-59	61	4.03	0.97	0.12	3.79	4.28
	60 и више	90	3.80	0.99	0.10	3.59	4.01
	укупно	368	4.11	0.91	0.05	4.02	4.21
Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају”, „најважније ствари у послу”, „моја карактеристична понашања”)	мање од 20	2	3.00	0.00	0.00	3.00	3.00
	20-29	56	4.05	1.03	0.14	3.78	4.33
	30-39	92	4.15	0.82	0.09	3.98	4.32
	40-49	68	4.24	0.90	0.11	4.02	4.45
	50-59	61	4.08	0.86	0.11	3.86	4.30
	60 и више	89	3.64	1.08	0.11	3.41	3.87
	укупно	368	4.01	0.97	0.05	3.91	4.11
Фактори који детерминишу и обликују каријерне изборе	мање од 20	2	3.00	0.00	0.00	3.00	3.00
	20-29	56	3.71	1.06	0.14	3.43	4.00
	30-39	92	3.79	0.82	0.09	3.62	3.96
	40-49	68	3.93	1.03	0.12	3.68	4.17
	50-59	61	3.80	0.87	0.11	3.58	4.03
	60 и више	90	3.48	1.09	0.12	3.25	3.71
	укупно	369	3.73	0.98	0.05	3.63	3.83
Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано” ...)	мање од 20	2	2.00	1.41	1.00	-10.71	14.71
	20-29	56	2.86	1.18	0.16	2.54	3.17
	30-39	92	2.98	1.16	0.12	2.74	3.22
	40-49	68	3.18	1.41	0.17	2.83	3.52

	50-59	61	2.77	1.26	0.16	2.45	3.09
	60 и више	90	2.98	1.22	0.13	2.72	3.23
	укупно	369	2.96	1.24	0.06	2.83	3.08
Развој и промена особина, мотивације и аспирација током живота	мање од 20	2	4.00	0.00	0.00	4.00	4.00
	20-29	56	4.02	0.84	0.11	3.79	4.24
	30-39	92	4.16	0.93	0.10	3.97	4.36
	40-49	68	4.12	0.94	0.11	3.89	4.34
	50-59	61	4.03	0.73	0.09	3.85	4.22
	60 и више	90	3.89	1.03	0.11	3.67	4.11
	укупно	369	4.04	0.91	0.05	3.95	4.14
Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са захтевима посла	мање од 20	2	4.00	0.00	0.00	4.00	4.00
	20-29	56	4.07	0.76	0.10	3.87	4.27
	30-39	92	4.10	0.89	0.09	3.91	4.28
	40-49	68	4.21	0.80	0.10	4.01	4.40
	50-59	61	3.98	0.87	0.11	3.76	4.21
	60 и више	89	3.98	0.90	0.10	3.79	4.17
	укупно	368	4.07	0.85	0.04	3.98	4.15
Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере	мање од 20	2	4.00	0.00	0.00	4.00	4.00
	20-29	56	4.18	0.79	0.11	3.97	4.39
	30-39	92	4.24	0.95	0.10	4.04	4.44
	40-49	68	4.40	0.74	0.09	4.22	4.58
	50-59	61	3.98	0.92	0.12	3.75	4.22
	60 и више	89	3.75	0.96	0.10	3.55	3.95
	укупно	368	4.10	0.91	0.05	4.00	4.19
Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене	мање од 20	2	2.50	0.71	0.50	-3.85	8.85
	20-29	56	4.05	0.84	0.11	3.83	4.28
	30-39	92	3.99	0.97	0.10	3.79	4.19
	40-49	68	4.22	0.84	0.10	4.02	4.42
	50-59	61	3.93	0.87	0.11	3.71	4.16
	60 и више	89	3.65	1.07	0.11	3.43	3.88

	укупно	368	3.94	0.96	0.05	3.84	4.04
Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиције	мање од 20	2	2.50	0.71	0.50	-3.85	8.85
	20-29	56	3.38	1.04	0.14	3.10	3.65
	30-39	91	3.37	1.17	0.12	3.13	3.62
	40-49	67	3.69	0.99	0.12	3.45	3.93
	50-59	61	3.62	0.90	0.11	3.39	3.85
	60 и више	89	3.42	0.93	0.10	3.22	3.61
	укупно	366	3.48	1.02	0.05	3.37	3.58
Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја	мање од 20	2	2.50	0.71	0.50	-3.85	8.85
	20-29	56	3.34	1.16	0.16	3.03	3.65
	30-39	92	3.32	1.19	0.12	3.07	3.56
	40-49	68	3.63	1.12	0.14	3.36	3.90
	50-59	61	3.39	0.95	0.12	3.15	3.64
	60 и више	89	3.27	1.06	0.11	3.05	3.49
	укупно	368	3.38	1.11	0.06	3.26	3.49
Значај увремењене реализације професионалних развојних задатака	мање од 20	2	2.50	0.71	0.50	-3.85	8.85
	20-29	56	3.50	1.01	0.13	3.23	3.77
	30-39	92	3.64	1.03	0.11	3.43	3.86
	40-49	66	3.82	1.01	0.12	3.57	4.07
	50-59	61	3.59	0.86	0.11	3.37	3.81
	60 и више	89	3.44	0.95	0.10	3.24	3.64
	укупно	366	3.59	0.98	0.05	3.49	3.69
Разумевање, праћење и вредновање сопственог каријерног развоја, развојних промена и транзиција	мање од 20	2	4.00	1.41	1.00	-8.71	16.71
	20-29	56	3.91	0.88	0.12	3.68	4.15
	30-39	92	4.11	0.91	0.09	3.92	4.30
	40-49	68	4.29	0.79	0.10	4.10	4.49
	50-59	61	4.03	0.89	0.11	3.80	4.26
	60 и више	90	3.80	1.08	0.11	3.57	4.03
	укупно	369	4.02	0.94	0.05	3.93	4.12
Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	мање од 20	2	4.50	0.71	0.50	-1.85	10.85

	20-29	56	4.14	0.92	0.12	3.90	4.39
	30-39	92	4.35	0.91	0.09	4.16	4.54
	40-49	68	4.46	0.78	0.09	4.27	4.64
	50-59	61	4.16	0.86	0.11	3.94	4.38
	60 и више	90	3.86	0.92	0.10	3.66	4.05
	укупно	369	4.19	0.90	0.05	4.09	4.28
Променљива „равнотежа“ улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)	мање од 20	2	4.00	0.00	0.00	4.00	4.00
	20-29	56	3.89	0.95	0.13	3.64	4.15
	30-39	92	4.11	0.83	0.09	3.94	4.28
	40-49	68	4.32	0.72	0.09	4.15	4.50
	50-59	61	4.08	0.92	0.12	3.85	4.32
	60 и више	90	3.83	1.04	0.11	3.62	4.05
	укупно	369	4.04	0.91	0.05	3.95	4.14
Веза између каријерних одлука и животних циљева	мање од 20	2	5.00	0.00	0.00	5.00	5.00
	20-29	55	4.20	0.83	0.11	3.98	4.42
	30-39	92	4.22	0.95	0.10	4.02	4.41
	40-49	68	4.22	0.91	0.11	4.00	4.44
	50-59	61	4.18	0.81	0.10	3.97	4.39
	60 и више	90	3.71	1.16	0.12	3.47	3.95
	укупно	368	4.09	0.98	0.05	3.99	4.19
Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	мање од 20	2	5.00	0.00	0.00	5.00	5.00
	20-29	56	4.18	0.86	0.11	3.95	4.41
	30-39	92	4.39	0.93	0.10	4.20	4.58
	40-49	68	4.38	0.79	0.10	4.19	4.57
	50-59	61	4.16	0.95	0.12	3.92	4.41
	60 и више	90	3.82	1.10	0.12	3.59	4.05
	укупно	369	4.18	0.96	0.05	4.09	4.28
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)	мање од 20	2	4.00	1.41	1.00	-8.71	16.71
	20-29	56	4.34	0.82	0.11	4.12	4.56
	30-39	92	4.35	0.88	0.09	4.17	4.53

	40-49	68	4.37	0.79	0.10	4.18	4.56
	50-59	61	4.23	0.88	0.11	4.00	4.46
	60 и више	90	3.74	1.07	0.11	3.52	3.97
	укупно	369	4.18	0.94	0.05	4.09	4.28
Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности	мање од 20	2	4.00	0.00	0.00	4.00	4.00
	20-29	55	4.13	1.00	0.13	3.86	4.40
	30-39	92	4.20	0.87	0.09	4.02	4.38
	40-49	68	4.32	0.89	0.11	4.11	4.54
	50-59	61	4.18	0.81	0.10	3.97	4.39
	60 и више	90	3.81	1.04	0.11	3.59	4.03
	укупно	368	4.11	0.94	0.05	4.02	4.21
Механизми сталног усаглашавања личних ресурса и могућности за остваривање у различитим животним улогама	мање од 20	2	4.00	0.00	0.00	4.00	4.00
	20-29	56	4.04	0.91	0.12	3.79	4.28
	30-39	92	4.09	0.90	0.09	3.90	4.27
	40-49	68	4.19	0.90	0.11	3.97	4.41
	50-59	61	4.08	0.78	0.10	3.88	4.28
	60 и више	90	3.66	1.08	0.11	3.43	3.88
	укупно	369	3.99	0.95	0.05	3.90	4.09
Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	мање од 20	2	3.50	0.71	0.50	-2.85	9.85
	20-29	56	4.48	0.71	0.10	4.29	4.67
	30-39	92	4.53	0.80	0.08	4.37	4.70
	40-49	68	4.47	0.80	0.10	4.28	4.66
	50-59	61	4.18	0.99	0.13	3.93	4.43
	60 и више	90	3.99	1.04	0.11	3.77	4.21
	укупно	369	4.32	0.91	0.05	4.22	4.41
Породица као подршка мом каријерном развоју	мање од 20	2	4.50	0.71	0.50	-1.85	10.85
	20-29	56	4.30	0.89	0.12	4.06	4.54
	30-39	92	4.33	0.92	0.10	4.14	4.52
	40-49	68	4.41	0.92	0.11	4.19	4.63
	50-59	61	4.21	0.88	0.11	3.99	4.44

	60 и више	90	3.94	1.12	0.12	3.71	4.18
	укупно	369	4.23	0.97	0.05	4.13	4.33
Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју	мање од 20	2	3.50	2.12	1.50	-15.56	22.56
	20-29	56	4.14	0.94	0.13	3.89	4.40
	30-39	92	3.87	1.00	0.10	3.66	4.08
	40-49	68	4.00	1.01	0.12	3.76	4.24
	50-59	61	3.61	1.00	0.13	3.35	3.86
	60 и више	90	3.67	1.04	0.11	3.45	3.88
	укупно	369	3.84	1.02	0.05	3.74	3.94
	Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју	мање од 20	2	3.50	2.12	1.50	-15.56
20-29		55	3.44	1.26	0.17	3.10	3.78
30-39		92	3.09	1.28	0.13	2.82	3.35
40-49		68	3.51	1.23	0.15	3.22	3.81
50-59		61	3.25	1.29	0.16	2.92	3.58
60 и више		90	3.11	1.15	0.12	2.87	3.35
укупно		368	3.25	1.24	0.06	3.13	3.38
Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)		мање од 20	2	3.50	0.71	0.50	-2.85
	20-29	56	4.09	0.90	0.12	3.85	4.33
	30-39	92	3.78	1.09	0.11	3.56	4.01
	40-49	68	3.91	1.17	0.14	3.63	4.19
	50-59	61	3.52	0.96	0.12	3.28	3.77
	60 и више	90	3.47	1.22	0.13	3.21	3.72
	укупно	369	3.73	1.11	0.06	3.62	3.84
	Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)	мање од 20	2	3.50	0.71	0.50	-2.85
20-29		56	4.16	0.89	0.12	3.92	4.40
30-39		92	3.83	1.03	0.11	3.61	4.04
40-49		68	4.00	0.99	0.12	3.76	4.24
50-59		61	3.62	1.13	0.14	3.33	3.91
60 и више		90	3.34	1.33	0.14	3.07	3.62
укупно		369	3.76	1.13	0.06	3.64	3.87

Могућности и значај објективне процене сопствених капацитета (стандардизоване процене вештина и личних карактеристика) и њена улога у даљем професионалном развоју	мање од 20	2	4.00	0.00	0.00	4.00	4.00
	20-29	56	3.71	1.02	0.14	3.44	3.99
	30-39	92	3.66	1.06	0.11	3.44	3.88
	40-49	68	4.06	0.93	0.11	3.83	4.28
	50-59	60	3.70	1.08	0.14	3.42	3.98
	60 и више	90	3.59	1.15	0.12	3.35	3.83
	укупно	368	3.73	1.06	0.06	3.62	3.84
Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личном и професионалном развоју	мање од 20	2	3.50	0.71	0.50	-2.85	9.85
	20-29	56	4.14	1.07	0.14	3.86	4.43
	30-39	92	4.11	0.91	0.09	3.92	4.30
	40-49	68	4.19	0.89	0.11	3.98	4.41
	50-59	61	4.07	0.85	0.11	3.85	4.28
	60 и више	90	3.40	1.22	0.13	3.15	3.65
	укупно	369	3.95	1.05	0.05	3.84	4.05
Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју	мање од 20	2	4.00	0.00	0.00	4.00	4.00
	20-29	56	3.93	0.99	0.13	3.66	4.19
	30-39	92	3.70	1.07	0.11	3.47	3.92
	40-49	67	4.00	1.03	0.13	3.75	4.25
	50-59	61	3.75	1.04	0.13	3.49	4.02
	60 и више	90	3.39	1.05	0.11	3.17	3.61
	укупно	368	3.72	1.05	0.05	3.61	3.83
Тржиште рада, друштво и економија – разумевање њихове повезаности и фактора који утичу на њихово константно мењање	мање од 20	1	3.00				
	20-29	55	3.80	1.04	0.14	3.52	4.08
	30-39	92	3.36	1.06	0.11	3.14	3.58
	40-49	67	3.79	0.99	0.12	3.55	4.03
	50-59	61	3.59	0.96	0.12	3.35	3.83
	60 и више	89	3.09	0.91	0.10	2.90	3.28
	укупно	365	3.48	1.03	0.05	3.37	3.58
Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)	мање од 20	1	3.00				
	20-29	55	3.64	0.97	0.13	3.37	3.90

	30-39	92	3.33	0.98	0.10	3.12	3.53
	40-49	67	3.79	0.88	0.11	3.58	4.01
	50-59	61	3.67	1.00	0.13	3.42	3.93
	60 и више	90	3.20	1.02	0.11	2.99	3.41
	укупно	366	3.48	1.00	0.05	3.38	3.59
Глобална економија и њен утицај на радно-професионални аспект живота појединца	мање од 20	1	3.00				
	20-29	55	3.60	1.12	0.15	3.30	3.90
	30-39	92	3.30	1.00	0.10	3.10	3.51
	40-49	68	3.74	0.96	0.12	3.50	3.97
	50-59	61	3.51	1.06	0.14	3.24	3.78
	60 и више	89	3.22	1.00	0.11	3.01	3.43
	укупно	366	3.44	1.03	0.05	3.34	3.55
Промене и трендови у развоју тржишта рада и њихов утицај на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех	мање од 20	1	3.00				
	20-29	55	3.73	1.18	0.16	3.41	4.05
	30-39	92	3.60	0.97	0.10	3.40	3.80
	40-49	68	3.91	0.84	0.10	3.71	4.12
	50-59	60	3.63	1.02	0.13	3.37	3.90
	60 и више	89	3.31	1.05	0.11	3.09	3.54
	укупно	365	3.61	1.03	0.05	3.51	3.72
Трендови и променљивост света рада и занимања, и њихова веза са образовањем/обучавањем и могућностима које он нуди	мање од 20	1	3.00				
	20-29	55	3.64	1.08	0.15	3.34	3.93
	30-39	91	3.66	0.93	0.10	3.46	3.85
	40-49	68	3.90	0.79	0.10	3.70	4.09
	50-59	61	3.82	0.94	0.12	3.58	4.06
	60 и више	90	3.49	1.09	0.12	3.26	3.72
	укупно	366	3.68	0.98	0.05	3.58	3.78
Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове	мање од 20	1	3.00				
	20-29	55	3.33	1.22	0.16	3.00	3.66
	30-39	92	3.07	1.16	0.12	2.83	3.30
	40-49	67	3.51	1.20	0.15	3.22	3.80

	50-59	61	3.21	1.13	0.14	2.92	3.50
	60 и више	90	3.07	1.14	0.12	2.83	3.31
	укупно	366	3.21	1.17	0.06	3.09	3.33
Стереотипи везани за занимања	мање од 20	1	3.00				
	20-29	55	2.71	1.15	0.15	2.40	3.02
	30-39	92	2.42	1.19	0.12	2.18	2.67
	40-49	68	2.90	1.34	0.16	2.57	3.22
	50-59	61	2.64	1.16	0.15	2.34	2.94
	60 и више	90	2.80	1.08	0.11	2.57	3.03
	укупно	367	2.68	1.19	0.06	2.56	2.81
	мање од 20	1	3.00				
Потребе, трендови и могућности тржишта рада и образовања на локалном, регионалном и националном нивоу	20-29	55	3.42	1.17	0.16	3.10	3.73
	30-39	92	3.13	1.19	0.12	2.88	3.38
	40-49	68	3.75	1.00	0.12	3.51	3.99
	50-59	61	3.52	0.98	0.13	3.27	3.77
	60 и више	90	3.13	1.04	0.11	2.92	3.35
	укупно	367	3.35	1.10	0.06	3.24	3.47
	мање од 20	1	4.00				
Важност и карактеристике „преносивих вештина“ (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада	20-29	55	4.00	1.02	0.14	3.72	4.28
	30-39	92	3.98	1.02	0.11	3.77	4.19
	40-49	68	4.18	0.86	0.10	3.97	4.39
	50-59	61	4.18	0.89	0.11	3.95	4.41
	60 и више	90	3.72	1.05	0.11	3.50	3.94
	укупно	367	3.99	0.99	0.05	3.89	4.09
	мање од 20	1	4.00				
Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе	20-29	55	4.00	0.98	0.13	3.73	4.27
	30-39	92	4.07	0.98	0.10	3.86	4.27
	40-49	68	4.19	0.93	0.11	3.96	4.42
	50-59	61	4.16	0.90	0.11	3.93	4.39
	60 и више	90	3.73	1.06	0.11	3.51	3.95

	укупно	367	4.01	0.99	0.05	3.91	4.11
Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања	мање од 20	1	4.00				
	20-29	55	3.87	1.00	0.13	3.60	4.14
	30-39	92	3.83	1.00	0.10	3.62	4.03
	40-49	68	4.06	0.88	0.11	3.85	4.27
	50-59	61	3.77	1.09	0.14	3.49	4.05
	60 и више	89	3.55	1.06	0.11	3.33	3.77
	укупно	366	3.80	1.02	0.05	3.70	3.90
Могућности самозапошљавања и предузетништва	мање од 20	1	4.00				
	20-29	55	4.05	0.99	0.13	3.79	4.32
	30-39	92	3.95	1.04	0.11	3.73	4.16
	40-49	68	4.10	0.92	0.11	3.88	4.32
	50-59	61	3.43	1.26	0.16	3.10	3.75
	60 и више	90	3.60	1.11	0.12	3.37	3.83
	укупно	367	3.82	1.09	0.06	3.71	3.93
Пословне могућности (унапређење, промена радних окружења, повластице) и њихово достизање	мање од 20	1	4.00				
	20-29	55	4.13	1.00	0.13	3.86	4.40
	30-39	92	4.13	0.95	0.10	3.93	4.33
	40-49	68	4.15	0.83	0.10	3.95	4.35
	50-59	61	3.66	1.20	0.15	3.35	3.96
	60 и више	90	3.46	1.07	0.11	3.23	3.68
	укупно	367	3.89	1.05	0.05	3.78	4.00
Улога послодаваца у професионалном развоју појединца - информације о послодавцима, очекивања послодавца, перспективни послодавци	мање од 20	1	4.00				
	20-29	55	4.02	0.95	0.13	3.76	4.28
	30-39	92	3.76	1.11	0.12	3.53	3.99
	40-49	68	4.01	1.01	0.12	3.77	4.26
	50-59	60	3.73	1.06	0.14	3.46	4.01
	60 и више	89	3.11	1.17	0.12	2.87	3.36
	укупно	365	3.68	1.13	0.06	3.57	3.80
Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу,	мање од 20	1	4.00				

каријерне степенце, менторство, умрежавање, континуирано образовање)	20-29	55	4.24	0.96	0.13	3.98	4.50
	30-39	92	4.00	0.91	0.10	3.81	4.19
	40-49	68	4.19	0.87	0.11	3.98	4.40
	50-59	61	3.93	1.01	0.13	3.67	4.19
	60 и више	90	3.27	1.27	0.13	3.00	3.53
	укупно	367	3.88	1.08	0.06	3.77	3.99
	мање од 20	1	4.00				
Међузависност занимања и вредносних оријентација и етичких норми појединца	20-29	55	3.98	1.10	0.15	3.69	4.28
	30-39	92	3.88	0.94	0.10	3.69	4.07
	40-49	67	3.87	1.13	0.14	3.59	4.14
	50-59	61	3.92	0.90	0.12	3.69	4.15
	60 и више	90	3.31	1.12	0.12	3.08	3.55
	укупно	366	3.76	1.06	0.06	3.65	3.87
	мање од 20	1	3.00				
Међузависност света рада и света образовања	20-29	54	3.94	1.12	0.15	3.64	4.25
	30-39	92	3.89	1.00	0.10	3.68	4.10
	40-49	68	4.26	0.97	0.12	4.03	4.50
	50-59	61	4.03	0.93	0.12	3.79	4.27
	60 и више	89	3.66	1.05	0.11	3.44	3.89
	укупно	365	3.93	1.03	0.05	3.83	4.04
	мање од 20	1	3.00				
Значај континуиране партиципације у образовању и обучавању за сопствени каријерни развој	20-29	55	4.20	1.01	0.14	3.93	4.47
	30-39	92	3.87	1.02	0.11	3.66	4.08
	40-49	67	4.21	0.93	0.11	3.98	4.44
	50-59	61	4.11	0.90	0.11	3.89	4.34
	60 и више	90	3.70	1.12	0.12	3.47	3.93
	укупно	366	3.98	1.02	0.05	3.87	4.08
	мање од 20	1	3.00				
Креирање образовних стратегија за постизање краткорочних и дугорочних каријерних циљева	20-29	55	3.82	1.07	0.14	3.53	4.11
	30-39	92	3.76	0.92	0.10	3.57	3.95
	мање од 20	1	3.00				

	40-49	68	4.07	1.00	0.12	3.83	4.31
	50-59	61	3.82	1.09	0.14	3.54	4.10
	60 и више	90	3.52	1.03	0.11	3.31	3.74
	укупно	367	3.78	1.02	0.05	3.67	3.88
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – формалне (студирање, специјализација...)	мање од 20	1	3.00				
	20-29	54	4.11	1.04	0.14	3.83	4.39
	30-39	91	3.95	0.98	0.10	3.74	4.15
	40-49	67	4.15	1.02	0.12	3.90	4.40
	50-59	61	3.72	1.23	0.16	3.41	4.04
	60 и више	90	3.54	1.11	0.12	3.31	3.78
	укупно	364	3.87	1.09	0.06	3.76	3.98
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (обуке, тренинзи, курсеви)	мање од 20	1	3.00				
	20-29	54	4.30	0.94	0.13	4.04	4.55
	30-39	92	4.24	0.86	0.09	4.06	4.42
	40-49	68	4.41	0.80	0.10	4.22	4.60
	50-59	61	4.00	0.93	0.12	3.76	4.24
	60 и више	90	3.53	1.08	0.11	3.31	3.76
	укупно	366	4.06	0.98	0.05	3.96	4.16
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – информалне (свакодневне животне ситуације, медији...)	мање од 20	1	3.00				
	20-29	55	4.13	1.02	0.14	3.85	4.40
	30-39	92	3.99	0.95	0.10	3.79	4.19
	40-49	68	4.18	0.83	0.10	3.98	4.38
	50-59	61	4.03	0.87	0.11	3.81	4.26
	60 и више	89	3.43	1.01	0.11	3.21	3.64
	укупно	366	3.91	0.98	0.05	3.81	4.01
Значај и могућности додатног образовања у организацији (програми обучавања за посао, обуке на послу, подршка дипломским и струковним студијама)	мање од 20	1	3.00				
	20-29	55	4.33	1.04	0.14	4.05	4.61
	30-39	92	4.08	0.82	0.08	3.91	4.24
	40-49	68	4.37	0.86	0.10	4.16	4.58
	50-59	60	4.03	0.88	0.11	3.81	4.26

	60 и више	90	3.31	1.22	0.13	3.05	3.57
	укупно	366	3.97	1.06	0.06	3.86	4.08
Стратегије за превазилажење баријера за партиципацију у стручном образовању и обучавању	мање од 20	1	3.00				
	20-29	55	3.95	1.03	0.14	3.67	4.22
	30-39	92	3.84	0.95	0.10	3.64	4.03
	40-49	68	3.97	1.05	0.13	3.72	4.22
	50-59	61	3.74	1.06	0.14	3.47	4.01
	60 и више	90	3.33	1.04	0.11	3.12	3.55
	укупно	367	3.74	1.04	0.05	3.63	3.84
Проналажење и функционално коришћење информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја	мање од 20	1	3.00				
	20-29	55	3.85	1.03	0.14	3.58	4.13
	30-39	92	3.68	1.03	0.11	3.47	3.90
	40-49	65	4.00	0.90	0.11	3.78	4.22
	50-59	61	3.57	1.02	0.13	3.31	3.84
	60 и више	90	3.39	1.00	0.11	3.18	3.60
	укупно	364	3.67	1.02	0.05	3.57	3.78
Проналажење и функционално коришћење информација о образовним могућностима, обучавању, тренинзима, различитим облицима усавршавања	мање од 20	1	3.00				
	20-29	55	4.07	0.88	0.12	3.84	4.31
	30-39	92	3.85	0.85	0.09	3.67	4.02
	40-49	65	4.18	0.92	0.11	3.96	4.41
	50-59	61	3.93	0.91	0.12	3.70	4.17
	60 и више	90	3.46	1.01	0.11	3.24	3.67
	укупно	364	3.86	0.95	0.05	3.76	3.95
Различите врсте извора каријерних и образовних информација (електронски системи, штампани и медијски материјали, ментори)	мање од 20	1	3.00				
	20-29	55	4.04	0.96	0.13	3.78	4.30
	30-39	92	3.85	0.90	0.09	3.66	4.03
	40-49	65	4.06	0.93	0.12	3.83	4.29
	50-59	60	4.00	0.94	0.12	3.76	4.24
	60 и више	90	3.41	1.13	0.12	3.17	3.65
	укупно	363	3.83	1.01	0.05	3.72	3.93

Значај активности каријерног вођења које су ми доступне у организацији	мање од 20	1	3.00				
	20-29	55	3.75	1.13	0.15	3.44	4.05
	30-39	92	3.51	0.98	0.10	3.31	3.71
	40-49	65	4.05	0.94	0.12	3.81	4.28
	50-59	61	3.57	1.22	0.16	3.26	3.89
	60 и више	90	3.09	1.26	0.13	2.82	3.35
	укупно	364	3.55	1.15	0.06	3.43	3.67
Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада - коришћење Интернета као ресурса и алата за каријерни развој	мање од 20	1	3.00				
	20-29	55	4.07	1.12	0.15	3.77	4.38
	30-39	92	4.11	1.01	0.11	3.90	4.32
	40-49	65	4.35	0.84	0.10	4.15	4.56
	50-59	61	4.08	0.95	0.12	3.84	4.33
	60 и више	90	3.50	1.14	0.12	3.26	3.74
	укупно	364	3.99	1.06	0.06	3.88	4.10
Формална подршка каријерном развоју (професионалци у каријерном вођењу и саветовању)	мање од 20	1	3.00				
	20-29	55	3.67	1.11	0.15	3.37	3.97
	30-39	92	3.37	1.18	0.12	3.12	3.61
	40-49	65	3.95	0.93	0.11	3.72	4.18
	50-59	61	3.54	1.13	0.15	3.25	3.83
	60 и више	90	3.19	1.03	0.11	2.97	3.40
	укупно	364	3.50	1.11	0.06	3.39	3.62
Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)	мање од 20	1	3.00				
	20-29	55	3.29	1.13	0.15	2.98	3.60
	30-39	92	3.22	1.05	0.11	3.00	3.43
	40-49	65	3.62	1.23	0.15	3.31	3.92
	50-59	61	3.41	1.16	0.15	3.11	3.71
	60 и више	90	3.10	1.02	0.11	2.89	3.31
	укупно	364	3.30	1.11	0.06	3.19	3.42
Значај континуираног праћења информација у циљу информисаних каријерних и образовних избора	мање од 20	1	3.00				
	20-29	55	3.87	0.96	0.13	3.61	4.13

	30-39	92	3.74	0.90	0.09	3.55	3.93
	40-49	65	3.86	1.03	0.13	3.61	4.12
	50-59	61	3.90	0.94	0.12	3.66	4.14
	60 и више	90	3.39	1.12	0.12	3.15	3.62
	укупно	364	3.72	1.01	0.05	3.62	3.82
Планирање каријере – условљеност личним и друштвеним факторима	мање од 20	1	4.00				
	20-29	55	4.15	0.91	0.12	3.90	4.39
	30-39	92	4.01	0.99	0.10	3.81	4.22
	40-49	68	3.94	0.98	0.12	3.71	4.18
	50-59	61	3.72	0.95	0.12	3.48	3.96
	60 и више	90	3.29	1.12	0.12	3.05	3.52
	укупно	367	3.79	1.05	0.05	3.69	3.90
Значај креирања индивидуалног каријерног плана	мање од 20	1	4.00				
	20-29	55	4.02	1.06	0.14	3.73	4.31
	30-39	92	3.96	1.09	0.11	3.73	4.18
	40-49	68	3.88	0.99	0.12	3.64	4.12
	50-59	61	3.69	0.94	0.12	3.45	3.93
	60 и више	90	3.52	1.06	0.11	3.30	3.74
	укупно	367	3.80	1.05	0.05	3.69	3.91
Методологија израде и елементи индивидуалног каријерног плана	мање од 20	1	4.00				
	20-29	55	3.75	1.06	0.14	3.46	4.03
	30-39	92	3.59	1.18	0.12	3.34	3.83
	40-49	68	3.75	0.97	0.12	3.52	3.98
	50-59	61	3.51	0.98	0.13	3.26	3.76
	60 и више	90	3.31	1.15	0.12	3.07	3.55
	укупно	367	3.56	1.09	0.06	3.45	3.67
Ресурси за израду индивидуалног каријерног плана (истраживања, прикупљања информација)	мање од 20	1	4.00				
	20-29	55	3.76	1.02	0.14	3.49	4.04
	30-39	92	3.58	1.08	0.11	3.35	3.80
	40-49	68	3.81	1.03	0.12	3.56	4.06

	50-59	61	3.61	0.90	0.12	3.38	3.84
	60 и више	90	3.39	1.12	0.12	3.15	3.62
	укупно	367	3.61	1.05	0.05	3.50	3.72
Дугорочни и краткорочни циљеви личног и професионалног развоја	мање од 20	1	4.00				
	20-29	55	3.95	0.91	0.12	3.70	4.19
	30-39	92	4.02	0.94	0.10	3.83	4.22
	40-49	68	4.04	0.95	0.12	3.81	4.27
	50-59	61	3.82	0.87	0.11	3.60	4.04
	60 и више	90	3.52	1.06	0.11	3.30	3.74
	укупно	367	3.86	0.97	0.05	3.76	3.96
Важност усклађивања краткорочних и дугорочних циљева сопственог каријерног развоја	мање од 20	1	4.00				
	20-29	55	3.85	1.04	0.14	3.57	4.14
	30-39	92	3.96	0.98	0.10	3.75	4.16
	40-49	68	3.97	1.04	0.13	3.72	4.22
	50-59	61	3.77	0.92	0.12	3.53	4.01
	60 и више	90	3.50	1.05	0.11	3.28	3.72
	укупно	367	3.80	1.02	0.05	3.70	3.91
Различите стратегије остваривања постављених каријерних циљева и превазилажења баријера на путу њиховог остваривања	мање од 20	1	4.00				
	20-29	55	3.91	1.01	0.14	3.64	4.18
	30-39	92	3.80	0.99	0.10	3.60	4.01
	40-49	68	3.93	0.92	0.11	3.70	4.15
	50-59	61	3.66	0.85	0.11	3.44	3.87
	60 и више	90	3.31	1.10	0.12	3.08	3.54
	укупно	367	3.70	1.01	0.05	3.59	3.80
Важност и улога ревидирања креираних каријерних планова	мање од 20	1	4.00				
	20-29	55	3.80	1.15	0.15	3.49	4.11
	30-39	92	3.76	0.98	0.10	3.56	3.96
	40-49	68	3.74	0.94	0.11	3.51	3.96
	50-59	61	3.67	1.00	0.13	3.42	3.93
	60 и више	90	3.30	1.19	0.13	3.05	3.55

	укупно	367	3.63	1.07	0.06	3.53	3.74
Израда биографије и пријаве за посао, ефикасан разговор за посао	мање од 20	1	5.00				
	20-29	55	4.20	0.91	0.12	3.95	4.45
	30-39	91	4.14	1.01	0.11	3.93	4.35
	40-49	66	4.02	1.18	0.15	3.72	4.31
	50-59	61	3.75	1.15	0.15	3.46	4.05
	60 и више	90	3.32	1.18	0.12	3.08	3.57
	укупно	364	3.86	1.14	0.06	3.74	3.98
Карактеристике вештина важних за данашњу каријеру (механизми преговарања, умрежавање, стилови прилагођавања и мењања радног окружења, професионална флексибилност, управљање финансијама, решавање проблема...)	мање од 20	1	5.00				
	20-29	55	4.15	0.95	0.13	3.89	4.40
	30-39	92	4.13	0.97	0.10	3.93	4.33
	40-49	68	4.12	0.99	0.12	3.88	4.36
	50-59	61	4.08	0.99	0.13	3.83	4.34
	60 и више	90	3.54	1.26	0.13	3.28	3.81
	укупно	367	3.98	1.07	0.06	3.87	4.09
Ефикасна интеракција са другима (слагање са колегама и шефом, проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...)	мање од 20	1	5.00				
	20-29	55	4.55	0.66	0.09	4.37	4.72
	30-39	92	4.32	0.88	0.09	4.13	4.50
	40-49	68	4.37	0.90	0.11	4.15	4.58
	50-59	61	4.23	0.88	0.11	4.00	4.46
	60 и више	90	3.61	1.21	0.13	3.36	3.86
	укупно	367	4.17	1.00	0.05	4.07	4.28
Интернализација вредности организације или занимања	мање од 20	1	5.00				
	20-29	55	3.76	1.20	0.16	3.44	4.09
	30-39	91	3.65	1.11	0.12	3.42	3.88
	40-49	68	3.93	1.03	0.12	3.68	4.17
	50-59	61	3.97	0.86	0.11	3.75	4.19
	60 и више	90	3.20	1.11	0.12	2.97	3.43
	укупно	366	3.66	1.10	0.06	3.55	3.78
Каријерне транзиције (промена позиције, промена посла, промена статуса,	мање од 20	1	5.00				

промена каријере) – карактеристике, врсте, значење, стратегије и механизми за управљање транзицијама	20-29	55	3.91	1.13	0.15	3.60	4.21
	30-39	92	3.87	0.97	0.10	3.67	4.07
	40-49	68	4.01	0.97	0.12	3.78	4.25
	50-59	61	3.85	0.93	0.12	3.61	4.09
	60 и више	90	3.33	1.04	0.11	3.12	3.55
	укупно	367	3.77	1.03	0.05	3.67	3.88
	мање од 20	1	5.00				
Кризне ситуације у вези са послом и могући начини њиховог превазилажења (стрес на раду, губитак посла, проблеми на послу)	20-29	55	4.18	0.98	0.13	3.92	4.45
	30-39	92	4.14	0.94	0.10	3.95	4.34
	40-49	68	3.94	1.06	0.13	3.68	4.20
	50-59	61	4.07	1.01	0.13	3.81	4.33
	60 и више	90	3.64	1.00	0.11	3.44	3.85
	укупно	367	3.98	1.01	0.05	3.87	4.08
	мање од 20	1	4.00				
Успоравање радних ангажмана/удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање – важност и стратегије израде пензионих планова	20-29	55	3.73	1.16	0.16	3.41	4.04
	30-39	92	3.38	1.25	0.13	3.12	3.64
	40-49	66	3.53	1.14	0.14	3.25	3.81
	50-59	60	3.60	0.89	0.11	3.37	3.83
	60 и више	89	3.54	1.15	0.12	3.30	3.78
	укупно	363	3.54	1.13	0.06	3.42	3.65
	мање од 20	1	4.00				
Значај сталне процене сопствене каријере („где сам и где желим да будем”, „које компетенције ми за то недостају”...)	20-29	55	4.11	0.85	0.12	3.88	4.34
	30-39	92	4.07	1.08	0.11	3.84	4.29
	40-49	68	4.01	0.95	0.12	3.78	4.25
	50-59	61	3.92	0.90	0.12	3.69	4.15
	60 и више	90	3.38	1.20	0.13	3.13	3.63
	укупно	367	3.87	1.06	0.06	3.76	3.98
	мање од 20	1	4.00				
Лични и услови окружења који утичу на доношење каријерних одлука	20-29	55	4.04	0.92	0.12	3.79	4.29
	30-39	92	4.10	0.87	0.09	3.92	4.28
	мање од 20	1	4.00				

	40-49	68	4.07	0.94	0.11	3.85	4.30
	50-59	61	3.93	0.87	0.11	3.71	4.16
	60 и више	90	3.49	1.20	0.13	3.24	3.74
	укупно	367	3.91	1.00	0.05	3.80	4.01
Лични критеријуми за доношење каријерних одлука – одлуке о образовању, обучавању, занимању, каријерним циљевима	мање од 20	1	4.00				
	20-29	55	4.18	0.96	0.13	3.92	4.44
	30-39	92	4.29	0.79	0.08	4.13	4.46
	40-49	68	4.10	0.99	0.12	3.86	4.34
	50-59	60	4.05	0.87	0.11	3.82	4.28
	60 и више	90	3.52	1.18	0.12	3.27	3.77
	укупно	366	4.01	1.01	0.05	3.91	4.11
Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору	мање од 20	1	4.00				
	20-29	55	4.09	0.91	0.12	3.85	4.34
	30-39	92	3.89	1.05	0.11	3.67	4.11
	40-49	66	3.83	1.09	0.13	3.57	4.10
	50-59	61	3.98	0.90	0.12	3.75	4.22
	60 и више	90	3.23	1.22	0.13	2.98	3.49
	укупно	365	3.76	1.10	0.06	3.65	3.88
Примена процеса и теорија доношења каријерних одлука на моје професионалне изборе и каријерне одлуке	мање од 20	1	4.00				
	20-29	54	3.57	1.09	0.15	3.28	3.87
	30-39	92	3.39	1.13	0.12	3.16	3.63
	40-49	65	3.80	0.96	0.12	3.56	4.04
	50-59	61	3.51	1.07	0.14	3.23	3.78
	60 и више	90	3.22	1.11	0.12	2.99	3.45
	укупно	363	3.47	1.09	0.06	3.36	3.58
Потенцијални проблеми у фази имплементирања одлука и могући начини за њихово превазилажење	мање од 20	1	4.00				
	20-29	55	3.95	1.03	0.14	3.67	4.22
	30-39	91	3.67	1.00	0.10	3.46	3.88
	40-49	66	3.70	0.93	0.11	3.47	3.93
	50-59	61	3.69	0.89	0.11	3.46	3.92

	60 и више	90	3.27	1.15	0.12	3.03	3.51
	укупно	364	3.62	1.03	0.05	3.51	3.73
Поновна процена каријерних одлука – преиспитивање стварности, реалних моћи и одговорности	мање од 20	1	4.00				
	20-29	55	4.00	1.14	0.15	3.69	4.31
	30-39	91	3.79	0.98	0.10	3.59	4.00
	40-49	68	3.87	1.05	0.13	3.61	4.12
	50-59	61	3.74	0.87	0.11	3.51	3.96
	60 и више	90	3.57	1.14	0.12	3.33	3.81
	укупно	366	3.77	1.05	0.05	3.67	3.88
		мање од 20	1	3.00			
Потенцијалне последице каријерних одлука	20-29	55	3.85	1.10	0.15	3.56	4.15
	30-39	91	3.81	0.92	0.10	3.62	4.00
	40-49	68	3.90	1.01	0.12	3.65	4.14
	50-59	61	3.74	0.91	0.12	3.50	3.97
	60 и више	90	3.32	1.08	0.11	3.10	3.55
	укупно	366	3.70	1.02	0.05	3.59	3.80
		мање од 20	1	3.00			
Карактеристике доброг каријерног одлучивања (информисано доношење одлука, благовремено доношење одлука...)	20-29	55	4.00	1.04	0.14	3.72	4.28
	30-39	92	4.08	0.84	0.09	3.90	4.25
	40-49	68	4.06	0.91	0.11	3.84	4.28
	50-59	61	4.18	0.79	0.10	3.98	4.38
	60 и више	89	3.60	1.17	0.12	3.35	3.84
	укупно	366	3.96	0.98	0.05	3.86	4.06
		мање од 20	1	5.00			
Повезаност личних особина, образовних постигнућа и животних искустава са могућностима које отвара занимање и пружа свет рада	20-29	55	4.33	0.98	0.13	4.06	4.59
	30-39	92	4.11	0.99	0.10	3.90	4.31
	40-49	68	4.29	0.83	0.10	4.09	4.49
	50-59	61	4.10	0.77	0.10	3.90	4.30
	60 и више	88	3.77	1.06	0.11	3.55	4.00
	укупно	365	4.10	0.96	0.05	4.00	4.19

Проналажење могућности за посао доступних појединцу са одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)	мање од 20	1	5.00				
	20-29	55	4.31	0.90	0.12	4.07	4.55
	30-39	92	4.02	1.01	0.10	3.81	4.23
	40-49	67	4.28	0.95	0.12	4.05	4.52
	50-59	61	4.08	0.80	0.10	3.88	4.29
	60 и више	90	3.72	1.14	0.12	3.48	3.96
	укупно	366	4.05	1.00	0.05	3.95	4.16
Повезаност појединачних ситуација запошљавања са мојим краткорочним и дугорочним каријерним и животним циљевима	мање од 20	1	5.00				
	20-29	55	4.07	1.07	0.14	3.78	4.36
	30-39	92	3.86	1.02	0.11	3.65	4.07
	40-49	67	4.04	1.01	0.12	3.80	4.29
	50-59	61	3.87	0.81	0.10	3.66	4.08
	60 и више	90	3.48	1.06	0.11	3.26	3.70
	укупно	366	3.84	1.02	0.05	3.73	3.94
Претходна радна искуства као потенцијал за стицање и развијање нових знања и вештина	мање од 20	1	5.00				
	20-29	55	4.09	0.95	0.13	3.83	4.35
	30-39	92	4.05	0.95	0.10	3.86	4.25
	40-49	68	4.29	0.81	0.10	4.10	4.49
	50-59	61	4.13	0.96	0.12	3.89	4.38
	60 и више	90	3.58	1.09	0.12	3.35	3.81
	укупно	367	4.00	0.99	0.05	3.90	4.10
Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада	мање од 20	1	5.00				
	20-29	55	3.76	1.19	0.16	3.44	4.08
	30-39	92	3.93	1.06	0.11	3.72	4.15
	40-49	67	4.00	0.94	0.11	3.77	4.23
	50-59	61	3.97	1.02	0.13	3.71	4.23
	60 и више	88	3.55	1.03	0.11	3.33	3.76
	укупно	364	3.84	1.05	0.06	3.73	3.94
Представљање себе у различитим радним и образовним окружењима	мање од 20	1	5.00				
	20-29	54	4.04	0.95	0.13	3.78	4.30

	30-39	92	3.97	1.07	0.11	3.75	4.19
	40-49	68	4.18	0.83	0.10	3.98	4.38
	50-59	60	3.95	0.85	0.11	3.73	4.17
	60 и више	89	3.54	1.11	0.12	3.31	3.77
	укупно	364	3.91	1.01	0.05	3.81	4.02
Моја позиција на тржишту рада – у односу на захтеве тржишта и у односу на моје способности, интересовања, искуство...	мање од 20	1	5.00				
	20-29	55	3.89	1.23	0.17	3.56	4.22
	30-39	92	4.11	0.97	0.10	3.91	4.31
	40-49	68	4.09	0.88	0.11	3.88	4.30
	50-59	61	3.87	0.92	0.12	3.63	4.10
	60 и више	90	3.60	1.10	0.12	3.37	3.83
	укупно	367	3.91	1.03	0.05	3.80	4.02
Значај „испробавања себе“ у свету рада (нпр. значај волонтирања, упознавања послова - посећивања радних места...)	мање од 20	1	5.00				
	20-29	55	4.07	1.05	0.14	3.79	4.36
	30-39	92	3.85	1.10	0.11	3.62	4.08
	40-49	66	4.02	0.98	0.12	3.77	4.26
	50-59	60	3.65	1.05	0.14	3.38	3.92
	60 и више	89	3.35	1.27	0.13	3.08	3.62
	укупно	363	3.76	1.14	0.06	3.64	3.88

Прилог 10.4.3. Повезаност година живота испитаника и процене садржаја моделоване образовне понуде КВИС

Садржаји МОП – године живота		Године живота
Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи	Пирсонов коефицијент	-.221**
	Значајност	0
	N	364
Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота	Пирсонов коефицијент	-.218**
	Значајност	0
	N	366
Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја	Пирсонов коефицијент	-.221**
	Значајност	0
	N	366
Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом	Пирсонов коефицијент	-.239**
	Значајност	0
	N	366
Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални развој	Пирсонов коефицијент	-.161**
	Значајност	0.002
	N	365
Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају”, „најважније ствари у послу”, „моја карактеристична понашања”)	Пирсонов коефицијент	-.163**
	Значајност	0.002
	N	365
Фактори који детерминишу и обликују каријерне изборе	Пирсонов коефицијент	-0.094
	Значајност	0.073
	N	366
Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано”...)	Пирсонов коефицијент	0.008
	Значајност	0.878
	N	366
Развој и промена особина, мотивације и аспирација током живота	Пирсонов коефицијент	-0.075

	Значајност	0.153
	N	366
Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са захтевима посла	Пирсонов коефицијент	-0.059
	Значајност	0.259
	N	366
Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере	Пирсонов коефицијент	-.182**
	Значајност	0
	N	366
Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене	Пирсонов коефицијент	-.131*
	Значајност	0.012
	N	366
Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиције	Пирсонов коефицијент	0.028
	Значајност	0.588
	N	364
Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја	Пирсонов коефицијент	-0.002
	Значајност	0.968
	N	366
Значај увремењене реализације професионалних развојних задатака	Пирсонов коефицијент	-0.052
	Значајност	0.326
	N	364
Разумевање, праћење и вредновање сопственог каријерног развоја, развојних промена и транзиција	Пирсонов коефицијент	-0.083
	Значајност	0.115
	N	366
Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	Пирсонов коефицијент	-.149**
	Значајност	0.004
	N	366
Променљива „равнотежа” улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)	Пирсонов коефицијент	-0.047
	Значајност	0.371
	N	366
Веза између каријерних одлука и животних циљева	Пирсонов коефицијент	-.165**

	Значајност	0.002
	N	365
Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	Пирсонов коефицијент	-.174**
	Значајност	0.001
	N	366
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)	Пирсонов коефицијент	-.229**
	Значајност	0
	N	366
Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности	Пирсонов коефицијент	-.118*
	Значајност	0.024
	N	365
Механизми сталног усаглашавања личних ресурса и могућности за остваривање у различитим животним улогама	Пирсонов коефицијент	-.134*
	Значајност	0.01
	N	366
Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	Пирсонов коефицијент	-.222**
	Значајност	0
	N	366
Породица као подршка мом каријерном развоју	Пирсонов коефицијент	-.150**
	Значајност	0.004
	N	366
Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју	Пирсонов коефицијент	-.160**
	Значајност	0.002
	N	366
Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју	Пирсонов коефицијент	-0.064
	Значајност	0.222
	N	365
Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)	Пирсонов коефицијент	-.184**
	Значајност	0
	N	366
Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна	Пирсонов коефицијент	-.229**

настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)	Значајност	0
	N	366
Могућности и значај објективне процене сопствених капацитета (стандардизоване процене вештина и личних карактеристика) и њена улога у даљем професионалном развоју	Пирсонов коефицијент	-0.029
	Значајност	0.577
	N	365
	Пирсонов коефицијент	-.235**
Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личном и професионалом развоју	Значајност	0
	N	366
Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју	Пирсонов коефицијент	-.145**
	Значајност	0.005
	N	365
	Пирсонов коефицијент	-.185**
Тржиште рада, друштво и економија – разумевање њихове повезаности и фактора који утичу на њихово константно мењање	Значајност	0
	N	362
Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)	Пирсонов коефицијент	-.113*
	Значајност	0.031
	N	363
	Пирсонов коефицијент	-0.09
Глобална економија и њен утицај на радно-професионални аспект живота појединца	Значајност	0.086
	N	363
Промене и трендови у развоју тржишта рада и њихов утицај на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех	Пирсонов коефицијент	-.116*
	Значајност	0.027
	N	362
	Пирсонов коефицијент	-0.046
Трендови и променљивост света рада и занимања, и њихова веза са образовањем/обучавањем и могућностима које он нуди	Значајност	0.381
	N	363
Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове	Пирсонов коефицијент	-0.068
	Значајност	0.195
	N	363
	Пирсонов коефицијент	0.043
Стереотипи везани за занимања		

	Значајност	0.417
	N	364
Потребе, трендови и могућности тржишта рада и образовања на локалном, регионалном и националном нивоу	Пирсонов коефицијент	-0.044
	Значајност	0.406
	N	364
Важност и карактеристике „преносивих вештина” (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада	Пирсонов коефицијент	-0.093
	Значајност	0.075
	N	364
Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе	Пирсонов коефицијент	-0.098
	Значајност	0.06
	N	364
Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања	Пирсонов коефицијент	-0.102
	Значајност	0.051
	N	363
Могућности самозапошљавања и предузетништва	Пирсонов коефицијент	-.172**
	Значајност	0.001
	N	364
Пословне могућности (унапређење, промена радних окружења, повластице) и њихово достизање	Пирсонов коефицијент	-.262**
	Значајност	0
	N	364
Улога послодавца у професионалном развоју појединца - информације о послодавцима, очекивања послодавца, перспективни послодавци	Пирсонов коефицијент	-.257**
	Значајност	0
	N	362
Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу, каријерне степенце, менторство, умрежавање, континуирано образовање)	Пирсонов коефицијент	-.284**
	Значајност	0
	N	364
Међузависност занимања и вредносних оријентација и етичких норми појединца	Пирсонов коефицијент	-.199**
	Значајност	0
	N	363
Међузависност света рада и света образовања	Пирсонов коефицијент	-0.102

	Значајност	0.051
	N	362
Значај континуиране партиципације у образовању и обучавању за сопствени каријерни развој	Пирсонов коефицијент	-.113*
	Значајност	0.032
	N	363
Креирање образовних стратегија за постизање краткорочних и дугорочних каријерних циљева	Пирсонов коефицијент	-.112*
	Значајност	0.032
	N	364
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – формалне (студирање, специјализација...)	Пирсонов коефицијент	-.191**
	Значајност	0
	N	361
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (обуке, тренинзи, курсеви)	Пирсонов коефицијент	-.282**
	Значајност	0
	N	363
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – информалне (свакодневне животне ситуације, медији...)	Пирсонов коефицијент	-.217**
	Значајност	0
	N	363
Значај и могућности додатног образовања у организацији (програми обучавања за посао, обуке на послу, подршка дипломским и струковним студијама)	Пирсонов коефицијент	-.297**
	Значајност	0
	N	363
Стратегије за превазилажење баријера за партиципацију у стручном образовању и обучавању	Пирсонов коефицијент	-.197**
	Значајност	0
	N	364
Проналажење и функционално коришћење информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја	Пирсонов коефицијент	-.159**
	Значајност	0.002
	N	362
Проналажење и функционално коришћење информација о образовним могућностима, обучавању, тренинзима, различитим облицима усавршавања	Пирсонов коефицијент	-.193**
	Значајност	0
	N	362
Различите врсте извора каријерних и образовних информација (електронски системи,	Пирсонов коефицијент	-.172**

штампани и медијски материјали, ментори)	Значајност	0.001
	N	361
Значај активности каријерног вођења које су ми доступне у организацији	Пирсонов коефицијент	-.169**
	Значајност	0.001
	N	362
Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада - коришћење Интернета као ресурса и алата за каријерни развој	Пирсонов коефицијент	-.177**
	Значајност	0.001
	N	362
Формална подршка каријерном развоју (професионалци у каријерном вођењу и саветовању)	Пирсонов коефицијент	-.112*
	Значајност	0.033
	N	362
Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)	Пирсонов коефицијент	-0.041
	Значајност	0.442
	N	362
Значај континуираног праћења информација у циљу информисаних каријерних и образовних избора	Пирсонов коефицијент	-.133*
	Значајност	0.011
	N	362
Планирање каријере – условљеност личним и друштвеним факторима	Пирсонов коефицијент	-.289**
	Значајност	0
	N	364
Значај креирања индивидуалног каријерног плана	Пирсонов коефицијент	-.180**
	Значајност	0.001
	N	364
Методологија израде и елементи индивидуалног каријерног плана	Пирсонов коефицијент	-.133*
	Значајност	0.011
	N	364
Ресурси за израду индивидуалног каријерног плана (истраживања, прикупљања информација)	Пирсонов коефицијент	-0.081
	Значајност	0.122
	N	364
Дугорочни и краткорочни циљеви личног и професионалног развоја	Пирсонов коефицијент	-.152**

	Значајност	0.004
	N	364
Важност усклађивања краткорочних и дугорочних циљева сопственог каријерног развоја	Пирсонов коефицијент	-.125*
	Значајност	0.017
	N	364
Различите стратегије остваривања постављених каријерних циљева и превазилажења баријера на путу њиховог остваривања	Пирсонов коефицијент	-.191**
	Значајност	0
	N	364
Важност и улога ревидирања креираних каријерних планова	Пирсонов коефицијент	-.166**
	Значајност	0.002
	N	364
Израда биографије и пријаве за посао, ефикасан разговор за посао	Пирсонов коефицијент	-.303**
	Значајност	0
	N	362
Карактеристике вештина важних за данашњу каријеру (механизми преговарања, умрежавање, стилови прилагођавања и мењања радног окружења, професионална флексибилност, управљање финансијама, решавање проблема...)	Пирсонов коефицијент	-.198**
	Значајност	0
	N	364
Ефикасна интеракција са другима (слагање са колегама и шефом, проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...)	Пирсонов коефицијент	-.306**
	Значајност	0
	N	364
Интернализација вредности организације или занимања	Пирсонов коефицијент	-.143**
	Значајност	0.006
	N	363
Каријерне транзиције (промена позиције, промена посла, промена статуса, промена каријере) – карактеристике, врсте, значење, стратегије и механизми за управљање транзицијама	Пирсонов коефицијент	-.188**
	Значајност	0
	N	364
Кризне ситуације у вези са послом и могући начини њиховог превазилажења (стрес на раду, губитак посла, проблеми на послу)	Пирсонов коефицијент	-.193**
	Значајност	0
	N	364
Успоравање радних ангажмана/удаљавање радних приоритета у циљу припреме за	Пирсонов коефицијент	0.023

пензионисање – важност и стратегије израде пензионих планова	Значајност	0.665
	N	360
Значај сталне процене сопствене каријере („где сам и где желим да будем”, „које компетенције ми за то недостају”...)	Пирсонов коефицијент	-.233**
	Значајност	0
	N	364
Лични и услови окружења који утичу на доношење каријерних одлука	Пирсонов коефицијент	-.203**
	Значајност	0
	N	364
Лични критеријуми за доношење каријерних одлука – одлуке о образовању, обучавању, занимању, каријерним циљевима	Пирсонов коефицијент	-.245**
	Значајност	0
	N	363
Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору	Пирсонов коефицијент	-.218**
	Значајност	0
	N	362
Примена процеса и теорија доношења каријерних одлука на моје професионалне изборе и каријерне одлуке	Пирсонов коефицијент	-0.071
	Значајност	0.179
	N	360
Потенцијални проблеми у фази имплементирања одлука и могући начини за њихово превазилажење	Пирсонов коефицијент	-.191**
	Значајност	0
	N	361
Поновна процена каријерних одлука – преиспитивање стварности, реалних моћи и одговорности	Пирсонов коефицијент	-.116*
	Значајност	0.027
	N	363
Потенцијалне последице каријерних одлука	Пирсонов коефицијент	-.171**
	Значајност	0.001
	N	363
Карактеристике доброг каријерног одлучивања (информисано доношење одлука, благовремено доношење одлука...)	Пирсонов коефицијент	-.136**
	Значајност	0.01
	N	363
Повезаност личних особина, образовних постигнућа и животних искустава са	Пирсонов коефицијент	-.186**

могућностима које отвара занимање и пружа свет рада	Значајност	0
	N	362
Проналажење могућности за посао доступних појединцу са одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)	Пирсонов коефицијент	-.170**
	Значајност	0.001
	N	363
Повезаност појединачних ситуација запошљавања са мојим краткорочним и дугорочним каријерним и животним циљевима	Пирсонов коефицијент	-.176**
	Значајност	0.001
	N	363
Претходна радна искуства као потенцијал за стицање и развијање нових знања и вештина	Пирсонов коефицијент	-.156**
	Значајност	0.003
	N	364
Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада	Пирсонов коефицијент	-0.092
	Значајност	0.08
	N	361
Представљање себе у различитим радним и образовним окружењима	Пирсонов коефицијент	-.156**
	Значајност	0.003
	N	362
Моја позиција на тржишту рада – у односу на захтеве тржишта и у односу на моје способности, интересовања, искуство...	Пирсонов коефицијент	-.150**
	Значајност	0.004
	N	364
Значај „испробавања себе“ у свету рада (нпр. значај волонтирања, упознавања послова - посећивања радних места...)	Пирсонов коефицијент	-.217**
	Значајност	0
	N	361
** Корелација значајна на нивоу 0.01.		
* Корелација значајна на нивоу 0.05.		

10.5. ПРИЛОЗИ ЗА РАЗЛИКЕ У ПРОЦЕНИ ЗНАЧАЈА СПЕЦИФИЧНИХ ОБРАЗОВНИХ САДРЖАЈА У ОКВИРУ МОДЕЛОВАНЕ ОБРАЗОВНЕ ПОНУДЕ КВИС У ОДНОСУ НА НИВО ОБРАЗОВАЊА ИСПИТАНИКА

Прилог 10.5.1. ANOVA ниво образовања испитаника и процена садржаја моделоване образовне понуде КВИС

Садржаји моделоване образовне понуде КВИС	df	F	Sig.
Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи	8	5.59	0.00
Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота	8	7.41	0.00
Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја	8	8.67	0.00
Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом	8	7.78	0.00
Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални развој	8	8.07	0.00
Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају”, „најважније ствари у послу”, „моја карактеристична понашања”)	8	5.88	0.00
Фактори који детерминишу и обликују каријерне изборе	8	4.64	0.00
Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано”...)	8	0.76	0.64
Развој и промена особина, мотивације и аспирација током живота	8	4.74	0.00
Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са захтевима посла	8	5.55	0.00
Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере	8	5.76	0.00
Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене	8	3.21	0.00
Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиције	8	2.09	0.04
Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја	8	1.83	0.07
Значај увремењене реализације професионалних развојних задатака	8	3.06	0.00
Разумевање, праћење и вредновање сопственог каријерног развоја, развојних промена и транзиција	8	6.66	0.00
Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	8	8.87	0.00
Променљива „равнотежа” улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност	8	5.64	0.00

улога које имамо)			
Веза између каријерних одлука и животних циљева	8	9.56	0.00
Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	8	6.78	0.00
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)	8	6.98	0.00
Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности	8	6.19	0.00
Механизми сталног усаглашавања личних ресурса и могућности за остваривање у различитим животним улогама	8	7.40	0.00
Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	8	7.15	0.00
Породица као подршка мом каријерном развоју	8	2.04	0.04
Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју	8	1.56	0.14
Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју	8	1.59	0.13
Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)	8	1.90	0.06
Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)	8	2.65	0.01
Могућности и значај објективне процене сопствених капацитета (стандардизоване процене вештина и личних карактеристика) и њена улога у даљем професионалном развоју	8	2.72	0.01
Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личном и професионалном развоју	8	4.99	0.00
Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју	8	4.22	0.00
Тржиште рада, друштво и економија – разумевање њихове повезаности и фактора који утичу на њихово константно мењање	8	4.99	0.00
Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)	8	2.63	0.01
Глобална економија и њен утицај на радно-професионални аспект живота појединца	8	4.61	0.00
Промене и трендови у развоју тржишта рада и њихов утицај на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех	8	6.00	0.00
Трендови и променљивост света рада и занимања, и њихова веза са образовањем/обучавањем и могућностима које он нуди	8	5.77	0.00
Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове	8	3.37	0.00
Стереотипи везани за занимања	8	1.57	0.13
Потребе, трендови и могућности тржишта рада и образовања на локалном, регионалном и националном нивоу	8	3.05	0.00

Важност и карактеристике „преносивих вештина” (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада	8	7.03	0.00
Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе	8	7.06	0.00
Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања	8	8.39	0.00
Могућности самозапошљавања и предузетништва	8	2.15	0.03
Пословне могућности (унапређење, промена радних окружења, повластице) и њихово достизање	8	6.35	0.00
Улога послодаваца у професионалном развоју појединца - информације о послодавцима, очекивања послодавца, перспективни послодавци	8	5.91	0.00
Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу, каријерне степенице, менторство, умрежавање, континуирано образовање)	8	5.85	0.00
Међузависност занимања и вредносних оријентација и етичких норми појединца	8	8.02	0.00
Међузависност света рада и света образовања	8	4.56	0.00
Значај континуиране партиципације у образовању и обучавању за сопствени каријерни развој	8	6.26	0.00
Креирање образовних стратегија за постизање краткорочних и дугорочних каријерних циљева	8	4.87	0.00
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – формалне (студирање, специјализација...)	8	8.45	0.00
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (обуке, тренинзи, курсеви)	8	13.00	0.00
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – информалне (свакодневне животне ситуације, медији...)	8	8.23	0.00
Значај и могућности додатног образовања у организацији (програми обучавања за посао, обуке на послу, подршка дипломским и струковним студијама)	8	8.27	0.00
Стратегије за превазилажење баријера за партиципацију у стручном образовању и обучавању	8	4.84	0.00
Проналажење и функционално коришћење информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја	8	5.86	0.00
Проналажење и функционално коришћење информација о образовним могућностима, обучавању, тренинзима, различитим облицима усавршавања	8	6.14	0.00
Различите врсте извора каријерних и образовних информација (електронски системи, штампани и медијски материјали, ментори)	8	9.78	0.00
Значај активности каријерног вођења које су ми доступне у организацији	8	4.20	0.00
Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада - коришћење Интернета као ресурса и алата за каријерни развој	8	10.94	0.00
Формална подршка каријерном развоју (професионалци у каријерном вођењу и саветовању)	8	2.49	0.01

Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)	8	1.33	0.23
Значај континуираног праћења информација у циљу информисаних каријерних и образовних избора	8	4.31	0.00
Планирање каријере – условљеност личним и друштвеним факторима	8	5.73	0.00
Значај креирања индивидуалног каријерног плана	8	3.63	0.00
Методологија израде и елементи индивидуалног каријерног плана	8	2.72	0.01
Ресурси за израду индивидуалног каријерног плана (истраживања, прикупљања информација)	8	4.00	0.00
Дугорочни и краткорочни циљеви личног и професионалног развоја	8	5.53	0.00
Важност усклађивања краткорочних и дугорочних циљева сопственог каријерног развоја	8	6.06	0.00
Различите стратегије остваривања постављених каријерних циљева и превазилажења баријера на путу њиховог остваривања	8	4.44	0.00
Важност и улога ревидирања креираних каријерних планова	8	6.51	0.00
Израда биографије и пријаве за посао, ефикасан разговор за посао	8	6.24	0.00
Карактеристике вештина важних за данашњу каријеру (механизми преговарања, умрежавање, стилови прилагођавања и мењања радног окружења, професионална флексибилност, управљање финансијама, решавање проблема...)	8	10.30	0.00
Ефикасна интеракција са другима (слагање са колегама и шефом, проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...)	8	8.12	0.00
Интернализација вредности организације или занимања	8	7.81	0.00
Каријерне транзиције (промена позиције, промена посла, промена статуса, промена каријере) – карактеристике, врсте, значење, стратегије и механизми за управљање транзицијама	8	7.48	0.00
Кризне ситуације у вези са послом и могући начини њиховог превазилажења (стрес на раду, губитак посла, проблеми на послу)	8	6.00	0.00
Успоравање радних ангажмана/удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање – важност и стратегије израде пензионих планова	8	1.88	0.06
Значај сталне процене сопствене каријере („где сам и где желим да будем”, „које компетенције ми за то недостају”...)	8	9.37	0.00
Лични и услови окружења који утичу на доношење каријерних одлука	8	8.53	0.00
Лични критеријуми за доношење каријерних одлука – одлуке о образовању, обучавању, занимању, каријерним циљевима	8	10.07	0.00
Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору	8	2.63	0.01
Примена процеса и теорија доношења каријерних одлука на моје професионалне изборе и каријерне одлуке	8	1.85	0.07
Потенцијални проблеми у фази имплементирања одлука и могући начини за њихово превазилажење	8	5.36	0.00
Поновна процена каријерних одлука – преиспитивање стварности, реалних моћи и одговорности	8	6.23	0.00

Потенцијалне последице каријерних одлука	8	5.92	0.00
Карактеристике доброг каријерног одлучивања (информисано доношење одлука, благовремено доношење одлука...)	8	7.51	0.00
Повезаност личних особина, образовних постигнућа и животних искустава са могућностима које отвара занимање и пружа свет рада	8	7.19	0.00
Проналажење могућности за посао доступних појединцу са одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)	8	4.32	0.00
Повезаност појединачних ситуација запошљавања са мојим краткорочним и дугорочним каријерним и животним циљевима	8	6.43	0.00
Претходна радна искуства као потенцијал за стицање и развијање нових знања и вештина	8	4.09	0.00
Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада	8	3.53	0.00
Представљање себе у различитим радним и образовним окружењима	8	4.97	0.00
Моја позиција на тржишту рада – у односу на захтеве тржишта и у односу на моје способности, интересовања, искуство...	8	6.98	0.00
Значај „испробавања себе“ у свету рада (нпр. значај волонтирања, упознавања послова - посећивања радних места...)	8	2.33	0.02

Прилог 10.5.2. Дескриптивна статистика – Процена моделоване образовне понуде квис и ниво образовања испитаника

Специфични садржаји МОП	Ниво образовања	N	M	SD	SE	95% интервал поверења	
						Доња граница	Горња граница
Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи	непотпуна основна школа	23	3.65	1.37	0.29	3.06	4.24
	основна школа	33	3.88	1.08	0.19	3.49	4.26
	трогодишња средња школа	15	3.60	1.06	0.27	3.02	4.18
	четворогодишња средња школа	78	4.22	1.00	0.11	3.99	4.44
	виша струковна школа	22	4.64	0.66	0.14	4.34	4.93
	факултет (основне студије)	89	4.40	0.79	0.08	4.24	4.57
	мастер студије	81	4.57	0.57	0.06	4.44	4.69
	магистарске студије	10	4.30	0.48	0.15	3.95	4.65
	докторске студије	16	4.56	0.63	0.16	4.23	4.90
укупно	367	4.29	0.91	0.05	4.20	4.39	
Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота	непотпуна основна школа	23	3.74	1.05	0.22	3.28	4.19
	основна школа	34	3.76	1.02	0.17	3.41	4.12
	трогодишња средња школа	15	3.33	1.05	0.27	2.75	3.91
	четворогодишња средња школа	78	4.12	0.95	0.11	3.90	4.33
	виша струковна школа	22	4.45	0.80	0.17	4.10	4.81
	факултет (основне студије)	90	4.46	0.72	0.08	4.30	4.61
	мастер студије	81	4.52	0.63	0.07	4.38	4.66
	магистарске студије	10	4.50	0.53	0.17	4.12	4.88
	докторске студије	16	4.50	0.63	0.16	4.16	4.84
укупно	369	4.25	0.88	0.05	4.16	4.34	
Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја	непотпуна основна школа	23	3.83	1.03	0.21	3.38	4.27
	основна школа	34	3.53	1.16	0.20	3.12	3.93
	трогодишња средња школа	15	3.47	1.06	0.27	2.88	4.05
	четворогодишња средња школа	78	4.00	1.07	0.12	3.76	4.24

	виша струковна школа	22	4.55	0.67	0.14	4.25	4.84
	факултет (основне студије)	90	4.53	0.62	0.07	4.40	4.66
	мастер студије	81	4.49	0.71	0.08	4.34	4.65
	магистарске студије	10	4.70	0.48	0.15	4.35	5.05
	докторске студије	16	4.00	0.97	0.24	3.49	4.51
	укупно	369	4.21	0.94	0.05	4.12	4.31
Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом	непотпуна основна школа	23	3.74	1.29	0.27	3.18	4.30
	основна школа	34	3.65	1.01	0.17	3.29	4.00
	трогодишња средња школа	15	3.33	1.35	0.35	2.59	4.08
	четворогодишња средња школа	78	4.10	0.99	0.11	3.88	4.33
	виша струковна школа	22	4.32	0.65	0.14	4.03	4.60
	факултет (основне студије)	90	4.46	0.72	0.08	4.30	4.61
	мастер студије	81	4.58	0.72	0.08	4.42	4.74
	магистарске студије	10	4.70	0.48	0.15	4.35	5.05
	докторске студије	16	4.44	0.73	0.18	4.05	4.83
	укупно	369	4.24	0.94	0.05	4.14	4.34
Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални развој	непотпуна основна школа	22	3.50	1.14	0.24	2.99	4.01
	основна школа	34	3.47	0.96	0.16	3.14	3.81
	трогодишња средња школа	15	3.40	0.99	0.25	2.85	3.95
	четворогодишња средња школа	78	4.00	0.97	0.11	3.78	4.22
	виша струковна школа	22	4.27	0.94	0.20	3.86	4.69
	факултет (основне студије)	90	4.37	0.73	0.08	4.21	4.52
	мастер студије	81	4.36	0.69	0.08	4.20	4.51
	магистарске студије	10	4.70	0.48	0.15	4.35	5.05
	докторске студије	16	4.31	0.70	0.18	3.94	4.69
	укупно	368	4.11	0.91	0.05	4.02	4.21
Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају”, „најважније ствари у послу”, „моја карактеристична понашања”)	непотпуна основна школа	23	3.52	1.20	0.25	3.00	4.04
	основна школа	34	3.59	0.99	0.17	3.24	3.93
	трогодишња средња школа	15	3.27	1.10	0.28	2.66	3.88
	четворогодишња средња школа	77	3.83	1.03	0.12	3.60	4.07

	виша струковна школа	22	4.14	1.08	0.23	3.66	4.62
	факултет (основне студије)	90	4.36	0.75	0.08	4.20	4.51
	мастер студије	81	4.22	0.79	0.09	4.05	4.40
	магистарске студије	10	4.40	0.52	0.16	4.03	4.77
	докторске студије	16	3.75	0.93	0.23	3.25	4.25
	укупно	368	4.01	0.97	0.05	3.91	4.11
Фактори који детерминишу и обликују каријерне изборе	непотпуна основна школа	23	3.17	1.15	0.24	2.67	3.67
	основна школа	34	3.26	1.08	0.19	2.89	3.64
	трогодишња средња школа	15	2.93	1.10	0.28	2.32	3.54
	четворогодишња средња школа	78	3.71	0.98	0.11	3.48	3.93
	виша струковна школа	22	3.73	1.08	0.23	3.25	4.20
	факултет (основне студије)	90	3.98	0.81	0.09	3.81	4.15
	мастер студије	81	3.94	0.87	0.10	3.75	4.13
	магистарске студије	10	3.80	0.79	0.25	3.24	4.36
	докторске студије	16	3.81	0.98	0.25	3.29	4.34
	укупно	369	3.73	0.98	0.05	3.63	3.83
Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано” ...)	непотпуна основна школа	23	2.87	1.14	0.24	2.38	3.36
	основна школа	34	2.79	1.30	0.22	2.34	3.25
	трогодишња средња школа	15	2.80	1.08	0.28	2.20	3.40
	четворогодишња средња школа	78	3.18	1.20	0.14	2.91	3.45
	виша струковна школа	22	3.23	1.19	0.25	2.70	3.76
	факултет (основне студије)	90	2.90	1.32	0.14	2.62	3.18
	мастер студије	81	2.93	1.30	0.14	2.64	3.21
	магистарске студије	10	2.50	0.97	0.31	1.80	3.20
	докторске студије	16	2.88	1.15	0.29	2.26	3.49
	укупно	369	2.96	1.24	0.06	2.83	3.08
Развој и промена особина, мотивације и аспирација током живота	непотпуна основна школа	23	3.52	1.12	0.23	3.04	4.01
	основна школа	34	3.50	0.90	0.15	3.19	3.81
	трогодишња средња школа	15	3.60	1.12	0.29	2.98	4.22
	четворогодишња средња школа	78	4.10	0.96	0.11	3.89	4.32

	виша струковна школа	22	4.27	0.63	0.13	3.99	4.55
	факултет (основне студије)	90	4.29	0.69	0.07	4.14	4.43
	мастер студије	81	4.10	0.90	0.10	3.90	4.30
	магистарске студије	10	4.50	0.71	0.22	3.99	5.01
	докторске студије	16	3.81	0.98	0.25	3.29	4.34
	укупно	369	4.04	0.91	0.05	3.95	4.14
Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са захтевима посла	непотпуна основна школа	23	3.48	1.24	0.26	2.94	4.01
	основна школа	34	3.65	0.69	0.12	3.41	3.89
	трогодишња средња школа	15	3.47	0.99	0.26	2.92	4.02
	четворогодишња средња школа	77	4.05	0.89	0.10	3.85	4.25
	виша струковна школа	22	4.14	0.64	0.14	3.85	4.42
	факултет (основне студије)	90	4.34	0.77	0.08	4.18	4.51
	мастер студије	81	4.10	0.75	0.08	3.93	4.26
	магистарске студије	10	4.50	0.53	0.17	4.12	4.88
	докторске студије	16	4.31	0.60	0.15	3.99	4.63
	укупно	368	4.07	0.85	0.04	3.98	4.15
Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере	непотпуна основна школа	23	3.70	1.02	0.21	3.25	4.14
	основна школа	34	3.44	0.82	0.14	3.15	3.73
	трогодишња средња школа	15	3.47	0.99	0.26	2.92	4.02
	четворогодишња средња школа	77	4.10	0.93	0.11	3.89	4.31
	виша струковна школа	22	4.00	0.93	0.20	3.59	4.41
	факултет (основне студије)	90	4.27	0.87	0.09	4.08	4.45
	мастер студије	81	4.32	0.79	0.09	4.15	4.50
	магистарске студије	10	4.50	0.53	0.17	4.12	4.88
	докторске студије	16	4.44	0.73	0.18	4.05	4.83
	укупно	368	4.10	0.91	0.05	4.00	4.19
Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене	непотпуна основна школа	23	3.83	0.89	0.18	3.44	4.21
	основна школа	34	3.56	0.89	0.15	3.25	3.87
	трогодишња средња школа	15	3.13	1.30	0.34	2.41	3.85
	четворогодишња средња школа	77	3.86	0.97	0.11	3.64	4.08

	виша струковна школа	22	3.91	0.92	0.20	3.50	4.32
	факултет (основне студије)	90	4.11	0.93	0.10	3.92	4.31
	мастер студије	81	4.11	0.88	0.10	3.92	4.31
	магистарске студије	10	4.30	0.82	0.26	3.71	4.89
	докторске студије	16	4.13	0.89	0.22	3.65	4.60
	укупно	368	3.94	0.96	0.05	3.84	4.04
Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиције	непотпуна основна школа	23	3.00	0.95	0.20	2.59	3.41
	основна школа	34	3.21	0.84	0.14	2.91	3.50
	трогодишња средња школа	15	3.13	1.06	0.27	2.55	3.72
	четворогодишња средња школа	77	3.71	0.92	0.10	3.51	3.92
	виша струковна школа	21	3.52	0.87	0.19	3.13	3.92
	факултет (основне студије)	90	3.51	1.02	0.11	3.30	3.72
	мастер студије	80	3.44	1.18	0.13	3.18	3.70
	магистарске студије	10	4.00	0.82	0.26	3.42	4.58
	докторске студије	16	3.56	1.03	0.26	3.01	4.11
	укупно	366	3.48	1.02	0.05	3.37	3.58
Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја	непотпуна основна школа	23	2.87	1.14	0.24	2.38	3.36
	основна школа	34	3.18	1.00	0.17	2.83	3.53
	трогодишња средња школа	15	2.73	1.03	0.27	2.16	3.31
	четворогодишња средња школа	77	3.47	0.99	0.11	3.24	3.69
	виша струковна школа	22	3.64	1.00	0.21	3.19	4.08
	факултет (основне студије)	90	3.46	1.14	0.12	3.22	3.70
	мастер студије	81	3.41	1.21	0.13	3.14	3.68
	магистарске студије	10	3.70	0.95	0.30	3.02	4.38
	докторске студије	16	3.50	1.03	0.26	2.95	4.05
	укупно	368	3.38	1.11	0.06	3.26	3.49
Значај увремењене реализације професионалних развојних задатака	непотпуна основна школа	23	3.00	1.09	0.23	2.53	3.47
	основна школа	34	3.21	1.01	0.17	2.85	3.56
	трогодишња средња школа	15	3.07	1.03	0.27	2.49	3.64
	четворогодишња средња школа	77	3.65	0.98	0.11	3.43	3.87

	виша струковна школа	21	3.71	0.90	0.20	3.30	4.13
	факултет (основне студије)	90	3.76	0.88	0.09	3.57	3.94
	мастер студије	80	3.64	0.96	0.11	3.42	3.85
	магистарске студије	10	3.90	0.88	0.28	3.27	4.53
	докторске студије	16	3.88	1.09	0.27	3.30	4.45
	укупно	366	3.59	0.98	0.05	3.49	3.69
Разумевање, праћење и вредновање сопственог каријерног развоја, развојних промена и транзиција	непотпуна основна школа	23	3.30	0.88	0.18	2.93	3.68
	основна школа	34	3.50	1.05	0.18	3.13	3.87
	трогодишња средња школа	15	3.27	1.16	0.30	2.62	3.91
	четворогодишња средња школа	78	4.03	0.94	0.11	3.81	4.24
	виша струковна школа	22	4.27	0.94	0.20	3.86	4.69
	факултет (основне студије)	90	4.22	0.82	0.09	4.05	4.39
	мастер студије	81	4.19	0.76	0.08	4.02	4.35
	магистарске студије	10	4.70	0.67	0.21	4.22	5.18
	докторске студије	16	4.19	0.98	0.25	3.66	4.71
	укупно	369	4.02	0.94	0.05	3.93	4.12
Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	непотпуна основна школа	23	3.35	0.71	0.15	3.04	3.66
	основна школа	34	3.68	0.91	0.16	3.36	3.99
	трогодишња средња школа	15	3.53	0.99	0.26	2.98	4.08
	четворогодишња средња школа	78	4.04	0.95	0.11	3.83	4.25
	виша струковна школа	22	4.59	0.50	0.11	4.37	4.81
	факултет (основне студије)	90	4.42	0.83	0.09	4.25	4.60
	мастер студије	81	4.44	0.71	0.08	4.29	4.60
	магистарске студије	10	4.60	0.70	0.22	4.10	5.10
	докторске студије	16	4.38	1.09	0.27	3.80	4.95
	укупно	369	4.19	0.90	0.05	4.09	4.28
Променљива „равнотежа“ улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)	непотпуна основна школа	23	3.43	0.90	0.19	3.05	3.82
	основна школа	34	3.68	0.84	0.14	3.38	3.97
	трогодишња средња школа	15	3.20	1.01	0.26	2.64	3.76
	четворогодишња средња школа	78	3.97	0.99	0.11	3.75	4.20

	виша струковна школа	22	4.36	0.66	0.14	4.07	4.66
	факултет (основне студије)	90	4.20	0.82	0.09	4.03	4.37
	мастер студије	81	4.23	0.79	0.09	4.06	4.41
	магистарске студије	10	4.40	0.52	0.16	4.03	4.77
	докторске студије	16	4.31	1.08	0.27	3.74	4.89
	укупно	369	4.04	0.91	0.05	3.95	4.14
Беза између каријерних одлука и животних циљева	непотпуна основна школа	23	3.22	0.90	0.19	2.83	3.61
	основна школа	34	3.65	0.98	0.17	3.30	3.99
	трогодишња средња школа	15	3.07	1.16	0.30	2.42	3.71
	четворогодишња средња школа	78	3.95	1.03	0.12	3.72	4.18
	виша струковна школа	22	4.18	1.01	0.21	3.74	4.63
	факултет (основне студије)	90	4.38	0.80	0.08	4.21	4.55
	мастер студије	80	4.33	0.79	0.09	4.15	4.50
	магистарске студије	10	4.60	0.84	0.27	4.00	5.20
	докторске студије	16	4.69	0.60	0.15	4.37	5.01
	укупно	368	4.09	0.98	0.05	3.99	4.19
Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	непотпуна основна школа	23	3.70	0.97	0.20	3.27	4.12
	основна школа	34	3.56	0.93	0.16	3.24	3.88
	трогодишња средња школа	15	3.40	1.24	0.32	2.71	4.09
	четворогодишња средња школа	78	4.05	1.07	0.12	3.81	4.29
	виша струковна школа	22	4.45	0.80	0.17	4.10	4.81
	факултет (основне студије)	90	4.38	0.84	0.09	4.20	4.55
	мастер студије	81	4.43	0.74	0.08	4.27	4.60
	магистарске студије	10	4.80	0.42	0.13	4.50	5.10
	докторске студије	16	4.50	1.03	0.26	3.95	5.05
	укупно	369	4.18	0.96	0.05	4.09	4.28
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)	непотпуна основна школа	23	4.04	0.82	0.17	3.69	4.40
	основна школа	34	3.56	0.99	0.17	3.21	3.90
	трогодишња средња школа	15	3.33	1.11	0.29	2.72	3.95
	четворогодишња средња школа	78	3.95	0.99	0.11	3.73	4.17

	виша струковна школа	22	4.36	0.85	0.18	3.99	4.74
	факултет (основне студије)	90	4.40	0.83	0.09	4.23	4.57
	мастер студије	81	4.49	0.78	0.09	4.32	4.67
	магистарске студије	10	4.30	0.82	0.26	3.71	4.89
	докторске студије	16	4.50	0.73	0.18	4.11	4.89
	укупно	369	4.18	0.94	0.05	4.09	4.28
Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности	непотпуна основна школа	23	3.65	0.93	0.19	3.25	4.06
	основна школа	34	3.65	0.88	0.15	3.34	3.96
	трогодишња средња школа	15	3.07	1.16	0.30	2.42	3.71
	четворогодишња средња школа	78	4.08	0.91	0.10	3.87	4.28
	виша струковна школа	22	4.36	0.66	0.14	4.07	4.66
	факултет (основне студије)	90	4.37	0.80	0.08	4.20	4.53
	мастер студије	80	4.23	0.93	0.10	4.02	4.43
	магистарске студије	10	4.50	0.71	0.22	3.99	5.01
	докторске студије	16	4.31	1.08	0.27	3.74	4.89
	укупно	368	4.11	0.94	0.05	4.02	4.21
Механизми сталног усаглашавања личних ресурса и могућности за остваривање у различитим животним улогама	непотпуна основна школа	23	3.57	0.84	0.18	3.20	3.93
	основна школа	34	3.29	1.06	0.18	2.92	3.66
	трогодишња средња школа	15	3.07	0.88	0.23	2.58	3.56
	четворогодишња средња школа	78	3.94	0.90	0.10	3.73	4.14
	виша струковна школа	22	4.27	0.70	0.15	3.96	4.58
	факултет (основне студије)	90	4.26	0.79	0.08	4.09	4.42
	мастер студије	81	4.20	0.93	0.10	3.99	4.40
	магистарске студије	10	4.30	0.67	0.21	3.82	4.78
	докторске студије	16	4.13	1.09	0.27	3.55	4.70
	укупно	369	3.99	0.95	0.05	3.90	4.09
Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	непотпуна основна школа	23	4.04	0.88	0.18	3.66	4.42
	основна школа	34	3.79	1.15	0.20	3.39	4.19
	трогодишња средња школа	15	3.27	1.03	0.27	2.69	3.84
	четворогодишња средња школа	78	4.17	0.97	0.11	3.95	4.39

	виша струковна школа	22	4.45	0.80	0.17	4.10	4.81
	факултет (основне студије)	90	4.57	0.75	0.08	4.41	4.72
	мастер студије	81	4.56	0.74	0.08	4.39	4.72
	магистарске студије	10	4.70	0.48	0.15	4.35	5.05
	докторске студије	16	4.50	0.63	0.16	4.16	4.84
	укупно	369	4.32	0.91	0.05	4.22	4.41
Породица као подршка мом каријерном развоју	непотпуна основна школа	23	4.26	0.92	0.19	3.87	4.66
	основна школа	34	3.82	1.06	0.18	3.45	4.19
	трогодишња средња школа	15	3.67	1.29	0.33	2.95	4.38
	четворогодишња средња школа	78	4.28	0.94	0.11	4.07	4.49
	виша струковна школа	22	4.50	1.06	0.23	4.03	4.97
	факултет (основне студије)	90	4.28	0.82	0.09	4.11	4.45
	мастер студије	81	4.27	1.02	0.11	4.04	4.50
	магистарске студије	10	4.70	0.48	0.15	4.35	5.05
	докторске студије	16	4.13	0.96	0.24	3.61	4.64
	укупно	369	4.23	0.97	0.05	4.13	4.33
Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју	непотпуна основна школа	23	4.17	0.83	0.17	3.81	4.53
	основна школа	34	3.59	1.23	0.21	3.16	4.02
	трогодишња средња школа	15	3.27	1.10	0.28	2.66	3.88
	четворогодишња средња школа	78	3.76	1.03	0.12	3.52	3.99
	виша струковна школа	22	4.05	1.00	0.21	3.60	4.49
	факултет (основне студије)	90	3.90	0.89	0.09	3.71	4.09
	мастер студије	81	3.95	1.07	0.12	3.71	4.19
	магистарске студије	10	3.70	1.06	0.33	2.94	4.46
	докторске студије	16	3.75	0.86	0.21	3.29	4.21
	укупно	369	3.84	1.02	0.05	3.74	3.94
Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју	непотпуна основна школа	23	3.78	1.24	0.26	3.25	4.32
	основна школа	34	3.35	1.39	0.24	2.87	3.84
	трогодишња средња школа	15	2.87	1.30	0.34	2.15	3.59
	четворогодишња средња школа	78	3.29	1.09	0.12	3.05	3.54

	виша струковна школа	22	3.68	1.17	0.25	3.16	4.20
	факултет (основне студије)	90	3.02	1.18	0.12	2.78	3.27
	мастер студије	80	3.20	1.34	0.15	2.90	3.50
	магистарске студије	10	3.10	1.29	0.41	2.18	4.02
	докторске студије	16	3.50	1.26	0.32	2.83	4.17
	укупно	368	3.25	1.24	0.06	3.13	3.38
Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)	непотпуна основна школа	23	3.74	1.05	0.22	3.28	4.19
	основна школа	34	3.47	1.21	0.21	3.05	3.89
	трогодишња средња школа	15	3.13	1.36	0.35	2.38	3.88
	четворогодишња средња школа	78	3.71	1.05	0.12	3.47	3.94
	виша струковна школа	22	4.14	1.04	0.22	3.68	4.60
	факултет (основне студије)	90	3.74	1.10	0.12	3.51	3.97
	мастер студије	81	3.95	1.07	0.12	3.71	4.19
	магистарске студије	10	3.60	1.07	0.34	2.83	4.37
	докторске студије	16	3.31	1.08	0.27	2.74	3.89
	укупно	369	3.73	1.11	0.06	3.62	3.84
Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)	непотпуна основна школа	23	3.65	1.11	0.23	3.17	4.13
	основна школа	34	3.38	1.41	0.24	2.89	3.88
	трогодишња средња школа	15	3.07	1.39	0.36	2.30	3.83
	четворогодишња средња школа	78	3.64	1.15	0.13	3.38	3.90
	виша струковна школа	22	3.50	1.26	0.27	2.94	4.06
	факултет (основне студије)	90	3.94	1.01	0.11	3.73	4.16
	мастер студије	81	4.07	1.00	0.11	3.85	4.29
	магистарске студије	10	3.70	0.67	0.21	3.22	4.18
	докторске студије	16	3.63	1.02	0.26	3.08	4.17
	укупно	369	3.76	1.13	0.06	3.64	3.87
Могућности и значај објективне процене сопствених капацитета (стандардизоване процене вештина и личних карактеристика) и њена улога у даљем професионалном развоју	непотпуна основна школа	23	3.30	1.18	0.25	2.79	3.82
	основна школа	34	3.29	1.09	0.19	2.91	3.67
	трогодишња средња школа	15	3.07	1.22	0.32	2.39	3.74
	четворогодишња средња школа	78	3.76	1.06	0.12	3.52	4.00

	виша струковна школа	22	3.82	1.10	0.23	3.33	4.30
	факултет (основне студије)	89	3.94	0.99	0.11	3.73	4.15
	мастер студије	81	3.89	0.95	0.11	3.68	4.10
	магистарске студије	10	3.80	0.92	0.29	3.14	4.46
	докторске студије	16	3.69	1.20	0.30	3.05	4.32
	укупно	368	3.73	1.06	0.06	3.62	3.84
Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личном и професионалом развоју	непотпуна основна школа	23	3.52	1.04	0.22	3.07	3.97
	основна школа	34	3.35	1.15	0.20	2.95	3.75
	трогодишња средња школа	15	3.13	1.41	0.36	2.35	3.91
	четворогодишња средња школа	78	3.85	1.07	0.12	3.60	4.09
	виша струковна школа	22	4.05	0.95	0.20	3.62	4.47
	факултет (основне студије)	90	4.23	0.82	0.09	4.06	4.41
	мастер студије	81	4.16	0.99	0.11	3.94	4.38
	магистарске студије	10	4.40	0.84	0.27	3.80	5.00
	докторске студије	16	3.94	1.00	0.25	3.41	4.47
	укупно	369	3.95	1.05	0.05	3.84	4.05
Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју	непотпуна основна школа	23	3.35	0.98	0.20	2.92	3.77
	основна школа	34	3.18	1.24	0.21	2.74	3.61
	трогодишња средња школа	15	2.87	1.25	0.32	2.18	3.56
	четворогодишња средња школа	78	3.74	0.93	0.11	3.53	3.95
	виша струковна школа	22	3.91	1.06	0.23	3.44	4.38
	факултет (основне студије)	89	3.80	1.02	0.11	3.58	4.01
	мастер студије	81	3.91	1.00	0.11	3.69	4.14
	магистарске студије	10	4.40	0.70	0.22	3.90	4.90
	докторске студије	16	4.06	0.85	0.21	3.61	4.52
	укупно	368	3.72	1.05	0.05	3.61	3.83
Тржиште рада, друштво и економија – разумевање њихове повезаности и фактора који утичу на њихово константно мењање	непотпуна основна школа	23	2.74	0.96	0.20	2.32	3.16
	основна школа	34	3.21	0.88	0.15	2.90	3.51
	трогодишња средња школа	15	2.73	1.33	0.34	1.99	3.47
	четворогодишња средња школа	76	3.30	0.97	0.11	3.08	3.52

	виша струковна школа	21	3.71	1.06	0.23	3.23	4.19
	факултет (основне студије)	89	3.69	0.98	0.10	3.48	3.89
	мастер студије	81	3.73	0.99	0.11	3.51	3.95
	магистарске студије	10	4.00	0.67	0.21	3.52	4.48
	докторске студије	16	3.56	0.96	0.24	3.05	4.08
	укупно	365	3.48	1.03	0.05	3.37	3.58
Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)	непотпуна основна школа	23	3.09	0.90	0.19	2.70	3.48
	основна школа	34	3.26	0.90	0.15	2.95	3.58
	трогодишња средња школа	15	2.73	1.28	0.33	2.02	3.44
	четворогодишња средња школа	78	3.41	0.97	0.11	3.19	3.63
	виша струковна школа	20	3.60	1.10	0.24	3.09	4.11
	факултет (основне студије)	89	3.63	0.93	0.10	3.43	3.83
	мастер студије	81	3.64	1.00	0.11	3.42	3.86
	магистарске студије	10	3.90	0.57	0.18	3.49	4.31
	докторске студије	16	3.56	1.09	0.27	2.98	4.15
	укупно	366	3.48	1.00	0.05	3.38	3.59
Глобална економија и њен утицај на радно-професионални аспект живота појединца	непотпуна основна школа	23	2.91	1.04	0.22	2.46	3.36
	основна школа	34	3.15	0.99	0.17	2.80	3.49
	трогодишња средња школа	15	2.40	0.99	0.25	1.85	2.95
	четворогодишња средња школа	77	3.36	1.02	0.12	3.13	3.60
	виша струковна школа	21	3.81	1.03	0.22	3.34	4.28
	факултет (основне студије)	89	3.60	0.96	0.10	3.39	3.80
	мастер студије	81	3.63	1.02	0.11	3.40	3.85
	магистарске студије	10	3.60	0.84	0.27	3.00	4.20
	докторске студије	16	3.81	0.83	0.21	3.37	4.26
	укупно	366	3.44	1.03	0.05	3.34	3.55
Промене и трендови у развоју тржишта рада и њихов утицај на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех	непотпуна основна школа	23	3.04	0.98	0.20	2.62	3.47
	основна школа	34	3.15	0.89	0.15	2.84	3.46
	трогодишња средња школа	15	2.60	1.24	0.32	1.91	3.29
	четворогодишња средња школа	78	3.49	0.94	0.11	3.28	3.70

	виша струковна школа	21	3.71	0.96	0.21	3.28	4.15
	факултет (основне студије)	87	3.89	0.93	0.10	3.69	4.08
	мастер студије	81	3.90	1.02	0.11	3.68	4.13
	магистарске студије	10	3.80	0.79	0.25	3.24	4.36
	докторске студије	16	3.75	1.13	0.28	3.15	4.35
	укупно	365	3.61	1.03	0.05	3.51	3.72
Трендови и променљивост света рада и занимања, и њихова веза са образовањем/обучавањем и могућностима које он нуди	непотпуна основна школа	23	3.00	0.95	0.20	2.59	3.41
	основна школа	34	3.29	0.97	0.17	2.96	3.63
	трогодишња средња школа	15	2.67	1.29	0.33	1.95	3.38
	четворогодишња средња школа	78	3.73	0.88	0.10	3.53	3.93
	виша струковна школа	21	3.86	0.91	0.20	3.44	4.27
	факултет (основне студије)	88	3.90	0.92	0.10	3.70	4.09
	мастер студије	81	3.89	0.88	0.10	3.69	4.08
	магистарске студије	10	3.90	0.88	0.28	3.27	4.53
	докторске студије	16	3.63	1.09	0.27	3.05	4.20
	укупно	366	3.68	0.98	0.05	3.58	3.78
Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове	непотпуна основна школа	23	2.91	1.12	0.23	2.43	3.40
	основна школа	34	2.91	1.06	0.18	2.54	3.28
	трогодишња средња школа	15	2.00	1.00	0.26	1.45	2.55
	четворогодишња средња школа	78	3.28	1.04	0.12	3.05	3.52
	виша струковна школа	20	3.45	1.28	0.29	2.85	4.05
	факултет (основне студије)	89	3.24	1.19	0.13	2.99	3.49
	мастер студије	81	3.43	1.18	0.13	3.17	3.69
	магистарске студије	10	3.70	0.95	0.30	3.02	4.38
	докторске студије	16	3.19	1.33	0.33	2.48	3.89
	укупно	366	3.21	1.17	0.06	3.09	3.33
Стереотипи везани за занимања	непотпуна основна школа	23	2.96	1.15	0.24	2.46	3.45
	основна школа	34	2.76	0.96	0.16	2.43	3.10
	трогодишња средња школа	15	2.27	1.22	0.32	1.59	2.94
	четворогодишња средња школа	78	2.95	1.07	0.12	2.71	3.19

	виша струковна школа	21	2.90	1.37	0.30	2.28	3.53
	факултет (основне студије)	89	2.46	1.24	0.13	2.20	2.72
	мастер студије	81	2.57	1.19	0.13	2.30	2.83
	магистарске студије	10	2.50	1.27	0.40	1.59	3.41
	докторске студије	16	2.88	1.36	0.34	2.15	3.60
	укупно	367	2.68	1.19	0.06	2.56	2.81
Потребе, трендови и могућности тржишта рада и образовања на локалном, регионалном и националном нивоу	непотпуна основна школа	23	2.96	1.22	0.26	2.43	3.49
	основна школа	34	3.00	0.89	0.15	2.69	3.31
	трогодишња средња школа	15	2.40	1.18	0.31	1.74	3.06
	четворогодишња средња школа	78	3.38	0.96	0.11	3.17	3.60
	виша струковна школа	21	3.43	1.12	0.24	2.92	3.94
	факултет (основне студије)	89	3.51	1.06	0.11	3.28	3.73
	мастер студије	81	3.58	1.14	0.13	3.33	3.83
	магистарске студије	10	3.50	1.35	0.43	2.53	4.47
	докторске студије	16	3.25	1.24	0.31	2.59	3.91
	укупно	367	3.35	1.10	0.06	3.24	3.47
Важност и карактеристике „преносивих вештина“ (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада	непотпуна основна школа	23	3.17	1.07	0.22	2.71	3.64
	основна школа	34	3.56	0.82	0.14	3.27	3.85
	трогодишња средња школа	15	3.20	1.47	0.38	2.38	4.02
	четворогодишња средња школа	78	3.95	1.04	0.12	3.71	4.18
	виша струковна школа	21	3.86	0.96	0.21	3.42	4.30
	факултет (основне студије)	89	4.33	0.74	0.08	4.17	4.48
	мастер студије	81	4.25	0.81	0.09	4.07	4.43
	магистарске студије	10	4.30	0.67	0.21	3.82	4.78
	докторске студије	16	3.81	1.22	0.31	3.16	4.46
	укупно	367	3.99	0.99	0.05	3.89	4.09
Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе	непотпуна основна школа	23	3.22	1.04	0.22	2.77	3.67
	основна школа	34	3.68	0.84	0.14	3.38	3.97
	трогодишња средња школа	15	3.00	1.25	0.32	2.31	3.69
	четворогодишња средња школа	78	4.04	0.90	0.10	3.83	4.24

	виша струковна школа	21	4.14	0.85	0.19	3.75	4.53
	факултет (основне студије)	89	4.34	0.84	0.09	4.16	4.51
	мастер студије	81	4.12	0.94	0.10	3.92	4.33
	магистарске студије	10	4.60	0.52	0.16	4.23	4.97
	докторске студије	16	3.81	1.33	0.33	3.11	4.52
	укупно	367	4.01	0.99	0.05	3.91	4.11
Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања	непотпуна основна школа	23	3.04	1.11	0.23	2.56	3.52
	основна школа	34	3.24	0.85	0.15	2.94	3.53
	трогодишња средња школа	15	2.67	1.29	0.33	1.95	3.38
	четворогодишња средња школа	77	3.77	0.97	0.11	3.55	3.99
	виша струковна школа	21	3.90	1.18	0.26	3.37	4.44
	факултет (основне студије)	89	4.13	0.86	0.09	3.95	4.32
	мастер студије	81	4.02	0.85	0.09	3.84	4.21
	магистарске студије	10	4.20	0.42	0.13	3.90	4.50
	докторске студије	16	3.94	1.12	0.28	3.34	4.54
	укупно	366	3.80	1.02	0.05	3.70	3.90
Могућности самозапошљавања и предузетништва	непотпуна основна школа	23	3.65	1.11	0.23	3.17	4.13
	основна школа	34	3.59	0.96	0.16	3.25	3.92
	трогодишња средња школа	15	2.93	1.39	0.36	2.17	3.70
	четворогодишња средња школа	78	3.77	1.10	0.13	3.52	4.02
	виша струковна школа	21	3.81	1.21	0.26	3.26	4.36
	факултет (основне студије)	89	3.92	1.11	0.12	3.69	4.16
	мастер студије	81	4.04	0.95	0.11	3.83	4.25
	магистарске студије	10	4.10	0.99	0.31	3.39	4.81
	докторске студије	16	3.81	1.11	0.28	3.22	4.40
	укупно	367	3.82	1.09	0.06	3.71	3.93
Пословне могућности (унапређење, промена радних окружења, повластице) и њихово достизање	непотпуна основна школа	23	3.13	1.36	0.28	2.54	3.72
	основна школа	34	3.44	0.86	0.15	3.14	3.74
	трогодишња средња школа	15	3.00	1.25	0.32	2.31	3.69
	четворогодишња средња школа	78	3.74	0.99	0.11	3.52	3.97

	виша струковна школа	21	3.95	1.12	0.24	3.44	4.46
	факултет (основне студије)	89	4.13	1.04	0.11	3.92	4.35
	мастер студије	81	4.20	0.81	0.09	4.02	4.38
	магистарске студије	10	4.40	0.70	0.22	3.90	4.90
	докторске студије	16	4.13	1.02	0.26	3.58	4.67
	укупно	367	3.89	1.05	0.05	3.78	4.00
Улога послодаваца у професионалном развоју појединца - информације о послодавцима, очекивања послодавца, перспективни послодавци	непотпуна основна школа	23	3.22	1.04	0.22	2.77	3.67
	основна школа	34	3.32	0.84	0.14	3.03	3.62
	трогодишња средња школа	15	2.67	1.45	0.37	1.87	3.47
	четворогодишња средња школа	77	3.44	1.13	0.13	3.19	3.70
	виша струковна школа	21	3.62	1.53	0.33	2.92	4.32
	факултет (основне студије)	88	3.95	0.99	0.11	3.74	4.16
	мастер студије	81	4.05	0.95	0.11	3.84	4.26
	магистарске студије	10	4.50	0.71	0.22	3.99	5.01
	докторске студије	16	3.50	1.26	0.32	2.83	4.17
	укупно	365	3.68	1.13	0.06	3.57	3.80
Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу, каријерне степенце, менторство, умрежавање, континуирано образовање)	непотпуна основна школа	23	3.26	1.05	0.22	2.81	3.72
	основна школа	34	3.41	0.89	0.15	3.10	3.72
	трогодишња средња школа	15	3.07	1.53	0.40	2.22	3.92
	четворогодишња средња школа	78	3.67	1.19	0.13	3.40	3.94
	виша струковна школа	21	3.90	1.09	0.24	3.41	4.40
	факултет (основне студије)	89	4.27	0.89	0.09	4.08	4.46
	мастер студије	81	4.16	0.90	0.10	3.96	4.36
	магистарске студије	10	4.00	0.94	0.30	3.33	4.67
	докторске студије	16	3.88	1.20	0.30	3.23	4.52
	укупно	367	3.88	1.08	0.06	3.77	3.99
Међузависност занимања и вредносних оријентација и етичких норми појединца	непотпуна основна школа	23	3.22	1.13	0.23	2.73	3.70
	основна школа	34	3.15	0.99	0.17	2.80	3.49
	трогодишња средња школа	15	2.53	1.36	0.35	1.78	3.28
	четворогодишња средња школа	78	3.63	0.98	0.11	3.41	3.85

	виша струковна школа	20	3.95	1.00	0.22	3.48	4.42
	факултет (основне студије)	89	4.13	0.87	0.09	3.95	4.32
	мастер студије	81	4.02	1.01	0.11	3.80	4.25
	магистарске студије	10	3.80	0.63	0.20	3.35	4.25
	докторске студије	16	3.94	1.12	0.28	3.34	4.54
	укупно	366	3.76	1.06	0.06	3.65	3.87
Међузависност света рада и света образовања	непотпуна основна школа	23	3.35	1.34	0.28	2.77	3.93
	основна школа	34	3.68	0.94	0.16	3.35	4.01
	трогодишња средња школа	15	3.00	1.25	0.32	2.31	3.69
	четворогодишња средња школа	77	3.83	0.91	0.10	3.62	4.04
	виша струковна школа	21	3.81	1.17	0.25	3.28	4.34
	факултет (основне студије)	89	4.21	0.89	0.09	4.03	4.40
	мастер студије	80	4.14	0.95	0.11	3.93	4.35
	магистарске студије	10	4.20	0.79	0.25	3.64	4.76
	докторске студије	16	4.13	1.26	0.31	3.45	4.80
	укупно	365	3.93	1.03	0.05	3.83	4.04
Значај континуиране партиципације у образовању и обучавању за сопствени каријерни развој	непотпуна основна школа	23	3.48	1.16	0.24	2.98	3.98
	основна школа	34	3.62	1.02	0.17	3.26	3.97
	трогодишња средња школа	15	2.80	1.42	0.37	2.01	3.59
	четворогодишња средња школа	78	3.97	0.82	0.09	3.79	4.16
	виша струковна школа	20	3.65	1.09	0.24	3.14	4.16
	факултет (основне студије)	89	4.19	0.95	0.10	3.99	4.39
	мастер студије	81	4.25	0.89	0.10	4.05	4.44
	магистарске студије	10	4.60	0.70	0.22	4.10	5.10
	докторске студије	16	4.06	1.18	0.30	3.43	4.69
	укупно	366	3.98	1.02	0.05	3.87	4.08
Креирање образовних стратегија за постизање краткорочних и дугорочних каријерних циљева	непотпуна основна школа	23	3.22	0.95	0.20	2.81	3.63
	основна школа	34	3.41	0.89	0.15	3.10	3.72
	трогодишња средња школа	15	2.87	1.36	0.35	2.12	3.62
	четворогодишња средња школа	78	3.78	0.96	0.11	3.57	4.00

	виша струковна школа	21	3.52	1.21	0.26	2.97	4.07
	факултет (основне студије)	89	3.92	0.97	0.10	3.72	4.13
	мастер студије	81	4.01	0.97	0.11	3.80	4.23
	магистарске студије	10	4.40	0.70	0.22	3.90	4.90
	докторске студије	16	4.13	0.89	0.22	3.65	4.60
	укупно	367	3.78	1.02	0.05	3.67	3.88
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – формалне (студирање, специјализација...)	непотпуна основна школа	22	2.95	1.17	0.25	2.43	3.48
	основна школа	34	3.50	0.96	0.16	3.16	3.84
	трогодишња средња школа	15	2.73	1.44	0.37	1.94	3.53
	четворогодишња средња школа	78	3.78	0.96	0.11	3.57	4.00
	виша струковна школа	20	3.85	0.99	0.22	3.39	4.31
	факултет (основне студије)	88	3.93	1.10	0.12	3.70	4.17
	мастер студије	81	4.28	0.95	0.11	4.07	4.49
	магистарске студије	10	4.70	0.48	0.15	4.35	5.05
	докторске студије	16	4.44	0.63	0.16	4.10	4.77
	укупно	364	3.87	1.09	0.06	3.76	3.98
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (обуке, тренинзи, курсеви)	непотпуна основна школа	23	3.22	1.24	0.26	2.68	3.75
	основна школа	34	3.68	1.04	0.18	3.31	4.04
	трогодишња средња школа	15	3.00	1.36	0.35	2.25	3.75
	четворогодишња средња школа	77	3.74	0.92	0.11	3.53	3.95
	виша струковна школа	21	3.86	0.96	0.21	3.42	4.30
	факултет (основне студије)	89	4.38	0.79	0.08	4.22	4.55
	мастер студије	81	4.48	0.65	0.07	4.34	4.63
	магистарске студије	10	4.70	0.48	0.15	4.35	5.05
	докторске студије	16	4.63	0.50	0.13	4.36	4.89
	укупно	366	4.06	0.98	0.05	3.96	4.16
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – информалне (свакодневне животне ситуације, медији...)	непотпуна основна школа	23	3.09	1.04	0.22	2.64	3.54
	основна школа	34	3.44	1.11	0.19	3.06	3.83
	трогодишња средња школа	15	3.13	1.41	0.36	2.35	3.91
	четворогодишња средња школа	77	3.70	0.86	0.10	3.51	3.90

	виша струковна школа	21	4.10	0.83	0.18	3.72	4.47
	факултет (основне студије)	89	4.21	0.82	0.09	4.04	4.39
	мастер студије	81	4.25	0.86	0.10	4.06	4.44
	магистарске студије	10	4.10	0.88	0.28	3.47	4.73
	докторске студије	16	4.13	0.81	0.20	3.70	4.55
	укупно	366	3.91	0.98	0.05	3.81	4.01
Значај и могућности додатног образовања у организацији (програми обучавања за посао, обуке на послу, подршка дипломским и струковним студијама)	непотпуна основна школа	23	3.30	1.06	0.22	2.84	3.76
	основна школа	34	3.50	1.16	0.20	3.09	3.91
	трогодишња средња школа	15	3.07	1.44	0.37	2.27	3.86
	четворогодишња средња школа	78	3.67	1.12	0.13	3.41	3.92
	виша струковна школа	21	4.00	1.10	0.24	3.50	4.50
	факултет (основне студије)	88	4.22	0.88	0.09	4.03	4.40
	мастер студије	81	4.42	0.74	0.08	4.26	4.58
	магистарске студије	10	4.60	0.52	0.16	4.23	4.97
	докторске студије	16	4.19	0.83	0.21	3.74	4.63
	укупно	366	3.97	1.06	0.06	3.86	4.08
Стратегије за превазилажење баријера за партиципацију у стручном образовању и обучавању	непотпуна основна школа	23	3.04	1.15	0.24	2.55	3.54
	основна школа	34	3.50	1.02	0.18	3.14	3.86
	трогодишња средња школа	15	3.00	1.36	0.35	2.25	3.75
	четворогодишња средња школа	78	3.58	0.96	0.11	3.36	3.79
	виша струковна школа	21	3.95	0.86	0.19	3.56	4.35
	факултет (основне студије)	89	3.82	1.00	0.11	3.61	4.03
	мастер студије	81	4.09	0.92	0.10	3.88	4.29
	магистарске студије	10	4.40	0.70	0.22	3.90	4.90
	докторске студије	16	3.75	1.29	0.32	3.06	4.44
	укупно	367	3.74	1.04	0.05	3.63	3.84
Проналажење и функционално коришћење информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја	непотпуна основна школа	23	3.00	1.13	0.24	2.51	3.49
	основна школа	34	3.35	0.88	0.15	3.04	3.66
	трогодишња средња школа	15	2.87	1.19	0.31	2.21	3.52
	четворогодишња средња школа	78	3.50	0.91	0.10	3.30	3.70

	виша струковна школа	20	3.70	1.03	0.23	3.22	4.18
	факултет (основне студије)	88	3.83	0.93	0.10	3.63	4.03
	мастер студије	80	4.03	0.91	0.10	3.82	4.23
	магистарске студије	10	4.40	0.97	0.31	3.71	5.09
	докторске студије	16	3.81	1.28	0.32	3.13	4.49
	укупно	364	3.67	1.02	0.05	3.57	3.78
Проналажење и функционално коришћење информација о образовним могућностима, обучавању, тренинзима, различитим облицима усавршавања	непотпуна основна школа	23	3.26	1.01	0.21	2.82	3.70
	основна школа	34	3.65	0.92	0.16	3.33	3.97
	трогодишња средња школа	15	2.93	1.33	0.34	2.19	3.67
	четворогодишња средња школа	78	3.67	0.91	0.10	3.46	3.87
	виша струковна школа	20	3.80	1.01	0.22	3.33	4.27
	факултет (основне студије)	88	4.13	0.74	0.08	3.97	4.28
	мастер студије	80	4.10	0.82	0.09	3.92	4.28
	магистарске студије	10	4.40	0.97	0.31	3.71	5.09
	докторске студије	16	4.00	1.15	0.29	3.38	4.62
	укупно	364	3.86	0.95	0.05	3.76	3.95
Различите врсте извора каријерних и образовних информација (електронски системи, штампани и медијски материјали, ментори)	непотпуна основна школа	23	2.83	1.03	0.21	2.38	3.27
	основна школа	34	3.44	0.96	0.16	3.11	3.78
	трогодишња средња школа	15	2.67	1.35	0.35	1.92	3.41
	четворогодишња средња школа	77	3.74	0.91	0.10	3.53	3.95
	виша струковна школа	20	4.10	0.79	0.18	3.73	4.47
	факултет (основне студије)	88	4.11	0.85	0.09	3.93	4.29
	мастер студије	80	4.15	0.83	0.09	3.97	4.33
	магистарске студије	10	4.10	1.20	0.38	3.24	4.96
	докторске студије	16	3.94	1.12	0.28	3.34	4.54
	укупно	363	3.83	1.01	0.05	3.72	3.93
Значај активности каријерног вођења које су ми доступне у организацији	непотпуна основна школа	23	2.74	1.32	0.28	2.17	3.31
	основна школа	34	3.29	1.29	0.22	2.84	3.74
	трогодишња средња школа	15	2.67	1.29	0.33	1.95	3.38
	четворогодишња средња школа	78	3.50	1.14	0.13	3.24	3.76

	виша струковна школа	20	3.80	1.11	0.25	3.28	4.32
	факултет (основне студије)	88	3.64	1.07	0.11	3.41	3.86
	мастер студије	80	3.81	0.97	0.11	3.60	4.03
	магистарске студије	10	4.20	1.03	0.33	3.46	4.94
	докторске студије	16	3.75	1.00	0.25	3.22	4.28
	укупно	364	3.55	1.15	0.06	3.43	3.67
Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада - коришћење Интернета као ресурса и алата за каријерни развој	непотпуна основна школа	23	2.96	1.33	0.28	2.38	3.53
	основна школа	34	3.62	1.02	0.17	3.26	3.97
	трогодишња средња школа	15	2.73	1.33	0.34	1.99	3.47
	четворогодишња средња школа	78	3.78	0.93	0.11	3.57	3.99
	виша струковна школа	20	4.30	0.80	0.18	3.92	4.68
	факултет (основне студије)	88	4.31	0.88	0.09	4.12	4.49
	мастер студије	80	4.34	0.89	0.10	4.14	4.53
	магистарске студије	10	4.60	0.70	0.22	4.10	5.10
	докторске студије	16	4.19	1.11	0.28	3.60	4.78
	укупно	364	3.99	1.06	0.06	3.88	4.10
Формална подршка каријерном развоју (професионалци у каријерном вођењу и саветовању)	непотпуна основна школа	23	3.00	1.09	0.23	2.53	3.47
	основна школа	34	3.32	1.20	0.21	2.91	3.74
	трогодишња средња школа	15	2.80	1.42	0.37	2.01	3.59
	четворогодишња средња школа	78	3.46	0.91	0.10	3.26	3.67
	виша струковна школа	20	3.95	1.05	0.23	3.46	4.44
	факултет (основне студије)	88	3.59	1.05	0.11	3.37	3.81
	мастер студије	80	3.61	1.10	0.12	3.37	3.86
	магистарске студије	10	4.10	1.29	0.41	3.18	5.02
	докторске студије	16	3.50	1.41	0.35	2.75	4.25
	укупно	364	3.50	1.11	0.06	3.39	3.62
Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)	непотпуна основна школа	23	3.26	0.96	0.20	2.84	3.68
	основна школа	34	3.12	1.15	0.20	2.72	3.52
	трогодишња средња школа	15	3.07	1.39	0.36	2.30	3.83
	четворогодишња средња школа	78	3.37	0.98	0.11	3.15	3.59

	виша струковна школа	20	3.85	0.99	0.22	3.39	4.31
	факултет (основне студије)	88	3.23	1.18	0.13	2.98	3.48
	мастер студије	80	3.43	1.02	0.11	3.20	3.65
	магистарске студије	10	3.00	1.49	0.47	1.93	4.07
	докторске студије	16	2.94	1.44	0.36	2.17	3.70
	укупно	364	3.30	1.11	0.06	3.19	3.42
Значај континуираног праћења информација у циљу информисаних каријерних и образовних избора	непотпуна основна школа	23	3.22	1.20	0.25	2.70	3.74
	основна школа	34	3.47	1.02	0.18	3.11	3.83
	трогодишња средња школа	15	2.67	1.29	0.33	1.95	3.38
	четворогодишња средња школа	78	3.71	0.91	0.10	3.50	3.91
	виша струковна школа	20	3.90	1.07	0.24	3.40	4.40
	факултет (основне студије)	88	3.92	0.91	0.10	3.73	4.11
	мастер студије	80	3.91	0.81	0.09	3.73	4.09
	магистарске студије	10	4.00	1.15	0.37	3.17	4.83
	докторске студије	16	3.56	1.31	0.33	2.86	4.26
	укупно	364	3.72	1.01	0.05	3.62	3.82
Планирање каријере – условљеност личним и друштвеним факторима	непотпуна основна школа	23	3.39	1.34	0.28	2.81	3.97
	основна школа	34	3.56	0.96	0.16	3.22	3.89
	трогодишња средња школа	15	2.60	1.12	0.29	1.98	3.22
	четворогодишња средња школа	78	3.60	1.02	0.12	3.37	3.83
	виша струковна школа	21	3.90	1.26	0.28	3.33	4.48
	факултет (основне студије)	89	4.00	0.87	0.09	3.82	4.18
	мастер студије	81	4.14	0.85	0.09	3.95	4.32
	магистарске студије	10	4.20	0.42	0.13	3.90	4.50
	докторске студије	16	3.63	1.41	0.35	2.87	4.38
	укупно	367	3.79	1.05	0.05	3.69	3.90
Значај креирања индивидуалног каријерног плана	непотпуна основна школа	23	3.30	1.06	0.22	2.84	3.76
	основна школа	34	3.59	0.92	0.16	3.27	3.91
	трогодишња средња школа	15	2.80	1.15	0.30	2.17	3.43
	четворогодишња средња школа	78	3.76	0.91	0.10	3.55	3.96

	виша струковна школа	21	4.10	0.89	0.19	3.69	4.50
	факултет (основне студије)	89	3.96	1.07	0.11	3.73	4.18
	мастер студије	81	3.99	0.99	0.11	3.77	4.21
	магистарске студије	10	4.10	0.88	0.28	3.47	4.73
	докторске студије	16	3.75	1.48	0.37	2.96	4.54
	укупно	367	3.80	1.05	0.05	3.69	3.91
Методологија израде и елементи индивидуалног каријерног плана	непотпуна основна школа	23	3.09	1.04	0.22	2.64	3.54
	основна школа	34	3.35	0.98	0.17	3.01	3.70
	трогодишња средња школа	15	2.67	0.98	0.25	2.13	3.21
	четворогодишња средња школа	78	3.56	1.04	0.12	3.33	3.80
	виша струковна школа	21	3.86	1.15	0.25	3.33	4.38
	факултет (основне студије)	89	3.65	1.12	0.12	3.42	3.89
	мастер студије	81	3.70	0.98	0.11	3.49	3.92
	магистарске студије	10	4.00	0.94	0.30	3.33	4.67
	докторске студије	16	3.63	1.54	0.39	2.80	4.45
	укупно	367	3.56	1.09	0.06	3.45	3.67
Ресурси за израду индивидуалног каријерног плана (истраживања, прикупљања информација)	непотпуна основна школа	23	3.00	0.85	0.18	2.63	3.37
	основна школа	34	3.21	0.95	0.16	2.88	3.54
	трогодишња средња школа	15	2.73	1.28	0.33	2.02	3.44
	четворогодишња средња школа	78	3.63	0.93	0.11	3.42	3.84
	виша струковна школа	21	3.86	1.01	0.22	3.40	4.32
	факултет (основне студије)	89	3.78	1.08	0.11	3.55	4.00
	мастер студије	81	3.79	0.93	0.10	3.58	4.00
	магистарске студије	10	3.90	0.99	0.31	3.19	4.61
	докторске студије	16	3.69	1.45	0.36	2.92	4.46
	укупно	367	3.61	1.05	0.05	3.50	3.72
Дугорочни и краткорочни циљеви личног и професионалног развоја	непотпуна основна школа	23	3.39	0.78	0.16	3.05	3.73
	основна школа	34	3.41	0.82	0.14	3.13	3.70
	трогодишња средња школа	15	2.87	1.19	0.31	2.21	3.52
	четворогодишња средња школа	78	3.83	0.84	0.10	3.64	4.02

	виша струковна школа	21	3.81	1.17	0.25	3.28	4.34
	факултет (основне студије)	89	4.03	1.02	0.11	3.82	4.25
	мастер студије	81	4.12	0.80	0.09	3.95	4.30
	магистарске студије	10	4.40	0.84	0.27	3.80	5.00
	докторске студије	16	3.94	1.24	0.31	3.28	4.60
	укупно	367	3.86	0.97	0.05	3.76	3.96
Важност усклађивања краткорочних и дугорочних циљева сопственог каријерног развоја	непотпуна основна школа	23	3.09	1.08	0.23	2.62	3.56
	основна школа	34	3.35	0.85	0.15	3.06	3.65
	трогодишња средња школа	15	2.80	1.26	0.33	2.10	3.50
	четворогодишња средња школа	78	3.81	0.95	0.11	3.59	4.02
	виша струковна школа	21	3.81	1.03	0.22	3.34	4.28
	факултет (основне студије)	89	3.99	0.97	0.10	3.78	4.19
	мастер студије	81	4.06	0.86	0.10	3.87	4.25
	магистарске студије	10	4.30	0.82	0.26	3.71	4.89
	докторске студије	16	4.00	1.26	0.32	3.33	4.67
	укупно	367	3.80	1.02	0.05	3.70	3.91
Различите стратегије остваривања постављених каријерних циљева и превазилажења баријера на путу њиховог остваривања	непотпуна основна школа	23	3.26	0.92	0.19	2.87	3.66
	основна школа	34	3.32	0.88	0.15	3.02	3.63
	трогодишња средња школа	15	2.80	1.21	0.31	2.13	3.47
	четворогодишња средња школа	78	3.60	0.98	0.11	3.38	3.82
	виша струковна школа	21	3.81	1.08	0.24	3.32	4.30
	факултет (основне студије)	89	3.82	1.02	0.11	3.61	4.03
	мастер студије	81	4.00	0.82	0.09	3.82	4.18
	магистарске студије	10	4.20	0.92	0.29	3.54	4.86
	докторске студије	16	3.75	1.24	0.31	3.09	4.41
	укупно	367	3.70	1.01	0.05	3.59	3.80
Важност и улога ревидирања креираних каријерних планова	непотпуна основна школа	23	2.83	1.07	0.22	2.36	3.29
	основна школа	34	3.09	1.11	0.19	2.70	3.48
	трогодишња средња школа	15	2.67	0.98	0.25	2.13	3.21
	четворогодишња средња школа	78	3.69	1.08	0.12	3.45	3.94

	виша струковна школа	21	3.67	1.02	0.22	3.20	4.13
	факултет (основне студије)	89	3.82	1.00	0.11	3.61	4.03
	мастер студије	81	3.90	0.89	0.10	3.70	4.10
	магистарске студије	10	4.30	0.67	0.21	3.82	4.78
	докторске студије	16	3.75	1.13	0.28	3.15	4.35
	укупно	367	3.63	1.07	0.06	3.53	3.74
Израда биографије и пријаве за посао, ефикасан разговор за посао	непотпуна основна школа	23	3.26	1.25	0.26	2.72	3.80
	основна школа	34	3.50	0.99	0.17	3.15	3.85
	трогодишња средња школа	15	3.20	1.15	0.30	2.57	3.83
	четворогодишња средња школа	76	3.61	1.17	0.13	3.34	3.87
	виша струковна школа	21	3.62	1.32	0.29	3.02	4.22
	факултет (основне студије)	89	4.25	0.98	0.10	4.04	4.45
	мастер студије	80	4.29	0.86	0.10	4.10	4.48
	магистарске студије	10	4.00	1.25	0.39	3.11	4.89
	докторске студије	16	3.31	1.54	0.38	2.49	4.13
	укупно	364	3.86	1.14	0.06	3.74	3.98
Карактеристике вештина важних за данашњу каријеру (механизми преговарања, умрежавање, стилови прилагођавања и мењања радног окружења, професионална флексибилност, управљање финансијама, решавање проблема...)	непотпуна основна школа	23	3.09	1.00	0.21	2.66	3.52
	основна школа	34	3.56	0.89	0.15	3.25	3.87
	трогодишња средња школа	15	2.93	1.22	0.32	2.26	3.61
	четворогодишња средња школа	78	3.78	1.12	0.13	3.53	4.04
	виша струковна школа	21	3.81	1.17	0.25	3.28	4.34
	факултет (основне студије)	89	4.44	0.80	0.08	4.27	4.61
	мастер студије	81	4.33	0.81	0.09	4.16	4.51
	магистарске студије	10	4.60	0.52	0.16	4.23	4.97
	докторске студије	16	3.63	1.63	0.41	2.76	4.49
	укупно	367	3.98	1.07	0.06	3.87	4.09
Ефикасна интеракција са другима (слагање са колегама и шефом, проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...)	непотпуна основна школа	23	3.78	0.95	0.20	3.37	4.19
	основна школа	34	3.79	0.91	0.16	3.48	4.11
	трогодишња средња школа	15	3.13	1.41	0.36	2.35	3.91
	четворогодишња средња школа	78	3.90	1.09	0.12	3.65	4.14

	виша струковна школа	21	4.19	0.87	0.19	3.79	4.59
	факултет (основне студије)	89	4.54	0.81	0.09	4.37	4.71
	мастер студије	81	4.52	0.65	0.07	4.37	4.66
	магистарске студије	10	4.60	0.52	0.16	4.23	4.97
	докторске студије	16	3.81	1.47	0.37	3.03	4.60
	укупно	367	4.17	1.00	0.05	4.07	4.28
Интернализација вредности организације или занимања	непотпуна основна школа	23	3.04	1.22	0.26	2.51	3.57
	основна школа	34	3.09	1.16	0.20	2.68	3.49
	трогодишња средња школа	15	2.73	1.10	0.28	2.12	3.34
	четворогодишња средња школа	78	3.49	1.11	0.13	3.24	3.74
	виша струковна школа	21	3.81	0.81	0.18	3.44	4.18
	факултет (основне студије)	88	4.05	0.82	0.09	3.87	4.22
	мастер студије	81	3.94	0.98	0.11	3.72	4.15
	магистарске студије	10	4.60	0.52	0.16	4.23	4.97
	докторске студије	16	3.25	1.61	0.40	2.39	4.11
	укупно	366	3.66	1.10	0.06	3.55	3.78
Каријерне транзиције (промена позиције, промена посла, промена статуса, промена каријере) – карактеристике, врсте, значење, стратегије и механизми за управљање транзицијама	непотпуна основна школа	23	3.09	1.28	0.27	2.54	3.64
	основна школа	34	3.18	0.94	0.16	2.85	3.50
	трогодишња средња школа	15	3.13	1.25	0.32	2.44	3.82
	четворогодишња средња школа	78	3.55	1.01	0.11	3.32	3.78
	виша струковна школа	21	3.76	0.94	0.21	3.33	4.19
	факултет (основне студије)	89	4.16	0.84	0.09	3.98	4.33
	мастер студије	81	4.09	0.90	0.10	3.89	4.28
	магистарске студије	10	4.20	0.79	0.25	3.64	4.76
	докторске студије	16	3.69	1.14	0.28	3.08	4.29
	укупно	367	3.77	1.03	0.05	3.67	3.88
Кризне ситуације у вези са послом и могући начини њиховог превазилажења (стрес на раду, губитак посла, проблеми на послу)	непотпуна основна школа	23	3.17	1.15	0.24	2.67	3.67
	основна школа	34	3.65	0.95	0.16	3.32	3.98
	трогодишња средња школа	15	3.07	1.39	0.36	2.30	3.83
	четворогодишња средња школа	78	3.90	0.95	0.11	3.68	4.11

	виша струковна школа	21	4.05	0.97	0.21	3.60	4.49
	факултет (основне студије)	89	4.28	0.85	0.09	4.10	4.46
	мастер студије	81	4.21	0.86	0.10	4.02	4.40
	магистарске студије	10	4.10	0.99	0.31	3.39	4.81
	докторске студије	16	4.06	1.29	0.32	3.38	4.75
	укупно	367	3.98	1.01	0.05	3.87	4.08
Успоравање радних ангажмана/удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање – важност и стратегије израде пензионих планова	непотпуна основна школа	23	3.22	1.00	0.21	2.79	3.65
	основна школа	34	3.12	1.01	0.17	2.77	3.47
	трогодишња средња школа	15	3.13	1.25	0.32	2.44	3.82
	четворогодишња средња школа	78	3.79	0.96	0.11	3.58	4.01
	виша струковна школа	20	3.75	1.07	0.24	3.25	4.25
	факултет (основне студије)	86	3.60	1.25	0.13	3.34	3.87
	мастер студије	81	3.58	1.15	0.13	3.33	3.83
	магистарске студије	10	3.20	1.23	0.39	2.32	4.08
	докторске студије	16	3.38	1.31	0.33	2.68	4.07
	укупно	363	3.54	1.13	0.06	3.42	3.65
Значај сталне процене сопствене каријере („где сам и где желим да будем”, „које компетенције ми за то недостају”...)	непотпуна основна школа	23	3.04	1.11	0.23	2.56	3.52
	основна школа	34	3.15	1.02	0.17	2.79	3.50
	трогодишња средња школа	15	2.93	1.22	0.32	2.26	3.61
	четворогодишња средња школа	78	3.76	0.97	0.11	3.54	3.97
	виша струковна школа	21	3.95	1.16	0.25	3.42	4.48
	факултет (основне студије)	89	4.29	0.96	0.10	4.09	4.49
	мастер студије	81	4.14	0.74	0.08	3.97	4.30
	магистарске студије	10	4.30	1.06	0.33	3.54	5.06
	докторске студије	16	3.94	1.29	0.32	3.25	4.62
	укупно	367	3.87	1.06	0.06	3.76	3.98
Лични и услови окружења који утичу на доношење каријерних одлука	непотпуна основна школа	23	3.43	0.99	0.21	3.01	3.86
	основна школа	34	3.32	1.07	0.18	2.95	3.70
	трогодишња средња школа	15	2.53	1.19	0.31	1.88	3.19
	четворогодишња средња школа	78	3.90	0.92	0.10	3.69	4.10

	виша струковна школа	21	4.14	0.91	0.20	3.73	4.56
	факултет (основне студије)	89	4.17	0.91	0.10	3.98	4.36
	мастер студије	81	4.16	0.80	0.09	3.98	4.34
	магистарске студије	10	4.30	0.67	0.21	3.82	4.78
	докторске студије	16	3.88	1.20	0.30	3.23	4.52
	укупно	367	3.91	1.00	0.05	3.80	4.01
Лични критеријуми за доношење каријерних одлука – одлуке о образовању, обучавању, занимању, каријерним циљевима	непотпуна основна школа	23	3.48	1.04	0.22	3.03	3.93
	основна школа	34	3.35	1.07	0.18	2.98	3.73
	трогодишња средња школа	15	2.80	1.21	0.31	2.13	3.47
	четворогодишња средња школа	78	3.87	0.97	0.11	3.65	4.09
	виша струковна школа	21	4.14	1.01	0.22	3.68	4.60
	факултет (основне студије)	88	4.41	0.83	0.09	4.23	4.58
	мастер студије	81	4.28	0.78	0.09	4.11	4.46
	магистарске студије	10	4.60	0.52	0.16	4.23	4.97
	докторске студије	16	3.88	1.15	0.29	3.26	4.49
	укупно	366	4.01	1.01	0.05	3.91	4.11
Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору	непотпуна основна школа	23	3.48	1.04	0.22	3.03	3.93
	основна школа	34	3.47	1.02	0.18	3.11	3.83
	трогодишња средња школа	15	3.07	1.39	0.36	2.30	3.83
	четворогодишња средња школа	78	3.65	1.04	0.12	3.42	3.89
	виша струковна школа	21	3.95	1.20	0.26	3.40	4.50
	факултет (основне студије)	87	3.95	1.09	0.12	3.72	4.19
	мастер студије	81	4.01	0.89	0.10	3.82	4.21
	магистарске студије	10	3.90	0.88	0.28	3.27	4.53
	докторске студије	16	3.38	1.75	0.44	2.44	4.31
	укупно	365	3.76	1.10	0.06	3.65	3.88
Примена процеса и теорија доношења каријерних одлука на моје професионалне изборе и каријерне одлуке	непотпуна основна школа	22	3.05	1.21	0.26	2.51	3.58
	основна школа	34	3.15	1.10	0.19	2.76	3.53
	трогодишња средња школа	15	3.07	1.28	0.33	2.36	3.78
	четворогодишња средња школа	78	3.50	1.03	0.12	3.27	3.73

	виша струковна школа	20	3.80	1.11	0.25	3.28	4.32
	факултет (основне студије)	88	3.58	1.00	0.11	3.37	3.79
	мастер студије	80	3.58	1.10	0.12	3.33	3.82
	магистарске студије	10	3.90	0.57	0.18	3.49	4.31
	докторске студије	16	3.19	1.38	0.34	2.45	3.92
	укупно	363	3.47	1.09	0.06	3.36	3.58
Потенцијални проблеми у фази имплементирања одлука и могући начини за њихово превазилажење	непотпуна основна школа	23	2.96	1.07	0.22	2.50	3.42
	основна школа	34	3.26	0.99	0.17	2.92	3.61
	трогодишња средња школа	15	2.67	1.35	0.35	1.92	3.41
	четворогодишња средња школа	77	3.51	0.94	0.11	3.29	3.72
	виша струковна школа	20	3.85	0.88	0.20	3.44	4.26
	факултет (основне студије)	88	3.85	0.97	0.10	3.65	4.06
	мастер студије	81	3.89	0.94	0.10	3.68	4.10
	магистарске студије	10	3.90	0.99	0.31	3.19	4.61
	докторске студије	16	3.69	1.14	0.28	3.08	4.29
	укупно	364	3.62	1.03	0.05	3.51	3.73
Поновна процена каријерних одлука – преиспитивање стварности, реалних моћи и одговорности	непотпуна основна школа	23	3.09	1.04	0.22	2.64	3.54
	основна школа	34	3.38	1.07	0.18	3.01	3.76
	трогодишња средња школа	15	2.67	1.23	0.32	1.98	3.35
	четворогодишња средња школа	78	3.83	0.89	0.10	3.63	4.03
	виша струковна школа	21	3.86	0.96	0.21	3.42	4.30
	факултет (основне студије)	89	4.04	1.00	0.11	3.83	4.26
	мастер студије	80	4.01	0.99	0.11	3.79	4.23
	магистарске студије	10	4.00	0.47	0.15	3.66	4.34
	докторске студије	16	3.38	1.20	0.30	2.73	4.02
	укупно	366	3.77	1.05	0.05	3.67	3.88
Потенцијалне последице каријерних одлука	непотпуна основна школа	23	3.00	1.13	0.24	2.51	3.49
	основна школа	34	3.35	0.95	0.16	3.02	3.68
	трогодишња средња школа	15	2.80	1.32	0.34	2.07	3.53
	четворогодишња средња школа	78	3.59	0.92	0.10	3.38	3.80

	виша струковна школа	21	3.67	1.02	0.22	3.20	4.13
	факултет (основне студије)	89	3.91	0.94	0.10	3.71	4.11
	мастер студије	81	4.06	0.83	0.09	3.88	4.24
	магистарске студије	9	4.11	1.05	0.35	3.30	4.92
	докторске студије	16	3.63	1.36	0.34	2.90	4.35
	укупно	366	3.70	1.02	0.05	3.59	3.80
Карактеристике доброг каријерног одлучивања (информисано доношење одлука, благовремено доношење одлука...)	непотпуна основна школа	23	3.17	1.11	0.23	2.69	3.66
	основна школа	34	3.44	1.05	0.18	3.07	3.81
	трогодишња средња школа	15	3.07	1.33	0.34	2.33	3.81
	четворогодишња средња школа	78	4.00	0.90	0.10	3.80	4.20
	виша струковна школа	21	4.14	0.85	0.19	3.75	4.53
	факултет (основне студије)	89	4.20	0.88	0.09	4.02	4.39
	мастер студије	80	4.23	0.76	0.09	4.06	4.39
	магистарске студије	10	4.40	0.70	0.22	3.90	4.90
	докторске студије	16	3.63	1.09	0.27	3.05	4.20
	укупно	366	3.96	0.98	0.05	3.86	4.06
Повезаност личних особина, образовних постигнућа и животних искустава са могућностима које отвара занимање и пружа свет рада	непотпуна основна школа	23	3.43	1.12	0.23	2.95	3.92
	основна школа	34	3.59	0.92	0.16	3.27	3.91
	трогодишња средња школа	15	3.33	1.23	0.32	2.65	4.02
	четворогодишња средња школа	77	3.99	0.87	0.10	3.79	4.18
	виша струковна школа	21	4.14	0.91	0.20	3.73	4.56
	факултет (основне студије)	88	4.28	0.91	0.10	4.09	4.48
	мастер студије	81	4.47	0.67	0.07	4.32	4.62
	магистарске студије	10	4.70	0.48	0.15	4.35	5.05
	докторске студије	16	4.00	1.37	0.34	3.27	4.73
	укупно	365	4.10	0.96	0.05	4.00	4.19
Проналажење могућности за посао доступних појединцу са одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)	непотпуна основна школа	23	3.57	1.16	0.24	3.06	4.07
	основна школа	34	3.79	0.91	0.16	3.48	4.11
	трогодишња средња школа	15	3.40	1.24	0.32	2.71	4.09
	четворогодишња средња школа	78	3.87	0.96	0.11	3.66	4.09

	виша струковна школа	21	4.33	0.86	0.19	3.94	4.72
	факултет (основне студије)	88	4.14	1.11	0.12	3.90	4.37
	мастер студије	81	4.38	0.68	0.08	4.23	4.53
	магистарске студије	10	4.70	0.48	0.15	4.35	5.05
	докторске студије	16	3.88	1.31	0.33	3.18	4.57
	укупно	366	4.05	1.00	0.05	3.95	4.16
Повезаност појединачних ситуација запошљавања са мојим краткорочним и дугорочним каријерним и животним циљевима	непотпуна основна школа	23	3.09	1.04	0.22	2.64	3.54
	основна школа	34	3.41	0.92	0.16	3.09	3.73
	трогодишња средња школа	15	3.00	1.31	0.34	2.27	3.73
	четворогодишња средња школа	78	3.77	0.88	0.10	3.57	3.97
	виша струковна школа	20	3.80	1.15	0.26	3.26	4.34
	факултет (основне студије)	89	4.02	1.00	0.11	3.81	4.23
	мастер студије	81	4.17	0.83	0.09	3.99	4.36
	магистарске студије	10	4.60	0.52	0.16	4.23	4.97
	докторске студије	16	3.75	1.34	0.34	3.04	4.46
	укупно	366	3.84	1.02	0.05	3.73	3.94
Претходна радна искуства као потенцијал за стицање и развијање нових знања и вештина	непотпуна основна школа	23	3.61	0.84	0.17	3.25	3.97
	основна школа	34	3.68	0.98	0.17	3.34	4.02
	трогодишња средња школа	15	3.27	1.44	0.37	2.47	4.06
	четворогодишња средња школа	78	3.85	0.94	0.11	3.63	4.06
	виша струковна школа	21	4.19	0.98	0.21	3.74	4.64
	факултет (основне студије)	89	4.21	1.01	0.11	4.00	4.43
	мастер студије	81	4.25	0.83	0.09	4.06	4.43
	магистарске студије	10	4.50	0.71	0.22	3.99	5.01
	докторске студије	16	3.75	1.13	0.28	3.15	4.35
	укупно	367	4.00	0.99	0.05	3.90	4.10
Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада	непотпуна основна школа	23	3.30	1.18	0.25	2.79	3.82
	основна школа	34	3.53	0.99	0.17	3.18	3.88
	трогодишња средња школа	15	3.00	1.13	0.29	2.37	3.63
	четворогодишња средња школа	77	3.83	0.88	0.10	3.63	4.03

	виша струковна школа	21	3.76	1.18	0.26	3.23	4.30
	факултет (основне студије)	87	3.99	1.08	0.12	3.76	4.22
	мастер студије	81	4.06	0.95	0.11	3.85	4.27
	магистарске студије	10	4.40	0.84	0.27	3.80	5.00
	докторске студије	16	3.81	1.28	0.32	3.13	4.49
	укупно	364	3.84	1.05	0.06	3.73	3.94
Представљање себе у различитим радним и образовним окружењима	непотпуна основна школа	23	3.22	1.13	0.23	2.73	3.70
	основна школа	34	3.59	0.92	0.16	3.27	3.91
	трогодишња средња школа	15	3.20	1.26	0.33	2.50	3.90
	четворогодишња средња школа	77	3.90	0.90	0.10	3.69	4.10
	виша струковна школа	21	4.10	1.14	0.25	3.58	4.61
	факултет (основне студије)	88	4.08	0.99	0.11	3.87	4.29
	мастер студије	80	4.18	0.84	0.09	3.99	4.36
	магистарске студије	10	4.50	0.71	0.22	3.99	5.01
	докторске студије	16	3.50	1.21	0.30	2.85	4.15
	укупно	364	3.91	1.01	0.05	3.81	4.02
Моја позиција на тржишту рада – у односу на захтеве тржишта и у односу на моје способности, интересовања, искуство...	непотпуна основна школа	23	3.22	1.04	0.22	2.77	3.67
	основна школа	34	3.35	0.98	0.17	3.01	3.70
	трогодишња средња школа	15	3.00	1.13	0.29	2.37	3.63
	четворогодишња средња школа	78	3.87	0.93	0.11	3.66	4.08
	виша струковна школа	21	4.14	1.06	0.23	3.66	4.63
	факултет (основне студије)	89	4.09	0.92	0.10	3.90	4.28
	мастер студије	81	4.25	0.97	0.11	4.03	4.46
	магистарске студије	10	4.60	0.52	0.16	4.23	4.97
	докторске студије	16	3.69	1.25	0.31	3.02	4.35
	укупно	367	3.91	1.03	0.05	3.80	4.02
Значај „испробавања себе“ у свету рада (нпр. значај волонтирања, упознавања послова - посеђивања радних места...)	непотпуна основна школа	23	3.35	0.93	0.19	2.94	3.75
	основна школа	34	3.47	0.96	0.16	3.14	3.81
	трогодишња средња школа	15	3.20	1.37	0.35	2.44	3.96
	четворогодишња средња школа	77	3.61	1.10	0.13	3.36	3.86

виша струковна школа	20	3.70	1.26	0.28	3.11	4.29
факултет (основне студије)	87	3.95	1.15	0.12	3.71	4.20
мастер студије	81	4.04	1.08	0.12	3.80	4.28
магистарске студије	10	4.00	1.25	0.39	3.11	4.89
докторске студије	16	3.69	1.30	0.33	2.99	4.38
укупно	363	3.76	1.14	0.06	3.64	3.88

10.6. ПРИЛОЗИ ЗА РАЗЛИКЕ У ПРОЦЕНИ ЗНАЧАЈА СПЕЦИФИЧНИХ ОБРАЗОВНИХ САДРЖАЈА У ОКВИРУ МОДЕЛОВАНЕ ОБРАЗОВНЕ ПОНУДЕ КВИС У ОДНОСУ НА РАДНИ СТАТУС ИСПИТАНИКА

Прилог 10.6.1. (ANOVA) Радни статус испитаника и процена садржаја моделоване образовне понуде КВИС

Садржаји моделоване образовне понуде КВИС	df	F	Sig.
Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи	4	5.38	0.00
Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота	4	6.38	0.00
Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја	4	9.30	0.00
Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом	4	8.72	0.00
Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални развој	4	7.37	0.00
Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају”, „најважније ствари у послу”, „моја карактеристична понашања”)	4	7.30	0.00
Фактори који детерминишу и обликују каријерне изборе	4	4.37	0.00
Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано”...)	4	1.88	0.11
Развој и промена особина, мотивације и аспирација током живота	4	3.81	0.00
Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са захтевима посла	4	3.34	0.01
Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере	4	6.29	0.00
Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене	4	6.41	0.00
Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиције	4	2.79	0.03
Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја	4	2.27	0.06
Значај увремењене реализације професионалних развојних задатака	4	6.03	0.00
Разумевање, праћење и вредновање сопственог каријерног развоја, развојних промена и транзиција	4	6.40	0.00
Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	4	8.16	0.00
Променљива „равнотежа” улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)	4	5.02	0.00

Веза између каријерних одлука и животних циљева	4	10.49	0.00
Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	4	7.25	0.00
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)	4	10.23	0.00
Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности	4	4.58	0.00
Механизми сталног усаглашавања личних ресурса и могућности за остваривање у различитим животним улогама	4	5.62	0.00
Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	4	8.42	0.00
Породица као подршка мом каријерном развоју	4	0.70	0.59
Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју	4	1.53	0.19
Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју	4	1.21	0.31
Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)	4	1.57	0.18
Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)	4	3.95	0.00
Могућности и значај објективне процене сопствених капацитета (стандардизоване процене вештина и личних карактеристика) и њена улога у даљем професионалном развоју	4	1.35	0.25
Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личном и професионалном развоју	4	5.09	0.00
Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју	4	2.67	0.03
Тржиште рада, друштво и економија – разумевање њихове повезаности и фактора који утичу на њихово константно мењање	4	7.99	0.00
Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)	4	6.81	0.00
Глобална економија и њен утицај на радно-професионални аспект живота појединца	4	3.62	0.01
Промене и трендови у развоју тржишта рада и њихов утицај на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех	4	3.93	0.00
Трендови и променљивост света рада и занимања, и њихова веза са образовањем/обучавањем и могућностима које он нуди	4	3.20	0.01
Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове	4	1.03	0.39

Стереотипи везани за занимања	4	0.87	0.48
Потребе, трендови и могућности тржишта рада и образовања на локалном, регионалном и националном нивоу	4	2.12	0.08
Важност и карактеристике „преносивих вештина” (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада	4	5.77	0.00
Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе	4	7.03	0.00
Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања	4	6.80	0.00
Могућности самозапошљавања и предузетништва	4	1.26	0.29
Пословне могућности (унапређење, промена радних окружења, повластице) и њихово достизање	4	8.23	0.00
Улога послодаваца у професионалном развоју појединца - информације о послодавцима, очекивања послодавца, перспективни послодавци	4	8.79	0.00
Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу, каријерне степеннице, менторство, умрежавање, континуирано образовање)	4	8.12	0.00
Међузависност занимања и вредносних оријентација и етичких норми појединца	4	8.93	0.00
Међузависност света рада и света образовања	4	4.90	0.00
Значај континуиране партиципације у образовању и обучавању за сопствени каријерни развој	4	4.46	0.00
Креирање образовних стратегија за постизање краткорочних и дугорочних каријерних циљева	4	5.01	0.00
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – формалне (студирање, специјализација...)	4	5.78	0.00
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (обуке, тренинзи, курсеви)	4	9.42	0.00
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – информалне (свакодневне животне ситуације, медији...)	4	10.53	0.00
Значај и могућности додатног образовања у организацији (програми обучавања за посао, обуке на послу, подршка дипломским и струковним студијама)	4	11.31	0.00
Стратегије за превазилажење баријера за партиципацију у стручном образовању и обучавању	4	4.81	0.00
Проналажење и функционално коришћење информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја	4	3.36	0.01
Проналажење и функционално коришћење информација о образовним могућностима, обучавању, тренинзима, различитим облицима усавршавања	4	4.46	0.00
Различите врсте извора каријерних и образовних информација (електронски системи, штампани и медијски	4	6.00	0.00

материјали, ментори)			
Значај активности каријерног вођења које су ми доступне у организацији	4	4.03	0.00
Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада - коришћење Интернета као ресурса и алата за каријерни развој	4	8.88	0.00
Формална подршка каријерном развоју (професионалци у каријерном вођењу и саветовању)	4	1.44	0.22
Фактори који доприносе заблудима и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)	4	0.31	0.87
Значај континуираног праћења информација у циљу информисаних каријерних и образовних избора	4	2.14	0.08
Планирање каријере – условљеност личним и друштвеним факторима	4	2.83	0.02
Значај креирања индивидуалног каријерног плана	4	1.08	0.37
Методологија израде и елементи индивидуалног каријерног плана	4	1.56	0.18
Ресурси за израду индивидуалног каријерног плана (истраживања, прикупљања информација)	4	2.95	0.02
Дугорочни и краткорочни циљеви личног и професионалног развоја	4	4.05	0.00
Важност усклађивања краткорочних и дугорочних циљева сопственог каријерног развоја	4	4.07	0.00
Различите стратегије остваривања постављених каријерних циљева и превазилажења баријера на путу њиховог остваривања	4	2.94	0.02
Важност и улога ревидирања креираних каријерних планова	4	5.10	0.00
Израда биографије и пријаве за посао, ефикасан разговор за посао	4	7.71	0.00
Карактеристике вештина важних за данашњу каријеру (механизми преговарања, умрежавање, стилови прилагођавања и мењања радног окружења, професионална флексибилност, управљање финансијама, решавање проблема...)	4	7.32	0.00
Ефикасна интеракција са другима (слагање са колегама и шефом, проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...)	4	11.06	0.00
Интернализација вредности организације или занимања	4	5.77	0.00
Каријерне транзиције (промена позиције, промена посла, промена статуса, промена каријере) – карактеристике, врсте, значење, стратегије и механизми за управљање транзицијама	4	5.48	0.00
Кризне ситуације у вези са послом и могући начини њиховог превазилажења (стрес на раду, губитак посла, проблеми на послу)	4	7.54	0.00
Успоравање радних ангажмана/удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање – важност и стратегије израде пензионих планова	4	0.91	0.46
Значај сталне процене сопствене каријере („где сам и где желим да будем”, „које компетенције ми за то недостају”...)	4	7.17	0.00

Лични и услови окружења који утичу на доношење каријерних одлука	4	5.78	0.00
Лични критеријуми за доношење каријерних одлука – одлуке о образовању, обучавању, занимању, каријерним циљевима	4	7.76	0.00
Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору	4	2.79	0.03
Примена процеса и теорија доношења каријерних одлука на моје професионалне изборе и каријерне одлуке	4	1.26	0.29
Потенцијални проблеми у фази имплементирања одлука и могући начини за њихово превазилажење	4	2.95	0.02
Поновна процена каријерних одлука – преиспитивање стварности, реалних моћи и одговорности	4	3.63	0.01
Потенцијалне последице каријерних одлука	4	6.01	0.00
Карактеристике доброг каријерног одлучивања (информисано доношење одлука, благовремено доношење одлука...)	4	5.13	0.00
Повезаност личних особина, образовних постигнућа и животних искустава са могућностима које отвара занимање и пружа свет рада	4	6.63	0.00
Проналажење могућности за посао доступних појединцу са одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)	4	4.02	0.00
Повезаност појединачних ситуација запошљавања са мојим краткорочним и дугорочним каријерним и животним циљевима	4	5.50	0.00
Претходна радна искуства као потенцијал за стицање и развијање нових знања и вештина	4	3.76	0.01
Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада	4	4.44	0.00
Представљање себе у различитим радним и образовним окружењима	4	6.16	0.00
Моја позиција на тржишту рада – у односу на захтеве тржишта и у односу на моје способности, интересовања, искуство...	4	5.28	0.00
Значај „испробавања себе“ у свету рада (нпр. значај волонтирања, упознавања послова - посећивања радних места...)	4	4.63	0.00

Прилог 10.6.2. Радни статус испитаника и процена садржаја МОП

Специфични садржаји МОП	Радни статус	N	M	SD	SE	95% интервал поверења	
						Доња граница	Горња граница
Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи	студент	9	4.67	0.71	0.24	4.12	5.21
	запослен	213	4.44	0.78	0.05	4.33	4.54
	незапослен	78	4.12	1.03	0.12	3.88	4.35
	пензионер	55	3.89	1.12	0.15	3.59	4.19
	студент запослен	11	4.36	0.67	0.20	3.91	4.82
	укупно	366	4.29	0.91	0.05	4.20	4.38
Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота	студент	9	4.56	0.53	0.18	4.15	4.96
	запослен	214	4.39	0.77	0.05	4.29	4.50
	незапослен	78	4.05	0.95	0.11	3.84	4.27
	пензионер	56	3.84	1.09	0.15	3.55	4.13
	студент запослен	11	4.55	0.52	0.16	4.19	4.90
	укупно	368	4.24	0.88	0.05	4.15	4.33
Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја	студент	9	4.33	0.71	0.24	3.79	4.88
	запослен	214	4.42	0.78	0.05	4.32	4.53
	незапослен	78	3.92	0.99	0.11	3.70	4.15
	пензионер	56	3.73	1.21	0.16	3.41	4.06
	студент запослен	11	4.55	0.52	0.16	4.19	4.90
	укупно	368	4.21	0.94	0.05	4.12	4.31
Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом	студент	9	4.67	0.71	0.24	4.12	5.21
	запослен	214	4.42	0.80	0.06	4.31	4.52
	незапослен	78	3.96	1.05	0.12	3.72	4.20
	пензионер	56	3.79	1.11	0.15	3.49	4.08
	студент запослен	11	4.73	0.47	0.14	4.41	5.04
	укупно	368	4.24	0.94	0.05	4.14	4.34
Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални	студент	9	4.11	0.78	0.26	3.51	4.71

развој	запослен	214	4.32	0.78	0.05	4.21	4.42
	незапослен	77	3.78	0.97	0.11	3.56	4.00
	пензионер	56	3.82	1.13	0.15	3.52	4.12
	студент запослен	11	3.91	0.70	0.21	3.44	4.38
	укупно	367	4.11	0.91	0.05	4.02	4.21
Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају”, „најважније ствари у послу”, „моја карактеристична понашања”)	студент	9	3.78	0.67	0.22	3.27	4.29
	запослен	213	4.20	0.85	0.06	4.09	4.32
	незапослен	78	3.82	1.03	0.12	3.59	4.05
	пензионер	56	3.52	1.14	0.15	3.21	3.82
	студент запослен	11	4.27	0.65	0.19	3.84	4.71
укупно	367	4.01	0.97	0.05	3.91	4.11	
Фактори који детерминишу и обликују каријерне изборе	студент	9	3.44	0.53	0.18	3.04	3.85
	запослен	214	3.89	0.91	0.06	3.76	4.01
	незапослен	78	3.42	1.01	0.11	3.19	3.65
	пензионер	56	3.52	1.16	0.15	3.21	3.83
	студент запослен	11	3.91	0.70	0.21	3.44	4.38
укупно	368	3.72	0.98	0.05	3.62	3.82	
Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано” ...)	студент	9	2.33	0.71	0.24	1.79	2.88
	запослен	214	2.97	1.30	0.09	2.79	3.14
	незапослен	78	2.85	1.25	0.14	2.56	3.13
	пензионер	56	3.23	1.10	0.15	2.94	3.53
	студент запослен	11	2.45	0.69	0.21	1.99	2.92
укупно	368	2.95	1.24	0.06	2.82	3.08	
Развој и промена особина, мотивације и аспирација током живота	студент	9	3.67	0.71	0.24	3.12	4.21
	запослен	214	4.17	0.85	0.06	4.05	4.28
	незапослен	78	3.77	1.03	0.12	3.54	4.00
	пензионер	56	3.93	0.95	0.13	3.67	4.18
	студент запослен	11	4.36	0.67	0.20	3.91	4.82
укупно	368	4.04	0.91	0.05	3.95	4.13	
Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са	студент	9	4.22	0.67	0.22	3.71	4.73

захтевима посла	запослен	214	4.19	0.77	0.05	4.09	4.29
	незапослен	78	3.87	0.92	0.10	3.67	4.08
	пензионер	56	3.84	1.02	0.14	3.57	4.11
	студент запослен	11	4.00	0.77	0.23	3.48	4.52
	укупно	368	4.07	0.85	0.04	3.98	4.15
Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере	студент	9	3.89	0.60	0.20	3.43	4.35
	запослен	214	4.27	0.84	0.06	4.16	4.38
	незапослен	78	3.78	0.92	0.10	3.57	3.99
	пензионер	56	3.84	1.07	0.14	3.55	4.13
	студент запослен	11	4.45	0.52	0.16	4.10	4.81
укупно	368	4.10	0.91	0.05	4.00	4.19	
Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене	студент	9	3.00	0.71	0.24	2.46	3.54
	запослен	214	4.11	0.90	0.06	3.99	4.23
	незапослен	78	3.76	0.87	0.10	3.56	3.95
	пензионер	56	3.66	1.13	0.15	3.36	3.96
	студент запослен	11	4.27	0.90	0.27	3.67	4.88
укупно	368	3.94	0.96	0.05	3.84	4.04	
Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиције	студент	9	2.78	0.67	0.22	2.27	3.29
	запослен	212	3.59	1.04	0.07	3.45	3.73
	незапослен	78	3.24	0.97	0.11	3.03	3.46
	пензионер	56	3.50	0.97	0.13	3.24	3.76
	студент запослен	11	3.45	1.04	0.31	2.76	4.15
укупно	366	3.48	1.02	0.05	3.37	3.58	
Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја	студент	9	2.78	0.97	0.32	2.03	3.52
	запослен	214	3.47	1.14	0.08	3.31	3.62
	незапослен	78	3.12	1.08	0.12	2.87	3.36
	пензионер	56	3.48	1.01	0.13	3.21	3.75
	студент запослен	11	3.36	0.81	0.24	2.82	3.91
укупно	368	3.38	1.11	0.06	3.26	3.49	
Значај увремењене реализације професионалних развојних	студент	9	3.00	0.71	0.24	2.46	3.54

задатака	запослен	212	3.75	0.95	0.07	3.62	3.88
	незапослен	78	3.19	0.99	0.11	2.97	3.42
	пензионер	56	3.55	0.99	0.13	3.29	3.82
	студент запослен	11	3.91	0.83	0.25	3.35	4.47
	укупно	366	3.59	0.98	0.05	3.49	3.69
Разумевање, праћење и вредновање сопственог каријерног развоја, развојних промена и транзиција	студент	9	4.22	0.67	0.22	3.71	4.73
	запослен	214	4.20	0.84	0.06	4.09	4.31
	незапослен	78	3.62	1.00	0.11	3.39	3.84
	пензионер	56	3.88	1.13	0.15	3.57	4.18
	студент запослен	11	4.00	0.45	0.13	3.70	4.30
укупно	368	4.02	0.94	0.05	3.93	4.12	
Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	студент	9	3.89	1.36	0.45	2.84	4.94
	запослен	214	4.39	0.81	0.06	4.28	4.50
	незапослен	78	3.87	0.90	0.10	3.67	4.08
	пензионер	56	3.84	0.97	0.13	3.58	4.10
	студент запослен	11	4.36	0.67	0.20	3.91	4.82
укупно	368	4.18	0.90	0.05	4.09	4.28	
Променљива „равнотежа“ улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)	студент	9	3.33	0.71	0.24	2.79	3.88
	запослен	214	4.20	0.85	0.06	4.08	4.31
	незапослен	78	3.83	0.89	0.10	3.63	4.03
	пензионер	56	3.82	1.08	0.14	3.53	4.11
	студент запослен	11	4.18	0.75	0.23	3.68	4.69
укупно	368	4.04	0.91	0.05	3.95	4.13	
Веза између каријерних одлука и животних циљева	студент	9	4.00	1.00	0.33	3.23	4.77
	запослен	213	4.30	0.84	0.06	4.19	4.41
	незапослен	78	3.67	0.98	0.11	3.45	3.89
	пензионер	56	3.73	1.23	0.16	3.40	4.06
	студент запослен	11	4.82	0.40	0.12	4.55	5.09
укупно	367	4.09	0.98	0.05	3.99	4.19	
Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на	студент	9	3.78	0.97	0.32	3.03	4.52

животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	запослен	214	4.38	0.86	0.06	4.26	4.49
	незапослен	78	3.92	0.92	0.10	3.72	4.13
	пензионер	56	3.79	1.20	0.16	3.46	4.11
	студент запослен	11	4.55	0.82	0.25	3.99	5.10
	укупно	368	4.18	0.96	0.05	4.08	4.28
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)	студент	9	3.56	1.01	0.34	2.78	4.33
	запослен	214	4.39	0.81	0.06	4.28	4.50
	незапослен	78	3.99	0.97	0.11	3.77	4.21
	пензионер	56	3.66	1.07	0.14	3.38	3.95
	студент запослен	11	4.55	0.69	0.21	4.08	5.01
Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности	студент	9	3.78	0.97	0.32	3.03	4.52
	запослен	213	4.27	0.87	0.06	4.15	4.39
	незапослен	78	3.83	0.93	0.11	3.62	4.04
	пензионер	56	3.89	1.02	0.14	3.62	4.17
	студент запослен	11	4.27	1.19	0.36	3.47	5.07
Механизми сталног усаглашавања личних ресурса и могућности за остваривање у различитим животним улогама	студент	9	4.00	0.87	0.29	3.33	4.67
	запослен	214	4.15	0.88	0.06	4.03	4.27
	незапослен	78	3.63	0.99	0.11	3.40	3.85
	пензионер	56	3.80	1.03	0.14	3.53	4.08
	студент запослен	11	4.36	0.67	0.20	3.91	4.82
Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	студент	9	4.00	0.87	0.29	3.33	4.67
	запослен	214	4.53	0.80	0.05	4.42	4.64
	незапослен	78	4.04	0.96	0.11	3.82	4.25
	пензионер	56	3.91	1.03	0.14	3.63	4.19
	студент запослен	11	4.45	0.82	0.25	3.90	5.01
Породица као подршка мом каријерном развоју	студент	9	4.33	0.71	0.24	3.79	4.88

	запослен	214	4.26	0.94	0.06	4.13	4.39
	незапослен	78	4.21	1.00	0.11	3.98	4.43
	пензионер	56	4.05	1.10	0.15	3.76	4.35
	студент запослен	11	4.45	0.69	0.21	3.99	4.92
	укупно	368	4.23	0.97	0.05	4.13	4.32
Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју	студент	9	3.56	1.24	0.41	2.61	4.51
	запослен	214	3.83	0.99	0.07	3.70	3.96
	незапослен	78	3.90	1.05	0.12	3.66	4.13
	пензионер	56	3.70	1.06	0.14	3.41	3.98
	студент запослен	11	4.45	0.82	0.25	3.90	5.01
	укупно	368	3.84	1.02	0.05	3.73	3.94
Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју	студент	9	2.78	1.39	0.46	1.71	3.85
	запослен	213	3.16	1.25	0.09	2.99	3.33
	незапослен	78	3.42	1.24	0.14	3.14	3.70
	пензионер	56	3.38	1.17	0.16	3.06	3.69
	студент запослен	11	3.45	1.21	0.37	2.64	4.27
	укупно	367	3.25	1.24	0.06	3.12	3.38
Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)	студент	9	3.33	1.22	0.41	2.39	4.27
	запослен	214	3.81	1.09	0.07	3.66	3.95
	незапослен	78	3.58	1.13	0.13	3.32	3.83
	пензионер	56	3.61	1.17	0.16	3.29	3.92
	студент запослен	11	4.18	0.60	0.18	3.78	4.59
	укупно	368	3.73	1.11	0.06	3.61	3.84
Организациски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)	студент	9	3.44	1.01	0.34	2.67	4.22
	запослен	214	3.89	1.03	0.07	3.75	4.03
	незапослен	78	3.51	1.26	0.14	3.23	3.80
	пензионер	56	3.46	1.29	0.17	3.12	3.81
	студент запослен	11	4.45	0.52	0.16	4.10	4.81
	укупно	368	3.75	1.13	0.06	3.64	3.87
Могућности и значај објективне процене сопствених капацитета	студент	9	3.67	0.87	0.29	3.00	4.33

(стандардизоване процене вештина и личних карактеристика) и њена улога у даљем професионалном развоју	запослен	213	3.83	1.02	0.07	3.69	3.96
	незапослен	78	3.51	1.10	0.12	3.26	3.76
	пензионер	56	3.66	1.20	0.16	3.34	3.98
	студент запослен	11	3.82	0.87	0.26	3.23	4.41
	укупно	367	3.73	1.06	0.06	3.62	3.84
Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личном и професионалном развоју	студент	9	3.67	1.00	0.33	2.90	4.44
	запослен	214	4.09	0.97	0.07	3.96	4.22
	незапослен	78	3.74	1.11	0.13	3.49	3.99
	пензионер	56	3.57	1.17	0.16	3.26	3.89
	студент запослен	11	4.64	0.50	0.15	4.30	4.98
	укупно	368	3.94	1.05	0.05	3.84	4.05
Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју	студент	9	3.89	1.05	0.35	3.08	4.70
	запослен	213	3.83	1.04	0.07	3.69	3.97
	незапослен	78	3.47	1.09	0.12	3.23	3.72
	пензионер	56	3.54	1.03	0.14	3.26	3.81
	студент запослен	11	4.18	0.75	0.23	3.68	4.69
	укупно	367	3.72	1.05	0.05	3.61	3.83
Тржиште рада, друштво и економија – разумевање њихове повезаности и фактора који утичу на њихово константно мењање	студент	7	3.71	0.49	0.18	3.26	4.17
	запослен	213	3.67	1.00	0.07	3.53	3.80
	незапослен	78	3.17	0.96	0.11	2.95	3.38
	пензионер	55	3.02	1.05	0.14	2.74	3.30
	студент запослен	11	4.09	0.83	0.25	3.53	4.65
	укупно	364	3.48	1.03	0.05	3.37	3.58
Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)	студент	7	3.43	1.13	0.43	2.38	4.48
	запослен	213	3.64	0.95	0.07	3.51	3.77
	незапослен	78	3.29	0.90	0.10	3.09	3.50
	пензионер	56	3.02	1.12	0.15	2.72	3.32
	студент запослен	11	4.18	0.75	0.23	3.68	4.69
	укупно	365	3.48	1.00	0.05	3.38	3.58
Глобална економија и њен утицај на радно-професионални аспект	студент	7	3.71	0.95	0.36	2.83	4.59

живота појединца	запослен	213	3.60	0.97	0.07	3.47	3.73
	незапослен	78	3.17	1.04	0.12	2.93	3.40
	пензионер	56	3.20	1.09	0.15	2.91	3.49
	студент запослен	11	3.55	1.44	0.43	2.58	4.51
	укупно	365	3.44	1.03	0.05	3.34	3.55
Промене и трендови у развоју тржишта рада и њихов утицај на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех	студент	7	3.71	1.25	0.47	2.55	4.87
	запослен	213	3.74	0.97	0.07	3.61	3.87
	незапослен	78	3.45	0.92	0.10	3.24	3.66
	пензионер	55	3.24	1.22	0.16	2.91	3.57
	студент запослен	11	4.09	1.14	0.34	3.33	4.85
Трендови и променљивост света рада и занимања, и њихова веза са образовањем/обучавањем и могућностима које он нуди	студент	7	3.71	1.11	0.42	2.69	4.74
	запослен	213	3.82	0.90	0.06	3.70	3.94
	незапослен	78	3.41	0.93	0.11	3.20	3.62
	пензионер	56	3.50	1.22	0.16	3.17	3.83
	студент запослен	11	3.91	1.04	0.31	3.21	4.61
Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове	студент	7	3.43	0.98	0.37	2.53	4.33
	запослен	213	3.27	1.19	0.08	3.11	3.43
	незапослен	78	3.10	1.12	0.13	2.85	3.36
	пензионер	56	3.04	1.19	0.16	2.72	3.35
	студент запослен	11	3.64	1.21	0.36	2.83	4.45
Стереотипи везани за занимања	студент	7	2.71	1.25	0.47	1.55	3.87
	запослен	214	2.60	1.23	0.08	2.43	2.76
	незапослен	78	2.76	1.15	0.13	2.50	3.02
	пензионер	56	2.91	1.10	0.15	2.62	3.21
	студент запослен	11	2.64	0.92	0.28	2.02	3.26
Потребе, трендови и могућности тржишта рада и образовања на	студент	7	3.43	0.98	0.37	2.53	4.33

локалном, регионалном и националном нивоу	запослен	214	3.47	1.10	0.08	3.32	3.62
	незапослен	78	3.18	1.09	0.12	2.93	3.43
	пензионер	56	3.09	1.07	0.14	2.80	3.37
	студент запослен	11	3.64	1.29	0.39	2.77	4.50
	укупно	366	3.36	1.10	0.06	3.24	3.47
Важност и карактеристике „преносивих вештина” (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада	студент	7	4.00	0.82	0.31	3.24	4.76
	запослен	214	4.17	0.88	0.06	4.05	4.29
	незапослен	78	3.69	1.00	0.11	3.47	3.92
	пензионер	56	3.64	1.23	0.16	3.31	3.97
	студент запослен	11	4.27	0.79	0.24	3.74	4.80
укупно	366	3.99	0.99	0.05	3.88	4.09	
Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе	студент	7	4.00	0.82	0.31	3.24	4.76
	запослен	214	4.20	0.93	0.06	4.07	4.32
	незапослен	78	3.79	0.89	0.10	3.59	4.00
	пензионер	56	3.54	1.19	0.16	3.22	3.85
	студент запослен	11	4.45	0.69	0.21	3.99	4.92
укупно	366	4.01	0.99	0.05	3.91	4.12	
Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања	студент	7	3.29	1.25	0.47	2.13	4.45
	запослен	213	3.99	0.92	0.06	3.86	4.11
	незапослен	78	3.44	1.01	0.11	3.21	3.66
	пензионер	56	3.55	1.20	0.16	3.23	3.88
	студент запослен	11	4.36	0.50	0.15	4.02	4.70
укупно	365	3.80	1.02	0.05	3.70	3.90	
Могућности самозапошљавања и предузетништва	студент	7	3.57	0.98	0.37	2.67	4.47
	запослен	214	3.93	1.05	0.07	3.78	4.07
	незапослен	78	3.73	1.07	0.12	3.49	3.97
	пензионер	56	3.61	1.22	0.16	3.28	3.93
	студент запослен	11	3.82	1.33	0.40	2.93	4.71
укупно	366	3.83	1.09	0.06	3.71	3.94	
Пословне могућности (унапређење, промена радних окружења,	студент	7	3.86	0.69	0.26	3.22	4.50

повластице) и њихово достизање	запослен	214	4.09	0.95	0.07	3.96	4.22
	незапослен	78	3.58	1.09	0.12	3.33	3.82
	пензионер	56	3.41	1.16	0.15	3.10	3.72
	студент запослен	11	4.55	0.93	0.28	3.92	5.17
	укупно	366	3.89	1.05	0.05	3.78	3.99
Улога послодаваца у професионалном развоју појединца - информације о послодавцима, очекивања послодавца, перспективни послодавци	студент	7	4.00	0.82	0.31	3.24	4.76
	запослен	212	3.92	1.05	0.07	3.78	4.07
	незапослен	78	3.40	1.07	0.12	3.16	3.64
	пензионер	56	3.07	1.26	0.17	2.73	3.41
	студент запослен	11	3.91	0.83	0.25	3.35	4.47
укупно	364	3.68	1.12	0.06	3.57	3.80	
Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу, каријерне степенице, менторство, умрежавање, континуирано образовање)	студент	7	3.71	1.11	0.42	2.69	4.74
	запослен	214	4.09	0.99	0.07	3.96	4.23
	незапослен	78	3.59	0.96	0.11	3.37	3.81
	пензионер	56	3.36	1.34	0.18	3.00	3.72
	студент запослен	11	4.45	0.93	0.28	3.83	5.08
укупно	366	3.88	1.08	0.06	3.77	3.99	
Међузависност занимања и вредносних оријентација и етичких норми појединца	студент	7	3.71	1.38	0.52	2.44	4.99
	запослен	213	4.00	0.94	0.06	3.88	4.13
	незапослен	78	3.33	1.06	0.12	3.09	3.57
	пензионер	56	3.36	1.18	0.16	3.04	3.67
	студент запослен	11	4.09	1.14	0.34	3.33	4.85
укупно	365	3.76	1.06	0.06	3.65	3.87	
Међузависност света рада и света образовања	студент	7	3.86	0.90	0.34	3.03	4.69
	запослен	213	4.12	0.94	0.06	3.99	4.25
	незапослен	78	3.67	1.05	0.12	3.43	3.90
	пензионер	55	3.58	1.20	0.16	3.26	3.91
	студент запослен	11	4.00	1.00	0.30	3.33	4.67
укупно	364	3.93	1.03	0.05	3.83	4.04	
Значај континуиране партиципације у образовању и обучавању за	студент	7	4.43	0.79	0.30	3.70	5.16

сопствени каријерни развој	запослен	213	4.10	0.99	0.07	3.97	4.23
	незапослен	78	3.74	0.93	0.11	3.53	3.95
	пензионер	56	3.66	1.21	0.16	3.34	3.98
	студент запослен	11	4.55	0.69	0.21	4.08	5.01
	укупно	365	3.98	1.02	0.05	3.87	4.08
Креирање образовних стратегија за постизање краткорочних и дугорочних каријерних циљева	студент	7	3.29	1.11	0.42	2.26	4.31
	запослен	214	3.92	0.97	0.07	3.79	4.05
	незапослен	78	3.50	0.96	0.11	3.28	3.72
	пензионер	56	3.54	1.21	0.16	3.21	3.86
	студент запослен	11	4.45	0.52	0.16	4.10	4.81
укупно	366	3.77	1.02	0.05	3.67	3.88	
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – формалне (студирање, специјализација...)	студент	7	3.71	1.38	0.52	2.44	4.99
	запослен	212	4.01	1.03	0.07	3.87	4.15
	незапослен	77	3.61	1.07	0.12	3.37	3.85
	пензионер	56	3.52	1.25	0.17	3.18	3.85
	студент запослен	11	4.82	0.40	0.12	4.55	5.09
укупно	363	3.87	1.09	0.06	3.75	3.98	
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (обуке, тренинзи, курсеви)	студент	7	4.00	1.00	0.38	3.08	4.92
	запослен	214	4.29	0.85	0.06	4.17	4.40
	незапослен	78	3.72	1.09	0.12	3.47	3.96
	пензионер	56	3.61	1.07	0.14	3.32	3.89
	студент запослен	10	4.50	0.53	0.17	4.12	4.88
укупно	365	4.06	0.98	0.05	3.96	4.16	
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – информалне (свакодневне животне ситуације, медији...)	студент	7	3.71	1.25	0.47	2.55	4.87
	запослен	213	4.17	0.83	0.06	4.06	4.29
	незапослен	78	3.51	1.04	0.12	3.28	3.75
	пензионер	56	3.50	1.10	0.15	3.21	3.79
	студент запослен	11	3.91	1.04	0.31	3.21	4.61
укупно	365	3.91	0.98	0.05	3.81	4.01	
Значај и могућности додатног образовања у организацији	студент	7	4.57	0.79	0.30	3.84	5.30

(програми обучавања за посао, обуке на послу, подршка дипломским и струковним студијама)	запослен	213	4.21	0.88	0.06	4.09	4.33
	незапослен	78	3.73	1.10	0.12	3.48	3.98
	пензионер	56	3.29	1.26	0.17	2.95	3.62
	студент запослен	11	4.09	1.04	0.31	3.39	4.79
	укупно	365	3.97	1.06	0.06	3.86	4.08
Стратегије за превазилажење баријера за партиципацију у стручном образовању и обучавању	студент	7	3.29	1.11	0.42	2.26	4.31
	запослен	214	3.91	0.98	0.07	3.77	4.04
	незапослен	78	3.51	1.05	0.12	3.28	3.75
	пензионер	56	3.38	1.14	0.15	3.07	3.68
	студент запослен	11	4.09	0.94	0.28	3.46	4.73
Проналажење и функционално коришћење информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја	студент	7	3.29	1.11	0.42	2.26	4.31
	запослен	211	3.79	1.00	0.07	3.66	3.93
	незапослен	78	3.53	0.94	0.11	3.31	3.74
	пензионер	56	3.38	1.14	0.15	3.07	3.68
	студент запослен	11	4.18	0.60	0.18	3.78	4.59
Проналажење и функционално коришћење информација о образовним могућностима, обучавању, тренинзима, различитим облицима усавршавања	студент	7	4.00	1.00	0.38	3.08	4.92
	запослен	211	3.98	0.90	0.06	3.86	4.10
	незапослен	78	3.72	0.90	0.10	3.52	3.92
	пензионер	56	3.46	1.11	0.15	3.17	3.76
	студент запослен	11	4.27	0.47	0.14	3.96	4.59
Различите врсте извора каријерних и образовних информација (електронски системи, штампани и медијски материјали, ментори)	студент	7	4.00	1.00	0.38	3.08	4.92
	запослен	210	4.01	0.91	0.06	3.89	4.13
	незапослен	78	3.54	1.02	0.11	3.31	3.77
	пензионер	56	3.45	1.23	0.16	3.12	3.78
	студент запослен	11	4.18	0.60	0.18	3.78	4.59
Значај активности каријерног вођења које су ми доступне у	студент	7	3.43	1.27	0.48	2.25	4.61

организацији	запослен	211	3.72	1.05	0.07	3.57	3.86
	незапослен	78	3.35	1.19	0.14	3.08	3.62
	пензионер	56	3.13	1.29	0.17	2.78	3.47
	студент запослен	11	3.91	1.30	0.39	3.04	4.78
	укупно	363	3.55	1.15	0.06	3.43	3.66
Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада - коришћење Интернета као ресурса и алата за каријерни развој	студент	7	4.14	0.90	0.34	3.31	4.97
	запослен	211	4.20	0.94	0.06	4.08	4.33
	незапослен	78	3.62	1.15	0.13	3.36	3.88
	пензионер	56	3.54	1.17	0.16	3.22	3.85
	студент запослен	11	4.64	0.50	0.15	4.30	4.98
укупно	363	3.99	1.06	0.06	3.88	4.10	
Формална подршка каријерном развоју (професионалци у каријерном вођењу и саветовању)	студент	7	3.86	1.07	0.40	2.87	4.85
	запослен	211	3.59	1.11	0.08	3.44	3.74
	незапослен	78	3.40	1.07	0.12	3.16	3.64
	пензионер	56	3.25	1.12	0.15	2.95	3.55
	студент запослен	11	3.64	1.29	0.39	2.77	4.50
укупно	363	3.50	1.11	0.06	3.39	3.62	
Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)	студент	7	3.57	0.98	0.37	2.67	4.47
	запослен	211	3.29	1.16	0.08	3.13	3.45
	незапослен	78	3.35	1.03	0.12	3.11	3.58
	пензионер	56	3.20	1.10	0.15	2.90	3.49
	студент запослен	11	3.45	1.04	0.31	2.76	4.15
укупно	363	3.30	1.11	0.06	3.18	3.41	
Значај континуираног праћења информација у циљу информисаних каријерних и образовних избора	студент	7	3.71	0.76	0.29	3.02	4.41
	запослен	211	3.82	0.94	0.06	3.69	3.94
	незапослен	78	3.65	1.07	0.12	3.41	3.89
	пензионер	56	3.39	1.20	0.16	3.07	3.71
	студент запослен	11	3.91	0.70	0.21	3.44	4.38
укупно	363	3.72	1.01	0.05	3.61	3.82	
Планирање каријере – условљеност личним и друштвеним	студент	7	4.00	1.00	0.38	3.08	4.92

факторима	запослен	214	3.91	0.99	0.07	3.78	4.04
	незапослен	78	3.62	1.12	0.13	3.36	3.87
	пензионер	56	3.48	1.13	0.15	3.18	3.78
	студент запослен	11	4.09	0.83	0.25	3.53	4.65
	укупно	366	3.79	1.05	0.05	3.68	3.90
Значај креирања индивидуалног каријерног плана	студент	7	3.86	1.21	0.46	2.73	4.98
	запослен	214	3.89	1.04	0.07	3.75	4.03
	незапослен	78	3.65	1.02	0.12	3.42	3.88
	пензионер	56	3.64	1.05	0.14	3.36	3.92
	студент запослен	11	3.82	1.17	0.35	3.03	4.60
Методологија израде и елементи индивидуалног каријерног плана	укупно	366	3.80	1.05	0.05	3.69	3.91
	студент	7	4.00	0.82	0.31	3.24	4.76
	запослен	214	3.63	1.11	0.08	3.48	3.78
	незапослен	78	3.37	1.03	0.12	3.14	3.60
	пензионер	56	3.43	1.13	0.15	3.13	3.73
	студент запослен	11	3.91	0.94	0.28	3.27	4.54
Ресурси за израду индивидуалног каријерног плана (истраживања, прикупљања информација)	укупно	366	3.56	1.09	0.06	3.45	3.67
	студент	7	4.00	0.82	0.31	3.24	4.76
	запослен	214	3.72	1.04	0.07	3.58	3.86
	незапослен	78	3.32	1.00	0.11	3.10	3.55
	пензионер	56	3.45	1.11	0.15	3.15	3.74
	студент запослен	11	3.91	0.83	0.25	3.35	4.47
Дугорочни и краткорочни циљеви личног и професионалног развоја	укупно	366	3.60	1.05	0.05	3.50	3.71
	студент	7	4.14	0.69	0.26	3.50	4.78
	запослен	214	3.99	0.95	0.07	3.86	4.11
	незапослен	78	3.56	0.92	0.10	3.36	3.77
	пензионер	56	3.66	1.08	0.14	3.37	3.95
	студент запослен	11	4.27	0.79	0.24	3.74	4.80
Важност усклађивања краткорочних и дугорочних циљева	укупно	366	3.86	0.97	0.05	3.76	3.96
	студент	7	4.14	0.90	0.34	3.31	4.97

сопственог каријерног развоја	запослен	214	3.93	0.99	0.07	3.79	4.06
	незапослен	78	3.49	1.03	0.12	3.26	3.72
	пензионер	56	3.61	1.09	0.15	3.32	3.90
	студент запослен	11	4.27	0.65	0.19	3.84	4.71
	укупно	366	3.80	1.02	0.05	3.69	3.90
Различите стратегије остваривања постављених каријерних циљева и превазилажења баријера на путу њиховог остваривања	студент	7	4.14	0.90	0.34	3.31	4.97
	запослен	214	3.79	0.99	0.07	3.65	3.92
	незапослен	78	3.49	0.95	0.11	3.27	3.70
	пензионер	56	3.48	1.11	0.15	3.18	3.78
	студент запослен	11	4.18	0.75	0.23	3.68	4.69
укупно	366	3.69	1.01	0.05	3.59	3.80	
Важност и улога ревидирања креираних каријерних планова	студент	7	4.14	0.90	0.34	3.31	4.97
	запослен	214	3.77	1.00	0.07	3.63	3.90
	незапослен	78	3.23	1.09	0.12	2.98	3.48
	пензионер	56	3.52	1.19	0.16	3.20	3.84
	студент запослен	11	4.18	0.75	0.23	3.68	4.69
укупно	366	3.63	1.07	0.06	3.52	3.74	
Израда биографије и пријаве за посао, ефикасан разговор за посао	студент	7	5.00	0.00	0.00	5.00	5.00
	запослен	211	4.02	1.11	0.08	3.87	4.17
	незапослен	78	3.64	1.07	0.12	3.40	3.88
	пензионер	56	3.32	1.25	0.17	2.99	3.66
	студент запослен	11	4.36	0.50	0.15	4.02	4.70
укупно	363	3.86	1.14	0.06	3.74	3.98	
Карактеристике вештина важних за данашњу каријеру (механизми преговарања, умрежавање, стилови прилагођавања и мењања радног окружења, професионална флексибилност, управљање финансијама, решавање проблема...)	студент	7	4.57	0.79	0.30	3.84	5.30
	запослен	214	4.17	0.99	0.07	4.04	4.31
	незапослен	78	3.67	0.99	0.11	3.44	3.89
	пензионер	56	3.52	1.33	0.18	3.16	3.88
	студент запослен	11	4.36	0.67	0.20	3.91	4.82
укупно	366	3.98	1.08	0.06	3.87	4.09	
Ефикасна интеракција са другима (слагање са колегама и шефом,	студент	7	4.57	0.79	0.30	3.84	5.30

проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...)	запослен	214	4.37	0.87	0.06	4.25	4.49
	незапослен	78	3.91	0.98	0.11	3.69	4.13
	пензионер	56	3.59	1.23	0.16	3.26	3.92
	студент запослен	11	4.91	0.30	0.09	4.71	5.11
	укупно	366	4.17	1.00	0.05	4.07	4.27
Интернализација вредности организације или занимања	студент	7	3.71	0.95	0.36	2.83	4.59
	запослен	213	3.87	1.01	0.07	3.74	4.01
	незапослен	78	3.24	1.18	0.13	2.98	3.51
	пензионер	56	3.41	1.16	0.15	3.10	3.72
	студент запослен	11	3.73	1.27	0.38	2.87	4.58
укупно	365	3.66	1.10	0.06	3.55	3.77	
Каријерне транзиције (промена позиције, промена посла, промена статуса, промена каријере) – карактеристике, врсте, значење, стратегије и механизми за управљање транзицијама	студент	7	4.00	1.15	0.44	2.93	5.07
	запослен	214	3.96	0.96	0.07	3.83	4.09
	незапослен	78	3.42	1.10	0.12	3.18	3.67
	пензионер	56	3.48	1.04	0.14	3.20	3.76
	студент запослен	11	3.82	0.98	0.30	3.16	4.48
укупно	366	3.77	1.03	0.05	3.66	3.88	
Кризне ситуације у вези са послом и могући начини њиховог превазилажења (стрес на раду, губитак посла, проблеми на послу)	студент	7	4.71	0.49	0.18	4.26	5.17
	запослен	214	4.16	0.92	0.06	4.04	4.29
	незапослен	78	3.60	1.11	0.13	3.35	3.85
	пензионер	56	3.64	1.07	0.14	3.36	3.93
	студент запослен	11	4.18	0.87	0.26	3.59	4.77
укупно	366	3.98	1.01	0.05	3.87	4.08	
Успоравање радних ангажмана/удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање – важност и стратегије израде пензионих планова	студент	7	3.43	1.27	0.48	2.25	4.61
	запослен	211	3.56	1.17	0.08	3.40	3.72
	незапослен	78	3.36	0.99	0.11	3.14	3.58
	пензионер	55	3.64	1.21	0.16	3.31	3.96
	студент запослен	11	3.91	0.94	0.28	3.27	4.54
укупно	362	3.54	1.14	0.06	3.42	3.65	
Значај сталне процене сопствене каријере („где сам и где желим да	студент	7	4.14	0.69	0.26	3.50	4.78

будем”, „које компетенције ми за то недостају” ...)	запослен	214	4.08	1.00	0.07	3.95	4.22
	незапослен	78	3.45	1.06	0.12	3.21	3.69
	пензионер	56	3.55	1.13	0.15	3.25	3.86
	студент запослен	11	4.09	0.94	0.28	3.46	4.73
	укупно	366	3.87	1.06	0.06	3.76	3.98
Лични и услови окружења који утичу на доношење каријерних одлука	студент	7	4.14	0.90	0.34	3.31	4.97
	запослен	214	4.09	0.91	0.06	3.97	4.22
	незапослен	78	3.60	1.04	0.12	3.37	3.84
	пензионер	56	3.55	1.17	0.16	3.24	3.87
	студент запослен	11	4.00	0.77	0.23	3.48	4.52
Лични критеријуми за доношење каријерних одлука – одлуке о образовању, обучавању, занимању, каријерним циљевима	студент	7	4.14	0.90	0.34	3.31	4.97
	запослен	213	4.21	0.89	0.06	4.09	4.33
	незапослен	78	3.59	1.07	0.12	3.35	3.83
	пензионер	56	3.71	1.17	0.16	3.40	4.03
	студент запослен	11	4.45	0.69	0.21	3.99	4.92
Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору	студент	7	4.00	1.00	0.38	3.08	4.92
	запослен	212	3.87	1.08	0.07	3.72	4.01
	незапослен	78	3.60	1.04	0.12	3.37	3.84
	пензионер	56	3.45	1.23	0.16	3.12	3.78
	студент запослен	11	4.27	0.65	0.19	3.84	4.71
Примена процеса и теорија доношења каријерних одлука на моје професионалне изборе и каријерне одлуке	студент	7	3.86	0.90	0.34	3.03	4.69
	запослен	211	3.54	1.07	0.07	3.39	3.69
	незапослен	77	3.25	1.14	0.13	2.99	3.50
	пензионер	56	3.45	1.13	0.15	3.14	3.75
	студент запослен	11	3.45	0.82	0.25	2.90	4.01
Потенцијални проблеми у фази имплементирања одлука и могући	студент	7	4.00	0.82	0.31	3.24	4.76

начини за њихово превазилажење	запослен	211	3.73	0.97	0.07	3.60	3.87
	незапослен	78	3.35	1.05	0.12	3.11	3.58
	пензионер	56	3.45	1.14	0.15	3.14	3.75
	студент запослен	11	3.91	1.04	0.31	3.21	4.61
	укупно	363	3.62	1.03	0.05	3.51	3.72
Поновна процена каријерних одлука – преиспитивање стварности, реалних моћи и одговорности	студент	7	4.00	1.15	0.44	2.93	5.07
	запослен	213	3.89	1.01	0.07	3.75	4.02
	незапослен	78	3.41	1.07	0.12	3.17	3.65
	пензионер	56	3.71	1.11	0.15	3.42	4.01
	студент запослен	11	4.18	0.60	0.18	3.78	4.59
укупно	365	3.77	1.05	0.05	3.66	3.88	
Потенцијалне последице каријерних одлука	студент	7	3.86	0.90	0.34	3.03	4.69
	запослен	213	3.87	0.98	0.07	3.74	4.00
	незапослен	78	3.26	1.00	0.11	3.03	3.48
	пензионер	56	3.57	1.06	0.14	3.29	3.86
	студент запослен	11	4.00	1.10	0.33	3.26	4.74
укупно	365	3.70	1.02	0.05	3.59	3.80	
Карактеристике доброг каријерног одлучивања (информисано доношење одлука, благовремено доношење одлука...)	студент	7	4.29	0.76	0.29	3.59	4.98
	запослен	213	4.11	0.92	0.06	3.99	4.24
	незапослен	78	3.62	1.01	0.11	3.39	3.84
	пензионер	56	3.73	1.09	0.15	3.44	4.02
	студент запослен	11	4.27	0.79	0.24	3.74	4.80
укупно	365	3.96	0.98	0.05	3.86	4.06	
Повезаност личних особина, образовних постигнућа и животних искустава са могућностима које отвара занимање и пружа свет рада	студент	7	4.57	0.53	0.20	4.08	5.07
	запослен	214	4.27	0.92	0.06	4.14	4.39
	незапослен	78	3.77	0.97	0.11	3.55	3.99
	пензионер	54	3.76	0.97	0.13	3.49	4.02
	студент запослен	11	4.36	0.81	0.24	3.82	4.91
укупно	364	4.09	0.96	0.05	3.99	4.19	
Проналажење могућности за посао доступних појединцу са	студент	7	4.57	0.79	0.30	3.84	5.30

одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)	запослен	213	4.19	0.98	0.07	4.06	4.32
	незапослен	78	3.83	1.00	0.11	3.61	4.06
	пензионер	56	3.73	1.05	0.14	3.45	4.01
	студент запослен	11	4.18	0.87	0.26	3.59	4.77
	укупно	365	4.05	1.01	0.05	3.95	4.16
Повезаност појединачних ситуација запошљавања са мојим краткорочним и дугорочним каријерним и животним циљевима	студент	7	4.43	0.79	0.30	3.70	5.16
	запослен	213	3.99	0.99	0.07	3.86	4.12
	незапослен	78	3.47	1.05	0.12	3.24	3.71
	пензионер	56	3.61	1.06	0.14	3.32	3.89
	студент запослен	11	4.18	0.60	0.18	3.78	4.59
	укупно	365	3.84	1.02	0.05	3.73	3.94
Претходна радна искуства као потенцијал за стицање и развијање нових знања и вештина	студент	7	4.57	0.79	0.30	3.84	5.30
	запослен	214	4.13	1.00	0.07	4.00	4.27
	незапослен	78	3.74	0.87	0.10	3.55	3.94
	пензионер	56	3.77	1.10	0.15	3.47	4.06
	студент запослен	11	4.18	0.75	0.23	3.68	4.69
	укупно	366	4.00	0.99	0.05	3.90	4.10
Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада	студент	7	3.86	1.07	0.40	2.87	4.85
	запослен	213	4.02	1.01	0.07	3.89	4.16
	незапослен	78	3.55	1.11	0.13	3.30	3.80
	пензионер	54	3.56	0.96	0.13	3.29	3.82
	студент запослен	11	3.55	1.21	0.37	2.73	4.36
	укупно	363	3.83	1.05	0.06	3.73	3.94
Представљање себе у различитим радним и образовним окружењима	студент	7	4.43	0.53	0.20	3.93	4.92
	запослен	212	4.10	0.94	0.06	3.97	4.23
	незапослен	78	3.64	1.02	0.12	3.41	3.87
	пензионер	56	3.52	1.10	0.15	3.22	3.81
	студент запослен	11	3.91	1.04	0.31	3.21	4.61
	укупно	364	3.91	1.01	0.05	3.81	4.02
Моја позиција на тржишту рада – у односу на захтеве тржишта и у	студент	7	4.00	1.00	0.38	3.08	4.92

односу на моје способности, интересовања, искуство...	запослен	214	4.10	1.00	0.07	3.97	4.24
	незапослен	78	3.55	0.99	0.11	3.33	3.77
	пензионер	56	3.66	1.07	0.14	3.38	3.95
	студент запослен	11	3.82	1.17	0.35	3.03	4.60
	укупно	366	3.91	1.03	0.05	3.80	4.01
Значај „испробавања себе“ у свету рада (нпр. значај волонтирања, упознавања послова - посећивања радних места...)	студент	7	4.00	1.15	0.44	2.93	5.07
	запослен	211	3.94	1.10	0.08	3.79	4.09
	незапослен	78	3.55	0.96	0.11	3.33	3.77
	пензионер	55	3.29	1.31	0.18	2.94	3.65
	студент запослен	11	3.82	1.25	0.38	2.98	4.66
	укупно	362	3.76	1.14	0.06	3.64	3.87

10.7. ПРИЛОЗИ ЗА РАЗЛИКЕ У ПРОЦЕНИ ЗНАЧАЈА СПЕЦИФИЧНИХ ОБРАЗОВНИХ САДРЖАЈА У ОКВИРУ МОДЕЛОВАНЕ ОБРАЗОВНЕ ПОНУДЕ КВИС У ОДНОСУ НА ГОДИНЕ РАДНОГ СТАЖА ИСПИТАНИКА

Прилог 10.7.1. Године радног стажа испитаника и процена садржаја моделоване образовне понуде КВИС

Садржаји моделоване образовне понуде КВИС	df	F	Sig.
Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи	5	2.73	0.02
Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота	5	4.32	0.00
Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја	5	2.29	0.05
Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом	5	3.61	0.00
Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални развој	5	4.61	0.00

Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају”, „најважније ствари у послу”, „моја карактеристична понашања”)	5	3.77	0.00
Фактори који детерминишу и обликују каријерне изборе	5	2.77	0.02
Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано” ...)	5	0.94	0.46
Развој и промена особина, мотивације и аспирација током живота	5	1.34	0.25
Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са захтевима посла	5	1.94	0.09
Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног, породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере	5	4.40	0.00
Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене	5	1.64	0.15
Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиције	5	1.41	0.22
Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја	5	0.80	0.55
Значај увремењене реализације професионалних развојних задатака	5	0.65	0.67
Разумевање, праћење и вредновање сопственог каријерног развоја, развојних промена и транзиција	5	1.74	0.12
Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	5	3.55	0.00
Променљива „равнотежа” улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)	5	2.13	0.06
Веза између каријерних одлука и животних циљева	5	4.72	0.00
Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	5	4.27	0.00
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)	5	6.45	0.00
Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности	5	2.09	0.07

Механизми сталног усаглашавања личних ресурса и могућности за остваривање у различитим животним улогама	5	2.38	0.04
Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	5	4.21	0.00
Породица као подршка мом каријерном развоју	5	1.69	0.14
Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју	5	2.36	0.04
Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју	5	1.84	0.10
Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге социјалне заштите)	5	2.30	0.04
Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)	5	3.10	0.01
Могућности и значај објективне процене сопствених капацитета (стандардизоване процене вештина и личних карактеристика) и њена улога у даљем професионалном развоју	5	0.95	0.45
Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личном и професионалом развоју	5	3.73	0.00
Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју	5	2.08	0.07
Тржиште рада, друштво и економија – разумевање њихове повезаности и фактора који утичу на њихово константно мењање	5	3.65	0.00
Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)	5	2.58	0.03
Глобална економија и њен утицај на радно-професионални аспект живота појединца	5	1.97	0.08
Промене и трендови у развоју тржишта рада и њихов утицај на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех	5	2.69	0.02
Трендови и променљивост света рада и занимања, и њихова веза са образовањем/обучавањем и могућностима које он нуди	5	2.61	0.02
Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове	5	0.85	0.51
Стереотипи везани за занимања	5	1.53	0.18

Потребе, трендови и могућности тржишта рада и образовања на локалном, регионалном и националном нивоу	5	1.66	0.14
Важност и карактеристике „преносивих вештина” (вештина комуникације, решавања проблема...) за кретање у свету рада	5	1.70	0.13
Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе	5	2.45	0.03
Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања	5	2.77	0.02
Могућности самозапошљавања и предузетништва	5	5.18	0.00
Пословне могућности (унапређење, промена радних окружења, повластице) и њихово достизање	5	7.40	0.00
Улога послодавца у професионалном развоју појединца - информације о послодавцима, очекивања послодавца, перспективни послодавци	5	4.56	0.00
Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу, каријерне степеннице, менторство, умрежавање, континуирано образовање)	5	5.30	0.00
Међузависност занимања и вредносних оријентација и етичких норми појединца	5	2.82	0.02
Међузависност света рада и света образовања	5	1.67	0.14
Значај континуиране партиципације у образовању и обучавању за сопствени каријерни развој	5	1.25	0.29
Креирање образовних стратегија за постизање краткорочних и дугорочних каријерних циљева	5	0.76	0.58
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – формалне (студирање, специјализација...)	5	2.90	0.01
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (обуке, тренинзи, курсеви)	5	6.69	0.00
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – информалне (свакодневне животне ситуације, медији...)	5	5.36	0.00
Значај и могућности додатног образовања у организацији (програми обучавања за посао, обуке на послу, подршка дипломским и струковним студијама)	5	8.19	0.00
Стратегије за превазилажење баријера за партиципацију у стручном образовању и обучавању	5	2.68	0.02

Проналажење и функционално коришћење информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја	5	2.64	0.02
Проналажење и функционално коришћење информација о образовним могућностима, обучавању, тренинзима, различитим облицима усавршавања	5	3.80	0.00
Различите врсте извора каријерних и образовних информација (електронски системи, штампани и медијски материјали, ментори)	5	2.97	0.01
Значај активности каријерног вођења које су ми доступне у организацији	5	1.61	0.16
Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада - коришћење Интернета као ресурса и алата за каријерни развој	5	3.70	0.00
Формална подршка каријерном развоју (професионалци у каријерном вођењу и саветовању)	5	1.48	0.20
Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)	5	0.91	0.48
Значај континуираног праћења информација у циљу информисаних каријерних и образовних избора	5	1.88	0.10
Планирање каријере – условљеност личним и друштвеним факторима	5	5.02	0.00
Значај креирања индивидуалног каријерног плана	5	1.98	0.08
Методологија израде и елементи индивидуалног каријерног плана	5	1.35	0.24
Ресурси за израду индивидуалног каријерног плана (истраживања, прикупљања информација)	5	1.03	0.40
Дугорочни и краткорочни циљеви личног и професионалног развоја	5	3.39	0.01
Важност усклађивања краткорочних и дугорочних циљева сопственог каријерног развоја	5	3.48	0.00
Различите стратегије остваривања постављених каријерних циљева и превазилажења баријера на путу њиховог остваривања	5	3.13	0.01
Важност и улога ревидирања креираних каријерних планова	5	1.95	0.09
Израда биографије и пријаве за посао, ефикасан разговор за посао	5	6.55	0.00

Карактеристике вештина важних за данашњу каријеру (механизми преговарања, умрежавање, стилски прилагођавања и мењања радног окружења, професионална флексибилност, управљање финансијама, решавање проблема...)	5	4.16	0.00
Ефикасна интеракција са другима (слагање са колегама и шефом, проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...)	5	5.41	0.00
Интернализација вредности организације или занимања	5	2.93	0.01
Каријерне транзиције (промена позиције, промена посла, промена статуса, промена каријере) – карактеристике, врсте, значење, стратегије и механизми за управљање транзицијама	5	3.95	0.00
Кризне ситуације у вези са послом и могући начини њиховог превазилажења (стрес на раду, губитак посла, проблеми на послу)	5	3.27	0.01
Успоравање радних ангажмана/удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање – важност и стратегије израде пензионих планова	5	1.00	0.41
Значај сталне процене сопствене каријере („где сам и где желим да будем”, „које компетенције ми за то недостају”...)	5	4.93	0.00
Лични и услови окружења који утичу на доношење каријерних одлука	5	4.93	0.00
Лични критеријуми за доношење каријерних одлука – одлуке о образовању, обучавању, занимању, каријерним циљевима	5	5.08	0.00
Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору	5	4.80	0.00
Примена процеса и теорија доношења каријерних одлука на моје професионалне изборе и каријерне одлуке	5	1.09	0.36
Потенцијални проблеми у фази имплементирања одлука и могући начини за њихово превазилажење	5	2.64	0.02
Поновна процена каријерних одлука – преиспитивање стварности, реалних моћи и одговорности	5	1.63	0.15
Потенцијалне последице каријерних одлука	5	2.79	0.02
Карактеристике доброг каријерног одлучивања (информисано доношење одлука, благовремено доношење одлука...)	5	2.99	0.01
Повезаност личних особина, образовних постигнућа и животних искустава са могућностима које отвара занимање и пружа свет рада	5	3.11	0.01

Проналажење могућности за посао доступних појединцу са одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)	5	2.99	0.01
Повезаност појединачних ситуација запошљавања са мојим краткорочним и дугорочним каријерним и животним циљевима	5	3.05	0.01
Претходна радна искуства као потенцијал за стицање и развијање нових знања и вештина	5	3.14	0.01
Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада	5	2.09	0.07
Представљање себе у различитим радним и образовним окружењима	5	3.16	0.01
Моја позиција на тржишту рада – у односу на захтеве тржишта и у односу на моје способности, интересовања, искуство...	5	5.08	0.00
Значај „испробавања себе“ у свету рада (нпр. значај волонтирања, упознавања послова - посеђивања радних места...)	5	3.56	0.00

Прилог 10.7.2. Године радног стажа испитаника и процена садржаја МОП

Садржаји МОП	Године радног стажа	N	M	SD	SE	95% интервал поверења	
						Доња граница	Горња граница
Изградња/развијање/одржавање позитивне слике о себи	0-2	69	4.28	0.98	0.12	4.04	4.51
	3-5	33	4.42	0.79	0.14	4.14	4.70
	6-10	56	4.55	0.74	0.10	4.36	4.75
	11-20	70	4.41	0.75	0.09	4.24	4.59
	21-30	58	4.17	0.98	0.13	3.92	4.43
	више од 30	81	4.05	1.02	0.11	3.82	4.28
	укупно	367	4.29	0.91	0.05	4.20	4.39
Елементи развоја слике о себи (интересовања, вредности, потребе, склоности, мотиви, радне навике...) и како се они мењају током живота	0-2	69	4.19	0.84	0.10	3.99	4.39
	3-5	33	4.27	0.76	0.13	4.00	4.54
	6-10	56	4.57	0.74	0.10	4.37	4.77
	11-20	70	4.46	0.65	0.08	4.30	4.61

	21-30	59	4.10	1.09	0.14	3.82	4.39
	више од 30	82	3.99	0.95	0.10	3.78	4.20
	укупно	369	4.25	0.88	0.05	4.16	4.34
Механизми процене сопствених знања, вештина, способности и искуства као основа даљег личног и професионалног развоја	0-2	69	4.16	0.93	0.11	3.94	4.38
	3-5	33	4.36	0.74	0.13	4.10	4.63
	6-10	56	4.30	0.89	0.12	4.06	4.54
	11-20	70	4.41	0.79	0.09	4.23	4.60
	21-30	59	4.24	1.09	0.14	3.95	4.52
	више од 30	82	3.95	1.00	0.11	3.73	4.17
	укупно	369	4.21	0.94	0.05	4.12	4.31
Развој механизма за превазилажење разочарања, фрустрација, и ношење са успехом и неуспехом	0-2	69	4.28	0.97	0.12	4.04	4.51
	3-5	33	4.09	1.07	0.19	3.71	4.47
	6-10	56	4.48	0.85	0.11	4.25	4.71
	11-20	70	4.43	0.83	0.10	4.23	4.63
	21-30	59	4.29	0.87	0.11	4.06	4.52
	више од 30	82	3.91	0.98	0.11	3.70	4.13
	укупно	369	4.24	0.94	0.05	4.14	4.34
Ресурси, мотиви и баријере за сопствени лични и професионални развој	0-2	69	3.94	0.98	0.12	3.71	4.18
	3-5	32	4.22	0.83	0.15	3.92	4.52
	6-10	56	4.41	0.78	0.10	4.20	4.62
	11-20	70	4.36	0.78	0.09	4.17	4.54
	21-30	59	4.08	0.99	0.13	3.83	4.34
	више од 30	82	3.83	0.90	0.10	3.63	4.03
	укупно	368	4.11	0.91	0.05	4.02	4.21
Стратегије спознаје себе у различитим професионалним окружењима („какви радни задаци ми одговарају”, „најважније ствари у послу”, „моја карактеристична понашања”)	0-2	69	3.99	1.01	0.12	3.74	4.23
	3-5	33	4.03	0.98	0.17	3.68	4.38
	6-10	56	4.23	0.87	0.12	4.00	4.47
	11-20	70	4.21	0.87	0.10	4.01	4.42
	21-30	58	4.09	0.88	0.12	3.85	4.32
	више од 30	82	3.65	1.03	0.11	3.42	3.87

	укупно	368	4.01	0.97	0.05	3.91	4.11
Фактори који детерминишу и обликују каријерне изборе	0-2	69	3.51	1.09	0.13	3.24	3.77
	3-5	33	3.97	0.81	0.14	3.68	4.26
	6-10	56	3.71	0.91	0.12	3.47	3.96
	11-20	70	3.97	0.93	0.11	3.75	4.19
	21-30	59	3.83	0.95	0.12	3.58	4.08
	више од 30	82	3.54	1.01	0.11	3.31	3.76
	укупно	369	3.73	0.98	0.05	3.63	3.83
Стереотипи о занимањима као фактор избора и развоја сопствене каријере (нпр. „програмирање је компликовано” ...)	0-2	69	2.84	1.21	0.15	2.55	3.13
	3-5	33	3.24	1.03	0.18	2.88	3.61
	6-10	56	3.07	1.17	0.16	2.76	3.39
	11-20	70	2.96	1.45	0.17	2.61	3.30
	21-30	59	2.75	1.36	0.18	2.39	3.10
	више од 30	82	3.01	1.12	0.12	2.77	3.26
	укупно	369	2.96	1.24	0.06	2.83	3.08
Развој и промена особина, мотивације и аспирација током живота	0-2	69	3.86	0.91	0.11	3.64	4.07
	3-5	33	4.09	1.13	0.20	3.69	4.49
	6-10	56	4.16	0.89	0.12	3.92	4.40
	11-20	70	4.17	0.83	0.10	3.97	4.37
	21-30	59	3.92	1.02	0.13	3.65	4.18
	више од 30	82	4.09	0.80	0.09	3.91	4.26
	укупно	369	4.04	0.91	0.05	3.95	4.14
Психо-физичке промене током живота и њихово усклађивање са захтевима посла	0-2	69	3.91	0.87	0.10	3.70	4.12
	3-5	33	3.88	1.05	0.18	3.51	4.25
	6-10	56	4.21	0.80	0.11	4.00	4.43
	11-20	70	4.26	0.74	0.09	4.08	4.43
	21-30	58	3.98	0.85	0.11	3.76	4.21
	више од 30	82	4.06	0.85	0.09	3.87	4.25
	укупно	368	4.07	0.85	0.04	3.98	4.15
Карактеристике тренутног сопственог развојног статуса (личног,	0-2	69	4.01	0.90	0.11	3.80	4.23

породичног, професионалног...) и његови ефекти на развој каријере	3-5	33	3.94	1.06	0.18	3.56	4.31
	6-10	56	4.27	0.92	0.12	4.02	4.52
	11-20	70	4.47	0.70	0.08	4.31	4.64
	21-30	58	3.98	0.87	0.11	3.75	4.21
	више од 30	82	3.88	0.95	0.10	3.67	4.09
	укупно	368	4.10	0.91	0.05	4.00	4.19
Утицај промена у радно-професионалном животу на остале животне промене	0-2	69	3.88	0.93	0.11	3.66	4.11
	3-5	33	3.97	0.98	0.17	3.62	4.32
	6-10	56	4.04	0.97	0.13	3.78	4.30
	11-20	70	4.19	0.89	0.11	3.97	4.40
	21-30	58	3.81	0.80	0.11	3.60	4.02
	више од 30	82	3.80	1.08	0.12	3.57	4.04
Теорије и модели каријерних транзиције и њихова примена на животне транзиције	укупно	368	3.94	0.96	0.05	3.84	4.04
	0-2	69	3.29	1.04	0.13	3.04	3.54
	3-5	32	3.53	0.95	0.17	3.19	3.87
	6-10	56	3.34	1.27	0.17	3.00	3.68
	11-20	69	3.64	1.04	0.13	3.39	3.89
	21-30	58	3.41	0.84	0.11	3.19	3.63
Теорије каријерног развоја и њихова примена на процес сопственог каријерног развоја	више од 30	82	3.62	0.91	0.10	3.42	3.82
	укупно	366	3.48	1.02	0.05	3.37	3.58
	0-2	69	3.23	1.19	0.14	2.95	3.52
	3-5	33	3.48	1.06	0.19	3.11	3.86
	6-10	56	3.30	1.39	0.19	2.93	3.68
	11-20	70	3.46	1.03	0.12	3.21	3.70
Значај увремењене реализације професионалних развојних задатака	21-30	58	3.26	1.05	0.14	2.98	3.54
	више од 30	82	3.51	0.92	0.10	3.31	3.71
	укупно	368	3.38	1.11	0.06	3.26	3.49
	0-2	69	3.45	1.11	0.13	3.18	3.71
	3-5	33	3.64	0.99	0.17	3.28	3.99
	6-10	56	3.68	1.06	0.14	3.39	3.96

	11-20	68	3.68	1.01	0.12	3.43	3.92
	21-30	58	3.48	0.82	0.11	3.27	3.70
	више од 30	82	3.62	0.90	0.10	3.42	3.82
	укупно	366	3.59	0.98	0.05	3.49	3.69
Разумевање, праћење и вредновање сопственог каријерног развоја, развојних промена и транзиција	0-2	69	3.81	0.96	0.12	3.58	4.04
	3-5	33	4.15	0.67	0.12	3.91	4.39
	6-10	56	4.14	1.00	0.13	3.88	4.41
	11-20	70	4.20	0.93	0.11	3.98	4.42
	21-30	59	4.03	0.79	0.10	3.83	4.24
	више од 30	82	3.91	1.06	0.12	3.68	4.15
	укупно	369	4.02	0.94	0.05	3.93	4.12
Уравнотеженост/балансирање животних и радних улога	0-2	69	4.01	0.98	0.12	3.78	4.25
	3-5	33	4.27	0.84	0.15	3.98	4.57
	6-10	56	4.32	0.90	0.12	4.08	4.56
	11-20	70	4.50	0.86	0.10	4.29	4.71
	21-30	59	4.14	0.88	0.11	3.91	4.36
	више од 30	82	3.98	0.85	0.09	3.79	4.16
	укупно	369	4.19	0.90	0.05	4.09	4.28
Променљива „равнотежа“ улога везаних за живот и рад – (разумевање тога како се током живота мења удео и важност улога које имамо)	0-2	69	3.86	0.93	0.11	3.63	4.08
	3-5	33	4.03	0.77	0.13	3.76	4.30
	6-10	56	4.16	0.85	0.11	3.93	4.39
	11-20	70	4.29	0.89	0.11	4.07	4.50
	21-30	59	4.05	0.88	0.11	3.82	4.28
	више од 30	82	3.91	1.00	0.11	3.70	4.13
	укупно	369	4.04	0.91	0.05	3.95	4.14
Веза између каријерних одлука и животних циљева	0-2	68	3.88	1.04	0.13	3.63	4.14
	3-5	33	4.18	0.88	0.15	3.87	4.49
	6-10	56	4.34	0.88	0.12	4.10	4.57
	11-20	70	4.43	0.83	0.10	4.23	4.63
	21-30	59	4.03	0.81	0.11	3.82	4.24

	више од 30	82	3.80	1.14	0.13	3.55	4.05
	укупно	368	4.09	0.98	0.05	3.99	4.19
Однос посла и личног и породичног живота: утицај посла на животне вредности и животни стил, утицај породице и слободног времена на радне улоге и одлуке	0-2	69	4.06	0.87	0.11	3.85	4.27
	3-5	33	4.09	1.13	0.20	3.69	4.49
	6-10	56	4.46	0.81	0.11	4.25	4.68
	11-20	70	4.50	0.83	0.10	4.30	4.70
	21-30	59	4.12	0.93	0.12	3.88	4.36
	више од 30	82	3.91	1.09	0.12	3.67	4.15
	укупно	369	4.18	0.96	0.05	4.09	4.28
Стратегије сталног преговарања и постављања граница између себе, захтева посла, породице и других (на пример, вештине асертивности, управљања временом...)	0-2	69	4.10	0.91	0.11	3.88	4.32
	3-5	33	4.27	0.80	0.14	3.99	4.56
	6-10	56	4.57	0.87	0.12	4.34	4.80
	11-20	70	4.41	0.77	0.09	4.23	4.60
	21-30	59	4.14	0.92	0.12	3.90	4.37
	више од 30	82	3.78	1.04	0.12	3.55	4.01
	укупно	369	4.18	0.94	0.05	4.09	4.28
Ефикасно функционисање у различитим улогама - одабир животних улога, време за реализацију и остваривање животних улога, одређивање/вредновање њихове важности	0-2	68	3.99	1.00	0.12	3.74	4.23
	3-5	33	4.06	0.93	0.16	3.73	4.39
	6-10	56	4.23	0.89	0.12	3.99	4.47
	11-20	70	4.39	0.84	0.10	4.19	4.59
	21-30	59	4.02	0.90	0.12	3.78	4.25
	више од 30	82	3.99	0.99	0.11	3.77	4.20
	укупно	368	4.11	0.94	0.05	4.02	4.21
Механизми сталног усаглашавања личних ресурса и могућности за остваривање у различитим животним улогама	0-2	69	3.84	0.96	0.12	3.61	4.07
	3-5	33	4.06	0.75	0.13	3.80	4.33
	6-10	56	4.16	0.91	0.12	3.92	4.40
	11-20	70	4.21	0.90	0.11	4.00	4.43
	21-30	59	4.00	1.00	0.13	3.74	4.26
	више од 30	82	3.78	0.98	0.11	3.56	4.00
	укупно	369	3.99	0.95	0.05	3.90	4.09

Важност слободног времена за сопствени лични и професионални развој	0-2	69	4.33	0.82	0.10	4.14	4.53
	3-5	33	4.42	0.87	0.15	4.12	4.73
	6-10	56	4.55	0.91	0.12	4.31	4.80
	11-20	70	4.54	0.70	0.08	4.38	4.71
	21-30	59	4.20	1.00	0.13	3.94	4.46
	више од 30	82	3.99	1.01	0.11	3.77	4.21
	укупно	369	4.32	0.91	0.05	4.22	4.41
Породица као подршка мом каријерном развоју	0-2	69	4.36	0.80	0.10	4.17	4.56
	3-5	33	4.52	0.87	0.15	4.21	4.82
	6-10	56	4.20	1.00	0.13	3.93	4.46
	11-20	70	4.30	0.89	0.11	4.09	4.51
	21-30	59	4.07	1.20	0.16	3.75	4.38
	више од 30	82	4.07	0.97	0.11	3.86	4.29
	укупно	369	4.23	0.97	0.05	4.13	4.33
Пријатељи и значајни други као подршка мом каријерном развоју	0-2	69	4.04	1.06	0.13	3.79	4.30
	3-5	33	4.12	0.96	0.17	3.78	4.46
	6-10	56	3.79	1.04	0.14	3.51	4.06
	11-20	70	3.93	0.98	0.12	3.69	4.16
	21-30	59	3.56	1.12	0.15	3.27	3.85
	више од 30	82	3.72	0.89	0.10	3.52	3.92
	укупно	369	3.84	1.02	0.05	3.74	3.94
Институције које пружају помоћ и услуге каријерног вођења као подршка мом каријерном развоју	0-2	68	3.60	1.21	0.15	3.31	3.90
	3-5	33	3.33	1.11	0.19	2.94	3.73
	6-10	56	3.05	1.35	0.18	2.69	3.42
	11-20	70	3.24	1.30	0.16	2.93	3.55
	21-30	59	3.02	1.37	0.18	2.66	3.37
	више од 30	82	3.24	1.05	0.12	3.01	3.47
	укупно	368	3.25	1.24	0.06	3.13	3.38
Ресурси заједнице за подршку мом каријерном развоју (на пример, брига о деци, јавне здравствене услуге, услуге за ментално здравље, услуге	0-2	69	3.94	0.97	0.12	3.71	4.17
	3-5	33	4.03	0.92	0.16	3.70	4.36

социјалне заштите)	6-10	56	3.73	1.23	0.16	3.40	4.06
	11-20	70	3.81	1.08	0.13	3.56	4.07
	21-30	59	3.42	1.22	0.16	3.11	3.74
	више од 30	82	3.59	1.09	0.12	3.35	3.82
	укупно	369	3.73	1.11	0.06	3.62	3.84
Организацијски ресурси за подршку мом каријерном развоју (на пример, додатна настава, додатна обука, саветовање, подршка за школарину)	0-2	69	4.04	0.88	0.11	3.83	4.26
	3-5	33	3.88	0.96	0.17	3.54	4.22
	6-10	56	3.88	1.18	0.16	3.56	4.19
	11-20	70	3.89	1.06	0.13	3.63	4.14
	21-30	59	3.46	1.33	0.17	3.11	3.80
	више од 30	82	3.49	1.19	0.13	3.23	3.75
	укупно	369	3.76	1.13	0.06	3.64	3.87
Могућности и значај објективне процене сопствених капацитета (стандардизоване процене вештина и личних карактеристика) и њена улога у даљем професионалном развоју	0-2	69	3.68	1.02	0.12	3.44	3.93
	3-5	33	3.64	0.78	0.14	3.36	3.91
	6-10	56	3.80	1.23	0.16	3.47	4.13
	11-20	70	3.91	0.86	0.10	3.71	4.12
	21-30	58	3.79	1.18	0.16	3.48	4.10
	више од 30	82	3.57	1.13	0.13	3.32	3.82
	укупно	368	3.73	1.06	0.06	3.62	3.84
Значај повратне информације из образовног и радног окружења за подршку даљем личном и професионалном развоју	0-2	69	4.00	1.04	0.13	3.75	4.25
	3-5	33	4.09	0.98	0.17	3.74	4.44
	6-10	56	4.18	0.94	0.13	3.93	4.43
	11-20	70	4.14	0.92	0.11	3.92	4.36
	21-30	59	3.90	1.06	0.14	3.62	4.18
	више од 30	82	3.55	1.15	0.13	3.30	3.80
	укупно	369	3.95	1.05	0.05	3.84	4.05
Стратегије изградње мреже подршке сопственом каријерном развоју	0-2	69	3.75	1.02	0.12	3.51	4.00
	3-5	33	4.00	0.97	0.17	3.66	4.34
	6-10	56	3.82	1.10	0.15	3.53	4.12
	11-20	69	3.90	0.97	0.12	3.66	4.13

	21-30	59	3.47	1.21	0.16	3.16	3.79
	више од 30	82	3.55	1.00	0.11	3.33	3.77
	укупно	368	3.72	1.05	0.05	3.61	3.83
Тржиште рада, друштво и економија – разумевање њихове повезаности и фактора који утичу на њихово константно мењање	0-2	67	3.40	1.03	0.13	3.15	3.65
	3-5	33	4.06	1.00	0.17	3.71	4.41
	6-10	56	3.52	1.14	0.15	3.21	3.82
	11-20	69	3.54	0.98	0.12	3.30	3.77
	21-30	58	3.52	0.94	0.12	3.27	3.76
	више од 30	82	3.20	0.96	0.11	2.98	3.41
	укупно	365	3.48	1.03	0.05	3.37	3.58
Међузависност друштва и структуре и природе посла и занимања (како друштво условљава структуру и природу посла и занимања)	0-2	67	3.40	0.97	0.12	3.17	3.64
	3-5	33	3.79	1.02	0.18	3.42	4.15
	6-10	56	3.38	1.02	0.14	3.10	3.65
	11-20	69	3.68	0.88	0.11	3.47	3.89
	21-30	59	3.61	1.03	0.13	3.34	3.88
	више од 30	82	3.24	1.00	0.11	3.02	3.46
	укупно	366	3.48	1.00	0.05	3.38	3.59
Глобална економија и њен утицај на радно-професионални аспект живота појединца	0-2	67	3.37	1.14	0.14	3.10	3.65
	3-5	32	3.75	0.92	0.16	3.42	4.08
	6-10	56	3.32	1.05	0.14	3.04	3.60
	11-20	70	3.67	0.91	0.11	3.45	3.89
	21-30	59	3.44	1.13	0.15	3.15	3.74
	више од 30	82	3.27	0.96	0.11	3.06	3.48
	укупно	366	3.44	1.03	0.05	3.34	3.55
Промене и трендови у развоју тржишта рада и њихов утицај на знања, вештине и ставове неопходне за пословни успех	0-2	67	3.48	1.16	0.14	3.19	3.76
	3-5	33	3.79	0.93	0.16	3.46	4.12
	6-10	56	3.68	0.96	0.13	3.42	3.93
	11-20	70	3.84	0.93	0.11	3.62	4.06
	21-30	58	3.72	1.01	0.13	3.46	3.99
	више од 30	81	3.32	1.03	0.11	3.09	3.55

	укупно	365	3.61	1.03	0.05	3.51	3.72
Трендови и променљивост света рада и занимања, и њихова веза са образовањем/обучавањем и могућностима које он нуди	0-2	67	3.42	1.05	0.13	3.16	3.67
	3-5	33	3.91	0.72	0.13	3.65	4.17
	6-10	55	3.71	0.99	0.13	3.44	3.98
	11-20	70	3.87	0.90	0.11	3.66	4.09
	21-30	59	3.83	0.95	0.12	3.58	4.08
	више од 30	82	3.52	1.04	0.12	3.29	3.75
	укупно	366	3.68	0.98	0.05	3.58	3.78
Промене у родној структури тржишта рада и њихове импликације на сопствене каријерне планове	0-2	67	3.21	1.16	0.14	2.93	3.49
	3-5	33	3.58	1.03	0.18	3.21	3.94
	6-10	56	3.20	1.18	0.16	2.88	3.51
	11-20	69	3.23	1.29	0.15	2.92	3.54
	21-30	59	3.17	1.21	0.16	2.86	3.48
	више од 30	82	3.09	1.09	0.12	2.85	3.33
	укупно	366	3.21	1.17	0.06	3.09	3.33
Стереотипи везани за занимања	0-2	67	2.81	1.20	0.15	2.51	3.10
	3-5	33	2.94	0.97	0.17	2.60	3.28
	6-10	56	2.41	1.20	0.16	2.09	2.73
	11-20	70	2.50	1.37	0.16	2.17	2.83
	21-30	59	2.78	1.20	0.16	2.47	3.09
	више од 30	82	2.76	1.04	0.11	2.53	2.98
	укупно	367	2.68	1.19	0.06	2.56	2.81
Потребе, трендови и могућности тржишта рада и образовања на локалном, регионалном и националном нивоу	0-2	67	3.33	1.17	0.14	3.04	3.61
	3-5	33	3.58	1.03	0.18	3.21	3.94
	6-10	56	3.20	1.21	0.16	2.87	3.52
	11-20	70	3.43	1.21	0.14	3.14	3.72
	21-30	59	3.59	0.95	0.12	3.35	3.84
	више од 30	82	3.16	0.96	0.11	2.95	3.37
	укупно	367	3.35	1.10	0.06	3.24	3.47
Важност и карактеристике „преносивих вештина” (вештина комуникације,	0-2	67	3.82	1.13	0.14	3.55	4.10

решавања проблема...) за кретање у свету рада	3-5	33	3.94	0.93	0.16	3.61	4.27
	6-10	56	4.05	0.90	0.12	3.81	4.30
	11-20	70	4.16	0.96	0.11	3.93	4.39
	21-30	59	4.17	0.77	0.10	3.97	4.37
	више од 30	82	3.83	1.08	0.12	3.59	4.07
	укупно	367	3.99	0.99	0.05	3.89	4.09
Важност разумевања занимања - радни задаци које занимање обухвата, успех, предности и недостаци, прилике и перспективе	0-2	67	3.84	1.02	0.13	3.59	4.09
	3-5	33	4.06	0.86	0.15	3.75	4.37
	6-10	56	4.11	1.06	0.14	3.82	4.39
	11-20	70	4.21	0.90	0.11	4.00	4.43
	21-30	59	4.19	0.82	0.11	3.97	4.40
	више од 30	82	3.78	1.09	0.12	3.54	4.02
Тражење, стицање, задржавање и мењање послова унутар и ван одабраног занимања	укупно	367	4.01	0.99	0.05	3.91	4.11
	0-2	67	3.54	1.06	0.13	3.28	3.80
	3-5	33	3.94	0.86	0.15	3.63	4.25
	6-10	56	3.91	0.98	0.13	3.65	4.17
	11-20	70	4.09	0.91	0.11	3.87	4.30
	21-30	58	3.81	1.10	0.14	3.52	4.10
Могућности самозапошљавања и предузетништва	више од 30	82	3.63	1.02	0.11	3.41	3.86
	укупно	366	3.80	1.02	0.05	3.70	3.90
	0-2	67	3.94	1.03	0.13	3.69	4.19
	3-5	33	4.12	0.96	0.17	3.78	4.46
	6-10	56	3.80	1.03	0.14	3.53	4.08
	11-20	70	4.21	0.92	0.11	4.00	4.43
Пословне могућности (унапређење, промена радних окружења, повластице) и њихово достизање	21-30	59	3.46	1.24	0.16	3.14	3.78
	више од 30	82	3.54	1.12	0.12	3.29	3.78
	укупно	367	3.82	1.09	0.06	3.71	3.93
	0-2	67	3.87	1.06	0.13	3.61	4.12
	3-5	33	4.06	1.09	0.19	3.67	4.45
	6-10	56	4.16	0.89	0.12	3.92	4.40

	11-20	70	4.30	0.84	0.10	4.10	4.50
	21-30	59	3.75	1.14	0.15	3.45	4.04
	више од 30	82	3.40	1.04	0.11	3.17	3.63
	укупно	367	3.89	1.05	0.05	3.78	4.00
Улога послодаваца у професионалном развоју појединца - информације о послодавцима, очекивања послодавца, перспективни послодавци	0-2	67	3.81	1.02	0.12	3.56	4.05
	3-5	33	3.85	1.12	0.20	3.45	4.25
	6-10	56	3.79	1.06	0.14	3.50	4.07
	11-20	70	3.94	1.13	0.13	3.67	4.21
	21-30	58	3.74	1.09	0.14	3.46	4.03
	више од 30	81	3.19	1.16	0.13	2.93	3.44
	укупно	365	3.68	1.13	0.06	3.57	3.80
Стратегије подршке промени занимања (на пример, обука на послу, каријерне ступнице, менторство, умрежавање, континуирано образовање)	0-2	67	3.94	0.98	0.12	3.70	4.18
	3-5	33	4.27	0.91	0.16	3.95	4.60
	6-10	56	4.02	0.94	0.13	3.77	4.27
	11-20	70	4.10	1.01	0.12	3.86	4.34
	21-30	59	3.88	1.02	0.13	3.62	4.15
	више од 30	82	3.39	1.27	0.14	3.11	3.67
	укупно	367	3.88	1.08	0.06	3.77	3.99
Међузависност занимања и вредносних оријентација и етичких норми појединца	0-2	67	3.63	1.13	0.14	3.35	3.90
	3-5	33	3.97	0.98	0.17	3.62	4.32
	6-10	56	3.95	0.90	0.12	3.70	4.19
	11-20	69	3.97	1.11	0.13	3.70	4.24
	21-30	59	3.80	1.05	0.14	3.52	4.07
	више од 30	82	3.45	1.06	0.12	3.22	3.68
	укупно	366	3.76	1.06	0.06	3.65	3.87
Међузависност света рада и света образовања	0-2	67	3.90	1.07	0.13	3.63	4.16
	3-5	32	3.88	1.04	0.18	3.50	4.25
	6-10	56	3.89	1.11	0.15	3.60	4.19
	11-20	70	4.24	0.91	0.11	4.03	4.46
	21-30	58	3.88	0.96	0.13	3.63	4.13

	више од 30	82	3.79	1.06	0.12	3.56	4.03
	укупно	365	3.93	1.03	0.05	3.83	4.04
Значај континуиране партиципације у образовању и обучавању за сопствени каријерни развој	0-2	67	4.03	1.01	0.12	3.78	4.28
	3-5	33	4.00	0.87	0.15	3.69	4.31
	6-10	56	3.88	1.10	0.15	3.58	4.17
	11-20	69	4.13	0.98	0.12	3.89	4.37
	21-30	59	4.10	0.94	0.12	3.86	4.35
	више од 30	82	3.78	1.11	0.12	3.54	4.02
	укупно	366	3.98	1.02	0.05	3.87	4.08
Креирање образовних стратегија за постизање краткорочних и дугорочних каријерних циљева	0-2	67	3.73	1.07	0.13	3.47	3.99
	3-5	33	3.79	0.86	0.15	3.48	4.09
	6-10	56	3.79	1.06	0.14	3.50	4.07
	11-20	70	3.97	0.92	0.11	3.75	4.19
	21-30	59	3.75	1.08	0.14	3.47	4.03
	више од 30	82	3.66	1.08	0.12	3.42	3.90
	укупно	367	3.78	1.02	0.05	3.67	3.88
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – формалне (студирање, специјализација...)	0-2	66	3.86	1.09	0.13	3.59	4.13
	3-5	33	4.24	1.06	0.18	3.87	4.62
	6-10	56	3.84	1.07	0.14	3.55	4.13
	11-20	68	4.13	0.93	0.11	3.91	4.36
	21-30	59	3.80	1.19	0.15	3.49	4.11
	више од 30	82	3.57	1.11	0.12	3.33	3.82
	укупно	364	3.87	1.09	0.06	3.76	3.98
Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – неформалне (обуке, тренинзи, курсеви)	0-2	66	4.12	1.05	0.13	3.86	4.38
	3-5	33	4.15	0.97	0.17	3.81	4.50
	6-10	56	4.14	0.94	0.13	3.89	4.40
	11-20	70	4.43	0.75	0.09	4.25	4.61
	21-30	59	4.12	0.87	0.11	3.89	4.35
	више од 30	82	3.57	1.05	0.12	3.34	3.80
	укупно	366	4.06	0.98	0.05	3.96	4.16

Прилике за учење ради остваривања сопствених каријерних циљева – информалне (свакодневне животне ситуације, медији...)	0-2	67	3.76	1.16	0.14	3.48	4.04
	3-5	32	4.34	0.75	0.13	4.08	4.61
	6-10	56	4.09	0.90	0.12	3.85	4.33
	11-20	70	4.09	0.86	0.10	3.88	4.29
	21-30	59	4.02	0.90	0.12	3.78	4.25
	више од 30	82	3.52	0.98	0.11	3.31	3.74
	укупно	366	3.91	0.98	0.05	3.81	4.01
Значај и могућности додатног образовања у организацији (програми обучавања за посао, обуке на послу, подршка дипломским и струковним студијама)	0-2	67	4.07	1.09	0.13	3.81	4.34
	3-5	33	4.21	0.99	0.17	3.86	4.56
	6-10	56	4.11	0.87	0.12	3.87	4.34
	11-20	70	4.30	0.77	0.09	4.12	4.48
	21-30	58	4.03	1.01	0.13	3.77	4.30
	више од 30	82	3.37	1.19	0.13	3.10	3.63
	укупно	366	3.97	1.06	0.06	3.86	4.08
Стратегије за превазилажење баријера за партиципацију у стручном образовању и обучавању	0-2	67	3.73	1.04	0.13	3.48	3.98
	3-5	33	4.06	0.90	0.16	3.74	4.38
	6-10	56	3.98	0.94	0.13	3.73	4.23
	11-20	70	3.80	1.12	0.13	3.53	4.07
	21-30	59	3.64	1.03	0.13	3.38	3.91
	више од 30	82	3.45	1.06	0.12	3.22	3.68
	укупно	367	3.74	1.04	0.05	3.63	3.84
Проналажење и функционално коришћење информација о каријери, каријерном развоју, различитим могућностима каријерног развоја	0-2	67	3.64	1.08	0.13	3.38	3.91
	3-5	33	3.97	0.85	0.15	3.67	4.27
	6-10	55	3.80	0.97	0.13	3.54	4.06
	11-20	68	3.88	0.99	0.12	3.64	4.12
	21-30	59	3.54	0.99	0.13	3.28	3.80
	више од 30	82	3.41	1.04	0.12	3.19	3.64
	укупно	364	3.67	1.02	0.05	3.57	3.78
Проналажење и функционално коришћење информација о образовним могућностима, обучавању, тренинзима, различитим облицима	0-2	67	3.88	0.96	0.12	3.65	4.12
	3-5	33	4.03	0.88	0.15	3.72	4.34

усавршавања	6-10	55	3.87	0.88	0.12	3.63	4.11
	11-20	68	4.16	0.87	0.11	3.95	4.37
	21-30	59	3.83	0.85	0.11	3.61	4.05
	више од 30	82	3.52	1.04	0.12	3.29	3.75
	укупно	364	3.86	0.95	0.05	3.76	3.95
Различите врсте извора каријерних и образовних информација (електронски системи, штампани и медијски материјали, ментори)	0-2	67	3.67	1.15	0.14	3.39	3.95
	3-5	33	4.06	0.79	0.14	3.78	4.34
	6-10	55	3.93	0.88	0.12	3.69	4.16
	11-20	68	4.07	0.89	0.11	3.86	4.29
	21-30	58	3.90	0.87	0.11	3.67	4.13
	више од 30	82	3.55	1.17	0.13	3.29	3.81
	укупно	363	3.83	1.01	0.05	3.72	3.93
Значај активности каријерног вођења које су ми доступне у организацији	0-2	67	3.63	1.17	0.14	3.34	3.91
	3-5	33	3.67	1.11	0.19	3.27	4.06
	6-10	55	3.64	0.97	0.13	3.37	3.90
	11-20	68	3.71	1.12	0.14	3.43	3.98
	21-30	59	3.54	1.19	0.16	3.23	3.85
	више од 30	82	3.24	1.23	0.14	2.97	3.51
	укупно	364	3.55	1.15	0.06	3.43	3.67
Употреба информационо-комуникационих технологија за прикупљање и праћење информација о свету образовања и тржишту рада - коришћење Интернета као ресурса и алата за каријерни развој	0-2	67	3.84	1.20	0.15	3.54	4.13
	3-5	33	3.97	1.02	0.18	3.61	4.33
	6-10	55	4.22	0.94	0.13	3.96	4.47
	11-20	68	4.29	0.90	0.11	4.08	4.51
	21-30	59	4.07	0.94	0.12	3.82	4.31
	више од 30	82	3.66	1.16	0.13	3.40	3.91
	укупно	364	3.99	1.06	0.06	3.88	4.10
Формална подршка каријерном развоју (професионалци у каријерном вођењу и саветовању)	0-2	67	3.63	1.15	0.14	3.35	3.91
	3-5	33	3.55	0.90	0.16	3.22	3.87
	6-10	55	3.47	1.12	0.15	3.17	3.78
	11-20	68	3.71	1.21	0.15	3.41	4.00

	21-30	59	3.47	1.07	0.14	3.20	3.75
	више од 30	82	3.26	1.05	0.12	3.02	3.49
	укупно	364	3.50	1.11	0.06	3.39	3.62
Фактори који доприносе заблудама и погрешним уверењима о занимањима и образовним могућностима (култура у којој живим, породична очекивања...)	0-2	67	3.33	1.13	0.14	3.05	3.60
	3-5	33	3.55	0.79	0.14	3.26	3.83
	6-10	55	3.31	1.03	0.14	3.03	3.59
	11-20	68	3.43	1.34	0.16	3.10	3.75
	21-30	59	3.14	1.15	0.15	2.84	3.44
	више од 30	82	3.20	1.02	0.11	2.97	3.42
	укупно	364	3.30	1.11	0.06	3.19	3.42
Значај континуираног праћења информација у циљу информисаних каријерних и образовних избора	0-2	67	3.75	1.05	0.13	3.49	4.00
	3-5	33	3.82	0.77	0.13	3.55	4.09
	6-10	55	3.73	0.87	0.12	3.49	3.96
	11-20	68	3.90	1.07	0.13	3.64	4.16
	21-30	59	3.81	0.92	0.12	3.57	4.05
	више од 30	82	3.44	1.13	0.13	3.19	3.69
	укупно	364	3.72	1.01	0.05	3.62	3.82
Планирање каријере – условљеност личним и друштвеним факторима	0-2	67	3.91	1.07	0.13	3.65	4.17
	3-5	33	4.00	0.83	0.14	3.71	4.29
	6-10	56	4.07	0.91	0.12	3.83	4.32
	11-20	70	3.94	1.14	0.14	3.67	4.21
	21-30	59	3.75	0.90	0.12	3.51	3.98
	више од 30	82	3.33	1.08	0.12	3.09	3.57
	укупно	367	3.79	1.05	0.05	3.69	3.90
Значај креирања индивидуалног каријерног плана	0-2	67	3.88	1.02	0.12	3.63	4.13
	3-5	33	4.09	0.88	0.15	3.78	4.40
	6-10	56	3.98	1.05	0.14	3.70	4.26
	11-20	70	3.83	1.14	0.14	3.56	4.10
	21-30	59	3.68	0.95	0.12	3.43	3.93
	више од 30	82	3.56	1.07	0.12	3.33	3.80

	укупно	367	3.80	1.05	0.05	3.69	3.91
Методологија израде и елементи индивидуалног каријерног плана	0-2	67	3.60	1.02	0.12	3.35	3.84
	3-5	33	3.85	1.00	0.17	3.49	4.20
	6-10	56	3.75	1.13	0.15	3.45	4.05
	11-20	70	3.51	1.16	0.14	3.24	3.79
	21-30	59	3.49	0.99	0.13	3.23	3.75
	више од 30	82	3.38	1.14	0.13	3.13	3.63
	укупно	367	3.56	1.09	0.06	3.45	3.67
Ресурси за израду индивидуалног каријерног плана (истраживања, прикупљања информација)	0-2	67	3.55	1.03	0.13	3.30	3.80
	3-5	33	3.85	0.83	0.15	3.55	4.14
	6-10	56	3.71	1.06	0.14	3.43	4.00
	11-20	70	3.66	1.17	0.14	3.38	3.94
	21-30	59	3.63	1.00	0.13	3.37	3.89
	више од 30	82	3.43	1.05	0.12	3.20	3.66
	укупно	367	3.61	1.05	0.05	3.50	3.72
Дугорочни и краткорочни циљеви личног и професионалног развоја	0-2	67	3.75	0.89	0.11	3.53	3.96
	3-5	33	4.21	0.74	0.13	3.95	4.47
	6-10	56	4.05	0.94	0.13	3.80	4.31
	11-20	70	4.04	1.00	0.12	3.80	4.28
	21-30	59	3.73	0.96	0.13	3.48	3.98
	више од 30	82	3.61	1.05	0.12	3.38	3.84
	укупно	367	3.86	0.97	0.05	3.76	3.96
Важност усклађивања краткорочних и дугорочних циљева сопственог каријерног развоја	0-2	67	3.63	1.13	0.14	3.35	3.90
	3-5	33	4.09	0.72	0.13	3.83	4.35
	6-10	56	4.02	0.96	0.13	3.76	4.28
	11-20	70	4.01	1.06	0.13	3.76	4.27
	21-30	59	3.78	0.87	0.11	3.55	4.01
	више од 30	82	3.51	1.06	0.12	3.28	3.74
	укупно	367	3.80	1.02	0.05	3.70	3.91
Различите стратегије остваривања постављених каријерних циљева и	0-2	67	3.78	1.03	0.13	3.53	4.03

превазилажења баријера на путу њиховог остваривања	3-5	33	4.09	0.77	0.13	3.82	4.36
	6-10	56	3.80	0.98	0.13	3.54	4.07
	11-20	70	3.76	1.04	0.12	3.51	4.01
	21-30	59	3.68	0.84	0.11	3.46	3.90
	више од 30	82	3.37	1.11	0.12	3.12	3.61
	укупно	367	3.70	1.01	0.05	3.59	3.80
Важност и улога ревидирања креираних каријерних планова	0-2	67	3.54	1.18	0.14	3.25	3.83
	3-5	33	3.82	0.77	0.13	3.55	4.09
	6-10	56	3.80	0.96	0.13	3.55	4.06
	11-20	70	3.79	1.09	0.13	3.53	4.05
	21-30	59	3.68	0.90	0.12	3.44	3.91
	више од 30	82	3.37	1.19	0.13	3.10	3.63
Израда биографије и пријаве за посао, ефикасан разговор за посао	укупно	367	3.63	1.07	0.06	3.53	3.74
	0-2	67	4.03	0.97	0.12	3.79	4.27
	3-5	33	4.00	1.15	0.20	3.59	4.41
	6-10	55	4.31	0.81	0.11	4.09	4.53
	11-20	68	4.04	1.21	0.15	3.75	4.34
	21-30	59	3.69	1.16	0.15	3.39	4.00
Карактеристике вештина важних за данашњу каријеру (механизми преговарања, умрежавање, стилови прилагођавања и мењања радног окружења, професионална флексибилност, управљање финансијама, решавање проблема...)	више од 30	82	3.34	1.20	0.13	3.08	3.60
	укупно	364	3.86	1.14	0.06	3.74	3.98
	0-2	67	3.78	1.06	0.13	3.52	4.03
	3-5	33	4.18	0.88	0.15	3.87	4.49
	6-10	56	4.34	0.84	0.11	4.12	4.56
	11-20	70	4.10	1.14	0.14	3.83	4.37
Ефикасна интеракција са другима (слагање са колегама и шефом, проналазак ментора, приступ повратној информацији на послу...)	21-30	59	4.10	0.92	0.12	3.86	4.34
	више од 30	82	3.63	1.23	0.14	3.36	3.90
	укупно	367	3.98	1.07	0.06	3.87	4.09
	0-2	67	4.28	0.81	0.10	4.09	4.48
	3-5	33	4.39	0.83	0.14	4.10	4.69
	6-10	56	4.38	0.73	0.10	4.18	4.57

	11-20	70	4.41	0.99	0.12	4.18	4.65
	21-30	59	4.07	1.08	0.14	3.79	4.35
	више од 30	82	3.73	1.17	0.13	3.48	3.99
	укупно	367	4.17	1.00	0.05	4.07	4.28
Интернализација вредности организације или занимања	0-2	67	3.55	1.21	0.15	3.26	3.85
	3-5	33	3.70	1.05	0.18	3.33	4.07
	6-10	55	3.82	0.90	0.12	3.57	4.06
	11-20	70	3.86	1.21	0.14	3.57	4.15
	21-30	59	3.88	0.95	0.12	3.63	4.13
	више од 30	82	3.32	1.11	0.12	3.07	3.56
	укупно	366	3.66	1.10	0.06	3.55	3.78
Каријерне транзиције (промена позиције, промена посла, промена статуса, промена каријере) – карактеристике, врсте, значење, стратегије и механизми за управљање транзицијама	0-2	67	3.66	1.16	0.14	3.37	3.94
	3-5	33	3.79	1.14	0.20	3.38	4.19
	6-10	56	4.05	0.77	0.10	3.85	4.26
	11-20	70	4.04	0.97	0.12	3.81	4.27
	21-30	59	3.78	0.95	0.12	3.53	4.03
	више од 30	82	3.43	1.05	0.12	3.20	3.66
	укупно	367	3.77	1.03	0.05	3.67	3.88
Кризне ситуације у вези са послом и могући начини њиховог превазилажења (стрес на раду, губитак посла, проблеми на послу)	0-2	67	3.79	1.16	0.14	3.51	4.07
	3-5	33	4.21	0.86	0.15	3.91	4.52
	6-10	56	4.20	0.88	0.12	3.96	4.43
	11-20	70	4.20	0.99	0.12	3.96	4.44
	21-30	59	3.97	0.96	0.13	3.71	4.22
	више од 30	82	3.71	1.01	0.11	3.48	3.93
	укупно	367	3.98	1.01	0.05	3.87	4.08
Успоравање радних ангажмана/удаљавање радних приоритета у циљу припреме за пензионисање – важност и стратегије израде пензионих планова	0-2	67	3.39	1.17	0.14	3.10	3.67
	3-5	33	3.88	0.89	0.16	3.56	4.20
	6-10	56	3.43	1.25	0.17	3.09	3.76
	11-20	68	3.62	1.21	0.15	3.32	3.91
	21-30	58	3.52	0.98	0.13	3.26	3.77

	више од 30	81	3.54	1.15	0.13	3.29	3.80
	укупно	363	3.54	1.13	0.06	3.42	3.65
Значај сталне процене сопствене каријере („где сам и где желим да будем”, „које компетенције ми за то недостају” ...)	0-2	67	3.79	1.05	0.13	3.53	4.05
	3-5	33	3.94	1.12	0.19	3.54	4.34
	6-10	56	4.27	0.80	0.11	4.05	4.48
	11-20	70	4.06	1.03	0.12	3.81	4.30
	21-30	59	3.90	0.84	0.11	3.68	4.12
	више од 30	82	3.45	1.23	0.14	3.18	3.72
	укупно	367	3.87	1.06	0.06	3.76	3.98
Лични и услови окружења који утичу на доношење каријерних одлука	0-2	67	3.75	1.05	0.13	3.49	4.00
	3-5	33	4.18	0.77	0.13	3.91	4.45
	6-10	56	4.14	0.80	0.11	3.93	4.36
	11-20	70	4.06	0.93	0.11	3.84	4.28
	21-30	59	4.08	0.93	0.12	3.84	4.33
	више од 30	82	3.51	1.16	0.13	3.26	3.77
	укупно	367	3.91	1.00	0.05	3.80	4.01
Лични критеријуми за доношење каријерних одлука – одлуке о образовању, обучавању, занимању, каријерним циљевима	0-2	67	3.90	1.06	0.13	3.64	4.15
	3-5	33	4.15	0.91	0.16	3.83	4.47
	6-10	56	4.39	0.73	0.10	4.20	4.59
	11-20	70	4.20	0.93	0.11	3.98	4.42
	21-30	58	4.02	0.93	0.12	3.77	4.26
	више од 30	82	3.62	1.17	0.13	3.36	3.88
	укупно	366	4.01	1.01	0.05	3.91	4.11
Доношење одлуке о иницијалном каријерном избору	0-2	67	3.81	0.96	0.12	3.57	4.04
	3-5	33	4.15	0.76	0.13	3.88	4.42
	6-10	56	4.02	0.90	0.12	3.78	4.26
	11-20	68	3.84	1.24	0.15	3.54	4.14
	21-30	59	3.83	1.15	0.15	3.53	4.13
	више од 30	82	3.29	1.16	0.13	3.04	3.55
	укупно	365	3.76	1.10	0.06	3.65	3.88

Примена процеса и теорија доношења каријерних одлука на моје професионалне изборе и каријерне одлуке	0-2	66	3.45	1.08	0.13	3.19	3.72
	3-5	32	3.75	0.92	0.16	3.42	4.08
	6-10	56	3.48	1.13	0.15	3.18	3.78
	11-20	68	3.56	1.18	0.14	3.27	3.84
	21-30	59	3.51	1.04	0.14	3.24	3.78
	више од 30	82	3.27	1.09	0.12	3.03	3.51
	укупно	363	3.47	1.09	0.06	3.36	3.58
Потенцијални проблеми у фази имплементирања одлука и могући начини за њихово превазилажење	0-2	67	3.63	1.06	0.13	3.37	3.88
	3-5	32	3.78	1.01	0.18	3.42	4.14
	6-10	56	3.80	0.98	0.13	3.54	4.07
	11-20	68	3.76	1.02	0.12	3.52	4.01
	21-30	59	3.66	0.90	0.12	3.43	3.90
	више од 30	82	3.28	1.09	0.12	3.04	3.52
	укупно	364	3.62	1.03	0.05	3.51	3.73
Поновна процена каријерних одлука – преиспитивање стварности, реалних моћи и одговорности	0-2	67	3.66	1.17	0.14	3.37	3.94
	3-5	33	3.97	0.92	0.16	3.64	4.30
	6-10	55	3.93	1.02	0.14	3.65	4.20
	11-20	70	3.93	1.05	0.13	3.68	4.18
	21-30	59	3.76	0.86	0.11	3.54	3.99
	више од 30	82	3.56	1.10	0.12	3.32	3.80
	укупно	366	3.77	1.05	0.05	3.67	3.88
Потенцијалне последице каријерних одлука	0-2	67	3.61	1.07	0.13	3.35	3.87
	3-5	32	3.88	0.94	0.17	3.54	4.21
	6-10	56	3.93	0.93	0.12	3.68	4.18
	11-20	70	3.91	1.05	0.13	3.66	4.16
	21-30	59	3.61	0.91	0.12	3.37	3.85
	више од 30	82	3.43	1.07	0.12	3.19	3.66
	укупно	366	3.70	1.02	0.05	3.59	3.80
Карактеристике доброг каријерног одлучивања (информисано доношење одлука, благовремено доношење одлука...)	0-2	67	3.85	1.00	0.12	3.61	4.10
	3-5	33	3.94	0.93	0.16	3.61	4.27

	6-10	56	4.27	0.73	0.10	4.07	4.46
	11-20	70	4.03	1.02	0.12	3.79	4.27
	21-30	59	4.10	0.90	0.12	3.87	4.34
	више од 30	81	3.68	1.09	0.12	3.44	3.92
	укупно	366	3.96	0.98	0.05	3.86	4.06
Повезаност личних особина, образовних постигнућа и животних искустава са могућностима које отвара занимање и пружа свет рада	0-2	67	4.09	1.03	0.13	3.84	4.34
	3-5	33	4.12	0.89	0.16	3.80	4.44
	6-10	56	4.32	0.86	0.11	4.09	4.55
	11-20	70	4.27	0.93	0.11	4.05	4.49
	21-30	59	4.12	0.83	0.11	3.90	4.34
	више од 30	80	3.76	1.05	0.12	3.53	4.00
	укупно	365	4.10	0.96	0.05	4.00	4.19
Проналажење могућности за посао доступних појединцу са одређеним сетом вештина (како пронаћи занимање које одговара мојим вештинама)	0-2	67	4.07	1.05	0.13	3.82	4.33
	3-5	33	4.27	0.76	0.13	4.00	4.54
	6-10	56	4.20	0.96	0.13	3.94	4.45
	11-20	69	4.19	0.94	0.11	3.96	4.42
	21-30	59	4.10	0.90	0.12	3.87	4.34
	више од 30	82	3.70	1.13	0.12	3.45	3.94
	укупно	366	4.05	1.00	0.05	3.95	4.16
Повезаност појединачних ситуација запошљавања са мојим краткорочним и дугорочним каријерним и животним циљевима	0-2	67	3.75	1.21	0.15	3.45	4.04
	3-5	33	3.85	0.87	0.15	3.54	4.16
	6-10	56	4.13	0.79	0.11	3.91	4.34
	11-20	69	4.04	1.05	0.13	3.79	4.30
	21-30	59	3.83	0.77	0.10	3.63	4.03
	више од 30	82	3.54	1.12	0.12	3.29	3.78
	укупно	366	3.84	1.02	0.05	3.73	3.94
Претходна радна искуства као потенцијал за стицање и развијање нових знања и вештина	0-2	67	3.99	0.99	0.12	3.74	4.23
	3-5	33	3.85	1.03	0.18	3.48	4.22
	6-10	56	4.13	0.90	0.12	3.89	4.36
	11-20	70	4.27	0.88	0.11	4.06	4.48

	21-30	59	4.10	0.90	0.12	3.87	4.34
	више од 30	82	3.70	1.12	0.12	3.45	3.94
	укупно	367	4.00	0.99	0.05	3.90	4.10
Спремност за мењање сопствених личних карактеристика под утицајем занимања/света рада	0-2	67	3.67	1.16	0.14	3.39	3.95
	3-5	33	3.70	1.02	0.18	3.34	4.06
	6-10	56	4.02	1.00	0.13	3.75	4.29
	11-20	69	4.06	0.97	0.12	3.83	4.29
	21-30	59	3.93	1.03	0.13	3.66	4.20
	више од 30	80	3.64	1.06	0.12	3.40	3.87
	укупно	364	3.84	1.05	0.06	3.73	3.94
Представљање себе у различитим радним и образовним окружењима	0-2	66	3.89	1.02	0.13	3.64	4.15
	3-5	33	4.00	1.03	0.18	3.63	4.37
	6-10	56	4.09	0.94	0.13	3.84	4.34
	11-20	70	4.09	0.96	0.11	3.86	4.31
	21-30	57	4.02	0.92	0.12	3.77	4.26
	више од 30	82	3.55	1.07	0.12	3.31	3.78
	укупно	364	3.91	1.01	0.05	3.81	4.02
Моја позиција на тржишту рада – у односу на захтеве тржишта и у односу на моје способности, интересовања, искуство...	0-2	67	3.66	1.19	0.15	3.37	3.95
	3-5	33	3.85	1.09	0.19	3.46	4.24
	6-10	56	4.34	0.75	0.10	4.14	4.54
	11-20	70	4.17	0.95	0.11	3.95	4.40
	21-30	59	3.90	0.88	0.12	3.67	4.13
	више од 30	82	3.63	1.09	0.12	3.39	3.87
	укупно	367	3.91	1.03	0.05	3.80	4.02
Значај „испробавања себе“ у свету рада (нпр. значај волонтирања, упознавања послова - посећивања радних места...)	0-2	67	3.84	1.02	0.13	3.59	4.09
	3-5	33	4.12	0.89	0.16	3.80	4.44
	6-10	56	3.86	1.14	0.15	3.55	4.16
	11-20	68	3.99	1.17	0.14	3.70	4.27
	21-30	58	3.67	1.10	0.14	3.38	3.96
	више од 30	81	3.36	1.23	0.14	3.09	3.63

	укупно	363	3.76	1.14	0.06	3.64	3.88
--	--------	-----	------	------	------	------	------

11. БИОГРАФИЈА

Дубравка Михајловић рођена је у Смедереву 1987. године. Дипломирала је 2010. године на Филозофском факултету Универзитета у Београду, стекавши звање дипломирани андрагог. Мастер академске студије андрагогије завршила је 2011. године, са просечном оценом 10 и стекла звање мастер андрагог. Докторске студије андрагогије на истом факултету уписала је 2012. године. Ове студије је поново уписала 2018. године. Део докторских студија провела је у Немачкој, на Универзитету у Вирцбургу.

За истраживача-приправника у Институту за педагогију и андрагогију Филозофског факултета УБ изабрана је 2012. год. Од 2015. године у истом Институту ради као истраживач-сарадник, а од 2017. и као асистент на Одељењу за педагогију и андрагогију. Учествоје у реализацији наставе на основним академским студијама андрагогије и као ЕСПБ координатор за међународну размену.

Током досадашње каријере учествовала у реализацији више националних и међународних пројеката. Била је и члан Радне групе ЗУОВ за успостављање стандарда КВИС у РС (2016-2017), а од 2019 до 2021. године члан Радне групе МПНТР за развој стандарда квалификација. Као предавач и тренер је реализовала велики број семинара за различите циљне групе и стекла богато предавачко искуство. Практично се бавила питањима каријерног вођења – као сарадник на ТЕМПУС пројекту „Development of CG Aimed at Improving Higher Education in Serbia” (2015) и као рецензент предлога програма наставе и материјала за курс у области високог образовања на тему КВИС запослених, пројекат „Connect” (2021).

Дубравка Михајловић је учествовала у раду на већем броју националних и међународних конференција и имала саопштења чији је аутор или коаутор. До сада је, као аутор или коаутор, објавила преко 20 научних радова у целини или у изводу у домаћим и међународним публикацијама.

Изјава о ауторству

Име и презиме аутора Дубравка Михајловић

Број индекса ЗА 17/201

Изјављујем

да је докторска дисертација под насловом

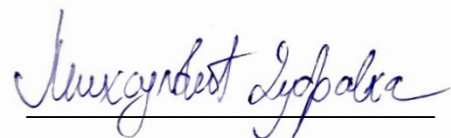
„Образовање као компонента каријерног вођења и саветовања у транзиционим

периодима професионалног развоја одраслих“

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да дисертација у целини ни у деловима није била предложена за стицање друге дипломе према студијским програмима других високошколских установа;
- да су резултати коректно наведени и
- да нисам кршио/ла ауторска права и користио/ла интелектуалну својину других лица.

Потпис аутора

У Београду, 10.11. 2021.



Дубравка Михајловић

Изјава о истоветности штампане и електронске верзије докторског рада

Име и презиме аутора Дубравка Михајловић

Број индекса ЗА 17/201

Студијски програм Докторске академске студије андрагогије

Наслов рада „Образовање као компонента каријерног вођења и саветовања у
транзиционим периодима професионалног развоја одраслих“

Ментор проф. др Александра Пејатовић

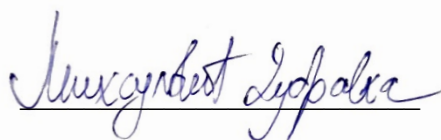
Изјављујем да је штампана верзија мог докторског рада истоветна електронској верзији коју сам предао/ла ради похрањена у **Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду**.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци везани за добијање академског назива доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада.

Ови лични подаци могу се објавити на мрежним страницама дигиталне библиотеке, у електронском каталогу и у публикацијама Универзитета у Београду.

У Београду, 10.11.2021.

Потпис аутора



Изјава о коришћењу

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Светозар Марковић“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду унесе моју докторску дисертацију под насловом:

„Образовање као компонента каријерног вођења и саветовања у транзиционим
_____ периодима професионалног развоја одраслих“

која је моје ауторско дело.

Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском формату погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију похрањену у Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду и доступну у отвореном приступу могу да користе сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons) за коју сам се одлучио/ла.

1. Ауторство (CC BY)

2. Ауторство – некомерцијално (CC BY-NC)

3. Ауторство – некомерцијално – без прерада (CC BY-NC-ND)

4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима (CC BY-NC-SA)

5. Ауторство – без прерада (CC BY-ND)

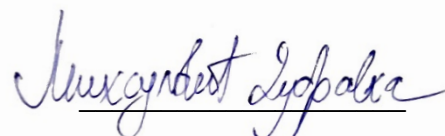
6. Ауторство – делити под истим условима (CC BY-SA)

(Молимо да заокружите само једну од шест понуђених лиценци.

Кратак опис лиценци је саставни део ове изјаве).

У Београду, 10.11.2021.

Потпис аутора



1. **Ауторство.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце, чак и у комерцијалне сврхе. Ово је најслободнија од свих лиценци.

2. **Ауторство – некомерцијално.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела.

3. **Ауторство – некомерцијално – без прерада.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела. У односу на све остале лиценце, овом лиценцом се ограничава највећи обим права коришћења дела.

4. **Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада.

5. **Ауторство – без прерада.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела.

6. **Ауторство – делити под истим условима.** Дозвољаваате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада. Слична је софтверским лиценцама, односно лиценцама отвореног кода.