



famico

Kako pomagati

otroku pri sprejemanju

kariernih odločitev

Priročnik za starše

Anna Paszkowska-Rogacz

Urednica



famico

DRUŽINSKI KARIERNI KOMPAS – Učinkoviti pristopi za podporo staršem v procesu načrtovanja kariere njihovih otrok

Priročnik za starše

**KAKO POMAGATI OTROKU
PRI SPREJEMANJU
KARIERNIH ODLOČITEV**

Priročnik za starše

KAKO POMAGATI OTROKU PRI SPREJEMANJU KARIERNIH ODLOČITEV

Urednica Anna Paszkowska-Rogacz



Program
Vseživljenjsko
učenje

Avtorjev tim:

1) Projekt Leonardo da Vinci – Prenos inovacij ŠT.:2013-PL1-LEO05-534537 FAMICO- Family career compass – Efficient Career Guidance Approaches Supporting Parents in Guiding their Children's Vocational Career

Maruša Goršak, Aspasia Koukoumtzji, Maria Koutsafti, Claudia Liebeswar, Georgia Mantziara, Nikos Moropoulos, Roula Mourmouri, Anna Paszkowska-Rogacz, Karin Steiner, Didem Yildiz

2) Pilotni Projekt Leonardo da Vinci PL/06/B/F/PP/174020 - Starši kot pobudniki otrokove karijerne izbire. Izobraževanje kariernih svetovalcev s poudarkom na so-delovanju s starši.

Răzvan Ardelean, Zina Baltreniene, Yolanda Deocano, Christos Giannoulis, Ali Ister, Nijolė Janonytė, Lambros Kaikitis, Martin Maier, Jurate Muriniene, Anna Paszkowska-Rogacz, Mercedes Santos, Peter Schober, Evangelos Spanias, Juratė Stankaitytė, Małgorzata Tarkowska, Marilena Ticușan

Pregledal: Leonardo Evagelista

DTP: Dorota Jary

Oblikovanje: Dorota Jary

Copyright © 2015 "

Vse pravice pridržane. Razmnoževanje in distribucija vseh ali dela te publikacije ni dovoljena, razen v komercialne namene, pod pogojem, da je projektno partnerstvo navedeno kot vir.

"Izvedba tega projekta je financirana s strani Evropske komisije. Vsebina publikacije (komunikacije) je izključno odgovornost avtorja in v nobenem primeru ne predstavlja stališč Evropske komisije."

Kazalo

UVOD	9
O AVTORJIH	14
DEL I	
KAJ BI VSI STARŠI MORALI VEDETI O KARIERI	17
1. POGLAVJE	
Razvojne faze načrtovanja kariere pri otrocih	19
1.1. Uvod	19
1.2. Razlaga kariere	20
1.3. Vloga kariere v človekovem razvoju	21
1.4. Specifične značilnosti faz kariernega razvoja	22
Predlagane vaje	26
Viri in literatura	26
2. POGLAVJE	
Notranji dejavniki poklicnega razvoja	29
2.1. Uvod	29
2.2. Biološki dejavniki poklicnih odločitev	30
2.3. Psihološki dejavniki pri poklicnih odločitvah	33
2.4. Kako razvijati otrokove prenosljive kompetence	42
Predlagane vaje	45
Viri in literatura	45
3. POGLAVJE	
Zunanji dejavniki kariernega razvoja	47
3.1. Uvod	47
3.2. Kontekst karierne odločitve	47
3.3. Prednosti spodbujanja poklicnega razvoja naših otrok v tekmovalnem svetu	49
3.4. Socio-kulturni dejavniki, ki vplivajo na odločanje otrok in njihov karierni razvoj	49
3.5. Pomen izobraževanja	53
3.6. Vzpostavljanje vezi kot pomemben dejavnik v procesu odločanja naših otrok	55
3.7. Odločanje in karierni razvoj	56
Priporočene vaje	56
Viri in literatura	57
4. POGLAVJE	
Osnove sodelovanja med starši in otroki	59
4.1. Uvod	59
4.2. Medsebojno razumevanje	59
4.3. Razumeti človeka	60
4.4. Dana realnost	60
4.5. Razumevanje samega sebe	61
4.6. Razumeti svojega otroka (moj otrok ni jaz)	63
4.7. Stereotipi in predsodki	64
4.8. Sodelovanje z otrokom	67
4.9. Interakcije v družini. Kako komunicirati z otrokom	70
Predlagane vaje	75
Viri in literatura	75

5. POGLAVJE

Kako postati motivacijski starši	77
5.1. Uvod	77
5.2. Ideja motivacije	79
5.3. Razvoj notranje motivacije	80
5.4. Potreba po izboljšanju in njen vpliv na notranjo motivacijo	82
5.5. Kako lahko starši učinkovito naučijo svoje otroke uresničevati njihove želje	84
5.6. Cilji otrok in staršev v povezavi s predanostjo aktivnostim	86
5.7. Bili ste rojeni za to delo! Povzetek	87
Predlagane vaje	89
Viri in literatura	89

6. POGLAVJE

Izboljšanje samega sebe	91
6.1. Uvod	91
6.2. Pozitivno mišljenje	92
6.3. Pozitivne komunikacijske veščine	94
6.4. Spoštovanje in zaupanje	103
6.5. Izobrazba	107
Predlagane vaje	112
Viri in literatura	112




















DEL II

KAKO SODELOVATI Z OTROKI V RAZLIČNIH STAROSTNIH OBDOBJIH?

















1. POGLAVJE

Pomembnost srednjega otroštva. Izkušnje pri oblikovanju osebnih želja in želja, povezanih s kariero	115
Vaje za starše in otroke stare od 6 do 12 let	117
VAJA 1 (Del I, 1. poglavje) "Resničnost skozi domišljijo" (izbirno za)	117
VAJA 2 (Del I, 2. poglavje) "Dan jabolk – kdo sem jaz?"	118
VAJA 3 (Del I, 3. poglavje) "Kako komuniciramo"	119
VAJA 4 (Del I, 3. poglavje) "Vloge v družini"	120
VAJA 5 (Del I, 3. poglavje) "Karijerne poti" (izbirno za)	121
VAJA 6 (Del I, 3. poglavje) "Življenjske vloge" (izbirno za)	122
VAJA 7 (Del I, 3. poglavje) "Delovne navade"	123
VAJA 8 (Del I, 6. poglavje) "Ljubezni, spoštovanje in samozavest" (izbirno za)	124

2. POGLAVJE

Pomembnost poznega otroštva pri oblikovanju osebnih potreb in potreb, vezanih na kariero	125
Vaje za starše in otroke stare od 13 do 15 let 	127
VAJA 9 (Del I, 1. poglavje) "Kaj je v življu najpomembnejše?"  (izbirno za )	127
VAJA 10 (Del I, 2. poglavje) "Lahko bi bil"  (izbirno za )	128
VAJA 11 (Del I, 2. poglavje) "Vem, kakšen sem" 	129
VAJA 12 (Del I, 2. poglavje) "Moja močna področja – katere veščine imam?"  (izbirno za )	132
VAJA 13 (Del I, 3. poglavje) „Delovni pogoji – kdaj, kje in s čim želim delati?“  (izbirno za )	133
VAJA 14 (Del I, 3. poglavje) "Moj otrok bi rad postal..."  (izbirno za )	135
VAJA 15 (Del I, 3. poglavje) "Ne vem, kaj naj naredim"  (izbirno za )	136
VAJA 16 (Del I, 4. poglavje) "Besede modrosti" 	137
VAJA 17 (Del I, 5. poglavje) "Dobre in slabe navade"  (izbirno za )	138
VAJA 18 (Del I, 6. poglavje) "Pozitivno razmišljanje"  (izbirno za )	139

3. POGLAVJE

Karierno načrtovanje v obdobju adolescence	141
3.1. Splošni opis	141
3.2. Trije koraki do pravega poklica	142
Predlagane vaje	163
Viri in literatura	163
Naloge za starše in otroke stare od 16 do 18 let 	165
VAJA 19 (Del I, 1. poglavje) "Spremembe v življenju"  (izbirno za )	165
VAJA 20 (Del I, 1. poglavje) "Interesi mojega otroka"  (izbirno za )	166
VAJA 21 (Del I, 2. poglavje) "Poklicne vrednote"  (izbirno za )	167
VAJA 22 (Del I, 2. poglavje) "Boljše razumevanje otrokovih poklicnih interesov"  (izbirno za )	168
VAJA 23 (Del I, 3. poglavje) "Zunanji dejavniki" 	171
VAJA 24 (Del II) "Primer prijavnega pisma"	172
VAJA 25 (Del II) "Vzorčni življenjepis (Curriculum Vitae)" 	173
VAJA 26 (Del I, 4. poglavje) "Zemljevid družinskih razmerij"  (izbirno za )	174
VAJA 27 (Del I, 6. poglavje) "Izobraževanje"  (izbirno za )	178
VAJA 28 (Del I, 6. poglavje) "Komunikacijski stili" 	179
SLOVARČEK	182

UVOD

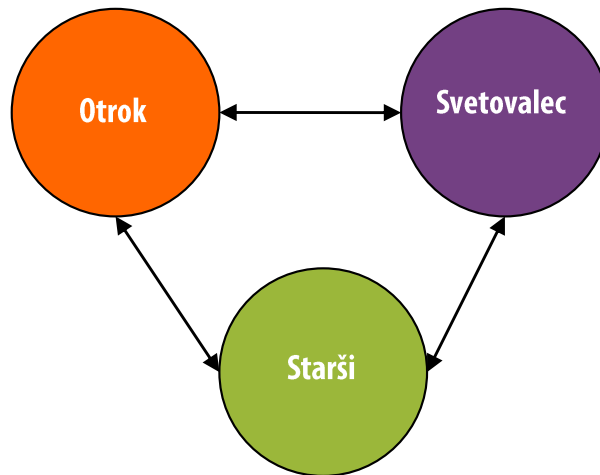
Dragi starši,

Z veseljem vam predstavljamo priročnik z naslovom "Kako pomagati otroku pri sprejemanju kariernih odločitev", ki je nastal kot rezultat EU programa Vseživljenjsko učenje – Prenos inovacij – FAMICO "FAMILY CAREER COMPASS – Efficient Career Guidance Approaches Supporting Parents in Guiding their Children's Vocational Career." V projektu, ki poteka od novembra 2013 do septembra 2015, sodelujejo organizacije iz petih držav. Koordinator projekta je poljska visokošolska organizacija Społeczna Akademia Nauk iz mesta Lodz, partnerji v projektu pa so še: **Bahcesehir University iz Carigrada (Turčija)**, **ABIF z Dunaja (Avstrija)**, **Kadis d.o.o. iz Ljubljane (Slovenija)** ter **Life Long Learning Research Institute in Doukas School Iz Aten (Grčija)**. **V sklopu projekta so si partnerji izmenjali izkušnje, metode in učinkovite rešitve v procesu načrtovanja kariere, ki ga lahko razumemo tudi kot skupen projekt svetovalcev, staršev in njihovih otrok.**

Verjetno se sprašujete, za kakšen „prenos inovacij“ pravzaprav gre. Prvotni priročnik je nastal v letih 2008-2010 kot rezultat mednarodnega projekta, v katerem je sodelovalo šest organizacij: Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania iz mesta Łódź na Poljskem (koordinatorji projekta), Jaunimo Karjeros Centras iz mesta Kaunas v Litvi, Annur-Formación-Cultura iz mesta Badajoz v Španiji, Fundatia Partener iz mesta Brasov v Romuniji, Hafelekar Unternehmensberatung Schober GmbH iz Innsbrucka v Avstriji in Research & Consultancy Institute Ltd iz mesta Limassol na Cipru. Priročnik, ki je danes pred vami, je tako dopolnjena izdaja prvotnega, dodanih je tudi nekaj novih vsebin.

Celotno besedilo je bilo posodobljeno, viri in literatura razširjeni. Celotna struktura priročnika je bila spremenjena, sledila je komentarjem in predlogom bralcev prvotne izdaje in praktični del razdelila v tri različne dele, ki sledijo različnih starostnim skupinam otrok. S tem želimo staršem omogočiti boljši vpogled v proces kariernega razvoja otrok in olajšati prepoznavanje posamezne razvojne stopnje, v kateri se otrok trenutno nahaja. Starši bodo tako lažje prepoznali aktivnosti, ki so primerne za otroke v določenih starostnih obdobjih. Delitev na tri razvojne stopnje temelji na klasični teoriji poklicnega razvoja Donalda Superja in Linde Gottfredson (njuna teorija je predstavljena v teoretičnem delu knjige), skladna pa je tudi s prevladujočo ureditvijo sistema izobraževanja v večjem delu Evrope (razredna stopnja, predmetna stopnja, srednješolsko izobraževanje). Prvo starostno skupino tako predstavljajo otroci v starosti 6 – 12 let, ki obiskujejo nižje razrede osnovne šole (razredna stopnja), drugo skupino predstavljajo otroci stari 13 – 15 let (višji razredi OŠ/predmetna stopnja), tretjo pa mladostniki v starosti 16 – 18 let (srednja šola).

Raziskava, ki je bila narejena na začetku projekta, je pokazala, da je, kljub različnim tradicijam v odnosih med starši, otroci in svetovalci v posameznih evropskih državah, sodelovanje med vsemi vpletenimi ključno, kot prikazuje tudi spodnji model:



Na podlagi tega modela je v okviru dve leti trajajočega projekta nastal ta priročnik, izvedeno je bilo tudi 16-urno usposabljanje z naslovom „Starši in svetovalci kot partnerji pri načrtovanju kariere otrok in mladostnikov,“ ki so se ga udeležili šolski svetovalni delavci in karierni svetovalci iz različnih organizacij.

Cilj tega priročnika je spodbuditi starše, da bi aktivno sodelovali v procesu kariernega svetovanja in jim posredovati potrebna znanje in informacije, potrebne za podporo otrokom in najstnikom v času raziskovanja in načrtovanja kariere. Prevladujoča praksa starše v karierno svetovanje ni pogosto vključevala. Poleg tega so tudi starši, ki so želeli sodelovati v procesu otrokove priprave na poklicno življenje, priznavali, da nimajo vseh potrebnih informacij in veščin. Zato je bila njihova podpora, čeprav dobronamerna, pogosto neučinkovita. Vloga staršev pri načrtovanju poklicne kariere otrok je neizpodbitna. Večina staršev si želi, da bi njihovi otroci izbrali pravo pot v življenju in poklicu. Kljub temu se starši pogosto pritožujejo, da so izključeni iz procesa kariernega svetovanja, pogosto zaradi skepticizma učiteljev in kariernih svetovalcev. Slednji se namreč bojijo prevelikih pričakovanj, ki jih imajo starši, ali prevelike kritičnosti do otrok.

Po drugi strani pa se vedno več svetovalcev strinja, da je sodelovanje staršev pri različnih aktivnostih ključno, saj starši tako lahko bolje spoznajo svojega otroka in posledično prilagodijo svoja pričakovanja. Starši lahko pomembno prispevajo tudi v okviru različnih interesnih združenj kot je npr. svet staršev, ki lahko nastopajo kot soustvarjalci programov karierne orientacije, ki jih izvajajo šole.

Spremembe na trgu delovne sile, brezposelnost, informacije o novih delovnih mestih in novih izobraževalnih možnostih lahko povzročijo zmedo in neodločnost. Z največjo dilemo so soočeni srednješolci, ki se morajo odločiti za nadaljnji korak, ki lahko dokončno določi njihov poklic. Dijaki zadnjih letnikov se morajo na hitro odločiti za nadaljnje šolanje in se zato pogosto odločajo v zadnjem trenutku. To ni priporočljivo vsaj iz dveh razlogov; odločitev je sprejeta prehitro ter na podlagi slabih informacij in je nezadostna za doseg želenega poklica, ker dijaki izbirajo šolo, ne službe. Strokovnjaki na tem področju se strinjajo, da bi mladostniki morali izbirati poklic (delo), in bi zato morali (bolj ali manj) vedeti, kaj si želijo v prihodnosti, imeti konkretno vizijo poklica in se šele na podlagi tega odločati, katero šolo izbrati, ki bo najbolj

ustrezala njegovemu kariernemu načrtu za uspešno kariero. Danes mladi ne vedo veliko o trgu dela, službah, šolah, zahtevanih testih. Prav tako ne poznajo omejitev določenih poklicev in niso sposobni poklicnega odločanja. Rešitev je v podpori mladih, da: se naučijo oceniti svoje močne lastnosti in šibkosti, zbirajo informacije o poklicih, nalogah, psihofizičnih sposobnostih, ki jih zahtevajo določeni poklici, zbirajo informacije, kako priti do določene službe, oblikujejo svoje večine odločanja in se naučijo prezentirati samega sebe.

Obstaja kar nekaj možnosti za podporo mladostnikom pri načrtovanju kariere. Na trgu opažamo celo porast organizacij, ki nudijo tovrstno svetovalno pomoč in se zgledujejo po svetovalnih službah v šolah, ki posebno pozornost namenjajo vzpostavljanju osebnega odnosa med kariernimi svetovalci in učenci/dijaki ter njihovimi starši.

Prav tako raziskave, ki so bile narejene v državah partneric tega projekta, kažejo, da mladi pogosto sprašujejo svoje starše za nasvet glede nadaljnega šolanja ali izbire poklicev, saj verjamejo, da so lahko oni najboljši karierni svetovalci. To ni nič presenetljivega, saj je družina primarna družbena skupnost, na katero se lahko posameznik obrne in na katero je vezan celo svoje življenje. Prav tako so starši prvi, ki lahko izpolnijo otrokove potrebe, in prvi, ki mu pokažejo zunanji svet in načine prilagajanja nanj.

Domače izkušnje igrajo pomembno vlogo pri razvoju posameznikovih kariernih preferenc. Poklicne izbire, ki jih pogojuje družinsko okolje, so odvisne od: socialnega izvora staršev, stopnje njihove izobrazbe in poklicne kvalifikacije, tradicije določenega poklica v družini, poklicnega statusa staršev, njihovih prepričanj in želja, njihove osebnosti in njihovega odnosa do sveta.

Družina je najpomembnejše merilo (sprva edino) v procesu učenja družbenih vlog in pri razumevanju odnosov v svetu, kjer ima delo in poklic staršev pomembno vlogo. Pravilne informacije so ključne pri spoznavanju poti poklicnega izobraževanja. Poznavanje poklicev in razpolaganje z znanjem o težavah, ki se povezane s pridobivanjem ali izvajanjem določenega poklica, lahko rezultira v ponoven premislek o primernosti potencialnih poklicev.

Otroci pridobijo informacije o delovnem okolju na podlagi poznavanja poklicev njihovih družinskih članov, ki oblikujejo podobo neke določene poklicne realnosti. Nekateri starši vede ali nevede vplivajo na otrokove miselne izkušnje in jim priskrbijo informacije, povezane z njihovim poklicnim svetom, znanjem in izkušnjami. To spodbudi določen otrokov odnos do dela, odpre pogled na to, kako zgleda delovno okolje. Otrok ponotranji odnos staršev do različnih poklicev, kot nekaj čisto naravnega, očitnega in zagotovega. Starši so glavni dejavnik pri procesu poklicne selekcije, ne samo zato, ker zagotovijo vzorce določenega poklica, temveč tudi zaradi njihove vključenosti v proces otrokovega poklicnega odločanja.

Pred izdajo priročnika je bilo potrebno identificirati dejanske potrebe staršev in svetovalcev ter njihovo vlogo v procesu kariernega načrtovanja otrok. Tako je bila za potrebe pisanja priročnika opravljena manjša raziskava, v katero je bilo zajetih 173, večinoma šolskih, svetovalnih delavcev in 122 staršev iz vseh partnerskih držav. Odgovori, ki smo jih prejeli na podlagi posredovanega vprašalnika, so nam bili v pomoč pri prenovi priročnika. Pred izdajo končne verzije so bili opravljeni tudi pogovori z avtorji prvotne izdaje.

Priročnik vsebuje eno teoretično poglavje in tri praktične. Poskuša prepoznati potrebe vseh staršev, da bodo znali pripraviti svoje otroke na zavestne izbire poklicev in karierno načrtovanje.

Prvi del „*Kaj bi vsi starši morali vedeti o karieri*“, opisuje različne vidike, povezane z načrtovanjem v najširšem pomenu. V 1. poglavju „*Razvojne faze pri razvoju otrokove kariere*“ so predstavljeni razvojni dejavniki karierne izbire. Tukaj so opisane karakteristike otrokovega razvoja in odraščanja, ki vplivajo na specifične življenske načrte mladih.

2. poglavje „*Notranji dejavniki poklicnega razvoja*“ se osredotoča na biološke pogoje – na primer, kateri tip živčnega sistema in psihološki profil sta rezultat otrokovih predispozicij, talentov in interesov.

3. poglavje „*Zunaj dejavniki poklicnega razvoja*“ govori o drugi skupini pogojev, ki so na nek način zunaj otroka in se navezujejo na možnosti ter omejitve sodobnega sveta. V 4. poglavju „*Starši kot svetovalci svojih otrok*“ se avtorji še posebej osredotočajo na analizo tistih pomembnih elementov, ki vplivajo na sodelovanje med starši in otroki. 5. poglavje „*Osnove sodelovanja med starši in otroki*“ in 6. poglavje „*Kako postati motivacijski starši*“ opisujeta načine spodbujanja otroka, da se udeležuje aktivnosti, ki bodo izboljšale njegov šolski uspeh in povečale njegovo samoiniciativnost in samozavest. 7. poglavje „*Izboljšanje samega sebe*“ govori o vzpostavljanju pozitivnega odnosa med starši in otroki.

Drugi del „*Kako sodelovati z otroki različnih starosti*“ je razdeljen na tri dele, ki so prilagojeni potrebam otrok treh starostnih skupin: osnovna, srednja in višja šola. Vsebujejo opise tipičnih težav pri poklicnem razvoju, ki so specifične za vsako starostno skupino. Nekaj več informacij o postopkih iskanja zaposlitve vsebuje podpoglavje „*Trije koraki do ustrezne zaposlitve*“ za starše najstnikov, ki bodo morali kmalu izbrati poklic. Vsako poglavje drugega dela se konča z nalogami za starše in otroke.

Priročnik je praktično naravnani, zato so avtorji poskrbeli, da jezik ni pretirano strokoven in nerazumljiv. Avtorji so želeli ustvariti zanesljiv in iskren priročnik, saj je že Albert Einstein rekel, da teorija ne more biti dobra, če ni uporabna. Da bi se torej lahko naučili, KAKO pomagati svojemu otroku, je dobro, da veste tudi ZAKAJ in S KAKŠNIM NAMENOM to počnete. Kljub temu se priročnik pogosto zateka k strokovnemu znanju in natančnim informacijam in strokovnim referencam, ki so lahko koristne za bolj poglobljeno razumevanje staršev. Priročnik je primeren za starše, z otroki starimi od šest let dalje, ko je karierno načrtovanje še vezano na sanje in fantazije, in za najstnike, ki se s kariernim načrtovanjem srečujejo že zelo resno.

Priročnik je bil izdan v angleškem jeziku in v jezikih vseh partnerjev. Vsaka posamezna verzija ima prilagojene praktične primere in informacije, ki so značilne za vsako posamezno državo partnerico (na primer glede pomena in aktualnosti poklicev na posameznih nacionalnih trgih dela).

Kako si pomagati s priročnikom? Seznanjanje z njegovo vsebino bo pomagalo posamezniku razumeti potrebo po kritični refleksiji otrokovih kariernih odločitev, ter bo omogočilo staršem, da jih pri tem nudijo najboljšo podporo. Starši se včasih soočajo z ovirami v komunikaciji z otroki in njihovo nepripravljenostjo za pogovor. Za nekatere bodo koristni načini prepoznavanja otrokovih potreb in pričakovanj, teh tem se loteva veliko poglavij, zato priporočamo prelet priročnika kot celote, saj lahko le tako dobimo res jasno sliko, kako identificirati otrokove potrebe in želje.

Po prebranih teoretičnih poglavjih svetujemo, da se bralci sami lotijo vaj. Naloge so povezane s temetiko, opisano v prejšnjih poglavjih, hkrati pa so narejene tako, da zadovoljijo potrebe otrok v določeni starostni skupini.

Naloge za različne starostne skupine so označene s temi ikonami:



– Simboli v materialih za vse tri starostne skupine



– Vaje za starše in otroke, stare 6 – 12 let



– Vaje za starše in otroke, stare med 13 – 15 let



– Vaje za starše in otroke, stare med 16 – 18 let

Določene naloge lahko rešijo tudi starši mlajših ali starejših otrok, če menijo, da jim bodo prišle prav. Včasih bo tudi z ikono nakazano, da je naloga primerna tudi za druge starostne skupine („izbirno za...“)

Upamo, da vam bo ta priročnik pomagal: sprejeti neizbežnost sprememb, ki jih prinaša otrokov razvoj; vas pripravila na sodelovanje in ustvarjanje pri otrokovih projektih na temo poklicne kariere; biti bolj učinkoviti in zadovoljni starši; prepoznati otroka kot samostojno, avtonomno osebo, kadar sprejema poklicne odločitve; pomagati otroku stati ob strani v najbolj kritičnih trenutkih njegovega odraščajočega življenja, ga znati poslušati in mu svetovati.

Želimo vam navdihujoče branje!

O AVTORJIH

Projekt Leonardo da Vinci – Prenos inovacij NO:2013-PL1-LEO05-534537 FAMICO – Family career compass – Učinkoviti pristopi kariernega svetovanja za podporo staršev pri odločanju o poklicni karieri otrok.

Maruša Goršak

Je pedagoginja/andragoginja, karierna svetovalka in trenerka z raznolikimi izkušnjami. Oblikuje in izvaja programe s področja karierne orientacije za različne ciljne skupine (svetovalce, starše, mladostnike in iskalce zaposlitve), vodi usposabljanja za bodoče podjetnike in sodeluje v mednarodnih projektih. Kot koordinatorka in predavateljica je sodelovala tudi v Modularnem usposabljanju kariernih svetovalcev, prvem tovrstnem izobraževanju kariernih svetovalcev v Sloveniji.

Aspasia Koukoumtzji

Je karierna svetovalka s končanim podiplomskim študijem na področju karierne orientacije, zaključenim v Atenah. Že od leta 2001 dela na oddelku za karierno svetovanje – “STEP” na šoli Doukas in tudi na Centru za karierno svetovanje “VG&EC – Career Associates.

Maria Koutsafti

Karierna svetovalka in svetovalka za izobraževanje, predstojnica oddelka za karierno svetovanje “STEP” na šoli Doukas, direktorica centra “VG&EC – Career Associates”, direktorica NBCC Grčija. Podiplomski študij svetovanje in organizacija v psihologiji je opravljala v ZDA in Veliki Britaniji.

Claudia Liebeswar

V letu 2013 končala je magistrski študij na Univerzi na Dunaju iz političnih ved in psihologije in je tudi asistentka-raziskovalka.

Georgia Mantziara

Karierna svetovalka s podiplomskim študijem iz kariernega svetovanja v Atenah. Od leta 2001 dela na oddelku za karierno svetovanje – “STEP” na šoli Doukas in tudi na Centru za karierno svetovanje “VG&EC – Career Associates”.

Nikos Moropoulos

Magistral iz analitičnega raziskovanja na univerzi v Minnesoti v ZDA. Diplomiral je na Nacionalni tehnični univerzi v Atenah.

Roula Mourmouri

Ima znanstveni magisterij iz evropskih študij na London School of Economics (2009) in magisterij iz evropske integracije na Univerzi v Essexu (2002).

Anna Paszkowska-Rogacz

Dr., strokovnjakinja na področju kariernega svetovanja. Je predavateljica na Inštitutu za psihologijo na Univerzi v Lodzu. Ima okoli 50 objavljenih del, vključujoč poročila o raziskavah, članke in knjige.

Karin Steiner

Sociologinja, trenerka za komunikacijske veščine, direktorica. Magistrski študij iz sociologije je opravila na Univerzi v Dunaju leta 1994.

Didem Yildiz

Psihologinja, specializirana za karierno upravljanje in delo s človeškimi viri. Dela kot trenerka na oddelku za Management Engineering Univerze Bahcesehir.

Pilotni projekt Leonardo da Vinci PL/06/B/F/PP/174020 – *Starši kot pomočniki pri izbiri poklicne izobrazbe za svoje otroke. Usposabljanje za šolske karierne svetovalce je bilo osredotočeno na sodelovanje s starši.*

Răzvan Ardelean

Răzvan Ardelean ima diplomo s področja psihološkega in izobraževalnega svetovanja. Je predsednik romunske fundacije „Partner Foundation“ iz Brasova, ki promovira izobraževanje odraslih (Vseživljenjsko učenje).

Zina Baltreniene

Je managerka Karierno-svetovalnega centra za mlade v Kaunasu, Romunija. Ustvarja in razvija izobraževalne programe, nacionalne in mednarodne projekte.

Yolanda Deocano

Pedagoginja na Univerzi Sevilla, v Španiji. Strokovnjakinja iz psiho-pedagogije, komunikacij in delavnic.

Christos Giannoulis

Zaključil je študij Poslovne ekonomije (MBA), obiskoval študij ABC psihologije na RWTH v Aachnu, Nemčiji. Direktor RCI inštituta (Research & Consultancy Institute).

Ali Ister

Izobraževal se je na področju ekonomije in poslovne administracije. Je direktor komercialnega podjetja, sodeluje pri raziskavah, evropskih projektih za Hafelekar Unternehmensberatung, Innsbruck, Avstrija.

Nijolė Janonytė

Psihologinja, od leta 2004 dela v Jurbarkas centru za poklicni razvoj učiteljev v Kaunasu, Litvi.

Lambros Kaikitis

Doktoriral je iz politologije in ekonomije. Je direktor RCI inštituta (Research & Consultancy Institute) Ltd. Na Cipru.

Martin Maier

Doktoriral iz filozofije, magisterij ima s področja klasične filologije, psihologije, filozofije in pedagogike. Njegove profesionalne dejavnosti so: asistent na Univerzi v Innsbrucku, Avstrija.

Jurate Muriniene

Dela kot psihologinja na srednji šoli „Varpas“ v Kaunas, Litva. Njeno glavno področje je razvoj kompetenc za karierni management v izobraževalnih programih.

Anna Paszkowska-Rogacz

Ima doktorat s področja humanističnih znanosti, magisterij iz psihologije. Je strokovna sodelavka na Oddelku poklicne psihologije in kariernega svetovanja inštituta psihologije na Univerzi v Lodzu, (Poljska).

Mercedes Santos

Osnovnošolska učiteljica angleškega jezika na univerzi Extremadura v Španiji. Redno sodeluje z Annur Association, sodelovala je v različnih evropskih projektih.

Paul Schober

Doktoriral je iz poslovne administracije, študiral novinarstvo in politologijo, diplomiral iz izobraževalnega managementa. Je direktor Hafelekar Consultancy Ltd.

Evangelos Spanias

Zaključil študij s področja računovodstva in financ na Univerzi East Anglia, v Veliki Britaniji, na ciprskem CIIM inštitutu pa je dokončal še podiplomski študij managementa in organizacije (MBA).

Juratė Stankaitytė

Dela kot psihologinja na srednji šoli Varpas v mestu Kaunas, Sakai, Litva. Poučuje psihologijo, predava, vodi seminarje za izobraževanje učiteljev na delovnem mestu.

Małgorzata Tarkowska

Magistrirala iz psihologije – je psihterapevtka in svetovalka za karierni razvoj. Vodja Centra psihološke terapije in treninga v Lodzu, Poljska.

Marilena Ticușan

Ima doktorat s področja psihologije. Je predavateljica na Univerzi Spiru Haret, na Fakulteti za Psihologijo, Brasov, Romunija.

DEL I

KAJ BI VSI STARŠI MORALI VEDETI O KARIERI



1. POGLAVJE

Razvojne faze načrtovanja kariere pri otrocih

1.1. Uvod

Straši se pogosto odločajo o prihodnosti lastnih otrok, pri tem pa jih pozabijo povprašati, kaj si otroci sami želijo. Takšni starši še niso pripravljeni prevzeti prave vloge v kariernem odločanju svojih otrok.

Ni prav, da pogledamo otroka in si rečemo: „Iz njega bom ustvaril X ali Y otroka.“ Namesto tega pogledajte, kaj ta otrok dela dobro in kaj mu je všeč. Nato pa to tudi podprite . . . V preteklosti smo temu rekli talent.

(Bouchard, citiran v Mayersu, 2000)

Starša najstnika Tomaža se pogovarjata:

“Robert, najin sin bo končal srednjo šolo čez eno leto. Kaj meniš, katero fakulteto bi moral izbrati?” vpraša žena.

“Menim, da bi bilo najbolje, če bi Tomaž izbral pravo. Poklic pravnika je prestižen in tudi dobro plačan,” predlaga mož.

“Mislim, da je to dobra izbira. Lahko bi študiral tudi ekonomijo, tudi tu so obeti za prihodnost dobri, kaj meniš?” vpraša žena.

“Tudi to zveni dobro, pravnik ali ekonomist. Dobro morava o tem premisliti,” pove mož.

Tomaž vstopi v sobo:

Mama reče: „Tomaž, s tvojim očetom sva se odločila, da bi se moral po srednji šoli vpisati na študij prava ali ekonomije.“

„Jaz že vem, kaj želim početi po srednji šoli. Odločil sem se za študij fotografije in sem si že izbral fakulteto.“

„Kaj?“ Oba starša sta bila šokirana. Njegova odločitev je bila zanj popolnoma nepričakovana.

Že v zgodnji starosti otrok čuti, da ima določene veščine in talente in počne stvari, ki so mu blizu. Prej kot otrok pridobi veščine samo-raziskovanja in samo-poznavanja, lažje se bo prilagajal v življenju in reševal vsakodnevne dileme. Družina, kot najpomembnejša institucija, ima ključno vlogo v tem procesu. Tudi socialni status družine, pogoji za življenje, finančno stanje, poklic staršev in njihova izobrazba, določajo karierno pot otroka.



Nihče ne dvomi v pomembnost otrokove odločitve, ko gre za kariero. Zato je tudi naš cilj, da staršem olajšamo njihovo vlogo v tem procesu in jim predstavimo 3 ključne točke: prva, najpomembnejša, je kariera sama; druga so otrokove potrebe, ki vplivajo na načrtovanje kariere; tretja je vloga staršev pri odločanju glede kariere.

1.2. Razlaga kariere

V poljudnem smislu si pod terminom kariera razlagamo napredovanje po lestvici v profesionalnem in znanstveno-izobraževalnem smislu. Prav tako nas kariera asociira na potek zaposlitev, delovnih mest, ki jih zasedamo v eni ali v več organizacijah. Super (kot ga citira Hornowska, Paluchowski, 1993, str. 107) meni, da je kariera „...vseživljenjski proces razvoja stališč, vrednot, veščin, sposobnosti, interesov, osebnostnih lastnosti in znanj, ki so povezana z delom.“ Potemtakem lahko rečemo, da je kariera pot profesionalnega razvoja, ki ji bo posameznik sledil v svojem profesionalnem življenju.

Koristno je slediti evoluciji termina kariera. V 19. stoletju so se ljudje odločali za zaposlitev tako, da so upoštevali družinsko tradicijo. To je pogosto pomenilo, da so nasledili kmetijo ali delavnico. Nekateri, predvsem samozavestni posamezniki, so tvegali in ustanovili lastno podjetje, kmalu je temu sledil razvoj večjih mest v bližini tovarn in razvoj industrijskih imperijev. Medtem, ko so obrtniki in lastniki kmetij ohranjali tradicijo in poklicne navade, so tisti, ki so ustanovili velika podjetja na prestopu v 20. stoletje, potrebovali novo kulturo dela. Nastanek velikih podjetij in mestno življenje sta spremenila pogled na pojem dela in poklice. Poklicne poti so se razvijale na podlagi klasifikacije delovnih nazivov, z namenom umestiti zaposlenega v organizacijsko hierarhično lestvico in mu določiti njegov socialni status. Posamezniki so bili podvrženi določenim preizkusom in usmerjeni na določena delovna mesta in organizacije. Tovrstna poklicna pot je postala vse manj sprejemljiva, saj je temeljila na rivalstvu. V mnogih državah je vse manj posameznikov pripravljenih žrtvovati vse za profesionalno kariero. Pogosto se počutijo izdane s strani delodajalcev, negotovi v lastno poklicno prihodnost in utrujeni od konstantnega „prodajanja“ sebe na trgu dela. Izkazalo se je, da je plezanje po karierni lestvici pogosto povezano z občutkom osamljenosti in puščanjem prijateljev za seboj, ki niso plezali dovolj hitro. Spremembe, ki jih je prinesel prehod v novo stoletje, so prinesle tudi spremembe pri načinu izbiranja kariere, dojemanja dela in menjave le-tega. Spodnja zgodba ilustrira to tezo.

Trije prijatelji, ribiči, so lovili postrvi v reki. Pri tem so zelo uživali. Njihovo veselje in mir so skalila plavajoča trupla, ki so plula po reki navzdol. Eden od ribičev se je odločil, da bo šel po reki navzgor in poskusil ugotoviti, kaj se dogaja. Po nekaj dnevih iskanja je prišel v vas, ki se je nahajala na strmem rečnem nabrežju. Izkazalo se je, da se vaščani ponoči včasih izgubijo in padejo v reko ter podležejo njenemu močnemu toku. Ribič je na obrežje postavil opozorilni znak, v upanju, da bo to pomagalo preprečiti številne utopitve. Vrnil se je nazaj k prijateljema, a na žalost ugotovil, da se tragedije še vedno ponavljajo. Sedaj se je še drugi ribič odpravil do oddaljene vasi. Ugotovil je, da se nesreče dogajajo le v nočeh, ko ne sije luna. Postavil je ulično svetilko sredi vasi v upanju, da jim bo osvetlila pot. Njegovo delo je izboljšalo situacijo le za nekaj mesecev, potem so trupla ponovno začela pluti po reki. Sedaj se je še tretji ribič odločil iti



do vasi ob reki. Ko je prispel, je ugotovil, da je bila ulična svetilka uničena in so se ljudje ponovno začeli zgubljeni v temi. Ribič je sklical vse vaščane k reki in jih začel učiti plavati. Šele, ko se je prepričal, da znajo vsi vaščani plavati, se je vrnil k ribolovu. Od takrat so ribiči lovili ribe v miru in srečevali pogumne plavalce, ki so jih prisrčno pozdravljali.

Navdih za to zgodbo so dali sodobni psihologi (Peavy, 1993), ki namesto, da nudijo enkratno podporo za karierno **odločanje**, nudijo podporo v **ustvarjanju** kariere mladim posameznikom na individualni ravni. Poudarek je na sami podpori v učnem procesu (Mitchell, Levin, Krumboltz, 1999), ki dovoljuje hitro prilagajanje spremembam in novim situacijam. Nedavno se je pojavil trend sprejemanja nepredvidljivih stvari. Začel se je s slavnim člankom, ki so ga napisali Mitchell, Levin in Krumboltz - "Planned happenstance: constructing unexpected career opportunities" (1999), in se je nadaljeval v novejših delih Guindon-a in Hanny-ja (2002). Na kratko ga lahko povzamemo v slogan: „Pravočasno načrtuj naključne dogodke v svojem življenju.“

Obstaja prepričanje, da je načrtovanje kariere logična in linearna dejavnost ... *Vendar ni*. Od nas se pričakuje, da se odločimo za poklic izmed tisoč možnosti, pogosto še preden imamo priložnost raziskati vsako možnost. Niti strokovnjaki ne morejo vedno predvideti, kako bodo gospodarski, socialni in politični dogodki vplivali na zaposlovanje. Kako je mogoče pričakovati, da bomo pripravljeni za kariero v svetu, ki se nenehno spreminja? Ne potrebujemo vedno načrta za ustvarjanje kariere. Namesto tega moramo imeti načrt, kako ukrepati ob nenačrtovanih dogodkih – da jih preoblikujemo v karierno priložnost. Načrtovano naključje ni odvisno le od sreče ali pa, da smo na pravem mestu ob pravem času. To je zavesten, namenski in kontinuiran proces, ki nam pomaga zgraditi bolj zadovoljujočo in izpopolnjujočo kariero.

1.3. Vloga kariere v človekovem razvoju

Eden od glavnih elementov, ki določajo kakovost življenja, je kariera. Uspešna kariera omogoča posamezniku, da vključi svoje zmožnosti in interese v zasebno, profesionalno in družabno življenje, oziroma sfere življenja. In vendarle se zelo pogosto dogaja, da se kariera dojema kot proces, ki se tiče posameznikovega poklica oziroma tega, kako uspešna je oseba pri izbiri poklica in kasneje pri napredovanju v karieri, ali kako zadovoljna je, ko gre za samouresničevanje v aktivnostih, povezanih z delom. Kakorkoli že, sodoben koncept kariere preseže to tradicionalno definicijo. Karierni uspehi so vezani na posameznikove vloge, ki jih ima skozi celotno življenje. Hall (1976) in drugi strokovnjaki na področju kariere poudarjajo, da sodoben koncept kariere istočasno sovпада s posameznikovo svobodo, samouresničevanjem¹ in posameznikovim razumevanjem uspeha. Posledično je eden od pogojev za uspešno kariero uravnoteženost med delom, družino in prostim časom.

“Ko oseba izbira poklic, v resnici izbira način, kako bi udeležila lastno samopodobo.”

(Super & Super, 2001)

¹ **Samouresničitev** je izraz, ki se uporablja v različnih psiholoških teorijah, pogosto na nekoliko različne načine. Izraz je bil prvotno uveden za motiv za doseganje lastnega polnega potenciala. Izražanje svoje ustvarjalnosti, prizadevanje za duhovno razsvetljenje, pridobivanje znanja, in želja, da bi nekaj dali družbi, so primeri samouresničevanja.



Kariera nas spremlja skozi celo življenje. Je pomemben del zasebnega življenja in si zasluži stalno pozornost. Karierno načrtovanje se začne v zgodnjem otroštvu in se nadaljuje skozi celo življenje. Temelje za otrokovo karierno načrtovanje polagajo starši že v zgodnjem otroštvu s svojimi pričakovanji in dojemanjem otrokove prihodnosti. Kasneje v življenju pa pridejo močno do izraza naša lastna pričakovanja in aktivnosti.

Karierni model je določen s socio-ekonomskimi faktorji, posameznikovimi mentalnimi in fizičnimi sposobnostmi, z njegovimi osebnostnimi lastnostmi in priložnostmi, s katerimi se bo srečeval. Vsi naštetni faktorji se tesno povezujejo s fazami človekovega razvoja. Po mnenju Super in Super (2001) obstaja še ena karakteristika, ki je tipična za človeška bitja in to je karierna zrelost. Gre za uspešno dokončane razvojne naloge, ki so prilagojene posameznikovi starosti in dosežkom. V naslednjem poglavju bomo analizirali korelacijo med razvojnimi fazami in fazami kariernega razvoja in raziskali vlogo vseh teh faktorjev v otrokovem življenju. Zakaj je pomembno govoriti o tem?

„Četudi si na pravi poti, boš povožen, če boš tam le sedel.“

(Rogers, 1980)

Otroštvo in adolescenca sta dve najpomembnejši obdobji življenja, saj posameznik v teh obdobjih ne le raste, temveč se njegova osebnost razvija, polagajo se temelji za njegovo samouresničevanje in kariero. Osebe, ki tvorijo bližnje okolje otroka, še posebej njegovi starši, igrajo najpomembnejšo vlogo v tem procesu. Ko se starši zavedo korelacije med razvojnimi fazami otroka (o katerih smo govorili v prejšnjem poglavju) in elementi kariernega razvoja, lahko lažje prepoznajo otrokove potrebe, ko gre za kariero in postanejo dragoceni „svetovalci in pomočniki“ v procesu odločanja.

Vrednost človeka ne leži v njegovih dosežkih, temveč v tem, za kar si prizadeva.

(Džibranas, 1991)

Naslednje poglavje bo nudilo pregled lastnosti, ki so tipične za različne faze otroštva in adolescence. Kot smo že omenili, je potrebno vedeti, da je vsak otrok edinstven, zato je pomembno, da vseh informacij in mnenj iz tega priročnika ne jemljete kot edine pravilne in primerne za vse otroke.

Vsak otrok je edinstvena osebnost – kombinacija kulture, družine, okolja, zdravja, temperamenta in individualnosti.

1.4. Specifične značilnosti faz kariernega razvoja

Faze kariernega razvoja so bolj ali manj skladne s starostnimi obdobji. V tem poglavju bomo na kratko pregledali specifične značilnosti kariernega razvoja.

Tretjino življenja boste preživel na delovnem mestu. Ali ne bi bilo pametno, da si vzamete čas in premislite, kaj bi si resnično želeli početi?

(Bolles, 2005)

Eni najbolj znanih teoretikov na področju kariernega razvoja so Super in Super (2001) ter Ginzberg (1975). Predstavili vam bomo nekaj njihovih idej. Karierna zrelost je glavni koncept teorije avtorjev Super in Super. Razumemo jo kot uspešen in skladen karierni razvoj (kot je citirano v Career Development Guide [*Karjeros projektavimo vadovas*], 2005). V svojem delu Donald Super razlaga, da gre posameznik skozi faze kariernega razvoja, vsako fazo definirajo razvojne naloge (tu je upoštevano tudi to, da imamo ljudje v življenju veliko vlog, ki so lahko v medsebojni interakciji).

Uspeh procesa in njegovega zaključka leži v dobrem začetku.

Super (1984 citiran v Career Development Guide [*Karjeros projektavimo vadovas*], 2005) predstavlja 5 najpomembnejših nalog kariernega razvoja. Tako kot faze človekovega razvoja, tudi faze kariernega razvoja sovpadajo z določenimi fazami v različnih življenjskih obdobjih.

FAZA	OBDODBJE	STAROST	ZNAČILNOSTI
Faza 1	Rast	4 – 14 let	Hiter psihološki in fizični razvoj človeka. Osebnih interesov, stališč, potrebe in vedenja oblikujejo koncept jaza.
Faza 2	Raziskovanje	15 – 17 let 18 – 21 let 22 – 24 let	Postavljanje okvirja: samoodkrivanje skozi pogovor, igre vlog, opazovanje. Tranzicija: samoodkrivanje skozi delovne aktivnosti in občutek odgovornosti. Preizkušanje: prva zaposlitev, izobraževanje ali usposabljanje pri 16 letih.
Faza 3	Uveljavljanje	25 – 30 let 31 – 44 let	Preizkušanje: Predanost in stabilizacija Stabilizacija: v tem obdobju je oseba v konkretni delovni situaciji in je ugotovila, kaj ji najbolj ustreza.
Faza 4	Vzdrževanje	45 – 64 let	Konsolidacija V tej fazi gre za nadaljevanje izbranega poklica, da bi oseba lahko dobila največ kar lahko od zaposlitve in povečala občutek zadovoljstva, ki ji ga delo nudi.
Faza 5	Upadanje	65 – 70 let 71 in starejši	Pojemanje, upočasnitev Upokožitev Delovni ritem se upočasnjuje, oseba se začne učiti živeti brez dela.

Pomembno je omeniti, da je Super napisal to teorijo na predpostavki, da faze kariernega razvoja niso fiksne. Vsi ne prehajajo iz faze v fazo v isti starosti in na enak način, zato je potrebno zgornja obdobja jemati z nekaj rezerve. Super pravi, da ima vsak posameznik edinstvene karierni interese in različni interesi se lahko pojavijo v različnih obdobjih življenja.

Proces odločanja je vseživljenjski in oseba pri kariernih pripravah išče optimalen načrt in poskuša uskladiti svoje cilje s potrebami delovnega okolja.

Gottfredson (1981, 2002) je dopolnil ta razvojni koledar in izpostavil fenomen postopnega ožjenja števila potencialnih izbir kot rezultat dveh ovir, ki so lahko notranje (oseba meni, da nima primernih veščin), zunanje (starši si ne morejo privoščiti šolanja) ali kulturne (delo ni „primerno“



za ženske). Ena glavnih idej tega koncepta je kompromis, ki naj bi bil del procesa, v katerem se posameznik odreče nekaterim željam, da bi lahko izbral življenjske cilje, ki so v skladu z njegovo predstavo o samem sebi in hkrati tudi bolj dosegljivi.

V skladu z osnovno predpostavko Gottfredsonove teorije (2002), so poklicne preference v večini poskusi posameznika, da bi se čutil izpolnjenega v socialnem smislu in šele potem v psihološkem smislu. Poklicni jaz mladostnika se oblikuje na podlagi poklicnega zemljevida, ki si ga ustvari na podlagi dveh stvari; ali je poklic tipično „ženski, moški“ in na podlagi prestiža. Tretja dimenzija se nanaša na področje poklica samega.

Te tri dimenzije vključujejo sledeče 4 faze.

1. Usmerjenost k velikosti in moči (starost od 3 do 5 let):
 - » Otroci se naučijo ločevati ljudi na preprost način (velik/majhen, močan/šibak);
 - » Nimajo še stabilnega koncepta o vlogah spola, dojemajo pa biološke razlike v spolu.
2. Usmerjenost k spolnim vlogam (starost od 6 do 8 let):
 - » Otroci se začnejo zavedati družbenega spola, npr. način, kako se moški in ženske oblačijo;
 - » Otroci verjamejo, da je priznavanje spola naravna nujnost;
 - » Začnejo ločevati poklice v moške in ženske in zavračati želje, ki kažejo na zanimanje za poklic „nasprotnega“ spola.
3. Usmerjenost k socialnim ocenam (starost od 9 do 13):
 - » Ko otroci ocenjujejo poklice, upoštevajo socialni status in prestiž poklica (uporabljajo enako lestvico kot odrasli);
 - » To dimenzijo povežejo z dimenzijo o spolnih vlogah in začnejo graditi poklicni zemljevid;
 - » Sami sebe opredelijo tako, da se poiščejo na tem zemljevidu;
 - » Prestiž in privilegiranost igrata pomembno vlogo in vplivata na odločitve. Tudi sam uspeh šole pozitivno vpliva na dojetje specifičnega poklica.
 - » Splošno poznavanje poklica in pogojev dela je nepopolno.
4. Usmerjenost k notranjemu, edinstvenemu jazu (starost 14+):
 - » Mladostnik začne pri razmišljanju o poklicih in karierni upoštevati svoje osebne lastnosti, interese, veščine, vrednote, ki pa jih upošteva znotraj meja, določenih v prej omenjenem zemljevidu;
 - » Začnejo se zanimati za poklice in za ljudi, ki te poklice opravljajo;
 - » Pomemben kriterij je primernost za delovno mesto;
 - » To je čas, ko se delajo pomembni življenjski načrti, ki so osredotočeni na ključne vrednote, ki te načrte tudi utrdijo.

Če povzamemo: najstniki stremijo k poznavanju lastnih interesov, veščin, sposobnosti, nagnjenj in vrednot, z namenom, da bi odkrili, za kaj so poklicani, in da to lahko umestijo v svoje karierne aktivnosti. To je kognitiven proces, znotraj katerega se začne postopoma oblikovati poklicni cilj. Ta proces temelji na poznavanju lastnih virov, veščin in interesov in razumevanju pomembnosti pravil ter upoštevanju realnih elementov, kot je na primer dosegljivost posameznih poklicev.

Zgornje teorije kariernega razvoja naj bi identificirale posameznikove najpomembnejše karierno-razvojne potrebe v različnih starostnih obdobjih.

„Če želite svojemu otroku zgraditi trdne temelje za njegovo bodočo kariero, si morate zapomniti eno največjih nasprotij življenja: Preveč pravil ovira življenje, njihovo pomanjkanje pa lahko pripelje do kaosa.“

(Friel & Friel, 2003)

Dandanes je kariera nekaj, kar je možno le v interakciji med posameznikom in njegovim okoljem. Posameznikov razvoj ima vpliv na njegov karierni razvoj in obratno – kariera vpliva na človekov razvoj.

Najnovejši koncepti, ki opisujejo ta karierni proces, vključujejo Savickasovo teorijo o izgradnji kariere (Career Construction Theory, 2005). Po mnenju Savickasa je poklicna kariera vseživljenjski proces. Da bi ga lahko na primeren način obvladovali, bi morali poznati lastne kompetence na področju treh vlog: Igralec, Agent in Avtor.

Vloga Igralca se odvija v času otroštva, ko zavestno odkrivamo naše značilnosti in sposobnosti. Otrokovu poznavanje samega sebe pogosto temelji na njegovih poklicnih preferencah, ki se odražajo skozi igro in skozi način obnašanja. Na primer, če otrok rad nastopa, je rad na odru in igra različne vloge, je to dober pokazatelj, da so otrokova prihodnja nagnjena usmerjena v kariero igralca. Po drugi strani pa lahko otrok, ki je navdušen nad naravo, knjigami o živalih, si želi skrbeti za živali, postane odličen veterinar.

Druga vloga, ki jo igramo v procesu ustvarjanja naše poklicne kariere je, po mnenju Savickasa, **vloga Agent**. V času adolescence se mladi začnejo vesti bolj kontrolirano in zavestno, kot da so agentje, ki stremijo k doseganju ciljev, ki so si jih zastavili. Kakorkoli že, da bi se proces izgradnje poklicne kariere lahko popolnoma ozavestil, se mora posameznik najprej pripraviti na vlogo **Avtorja**. Avtor naj bi bil sposoben utrditi vlogo, ki jo je posameznik zavzemal kot otrok (Igralec) in utrditi zavestne aktivnosti, vezane na kariero (Agent), da bi se lahko oblikovala poklicna pot.

Savickas (2005) prav tako predlaga idejo o karierni prilagodljivosti, ki se zdi sedaj, v času relativno stabilne socialne in ekonomske realnosti, bolj primeren izraz kot poklicna zrelost, ki jo je razvil Super (1974). Karierna prilagodljivost razvija boljši stik med posameznikom in socialnim okoljem ter uravnava njegove karierne aktivnosti v povezavi z razvojnimi nalogami in družbenimi vlogami. Savickas znotraj tega procesa opisuje razvoj karierne prilagodljivosti skozi tri ravni:

Najvišjo raven sestavljajo 4 elementi: skrb, nadzor, radovednost in prepričanje. Posledično, gledano z vidika izgradnje lastne kariere, predvideva:

1. Skrb za lastno karierno prihodnost;
2. Povečevanje nadzora nad lastnim življenjem;
3. Izkazovanje radovednosti z raziskovanjem različnih scenarijev prihodnosti;
4. Povečevanje prepričanja, da se cilji lahko postavijo in tudi dosežejo.

V tej strukturi kariernega prilagajanja srednja raven pokriva posameznikova stališča, prepričanja in kompetence, ki so potrebne za udejanjanje vsake glavne kategorije nalog, ki predstavljajo najvišjo raven, medtem ko se najnižja raven nanaša na specifične karierne aktivnosti, ki določajo zaposljivost. Zmožnost „biti zaposlen“ sestavljajo:

- » Zmožnost funkcioniranja na trgu dela;
- » Zmožnost predstaviti samega sebe na trgu dela (najti zaposlitev);



- » Zmožnost prilagoditi se zahtevam delodajalca (obdržati zaposlitev);
- » Zmožnost rabe lastnih virov – sposobnosti, znanje, veščine, kompetence (za izvajanje dela).



Koncept karierne prilagodljivosti nam ponuja nov pogled na trg dela, saj posameznik ne išče „svojega prostora pod soncem“ na trgu dela, kot je do sedaj veljalo za tradicionalni pristop, temveč govori o lastni pripravi in ustvarjanju delovnega mesta zase. Torej je glavna značilnost nove kariere osredotočenost na čustva, strast in na tisto, kar nas resnično zadovoljuje. Kariera postane kreacija lastnega življenja. Odgovornost za ta proces postane stvar mladega posameznika. Kaj je potemtakem naloga staršev? Je zelo specifična in hkrati obsežna: pomagati mladostniku definirati njegov način življenja in razvoja ter ga pri tem tudi podpirati in pomagati pri:

- » spoznavanju samega sebe;
- » spoznavanju lastnih strasti in sanj;
- » ustvarjanju življenjskega načrta.

V tem poglavju smo poskušali prikazati močno povezavo med posameznikovim psihosocialnim in kariernim razvojem. Še en pomemben vidik kariernega razvoja so notranji viri vsakega posameznika in njegova aktivnost. Kateri notranji dejavniki so pomembni v kariernem razvoju, bomo poskušali razkriti v naslednjem poglavju.



Predlagane vaje

Kot dodatek k temu poglavju prilagamo naslednje vaje za starše in njihove otroke:

VAJA 1: "Resničnost skozi domišljijo"  (izbirno za )

VAJA 9: "Kaj je v življenju najpomembnejše?"  (izbirno za )

VAJA 19: "Spremembe v življenju"  (izbirno za )

VAJA 20: "Interesi mojega otroka"  (izbirno za )

Viri in literatura

- Bolles, R.N. (2005). *Kokios spalvos tavasis parašiutas?*[What Color is Your parachute?] Kaunas: Mijalba.
- Džibranas K. (1991) *Pranašas*. [The Prophet]. Vilnius: Taura.
- Erikson, E. H. (1980). *Identity and the lifecycle: A Reissue*. New York: W.W. Norton.
- Friel, J.C., Friel L.D. (2003). *7 geriausių (šaunių) paauglių įpročiai*. [The 7 best things (smart) Teens do]. Vilnius: Vaga.
- Ginzberg, E. (1975). *The Manpower Connection. Education and Work*. Harvard University Press.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. W: D. Brown & Associates (red.), *Career choice and development* (4 wyd. s. 85-148). San Francisco: Jossey-Bass.
- Guindon, M. H., Hanna F. J. (2002), Coincidence, happenstance, serendipity, fate, or the hand of god: Case studies in synchronicity. *The Career Development Quarterly*, March. W. <http://www.findarticles.com/>.
- Hall, D. (1976). *Careers in organisations*. Pacific Polissades, Cal.: Goodyears Publishing Co, Inc.
- Hornowska, E., Paluchowski W. (1993). Technika badania ważności pracy. Model teoretyczny i wstępne wyniki [Technique to test the validity of work. The theoretical model and preliminary results]. W: J. Brzeziński (red.) *Psychologiczne i psychometryczne problemy diagnostyki psychologicznej* [Psychological and psychometric diagnosis of psychological problems]. Poznań, Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Karjeros projektavimo vadovas/Sistemas, teorijos, praktika ir terminologija penkiose Europos šalyse. (2005). Kaunas: VDU. [Career Development Guide/Systems, Theories, Practice and Terminology in Five European Countries. (2005). Kaunas: VDU.].

- Mitchell, K.E., Levin A. S., & Krumboltz J.D. (1999), Planned happenstance: constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counselling and Development*, 77, 115-124.
- Myers, D.G. (2000). *Psichologija*. [Psychology] Kaunas: Piligrafija ir informatika.
- Peavy, V. R. (1993), Constructivist Counselling: A Prospectus. *Guidance and Counselling*, 3-12.
- Rogers, C.R. (1961). *On Becoming a Person*. Boston, Ma: Houghton Mifflin.
- Rogers, C. R. (1980) *A Way of Being*, Boston: Houghton Mifflin
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.). *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work* (s. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Super, Ch. M., & Super, D. E. (2001). *Opportunities in Psychology Careers*. Illinois: VGM Career Books.

2. POGLAVJE

Notranji dejavniki poklicnega razvoja

2.1. Uvod

Katarina se je rodila v majhnem mestecu v pod Pohorjem. Šele, ko je začela hoditi v šolo, je začela prepevati na različnih dogodkih. Zmagala je na številnih pevskih tekmovanjih. Odraščala je v okolju, ki je cenilo le konkretne, varne službe. Vsa njena družina, še posebej mama, je sanjala o tem, da bo Katarina postala veterinarica in prevzela očetov posel. Katarina ima rada živali, še posebej konje, vendar sanja tudi o tem, da bi nastopala in imela koncerte. Je eno leto pred maturo in kmalu se bo morala odločiti – kaj sedaj?

Psihologija in pedagogika že dolga leta poskušata pojasniti, kaj je tisto, kar vpliva na odločitve, ko gre za kariero. Izhodišče za znanstvenike in njihova razmišljanja so bila tri osnova vprašanja (Mitchell, Jones, Krumboltz, 1979):

1. Zakaj ljudje izberejo določeno izobraževalno in poklicno pot?
2. Zakaj jo spremenijo na določeni točki v življenju?
3. Zakaj se poklicne želje spreminjajo skozi proces razvojnih faz?

Poskus odgovora na zgornja tri vprašanja se je začel, ko so znanstveniki identificirali dve skupini odločilnih dejavnikov, ki skozi medsebojen odnos vplivajo na razvoj človekove poklicne poti (Super, 1984). Primarno gre za **zunanje situacijske dejavnike**, kot so trenutna socialna struktura, zgodovinske spremembe, socio-ekonomski pogoji, proces zaposlovanja v konkretni državi, šola, družba in družina. Zadnji dejavnik je tisti, kateremu moramo posvetiti posebno pozornost. Družina v veliki meri vpliva na odločitve kot tudi na način razmišljanja o uspehu in kariernem razvoju. Družinsko življenje nam ponuja več-generacijsko sliko različnih poklicnih vlog, morebitnih prestižnih služb in delovnega modela. V družini se mladi naučijo življenjskega stila, razvijajo interese, pridobijo informacije o službah svojih sorodnikov, se naučijo uresničevati socialne in poklicne vloge, gradijo poklicno in osebno hierarhijo vrednot. Znotraj družine izkusijo svoje prve uspehe in neuspehe. Večina modernih konceptov kariernega razvoja trdi, da igra družinski vpliv ključno vlogo in je pomemben dejavnik pri adolescentovem odločanju glede poklica.

Druga skupina dejavnikov je vključena v tako imenovane **notranje dejavnike**, ki so subjektivni in so „locirani“ v človeku samem. To skupino sestavljajo *biološki dejavniki*, ki odločajo



o tem, ali otrok poseduje kakšne specifične lastnosti, ki ga morebiti lahko ovirajo pri izbiri določenih poklicev. Tudi *psihološki dejavniki* kot so stališča, interesi, potrebe, hierarhija vrednot, spadajo v to skupino.

Obe skupini dejavnikov sta soodvisni. Navkljub dejstvu, da je v vsakodnevem življenju težko odgovoriti na vprašanja, kaj je dedno, kaj priučeno in privzgojeno, bomo vseeno poskušali opredeliti, kako lahko notranji dejavniki podpirajo, dopolnjujejo in bogatijo poklicne odločitve adolescentov.

2.2. Biološki dejavniki poklicnih odločitev

• Temperament

Temperament je značilnost, ki se od človeka do človeka razlikuje. Na primer, nekateri ljudje so zelo vztrajni, medtem ko se drugi hitro naveličajo; nekateri se odzivajo mirno, drugi impulzivno, slednjim pogosto rečemo, da so vročekrvni.

“Temperament je specifična značilnost načina vedenja. V primerjavi z drugimi psihičnimi pojavi, ostaja relativno konstanten skozi življenje in ima biološko osnovo ter ga zunanji dejavniki le težka spremenijo.”

(Strelau, 2000)

Pri izražanju temperamenta gre večinoma za čustveno reakcijo, s katero je povezana splošna dejavnost osebe. In vendarle čustva niso edina, ki odražajo temperament, temveč gre tudi za način dojetanja, razmišljanja itd. Najpopularnejšo tipologijo temperamenta je postavil grški zdravnik Galen in temelji na Hipokratovi teoriji. Določil je 4 tipe oseb: kolerik, sangvinik, melanholik in flegmatik. Poimenovanja niso tako pomembna, ključni pa so parametri vsakega od temperamentov. Te komponente so: moč dražljajev in zaviralni procesi, aktivnost/mobilnost nevronskega procesov in ravnovesje vseh teh procesov. Po analizi teh dejavnikov (analiza rezultatov testov) lahko naredimo sledeče:

- » Določimo tip temperamenta
- » Povežemo parametre temperamenta z zahtevami delovnega mesta

Analizirali bomo otrokov temperament in njegove značilnosti. Proces dražljajev, o katerih smo govorili zgoraj, bomo opazovali skozi zmožnost vzdržati dolgotrajno in močno stimulacijo. Moč procesa zadrževanja oz. inhibicije je dejavnik, ki posamezniku prepreči, da nekaj stori. Če otrokov temperament izpolnjuje oba pogoja, torej dražljaje in zadrževanje/inhibicijo, lahko rečemo, da ne bo imel veliko ovir (tako fizičnih kot psihičnih), ko gre za izbiro poklica. Ravnovesje vseh teh procesov pa je potrebno pri delovnih mestih, ki od nas zahtevajo odgovornost in pogost kontakt z ljudmi (npr. natakar, medicinska sestra, učiteljica, prodajalec ...). Hladnokrvnost, previdnost, hitri refleksi pa so na primer potrebni pri profesionalni vožnji avtomobilov ali vlaka. Ko je to ravnovesje slabo, je dobro, da se posameznik izogne delom, ki so povezana s stresom in časovnim pritiskom, saj zanje to predstavlja preveč dražljajev in se morajo preveč držati nazaj. Bistvo gibljivosti temelji na živčnem sistemu, da le-ta lahko hitro preskoči iz procesa dražljajev v proces zadrževanja/



inhibicije in obratno. Če je otroku všeč mir, tišina, samota in je potrpežljiv ter previden, se bo verjetno bolje počutil v poklicih, kot so programer, mehanik itd., če je nivo otrokove gibljivosti visok (je rad aktiven, ima rad spremembe in družbo drugih ljudi), je smiselno premišljevali o delovnih mestih, kjer mu bo omogočeno, da je v stiku z ljudmi. To so lahko poklici kot je frizer, medicinska sestra, učitelj, stevardesa itd.

• Posebne sposobnosti in talenti

Talent imajo tisti, ki imajo razvite predispozicije in jih znajo izrabiti tako, da opravljajo briljantno delo. Večina raziskav o talentu je vezana na glasbo. Analizirali so nadpovprečno nadarjene oz. izjemne ljudi na področju umetnosti. Fowler (po Tomaszevski, 1977) je usmeril pozornost na specifične razvojne pogoje teh oseb, ki so morda prebudile njihove sposobnosti. Pravi, da mora obstajati neko zaporedje pogojev, ki stimulirajo razvoj tovrstnih sposobnosti.

Ti so:

1. zgodnja stimulacija mentalnega razvoja s strani okolja; to pomeni, naučiti se nekaterih odzivov, veliko prej preden se začnejo smatrati za „primerne“;
2. intenzivna stimulacija, po navadi v obliki rednih vaj, večkrat na dan;
3. dolgoročna stimulacija, ki traja več let in pokriva obdobje celotnega otroštva in mladosti (“izjemni posamezniki so se celotno svoje otroštvo učili”);
4. poudarek je dan na simbole, ki jih uporabljamo za učenje, in kako jih uporabljati, da se lahko izražamo (govor, numerični jezik, glasba). To je vodilo v razvoj razmišljanja;
5. učitelj tega izjemnega posameznika je bil po navadi nekdo, ki je bil tudi sam deležen kvalitetnega poučevanja in ima netipičen način razmišljanja;
6. raba različnih poučevalnih metod. Vpliv na razvoj in ohranjanje interesov;
7. otrokovo okolje in razumevanje kulture štejeta veliko.

Zelo zanimivo je, da mladi geniji pogosto zelo hitro izgubijo kontakt s sovrstniki in raje komunicirajo z odraslimi, še posebej s tistimi, ki obvladajo svoje področje dela. Raziskave kažejo, da je koristno otroku omogočiti, da uresničuje svoje strasti tudi zunaj šole in doma, z nekom, ki je odličen strokovnjak na svojem področju. To otroku nudi veliko zadovoljstva in je odlično izhodišče za razvoj njegovih veščin.

“Pomemben del kariere je samoocena lastnih veščin, v čemer se kaže predispozicija za opravljanje določenih nalog ali aktivnosti bolje oz. na boljši način, kot to počnejo ostali.”

(Hornowski, 1978)

Veščina pomeni sposobnost naučiti se in pridobiti neko novo zmogljivost. Nivo veščine lahko variira od povprečja do izjemnih sposobnosti ali celo talentov. Veščine igrajo ključno vlogo v človekovem življenju. So odločilne, ko gre za določene dejavnosti, kot so uspešnost na delovnem mestu, šolski uspeh itd.

Objektivno merilo za ugotavljanje veščin so lahko tudi psihološki in drugi testi in preizkusi. Pomemben pa je tudi subjektiven vidik otroka samega, četudi ni vedno točen. Kofta in Dolinski



(2000) sta opisala paradoks, ki se je pojavil v njuni raziskavi. Raziskava je pokazala, da tudi zelo točna ocena samega sebe ni vedno uporabna, saj večina mentalno zdravih, kreativnih, srečnih in dobro prilagojenih ljudi živi v svetu utvar. Te utvare se povezujejo s posameznikovim precenjevanjem lastnih sposobnosti in kompetenc, pretiranim optimizmom glede sedanjosti in precenjevanjem lastnega vpliva na tok dogodkov. Utvare, vendar ne v pretirani meri, so zaželene, ko želimo doseči cilje in se motivirati za doseganje uspehov. Starši bi morali ceniti otrokove potenciale in talente, opaziti njihove dosežke in jim jih tudi priznati, ko si to zaslužijo.

Ocena otrokovih veščin ni lahka naloga, še posebej ne za starše. Ocene, ki jih otrok dobi v šoli, ne zadostujejo. Na primer, dva učenca imata lahko enako oceno pri matematiki, vendar je lahko prvi porabil le 15 minut, da je opravil nalogo, medtem ko je drugi za to porabil več kot uro. Veščine bi potemtakem morale biti ocenjevane ne le na podlagi rezultatov, temveč tudi na podlagi truda, ki je bil za to potreben.

Preden se otrok odloči za šolo ali poklic, bi morali starši razmisliti o otrokovih talentih, kateri predmeti mu grejo najbolj od rok in s katerimi ima težave, kako mu gre pri teoriji, ali je morda bolj praktično usmerjen. Prav tako se je o tem pomembno pogovoriti z otrokom samim, otrokovimi učitelji in s svetovalno službo.

• Fizične omejitve

Znano je, da določeni poklici od nas zahtevajo dobro telesno pripravljenost in dobro zdravje. Tako bo na primer nekdo, ki ima hudo alergijo na živalsko dlako, težko opravljal delo veterinarskega tehnika ali veterinarja. Prav tako bo nekdo, ki ima težave s sklepi, težko opravljal poklic baletnika. V Sloveniji je kar nekaj poklicev, ki od nas zahtevajo določeno mero fizične pripravljenosti, spretnosti in dobro zdravje. Več o različnih poklicih si lahko preberete na spletni strani Zavoda RS za zaposlovanje (http://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev), kjer so poklici podrobno opisani, in kjer lahko vidite kakšne (če sploh) so psihofizične zahteve.

Lahko povzamemo, da je psihofizična sposobnost posameznika lahko prednost ali ovira, ko gre za izbiro poklica. Kljub temu, da se medicina hitro razvija, so razvoj industrije, tehnologije in onesnaženje prinesli tudi nekatere negativne posledice. Več ljudi je udeleženih v prometnih nesrečah, hrana, ki jo zaužijemo, ni neoporečna, razvoj medicine je omogočil, da se rojevajo in živijo tudi zelo bolni otroci in odrasli. Ne glede na naše želje, se mora naš karierni načrt ujemati z našimi psihofizičnimi sposobnostmi. Na primer slab vid ali sluh lahko bistveno vpliva na doseganje zaposlitvenega cilja, kljub velikim medicinskim napredkom na tem področju. Seveda pa je pozitivno tudi to, da današnji sistem izobraževanja omogoča integracijo otrok s posebnimi potrebami in so ti sedaj pogosto vključeni, tako v vrtcih kot kasneje v šoli, v običajen kurikulum ter imajo možnosti dodatne strokovne pomoči. Kakorkoli že, starši morajo biti pozorni na otrokovo psihofizično stanje in se znati z otrokom (in tudi učitelji) o tem tudi pogovarjati. Včasih pa je lahko ovira naša višina, telesna pripravljenost ali telesna konstitucija, čeprav smo sicer zdravi.

2.3. Psihološki dejavniki pri poklicnih odločitvah

• Poklicni interesi

Že velikokrat se je poskušalo definirati interese in njihovo vlogo v človekovem razvoju.

Interesi so kot para v lokomotivi: Interesi motivirajo in priganjajo osebo, da izbira in se ukvarja z enimi aktivnostmi raje kot z drugimi.

(Arulmani, 2014)

Selektivnost v tem pomenu pomeni, da nekdo dojema le prednosti določene aktivnosti in stremi k njenemu raziskovanju. Rezultat tega procesa so doživeta čustva, ki so lahko pozitivna in negativna. Ko nas vleče k neki aktivnosti večinoma na podlagi naših čustev, temu rečemo **strast**. Če povzamemo, je interes stanje intenzivnega posvečanja pozornosti nečemu oz. neki aktivnosti. Dolgotrajnejši interes nam pomaga poglobiti in izpopolniti naše znanje ter veščine, ki so z njim povezane.

Super (1984) je določil 4 metode zbiranja podatkov glede interesov. Prva metoda je osnovana na postavljanju sledečih vprašanj: „Kaj rad/a počneš? Katera dela so ti zanimiva?“ Žal večina mladih na tovrstna vprašanja odgovarja z: „Nič me ne zanima,“ „Ne vem, kaj me zanima.“ Včasih takšni odgovori pomenijo dejansko pomanjkanje poznavanja samega sebe, včasih pa mladi mislijo, da morajo na tako vprašanje odgovoriti z odgovorom o nekem interesu, do katerega čutijo veliko strast in zato raje ne rečejo nič. Zato jim je pogosto nerodno priznati, da z velikim navdušenjem igrajo računalniške igrice ali pa na primer zelo radi klepetajo preko spleta. Druga metoda raziskovanja interesov vključuje opazovanje otrokovih aktivnosti. Seveda to metodo najlažje uporabljajo starši in drugi pomembni odrasli, s katerimi je otrok pogosto v stiku. Ni težko ugotoviti, nad katero aktivnostjo otrok kaže veliko navdušenje, in katera ga demotivira do te mere, da se ji raje odpove. Tretja metoda, ki jo uporabljajo psihologi za ugotavljanje interesov, pa je raziskovanje pozornosti, spomina in informacij. V tem primeru nam posameznik razkrije svoje interese, ne da bi se tega nujno zavedal, s tem, ko nečemu namenja pozornost ali pa se spominja nekih dogodkov iz preteklosti. V kariernem svetovanju obstaja še četrta metoda, s katero delamo nekakšno inventuro interesov. Gre za strokovna psihološka orodja, s katerimi ugotovimo set interesov posameznika in jih primerjamo s poklici. Eden od najbolj znanih in uporabljenih v Sloveniji je Hollandov vprašalnik poklicnih interesov (Iskanje poklicne poti, 1994), ki je lahko zelo uporaben, ko raziskujemo interese in jih primerjamo z različnimi poklici ter iščemo ujemanje.

Po mnenju Johna Hollanda posameznika privlači določeno delo in kariera zaradi njegovih osebnostnih lastnosti in dejavnikov, ki so v njegovem okolju. Zato je razvil klasifikacijski model. Posameznik se odloči za tisti poklic in kariero, ki zadovolji njegov najizrazitejši osebnostni tip (oz. 3 najbolj izražene): realistični (**R**), raziskovalni (**I**), umetniški (**A**), socialni (**S**), podjetniški (**E**) in konvencionalni (**C**).



Bolj podroben opis tipov (vir: <http://apl.ess.gov.si/esvetovanje/samoocena/Interesi/HollandoviTipiPripadnost.aspx>):

REALISTIČNI TIP (R)			
Osebnostne lastnosti, sposobnosti in vrednote	Delovni stil in delovno okolje	Hobiji	Poklici
Razvite ima ročne, tehnične, mehanske spretnosti in interese. Je zadržan, vztrajen, naraven, praktičen, odkrit, varčen, tih. Ceni učljivost, svobodo, ambicioznost, konzervativnost.	Zadovoljen je, če delo poteka brez odvečnega govorjenja ali prepričevanja. Pri komuniciranju ne mara ovinkarjenja, ampak takoj preide k bistvu. Želi vedeti, kaj je treba storiti, nato se najraje sam loti dela, ki ga je treba opraviti. Pri delu včasih ne opazi socialnih potreb drugih ljudi.	Izdelovanje pohištva, rezbarstvo, vzgajanje bonsajev, peka kruha, urejanje cvetja, izdelovanje modelčkov letal, taborjenje, vzreja psov ...	Električar, razvijalec filmov, kmet, brusilec, kovinar, voznik tovornjaka, inženir strojništva ...

RAZISKOVALNI TIP (I)			
Osebnostne lastnosti, sposobnosti in vrednote	Delovni stil in delovno okolje	Hobiji	Poklici
Zanima ga znanost. Ceni natančnost, logičnost, neodvisnost, iznajdljivost, dosežke. Je samostojen, analitičen, radoveden, precizen.	Rad dela sam, zaključuje na podlagi številnih podatkov, zanimajo ga vzroki za odločitve. Informacije ima rad urejene na logičen in zaporeden način. Včasih je tako osredotočen na celoto, da ne vidi podrobnosti. Nered se odloča ali daje mnenja, če predhodno ne zbere in raziše podatkov.	Astronomija, reševanje križank, računalništvo, obiskovanje muzejev, zbiranje znamk, radioamaterstvo, šah	Lekarnar, kriminalistični inšpektor, kemijski laborant, ekonomski analitik, programer, sociolog, zdravnik travmatolog

UMETNIŠKI TIP (A)			
Osebnostne lastnosti, sposobnosti in vrednote	Delovni stil in delovno okolje	Hobiji	Poklici
Zanima ga umetnost, ceni lepoto, domišljijo, samoizražanje, liberalnost v političnih nazorih in osebnem stilu. Je ustvarjalen, izviren, neurejen, uporniški, intuitiven, duhovit, idealističen, odprt, toleranten.	Probleme rešuje na ustvarjalen način, načrtuje s pomočjo domišljije in intuicije. Pri iskanju rešitve išče in načrtuje v različnih smereh. Včasih najde inovativne rešitve, ki pa niso nujno povezane z zahtevami organizacije ali s cilji.	Fotografija, potovanja, igranje instrumentov, slikanje, učenje tujih jezikov, obiskovanje gledališča, izdelovanje keramičnih izdelkov	Igralec, restavrador, industrijski oblikovalec, solopevec, zabaviščni plesalec, antikvar, dekorater



SOCIALNI TIP (S)

Osebnostne lastnosti, sposobnosti in vrednote	Delovni stil in delovno okolje	Hobiji	Poklici
Kaže interes za soljudi, jim pomaga, jih uči in vodi. Ceni pravičnost, poštenost, razumevanje, empatijo. Je prijazen, topel, velikodušen, dojemljiv, zaupljiv.	Rad dela v skupini, kjer se odloča soglasno. Preden se odloči, prisluhne mnenju vsakega posameznika. Vešč je v osebnih stikih, za dosego cilja je pripravljen potrpežljivo delati s soljudmi, osebne interese podredi ciljem skupine. Ker si tako prizadeva za dogovor, je to včasih ovira za učinkovitost in pravočasnost.	Izletništvo, maraton, turna smuka, veslanje, potapljanje, tenis, jadrnanje, obnavljanje pohištva, sodelovanje v skladih in mirovni organizacijah ...	Glavna sestra, učitelj, varnostnik, cenilec nepremičnin, frizer, vozniki inštruktor, šolski psiholog, socialni delavec, zgodovinar ...

PODJETNIŠKI TIP (E)

Osebnostne lastnosti, sposobnosti in vrednote	Delovni stil in delovno okolje	Hobiji	Poklici
Zanima ga prodaja, vodenje ljudi in vplivanje nanje. Ceni uspeh, družben položaj, hierarhijo odločanja, odgovornost, lojalnost, pripravljen je tvegati. Sam se vidi kot ambiciozen, odprt do drugih, samozavesten, navdušen, prepričljiv, dominanten.	Rad ohrani širok pogled in pričakuje od drugih, da izvajajo posamezne dele načrta. Usmerjen je v cilj in ga ne zanimajo podrobnosti. Rad vodi skupino, dobro se počuti, če vpliva na druge in jih prepričuje. Računa na večšine pogajanja in sposobnost motivirati druge. Včasih je neobčutljiv za prispevke članov skupine.	Sodelovanje na dražbah, podjetniško svetovanje, rodoslovje, športni sodnik, porotnik na sodišču	Vodja gradbišča, orodjarski mojster, sanitetni tehnik, stavbni slikar, trgovski potnik, menedžer, komentator, direktor turističnega podjetja ...

KONVENCIONALNI TIP (C)

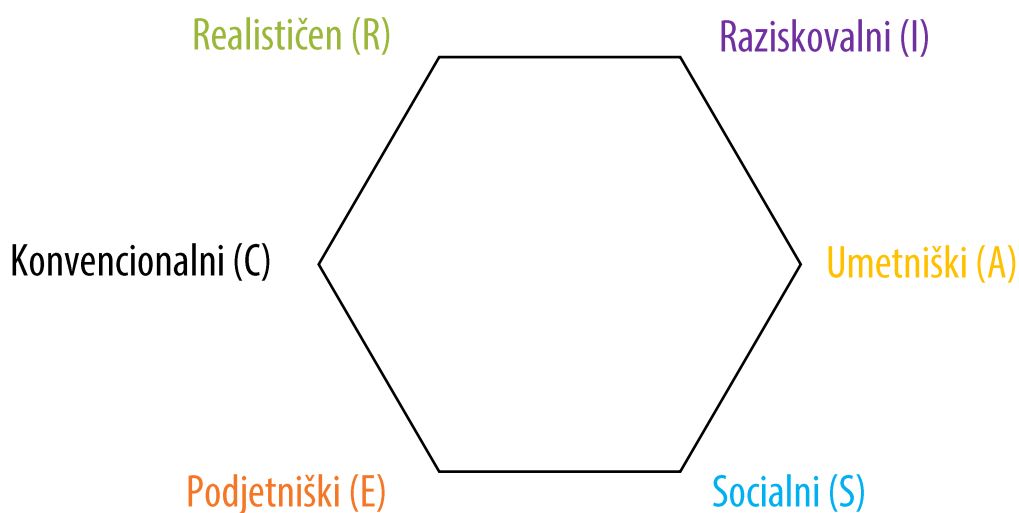
Osebnostne lastnosti, sposobnosti in vrednote	Delovni stil in delovno okolje	Hobiji	Poklici
Zanimajo ga računovodske in uradniške dejavnosti. V življenju ceni razkošne stvari, na splošno je konzervativen in spoštuje hierarhijo. Je vztrajen, običajen, pošten, praktičen, zvest, učinkovit, gospodaren, natančen in se rad strinja.	Rad dela v timu. Ponosen je na to, da je delo narejeno uspešno in mirno. Učinkovit je, kadar ima jasno opredeljen načrt dela, ki mu sledi. Situacije, kjer so cilji in postopki nejasno opredeljeni, mu delajo težave. Usmerjen je na detajle in jih z veseljem sestavlja v celoto.	Zbiranje starih igrač, starih kovancev, avtogramov, branje slepim, tkanje, vezenje ...	Računovodja, gradbeni inšpektor, bibliotekar, vnašalec podatkov v računalnik, kontrolor kamere, referent za promet ...



Vsak posameznik ima veščine iz vsakega tipa, ki pa so razvrščene glede na njihovo intenzivnost, torej nekatere so bolj, nekatere pa manj izražene. Holland (1997) poudarja, da so vsi tipi integralni del človekove osebnosti in da ta model nikakor ne pomeni, da imamo le 6 tipov delavcev. Pravi pa, da imamo 720 različnih kombinacij osebnostnih vzorcev in širok spekter poklicnega vedenja. Tipi so predstavljeni v šestkotniku, iz katerega je razvidna relacija med tipi.

Poleg tipov imamo tudi 6 okolij: realistično, raziskovalno, umetniško, socialno, podjetniško, konvencionalno. Osebe, ki sodijo v specifično okolje ali tip, imajo podobne osebnosti in reagirajo podobno v veliko situacijah. V vsakem okolju lahko opazimo, da se v njem nahajajo osebe, ki podobno razmišljajo, s podobnimi interesi in vrednotami. Z drugimi besedami, določeno okolje privlači določen tip osebnosti.

Ljudje iščemo poklicno okolje, ki nam bo omogočilo, da udejanjamo svoje veščine, da izrazimo svoja stališča in mnenja, izrazimo svojo osebnost ter prevzemamo vloge v skladu z dojetjem samega sebe. Če posameznik ne uspe najti pravega poklicnega okolja, začne doživljati konflikte, frustracije, slabe rezultate in nezadovoljstvo. Podobna situacija bi se lahko na primer zgodila socialnemu tipu, ki bi se znašel v realističnem okolju.



Raznolikost poklicnih preferenc in osebnostnih značilnosti je posledica številnih individualnih in socialnih pogojev. Smer posameznikovega razvoja je določena s strani bolj izraženih tipov aktivnosti, ki pomagajo pri pridobivanju specifične kompetence. Interesi in kompetence so tisti, ki določajo, na kakšen način bo oseba razmišljala, kako bo dojemala realnost in dogodke v svojem življenju. Otrokova naloga je, da se poskuša najti znotraj teh tipov, da bi se kasneje lahko lažje poklicno profiliral.

Cilj analize interesov je razvoj otrokovega samozavedanja, identifikacija z določeno kariero in spodbuda k raziskovanju poklicev. To bo pomagalo tudi pri ločevanju interesov od hobijev.

Metode, o katerih smo prej govorili, nam omogočajo dostop do različnih, a pogosto komplementarnih podatkov. Zato je tudi dobro, da uporabimo več metod za odkrivanje interesov, ne le teste in vprašalnike. Naj ponovimo, da je opazovanje otroka skozi vsakdanje aktivnosti neprecenljiv in včasih podcenjen vir informacij.

• Vloga delovnih vrednot pri poklicni odločitvi

Vrednote sodijo v človekova temeljna prepričanja. Izražajo se tako v strmenju k nečemu kot tudi izogibanju, na primer denarju, moči, duhovnosti itd. Analiza interesov nam pomaga pri predvidevanju izobraževalne in poklicne poti in odgovarja na vprašanje, **kaj** bo nekdo počel v prihodnosti. Analiza vrednot pa nam pomaga razumeti, **kako** se bodo osebe vedle in **zakaj** se bodo tako vedle. Posamezna vrednota se lahko zadovolji z več različnimi aktivnostmi in interesi. Vrednote so zavestna ideja o tem, kaj je vredno našega hrepenenja in kaj posamezniku največ pomeni, da bi lahko ugodil svojim potrebam.

Vrednote običajno ne funkcionirajo ločeno, temveč so vključene v človekove misli in tvorijo individualiziran **vrednostni sistem**. Nekatere vrednote nam pomenijo več kot druge, ni pa nujno, da ta hierarhija ostaja vedno ista. Čeprav ni nekega univerzalnega seznama vrednot, je delo eno od najpomembnejših aspektov sodobnega življenja in se pogosto znajde na vrhu posameznikovega vrednostnega sistema.

Ugotavljanje posameznikovega vrednostnega sistema je pomembno, ko gre za sprejemanje življenjsko pomembnih odločitev, otroku pomaga razviti samozavedanje in je še posebej pomembno pri motivaciji za delo. Schein (1990) je v svoji raziskavi prišel do zaključka, da obstaja tesna korelacija med vrednostnim sistemom, potrebami, kompetencami in na drugi strani izbrano kariero. Posledično je ločil 8 skupin vrednot in jih poimenoval karierna sidra. Ta so:

1. Sidro tehnično-funkcionalne kompetentnosti (specialist)

Nekatere osebe po nekajkratni menjavi zaposlitve spoznajo svoj talent in najdejo delo, ki ga z veseljem opravljajo. Identiteto zgradijo okoli vsebine dela. Na tem področju uspešno razvijejo svoje sposobnosti, postanejo izvedenci. Njihov cilj je postati odličen na nekem segmentu. Če ne preizkušajo svojih zmožnosti in spretnosti, se jim delo kmalu zazdi dolgočasno in ponižujoče. Začnejo se ozirati po drugih nalogah. Pravzaprav ima vsak poklic lastne 'obrtnike', to je osebe, ki razvijejo svojo predstavo specialista z določenimi talenti, okoli katerih se giblje njihova identiteta. Ta identiteta in potreba po uveljavitvi in izkazovanju lastnih sposobnosti premaga druge tipe potreb in interesov, kot npr. varnost in stabilnost, avtonomija in podjetniška aktivnost.

Specialist bolj ceni priznanje svojih poklicnih kolegov kot pa mehanična priznanja vodstva. Velja le priznanje, iz katerega je razvidno, da ta, ki priznanje daje, dobro ve, kakšno delo je bilo opravljeno, kako težko je bilo, kako pomemben je prispevek.

2. Sidro menedžerske kompetentnosti

Ob vstopu v podjetje mnogi resnično želijo postati direktor – menedžer. Po nekajletnih izkušnjah šele spoznajo, katere sposobnosti so pomembne pri menedžerju. Tedaj lahko nastopi čas, ko lahko ovrednotijo, ali imajo talent in motivacijo za to delo. Za to skupino oseb je pomembno napredovanje na hierarhični lestvici. Te osebe prevzemajo večjo odgovornost in imajo tako možnost prispevati k uspehu organizacije. Te osebe želijo biti voditelji. Za uspešno delovanje menedžerja so pomembna tri področja:

- » analitične sposobnosti (sposobnost identifikacije, analize, sinteze in reševanja problemov v pogojih nepopolnih informacij in negotovosti);



- » sposobnost medosebnega in medskupinskega komuniciranja (sposobnost vplivanja, vodenja in kontroliranja oseb na vseh nivojih). Čeprav sodeluje v timu pri reševanju problema, vodi skupino, srečanja, projekte in medskupinsko delo, sodeluje s sindikati in rešuje konflikte med oddelki;
- » emocionalne sposobnosti (čutiti elemente in čustveno krizo medosebnih odnosov kot stimulus, ne pa kot utrujanje in izčrpavanje).

Menedžersko zasidrani ljudje si želijo prevzeti veliko odgovornosti. Privlačnost svojega dela bodo merili po tem, kako pomembno je za uspeh organizacije. Močno se bodo istovetili z organizacijo in njenim uspehom ali neuspehom. Po tem se merijo, kako dobro so opravili svoje delo. Vztrajajo pri napredovanju, ki temelji na zaslugah, izmerjeni delovni učinkovitosti in dosežkih. Priznanje zanje je napredovanje na višjo raven odločanja (večja organizacija, pomembnejši projekt).

3. Sidro avtonomije in neodvisnosti

Nekatere osebe kmalu spoznajo, da ne prenesejo omejitev, ki jim jih nalagajo pravila, postopki, delovni čas, predpisana oblačila in druge norme, ki so si jih zamislili drugi in ki se skoraj brez izjeme pojavljajo v vsaki organizaciji. Ne glede na svoje delovno področje, ti ljudje čutijo potrebo, da bi delali stvari po svoje, v svojem tempu in v skladu s svojimi merili.

Človek, zasidran v samostojnosti, ima najraje jasno opisano, časovno določeno delo na svojem strokovnem področju. Sprejemljivo in tudi zaželeno je pogodbeno delo ali projektno delo. Pomembno je, da so cilji jasno določeni, sredstva in poti pa si lahko izbere sam. Za svoje delo pričakuje takojšnje povračilo (plačilo, bonusi, nagrade), ki ga kasneje k ničemur ne zavezuje. Zanj napredovanje pomeni le, če z novim delom dobi še več svobode, več samostojnosti. Napredovanje na višji položaj in dodeljevanje večjih odgovornosti bi za te ljudi pomenilo ogrožanje, manjšo neodvisnost.

4. Sidro varnosti oz. stabilnosti

Nekateri ljudje čutijo prevladujočo potrebo po karieri, kjer se bodo počutili mirni in varni. Te osebe želijo, da so dogodki v prihodnosti zanje predvidljivi in občutijo željo po pripadnosti določenemu okolju. Ne zanimajo jih izzivi na delovnem mestu, širitev obsega dela, nove odgovornosti. Raje vidijo, da se plača povečuje redno, sistem napredovanja pa je odvisen od časa službovanja na določenem delovnem mestu.

Uslužbenec, zasidran v varnosti in stabilnosti, želi dobiti priznanja za svojo pripadnost organizaciji in zanesljivo delavnost, še raje pa ima zagotovila o stabilnosti zaposlitve. Predvsem mora biti prepričan, da lojalnost resnično prispeva k uspešnosti organizacije.

Veliko ljudi s tem sidrom dela v upravnih organizacijah in tudi druge organizacije so močno odvisne od velikega števila uslužbencev, ki so zasidrani v varnosti in v tehnično-funkcionalni sposobnosti.

5. Sidro podjetniške ustvarjalnosti

Določeni ljudje odkrijejo v svoji karieri potrebo po ustvarjanju novega proizvoda ali storitve, želijo ustanoviti svojo organizacijo. Kreativnost podjetnika odseva potrebo po razvijanju novega izdelka in izgradnji nove blagovne znamke, če pa prevzame obstoječe delo ali organizacijo,



čuti potrebo, da jo preoblikuje v skladu s svojo filozofijo. Ustvarjalna težnja pri tej skupini je usmerjena v ustvarjanje novih organizacij, izdelkov ali storitev, ki bodo ekonomsko uspešni – merilo uspeha je ustvarjanje denarja.

Podjetniško zasidrani ljudje so obsedeni s potrebo po ustvarjanju in se hitro zdolgočasijo. Za to skupino ljudi je absolutno najpomembnejša tema lastništvo. Pogosto sami sebe ne plačujejo kdove kako dobro, pač pa ohranjajo nadzor nad kapitalom svojega podjetja. Če razvijajo nove izdelke, hočejo biti lastniki patenta. Podjetniki ne kopičijo premoženja zaradi premoženja samega, temveč je to zanje oblika sporočanja svetu, kaj so dosegli.

Pridobivanje premoženja in ustvarjanje precej velikih podjetij sta dva najpomembnejša načina, s katerima predstavniki te skupine dosežejo priznanje. Želijo biti opaženi in javno priznani.

6. Občutek za služenje, predanost stvari

Nekateri ljudje se odločijo za poklic, ki jim dejansko pomeni poslanstvo. Želijo si, da bi tako ali drugače izboljšali svet, pomagali ljudem, človeštvu. To sidro je značilno za ljudi v poklicih kot so zdravnik, medicinska sestra, socialni delavec, učitelj, duhovnik, ali pa ljudje, ki delujejo na okoljevarstvenem področju. Vendar je predanost neki stvari ravno tako značilna za nekatere ljudi v poslovnem menedžmentu in organizacijskih karierah.

Ljudje s tem kariernim sidrom želijo pošteno plačilo za svoj prispevek, napredovanje, ki priznava njihov prispevek, želijo si priznanja in podpore poklicnih kolegov. Radi čutijo, da so v kolektivu z ljudmi, s katerimi imajo skupne vrednote.

7. Čisti izziv

Nekateri ljudje zasidrano svojo kariero v predstavi, da lahko osvojijo karkoli in kogarkoli. Definicija uspeha je zanje premagovanje nemogočih ovir, reševanje nerešljivih problemov, zmaga nad izjemno močnimi nasprotniki. Tem ljudem ni mar, na katerem področju se pojavi problem. V ta vzorec verjetno spadajo nekateri visoko usposobljeni svetovalci za strategije in vodenje (dežurni stečajni upravitelji), ki jih veseli, če dobijo vse težje strateške naloge.

8. Življenjski slog

Ljudje, ki pri organiziranju svoje eksistence izhajajo iz življenjskega sloga, hočejo po eni strani reči, da kariera zanje ni tako zelo pomembna in da nimajo kariernega sidra. Pa vendar tudi oni sodijo v pogovor o kariernih sidrih. Vse več ljudi je motiviranih, da bi dosegli pomembno kariero, obenem pa dodajajo pogoj, da mora biti ta kariera v skladu s celotnim življenjskim slogom. Ne gre za uravnovešanje osebnega in poklicnega življenja, temveč za povezovanje potreb posameznika, družine in kariere.

V nasprotju z osebo, ki je zasidrana v samostojnosti, so ljudje s stilom življenjskega sloga pripravljene delati v organizaciji pod pogojem, da imajo ob pravem času na voljo prave možnosti. Te možnosti so lahko: potovanje ali selitev samo tedaj, ko to ustreza njegovi družini, polovični delovni čas, če to zahtevajo življenjske razmere, študijski dopust, porodniški dopust za mater in očeta, možnost dnevnega varstva otrok, gibljivi delovni čas, delo od doma med običajnim delovnim časom itn. Za takšne ljudi je najbolj pomemben odnos organizacije, ki odseva spoštovanje do osebnih in družinskih zadev in ki omogoča pristno pogajanje o psihološki pogodbi.

Model kariernih sider je vzpostavil Američan Edgar Shein. S svojo raziskavo je potrdil, da ima vsak posameznik lastne predstave in vrednote o svojem delu ter osebnosti in da te predstave



pomembno vplivajo na njegovo delovanje in bivanje. So globoko v zavesti posameznika in se večinoma ne spreminjajo. S tem pa vplivajo tudi na načrtovanje njegove poklicne kariere. Tako so dober instrument za razvijanje in usmerjanje kariere zaposlenih in temelj za oblikovanje psihološke pogodbe med organizacijo in posameznikom. Ta dejstva so ključna za določanje posameznikovih kariernih sider. Slednja se oblikujejo v največ prvih desetih letih delovnih izkušenj, saj prej posameznik ne pozna realnosti posameznih delovnih vlog in mest. Poleg tega mora imeti tudi dovolj povratnih informacij iz delovnega okolja o tem, kaj dela dobro oz. slabše, kakšni so njegovi talenti ter notranji potenciali. Če okolje posamezniku ne daje dovolj povratnih informacij, naj si jih skuša pridobiti sam. Če je okolje spodbudno in zagotavlja tovrstne povratne informacije, se karierno sidro razvije že prej.

Karierna sidra poudarjajo sistem vrednot posameznika in dvosmerno izmenjavo potreb ter pričakovanj med organizacijo in posameznikom. Prav s kariernimi sidri je prišlo do spoznanja, da poleg vertikalnega ustvarjanja kariere (napredovanje navzgor oz. v smislu vodenja) poznamo tudi horizontalne ali funkcionalne premike (gre za pridobitev višje ravni strokovnosti oz. ekspertize) ter premike proti centru (kažejo se v večji pripadnosti in lojalnosti organizaciji) - tridimenzionalni model napredovanja. To pa sestavlja sistem „interne kariere“ - kariere znotraj določene organizacije, ki organizacije spodbuja k razmišljanju o tem, kaj lahko naredijo, da obdržijo posameznega zaposlenega in ga spodbujajo k nadaljnjemu razvoju. Posameznikovo karierno sidro se ne ujema vedno s poklicem, ki ga opravlja, in sicer zaradi zunanjih omejitev, na katere posameznik ne more vplivati (bolezen v družini, neugodne gospodarske razmere ipd.).

Načrtovanje, tako v zasebnem kot poklicnem življenju, je zasnovano na naši hierarhiji vrednot in določa smer akcije – temu običajno rečemo postavljanje cilja.

“Cilji nadzorujejo človekovo vedenje v širšem pomenu. Dajejo nam občutek reda in smisel življenja ter pomagajo človeku, da ustvarja in realizira svojo prihodnost. Nenazadnje nam cilji pomagajo pri odkrivanju lastnih možnosti”.

(Zaleski 1991)

Cilji spodbudijo človeka k dolgoročnim aktivnostim. Zaleski (1991) je analiziral cilje in jih na podlagi analize razdelil v nekaj splošnih skupin:

- » akademski, na primer diploma na univerzi;
- » medosebni, na primer pobotati se z nekom, ki nam je zelo blizu;
- » osebni (notranji), biti bolj točen;
- » poklicni, finančni, na primer najti počitniško delo;
- » povezani z zdravjem, na primer shujšati;
- » rekreacija in hobiji, na primer zmagati ne nekem tekmovanju;
- » branje, kultura, na primer obiskati gledališče vsaj štirikrat na leto;
- » duhovni, na primer biti dober kristjan, musliman, budist, hinduist, jud itd.

Uresničitev izbranega cilja se zgodi v določenem časovnem okviru. Rezultati Zaleskijeve (1991) raziskave kažejo na to, da so prizadevanja in želje adolescentov odvisna od trenutne situacije. Cilj prihajajočega tedna (dominiral bo na primer cilj dobiti dobro oceno) bo drugačen od ciljev za prihodnji

mesec (tu bo najpomembnejše uspešno zaključiti semester). Če gledamo skozi perspektivo desetih let, bomo videli paletu različnih vprašanj in problematik, največ pa s področja poklica in financ.

Življenjski cilji vključujejo:

- » Uspešnost in spoštovanost na delovnem mestu, imeti delo, ki te zadovoljuje, biti srečen, biti finančno preskrbljen in imeti udobno življenje (35,22%),
- » imeti srečno in stabilno družinsko življenje (21,93%),
- » biti predan raziskovanju in kreativnemu delu (11,96%),
- » maksimalno izrabiti to, kar nam življenje ponuja, doseči popolno samo-realizacijo, večno se učiti (7,64%),
- » posvetiti se pobožnemu/religioznemu življenju (6,98%),
- » pomagati revnim in nesrečnim ljudem (6,31%).

Seveda si poleg zgornjih najbolj pogostih življenjskih ciljev, ljudje zastavijo tudi drugačne individualne cilje, ki se ne morejo umestiti v večjo skupino. Tudi struktura ciljev, glede na njihovo oddaljenost (kratkoročni, srednjeročni, dolgoročni) in glede na posameznika, se lahko razlikuje. Nekateri ljudje namreč dajo manj pomena kratkoročnim ciljem in več dolgoročnim, medtem ko bodo nekemu vsi cilji enako pomembni, drugi pa sploh nimajo dolgoročnih ciljev. Vsekakor si mladi s postavljanjem konkretnih ciljev pomagajo odgovoriti na vprašanje, kaj jim je v življenju pomembno.

Brown in Brooks (1990) sta predstavila **4 elemente**, ki bi jih moral vsak cilj vsebovati.

Prvič: cilj mora biti **konkreten**. Reči: „V življenju bi rad počel nekaj zanimivega“ ni dovolj, saj je cilj presplošen, da bi lahko zastavili konkretne korake za njegovo doseg. Če pa rečemo „Želel bi postati študent informatike letos oktobra,“ je to vsekakor dovolj konkretno.

Drugič: cilj mora biti **dosegljiv**. Mladostnik bi moral posvetiti čas in energijo le realnim ciljem. Na primer: „Želel bi postati smučarski šampion,“ zveni nerealno, če otrok smuča le enkrat letno, ali pa tudi sicer ne kaže večjega interesa za šport. Če pa otrok pove, da želi naslediti materino zobozdravstveno ordinacijo in ima ocene, ki mu bodo omogočile vpis na stomatološko fakulteto in že tudi sicer pomaga v ordinaciji, je tak cilj precej bolj dosegljiv.

Tretjič: doseganje cilja je odvisno tudi od primerne **samoocene**. Tako podcenjevanje kot precenjevanje lastnih sposobnosti lahko preprečita doseg cilja.

Četrtrič: pomemben dejavnik postavljanja ciljev je njihova **velika vrednost** za otroka. Cilji, ki imajo za otroka visoko vrednost in velik pomen, bodo delovali zelo motivacijsko, to seveda pomeni, da mora imeti posameznik osebno željo, da doseže specifičen cilj.

Pri določanju ciljev moramo slediti zgornjim kriterijem. Da bi cilj lahko uspešno dosegli, je izjemno pomembno, da si zastavimo konkretne aktivnosti, ki jih tudi časovno opredelimo. Bolj kot smo konkretni, lažje bomo dosegli cilj. Torej, če je otrokova želja, da se bo vpisal na srednjo zdravstveno šolo, je dobro, da ve, kakšno povprečje ocen je potrebno za vpis, koliko skupnih točk je potrebnih za vpis, da se pozanima o predmetniku, da preveri ali pozna že koga, ki je obiskoval isto šolo, da preveri ali njegovo povprečje ocen zadovoljuje kriterijem in če ne, pri katerih predmetih lahko izboljša ocene, da preveri ali so potrebni kakšni dodatni zdravniški pregledi za vpis itd., in seveda vse postavi v časovni okvir.



Kot nakazujemo že zgoraj, je pri vsakem načrtovanju pomembna **časovna perspektiva** načrtovalca. Lukaszewski (1984) trdi, da življenjske težave, način izrabe časa od rojstva do smrti in odgovori na vprašanje, koliko življenja nam še preostane predstavljajo večne eksistencialne probleme. Raziskava kaže, da dajemo ljudje različne pomene preteklosti, sedanjosti in prihodnosti. Ljudje se lahko osredotočamo na različna časovna obdobja. Lukaszewski loči tri tovrstne usmerjenosti oz. osredotočenosti: **retrospektivizem, prezentizem in futurizem**, kar pomeni osredotočanje na preteklost, sedanjost in prihodnost. Poseben primer prezentizma je **momentalizem** – ko o sedanjosti razmišljamo dobesedno tukaj in zdaj. Obstajajo pa tudi ljudje, katerim so vsa časovna obdobja enakovredna. Z vidika učinkovitosti in racionalnosti je ta način najbolj popoln, saj se lažje prilagajamo spremembam in novostim.

Dobro je, da mladi poznajo posledice, ki jih lahko prinesejo prihodnji dogodki, četudi trenutno uživajo v sedanjosti, saj jim bo to olajšalo načrtovanje prihodnosti in njihove kariere, pri čemer seveda ne smemo pozabiti na časovni okvir. Načrtovanje in samo-vrednotenje lastnih veščin nas pripelje do konkretnih akcij in vedenja.

2.4. Kako razvijati otrokove prenosljive kompetence

Za opravljanje določenih poklicev potrebujemo zelo specifične veščine. So pa tudi veščine, ki so uporabne na vsakem delovnem mestu – rečemo jim prenosljive veščine.

V svetu, kjer znanje hitro zastara, kjer se nenehno srečujemo z novimi tehnologijami in delovnimi procesi, kjer se povečuje timsko delo, kjer se vse bolj usmerja v storitveno dejavnost in je vedno več stikov s strankami, je treba znati več kot le brati, pisati, računati in imeti določeno znanje ter tehnične veščine.

Potrebne so prenosljive kompetence. Zahteva se iskanje rešitev in uspešno reševanje problemov, prilagajanje novim situacijam, dobro komuniciranje z drugimi, medsebojno sodelovanje pri delu, učinkovito spopadanje s stresom, odgovornost za lasten razvoj poklicne poti...

Več prenosljivih kompetenc imamo in v večji meri jih razvijamo, večja je naša zaposljivost. To pomeni, da bomo lažje in hitreje našli zaposlitev, da bomo lažje ohranjali zaposlitev in po potrebi tudi lažje zamenjali zaposlitev, da se bomo lažje soočili s spremembami v delovnem okolju, bomo lahko uspešnejši v izbranem poklicu in obenem bo večji tudi naš doprinos k uspešnosti delodajalca in k družbi nasploh.

Pri raziskovanju prenosljivih kompetenc lahko naletite na zelo različne izraze: ključne kompetence, generične kompetence, kompetence zaposljivosti in še kaj. Tudi sezname kompetenc, ki jih najdete pod temi različnimi kategorijami, se nekoliko razlikujejo.

Bistveno pri vseh pa je, da so prenosljive med različnimi poklici in delovnimi področji in pomembne ne samo za poklicno, temveč tudi zasebno življenje.

Kljub poudarjanju splošnih, ključnih kompetenc, ne gre pozabiti, da so tako za pridobitev zaposlitve kot tudi za uspešno opravljanje poklica potrebne tudi specifične kompetence, ki večinoma temeljijo na znanju in veščinah, vezanih na poklice, področja dela oziroma dejavnosti. Gre torej za uporabo tehničnih, postopkovnih znanj in strokovnih veščin, da uspešno opravite delo.



Pravzaprav zahtevajo vsi poklici neke specifične kompetence. Za nekatere se zahteva višja stopnja razvitosti, za druge nižja, nekatere je lažje pridobiti, nekatere težje, in nekatere od teh specifičnih kompetenc je lažje prenesti znotraj poklicnih skupin kot druge.

Nekoliko ožji pomen glede na poklicne kompetence ima pojem delovno specifične kompetence in se nanaša na tiste kompetence, ki so značilne za posamezna delovna področja oziroma delovna mesta (vir: <http://apl.ess.gov.si/esvetovanje/samoocena/Kompetence/Default.aspx>).

Leta 1996 je bil Bernu v Švici organiziran mednarodni simpozij, na katerem so želeli določiti tiste veščine, ki bi človeku pomagale, da bodo stvari tekle gladko v tem hitro spreminjajočem se svetu. Kot rezultat diskusij in delavnic je nastal seznam 30 kompetenc, katerih poenostavljen opis si lahko preberete spodaj:

1. Načrtovanje, organiziranje in samoocena lastnega učenja

Vsaka oseba, ki se uči, mora tudi sprejemati odločitve. Gre lahko za čisto praktične stvari, kot: katero učno gradivo in na kakšen način se ga lotiti, da bi se nekaj naučili, kako poudariti pomembne dele gradiva (jih podčrtati, označiti itd.), kako opaziti lastne napake pri učenju in pomanjkanje znanja itd. Navajeni smo, da nam večino teh stvari v šolskem sistemu pove učitelj, ki nas pri predajanju znanja vodi za roko, in učenec, dijak, študent, se pač nauči to, kar mu je povedal učitelj ali profesor. Pomembno je, da se tudi starši zavedajo, da je za otroka dobro, da prevzame odgovornost za lastno učenje in organiziranje učenja, da ima tudi nadzor nad tem, kaj in na kakšen način se bo naučil. Seveda se stopnja odgovornosti razlikuje glede na otrokovo starost, vsekakor ne moremo enačiti učenca s študentom.

2. Učinkovita komunikacija v različnih situacijah

V današnjem času je različna komunikacija z različnimi ljudmi v velikem porastu. Komunikacija pomeni nabor veščin, znanj in sposobnosti za razumevanje drugih. Te veščine, znanja in sposobnosti, kažejo na učinkovito izražanje misli in čustev ter obvladovanje lastnega vedenja v interakciji z drugimi. Dobra komunikacija omogoča sodelovanje med posamezniki in/ali v skupini.

Učinkovita komunikacija nam bo torej pomagala na delovnem, osebnem in javnem področju.

3. Učinkovito timsko delo

Sodobni človek opravlja vse več in več nalog v sodelovanju z drugimi. Skupine se lahko spreminjajo, a je vseeno pomembno, da znamo sodelovati z drugimi. Prav tako se lahko spremeni naša vloga v timu; danes si lahko sodelavec, drugič pa vodja tima. Ko gre za timsko delo, se lahko torej najdemo v partnerski, podrejeni in nadrejeni vlogi. Delo v majhnih skupinah, ki imajo skupen cilj, pomaga posamezniku pridobiti socialne veščine in ga pripravi na bodoče poklicne naloge. Gre za sposobnost posameznika, da vzpostavi in obdrži odnose z drugimi (npr. sodelavci, strankami...) na primeren in učinkovit način, tako da so cilji doseženi.

4. Kreativno reševanje problemov

Vse pogosteje se srečujemo z nenavadnimi težavi, katere je potrebno reševati na drugačen, bolj kreativen način. Trg dela danes išče iznajdljive in kreativne ljudi. Dobro je izkoristiti vse, kar smo se naučili, da bi znali proaktivno pristopiti k reševanju problema. Reševanje problemov je torej sposobnost predvidevanja, prepoznavanja, analiziranja in reševanja na način, da se doseže optimalna rešitev v čim krajšem času.



5. Uporaba računalnika

Kompetenca uporabe računalnika pomeni tudi razumevanje, kako spremenjena računalniška tehnologija vpliva in spreminja načine vašega dela in sporazumevanja z drugimi. Ni dvoma, da postaja ta kompetenca vedno pomembnejša, tako na delovnem mestu, kot doma. Računalniki nam omogočajo dostop do mnogih informacij, ki nam lahko pomagajo pri opravljanju nalog. Danes je težko opravljati kakršnokoli delo brez vsaj osnovne rabe računalnika, razen tistih res najbolj preprostih del.

Oblikovanje ključnih kompetenc ni sama po sebi ločena aktivnost, saj jo imamo vključeno v nekatere predmete v šoli in v obšolske dejavnosti. So pa seveda največjega pomena družinske aktivnosti ali aktivnosti, ki jih družina pri otroku podpira in omogoča, skozi katere lahko posameznik razvija svoje kompetence.

Našteli bomo nekaj aktivnosti, ki lahko pomagajo pri razvijanju veščin in so danes pomembne na trgu dela.

- » Aktivno sodelovanje v interesnih dejavnostih, klubih, krožkih itd.
- » Otrok naj ima jasen seznam nalog, ki jih mora opraviti ali v šoli ali v dejavnostih izven šole.
- » Udeleževanje tekmovanj, tako športnih kot drugih.
- » Dodatne učne aktivnosti: tečaji, treningi.
- » Skozi počitniška potovanja, kjer lahko otrok načrtuje določene aktivnosti.
- » Skozi igro.
- » Pri srednješolcih in študentih je to lahko neko projektno delo, kjer je potrebno delati v timu, analizirati določene podatke, pisati pisna poročila, priti do zaključkov in ustno predstaviti projekt.
- » Raba računalnika in druge moderne tehnologije.
- » Opazovanje okolja in sprememb, ki se v okolju dogajajo.
- » Druženje s prijatelji, tudi skozi športne in druge kulturne aktivnosti.
- » Družinska srečanja, prevzemanje odgovornosti za mlajše sorojence itd..

Če je otrok aktiven, se bo tudi učil. Učni proces pomeni tudi učiti se na lastnih napakah, saj smo zato kasneje lahko učinkovitejši.


Pristop h kariernemu razvoju, ki smo ga opisali v tem poglavju, govori o mladem človeku kot o samo-učečem se celovitem bitju. Otrok spoznava svoj karakter, svoje interese, želje in sposobnosti. Vse, o čemer smo govorili v tem poglavju, tvori kompleksen sistem, ki obdeluje in integrira vse informacije o otroku. V naslednjem poglavju bomo govorili o otrokovem odnosu z njegovim okoljem – družino, šolo, sovrstniki in njihovi vlogi in procesu kariernega odločanja.

Predlagane vaje

Kot dodatek k temu poglavju prilagamo naslednje vaje za starše in njihove otroke:



VAJA 2 "Dan jabolk – Kdo sem jaz?" 

VAJA 10 "Lahko bi bil"  (izbirno za )

VAJA 11 "Vem, kakšen sem" 

VAJA 12 "Na katerih področjih sem dober – katere veščine imam?"  (izbirno za )

VAJA 21 "Poklicne vrednote"  (izbirno za )

VAJA 22 "Boljše razumevanje otrokovih poklicnih interesov"  (izbirno za )

Viri in literatura

- Arulmani, G. (2014). Assessment of Interests and Aptitude: A Methodologically Integrated Approach, In Arulmani, G., Baksi, A.J., Leong, F., Wats, A.G.(eds.) *Handbook of Career Development*. International Perspectives, New York, Heidelberg, Dordrecht, London: Springer.
- Brown, D., Brooks, L. (1990). *Career Counseling Techniques*. Boston: Allyn and Bacon.
- Guidebook on jobs*, 2003, Polish Ministry of Labour and Social Policy, Portal of Public Employment Services (Pridobljeno: 20. september, 2007 na <http://www.psz.praca.gov.pl>).
- Greiner, I., Kania, I., Paszkowska-Rogacz, A., Tarkowska, M., (2006). *Materiały metodyczno-dydaktyczne do planowania kariery zawodowej uczniów*. [Methodical and didactic materials for planning students' vocational career]. Warszawa: KOWEziU.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.)*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Hornowski, B. (1978). *Rozwój inteligencji i uzdolnień specjalnych* [Development of intelligence and special skills], Warsaw: WSiP.
- Kofta, M., Doliński, D. (2000). Poznawcze podejście do osobowości [A cognitive approach to personality], W. J. Strelau (red.) *Psychologia*. Gdansk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, T. 2.
- Łukaszewski, W. (1984). *Szanse rozwoju osobowości* [Chances of personality development], Warsaw: KiW.
- Mitchell, A.M., Jones G.B., Krumboltz J.D. (red.), *Social Learning and Career Decision Making* (s. 19-49). Cranston: The Caroll Press.
- Neculau, Adrian. (1996). *29 de teste pentru a te cunoaste*. [29 tests to know yourself] Iasi: Polirom.
- Schein, E. H. (1990). *Career Anchors. Discovering Your Real Values*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer Printing,
- Strelau, J. (2000). Temperament. W. J. Strelau (red.) *Psychologia* [Psychology]. Gdansk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, T. 2.
- Super, D. E. (1984). Career and Life Development. W. D. Brown, L. Brooks (red.), *Career Choice and Development* (s. 192-234). San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass Publishers.
- Tomaszewski, T. (red.) (1977). *Psychologia* [Psychology], Warsaw: PWN.
- Zaleski Z. (1991). *Psychologia zachowań celowych* [Psychology of intentional behaviours], Warsaw: PWN.
- <https://esvetovanje.ess.gov.si>

3. POGLAVJE

Zunanji dejavniki kariernega razvoja

3.1. Uvod

Odnos med otrokom in starši močno vpliva na otrokovo osebnost, stališča, zdravje in na odločanje. Vpliv staršev sega na področje samozavesti, zdravja, videnja stvari, sposobnosti, kreativnost, samokontrolo, toleranco do drugih, sposobnost empatije in razumevanja. Ta odnos vpliva tudi na otrokovo nagnjenost k agresiji kot tudi na psihofizično počutje. Z drugimi besedami, ta odnos določa ali bo otrok uspešen, ko bo starejši. (Pobojewska, 2006).

V tem poglavju bomo poskušali razložiti vpliv staršev na proces odločanja, v katerem bi starši morali igrati vlogo „moderatorja“. Glavni namen tega poglavja je opremiti starše s potrebnim znanjem, da bodo lahko svojim otrokom olajšali karierne odločitve. Prav tako želimo starše informirati o pomenu zunanjih dejavnikov, ki vplivajo na tovrstne odločitve in posledično na poklicni razvoj.

Starši bodo torej vedeli, kateri zunanji dejavniki vplivajo na odločanje in posledično na karierni razvoj, razumeli bodo pomen primerne načina komunikacije z otroki, zavedali se bodo pomena dobrih družinskih odnosov in sovrstniških odnosov pri odločitvah, ki jih njihovi otroci sprejemajo.

3.2. Kontekst karierne odločitve

Adolescenca je obdobje, ko svet dobiva neko novo perspektivo za otroke. Izbrati morajo, kaj bodo postali, „ko bodo veliki“, kakšna dela jih zanimajo, čemu se želijo posvetiti v življenju. Tej situaciji bi lahko rekli prvi simptom zrelosti. Je pa tudi res, da morajo tovrstne odločitve sprejemati, ko niso pripravljeni. To se zgodi zato, ker imajo družba, okolje in družina pričakovanja in je tem pričakovanjem pogosto težko ustreči. Ne vedo vedno, kaj si želijo, ne vedo, kako si izboriti to, kar si želijo in zato doživijo neuspeh. Težava nastopi, ko se težko odločijo med tistim, kar jim je resnično všeč, in med tistim, kar jim je bilo svetovano. Pomembno je vedeti, da jim mora njihova odločitev prinesiti občutek miru in zadovoljstva.

V procesu sprejemanja odločitev so nekateri dejavniki ključnega pomena, ne gre le za dejavnike, ki so tipični za obdobje adolescence, temveč tudi za kulturno okolje, finančno situacijo v družini in



izkušnje, ki nam jih družina prinese. Repetto (2003) izpostavlja pomen konteksta, v katerem se razvija karierno usmerjanje in spremenljivke, ki ga pogojujejo. Okolje bi moralo podpirati proces odločanja in družina bi morala svetovati, z namenom olajšati odločitve. Seveda pa je potrebno upoštevati vse elemente odločanja, predvsem pridobljene informacije o obstoječih možnostih.

Za dosego cilja je potrebno poznati potrebe, prepričanja, motivacijo in pričakovanja naših otrok, kot tudi pričakovanja družbe, da bi ji pomagali, da cilj tudi dosežejo (Lucas & Carbonero, 2002).

Če želimo pomagati otroku, moramo poznati zunanje dejavnike, ki vplivajo na karierni razvoj.

Na tej točki se postavlja vprašanje: Kateri zunanji dejavniki vplivajo na odločitve mladih, ko si morajo izbrati poklic? Da bi lahko dobili več informacij, se je dobro nasloniti na več teoretičnih pogledov na temo kariere s strani različnih avtorjev (Crites & Super, 1966). Crites in Super govorita o nepsiholoških pristopih, ki imajo nekatere dejavnike, ki jih težko kontroliramo, ker so zunanji:

- **Teorija naključja:** Teorija naključij je ena od najbolj razširjenih in laičnih razlag o tem, kako se posamezniki odločajo o izbiri poklica. Kot je razvidno že iz samega imena, je v tej teoriji naključje edini in najpomembnejši dejavnik pri odločitvi o izbiri poklica. Po teoriji naključij je namreč izbira poklica posledica slučajnih okoliščin in dogajanj, v katerih se posameznik znajde v času odločitve.

- **Ekonomске teorije:** Predstavniki teorije so ekonomisti, ki trdijo, da se posamezniki raje odločajo za določene poklice na podlagi zaslužka. Več materialnih koristi kot poklic ponuja, večja je zainteresiranost za ta poklic. Višina zaslužka, ki ga poklic ponuja, je odvisna od ponudbe in povpraševanja na trgu delovne sile. Večje, kot je povpraševanje po delavcih določenega profila in manjša kot je ponudba specifične, za ta poklic kvalificirane delovne sile, večji so zaslužki.

- **Sociološke teorije:** Karierna odločitev je sprejeta pod vplivom kulture in družbe, kateri je podvržen posameznik. Družina, šola, prijatelji predstavljajo socialne dejavnike, ki opazno vplivajo na karierno odločanje. Po tem avtorju:

1. Socialni pogoji vplivajo na karierno odločanje.
2. Družbeni razred, v katerem se nahajamo, omejuje naše želje in možnosti za odločanje.
3. Mediji, vloge v družini so elementi pritiska, ko gre za odločanje.
4. Finančni dejavniki omejujejo ali olajšajo odločitve.

Še en pomemben dejavnik, ki ga je potrebno upoštevati, je pritisk, ki ga ustvarja kontekst. Ta pritisk bo v veliko primerih vplival na odločitve.

Pod izrazom pritisk si tu razlagamo, da nas nekaj sili v odločitev, v katero nismo prepričani, ali da moramo nekaj narediti na hitro. Tako se naši otroci lahko pogosto znajdejo v situaciji, ki jim narekuje, naj plujejo s tokom in delujejo na podlagi želja drugih.

Pritisk je lahko tako zunanji kot notranji. Tisti, ki našim otrokom pogosto otežujejo odločitve, so sledeči:

- **Časovni pritisk,** ki nas priganja, da pospešimo naše aktivnosti zaradi časovnega roka in v nas po navadi vzbudi nelagodje, negotovost in živčnost.



- **Pritisk zaradi pričakovanj družine**, ki se udejanja v situacijah, ko otrok želi ustreči svojim staršem. Pogosto se zgodi, da starši mislijo, da je otrok v nečem dober, in želijo, da izkoristi svoje potenciale na področju, za katerega menijo, da je primeren za njihovega otroka.
- **Pritisk zaradi finančne situacije**. Tudi finance lahko vplivajo na proces odločanja. Težava lahko nastopi takrat, ko otrok morda želi iti na šolo, ki ni v domačem kraju ali je celo v tujini. Prav tako se lahko zgodi, da bi otrok rad študiral, a si starši ne morejo privoščiti, da bi ga preživljali še nekaj let.

Rivas (2003) trdi, da ko gre za odločanje, morajo starši biti v vlogi moderatorja, da morajo otroka voditi skozi učenje in biti otrokovi svetovalci.

3.3. Prednosti spodbujanja poklicnega razvoja naših otrok v tekmovalnem svetu

Obstaja kar nekaj prednosti spodbujanja poklicnega razvoja otrok.

- » **Vedeti, kaj okolje pričakuje**: morali bi vedeti, katere poklice družba bolj potrebuje, saj tako lahko otroci izberejo „uporabne“ in „nepogrešljive“ službe.
- » **Ustvarjanje potrebe**: otroci bi morali znati izpostaviti svoje prednosti in pokazati delodajalcem, da so najbolj primerni za delovno mesto.
- » **Poznati obstoječe vire**: da bi ohranili prednost v tekmovalnem svetu, moramo poznati razpoložljive vire ter jih znati uporabljati za lastno prednost.
- » **Promoviranje veščin. Prilagajanje veščin obstoječim potrebam**: zavedati se moramo, da nihče ni popoln ali nenadomestljiv. Zato bi morali promovirati naše sposobnosti kot glavne prednosti za izbrani poklic.

3.4. Socio-kulturni dejavniki, ki vplivajo na odločanje otrok in njihov karierni razvoj

- **Okolje, v katerem se razvijamo. Njegove karakteristike. Njegov vpliv na naš razvoj.**

Kdo pravi, da naša sooseska, naše mesto ali država nimajo vpliva na naš razvoj? Dokazano je, da kontekst, v katerem se nahajamo, vpliva na našo prihodnost na odločilen način:

Ko se pogovarjamo o okolju, ga moramo obravnavati z dvojne perspektive:

- › **Okolje kot kontekst**: govorimo o okolju s socialne, ekonomske in politične perspektive, ki vplivajo na naše vedenje in odločitve.
- › **Okolje kot ambient: okolje**, ki nam je blizu in ga tvorijo družina, prijatelji, skupnost, v kateri se počutimo udobno.

- **Družina. Tipične značilnosti našega bližnjega okolja: člani družine, njihova zgodovina, ustvarjanje upanja in pričakovanj.**

Že od rojstva nam družina predstavlja prvo referenčno skupino, saj nam zagotavlja kontekst, v katerem se uveljavijo odnosi, ki zadovoljujejo naše primarne potrebe. Da bi družina sploh lahko bila družina, mora imeti člane, ti pa potrebujejo strukturo, ki se ohranja skozi čas.



Bi pa moral koncept družine to še preseči. Družina bi morala biti kontekst, v katerem so se vzpostavile vezi, ki otroku omogočajo izkušnje, ki ga bodo popeljale do zrelosti in avtonomije, da lahko postane odrasel.

Ena od glavnih nalog družine je prenos družbeno sprejetih vrednot in kulture družine. Pojem družine se je v zadnjih letih razvil. V preteklosti sta bila edini koncept družine mati in oče. Danes ni več tako, saj najdemo različne „sestavljene“ družine. Na otroka vpliva družina kot celota, nanj pa vplivajo tudi posamezni člani družine in vloga, ki jo imajo. Družino lahko definiramo na sledeči način (Navarro, 2004):

- » Simetrična družina: Moški in ženska si enakovredno delita naloge in tudi oba sta zaposlena.
- » Vmesna družina: Ženska dela skrajšan delovnik in zato tudi prevzame skrb za otroke in gospodinjstvo.
- » Tradicionalna družina: Moški je edini, ki je zaposlen. Ženska je odgovorna za otroka in gospodinjstvo.

Kdo sestavlja družino in vloge, ki jih imamo, pogojujejo naše dožemanje družine.

Tudi življenjske zgodbe članov družine so zelo pomembne in lahko krojijo prihodnost otrok. Predvsem starši morajo biti pozorni, da zaradi svoje osebne zgodovine ne vplivajo preveč na otroka z namenom uresničiti lastna pričakovanja in želje. Če želite pomagati otroku, da se bo sam odločal glede svoje prihodnosti, lahko naredite vajo za refleksijo družinskega jedra in njegove poti.

- **Partnerji in prijatelji. Vpliv sovrstnikov na karierno odločanje in razvoj. Interesi.**

Poleg družine, na mlade pri sprejemanju odločitev vplivajo tudi njihovi partnerji in prijatelji.

Ko otrok preide v adolescenco, se začne obdobje oddaljevanja od primarne družine. Pomembno vlogo imajo sedaj partnerji in prijatelji in se z njimi čutijo tudi bolj povezane. To seveda še ne pomeni, da ne potrebujejo več nasvetov s strani družine, temveč kaže na to, da mu vloga mame in očeta nista več tako pomembni.

Pomembno je, da našemu otroku dovolimo vstop v odraslo življenje in mu damo prostor, v katerem bo lahko prišel do novih informacij in spoznanj, če želimo, da doseže pravo stopnjo zrelosti in sprejme pravilno poklicno odločitev.

- **Socialno-zaposlitveni kontekst**

Umeščanje mladih na trg dela je postal problem in socialna skrb v razvitih državah. Vlade se sicer trudijo zmanjševati brezposelnost in hkrati izboljšati usposobljenost delavcev, ter pri tem promovirati fleksibilnost na trgu dela.

Okolje, v katerem živimo, vpliva na kasnejše možnosti izbire kariere. To pomeni, da nam bo naše okolje ponudilo paleto zaposlitvenih profilov, ki bi lahko bili „(ne)ustrezni“ glede na naše potrebe ali potrebe in želje naših otrok. Otroci imajo svoja pričakovanja in si želijo postati „nekaj“, ko odrastejo. Ta pričakovanja se pogosto zmanjšajo zaradi našega občutka nuje ali pa pogojev življenja, v katerem se nahajamo mi in otrok. Starši se pogosto ne zavedajo, da s svojimi pričakovanji močno vplivajo na svoje otroke. Pri svetovanju otrokom bi morali vzeti v obzir tudi vidik spola (tipično „ženski in moški“ poklici) (Sánchez, 2001).

• Svet dela in poklicni stereotipi

Trga dela nekoč in danes se močno razlikujeta. V preteklosti je posameznik lahko udeležan svoje znanje in sposobnosti, ki jih je pridobil iz različnih kontekstov (šola, družina itd.), danes je trg dela drugačen in pridobivanje zaposlitve je postalo izjemno zahtevno delo.

Zaposlitev pomeni, da ima posameznik občutek družbene prepoznavnosti, da je bolj samozavesten, ekonomsko neodvisen in družbeno sprejet. Zaposlitev, ki je prilagojena posamezniku, omogoča zadovoljstvo, socialno interakcijo in pozitivno dožemanje samega sebe. Na kratko, takšna zaposlitev predstavlja integracijo.

Danes se zaposlitvene politike ne ukvarjajo le z izboljševanjem delovnih pogojev, temveč tudi s samo dostopnostjo dela kot takega. Vse več je visoko izobraženih mladih, ki imajo težave z vstopom na trg dela in pridobivanjem zaposlitve.

Značilnosti današnjega trga dela:

- » **Konkurenca:** povpraševanje in ponudba sta v neravnovesju. Kandidatov za zaposlitev je veliko in so velikokrat s svojo izobrazbo za nekatera dela preveč kvalificirani.
- » **Začasnost:** vse manj je zaposlitev za nedoločen čas in vse več tistih za določen. Pojavljajo se druge oblike dela, preko avtorskih pogodb, podjemnih pogodb, S.P.-ja in drugih pogodb. Mladi se kasneje odločajo za družino, saj nimajo dolgoročne garancije dohodka. Zaradi nezmožnosti preživljati samega sebe, se mladi kasneje odselijo od doma.
- » **Vsestranskost, fleksibilnost:** zaželeni so aktivni delavci, ki lahko opravljajo več različnih del ali funkcij.
- » **Poklicni stereotipi:** stereotipi začnejo prevladovati že pri izbiri srednje šole. Malo deklet se odloča za tehnične poklice oz. tipično „moške“ poklice, tako bomo redko kje videli avtomehaničarko, vodovodarko, strojnico itd.. In na drugi strani je tudi malo dečkov, ki se odločajo za tipično „ženske“ šole, tako ne vidimo prav veliko aranžerjev, kozmetičarjev, zdravstvenih tehnikov itd. Enak princip velja tudi pri izbiri fakultete in se odraža kasneje tudi na trgu dela. Stereotipi pa niso vezani le na izbiro šole ali fakultete, temveč jih lahko zaznamo v mnogih podjetjih in v politiki, kjer vodilne pozicije zasedajo večinoma moški, ki so za opravljanje enakega poklica pogosto tudi bolje plačani kot ženske.

• Družbena pričakovanja

Mladi novonastali „strokovnjaki“ gredo na trg dela z mnogimi iluzijami, znanjem in projekti, iščejo svojo prvo zaposlitev (Garrell, 2007)².

Družba mladim določa cilje in pričakovanja, ki jih morajo dosegati, in če jim ne uspe, jih bodo zamenjali drugi, ki so enako dobri ali še boljši od njih, nihče ni nenadomestljiv.

Mnoge mlade skrbi glede znanja, ki ga imajo, saj ne vedo, če bo le-to zadostilo pričakovanjem družbe na splošno ali konkretnega podjetja. Skrbijo jih kriteriji razpisanih delovnih mest in kako se bo njihovo znanje ujemalo s temi kriteriji. Družba namreč zahteva visokokvalificirane strokovnjake; osebe, ki se lahko prilagodijo vsaki zaposlitvi in se dobro soočajo z naglimi spremembami; osebe, ki razumejo, da nič ne traja večno in da je bistvena le

² Generalni direktor fundacije za University College of Design ESDI.



trenutna situacija; podjetne osebe, ki imajo vizijo in znajo biti kritične do uspehov in neuspehov. Takšni mladi prav tako prepoznajo nujno situacijo znotraj dnevnih aktivnosti. Če izhajamo iz zgoraj omenjene situacije, vzgajamo visoko kvalificirane, hkrati pa močno tekmovalne mlade osebe.

- **Poklicne možnosti. Mnogo izbire, težka odločitev.**

Okolje bi moralo olajšati dotok informacij in s tem nabor možnosti za bodočo kariero.

Vendar bodite pozorni. Pogosta težava, na katero naletimo, je prevelika količina informacij, ki jih mladi dobijo. Te informacije so pogosto netočne in neuporabne, kar pa dodatno otežuje odločitev.

PODROČJE ZAPOSLOTITVE		INFORMACIJE, KI JIH MORAMO POZNATI
ZAPOSLOVITELJSKE ORGANIZACIJE	ZASEBNO PODJETJE	<ul style="list-style-type: none"> - Poznavanje samega sebe. - Poznavanje možnosti na trgu dela. - Poznavanje izobraževanj, ki so na voljo. - Poznavanje zaposlitvenih agencij. - Poznavanje različnih orodij za iskanje zaposlitve. - Informacije o tem, kako napisati prijavo za delovno mesto. - Poznavanje procesa selekcije. - Aktivno iskanje zaposlitve – poznavanje različnih načinov iskanja zaposlitve. - Poznavanje zaposlitvenih portalov. - IKT znanja.
	JAVNA UPRAVA	<ul style="list-style-type: none"> - Poznavanje samega sebe. - Poznavanje možnosti na trgu dela. - Poznavanje izobraževanj, ki so na voljo. - Poznavanje virov informacij za delo v javni upravi. - IKT znanja. - Poznavanje različnih orodij za iskanje zaposlitve. - Informacije o tem, kako napisati prijavo za delovno mesto. - Poznavanje procesa selekcije v javni upravi.
SAMO-ZAPOSLOVITELJ		<ul style="list-style-type: none"> - Vedeti, kako ustvariti lastno podjetje (d.o.o., SP, društva, zavodi . . .). - Poznavanje organizacij, ki nam lahko pomagajo. - Poznavanje kreacije poslovnega načrta. <ul style="list-style-type: none"> - Poznavanje računovodstva. - Poznavanje marketinga.

Starši se morajo zavedati, da je sprejemanje odločitev ob veliki količini podatkov oteženo. Vsekakor pa ne gre pozabiti, da se pravilno lahko odločimo le, če smo dobro informirani! Za starše je pomembno vedeti, da ima otrok vso pravico premisliti si in se ob tem počutiti dobro. Ob tem otrok zori in se uči iz lastnih izkušenj, starši pa morajo biti ob tem potrpežljivi in se morajo izogibati izjav, kot so: „Sem ti rekla!“, „Zakaj me nisi poslušal/a?“, saj na ta način lahko otroka odtujimo od sebe. Če zaključimo, otroku je potrebno biti v oporo in razumeti, da je karierno odločanje lahko naporna naloga.

3.5. Pomen izobraževanja

Spremembe so stalnica otrokovega življenja, saj se stvari spreminjajo že v osnovni šoli in kasneje v nadaljnjem izobraževanju. Spremembe nastanejo kot posledica razvoja različnih interesov in možnosti in nas ženejo, da v življenju naredimo korak naprej in napredujemo.

Izobraževanje nam širi znanje, na katerem lažje utemeljujemo večja pričakovanja in nam daje varen pristan, ko sprejemamo odločitve. V neznanu se podamo z večjim pogumom in iznajdljivostjo, ker vemo, da bomo ob morebitnem neuspehu znali iti naprej in poiskati nove rešitve.

Učenje se začne že v družini (načrtno in nenačrtno) in se nato nadaljuje z vstopom v izobraževalni sistem.

• Spodbujanje pozitivnega odnosa do učenja in izobraževanja.

Pomembno je, da opravljamo delo, ki nas veseli in je v skladu z našimi potrebami in željami, vendar pa ne smemo pozabiti na pričakovanja delodajalcev ali celo pričakovanja družbe, v kateri živimo. Današnja družba in trg dela od posameznika, ne glede na delovno mesto, pričakujeta nekatera znanja in veščine, ki se jih v šoli nismo naučili. Ključno je, da pri svojem otroku spodbujamo pozitiven odnos do formalnega in neformalnega izobraževanja. Pomembno je, da otroci izkoristijo vsako priložnost za učenje, saj na ta način pridobivajo veščine in so posledično bolj usposobljeni za opravljanje poklica. Dobro je, da starši otroku pomagajo ozavestiti pridobljene veščine, saj jih otrok razvija tudi skozi neformalno učenje, torej v domačem okolju (skozi priložne dejavnosti, domača opravila, druženje z družino in prijatelji itd.). Na drugi strani pa veščine pridobivajo tudi v formalnem okolju, torej v šoli. Na primer: tisti dijaki, ki bolj pozorno sledijo praktičnemu pouku, bodo lažje prešli na trg dela, saj bodo imeli že nekaj praktičnih izkušenj.

Kot smo že omenili v prejšnjih poglavjih, je kariera vseživljenjski proces, zato je pomembno, da tega vidika ne zanemarimo in začnemo o otrokovem učenju in izobraževanju razmišljati že dovolj zgodaj.

Otrok, ki se bo zavedal svojih prednosti, bo kasneje posledično lažje sprejemal pomembne odločitve in tudi bolj samozavestno nastopal na trgu dela, kar nakazuje tudi spodnji grafični prikaz.



• Odnos z otrokom, pridobivanje informacij in podpora pri odločanju

Pomembno je, da imajo starši odnos z otrokom, ki temelji na spoštovanju. To se kaže tako, da spoštujemo otrokove želje in interese ter na drugi strani spoštujemo tudi to, da morda otroku nekaj ni všeč ali mu ne ustreza. Starši otroka ne smejo siliti v odločitev, temveč mu omogočajo, da se odloča po lastni volji. Na ta način bo otrok imel občutek svobode in se bo lažje odločil.



Če bo komunikacija o karieri potekala na sproščen in neprisiljen način, bodo starši tudi lažje ugotovili, kaj otroka zanima in mu svetovali glede odločitve. Pomembno je, da so tudi starši dobro informirani o različnih možnostih, saj se bodo tako lažje pogovarjali z otrokom. Informacije lahko starši pridobijo od otroka samega in od svetovalne službe na šoli. Seveda pa je splet tudi velik vir zelo uporabnih informacij.

Kot smo omenjali že v prejšnjih poglavjih, je zelo pomembno, da smo dobro informirani, kadar se odločamo. Seveda iskanje informacij ni le naloga staršev, primarno mora biti to naloga otroka, saj gre za njegovo odločitev, zato je tudi pomembno, da starši otroka spodbujajo pri raziskovanju. Otrok si bo tako lažje postavil cilje, naloga staršev je, da ga pri tem podpirajo in spodbujajo.

Nekaj vprašanj, ki jih starši lahko postavijo otroku, da bo lažje razmišljal o svoji prihodnosti:

Kaj bi si želel početi v prihodnosti, kje se vidiš?

Si želiš nadaljevati šolanje? (za dijake, študente)

Te kak poklic posebej veseli?

Kateri predmeti so ti najljubši?

Kaj ti bolj ustreza, če delaš sam ali v skupini?

Kaj vidiš kot svoje prednosti?

Je kaj takega, v čemer bi rad bil boljši?

POMEMBNO: Zgornja vprašanja so le izhodišče za pogovor. Pogovor naj poteka spontano, saj ne želimo vzbuditi občutka zasliševanja ali intervjuvanja. Zato je tudi pomembno, da s tovrstnim pogovorom začnemo pravočasno in ne čakamo do vpisa v srednjo šolo ali fakulteto.

Nevsiljiva vprašanja nam bodo pomagala pridobiti odgovore, ki bodo pomagali v procesu odločanja. Pomembno pa je tudi:

- da otroka vprašamo o sanjah in hrepenenjih,
- spodbujamo radovednost, še posebej za izobraževalno pot, ki ga utegne zanimati,
- otroka (predvsem osnovnošolskega) oborožimo z informacijami, ki jih potrebuje za raziskovanje (šol, poklicev ...),
- pustimo prostor za pogovor o skrbeh glede možnih izbir.



Lahko se vam zgodi, da vam ne bo ustrezal otrokov seznam želja, je pa vseeno pomembno, da želje spoštujete in jih jemljete resno. Ni pomembno, če je otrok storil napako, saj je pomembno, da občuti tako negativne kot pozitivne posledice svojih odločitev. Te odločitve so del razvoja in igrajo pomembno vlogo, ko gre za dozorevanje in pridobivanje otrokove neodvisnosti. Pomembno je, da se starši zavedajo, da odločitve niso usodne (tudi sistem izobraževanja je v Sloveniji dovolj odprt in omogoča lažji prehod), saj bodo tako oni kot otrok čutili manj pritiska.

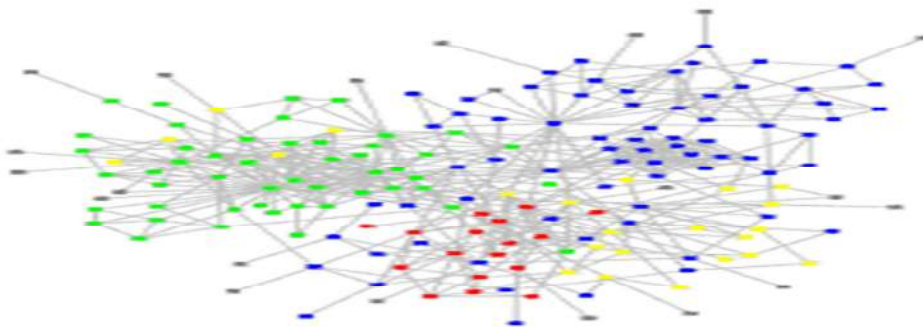
3.6. Vzpostavljanje vezi kot pomemben dejavnik v procesu odločanja naših otrok

Ljudje ne živimo izolirano od ostalih, temveč živimo v interakciji z drugimi, okoljem, mediji in jih zato tudi ne smemo zanemariti, ko gre za sprejemanje pomembnih odločitev.

Pripadnost skupini, torej ustvarjanje vezi z nam pomembnimi osebami, nam bo pomagalo, ko gre za sprejemanje kariernih odločitev. Otrok se sam po sebi ne zaveda, da je socializacija pomembna, zato je dobro, da zanjo poskrbijo starši, kasneje bo to naloga šole.

Kot posamezniki smo del širšega konteksta, smo del družbe, ki nas obkroža. Lahko rečemo, da je posameznik vpet v sistem, znotraj katerega se nahaja socialna mreža, ki pa je zopet povezana z nekim drugim sistemom, s katerim imamo (vsaj na posreden način) tudi sami nek odnos. Torej govorimo o socialni mreži, ki lahko močno vpliva na naše odločitve glede nadaljevanja izobraževanja ali izbire poklica.

Živimo v svetu, kjer je nemogoče ne-komunicirati. Vsak človek ima za seboj socialno mrežo. Več ljudi kot poznamo, močnejša je naša socialna mreža.



Številni dejavniki vplivajo na naše socio-kulturne povezave, ki posledično vplivajo na kompleksen razvoj človekovega življenja in s tem odločanje. Izpostavili bomo sledeče dejavnike:

- » Socialna razdalja: glede na že vzpostavljeno socio-kulturno strukturo imamo v naši družbi že predhodno določena „pravila“ o tem, kaj lahko v določenem odnosu pričakujemo v zameno. Na primer odnosi oče – otrok, mama – otrok, brat – sestra, se od kulture do kulture razlikujejo.
- » Fizična razdalja: bližina kot taka odločilno vpliva na odnose. Torej sama sorodstvena vez sama po sebi ne garantira dobrega rezultata, ko gre za socialno mrežo, če ni prisotna fizična bližina.
- » Ekonomska razdalja: ne smemo zanemariti tudi ekonomskega vidika. Le-ta vpliva na naše odnose z drugimi in določa naravo nekega odnosa. Ta dejavnik lahko povzroči neenakovredne odnose, saj imajo ljudje lahko različne pogoje za življenje in posledično drugačne potrebe in prepričanja.

Biti del socialne mreže in tako imeti možnost komunicirati z različnimi ljudmi, za otroka pomeni:

- » Imeti družbo in možnost zanašanja na druge.
- » Imeti čustveno podporo, ki omogoča pozitivno ozračje, razumevanje in empatijo.



- » Dobiti nasvet. Ko pridobivamo nove informacije, bolje poznamo svoja pričakovanja in dobivamo nove vzornike.
- » Imeti nove kontakte.

3.7. Odločanje in karierni razvoj

Kot smo že do sedaj ugotovili, je sprejemanje odločitev težka naloga za otroka. Pomembno je, da otroku omogočimo dostop do informacij in do strokovnih služb, ki bi mu utegnile pomagati. Starši pa ne smejo pozabiti, da je pomembno tudi njihovo sodelovanje s temi strokovnimi službami, v primeru osnovnošolcev in srednješolcev je to lahko šolska svetovalna služba.

Odločanje je proces, ki je pomemben in bo posledično vodil potencialno uspešen karierni razvoj, zato mu moramo nameniti čas, ki si ga zasluži.

Ko se odločamo, bi morali:


- » Zavedati se, da gre za pomembno odločitev, ki jo moramo tako tudi jemati.
- » Upoštevati dejavnike, ki vplivajo na odločanje in jih prioritarno obravnavati.
- » Upoštevati več različnih možnosti, si postaviti več kot en cilj.
- » Enako vrednotiti vsako možnost.
- » In potem tudi izbrati tisto najbolj primerno, ki ustreza največ kriterijem.

Karierni cilji se lahko dosežejo le, če so jasno in razumljivo zastavljeni. Straši bi morali pomagati svojim otrokom pri sprejemanju odločitev, a hkrati dopuščati prostor za samostojno odločitev. Na ta način podpiramo otrokovo avtonomnost in osebni razvoj.

Priporočene vaje


Kot dodatek k temu poglavju prilagamo naslednje vaje za starše in njihove otroke:


VAJA 3 "Kako komuniciramo" 

VAJA 4 "Vloge v družini" 



VAJA 5 "Karierne poti"  (izbirno za )

VAJA 6 "Življenjske vloge"  (izbirno za )

VAJA 7 "Delovne navade" 

VAJA 13 „Delovni pogoji – kdaj, kje in s čim želim delati?“  (izbirno za )

VAJA 14 "Moj otrok bi rad postal..."  (izbirno za) 

VAJA 15 "Ne vem, kaj naj storim"  (izbirno za) 

VAJA 23 "Zunanji dejavniki" 

Viri in literatura

- Crites, J. Super, D. (1966). *La medida de las aptitudes profesionales [The measure of professional aptitudes]*. Madrid. Espasa Calpe.
- Garrell, A (2007). *Los nuevos profesionales ante las exigencias del mercado laboral [New professionals facing the demands of labour market]*.
- <http://www.educaweb.com/EducaNews/interface/asp/web/NoticiasMostrar.asp?NoticialID=2428&SeccioID=2825>
- Lucas, S. Carbonero, M.A. (2002). *Construyendo la decisión vocacional [Building vocational decision]*. University of Valladolid.
- Navarro, L. (2004). *Modelos Ideales de Familia en la Sociedad Española [Ideal Models of Family in Spanish Society]*. Institute of Social Studies of Andalusia. Superior Council of Scientific Researches.
- Pobojevska, A. Ed. (2006): *Education for Parents. School of Intergenerational Communication. Handbook for Trainers*. Badajoz: Annur.
- Repetto, E. (2003). *Intervenciones Psicopedagógicas para el desarrollo del aprendizaje, de la carrera y de la persona [Psychopedagogical Interventions for the development of learning, career and person]*. Madrid: UNED.
- Rivas, F. (2003). *Sistemas de autoayuda y asesoramiento vocacional revisado (SAAV-r): libro de autoayuda del estudiante [Self-help systems and revised vocational guidance (SAAV-r): student self-help book]*. Madrid: Eos., DL
- Sánchez, M.F. (2001). *La perspectiva de género en orientación escolar y familiar [The perspective of gender in school and familial guidance]*. Paper presented at the Jornadas de Orientación y Educación Familiar. Madrid. UNED. 22. 24. november 2001.

4. POGLAVJE

Osnove sodelovanja med starši in otroki

4.1. Uvod

Ko oče bere časopis, do njega stopi 12-letna hčerka in mu želi nekaj povedati:

Oči, rada bi ti nekaj povedala. (v glasu je čutiti napetost)

Ja? Kaj bi rada povedala? (oče še vedno gleda v časopis, v katerem očitno bere nekaj, kar ga zelo zanima)

Hči čaka na znak, s katerim ji bo oče pokazal, da jo posluša, in entuziazem ji začne hitro upadati. Oče čez nekaj minut konča z branjem in reče:

Ok, kaj se dogaja? O čem si želela govoriti?

Do takrat je ves entuziazem izginil. Hčerka ima občutek, da je starši ne poslušajo in da nimajo časa zanjo, zato odgovori:

Ah, o ničemer pomembnem, sem si že premislila, ni pomembno...

To je le ena od možnih zgodb, ki se lahko zgodi v odnosu med otroci in starši. Scenarij, kot je zgornji, ustvari frustracijo na obeh straneh; na eni strani je starš, ki misli, da je vedno na voljo otroku, in ne razume, zakaj se otrok zapira pred njim in noče govoriti o svojih težavah, in na drugi strani najstnik, ki čuti, da ga nihče ne posluša in si ne vzame časa zanj niti takrat, ko si dejansko želi nekaj povedati ali, ko kaj potrebuje.

Vsakdo si želi, da nas sogovornik aktivno posluša in kaže interes, pozornost ter si vzame čas za pogovor.

4.2. Medsebojno razumevanje

V tem poglavju se bomo lotili principov dobrega komuniciranja z otrokom. Dobro komuniciranje lahko povzamemo s sledečimi idejami:

1. Vsak posameznik ima paleto potreb, vrednot, želja, interesov, ki tvorijo temelj njegovih dejanj. Vsak od nas ima pravico do svojih prepričanj, četudi se le-ta razlikujejo od drugih. Takšna situacija se lahko zgodi tudi v odnosu med otrokom in staršem.

2. Človeška interakcija se lahko primerja z ekonomsko transakcijo, na to lahko gledamo kot na ekonomski pristop k človeškemu vedenju. Tu se nam lahko zgodi, da se bomo morali v odnosu pogosto pogajati glede naših interesov.



3. V tem ekonomskem odnosu moramo ciljati na zmago na obeh straneh. Tako bomo dosegli solidarnost in empatijo, spoštovali pravice in interese drugih, da potem lahko rečemo, da smo vsi zmagali (t.i. zmagam – zmagaja situacija).

4. Vpliv, učenje in sodelovanje temeljijo na odnosu. Ne moremo učiti nekoga, ki se ne želi učiti in zato je za dobro sodelovanje z otrokom potrebno zgraditi pozitiven odnos.

5. Te vsebine so vabilo k preseganju egocentričnosti, ki pomeni sledenje lastnim interesom, včasih tudi čisto podzavestno. Cilj menjave te egocentričnosti z razumevanjem interesov, ter usmerjanje k reševanju problemov, je želja po uspešnosti vseh.

4.3. Razumeti človeka

Vsak človek ravna z namenom, da bo nekaj pridobil ali, da se bo izognil bolečini.

(Pease, 2001)

Zavedati se moramo, da smo si ljudje različni. Že od rojstva imamo drugačne predispozicije, zmožnosti, talente, temperamente, sposobnosti in drugačne mentalne strukture. Znanstveniki so zaključili, da imamo temeljne potrebe, ki so jih poimenovali „nuja“ (angleško „a must“) in ki odražajo osnovne človekove potrebe, tiste, za katere bi „lagali, kradli ali umrli“. Čeprav o potrebah obstaja že veliko teorij, je vsem skupno to, da vse prepoznavajo potrebe po preživetju (potreba po vodi, hrani, zraku), varnosti, družbeni vrednosti in potrebo po sprejemanju s strani drugih. Poleg tega pa obstajajo tudi specifične potrebe, ki se izražajo skozi želje, motivacijo in različne interese ter tudi preko vrednostnega sistema, ki je posledica učenja, navad in okolja, v katerem živimo. Vse te potrebe, želje, motivacija in interesi so temelj naših dejanj in nas nadzorujejo do te mere, da njihovo zadovoljevanje postane problem preživetja ali smrti.

Ljudje potrebujemo hrano, ne le za telo, temveč tudi za dušo. Otrok mora negovati občutke lastne vrednosti, občutke emocionalne varnosti, potrebuje potrditev in naklonjenost. Izpolnitev vsega naštetega ga dela odvisnega od drugih in če tega ne prejme od lastnih staršev, bo to poiskal kje drugje.)

Učitelj ne uči, da bi izpolnil učenčeve potrebe, uči, ker je to primarno njegova potreba. Tudi starši postanejo starši, ker primarno izpolnjujejo lastne potrebe. Večina staršev bo rekla, da bi naredili vse za svoje otroke in seveda za svoje otroke naredimo vse, kar lahko, ker pač so naši otroci in tega verjetno ne bi storili za vsakega otroka. Torej zavestno ali nezavedno smo spet mi tisti, katerih potrebe zadovoljujemo. Če imamo vse potrebne vire, lahko zadovoljimo vse potrebe, razen ene – potrebe po priznanju, potrditvi. Slednja nas dela odvisne od drugih, saj jih potrebujemo, da lahko zadovoljimo to potrebo.

4.4. Dana realnost

“Najbolj močno vodilo človeške narave je potreba po potrditvi.”

William James, znani ameriški psiholog, utemeljitelj pragmatizma

(Carnegie, 1997)



Naši možgani delujejo z določenimi omejitvami, saj dobivajo številne zelo različne informacije. Zato moramo stvari ločevati v kategorije in tako tudi razmišljati. Nemogoče je vedeti vse, kar je bilo do sedaj odkrito, in prebrati vse, kar je bilo do sedaj napisanega. Znanje v naše možgane ne prihaja na enak način. Eden glavnih problemov v komunikaciji je ravno ta, da dojemamo resničnost na različne načine, saj smo si različni. Dve osebi, ki imata različne referenčne okvire, bosta vedno dojemali resničnost skozi različne kriterije. Posameznik je lahko iskreno prepričan v nekaj, a se še vedno moti. In to se lahko zgodi vsakemu od nas. Zato moramo biti previdni, da ne zamenjujemo osebnih prepričanj z resnico, čeprav smo popolnoma pristni v iskanju resnice.

Različni smo si in to moramo pri drugih tudi spoštovati. Spoštovati moramo otrokovo pravico do drugačnega mnenja in prepričanj. To seveda ne pomeni, da prenehamo otroka učiti, kaj je prav in kaj narobe.

Seveda vsi starši želijo le najboljše za svojega otroka. Ko se pogovarjamo z otrokom o njegovih kariernih odločitvah, je izjemno pomembno, da ne postavljamo naših lastnih interesov v ospredje. To, kar je najbolje za nas, ni tudi nujno najbolje za našega otroka. Starši naj otroku pomagajo pri odkrivanju njegovih lastnosti, interesov, talentov, sposobnosti itd., da bo otrok lahko lažje spoznal, kaj so njegove želje in načrtoval lastno kariero.

4.5. Razumevanje samega sebe

Ni skrivnost, da smo si ljudje med sabo različni. Odrasli se načeloma bolje poznamo kot se poznajo otroci in tudi lažje definiramo, kaj si želimo. Za starše je pomembno, da se zavedajo, da lahko njihov otrok razmišlja drugače in na drugačen način. In ko se zgodi, da se razmišljanje staršev močno razlikuje od otrokovega razmišljanja, lahko nastanejo težave v komunikaciji. Takšni starši bodo svojim otrokom težje dajali nasvete glede kariere.

Na primer starš, ki ima racionalen način razmišljanja (rad dela sezname, pluse, minuse ...), bo težje razumel otroka, ki se v večini primerov ravna po lastni intuiciji. Starš, ki je bil v svoji karieri zelo previden in je napredoval počasi po hierarhični lestvici, bo težko razumel otroka, ki si želi postati podjetnik, želi tvegati in ne želi čakati, da se mu stvari zgodijo same od sebe.

Razlike med staršem in otrokom ne pomenijo, da eden razmišlja bolje in drugi slabše, ali da je en način delovanja boljši od drugega. Oba načina sta pravilna, le različna sta si.

Da bi lažje delovali znotraj družine in v komunikaciji z našim otrokom, se moramo dobro poznati. To samooceno lahko dosežemo s tem, da se vprašamo po dosežkih, neuspehih, željah in potrebah, sanjah in strahovih, prepričanjih in predsodkih. Ko naredimo seznam (dejanski ali mentalni), se vprašamo „Zakaj?“, „Kako?“, „Kje?“ in na ta način kristaliziramo sliko, ki jo imamo o sebi. Pri tem je seveda pomembno, da smo iskreni sami do sebe. Naslednji korak je, da vključimo v raziskovanje življenjskega partnerja ali osebo, ki nas zelo dobro pozna in jo poprosimo, da tudi sama razmisli o našem seznamu in odgovorih na vprašanja. Tisto, kar sami doživljamo kot neuspeh, je lahko v očeh drugih videti drugače in seveda obratno. Tako je neka predstava o sebi „posodobljena“, saj smo naredili samoanalizo in prosili za mnenje tudi drugo pomembno osebo. To dejanje nam lahko pomaga izboljšati odnose v družini. Zapomniti si moramo, da z našim ravnanjem dajemo otroku zgled, ki ga lahko spremlja v odraslo življenje. Na primer, če si starša



ne izkazujeta pozornosti ob posebnih priložnostih (rojstni dnevi, pomembne obletnice itd.), bo otrok ta vzorec odnesel s seboj v svoj odnos in se mu lahko zdi nesmiselno izkazovati pozornost v lastnih odnosih. Posledično prizadene svojega partnerja, sam pa ne razume, zakaj.

Del samoocene lahko naredite tudi tako, da si preberete spodnje primere klasičnih napak, ki jih starši najpogosteje delamo in vidite, če se najdete v kateri od njih.

- » Otroka „zmotimo“ sredi reševanja njegovega problema, ki ga rešimo namesto njega. S tem smo problem rešili na svoj način, poleg tega pa smo otroku onemogočili, da prevzame odgovornost za lastne odločitve. Naredili smo ga odvisnega od nas, tak otrok ne bo znal razvijati veččin reševanja problemov.
- » Otroku vsilimo lastno odločitev, namesto da mu pomagamo, da se nauči sprejemati odločitve sam. Pri tem naj bi starši skupaj z otrokom „prevetrili“ različne možnosti, mu nakazali pozitivne in negativne stvari, ter tveganje in koristi za posamezno možnost.
- » Sodimo otrokove odločitve in mu damo vedeti, da se je slabo odločil in da bo ta odločitev imela posledice.

Kako uspeš v življenju?

- Tako, da sprejmeš pravo odločitev.

Kako sprejmeš pravo odločitev?

- Tako, da se zanašaš na izkušnje.

Kako pridobivaš izkušnje?

- Tako, da sprejmeš tudi napačne odločitve.

- » Otroku poskušamo prepričati, da bi storil napako in ga kritiziramo, ko jo stori. Vsi se učimo iz napak. Seveda se je najbolje učiti iz tujih napak, a otrok vseeno potrebuje izkušnjo svojih lastnih napak, da bi se kasneje lahko naučil sprejemati dobre odločitve in zanje tudi prevzel odgovornost. Pot je lahko težka, a je edina, ki nas lahko nauči sprejemati prave odločitve. Proces odločanja ne bomo nikoli mogli spremljati popolnoma, zato so napake tudi neizogiben del. Kritiziranje nas ne bo pripeljalo daleč, saj ima lahko nasproten učinek in bo otroka frustriralo, vplivalo na njegovo samopodobo, posledično se bo zatekel v odgovore, kot so „Ne morem“, „Ne znam“, „Ne gre mi dobro od rok“, itd.

Otroku moramo dati priložnost, da izkusi posledice lastnih napak v čustveno varnem okolju. Na ta način ga pripravimo na življenje in na to, da so tudi neuspeh in napačne odločitve del realnosti.

- » Otroku ne dovolimo, da bi nam ugovarjal; učimo ga poslušnosti. Netežaven otrok nam res prinaša trenutno zadovoljstvo, dolgoročno pa to ni v otrokovi dobrobiti. Takšni otroci, ko odrastejo, pogosto „nimajo hrbtenice“. Otroka ne smemo učiti, da nam ne sme ugovarjati, naučiti ga moramo, da to počne na primeren način in zna zagovarjati svoja stališča in braniti svoje interese. Če otroka tega nismo naučili, bo verjetno sledil drugim in njihovim interesom ter se pustil voditi. Vse to pa lahko vpliva na njegovo poznejšo konkurenčnost na trgu.

Ni potrebno otroka naučiti, kako ne ugovarjati, temveč ga moramo naučiti, kako naj to počne na primeren način.

- » Pričakujemo, da bomo imeli z otrokom dobre odnose, kljub temu, da si ne vzamemo dovolj časa za gradnjo odnosa. Otroku potrebuje naš čas in našo pozornost. Ljubezen se izkazuje tudi s časom, ki ga namenjamo ljubljeni osebi. Enako velja za vse odnose, ki si jih kot ljudje ustvarjamo.
- » Otroku ne potrebuje le staršev, temveč tudi družbo sovrstnikov. Otroku naj ne preživlja svojega časa le v šoli in doma.
- » Otroka primerjamo z drugimi otroki in s seboj, pri tem pa zanemarjamo dejstvo, da je vsak otrok edinstven na svoj način in da so tudi okoliščine, v katerih živi, drugačne od ostalih in od naših.
- » Dojemanje, da odnos otrok – starši temelji na avtoriteti. Avtoriteta sama po sebi seveda mora biti, pomembno pa je, na kakšen način se manifestira; če je avtoritarna, je neuspeh za vokalom. Avtoriteta mora biti sprejeta s strani otroka in ne vsiljena s strani staršev. Imeti pravo mero avtoritete je vsekakor umetnost. Zato je tudi dobro, da starši v komunikacijo vključijo tretjo osebo, po možnosti strokovnjaka (svetovalna služba na šoli, karierni svetovalci iz zasebnih podjetij) in se tudi sami udeležujejo na predavanjih – npr. v šoli za starše, ki je za starše tudi brezplačna in jo organizira šola ali vrtec.
- » Pogosta napaka staršev je, da želijo „žeti, kjer niso sejali“. Veliko časa investirajo v lastno kariero, veliko delajo, se osredotočajo na materialne dobrine (avto, hiša, stanovanje...), sanjajo o dopustu, da bi se lahko spočili in potem nadaljevali z delom. Ko pa gre za otroke, jim je najbolj pomembno, da imajo otroci hrano na mizi in streho nad glavo.

Ko otroci odrastejo, imajo starši občutek, da imajo z njimi dobre odnose. Če jim otroci občutka ne vračajo, starši to pogosto doživljajo kot nehvaležnost. Skrivajo se za idejo, da so naredili vse za svoje otroke.

4.6. Razumeti svojega otroka (moj otrok ni jaz)

Vsi imamo radi svoje pravice, saj nam dajejo občutek, da smo svobodni. Naše pravice nam dajejo občutek svobode. Ko govorimo o pravicah, nas večina pomisli na nekaj, kar mora drugi spoštovati, ko gre za nas. Redkeje pa pomislimo na pravice drugih. Zato se nam včasih zgodi, da oviramo svobodo drugih, nevedoč, da se naša svoboda konča tam, kjer se druga začne. Biti starši ali mentorji ne pomeni, da imamo brezmejne pravice, pomeni pa, da imamo več dolžnosti.

Starši včasih ravnavajo neprimerno v odnosu do otroka, a če smo realni, starši nimajo šole, ki bi jih naučila, kako biti starši. Mnogi od nas mislimo, da je dober namen dovolj, da si dober starš. Največji dokaz ljubezni je spoštovanje otrokove svobode in to velja tudi, ko gre za sprejemanje odločitev. To seveda ne pomeni, da otroka ne izobrazimo ali mu ne damo informacij in lastnega mnenja, temveč, da mu nudimo različne možnosti in mu dovolimo, da se sam odloči.

Nekateri starši s svojo ljubeznijo „dušijo“ svoje otroke in jih na ta način delajo odvisne. To otroku (in kasneje odraslemu) prepreči, da bi imel lastno življenje, družino, ali pa starši kasneje vplivajo tudi na družino svojega otroka in jo nadzorujejo.

Predstavljajte si, da na vratih vašega otroka visi spodnja deklaracija in premislite, kakšen občutek vam daje.



Deklaracija mojih pravic

1. Imam pravico biti to, kar sem.

Seveda se moram še veliko naučiti, a do takrat imam pravico biti to, kar sem. Rad vidim, da se z menoj pogovarjate normalno in morate vedeti, da se nam ni treba strinjati v vsem. Imam pravico to lastnega mnenja. Spoštuj jo in jaz bom spoštoval tvojo.

2. Imam pravico se učiti in odraščati v svojem ritmu.

Ne morete me učiti na silo. Ne silite me, da počnem nekaj, v kar ne verjamem. Stvari ne vidim in ne doživljam enako kot ti. Sam se bom odločil, od koga želim nasvet.

Ne obstaja samo ena rešitev, ko se je potrebno odločiti. Tudi drugi imajo enake pravice, jaz jim jaz ne vsiljujem svojega mnenja. Pomagam pa, če me prosijo. Poznati moram različne možnosti in tudi prevzeti odgovornost za svoje odločitve.

3. Imam pravico delati napake.

Nihče ni popoln. Delati napake je nekaj povsem normalnega. Napake in neuspehi mi pomagajo odrasti in dozoreti. Za napake sem lahko opozorjen in kaznovan, a nikakor ne trpinčen. In tudi sam nimam pravice trpinčiti drugih.

V karierni orientaciji moramo biti pozorni na sestavne dele osebnosti in različne značaje. Vidimo lahko, da nekateri hitro opustijo težavo, ker jim je hitro dolgčas, drugi pa so nemirni, dokler je ne rešijo. Nekateri ljudje so intuitivni, drugi pa potrebujejo določene informacije, da bi rešili problem. Poznavanje močnih in šibkih točk osebe lahko prevesi ravnovesje, ko iščejo pravo stroko.

Starši adolescentov morajo vedeti, da je adolescenca težavno obdobje. Avtonomija in neodvisnost omogočata, da adolescent razvije samozavest. Vsak adolescent ima nek svoj zasebni prostor, v katerega povabi svoje prijatelje in sošolce, in ne mara pretiranega vmešavanja drugih v svoj svet. Adolescenca je čas preprirov z odraslimi, saj mladi želijo vzpostaviti in utrditi svoje dostojanstvo, želijo si spoštovanja ter prepoznavanja sposobnosti in problemov, s katerimi se soočajo. Dobro je, da starši prepoznajo te posebnosti, saj se bodo tako lažje izognili situacijam, v katerih se adolescenti razjezijo, užalijo ali začnejo vesti neprimerno. Dobra mera takta v komunikaciji torej ni odveč, prav tako pa ne gre pozabiti na pogoje, v katerih se razvija odgovornost.

Predstavljajte si leseno tablo, v katero zabijete žebličke. Ko potegnete žebličke ven, ostanejo male luknjice in enako velja za odnose med starši in njihovimi otroki – vsak večji konflikt iz grde besede, ki se nam takrat izmuznejo, pustijo na otroku sledi.

4.7. Stereotipi in predsodki

Pretekla dogajanja vplivajo na naš način razmišljanja, zato lahko vidimo resničnost tudi na malo izkrivljen način. Seveda gre tu za subjektivno doživljanje realnosti. Naše razmišljanje bo vplivalo na to, kako bomo komunicirali in svetovali otroku, ko gre za karierno odločanje.

Vsi imamo predsodke in stereotipe o določenih poklicih, ki nam omejujejo karierne možnosti. Na primer:

- » Ne bi opravljali kakega „umazanega“ poklica.
- » Ne bi opravljali poklica, kjer je riziko, da se nam kaj zgodi, kjer čutimo, da nam preti nevarnost.

- » Ne bi opravljali poklica, ki od nas zahteva prevelik časovni vložek in to na račun družine in zasebnosti.
- » Želeli bi opravljati poklic, ki bo dobičkonosen.
- » Želeli bi opravljati poklic, ki nam nudi veliko varnosti.
- » Želeli bi delovno mesto, ki ni daleč od našega doma.
- » Želeli bi delovno mesto, ki nima izmenskega dela.
- » Delo v umetnosti in v športu nima nobene prihodnosti.
- » Nekateri poklici so primerni le za ženske in nekateri le za moške.
- » Če je poklic razveseljeval starša, bo enako tudi za otroka.
- » Če je eden izmed staršev sovražil svoj poklic, ga bo (ta isti poklic) tudi otrok.
- » Izbira poklica trenutno ni pomembna, pomembno je izbrati dobro šolo.
- » Otrok naj le hodi v šolo in pridno študira, saj mu bo izobrazba zagotovila dobro delovno mesto.
- » Karierna orientacije je stvar šole in ne starša.
- » Starši najbolje vedo, kaj je dobro za njihovega otroka, zato ne potrebujejo pomoči strokovnjaka in se jim ni potrebno pogovoriti z otrokom.

• **Predsodki o šolski svetovalni službi in o kariernih svetovalcih**

V Sloveniji se še vedno večina kariernega svetovanja dogaja v šolskih svetovalnih službah, ki pa so pogosto obremenjene še z drugimi nalogami in kariernemu svetovanju ne morejo posvetiti časa, ki si ga zasluži. Se pa starši počasi začenjajo zavedati pomena kariernega odločanja in se občasno poslužujejo tudi plačljivih storitev kariernega svetovanja. Včasih se zgodi, da starši strokovnjakom ne zaupajo, ko gre za takšne odločitve ali pa, ravno obratno, odgovornost za odločitve svojih otrok prelagajo na strokovnjake. Podlaga obojemu pa je pomanjkanje pravih informacij.

“Naše močne strani so hkrati tudi naše šibke strani.” Nemogoče je vse vedeti ali biti sposoben narediti vse. Zato potrebujemo ostale.

Če se nam zgodi, da nam karierni svetovalci ni všeč, si lahko izberemo drugega, a to ne velja za svetovalce na šolah. Besedna zveza karierni svetovalci ni preveč znana in rabljena v Sloveniji, a nekaj jih le imamo. Karierni svetovalci naj bi imeli znanje, svetovalne spretnosti in izkušnje, ki nam lahko pomagajo pri kariernem odločanju.

Naloga svetovalca ni sprejemanje odločitev namesto drugih, temveč jih informirati, pomagati odkriti talente, interese, veščine itd., da se lahko čim bolj ustrezno odločijo.

Ljudje večinoma mislimo, da se dobro poznamo in da dobro poznamo svoje otroke. Vprašajte se, kolikokrat vas vaš otrok preseneti, in kolikokrat ste presenetili celo samega sebe? Zgodi se nam, da nas presenetijo tudi drugi ljudje, za katere smo domnevali, da jih dobro poznamo. Sami sebe spoznavamo skozi lastno razmišljanje in vedenje, strokovnjaki pa imajo vpogled v naše interese, osebnostne lastnosti, sposobnosti, veščine, vrednote itd. skozi poglobljene pogovore z nami ali s pomočjo psihometričnih testov. Slednje lahko uporabljajo le psihologi. Vsekakor pa je dobro vedeti, da vsako orodje, ki ga psiholog uporabi, potrebuje



interpretacijo s strani psihologa in služi le kot pripomoček v svetovalnem procesu. Torej noben test nam ne bo dal magičnega odgovora, nam pa bo pomagal bolje spoznati posameznika.

Nekateri starši mislijo, da jim bo svetovalec pomagal prepričati otroka, da sprejme odločitev, za katero sami mislijo, da je najboljša. Seveda to ni naloga svetovalca. Ena od nalog je prav gotovo, da se prepriča, ali se otrok odloča pod vplivom drugih (družina, prijatelji).

Mladi si pogosto izberejo srednjo šolo ali fakulteto na podlagi različnih dejavnikov; na podlagi oddaljenosti od doma ali pa glede na to, kam se vpisujejo prijatelji itd. Ti dejavniki načeloma nimajo nič z osebnostnimi lastnostmi, potencialom, željami in lahko imajo tudi negativen vpliv na izbiro. Dober svetovalec ima sposobnost zaznati motive, ki se skrivajo za odločitvijo posameznika in lahko še pravočasno „ukrepa“ ter predstavi mladostniku in družini riziko takšnih odločitev.

Svetovalec ne bo nikoli nadomestil staršev, ampak bo le podal strokovni vidik in dobro informiral družino o različnih možnostih. Svetovalec pomaga povezati vse dejavnike (osebnost, ocene, okolje itd.) in nudi podporo ter opolnomoči mladostnika, da bo bolj samozavesten in siguren vase ter v svoje odločitve.

Psihološki testi so dodatna prednost, saj je najstniško obdobje čas, ko imajo adolescenti o sebi napačno predstavo. Takšni testi pridejo prav predvsem pri tistih, ki imajo težave s samozavestjo. Starši naj bi spodbujali svojega otroka na tej poti samospoznavanja in sprejemanja samega sebe.

• **Predsodki družine**

Poklici so lahko del dolgoletne družinske tradicije in se prenašajo iz generacije v generacijo, kar je lahko včasih problematično. Lahko pa so nekateri starši s svojim poklicem tako zadovoljni, da bi isto želeli tudi za svojega otroka – to je pogosto za poklice odvetnikov, zdravnikov, arhitektov ipd. Ali pa želijo starši svoja družinska podjetja prepustiti svojim otrokom in jih že od malega pripravljajo na to. Čeprav so razlogi staršev utemeljeni, saj je ime podjetja že uveljavljeno in redne stranke zagotovljene, pridobljene so številne izkušnje, ki jih lahko starši prenesejo na svoje otroke, infrastruktura je že zagotovljena (pisarne, tovarne) –morajo starši vendarle upoštevati in poznati želje otrok, njihove talente ter jim ponuditi možnost izbire.

Kot starši vemo, da nam služba vzame veliko časa; če je ne maramo, smo pogosto lahko razdražljivi in napeti. Želimo isto za svojega otroka? Prav zato moramo počakati s svojimi željami in predlogi glede otrokove kariere, saj moramo najprej videti ali ima naš otrok za to potrebne veščine. Na koncu je najpomembneje, da bo otrok zadovoljen in uspešen v svoji službi.

Druga skrajnost so tisti starši, ki ne želijo niti slišati o tem, da bi se njihov otrok odločil za isti poklic, kot ga imajo sami. Morda zato, ker so zaradi pomanjkanja prave usmeritve izbrali napačno kariero zase in v teh letih postali precej nezadovoljni glede svoje službe, da ne željo istega tudi za svojega otroka. A če je otrok za ta poklic resnično nadarjen in ga delo zanima, bi bilo škoda, če bi mu preprečili, da bi počel tisto, v čemer bi res užival.

„Nisem moj otrok, zato mu bom pomagal, da prepozna svoje sanje in bom skupaj z njim užival v uresničenju teh sanj.“



Nekateri starši na svoje otroke projicirajo svoje neizpolnjene sanje, ki jih skušajo doseči skozi svojega otroka. V otroku prepoznavajo svoj drugi „jaz,“ podaljšek sebe. Svojega otroka tako silijo, da z nadčloveškimi napori prepozna svoje sanje, ki pa so lahko daleč stran od tistega, kar si sam res želi. Želen cilj tukaj je, da bi starši to spoznali in sprejeli resnico, da sami niso svoji otroci in bi znali otroku pomagati, da prepozna svoje lastne sanje.

Pogosta zmotna pri izbiranju kariere je ta, da „šteje samo denar.“ Takšno stališče reducira delo na nekaj, kar zagotavlja zgolj preživetje. Enako pomemben je tudi užitek v samem delu, koristna uporaba svojih znanj, talentov, delo s sodelavci, ki vas cenijo, imeti možnosti za osebni razvoj, možnost napredovanja, urnik, ki se ujema z vašimi osebnimi in družinskimi interesi (pomembno, če imate otroke), imeti plačan dopust, zdravstveno zavarovanje, plačane prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje itd..

“Ste uspešni? Nadaljujte tako!
Niste? Vztrajajte!”

Nansen (Norveška, raziskovalec Severnega tečaja 1895, Nobelov nagrajenec 1922)

Treba je zavrniti še en mit o tem, da moramo opravljati kakršno koli delo, ki se nam ponudi. Študije so pokazale, da je stres, ki ga povzroča opravljanje neprijetnega dela, tako nevzdržen, da ljudje pogosto pustijo svojo službo. To ne pomeni, da ne smemo poprijeti za kakšnim začasnim delom, da bi si nabrali izkušnje. Ne smemo torej zamenjevati službe s kariero.

Bolj kot predsodek, finančni vidik pri odločanju za otrokovo kariero razumemo kot omejitev. V mnogih primerih je odločitev ali iti na srednjo šolo, univerzo ali v službo, posledica prav finančnega vidika. Zato starši izberejo šolo, ki je v domačem kraju, saj so stroški za študij izven kraja bivanja previsoki. Vendar obstajajo rešitve: različne štipendije ali učenje na daljavo, ki ga ponujajo nekatere univerze.

Učitelji lahko negativno vplivajo na to, kako starši gledajo na otroka. Na roditeljskih sestankih lahko opazimo, kako se vedno poudarjajo samo negativni vidiki učenca, nič pa se ne omenja njegovih talentov, sposobnosti in dosežkov. Na tak način dobijo starši popačeno podobo o potencialih otroka, kar negativno vpliva na njihove odločitve glede možne kariere najstnika. Obstaja tudi možnost, da so slabši rezultati v šoli posledica nesposobnosti učiteljev, dolgočasnih predavanj in drugih okoliščin ter vplivov, ki niso povezani z otrokovimi zmožnostmi.

4.8. Sodelovanje z otrokom

• Razmerja v izobraževalnem procesu

Eden izmed najbolj pogostih vidikov odnosa starši – otrok je izobraževalni vidik, saj moramo kot starši nenehno izobraževati svojega otroka. Izobraževanje prepuščamo samo tistim, ki jim zaupamo, za katere mislimo, da jih skrbi za nas, nas sprejemajo takšne kot smo, nas spoštujejo in nas ne bi prevarali ali izdali. Težava procesa izobraževanja je v tem, da ne moremo učiti nekoga, ki si tega ne želi; zato je temelj izobraževalnega procesa odnos mojster – vajenec.



Izobraževanje je najbolj učinkovito, ko želimo vlagati v tisto, kar imamo najraje: sebe. Zato ne moremo učiti tistih, ki se ne želijo izobraziti. V družini je temelj izobraževalnega procesa odnos starši – otrok.

Tudi če poskusimo z manipulacijo in želimo na silo spremeniti obnašanje posameznika, to ne bo pretirano spremenilo njegove osebnosti. Takoj, ko bi se nehali angažirati, bi se njegovo prejšnje obnašanje spet spremenilo ter nadaljevalo v smeri njegovih prepričanj.

“Drugih ne zanima, koliko veste, dokler ne vedo, koliko jim pomenite.”

Neznan avtor

• O stališčih

Stališča so način, na katerega se odzivamo na različne življenjske situacije in kako jih izražamo v svojih dejanjih. Kot mentorji (starši ali učitelji) se moramo vprašati, kako nas znotraj naših razmerij z otroki ali učenci vidijo oni. Če s svojim obnašanjem pri njih povzročamo negativne občutke ali odpor, ne moremo pričakovati, da jih bomo lahko česa naučili. Svojo vlogo učenca bodo sprejeli le, če bodo deležni znanja od nekoga, ki ga spoštujejo. Prisluhnil nam bodo le tedaj, ko bodo zares začutili, da smo lahko dobri mentorji, po katerih se lahko zgledujejo, sicer si lahko mislijo: „Če ga bom poslušal, bom postal tak kot on – nespoštovan, neuspešen...“. Učenci potrebujejo vzor. Če ne moremo biti dobri vzorniki, jih ne moremo ničesar naučiti. Ne moremo jim ponuditi nečesa, česar nimamo! Lahko sicer mislimo, da so naše diplome in družbeni ugled dovolj, da smo kredibilni pri podajanju informacij, vendar otroci ne potrebujejo našega znanja: primarno potrebujejo pravo življenjsko filozofijo, življenjski vzor. Znanje in informacije lahko pridobijo iz knjig in na internetu. Samo znanje ne ponuja občutka izpopolnjenosti, ne daje spoznanja. Brez mentorjevega entuziazma do predavane snovi in brez obnašanja, ki bi podpiral njegove besede, bi bil izobraževalni proces brez vrednosti.

Na splošno smo znotraj odnosov v izobraževalnem procesu večkrat v skušnjavi, da bi se začeli obnašati superiorno, na primer: “Sedaj vam bom dal lekcijo,” ali “Povedal vam bom, kaj je najboljše za vas.” Takšen odnos ni v skladu s principi dobrega mentorstva.

Pravilen odnos do otrok je spodbujanje solidarnosti, občutka varnosti in razumevanje: „razumem vas, sem na vaši strani,” „niste sami, stojim vam ob strani,” „narediva tako, da bova zmagala oba”, „skupaj poiščiva rešitev”, „na tvojem mestu bi ravnal isto”, „vsi delamo napake”, „lahko si predstavljam, kako težko je iti skozi to.” Mentor mora svoje besede in prepričanja podpreti tudi s svojimi lastnimi dejanji:

STALIŠČE/ODNOS	DEJANJA
Razumem, da ima vsaka oseba svoje potrebe, želje in interese, po katerih se ravna. Moj otrok je takšen.	Nikogar ne bom poskušal siliti, da počne nekaj proti svoji volji, niti svojega otroka. Prepričati ga bom poskušal tako, da mu bom predstavil posledice njegovih dejanj.
Če je nekdo na nižji poziciji kot jaz (otrok ali učenec), ne pomeni, da so njegovi interesi manj pomembni. Moj odnos bo spoštljiv do drugih in od njih pričakujem isto.	Ne bom poteptal interesov drugih, samo zato, da bi zadovoljil svoje.



Čeprav imava trenutno različne interese in je med nama konflikt interesov, ne pomeni, da sva tudi midva osebno v sporu.	V primeru konflikta interesov bom poskušal poiskati ustrezno rešitev, ki bo dobra za oba. Ne bom izkoriščal svoje avtoritete.
Razumem, da moramo potešiti potrebe po čustveni varnosti in dobiti kdaj osebno priznanje, zato bi moj odnos do otroka bil: <ul style="list-style-type: none"> • Cenim te • Vsi delamo napake • Na tvoji strani sem • Za vsak problem se najde rešitev • Rad te imam in te sprejemam takšnega kot si 	Svoje bližnje, še posebej svojega otroka, bom poskušal spodbujati tako, da bom vedno imel dobro besedo zanj, odobraval njegova dejanja, ga razumel. Enako bom pričakoval od drugih. Nikogar ne bom poskušal onesrečiti z omalovažujočimi, žaljivimi besedami, ki bi ranile posameznikovo samopodobo ali v njem zbudile strah.

Potrebno je razjasniti nekaj izrazov:

- » Stališče „razumem te“ ne pomeni, da se strinjava. Za primer: „Razumem, da si na nekoga tako jezen, da bi ga lahko ubil, vendar ne odobravam njegovega umora.“
- » „Sem na tvoji strani“ ne pomeni, da se strinjaš s posameznikovimi dejanji ali njegovim mnenjem. Pomeni pa, da si ga pripravljen podpreti v dani situaciji. Primer: „Čeprav si naredil nekaj narobe, nisi sam v tem, tukaj sem, da ti pomagam.“
- » „Sprejemam te takšnega, kot si“ ne pomeni, da se posamezniku ni treba spremeniti; pomeni pa, da ljubezen do njega ni pogojena z njegovim obnašanjem. Prava ljubezen sporoča: „Rad te imam takšnega, kot si, in ti bom stal ob strani v času tvojega razvijanja; ne pričakujem, da bi bil popoln ali da bi ustrezal določenim standardom v zameno za mojo ljubezen; želim samo, da se razvijaš, takšnega te imam rad.“

• Kredibilnost

Radi mislimo, da svoja življenja živimo na podlagi tega, kar vemo, a realnost nam večkrat da vedeti, da to ni res. Vsega znanja ne moremo uporabiti pri svojih dejanjih, primarno zato, ker je težko svoja stališča vedno tudi udejanjiti. Obstaja razlika med vedenjem, vrednotami in prepričanji posameznika ter praktičnim/resničnim načinom življenja. Je tako, kot da bi imeli dvojno osebnost. Mnogokrat mislimo, da vemo določene stvari, a so samo ideje in znanje, ki se še niso udejanjili oziroma jih ne udejanjamo. Kredibilni postanemo takrat, ko naša dejanja izražajo tudi naše besede. Drugače izgubimo spoštovanje naših otrok in avtoriteto, ki jo imamo nad njimi kot učitelji.

Podobno je takrat, ko delamo napake. Kadar prepoznate napake in se zanje (v našem primeru otroku) tudi opravičite, bo to dejanje povečalo občutek spoštovanja do vas. Če se za svoje napake ne opravičimo, lahko to pri otrocih pusti posledice.

Na splošno v družinah podpiramo naslednja zdrava načela:

- › Biti pošten, odprt, pravičen, komunikativen, znati tudi poslušati, ne samo govoriti
- › Naloge in obveznosti porazdeliti pravično
- › Brezpogojno nuditi ljubezen in podporo
- › Spodbujati in podpirati družinske člane in njihova spoznanja

Toda kaj se zgodi na vedenjski ravni? Vzemimo primer kajenja in pitja alkohola; starši ne dovolijo svojemu najstniku, da bi pil in kadil, otrok se upira in spodbija avtoriteto staršev, samo še bolj je odločen, da bo za hrbtnom svojim staršev nadaljeval s tem početjem.



Naše obnašanje bo določilo razmerje in reakcije najstnika. Najstnik je v tem obdobju iskanja poln dvomov in strahov, še posebej je občutljiv na kakršno koli spremembo v obnašanju staršev. Kot starši, ki smo vzgajali svojega najstnika, smo skozi leta razvili intuicijo, ki bi nam morala omogočiti, da brez besed začutimo otrokovo razpoloženje. "Zagotovo je imel danes slab dan" ali še bolj natančno: "Očitno je, da je dobil slabo oceno,"

"njegovi sošolci so ga spet zbadali" in "danes je bilo vse v redu."

Podobno velja za otroke, tudi oni znajo prepoznati razpoloženje svojih staršev: "Danes je z njim nemogoče govoriti," ali "danes je dobre volje, lahko se pogovorim z njim."

• Racionalno – emocionalno

Strokovnjaki so ugotovili, da imajo naši možgani dve polovici. Ena polovica je povezana z racionalnim – korteks, druga pa bolj z emocionalnim – limbični sistem. Imamo par oči, ki nam omogočajo stereoskopsko zaznavanje družbenega prostora. Družbeni prostor nenehno ocenjujemo iz racionalnega in emocionalnega zornega kota. V življenju se moramo naučiti sprejemati in nadzorovati naša čustva – to imenujemo čustvena inteligenca. Komunikacija je sestavljena iz enake strukture: razumske in čustvene komponente.

V času krize, ko otrok doživlja svet na čustveni ravni, potrebuje podoben način komunikacije: emocionalno (čustveno) komunikacijo. Če se na njegove probleme odzovemo racionalno (razumsko), mu s tem sporočamo, da nam ni mar za njegova trenutna čustva.

Ko se otrok poškoduje in ga oštejemo: „Tolikokrat sem ti že povedal, da bodi previden...“ se s takšno komunikacijo samo oddaljujemo od njega. Sporočamo mu samo: „Dobil si to, kar si si zaslužil, zdaj pa imaš; ker me nisi poslušal, mi je vseeno zate.“ Otroku ne potrebuje še ene lekcije, saj jo je pravkar že prijel; potrebuje nekoga, ki mu bo rekel: „Hudo mi je zate, ker si se udaril, vem kako zelo boli“, sporočilo, ki ga bo prejel, je polno razumevanja in skrbi: „Nisi sam v bolečini, razumem te.“ Ko je prve krize konec, se lahko pogovorimo tudi na racionalnem nivoju: „Videl si, kaj se je zgodilo, zato je bolje, da me poslušáš. Kaj boš v prihodnje storil v podobni situaciji?“

4. 9. Interakcije v družini. Kako komunicirati z otrokom

Družina je skupnost ljudi, vsak s svojo dolžnostjo in odgovornostjo. Je najstarejša javna institucija. Kot vsaka skupnost, izvaja različne naloge, ki zadevajo vsa področja življenja. Družina je najpomembnejša institucija za zagotavljanje čustvene in materialne opore, zagotavlja rast in dobrobit vsem njenim članom. Interakcije znotraj družine zadovoljujejo potrebe za osebni razvoj, pomagajo premagati strahove in zagotavljajo varnost in udobje. Brez interakcij ni razmerij. Družinski člani so povezani v vseh družinskih aktivnostih, kar je ključno za zagotavljanje družinske stabilnosti in funkcionalnosti.

Načini interakcij znotraj družine določajo tip družine; bodisi avtoritarne ali skrbne (*authoritarian and nurturing families*; Liobikienė, Šimkienė 2004):

Avtoritarne (zaprte) interakcije; kjer so spoštovanje in poslušnost strogim pravilom, vrednotam in pričakovanjem, temeljni. Čustveno okolje v takšni družini je povezano z napetostjo,

zanikanjem čustev in neobčutljivostjo. Komunikacija je pogosto neučinkovita, napačna, večšine poslušanja so slabe, o globljih čustvih se ne razpravlja. Odnosi med starši in otroci so diktatorski, povsod je prisoten strah, mnenj otrok se ne upošteva.

Skrbne (odprte) interakcije v družini sestavljajo ideje odprtosti in fleksibilnosti. Namesto strogih pravil so pomembnejša navodila in sporazumi. Razmerja so topla, odprta in tankočutna. Čustva se izražajo svobodno. Komunikacija je odprta, jasna in učinkovita. Odnosi med starši in otroci so usmerjeni k razvoju otroka in odkrivanju novih priložnosti. Otrokovo mnenje je slišano in se ga upošteva.

V družinskih razmerjih prihaja do nenehnih sprememb, ki jih poraja sam razvoj družine in njenih članov. Skozi različne faze v razvoju v družini se spreminjajo tudi različne zahteve do družinskih članov. To pomeni, da se spreminjajo tudi odnosi med družinskimi člani.

Kot se spreminja struktura družine, se spreminja tudi narava odnosov med družinskimi člani (Taskinen, Kohkonen & Varilo, 1994).

Prva faza družinskega razvoja – oblikovanje družine. V družini se oblikuje in spoštuje (neguje) občutek zaveznitva. Vsak član v družini prispeva svoje izkušnje, ki jih je pridobil v prejšnjih družinskih okoljih (od svojih staršev, prejšnjega zakona) in jih prenese na sedanje odnose. Družbene vloge moža in žene se usklajujejo. Skupaj poskušata reševati težave in premagati konflikte.

Druga faza – priprava družine na starševstvo. To obdobje se začne s pričakovanjem otroka in traja do otrokovih dveh ali treh let. Vloge v družini se spreminjajo, ta faza je bolj kompleksna in še posebej pomembna za družine, ki pričakujejo prvega otroka. Starševstva se je potrebno naučiti. Odnosi se razvijejo na nov nivo kakovosti. Potrebno se je naučiti sprejemanja novih vlog očeta in matere. Starši se morajo naučiti sodelovanja znotraj odprtih razmerij, ki ne bo preveč zaščitniško.

Tretja faza – družina s predšolskim otrokom. Znotraj tega obdobja se začne kazati prevladujoč stil vzgoje. Na odnose med staršema vpliva tudi to, kako dobro usklajujeta svojo vlogo pri vzgoji otrok. Bolj harmonične družine so tiste, ki se v splošnem strinjajo glede načina vzgoje otroka, za razliko od tistih, ki imajo težave pri iskanju kompromisov glede tega, kdo bo najboljši v vzgoji in kakšnih metod se je dobro poslužiti.

Četrta faza – družine s šolajočim se otrokom. Za to fazo so značilne spremembe, ki so posledica otrokovega vstopa v šolo. Otrok razširi svoj krog poznanstev, družinski člani postanejo manj pomembni, kot so bili prej. Starši, še posebej matere, pogosto občutijo strah zaradi otrokovega oddaljevanja od družine. Če se težko sprijaznijo s spremembo, bodo konflikti med družinskimi člani pogostejši.

Peta faza – obdobje z najstnikom je pogosto tako težavno kot sam najstnik. Otrok vstopa v svet odraslih, ustvarja svoja pravila, standarde obnašanja, kritizira starše, itd. Za starše je to obdobje polno napetosti, saj se njihove vloge skrbnika, vzgojitelja spreminjajo. Njihovi otroci odraščajo, zapuščajo dom ipd.

Šesta faza – faza praznega gnezda. Zanje so prav tako značilne številne spremembe v odnosih znotraj družine. Vezi med starši in otrokom so zrahljane. Starši pogosto zaradi manjšanja pomembnosti njihove vloge doživljajo krizo. Imajo občutek, da jih otroci ne potrebujejo več, prisiljeni so, da oblikujejo nova razmerja.



Otrok je povezovalni člen družinskih razmerij. Ko družina dobi otroka, postane najpomembnejša funkcija družine socializacija in vzgoja otroka. Družinska razmerja od prvih dni naprej določajo, kako se bo oblikovala otrokova osebnost. Otrok se razvija, s tem pa oblikuje tudi svoje starše in okolje, v katerem živi. Kot vsi ostali, tudi otrok ustvarja svoja razmerja z ljudmi, ki ga obdajajo.

Vzgoja otroka in postavljanje norm obnašanja je najpomembnejša naloga staršev. To pomeni učenje pravilnega obnašanja otroka v posameznih situacijah.

Da bi otrok odrasel v zdravega posameznika, ne potrebuje samo ljubezni in pozornosti, temveč tudi pravila in meje, še posebej v času, ko se začne oddaljevati od staršev.

Poznamo naslednje načine vzgoje in postavljanja norm obnašanja:

Disciplina je skupek pravil, principov in standardov obnašanja, ki jih starši prenašajo na svojega otroka. Disciplina postavlja omejitve, s pomočjo katerih se otroci naučijo obnašanja, ki je socialno sprejemljivo.

Kazen je posledica otrokovega kršenja določenih pravil, ki so jih določili starši. Obstaja mnogo različnih oblik kazni, kot je na primer izguba privilegijev, umik iz situacije ali ponovna vpeljava nečesa. Da bi bila kazen smiselna, morajo obstajati upravičena, jasna in konstantna pravila. Otrok mora vedeti, kaj je in kaj ni dovoljeno. Kazen je učinkovita le takrat, če se izvede takoj po neustreznem dejanju in pri tem ni fizična ali poniževalna za otroka.

Pohvala je beseda, fraza ali dejanje, ki pri otroku krepi občutek sreče in veselja. Dobro je pohvaliti otrokova prizadevanja, delo, njegovo obnašanje...

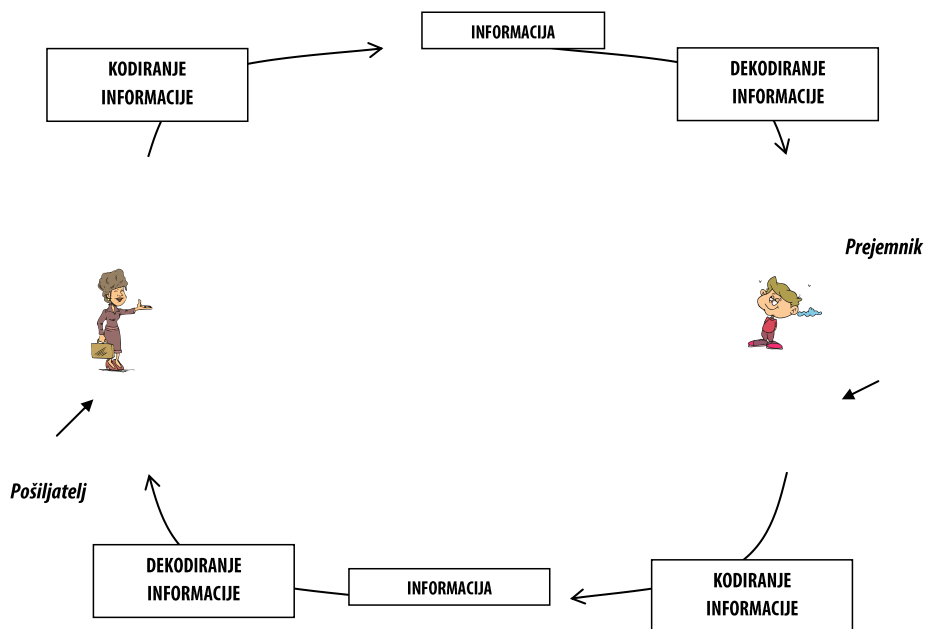
Pri vzgoji so dobri tisti starši, ki imajo radi svoje otroke takšne, kot so, in jim znajo postaviti meje, ne da bi jih pri tem poniževali.

Odnosi med starši in otroki so izjemnega pomena za razvoj otroka. Da bi vzgojili otroka v osebo, ki ceni in spoštuje samega sebe, morajo starši naučiti svojega otroka zdravega načina komunikacije. Kaj je zdrav način komuniciranja? Pomeni svobodno izražanje misli in občutij ter globoko medsebojno spoštovanje, ne glede na spol ali leta. Kot navaja družinska terapevtka Satir (cit. po Loeschen, 1993), je zdrava družina tista, v kateri lahko vsi njeni člani med seboj komunicirajo odprto, neposredno in spoštljivo. Razlikuje pet svoboščin, ki jih je potrebno upoštevati v zdravi družini:

- » **“Svoboda videti in slišati, kaj se dogaja.”** Realnost je v družini sprejeta takšna, kot je. Nikomur se ni treba pretvarjati, če gre kdaj kaj narobe.
- » **“Svobodna volja.”** Družinski člani lahko svobodno izrazijo vsa svoja občutenja. Čustev ne razumemo kot nekaj slabega ali dobrega.
- » **“Svoboda govora in čustev.”** Pomeni svobodno izražati lastne misli in čustva, brez skrbi, da bi bil napačno razumljen, kaznovan in podobno.
- » **“Svobodno izraziti svoje želje.”** Vsak član družine ima svobodo, da ne glede na starost ali spol, izrazi svoje želje.
- » **“Svoboda tvegati.”** Možnost tvegati in sprejeti izzive, ter tako imeti možnost rasti in izboljšanja.

Zdrava komunikacija je odprta, jasna in specifična. Ni enostavno držati se teh pravil, saj je proces komunikacije kompleksen in zahteva napor s strani vseh udeležениh.

Komunikacija je proces izmenjave informacij najmanj dveh oseb. Pogosto rabljeni termini znotraj komunikacijskega procesa so (*Bendravimo psihologija, [Communication Psychology] 2001*): **pošiljatelj** (oseba, ki pošilja informacijo) in **prejemnik** (oseba, ki sprejema informacijo), informacija, ki se prenaša, se imenuje **sporočilo**.



Namen pošiljatelja je prenos specifično kodirane informacije. Z drugimi besedami, uporabljeni so določeni znaki, ki poleg informacije prenašajo tudi kontekst. Kodiranje informacije je zelo individualno. Odvisno je od izkušenj, starosti, odnosa, ki ga imata pošiljatelj in prejemnik, ter od drugih podobnih okoliščin pošiljatelja. Ista informacija je lahko otroku, odraslemu, učitelju, sodelavcu, itd. posredovana drugače.

Cilj prejemnika je, da informacijo sprejme in razume. Z drugimi besedami – mora jo znati dekodirati. Tudi ta proces določajo individualne izkušnje, prejšnji odnosi ipd. To pomeni, da je lahko prejeta informacija individualno interpretirana ter napačno razumljena.

Ponavadi udeleženca komunikacijskega procesa zamenjata vlogi. Pošiljatelj informacije postane prejemnik in obratno.

Učinkovit sprejem informacije se lahko zgodi, ko je izvedenih 5 teh korakov:

- 1) informacija je poslana,
- 2) informacija je razumljena,
- 3) informacija je sprejeta,
- 4) informacijo se uporabi in
- 5) zgodi se povratna informacija (feedback).

Zgornja infografika klasičnega načina komunikacije nakazuje, kako je sam proces precej zapleten. Uspešna komunikacija je odvisna od obeh udeležencev procesa – kako dobro je bila



informacija prenesena, kako dober je bil njen sprejem in kako dober je odziv oziroma povratna informacija. S povratno informacijo omogočimo prilagoditev prenesene informacije. Učinkovita komunikacija je dvosmeren proces, ki mora vsebovati povratno informacijo. Kljub temu ni nujno, da bo vedno učinkovita, saj obstajajo še druge ovire.

Komunikacijske ovire so številne in različne. Razumevanje lahko otežuje nejasen govor, način (stil) komunikacije pošiljatelja se ne ujema s prejemnikovim stilom ipd. Ovire v odnosu se izražajo, kadar obstaja negativen odnos do pošiljatelja. V tabeli je navedenih nekaj ovir, povezanih z odnosom med pošiljateljem in prejemnikom (Gailiené, Bulotaitė and Strulienė, 2002):

OVIRE	PRIMERI
Grožnja	Naredi, kot ti rečem ali odidi.
Ukazovanje	Obiskati moraš svoje stare starše. To moraš narediti in ne sprašuj, zakaj.
Kritiziranje	Ne znaš se spopasti s tem. Vedno se cmeriš.
Obsojanje	Samo idiot se lahko tako obnaša. Zakaj gledaš kot tele v nova vrata?
Prisiljevanje	Odgovarjati moraš za vse to. Moraš me poslušati.
Poučevanje	Ti nisem rekel, da bo tako? Vsak spodoben prebivalec mora poznati ta datum.
Moraliziranje	Takšno obnašanje je nečastno.
Primerjanje	Nikoli ne boš takšen kot tvoja sestra. Z njim smo pogosto šli v kino, s tabo pa nikoli...
Smešenje/Sramotenje	Te ni sram govoriti tako? Če bi bil na tvojem mestu, ga ne bi mogel pogledati naravnost v oči.
Diagnosticiranje/Sklepanje	S takšnim obnašanjem me skuša prizadeti. Tvoji občutki so tvoji sovražniki.
Svetovanje ob nepravem času	Če bi bil na tvojem mestu, bi storil drugače. Zakaj niso poskušal narediti drugače?
Izogibanje	Pozabi na vse skupaj. Ne vidim težave.
Spodbujanje	Nehaj jokati; bolje zate, da greš v diskoteko. Ne bodi žalosten; saj bo minilo.
Pomirjanje	Briga te; videti si odlično. Minilo bo.

Najpogostejša ovira pri komunikaciji je nezmožnost poslušanja. Poslušanje je velik del komunikacijskega procesa (ocenjujejo, da zavzame približno 40% celotnega komunikacijskega časa). Poslušanje je naporno delo; je selekcijski in subjektivni proces. Kljub temu, da je poslušanje eden najpomembnejših dejavnikov komunikacije, mu posvečamo najmanj pozornosti. Paradoks je očiten. Otroka na primer učimo govoriti, pogosto pa ga pozabljam očitati tudi poslušanja.

Predlagane vaje

VAJA 16 "Besede modrosti" 

VAJA 26 "Mapa družinskih razmerij"  (izbirno za )

Viri in literatura

- Ardelean, R. (2004). *Lumina*. [The Light] Braşov: Ema.
- Bendravimo psichologija*. [Communication Psychology] – Kaunas: Technologija, 2001.
- Carnegie, D. (1997). *Secretele succesului*. [How to win friends and influence people] Bucureşti: Curtea Veche.
- Faber, A., Mazlish, E. (2002). *Comunicarea eficientă cu copiii. Acasa şi la şcoală* [How to Talk so Kids Can Learn. At home and in school]. Bucureşti: Curtea Veche.
- Fallon, I., Mueser, K., Gingerich, S., Rappaport, S., McGill, C. & Hole, V., (1988) *Behavioural Family Therapy*. Buckingham Mental Health Service.
- Gailienė D., Bulotaitė L., Sturlienė N. (2002). *Asmenybės ir bendravimo psichologija. Vadovėlis XI–XII klasėms* [Personality & Communication Psychology. Textbook for 11-12 grades]. – Vilnius: Tyto Alba.
- Lamontagne Y., (1999) *Būti tėvais pamišusiame pasaulyje*. [Being parents in this crazy world] Vilnius: Tyto alba.
- Liobikienė N., Šimkienė Ž. (2004). *Sistemų teorijos taikymas socialiniame darbe su individu ir šeima/ paskaitų medžiaga* [Applying of systems theory in a social work with an individual and family] VDU.
- Loeschen, S. (1997). *Systematic Training in the Skills of Virginia Satir*. Belmont: Wadsworth Publishing
- Luca, M-R. (1998). *Trepte spre succesul in cariera. Proiect Tempus Modulul C-Comunicare si eficienta personala in cariera*[Steps on career succeeding]. Brasov: Reprografia Universitatii Transilvania.
- Pease, A. (2001). *Intrebarile sunt de fapt raspunsuri*. [Questions are the answers] Bucureşti: Curtea Veche.
- Taskinen S., Kohkenon A., Varilo E.. (1994). *Vaikas ir šeima*. [A child and family] Vilnius: Alka.
- Stanley, T.J. (1993). *Gândirea milionarului american*. [The millionaire mind] Oradea: Aquila.
- Ticuşan, Marilena. (2005). *Personalitate si problem solving*. [Personality and problem solving] Sibiu: Psihomedica.

5. POGLAVJE

Kako postati motivacijski starši

5.1. Uvod

Človek je družbeno bitje, ki je vajeno življenja v skupini. Vsak od nas, ne glede na geografsko poreklo, etnično pripadnost, kulturne ali nacionalne razlike, pripada neki skupnosti. Vsak od nas ima občutek za pripadnost skupini in pozna pravila, ki veljajo v skupini. Življenje v določeni skupnosti oblikuje t.i. skupinsko zavest, po kateri se človek v svojem življenju bolj ali manj ravna (Szewczyk, 2002).

S svojo prvotno družino smo dokončno in močno povezani. Na naš razvoj zelo vplivajo starši, bratje, sestre ter vsi bližnji in daljni sorodniki. Četudi je bilo naše razmerje z njimi prekinjeno zaradi različnih okoliščin (smrti, selitev, zavestne zavrnitve družine), ne pomeni, da se je razmerje zares končalo ali nima nobenega vpliva več na nas. Na nezavedni ravni smo z bližnjimi sorodniki povezani čustveno, čeprav o njih vemo bolj malo. Rezultati raziskave, opravljene na primeru dvojčkov, ki so bili ločeni ob rojstvu in vzgajani v povsem različnih okoljih, potrjujejo zgornjo trditev. Ne samo, da so si dvojčki podobni vizualno, izbirajo so tudi podobne partnerje, službe, ali pa na podoben način rešujejo določene probleme. Tudi njihove izobraževalne in poklicne poti so podobne (Szewczyk, 2002).

Družinske vezi so trajne in jih je nemogoče prekiniti, ne glede na pomen, ki jim ga pripisujemo. Včasih slišimo: "Nisem v sorodu s svojimi starši, zame so tujci, zame ne obstajajo." A resnica je drugačna.

"Starševstvo je biološko dejstvo in samo po sebi zagotavlja graditev trdnega razmerja med starši in otroki. To razmerje je še posebej pomembno za otroka, ker je od njega odvisen in je njegov vir moči za razvoj. Za otroke je vir energije, potrebne za delovanje, motivacija za učenje in dober obet za prihodnost ter za ustvarjanje in načrtovanje življenjskih ciljev."

(Hellinger & Hover, 2002)

Hiter način življenja in nenehne kulturne, politične in družbene spremembe nam pogosto onemogočajo, da bi se ozrli na svoje življenje. Mnoge družine zaradi nenehnega spreminjanja delovnih pogojev v službi težko vzpostavijo stabilen način življenja. Tudi otroci niso imuni na hitre spremembe in nenaravne pogoje za življenje. Za mnoge ljudi so novi cilji v izobraževanju, številne spremembe in pomanjkanje „skupinskega duha“ (ki je pomemben dejavnik za pravičen



razvoj otrok do 12. leta) vir stresa, celo psihosomatskih bolezni. Skupaj z novimi intelektualnimi pristopi se pojavljajo tudi novi, nenavadni ideološki pristopi. Težnja po neodvisnosti, t.i. *samo-upravljanje (self-management)* postaja glavni cilj izobraževanja. Za mladega človeka to pomeni, da mora postati samostojen, neodvisen, samo-zadosten in samo-zavesten krmar svojega življenja. Mladostniki zato pogosto prekinajo stike s svojo družino in svojimi koreninami, ker so ti odnosi že preživeti, zastareli in za časom.

V nekaterih krogih je pozitivno reči: „Razšel sem se z družino/prekinil sem odnose z družino,“ „Odletel sem iz gnezda.“ Strmenje k neodvisnosti in svobodi ne pomeni, da moramo prekiniti z družinskimi vezmi. Družina je lahko vir podpore, moči, navdiha pri procesu odločanja in je ne bi smeli zanemariti (Szewczyk, 2002).

Vsaka družina ima svojo zgodovino. Popolna družina ne obstaja. V vsaki družini obstajajo viri podpore, ki so ključni in dragoceni za vse družinske člane, ne glede na njihova težavna razmerja, težke situacije, čustvene prikrajšanosti otrok ali ostalih družinskih članov, problematične vzgoje, ipd. Vsak starš lahko poišče in najde posebnosti znotraj svoje družine, zanimive družinske prednike, ki lahko postanejo vzorniki za njihove otroke, osebe z zanimivim poklicem, posebno karierno potjo, z zanimivim delovnim položajem ali z nasploh uspešnim posameznikom.

Vsi tisti starši, ki si želijo, da bi njihov otrok postal samostojen, da bi v prihodnosti dosegel ravnovesje v svojem zasebnem in poklicnem življenju, ali si preprosto želijo, da bi bilo otroku dobro v življenju, morajo biti pozorni na oblikovanje motivacijskega procesa pri otroku. Starši se morajo vprašati: Zakaj otrok počne (ali ne) določene stvari? In zakaj se otrok tako obnaša?

Čarlijev primer:

Čarli je star 16 let. Hodi v 2. letnik srednje šole. Njegovi starši so biologi. Oče je znanstvenik, mama ne dela, ker je gospodinja doma. Čarli ima leto in pol mlajšega brata. Ko sta bila mlajša, sta skupaj s starši živela v ZDA, kjer sta obiskovala vrtec in šolo. Nazaj sta se vrnila z razvitimi socialnimi veščinami in znanjem angleščine. Sprva Čarli v šoli ni imel nobenih težav. Oba fanta sta bila tudi dobra športnika. A na žalost je začel Čarlijev entuziazem hitro ugašati, manjkalo mu je vztrajnosti. Kljub veščinam in spodobnostim ni bil več uspešen na noben področju. Begal je iz ene aktivnosti v drugo. Starši so sprejeli sinove ideje, vendar ga niso znali motivirati, da bi premagoval ovire ter se še naprej trudil. Kmalu je Čarli postal zelo povprečen učenec, zapadel je pod svojih starejših prijateljev iz sošeske. Nivo njegovega znanja angleščine je bil primerljiv z nivojem znanja vrstnikov, ki so bili bolj vztrajni. V zadnjem času pa se je Čarli povsem nehal učiti. Ne bo mu uspelo pridi v višji letnik. Njegove ocene so večinoma negativne. Nič ga ne zanima. Včasih je obiskoval tudi treninge body buildinga, a je tudi to povsem opustil. Pravi, da ga zanimajo ekstremni športi in gorsko kolesarjenje. Večinoma to govori samo zato, da bi očaral družino. Svojih interesov ni sposoben uresničiti v praksi. Fant je zamenjal razred in obljublja, da bo izboljšal ocene. Spodbude ali grožnje s šolskimi sankcijami ne pomagajo. Čarli se zlahka identificira s skupino socialno nepriviligiranih učencev. Želi si njihove pozornosti in sprejemanja. Neupravičeno izostaja od pouka, laže, kadi cigarete, pije pivo. Misli, da je pomemben v šoli, ker vsi govorijo o njem. Starši ne morejo obvladati njegovega obnašanja.



Čarlijeva pot kaže, kako lahko manko veščin za motiviranje otroka vpliva na njegovo uspešnost v šoli, povzroči otrokovo pasivnost in pomanjkanje samozavesti. Čarlijevi starši niso znali podpirati njegovega razvoja, niso spodbujali njegovih sposobnosti, znotraj družine niso našli podpore in zgledov (intelektualnega potenciala, interesov, aktivnosti primernih za otroka). Čarlijevo obnašanje in delovanje je bilo pod vplivom zunanjih dejavnikov. V sebi ni našel dovolj velike motivacije za vztrajanje v dejavnostih, ki bi ga zadovoljevale. Starši so mu omogočili, da se preizkusi v mnogih aktivnostih (kar je zelo dobro), vendar njegove aktivnosti niso bile uspešne. Na koncu Čarli ni več vedel, v čem je dober. Fantov potencial in moč sta bila v njegovih številnih dejavnostih, moč družine pa v intelektualnem razvoju in možnosti za preživljanje časa z otrokom (mama ni bila zaposlena). Slabosti so bile v pomanjkanju otrokove vztrajnosti in pasivnosti staršev, ki mu niso pokazali, kako ostati motiviran, saj ga niso naučili, da je doseganje ciljev pomembno. Čarlijevi starši sedaj razumejo, da golo opazovanje ni dovolj...

Starši morajo biti pozorni na to, kako deluje njihov otrok, v čem je dober, kaj je treba spremeniti in katere močne lastnosti v družini se morajo poudariti, da bi povečali otrokovo motivacijo za doseganje ciljev, ter kako načrtovati pot do njih. Pomaga tudi, če starši pobrskaajo po spominu, se spomnijo, kaj je bilo zanje v teh letih težko pri doseganju ciljev, kaj jih je motiviralo in kaj jih je opolnomočilo.

5.2. Ideja motivacije

Pojem motivacije ni enoten, zato ga vsaka psihološka teorija razume malce drugače. Nobena teorija o procesu motivacije ne zagotavlja popolne razlage človeškega vedenja. Koncepti, ki zagovarjajo humanistični pristop, so pomembni za problematiko učenja mladostnikov ter oblikovanje izobraževalnih in poklicnih odločitev. Humanistične teorije (Rogers, 1961, 1991) predvidevajo, da vsak posameznik stremi k osebnemu napredku. Ta proces se začne z zadovoljevanjem potreb, ki so „višje“ na hierarhični lestvici človeških potreb in ni nujen za preživetje, razvije se le v določenih pogojih. „Visoke“ potrebe so sestavljene iz kognitivnih in estetskih potreb ter potreb po samouresničitvi. Potrebe so razporejene hierarhično (Maslow, 1999), tiste, ki so nižje na lestvici (npr. biološke) morajo biti zadovoljene pred tistimi, ki so višje. Maslow trdi, da samo 1% ljudi doseže vrh hierarhične piramide potreb (samouresničitev), kljub temu, da jo vsi želimo doseči, saj je glavna motivacijska sila. Za starše je pomembno, da motivacijo razumejo kot proces, ki ima tako kratkoročne kot dolgoročne rezultate, ki vplivajo na človeško vedenje. Nismo namreč motivirani le za neposredno zadovoljevanje potreb. Motivacija usmerja tudi naše želje za bolj oddaljene cilje. Ena izmed njih je samouresničitev in izkoriščanje naših sposobnosti (Malim, Birch, Wadeley, 1994). Tukaj so pomembni medosebni (socialni) odnosi, ki bi lahko pomagali ali morda zavirali proces doseganja ciljev. Starši bi morali biti še posebej pozorni, da pri svojih otrocih razvijejo zavedanje o „višjih“ potrebah. Izražanje otrok: „potrebujem to... želim si... želim si doseči...“ je zelo pomembno, prav tako oblikovanje interesov na podlagi potreb ter uveljavljanje kratkoročnih ali dolgoročnih ciljev. Potrebno je upoštevati tudi pogoje, ki jih omogoča okolica in družbene vloge, v katerih se znajdejo. Zmožnost mreženja in širjenja krogov prijateljstva je pomembna, saj nam bo lahko v prihodnosti, ko bomo iskali delo ali se poklicno uveljavljali, prišla prav.



Pri razvoju človeka obstajata dva tipa motivacije:

- » Zunanja motivacija – potrebe takšnega posameznika stimulira kaznovanje in nagrajevanje, informiranje o možnostih, ki jih ponujajo različne situacije ter obvladovanje teh možnosti. Otroci in odrasli, za katere je značilna takšna motivacija, so lahko podvrženi manipulaciji in po navadi pod vplivom drugih. Težko prepoznajo svoje potrebe, redko izražajo želje in hotenja, ne vedo, česa si želijo, potrebujejo nasvet in podporo. Ta tip motivacije je značilen za otroke, mlajše od 12 let. Starši bi se morali zavedati, da se cilji lažje dosežejo, če so rezultat otrokovih lastnih želja.
- » Notranja motivacija – dejanja posameznikov usmerja zadovoljevanje lastnih potreb. Svojih potreb se zavedajo in poznajo svoje želje, zato so pogovori z otrokom o njegovih potrebah zelo pomembni. V nasprotnem primeru bo lahko otrok v svojem odraslem življenju vedno iskal zunanje spodbude za svojo motivacijo.

5.3. Razvoj notranje motivacije

Vsak starš lahko poskrbi za otrokov razvoj notranje motivacije. To ne pomeni, da bo njihovega otroka, ko odraste, pri vseh njegovih dejavnostih motivirala le notranja potreba. Potrebno je le poudariti pripravljenost zadovoljevanja lastnih potreb. Starši lahko razmislijo, kdaj jih pri njihovih dejanjih usmerjajo zunanji dejavniki in zato potrebujejo zunanje spodbude, ter katere cilje želijo na podlagi svojih želja in potreb doseči.

Naloga staršev je, da razvijejo otrokove dispozicije za motivacijo (nenehno željo po motivaciji). Otrok se mora naučiti, kako stimulirati svojo motivacijo, npr. da bo znal v praksi uresničiti svoje interese.

• Razvoj kognitivne radovednosti

Radovednost je poseben motivacijski pojav (Nęcka, 1992). Otroka spodbuja in poveča pripravljenost na delovanje. Otroci (in odrasli) zaradi radovednosti kažejo nagnjenost k raziskovanju novih situacij in iskanju rešitev za nove probleme. Zanima jih, kaj se lahko zgodi (Malim, Birch, Wadeley, 1994). Novost, kompleksnost, kontrasti, spremembe – vse to so pojavi, ki spodbujajo radovednost. Če so podobni pojavi predstavljeni otroku v času njegovega učenja, vzgoje in odločanja, bodo njegove možnosti za zbujanje radovednosti, ki bo povečala otrokovo motivacijo za delo, večje (npr. izobraževanje, razvoj interesov).

• Nevihta vprašanj

Starši lahko spodbudijo otroke, da svobodno zastavljajo vprašanja o temi, ki jih zanima.

Zastavljena vprašanja niso predmet ocenjevanja.

Vprašanja naj bodo povezana z vsakdanjimi temami, ki se morda zdijo nezanimive. Seveda je najlažje postaviti vprašanje o zanimivi temi, na primer o vesoljcih. A obstaja nekaj pravil:

- » Več vprašanj zastavi otrok, boljše je (kvantiteta ustvarja kvaliteto)
- » Starši naj ne kritizirajo otrokovih vprašanj, niti ne sprašujejo, zakaj jih to sprašujejo (kar bi to lahko razumeli kot posredno kritiko)



- » Starši lahko pomagajo oblikovati otrokovo vprašanje
- » Bolj je vprašanje nenavadno in nepričakovano, bolje je
- » Starši lahko otroku povedo:
 - › Katero vprašanje se jim je zdelo najbolj presenetljivo?
 - › Katero vprašanje je bilo najbolj nenavadno?
 - › Katero vprašanje se je najbolj dotaknilo obravnavane teme?

Takšen način pogovora lahko pri otroku spodbudi kognitivno motivacijo, ki se je morda zmanjšala (npr. kadar otrok rešuje dolgočasne naloge). Je koristen pri vzbujanju zanimanja za poljubno temo ter pokaže, na kateri stopnji je reševanje določenega problema, oziroma kako blizu je naš cilj.

• Naivna vprašanja

Eden od staršev igra vlogo naivneža, ki ne razume najbolj preprostih stvari. Otroku postavlja osnovna in nepričakovana vprašanja:

- » Zakaj ljudje delajo?
- » Zakaj morajo otroci obiskovati šolo?
- » Zakaj nas morajo učitelji ocenjevati?
- » Zakaj je pomembno skrbeti za čistočo?

Ko starši postavljajo ta vprašanja, lahko nadaljujejo s pogovorom, ter na podlagi danih odgovorov sprašujejo naprej ter poiščejo nedoslednosti in nesmisle v odgovorih.

Tako dosežemo dva učinka:

- » Najprej lahko opazimo, kako nekatere rešitve, prepričanja, delovanje institucij (npr. šole) niso tako jasne. Vidimo, koliko stvari bi lahko bilo drugačnih, če bi se zavzeli za spremembe.
- » Nato lahko vidimo, koliko naših rešitev in prepričanj temelji na tacitem znanju (znanje, pridobljeno v neformalnih okoliščinah). Nekatere predpostavke jemljemo samoumevno, ne dvomimo vanje in jih sprejemamo kot dejstva. Znotraj takšne situacije res nimamo potrebe po spremembah ali motivacije za dejanja.

Na ta način lahko starši spodbudijo otroka, da začne opazovati navidezne samoumevnosti življenja. Starši lahko prepoznajo, katere otrokve potrebe niso zadovoljene in kateri viri motivacije se skrivajo za otrokovimi odgovori.

• Kaj me lahko preseneti?

Nenehna presenečenja lahko spodbujajo našo dejavnost. Če imamo odgovore na vsa vprašanja, še ne pomeni, da smo modri. Lahko pomeni samo, da smo dogmatični, pasivni in brez domišljije (Nęcka, 1992). Starši se lahko s svojimi otroki pogovorijo na sledeč način:

- » Kaj te preseneča pri poklicu odvetnika, peka, učitelja, zdravnika?
- » Kaj je posebnega v tem, da lahko rešiš zahtevne naloge?
- » Kaj bi se moralo zgoditi med učenjem smučanja, da bi te najbolj presenetilo?



Starši lahko skozi take pogovore spodbujajo smisel za humor in dajo energijo za zagon. Če nas neke stvari presenečajo, lahko vedno poiščemo vzrok teh presenečenj. To je lahko spodbuda za nadaljnje raziskovanje prihodnjih dogodkov.

5.4. Potreba po izboljšanju in njen vpliv na notranjo motivacijo

Potreba po napredku je definirana kot težnja po iskanju napak in njihovem izključevanju, kar ne pomeni, da se osredotočamo na napake, slabosti ali le kritično obravnavamo realnost. To večino razumemo kot „potrebo po izboljšanju sveta,“ ki spodbuja delovanje in je pomemben vir notranje motivacije (Nęcka, 1992).

Eden od staršev lahko z otrokom ustvari oziroma nadgradi poljuben predmet, ki bo boljši kot je sedaj in bo ustrezal otrokovim različnim potrebam.

- » Otroka vprašamo, kaj pričakuje od tega predmeta;
- » Naredimo seznam različnih potreb;
- » Sestavimo katalog potreb, izključimo nasprotujoče si potrebe;
- » Tehničnih zmožnosti sestavljanja predmeta ne upoštevamo, pozorni smo samo na to, da bo predmet zadovoljil vse zapisane potrebe;
- » S starejšimi otroki (najstniki) lahko ustvarimo katalog pričakovanj ali popis individualnih potreb. Otroci naj analizirajo njihove življenjske potrebe in tiste potrebe, ki so koristne za prihodnost, izbiro šole ali poklica. Namen pogovora je v otroku prebuditi samorefleksijo in občutek za tisto, kar je pomembno v življenju in zanje. Primeri, ki nam lahko pomagajo pri takšnem pogovoru: kaj potrebuješ kot dijak zadnjega letnika srednje šole? Kaj želijo doseči pesniki? Česa si najbolj želiš pri tvojih športnih udeleževanjih? Česa si želijo ljudje, ki neradi berejo knjige? Starši naj sami precenijo katera tematika in vprašanja so primerna v določeni situaciji. Lahko pa tudi naredijo analizo trenutne situacije, ki jim bo odprla nova obzorja in možnosti za spremembo.

Pogovor o otrokovih potrebah je pomemben element za oblikovanje notranje motivacije; kaj je tisto, kar otroka ne zadovoljuje, kaj se lahko izboljša pri posameznikovi aktivnosti. Tako se bo otrok naučil, kako pravilno združiti aktivnosti s svojimi potrebami ter kako lahko sam aktivno vpliva na spremembe v svojem življenju.

McClelland (1953, v Atkinson, Smith, Hilgard, 1985) je ugotovil, da vsak posameznik čuti potrebo po uspehu in doseganju odličnosti pri svojih aktivnostih. Podobno nas motivira tudi strah pred neuspehom. Včasih nas motivira kombinacija obeh faktorjev, strahu in uspeha.

Starši se lahko skupaj z otrokom pogovorijo o stvareh, ki jih niso dokončali, ali o določenih problemih, s katerimi se soočajo. Pogovor lahko poveča možnosti za uspeh in zmanjša strah pred neuspehom (če je strah ovira pri otrokovem napredku). Tokrat starši pomagajo otroku pogledati na problem od zunaj. Skupaj lahko postanejo strokovnjaki v ugotavljanju, kaj bi se lahko naredilo, da bi otrok postal boljši v zadovoljevanju svojih potreb, da bi poiskal svoje interese in bil dober v njih. Česa starši ne vedo o šoli? Katere potrebe moramo upoštevati, da bo otrok boljši v reševanju šolskih testov? Pogovor o teh temah vsem zbistri pogled na morebitne smeri sprememb in je dobra podlaga za načrtovanje konkretnih dejanj ter korak k doseganju določenih ciljev.

Načini spodbujanja motivacije:

- » **Komunikacija z drugimi naših načrtih.** Če ne opravimo dogovorjenih nalog in nikoli ne ukrepamo, lahko pride do sporov ali neprijetnih situacij, saj je prišlo do neujemanja med tem, kar smo obljubili (opravili določene naloge) in kaj smo pravzaprav naredili (manko dejanj). Nastale napetosti nas motivirajo, da končamo ta spor. Vsak otrok, ki se je odločil, da bo nekaj naredil, ve, da je najbolje, če delo tudi dokonča. Če dela ne bo dokončal, se lahko njegova samozavest zmanjša in s tem pride do napetosti, saj veliko ljudi opazi njegov neuspeh. Če res pride do tega, naj starši otroku pokažejo načine, kako se lotiti zastavljenih nalog.
- » **Analiza ciljev.** Je osnovna dejavnost. Če vemo, kaj nam je pomembno in kaj cenimo, se lažje lotevamo nalog. Če je naloga zelo pomembna za otroka, lahko to spodbudi njegovo notranjo motivacijo. Pogosto se v takšnih situacijah lotevamo nalog in aktivnosti zaradi našega lastnega zadovoljstva. Za otroka to pomeni, da ga bo zadovoljilo že samo delo in bo zunanja nagrada igrala manj pomembno vlogo.
- » **Nagrajevanje za dosežene cilje.** Lahko pripravimo nagrado ob uspešno izvedeni nalogi. Otroka spodbuja k dejanjem, saj je otrok zaradi obljubljenе nagrade bolj motiviran in pozabi na težave, ki preživijo nanj. Pozitivne misli in občutja ob nagradi so usmerjene k dokončanju naloge. Sprva neprijetna naloga lahko kmalu za otroka postane nekaj prijetnega. Vendar je treba poudariti, da ta metoda povečuje zunanjo motivacijo in se je pri otrocih ne sme posluževati prepogosto. Starši naj bodo pozorni, da nagrada ni zgolj *drago darilo*, temveč *nagrada*, ki bo zadovoljila otrokove potrebe.
- » **Vizualizacija ciljev – kreativna raba domišljije.** Dobro si je predstavljati rezultate, ki si jih želimo. S pomočjo domišljije lahko abstraktne cilje preobrazimo v živo resnično podobo. Otrok na ta način izkusi resnično, psihološko stimulacijo, ki ga spodbudi k delovanju.
- » **Analiza negativnih posledic, kadar ne dosežemo zastavljenega cilja.** Negativne posledice lahko dojamemo kot neke vrste poraz. Ne glede na starost, ljudje ne marajo porazov. Če se otrok zaveda, kaj lahko zgubi, če ne doseže zastavljenega cilja, bo raje dosegel cilj, da se bo izognil tej izgubi.
- » **Analiza pozitivnih posledic doseganja ciljev.** Dobre stvari, ki se pojavljajo med različnimi aktivnostmi in dejanji otroka, so lahko močna motivacija. Starši bi morali biti pozorni na to, da so te pozitivne stvari povezane s samim področjem otrokove aktivnosti ter da otrok lahko te stvari vključi v aktivnosti.
- » **5-minutno jamstvo – prvi korak je vedno najtežji. Treba je samo začeti.** Prvih pet minut je ključnih. Kadar se otrok nečesa loti, bo lažje nadaljeval s tem opravilom. Če otrok rad odlaša z delom („bo začel z delom čez 5 minut, kasneje, po tem“... ipd.) obstaja velika verjetnost, da se dela nikoli ne bo zares lotil.
- » **Pričnite delo z nečim lahkotnim.** Če se otrok loti lahke naloge, je zelo verjetno, da jo bo uspešno končal. To ga bo spodbudilo za nadaljnje delo. Če začne z nečim težkim, bo najverjetneje doživel neuspeh, kar bo zmanjšalo njegovo motivacijo za nadaljnje delo.
- » **Metoda švicarskega sira:** Obsežnejša naloga predstavlja rezino sira brez lukenj. Lahko jo razdelimo na manjše enote, ki so enostavnejše, mehanične in ne vzamejo več



kot 5 ali 10 minut časa. Otrok se lahko v svojem prostem času loti enostavnejših nalog. Kmalu se bo pokazalo, da je ta obsežnejša naloga pravzaprav velik kos sira, ki ima več lukenj kot švicarski. Te luknje so majhne opravljene naloge. Mlajši otroci, ki jim je bližje slikovno reševanje nalog, lahko narišejo kos sira in dodajo nove luknje. Več lukenj bo narisanih, bolj bo otrok zadovoljen in zavzet za delo.

» **Razširite znanje o temi/predmetu.** Lažje je začeti z delom, ki ga dobro poznamo. Naloga se tako ne bo zdela več težka. Če dobro poznamo neko temo, bomo lahko bolje organizirali svoje delo in se najprej lotili lažjih nalog, ki jih lahko opravimo hitro (osnovno načrtovanje). Otrok bo tako znal bolje izkoristiti čas in svoje sposobnosti. Možnost za uspeh se bo povečala. Kadar načrtujemo delo, ga lahko opravimo bolj učinkovito, otrok bo imel več časa za svoje interese in užitke.

Gornja opažanja kažejo, da je motivacija proces, v katerem igrata cilj in načrtovanje pomembno vlogo. To bo bolj natančno predstavljeno v naslednjem poglavju.

5.5. Kako lahko starši učinkovito naučijo svoje otroke uresničevati njihove želje

Marko (24 let) pravi:

Dokončal sem srednjo strojno šolo in opravil tečaj iz informatike na višji šoli. Brezposeln sem dve leti. Povsod sem že iskal službo in mislim, da sem naredil vse, kar sem lahko. Sem brez denarja, še od doma ne morem, ker si ne morem privoščiti vozovnice za javni prevoz. Kako naj sploh pridem do Zavoda za zaposlovanje? Pred kratkim sem bil v tujini, kjer so znali ceniti moje sposobnosti. V malem družinskem podjetju sem bil zadolžen za vgradnjo IT sistemov, vendar sem delo opravljal na črno in posledično nimam nobene veljavne reference. Domov sem se vrnil zaradi strahu pred delovno inšpekcijo.

Zahteve delodajalcev so zelo visoke. Zdi se mi, da ničesar ne znam, da drugi zmorejo veliko več in imajo srečo, medtem ko mene vedno spremlja nesreča. Doma mi starši nenehno ponavljajo, kako je delo pomembno. Oni so bili pridni delavci, mama prejema majhno pokojnino in mi ne more finančno pomagati, saj mora skrbeti še za brata, ki se še šola. Naša situacija je trenutno zelo težka. Poiskati si moram delo, ampak kako? Vsi delodajalci izkoriščajo svoje zaposlene. Tudi, če sem še tako vesten in priden, me lahko kadar koli odpustijo ..."

Ta zgodba se nikoli ne konča. Lahko razumemo Markov občutek razočaranosti in njegove strahove. Žalost in občutek depresije spremljata njegov pogled na trg dela. Lahko se strinjamo, da naš junak ocenjuje svojo situacijo zelo subjektivno in ne najde nobene pozitivne stvari. Osredotoča se samo na ovire in težave, ki pogosto niso v njegovih rokah. Svojo situacijo vidi kot zgodbo o neuspehu. Stvari poenostavlja, posplošuje in shematizira. Svojih poklicnih ciljev ne vidi jasno. Izjava: „Poiskati si moram delo,“ je tako splošna, da jo je težko udejanjiti (*Rozwijanie indywidualnych cech ułatwiających zdobycie zatrudnienia [Development of individual features facilitating getting a job], 2002*).

Preden so otroci soočeni z odločanjem o poklicni poti, morajo najprej prepoznati svoje cilje. Načrtovanje in dojetje realnosti skozi prizmo doseganja ciljev ni enostavno niti za odrasle. Zagotovo pa je, da so lahko jasno definirani, konkretni cilji v veliko pomoč in vir za motivacijo (notranjo ali zunanjo) in posledično zadovoljstvo ob doseženem.



Cilj naj bo:

- › Pozitiven,
- › Merljiv,
- › Mogoč; da ga dosežemo v bližnji prihodnosti (lahko določimo konkreten datum),
- › Povezan z občutkom osebne vrednosti, sposobnosti in veščin,
- › Povezan s posameznikovim sistemom vrednot.

Ko skupaj z otrokom iščemo njegove cilje, je pomembno, da smo pozorni na:

- › Otrokove doseganje dosežke,
- › Otrokove veščine in izkušnje, ki so pomembne za opravljanje določenih nalog,
- › Otrokov način soočanja s težkimi situacijami,
- › Dobre strani doseganja cilja in slabe, kadar naloge nismo opravili,
- › Otrokove močne lastnosti, ki so v pomoč pri doseganju ciljev,
- › Načrtovanje „majhnih korakov,“ ki so že majhne zmage (vmesni cilji),
- › Analizo cilja skozi otrokove potrebe.

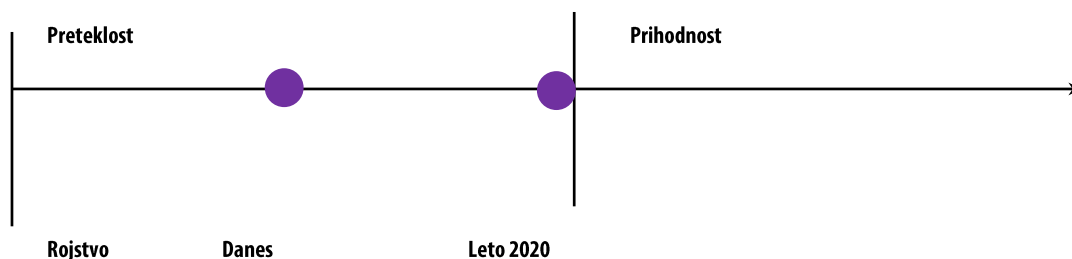
“Iskanje posameznikove odličnosti” je zelo pomembno pri določanju naših ciljev.

Ne smemo podcenjevati aktivnosti ali truda, ki je potreben za doseg otrokovih ciljev. Razumeti jih moramo kot nekaj pozitivnega, četudi se zdijo trivialni. Starši naj s svojim otrokom skupaj predebatirajo vsak posamezni primer, kjer je bil CILJ uspešno dosežen. Otrok naj zapiše vse dogodke oziroma situacije, ki so pripomogle h končnemu rezultatu. To ne pomeni, da se mora otrok novega vedenja naučiti naenkrat – zanj je dovolj, da opazi in ceni svoj doseganji trud. Vse, kar se je izkazalo za učinkovito, naj se vključi v načrtovanje novega cilja.

Otrok bo lahko dosegel cilj, če:

- » Bo cilj pomemben tudi s stališča otrokovih potreb,
- » Je cilj izražen pozitivno,
- » Je konkreten in merljiv.

Načrtovanje prihodnosti je zahtevno za mnogo odraslih (Czarnul, Łukasik, Tarkowska, 2000). Misel na prihodnost pogosto spremljajo strah in občutki negotovosti – podobno je z razmišljanjem o otrokovi prihodnosti, kako se bo znašel, ko bo odrasel. Starši se pogosto izogibajo pogovorom z otroki o teh temah. S pomočjo „življenjske premice“ lahko z njimi lažje spregovorimo o konkretnih odločitvah glede prihodnosti (velja za vsa starostna obdobja, a najbolj za starejše). Na delu, ki se dotika preteklosti, se lahko pogovorimo (ali zapišemo) o vseh otrokovih aktivnostih, dosežkih, uspehih, ki so pripomogli k uspešnemu doseganju ciljev in opravljenim nalogam. Na delu premice, ki je rezervirana za prihodnost, lahko otrok fantazira o svojem življenju nasploh in poklicu, ki ga bo opravljal. Kakšno bo njegovo življenje, kje bo živel, kakšna bo njegova hiša, vrt, kako bodo opremljene sobe v hiši, kakšno službo bo imel, kaj ga bo v službi zadovoljevalo, kaj zna iti na delu narobe ipd. Na točki sedanjosti analizirajte vse, še tiste najmanjše konkretne cilje, ki jih lahko otrok uresniči takoj, da bo lažje dosegel tiste bolj dolgoročne. Z otrokom lahko tudi spregovorimo o njegovih potencialih (preteklost), kako jih unovčiti (sedanjost) in kakšne so želje za prihodnost. Skupaj lahko naredite načrt, podrobno določite kratkoročne in dolgoročne cilje, naredite cilje za določene faze in poiščete različne poti za doseg cilja.



5.6. Cilji otrok in staršev v povezavi s predanostjo aktivnostim

„Katja (15 let) je bila dobra učenka in nihče ni mogel razumeti, zakaj se je dolgo bala šole. Ni hodila na nobeno izvenšolsko dejavnost, pogosto se je slabo počutila, zjutraj jo je rad bolel trebuh – vsi ti znaki so ponavadi po dveh urah počitka v postelji zbledeli. Katjina mama je bila zelo neusmiljena, oba z možem je zelo skrbel ugled družine ter mnenje sosedov. Oče je bil zelo avtoritativen, ni sprejel ugovorov, včasih se je celo posluževal fizičnega kaznovanja. Težave so se pojavile, ko je morala Katja izbrati šolo. Kljub temu, da je razredničarka predlagala nadaljnje izobraževanje na gimnaziji, je oče vztrajal pri poklicnem izobraževanju in hčeri onemogočil dodatno svetovanje o možnosti njenega izobraževanja. Mama je bila pod močnim vplivom okolice in je upala, da se bo hči že prilagodila. Katja se je počutila izgubljeno in ni vedela, česa si želi. Nehala se je učiti, za kar jo je oče večkrat kaznoval. Mama jo je še vedno spodbujala, naj se uči in izboljša svoje ocene (zaradi strahu pred reakcijo očeta), obenem pa se je bala, da Katja morda nima potrebnih veščin za poklicno izobraževanje. Po določenem času so bolečine v trebuhu in slabo počutje postale tako resne, da je Katja nehala obiskovati šolo.“ (Szewczyk, 2002).

Nedоследnosti pri vzgoji in stališčih Katjinih staršev dekletu niso omogočili, da bi zavzela svoje lastno stališče in prepoznala svoje cilje pri iskanju zaposlitve. Katja je vedno manj zaupala svojim sposobnostim in ni videla svojih možnosti; ni prepoznala svoje izobraževalne poti, ki bi ji najbolj ustrezala. Ni vedela, kakšnega poklica si želi, izgubila je stik s svojimi sanjami, strah pred odločanjem ji je povzročil simptome bolezni. Odrasli so bili polni nasvetov, a niso prepoznali njenih želja, zato je Katja posledično nehala komunicirati z njimi. Počutila se je nemočno in nebogljen, ko bi se morala odločiti, starši pa ji niso pomagali pri njenem razvoju. Dekle je začelo hoditi na terapije. V šoli sicer ni več mogla nadoknaditi zamujenega, a bolečine v trebuhu so se hitro pomirile, spet je pridobila izgubljeno samozavest. Sedaj lahko sama pove, kje se vidi v prihodnosti in kakšno službo si želi.

Zgornji primer kaže, kako lahko pomanjkanje doslednosti vpliva na proces odločanja o poklicni poti otroka in kako lahko pri otroku zaustavi osebni razvoj ter zmožnost otroka, da izrazi svoje poklicne želje.

Katja od svojih staršev ni prejela orodij, s katerimi bi si pomagala orientirati v okolju. Tako otrok težko oblikuje značaj in kakovost svojega vedenja ter pogosto ne ve, kako doseči določen cilj. Starši bi morali postaviti jasen smerokaz za svojega otroka; več bi se morali izražati, bolj jasno komunicirati, se bolj usklajeno obnašati in imeti enotna stališča glede prave smeri otrokovega razvoja. Če otrok odrašča ob pomanjkanju ustreznega usmerjanja in pravih informacij o svoji okolici, še posebej, če so te informacije povezane s pravilnim obnašanjem v družbi, to pri otroku



ponavadi vodi k občutku negotovosti in nezmožnosti za sprejemanje odločitev. Staršem ni treba dajati natančnih navodil, a morajo vedeti, da so lahko nasprotujoče in dvoumne informacije škodljive za otroka, kar lahko vodi do razvojnih motenj. Če je otrok dolgo časa izpostavljen dvoumnim informacijam, se ne bo več znašel v okolju. To lahko pomeni, da bo na primer otrok s strani mame ljubljen, če bo zavračal svojega očeta (ker sta starša sprta, je mama vesela takšnega obnašanja pri otroku), že jutri pa bo za isto obnašanje kaznovan, saj sta se starša pobotala. Otrok se ne bo znal več vesti do staršev, drugih predstavnikov avtoritete, kasneje po vsej verjetnosti še do nadrejenih. Otroci od staršev potrebujejo razumno usmerjanje, še posebej takrat, ko se srečujejo z novimi situacijami. Informacije, ki jih otroci pridobijo v zvezi s svojim izobraževanjem in poklicno potjo, naj ne bodo: nasprotujoče si znotraj družine; v nasprotju z vrednotami staršev; nejasne, takšne, ki temeljijo na nejasnih pričakovanjih; takšne, ki so v nasprotju z vrednotami šole in učiteljev; preveč splošne ali preobsežne (Greiner, Kania, Paszkowska-Rogacz and Tarkowska, 2006).

Starši pogosto s svojimi ambicijami negativno vplivajo na aktivnosti svojih otrok, na primer: imajo svoje ambicije za otrokovo prihodnost, imajo določena pričakovanja do otrok, zadovoljujejo le svoje potrebe in zanemarjajo potrebe otrok. Najstnik, kot smo videli v Katjinem primeru, se več ne znajde, počuti se nemočnega ter izgubi motivacijo za delovanje, pred seboj ne vidi več ciljev. Če bomo izpolnjevali cilje drugih, bomo prej ali slej trpeli zaradi tega. Ko prepoznamo lastne cilje (četudi najmanjše) nas bo prevzel optimizem in pripravljeni bomo za delo.

5.7. Bili ste rojeni za to delo! Povzetek

Izjava „bili ste rojeni za to delo“ se nanaša na starše in otroke. Poklicni svetovalci, ki delajo z različnimi tipi strank, lahko predlagajo, da poiščete takšno delo, aktivnost za otroke, ki jim bo najbolj odgovarjala in ustrezala njihovim željam in temu, kar radi počnejo. (Tieger in Tieger, 1999). Preden otrok najde svoje mesto v svojem osebnem in poklicnem življenju, je soočen z mnogimi spremembami in iskanji različnih ciljev. Vložil bo veliko energije, da se bo motiviral, vendar bo na koncu ugotovil, da se je izplačalo. Starši na svoje otroke prenašajo svoje vzorce, tudi kar se tiče poklicnega življenja. Starši morajo svoje otroke naučiti, da je izbira primerne poklica pomembna za vse. Čeprav vsi radi fantaziramo, da bomo zadeli na lotu, ali bi si želeli delati z zanimivimi ljudmi, v eksotičnih deželah, bo večina od nas še dolgo opravljala delo, ki je zahtevno in naporno. Če opravljamo neprimerno delo 30 ali 40 let (ker nismo motivirani, da bi kaj spremenili), sovražimo velik del svojega življenja. Kar je povsem nepotrebno in žalostno.

Starši morajo otroke naučiti, da delo, ki ga radi opravljajo, poveča kvaliteto življenja. Prinaša osebno zadovoljstvo, saj spodbuja najpomembnejše vidike posameznikove osebnosti. Delo postane odraz nas samih, ter poveča našo samozavest. Svoje večšine lahko izkoristimo povsem naravno, brez napora, ne da bi zato zasovražili delo, ki ga opravljamo.

Obstaja kar nekaj dejavnikov, ki nam lahko pokažejo, ali smo se odločili za pravi poklic oz. ali opravljamo primerno delo:

- » Misel na prihod na delo nas osrečuje
- » Veseli in navdušeni smo, ko opravljamo naloge
- » Lahko se motiviramo, da naloge dokončamo in premagamo ovire



- » Na delovnem mestu se počutimo cenjene in spoštovane
- » Spoštujemo svoje sodelavce in jih imamo radi
- » Optimistično zremo v prihodnost

Da bi otroci našli svojo primerno poklicno pot, potrebujejo nenehno podporo svojih staršev, da jih motivirajo za delovanje. Povzemimo, kaj je pomembno pri zagotavljanju motivacije:

- **Dobro opisani potenciali, prednosti**

Ko analiziramo potencialne in prednosti, ki bi lahko pomagale pri motivaciji, poiščimo stvari, ki jih počnemo najboljše. Potrebno je poiskati veščine, ki jih je otrok pridobil skozi različne stopnje izobraževanja ali skozi različne tečaje. Dober potencial so lahko tudi priporočila staršev ali učiteljev, mnenja prijateljev, ki znajo v otroku prepoznati sposobnosti in talente. Tu upoštevamo vse, pri čemer je otrok dober.

- **Podroben načrt, česa si želimo početi**

Otroku moramo pomagati, da prepozna svoje potrebe, ki se navezujejo na njegovo izobraževanje, delo, prihodnost ter mu pomagati oblikovati načrt.

- **Osebni stiki**

Osebe iz otrokove okolice so lahko odličen vir informacij za različne možne poklicne poti ter podpora za njegovo motivacijo. Otrok mora biti vključen v svoje socialno okolje, odnosi z ljudmi lahko zmanjšajo njegove tesnobe in negotovosti ob težkih situacijah ter mu pomagajo poiskati nove ideje, ki ga bodo navdale z energijo in preprečile pasivnost.

- **Družbena podpora**

Za motivacijo je pomembna tudi podpora in zaupanje otrokovih sorodnikov. Otrok mora vedeti, da ga njegova družina podpira, tudi tista bolj oddaljena. Prav tako so pomembni prijatelji, njihova konstruktivna kritika. Tako bo otrok pridobil nov pogled, ki bo podpora v težkih trenutkih. Dobri motivatorji so lahko tudi predstavniki različnih organizacij, zavodi za zaposlovanje, karijerne svetovalnice, svetovalni centri, šolske karijerne svetovalnice, zaposlitvene agencije. Lahko ponudijo potrebne informacije glede trga dela, ponudb za delo, tečajev in usposabljanj.

- **Pozitivno mišljenje, izkušnja uspeha**

Če se osredotočamo na neuspehe in težave, smo slabo motivirani za delovanje in ne pridemo do zelenih učinkov. Pred očmi je bolje imeti tiste pozitivne stvari in naše uspehe. Pozitivno razmišljanje o konkretnih stvareh lahko postane dober vir motivacije in poveča našo pripravljenost na delovanje.

- **Nenehno opazovanje sprememb**

Potrebe, veščine, interesi, vrednote se skozi leta spreminjajo. Ko se razvijamo, pridobivamo nove veščine. Spreminjajo se tudi naši cilji. Spoznavanje samega sebe je odličen vir za motivacijo.

Zapomnite si:

K delovanju nas motivirajo naše potrebe, želje.

Dober načrt in pozitiven cilj povečata našo motivacijo za delovanje in v nas spodbujata željo po aktivnosti.



Viri motivacije so lahko naše lastne moči, a lahko si pomagamo tudi s pomočjo drugih in podporo, ki nam jo lahko ponudijo.

Ne obupajte nad začetim delom.

Osredotočanje na uspehe deluje spodbujevalno, zakaj bi se torej osredotočali na neuspehe?

To poglavje se je osredotočalo na gradnjo sodelovanja med starši in otroki. Poudarki avtorjev so bili na različnih pogledih staršev in otrok na isto situacijo. Pokazali so na vlogo stereotipov in predsodkov glede poklicev in predstavnikov teh poklicev. Poudarili so pomembnost odnosov med starši in otroci, učinkovite komunikacije in kredibilnosti staršev, za posredovanje različnih informacij o poklicih in prihodnjih načrtih. Naslednje poglavje je nadaljevanje teh iztočnic. Avtorji se osredotočajo na načine za izboljšanje samega sebe, kar je za starše precej zahtevna naloga. Potrebna sta medsebojno razumevanje in medsebojno strinjanje. Vključuje številna področja aktivnosti, še posebej tista, ki so vezana na izobraževanje, načrtovanje prihodnosti in karierni razvoj.

Predlagane vaje

VAJA 17 "Dobre in slabe navade"  (izbirno za )

Viri in literatura

- Atkinson, R.C., Smith E. E., Hilgard E. R. (1985). *An Introduction to Motivation*. Princeton, New Jersey: Van Nostrand Reingold.
- Czarnul, E, Łukasik J, Tarkowska M., (2000). *Co dalej po szkole rolniczej? Materiały dla uczniów i nauczycieli*. [What after agricultural school? Materials for students and teachers.] Łódź: WSHE.
- Greiner, I., Kania, I., Paszkowska-Rogacz, A., Tarkowska, M., (2006). *Materiały metodyczno-dydaktyczne do planowania kariery zawodowej uczniów*. [Methodical and didactic materials for planning students' vocational career]. Warszawa: KOWEziU.
- Hellinger, B, Hovel, G., (2002). *Praca nad rodziną. Metoda Berta Hellingera*. [Work on the family. Bert Hellinger's method] Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Malim, T., Birch, A., Wadeley, A., (1994). *Wprowadzenie do psychologii*. [Introduction to psychology]. Warszawa: PWN.
- Maslow, A. H., (1999). *W stronę psychologii istnienia*. [Towards a psychology of existence]. Warszawa: PAX.
- Nęcka, E., (1992). *Trening twórczości* [Training for creativity]. Olsztyn: PTP. Pracownia Wydawnicza.
- Reykowski, J., (1985). Emocje i motywacja [Emotions and motivation]. In: Tomaszewski T (ed.). *Psychologia* [Psychology]. Warszawa: PWN.
- Rogers, C.R. (1961). *On Becoming a Person*. Boston, Ma: Houghton Mifflin.
- Rogers, C. R. (1980) *A Way of Being*, Boston: Houghton Mifflin.
- Rogers, C.R., (1991). *Terapia nastawiona na klienta. Grupy spotkaniowe*. [A client-oriented therapy.] Wrocław: Thesaurus-Press.
- Rozwijanie indywidualnych cech ułatwiających zdobycie zatrudnienia*. [Development of individual features to facilitate getting a job]. (2002). In *Zeszyty Informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego* Kraków: WUP
- Szewczyk, A., (2002). *Czerpiąc ze źródła*. [Deriving from the source] Stockach: SPES
- Tieger, P. D., Tieger, B. (1999). *Rób to do czego jesteś stworzony*. [Do what you are] Warszawa: Wydawnictwo Studio EMKA.



6. POGLAVJE

Izboljšanje samega sebe

6.1. Uvod

Radi pravimo, da se spremembe dogajajo z zavidljivo hitrostjo; če želimo biti v koraku s časom in z vsemi spremembami, se moramo znati prilagoditi sedanjosti in trenutku, v katerem živimo.

Navada je železna srajca, zato smo pogosto indiferentni do novosti. Zatekanje k stari preverjeni filozofiji življenja nam daje občutek varnosti, saj se je skozi čas vedno pokazala za učinkovito, takšen način življenja je zelo udoben. Kakršna koli sprememba zahteva dodatno prilagajanje in spremembo mišljenja, kar je lahko zelo boleče in naporno. Staršem, ki so stari 40 ali 50 let, je težko priznati, da so se motili celotno svoje starševsko obdobje. Zato se soočamo z veliko težavami, kadar želimo spremeniti mišljenje staršev in učiteljev. Naša zakoreninjena mišljenja moramo podvreči kritični in konstruktivni analizi.

Razširjena Evropa je realnost, ki je ne moremo zanikati, zato moramo preseči naše omejene poglede nanjo. Soočiti se moramo s trgom dela, ki je vedno bolj globalen:

- » Znanje tujih jezikov in medkulturno izobraževanje ponuja več priložnosti za študij in zaposlitev;
- » Poenoten evropski sistem izobraževanja ponuja nove možnosti. Diplomirate lahko na tuji univerzi, čeprav bi lahko isti študij opravljali tudi doma, morda si s tem celo znižate stroške izobraževanja;
- » Zaposlitev v multinacionalnem podjetju pomeni možnost za pogosta potovanja v tujino ali celo možnost življenja v drugi državi;
- » Mobilnost in skupna denarna valuta omogočata delo od doma in možnost službenih potovanj, vsak dan, teden ali mesec;
- » Razumevanje in poznavanje računalnika in interneta – virtualne realnosti, ki so nujen vir informacij.

Ponavadi naš izgled in način oblačenja nista pomembna. Tisto, kar je pomembno, je, da smo sprejeti in odprti. Lahko postanemo bolj razumevajoči. Ne počutimo se dobro, ko nam naš najstnik reče: Ne bom ti ničesar povedal, saj nimaš pojma o ničemer, „Tako si staromodni, da nimaš pojma, kaj je danes moderno.“ Nekateri poskušamo najstnikom dopovedati, da „to



včasih ni bilo dovoljeno" – takšen pristop je nesmiseln in otroka samo utrdi v prepričanju, da so starši res drugačni od njega in se je z njimi nesmiselno pogovarjati, ker ga ne bodo nikoli razumeli. Malo se moramo spoznati na vse, a pri tem ne smemo zaiti v ekstreme, na primer ves čas spremljati televizije, brati časopise, brskati po spletu. Nikoli ne bomo vedeli vsega, lahko pa se dodatno informirano in ostajamo obveščeni.

Kam gre današnji svet? Nihče ne pozna odgovora na to vprašanje, a naj nas to ne vznemirja.

Da bi lahko izkoristili vse možnosti, ki se danes ponujajo otroku – da bi poznali trg dela, ne smemo pozabiti, da šola ni sama sebi namen. Naloga šole ni, da otroku zapolni glavo z znanjem, ampak da ga pripravi na družbeno in poklicno vključevanje. Tudi za starše je koristno, da gredo v šolo, saj jih ni nihče naučil, kako biti dober starš. V tej šoli se lahko poučimo o psihologiji najstnika, o razlikah med ljudmi, o najbolj učinkovitih načinih komunikacije, kako preprečiti in reševati konflikte.

Sledi nekaj tem, ki se jih lahko naučimo na takšnih izobraževanjih za starše.

6.2. Pozitivno mišljenje

Peter (17 let) se je pravkar vrnil iz šole in se želi pogovoriti s svojimi starši o spremembi njegovih kariernih načrtov (biolog), saj se je slabo odrezal pri fiziki. Čeprav se je študiju ekonomije, ki so si ga želeli starši, upiral, si sedaj želi prav to.

Peter: "Mama, odločil sem se, da ne bi več želel študirati biologije. Mogoče je bolje, da se usmerim v študij ekonomije, saj so omejitve za sprejem manjše."

Mama: "Zakaj si si premislil?"

Peter: "Moj neuspeh pri fiziki kaže, da moji cilji niso dosegljivi. Če mi že na tej šoli ne uspeva, kako bo šele na fakso."

Oče: "Tudi jaz mislim, da je najbolje, da zamenjaš študij. O tem smo se pogovarjali že v preteklosti in ta odločitev je veliko boljša zate."

Mama: "Morda si se iz tega neuspeha pri fiziki naučil, kaj pomeni biti biolog in sedaj razumeš, kako je težko. Prepričana sem, da ne boš obžaloval odločitve."

V tem poglavju želimo pokazati pomen pozitivnega mišljenja za spopadanje z izzivi, ki jih prinaša prihodnost. Prva točka je naše razmišljanje. To je še posebej pomembno za starše, ki želijo biti bolj učinkoviti v svoji vlogi staršev ter pri reševanju problematike otrokovega izobraževanja. Da bi lahko zastavljeno tudi uresničili, se morajo osredotočiti na pomembnost pozitivnega razmišljanja, ki ga morajo najprej osvojiti sami, da ga bodo lahko prenesli še na svoje otroke.

V povezavi s tem moramo najprej odgovoriti na nekaj vprašanj:

- › Kako naš način razmišljanja vpliva na naše vedenje,
- › Dejavniki, ki oblikujejo naše mišljenje,
- › Kako se ujamemo v svoje misli,
- › Napačne misli, izkrivljeno dožemanje realnosti,
- › Kaj je pozitivno mišljenje in kako ga dosežemo.

“Misli so žive. Oblikujejo podobo našega sveta, realnosti, ki nas obdaja in našo usodo. Pozitivno mišljenje je velika stvar ... Če pogosto ponavljate eno misel in vanjo vlagate veliko energije, se bo sčasoma materializirala. Pozitivno mišljenje in pozitivne besede, mišljene in izrečene na začetku dneva, lahko zelo vplivajo na dober dan.” (Soames, 2006)

• Misli pozitivno – deluj pozitivno

Pozitivno mišljenje pomeni pristopiti k stvari s pozitivne strani, ne da bi pri tem zanemarili negativne. V primeru staršev, še posebej tistih, ki se soočajo s težkimi izbiri glede izbire poklica, sistem njihovih vrednot močno vpliva na svetovanje glede poklicnih izbir, ki pogosto niso v skladu s pričakovanji in zmožnostmi otrok. Otrokovu zavračanje teh želja starše pogosto demotivira in frustrira, posledično na otrokovo prihodnost zrejo pesimistično. Najslabše pri tem pa je, da svoje misli prenesejo tudi na otroke, ki tudi sami prenehajo verjeti v svoje sposobnosti in talente.

Da bi se znebili teh negativnih predpostavk, naj se starši vprašajo:

1. Obstaja kakšen dokaz, ki potrjuje moje prepričanje?
2. Kakšni so dokazi, ki potrjujejo napačnost prepričanja?
3. Kaj slabega se lahko zgodi, če se znebim teh prepričanj?
4. Kaj dobrega se lahko zgodi, če se znebim teh prepričanj?

Če se vrnemo k primeru: Želje staršev ostajajo neuresničene, ker temeljijo na domnevah o sposobnosti otroka in na neobstojećih pogojih (otrokovih željah in sposobnostih). Kaj se lahko zgodi, če se pričakovanja staršev ne uresničijo? Otrok pač ne bo postal slab in nesposoben zdravnik, temveč odličen in zadovoljen kuhar!

• Pozitiven odnos in pozitivna pričakovanja

Pozitivna pričakovanja za prihodnost – bodisi v novem razmerju ali v poklicnem uspehu – lahko vodijo do uspeha. Prav nasprotno je s fantaziranjem, ki se, sledeč novi raziskavi, redko uresniči. To potrjujejo štiri različne raziskave, ki se nanašajo na pričakovanja in fantazije učencev glede poklicnega uspeha, odnosov s starši, šolsko uspešnostjo in bivših pacientov, ki so okrevali po operaciji (Oettingen, Mayer 2002).

1. Zavezanost ciljem

Če o prihodnosti razmišljamo na pozitiven način, verjamemo, da imamo več možnosti pri doseganju zelene prihodnosti. Če pa o prihodnosti razmišljamo na negativen način, smo pri ciljeh manj angažirani, četudi so možnosti za uspeh obetavne.

Ti učinki so bili ugotovljeni pri opazovanju različnih življenjskih področij (medosebni odnosi, akademski dosežki, poklicni dosežki, zdravje, življenjski načrti) in s pomočjo različnih paradigem.

2. Opuščanje ciljev

Zamišljanje zelene prihodnosti vodi k opuščanju ciljev, če verjamemo, da so možnosti za uspeh majhne. Zamišljanje samo zelene prihodnosti ali samo slabe prihodnosti pa, prav nasprotno, ohranja nagnjenost k ciljem, četudi so možnosti za uspeh slabe – kar smo pokazali na različnih področjih življenja (medosebni odnosi, zdravje) ter s pomočjo različnih paradigem. Trenutno uporabljamo svoje miselne napore, da bi pomagali osvoboditi ljudi od njihovih



negativnih želja in ciljev (npr. od še vedno hotenih, a nemogočih razmerij, hotenih, a neizvedljivih poklicnih identitet). Ljudje morajo v mislih primerjati njihovo željeno prihodnost z negativnimi vidiki sedanjosti oz. bližnje prihodnosti. Če so možnosti za uspeh majhne, se lahko prične proces opuščanja ciljev.

Oettingen and Mayer (2002) iz nemške Univerze v Hamburgu, sta pokazala, da so bili vsi udeleženci njune raziskave, ki so fantazirali o svojem uspehu, manj uspešni kot tisti, ki so imeli pozitivna pričakovanja o prihodnosti. Razlika med pozitivnim razmišljanjem in pozitivnim fantaziranjem je ta, da so pričakovanja bolj realistična in praktično izvedljiva. Pozitivna pričakovanja temeljijo na prejšnjih osebnih uspehih, ki so „dober pokazatelj za prihodnjo uspešnost.“ Nasprotno pa fantazije „ne temeljijo na prejšnjih uspehih“ in posledično ne vključujejo težav in naporov, s katerimi se ponavadi soočajo ljudje na poti do svojih ciljev. Raziskovalca priporočata, da se ljudje izogibajo ekstremno pozitivnim mislim, saj ne vključujejo tudi možnih težav, ki se lahko zgodijo pri doseganju zastavljenih ciljev.

“Imej pozitivne želje, a zapomni si, da bodo vedno težave, ki bodo onemogočale njihovo uresničitev.”

(Oettingen & Mayer 2002)

6.3. Pozitivne komunikacijske veščine

Pozitivne interakcije med člani družine temeljijo na zmožnosti empatije do samega sebe in vživljanjem v drugega. To so sposobnosti, ki se jih da naučiti.

Katere komunikacijske veščine morajo biti poudarjene v družini? Fallon (1988) razlikuje med štirimi najbolj pomembnimi elementi v komunikaciji, ki so pozitivna osnova za interakcije znotraj družine.

“Bog nam je dal par ušes, a le ena usta zato, da bi več poslušali kot govorili.”

Zenon (Starogrški filozof)

- **Aktivno in pasivno poslušanje**

Ko otrok začuti, da ga starši nadzorujejo, se bo odzval z izsiljevanjem, ker misli, da starši ne spoštujejo njegovih odločitev, čeprav je v ozadju ravnanj staršev vedno le skrb za otrokove potrebe. Takšna reakcija je pravzaprav značilna za vse, ki mislijo, da so nadzorovani.

Nadzirajmo raje sebe, ne drugih.

V razmerjih si želimo biti slišani, razumljeni, sprejeti, spoštovani, biti v varnem fizičnem in čustvenem okolju, imeti medsebojno zaupanje ter ne biti nadzorovani s strani drugih. Zato želimo imeti nadzor nad svojimi reakcijami in ustvarjati takšne okoliščine, ki bodo spodbudne za razmerja, ki si jih želimo in znotraj katerih nam bo naš otrok zaupal.

Ko se znajdemo v težavah, je najpomembnejša stvar ta, da poiščemo nekoga, ki mu je res mar za nas, ki bo znal prisluhiti in razumeti, četudi nam ne bo mogel konkretno pomagati.

Pasivno poslušanje je sodelovalna komunikacija, ki se nanaša na neverbalno sporočanje občutka sprejetosti in razumevanja. Včasih so besede odveč, takrat lahko šteje samo pravičen odnos. Pasivno poslušanje ima dve fazi:

1 – "Odpiranje vrat", spoštljiva, umirjena komunikacija, samo strinjanje (nič vprašanj, samo strinjanje): "Vidim, da si žalosten in imaš težavo," "Če potrebuješ koga za pogovor..." Ne uporabljamo neposrednih vprašanj, saj obstajajo komunikacijske ovire. Ne vprašamo npr. "Kaj je narobe s tabo?" ali "Kaj se je zgodilo?"

Imejte v mislih, da razumevanje (situacije, občutkov, želja) še ne pomeni tudi odobravanja, strinjanja. Lahko razumemo, da se želi sogovornik „predati“, „oditi“, ali celo „ubiti koga“, vendar se s samim dejanjem ne moremo strinjati.

2 – Poslušanje – poslušamo brez prekinjanj ali dajanja komentarjev. Včasih lahko samo pripomnimo "Oh, razumem", kar govorcu nakazuje naše sprejemanje. Sprejemanje ne pomeni, da se strinjamo z njegovimi dejanji ali s tem, kar govori, pokaže pa, da mu stojimo ob strani, razumemo situacijo in njegove občutke.

Aktivno poslušanje je kompleksnejša oblika komunikacije, saj uporabljamo verbalno in neverbalno obliko:

- » Da smo pozorni,
- » Da razumemo situacijo, govorca, njegove potrebe in želje,
- » Da razumemo njegova čustva (ne da bi morali odobravati tudi njegova dejanja ali besede),
- » Lahko postavimo par vprašanj, da bi si kakšno stvar pojasnili. Pogovora ne peljemo v smer, ki zanima nas, govorcu dovolimo, da pove vse, kar želi povedati, mu ne nasprotujemo, čeprav imamo drugačno mnenje. Najpomembnejše pa je, da ne ustvarimo komunikacijskih ovir. V teh trenutkih je bistveno, da razumemo situacijo, rešitev pa poskušamo najti šele, ko so se čustva in strasti pomirile.

Otrok potrebuje starejšega, izkušenejšega prijatelja, ki ga bo razumel in ne bo do njega pokroviteljski. Ga ne bo nikoli silil, da mora misliti in delovati, tako kot želi on. Če ste vi kot starši zmožni postati ta prijatelj, bo otrok vedno na vaši strani.

Aktivno poslušanje je bistveno za dobre interakcije. Pomaga bolje razumeti preneseno informacijo in spodbuja govorca, da se izrazi, oziroma spodbuja celoten komunikacijski proces. Kvalitetno aktivno poslušanje sestavljajo:

- › *Neverbalni govor*: Pozicija telesa nakazuje, da poslušalec sliši in razume osebo, s katero se pogovarja; pomemben je očesni kontakt, če je potrebno – dotikanje, ipd.
- › *Spodbuda/stimulus*:: uporaba kratkih stavkov: „Razumem,“ „OK,“ „Nadaljuj,“ glasen „Aha“ in tako naprej.
- › *Vprašanja*: spodbujajo govorca, da se odpre. Uporaba odprtih vprašanj, npr. „Kako je bilo danes v šoli?“ namesto „Si se danes razumel s sošolci?“ (zaprto vprašanje). V prvem primeru lahko pričakujemo bolj temeljite informacije o otrokovem dnevu v šoli. Odsvetujemo tudi uporabo vprašanja „Zakaj?“, ker lahko pri otroku povzroči obrambno reakcijo ter tako neha govoriti.



- › *Svetujte manj*: Posameznika želimo naučiti, da sam pride do svojih spoznanj. Manj nasvetov damo, bolj bo otrok sam izostril sposobnosti samostojnega odločanja.
- › *Obrnite vprašanje* ali drugače zastavite vprašanje o mislih govorca. Obrnite vprašanje tako, da boste boljše razumeli dano informacijo, s tem pa preverili, če ste govorca pravilno razumeli.
- › *Bodite empatični*: postavite se v pozicijo drugega, tako boste boljše razumeli njegove misli in občutja.
- › Upošteвайте načelo „*tukaj in zdaj*“, kar pomeni razumeti govorceva čustva in misli, in ne omenjati svojih problemov in občutkov.
- › *Ne prekinjajte*.

Aktivno poslušanje omogoča, da lahko prepoznamo še kakšen drug, skriti problem za tistim, ki ga izraža otrok.

Da bi pri najstniku spodbudili samozavest, mu moramo dovoliti, da se svobodno izraža, poskušamo se izogniti negativnim komentarjem, saj lahko otrok preneha biti odkrit. Priporočljivo je, da zadržimo predsodke zase in se tako izognemo stavkom: „Sem vedel,“ „Nikoli me ne poslušaj,“ „Vedno me prekinjaš.“ Torej, pustite otroku, da dokonča stavek. Če ga bomo prekinjali, se lahko pogovor hitro konča. Če pride med pogovorom do kakšnih nejasnosti, si jih je dobro zapomniti in jih po pogovoru razjasniti.

Tudi, če nimamo časa, med pogovorom ne pogledujemo na uro, saj se lahko najstnik zapre vase in neha govoriti. Pogovora kasneje nikoli ne moremo zares obnoviti pod istimi pogoji.

Primer klasične reakcije v primerjavi s proaktivno komunikacijo (aktivno poslušanje) (Ardelean, 2004)

V oklepaju je napisano tisto, kar si mama in otrok v resnici mislita:

Otrok loputa z vrati, je živčen, jezno guba čelo.

Mama (ta fant me dela živčno): Zakaj loputaš z vrati? Si znorel?

Otrok (tudi ti si loputala z vrati zjutraj, ko nisi našla ključev.): Nisem znorel!

Mama: Zakaj si potem zaloputnil z vrati?

Otrok (kriče): Nisem!

Mama: Ne pogovarjaj se tako z mano!

Otrok: Ne najdem svoje knjige.

Mama: Moraš zato uničiti celo hišo?

Otrok (ničesar nisem uničil. Ok?): Mislim, da jo je založil „tamali.“

Mama: Mislim, da nima on nič pri tem!

Otrok (seveda, „dojenček“ nikoli ni ničesar kriv, vedno ga braniš, on je nedolžen kot ovčica): In včeraj – kdo je razmetal moje risalne liste? Ti si kriva, ker mu dovoliš, da brska po mojih stvareh! Če bi znala paziti nanj, ne bi uničeval mojih stvari.

Mama: Kako me lahko kriviš? Te ni sram? Udarila te bom!

Otrok (s svojim angelčkom nikoli ne govoriš tako): Raje mi pomagaj poiskati knjigo!

Mama (ojoj, nisem skuhala kosila za moža, ko pride domov; vseeno moram poiskati knjigo, drugače bom jaz tista, ki bo v težavah. A vseeno ga bom naučila lekcije.): To se zgodi, če nimaš pospravljenih stvari. In če želiš, da ti kdo pomaga, ga moraš lepo prositi.

Otrok (vseeno mi bo pomagala, samo šopiri se): Proooooosim!

Mama, po iskanju: V tvojem nahrbtniku je! Še vedno misliš, da jo je tja založil „tamali?“

Otrok: Ok, ok, vedno moraš imeti prav!

Vsekakor v komunikaciji ne smemo prekinjati sogovorca, imeti kritičnih pripomb, dajati nasvetov ali prevzeti vlogo rešitelja. Nikoli ne recite „Razumem te, ampak...“, kajti ta „ampak“ za govorca pomeni, da ga ne razumete ter da njegova čustva niso primerna ali pomembna.

Pravilno obnašanje pri aktivnemu ali pasivnemu poslušanju je:

- » Četudi se ne strinjamo z govorcem, razumemo, da so njegova čustva in prepričanja pristna, čeprav so napačna.
- » Na tej stopnji so kakršne koli besede razumljene kot osebni napad na govorceva čustva in prepričanja, kot da bi mu zarili nož v hrbet. Besede postanejo komunikacijska ovira, ki lahko ogrozi naše nadaljnje razmerje.
- » Pomembno je, da z besedno in neverbalno komunikacijo izrazimo razumevanje govorcevih čustev (čeprav ne odobravamo njegovih dejanj), želja (četudi se ne strinjamo z njimi) – za primer: razumemo, da si želi bratove čokolade, vendar mu ne moremo dovoliti, da jo vzame.
- » Strinjati se moramo, da je govorceva pravica, da misli drugače. Pogosto se zgodi, da kadar ima kdo zelo drugačno idejo od ostalih, doživi posmeh in označbo, da je to „slaba ideja.“ Posmeh vedno izzove komunikacijsko oviro.

Tipične napake pri vzpostavljanju metode aktivnega poslušanja:

- » Namen aktivnega poslušanja ni v pridobivanju informacij, ki bi nam omogočile, da bi sami rešili težave. Zato se moramo izogibati vlogi rešitelja. Vendar pa včasih otrok tako zelo občuti breme nekega problema, da potrebuje rešitelja. Če težave ne poskušamo rešiti takoj, lahko otrok to razume, kot da smo ga zapustili.
- » Če do otroka pristopamo preveč akademsko oziroma teoretsko (če smo se metode aktivnega poslušanja naučili preveč dobesečno), bo otrok vaš pristop občutil, kot da ga obravnavate kot pacienta, ne pa kot prijatelja.
- » Starši ali učitelji so lahko pri uporabi te metode preveč brezčutni do sogovorca. Mladostnik bo to začutil, saj pričakuje pozornost, zanimanje za njegov problem, ne pa, da ga nekdo stalno prekinja.
- » Mehanično ponavljanje „izjav, ki odmevajo,“ ki nam ponavadi pridejo prav, npr. „Joj, razumem, izgubil si svojo knjigo,“ „Joj, razumem, z učiteljem si v konfliktu...“ lahko zveni sarkastično, ironično.
- » Uporabljanje te metode, ko se staršem ali učitelju mudi ali pa so napeti.
- » Kadar nekdo zmoti mir in zasebnost, ki sta jo vzpostavila sogovorca (npr. babica).
- » Pretvarjanje, kjer učitelj uporabi to metodo samo navidezno, v resnici pa ne sprejme učenca takšnega kot je, z vsemi njegovimi težavami in položajem, v katerem se je znašel.
- » Če starši ali učitelj niso dovolj sproščeni, da bi dovolili mladostniku, da dokonča začeto, in ga prekinjajo s komentarji, sodbami. Otroku moramo dovoliti, da spregovori in se osvobodi bremena. Če se poslužimo racionalnega argumentiranja, kadar je otrok čustven, se ne bomo razumeli. Prav tako ne smemo izsiliti pogovora, če otrok nanj še ni pripravljen.
- » Prekinjati, se ne strinjati, podajati rešitve, soditi ali podobna obnašanja, ki bodo vzpostavila komunikacijske ovire.
- » Kadar otrok še ni pripravljen na pogovor, ko se ne odzove na povabilo k pogovoru, ko se ne želi odpreti.



Proaktivni primer pogovora:

Otrok loputa z vrati, je živčen, jezno guba čelo.

Mama: Vidim, da si napet!

Otrok: Ne, nisem napet!

Mama: Ne? Nisem pravkar slišala loputanja z vrati?

Otrok (kriče): Nisem zaloputnil z vrati!

Mama: Slišim, da imaš še vedno problem.

Otrok: Ne najdem svoje knjige.

Mama: A tako. Kje bi lahko bila?

Otrok: „Tamali“ jo je nekam založil!

Mama: Hm, a tako!

Otrok: Včeraj je prav tako razmetal moje risalne liste. Ti si vsega kriva, ker mu dovoliš, da se igra z mojimi stvarmi. Če bi bolj pazila nanj, mi ne bi uničil vsega.

Mama: Torej sem jaz kriva za tvoje težave? Kaj bova storila?

Otrok: Najbolje, da mi pomagaš poiskati knjigo!

Mama: Želiš, da jo poiščeva skupaj?

Otrok: Ja!

Mama (po iskanju): Poglej, v tvojem nahrbtniku je! Našla sva jo!

Otrok: Hvala ti!

Mama (zdaj, ko je kriza končana, se poskušajva pogovoriti o najinem odnosu): Poglej, kadar se tako pogovarjaš z mano in loputaš z vrati se počutim ponižano, občutek imam, da me ne spoštuješ. Prav tako me moti nered v tvoji sobi, poglej kam je to pripeljalo.

Otrok: Oprosti.

Mama: Kako bi se lahko izognila podobnim situacijam v prihodnje?

Otrok: Sobo lahko vzdržujem čisto, a jo „tamali“ vedno razmeče.

Mama: Misliš da bi bilo boljše, če bi imel ključ od sobe?

Otrok: Ja, to bi bilo odlično!

Mama: In potem boš imel pospravljeno sobo in ne boš za vse več krivil svojega bratca?

Otrok: Zagotovo!

Mama: Torej sva se dogovorila?

Otrok: Sva!

Intuicija, ki se razvija v odnosih med starši in otroki, prinaša koristi za oba. Ko starši zaslišijo „temni se in postaja hladno“ bodo razumeli, da morajo pogasiti luči in povečati gretje ali pokriti otroka. Podobno je pri otroku, ko na primer zasliši enega od staršev: „Počutim se osamljenega“, in ga nato objame. Intuicija pomaga, da pravilno razumemo sporočilo.

„Srce ima svoje razloge, ki jih razum ne razume.“

Pascal

- Kritika naj bo podprta z argumenti. Najstniki sprejmejo kritiko le, če je podprta s konkretnimi argumenti. Ne moremo trditi, da je nekaj neumno, brez smisla, samo zato, ker se nam tako zdi.

Šele po koncu emocionalne faze se lahko mirno, argumentirano pogovorimo o naših nestrinjanjih.

- Neposredna kritika lahko izzove samo odpor. Najstniki so dojemljivi za kritiko, če je ta podana po korakih, argumentirana in umirjena. Agresivna in napadalna uporaba argumentov je nezaželena. Ni potrebe po osebnih napadih. Argumentiranje naj vodi k vzpostavljanju ravnovesja in analizi obeh stališč. Ton glasu je zelo pomemben in vpliva na pozornost poslušalca. Skozi ton in gestikuliranje (ki sta nezavedna) se razkrivajo pomembne informacije.
- V dialogu je dobro, da starši zatrejo svojo željo po razlagi, deljenju svojih bogatih izkušenj, ki naj bi jih otrok posnemal. Ne pozabite, da govorite s svojim otrokom in ne s svojimi podrejenimi, pred katerimi se morate izkazati. Otroku izkažite podporo, spodbudo, prijateljstvo, ne pa pokroviteljstvo in nadrejenost.
 - » Poleg vsega je pomembno tudi, da z otrokom ohranjamo dialog tudi takrat, kadar otrok ni v težavah. Tako mu bomo pokazali, da se zanimamo zanj in da ga ne želimo nadzorovati. Uspeh otroka moramo ceniti, ne glede na to, kako velik ali majhen je. Četudi ste razburjeni, ker gre otroku vse narobe, je neurejen, ne dela domačih nalog, sedi pred televizijo, ne je zdravo, poskusite poiskati nekaj malega, kar pri njem cenite in mu to povejte. Že majhen pozitiven komentar lahko stori veliko več kot tedni preprirov, groženj in kazni, ter spremeni otrokovo obnašanje.

Da bi izboljšali svojo komunikacijo in sodelovanje z otroki, vam v branje priporočamo knjigo avtorjev Fabra in Mazlisha: *“Kako se pogovarjamo z otroki, da se lažje učijo doma in v šoli?”* (2002).

Skrajni čas

Otrok: Nekaj bi ti rad povedal.

Eden od staršev: Ne zdaj, mudi se mi na delo. Lahko mi poveš, ko se vrnem. Adijo!

Kasneje zvečer otrok ne želi v posteljo, saj čaka svojega starša, da ga le-ta vpraša, kaj je želel prej. Starš je utrujen, z mnogimi problemi in napet.

Starš: Zakaj še vedno bediš ob tej uri? Daj, pojdi spat! Ne bom te še enkrat opomnil!

Otrok: Ampak . . . lahko noč!

Čez nekaj dni starš za nekaj dni odhaja na pot in si od otroka želi malo tolažbe in razumevanja.

Starš: Odhajam, vrnem se čez dva dneva. Saj razumeš, kajne? Se boš lepo obnašal do varuške in boš priden?

Otrok: Ampak, hotel sem . . .

Starš: Kaj je zdaj narobe? Zakaj ne razumeš, da se mi mudi? Pogovorila se bova, ko se vrnem. Adijo!

Otrok:... Adijo!...

V tem primeru ne smemo biti presenečeni, če si bo otrok mislil: “Nikomur ni mar zame!” Takšen izbruh je pogost, kadar nismo pozorni na otroka in mu ne posvečamo dovolj pozornosti. Otrok je večkrat pristopil do starša, ta pa ga je vedno odslovil. Ker ni bil nikoli slišan, se je uprl z molkom. Takšen otrok se bo oddaljil od staršev in se odločil brez njihove pomoči, po svoji volji, ali pa bo iskal nasvet pri nekemu, ki ga bo pripravljen poslušati. Zaposleno življenje, polno drugih odgovornosti, bo starša zelo oddaljilo od otroka. Starš se morda nikoli ne bo zavedal, da je prizadel otroka in ga odvrnil od sebe.



- » Skupaj preživet čas je pomemben za dolgotrajno razmerje. Samo močno razmerje staršev z otrokom lahko uspešno premaga težave in padce, ki jih doživlja otrok v svojem najstniškem obdobju. Otroku moramo pomagati in ga učiti že v zgodnjih letih, da se mora zavedati posledic svojih dejanj in odločitev ter vedno prevzeti odgovornost za svoja dejanja.
- » V življenju bodo prišli trenutki, ko bodo odločitve prinesle tudi nepričakovane posledice, ki lahko prestrašijo otroka. Naloga staršev je, da mu pri tem pomagajo, ga spodbujajo in omogočijo, da premaga težave ter tako utrdi svojo samozavest. V takšnih trenutkih ga ne smemo zapustiti, saj bi ga to lahko zaznamovalo za vse življenje. Najpomembnejša stvar za otroka je podpora družine in sodelovanje z vsemi družinskimi člani.
- » Za človeka 21. stoletja se svet nenehno spreminja. Najbolj pogosto izrečen stavek je: „Nimam časa.“ Obdani smo s številnimi informacijami; preplavljeni smo s tehnološkimi dosežki. Če se osredotočamo samo na informacije, ki so potrebne pri našem delu, smo v nevarnosti, da zaostanemo za časom in aktualnimi dogodki. Da lahko svojim otrokom nudimo kvalitetne informacije, jih moramo vzgajati v duhu tega stoletja ter ostati v koraku s časom. Ker smo bili vzgojeni v drugačnem, bolj tradicionalnem času, se je težko privajati na ritem tega sveta. Tradicijo je prehitel moderni čas, zato smo prisiljeni, da se prilagodimo družbi, ki je konstantno podvržena spremembam. Če želimo, da se v svetu znajdejo tudi naši najstniki, moramo slediti ritmu 21. stoletja.

Težko je imeti dovolj časa, vendar se moramo naučiti razpolagati z našim prostim časom. Ne smemo pozabiti na naša prijateljstva in odnose z drugimi ljudmi.

Poblížje si pogledjmo naš program:

- » Sedimo pred televizorjem – to pomeni, da uživamo, se sproščamo in smo dobro obveščeni. Lahko bi h gledanju povabili tudi svoje otroke, se skupaj z njimi pogovorili o oddaji, otroci bi lahko spraševali, vi pa bi jim odgovarjali. Otroci bi se počutili sprejete, v vas bi lahko prepoznali prijatelja, partnerja.
- » Vzemimo primer telefonskih pogovorov: pogosto se dogaja, da se z nekom dolgo pogovarjamo po telefonu; to ni nič nenavadnega, neobičajnega. A lahko bi pogovor zaključili prej, se raje dogovorili za obisk, kjer bi se bolj podrobno pogovorili o določeni temi. Zato težko ošteevamo otroka, kadar se tudi sam predolgo pogovarja po telefonu, ker nima časa, da bi se pogovarjal z nami. Naši prijatelji in telefonski pogovori z njimi lahko počakajo, izobraževanje in vzgoja našega otroka ne sme biti omejena samo na naš prosti čas.
- » Če imamo mnogo težav v službi, ki vplivajo na nas, se lahko o njih pogovorimo s svojim partnerjem. Otroku lahko prisostvuje pri pogovoru, ne bomo ga podili v sobo, ker se to „njega ne tiče.“ Tako bo lahko spoznal, da je služba resna stvar in da je izražanje mnenj v družini dobrodošlo.
- » Ko gremo po nakupih, upoštevamo tudi želje otroka.
- » Pridejo vikendi, ki jih želimo preživeti brez otrok, a tudi otroci imajo proste vikende, zakaj jih torej ne bi preživeli skupaj? Tako lahko uživamo v skupnem prostem času, se pogovarjamo o stvareh, o katerih se ne pogovarjamo med tednom. Odmislimo domače naloge, kazni, službo ipd.

» Če štejemo vsako minuto, preživeto skupaj z otroci, vidimo, da ne gre samo za številke, temveč za kvaliteto preživetega časa in pozornost, ki jo namenjamo otroku in ki bo utrdila naše odnose. Boljše upravljanje s časom prinaša številne prednosti, tudi za starše – ki bodo morda zaradi aktivnosti z otroki v boljši fizični kondiciji, optimistični, bolj veseli in zadovoljni.

• „Jaz“ sporočilo

Kako nagovorimo nekoga, ki nas moti, ne da bi v našem razmerju z njim ustvarili ovire? Vidimo lahko, da sporočilo, ki prinaša komunikacijske ovire, pogosto vsebuje sporočilo „Ti“, na primer: „Ti si takšen...“, „Ti si/nisi storil tega tako... in tako...“ Da bi se temu izognili, priporočamo „jaz“ način komuniciranja.

Skrivnost komunikacije je, da se namesto osredotočanja na dejanje, ki ga je prejemnik storil, osredotočimo na stvari, ki nas motijo, izrazimo svoja čustva, ki jih je povzročilo nam zoprno vedenje.

Zato svojega otroka ne bomo vprašali „Zakaj (TI) nisi zjutraj poslal postelje?“ ali „Kolikokrat TI moram še povedati, da ne prihajaj domov šele po deveti uri zvečer?“, temveč bomo rekli: „Vsako jutro sem jezen, ker je tvoja soba nepospravljena, in jo moram JAZ pospraviti,“ ali „Zvečer ME skrbi, da se ti je zgodilo kaj slabega, ker te ob devetih še ni bilo doma.“

Tako otroku vzbudimo občutek odgovornosti za naša negativna čustva, mu damo vedeti, da nas njegova ravnanja čustveno prizadenejo. S to metodo nagovarjamo njegovo zrelost, saj ga ne nagovarjamo iz svoje superiorne pozicije staršev kot otroka.

Struktura „jaz“ metode je sestavljena iz treh elementov:

- » Naših negativnih občutij: „Moti me, skrbi me, vznemirja me, povzroča mi glavobol, para mi srce, bojim se...“
- » Izpostavljanje problema, ki povzroča ta občutja: „Kadar narediš...“
- » Razlogov, ki povzročajo ta občutja: „Zato, ker...“

„Jaz“ sporočila ne smemo uporabiti za izražanje naših zahtev, želja, pričakovanj, ki niso utemeljena. Na primer, starši ne smejo nikoli svojemu otroku reči naslednje: „Moti me, ker nisi bil sprejet v podjetju XYW,“ ali „Zelo me moti, ker nimaš svojega podjetja,“ ali „Sram me je, ker nisi postal zdravnik.“

Zna se zgoditi, da bomo zaradi posluževanja „jaz“ sporočila, kdaj naleteli na predrzen odgovor:

- Moti me, da se zaradi tvojega vedenja v razredu drugi težko koncentrirajo.
- In koga to briga?

V takšnem primeru lahko odgovorimo:

- Mene, prav tako bi moralo tudi tebe. Če bi bili vsi pozorni drug do drugega, bi lahko živeli v boljšem svetu, se ti ne zdi? Ti ne bi bilo všeč, če bi bilo drugim mar zate in za tvoja čustva?

• Znati izražati svoja čustva

Izražanje **pozitivnih** občutkov je zelo koristno sredstvo komunikacije. To vedo srečne družine, ki znajo ubesediti veliko pozitivnih čustev. Vendar to ni vedno lahko. Pozitivna čustva je priporočljivo izražati po naslednjih korakih:



1. korak: Pristopite k osebi, poglejte in nagovorite jo.
2. korak: Izpostavite dejanja, ki jih cenite pri tej osebi.
3. korak: Tej osebi povejte, kakšna čustva v vas prebujajo oziroma povzročajo njegova dejanja.

Primer: "Tomi, res si prijeten fant. Domov prihajaš točno. Čutim, da ti lahko zaupam." Pri takšnem komuniciranju morate jasno predstaviti svoje zahteve in želje, a na pozitiven in neposreden način. Morate biti odločni in spoštljivi.

Izražanje **negativnih občutkov** je podobno zahtevno kot izražanje pozitivnih. Negativni občutki ne smejo povzročati konfliktov ali biti žaljivi. Priporočljivo je, da pri izražanju negativnih občutij sledite zaporedju štirih korakov:

1. korak: Glejte sogovornika v oči. Govorite mirno in odločno.
2. korak: Konkretno izpostavite, katera njegova dejanja so vas spravila v slabo voljo.
3. korak: Sogovorniku povejte, kako se ob tem počutite.
4. korak: Ponudite rešitev za nastali problem. Lahko ponudite več dobrih možnih rešitev.

Učinkovite komunikacije se vedno lahko naučite, nikoli ni prepozno, da jo še izboljšate.

Naj vas ne bo sram svojih otrok. Čim pogosteje jim pokažite, da jih imate radi.

Lanmontagne, 1999

• Teorija „Ne“

Zdi se, da naši možgani preprosto ne razumejo besede „Ne.“ Zato lahko razložimo, zakaj so empirične tehnike, ki temeljijo na „afirmativnem odnosu,“ uspešne. Če je le mogoče, se moramo izogibati negaciji. Namesto „Ne,“ lahko rečemo „Ja, ampak...“ in postavimo pogoje, izpostavimo učinke, opozorimo. Poglejmo si primere:

NAMESTO NE	RECI DA
Ne delaj...	Poskusi takole...
Motiš se	Zakaj to praviš? Moje izkušnje pravijo, da je bolje tako...
Ne smeš se igrati na računalniku!	Na računalniku se lahko igraš le, ...
Ne naredi tega!	Če boš naredil to, bodo posledice/ težko bo, ker...
Nikoli ti ne bo uspelo! Nikoli ne boš dovolj dober za...	Poskusil si in ni ti uspelo, ti lahko kako pomagam...
Če ne boš storil tega tako, ne boš dobil...	Če boš ravnal na tak način, boš dobil...

Zapomnite si posledic izjav „ne dotikaj se tega,“ „ne hodi tja“ za vas. Prav tega ste se dotaknili in odšli tja. Če ne želimo, da bi se to zgodilo, se moramo izogibati besedi „Ne,“ ali bolje, poskušajte se čim večkrat posluževati pozitivnega mišljenja.

6.4. Spoštovanje in zaupanje

V odnosu med starši in otroki je pomembno medsebojno spoštovanje in zaupanje. Spoštljiv odnos do otrok pomeni, da so starši sposobni slišati in razumeti otrokove misli, ki niso vedno najlažja tema za pogovor. Pogosto so te misli precej nemogoče. Starši morajo vedno biti „dostopni“ in „veseli,“ da se lahko pogovarjajo s svojimi otroki, četudi se jim zdi problem nepomemben ali zelo preprost. Takšen odnos mora biti vzpostavljen že zelo zgodaj in biti obojestranski. Obljub in dogovorov se moramo brezpogojno držati. To nas pripelje k drugemu elementu: zaupanju, ki je porok za zanesljivost izrečenih besed, pogovorov, nasvetov staršev otrokom.

Ko najstniki začutijo, da jim nekdo vsiljuje svojo voljo, se bodo pogosto zaprli vase in ne bodo več pripravljeni na sodelovanje. Tega se morajo starši zavedati.

Odnos med najstnikom in starši se lahko hitro izboljša, če starši pričnejo zaupati otrokovim odločitvam, namesto, da jih sodijo. Zaupanje vpliva na otrokovo vedenje, nehajo se upirati in ugovarjati staršem. Zaupanje in spodbuda staršev otroku vlije vero v njegove sposobnosti in dejanja.

Vseeno morajo starši še vedno ponuditi nabor različnih možnih rešitev (bolj v obliki nasveta), med katerimi lahko otroci izbirajo. Tudi, kadar starši vedo, kaj je najboljša za otroka, izkušnje kažejo, da se morajo vseeno izogibati vsiljevanju svojih odločitev. Če se bo lahko najstnik pogosto sam odločal in mu vedenje ne bo zapovedano, bodo lahko starši otroku lažje priskočili na pomoč, kadar bo prišlo do težjih odločitev. Najstnik mora imeti občutek, da se odloča sam.

“Strinjati se, da se ne strinjate” je dobra metoda, ki lahko pomaga staršem, da jim bo najstnik prisluhnil. Najstnik rajši sledi vlogi očeta ali mame, če ni v to prisiljen.

- **Spodbujajte jih, ne hvalite**

Starši, ki spodbujajo svoje otroke, so do njih manj kritično naravnani in negativni. Ko pride do problema, uporabijo takšno metodo, ki je do otroka spoštljiva. Kar je najpomembneje, starši morajo biti prvi, ki verjamejo v otroka, saj bo le tako pridobil svojo samozavest in zaupal svojim sposobnostim. Malo je otrok, ki se lahko naučijo verjeti vase, če njihovi starši niso verjeli vanje. Starši morajo biti nenehno pripravljeni k spodbujanju svojih otrok in pohvaliti otrokove napore. Na tem mestu je dobro razlikovati spodbujanje in hvalo. Ne gre za isto stvar, niti ne za iste učinke. Mnogo staršev je prepričanih, da kadar hvalijo svoje otroke, jih obenem tudi spodbujajo. Hvala in spodbuda sta si res podobni, vendar nista isti, kajti hvala je neke vrste nagrada, plačilo. Poudarja občutek tekmovalnosti. Spodbudo po drugi strani damo za ves vložen trud ali za napredek. In natanko to bi morali starši zagotoviti svojim otrokom.

- **Sprejmite jih**

Ko živijo otroci v okolju, ki je polno predsodkov, se lahko tudi sami naučijo negativne naravnosti in neodobravanja. Če živijo v okolju, ki je odprto in sprejemajoče za vse, se naučijo ljubiti. Starši se morajo naučiti brezpogojnega sprejemanja svojih otrok, takšnih kot so, ne takšnih, kot želijo, da so. Če bodo starši sprejemali vse otrokove nepravilnosti, bodo otroci lažje verjeli v svoje zmožnosti. Veliko staršev verjame, da s kritiziranjem svojih otrok pomagajo otroku pri izboljšanju svojih napak. Izkušnje so pokazale nasprotno.



Najstniki želijo, da imajo starši svoje vrednote, vendar naj jih ne vsiljujejo. Otroci imajo lastno potrebo po definiranju samega sebe, ne samo skozi odnos do staršev, temveč tudi skozi razlike. Najstniki se bojijo, da bodo njihovi starši nanje prezrcalili svojo identiteto, namesto da bi jim pustili, da si poiščejo svojo. Zato pogosto poskušajo biti tisto, česar starši nočejo, saj iščejo svojo samostojnost in svojo lastno identiteto, ki bo drugačna od identitete staršev. Je ta otrokova žega in potreba, ki dela življenje z njim tako težko, naporna in utrujajoča tudi za starše?

Da bo najstnik pripravljen za svet, mora imeti občutek, da bo vedno dobrodošel v svojih domači hiši, ki ga bo sprejela brezpogojno, kot varno zatočišče – kot potrebuje malček svojo priljubljeno igračo, potrebuje najstnik znotraj svoje družine občutek varnosti. Nekateri starši spodbujajo svoje otroke, da se čim hitreje angažirajo v svetu, vendar je lahko to za najstnike še prezgodaj, saj na svet še niso pripravljeni. Starši ne smejo vplivati na otrokov proces osamosvajanja, saj bi ga drugače lahko povsem zavrli. Poskusi usmerjanja otrokovega razvoja identitete so neproduktivni in nekoristni. Vse korake k samostojnosti in k oblikovanju identitete lahko naredi le otrok sam, brez vmešavanja drugih. Če pot k neodvisnosti ni narejena prostovoljno, bo vsakršen korak v katero koli smer pomenil vedno večjo otrokovo odvisnost.

V tem zahtevnem času pubertete je najboljšo, da starši SPREJMEJO otrokovo tekmovalno naravnost in nehvaležno vedenje, a ga sami ne ODOBRAVAJO. Starši morajo omogočiti otroku svoboden psihološki prostor, da se lahko preizkusi in najde v novih stvareh in situacijah, ne da bi se pri tem sami preveč osredotočali na malenkosti in jemali tega osebno. Ko na koncu najstnik spozna, da mu takšno vedenje ne odgovarja, ga lahko svobodno, samovoljno zavrne, brez pritiska staršev. Svoje „problematično“ vedenje bo otrok opustil šele, ko bo sam tako želel in čutil. Za starše, ki jih skrbi psihična in fizična varnost najstnika, je bolje, da so čim manj vpleteni v njegovo početje, ter ga samo brezpogojno sprejemajo in nudijo varen dom, ko se vrne iz svojih pustolovščin, kdaj tudi poln neuspehov, ki jih je doživel v „velikem“ svetu.

Najboljši odnos staršev do najstniških otrok je nevtralen odnos; da ne izvajajo prevelikih pritiskov ali preveč osebno jemljejo otrokove napade. Starši naj s svojim načinom življenja otroku dajejo zgled in vrednote prakticirajo tudi v praksi, namesto da poudarjajo svojo superiornost in odkrito kritizirajo način najstnikovega življenja. Zavedati se morajo, da je njihov otrok dobra oseba, čeprav tega trenutno ne kaže in verjeti morajo, da se bo otrok umiril, spoznal in začel ceniti pravilne vrednote, če bodo oni sami dosledni pri svojem vedenju.

Najstnik mora znati živeti z načinom življenja staršev, prav tako pa morajo starši upoštevati njegovega. Starši morajo pomagati otroku, da se sooči s svojimi nasprotnimi čustvi ter mu omogočiti varen okvir znotraj katerega se lahko preizkuša. Eksperimentiranje vodi k učenju in osebni rasti. Najstnik mora spoznati, da ne bo postal klon svojih staršev, če bi prevzel nekaj njihovih vrednot in vedenje.

- **Pravica do neuspeha – neuspeh ni izbira**

Otroku mora biti vedno omogočen prostor za neuspeh, ki ga bodo kdaj doživeli. Zaupajte svojemu otroku, naj ima občutek, da mu stojite ob strani, tudi takrat ko mu ne gre najbolje. Otroku se mora naučiti, da so padci in neuspehi del življenja. Oseba, ki nikoli ni doživela neuspeha, bo težje dozorela in cenila življenje. Lahko je hvaliti nekoga, ki ves čas zmaguje. Vse zanima samo



zmagovalec. A podporo potrebuje poraženec. Ko je otrok uspešen si želi pohvale s strani staršev. Kadar doživlja padce in neuspeha pa morda še bolj potrebuje pozornost in sprejemanje staršev.

Otroci vedo, ko delajo kaj narobe. Nobene potrebe ni, da jih še dodatno opozarjamo na napake in na pasti, ki se jih morajo izogibati. Prav nasprotno, najbolje je, če poiščemo njihove dobre lastnosti in pohvalimo njihovo vedenje, saj pogosto ne vedo, če se vedejo pravilno. Izpostavljanje pozitivnih vidikov vedenja bo otroka zelo spodbudilo in povzdignilo. Pomagalo mu bo razumeti, da je dobra oseba, saj velikokrat naredi kaj dobrega, četudi kdaj dela napake.

Na posameznikovo samozavest vpliva tudi njegov odnos do telesa in njegovo sprejemanje. Otrok se naravno dobro počuti v svojem telesu, razen, če mu te podobe ne uničijo starši. To se pogosto dogaja, ne da bi se starši tega sploh zavedali. V zgodnjih letih otrokovega razvoja, ko otrok odkriva procese svojega telesa, je potrebno otroka naučiti, da je njegovo telo normalno, takšno kot je primerno za njegova leta. Če se je otrok v ključnih fazah otroštva naučil pravilnega odnosa do telesa, bo tudi kasneje razvil pozitiven in primeren odnos do sebe. Pogosto starši z nizko samopodobo svoja občutja prenesejo tudi na otroke, posledica tega je, da otrok ne bo razvil svoje osebnosti in v življenju ne bo dosegel uspeha.

• **Kako prepričati otroke k sodelovanju**

Starši pogosto spor s svojim otrokom opišejo kot: „Nič ni dobro zanj, tudi, če sem do njega prijazen ali ne.“ Kakor koli, otrok ne potrebuje „posebnih uslug“ ali „tečnarjenja.“ Kakor vsi ostali, potrebuje spodbudo in zaupanje, da lahko razvije svojo identiteto in vrednote. Na otrokovo vedenje vpliva želja, da bi ga drugi ljudje jemali resno. Nihče se ne počuti dobro v podrejenem položaju; najstnika najbolj obremenjuje prav to, da ga obravnavajo kot otroka.

Da bi si starši zagotovili svoj superioren položaj, se ponavadi poslužujejo dveh napačnih načinov soočanja s svojimi otroki. Prvi način je povezan z razvajanjem, saj ustrezajo vsem njihovim željam in ne vztrajajo pri svojih zahtevah. Drugi pa ta, da so avtoritarni in pripravijo otroke, da so poslušni in morajo izpolniti vse njihove zahteve. Vse, kar mlad najstnik potrebuje, je spoštovanje, saj bo le tako znal spoštovati druge tudi sam.

• **Strpnost**

Ne želimo, da bi morali strogi starši postati preveč strpni. To, kar poskušamo doseči je, da poskusijo postati izziv za otroke. Starši morajo biti preudarni in sposobni takšnega vodstva svojih otrok, ki ne bo obremenilen in agresiven do otrok. Mnogo staršev je ugotovilo, kako učinkovito reševati probleme znotraj svoje družine. Je pa veliko takšnih, ki izgubijo pravilne smernice in njihovo obnašanje vodi v dramatične zaključke.

Strpnost je kompleksen proces, ne predpostavlja samo spoštovanja svobode drugih, temveč tudi naše lastno prakticiranje. Strpnost vključuje tudi naš način obnašanja in način komuniciranja z drugimi.

Spomnimo se besed naslednje pesmi (Nolte 1954):

OTROCI SE NAUČIJO, KAR ŽIVIJO

Če otroci doživljajo grajanje, se naučijo obsojati.

Če otroci doživljajo sovražnost, se naučijo nasilnosti.



- Če otroci doživljajo strah, se naučijo biti zaskrbljeni.
- Če otroci doživljajo pomilovanje, se naučijo smiliti sami sebi.
- Če otroci doživljajo zasmehovanje, postanejo zaprti vase.
- Če otroci doživljajo ljubosumje, se naučijo zavisti.
- Če otroci doživljajo sramoto, se naučijo prevzemati krivdo.
- Če otroci doživljajo spodbudo, se naučijo samozavesti.
- Če otroci doživljajo strpnost, se naučijo potrpežljivosti.
- Če otroci doživljajo pohvalo, se naučijo ceniti sami sebe in druge.
- Če otroci doživljajo sprejemanje, se naučijo ljubiti.
- Če otroci doživljajo odobravanje, se naučijo imeti radi sebe.
- Če otroci doživljajo priznanje, se naučijo zastavljati cilje.
- Če otroci živijo tako, da delijo z drugimi, se naučijo velikodušnosti.
- Če otroci doživljajo iskrenost, se naučijo resnicoljubnosti.
- Če otroci doživljajo poštenost, se naučijo biti pravični.
- Če otroci doživljajo prijaznost in pozornost, se naučijo spoštovanja.
- Če se otroci počutijo varne, se naučijo zaupati vase in v ljudi okrog sebe.
- Če otroci doživljajo prijateljstvo, se naučijo, da je svet prijeten kraj za življenje.

Ta pesem nam pove, da se otroci učijo skozi življenjske izkušnje. Zato jim pomagajmo izkusiti življenje, ki jim bo dalo visoko stopnjo samozavesti ter se bodo znali ceniti.

• Empatija

Poglejmo si psihološki vidik pomena besede *empatija*. Empatija je sposobnost, da na emocionalen način razumemo in čutimo, kar druga oseba čuti. Izjava „postaviti se v čevlje nekoga drugega“ definira prav to.

„Poglej skozi okno druge osebe in videl boš svet, kot ga vidi ona.“

(Yalom, 2005)

Preprosto povedano je empatija sposobnost zaznavanja čustev druge osebe. Kot empatični starši lahko začutimo bolečino svojega otroka, kadar joka. Prav tako lahko začutimo njegov bes in razočaranje, če ga slišimo jezno kričati. Če otroku pokažemo svoje razumevanje njegovih čustev, mu s tem povemo, da razumemo njegovo izkušnjo in smo mu pripravljene pomagati, da se pomiri in nauči česa novega. Empatija je kot spust po reki. Ne glede na številne ovire, moramo ostati nad vodo in nadaljevati z vožnjo. Četudi je pot vijugasta in polna nevarnosti (še posebej v času pubertete), lahko otroku pomagamo premagati vse ovire in pokazati pravo pot.

Zakaj je empatija tako močno orodje? Empatija deluje zato, ker so otroci spremenili svoj pogled na starše in jih vidijo kot zaveznike, ter so z njimi sposobni sodelovati. Ko poskušajo starši razumeti izkušnje svojega otroka, dobijo otroci občutek, da so starši res na njihovi strani. Otroci se bodo odprli svojim staršem in jim bodo zaupali takrat, ko se bodo starši trudili, da se izognejo očitaniu, čustvenim konfliktom, ali ko jih ne bodo želeli odvrniti od njihovih ciljev. Če se bodo torej pojavili konflikti, bo vedno obstajala skupna podlaga za njihovo reševanje. Kadar bodo otroci soočeni s težko odločitvijo, bodo bolj pripravljene poslušati in upoštevati mnenje staršev.

Če zglada opis empatije zelo preprost, je to zato, ker je v resnici res preprost. Kljub temu pa je v praksi včasih biti empatičen lahko nekoliko težje.

- **Spodbujajte otrokovo samozavest**

Kaj je samozavest?

Samozavest je vase usmerjen, narcističen občutek večvrednosti. Je občutek, da je oseba sposobna reagirati na vse težave in nevarnosti, ter vidi samo sebe kot nekaj posebnega.

(Kavkios, 2004).

Naš lasten občutek, da smo pomembni in posebni, temelji na treh dejavnikih:

- » V naših praktičnih sposobnostih, ki nam omogočajo udejstvovanje v poklicnih, družbenih, kulturnih in športnih aktivnostih.
- » V prepoznavanju, sprejemanju in ljubezni drugih.
- » V naši sposobnosti, da se v kritičnih trenutkih našega življenja (smrt bližnjega, izguba službe, ipd.) odzovemo dostojanstveno in pogumno.

Samozavest izražajo različni vedenjski vzorci in pozitivni občutki, kot so odgovornost, dajanje pobud, dostojanstvo, samokontrola, potrpežljivost, spoštovanje do drugih, iskanje ciljev, itd. Samozavest prav tako spremlja občutek zadovoljstva z našimi sposobnostmi, kreativna komunikacija, refleksija naših misli, načrtovanje, pravilno odločanje in občutek, da smo sposobni dokončati začete naloge. Na občutek samozavesti ne vpliva samo podpora drugih ljudi, temveč tudi naša samoocena, kako se soočamo z odgovornostjo, kako doživljamo ljubezen in kakšen je naš odnos do vsakdanjih težav.

6.5. Izobrazba

- **Spoštujte otrokovo izbiro**

Družina igra pomembno vlogo pri otrokovi poklicni odločitvi. Razlog tiči v tem, da pripadajo starši dvema različnima družbenima sistemoma, ekonomskemu in družinskemu. Poleg tega starši na svoje otroke, hote ali nehoti, prenesejo svoje družbene vrednote, ambicije in svoje želje ter tako pomagajo pri razvoju njihovih izobraževalnih in poklicnih pričakovanj. Mladi dobijo svoje prve izkušnje o poklicih skozi delo in poklice svojih staršev, tako lahko že zgodaj spoznajo prednosti in slabosti določenih poklicev. Še posebej velik vpliv imajo tisti poklici, ki imajo v družini dolgoletno tradicijo. To je značilno za našo družbo, kjer imajo starši dominantno vlogo pri načrtovanju otrokovega življenja in pogosto nanje lahko gledajo kot na svoje „podaljške.“ Nenazadnje pa na otrokovo nadaljevanje študija in na njegovo nadaljnjo življenjsko pot pogosto vpliva tudi ekonomska situacija družine.

Za mladostnike je lahko prilagajanje na nove situacije precejšen izziv, za starše morda še večji. Pogosto se znajdejo v slepi ulici, ko se morajo soočiti s tesnobo in skrbmi glede otrokove prihodnosti. Še posebej je naporno v času, ko so otroci v zadnjih letnikih izobraževanja in se morajo odločiti za poklicno kariero. Šolski sistem je narejen tako, da od otroka že v zgodnji fazi



življenja zahteva poklicno izbiro – v najbolj ključnem in občutljivem življenjskem obdobju. Vsa ta izbira jih lahko zmede. Težko izberejo med tem, kar jim je všeč in kar bi lahko bila obetavna kariera.

V družbi in na trgu dela, kjer vladajo številni antagonizmi, so uspešni tisti, ki znajo na podlagi svojih veščin, talentov in osebnostnih značilnosti, izbrati pravilno izobraževanje.

Starši se zaradi vsega truda in energije, ki ju vlagajo v pomoč pri otrokovi poklicni izbiri, pogosto znajdejo v zelo stresni situaciji. Poklicna izbira in izbira ustrezne izobrazbe lahko postanejo predmet spora med družinskimi člani. Takšno okolje ni spodbudno za najstnika in lahko vodi do napačnih odločitev.

Navajamo nekaj primerov, zakaj bi se otrok odločil napačno:

- » Ko otrok čuti pritiske družine glede njegovega osebnega življenja, lahko na to slabo reagira, kar pogosto vodi k napačnim odločitvam.
- » Ko mora zatreti svoje želje, da bi zadovoljil voljo staršev – ko izbere nezahtevno fakulteto, ker se je podcenjeval.
- » Ko ne izbere univerze oziroma fakultete izven svojega kraja, ker starši ne morejo ali ne želijo plačati veliko za šolanje v oddaljenem kraju in misli, da ga starši potrebujejo v svoji bližini.

Posameznik mora imeti možnosti, da se lahko izraža skozi svoj poklic in se počuti koristnega ter ustvarjalnega. Uspešna poklicna kariera daje občutek samozavesti in zadovoljstva.

• **Bodite obveščeni (srečajte se s svetovalcem)**

Povprečen posameznik preživi približno tretjino svojega življenja v službi, zato je pravilna poklicna izbira ključna odločitev v življenju mladega človeka. Da se bodo otroci znali pravilno odločiti, morajo vedeti, česa si želijo in česa so sposobni. Prav tako morajo vedeti, kakšne so razmere na trgu dela in kakšne so napovedi za zaželeno poklice v prihodnosti.

Da si bo mladostnik odgovoril na vprašanja, „kaj si želi in v čem je dober“, mora najprej poznati svoje veščine, interese, potencialne in talente. Vsi ti elementi sestavljajo kompleksen značaj človeka, ki ga znanstveno najlažje opredelimo s pomočjo „testov osebnosti“, katerih se pogosto poslužujejo šolski karierni svetovalci. Manj natančno lahko določimo osebnostne karakteristike tudi s pomočjo ocene strokovnjakov, učiteljev, staršev ali ljudi iz otrokove bližnje okolice. Na poklicno odločitev ne sme vplivati želja staršev. Starši vedno igrajo pomembno vlogo pri otrokovih odločitvah, vendar svoje volje ne smejo sebično vsiljevati, ampak morajo upoštevati otrokov značaj in potrebe trga dela. Zato je koristno starše napotiti k izobraževanju in udeleževanju strokovnih seminarjev na to temo.

Ko se mlad človek končno najde, je dobro, da poišče informacije o položaju določenih poklicev. Zavod RS za zaposlovanje od aprila 2013 ne pripravlja več seznama deficitarnih³ in suficitarnih⁴ poklicev, saj z ukinitivijo obvezne prijave delovnih mest nima več pregleda nad celotnim povpraševanjem delodajalcev po delavcih. Otroci in starši si lahko pomagajo z raziskavo o poklicih, po katerih bo do leta 2020 največje povpraševanje, zaposlitev pa zanesljiva, ki jo je izvedel švicarski raziskovalni inštitut Prognos. Ker je Slovenija sestavni del evropskega trga, so te napovedi lahko koristne tudi za naše razmere.

³ Deficitarni poklic je poklic, po katerem je povpraševanje na trgu dela večje od ponudbe.

⁴ Suficitarni poklic je poklic, po katerem je povpraševanje na trgu dela manjše od ponudbe.

Preglednica perspektivnih poklicev v EU do leta 2020:

POKLIC	LETNA PLAČA ZAČETNIKA V €	PLAČA PO 10 LETIH DELA V €
medicinska sestra	23.000	30.000
zdravnik	39.250	5.590
menedžer v bolnišnici	39.250	120.000
tržni raziskovalec	31.000	37.000 (po 3 letih)
strokovnjak oglaševanja	25.000	60.000
pravni svetovalec	27.000	77.000
špediter	32.000	50.000
skladiščnik	25.000	33.000
diplomirani logistik	38.000	62.000
elektroinženir	40.000	56.000
sistemske informatik	25.000	40.000 (po 3 letih)
gospodarski inženir	40.000	120.000
programer	33.000	60.000 (po 5 letih)
sistemske administrator računalništva	35.000	60.000 (po 5 letih)
IT-projektni menedžer	35.000	80.000
specialist za pokojninsko zavarovanje	32.000	50.000 (po 5 letih)
zavarovalniški matematik	33.000	50.000 (po 4 letih)
pozavarovalničar	43.000	80.000
kontrolor letenja	57.200	100.000
elektronik	33.000	45.000 (po 5 letih)
letalski inženir	38.000	60.000
strojni inženir	42.000	60.000
podjetniški svetovalec	30.000	50.000 (po 5 letih)
učitelj	30.000	/
revizor	43.000	80.000 (po 5 letih)

Vir: Švicarski raziskovalni inštitut Prognos; objavljeno v nemškem tedniku Focus (pridobljeno na: <http://www.gzdbk.si/si/aktualno/uspeh/detajl/?id=387>).

Če je za nekim poklicem več povpraševanja na trgu dela kot je ponudbe, pomeni da bo poklic aktualen še v naslednjih petih, desetih letih (pozitivna pričakovanja). Ravno obratno je s poklici, po katerih ni povpraševanja, njihova pojavnost pa je velika; takšni poklici imajo „negativen“ potencial. Nekateri poklici imajo „nevtralen“ potencial, kar pomeni, da sta ponudba in povpraševanje približno enaka.

Izbira poklica, ki ima potencial v prihodnosti, še ne prinaša absolutne gotovosti glede poklicnega uspeha posameznika, če ta ni deloven in se ne izobražuje še dodatno. Po drugi strani pa lahko nekdo izbere poklic, ki sploh nima potenciala v prihodnosti, a zaradi svojega znanja, vloženega dela in močne volje postane uspešen v okolju, ki sicer ni najbolj primerno za uspeh.



Poznavanje situacije na trgu delovne sile je nujnost, če upoštevamo hitrost razvoja moderne tehnologije, ki pogosto premeša karte glede zahtevanih poklicev in poklicnih mest. Prednosti sta tudi obvladovanje angleškega jezika (ali drugih tujih jezikov) in odlične računalniške veščine.

- **Otrokom posredujte znanje, ne odločitev**

Starši naj na otroke prenesejo svoje znanje, ne smejo jim vsiljevati svojih odločitev ali želja. Končna odločitev naj bo vedno otrokova. Starši radi podajo tiste informacije, ki se navezujejo na njihove namene (in tako pripravijo otroke, da sledijo njihovim izbiram). Če ne posredujejo pravih informacij, se lahko otrok napačno odloči, npr.: opazite, da je otrok dober v matematiki in mu svetujete poklic računovodje, obenem pa mu zamolčite, da obstajajo še drugi poklici, kjer lahko izkoristi to znanje.

- **Reševanje napačnih odločitev s pravnimi taktikami (pravilna raba argumentov)**

Mladostniki radi sledijo trendom in vplivom okolice (televizije, prijateljev), ki niso vedno najboljši zgledi. Če se odločijo na podlagi teh vplivov, odločitve zanje pogosto niso najboljše.

Starši bi se te problematike morali lotevati sistematično, z določenimi pravili, ki bodo otroku pomagali, da se vrne na pravo pot. Otrok se mora odločiti sam, pri tem pa mu lahko pomagajo argumentirana stališča staršev, ki so v interesu otrok in ne njih samih. Starši mu morajo znati pojasniti, zakaj so bile nekatere njegove odločitve prej napačne in pokazati boljše alternative.

Pomembno pri diskusiji je, da se izogibate negativnim opazkam o odločitvah, ki jih je otrok že sprejel. Za učinkovito taktiko se lahko izkaže taktika „vprašanj.“ Vprašanja ga bodo vodila do spoznanj o njegovih napačnih odločitvah. Tukaj se lahko prične drugi krog „kreativnih“ vprašanj, ki ga bodo vodila do „pravih“ odločitev. Za starše je ključno, da izpostavijo vse manjkajoče argumente in vidike, ki prej pri prvih odločitvah niso bili upoštevani.

- **Poslušajte otroka**

Starši včasih niso pripravljeni na dialog in uporabljajo zgolj monološko obliko govora, saj želijo poudariti veljavnost svojih mnenj in izkušenj. Takšno vedenje prej ali slej naleti na negativne odzive. Odprtost za pogovor prinese mnogo boljše rezultate. Mladostnik tako dobi možnost, da se izrazi, pove kaj ga muči, predlaga svoje izbire in je sposoben lastnih odločitev.

Pomembno je, da se mladostnik zaveda, da je odločitev sprejel sam, in ne njegovi starši. Tako bo posledice svojih odločitev nosil sam. Ne bo mogel tako hitro odnehati, saj ne bo staršev, na katere bi lahko zvalil krivdo za svoje slabe in napačne odločitve. (http://clubs.pathfinder.gr/Apeksartisi18ANW_/295110).

- **Poskusite se izogniti konfliktom**

Vse vemo, da je puberteta težavno obdobje za vsakega posameznika. Prične se okoli 11. leta in konča pri osemnajstih. Zanja je značilna močna želja po samostojnosti, neodvisnosti od družine ter potreba po vključenosti v skupino, ponavadi enako starih posameznikov, ki ima lasten način komuniciranja. Najstnikovo prizadevanje po avtonomiji in neodvisnosti lahko zmoti mir in stabilnost odnosov znotraj njegove družine. Prej se je otrok identificiral s svojimi starši, bili so njegov zgled. Sedaj ima kot najstnik notranjo potrebo po razlikovanju od staršev in po iskanju

lastne identitete. To vedenje je povsem normalno in v večini primerov poteka brez večjih trenj. Kaže se skozi samosvoje oblačenje, frizuro, izbiro glasbe, ter skozi intenzivno druženje s prijatelji. V določenih družinah pa lahko najstnikovo osamosvajanje privede do družinskih konfliktov.

Konflikti z najstnikom zahtevajo poseben pristop. Izpostavljamo nekaj teh pristopov, ki jih predlaga Odbor za preprečevanje nasilja v družini (UNESCO 2005; <http://www3.unesco.org/iycp/Report/Cyprus.pdf>).

1. Pogajajte se:

Poiščite rešitev, ki bo ugodna za obe strani (kot bi to storili v primeru spora med dvema odraslima osebamama). Takšen pristop prinaša boljše rezultate kot sarkastične opazke, kritiziranje, kričanje ali loputanje z vrati.

2. Spoštujte otrokovo mnenje:

Ne pričakujte, da bo otroku všeč vse, kar je všeč vam, ali da se bo strinjal z vsem, kar pravite. Puberteta je čas ugovarjanja, tudi staršem. Verjetnost, da bo otrok spoštoval vaše mnenje bo večja, če boste tudi vi spoštovali njegovo.

3. Vaš najstnik naj ve, da mu stojite ob strani:

Ko je otrok starejši, že zna stati na svojih nogah, brez podpore staršev. Kljub temu vas še vedno potrebuje. Ne glede na to, koliko je vaš otrok samostojen, mora vedeti, da boste vedno na njegovi strani, mu nudili podporo in tolažbo.

4. Spomnite se, kakšen najstnik ste bili sami:

Najstniška leta so pogosto težko obdobje, tako za starše kot za otroke. Najstnik se lahko istočasno vede kot odrasel in otrok.

5. Spoštujte zasebnost svojega otroka:

Starejši otroci še posebej potrebujejo svojo zasebnost. Rabijo svoj prostor, prosti čas ter pravico, da kdaj zamolčijo kakšno stvar, še posebej tisto, ki je povezana z njihovimi osebnimi razmerji. Če izkažete otroku spoštovanje do njegove zasebnosti, se bo verjetneje prej odprl in vam zaupal kakšno skrivnost.

6. Ne vsiljujte svojih idej:

Povsem normalno je, da imate različna mnenja. Najstnik pa potrebuje jasne smernice kako se vesti, in poznati mora svoje meje. Če poskušate najstniku vsiliti svoje mnenje ali ga prisiliti, da se bo strinjal z vami, boste situacijo samo poslabšali.


Starši ali posamezniki, ki se ukvarjajo z najstniki, morajo otroku izkazati razumevanje, podporo in sprejemanje. Tako bodo najlažje premagali vse morebitne nesporazume. Če ni razumevanja ali pa se starši poslužujejo le represivnih, nasilnih ukrepov, je zelo verjetno, da se bodo težave in negativna čustva samo stopnjevale. Ko bo mlad človek začutil, da se ga spoštuje, bo tudi sam pripravljen to spoštovanje vrniti (Bettelheim 1987).

V tem poglavju smo spoznali osnove sodelovanja z otroki. Ljudi lažje razumemo, spoznamo njihove potrebe in predsodke, odkrivamo sami sebe. Načuli smo se, kako videti svojega otroka kot osebo, ki ima svoje ideje, mnenja, potrebe, interese, želje, preference ter pravico biti, kar je in izpolnjevati svojo usodo. Poudarili smo pomembnost spoštljivega odnosa, solidarnosti, razumevanja, iskanja modela, grajenja čustveno varnega okolja, v katerem lahko jasno izraža svoja čustva; pomembnost brezpogojnega sprejemanja ter spoštovanja pravice do drugačnosti. Vse



našteto je osnova za sodelovanje v družini. Ko nam to uspe, smo naredili velik korak naprej, katerega prednosti bodo vidne pri izbiri poklica ter usklajevanju družinskih in medosebnih odnosov.

Predlagane vaje

VAJA 8 "Ljubezen, spoštovanje in zaupanje"  (izbirno za )

VAJA 18 "Pozitivno mišljenje"  (izbirno za )

VAJA 27 "Izobraževanje"  (izbirno za )

VAJA 27 "Stili komuniciranja" 

Viri in literatura

Bettelheim, B. (1987). *A Good Enough Parent* (1. izdaja). New York: Knopf.

Irvin D. Yalom *The Theory and Practice of Group Psychotherapy*. (Fifth Edition). New York: Basic Books.

Kafkios, N. (2006). *Παιδαγωγικές τακτικές ενίσχυσης της αυτοπεποίθησης [Pedagogical tactics of aid of self-confidence]*
 Republication from the newspaper Chaniotika Nea in the 06/04/03 (Pridobljeno: 6. avgust 2007 na www.psyche.gr/autopepoithisi.htm).

Nolte (1954). *Children Learn What They Live*. (Pridobljeno: 6. avgust 2007 na http://www.empowermentresources.com/info2/childrenlearn-long_version.htm)

Oettingen, G., Mayer, D. (2002). The Motivating Function of Thinking About the Future: Expectations Versus Fantasies. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 83, No. 5 (Pridobljeno: 6. avgust 2007 na <http://www.psych.nyu.edu/oettingen/OETTINGEN2002MOTIVATING.PDF>)

Questionnaire on the implementation of the Programme of Action on a Culture of Peace and Non-Violence for the Children of the World (2001-2010). Contribution of the Cyprus National Commission for UNESCO ,

Soames, P. (2006). We are stars. Healing ourselves, our planet, our universe, one person at a time. (Pridobljeno on 6th of Avgust 2007 from http://clubs.pathfinder.gr/Apeksartisi18ANW_/295110 (24.7. 2007).

Trg dela v naslednjih 20 letih – smernice in napovedi. *Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine*. (Pridobljeno: 4. junij 2015 na <http://www.gzdbk.si/si/aktualno/uspeh/detajl/?id=387>

<http://hamomilaki.blogspot.com/> (21.6.2007)

<http://www.petrene.com/gifts/bookexcerpt1.html> (8.8.2007)

<http://www.psyche.gr/autopepoithisi.htm> (21.6.2007).

<http://www3.unesco.org/iycp/Report/Cyprus.pdf> (24.7.2007).

http://www.wearestars.com/positive_thoughts/index.html.

DEL II

KAKO SODELOVATI Z OTROKI V RAZLIČNIH STAROSTNIH OBDOBJIH?

1. POGlavJE

Pomembnost srednjega otroštva. Izkušnje pri oblikovanju osebnih želja in želja, povezanih s kariero

Predšolski in osnovnošolski otroci živijo v mentalno sproščenem okolju, ki nudi najboljše pogoje za oblikovanje edinstvenih sposobnosti, pridobivanje in ohranjanje interesa ter razvoja dojemljivosti oz. pogojev, ki omogočajo otroku, da opazuje svet in postavlja vprašanja. To je faza, ko se pojavijo prvi zametki otrokove kariere. Gre za obdobje, ko odrasli začnejo spraševati otroke, kaj si želijo postati, ko bodo veliki. Obravnavali bomo številne ključne točke, povezane s tem obdobjem, ki igrajo pomembno vlogo v otrokovi prihodnosti in njegovi bodoči karieri.

Večinoma otroci ne delujejo razumsko, temveč sledijo svoji domišljiji.

Eden najbolj slavnih teoretikov psihosocialnega razvoja, Erikson (1980), je izpostavil serijo faz človekovega psihosocialnega razvoja, ki nam omogočajo, da človeka gledamo z vidika karierne pripravljenosti. Trdi, da se v obdobju zgodnjega otroštva otrok sooča s **krizo avtonomije proti sramu**. Če otrok uspešno razreši to krizo, njegova samozavest raste in dobi občutek samostojnosti. Prekomerna raba prepovedi v smislu „pusti to pri miru, zlomil/a boš, ne dotikaj se ničesar“ in podobno, v otroku potlači iniciativo in s časom v njem vzbudi občutek krivde. Če otrok v tej fazi ne razvije občutka za iniciativo in samostojnost, mu bo kot odraslemu težko sprejemati racionalne odločitve glede privatnega in poklicnega življenja. V vsem tem pa se moramo zavedati, da sta samozavest in avtonomija med najpomembnejšimi predpogoji za tiste, ki si želijo uspešno sodobno kariero. Torej, ko govorimo o karieri, so zgornje karakteristike ključne.

V času srednjega obdobja otroštva gredo otroci skozi fazo **iniciativa proti krivdi**. Samozavesten in samostojen otrok bo znal v prihodnosti izkazovati iniciativo. V tej fazi so otroci polni energije in želijo poskusiti vse novo. Ko otrok začne spoznavati, kaj so njegovi cilji, se začne pojavljati občutek za odgovornost. Če otrok uspešno prebrodi težave, ki nastopijo v tej fazi, začne razvijati občutek za odgovornost in zavedanje. Oseba, ki kaže iniciativo, se je sposobna udejanjati v sodobnem kariernem svetu in se ne boji tekmecev ter se ne izogiba izzivom. Novo razviti občutek odgovornosti služi kot stimulacija, ko gre za prevzemanje odgovornosti zase in za lastne odločitve.



1. POGlavJE

Zgodnjemu šolskemu obdobju pogosto pravimo **obdobje igre**. Igra je otrokova najpomembnejša aktivnost. Ena najpomembnejših nalog igre, ki je vezana na prihodnost (predvsem karierno), vključuje napredek v otrokovih socialnih veščinah, s tem, ko se otrok prelevi v različne vloge. Otrokova domišljija mu omogoča, da se igra brez omejitev in tako postane gasilec, učitelj, veterinar itd. Ko se otrok lahko prosto vključuje v nove aktivnosti, dobi možnost raziskovanja sveta in to stimulira njegov nadaljnji razvoj. Pri teh letih otroci hodijo v šolo, berejo, pišejo, se učijo matematiko, se umetniško izražajo in razvijajo veščine pozornosti in vztrajnosti.

Igra in učenje sta otrokova najpomembnejši aktivnosti v šolskem obdobju, vendar nista edini, saj so sposobni **opravljati tudi različne naloge**, ki še vedno vsebuje več igre kot pa odraslih aktivnosti. Otroci se veliko bolj zanimajo za proces dela kot za same rezultate. Naloge, ki jih otroci lahko opravljajo v tem obdobju so npr.: pospravljanje igrač, oblačil, opravljanje preprostejših hišnih opravil skupaj s starši, npr. skrb za hišnega ljubljence, pisanje domače naloge itd. Z usmerjanjem pozornosti na učenje, s pomočjo opravljanja nalog, omogočimo postavljanje temeljev za opravljanje dejanskega dela v prihodnosti. S spodbujanjem učenja s pomočjo opravljanja nalog, pripravljamo otroke na realno življenje. Opažanja avtorjev Ginzberg, Ginzburg, Axelrad in Herma (v Guichard in Huteau, 2005, str. 133) so: (...) otroci od 10. do 12. leta izbirajo bolj na podlagi domišljije. Zagotovo otroci ne sanjarijo o poklicih, ki ne obstajajo v kulturi, v kateri živijo, a process njihovih izbir je naslednji: „Vidim se pri opravljanju enega ali drugega poklica.“ Njihove izbire so osnovane preprosto na privlačnosti določenih poklicev, brez povezav med cilji. Do 11. ali 12. leta otroci opravičujejo izbiro z zanašanjem na en sam kriterij: kaj jih v tem trenutku zanima.

Pomembna značilnost tega obdobja je kreativno mišljenje, ki se še ni soočilo s svojim tekmečem – konvergentnim mišljenjem. Ta značilnost nam pomaga prepoznati otrokove kreativne sposobnosti, kot so ples, glasba in umetnost, kar pomeni, da se razvijajo že zelo zgodaj in lahko postanejo dober temelj za otrokovo bodočo kariero.

Kot lahko vidimo, šolsko obdobje predstavlja ključno vlogo pri oblikovanju osnovnih življenjskih veščin in služi kot dober temelj za otrokovo bodočo kariero. To obdobje vpliva na lastnosti, kot so vnema, samostojnost, iniciativa, samokontrola..., če jih naštejemo le nekaj.

Starši naj dajejo, otroci naj sprejemajo.

Če vzgajate predšolskega ali šoloobveznega otroka in bi želeli pripomoči k boljšemu odločanju glede bodoče kariere, je dobro, da upoštevate sledeče:

- › *ne potlačite otrokove potrebe po izražanju samega sebe;*
- › *dovolite otroku eksperimentirati;*
- › *ne omejujte radovednosti;*
- › *ustvarite pogoje za igro s sovrstniki;*
- › *otroku omogočite igrače, ki spodbujajo kreativnost in razmišljanje;*
- › *spodbujajte naloge, primerne za otrokov starost;*
- › *naučite otroka, da bo razumel lastne občutke in želje;*
- › *opazujte in razvijajte otrokove umetniške sposobnosti;*
- › *dovolite samostojni in ambiciozni osebnosti, da cveti.*



1. POGlavJE

VAJA 2 (Del I, 2. poglavje) "Dan jabolk – kdo sem jaz?" 

VIR: <http://wvde.state.wv.us/counselors/guidance-curriculum.html>

Pri tej vaji starši sodelujejo s svojimi otroki z namenom, da bi jim pomagali razumeti njihova močna področja in področja, ki bi jih bilo potrebno še razvijati.

- » Starši otrokom pokažejo obe jabolki in jih prosijo naj ju opišejo (barva, tekstura, faza zrelosti ipd.)
- » Starši predstavijo otrokom list/prilogo „Kakšne barve je tvoje jabolko“ in jim pojasnijo veščine, ki so navedene na jabolkih.

Otroci naj s pomočjo staršev pobarvajo jabolka. Zelena barva ponazarja močna področja in rdeča področja, ki bi jih bilo potrebno še razvijati.

OPOMBE:

- » Starši lahko v jabolka napišejo druge veščine ali pa dodajo jabolka z novimi veščinami. V nekaterih kulturah so določene veščine bolj pogoste in zaželeni, zato lahko seznam veščin starši prilagodijo svoji kulturi.
- » Dodatna aktivnost je izdelava plakata. Starši lahko skupaj z otroki narišejo veliko drevo in nalepijo jabolka ter plakat obesijo na vidno mesto.

Priloga 1: Kakšne barve je tvoje jabolko?



1. POGlavJE

VAJA 4 (Del I, 3. poglavje) "Vloge v družini" 

VIR: Avtorji priročnika

V spodnjo tabelo (lahko tudi skupaj z otrokom) vpišite, kdo običajno opravlja naštetih nalog. Po potrebi dodajte naloge ali jih „razbijte“ na več nalog. Namen je ugotoviti, kdo opravlja večino nalog (mama ali oče) in ali so naloge deljene med družinske člane. Ko dobite vse odgovore, premislite o vlogah v družini in kako le-te vplivajo na otroka, saj ima to lahko vpliv tudi na izbiro poklica (v prejšnjih poglavjih govorimo o stereotipih glede „moških“ in „ženskih“ poklicev).

SEZNAM DELOVNIH NALOG

NALOGA	KDO?
Pomivanje posode.	
Pospravljanje postelje.	
Likanje.	
Popravljanje vtičnic in stikal, menjava žarnic.	
Nakupovanje živil in oblek.	
Čiščenje avtomobila.	
Menjava pleníc.	
Pomoč pri domači nalogi.	
Obravnavanje problemov, ki se zgodijo doma (prepiri med otroki itd.).	
Priprava pogrinjka za obroke.	
Pospravljanje stanovanja ali hiše (sesanje, brisanje prahu, pomivanje tal ...)	
Prevoz otrok v vrtec, v šolo in domov.	
Delo pred hišo (če jo imate) in na vrtu.	
Nakup električnih pripomočkov.	
Kakšna se vam sedaj zdi vaša družina, katere vrednote mislite, da so izpostavljene?	



1. POGlavJE

VAJA 5 (Del I, 3. poglavje) "Karierne poti" (izbirno za)

VIR: <http://wvde.state.wv.us/counselors/guidance-curriculum.html>

S pomočjo te vaje lahko starši svojim otrokom pomagajo razumeti, da obstajajo različne karierne poti oz. področja dela, in sicer:

- » starši pojasnijo značilnosti posameznega področja dela oz. karierne poti;
- » otroci naj poskušajo za vsako področje dela navesti eno osebo, ki jo poznajo, da to delo opravlja;
- » otroci naj razmišljajo tudi o veščinah in znanjih, ki jih potrebujejo zaposleni na posameznem področju dela (izbirno);
- » otroci naj narišejo sliko, ki ponazarja delo na posameznem področju/kategoriji. Lahko pa otroci izberejo področje dela, ki jim je najbolj všeč, in narišejo sliko le za to področje dela.

OPOMBA:

Spodaj si lahko pogledate področja dela.

PODROČNI SEKTORJI	PODROČNE KATEGORIJE	PRIMERI POKLICEV
Podjetništvo, ekonomija, administracija	Management, prodaja, trgovina, storitve, pisarniško delo, finance, komunikacija, pravo itd.	Marketinški manager, skrbnik strank, knjigovodja, sodnik, prodajni predstavnik itd.
Umetnost in kultura	Umetnost, kulturologija, literarne vede, teater, film, TV, glasba, ples itd.	Novinar, glasbenik, pisatelj, igralec, knjižničar, prevajalec itd.
Inženirstvo in tehnologija	Gradbeništvo, strojništvo, elektrotehnika, informacijska tehnologija, proizvodnja itd.	Zidar, inženir, optik, tonski tehnik, mehanik, programer itd.
Naravoslovje	Kmetijstvo, gozdarstvo, vrtnarstvo, biologija, farmacija, zdravje, transport, šport itd.	Kemik, pilot, vrtnar, pek, zdravnik, maser, okoljevarstvenik, veterinar
Kreativa in design	Tekstilna industrija, kozmetična industrija, umetniški in ustvarjalni poklici, obrtništvo, notranje oblikovanje itd.	Kozmetik, grafični oblikovalec, arhitekt, fotograf, modni oblikovalec, slikar, tesar itd.
Družboslovje, izobraževanje in religije	Socialni poklici, izobraževanje, svetovanje, religije itd.	Zdravstveni tehnik, karierni svetovalec, trener, duhovnik, socialni delavec, politik itd.



1. POGlavJE

VAJA 7 (Del I, 3. poglavje) "Delovne navade"

VIR: <http://www.cdr.state.tx.us/shared/PDFs/CareerActivitiesBook.pdf>

Starši razložijo otrokom, da so delovne navade pomembne pri vsakem delu ter da je njihova trenutna služba hoditi v šolo.

Otroci naj nato s pomočjo staršev izpolnijo delovni list "Delovne navade", kjer ocenijo, kako pogosto uporabljajo določene delovne navade v šoli ali doma. Nato skupaj pregledajte rezultate ter poskušajte ugotoviti, katere navade bi otrok še lahko izboljšal in kako.

OPOMBA:

Delovni list lahko izpolnite tudi starši, pri čemer ocenjujete svoje delovne/učne navade v času, ko ste obiskovali šolo. Rezultate lahko primerjate z otrokovimi, ugotovljene razlike pa lahko uporabite kot izhodišče za pogovor o razlikah med ljudmi, tudi z vidika delovnih navad. Pogovorite se tudi o tem, zakaj so delovne navade pomembne, katere so še posebej pomembne pri vseh ali le pri določenih poklicih itd.

DELOVNE NAVADE V ŠOLI	NIKOLI	VEDNO
V šolo prispem točno	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Poslušam navodila učiteljev	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Zamujam z domačo nalogo	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Sodelujem s sošolci	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Preverjam ali je šolsko delo opravljeno do konca in dobro	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Moje naloge, zapiski so lični	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Pametno izkoristim čas	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Imam pospravljeno in urejeno mizo	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Trudim se izboljšati ocene	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Upoštevam pravila v šoli	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
DELOVNE NAVADE DOMA	NIKOLI	VEDNO
Se zbudim pravočasno	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Poslušam navodila staršev	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Doma opravim naloge, za katere sem zadolžen/a	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Sodelujem z brati in sestrami	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Preverim, če sem domače zadolžitve res opravil/a	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Imam pospravljeno in urejeno sobo	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Doma pomagam, tudi če me ne prosijo	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Doma upoštevam pravila	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	

Dve učni/delovni navadi, ki bi ju bilo dobro izboljšati:

1. _____
2. _____

2. POGLAVJE

Pomembnost poznega otroštva pri oblikovanju osebnih potreb in potreb, vezanih na kariero

Otroci preživijo svoje pozno otroštvo v pripravah na odraslo življenje v okolju, ki jih obkroža. Otroci se naučijo in stremijo k čemerkoli, kar jim bo pomagalo, da preživijo v okolju, v katerem se nahajajo. Njihovo sanjarjenje o poklicu v tem obdobju sloni na neki resnejši podlagi – česa so zmožni. Pri 13., 14. letih otroci začnejo upoštevati nov dejavnik: kaj znam, česa sem zmožen. Svoje poklicne želje razvijejo, poklici pa se razlikujejo po dobrih in slabih plateh in tudi glede na izobrazbo, ki jo zahtevajo.

Po Eriksonu (1980) so to leta, ko otroci doživijo preboj v psihološkem dozorevanju. Sedaj že obvladujejo kognitivne in socialne veščine. Eden od najpomembnejših izzivov, s katerim se soočajo, se imenuje **kriza marljivosti proti manjvrednosti**. Otrok počne veliko stvari, a ni vedno uspešen. Ko otrok uspešno dokonča neko nalogo, okusi uspeh in kompetentnost. In obratno, ko otrok okusi neuspeh, začne razvijati občutek manjvrednosti. Samozavest igra eno najpomembnejših vlog pri določanju kvalitete življenja posameznika. Če sta občutek samozavesti in občutek sposobnosti dobro razvita, se lahko oseba vključuje v nove aktivnosti in je opogumljena za rast na poklicni in zasebni sferi življenja.

Kot vemo, sposobnost poznavanja sebe pripomore k uspešni karieri. Zato je v tej fazi v porastu otrokovo **spoznavanje samega sebe**. Otroci se naučijo primerjati sebe z drugimi in so zmožni oceniti svoje pozitivne lastnosti in primanjkljaje.

V tej fazi se otroci **naučijo učiti** in s tem pridobijo kompetence, ki so zelo pomembne za bodočo kariero: zmožnost učenja, zbiranja podatkov in uporaba znanja.

Tako kot v predšolskem obdobju, se tudi v tem obdobju otroci **radi igrajo**. So pa igre sedaj na drugem nivoju in postanejo bolj delovno usmerjene. Z opazovanjem otrok pri igri lahko določimo, katere aktivnosti so bolj priljubljene. Pri tem lahko dobimo namig o njihovih interesih in talentih, katere je dobro kasneje spodbujati. Med igro otroci pogosto oponašajo osebo, za katero smatrajo, da ima najvišjo avtoriteto, kot je učiteljica, gasilec itd. Ta starost je ključna, ko gre za razvoj veščin, povezanih z delom. Starši morajo poskrbeti, da otrok dokonča svoje naloge samostojno, brez opominjanja in pregledovanja, kljub temu, da lahko pride do napak. Zelo

Vaje za starše in otroke stare od 13 do 15 let

VAJA 9 (Del I, 1. poglavje) "Kaj je v življu najpomembneje?" (izbirno za)

VIR: Avtorji priročnika

V spodnjem kvadratu lahko vidite seznam stvari, ki so res pomembne v življenju. Poglejte si seznam in sledite naslednjim korakom:

1. Predstavljajte si, da je otrok prikrajšan za 3 stvari, ki so navedene v kvadratu. Izberite, katere tri. Dobro premislite in jih prečrtajte.
2. Na žalost je vaš otrok prikrajšan še za 3 stvari. Izberite katere in jih prečrtajte.
3. Prečrtajte še 3.
4. Vaš otrok naj tudi sam dokonča to nalogo. Primerjajte svoje rezultate z otrokovimi.

KAJ JE V ŽIVLJENJU POMEMBNO?

Delo in denar.
 Zmožnost samostojnega odločanja.
 Možnosti, da si ljubljen in da lahko ljubiš.
 Svoboda
 Počitnice in prazniki
 Dobro počutje
 Religioznost/duhovnost
 Družina
 Dobri prijatelji
 Samozavest in spoštovanje samega sebe

Ostati vam mora en pojem – izpostavili ste vrednoto, ki se vam zdi najpomembnejša za vašega otroka.

OPOMBA:

Če želite, lahko svoje „odkritje“ delite z otrokom. Ta naloga vam bo pomagala bolje razumeti svojega otroka.



2. POGlavJE

VAJA 10 (Del I, 2. poglavje) "Lahko bi bil" (izbirno za )

VIR: Greiner, I., Kania, I., Paszkowska-Rogacz, A., Tarkowska, M., (2006). *Materiały metodyczno-dydaktyczne do planowania kariery zawodowej uczniów. [Methodical and didactic materials for planning students' vocational career].* Warszawa: KOWEziU.

Otroku dajte naslednja navodila:

V rokah imaš list papirja, na katerem so zapisani različni stavki z različnimi poklici.

Tvoja naloga je, da dokončaš stavke. Uporabi svoje izkušnje in ideje, kakšni bi morali biti ljudje, ki opravljajo določene poklice. Ne pozabi, da ti stavki odražajo tebe. Za primer: Zdravnik sem zato, ker sočustvujem z ljudmi, ki trpijo. To pomeni, da sem oseba, ki se lahko vživi v trpljenje drugih, in mislim, da je to lastnost, ki jo zdravniki potrebujejo za uspešno delo.

Na koncu odgovori še na ta vprašanja:

- » Česa si se naučil pri reševanju te naloge?
- » Ko razmišljaš o prihodnosti, upoštevaš, da bi bil zmožen opravljati toliko poklicev?
- » Lahko ena lastnost ali veščina res vpliva na končno odločitev?

Jaz bi lahko bil gozdar, ker...
Jaz bi lahko bil zdravnik, ker...
Jaz bi lahko bil mornar, ker...
Jaz bi lahko bil pevec, ker...
Jaz bi lahko bil učitelj, ker...
Jaz bi lahko bil ekonomist, ker...
Jaz bi lahko bil novinar, ker...
Jaz bi lahko bil tesar, ker...
Jaz bi lahko bil monter, ker...
Jaz bi lahko bil filozof, ker...
Jaz bi lahko bil arhitekt, ker...
Jaz bi lahko bil vodovodni inštalater, ker...
Jaz bi lahko bil finančni svetovalec, ker...
Jaz bi lahko bil blagajnik, ker...
Jaz bi lahko bil pilot, ker...
Jaz bi lahko bil kmet, ker...
Jaz bi lahko bil obrtnik, ker...
Jaz bi lahko bil prodajalec, ker...
Jaz bi lahko bil natakar, ker...
Jaz bi lahko bil spremljevalec, ker...
Jaz bi lahko bil policist, ker...
Jaz bi lahko bil krojač, ker...
Jaz bi lahko bil voznik, ker...
Jaz bi lahko bil kuhar, ker...
Jaz bi lahko bil mizar, ker...
Jaz bi lahko bil pilot, ker...
Jaz bi lahko bil zidar, ker...
Jaz bi lahko bil dirigent, ker...
Jaz bi lahko bil hišnik, ker...
Jaz bi lahko bil igralec, ker...
Jaz bi lahko bil vrtnar, ker...
Jaz bi lahko bil psiholog, ker...
Jaz bi lahko bil čevljar, ker...



VAJA 11 (Del I, 2. poglavje) "Vem, kakšen sem"

VIR: Greiner, I., Kania, I., Paszkowska-Rogacz, A., Tarkowska, M., (2006). *Materiały metodyczno-dydaktyczne do planowania kariery zawodowej uczniów. [Methodical and didactic materials for planning students' vocational career]*. Warszawa: KOWEziU.

Otroku na začetku razložite, kako pomembno so znanje, interesi in karakterne lastnosti v procesu izobraževalno-poklicnega odločanja. Uporabite primere, ki ilustrirajo znanje, interese, karakterne lastnosti, ki jih zahtevajo določeni poklici. Otrok mora vedeti, da ima vsaka oseba svoje specifične veščine, interese, karakterne lastnosti, znanje in da se jih je dobro zavedati, ker so v veliko pomoč pri kariernem načrtovanju. Prav tako se lahko sami spomnite na lastne izkušnje in z otrokom analizirate izbrane primere, kako so omenjeni faktorji vplivali na vašo študijsko in poklicno odločitev.

Otroku dajte list papirja, na katerem je narisana spodnja tabela, in ga prosite, da jo samostojno izpolni. Tabelo sestavljajo trije stolpci: znanje/interesi, veščine, karakterne lastnosti/osebnost in sposobnosti:

Znanje/INTERESI	VEŠČINE:	KARAKTERNE LASTNOSTI/OSEBNOST

Da olajšate nalogo, dajte otroku sezname A, B, C:

A Vprašanja povezana z: znanje/interesi:

Kateri šolski predmet je najlažji?

Pri katerem predmetu si boljši od ostalih?

Se udeležuješ šolskih tekmovanj ali šolske olimpijade?

Se udeležuješ dodatnih krožkov ali pouka, ki je izven tvojega rednega šolskega urnika?

Kateri šolski predmet imaš najraje?

Katerega predmeta ne maraš?

Česa se najraje in najhitreje učiš?

Kateri šolski dogodek bi izpostavil kot tvoj največji uspeh?

Kateri predmet ti je najtežji in ti vzame največ časa, da se ga naučiš?

Kaj počneš v svojem prostem času?



2. POGLAVJE

B Seznam veščin:

Samo-predstavitve	Ročno in umetniško delo
Dobra orientacija v mestu	Vožnja avtomobila
Igranje na instrument	Izvajanje intervjujev
Nadzor nad stroški	Urejanje šolskega časopisa
Uporaba interneta in elektronske pošte	Kuhanje večerje
Pisanje zahvalnega pisma	Priprava pisnega vabila
Popravljanje manjših aparatov	Priprava načrta za šolski dogodek.
Uporabljanje računalnika	Pisanje filmske kritike
Skrb za starejše/otroke	Reševanje ugank
Skrb za živali	Selekcija informacij
Skrb za rastline	Ukvarjanje s športom
Načrtovanje odhodkov	Javni govori/nastopi
Nastavljanje računalnika ali tiskalnika	Urejanje formalnosti na uradih, npr. pošti, banki
Pleskanje stanovanja	Načrtovanje prostega časa
Govorjenje tujega jezika	Priprava scenarija za šolski dogodek
Iskanje in analiza informacij	Organiziranje timskega dela
Timsko delo	Organiziranje šolskih srečanj

C Seznam karakternih/osebnostnih lastnosti in sposobnosti:

pripravljenost pomagati drugim	resnicoljubnost
potrpežljivost	podjetnost
občutljivost	zmožnost napovedovanja tveganj
vztrajnost	točnost
osredotočenost	sposobnost soočanja s težavami,
čuvati skrivnost	sposobnost spopadanja s stresom
radovednost	zanesljivost
natančna izvedba navodil	prisrčnost
natančnost	učinkovitost
empatičnost	prepričljivost
komunikativnost	mirnost in sposobnost samonadzora
odločnost	dojemljivost
ustvarjalnost	odločnost
logično sklepanje	prizadeven
lojalnost	se hitro prilagaja
nežnost	hitro deluje
zmožnost vzročno-posledičnega razmišljanja	se hitro odloča
občutek dolžnosti	pogumen
odgovornost	obziren
pogum	strpen
spoštljiv do drugih	premišljen
učinkovit	iskren
zaščitniški	koristen
odprt	vljuden
samozavesten	previden poslušalec
s smislom za humor	dober opazovalec
urejen in čist	razumen
poslušen	domiseln
delaven	vztrajen
praktičen	discipliniran



2. POGlavJE

VAJA 12 (Del I, 2. poglavje) "Moja močna področja – katere veščine imam?" (izbirno za)

VIR: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994): *Berufsplanung ist Lebensplanung*. Vol. 2. Wien, pp. 40f.

Ko se odločamo za poklic ali karierno pot, moramo vedeti, da so za opravljanje različnih poklicev zahtevane različne veščine. Običajno lahko govorimo o profilu idealnega delavca, ki ima večino pomembnih veščin. Posameznikova usposobljenost (ki jo sestavljajo fizične in umske sposobnosti, socialne veščine in osebnostne lastnosti) pogojuje tudi njegovo primernost za določen poklic oz. karierno pot.

Prav zato je pomembno, da starši pomagajo otrokom odkriti svoje veščine, ki jih bodo nato primerjali z zahtevami trga dela in zelenega poklica. Tako lahko tudi izločimo poklice, ki zahtevajo sposobnosti, ki jim posameznik nima.

Podpora staršev je ključna, ko otrok poskuša identificirati svoje sposobnosti, veščine in lastnosti, saj jim lahko pomagajo razumeti razlike v tem, kako vidijo sami sebe in kako jih vidijo drugi. Prav tako jim starši lahko pomagajo pri primerjanju njihovih močnih področij z zahtevami določenega poklica oz. poklicnega področja.

Spodnja razpredelnica vam je lahko v pomoč kot vir možnih odgovorov.

FIZIČNE SPOSOBNOSTI	UMSKE SPOSOBNOSTI	SOCIALNE ZMOŽNOSTI	OSEBNOSTNE LASTNOSTI
postava/konstitucija telesa	koncentracija	vzpostaviti kontakt	potrpežljivost
zdravje	natančnost	timski duh	vzdržljivost
ročne spretnosti	ustvarjalnost	zmožnost prilagajanja	preudarnost
dobro prenašanje višine	odzivnost	smisel za organizacijo	samostojnost/neodvisnost
neobčutljiva koža	smisel za številke	odprtost	urejenost
gibčnost	razumevanje navodil	empatičnost	občutek za čistočo
zdrave, močne noge	prostorska orientacija	zmožnost reševanja konfliktov	preciznost
ostrina vida	razumevanje tehničnih zakonitosti		olika
sluh	domišljija – izumiteljstvo		samozavest
"dober nos"	inovativnost		zanesljivost
občutljivost na dotik	spomin za številke in besede		marljivost
	spomin za oblike		točnost
			vztrajnost
			racionalnost
			prilagodljivost
			navdušenje



2. POGlavJE

VAJA 13 (Del I, 3. poglavje) „Delovni pogoji – kdaj, kje in s čim želim delati?“  (izbirno za )

VIR: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994): *Berufsplanung ist Lebensplanung*. Vol. 2. Wien, pp. 40f.

Delovni pogoji (kaj, kako, kje in s kom/čim posamezniki delajo) so v veliki meri odvisni od položaja oz. delovnega mesta in sektorja. Različni poklici in delovna mesta imajo različne delovne pogoje. In ker smo si med seboj različni, nam ustrezajo tudi različni pogoji dela.

Tako je naloga staršev, da otrokom pomagajo odkriti, kateri delovni pogoji so značilni za določeno delo oz. poklic ter v kakšnih delovnih pogojih bi sami želeli delati.

Za učinkovito podporo svojim otrokom pri izbiri poklica morajo starši ustvariti priložnosti, kjer bodo lahko s skupnimi močmi razmislili kdaj, kje in kaj bi želeli delati. V naslednjem koraku pa je cilj ugotoviti, pri katerih poklicih lahko pričakujemo delovne pogoje, ki so jih otroci označili kot ustrezne.

Spodnja razpredelnica vam je lahko v pomoč kot vir možnih odgovorov.

KDAJ	KJE	S ČIM/S KOM
Podnevi	pisarna	ljudje
ponoči	tovarna	šport
skrajšan delovni čas	delavnica	rastline
v izmenah	predavalnica/učilnica	podatki
urnik dela si določam sam/a	hotel	besedilo
fleksibilen delovni čas	restavracija	kemikalije
glede na razpored dela	zunaj, na terenu	les
	gradbišče	kovina
	vrtovi in parki	orodje
	ulice	glasba
	letališče	računalnik
	železniška postaja	papir
	bolnišnica	keramika
	trgovina	precizna oprema (npr. v laboratorijih, razvojnih centrih v industriji)
		usnje
		glina
		zemlja
		kamen
		stroji
		plastika
		vozila
		elektronska oprema
		živali



2. POGlavJE

Kot uvod ali dodatek k zgornji vaji lahko otroci s pomočjo staršev poskušajo odgovoriti na vprašanja glede njihove sanjske zaposlitve.

- » Kakšne naloge opravljate v svoji sanjski službi?
- » V katero skupino poklicnih interesov menite, da spadajo te naloge?
- » Kakšni izzivi bi te čakali pri taki karieri/slужbi?
- » Katere veščine potrebuješ za opravljanje svojega sanjskega dela?
- » Kje, kdaj in s čim/s kom delate?

BELEŽKE:



2. POGlavJE

VAJA 14 (Del I, 3. poglavje) "Moj otrok bi rad postal..."  (izbirno za )

VIR: Avtorji priročnika

Starši naj odgovorijo na spodnja vprašanja

Kaj delate? Kakšen je vaš poklic?

Kakšna dela so vam všeč?

Kateri poklici se vam zdijo najbolj pomembni?

Kateri poklici se vam zdijo najmanj potrebni/uporabni?

Katero šolo/ študij je izbral vaš otrok? Če je še v OŠ, napišite, kaj počne, o čem razmišlja.

Kaj menite, da bi vaš otrok rad postal v življenju? Katero delo bi z veseljem opravljal?

Se z otrokom pogovarjate o tej temi? Če da, o čem govorite? Če ne, kje so razlogi za to?

Ali verjamete v vse, kar ste napisali v to tabelo?

Ko ste zaključili z odgovarjanjem na vprašanja, še enkrat pogledjte vaše odgovore in razmislite o napisanem z ozirom na:

- » Kaj si vi želite postati/doseči v življenju? Kaj ste si želeli postati?
- » Kaj mislite, da bo postal vaš otrok? Kako bo videti njegovo življenje?
- » Mislite, da se vaš otrok strinja s tem, kar ste napisali?

S pomočjo teh vprašanj boste lahko ugotovili ali resnično poznate svojega otroka in njegove želje. Omogoča vam tudi vpogled v vaša (skrita) pričakovanja do otroka, ki mu jih morda nehotе vsiljujete in tako ovirate njegovo poklicno odločanje.



2. POGlavJE

VAJA 15 (Del I, 3. poglavje) "Ne vem, kaj naj naredim"  (izbirno za )

VIR: Avtorji priročnika

To nalogo lahko naredite skupaj z otrokom. Otrok naj zapolni prazna mesta delovnega lista. Ta naloga vam bo pomagala pri sprejemanju odločitev. Analiza vam bo razjasnila določene poklicne možnosti.

DELOVNI LIST

BARVA	POKLICNA MOŽNOST	PREDNOSTI	SLABOSTI

	Zelo zanimivo
	Zanimivo
	Ni zelo zanimivo
	Sploh ni zanimivo



2. POGlavJE

VAJA 17 (Del I, 5. poglavje) "Dobre in slabe navade"  (izbirno za )

VIR: Avtorji priročnika

Pogovorite se s svojim otrokom:

1. Katere prihodnje želje so zelo pomembne zate?
2. Kaj je realno in katera dejanja boš lahko natančneje opredelil v prihodnje?
3. Kako veš, da slediš svojemu cilju?
4. Koliko časa potrebuješ, da dosežeš cilj?
5. Kdo ti lahko pomaga pri uresničevanju teh ciljev?
6. Kaj bi moral storiti, da bi si lahko privoščil hišo z velikim vrtom?

Dobre in slabe navade za doseganje ciljev:

DOBRE NAVADE	SLABE NAVADE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ „Tihi čas“ – čas, ko ne motimo otroka ▪ Pismo načrtovanje (zahtevno za otroke) ▪ Izpolnjevanje podobnih nalog hkrati ▪ Načrtovanje vsakodnevnih opravil ▪ Določanje rokov za dokončanje nalog ▪ Načrtovanj nalog v skladu s potrebami in interesi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Odlaganje z delom ▪ Nepremišljeni odmori (npr. pošiljanje SMS-ov, pogovarjanje po telefonu) ▪ Istočasno opravljati različne naloge, ki niso povezane s ciljem ▪ Perfekcionizem – preveliko osredotočanje na malenkosti, prevelika natančnost ▪ Odvisnost od tehnične opreme ▪ Lotiti se nalog brez določitve osebnih ciljev (npr. izbira šole pod pritiskom vrstnikov)

To so primeri navad, ki vplivajo na našo izvedbo in načrtovanje nalog. Starši skupaj z otrokom zapišejo seznam dobrih/slabih navad in poiščejo načine, kako bi se dobre navade lahko še izboljšale in omejile slabe. Načrtovanje in predvidevanje prihodnjih dogodkov sta pomembni veščini za poklicni razvoj, izbiro pravilne šole in pogoj za uspešnost na delovnem mestu. Podpirata karierni razvoj in omogočata samostojno življenje. Ljudje, ki nimajo teh veščin, se težko znajdejo in so v odraslem življenju manj samostojni. Izberejo takšne izobraževalne poti, ki niso v skladu z njihovimi zanimanji, delo je zanje nekaj začasnega, ker ga težko uskladijo s svojimi življenjskimi cilji.

3. POGlavJE

Karierno načrtovanje v obdobju adolescence

3.1. Splošni opis

Velik preskok v najstnikovem fizičnem in psihološkem razvoju v času adolescence posledično zahteva več truda, ki ga je potrebno vložiti v načrtovanje kariere. V tej starosti najstnik prvič sprejema večje življenjske odločitve o svojem bodočem poklicu, o izbiri šole, fakultete ... To je obdobje samozavedanja, iskanja svojega prostora v življenju, iskanja lastne identitete. Na vprašanje „Kdo sem jaz?“ naj bi najstniki našli odgovor iz več virov: telesne identitete, spola, kariere, poklica, nacionalnosti, ideologije, dojemanja sveta, prepričanj, vrednot, kot tudi iz talentov in kako se le-ti udejanjajo.

Psiholog Erikson (1980) definira to obdobje kot **krizo identitete** oziroma **identitetno zmedo**, ko se najstnik sprašuje o svoji vlogi. V tem obdobju se najstnik sooča s težavami, ker išče lastno identiteto in poskuša oceniti, kdo je, kaj počne na tem svetu, kakšna bo njegova prihodnost itd. Pogosto se zgodi, da najstnik ne najde odgovorov na vsa vprašanja in zato nastopi kriza identitete, ki v najstnikovo življenje vnese zmedo. Adolescent težko razume, kaj si želi v življenju in za kaj naj si prizadeva. Začne se tavanje in občutek izgubljenosti: najstnik začne z neko aktivnostjo in potem preneha, poskusi nekaj drugega, zapravlja energijo in težko ohranja pozornost, lahko tudi neha tavati in postane pasiven in se prepusti toku, užitkom in postane sam sebi namen. Oseba, ki v tem obdobju ne razreši krize, ni zmožna izbrati nadaljnjega šolanja ali poklica. Takšna oseba ni prepričana o svojih ciljih in ni zmožna oceniti, kaj je zanjo uspeh. Posledično je veliko možnosti za težave v karieri, ki je lahko neuspešna.

Če najstnik v tem obdobju uspešno razreši krizo identitete, je zmožen sebe videti kot individuum, pridobi samozavest in občutek varnosti glede svoje prihodnosti. Karierne priložnosti lahko postanejo realnost. Gradnja lastne identitete je eden najpomembnejših ciljev v času adolescence.

Super in Super (2001) trdita, da v fazi poklicnega razvoja in raziskovanja najstnik ali mladi odrasli eksperimentira s socialnimi in poklicnimi vlogami ter preizkuša različne predstave o samem sebi, ki jih vidi kot poklicne priložnosti v prihodnosti.



3. POGLAVJE

„Jasnejši kot je tvoj cilj, bližje si mu.“

(Bolles, 2005)

Najpogosteje se zgodi, da si adolescent zapomni tiste aspekte, ki mu nudijo največ zadovoljstva, medtem ko se negativne izkušnje izbršijo. Ker so v tem obdobju kognitivni procesi bolj aktivni, najstnik prepozna svoje interese, nagnjenja, vrednote itd. in formulira prve poklicne cilje ali karijerne usmeritve.

Najstnikova potreba po samo-poznavanju ter samozavedanju, komunikaciji in aktivnostih v socialnem okolju igra veliko vlogo pri načrtovanju kariere. Ko se najstnikovo samozavedanje povečuje, se začne razvijati poklicna identiteta in tako imenovani koncept jaza, ki nam kažeta, kako najstnik dojema samega sebe v procesu izbire in uresničevanja kariere.

Če povzamemo, bi lahko rekli, da adolescent stremi k temu, da bo poznal svoje interese, sposobnosti, talente, nagnjenja in vrednote, da bi lahko odkril svoje želje in jih umestil v kariero in poklicne aktivnosti. Gre za kognitiven proces, v katerem se postopoma začnejo oblikovati poklicni cilji. Proces sloni na poznavanju lastnih virov in vrednot, ter vplivu le-teh na želeno karierno pot. Ob koncu tega celega obdobja so najstniki sposobni analizirati različne opcije, kot tudi ustrezno oceniti svoje potenciale in realne karijerne priložnosti.

Okolje, v katerem se adolescent nahaja, je odločilen faktor za uspešno tranzicijo skozi krizo identitete in za izbiro bodoče kariere.

Ne smemo pozabiti, da:

- › morajo najstniki imeti dovolj časa zase in za svoje interese;
- › moramo ohranjati odnos, ki temelji na vzajemnem zaupanju;
- › moramo prepoznati aktivnosti, ki gredo najstniku dobro od rok;
- › moramo pomagati najstniku, da najde odgovore na vprašanja, ki so vezana na identiteto;
- › moramo podpirati izbiro in cilje najstnika;
- › je potrebno najstnika spodbujati, da naredi naslednji korak;
- › moramo sprejeti edinstven karakter najstnika.

3.2. Trije koraki do pravega poklica

Ekonomija in trg dela se neprestano spreminjata. Kljub temu je dobro, da otrokom pomagamo pri raziskovanju tistih možnosti v okolju, ki imajo potencial v prihodnosti, kar pomeni, da poskušamo identificirati poklice in področja/branže, ki so ali bodo v prihodnosti najbolj perspektivni. Seveda je pomembno, da pri tem ne pozabimo na interese, veščine, sposobnosti, osebnostne lastnosti posameznika in druge dejavnike, ki pomembno vplivajo na karijerne odločitve in zadovoljstvo pri delu. Karijerne odločitve, ki jih mladostnik sprejme sicer niso dokočne, a vplivajo na poklicno in izobraževalno pot posameznika in posledično tudi na njegovo privatno življenje, zato je pomembno, da starši podpirajo svoje otroke v procesu načrtovanja kariere. Vsaka dobra odločitev izhaja iz učinkovitega procesa kariernega načrtovanja. To pomeni, da je potrebno



3. POGLAVJE

nabrati veliko informacij o samem sebi in kot tudi veliko informacij o okolju, torej šolah, trgu dela in poklicih. Na koncu naj bi posameznik znal identificirati nekaj poklicev, ki se mu zdijo zanimivi in bi jih lahko opravljal.

• Samo-ocena

Vsak proces kariernega načrtovanja bi se moral začeti s spoznavanjem sebe. Na ta način bo posameznik lahko lažje izbral poklic, ki mu ustreza. McKay (2007) govori o štirih področjih, ki jih mora posameznik raziskati, če želi doseči boljše samozavedanje (samopoznavanje):

- » Vrednote: so neke vrste cilji oziroma ideali, ki jih visoko cenimo in za katere si prizadevamo. So jasne predstave o tem, kaj je za posameznika vredno in zaželeno (npr. plača, varnost, zdravje, družina itd.). Za definiranje vrednot uporabljamo vprašalnike, ki nam pokažejo, kaj nam največ pomeni, tako pri delu kot v življenju.
- » Interesi: pri odkrivanju interesov uporabljamo orodja, ki nam pomagajo pri povezovanju interesov posameznika z možnimi poklici (npr. Hollandov test "Iskanje poklicne poti").
- » Osebnostne lastnosti: za ugotavljanje posameznikovih lastnosti uporabljamo psihološke teste in različne samoocenjevalne vprašalnike, ki merijo naše osebnostne lastnosti, motivacijo, potrebe, prepričanja in značilnosti (npr. Myers-Briggs tipologija osebnosti).
- » Veščine: orodja za oceno veščin nam pomagajo ugotoviti posameznikove veščine in raven usposobljenosti za določeno poklicno področje.

Na spletu lahko najdemo veliko orodij za samooceno, ki nam dajo neke generične rezultate naše samoocene na področju veščin, osebnostnih lastnosti, interesov itd. Če vaš otrok rešuje spletne vprašalnike, je dobro, da se pri razlagi rezultatov vključite tudi starši, saj tovrstnih informacij ne smemo jemati kot edino resnico, temveč kot nekaj, kar nam lahko pomaga pri spoznavanju samega sebe in nadaljnjem načrtovanju kariere. Veliko zanimivih in uporabnih vprašalnikov lahko najdete na spletnem portalu E-svetovanje (<http://apl.ess.gov.si/esvetovanje/>). Ko gre za uporabo psihometričnih testov, so v Sloveniji za to odgovorni večinoma psihologi, ki vam bodo tudi strokovno interpretirali rezultate. Testiranje lahko izvede psiholog na šoli ali v Kariernih središčih, obstajajo pa tudi zasebne organizacije, kot je Kadis (<http://www.kadis.si/>), kjer vam v okviru poglobljenega kariernega svetovanja lahko ponudijo tudi uporabo različnih testov, ki vam lahko olajšajo sprejemanje kariernih odločitev.

• Raziskovanje možnosti v okolju

Naslednji korak v procesu načrtovanja kariere je zbiranje informacij o izobraževalnih poteh, o poklicih in trgu dela. Potem, ko malo bolje spoznamo samega sebe, svoje osebnostne lastnosti, veščine in interese je čas, da začnemo raziskovati področja dela, ki nas zanimajo. Starši naj pomagajo otrokom pri raziskovanju različnih področij dela in možnosti v okolju, predvsem pa je njihova vloga pomoč pri povezovanju informacij o poklicih z značilnostmi otroka. Starši naj bodo otrokov dolgoročni pogled v prihodnost. Starši lahko otroku pomagajo tudi pri odkrivanju možnih poti do zelenega poklica. Nekaterim otrokom ustreza tudi pisanje plusov in minusov za



3. POGLAVJE

vsako možnost. Na ta način se lahko seznam želja oža. Proces zbiranja informacij naj bi se končal s seznamom realnih možnosti (srednje šole, fakultete, poklicev), ki si jih je izbral otrok. Odločitev mora sprejeti otrok sam, saj bo tudi sam nosil posledice te odločitve.

• Viri informacij

Da bi se dobro informirani in pravilno odločili, lahko informacije zbiramo in raziskujemo na več načinov (*Gather information*, 2007):

- » Splet nam omogoča dostop do številnih uporabnih informacij.
- » V knjižnicah in knjigarnah je mnogo knjig o kariernem načrtovanju.
- » Šolska svetovalna služba.
- » Svetovalci, ki so nam na voljo v Kariernih središčih.
- » Spoznavanje poklicev preko mreženja. Lahko začnemo s pogovori o poklicih staršev, sorodnikov, prijateljev...
- » Obiski pri delodajalcih, kjer se iz prve roke lahko seznanimo s specifikami določenega poklica.
- » Delo preko študentskega servisa ali prostovoljno delo, kjer pridobivamo izkušnje in spoznavamo različna področja dela.

• Vrste poklicev

Poklicev je preveč, da bi vse naštevali in včasih se njihovo raziskovanje zdi zelo težka naloga. Starši in otroci lahko zato izberejo področja dela, ki so skladna z otrokovimi interesi. Če pa otrok že dovolj natančno ve, kaj bi ga veselilo početi, pa je naloga staršev toliko lažja. Spodaj si lahko ogledate tabelo, kjer so naštetja ključna področja dela, navedenih pa je tudi nekaj poklicev za posamezno področje (BO Koordinatorji Tirolo, 2007). Področja dela so opredeljena dovolj splošno, da so informacije uporabne v različnih državah.

PODROČJE DELA	POKLICNE KATEGORIJE	PRIMERI POKLICEV
Podjetništvo, ekonomija & administracija	Management, prodaja, trgovina, servis, uradi, finance, komuniciranje, pravo itd.	Vodja marketinga, skrbnik ključnih kupcev, knjigovodja, sodnik, vodja prodaje, itd.
Uprizoritvene umetnosti, kultura	Umetnost, kulturne študije, literarna komparativistika, gledališče, film, TV, glasba, itd.	Kritik, novinar, glasbenik, pisatelj, igralec, plesalec, knjižničar itd.
Inženirstvo & tehnologija	Gradnja, tekstilstvo, kovinarstvo, inženirstvo, elektronika, informacijska tehnologija itd.	Zidar, optik, tonski mojster, avtomehanic, informatik, ipd.
Naravoslovje & aplikativne znanosti	Kmetijstvo, gozdarstvo, vrtnarstvo, okoljevarstvo, biologija, farmacija, zdravje, transport, šport itd.	Kemik, pilot, vrtnar, pek, zdravnik, profesionalni maser, okoljevarstvenik, delavec v živalskem vrtu itd.
Kreativne umetnosti & design	Tekstilstvo, kozmetika, umetniški in kreativni poklici, ročne obrti, notranja oprema ipd.	kozmetičarka, grafični oblikovalec, izdelovalec preprog, arhitekt, slikar, fotograf, modni oblikovalec ipd.
Družboslovje, izobraževanje & religija	Družboslovni poklici, izobraževanje, svetovanje, religija ipd.	Medicinska sestra, učitelj, karierni svetovalac, duhovnik, psiholog, politik ipd.

• **Izobraževalne poti**

V načrtovanje kariere seveda spada tudi izbira šole in/ali fakultete. Najprej je ključno poznati razliko med poklicem in izobrazbo. V današnjem času se namreč hitro zgodi, da isti poklic opravljajo osebe z različno izobrazbo. Na primer tržnik lahko postane nekdo, ki je končal srednjo ekonomsko šolo, ekonomsko fakulteto, katerokoli od družboslovnih šol ali če poenostavimo, nekdo, ki ima velik interes in talent za trženje in prodajo ter seveda tudi primerne izkušnje. Seveda to ne velja za poklice, ki že sami po sebi zahtevajo specifičen izobrazbeni profil, kot so strojniki, zdravniki, laboranti, psihologi, učitelji in vzgojitelji v javnih vzgojno izobraževalnih zavodih itd., med katerimi mnogi spadajo v t.i. regulirane poklice, to so poklici, katerih pogoje opravljanja določa zakon.

Izbira prave šole ali fakultete je, kot smo že omenili, odvisna od posameznikovih interesov, veščin, sposobnosti itd. Odvisna pa je tudi od zunanjih dejavnikov, kot so geografska oddaljenost, trajanje študija, šolnina, zdravstveno stanje in pa seveda šolskih ocen, ki so v našem sistemu izjemno pomemben faktor, ko gre za vpis v srednjo šolo ali na fakulteto.

Sekundarno izobraževanje

Srednješolsko izobraževanje v Republiki Sloveniji se deli na splošno ter na poklicno in strokovno izobraževanje.

• **Srednješolsko poklicno in strokovno izobraževanje:**

Omogoča pridobitev:

- » nižje poklicne izobrazbe (praviloma 2-letno izobraževanje),
- » srednje poklicne izobrazbe (praviloma 3-letno izobraževanje),
- » srednje strokovne izobrazbe (4-letno izobraževanje, ali 2-letno po končanem 3-letnem, ali enoletni poklicni tečaj po končani gimnaziji / 4-letni strokovni šoli) in
- » višje strokovne izobrazbe (2-letno izobraževanje, vsaj 40% pri delodajalcu).

Srednja strokovna izobrazba se pridobi tudi z mojstrskim oziroma delovodskim ali poslovodskim izpitom, ki se opravlja pri obrtni zbornici ali gospodarski zbornici.

• **Srednješolsko splošno izobraževanje (gimnazijski programi):**

Splošno srednje izobraževanje izvajajo:

- » gimnazije splošnega tipa: klasična gimnazija, program mednarodne mature, gimnazijski programi zasebnih šol ter
- » strokovna gimnazija: tehniška, ekonomska, umetniška, maturitetni tečaj.

Gimnazija se zaključi z maturo, ki je splošni pogoj za vpis na univerzo, omogoča pa tudi vpis v višje in visoke strokovne šole.

Terciarno izobraževanje

Visoko šolstvo in višje strokovno izobraževanje se je v zadnjih desetletjih organizacijsko in vsebinsko močno spreminjalo. Razlikujemo različne študijske poti:

- » 2-letne višješolske strokovne izobraževalne programe,



3. POGlavJE

- » 3-letne visokošolske strokovne študijske programe,
- » 4- do 6-letne univerzitetne programe ter
- » podiplomski študijski programi: specializacijo, magisterij in doktorat znanosti.

Izobraževanje odraslih

Odrasli si pridobivajo izobrazbo po posebnih izobraževalnih programih za odrasle ali po programih, ki veljajo za mladino. Izobraževalne organizacije jim prilagajajo časovno razporeditev izobraževanja, trajanje, ocenjevanje in napredovanje, upoštevajo pa jim tudi predhodno pridobljena znanja. V Republiki Sloveniji je razvita mreža ljudskih univerz, ki so javne izobraževalne organizacije za odrasle, pestra pa je tudi ponudba javnih šol in zasebnih organizacij za izobraževanje odraslih.

• Trg dela

Potem, ko se zgoraj omenjeni raziskovalni proces zaključi, se učenci osnovnih šol običajno vpišejo v srednjo šolo, nekateri malo starejši pa že razmišljajo o vstopu na trg dela. Naslednji logični korak je torej raziskovanje trga dela, z namenom najti delo oziroma zaposlitev. Zaposlitev iščemo na več načinov, kar bomo v nadaljevanju tudi razložili. Najbolje je, da pri iskanju zaposlitve uporabimo več različnih metod, saj nam bo to povečalo možnosti za uspeh pri iskanju zaposlitve. Pasivne oblike iskanja zaposlitve, kot je pisanje prijav in čakanje, da nam Zavod za zaposlovanje posreduje delo, ne bodo dovolj. Posameznik mora biti zelo aktiven in iskanju zaposlitve posvetiti veliko časa. Današnji trg dela je namreč zasičen z iskanci zaposlitve in zaposlitev dobijo tisti, ki so bolj prodorni, izstopajo s svojim pristopom ali pa imajo neka specializirana znanja, ki so trenutno iskana na trgu.

Trg dela se deli na skriti in odkriti (Stadler, Podbrecnik, & Winkler, 2007). Odkriti trg dela predstavlja le 20-30% vseh prostih delovnih mest; govorimo o delovnih mestih, ki so javno objavljena na spletnih straneh Zavoda za zaposlovanje, na zaposlitvenih portalih, časopisih itd.. Na drugi strani pa je kar 70-80% trga dela skritega, kar pomeni, da do teh delovnih mest ne moremo dostopati s klasičnim načinom iskanja zaposlitve, saj potreba po novem zaposlenem še ni znana in/ali javno objavljena. Pri nagovarjanju skritega trga dela je potrebno uporabiti tudi druge pristope, kot sta na primer pošiljanje ponudb za delo (ne prijav) in mreženje.

• Odkriti trg dela

Govorimo o delovnih mestih, ki so javno objavljena na trgu dela. Kot omenjeno zgoraj, so taka delovna mesta objavljena na spletnih straneh Zavoda za zaposlovanje, na spletnih straneh agencij za iskanje kadrov, v časopisih, na oglasni deski Zavoda za zaposlovanje itd.

• Objave prostih delovnih mest

Večina večjih časopisov objavlja prosta delovna mesta ob določenih dnevih v tednu, medtem ko različne spletne strani to počnejo vsakodnevno. Običajno se pri objavi prostega delovnega mesta lahko vidi, za katero podjetje gre. Tovrstna informacija nam seveda vedno pride prav, saj



3. POGLAVJE

lahko pridobimo več informacij o podjetju, o njegovem poslovanju, viziji, storitvah ali izdelkih. Dobra informiranost o podjetju nam bo posledično olajšala pisanje prijave na konkretno delovno mesto in nam pomagala izpostaviti naše prednosti in motivacijo za dotično delo. V času, ko je konkurenca na trgu dela velika, so večšine iskanja zaposlitve ključne in prijava na delovno mesto predstavlja vstopnico na zaposlitveni razgovor. Tudi branje oglasov je že samo po sebi večšina, saj moramo oglas prebrati natančno, brati med vrsticami in napisati takšno prijavo, ki bo odgovarjala na odkrite in skrite zahteve oglasa. Je pa iskanje zaposlitve preko oglasov eden od lažjih načinov iskanja zaposlitve.

- **Zaposlitvene agencije, agencije za selekcijo kadrov**

Vedno več podjetji iskanje novih sodelavcev raje prepusti kadrovskim agencijam oziroma agencijam za selekcijo kadra, saj nimajo dovolj časa ali znanja, da bi učinkovito izpeljali selekcijski postopek in si tako zagotovili ustrezen kader. To storitev plača izključno delodajalec, ki je najel agencijo za selekcijo zelenega kadra, iskalec zaposlitve nima nobenih stroškov. Delovna mesta, ki jih objavljajo agencije za selekcijo kadra, praviloma ne vključujejo podatkov o delodajalcu, običajno pa je navedeno področje dela oziroma branža. Tako iskalec zaposlitve lahko vseeno prilagodi prijavo, ki jo posreduje agenciji in ne delodajalcu. Nasvet, ki se ga splača upoštevati je ta, da nikakor ne pošiljajte prijave direktno delodajalcu, četudi veste za koga gre. Delodajalec je agencijo najel z namenom, da se mu ni potrebno ukvarjati s celotnim postopkom in ker želi, da to delo opravi strokovnjak. Običajno že na prvem razgovoru izvemo, za katero podjetje gre. Vsakemu iskalcu zaposlitve priporočamo, da se vpiše v bazo čim večih zaposlitvenih agencij, ne glede na to ali imajo razpisana delovna mesta, ki ga zanimajo, ali ne. Ko agencije iščejo specifične kadre za naročnike, najprej pogledajo v lastno bazo podatkov. Kadrovske agencije opravljajo dve vrsti storitev; agencija lahko opravi zgolj selekcijski postopek (pripravi oglas, pregleda prijave, opravi razgovore in preverjanja znanj), končno odločitev o izbranem kandidatu pa opravi delodajalec, pri katerem se posameznik na koncu tudi zaposli. Pri t.i. najemu delavcev pa agencija za podjetje opravi celoten selekcijski postopek, izbrani kandidati pa se zaposlijo na agenciji, čeprav delo opravljajo v podjetju (naročniku agencije).

- **Internet**

Spletni zaposlitveni portali so še en vir, kjer lahko najdemo objavljena prosta delovna mesta. Ker je internet v današnjem času medij, ki ga zelo veliko uporabljamo, so se temu prilagodila tudi podjetja. Nekatera imajo tudi spletno podprt postopek prijave na delovno mesto, pri nekaterih je to edina možnost prijave na razpisano delovno mesto. Prednost interneta je v tem, da so nam podatki v vsakem trenutku na voljo in jih zlahka najdemo. Zaposlitveni portali imajo tudi različne filtre, s katerimi lahko določamo rezultate iskanja, na primer lahko določiš stopnjo izobrazbe, geografsko področje, področje dela itd. Pri tem moramo paziti, da si pri iskanju ne določimo preveč kriterijev in tako spregledamo potencialno zaposlitev.



3. POGLAVJE

V Sloveniji so zaposlitveni portali brezplačni, zato se jih splača uporabljati. Spletni portali vas lahko tudi sproti obveščajo o novih prostih delovnih mestih. Uporablja se jih lahko brez registracije, lahko se tudi registrirate in omogočite podjetjem dostop do vašega življenjepisa, da vas morda podjetje, v kolikor ustrezate zahtevanim pogojem, samo kontaktira.

- **Zavod za zaposlovanje**

Zavod RS za zaposlovanje kot osrednja institucija na trgu dela nudi storitve vseživljenjske karijerne orientacije in posredovanja zaposlitve, tako brezposelnim, kot številnim drugim strankam. V ta namen izvajajo raznovrstne aktivnosti, katerih glavni cilj je povečati zaposlitvene možnosti brezposelnih oseb in iskalcev zaposlitve na trgu dela. Preko ukrepov aktivne politike zaposlovanja z različnimi finančnimi in drugimi spodbudami, ter strokovno podporo tako brezposelnim kot delodajalcem, pospešujejo zaposlovanje po državi. Zavod ponuja tudi storitve za delodajalce, kjer jim pomaga pri iskanju pravih kandidatov za prosta delovna mesta, ponujajo pa jim tudi svetovanje.

Zavod RS za zaposlovanje ima tudi svojo spletno stran, na kateri si lahko posameznik ogleda prosta delovna mesta. Poleg tega ima Zavod tudi zelo uporabno storitev eSvetovanje (<http://apl.ess.gov.si/esvetovanje/>), kjer lahko posameznik najde številne samoocenjevalne vprašalnike, ki mu lahko pomagajo pri spoznavanju sebe, pri pridobivanju veščin za iskanje zaposlitve in pri postavljanju zaposlitvenih ciljev. Storitve je brezplačna in omogoča tudi kontakt z e-svetovalcem.

- **Skriti trg dela**

Približno 80% delovnih mest se zapolni še pred objavo prostega delovnega mesta. Govorimo o skitem trgu dela, kjer potreba po delavcu morda niti še ni znana, predvsem pa ni javno objavljena. Posledično se ne pojavlja v časopisih, na oglasnih deskah Zavoda za zaposlovanje, na zaposlitvenih portalih. Gre za potrebo, ki se lahko pojavi šele v bližnji prihodnosti (upokojitev, porodniški dopust, napredovanje delavca ipd.), zato nam do koristnih informacij o potencialnem prostem delovnem mestu lahko pomaga socialna mreža. Na tem mestu je ključno poudariti, da preko socialne mreže v teh časih težko dobimo zaposlitev, prinese pa nam lahko dragocene kontakte in informacije. Zaposlitev si mora prislužiti vsak sam s svojim znanjem, sposobnostmi, osebnostjo itd. Skriti trg dela se naslavlja tudi s pisanjem ponudb in obiskovanjem zaposlitvenih sejmov in drugih strokovnih dogodkov s področja dela, ki nas zanima.

- **Mreženje**

Mrežo v najširšem pomenu predstavlja skupina ljudi, ki ima skupne interese. Mreženje pravzaprav poteka nenehno: v šoli, na delu, pri prijateljih, na zabavah in drugje. Iščemo skupna interesna področja s posamezniki. Torej mrežimo vedno in ne samo takrat, kadar iščemo zaposlitev, uporabimo pa ga lahko tudi za druge namene. Vsi pridobljeni stiki in nova poznanstva nam lahko posredujejo tudi dragocene informacije, ki so nam v pomoč pri iskanju zaposlitve.



3. POGlavJE

Mreženje je najučinkovitejša metoda iskanja zaposlitve. Iskanje zaposlitve s pomočjo mreženja predstavlja iskanje zaposlitve s pomočjo oseb, ki jih poznamo. Cilj te metode je, da obvestimo čim več znancev, sorodnikov, bivših sodelavcev, sošolcev idr. o tem, da iščemo zaposlitev, naša socialna mreža pa nam pomaga s koristnimi informacijami.

Mreženje je pomemben način iskanja zaposlitve zaradi tega, ker vse manj podjetij objavlja prosta delovna mesta, saj je trenutna ponudba na trgu dela večja od povpraševanja. Drugi razlog, ki pojasnjuje, zakaj se toliko delovnih mest zapolni že pred objavo je, da delodajalci raje zaposlijo osebe, ki so jih v preteklosti že imeli možnost spoznati (študentsko ali prostovoljno delo, informativni intervju, šolska praksa), oziroma ga kdo priporoči. Več ljudi kot poznamo in bolj kot smo aktivni, večje možnosti imamo za pridobitev nove zaposlitve.

Kako se lahko lotimo mreženja?

Pred pričetkom mreženja je potrebno, da se zavedamo kaj pomeni mreženje. Mreženje se v splošni javnosti pogosto zamenjuje za VIP – veze in poznanstva. Ključna razlika je v tem, da gre pri zaposlovanju preko vez in poznanstev pogosto za zaposlovanje neustreznih kandidatov, ki so na delovno mesto sprejeti ne glede na usposobljenost za opravljanje dela. Pri iskanju zaposlitve s pomočjo mreženja pa ne prosimo za zaposlitev, temveč za informacije, kontakte, nasvet. Morda nas lahko kdo priporoči za razgovor, nam posreduje kontakt kadrovske službe, nato pa je vse odvisno od nas samih. Mreženje je proces, za katerega načeloma velja recipročnost. Tukaj ne gre za plačilo ali druge koristi, pač pa gre za vzajemno pomoč. Če želimo, da nam bodo ljudje iz naše mreže večkrat pomagali, je pomembno, da jim tudi sami pomagamo, kadar le moremo. V primeru, da ne upoštevamo načela vzajemnosti se lahko oseba počuti izkoriščeno, kar pa vodi v negativne odnose. Zavedati se moramo tudi, da nas ljudje lahko poznajo kot dobro prijateljico, pridnega sošolca, predano mati in/ali sestro, navdušenega športnika, pogosto pa ne vedo, kako se vedemo na delovnem mestu, zato težko zastavijo besedo za nas in tega od njih niti ne smemo pričakovati. Mreženja se je potrebno lotiti načrtno:

1. Naredimo si seznam vseh možnih stikov (prijatelji, sošolci, sodelavci, profesorji, znanci, sorodniki, sosedje, skupine, klubi, katerih člani smo ...).
2. Premislimo o tem, kako nam lahko te osebe pomagajo (zagotovijo informativni razgovor, informacije o iskanju novih sodelavcev, informacije o odgovornih osebah ...).
3. Vzpostavimo stik z osebami, ki nam lahko pomagajo.

Stik lahko vzpostavimo s pomočjo telefonskega klica, elektronskega pisma ali osebno. Pripravimo se tudi na vzpostavljanje prvega stika. Naredimo si seznam, kaj želimo izvedeti oziroma pridobiti z navezovanjem stika.

Če smo pridobili zaposlitev s pomočjo mreženja, gre v tem primeru za vpletenost treh oseb, in sicer delodajalca, nas in osebe, ki nam je posredovala informacije. Najboljši izid je zagotovo zadovoljstvo vseh treh udeležencev.



3. POGLAVJE

• Ponudba

Pri iskanju zaposlitve je zelo pomembno, da je posameznik proaktiven in uporablja vse vire in metode iskanja zaposlitve. S ponudbo bomo nagovarjali skriti trg dela.

Prednosti pisanja ponudb

- › aktiven pristop: ni vezano na razpisana delovna mesta; iskanje skritih možnosti za prosta delovna mesta na določenem področju
- › iskanje priložnosti za razgovore
- › samopromocija pri potencialnih delodajalcih
- › ni vezano na konkreten opis delovnega mesta (možnost za širšo predstavitev)
- › morda bo delodajalec ob potrebi po novih kadrih najprej pregledal bazo poslanih ponudb, preden bo objavil razpis

Pomanjkljivosti

- › majhen odziv delodajalcev
- › pogosto preteče veliko časa, preden delodajalec odgovori

ker podjetje nima razpisanega prostega delovnega mesta, je naša naloga, da se dobro pozanimamo o podjetju in razmislimo, kaj bi želeli početi tam. To pomeni, da mi določimo delovna mesta, ki bi jih lahko uspešno opravljali, kar pa od nas zahteva dobro poznavanje podjetja, delovnih mest in njihovih proizvodov ali storitev. V ponudbi moramo jasno pokazati, kaj bo podjetje imelo od tega, če zaposli ravno nas.

Preden pošljemo ponudbo, je dobro vedeti, na koga jo nasloviti – tu nam lahko pomaga naša socialna mreža. Pošiljanje ponudbe lahko nadgradi telefonski klic v podjetje. Telefonski klic lahko opravimo tudi pred pošiljanjem ponudbe in nevsiljivo povemo, da imamo iskreno željo delati v takšnem podjetju in da bi jim želeli poslati ponudbo, saj se bo morda nekoč pokazala potreba po takem kadru. Možnosti je veliko, pomembno je, da smo pri tem dobro informirani in da točno vemo, kaj želimo s tem doseči. Na ta način bomo lažje napisali ponudbo in tudi telefonska komunikacija bo precej lažja. Tudi morebitne negativne izkušnje nas ne smejo vzeti poguma. Lahko je imel vodja ali zaposleni, s katerim ste govorili, veliko dela ali pa zgolj slab dan. Pomembno je, da vaš nivo komuniciranja ostane profesionalen in se ob negativnih reakcijah delodajalca ne odzovete napadalno ali obrambno.

• Samo-oglaševanje in samo-promocija

Samooglaševanje je sicer izjemno redko v Sloveniji in iskalci zaposlitve načeloma ne objavljajo oglasov z namenom pridobiti zaposlitev. Je pa to lahko inovativen pristop k iskanju zaposlitve. Eden redkih tovrstnih primerov je primer Barbare Kotlušek iz leta 2011, ki je po nekajmesečnem neuspešnem iskanju zaposlitve stvari vzela v svoje roke in objavila oglas „Zaposlim delodajalca m/ž“ Barbara Kotlušek je v 51 dneh „pridelala“ 22 sestankov in 8 ponudb ter tako dokazala inovativnost in kreativnost pri iskanju zaposlitve zelo pomembna. Njeno zgodbo si lahko preberete na <http://www.barbarakotlusek.com/>.



3. POGlavJE

Drug primer iznajdljive prijave je prijava na zaposlitveni oglas kadrovske agencije, kjer delodajalec ni bil znan. Prijava je bila po treh delih zapakirana v proizvode treh glavnih konkurentov v panogi na slovenskem trgu. Izvirno je bilo tudi sporočilo: "Če ste eno od treh vodilnih podjetij na trgu, vam je moja prijava pisana na kožo. Če še niste med njimi, pa vam bom pri vzponu na vrh s svojimi svežimi tržnimi pristopi z veseljem pomagala." Kaj pa, če bi za delovno mesto vzgojiteljice v vrtcu, vašo prijavo dražala ročno izdelana lutka?

Pri samooglaševanju je pomembna vasa kreativnost in dobro poznavanje podjetja. Za delo v bolj tradicionalnih branžah in podjetjih (bančništvo, ministrstva), pa se je vseeno bolje poslužiti klasične prijave ali ponudbe za delo.

• Samozaposlitev in podjetništvo

Podjetništvo

Je želja in sposobnost razvijati, organizirati in voditi/upravljati podjetje/posel, z vsemi tveganji, da bi dosegli dobiček. Najpogosteje govorimo o podjetništvu, ko se posameznik odloči odpreti lastno podjetje. Z ekonomskega stališča o podjetništvu govorimo kot o dejavnosti oz. procesu, kjer združimo materialne in nematerialne vire, z namenom ustvarjanja vrednosti, ki v ekonomskem smislu predstavlja ustvarjanje kolikor mogoče velike razlike med vrednostjo uporabljenih sredstev (input) in vrednostjo izdelkov in storitev (output). Podjetništvo ne pomeni le biti sam svoj šef. Podjetništvo združuje kreativnost in pogum. Ključna razlika med podjetnikom in drugimi ljudmi je v tem, da imajo podjetniki potrebno odločnost, da svoje ideje spremenijo v dejanja.

Podjetnost

Je kompetenca oz. lastnost posameznika, ki se pri svojem delu uspešno loteva večih nalog in stvari, prav tako pa je drzen in samozavesten. **Podjetniški duh** – je opredeljen kot inovativnost in zmožnost sprejemanja tveganj.

Prednosti in slabosti samozaposlitve

PREDNOSTI	SLABOSTI
Možnost lastnega kreiranja pogojev zaposlitve.	Nenehno je potrebno zadovoljevati potrebe kupcev, tudi če se ne skladajo z lastnimi pogledi.
Posel se odvija v skladu s talenti in sposobnostmi posameznika.	Neuspeh lahko pomeni tudi osebni finančni polom.
Posel se odvija v skladu s talenti in sposobnostmi posameznika.	Ogromno časa vzamejo funkcije upravljanja.
Rezultata dela ni potrebno deliti z nadrejenimi.	V začetni fazi se osebni standard zniža.
Zagotavlja širino pristopa k reševanju problemov.	Vedno ostaja problem, kako zagotoviti zadostna sredstva.
Ko se posel vpelje, si lahko svoj delovni čas odmeriš sam.	Posel postane način življenja in to lahko negativno vpliva na družino.
Ob vztrajnem delu lahko dosežeš spoštovan status podjetnika.	Bolniška odsotnost.



3. POGLAVJE

Glavne značilnosti podjetništva

- › sposobnost hitrega reagiranja, dojemanja in presojanja
- › samokritičnost in sposobnost učenja na napakah
- › sposobnost vodenja in komuniciranja
- › postavljanje ciljev in želja po uspehu
- › ustrezne življenjske vrednote
- › kreativnost in preračunljivost
- › odločnost in samozavest
- › praktična naravnost
- › vseživljenjsko učenje
- › veliko energije

Osebnostne lastnosti uspešnega podjetnika

- › SAMOZAVEST – le vaša samozavest lahko prepriča stranke, da imate dober produkt, ki je vreden nakupa
- › ODLOČNOST – rezultati so odvisni od vašega dela in aktivnosti, ne od drugih
- › PREDANOST – ali ste toliko predani, da boste za svoje ideje in za svoj zaslužek žrtvovali prosti čas
- › VZTRAJNOST – vztrajnost, ne glede na padce in neuspehe, ste vztrajni in trmasti, četudi vam ne bo vedno uspelo doseči cilja?
- › PROAKTIVNOST – ali ste navadno pobudnik, greste v akcijo?
- › SAMOSTOJNOST – ali ste navadno samoiniciativni, ste sposobni razvijati svoje ideje in delati neodvisno od drugih?

• Prijava na delovno mesto

Oseba, ki je našla nekaj zanimivih objav prostih delovnih mest, vstopa v naslednjo fazo procesa načrtovanja kariere. Sedaj je potrebno napisati dobro prijavo za razpisana delovna mesta, ki nas zanimajo. Prijava načeloma vsebuje spremno pismo in življenjepis ter druge dokumente, ki jih delodajalec lahko od nas zahteva. Več o tem pišemo v nadaljevanju.

V tej fazi je pomembno, da smo dobro pripravljeni in dobro organizirani. Zavedati se moramo, da bo potrebno poslati kar nekaj prijav, da bomo dobili pozitiven odziv s strani delodajalca, v kolikor ne spadamo med zelo iskan kader kot npr. naravoslovni in tehnični profili. Glede na to, da je število prijav lahko res veliko, je pomembno, da imamo nek sistem beleženja, kaj vse in komu smo že poslali. Lahko naredimo seznam, ki nam bo v pomoč. Ta seznam bi moral vsebovati: datum, naziv podjetja, kontaktne informacije podjetja in kontaktno osebo, odgovorno osebo v podjetju, način prijave (preko spleta, telefona, navadne pošte, elektronske pošte itd.) in izid procesa prijave (ali smo dobili vabilo na razgovor, ali nas je kdo kontaktiral, ali smo bili že na razgovoru, testiranju itd.).

Prvi korak je torej poslana prijava, temu koraku pa lahko sledi povabilo na zaposlitveni razgovor. Le redki bodo povabljeni na zaposlitveni razgovor, zato je še toliko bolj pomembno, da je naša prijava prepričljiva. Dobra prijava nam še ne zagotovi zaposlitve, slaba pa jo zagotovo prepreči.



• Prijavni dokumenti

Glavni namen pisne korespondence s potencialnim delodajalcem je pritegniti njegovo pozornost z izkazanim interesom, entuziazmom in/ali usposobljenostjo za opravljanje določenega dela. Dokumenti, ki jih pošiljamo delodajalcem, dajo delodajalcu prvi vtis o naših kompetencah, znanju, usposobljenosti, motivaciji za opravljanje določenega delovnega mesta, kar pa bo naknadno še preveril na zaposlitvenem razgovoru. Prijava je dokument, ki lahko priča tudi o naših komunikacijskih sposobnostih, ki so danes precej pomembne za delodajalce.

Osebo, ki je odgovorna za selekcijski proces pri delodajalcu, bodo pritegnile le prijave, ki delujejo privlačne in imajo zanimivo vsebino. To pomeni, da mora biti prijava napisana tako, da posamezniku poda prave informacije že v nekaj sekundah. Dandanes se na eno razpisano delovno mesto prijavi na stotine ljudi, zato je tudi zelo pomembno, da je prijava napisana na način, ki bo pritegnil pozornost. Pri pisanju prijav vam lahko pomagajo svetovalci na Zavodu za zaposlovanje ali pa zasebne organizacije kot je Kadis d.o.o. (www.kadis.si).

V nadaljevanju bomo bolj podrobno predstavili, katere dokumente mora vsebovati prijava. Seveda pa je potrebno vedeti, da lahko delodajalec od nas zahteva tudi druga dokazila ali dokumente ali nam lahko celo da nalogo še preden pridemo do zaposlitvenega razgovora.

• Spremno pismo

Spremno oz. motivacijsko pismo se pošilja poleg življenjepisa in je prav tako izjemnega pomena. Njegov namen ni povzetek življenjepisa, temveč njegovo dopolnilo. Podajamo vam nekaj iztočnic, kaj naj bi spremno pismo vključevalo, da bi doseglo svoj namen.

Ko končate s pisanjem življenjepisa, ne pozabite na pomembnost dobro napisanega spremnega pisma. Veliko ljudi napiše svoj življenjepis in ga takoj pošlje izbranemu delodajalcu brez spremnega pisma. Velika napaka! S spremnim pismom imate priložnost pritegniti delodajalčevo pozornost in ga prepričati, da bo želel o vas izvedeti kaj več. V spremnem pismu lahko namreč veliko bolj kot v življenjepis prikazete svojo osebnost. Dobro spremno pismo samo še dopolni tisto, kar navajate v življenjepis.

Spremno pismo je običajno prva stvar, ki jo delodajalci preberejo, ko se prijavljate na prosto delovno mesto. Pri tem, ali naj bo spremno pismo zapisano v sami e-pošti ali naj motivacijsko pismo priložimo kot priponko, so mnenja deljena in vsak način ima svoje zagovornike.

Zagovorniki spremnega pisma kot priponke trdijo, da je ta način bolj profesionalen in bi ga morali uporabiti vsaj takrat, ko se prijavljate na višje delovno mesto ali pa na zaposlitveni oglas večjega (multinacionalnega) podjetja, saj boste tako izpadli bolj profesionalno. Prav tako pravijo, da življenjepis kot priponka lahko potuje do različnih ljudi v podjetju, katerim pa ni nujno posredovano/priloženo tudi vaše e-sporočilo in se tako vaše motivacijsko pismo lahko izgubi.

Na drugi strani pa najdemo trditve, da je bistvo spremnega pisma ravno to, da je zapisano v samem e-sporočilu in le tako dosežemo, da je viden in predvsem prebran. Če ga pošljete kot priponko niti ni nujno, da ga bo delodajalec posebej odpiral, še posebej če kadrovik uporablja pametni telefon ali tablico, kjer odpiranje datotek ni tako hitro. Tudi nekaterim delodajalcem je ljubši ta način, saj hitreje pridejo do konkretnih informacij.



3. POGlavJE

Napisanega pravila za način pošiljanja tako ni, in ne glede na to, na kakšen način ga boste priložili, ne more biti tako zelo narobe, kot če ga sploh ne bi dodali.

V vsakem primeru pa naj bo spremno pismo napisano v nekaj odstavkih, s katerimi morate navdušiti delodajalca, da prebere tudi vaš življenjepis. To lahko recimo dosežete tako, da ga prilagodite prostemu delovnemu mestu in podjetju. Informacije, ki se nanašajo nanje, pa lahko dobite npr. prek znancev in interneta.

Kaj naj bi vključevalo dobro spremno pismo?

- › Naslovite ga na točno določeno osebo (seveda, če je kontaktna oseba navedena v zaposlitvenem oglasu).
- › Navedite, na katero delovno mesto se prijavljate in kje oziroma od koga ste dobili informacijo o prostem delovnem mestu.
- › Pokažite navdušenje nad razpisanim delovnim mestom. Pojasnite, zakaj želite delati v tem podjetju in zakaj vas zanima ravno to delovno mesto.
- › V pismu poudarite nekatere najpomembnejše sposobnosti ali lastnosti, ki bi lahko pripomogle k še večjemu uspehu v podjetju, ter navedite, zakaj verjamete, da ste ravno vi najprimernejši kandidat za razpisano delovno mesto.
- › Poudarite svoje dosežke in navedite, kako ste se lotili določenih problemov. Trditve o svojih kvalifikacijah podprite z dokazi ali navedenimi referencami.
- › Povejte delodajalcu, kaj mu lahko ponudite.
- › Delodajalca prepričajte, da lahko prispevate k uspehu podjetja s svojimi sposobnostmi, lastnostmi, izkušnjami. Prenesite svoje interese in kvalitete na svoje znanje o podjetju.
- › Navedite priloge, ki jih dodajate (življenjepis, priporočilo, izpis ocen na fakulteti ipd.).
- › Povejte delodajalcu, da se priporočate za zaposlitveni intervju, kjer se boste lahko še podrobneje predstavili. Navedite, kdaj in kako lahko pride v stik z vami, in da ga boste kmalu poklicali glede dodatnih informacij ali dogovora o morebitnem intervjuju.

Zelo pomembno je, da v naši prijavi ni slovničnih napak, saj le-te pričajo o naših osebnostnih lastnostih. Delodajalca boste namreč težko prepričali, da ste recimo natančni, medtem ko imate v spremnem pismu kup slovničnih ali celo oblikovnih napak. Ne pozabite: dobro spremno pismo vas lahko loči od množice. Obenem pa vam toplo priporočamo, da ob vsaki prijavi na razpisano prosto delovno mesto pripravite unikatno spremno pismo, ki ga prilagodite delodajalcu in razpisanemu zaposlitvenemu oglasu. (vir: www.mojazaposlitev.si)

Vsebina spremnega pisma

Dolga naj bo približno 1 stran in razčlenjena v 3-4 odstavke.

Glava:

- Levo zgoraj naš naslov in kontaktni podatki, pod tem podatki naslovnika (in kontaktna oseba, če je navedena v oglasu), v isti liniji na desni strani pa še kraj in datum

Nagovor:

- Prijava na delovno mesto ...

Spoštovani,



*Spoštovana ga. Novak,
ga. Novak, lepo pozdravljeni.*

Uvod:

- katero delovno mesto
- kje ste zasledili oglas
- interes, ki vas je spodbudil, da se prijavljate – ZAKAJ se prijavljate

Jedro:

- zakaj si želim delati v podjetju in kaj bodo z mano pridobili
- znanja, izkušnje, kompetence, lastnosti, ki so pomembne za to delovno mesto
- največji dosežki
- izobrazba
- ostala znanja (računalnik, jeziki)
- ponudite razlago ali argumente, konkretne primere

Vrstni red prilagodite delovnemu mestu.

Zaključek:

- Zahvaliti se in nevsiljivo podkrepiti svojo pripravljenost na razgovor
- <Ime in priimek, podpis>

Priloge:

priporočila, dokazila.

- **Življenjepis (Curriculum Vitae oz. CV)**

Obvezni elementi življenjepisa

Življenjepis je sestavljen iz podatkov, ki delodajalcu povedo, ali ste prava oseba za razpisano delovno mesto, obstaja pa nekaj tipičnih elementov, ki naj se pojavljajo v njem. Ker delodajalci porabijo za branje enega življenjepisa manj kot minuto, mora biti CV vaša osebna reklama, katere namen je samo eden, tj. dobiti vabilo na zaposlitveni intervju.

Ne obstaja popoln življenjepis, ki bi vam zagotovil zaposlitev, obstaja pa nekaj osnovnih pravil, ki jih je potrebno upoštevati, da bo vaš CV videti profesionalno in bo dosegel svoj namen – to je pritegniti pozornost delodajalca z jasnimi informacijami, zaradi katerih si vas bo želel vključiti v ožji krog in vas povabiti na osebni intervju.

Preden se resno lotite pisanja življenjepisa, si vzemite nekaj minut in razmislite o svojih dosežkih, izkušnjah, spretnostih in sposobnostih. Odgovorite si na vprašanja: Kaj želim in znam delati? S kakšnimi dosežki se lahko pohvalim? Kaj sem se naučil?

Življenjepis mora biti kratek, pregleden in profesionalen. V njem morajo biti navedeni naslednji podatki:

- › osebni in kontaktni podatki
- › podatki o pridobljenih (delovnih) izkušnjah
- › podatki o formalni izobrazbi
- › podatki o pridobljenih ostalih znanjih



3. POGlavJE

- › podatki o kompetencah
- › nagrade, priznanja, članstva
- › hobiji
- › priporočila

Podatke navajajte glede na to, kaj menite, da je delodajalcu pomembneje, in glede na svoje zaposlitvene cilje. Če ste npr. ravnokar končali z izobraževanjem in imate zelo omejene delovne izkušnje, boste praviloma postavili izobrazbo na prvo mesto, saj je ta za vas bistvena kvalifikacija. Tudi za delovna mesta, pri katerih je določena izobrazba nujna (npr. delo v šolstvu, pravu, medicini ipd.), izobrazbo navajajte takoj za osebnimi in kontaktnimi podatki.

V kolikor želite poudariti svoje delovne ali vodstvene izkušnje, pa je priporočljivo, da začnete predstavitev z opisom delovnih izkušenj.

Osebni in kontaktni podatki

Navedite ime, priimek, naslov, leto rojstva, telefon, mobilni telefon in e-naslov. Pri tem ne pozabite navesti naslova vašega bivališča in e-naslova, ki deluje profesionalno. Če izpustite katerega od omenjenih podatkov, lahko vzbujate pri delodajalcu občutek, da ste površni in nezainteresirani.

Pridobljene delovne izkušnje

To je zelo pomemben del življenjepisa. V njem navedite, kaj ste do sedaj delali, opišite vaše naloge oz. pristojnosti in navedite uspehe, ki ste jih dosegli.

Pri mladih, ki nimajo delovnih izkušenj, se je potrebno opreti na neformalno pridobljena znanja, šolske projekte, prostovoljno in študentsko delo. Koristno je, da starši pomagajo otroku pri zbiranju informacij o lastnih izkušnjah. Šteje pa prav vse, kar je posameznik počel in iz česar lahko „potegnemo“ določene kompetence.

Delovne izkušnje v konkretnem podjetju izpostavite tako, da navedete ime podjetja, kraj opravljanja dela, naziv delovnega mesta, čas trajanja zaposlitve in odgovornosti. Navedite jih v obrnjenem kronološkem vrstnem redu (zadnja delovna izkušnja naj bo na prvem mestu). Pri delovnih izkušnjah omenite tudi dijaška, študentska in druga dela, ki ste jih opravljali, če bi izkušnje, ki ste jih tam pridobili, lahko kakorkoli pripomogle k uspešnejšemu opravljanju dela, na katerega se prijavljate.

Podatki o formalni izobrazbi

V tem delu navedite izobraževanja, ki ste jih uspešno zaključili oz. jih zaključujete. Te informacije navedite v obrnjenem kronološkem zaporedju (zadnja izobrazba naj bo na prvem mestu). Ob njih navedite začetek in konec določenega izobraževanja, izobraževalno institucijo, program in morebitno smer.

V kolikor se še izobražujete, vpišite samo leto pričetka in poleg izraz „še traja“ ali pa „predviden mesec/leto zaključka.“

Četudi niste zaključili formalnega šolanja (ker ste predčasno prenehali), vseeno navedite ključna znanja, ki ste jih v času šolanja (srednja šola, fakulteta) pridobili.

Pridobljena ostala znanja in veščine

Tudi dodatna izobraževanja s pridobljenimi certifikati in licencami so informacije, ki vas



3. POGlavJE

prikažejo kot osebo, ki ima veselje do stalnega izobraževanja in se zaveda pomena znanja. Zato ne pozabite omeniti opravljenih tečajev ter seminarjev ali konferenc, pri katerih ste sodelovali in kaj ste se tam naučili. Med pomembnejše podatke na tem mestu sodijo podatki o znanju tujih jezikov, poznavanju računalniških programov, vozniškem dovoljenju ter ostala znanja in veščine, ki predstavljajo vašo prednost pred drugimi kandidati. Svoja znanja in veščine opišite bolj podrobno. Pri računalniških programih npr. ni dovolj, da program samo navedete. Navedite tudi stopnjo znanja in kako pogosto ga uporabljate.

Nagrade, priznanja, članstva

Navedite svoje aktivnosti in dosežke, za katere menite, da so pomembni (npr. uspešni šolski projekti, raziskovalne naloge, članstva v različnih organizacijah ipd.). Dobro jih je navesti, četudi nimajo neposredne povezave z delovnim mestom, za katerega kandidirate, saj vas prikazujejo v lepi luči. Poleg imena nagrade, priznanja ipd. navedite kraj in leto prejema in z nekaj besedami opišete tisto, kar je bistveno pri njih.

Hobiji

V kolikor vaš življenjepis deluje preveč hladno, brezosebno, ga lahko osvežite z informacijami o vaših hobijih, saj ti marsikaj povedo o vas kot osebnosti. Na primer športne aktivnosti lahko sporočajo, da ste aktivna oseba, disciplinirana, s timskim duhom.

Zaposlitveni cilji

Če želite, lahko navedete tudi zaposlitvene cilje. Napišete npr., kako si predstavljate, da bi izgledal vaš delovni dan, kako si predstavljate razvoj svoje kariere, kako se vidite čez npr. pet let ... Namen navajanja zaposlitvenih ciljev je, da je delodajalec seznanjen z vašimi željami, s čimer se prepreči križanje interesov. Vendar pazite, kako boste to zapisali, saj je navajanje zaposlitvenih ciljev lahko delikatna zadeva.

Priporočila (reference)

Poskusite dobiti čim več priporočil od preteklih delodajalcev, lahko tudi od profesorjev, za zaposlovalca so namreč ta lahko zelo pomembna. S priporočili pokažete delodajalcu, da imajo vaši profesorji ali bivši delodajalci o vas dobro mnenje in da ste oseba, ki jo je vredno zaposliti.

Priporočljivi dodatki za še učinkovitejši življenjepis

- › **Fotografija** – dodana poleg osebnih podatkov deluje na delodajalca bolj osebno. Običajno leži v zgornjem delu, kjer navajate osebne podatke. Fotografija mora biti primerna za uradne dokumente.
- › **Razna dokazila** – o pridobljeni formalni izobrazbi, nagradah, dosežkih ipd.
- › **Psihometrično poročilo** – če ste ga že opravljali in menite, da so vaši rezultati dobri, nadpovprečni, ga lahko priložite svojemu življenjepisju in se delodajalcu pokažete v še boljši luči.
- › **Spremno pismo** – z njim lahko dodate osebno noto življenjepisju. V njem predstavite svoje zanimanje za podjetje oziroma za delovno mesto, za katerega kandidirate. Povzemite najbolj pomembne vidike vaše izobrazbe in delovnih izkušenj, dajte delodajalcu vedeti, kaj lahko prispevate k podjetju, in zakaj ste pravi kandidat zanj.



3. POGlavJE

- › Ko življenjepis napišete, ga še enkrat preglejte in prosite koga, da ga prebere, če bi morda še našel kakšne nejasnosti ali pravopisne napake.
- › Ob koncu si odgovorite še na naslednja vprašanja:
 - › Sem to res jaz?
 - › Sem ponosen na napisano?
 - › Sem podal pomembne podatke?
 - › Je življenjepis razumljiv in čitljiv?

Vrste življenjepisov

• Kronološka oblika življenjepisa

Kronološka oblika CV-ja je najbolj pogosta oblika življenjepisa. Predvsem je primerna za kandidate, ki imate že številne delovne izkušnje, saj z njim prikažete vsa delovna mesta in dosedanje izkušnje in ponudite jasno sliko o tem, kdaj in kje vse ste do sedaj delali, kot tudi za tiste, ki imate jasno postavljene karijerne cilje, vaše zaposlitvena pričakovanja pa sovpadajo s preteklimi delovnimi izkušnjami.

Tudi s strani delodajalcev je kronološka oblika dobro sprejeta, saj je enostavna za branje, delodajalci lahko hitro razberejo bistvene podatke in kompetence, ki jih iščejo. Vendar vzemite na znanje, da lahko z njim pritegnete tudi negativno pozornost zaradi vrzeli v zaposlitveni zgodovini, pomanjkanja iskanih izkušenj, ali na drugi strani, izpostavljanja kompetenc, ki niso ravno povezana z delovnim mestom, na katerega se prijavljate.

Kronološki življenjepis uporabite, če:

- › iščete zaposlitev na področju, na katerem ste že delali in imate že izkušnje;
- › želite prikazati vašo karierno rast in jo še nadgrajevati;
- › želite na svojem področju pridobiti zaposlitev, ki vam bo predstavljala večji izziv in posledično boljše karirerno pot;
- › delate na področju, kjer so uporabljene tradicionalne metode iskanja zaposlitve (npr. šolstvo, vladne službe);
- › želite svojo celotno karierno pot na kratko, a konkretno, predstaviti in približati potencialnemu delodajalcu.

Oblika kronološkega življenjepisa

Kronološka oblika življenjepisa je lahko berljiva in lepo prikazuje vzpon kariere. Po navadi se začne s predstavitvijo zadnjega delovnega mesta, prikaže delovna mesta in izkušnje, vaše izobraževanje in usposabljanje v obratnem vrstnem redu, od zadnjega do prvega. Izpostavijo se delovni nazivi in delodajalci, obenem pa se poudarijo odgovornosti in dosežki. Vrstni red posameznih rubrik se prilagodi glede na posameznika in na posamezno delovno mesto, na katerega se prijavljate.

Osební podatki – dobro izpostavljeni, vendar naj ne zasedajo preveč dragocenega prostora na sprednji strani. Kontaktni podatki naj bodo jasni in predvsem pravilni.

Zgodovina zaposlitve – pričnete z zadnjo zaposlitvijo. Opis lahko ločite na dva dela, če



3. POGLAVJE

so katera od delovnih izkušenj manj pomembna od drugih. Tako date večji poudarek na „ustrezne delovne izkušnje,” kjer podrobno opišete dosežke, pridobljena znanja, spretnosti in odgovornosti. V drugem delu „ostale delovne izkušnje” pa le-te samo na hitro omenite in ne opisujete podrobno, ker niso pomembne, in bi z njimi izgubili že tako omejen prostor.

Izobraževanje – tudi tukaj je zadnje izobraževanje na prvem mestu. Tukaj navajate le bistvo, na kratko opišete zgolj kakšno posebno raziskovalno ali praktično nalogo, ki ste je opravili znotraj posameznega izobraževanja.

Usposabljanje in razvoj – če so pomembni za izvajanje dela.

Vaše odgovornosti in spretnosti – npr. jeziki, računalniška znanja, občutek za delo z ljudmi, odlično delo z ekipo ali kot posameznik ... Osredotočite se na relevantnost delovnega mesta in dopišite tudi kratko dokazilo, ki potrjuje vaše navedbe.

Interesi – vključite ustrezne interese, ki jih vidite na delovnem mestu, za katerega se potegujete.

Reference – navadno se navede dve. Vedno najprej vprašajte za dovoljenje bivšega delodajalca, po potrditvi v CV zapišite celovite kontaktne podatke delodajalca ali zapišite, da so ti podatki na voljo na zahtevo.

- **Funkcijska oblika življenjepisa**

Kdaj uporabimo funkcijski življenjepis?

Funkcijska oblika CV-ja v ospredje postavlja vaše sposobnosti, veščine in strokovna znanja, medtem ko izkušnje po posameznih delovnih mestih in sama delovna zgodovina niso poudarjeni. Tako je funkcijska oblika CV-ja predvsem **primerna za iskalce prve zaposlitve**, ali tiste, ki se podajate na povsem novo karierno pot, saj sama oblika zakrije primanjkljaj delovnih izkušenj, poudari pa vaše kompetence. Po drugi strani pa je priporočljiva tudi za tiste, ki ste zamenjali že vrsto služb in tako preko funkcijske oblike življenjepisa izpostavite konkretna znanja in odgovornosti, ne pa tudi preteklih zaposlitev.

Funkcijski življenjepis torej uporabite, če:

- › ste iskalec prve zaposlitve oz. se ponovno vključujete na trg dela kot iskalec in želite predvsem poudariti doseženo znanje, veščine, sposobnosti in tudi osebnostne lastnosti;
- › imate pridobljena znanja in izkušnje predvsem iz raznih tečajev, prostovoljstva ali honorarnih del (začasno ali študentsko delo);
- › ste pogosto menjali službo ter želite poudariti veščine in dosežke, obenem pa zakriti zaposlitveno preteklost;
- › želite poudariti veščine, ki niso bile uporabljene pri zadnjih delovnih izkušnjah;
- › imate mnogo izkušenj na vsebinsko različnih področjih;
- › se želite podati na povsem novo karierno pot, kjer ste, ne glede na dosedanje zaposlitve, začetnik.

Oblika funkcijskega življenjepisa

Pri funkcijski vrsti življenjepisa je poudarek na spretnostih. Osrednji element CV-ja so vaše profilne kvalifikacije in poudarjene veščine, ki jih navedete od najpomembnejših do tistih najmanj, oz. od najbolj relevantnih do manj bistvenih glede na delovno mesto, kamor se



3. POGLAVJE

prijavljate. Pomembno je, da je jasno vidna rdeča nit vaše predstavitve in da svoje navedbe tudi podkrepite s konkretnimi dokazi.

Osebni podatki – dobro izpostavljeni, vendar naj ne zasedajo preveč dragocenega prostora na sprednji strani. Kontaktni podatki naj bodo jasni in predvsem pravilni.

Osebni profil in/ali karierni cilj – kratka, domiselno oblikovana izjava, ki naj bo prilagojena posameznemu delovnem mestu. Izkoristite teh nekaj stavkov, da predstavite svojo motivacijo, opišite, kako bi z vašimi veščinami zadovoljili zahteve in pričakovanja – če je potrebno – tudi vaš karierni cilj in željo po napredovanju ter soočanju z vedno novimi izzivi. Bodite pozorni, da v preostalem delu življenjepisa navedete dokaze, ki to vašo izjavo tudi potrjujejo. Obenem poskrbite, da je izjava pozitivna in strokovna, ne vključuje nejasnih povedi, za katere se težko razbere, kaj ste želeli povedati, in ne pretiravate z opisovanjem svojih talentov. V izjavi se mora začutiti vaša samozavest, pripravljenost na delo in obenem zavedanje, da še ne veste vsega, vendar ste pripravljeni na učenje in spopadanje z novimi izzivi.

Funkcijski profil – to je osrednji del funkcijske oblike CV-ja, ki temelji na seznamu zahtev in pričakovanj, opisanih v objavljenem prostem delovnem mestu. Najprej dobro premislite, kaj vse lahko izberete kot primerne sposobnosti za posamezno funkcijo, ovrednotite svoje kompetence in jih navedite po pomembnosti – začnete z bolj pomembnimi, oz. s tistimi, ki jih lahko najboljše argumentirate, da ste primerni za to delovno mesto. Končajte z manj pomembnimi. Ne pozabite dopisati tudi natančnih dokazov o tem, kako ste posamezno spretnost razvili in kako ste jo tudi uspešno uporabili v praksi, v vsakdanjem življenju, na začasnem delu ...

Izobraževanje in kvalifikacije (usposobljenosti) – S kratkim povzetkom navedete le bistvo; začnete z najbolj relevantnim oz. zadnje opravljenim usposabljanjem.

Ključni dosežki – le, če je primerno glede na vaše izkušnje. Lahko posebej navedete pomembne dosežke, uspehe ali odgovornosti.

Zgodovine dosedanjih zaposlitev – pričnete z zadnjo zaposlitvijo. Opis lahko ločite na dva dela: na „ustrezne delovne izkušnje“ in „ostale delovne izkušnje.“ Navedite tudi morebitno prostovoljno delo, opravljeno prakso, študentsko delo ..., če so v povezavi z delovnim mestom, in tako podkrepite svoj CV.

Interesi – vključite ustrezne interese, ki jih vidite na delovnem mestu, za katerega se potegujete.

Reference – navadno se navede dve. Vedno najprej vprašajte za dovoljenje bivšega delodajalca, po potrditvi, v CV zapišite celovite kontaktne podatke delodajalca ali zapišite, da so ti podatki na voljo na zahtevo.

• Europass oblika življenjepisa

Kdaj uporabimo Europass življenjepisa?

Europass je evropsko dogovorjena oblika življenjepisa, ki temelji na kronološki in sistematični predstavitvi vaše izobraževalne poti, kvalifikacij in kompetenc.

Prednosti Europassa so, da je evropsko primerljiv in tako primeren za prijave v tuje EU države, vsebuje samoocenjevalno lestvico jezikovnega znanja in je poznan med delodajalci. Ker je oblika standardizirana in pregledna, delodajalci jasno razberejo, kaj točno jim lahko nudite – vendar to velja le za delodajalce, ki so vajeni te oblike in jo navadno izrecno zahtevajo. Še vedno pa v primeru, ko delodajalec ne zahteva Europass oblike CV-ja, priporočamo, da pripravite povsem svojega, kjer imate veliko bolj proste roke pri kreativnosti. Dejstvo je, da morate pri množici prejetih življenjepisov izstopati – kar pa je s togo Eurpassovo obliko nekoliko težje.

Europass življenjepis torej uporabite, če:

- › je to izrecno zahtevano v samem zaposlitvenem oglasu;
- › vas zanima delo v kateri izmed evropskih držav in niste toliko veščji v pisanju vsebin v tujem jeziku.

Oblika Europass življenjepisa

Če na hitro naštejemo bistvene elemente Europass CV-ja:

- › osebni podatki;
- › želeno področje dela / poklic / delovno mesto, na katerega se prijavljate, delovne izkušnje;
- › preteklo izobraževanje in usposabljanje;
- › druga znanja in kompetence (dodatne veščine in kompetence, pridobljene zunaj formalnega sistema izobraževanja in usposabljanja, kot so organizacijske kompetence, računalniške kompetence, voziško dovoljenje ...). Tu je še posebno pomembno področje ocenjevanja znanja tujih jezikov;
- › dodatni podatki kot so projekti, seminarji, prejeta priznanja, članstva, reference ...;
- › priloge (če je potrebno).

Vir: www.mojazaposlitev.si

• Dokazila, certifikati in fotografija

Delodajalec, ne glede na to ali gre za zasebno ali javno organizacijo, lahko od nas zahteva dokazila, ki bodo pričala o naši usposobljenosti in morebitnem izobraževanju. Nekatera od dokazil so lahko šolska spričevala, certifikati o opravljenih izobraževanjih ali tečajih, potrdilo o opravljenem voziškem izpitu, priporočila, pohvale itd. Smiselno je prilagati dokazila na izrecno željo delodajalca in takrat, ko bomo z dokazilom še dodatno podprli neko znanje ali kompetenco, ki je zahtevana s strani delodajalca. Ne priporočamo pošiljanja vseh dokazil, saj je naša prijava potem preobsežna in lahko kopica prilog delodajalca odvrne od branja. Ko pošiljamo prijavo po pošti, pošiljamo kopije dokumentov in ne originalov.

Fotografija ni obvezna priloga k prijavi, je pa priporočljiva. Če jo delodajalec zahteva, jo je seveda potrebno priložiti. Fotografija, dodana poleg osebnih podatkov, deluje na delodajalca bolj osebno. Običajno leži v zgornjem delu, kjer navajate osebne podatke. Fotografija mora biti primerna za uradne dokumente. Izogibajte se fotografijam celega telesa in z vsebino, ki ni



3. POGlavJE

primerna, saj lahko dosežete nasproten učinek. Ne prilagajte fotografij, kjer si niste podobni, ali pa imate morda pričesko urejeno tako, kot je sicer nikoli nimate. Fotografija naj predstavlja vas, kot ste videti vsak dan v življenju. Slabo izbrana ali nerealna fotografija vam lahko prinese več negativnih posledic in da delodajalcu (ko vas osebno spozna) občutek neiskrenosti.

• Zaposlitveni razgovor

Zaposlitveni razgovor služi temu, da dobite čim več informacij, tako vi kot delodajalec. Čeprav ne morete točno vedeti, kaj vas čaka na razgovoru, se lahko nanj delno pripravite. Tako bodo vaši odgovori bolj premišljeni, vi pa boste delovali bolj samozavestno.

Pri razgovoru boste morali delodajalca prepričati vsaj s tremi stvarmi: s svojo osebnostjo, s svojim znanjem/strokovnostjo in z željo po delu.

Vsako vabilo na zaposlitveni razgovor je velik uspeh in hkrati tudi velika odgovornost. Je do neke mere predvidljiv dogodek, zato se lahko nanj delno pripravite. Ker ste si že pred prijavo na objavljeno delovno mesto pridobili veliko informacij o podjetju (njegovih sodelavcih, izdelkih, storitvah, finančnem stanju podjetja ipd.), si jih pred samim razgovorom samo še dopolnite in pripravite ključne argumente, ki potrjujejo, da izpolnujete zahteve delodajalca. Priporočljivo je, da pred razgovorom še enkrat preberete svoj življenjepis, da ne pride do nevšečnosti.

Oblikujte in vadite svoje odgovore. Veliko informacij o tem, kaj delodajalci sprašujejo, lahko najdete na zaposlitvenih portalih in tudi preko socialne mreže. Tako boste lahko delodajalcu na intervjuju pokazali, da zaupate sami vase, saj bodo vaši odgovori bolj odločni. S tem boste dosegli, da se bosta dobro počutila oba z delodajalcem.

Kako narediti dober (prvi) vtis?

Prvi vtis je zelo pomemben in lahko veliko prispeva h končni odločitvi. Da bi na delodajalca delovali pozitivno, morate upoštevati nekaj osnovnih pravil.

1. Bodite spočiti in naspani

Pred intervjujem organizirajte svoj čas tako, da se lahko nanj pripravite, in s tem zmanjšate možnost nepotrebne stresa.

2. Z nasmehom, prijaznim obrazom in s prijetnim stiskom rok

S sogovornikom vzpostavite kontakt z očmi, saj boste tako delovali samozavestno in iskreno. Ko vam sogovornik ponudi roko, jo stisnite, vendar ne premočno ali premilo. Pozdravite ga z imenom in priimkom.

3. Primerno se oblecite

Pomembno je, da ste urejeni in da se počutite udobno. Obleka naj bo primerna za delovno mesto, za katerega kandidirate.

4. Ne prezgodnji, ne prepozni

Na intervju pridite deset minut pred dogovorjeno uro. Ni hujšega, kot da že na prvi intervju zamudite. Zato se raje že prej točno pozanimajte, kje se nahaja podjetje, do katerega morate priti, in v čas vožnje vključite morebitne zastoje na cesti.

5. Bodite vnaprej pripravljeni



3. POGLAVJE

S seboj prinesite izvod življenjepisa in ostalih prilog (priporočila, fotokopije opravljenih seminarjev, tečajev, člankov, ki ste jih napisali ipd.). Zelo nerodno bi bilo, da bi vam delodajalec postavil vprašanje o podatku iz življenjepisa, vi pa se ne bi spomnili, kaj ste napisali.

Nekaj napotkov, ki vam utegnejo priti prav

- › Pokažite iskreno zanimanje za sogovornika
- › Pokažite interes in navdušenje nad delovnim mestom
- › Na vprašanja odgovarjajte v polnih stavkih
- › Sprašujte in se zanimajte
- › Na koncu razgovora se zahvalite sogovorniku za njegov čas

Predlagane vaje

VAJA 24 "Primer prijavnega pisma" 

VAJA 25 "Vzorčni življenjepis (Curriculum Vitae)" 

Viri in literatura

- Austrian chambers of commerce. (2005). *Guide for business start-ups*. Pridobljeno: 13. avgust 2007, na <http://www.gruenderservice.net/upload/pub/338/102304.pdf>
- Bewerbungsstrategien*. (n.d.). Pridobljeno: 14. avgust 2007, na <http://www.bewerben.at/user/knowhow/bewerbungsstrategien.htm#Arbeitssuche>
- BO Koordinatoren Tirol. (2007). *Berufsfelder Teil 1*. Pridobljeno: 20. julij 2007, na http://content.tibs.at/pix_db/documents/bo3_14_berufsfelder_1.pdf
- Doyle, A. (2007a). *Cover letters*. Pridobljeno: 19. avgust 2007, na <http://jobsearch.about.com/od/coverletters/a/aa030401b.htm>
- Doyle, A. (2007b). *Writing Curriculum Vitae*. Pridobljeno: 21. avgust 2007, na <http://jobsearch.about.com/cs/curriculumvitae/a/curriculumvitae.htm>
- Eurybase*. (2007). Pridobljeno: 14. avgust 2007, na http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/DB_Eurybase_Home
- Gather information*. (2007). Pridobljeno: 16. julij 2007, na <http://careerservices.rutgers.edu/PCCPgatherinformation.html>
- Giordano, L. (n.d.). *The ultimate guide to job interview preparation*. Pridobljeno: 25. avgust 2007, na http://www.quintcareers.com/job_interview_preparation.html
- <http://europass.cedefop.europa.eu>. Pridobljeno: 13. avgust 2007
- <http://www.mpc.edu/cl/climain.htm>. Pridobljeno: 13. avgust 2007
- Initiativbewerbung*. (n.d.). Pridobljeno: 13. avgust 2007 na <http://www.bewerben.at/user/knowhow/initiativbewerbung.htm>
- International CVs & international resumes*. (2007). Pridobljeno Avgust 22, 2007, from <http://www.jobera.com/job-resumes-cvs/international-resumes-cvs/international-cvs-resumes.htm>
- Lore, N. A. (2003). *How to write a masterpiece of a resume*. Pridobljeno Avgust 22, 2007, from http://www.rockportinstitute.com/resume_02.html
- McKay, D. R. (2007). *Your guide to career planning*. Pridobljeno July 13, 2007, from http://careerplanning.about.com/cs/aboutassessment/a/assess_overview.htm
- Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. Delovna področja. Pridobljeno 4. junij 2015 na http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/
- Public employment services*. (n.d.). Pridobljeno Avgust 12, 2007, from <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?ca-tId=29&acro=eures&lang=en>
- Resume sections*. (2007). Pridobljeno Avgust 23, 2007, from <http://owl.english.purdue.edu/handouts/pw/sections/index.html>
- Stadler, B., Podbrečnik, K., & Winkler, T. (2007). *Jobsuche*. Pridobljeno Avgust 8, 2007, from http://www.fh-joanneum.at/aw/home/Info/Karriere_Jobs/CCT/Bewerbung/Tipps/~fev/Jobsuche/?lan=de
- The writing center at Ransselear Polytechnic Institute. (n.d.). *Cover letters*. Pridobljeno Avgust 19, 2007, from http://www.ccp.rpi.edu/cover_letter.html



Uporabne spletne strani

SLOVENSKE POVEZAVE	
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE, ZNANOST IN ŠPORT	http://www.mizs.gov.si/
NAJPOMEMBNEJŠE INFORMACIJE O POKLICIH IN IZOBRAŽEVANJU	www.mojaizbira.si
OPISI POKLICEV	http://www.mojaizbira.si/poklici
E-SVETOVANJE	https://esvetovanje.ess.gov.si/
PRIROČNIKI	http://spletisvojokariero.si/
ORODJARNA	http://spletisvojokariero.si/orodjarna
TUJE POVEZAVE	
PROJEKT DYNOT – OPISI TEHNIČNIH POKLICEV	http://www.dynot.net/
O*NET (OPISI POKLICEV)	http://www.onetonline.org/
MY CHILD'S FUTURE	http://www.mychildsfuture.com
CDDQ.ORG	http://kivunim.huji.ac.il/cddq/
CEDEFOP	http://www.trainingvillage.gr/etv/default.as
Center for the Study of Technology in Counselling and Career Development	http://www.career.fsu.edu/techcenter/
EUROGUIDANCE	http://www.euroguidance.net
European Accreditation Scheme for Careers Guidance Practitioners	http://www.corep.it/eas/
European Guidance Forum	http://www.lifelongguidance.net
European Association of Career Guidance	http://www.eacg.eu/
Guidance Europe	http://www.guidance-europe.org/
International Assotiation for Educational and Vocational Guidance	http://www.iaevg.org/IAEVG
Network for Innovation and Career Guidance and Counselling in Europe	http://www.nice-network.eu/
PLOTEUS	http://www.ec.europa.eu/ploteus
European Lifelong Guidance Policy Network	http://www.elgpn.eu/

Naloge za starše in otroke stare od 16 do 18 let

VAJA 19 (Del I, 1. poglavje) "Spremembe v življenju" (izbirno za)

VIR: Avtorji priročnika

Razmislite o spremembah, ki se dogajajo v življenju vašega otroka in poskusite odgovoriti na sledeča vprašanja:

1. Kaj vam je bilo najbolj všeč pri vašem otroku, ko je bil star:

1 leto: _____

3 leta: _____

7 let: _____

13 let: _____

16 let: _____

2. Katere spremembe ste opazili v življenju vašega otroka v zadnjih 5 letih?

3. Kakšne spremembe lahko po vašem mnenju pričakujete v naslednjih 10 letih?

4. Katere spremembe v vaši družini bi lahko vplivale na poklicno odločanje vašega otroka in njegove življenjske načrte?

5. Poglejte v prihodnost vašega otroka – katere korake bi morali narediti že sedaj, da bi dosegli cilje?

VAJA 21 (Del I, 2. poglavje) "Poklicne vrednote" (izbirno za)

VIR: Avtorji priročnika, povzeto po Superjevi teoriji (Neculau, A., 1996). *29 de teste pentru a te cunoaste.*[29 tests to know yourself] Vir: Polirom.

Za vas in otroka natisnite izvod spodnjega seznama.

Pri poklicni želji naj vsak posebej navede poklic, ki se mu zdi najbolj primeren. Oba naj utemeljita svojo izbiro, pogovorita se o tem, kakšno zadovoljstvo menita, da prinaša ta poklic; to boste storili tako, da boste obkrožili 5 točk od 15 možnih.

Primerjajte rezultate. Pri tem je najpomembneje izpostaviti otrokove „poklicne vrednote“ ter način, kako vi vidite svojega otroka in kako se vidi sam, in ne to, koliko so si vajini odgovori podobni. Poklicne vrednote so motivacijski faktorji, ki določajo poklicni uspeh in opisujejo področja aktivnosti, na katerih lahko vaš otrok uspe.

a) Točke, ki sta jih oba označila, so tiste poklicne vrednote, ki naj jih otrok upošteva pri izbiri kariere. Bolj so si vaša stališča podobna, bolj poznate otroka. Če niste izpostavili nobenih skupnih vrednot, pomeni da na otroka gledate drugače kot se vidi on, zato je priporočljivo, da se čim bolj medsebojno spoznata.

Pogovorite se o stališčih, ki ste jih obkrožili samo vi ali samo otrok. Poskušajta razložiti, zakaj menita, da zadovoljevanje teh potreb prinaša zadovoljstvo.

<p>Najboljši poklic za mojega otroka</p> <p>Ime otroka</p> <p>je</p> <p>(poimenujte poklic), ker</p> <p>mislim, da lahko ta poklic prinese naslednja osebna zadovoljstva:</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Zadovoljstvo, da lahko pomagaš drugim ali pripomoreš k dobrobiti drugih ljudi. 2. Zadovoljstvo umetniškega udejstvovanja, olepšati stvari. 3. Zadovoljstvo ob izkušnji novega, novih idej, kreiranju novih stvari. 4. Zadovoljstvo prikaza svojih intelektualnih zmožnosti, reševanje novih izzivov. 5. Zadovoljstvo ob oprijemljivih, praktičnih stvareh, ki so posledica tvojega dela. 6. Zadovoljstvo ob določanju svojega urnika, svobodi lastnega odločanja. 7. Zadovoljstvo, da nekdo občuduje tvoje delo. 8. Zadovoljstvo ob izražanju svojih sposobnosti organizacije in koordinacije drugih. 9. Zadovoljstvo ob dobri plači in možnosti povišice. 10. Zadovoljstvo nad zagotovljeno, stalno službo. 11. Zadovoljstvo delati pod normalnimi delovnimi pogoji, v prijetnem okolju. 12. Zadovoljstvo imeti visoko izobražene in pravične nadrejene. 13. Zadovoljstvo delati s kolegalnimi sodelavci. 14. Zadovoljstvo živeti sanjski življenjski slog. 15. Zadovoljstvo delati vedno nove stvari, raznolike aktivnosti.



3. POGlavJE

VAJA 22 (Del I, 2. poglavje) "Boljše razumevanje otrokovih poklicnih interesov"  (izbirno za )

VIR: Avtorji priročnika na osnovi Holandove tipološke teorije izbire poklica – Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.)*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.

Ali res poznate interese svojih otrok? Sledeča vaja vam bo v pomoč pri spoznavanju (poklicnih) interesov vaših otrok. Vprašalnik izpolnite tako starši kot tudi otroci, primerjava rezultatov pa bo med drugim pokazala tudi, kako dobro ste seznanjeni z interesi vaših otrok.

Navodila

Pozorno preberite trditve spodaj. V kolikor se s trditvijo strinjate, naredite oznako (npr. križec) v obarvan kvadrat. Prva tabela s trditvami je za vas, drugo pa naj izpolni vaš otrok. Nato primerjajte vaše rezultate.

Moj otrok rad:

... rešuje sestavljanke						
... uporablja različna orodja in naprave						
... dela samostojno						
... dela v skupini oz. timu						
... organizira papirje in različne aktivnosti						
... sam sebi postavlja cilje						
... izdeluje ali popravlja strojne naprave						
... bere o umetnosti ali glasbi						
... sledi jasnim navodilom						
... vpliva ali prepričuje druge ljudi						
... izvaja poizkuse						
... uči ali trenira druge ljudi						
... pomaga drugim reševati problem						
... skrbi za živali						
... pripravlja in nadzira različne urnike,						
... se pogaja, prepričuje druge in promovira nove ideje						
... ustvarjalno piše						
... sodeluje pri znanstvenih projektih						
... prevzema nove zadolžitve in odgovornosti						
... je pozoren na potrebe drugih						
... ugotavlja, kako stvari delujejo						
... sestavlja stvari in modele						
... je ustvarjalen/a						
... posveča pozornost podrobnostim						
... uporablja računalnik, tipka in vnaša podatke						

3. POGLAVJE

... spoznava nove države in njihovo kulturo,						
... analizira stvari (problem, situacije, trende in napovedi)						
... igra instrument in/ali poje						
... sanja, da bi odprl lastno podjetje						
... kuha						
... igra v predstavah						
... razmisli, preden se odloči						
... dela s številkami in grafi						
... razglablja o stvareh npr. o politiki in aktualnih zadevah						
... si dela podrobne zapiske, evidence o stvareh						
... vodi skupino						
... dela zunaj						
... dela v pisarni						
... rešuje matematične probleme						
... pomaga ljudem						
... skicira, riše in slika						
... ima rad govore						
	R	I	A	S	E	C

Jaz rad/a:

... rešujem sestavljanke						
... uporabljam različna orodja in naprave						
... delam samostojno						
... delam v skupini oz. timu						
... organiziram papirje in različne aktivnosti						
... sam sebi postavljam cilje						
... izdelujem in popravljam strojne naprave						
... berem o umetnosti ali glasbi						
... sledim jasnim navodilom						
... vplivam ali prepričujem druge ljudi						
... izvajam poizkuse						
... učim ali treniram druge ljudi						
... pomagam drugim reševati problem						
... skrbim za živali						
... pripravljam in nadziram različne urnike, plane						
... se pogajam, prepričujem druge in promoviram nove ideje						
... ustvarjalno pišem						
... sodelujem pri naravoslovnih projektih						



3. POGlavJE

... prevzemam nove zadolžitve in odgovornosti						
... sem pozoren/na na potrebe drugih						
... ugotavljam, kako stvari delujejo						
... sestavljam stvari in modele						
... sem ustvarjalen/na						
... posvečam pozornost podrobnostim						
... uporabljam računalnik, tipkam in vnašam podatke						
... spoznavam nove države in njihovo kulturo						
... analiziram stvari (problem, situacije, trende in napovedi)						
... igram instrument in/ali pojem						
... sanjam, da bi odprl/a lastno podjetje						
... kuham						
... igram v predstavah						
... razmislim, preden se odločim						
... delam s številkami in grafi						
... razglabljam o stvareh npr. o politiki in aktualnih zadevah						
... si delam podrobne zapiske, evidence o stvareh						
... vodim skupino						
... delam zunaj						
... delam v pisarni						
... rešujem matematične probleme						
... pomagam ljudem						
... skiciram, rišem in slikam						
... imam rad/a govore						
	R	I	A	S	E	C

Vaja vam bo v pomoč pri spodbujanju otrok k raziskovanju poklicnih interesov, služi pa lahko tudi kot izhodišče za pogovor.

OPOMBE:

Seštejte število križcev v vsakem stolpcu. V spodnje tri kvadrate zapišite črke, kjer je seštevek točk največji. Te tri črke predstavljajo kodo, ki označuje profil otrokovih poklicnih interesov.

V sklopu poglavja 2.3. v prvem delu tega priročnika lahko preberete opise posameznih profilov, ki so označeni s črkami (R – realistični, I – raziskovalni, A – umetniški, S – socialni, E – podjetniški, C – konvencionalni).



3. POGLAVJE

VAJA 24 (Del II) „Primer prijavnega pisma“

VIR: Tim avtorjev priročnika

Z mladostnikom napišita prijavo za delo:

Jan Novak
Vzorčna ulica 12
6666 Mesto
Telefon: 050 555 555

Gospod Peter Šmid
XYZ Podjetje
Vzorčna cesta 34
4444 Vzorčno mesto

Mesto: 5. maj 2014

Gospod Šmid, lepo pozdravljeni.

Na portalu delo.si sem zasledil, da v svoj tim vabite „Prodajnega referenta.“ Sem prodajnik po duši in imam izkušnje pri delu s tehničnimi izdelki, zato verjamem, da bom lahko dobre prodajne rezultate dosegal tudi v vašem podjetju.

Teoretično znanje s področja dela s strankami in prodaje sem pridobil na Visoki poslovni šoli, kjer bom čez mesec dni diplomiral na temo nakupnih motivov. Pred kratkim sem končal pripravništvo pri podjetju AAA, kjer sem bil zadolžen za svetovanje strankam, oblikovanje osnovnih ponudb, reševanje reklamacij in sprejemanje naročil. Pri delu sem se srečal z različnimi tipi strank, kar mi je omogočilo, da sem še dodatno izpilil svoje svetovalne, prepričevalne in prodajne veščine. Zaupanje strank sem si pridobil s profesionalnim pristopom, odzivnostjo in prijaznostjo. Zavedam se namreč, da se vračajo le zadovoljne stranke. Večkrat sem že dokazal svoje spretnosti reševanja problemov in pritožb strank, zato menim, da bi lahko veliko doprinesel vaši ekipi prodajnih referentov.

Delo s strankami me resnično veseli, ob tem pa se dobro počutim tudi za pisalno mizo oz. računalnikom. Vešč sem pravil poslovne korespondence ter imam napredno znanje računalniških programov MS Word in MS Excel. Poznam temelje promocije s pomočjo družbenih omrežij. Tekoče govorim angleško, pogovorno pa tudi nemško.

Časovno sem fleksibilen, tudi terensko delo mi ne predstavlja težav. Imam izpit B-kategorije in lasten prevoz.

Vem, da je vaše podjetje znano po odličnem usposabljanju novih sodelavcev in ker sem vedoželjen, mi to pomeni dodatno prednost dela v vašem podjetju.

Zahvaljujem se vam za vaš čas. Vesel bom, če vas bom lahko v osebnem pogovoru prepričal, da sem manjkajoči člen vaše verige.

Želim vam veliko uspehov in vas lepo pozdravljam,

Jan Novak

Jan Novak

VAJA 25 (Del II) "Vzorčni življenjepis (Curriculum Vitae)"

VIR: Avtorji priročnika

Pripravite otroka na to, da bo znal napisati svoj življenjepis:

Življenjepis	
Jan Novak Vzorčna ulica 12 6666 Mesto Telefon: 050 555 555 e-pošta: jan.novak@primer.si	
KARIERNI CILJ	Zanima me delo v podjetju, kjer se zahteva samoiniciativnost in organiziranost pri delu. S svojimi prodajnimi in komunikacijskimi veščinami, profesionalnim odnosom in mladostno svežino, vam lahko pomagam pri ohranjanju stalnih in pridobivanju novih strank ter potencialnih partnerjev.
IZOBRAŽEVANJE	Viska poslovna šola, smer Prodaja in management (2011 – še traja) Naslov diplomske naloge: Nakupni motivi kupcev tehničnih izdelkov Dodatna znanja Poslovna komunikacija, poslovno pravo, vedenje strank, marketing, organizacijsko načrtovanje, strateški management. Računalniško znanje: MS-Office, Lotus-Notes, MS Publisher, Adobe Dreamweaver. Znanje jezikov: Aktivno znanje angleškega jezika (vsakdanja raba), pogovorno znanje nemškega
DELOVNE IZKUŠNJE	Podjetje AAA (marec 2014 – maj 2015) Asistent prodaje (pripravnništvo): Komunikacija s strankami Reševanje reklamacij <ul style="list-style-type: none"> › Oblikovanje osnovnih ponudb › Vodenje evidence o izvedenih prodajnih aktivnostih › Spremljanje naročil › Pridobivanje sestankov pri potencialnih kupcih in priprava zaporedov sestankov › Priprava poročil in skrb za bazo strank › Analiza konkurence › Spremljanje zadovoljstva strank
VEŠČINE IN DOSEŽKI	<ul style="list-style-type: none"> › Dober timski sodelavec, s sposobnostjo motiviranja sebe in drugih. › Ciljno usmerjen – zastavljene cilje tudi uresničim. › Občutek za podrobnosti in sposobnost sprejemanja tehničnih informacij. › Učinkovit in fleksibilen pristop pri reševanju problemov in reklamacij (s strani strank in nadrejenih sem bil pohvaljen za učinkovitost pri reševanju reklamacij).
OSEBNO O MENI	<ul style="list-style-type: none"> › Trener mladinske roketne reprezentance. Rokometni klub Mesto, od leta 2010 dalje. › Sekretar, ABC Društvo, od leta 2012 dalje.
Potrdila in dokazila na voljo na zahtevo.	



3. POGlavJE

VAJA 26 (Del I, 4. poglavje) "Zemljevid družinskih razmerij"  (izbirno za )

Vir: Avtorji priročnika, povzeto po Johari Window theory, SWOT analysis theory, and the verbal projective Test "WAY"- Who Are You as cited in Luca, M-R. (1998). *Trepte spre succesul in cariera. Proiect Tempus Modulul C-Comunicare si eficienta personala in cariera*[Steps on career succeeding]. Brasov: Reprografia Universitatii Transilvania.

Ta vaja pomaga razumeti razmerje starši – otrok in je lahko dober temelj pri procesu izbire kariere. Da bo naloga opravljena uspešno, morata obe strani – starši („S“) in otrok („O“) – imeti na voljo dovolj časa in miren prostor, da boste lahko sproščeni, odprti in iskreni eden do drugega.

1. stopnja: Pisanje razpredelnice (15 minut)

Vsak naj vzame A4 list, in ga prepolovi ter označi z: M-S, MM-SS.

<p>M:</p> <p>Mislím, da so moje najmočnejše kvalitete:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sem takšen... 2. Sposoben sem... ... 20. Vem, kako... 	<p>S:</p> <p>Česa ne maram pri sebi... (ali)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nisem se maral, ko 2. 3. ... 10.
--	--

<p>MM :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pri tebi najbolj cenim... 2. Všeč si mi bil, ko si naredil... ... 10. 	<p>SS :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Moti me, ko... ker... 3. Ne maram, ko narediš to... ker...
---	--

M: V razdelku M (moči) vsi zapišete 20 dobrih (močnih) lastnosti, ki jih imate, oziroma nadaljujte stavke **Sem takšen..., Sposoben sem za...** ali **Vem, kako...**

S: V razdelku S (slabosti) napišite svoje največje slabosti; česa ne marate pri sebi – začnite s stavki „**Pri sebi ne maram...**“ ali „**Nisem se maral, ko...**“

Prvi korak pri vzpostavljanju dobrih odnosov je prepoznanje svojih lastnih napak, šibkosti, zavedanje, da nismo popolni in se kdaj lahko motimo.

MM: V razdelek MM napišite kvalitete, ki jih prepoznate drug pri drugem. Starši naj zapišejo kvalitete otroka, otrok pa kvalitete staršev oziroma enega izmed staršev. Pomagajte si „**Pri tebi najbolj cenim...**“ ali „**Všeč si mi bil, ko si naredil...**“

Mnogokrat pozabimo pohvaliti drugega, izpostaviti, kaj cenimo pri njem, čeprav vsi radi slišimo pohvale in smo radi cenjeni.



3. POGLAVJE

SS: V ta razdelek zapišemo, kaj nas v odnosih z drugim najbolj moti. Vse točke naj imajo takšno strukturo: **Moti me, ko... ker...** ali **Ne maram, ko narediš to... ker...**

2. stopnja: Osebna refleksija (10 min):

Izmenjajte si liste z zapisanimi močmi-slabostmi (M-S) in primerjate zapisano.

Iste kvalitete se lahko pojavijo v obeh razdelkih, kar pomeni, da se naše kvalitete resnično manifestirajo. Dobro se počutimo, kadar so naše kvalitete prepoznane in cenjene.

So kakšne kvalitete v MM razdelku, a jih ni v razdelku M? Dobro je, če drugi cenijo tisto, česar mi sami ne, in se nam ne zdi pomembno.

So kakšne kvalitete v razdelku M, pa jih ni v razdelku MM? Vprašati se moramo, če se morda ne precenjujemo in preveč cenimo samega sebe, če res imamo te kvalitete, zakaj jih potem ne kažemo, zakaj niso vidne tudi drugim?

Sedaj naj vsak primerja svoj razdelek S z razdelkom SS, ki ga je dobil od drugega.

Naše pomanjkljivosti oziroma slabosti so vidne v obeh razdelkih. Zdi se, da nas naše slabe lastnosti, pomanjkljivosti in napake ovirajo pri vzpostavljanju dobrega odnosa, a je v resnici ravno obratno, saj so temelj za naše sodelovanje. Starši, ki priznajo da niso popolni in se morajo izboljšati, vzpostavijo most za možnost komunikacije, solidarnost z otrokom, saj starši priznajo, da niso boljši od otroka.

So kakšne pomanjkljivosti zapisane v razdelku S, ne pa tudi v SS? Dobro je vedeti, da pomanjkljivosti, ki jih opazite pri sebi, ne povzročajo neprijetnih občutkov pri drugih, in niso tako napačne, da jih ne bi bilo možno tudi popraviti.

So kakšne pomanjkljivosti zapisane na SS, pa niso zapisane v razdelku S? Prav to kaže na probleme, ki slabijo odnose med starši in otroki – težave, ki jih imamo, a jih ne priznamo.

3. stopnja: Pogovori (15 minut)

Na tej stopnji začnemo z dialogom med obema stranema. Lahko gremo hitro skozi točke a, b, c, d, e, povzamemo rezultate naših osebnih refleksij in se nato lotimo točke f. Starši morajo biti pobudniki diskusije, korak za korakom morajo ovrednotiti vse kritične točke njihovega in otrokovega SS razdelka. Diskusija naj se ne prelevi v konflikt ali jezno konfrontacijo, temveč naj identificira prave probleme in tiste, ki v ozadju skrivajo nekaj drugega.

Diskusija bo uspešna, ko:

- › Vsi priznajo, da obstajajo določeni problemi, ki so moteči za odnose.
- › Ko vsak prizna vsaj eno napako iz razdelka SS in prizna, da mora spremeniti svoje vedenje.

4. Faza: Pogajanje (20 minut)

Izberemo težavo, ki smo jo identificirali, ter poskušamo najti rešitev:

- › Opredelimo težavo.
- › Naredimo seznam s predlogi obeh strani, pri tem nismo kritični in upoštevamo vsa mnenja ter ideje.
- › Analiziramo ideje. Tiste, s katerimi se ne strinjamo vsi, prečrtamo.
- › Pogovorimo se preostalih idejah, poskušajte sklepati kompromise, dokler ne pridete do sprejemljive rešitve za obe strani.



3. POGLAVJE

Na podoben način pristopite do drugih težav, ne nujno znotraj te naloge.

Ponujamo vam nekaj primerov:

Eden izmed staršev reče: *Razumem, da se rad igraš na računalniku s prijatelji, a moraš razumeti, da smo zaskrbljeni, še posebej zato, ker ne vemo, kakšne programe gledate, upam, da ne tiste za odrasle. In ne vemo, s kakšnimi „prijatelji“ se družiš.*

Poglejmo, kako lahko rešimo težavo. Na list papirja napiši, kaj bi ti rad, midva pa bova napisala tisto, kar si želiva midva.

<p>OTROKOV SEZNAM:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dostop do računalnika • Igrati se na računalniku • Skupaj s prijatelji • Da mi starši ponovno zaupajo 	<p>SEZNAM STARŠEV:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ponovno zaupati otroku • Otrokova varnost z vidika medijev, prijateljev, televizijskih programov, ulice v poznih večernih urah • Ne zanemarjati šole • Ne preživljati preveč časa za računalnikom
---	---

Sedaj naj vsak poskuša poiskati rešitev: seznam možnih rešitev:

<ol style="list-style-type: none"> 1. Otrok naj uporablja očetov računalnik (pod pogoji, omejen). 2. Otrok naj ima v sobi svoj računalnik. 3. Otrok sme enkrat na teden igrati video igre (v internetni klepetalnici). 4. Računalnik popolnoma odstranimo iz našega vsakdana, saj prinaša težave. Namesto tega lahko imamo vsak vikend piknik (mamin predlog). 5. Domač računalnik lahko priklopimo na internet in tako lahko otrok igra igrice s prijatelji od doma.
--

Sedaj lahko skupaj **ocenimo** rešitve:

<ol style="list-style-type: none"> 1. Straši komentirajo, da bo otrok predolgo za računalnikom. 2. Nesprejemljivo za starše, nimajo toliko denarja. 3. Otrok pravi, da je to premalo. 4. Nesprejemljivo za otroka in starše. 5. Nesprejemljivo za otroka.
--

Dve možnosti 1 in 3 ostaneta. S pomočjo pogajanja naredimo naslednje odločitve:

VSEBINA ODLOČITVE	STRUKTURA ODLOČITVE
Otrok	Kdo naredi?
Ima dovoljenje za eno-urno igranje na domačem računalniku.	Kaj dela?
Pod pogojem, da je domača naloga narejena pravočasno in ob nedeljah lahko otrok igra 3 ure s prijatelji računalniške igre, pod pogojem, da oče ve, kje je lokacija igranja in kaj se dogaja.	Kako to počne?
Oče lahko preverja domač računalnik in nenapovedano obišče otroka, ko je nekje zunaj (a ne prepogosto in ne preočitno); tam se lahko oglasi, da otroku morda "prinese ključce," ali "pride po klubska kartico, ki si jo je sposodil", ipd. Mama po želji lahko preveri šolsko nalogo.	Kdo preverja?



VAJA 28 (Del I, 6. poglavje) "Komunikacijski stili"

VIR: Vaja temelji na: Reece, B.L. & Brandt, R. (1996). *Effective Human Relations in Organizations*. Boston: Houghton Mifflin Company, p 121-140.

V kolikor želite preveriti, kakšen je vaš prevladujoči komunikacijski stil, izpolnite sledeči vprašalnik.

Pred vami so štirje stavki in štirje možni zaključki stavka. Pozorno preberite prvi del stavka in ocenite, v kolikšni meri je posamezen zaključek stavka skladen z vašim razmišljanjem, občutki in vedenjem. Oceno 1 pripišite zaključku stavka, ki vam najbolj ustreza, oceno 2 in 3 zaključkom, ki vam nekoliko manj ustrezajo ter oceno 4 zaključku, ki sploh ni skladen z vami in vašimi občutki.

1. Pri odnosih z ljudmi mi je najbolj pomembno ...

- a __ iskanje novih idej, konceptov in inovativnih rešitev.
- b __ upoštevanje čustev in motivacije drugih ljudi ter medosebnih odnosov.
- c __ da sistematično delamo na problemu po principu logičnega raziskovanja in dedukcije.
- d __ da lahko uporabim vse svoje zmožnosti in vidim takojšnje rezultate.

2. Opažam, da me razjezi, ko ljudje v moji bližini ...

- a __ tratijo moj čas z dolgimi diskusijami namesto, da bi šli v akcijo.
- b __ ne upoštevajo človeškega vidika v dani situaciji.
- c __ se zanašajo na stare ustaljene načine delanja stvari in niso odprti za novosti.
- d __ reagirajo (pre)hitro in ne posvetijo dovolj časa temeljiti analizi vseh vidikov v dani situaciji.

3. Ko se ukvarjam z nekim problemom, mi je najbolj pomembno ...

- a __ da se postopa logično, po pravilih in racionalno.
- b __ da se z uporabo učinkovitih virov in metod čim hitreje najde ustrezna rešitev.
- c __ da se preuči vse možne rešitve in posledice.
- d __ reakcije in občutki, ki jih moje vedenje vzbudi pri drugih.

4. Nezadovoljen/a sem s sabo, ko ...

- a __ drugim povzročim težave in s tem oškodujem tudi naše medosebne odnose.
- b __ ko prepozno stopim v akcijo in posledično izgubim možnosti za doseg cilja.
- c __ se zalotim, da rešujem problem na star način, čeprav vem, da obstajajo bolj učinkoviti pristopi.
- d __ spregledam pomembne informacije ali naredim napako pri analizi podatkov.

POVZETEK

Prepišite številke (od 1 do 4), ki ste jih določili možnim zaključkom stavka pri vsakem vprašanju v spodnjo tabelo. Pazite, da boste številke vpisovali v ustrezen stolpec ter poleg pravih črk (A, B, C, D). Stolpec 1 označuje 1. vprašanje, črke pa so možni zaključki stavka. Nato seštejte številke v posamezni vrstici. Najnižji seštevek točk označuje vaš prevladujoč komunikacijski stil.



3. POGLAVJE

STIL	VPRAŠANJE ŠT.:				Rezultati
	1	2	3	4	
Analitični	C.....	D.....	A.....	D.....	=.....
Prijazen/ustrežljiv	B.....	B.....	D.....	A.....	=.....
Ekspresiven	A.....	C.....	C.....	C.....	=.....
Zagnan	D.....	A.....	B.....	B.....	=.....

Poleg družbenih in poklicnih razlik obstajajo tudi individualne razlike med ljudmi v komuniciranju in sprejemanju informacij. Ljudje na različne načine oblikujemo informacije in navezujemo stike. Imamo svoj preferenčni način, kako naj bi drugi komunicirali z nami in kakšne informacije naj bi vključili. Nekatera vprašanja, informacije pritegnejo našo pozornost bolj kot druga. Vse to pa je povezano z našim tipom osebnosti.

Ena od tipologij osebnosti razvršča ljudi v 4 tipe glede na prednostni komunikacijski stil. Preberite si opise posameznih tipov in poskušajte ugotoviti, kateri komunikacijski stil najbolje opiše vas in vaše otroke. Če poznamo značilnosti, preference, stališča in navade posameznih stilov, lahko tudi bolj učinkovito komuniciramo z različnimi posamezniki. In zakaj je dobro, da poznamo svoj komunikacijski stil? Če smo z otrokom na „isti frekvenci,“ obstaja velika možnost, da bo lažje razumel in sprejel, kar mu želimo povedati. Da pa bi bili na „isti frekvenci,“ moramo svoj komunikacijski stil prilagoditi otrokovemu in informacije predstaviti tako, da jih bo otrok želel sprejeti.

Analitični stil:

- » Veliko pozornosti posvečajo dejstvom;
- » Iščejo številčne podatke, podrobnejše informacije;
- » K problemom pristopajo previdno in sistematično;
- » Potrebujejo čas za raziskovanje in sprejemanje odločitev;
- » Nagnjeni so k analiziranju starih podatkov, ki jih primerjajo s trenutno situacijo in na podlagi tega naredijo plane za prihodnost;
- » So bolj redkobesedni in postavljajo kratka, na dejstva usmerjena vprašanja.

Drugi jih kritizirajo, ker:

So preveč previdni in prepočasni pri sprejemanju odločitev. V kolikor jih želite prepričati, se morate dobro pripraviti in ponuditi veliko konkretnih argumentov.

Ustrežljivi stil:

- » Pozornost posvečajo medosebnim odnosom;
- » Zanimajo jih interakcije med ljudmi;
- » Zanima jih, kaj in kako motivirati druge;
- » Občutljivi so za čustva drugih in so zelo empatični;
- » Pri ocenjevanju stanja upoštevajo čustva. Drugi jih vidijo kot zveste prijatelje, kamor se lahko obrnejo po pomoč;



3. POGLAVJE

- » Orientirani so na preteklost – pogosto iščejo povezave s preteklimi dogodki in njihovimi odnosi z drugimi v tistem trenutku.

Drugi jih kritizirajo ker:

se vdajo čustvom in jih je lahko prepričati.

Če jih želite navdušiti za idejo, poudarite koristi, čustva in problem, ki jih bo vaša ideja pomagala rešiti.

Ekspresivni stil:

- » Pozornost namenjajo odkrivanju novih idej, konceptov in teorij;
- » Radi so vključeni v inovativne in edinstvene projekte;
- » Usmerjeni so v prihodnost;
- » Drugi jih dojemajo kot inovativne, kreativne osebe, z veliko domišljije;
- » Radi spreminjajo svet, postavljajo provokativna vprašanja, dvomijo v splošno sprejete resnice in ničesar ne vidijo kot končno;
- » Ne zanimajo jih predpisane procedure ali pravila, ki jih ovirajo pri tem, da bi svojo idejo izpeljali do konca;
- » So zelo komunikativni, ko so navdušeni nad nečim novim npr. novim projektom.

Drugi jih kritizirajo ker:

So idealisti, ki živijo z glavo med oblaki in sanjajo.

Če jih želite pridobiti na svojo stran, jim predstavite inovativnost vaše ideje in takoj vam bodo priskočili na pomoč.

Učinkovit stil:

- » Poudarjajo praktično delovanje in rezultate;
- » Cenijo učinkovite akcije in takojšnje rezultate;
- » Drugi jih vidijo kot direktne, praktične osebe, ki hitro sprejemajo odločitve;
- » Orientirani so na „tukaj in sedaj“;
- » Radi imajo akcijo, ustvarjalno delo in posebnosti;
- » Ideje pretvorijo v konkretna dejanja, so zelo dinamični in ustvarjalni;
- » Radi imajo kratke in konkretne pogovore o nalogah.

Drugi jih kritizirajo,:

da so preveč impulzivni, pri sprejemanju odločitev ne razmišljajo dolgoročno, temveč razmišljajo le o trenutnih učinkih in posledicah, ne iščejo novih metod ter ne upoštevajo drugih ljudi in njihovih čustev.

Če jih želite privabiti k sodelovanju ne govorite o vaših visoko letečih idejah, ne razlagajte na dolgo in široko in jim ne kažite podrobne dokumentacije. Emocionalni pristop prav tako ne bo prinesel rezultatov. Kar jih zanima je, kaj je potrebno narediti, kako pomembno je in kakšni so pričakovani rezultati.

OPOMBA:

“Bodite na isti valovni dolžini.”



SLOVARČEK

1. Kariera

Definicija

Kariera je koncept življenjskega sloga, ki vključuje aktivnosti v okviru dela, učenja in prostega časa, v katere se posameznik vključuje v različnih obdobjih svojega življenja. Karierne poti posameznika so edinstvene in dinamične ter potekajo celo življenje. Gre za interakcijo in način usklajevanja poklicnih vlog in drugih življenjskih vlog skozi posameznikovo življenje, vključujoč tako plačano kot neplačano delo (Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners, 2012).

2. Karierno svetovanje:

Definicija

Karierno svetovanje je interakcija med kariernim svetovalcem in posameznikom ali skupino. Je individualni ali skupinski proces, ki poudarja samozavedanje in razumevanje in spodbuja razvoj zadovoljive in pomembne smeri dela/življenja kot temelja za usmerjanje odločanja glede učenja, dela in prehodov, kot tudi, kako upravljati odzive na spreminjajoče se okolje dela in učenja tekom življenja (Lifelong Guidance Policy Development:Glossary, 2014).

3. Karierni svetovalac

Definicija

Karierni svetovalci nudijo podporo posameznikom pri raziskovanju, zasledovanju in uresničevanju njihovih kariernih ciljev na področju dela, izobraževanja in osebnega življenja. Posameznikom pomagajo pri spoznavanju sebe, oblikovanju kariernih ciljev, spoznavanju in razumevanju možnosti v okolju, predvsem na področju dela in učenja ter jim tako omogočajo, da samostojno upravljajo svoje poti pri učenju, delu ter pri različnih življenjskih prehodih (Lifelong Guidance Policy Development:Glossary, 2014).

4. Karierna odločitev (karierna izbira):

Definicija

Gre za namero posameznika na področju razvoja kariere, ki temelji na posameznikovi osebnostni lastnosti, sposobnostih, aspiracijah in ciljih ter primerjavi z realnimi možnostmi v okolju (na trgu dela) in življenjskimi okoliščinami posameznika.

Nanaša se na proces, v okviru katerega se posameznikova karierna namera razvija in uresniči.

5. Karierno odločanje

Definicija

Nanaša se na proces odločanja med različnimi kariernimi alternativami, pri čemer je končna odločitev (izbira) posledica logičnega zaporedja korakov, s katerimi posameznik identificira svoje cilje, lastnosti, interese, vrednote in veščine.



6. Karierni razvoj

Definicija

Karierni razvoj je vseživljenjski proces (kot tudi rezultat tega procesa), v okviru katerega posameznik načrtuje svoje poti na področju učenja, dela in prostega časa z namenom, da bi dosegel bolj osebno zadovoljujočo in razvijajočo se prihodnost.

7. Upravljanje kariere

Definicija

Kontinuiran proces priprave, implementacije in spremljanja uresničevanja kariernih načrtov.

8. Načrtovanje kariere

Definicija

Proces raziskovanja ključnih korakov in storitev, ki jih bo posameznik morda potreboval, da bi dosegel zastavljene cilje na področju izobraževanja, dela in osebnega življenja. Posameznik lahko načrtuje kariero samostojno, s pomočjo druge osebe (kariernega svetovalca) ali z uporabo različnih (spletnih) orodij in pripomočkov.

9. Svetovanje

Definicija

Interakcija med strokovnjakom in posameznikom z namenom pomoči pri reševanju specifičnega problema oz. tematike.

Poznamo različne vrste svetovanja glede na tematiko, ki je predmet obravnave. Svetovanje tako obravnava osebne težave posameznikov (**psihološko svetovanje**), družinske težave in težave v odnosih med partnerjema (**družinsko/partnersko svetovanje**), težave, povezane z učenjem in izobraževanjem (**svetovanje v izobraževanju**) ter težave, vezane na poklic, kariero oz. delo (**karierno svetovanje**).

Vključuje aktivno poslušanje zgodbe posameznika in komuniciranje razumevanja, spoštovanja in empatije; razjasnjevanje ciljev in pomoč pri odločanju.

Večina svetovanja poteka individualno (ena na ena), lahko pa se izvaja tudi skupinsko (**skupinsko svetovanje**).

10. Psihološko svetovanje

Definicija

Psihološko svetovanje se osredotoča na to, kako posameznik deluje sam in v odnosih do drugih in z drugimi skozi različna življenjska obdobja. Ta vrsta svetovanja je bolj sorodna klinični psihologiji, ukvarja s čustvi, psihičnim zdravjem posameznika in resnejšimi težavami, ki so lahko vezane tudi na delo ali šolo. Psihološko svetovanje obravnava stresne situacije v življenjih ljudi ter išče odgovore na globlja vprašanja, s katerimi se posamezniki soočajo kot individumi ali kot del družine, skupine ali organizacije.



3. POGlavJE

11. Svetovalec

Definicija

Izraz "Svetovalec" se v tem priročniku uporablja kot sopomenka izrazu "Karierni svetovalec"; zato si pogledajte definicijo izraza ("**Karierni svetovalec**").

"Svetovalec" je v širšem pomenu opredeljen kot strokovnjak, ki uporablja "svetovanje" v praksi (glejte tudi zgornjo definicijo "Svetovanja").

12. Šolsko svetovanje (svetovanje v izobraževanju)

Definicija

Gre za podporo posamezniku pri razmišljanju o težavah in izkušnjah, povezanih z izobraževanjem ter pri sprejemanju ustreznih odločitev na področju učenja in izobraževanja. Včasih se ta izraz uporablja kot poimenovanje širšega nabora aktivnosti kot so: svetovanje študentom pri prehodih v izobraževanju, o kariernih možnostih in priložnostih in pri osebnih težavah.

13. Povratna informacija

Definicija

Je način komunikacije, s katerim opazovalec poda informacije o posameznikovem delovanju ali določenih vidikih le-tega z namenom izboljšanja procesa in rezultatov dela.

14. Skupinsko svetovanje

Glejte definicijo "Svetovanje."

15. (Poklicni) interesi

Definicija

Interesi sprožijo posameznikovo navdušenje in hotenje po "vedeti" več. Imajo "samo-motivacijsko funkcijo", opredeljuje jih dinamična razsežnost skozi celotno življenjsko obdobje. Interesi so ključni pri oblikovanju individualne kariere posameznika, saj predstavljajo pomemben dejavnik poklicne izbire.

16. Zaposlitev/delo/področje dela/poklic

Je začasna delovna situacija, pozicija, korak na posameznikovi karierni poti (glejte tudi definicijo "**Kariera**").

17. Vseživljenjsko učenje

Definicija

Vse aktivnosti na področju učenja (formalne, neformalne in informalne) skozi celotno življenje posameznika, ki se odražajo v boljšem znanju, t.i. "know-how," spretnostih, kompetencah in/ali kvalifikacijah, pridobljenih iz osebnih, družbenih in/ali poklicnih razlogov.



18. Predsodek

Definicija

Predsodek je negativna ali pozitivna sodba ali mnenje/stališče, osnovano na podlagi pomankljivih ali napačnih informacij, ki jo sprejemem brez tehtnega/kritičnega premisleka. Predsodki imajo močno čustveno komponento, zato jih je težko spreminjati.

19. Samo-aktualizacija (izraz se uporablja v Maslowi hierarhiji potreb)

Definicija

Gre za potrebo po uresničevanju posameznikovih potencialov in talentov, oziroma za težnjo, da postane to, kar lahko postane. Ta potreba je ključnega pomena za posameznikov razvoj in rast. Hkrati predstavlja cilj, ki prinaša občutek izpolnjenosti in dosege življenjskih zmožnosti. Nanaša se na doseganje lastnega polnega potenciala s pomočjo ustvarjalnosti, neodvisnosti, spontanosti in razumevanja resničnega sveta.

20. Samo-ocena

Definicija

Je končni rezultat procesa, v okviru katerega posameznik spoznava in oceni svoje osebne lastnosti, interese, vrednote in spretnosti ter tako doseže **samozavedanje (glejte definicijo spodaj)**.

21. Samozavedanje (omenjeno tudi kot: samo-spoznavanje, razumevanje samega sebe, percepcija samega sebe)

Definicija

Poznavanje samega sebe, informacije, ki jih oseba ima/pridobi o sebi.

Pojasnilo

Razvijanje samo-spoznavanja/samozavedanja je pomemben proces v kariernem svetovanju, zato je veliko aktivnosti namenjenih povečanju samozavedanja.

22. Samozavest (samozaupanje)

Definicija

Vsesplošni občutek lastne vrednosti.

23. Stereotipi

Definicija

Stereotip je ustaljeno in običajno prepričanje ali razmišljanje. Stereotipi običajno ne izvirajo iz osebnih izkušenj, temveč so generalizirane predstave, ki vplivajo na našo presojo sveta okrog nas.



24. Prenosljive veščine

Definicija

Veščine posameznika, ki so prenosljive in koristne tako v okviru del, ki jih je posameznik do sedaj opravljal kot tudi v ostalih različnih delovnih/poklicnih in življenjskih situacijah. Te veščine je možno razviti v okviru dela, izobraževanja in usposabljanja ter prostočasnih aktivnostih. Gledano širše, so to veščine, ki so bile pridobljene v določeni situaciji, lahko tudi za namen učinkovitega reševanja določene situacije ali obvladovanja problema in so prenosljive v druge situacije.



Program
Vseživljenjsko
učenje

Izvedba tega projekta je financirana s strani Evropske komisije. Vsebina publikacije (komunikacije) je izključno odgovornost avtorja in v nobenem primeru ne predstavlja stališč Evropske komisije.

