



Dr. Janez Drobnič

Pozitivna psihologija v svetovanju za kariero, izobraževanje in rehabilitacijo

Prejeto 17. 3. 2023 / Sprejeto 25. 8. 2023

Znanstveni članek

UDK 159.9:37.048

KLJUČNE BESEDE: pozitivna psihologija, kariera, rehabilitacija, šolsko svetovalno delo, moči

POVZETEK – Ključni raziskovalni problem članka je proučevanje pristopov, ki temeljijo na pozitivni psihologiji na različnih področjih, da bi ugotovili aplikativno možnost tega pristopa, praktično uporabnost in morebitne pasti in težave. V ta namen je bila opravljena indukcijska metaanaliza, ki kaže na premalo reflektirano in nekritično prehajanje od pristopa obravnave klientov, ki izhaja in se orientira samo na hibe in težave tako na svetovalnih, psihoterapevtskih kot drugih obravnavaх klientov, na izključno pozitivni pristop obravnave, ki se opira in orientira le na moči posameznika in zanika ter ne upošteva hibe ali primanjkljaja. Očitno je treba najti v svetovanju in terapiji ravnovesje med na eni strani orientiranostjo na posameznikove moči in prednosti ter na drugi strani orientiranostjo na slabosti, ki jih je treba zmanjševati, zdraviti ali odpravljati. Ene in druge so namreč resnične in naj jih svetovalec ali terapevt v primeru kariernega svetovanja, svetovanja v šoli in rehabilitacije oseb s posebnimi potrebami različno upošteva.

Received 17. 3. 2023 / Accepted 25. 8. 2023

Scientific paper

UDC 159.9:37.048

KEYWORDS: positive psychology, career, rehabilitation, school counselling, strengths

ABSTRACT – The article's key research problem is the study of approaches based on positive psychology in different fields in order to determine the applicability of such approaches, their practical usefulness, and potential pitfalls and problems. For this purpose, an inductive meta-analysis was carried out, which shows an insufficiently reflected and uncritical transition from an approach to the treatment of clients which is based on and focuses only on weaknesses, problems and shortcomings, both in counselling, psychotherapy and other client treatments, to an exclusively positive treatment approach, which is based and oriented only on the strengths of the individual, denying and not taking into account their shortcomings. Obviously, in counselling and therapy, a balance must be found by focusing on the individual's strengths and, on the other hand, on the weaknesses that need to be reduced, treated or eliminated. A counsellor or therapist should take both aspects into account differently in the case of career counselling, school counselling and rehabilitation of persons with special needs.

1 Uvod

Ena od ključnih dilem v svetovanju, poučevanju in izobraževanju je, ali se bomo fokusirali na motnjo, težavo ali hibo posameznika, kar morda najbolj prepoznamo s pojmom “medicinski oz. rehabilitacijski model ali pristop” (Drobnič, 2018), ali pa se usmerimo na moči klienta/učечега, njegove prednosti in s pomočjo teh pridemo do ključnih ciljev in namenov svetovanja ali izobraževanja (Kosine idr., 2008). Če analiziramo ti dve orientaciji, lahko ugotovimo, da gre za dva različna paradigmatiska pristopa, ki imata različno strokovno ali znanstveno podlago, različno fokusiranje problema, različne metode in tehnike pa tudi različen narativ. Pristop, ki se osredotoča na posameznikove hibe in zdravljenje le-teh, je klasičen in starejši – zlasti se ga uporablja na edukacijskem (Elder idr., 2018) in rehabilitacijskem področju (Drobnič, 2018), medtem

ko bi za pristop, ki temelji na posameznikovih zmožnostih in uporabi le-teh pri reševanju težav ter doseganju ciljev, lahko rekli, da je novejši.

Za pristop “močnih področij” bi našli temelje v pozitivni psihologiji. Seligman in Csikszentmihalyi (2014) trdita, da je pozitivno psihologijo najbolje razumeti kot gibanje za spremembo narave psihologije in ne kot njeno poddisciplino ali specializacijo. Njen cilj je ponovno uravnotežiti klasično psihološko disciplino s preprečevanjem pristranskosti do patologije in disfunkcije. Pozitivna psihologija gradi na zdravem delovanju, pozitivnih izkušnjah in dobrem počutju, zato Linley idr. (2010) pozivajo k odmiku od pristopa primanjkljaja k reševanju problemov na način, ki poudarja človeški potencial. Seligman (2019, str. 1) navaja: “Psihologija ni samo študij slabosti in poškodb, je tudi študij moči in kreposti. Zdravljenje ni samo popravljanje pokvarjenega, pač pa tudi negovanje najboljšega v nas samih.” Zato sta skupaj s Csikszentmihalyijem (Seligman in Csikszentmihalyi, 2014) pozvala, naj preučijo človeške moči ter dejavnike posameznika, skupnosti in družbe, zaradi katerih je življenje vredno življenja.

Pozitivna psihologija je področje, ki dojema ljudi kot sposobne, da občasno uspejo “razcveteti in spodbujati svoj potencial” (prav tam). Njene temeljne ideje so blizu filozofiji Carla Rogersa, saj je Rogersov (1961) pogled na človeško naravo pozitiven, pri čemer so posamezniki nenehno usmerjeni k doseganju svojega polnega potenciala. To nakazuje, da ima pozitivna psihologija svoje korenine v humanistični psihologiji, ki igra ključno vlogo v trenutnem gibanju pozitivne psihologije. V smislu aplikacije pozitivne psihologije je treba omeniti še Cliftona kot očeta psihologije moči.

Nekateri (npr. McCashen, 2005) trdijo, da ima pristop svojo dominacijo v praktičnem pristopu – socialnem delu, ki temelji na uporabi notranje moči, zato bi ga lahko poimenovali “teorija socialne delovne prakse” ali model na podlagi moči v socialnem delu, ki se osredotoča na posameznikovo samoodločanje in moč. Takšno orientacijo bi lahko našli tudi pri Wehmeyerju idr. (2017) pri njihovem delu z osebami s posebnimi potrebami, saj v praksi pomoči poudarjajo pomen posameznikove moči in samoodločanja. Podobno potrditev o pojavu pozitivne psihologije najdemo tudi pri Pengu (2015), ki navaja, da se je pozitivna psihologija začela kot nova domena psihologije leta 1998, ko jo postala osrednja tema Ameriškega psihološkega združenja. Ta premik je očitno pomenil odziv na pretekle prakse, ki so se osredotočale izključno na boleznin ali motnje in poudarjale neprilagojeno vedenje in negativno razmišljanje pri reševanju problemov in svetovanju. Zato gre pri tej usmeritvi za drugačen pristop, kjer je poudarek na zmožnostih in pozitivnih lastnostih posameznika, ob tem pa lahko ugotovimo vpliv drugih filozofskih usmeritev in znanstvenih disciplin. To ugotavlja tudi Srinivasan (2015), ko navaja, da se ta pristop opira na humanistično gibanje Maslowa, Rolla Maya, Jamesa Bugentala in Carla Rogersa, ki spodbuja poudarjanje sreče, dobrega počutja in pozitivnosti ter tako ustvarja temelje za tisto, kar je danes znano kot pozitivna psihologija.

Od uvedbe pozitivne psihologije pred koncem drugega tisočletja je preučevanje lastnosti karakterja moči posameznika v ospredju raziskav človekovega počutja in optimalnega delovanja (Littman-Ovadia idr., 2021). Peterson in Seligman (2004) se pogosto pojavljata kot tista avtorja, ki sta zagotovila temelje za raziskave o tem, kaj je in kaj omogoča ter spodbuja karakter moči in dobrobit posameznika. Močan vpliv pozitivne psihologije se je zelo hitro razširil v različne prakse in na različna raziskovalna področja, tako na področje dela, kariernega in psihološkega svetovanja in še kam. Vpliv je mogoče opaziti celo na področju klinične psihopatologije in terapije, kjer se problema-

tizira pomen osredotočenosti izključno na simptome ter bolezni namesto na preostale močne notranje resurse posameznika. Podobno je tudi na področju šolskega svetovanja, kjer se intervencije svetovanja za otroke in mladino premikajo od težav, deficitov in nemoči k njihovim močnim področjem. Področja, kjer se pojavljajo različne raziskave in prakse, zgrajene na pozitivni psihologiji, so vse bolj razširjena, vendar pa ne povsod enako (Littman-Ovadia idr., 2021). Seveda se sprašujemo, kako se je ta paradigma pozitivne psihologije uveljavila v praksah karijerne orientacije, klinični terapiji, šolskem svetovalnem delu in rehabilitaciji.

Iz zgoraj navedenega lahko domnevamo, da gre za premalo reflektirano in nekritično prehajanje od pristopa obravnave klientov, ki izhaja in se orientira samo na hibe, težave in primanjkljaje tako na svetovalnih, psihoterapevtskih kot drugih obravnavaх klientov, na izključno pozitivni pristop obravnave, ki se opira in orientira le na moči posameznika in zanika ter ne upošteva hibe ali primanjkljajev. To bi lahko bilo tudi problematično, vendar pa zaenkrat nimamo celovitega vpogleda v to, zato je to vprašanje še kako relevanten problem, ki ga je vredno proučiti.

To je bil tudi ključni razlog, da opravimo študijo o pojavnosti in učinkih pristopov, ki temeljijo na pozitivni psihologiji na različnih področjih, da bi ugotovili aplikativno možnost tega pristopa, praktično uporabnost in morebitne pasti in težave.

2 Metodologija

Ključni namen študije je ugotoviti, kakšne so aplikativne razsežnosti in učinki pozitivne psihologije na različnih področjih, kot so izobraževanje, terapija, svetovanje in poučevanje, ter iz tega narediti predloge za teoretično in aplikativno ukrepanje.

Odločili smo se za metaanalizo, pri kateri gre za odkrivanje implicitnih, doslej neznanih in potencialno uporabnih zakonitosti iz obstoječih podatkov, ki jih najdemo v opravljenih parcialnih študijah. Pri metaanalizi se bibliografski viri ne uporabljajo za definicijo raziskovalnega problema, temveč njihov pregled predstavlja samostojen problem, ki privede do teoretičnih in empiričnih zaključkov, ki lahko spremenijo ali dopolnijo znanje na nekem področju znanstvenega proučevanja. Pri tem je možen tako kvantitativni kot tudi kvalitativni pristop.

Odločili smo se za metaanalizo s kvalitativnim pristopom, za katerega je značilen poglobljeni pripovedni neformalni pregled – indukcijska analiza. Za osnovo smo izbrali najpomembnejša področja, kjer se uporabljajo svetovalne ali terapevtske metode dela s strankami/klienti. Ta področja so:

- svetovalno delo v šoli,
- karierno svetovanje,
- karierno svetovanje v okviru poklicne rehabilitacije oseb s posebnimi potrebami in invalidnostjo.

Za ta namen smo v brskalnik Učenjak (Google Scholar) vnesli potrebne razlikovalne kode, in sicer moč (ang. Strengths), slabost (ang. Weaknesses), svetovanje (ang. Counseling) in kariera (ang. Career). Na tej osnovi smo dobili nabor študij o aplikacijah pozitivne psihologije in pristopa moči, ki smo jih razporedili na pet razlikovalnih področij, iz

katerih smo potem po principu analitičnega kvalitativnega pristopa, tj. indukcijske analize, prišli do bistvenih ugotovitev.

Glede na čas, ki je minil od uvajanja pozitivne psihologije v različne svetovalne in terapevtske prakse ter obsežne in raznolike raziskave, ki so že na razpolago, menimo, da je raziskovalno področje postalo dovolj obsežno, da lahko pretehtamo dosedanje učinke, ocenimo dognanja ter rešitve, ki so jih predlagale študije, in ocenimo vrednost in uporabnost za posamezne prakse delovanja ter postavimo nove smeri.

3 Ugotovitve

Opredelitev pojma moči in prednosti

Najprej je treba pojasniti pojem moči. Iz povzetkov raziskovalcev (Barrick idr., 2013; Peterson in Seligman, 2004; Dobrow, 2013) bi lahko navedli, da so moči tisto, kar človek zmore in je sposoben biti. Te je mogoče opredeliti kot “pozitivne lastnosti ali veščine, ki spodbujajo optimalno delovanje” (Owens idr., 2018, str. 266). V osnovi so to lahko volja, interes, sposobnosti, kompetence ipd. V bistvu gre za karakter moči posameznika, vendar ne v ozkem psihološkem razumevanju karakterja kot značaja, pač pa gre za razumevanje vseh posameznikovih osebnostnih lastnosti – poleg značaja še kompetenc, sposobnosti, zmožnosti in znanja. Da bi lahko ugotovili te močne lastnosti posameznika, so bili v ta namen razviti različni instrumenti za merjenje teh lastnosti. Tu se postavljata dve vprašanji: prvo je oblikovanje klasifikacije teh lastnosti ter drugo je njihovo merjenje in posledično učinkov na posameznika pri svetovanju in reševanju problemov kariere, zdravja, šolanja in premagovanja vsakdanjih težav.

Kot osnovo oz. podlago za razvrstitev karakternih lastnosti bi lahko navedli prizadevanje skupine 55 znanstvenikov, ki so se lotili sistematičnega pregleda obstoječe psihološke, filozofske in teološke literature, da bi prepoznali, razvrstili in izmerili splošno cenjene lastnosti, torej psihološke sestavine procesov ali mehanizmov, ki opredeljujejo pozitivne lastnosti/moči. Rezultat tega prizadevanja je bila identifikacija karakternih lastnosti moči, ki sta jih potem Peterson in Seligman (2004) opredelila v posebnem priročniku *Character Strengths and Virtues Handbook (CSV)*. Konkretna operacionalizacija pa je sledila tako, da sta oblikovala tudi posebna testa za merjenje teh lastnosti pri posameznikih: “Inventory of Strengths” (VIA) in “Values in Action Inventory of Strengths” (VIA-IS). Opredelila sta 6 razredov vrlin, tj. “temeljnih vrlin moči”, ki so podlaga za 24 merljivih lastnosti karakterja. V tem modelu so lastnosti karakterja moči razvrščene v šest glavnih skupin: modrost in znanje, pogum, človečnost, pravičnost, zmernost in transcendenca. Vsaka od teh je nadalje razdeljena na od tri do pet specifičnih lastnosti karakterja (npr. človečnost na tri: ljubezen, prijaznost, socialna inteligenca). Karakterne lastnosti moči je mogoče preveriti z instrumenti analize. Ta je bila opravljena na 400.000 ljudeh (Linley idr., 2007) po vsem svetu, kar je razmeroma trdna in zanesljiva podlaga za opredelitev strukture karakternih lastnosti.

Uporabnost teh testov je vendarle omejena, saj morajo anketiranci govoriti/razumeti angleško, ker test ni bil preveden v materni jezik vsakega anketiranca. To lahko

omeji uporabo instrumentov za ugotavljanje karakterja moči pri osebah, ki ne govorijo angleško.

Testa, ki sta ju razvila Peterson in Seligman (2004), sta najpogosteje uporabljen model za opredelitev karakterja moči in orodje za merjenje (Peng, 2015; Littman-Ovadia, 2021; Ghielen idr., 2018). Z njima lahko identificiramo in razvrstimo pozitivne psihološke lastnosti ljudi. Avtorja sta s tem zagotovila teoretični okvir za pomoč pri razumevanju prednosti in vrlin ter za razvoj praktičnih aplikacij za pozitivne psihološke svetovalne intervencije.

Vendar pa so nekateri raziskovalci kritični do njunih klasifikacijskih vrlin moči. Zato so jih revidirali (Shryack idr., 2010) ter namesto šestih opredelili štiri kategorije: intelektualno notranjo moč, medosebne moči, trdnost in vitalnost ter previdnost. Te prednosti in njihove klasifikacije so se pojavile neodvisno tudi drugje v literaturi.

Owens idr. (2019) izpostavljajo štiri specifične pozitivne psihološke karakterne konstrukte, ki so upanje, moč, prilagodljivost in opolnomočenje, vendar pa opozarjajo, da so bile te spremenljivke razvite v specifičnih okoljih, ki so zaznamovane z določeno kulturo – podobno kot test VIS, in samo za angleško govorno področje, zato morda niso povsem primerne za vsa okolja in kulture, zato jih je treba prilagoditi, da bi bilo svetovanje primerno in uspešno. Peng (2014) in Schuurmans-Stekhoven (2011) pa trdita, da so poleg osebnostnih lastnosti, kot so volja, interes, sposobnosti in kompetence, ter prednostnih vrlin, ki jih izpostavljata Peterson in Seligman (2004), pomembne še druge lastnosti in psihološke konstrukcije posameznika, kot sta to duhovna/notranja energija ter vera.

Vsekakor moramo med orodji za opredeljevanje karakterja moči tu omeniti Donalda O. Cliftona, ki je ustanovil Gallupov inštitut in tudi razvil Gallupov test – Gallupovo spletno psihološko ocenjevanje, ki je splošno ime za psihometrični instrument CliftonStrengths, prej imenovan StrengthsFinder. To je spletno orodje za ocenjevanje osebnosti, ki se osredotoča na 34 tem, ki sestavljajo uporabnikovo osebnost. Gallup uporablja to orodje kot del svojega svetovanja. Rezultati testa naj bi posameznikom pomagali razumeti njihove edinstvene prednosti in kako jih lahko uporabijo za doseganje ciljev in izboljšanje uspešnosti. Test se pogosto uporablja pri ocenjevanju kandidatov ali razmišljanju o internih napredovanjih zaposlenih.

Kariera, karierno svetovanje na principu moči

Za poudarjanje karakterja moči pri posamezniku kot podlage za svetovanje lahko trdimo, da se je najbolj uveljavilo na področju vodenja kariere, kar vključuje tudi karierno svetovanje. Karierno svetovanje se v največji meri opira na psihologijo (Savickas, 2019), konkretnije v zadnjem času na kognitivno psihologijo, čeprav v zgodovini kariernega svetovanja in teorij najdemo vpliv tako diferencialne in razvojne psihologije kakor tudi drugih disciplin, zlasti sociologije in pa ekonomije (Drobnič, 2018).

Pogosto menjavanje zaposlitve in karierna nestabilnost, ki je pač dejstvo sodobne dinamične družbe (Savickas, 2019), povzročata več strahu in negotovosti (Čepar idr., 2022). Dinamični trg dela sili delavce, da stalno sprejemajo poklicne in karierne odločitve. Vstop v današnji svet dela očitno zahteva več truda, globljega samospoznanja in

zaupanja kot kdaj koli prej. Posamezniki se morajo spopadati z nestabilnimi poklici in pogostimi prehodi med zaposlitvami, zato potrebujejo znatno več pomoči kariernih in drugih svetovalcev in tudi drugačen pristop v svetovanju (Savickas, 2019).

Ljudje, ki so izgubili službo, ne potrebujejo le ponovne zaposlitve in zaslužka v teh težkih razmerah, ampak se morajo soočiti tudi s čustveno stisko ob brezposelnosti (Borgen in Amundson, 1987), kar ima za posledico večjo pojavnost psiholoških in fizičnih težav v primerjavi z zaposlenimi. Karierni svetovalci imajo priložnost pomagati strankam pri bistvenih in trajnostnih spremembah v njihovem življenju.

Prepoznavanje osebnih prednosti in moči pri svetovanju stranki pri načrtovanju in vodenju kariere/poklicnega življenja je že dolgo v središču kariernega svetovanja. Roberts in Woodson (2006) izpostavljata, da bi lahko karierno svetovanje bolj razvijalo znanja in orodja s področja pozitivne psihologije ter jih izvajalo, namesto da se omejuje le na ocenjevanje interesov, kompetenc, delovnih vrednot in veščin kot takih.

Seveda se postavljajo vprašanja, katere osebne lastnosti – prednosti in vire moči – uporabiti v okviru svetovanja za kariero, torej na kaj lahko posameznik opre karierno odločitev in v nadaljevanju vodenje kariere ter kakšno je mesto kariernega svetovalca v tem procesu. Tu imamo različne pristope in tudi uporabne modele, ki temeljijo na pozitivni psihologiji.

V okviru zgornjega konteksta prepoznavanja svojih lastnosti skozi pozitivni pogled na samopodobo raziskovalci (Dik idr., 2015; Owens idr., 2019; Seligman idr., 2005) menijo, da posegi v moč posameznikom pomagajo prepoznati, razviti in najti nove načine za uporabo svojih moči v vsakdanjem življenju, na delovnem mestu ali v določenih delovnih okoljih in da lahko to izboljša dobro počutje in okrepi občutek pomena dela.

Da bi to olajšali v procesu kariernega svetovanja, lahko stranke povprašamo o njihovih zgodbah iz resničnega življenja in o osebno pomembnih dosežkih in veščinah, ki ponazarjajo njihove značilne prednosti (Rashid, 2015). Najpogosteje uporabljeni posegi v moč vključujejo prepoznavanje teh prednosti strank z meritvami, kot je VIA-inventar prednosti (Peterson in Seligman, 2004; Seligman idr., 2005), da jih uporabimo za doseganje kariernih ciljev. Savickas (2019) v svojih modelih svetovanja izpostavlja dve strategiji: kreativno uporabo jezika moči v dialogu s svetovancem in skupno ustvarjanje pomena – dekodiranje problema in konstruiranje rešitve. Ti raziskovalci so uporabili tehnike za soustvarjanje novih pomenov v zvezi s subjektivnimi izkušnjami strank in večglasnostjo – pomeni pozitivne povratne informacije od pomembnih drugih, pri čemer pomembno vlogo igra samopodoba, ki se konstantno dograjuje v interakciji z okoljem (Drobnič, 2018).

Po letu 2000 se vse bolj uveljavlja konstruktivistični pristop v kariernem svetovanju, ki izhaja iz kognitivne psihologije, uporabljajo pa se predvsem narativne tehnike, pri čemer je poudarek tudi na samopodobi in pozitivnih kariernih lastnostih. Spoznavanje samega sebe z identifikacijo osebnih lastnosti, spretnosti in slabosti, vrednot in poklicnih preferenc je eden od načinov, da začnemo iskati in trasirati karierno pot in postavljati cilje med kariernim svetovanjem (Savickas, 2019). V tem kontekstu je pomembno opredeliti izraz "samopodoba", ki jo je prvi v kariernem svetovanju opredelil Super (1990) že v začetku 50. let prejšnjega stoletja, ki s samopodobo opisuje posameznikovo dožemanje samega sebe in svojih lastnosti. Samopodobo opredeljuje kot razvojno identiteto, ki se spreminja skozi življenje in vsebuje kognitivne in čustvene

sodbe o sebi. Samopodoba se lahko giblje od zelo pozitivne do negativne in usmerja ljudi pri odločitvah. Jasnost samopodobe posameznikom omogoča, da ohranijo jasne, samozavestne in dosledne definicije sebe. Izkušnje ljudi, medosebni odnosi in interakcije v družbenem okolju aktivno oblikujejo, kako se ljudje kvalificirajo. Zato je v luči sodobnega kariernega svetovanja pomembna "njihova zgodba in podoba", ki jo vsak ustvari o sebi, in kako jo pove svetovalcu oz. drugim (Savickas, 2019). Pomembno je, ali je polna več pozitivnih ali negativnih odtenkov. Zato je pomembno, kako se človek počuti in ceni samega sebe, svoj občutek lastne vrednosti in kako to vgrajuje v karierne odločitve.

Dve študiji sta vključili intervencije prednosti v karierno svetovanje; prva avtorjev Littman-Ovadia idr. (2014) je v smislu intervencije v kariernem svetovanju. Njihov glavni cilj je bil prepoznavanje karakternih lastnosti moči brezposelnih strank (v starostni skupini 24–52 let) in jim pomagati, da te svoje moči oz. prednosti uporabijo za doseganje osebnih kariernih in zaposlitvenih ciljev. V tej študiji so raziskovalci uporabljali instrument VIA Strength. V okviru raziskave so se opredeljevali, kako so njihove prednosti prispevale k njihovemu uspehu (prav tam, str. 409). Avtorji poudarjajo, da je pri načrtovanju kariere pomembno, da stranke jasno zaznajo, katere prednosti, moči in veščine bi želele razvijati v prihodnosti. Potrebna je poglobljena razprava, da se ugotovi, kako lahko te prednosti prispevajo k želenim poklicnim ciljem strank. Refleksija uspeha stranke je del zaključka kariernega svetovanja, ugotavljanje, kaj se je spremenilo v pozitivno smer.

Druga študija kariernega svetovanja je obravnavala prednosti in interese z nalogami pisanja zgodb, ki so vključevale različne vsebine, odvisno od tega, kateri udeleženec je bil vključen (Owens idr., 2016). Ta študija je vključevala ankete o prednostih (StrengthsFinder) in temah zanimanja ter vizualizacijo z dejavnostjo pisanja in usposabljanje z uporabo ene od petih najboljših karakternih lastnosti moči, ki jih ima udeleženec. Ugotovitve raziskave so pokazale, da je kombinacija uporabe teh lastnosti, ki jih cenijo, medtem ko se ukvarjajo z dejavnostmi, ki se jim zdijo zanimive, lahko najbolj primerna pot do samoučinkovitosti kariernega odločanja in raziskovanja kariere. Intervencija je vključevala pisanje zgodb o času, ko so učenci izkoristili svoje prednosti in se ukvarjali z dejavnostjo, ki jih je zanimala, medtem ko se jim je zdelo, da so najboljše. Prosili so jih, naj napišejo o vizualizaciji sebe na delovnem mestu, kjer so bili uspešni zato, ker so delali v skladu s svojimi interesi in močmi. Vključena je bila uporaba ene od njihovih petih najboljših lastnosti. Ta študija je potrdila domnevo, da prepoznane prednosti posameznikom pomagajo videti sebe na nov in pozitiven način ter povečajo samospoznanje, kar pozitivno vpliva na razvoj kariere.

Pri tem je pomemben za razvoj kariere tudi karakter osebnosti. Littman-Ovadia in Davidovitch (2010) sta ugotovila, da je usmerjenost v prednosti povezana z osebnim počutjem in zadovoljstvom pri delu ter dopolnjuje skladnost med akademskim študijem in izbiro poklica. Seligman (2019) trdi, da moramo pri vodenju kariere ugotoviti prednosti in močna področja posameznika v nasprotju s prakso zdravnika, ki diagnosticira klienta na način, kaj je z njimi narobe.

Osredotočenost na prednosti pri vodenju kariere lahko poveča samozavest, hkrati pa zmanjša odpor do sprememb in motivira posameznika za ukrepanje. Ocene prednosti morda ne bodo tako natančne, vseeno pa naj poklicne izbire vključujejo uporabo razpoložljivih prednosti in virov (Klimka in Budzińska, 2015). Ko so identificirane njihove

“značilne prednosti”, je mogoče stranke spodbuditi, da jih “vadijo” in iščejo nove situacije in načine za njihovo uporabo. Dik idr. (2015) trdijo, da razvoj močnih karakternih lastnosti spodbuja dobro počutje v delovnem kontekstu in je povezan z doživljanjem dela kot smiselnega.

Več raziskovalcev meni, da posegi v moč posameznikom pomagajo prepoznati, razviti in najti nove načine za uporabo svojih prednosti v vsakdanjem življenju, na delovnem mestu ali v določenih delovnih okoljih in da lahko to izboljša dobro počutje in poveča občutek pomena dela (Blažič, 2021; Dik idr., 2015; Owens idr., 2019; Seligman idr., 2005).

Pristop svetovanja, ki temelji na moči, je lahko uspešen, ker je stranka akter ali agent sprememb, saj zagotavlja pravo okolje za nadzor sprememb (Savickas, 2019). Ta pristop, ki ga je Savickas poimenoval “life design”, je zelo odvisen od posameznikovega miselnega procesa ter čustvene in informacijske predelave, omogoča pa odprto komunikacijo in miselni proces posameznikov, da prepoznajo v tem vrednost in zberejo svoje moči in zmogljivosti v teku sprememb. V svetovalnem procesu je vloga svetovalca drugačna, saj ne ravna s pozicije avtoritete, presojevalca, evalvacije ipd., pač pa vloge motivatorja in tistega, ki reflektira proces. Trenutno so na voljo podrobni protokoli za osebno svetovanje, ki temeljijo na prednostih in moči, na področju kariernega in zaposlitvenega svetovanja pa je teh protokolov manj in niso še v zadostni meri preverjeni (Drobnič, 2018).

Šolsko svetovalno delo

Na področju šolske svetovalne službe za študente ni zaznati večje osredotočenosti na model močnih področij, vsaj na praktičnem področju ne, čeprav so bili razviti specifični modeli svetovanja, kot sta ASCA (2012) in ASCA Mindsets & Behaviors for Student Success (2014) za spodbujanje rasti in razvoja vsakega študenta v ameriških šolah. Čeprav nekateri trdijo, da obstaja obsežna literatura za uporabo teh pristopov v smislu razvoja posameznika (npr. Burck idr., 2014), pa lahko zasledimo kritike, da tem modelom manjka praktičnih metod za implementacijo v svetovalno prakso (npr. Aulthouse idr., 2017; Blažič, 2021; Mellin idr., 2011;), kot smo to zaznali pri praktičnih pristopih v svetovanju za kariero.

Svetovalci iz šolske prakse poudarjajo, da sta psihologija in socialno delo bolj osredotočena na patologijo in medicinski model (Mellin idr., 2011) kot na model moči in prednosti. Premik v razmišljanju v smeri prednosti in moči vsaj na teoretični ravni pri svetovanju za študente predstavlja model *Poudarek pozitivne psihologije na moči in prednostih*, ki omogoča dobro prakso (Seligman in Csikszentmihalyi, 2014). Standardi ASCA Mindsets & Behaviors (ASCA, 2014) so močno povezani z osrednjimi konstrukcijami pozitivne psihologije in jih prepoznamo v pojmovnih zvezah oz. konstrukcijah: “Prepričanje v razvoj lastnega jaza”, “Uporabite samomotivacijo in samousmerjanje pri učenju” in “Pokažite vztrajnost za doseganje dolgoročnih in kratkoročnih ciljev” (prav tam, str. 2). Kosine idr. (2008) trdijo, da je pristop k razvoju kariere za študente tesno povezan z nacionalnim modelom ASCA (2014), ki temelji na razvoju identitete, samoraziskovanju, samoučinkovitosti in podpori študentskemu prizadevanju za osebni in poklicni razvoj.

Dik idr. (2015) priporočajo šolskim svetovalnim delavcem, da pri svojem delu z učenci/študenti uporabljajo pet konstruktov pozitivne psihologije, in sicer prednosti/moč, pozitivna čustva in tok, hvaležnost, življenjsko poklicanost ter zaupanje, ki so jih identificirali in so kot preizkušeni primerni za spodbujanje razvoja kariere mladih. Čeprav je pomen vsakega od teh konstruktov za teoretični proces razvoja kariere ugotovljen in potrjen (npr. Dik idr., 2013; Dik idr., 2015), pa vendarle v teorijah in praksah manjka povezava teh konstruktov z dobro uveljavljenimi teorijami svetovanja in zagotavljanje bolj neposrednih pragmatičnih napotkov pri uporabi teh konstruktov pozitivne psihologije v praksi. Dik idr. (2015) pa navajajo praktične tehnike in dejavnosti iz teorij svetovanja, vključno s kognitivno terapijo, terapijo osredotočenosti na rešitve, eksistencialno terapijo in pozitivno psihoterapijo, ki jih lahko šolski svetovalci uporabljajo pri zagotavljanju neposrednih storitev v okviru nacionalnega modela ASCA (2014) kot individualno in skupinsko svetovanje, individualno načrtovanje, ocenjevanje in za pouk v razredu za spodbujanje rasti učencev v zvezi s petimi prej omenjenimi konstrukti pozitivne psihologije (Dik idr., 2015).

Carey idr. (2008) trdijo, da pozitivna psihologija obsega razmeroma zajetno literaturo, na katero bi se lahko šolski svetovalni delavci oprli pri oblikovanju karierno usmerjenih intervencij. Kljub precejšnji empirični podlagi za uveljavljanje metod pozitivne psihologije in pozitivnih psihoterapevtskih intervencij pa je njihov vpliv na poklic šolskega svetovanja razmeroma majhen (Bolier idr., 2013). Ti avtorji se sprašujejo, zakaj se pozitivna psihologija ni bolje uveljavila v poklicu šolskega svetovanja, zato je tudi nas zanimalo, kako se uveljavlja v Sloveniji. Čeprav se zazna trud, da bi razvili specifično poklicno identiteto šolskega svetovalnega delavca za kariero (Reiner idr., 2013, ASCA, 2012), ki bi se razlikovala od poklica psihologa, večjih rezultatov ni, so pa na področju razvoja pozitivnega psihološkega kapitala (Gradišek in Habe, 2020, str. 189).

Bolier idr. (2013) navajajo, da intervencije o prednostih pomagajo posameznikom prepoznati in razviti svoje pozitivne lastnosti ali veščine. Natančneje, intervencije o prednostih običajno vključujejo udeležence, ki merijo prednosti, ki sta jih postavila Peterson in Seligman (2004) v okviru testov VIA-Inventory of Strengths (VIA-IS). Louis in Lopez (2014) sta opisala te posamezne prednosti iz klasifikacije, ki jih velja uporabljati v šolskem svetovalnem procesu. Te intervencije imajo naslednje značilnosti:

- opisujejo prednosti kot entitete, ki jih je mogoče razviti;
- predstavljanje prednosti, ki so med seboj povezane in obstoječe v različni meri;
- najprej je treba opredeliti želene rezultate, nato pa vključiti na dokazih temelječe strategije za doseganje ciljev intervencije;
- krepitev učenja skozi čas.

Glede teh intervencij obstajajo številni empirično podprti preizkusi in analize o teh ukrepih na teh modelih splošnih prednosti za posameznike skozi celotno življenjsko dobo (glej Quinlan idr., 2012), tako da lahko potrdimo učinkovitost teh pristopov v svetovanju, ki temeljijo na pozitivni psihologiji.

Karierno svetovanje osebam s posebnimi potrebami po principu moči/močnih področij

Drobnič (2018) ugotavlja, da se svetovanja za poklic osebam s posebnimi potrebami/invalidom praviloma izvajajo kot enkratna priprava, ki vsebuje predvsem rehabilitacijske metode, kar pomeni, da se odločanje za poklicni razvoj vrsti predvsem okoli okvare, motnje ali invalidnosti. Zato se lahko vprašamo, ali bi lahko z opustitvijo medicinske paradigme kot načina intervencije za zagotovitev poklicne integracije razvili nove pristope in modele poklicne/karijerne orientacije na temelju pozitivne psihologije in s tem zagotovili uspešen poklicni razvoj na njihovi celotni karierni poti.

Inkluzivni pristop v izobraževanju oseb s posebnimi potrebami, ki v ospredje ne postavlja več okvare, invalidnosti ali hendikepa, pač pa njihove notranje moči, zaradi individualnosti in pozitivne naravnosti zagotavlja boljše učne in socialno-integrativne učinke (Opara, 2009). Zato se na področju edukacije vse bolj usmerjajo na moči posameznika. Ker lahko v procesu usposabljanja in izobraževanja dosežemo boljše rezultate v smislu akademskih znanj, bi lahko te izkušnje prenesli tudi na rehabilitacijsko področje invalidov, saj je osnova rehabilitacije ravno usposabljanje. Vendar pa je poklicna rehabilitacija pri osebah s posebnimi potrebami že dolgo časa osnova za poklicno in karierno odločanje (Drobnič, 2018). Taka orientiranost je “problematična”, saj poteka v postopku rehabilitacije.

“Ne vidi več človeka kot celote, ampak predvsem njegovo okvaro ali invalidnost. To potrjuje poimenovanje oseb po teh okvarah, kot so: paraplegiki, distrofici, duševno oboleli, kar je lahko tudi razlog za etiketiranje v slabšalnem smislu. Miselni vzorec razmišljanja, ki temelji na tem, česa posameznik ne “zmore”, na koncu posvojijo tudi same osebe, ki se v situaciji nemoči in nekonkurenčnosti z “zdravimi” s to oznako identificirajo, jo posvojijo in z njo živijo.” (prav tam, str. 180).

Drobnič (2018) v študiji o kariernem svetovanju v slovenskih šolah ugotovi, da pristop pri kariernem odločanju in svetovanju na podlagi moči in prednosti prinaša boljše rezultate kot pa tisti, ki temeljijo na medicinski paradigmi okvar in invalidnosti ter kontekstu poklicne rehabilitacije kot predpogoja za vstop v zaposlitev. Če izgrajujemo profil osebe na močnih točkah in prednostih, ne pa na boleznih ali motnji, se bo zgodil premik v fokusiranju iz šibkosti, kot so bolezen, nezmožnost, invalidnost, na močna področja, kar je povezano z optimizmom, ki postane mobilizator prizadevanja za iskanje rešitev težav in stisk. Zato je vztrajanje na medicinski paradigmi in klasičnih pristopih v poklicni rehabilitaciji kontraproduktivno, saj s tem posameznik vzdržuje negativno podobo o sebi, kar ga hromi in spodkopava samopodobo. Obstaja povezava med lastnim opredeljevanjem in opredeljevanjem okolice do osebe. Osebe, ki sebe predstavljajo kot obolele, nezmožne in invalidne, tudi okolica sprejema na enak ali podoben način (Brejc, 1985). Zato je bolje, če posamezniku pomagamo premakniti fokus v to, kar zmore, v čemer je dober ali odličen. S tem se bo zmanjševala stigmatizacija oziroma bo prišlo do pozitivne stigmatizacije na osnovi karakterja moči, kar je pomembno za doseganje kariernih ciljev (Drobnič, 2018).

Poleg tega pa kažejo osebe s posebnimi potrebami celo določene prednosti na posameznih področjih dela in kariere, kar velja uporabiti njim v prid. Tako so se posamezniki z avtizmom pokazali boljši na testih, ki zahtevajo osredotočanje na majhne podrobnosti znotraj bolj zapletenih vzorcev (Huygelier idr., 2018). To pomeni, da so boljši “sistemi-

zatorji” kot “empatizerji”): navdušeni so nad logičnimi strukturami in bolje obvladajo prefinjen računalniški jezik. Zanimivo je, da učenci z avtizmom dosegajo tudi statistično pomembno boljše rezultate od ostalih na visoko figuralnih testih IQ (Motttron, 2011).

V drugi študiji so ljudje z disleksijo pokazali sposobnost prepoznavanja nemogočih tridimenzionalnih predmetov hitreje in z večjo učinkovitostjo kot skupina posameznikov, ki se razvijajo običajno (Karolyi idr., 2003). Študenti z učnimi težavami pogosto kažejo tudi podjetniške sposobnosti, ki so višje od povprečja. Raziskava med ameriški podjetniki je na primer pokazala, da je ena tretjina podjetnikov poročala o disleksiji v primerjavi s samo enim odstotkom srednjih menedžerjev v velikih korporacijah (Warren, 2008).

Druge kategorije invalidnosti kažejo podoben razpon prednosti. Mnogi otroci z ADHD so na primer nagnjeni k iskanju novosti, kar je pomemben predpogoj za ustvarjalno vedenje (Boot idr., 2017). Otroci z bipolarno motnjo so dosegli višje rezultate kot drugi otroci na priljubljenem testu ustvarjalnega mišljenja (Simeonova idr., 2005). Ljudje z Williamsovim sindromom pogosto kažejo dobro razvite glasbene sposobnosti in interese (Levitin idr., 2004). Otroci z motnjami v duševnem razvoju imajo pogosto prednosti, povezane s čustvi in osebnostjo – downov sindrom, na primer, je bil označen kot “sindrom očarljivega princa” zaradi prijaznega odnosa in razorožitvenih nasmehov mnogih ljudi s to genetsko razliko (Dykens, 2006).

Na podlagi zgoraj navedenih ugotovitev študij o prednostih, ki jih izkazujejo osebe z določenimi medicinskimi hendikepi, bi se lahko usmerili pri zdravljenju, usposabljanju in karierni orientaciji na, za njih, prednostna področja delovanja, ki bi izhajala iz njihovih močnih kompetenc in znanj, ki jih sicer posedujejo, ter v iskanje duhovnih virov moči (Drobnič, 2018), tudi notranjih, o katerih govori Peng (2015) kot konstruktivnih pozitivnih psihologije. Tovrstnih praktičnih izpeljav, ki temeljijo na ugotovitvah skupine strokovnjakov okoli Wehmeyerja (2017), je kar nekaj (Licardo in Schmidt, 2014). Za Wehmeyerja (2017) je pomemben za uspešno edukacijo, samostojno življenje in delo oseb s posebnimi potrebami dvig opolnomočenja, avtonomije in samoodločanja. Opolnomočenje je po njegovem razmišljanju verovanje vase in v vrednost svojih ciljev. Gre za psihološko povečanje moči posameznika ali skupine, ki pogosto vključuje razvijanje samozaupanja v lastne vire moči ob gradnji dobre samopodobe.

O opolnomočenju na področju vzgoje in izobraževanja oseb s posebnimi potrebami govorimo takrat, kadar oseba pridobiva občutek, da je vse bolj zmožna odločati o svojem življenju in te odločitve uresničevati v praksi. Izhaja iz psihologije skupnosti in izkušenj uspeha ob doseganju osebnih ciljev, ki ljudem omogočajo doseganje družbeno pozitivnih rezultatov v skupnosti. Wehemeyer (prav tam) govori tudi o samorealizaciji, ki jo veže na moč in prednosti. Licardo in Schmidt (2014, str. 165) omenjata, da samorealizacija vključuje uporabo močnega in sinkretičnega, pretežno točnega znanja o svojih željah, prednostih ter močnih področjih, kar potem osebi omogoča boljše rezultate v življenju. Oseba bolje spoznava svoje notranje moči, zunanje ovire in tudi priložnosti za svoje napredovanje v življenju.

Princip poklicne odločitve, ki temelji na “okvari, invalidnosti”, se v razmišljanjih svetovalnih služb v slovenskih šolah umika v ozadje (Drobnič, 2018), vstopajo pa moč, prednosti in močna področja ter sposobnosti posameznikov, ki so ključni principi pozitivne psihologije pri premagovanju težav, invalidnosti ter kariernem odločanju. S tem

si lahko obetamo, da se bo lahko izboljšala samopodoba in avtonomnost teh oseb ter da se bodo pokazale boljše karijerne priložnosti za osebe s posebnimi potrebami. Vendar se vseeno postavlja vprašanje, koliko se tak svetovalni pristop dejansko uveljavlja v praksi in ne ostaja le potencialna opcija ali razmišljanje svetovalcev. Ravno navedena študija ugotavlja (prav tam), da bi morali bolj jasno postaviti tako definicije moči, prednosti in močnih področij kakor tudi konkretne metode v svetovalni praksi, vključno s protokoli. Mar močno področje tvorijo poleg znanja, sposobnosti tudi motivi in interesi ter duhovne moči? Zato je utemeljeno in smiselno razmišljati o vnaprej postavljenem modelu “notranje moči za uspeh na prednostnih področjih”.

4 Diskusija in zaključki

Z metaanalizo smo ugotovili, kako je z učinki svetovalnega, terapevtskega in menedžerskega pristopa skozi pristop moči v luči pozitivne psihologije. Te rezultate in opcije predlogov bi lahko povzeli v spodnji tabeli.

Tabela 1

Učinki svetovalnega, terapevtskega in menedžerskega pristopa skozi pristop moči

<i>Tip svetovalne/terapevtske intervencije</i>	<i>Vpliv pozitivne psihologije (obstoječe)</i>	<i>Možnosti uvajanja dodatnih pristopov pozitivne psihologije</i>
Svetovalno delo v šoli	× ×	× × × ×
Karierno svetovanje	× × ×	× × × ×
Karierno svetovanje OPP oz. oseb z invalidnostjo	×	× × ×

Pri kariernem pristopu je učinek pozitivne psihologije na svetovalno delo najbolj očiteno. Ta pristop pa lahko razširimo v koncept širšega gledanja posameznika na svoje življenje, saj prepozna sebe skozi prizmo moči in prednosti. Posameznik se vidi skozi najboljše moči in to, kar ga odlikuje, kar se odraža tudi v njegovi samopodobi. S pozitivno naravnostjo premakne te vrednosti še višje (Strniša in Jurišević, 2018), ker uporabi svoje prednosti, namesto da bi se osredotočil na negativne lastnosti, ki bi ogrozile njegovo dobrobit, spodkopale samopodobo, otežile njegov karierni razvoj in življenje. Tu smo ugotovili še največji fokus moči in pozitivnosti posameznika. Podobne ravni osredotočenosti na pozitivne karakteristike posameznika najdemo še v svetovalnem delu na šoli, v srednjih in visokih šolah. Fokus na bolezen, motnje in težave pa ostaja razmeroma močan pri kariernem svetovanju osebam s posebnimi potrebami zlasti v povezavi z rehabilitacijo teh oseb.

Izražene so bile tudi kritike pristopov, ki temeljijo na pozitivni psihologiji. Prvi sklop kritik je usmerjen na neustrezen poudarek, ki je dan negativnim izkušnjam in izmikanju problemom, s katerimi se ljudje srečujejo v življenju (Held, 2004; Lazarus, 2003), ter neustreznemu upoštevanju značilnosti ali konstruktov morale in moralnega vedenja (Fowers, 2008). Pozitivni psihologi pa v odgovoru poudarjajo, da ne razlagajo

le pozitivnih lastnosti in izkušenj, temveč kako te notranje dejavnike moči posameznika uporabiti za reševanje težav, s katerimi se srečujemo, kar zagotavlja alternativo modelu osredotočanja na boleznino pri človekovem delovanju, ki je v sodobnem času prevladoval na širšem področju psihologije (Seligman in Csikszentmihalyi, 2014).

Lopez idr. (2003) pa predlagajo, da je treba najti ravnovesje med oceno moči in prednosti ter na drugi strani slabosti, ki jih je treba zmanjševati, zdraviti ali odpravljati. Poudarjajo, da so prednosti tako resnične kot slabosti, čeprav so bile do nedavna deležne manj pozornosti, vendar pa dajejo prednostim večji pomen, zato naj bi se tak pristop bolj uporabljal v svetovalni in rehabilitacijski psihologiji. Snyder idr. (2003) pa gredo v poudarjanju koristi moči in prednosti še korak naprej z argumentom, da dejanje poimenovanja in označevanja pozitivne lastnosti in nato njenega merjenja samo po sebi pošilja močno sporočilo uporabniku storitve, da je osredotočenost na moči in prednosti nekaj pomembnega zanj. Tako lahko že samo po sebi pomeni orodje za pozitivno ocenjevanje, ki spodbudi posameznike v poklicno izobraževanje in usmerjanje v kariero in bolj kakovostno osebno življenje.

Zato naj bo poklicno usmerjanje in karierno svetovanje za osebe s posebnimi potrebami oblikovano tako, da posameznikom omogoča doseganje največjega učinka z mobiliziranjem različnih virov moči in oblikovanjem strategij, ki pomagajo graditi individualno sposobnost za čim bolj samozadostno izobraževanje ter vključevanje v poklicno in celostno življenje.

Čeprav so bile posebne tehnike, ki temeljijo na prednostih, empirično podprte, pa avtorji (Seligman idr., 2005; Seligman idr., 2006) trdijo, da je treba učinkovitost celovite intervencije še preučiti kljub porastu uporabe te vrste posegov v procesu terapije in svetovanja (Linley, 2007). Ob tem bi veljalo omeniti potencialno tveganje, da fokusiranje na lastne moči in prednosti, če so te bolj plod želja in sanj, vodi v narcizem in lažno samopodobo, kar lahko predstavlja neke vrste past.

Ko govorimo o pristopih v primeru svetovanja v kontekstu pozitivne psihologije, je pomembno tudi, kakšen odnos se vzpostavlja med klientom in svetovalcem in katere vloge prevzemata: ne samo da gradita svetovalni ali terapevtski proces na močnih področjih klienta, pač pa da je ta odnos tudi odprt, sproščen in demokratičen. Polega tega je pomembno, kakšno vlogo imata oba sodelujoča v svetovalnem dogajanju. Prevladujoči načini svetovanja v sedanjem času se vse bolj opirajo na kognitivno psihologijo, v kateri sta klient in svetovalca nekakšna sodelavca v konstruktivističnem pristopu (Savickas, 2019). Svetovalca ne vstopa v svetovanje z močjo avtoritete in odločevalca, saj klient postaja ključni akter in avtor, ki konstruira rešitev na podlagi krepitve ali korišćenja lastnih potencialov in moči ter vzpostavljanja lastne avtonomije in samoodločanje, ki so za Wehmeyerja idr. (2017) ključnega pomena pri reševanju težav in stisk.

Peterson (2009) poudarja, da s poudarkom na študiju pozitivnega človekovega razvoja to področje pomaga uravnotežiti druge pristope, ki se osredotočajo na motnje, kar lahko omejuje in ovira celostno razumevanje. Pozitivna psihologija se ukvarja tudi z vprašanjem samopodobe in samovrednotenja, zato se fokusira predvsem na pozitivne plati osebnosti. Mruk (2008) izpostavlja, da je pozitivna psihologija dala velik poudarek spodbujanju pozitivne samopodobe, čeprav je manj verjetno, da se bodo pozitivni psihologi z manj humanističnimi usmeritvami osredotočili na takšne teme.

Izpostaviti je treba, da se poleg osebnostnih lastnosti, psiholoških konstrukcij posameznika, odnosa med klientom in svetovalcem izpostavlja tudi pomen notranje duhovne energije in moči posameznika (Peng, 2014; Schuurmans-Stekhoven, 2011). Ne samo pozitivna naravnost in tehnologija, ampak tudi duhovna dimenzija postaja element v svetovalnih pristopih, zato se morajo svetovalci osredotočiti na vprašanja o potencialu, motivaciji in sposobnostih klientov, v katere vnašajo žal že pozabljene dimenzije, kot je npr. hvaležnost kot katalizator odnosov (prav tam). Za svetovalce je pomembno, da razumejo, da lahko duhovna moč igra vlogo pri odločanju o življenju ljudi. Čeprav je do danes le malo študij preučevalo posameznike, ki svoje življenje in kariero vidijo kot poklic, klic ali poklicanost, povezujejo duhovnost z odločanjem o oblikovanju življenja, zato je duhovnost pomemben element za ustvarjanje pomena življenja in kariere (Barrick idr., 2013; Peng, 2015).

Csikszentmihalyi (2014) poudarja, da pozitivna psihologija želi pomagati posamezniku, da najde svojo notranjo psihološko energijo, ki naj služi kot varovalo za boj proti neuspehom in nesrečam, pa tudi za preprečevanje stisk in težav v življenju, da bi posameznik ne postal žrtev depresivnega statusa, ko se sooča s težavami.

V okviru pozitivnega pristopa v svetovanju, ki temelji na moči, je treba izpostaviti še širše okolje in ne samo svetovalni ali terapevtski pristop. Tu se omenja tako ožje, kot je družina, kot tudi širše okolje, ki lahko deluje podporno s spodbudami, ki temeljijo na pozitivnih valencah, ali pa je negativno do posameznika/klienta, kar ima posledice za njegovo zdravje, psihično stanje in zadovoljstvo z lastnim življenjem. Poleg tega pristopa, ki temelji na moči, identificira omejitve, ki bi lahko zavirale posameznikovo rast in se nahajajo v njem ali v okolju (Devjak idr., 2020, str. 25; McCashen, 2005).

Janez Drobnič, PhD

Positive Psychology in Career, Education and Rehabilitation Counselling

By means of an inductive meta-analysis, we examined the incidence and effects of counselling and therapy approaches based on positive psychology in various fields, in order to determine the applicability of such approaches, their practical usefulness, and potential pitfalls and problems.

The basis for the “strengths” approach can be found in positive psychology. Seligman and Csikszentmihalyi (2014) argue that positive psychology is best understood as a movement to change the nature of psychology, rather than as a subdiscipline or specialization within it. It aims to rebalance the classical discipline of psychology by avoiding a bias towards pathology and dysfunction. Positive psychology builds on healthy functioning, positive experiences and well-being, thus Linley et al. (2010) call for a step away from the deficit approach to solving problems in a way that emphasizes human potential. Seligman (2019, p. 1) states that: “Psychology is not only the study of weakness and injury, it is also the study of strength and virtue. Healing is not only fixing the broken, but also nurturing the best in ourselves”. Therefore, together with Csikszentmihalyi (Seligman and Csikszentmihalyi, 2014), they called for an examina-

tion of the human strengths and individual, community, and societal factors which make life worth living.

When we talk about the concept of strength, we could say that it is not directly connected to the psychological understanding of character, but rather to all individuals' personality traits, which are defined very differently by different authors. Barrick, Mount and Li (2013), Peterson and Seligman, (2004) as well as Dobrow (2013) state that strengths are what a person can do and is capable of being. For the purpose of identifying the strengths of an individual, various instruments for measuring these qualities were developed. Two questions arise here, namely the creation of a classification of these qualities and secondly, their measurement and consequent effects on the individual in counselling, solving and overcoming career, health, school and everyday problems.

Peterson and Seligman (2004), who provided a theoretical framework to aid our understanding of strengths and virtues and to develop practical applications and instruments for positive psychology counselling interventions, should certainly be considered here.

Emphasizing character strengths in an individual as a basis for counselling can be argued to have been most established in the field of career management. Focusing on strengths in career guidance can increase self-confidence, while reducing resistance to change and motivating the individual to take action. Assessments of strengths might not be accurate; however, career choices should include the use of available strengths and resources (Klimka and Budzińska, 2015). Once their "character strengths" are identified, clients can be encouraged to practise them and find new situations and ways to use them.

In the career approach, the effect of positive psychology on counselling work is most obvious. This approach can be extended to the concept of individuals' broader view of their life since they recognize themselves through the prism of strengths and advantages. The individuals see themselves at their best and recognize what distinguishes them, which is also reflected in their self-esteem. With a positive attitude, the individuals raise these values even higher, because they use their strengths instead of focusing on their weaknesses, which would threaten their well-being, undermine their self-esteem, and make their career development and life difficult. Here we found the greatest focus on the strength and positivity of the individual. A similar level of focus on the positive characteristics of the individual can also be found in counselling work at schools – secondary schools. The focus on illness, disorders and problems remains relatively strong in the career counselling of persons with special needs, especially in connection with the rehabilitation of these persons.

Criticism of approaches based on positive psychology has also been found. The first set of criticism is directed at the inadequate emphasis on negative experiences and the avoidance of disease, problems and difficulties which people encounter in life (Held, 2004; Lazarus, 2003) or the inadequate consideration of the characteristics or constructs of morality and moral behaviour (Fowers, 2008). In response, positive psychologists emphasize that they do not only explain positive qualities and experiences, but how the internal factors of individual strengths are used to solve the problems we face, providing an alternative to the disease-focused model of human functioning, which has dominated a broad field of psychology in modern times (Seligman and Csikszentmihalyi, 2014).

Lopez et al. (2003) suggest that balance needs to be found between the assessment of human strengths and, on the other hand, the weaknesses that need to be reduced, treated or eliminated. They emphasize that advantages are as real as the disadvantages, although they have received less attention until recently; nevertheless, they place more importance on advantages, thus such an approach should be used more intensely in counselling and rehabilitation psychology. Snyder et al. (2003) go one step further in emphasizing the benefits of strengths, by arguing that the act of naming and labelling a positive trait and then measuring it in itself sends a strong message to the service user that focusing on strengths is extremely important. It can therefore represent a tool for positive evaluation, which encourages individuals in vocational education and career guidance, in addition to raising the quality of their personal life.

Moreover, vocational guidance and career counselling for people with special needs should be designed in such a way that it enables individuals to achieve the maximum effect by mobilizing various sources of strength and creating strategies that help build individual capacity for the most self-sufficient education and integration into professional and holistic life.

Although specific strengths-based techniques have been empirically supported, the effectiveness of comprehensive interventions remains to be studied, despite the increasing use of these types of interventions in therapy and counselling processes (Linley, 2007). At the same time, it would be necessary to add the potential risk that focusing on one's own strengths and advantages, if these are merely the result of wishes and dreams, may lead to narcissism and false self-esteem.

It should be pointed out that, in addition to the personality traits, psychological constructions of the individual and the relationship between the client and the counsellor are also highlighted (Peng, 2014; Schuurmans-Stekhoven, 2011). When we talk about approaches in the case of counselling in the context of positive psychology, it is also important to know what kind of relationship is established between the client and the counsellor and what roles they assume. Not only does the counselling or therapeutic process build on the client's strengths, it also maintains an open, relaxed and democratic relationship between both participants. In addition, it is important what role both participants play in the counselling process. Nowadays, the prevailing methods of counselling are increasingly based on cognitive psychology, in which the client and the counsellor are collaborators of some sort in a constructivist approach (Savickas, 2019). The counsellor does not enter the counselling process as an authority and decision-maker; since the client becomes the key actor constructing solutions based on strengthening or using one's own potential and establishing one's own autonomy and self-determination, which in the opinion of Wehmeyer et al. (2017) is crucial in solving problems and hardships.

Peterson (2009) points out that focus on the positive characteristics of the individual complements and builds on other approaches focusing on disorders, which can limit and hinder a holistic understanding. Positive psychology also deals with the issue of self-esteem and self-evaluation, thus focusing primarily on the positive aspects of personality. Mruk (2008) points out that positive psychology has placed a strong emphasis on promoting positive self-esteem, although positive psychologists with less humanistic orientations are less likely to focus on such topics.

Not only are the constructions mentioned above becoming an important element in counselling approaches, but so is the spiritual dimension; for this reason, counsellors must focus on questions regarding the potential, motivation and abilities of clients, to which they should introduce dimensions that have unfortunately been forgotten. It is important for counsellors to understand that spiritual power can play a role in making decisions about people's lives. Although there are only few studies to date which have examined individuals who see their life and career as a vocation or calling, they associate spirituality with life-design decisions; thus, spirituality is an important element for creating meaning in one's life and career (Dika et al., 2015; Barrick et al., 2013; Peng, 2015). Savickas' concept of "life design" could also be understood in a similar sense. Positive psychology aims to help the individual find his/her inner psychological energy, which should serve as protection in fighting against failures and misfortunes, and as prevention against hardships and problems in life, so that the individual does not become a victim of depression when facing problems.

Within the framework of the positive strengths-based approach in counselling, other circumstances besides the counselling or therapeutic approach need to be highlighted as well. The individual's environment is mentioned explicitly, namely the immediate or family environment or the wider environment, which can act supportively with incentives based on positive valences or it may be negative towards the individual/client, which has an impact on their health, psychological state and satisfaction with their own life.

LITERATURA

1. ASCA – American School Counselor Association. (2014). Mindsets & Behaviors for Student Success: K–12 College- and Career-Readiness Standards for every Student. Dostopno na: <https://www.schoolcounselor.org/Standards-Positions/Standards/ASCA-Mindsets-Behaviors-for-Student-Success> (pridobljeno 2. 2. 2022).
2. Barrick, M. R., Mount, M. K. in Li, N. (2013). The Theory of Purposeful Work Behavior: The Role of Personality, Higher-Order Goals, and Job Characteristics. *Academy of Management Review*, 38(1), 132–153.
3. Blažič, M. (2021). Prispevek visokošolskega okolja h kariernemu razvoju študentov. *Didactica Slovenica – Pedagoška obzorja*, 36(1), 93–113.
4. Bolier, L., Haverman, M., Westerhof, G. J. idr. (2013). Positive Psychology Interventions: A Meta-Analysis of Randomized Controlled Studies. *BMC Public Health*, 13, 119. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-119>.
5. Boot, N., Neuvicka, B. in Baas, M. (2017). Subclinical Symptoms of Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder (ADHD) are Associated With Specific Creative Processes. *Personality and Individual Differences*, 114, 73–81. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.03.050>.
6. Borgen, W. A. in Amundson, N. E. (1987). The Dynamics of Unemployment. *Journal of Counseling & Development*, 66(4), 180–184.
7. Brejc, T. (1987). Rehabilitation Work With Hard-to-Employ Persons: Handbook on Training and Employment of People With Disabilities. Zveza skupnosti za zaposlovanje Republike Slovenije.
8. Burck, A. M., Bruneau, L., Baker, L. idr. (2014). Emerging Counselors' Perception of Wellness: Implications for Counselor Development. *Counseling Outcome Research and Evaluation*, 5(1), 39–51. <https://doi.org/10.1177/21501378135185>.
9. Carey, J. C., Dimmitt, C., Hatch, T. A. idr. (2008). Report of the National Panel for Evidence-Based School Counseling: Outcome Research Coding Protocol and Evaluation of Student Success Skills and Second Step. *Professional School Counseling*, 11(3), 197–206. <https://doi.org/10.1177/2156759X080110030>.

10. Čepar, Ž., Likar, B. in Kunc, P. (2022). Povezovanje srednjega šolstva in gospodarstva ter kadrovske štipendije. *Didactica Slovenica – Pedagoška obzorja*, 37(1), 125–140.
11. Devjak, T., Podgornik, V., Berčnik, S. idr. (2020). Importance of a Positive Climate for Conducting Self-Evaluation in Kindergarten. *Didactica Slovenica – Pedagoška obzorja*, 35(1), 21–41.
12. Dik, B., Duffy, R. D., Allan, B. A. idr. (2015). Purpose and Meaning in Career Development Applications. *The Counseling Psychologist*, 43(4), 558–585. <https://doi.org/10.1177/0011000014546872>.
13. Dik, B. J., Byrne, Z. S. in Steger, M. F. (2013). *Purpose and Meaning in the Workplace*. Washington: American Psychological Association.
14. Dobrow, S. R. (2013). Dynamics of Calling: A Longitudinal Study of Musicians. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 431–452. <https://doi.org/10.1002/job.1808>.
15. Drobnič, J. (2018). *Kariera in osebe s posebnimi potrebami*. Koper: Založba Univerze na Primorskem.
16. Dykens, E. M. (2006). Toward a Positive Psychology of Mental Retardation. *American Journal of Orthopsychiatry*, 76(2), 185–193. <https://doi.org/10.1037/0002-9432.76.2.185>.
17. Elder, B. C., Rood, C. E. in Damiani, M. L. (2018). Writing Strength-Based IEPs for Students With Disabilities in Inclusive Classrooms. *International Journal of Whole Schooling*, 14(1), 116–155.
18. Fowers, B. J. (2008). From Continnence to Virtue: Recovering Goodness, Character Unity, and Character Types for Positive Psychology. *Theory & Psychology*, 18(5), 629–653. <https://doi.org/10.1177/0959354308093399>.
19. Ghielen, S. T. S., van Woerkom, M. in Meyers, M. C. (2018). Promoting Positive Outcomes Through Strengths Interventions: A Literature Review. *Journal of Positive Psychology*, 13(6), 573–585. <https://doi.org/10.1080/17439760.2017.1365164>.
20. Gradišek, P. in Habe, K. (2020). Calling at Work – Important Predictor of Job Satisfaction in University Teachers. *Didactica Slovenica – Pedagoška obzorja*, 35(3–4), 179–194.
21. Held, B. S. (2004). The Negative Side of Positive Psychology. *Journal of Humanistic Psychology*, 44(1), 9–46. <https://doi.org/10.1177/002216780325964>.
22. Huygelier, H., Van der Hallen, R., Wagemans, J. idr. (2018). The Leuven Embedded Figures Test (L-EFT): Measuring Perception, Intelligence or Executive Function?. *PeerJ*, 6, e4524, 1–22. <https://doi.org/10.7717/peerj.4524>.
23. Károlyi, C., Winner, E., Gray, W. idr. (2003). Dyslexia Linked to Talent: Global Visual-Spatial Ability. *Brain and Language*, 85(3), 427–431. [https://doi.org/10.1016/S0093-934X\(03\)00052-X](https://doi.org/10.1016/S0093-934X(03)00052-X).
24. Klimka, M. in Budzińska, G. (2015). Being Positive. Approaching Career Design From the Perspective of Positive Psychology. *Journal of Education Culture and Society*, 6(1), 89–100. <https://doi.org/10.15503/jecs20151.89.100>.
25. Kosine, N. R., Steger, M. F. in Duncan, S. (2008). Purpose-Centered Career Development: A Strengths-Based Approach to Finding Meaning and Purpose in Careers. *Professional School Counseling*, 12(2), 133–136.
26. Lazarus, R. S. (2003). Does the Positive Psychology Movement Have Legs?. *Psychological Inquiry*, 14(2), 93–109. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1402_02
27. Levitin, D. J., Cole, K., Chiles, M. idr. (2004). Characterizing the Musical Phenotype in Individuals With Williams Syndrome. *Child Neuropsychology*, 10(4), 223–247. <https://doi.org/10.1080/0929704040909288>.
28. Licardo, M. in Schmidt, M. (2014). Samooodločanje otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami v izobraževanju. *Revija za elementarno izobraževanje*, 7(1), 65–81.
29. Linley, P. A., Maltby, J., Wood, A. M. idr. (2007). Character Strengths in the United Kingdom: The VIA Inventory of Strengths. *Personality and Individual Differences*, 43(2), 341–351. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.12.004>
30. Linley, P. A., Harrington, S. in Garcea, N. (2010). Finding the Positive in the World of Work. V: Linley, P. A., Harrington, S. in Garcea, N. (ur.). *The Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (str. 3–9). New York: Oxford University Press.
31. Littman-Ovadia, H. in Davidovitch, N. (2010). Effects of Congruence and Character-Strength Deployment on Work Adjustment and Well-Being. *International Journal of Business and Social Science*, 1(3), 137–145.

32. Littman-Ovadia, H., Lazar-Butbul, V. in Benjamin, B. A. (2014). Strengths Based Career Counseling: Overview and Initial Evaluation. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 403–419. <https://doi.org/10.1177/1069072713498483>
33. Littman-Ovadia, H., Dubreuil, P., Meyers, M. C. idr. (2021) Editorial: VIA Character Strengths: Theory, Research and Practice. *Frontiers in Psychology*, 12, 653941, 1–5. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.653941>
34. Lopez, S. J., Snyder, C. R. in Rasmussen, H. N. (2003). Striking a Vital Balance: Developing a Complementary Focus on Human Weakness and Strength through Positive Psychological Assessment. V: Lopez, S. J. in Snyder, C. R. (ur.). *Positive Psychological Assessment: A Handbook of Models and Measures* (str. 3–20). Washington: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10612-001>.
35. Louis, M. C. in Lopez, S. J. (2014). Strengths Interventions: Current Progress and Future Directions. V: Parks, A. C. in Schueller, S. M. (ur.). *The Wiley Handbook of Positive Psychological Interventions* (str. 66–89). Hoboken, NJ: Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118315927.ch4>.
36. McCashen, W. (2005). *The Strengths Approach*. Victoria: St. Luke's Innovative Resources.
37. Mellin, E. A., Hunt, B. in Nichols, L. M. (2011). Counselor Professional Identity: Findings and Implications for Counseling and Interprofessional Collaboration. *Journal of Counseling & Development*, 89(2), 140–147. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2011.tb00071.x>.
38. Mottron, L. (2011). The Power of Autism. *Nature*, 479, 33–35. <https://doi.org/10.1038/479033a>.
39. Mruk, C. J. (2008). The Psychology of Self-Esteem: A Potential Common Ground for Humanistic Positive Psychology and Positivistic Positive Psychology. *The Humanistic Psychologist*, 36(2), 143–158. <https://doi.org/10.1080/08873260802111176>.
40. Nash, J. (2015). The 5 Founding Fathers and a History of Positive Psychology. Dostopno na: <https://positivepsychology.com/founding-fathers/> (pridobljeno 10. 1. 2022).
41. Opara, B. (2009). Otroci s posebnimi potrebami v vrtcih in šolah: vloga in naloga vrtcev in šol pri vzgoji in izobraževanju otrok s posebnimi potrebami: uresničevanje vzgojno-izobraževalnih programov s prilagojenim izvajanjem in z dodatno strokovno pomočjo: priročnik. Ljubljana: Centerkontura.
42. Owens, R. L., Allan, B. A. in Flores, L. Y. (2019). The Strengths-Based Inclusive Theory of Work. *The Counseling Psychologist*, 47(2), 222–265. <https://doi.org/10.1177/0011000019859538>.
43. Owens, R. L., Motl, T. C. in Krieschok, T. S. (2016). A Comparison of Strengths and Interests Protocols in Career Assessment and Counseling. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 605–622. <https://doi.org/10.1177/1069072715615854>.
44. Owens, R. L., Baugh, L. M., Barrett-Wallis, R. idr. (2018). Strengths Across the Lifespan: A Qualitative Analysis of Developmental Trajectories and Influential Factors. *Translational Issues in Psychological Science*, 4(3), 265–276. <https://doi.org/10.1037/tps0000164>.
45. Peng, H. (2015). Infusing Positive Psychology With Spirituality in a Strength-Based Group Career Counseling to Evaluate College Students' State Anxiety. *International Journal of Psychological Studies*, 7(1), 75–84. <http://dx.doi.org/10.5539/ijps.v7n1p75>.
46. Peng, Y. P. (2014). Job Satisfaction and Job Performance of University Librarians: A Disaggregated Examination. *Library & Information Science Research*, 36(1), 74–82. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2013.02.006>.
47. Peterson, C. (2009). Positive Psychology. *Reclaiming Children and Youth*, 18(2), 3–7.
48. Peterson, C. in Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Washington, DC: American Psychological Association.
49. Quinlan, D., Swain, N. in Vella-Brodrick, D. A. (2012). Character Strengths Interventions: Building on What We Know For Improved Outcomes. *Journal of Happiness Studies*, 13, 1145–1163. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9311-5>.
50. Rashid, T. (2015). Positive Psychotherapy: A Strength-Based Approach. *The Journal of Positive Psychology*, 10(1), 25–40. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.920411>.
51. Reiner, S. M., Dobmeier, R. A. in Hernandez, T. J. (2013). Perceived Impact of Professional Counselor Identity: An Exploratory Study. *Journal of Counseling & Development*, 91(2), 174–183. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2013.00084.x>.

52. Robitschek, C. in Woodson, S. J. (2006). Vocational Psychology: Using One of Counseling Psychology's Strengths to Foster Human Strength. *The Counseling Psychologist*, 34(2), 260–275. <https://doi.org/10.1177/0011000005281321>.
53. Rogers, C. (1961). *On Becoming A Person*. Boston: Houghton Mifflin.
54. Savickas, M. L. (2019). *Career Counseling*. Washington: American Psychological Association.
55. Schuurmans-Stekhoven, J. B. (2011). Is It God or Just the Data That Moves in Mysterious Ways? How Well-Being Research May Be Mistaking Faith For Virtue. *Social Indicators Research*, 100, 313–330. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9630-7>.
56. Shryack, J., Steger, M. F., Krueger, R. F. idr. (2010). The Structure Of Virtue: An Empirical Investigation of the Dimensionality of the Virtues in Action Inventory of Strengths. *Personality and Individual Differences*, 48(6), 714–719. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.01.007>.
57. Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N. idr. (2005). Positive Psychology Practice: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>.
58. Seligman, M. E., Rashid, T. in Parks, A. C. (2006). Positive Psychotherapy. *American Psychologist*, 61(8), 774–788. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.8.774>.
59. Seligman, M. E. P. (2019). Positive Psychology: A Personal History. *Annual Review of Clinical Psychology*, 15, 1–23. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-050718-095653>.
60. Seligman, M. E. P. in Csikszentmihalyi, M. (2014). *Positive Psychology: An Introduction*. V: Flow and the Foundations of Positive Psychology (str. 279–298). Dordrecht: Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_18.
61. Simeonova, D. I., Chang, K. D., Strong, C. idr. (2005). Creativity in Familial Bipolar Disorder. *Journal of Psychiatric Research*, 39(6), 623–631. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2005.01.005>.
62. Strniša, T. in Juriševič, M. (2018). Razvoj strokovne samopodobe specialnih in rehabilitacijskih pedagogov. *Didactica Slovenica – Pedagoška obzorja*, 33(1), 116–130.
63. Super, D. E. (1990). *A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development*. V: Brown, D. in Brooks, L. (ur.). *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice* (str. 197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
64. Vempaty, S. (2018). *Evaluation of Clinicians' Strengths-Based Practice with Clients*. [Doktorska disertacija]. Kentucky: Spalding University.
65. Warren, C. (2008). Could This Be the Secret to Success? American Way. Dostopno na: http://dyslexia.yale.edu/DYS_secretsuccess.html (pridobljeno 10. 1. 2022).
66. Wehmeyer, M. L., Shogren, K. A., Little, T. D. idr. (2017). *Development of Self-Determination through the Life-Course*. Dordrecht: Springer.

Dr. Janez Drobnič (1957), izredni profesor za inkluzivno izobraževanje na Pedagoški fakulteti Univerze na Primorskem v Kopru.

Naslov/Address: Jurčkova 205, 1000 Ljubljana, Slovenija

Telefon/Telephone: (+386) 064 111 123

E-mail: janez.drobnic@pef.upr.si