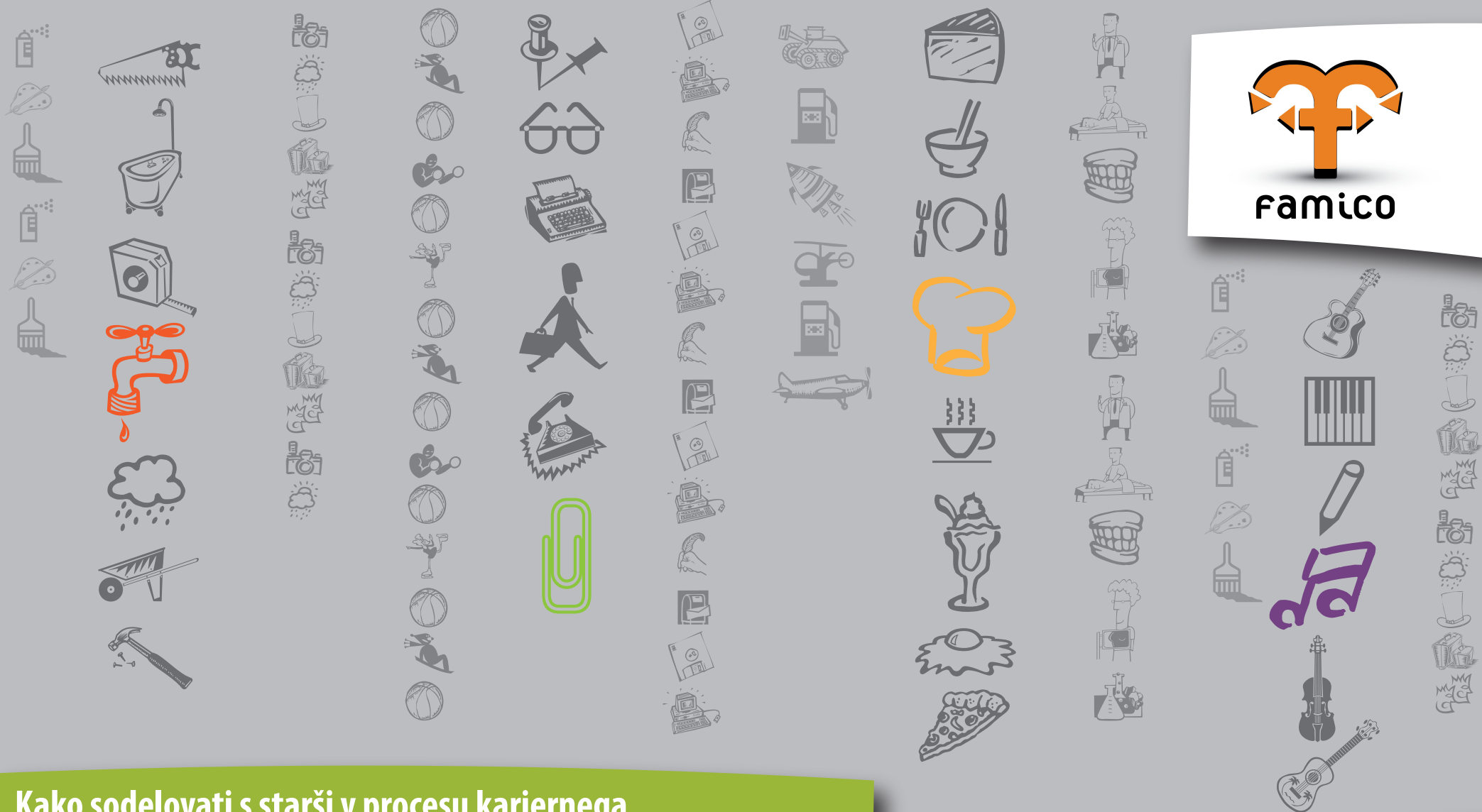




Kako sodelovati s starši v procesu kariernega svetovanja otrokom in mladostnikom

Priročnik za (karijerne) svetovalce

Anna Paszkowska-Rogacz

Urednica

www.famico.eu



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



Pregledal	Leonardo Evangelista
DTP	Magdalena Kącicka
Oblikovanje	Dorota Jary

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.

Copyright © 2015





AVTORJI

Project Leonardo da Vinci – Transfer of Innovation NO: 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

Pilot Project Leonardo da Vinci PL/06/B/F/PP/174020 — Parents as facilitator in choosing vocational education for their children Training for school career counsellors focused on co-operation with parents

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



KAZALO

KAZALO	3
PREDGOVOR.....	12
O AVTORJIH.....	15
I. DEL	
KAJ BI MORALI SVETOVALCI VEDETI O DELU S STARŠI	20
1. POGLAVJE	
STARŠI KOT POMEMBEN DEJAVNIK NAČRTOVANJA KARIERE	21
1.1 Družinska tradicija in njen vpliv na karierno odločanje otrok.....	21
1.2. Kako pomagati staršem pri načrtovanju otrokove kariere.....	28
Literatura	37
2. POGLAVJE	
DEJAVNIKI MOTIVACIJE	39
2.1. Motivacijske teorije.....	39
2.2. Motivacija in individualnost: postati (pozitiven) spodbujevalec	41
2.3. Motivacija, učinkovitost in radovednost.....	43
2.4. Vzpostavljanje partnerskih odnosov z družino (starši in otroki) pri različnih oblikah svetovalnega dela	44
Literatura	55





3. POGLAVJE

SKUPINSKO SVETOVANJE ZA STARŠE.....	58
3.1. Kako se pripraviti na delo s skupino.....	60
3.2. Priprava srečanj za starše	61
3.3. Kako voditi skupinska srečanja.....	65
3.4. Komunikacijska strategija v didaktičnem procesu	68
Literatura	74

4. POGLAVJE

KAKO POMAGATI STARŠEM PRI RAZVIJANJU POZITIVNEGA ODNOSA DO ODLOČITEV OTROK.....	75
4.1. Svetovalni intervju	75
4.2. Oblikovanje pogodbe po J. Enrightu.....	77
4.3. Opredelitev pričakovanj staršev o lastnem razvoju in spreminjanju odnosa do življenja	80
4.4. Osebne vrednote, ki vplivajo na vedenje staršev.....	82
4.5. Priprava staršev na konstruktivne spremembe – ukrepi za razvoj	84
Literatura	88





5. POGLAVJE

INFORMIRANJE STARŠEV	90
5.1. Kako lahko svetovalec poišče koristne informacije za starše	90
5.2. Viri in vrsta informacij.....	93
5.3. Vloga svetovalca pri zagotavljanju potrebnih informacij.....	96
Literatura	97

II. DEL

VAJE ZA SVETOVALCE 99

LEDOLOMILCI (ICEBREAKERS)	100
(3. poglavje) <i>Klobčič volne</i>	
VAJA 1	101
(3. poglavje) <i>Šal</i>	
VAJA 2	102
(3. poglavje) <i>Vrv</i>	
VAJA 3	103
(3. poglavje) <i>Tekmovanje s stoli</i>	
VAJA 4	104



(3. poglavje) *Nora krava*

VAJA 5 105

(3. poglavje) *Podajanje*

VAJA 6 106

(3. poglavje) *Pomagajmo slepemu*

VAJA 7 107

NALOGE ZA SVETOVALCE, KI DELAJO Z OTROKI RAZLIČNIH STAROSTI..... 108

Prilagajanje svetovalnega procesa različnim starostnim skupinam 109

UVOD 109

Literatura 114

VAJE ZA SVETOVALCE, KI DELAJO Z OTROKI V STAROSTI OD 6 DO 12 LET  115

(1. poglavje) *Če bi bil/a...* (izbirno za )

VAJA 8 116

(1. poglavje) *Imam – nimam* (izbirno za )

VAJA 9 118

(4. poglavje) *Obtičali smo na otoku* (izbirno za )

NALOGA 10..... 121



(4. poglavje) Košara potreb (izbirno za 🧑)	
VAJA 11	122
(3. poglavje) <i>Dober dogovor</i> (izbirno za 🧑)	
VAJA 12	124
(1. poglavje) <i>Nazaj h koreninam</i> (izbirno za 🧑)	
VAJA 13	125
(4. poglavje) <i>Lukova zgodba</i> (izbirno za 🧑)	
VAJA 14	126
(1. poglavje) <i>Potrebe mojega otroka</i> (izbirno za 🧑 in 🧑)	
VAJA 15	128
(1. poglavje) <i>Stol</i> (izbirno za 🧑)	
VAJA 16	130
VAJE ZA SVETOVALCE, KI DELAJO Z OTROKI V STAROSTI OD 13 DO 15 LET 🧑	132
(2. poglavje) <i>Jaz sem tak/a...</i>	
VAJA 17	133
(2. poglavje) <i>Motivacija</i> (izbirno za 🧑)	
VAJA 18	134



(3. poglavje) *Povratna informacija* (izbirno za 🏠)

NALOGA 19..... 135

(2. poglavje) *Prodaja*

NALOGA 20..... 136

(2. poglavje) *Jaz sem zanimiv/a, ker...*

VAJA 21 137

(2. poglavje) *Žogica zmečkanega papirja*

VAJA 22 138

(4. poglavje) *Značilnosti dela in moje vrednote* (izbirno za 🏠)

VAJA 23 139

(4. poglavje) *Govori z menoj* (izbirno za 🏠)

NALOGA 24..... 141

(4. poglavje) *Sprememba* (izbirno za 🏠)

NALOGA 25..... 144

(1. poglavje) *Nadarjen/a sem za...* (izbirno za 🏠)

NALOGA 26..... 145

(1. poglavje) *Kako dobro poznate svojega otroka?*

VAJA 27 146



(1. poglavje) *Učenje od drugih – informativni intervju* (izbirno za )

VAJA 28 148

(5. poglavje) *Starši in svetovalci* (izbirno za )

VAJA 29 150

VAJE ZA SVETOVALCE, KI DELAJO Z MLADOSTNIKI V STAROSTI OD 16 DO 18 LET  151

(1. poglavje) *V tvojih čevljih*

VAJA 30 152

(1. poglavje) *Izbira kariere*

VAJA 31 154

(2. poglavje) *Življenjska vrstica*

VAJA 32 159

(2. poglavje) *Nadure* (izbirno za )

VAJA 33 161

(2. poglavje) *Poučni origami* (izbirno za )

VAJA 34 162

(2. poglavje) *Osamljeni otok* (izbirno za )

VAJA 35 164





(1. poglavje) Časovno potovanje (izbirno za c)

VAJA 36 165

(1. poglavje) *Karierni portfolio*

VAJA 37 167

(1. poglavje) *Karierna vizija otroka* (izbirno za )

VAJA 38 169

(1. poglavje) *Karierno odločanje – stili odločanja*

VAJA 39 171

(1. poglavje) *Analiza alternativ*

VAJA 40 173

(5. poglavje) *Informacije na spletu* (izbirno za )

VAJA 41 175

(5. poglavje) *Predstavitev* (izbirno za )

VAJA 42 176

(2. poglavje) *Vedenjske navade* (izbirno za  in )

VAJA 43 177





ŠTUDIJE PRIMEROV	179
ŠTUDIJA PRIMERA 1. DRUŽINA NOVAK.....	180
ŠTUDIJA PRIMERA 2. TOMAŽ.....	183
ŠTUDIJA PRIMERA 3. SANJA	185
ŠTUDIJA PRIMERA 4. BLAŽ.....	188
SLOVARČEK.....	190





PREDGOVOR

Spoštovane svetovalke in svetovalci,

Predstavljamo vam priročnik z naslovom “Kako sodelovati s starši v procesu kariernega svetovanja otrokom in mladostnikom”, ki je nastal kot rezultat EU programa Vseživljenjsko učenje – Prenos inovacij – FAMICO “*Družinski karierni kompas – Učinkoviti pristopi za podporo staršem v procesu načrtovanja kariere njihovih otrok*”. V projektu, ki poteka od novembra 2013 do oktobra 2015, sodelujejo organizacije iz petih držav. Koordinator projekta je poljska visokošolska organizacija Społeczna Akademia Nauk iz mesta Łódź, poleg tega v projektu sodelujejo 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 šola iz Aten (Grčija).** V sklopu projekta so si partnerji izmenjali izkušnje, metode in učinkovite pristope 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.

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 raziskava, v katero je bilo zajetih 173 svetovalcev, večinoma šolskih svetovalnih delavcev in 122 staršev iz vseh partnerskih držav. Odgovori, ki smo jih prejeli na podlagi posredovanega e-vprašalnika, so nam bili v pomoč pri prenovi priročnika. Pred izdajo končne verzije so bili opravljeni tudi pogovori z avtorji prvotne izdaje.



Priročnik namenjamo šolskim svetovalnim delavcem, kariernim svetovalcem iz drugih organizacij ter učiteljem, ki si želijo delati ne samo z učenci, temveč tudi z njihovimi družinami. Priročnik ponuja informacije, ki vam bodo v pomoč pri vzpostavljanju dobrih odnosov s starši, motiviranju staršev za aktivno udeležbo, postavljanju ciljev ter razvoju veščin za učinkovitejše delo na področju karierne orientacije. Skozi priročnik boste lahko dobili vpogled v proces oblikovanja karierne poti posameznika, pridobili pa boste tudi informacije, ki vam bodo koristile pri sprejemanju dobrih kariernih odločitev v prihodnosti.

Priročnik je sestavljen iz dveh delov, prvi del vključuje koristne informacije, drugi pa vsebuje praktične vaje, ki jih lahko uporabite tako pri delu s starši in učenci/dijaki kot tudi pri razvoju veščin za načrtovanje lastne kariere. Vaje lahko vključite kot del vašega samorazvoja ali pa jih uporabite kot izhodišče za pogovor in izmenjavo izkušenj z drugimi svetovalci. Vaje se vsebinsko povezujejo s tematikami v prvem delu priročnika in so prilagojene specifičnim potrebam svetovalcev glede na starostno skupino otrok, s katero najpogosteje delate. Vsaka starostna skupina ima svoj simbol:



Vaje za svetovalce, ki delajo s starši otrok v starostni skupini 6 – 12 let



Vaje za svetovalce, ki delajo s starši otrok v starostni skupini 13 – 15 let



Vaje za svetovalce, ki delajo s starši otrok v starostni skupini 16 – 18 let



Ledolomilci



Simboli v materialih za vse tri starostne skupine





Določene vaje so primerne tudi za delo s starši otrok iz drugih starostnih skupin, v nekaterih primerih je ta možnost z dodatnim simbolom nakazana že v samem priročniku ter spremljajočim besedilom “primerno tudi za starostno skupino...”

Delitev na tri faze temelji na klasični teoriji kariernega razvoja Donalda Superja in Linde Gottfredson, (več o tem v uvodnem delu), skladna pa je tudi s prevladujočo ureditvijo sistema izobraževanja v večjem delu Evrope. Prvo starostno skupino tako predstavljajo otroci v starosti 6 – 12 let, ki obiskujejo nižje razrede osnovne šole (razredna stopnja), drugo skupino sestavljajo otroci stari 13 – 15 let (višji razredi OŠ/predmetna stopnja), tretjo pa mladostniki v starosti 16 – 18 let (srednja šola).

Priročnik predstavlja dodatek k usposabljanju in priročniku za starše z naslovom "Kako pomagati otroku pri sprejemanju kariernih odločitev".





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, MSc

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 karijerne 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.





I. DEL

KAJ BI MORALI SVETOVALCI VEDETI O DELU S STARŠI



1. POGLAVJE

STARŠI KOT POMEMBEN DEJAVNIK NAČRTOVANJA KARIERE

1.1 Družinska tradicija in njen vpliv na karierno odločanje otrok

Ko mladostnik izbira poklic in ustrezno izobraževanje, to zadeva tudi njegove starše in na plan privrejo mnogi dejavniki, tudi vpliv njihovih lastnih pričakovanj in predsodkov, zaradi katerih imajo občutek, da je možnosti izbire manj kot v resnici. Naj naštejemo le nekaj primerov, kjer so predstave staršev o karieri otroka pod vplivom predsodkov:

Naj opravlja dobičkonosno delo in ima varno zaposlitev.

Starši, ki pri svojem delu uživajo, si včasih želijo, da bi se njihovi otroci odločili za enak poklic.

Tudi zaposlitev, ki zahteva veliko dela in nadur na račun zasebnega življenja, ni primerna.

Umetniški poklici in športna kariera se nekaterim staršem zdita kot družinska tragedija in osebna drama hkrati.

Mnogi starši so prepričani, da vedo, kaj je "najboljše" za njihovega otroka.

Naj opravlja delo, ki ni "umazano" in delo, kjer njegovo življenje ne bo ogroženo.

In obratno, starši, ki svojega poklica ne opravljajo z veseljem, običajno tudi ne želijo, da bi otroci stopali po njihovih stopinjah.

Naj ne bo daleč od doma, da ne bo izgubljal časa na cesti, ne na podeželju ali v tujini, brez nočnih izmen, če je možno ipd.

Oglejmo si nekaj predsodkov, ki vplivajo na načrtovanje kariere, bolj podrobno.





1.1.1. Predsodki v družini

Spodaj si lahko preberete več o najbolj pogostih predsodkih v družini, ki se pojavljajo v povezavi z načrtovanjem kariere otroka.

- Družinska tradicija: V nekaterih družinah se pojavlja problem “dedovanja” kariere skozi generacije. Nekateri starši pa so enostavno tako navdušeni nad svojim delom, da želijo začeti družinsko karierno tradicijo in tako prepričujejo otroka, naj se odloči za enak poklic. To je še posebej pogosto pri odvetnikih, zdravnikih, arhitektih itd. Podobna zgodba se odvija v glavah staršev podjetnikov, ki želijo otroka pripraviti na prevzem družinskega podjetja. Marsikomu se to ne zdi sporno; ime podjetja je že uveljavljeno, vzpostavljena je mreža strank, podjetje ima svoje prostore, izkušnje pa se lahko prenašajo neposredno s staršev na otroke. Kljub vsem razlogom *za* morajo starši spoznati otrokove interese, želje in sposobnosti ter jim dati možnost izbire. Starši morajo v tem primeru pomisliti tudi na slabe strani podjetništva in pomisliti na dolge ure, ki so jih preživeli na delovnem mestu, zaradi česar so morebiti postali nejevoljni in nervozni. Ali tako prihodnost res privoščijo tudi svojim otrokom? Zato naj starši ne implicirajo svojih želja, še posebej ne brez potrebnega razmisleka in pogovora z otrokom o njegovih željah in sposobnostih ter zahtevah določenega poklica. Starši ne smejo pozabiti, da na koncu štejejo le sreča in zadovoljstvo otroka ter veselje do dela/poklica, ki ga opravlja.
- Na drugi strani imamo opravka s starši, ki si ne že želijo, da bi njihovi otroci izbrali enako karierno pot. Zakaj starši tako razmišljajo, je drugo vprašanje, na katerega je smiselno poiskati odgovor. Morda v mladosti niso bili deležni ustrezne podpore in kariernega svetovanja in so se posledično odločili za poklic, ki jim ne ustreza. Nezadovoljstvo z delom oziroma poklicem se je tekom let verjetno nakopičilo in zato ne želijo, da bi njihov otrok izbral enko karierno pot. V tem primeru je starše potrebno opozoriti, naj svojih izkušenj ne prenašajo na otroka brez ustreznega objektivnega premisleka. Če otrok (kljub neodobravanju staršev) izkazuje navdušenje nad določenim poklicem in ima povrh vsega še potrebne sposobnosti, bi bila škoda, če ne bi smel opravljati dela, ki ga veseli.
- Nekateri starši projicirajo svoje neuresničene sanje na otroke. Svojega otroka vidijo kot drugega “jaz”, kot mini verzijo sebe, ki še lahko uresniči njihove sanje. Tako lahko včasih otroke silijo v nečloveške napore, da bi ti izpolnili sanje, ki jih otroci običajno dojemajo kot tuje in vsiljene. V takih primerih je potrebno starše voditi do uvida “moj otrok ni jaz” in jim pomagati spremeniti



odnos do otrokovih poklicnih želja. Vloga staršev je podpirati otroka pri identifikaciji njegovih lastnih sanj in potrebnih korakov za uresničitev le-teh.

- Pogost mit pri izbiri poklica je tudi prepričanje, da je pomemben le denar oziroma osebni dohodek. Tako razmišljanje zreducira delo zgolj na sredstvo za preživetje, a je mnogo več kot to. Enako pomembno je, da v službo hodimo z veseljem, da opravljamo delo skladno z našimi sposobnostmi, vrednotami in osebnostnimi lastnostmi, da delamo v timu sodelavcev, ki nas ceni, da imamo možnost osebnega in poklicnega razvoja, da lahko prilagodimo urnik dela družinskim in osebnim interesom (to postane še posebej pomembno, ko dobimo otroke) kot tudi, da prejmemo regres, karto za fitnes ali gledališče itd.
- Naslednji mit govori o tem, da je pomembno le, da imamo zaposlitev, čeprav nam delo ne ustreza. Raziskave namreč kažejo, da ljudje, ki s svojim delom niso zadovoljni, doživljajo močan stres ter sčasoma tako delo tudi opustijo. To seveda ne pomeni, da bomo iskali zgolj "idealno" zaposlitev. Ko smo na začetku karijerne poti in šele nabiramo izkušnje ali v času prehoda med zaposlitvami, so premostitvene zaposlitve povsem sprejemljive. Pomembno pa je, da taka zaposlitev ne postane naša kariera.

Pri načrtovanju otrokove kariere se kot svetovalci verjetno srečujete tudi z finančnimi omejitvami staršev. Tako je odločitev za šolo v kraju bivanja, študij ali za prehod na trg dela mnogokrat povezana tudi s finančnim stanjem družine. V tem primeru ne gre za predsodek, a ima vseeno nezanemarljiv vpliv na karijerne odločitve otrok. Rešitve obstajajo, na voljo so različni programi štipendiranja kot tudi možnost subvencioniranega bivanja in študija na daljavo, ki ga ponujajo nekatere visokošolske institucije.

1.1.2. Predsodki do svetovanja in svetovalca

Včasih starši svetovalca vidijo kot vsiljivca, ki poskuša vplivati na družinske odločitve. Staršem se svetovalci lahko zdi premlad in brez izkušenj o vzgoji otrok, zato menijo, da jim ne more ustrezno svetovati ali imajo občutek, da nanje gleda zviška. Med starši se pogosto pojavlja tudi mnenje, da bodo izpadli nesposobno ali da imajo težave, zaradi katerih potrebujejo terapijo, če bodo obiskali svetovalca. Vsi ti predsodki so zgolj posledica pomanjkanja informacij.

Tako kot zdravniku ni potrebno preživeti pljučnice, da bi jo lahko zdravil, so tudi svetovalci usposobljeni za svetovanje v različnih situacijah, ki jih niso nujno izkusili na lastni koži. V tem primeru je vloga svetovalca, da staršem pojasni, da so psihologi in drugi



strokovnjaki, zaposleni v svetovalni službi, usposobljeni za predvidevanje vedenja otroka v situaciji, v kateri se v realnosti še ni znašel, prav tako lahko ugotovijo otrokov prevladujoči stil učenja in določijo pristope za razvoj njegovih šibkih področij. Svetovalci so usposobljeni, da zaznajo težave pri otroku, pa naj gre za pomanjkanje samozavesti, učne težave ali težave z vzpostavljanjem odnosov z drugimi, ob tem pa lahko pomagajo najti rešitve teh težav. Ker niso osebno vpleteni, lahko na situacijo gledajo od daleč, z zadostno mero objektivnosti. Staršem in otrokom lahko omogočijo, da se soočijo z morebitnimi predsodki glede izobraževalnega sistema, trga dela kot tudi z nerealnimi pričakovanji, ki so pojavijo kot posledica neskladja med posameznikovimi zmožnostmi in aspiracijami.

Uporaba osebnostnih testov/vprašalnikov ima pozitivne učinke v kariernem svetovanju. Najstniško obdobje je čas velikih sprememb in mladostniki imajo lahko napačno predstav o sebi. Z uporabo osebnostnih vprašalnikov lahko mladostniku pomagamo, da se vidi v pravi luči. Tudi starši so pogosto zaskrbljeni. Pomembno je, da jih spomnimo na čas, ko so bili sami najstniki in so se spopadali s podobnimi težavami. Mladostnika naj starši spodbujajo k raziskovanju samega sebe ter mu nudijo oporo, da se bo sprejemal in cenil takega kot je, brez iluzij in frustracij.

V primerih, ko starši zaradi tega ali onega razloga čutijo nezaupanje do svetovalcev, je ključno, da jih pomirimo in potrdimo pomen vloge, ki jo kot starši igrajo pri načrtovanju kariere njihovih otrok. Svetovalci ne morejo nikoli nadomestiti staršev, ne morejo prevzeti njihove odgovornosti, predvsem pa nimajo tako močnega vpliva na poklicne odločitve otrok. Lahko pa staršem in otrokom pomagajo razmeti, katere karijerne poti so za posameznika bolj smiselne, sam svetovalni proces pa lahko tudi pozitivno vpliva na dvig samozavesti, samospoštovanja in samo-sprejemanja pri otroku.

1.1.3. Predsodki o trgu dela

Za karierni uspeh je ključnega pomena, da si izberete poklic, ki bo ustrezal vašim vrednotam, interesom in osebnosti. Pri tem bi morali upoštevati tudi trženjske veščine, lastnosti in zahteve poslovnega življenja. Grajenje osebne blagovne znamke (*individual branding*) je v zadnjih desetletjih postalo zelo pomembno poglavje v teoriji o kariernem razvoju. Znanje in izkušnje so še vedno pomembne kvalitete, vendar je pomembno znati tudi tržiti in poudarjati te kvalitete. Poklicni uspeh v trenutni kariери se ne ocenjuje le po hierarhičnem napredovanju v neki organizaciji, temveč bi moral biti ocenjen tudi glede na tržno vrednost in zaposljivost (Viney et al., 1997).



"Upravljanje osebne kariere sestavljajo periodične samo-ocene in iskanje samo-razumevanja, poklicno/življenjsko načrtovanje in postavljanje ciljev; nenehno ocenjevanje priložnosti, upravljanje s spremembami, poklicne zahteve in način dela; pogajanje in prodaja; skladnost med zasebnostjo in delom" (Miller, 1978).

Resničnost in zahteve poklicnega življenja se spreminjajo, nanje vplivajo ekonomija, politika, tehnologija in globalizacija. Čeprav je pomembno, da izberemo poklic, ki ustreza našim karakteristikam, je v današnjem času pomembna prednost znati prilagoditi se spremembam v poslovnem okolju, biti odporen ter imeti sposobnost prenašanja veččin na različna poslovna področja.

Torej, da bi bili uspešni v poklicnem življenju, morate poznati sebe ter iskati karierne priložnosti, ki odsevajo vaše karakteristike, s pravilno predstavitvijo in trženjem svojih veščin in znanja povečati svojo zaposljivost, ter biti prilagodljivi in odporni na resničnost poslovnega življenja.

Nekateri starši so mnenja, da je ključ do uspešne kariere znanje. Da bi svojim otrokom omogočili čim boljše izhodišče, jim omogočijo dodatne učne ure, popoldanske tečaje, otroci pa se vpisujejo v priznane šole/fakultete in izbirajo izobraževalne programe, ki morda niso v skladu z njihovimi sposobnostmi ali interesi. Nihče ne dvomi, da je znanje vstopna točka v posameznikovo karierno pot. Vendar raziskave kažejo, da je v 70% karierni uspeh posledica dobro razvitih socialnih kompetenc kot so komunikacija, zmožnost vzpostavljanja in ohranjanja odnosov, preprečevanja in upravljanja konfliktov, vodenja, timskega dela in zmožnosti motiviranja samega sebe. Tako lahko pričakujete, da se bodo starši obrnili na vas po nasvet, kako lahko otrokom pomagajo razviti te kompetence (katere organizacije ponujajo programe za razvoj omenjenih socialnih kompetenc ter katere aktivnosti spodbujajo razvoj omenjenih kompetenc).

Mnogi so mnenja, da je izbira poklica zaradi zasičenosti trg dela loterija. Nekateri starši načrtovanju kariere svojega otroka ne posvečajo preveč pozornosti, saj so prepričani, da tako ali tako ni mogoče predvideti, kateri poklici bodo iskani čez nekaj let. Spet drugi so prepričani, da obstaja le en poklic, ki lahko njihovemu otroku prinese uspešno kariero in življenje. V obeh primerih gre napačno razmišljanje o trgu dela. Vsi poklici so na trgu dela, saj jih naša družba potrebuje. Ne obstaja pa enaka potreba po vseh poklicih. Ključno je, da si posameznik izbere poklic, v katerem uživa in v katerem bo posledično tudi dober, celo boljši od drugih.



Lahko celo rečemo, naj vsak počne to, za kar je poklican. Čeprav se med seboj razlikujemo, ima vsak od nas individualni paket sposobnosti in talentov. Če jih bomo znali odkriti, razvijati, ceniti in jih uporabiti, bomo uspešni. Iz tega sledi, da smo uspešni lahko vsi. Vloga svetovalcev je tako pojasniti staršem, da je glavni izziv odkriti in uporabiti otrokove talente in ne ugotoviti, kateri poklic bo najbolj iskan čez 5 do 10 let. Seveda pa se tudi pogovoru o perspektivnih poklicih/področjih dela ne bo mogoče izogniti, zato je ključno, da je svetovalec opremljen z ažurnimi informacijami.

1.1.4 Predsodki o delodajalcih in zaposlenih

Kot kažejo statistike, si mnogo staršev za svojega otroka želi zaposlitev v javni upravi, saj velja prepričanje, da gre za "čisto" in varno zaposlitev s stabilnim delovnim časom, brez nadur, ki je tudi solidno plačana. Druga najboljša možnost je zaposlitev v velikem podjetju. Večje kot je podjetje, bolj varna je zaposlitev, so prepričani starši. Varnost zaposlitve je tako ključen kriterij, po katerem mnogi starši ločujejo dobre službe od slabih. A tako razmišljanje je zastarelo. Živimo v času, ko je edina stalnica v našem življenju sprememba, ko govorimo o t.i. pozitivni negotovosti in je trg dela bolj dinamičen kot kadar koli prej. In na to morajo starši pripraviti tudi svoje otroke. Raziskave kažejo, da posameznik v življenju zamenja delovno mesto, področje dela ali celo poklic 5 – 7-krat v svojem življenju in da bo mladostnik do svojega 30. leta zamenjal tudi do pet zaposlitev. Vseživljenjsko učenje in prilagodljivost tako postajata neizogiben del življenja posameznika.

Kaj pa podjetništvo? Če vprašate starše, ali je podjetniška pot sprejemljiva karierna možnost, vam bodo mnogi odgovorili, da je to realna možnost le za otroke, ki izhajajo iz podjetniških družin. Teorija in praksa sicer kaže, da se otroci iz podjetniških družin večkrat odločijo za samostojno podjetniško pot, a pogosto izberejo drugo področje dela. Kadar pa družinsko tradicijo nadaljujejo otroci, ki nimajo podjetniške žilice in znanj, pa podjetje lahko kaj hitro propade.

Strokovnjaki ocenjujejo, da lahko pričakujemo še večji porast majhnih in mikro podjetij, ki se bodo odzivala na probleme na trgu (tržne niše), ki velikih podjetij ne zanimajo. V prihodnosti bomo pričali delitvi na velika podjetja, ki bodo postala še večja, ter majhna in mikro podjetja, ki bodo uspela zaradi nagovarjanja segmenta kupcev, ki za velika podjetja ni dovolj dobičkonosen. Število srednje velikih podjetij bo upadlo, mnoge bo povozila konkurenca oziroma jih bodo pogoltnile velike korporacije.



Glede na napovedi se samostojna podjetniška pot zdi smiselna karierna odločitev. Kadar otrok in starši razmišljajo o samostojni podjetniški poti, je vloga svetovalca pomagati identificirati sposobnosti, osebnostne značilnosti in vrednote, potrebne za samostojno podjetniško pot. Še vedno je sicer prisotno mnenje, da ni poštenega podjetnika, a ne smemo posploševati. Vsi uspešni podjetniki se strinjajo, da je poštenost temelj dolgoročno uspešnega poslovanja. Podjetniki, ki poslujejo nepošteno, izgubijo kredibilnost, stranke in dobavitelje, kar pripelje le do propada.

1. 2. Kako pomagati staršem pri načrtovanju otrokove kariere

1.2.1. Proces načrtovanja kariere

Starši ali otrokovi varuhi imajo lahko velik vpliv na življenje otrok in njihove poklicne odločitve. V družini obstajajo številne spremenljivke, ki vplivajo na karierne odločitve otrok; to so stopnja izobrazbe in socialno-ekonomski status staršev, način vzgoje, razporeditev vlog v družini idr.

Delo igra pomembno vlogo v naših življenjih, zato je pomembno, da otrok izbere takšno kariero, ki bo povečala njegovo zadovoljstvo v življenju. Vredno si je zapomniti enega izmed kitajskih izrekov: "Izberi delo, ki ga imaš rad, in v življenju ti nikoli ne bo treba delati." (Konfucij).

Priprava otroka na odraslost vključuje tudi karierno načrtovanje; vendar naj ne bo edini cilj samo izbira prave službe. Osredotočanje na ozko šolsko znanje in akademske dosežke ni dovolj pri načrtovanju kariernih odločitev. Najpomembnejše je pomagati otroku, da si ustvari življenje, ki mu bo v zadovoljstvo. Preden je otrok zmožen sprejeti dobro karierno odločitev, mora poznati več kot le "najboljših deset zaposlitev v prihajajočem desetletju" ali povprečne plače v različnih poklicih. Vse to je sicer treba upoštevati, vendar morajo otroci predvsem dobro poznati sebe in svoje želje. Starši lahko s pomočjo kariernih svetovalcev pomagajo otrokom poiskati pravi odgovor na ta zelo pomembna vprašanja. Eden najboljših načinov, kako lahko starši pomagajo svojim otrokom, je, da se vključijo v aktivnosti načrtovanja kariere, predvsem ko govorimo o načrtovanju kariere osnovnošolcev, a najprej se morajo sami seznaniti s procesom razvoja in načrtovanja kariere.

Načrtovanje kariere je vseživljenjski proces, ki se začne že v otroštvu, ko se starši, opazujoč svojega malčka, sprašujejo, kaj bo njihov otrok postal. Prva faza v razvoju kariere se začne že pri 5, 6 letih, ko začne otrok sanjati o tem, kako bo postal učitelj, astronaut, inženir ali kaj podobnega. Otroci znajo naštet le nekaj poklicev, običajno tiste, ki jih poznajo in se z njimi srečujejo v vsakodnevem življenju. Znanje malčkov o poklicih in njihove želje so močno pod vplivom kraja, kjer živijo, njihovega socialno-ekonomskega statusa, poklicev njihovih družinskih članov, odnosov, ki jih imajo s starši in odnosov, ki jih imajo starši do šole in dela. Starejši kot so, bolj je njihov očrt





kariere realističen. Začenjajo razmišljati o svojih prioritetah, preizkušajo svoje interese, ugotavljajo, kakšne so njihove sposobnosti in kaj jih motivira. Priporočljivo je, da v tej fazi starši vzamejo otroka s seboj v službo, ali pa svoj poklic predstavijo pred razredom. Čeprav ima vsak otrok svoj lasten ritem razvoja, morajo vsi skozi iste stopnje razvoja kariere.

Karierno načrtovanje je nenehen razvojni proces, skozi katerega starši otrokom pomagajo razumeti njihove osebne, družinske, delovne izkušnje ter izkušnje v šoli. Če želijo starši pomagati otroku pri načrtovanju njegove kariere, morajo najprej dobro oceniti otrokove potrebe in svojo lastno vlogo pri zadovoljevanju teh potreb.

1.2.2. Samospoznavanje in samoocena v procesu načrtovanja kariere

Glavne komponente pri procesu kariernega načrtovanja so:

- Zavedanje o pomenu načrtovanja kariere, samoocena
- Karierno raziskovanje
- Priprava na kariero, delovne izkušnje
- Sprejemanje odločitev

Pobližje si pogledimo vsako od teh točk.

Zavedanje o pomenu načrtovanja kariere, samoocena se pričenjata z raziskovanjem lastnih vrednot, zanimanj, talentov, osebnostnih lastnosti, močnih področij, sposobnosti, tudi zdravja. Iskrena samoocena je ena najtežjih stvari, ki jih človek naredi v življenju. Za realne sodbe o svojih kariernih možnostih je potrebno dobro poznavanje samega sebe. Mnogo ljudi težko prepozna talente, ki bi jih lahko uporabili pri svojem delu. Le malo ljudi prepozna tiste svoje potrebe, ki bi jih lahko zadovoljili v okviru dela/poklicnega udejstvovanja. Delo zavzema velik del časa našega življenja, zato mora biti motivacija za to, kar bi rad počel, velika.

Starši lahko skupaj s kariernimi svetovalci pomagajo učencem/dijakom odgovoriti na sledeča vprašanja: Kako lahko njihove sposobnosti in zanimanja vplivajo na njihova življenja in karierne odločitve? Imajo dovolj energije in ali so sposobni dokončati izo-





braževanje, ki je potrebno za določen poklic? Česa vse se lahko naučijo iz svojih izkušenj in dosežkov? Temeljno vprašanje pa je vprašanje identitete: "Kdo sem jaz v resnici?"

Starši morajo pri svojih nasvetih upoštevati tudi omejitve, ki odločitve postavljajo na bolj realistična tla. Če se otrok odloča, da bi postal programer, čigar delo je pogosto sedeče, mora biti pozoren tudi na to ali ima na primer poškodovano hrbtenico ali, če želi postati pilot, na slab vid.

Večina učencev ima stereotipen pogled na zaposlitev. Sklepajo namreč, da, če bodo izbrali študij zgodovine, filozofije, jezikov ali druge "nepraktične" študije, ne bodo nikoli dobili dela. Pravzaprav pa študentje teh "nepraktičnih študijev" razvijajo tudi mehke veščine, ki jih zaposlovalci iščejo, vključno z dobrimi pisnimi in ustnimi komunikacijskimi veščinami, zmožnostjo reševanja problemov, odličnimi veščinami raziskovanja in znanjem tujih jezikov. Vse te veščine so v veliko pomoč na današnjem trgu dela, ne glede na karierno področje, ki ga izberejo.

Da bi zagotovili kariero, ki bi res ustrezala otroku, mora otrok temeljito raziskati različne tipe kariernih možnosti, ki so mu všeč. Na tej točki se pričeneja **raziskovanje kariere**. Ne obstaja ena prava zaposlitev za vašega otroka, so pa mnoge zaposlitve, ki ustrezajo otrokovim interesom in sposobnostim. Zaradi mnogih hitrih sprememb, ki so značilne za 21. stoletje, je dobro imeti na voljo več možnosti. Karierni svetovalci staršem pomagajo razumeti, da cilj raziskovanja kariernih možnosti ni samo zaposlitev, temveč smiselno prepletanje otrokovih osebnih interesov in vrednot z delom, ki ga zadovoljuje. Raziskovanje kariere vključuje:

- Raziskovanje področja dela, od najbolj splošnih značilnosti določenega področja dela do specifičnih zahtev določenega poklica.
- Raziskovanje in pridobivanje informacij o potrebni izobrazbi in pričakovanem znanju za potencialno področje dela, ki otroka zanima.
- Prepoznanje veščin in izobrazbenih pogojev, ki jih določen poklic zahteva.
- Raziskovanje poklicev oz. področij dela z informativnimi intervjuji – pogovorom z osebo, ki nek poklic opravlja, z namenom pridobivanja ažurnih informacij.
- Narediti raziskavo, kako trenutne spremembe v gospodarstvu, okolju in družbi, vplivajo na izbrano karierno področje.





Priprava na kariero je tesno povezana s področjem dela. Izkušnje, pridobljene v različnih delovnih situacijah (počitniško delo, prostovoljno delo, pomoč doma ipd.), bodo posamezniku v pomoč pri tranziciji na trg dela ali pri prestopu na višjo stopnjo izobraževanja. Karierni svetovalci lahko svetujejo staršem, kako pomagati svojim otrokom, da povežejo znanje, pridobljeno v okviru šole, z znanjem in kompetencami, ki so na splošno potrebne v delovnem okolju. Starši naj otrokom/mladostnikom svetujejo tudi, kako ocenijo in beležijo kompetence, ki so jih pridobili v okviru izobraževanja in dela. Veliko je praktičnih stvari, ki jih lahko mladi storijo v okviru priprave na delovno kariero:

- pridobijo naj čim več praktičnih delovnih izkušenj preko opravljanja počitniškega dela, prostovoljstva ali šolskih aktivnosti;
- obiskujejo naj karierne/zaposlitvene sejme;
- spoznajo naj se z delovnim okoljem in najpogostejšimi delovnimi nalogami;
- spoznajo naj se z različnimi tipi dokumentov/obrazcev, ki se uporabljajo pri iskanju zaposlitve (prijava, ponudba, motivacijsko pismo, spremno pismo, različne oblike CV-jev, kadrovske vprašalniki ipd.);
- oblikujejo naj svoj lasten portfolio in osebni finančni načrt.

Eden najbolj pomembnih načinov za pridobivanje izkušenj je tisti znotraj strokovnega oziroma poklicnega izobraževalnega sistema. Takšno izobraževanje motivira učence, ker jim pomaga razumeti, kako so znanja, pridobljena skozi izobraževanje, pomembna na delovnem mestu.

Ko učenci pridobijo vse informacije o sebi in o zaposlitvenih možnostih, pridejo do negotovih, končnih zaključkov o svoji karierni usmeritvi. Sedaj pride na vrsto **sprejemanje odločitev**. Karierno odločanje zajema tehtanje različnih informacij, možnih alternativ in ocenjevanje posledic odločitve. Prisotnost različnih dejavnikov bodisi olajša odločitev, bodisi jo oteži. Eden takšnih dejavnikov je način soočanja posameznika s sprejemanjem odločitev. Za nekatere mladostnike je odločanje že samo po sebi stresno in odločitvi za izbiro poklica ter šole pripisujejo preveliko težo (strah jih je "dokončnosti" njihove odločitve), spet drugi proces kariernega odločanja jemljejo preveč zlahka. Karierni svetovalci in starši bi morali učencem pomagati razumeti, da so karierne odločitve podvržene spremembam in odvisne od vedno novih informacij, s katerimi razpolagajo. Karierne odločitve niso





dokončne in ne veljajo za celo življenje, tudi vrstni red kariernih/zaposlitvenih preferenc se lahko spreminja. Druga ali tretja izbira tako s časom lahko postane prva in obratno. S spreminjanjem posameznika in okolja se spreminja tudi prvotno pozicioniranje kariernih/zaposlitvenih možnosti. Na tej točki je pomembno omeniti tudi, da so mladostniki lahko na različnih stopnjah poklicne zrelosti in imajo različne stile odločanja (glejte vajo 39: Karierno odločanje – stili odločanja) in dobro je, da tako starši kot svetovalci prepoznajo posameznikov stil odločanja in se mu prilagodijo.

Zadnji korak je uresničitev karierne izbire v praksi: gre za izbiro študijskega programa (tudi lokacijsko) in izbirnih predmetov ter izbiro stopnje izobrazbe, v kolikor je to pomembno za opravljanje določenega poklica. V tej fazi naj bi posameznik strmel k pridobivanju komunikacijskih veščin in pridobivanju delovnih izkušenj, ki so vsaj deloma povezane s področjem dela, za katerega se usposablja.

Ustrezno načrtovanje kariere omogoča učencu, da najde takšen poklic/delo, v katerem bo užival.

1.2.3. Karierno odločanje

Amundsen (2007) metaforično razlaga kariero kot tok reke. Tako imenovani karierni tok je včasih lahko miren, spet drugič poteka zelo hitro ali se za kratek čas celo ustavi. Kariernih odločitev torej ne sprejemamo za celo življenje. Nekateri strokovnjaki so celo mnenja, da bomo v življenju zamenjali tudi do sedem zaposlitev oziroma celo poklicev, kar pomeni, da bomo morali sprejemati karierne odločitve večkrat v življenju. Zato moramo naučiti mlade, kako sprejemati dobre karierne odločitve. Bill Law in A. G. Watts (1977) razvoj veščin odločanja uvrstata v svoj t.i. DOTS model, ki vključuje štiri ključna področja, ki jih je potrebno obravnavati v procesu načrtovanja kariere (samozavedanje - Self-awareness, zavedanje o priložnostih - Opportunity awareness, učenje sprejemanja odločitev - Decision making in učenje o spremembi/tranziciji - Transition skills). Mladostniki morajo po njunem mnenju razviti zavedanje in veščine, ki jim bodo omogočile, da informacije o sebi povežejo z možnostmi v okolju ter jih uporabijo za sprejemanje realnih odločitev.

Ko govorimo o odločanju in razvoju veščin odločanja, mislimo na aktivnosti, ki podpirajo posameznikovo razumevanje procesa odločanja – na kakšen način lahko sprejemamo odločitve in kateri od načinov meni kot posamezniku najbolj ustreza:



- 
- To pomeni, da mladostniku pomagamo razumeti pričakovanja, pritiske, namige in posredne usmeritve, ki jih je deležen v procesu odločanja.
 - Vključuje tudi spoznavanje različnih stilov odločanja (impulzivni, izogibajoči, razumen ...) ter razumevanje, da različni ljudje odločitve sprejemamo na različne načine, vključno z ugotavljanjem posameznikovega lastnega stila odločanja.
 - Vključuje tudi razvoj veščin, tehnik in strategij odločanja, ki so lahko posamezniku v pomoč.
 - Vključuje tudi spoznanje, da sprejemanje odločitev vedno prinaša tudi določeno tveganje – da jim pomagamo uravnotežiti njihova pričakovanja in pričakovane izide neke odločitve, z dejansko možnostjo, da do zelenih rezultatov tudi pride.
 - Gre tudi za prevzemanje odgovornosti za odločitve, ki smo jih sprejeli ter usmerjanje toka življenja.

Veščine odločanja se ne navezujejo le na področje načrtovanja kariere, temveč so uporabne v življenju nasploh.

1.2.4. Stili odločanja

Stil odločanja je izraz, ki opredeljuje način, kako posamezniki zbirajo, dojemajo in procesirajo informacije v procesu kariernega odločanja. Scott in Bruce (1995) sta stile odločanja opredelila kot naučen odziv oziroma vedenjski vzorec posameznika, ki je soočen z odločitveno situacijo. Gre za določeno kombinacijo odnosa in vedenj, ki so pojavijo pri posamezniku v procesu odločanja (Harren, 1979 v Gati 2009), oziroma za vzorce navad, ki jih posamezniki ponavljajo, kadar se odločajo (Driver, 1979 v Gati 2009). Nekateri avtorji gradijo svojo raziskavo na domnevi, da je stil odločanja relativno stabilna osebna dispozicija (npr. Harren, 1979), spet drugi (Scott in Bruce, 1995) trdijo, da je stil kariernega odločanja "priučen vzorec odzivanja, ki se pokaže, kadar se mora posameznik odločati. Ne gre torej za osebno potezo, temveč za težnjo k reagiranju na specifičen način v odločitveni situaciji, pri čemer imajo velik vpliv tudi značilnosti same situacije" (Scott in Bruce, 1995).

Različni avtorji opisujejo različne stile odločanja, večina jih ločuje racionalen, intuitiven in odvisni stil (Harren 1979), Scott in Bruce (1995) sta kasneje dodala še izogibajoči in spontan stil odločanja.





Ko mladostniki začnejo raziskovati svet dela in se odločajo za karierno pot, je pomembno, da spoznajo in razumejo svoj prevladujoči stil odločanja. Ali se pri sprejemanju odločitev zatekajo k racionalnemu pristopu naštevanja razlogov za in proti, ali se bolj nagibajo k bolj intuitivnemu stilu, tj. sledijo notranjemu občutku, kaj se jim zdi dobro? Če starši želijo podpirati mladostnika v procesu kariernega odločanja, naj tudi sami poskušajo ugotoviti, kako se odločajo, nato pa naj tudi otroku pomagajo, da spozna svoj prevladujoči stile odločanja. Tako se bodo izognili tudi nepotrebnim konfliktom, ki so posledica morebitnih različnih stilov odločanja. Posameznik ima po navadi en dominanten/prevladujoč stil odločanja, vendar lahko kljub temu uporablja tudi ostale stile, odvisno od situacije ali vrste odločitve, ki jo mora sprejeti. V nasprotju s splošnim prepričanjem so strokovnjaki dokazali, da je intuitivni stil odločanja enako učinkovit kot racionalni (samozavestni stil), saj ima intuicija veliko moč. Intuitivni stil je še posebej učinkovit, kadar posameznik v procesu odločanja pridobi vse potrebne informacije, na koncu pa posluša svoj notranji občutek. Če želite ugotoviti, kako vi in vaš otrok sprejemate odločitve, pomislite na vsakodnevne situacije, na primer, kako se odločate, kadar kupujete nov mobilni telefon ali se odločate za naslednjo počitniško destinacijo. O različnih stilih odločanja lahko izveste več v vaji 39.



Priporočene vaje

Kot dodatek poglavju vam priporočamo reševanje spodaj navedenih nalog, od katerih so nekatere primerne tudi za delo s starši in njihovimi otroki.

Primerno za		Izbirno za
	VAJA 8 Če bi bil/a ...	
	VAJA 9 Imam – nimam	
	VAJA 13 Nazaj h koreninam	
	VAJA 15 Potrebe mojega otroka	 
	VAJA 16 Stol	
	VAJA 26(5) Nadarjen/a sem za ...	
	VAJA 27 Kako dobro poznate svojega otroka?	
	VAJA 28 Učenje od drugih	
	VAJA 30 V tvojih čevljih	
	VAJA 31 Izbira kariere	
	VAJA 32 Življenjska vrvica	
	VAJA 36 Časovno potovanje	

Primerno za		Izbirno za
	VAJA 37 <i>Karierni portfolio</i>	
	VAJA 38 <i>Karierna vizija otroka</i>	
	VAJA 39 <i>Karierno odločanje – stili odločanja</i>	
	VAJA 40 <i>Analiza alternativ</i>	



Literatura

- Amundson, N.E., Harris-Bowlsbey, J., Niles, S.N. (2005). *Essential Elements of Career Counseling*. New Jersey: Pearson Education.
- Angier, P., Aiken, N. (1999). *The best big ideas for youth groups*. London: Marshall Pickering.
- Bingham, M., Stryker, S. (2005). *Career Choices and Changes*. New York: Academic Innovations.
- Gati, I. (2009). From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (2010) 277–291.
- Harren, V.A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119–133.
- Jansen, J. (2003). *I Don't Know What I Want, But I Know It's Not This: A Step-By-Step Guide To Finding Gratifying Work*. New York: Penguin.
- Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija. Monografija*. Kaunas:
- Law B., Watts A.G. (1977). The DOTS analysis: original version. The Career-Learning NETWORK:
- Lock, R.D. (1988). *Taking Charge of your Career Direction.*, California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Luca, M-R. (1998). *Trepte spre succesul in cariera. Proiect Tempus Modulul C-Comunicare si eficienta personala in cariera [Steps on career succeeding]*. Braşov: Reprografia Universitatii Transilvania.
- Miller, D. B. (1978), "Career planning and management in organizations", *Advanced Management Journal*, Vol. 43 No. 2, pp. 33-43.
- Neguţescu, M. (coordinator) (2004). *Educaţie prin joc.[Education through play]*. Bucureşti: reprografia Asociaţiei Ghidelor şi Ghizilor din România.
- Petkevičiūtė, N. (2006). *Karjeros valdymas*. Kaunas: VDU leidykla.





Satterthwaite, F., D'Orsi, G. (2003). *The Career Portfolio Workbook*. New York: McGraw-Hill.

Scott, S.G., Bruce, R.A. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55, 818–831.

Viney, C., Adamson, S. J. and Doherty, N. (1997), “Paradoxes of fast-track career management”, *Personnel Review*, Vol. 26 No. 3, pp. 174 – 186.

http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.hihohiho.com%2Fmemory%2Fcafdots.pdf&ei=tqYhVdT7Bc7xaMaugYAF&usg=AFQjCNHi2aMQM6_H2Fd9gn37tO2IjhhNhw&bvm=bv.89947451,d.d2s



2. POGLAVJE

DEJAVNIKI MOTIVACIJE

2.1. Motivacijske teorije

Motivacija je duševni proces, ki s pomočjo različnih motivov ali teženj, to so lahko potrebe, vrednote, želje, ideali ali nagoni, vodi vedenje ljudi in jih usmerja k določenim ciljem. Kadar si nekaj želimo, hočemo, se nam zdi vredno, smo za doseganje cilja tudi motivirani. Torej lahko rečemo, da je motivacija tisto, kar nas spravi v akcijo. Zaradi kompleksnosti motivacije se je razvilo veliko teorij in pristopov, ki poskušajo razložiti, kaj vse motivacija zajema, kako deluje in kako vpliva na vedenje posameznika. Motivacijske teorije se razlikujejo glede na motivacijske dejavnike, ki jih ena ali druga teorija postavlja v ospredje. Spodaj si lahko preberete kratek povzetek najbolj bistvenih motivacijskih teorij (Feldman, 1997):

■ Nagoni

Z rojstvom imamo ljudje že "vstavljena" nekatera osnovna vedenja, ki nam omogočajo preživetje. Imenujemo jih nagoni in v bistvu regulirajo človeški organizem. Nagoni lahko spodbudijo dovolj energije, da lahko usmerjajo posameznikovo vedenje.

■ Teorija zmanjšanja napetosti (gona)

Po tej teoriji imamo vsi ljudje primarne motive, ki poskrbijo, da zadovoljimo temeljne življenjske potrebe kot sta npr. lakota, žeja, spolnost, spanje. Žeja je torej motiv, zaradi katerega zadovoljimo potrebo po vodi. Za te vrste motivov je torej značilno, da vodijo človeka do takšnih ciljev, ki mu omogočajo predvsem preživetje. Če teh primarnih potreb ne zadovoljimo, njihova intenziteta raste do te mere, da zasenči ostale motive, ki so prej prevladovali.

(Motiv: pritisk oziroma nekakšno vznemirjenje, ki spodbuja določeno vedenje z namenom zadovoljitve potrebe).

■ Teorija vznburjenja: iskanje stimulacij (ali dražljajev)

Ljudje skušamo vzdrževati določen nivo vznburjenja in aktivnosti na način, da ju po potrebi povečujemo ali zmanjšujemo.¹

¹ Ta teorija je pomembna zaradi možnosti uporabe na različnih področjih.





■ Teorija spodbud

Po tej teoriji motivacija ni le rezultat notranjih potreb in dražljajev, temveč tudi zunanjih potreb.

■ Teorija nasprotnega procesa

Vzburjenje povzroči (pozitiven ali negativen) odziv v telesu, ki podre homeostazo, čemur sledi nasprotni, a šibkejši odziv s ciljem homeostazo povrniti. Ta drugi, šibkejši odziv pa se sčasoma, tj. pri ponavljanju dražljaja, ojačuje, medtem ko prvi slabi (Solomon in Corbit, 1974).

■ Kognitivna teorija

Kognitivne teorije poskušajo pojasniti vedenje posameznika z upoštevanjem njegovih pričakovanj, prepričanj, načina razmišljanja in razumevanja sveta. Kognitivne teorije oziroma vrste kognicij delimo na tri skupine. Teorije pričakovanja se ukvarjajo predvsem z odnosom med dosegljivostjo ter zaželenostjo cilja in vedenjem. Teorije skladnosti in ravnotežja obravnavajo usklajenost različnih kognicij in izhajajo iz težnje po redu in ravnotežju med prepričanji in vedenjem. Atribucijska teorija se ukvarja s tem, čemu posameznik pripisuje uspeh in neuspeh ter kako te atribucije vplivajo na storilnost.

■ Hierarhija potreb po Maslowu

Po Maslowu imamo ljudje hierarhijo potreb, ki se razteza od nižjih potreb po preživetju in varnosti, do višjih potreb po samouresničevanju oz. samo-aktualizaciji (Maslow, A.H. 1975).

Obstajajo številne motivacijske teorije, a če želimo doseči motiviranost staršev, je dobro poznati več pristopov, jih raziskati, spoznati njihove značilnosti in specifične komponente, saj bomo le tako dosegli najboljše rezultate.



2.2. Motivacija in individualnost: postati (pozitiven) spodbujevalec

Vsakega posameznika motivira tisto, kar zadovolji njegove potrebe oz. želje in mu prinaša dobro počutje. Če torej želimo motivirati starše, moramo najprej ugotoviti, kaj prebuja občutke dobrega počutja pri njih. Vsak od nas čuti, razume in deluje na določen in edinstven način, zato je tudi motivacija posameznika edinstvena. Tega se moramo zavedati, če želimo spodbuditi individualne dejavnike entuziazma, ki vodijo do motiviranosti posameznika.

Kot svetovalci moramo starše najprej spoznati, da lahko ugotovimo, kateri motivi spodbujajo njihovo vedenje. Spodaj so predstavljeni primeri nekaterih vedenjskih vzorcev, ki jih boste srečali pri delu s starši ter predlogi, kako lahko pozitivno reagiramo, ne da bi zmanjševali motivacijo staršev (tu je naštetih le nekaj predlogov, v realnosti obstajajo še drugi načini reagiranja ali kombinacije le-teh).

VEDENJE	PREDLOGI REAKCIJ
Argumentirajo. Vedno najdejo razlog proti ("ampak"). Prekinjanje. Se osredotočajo na pomembne tematike. Najprej poslušajo, nato govorijo. V diskusiji sodelujejo le, kadar menijo, da lahko prispevajo, ali ko želijo povzeti vsebino. So kratki in jedrnat. So delavni, urejeni, sodelovalni in odgovorni. So mediatorji, umirjajo situacijo.	Spodbujanje aktivnega poslušanja. Razmišljanje o rešitvah težav. Ustrezno obvladovanje prekinjanj. Podkrepitev tovrstnega vedenja s pohvalo, npr. "zelo dobro" ali "pravilno razmišljate" ali s prikimavanjem izražajte odobravanje. V kritičnih in pomembnih trenutkih jim dajte besedo.



VEDENJE	PREDLOGI REAKCIJ
Si ne vzamejo pravice do govora (drugi jih vedno preglasijo, če sploh pridejo do besede). Sodelujejo le, kadar se strinjajo. So tiho, kadar se ne strinjajo. Jim je nelagodno, kadar morajo izraziti svoje mnenje, zato so pogosto tiho. Samo poslušajo, ne komentirajo. Se ne trudijo razrešiti svojih dvomov.	Spodbujajte njihovo vključenost, a postopoma. Poskusite se izogibati jedrnatim odgovorom in postavljajte odprta vprašanja. Pogosto vprašajte dotično osebo po mnenju. Krepitev/spodbujanje interakcije dotične osebe.
So neopazni. Nikoli ne izrazijo svojega mnenja. Dajejo občutek, da ne poslušajo.	Večkrat jim ponudite možnost, da lahko izrazijo svoje mnenje. Opolnomočenje, upoštevanje zaznavnih tipov (VAKOG).
Nasprotujejo vsemu, kar je predlagano. Z ničemer se ne strinjajo. Ne predlagajo rešitev.	Sprašujte jih po predlogih možnih rešitev. Poudarjajte pomen sodelovanja celotne skupine za dosego cilja. Podkrepite vsako vedenje, ki ga odobravate ali želite spodbuditi.
So zelo analitični. So razmišljujoči, gredo v globine. So motivirani za iskanje rešitev.	Spodbujajte njihove sposobnosti in željo po raziskovanju.
So zelo kreativni. So hitri pri podajanju možnih rešitev in popravljanju napak. Izražajo dobre ideje.	Obravnavano vsebino jim je potrebno predstaviti kot problem, ki ga je potrebno rešiti, saj tako spodbudimo njihovo domišljijo in potešimo težnjo po iskanju rešitev.
Lahko predvidevajo dogodke v različnih situacijah. Opazujejo, poslušajo in so pozorni. So tiho.	Promoviranje sposobnosti opazovanja pri interakciji z otroki.
Ne sodelujejo. Negativno razmišljanje s pogostim navajanjem možnih tveganj in nevarnosti. Kažejo znake nesigurnosti.	Ponudite osebno individualno srečanje. Postavljajte konkretna vprašanja o razlogih za tako razmišljanje in iščite notranje vire udeležencev. Bodite mirni.





2.3. Motivacija, učinkovitost in radovednost

Različne študije poskušajo ugotoviti, ali obstaja meja motiviranosti (optimalna raven motivacije), ki bi v primeru, da bi jo prekoračili, imela negativen vpliv na vedenje posameznika. Tako bi se lahko vprašali tudi: Kaj določa raven motivacije? Kateri dejavniki imajo največji vpliv na povezavo med motivacijo in učinkovitostjo? Kako bi lahko s pomočjo motivacije izboljšali učinkovitost osebe pri optimalnem doseganju svojih ciljev? Če poiščemo odgovore na zgornja vprašanja, bi lahko postali bolj učinkoviti tudi pri delu s starši in otroki.

Se kdaj vprašate, kakšna sila "poganja" motivacijo? Raven motivacije je v veliki meri odvisna od pomembnosti cilja pred nami in naših pričakovanj glede tega cilja. Radovednost, želja po odkrivanju in doseganju ciljev, pa je tisto, kar definira naša pričakovanja.

Radovednost je tako neukročena sila motivacije, ki nas potiska v raziskovanje neznanega. Osebe, ki potrebujejo veliko tovrstne stimulacije iz okolja, se lahko hitro začnejo dolgočasiti.





2.4. Vzpostavljanje partnerskih odnosov z družino (starši in otroki) pri različnih oblikah svetovalnega dela

V svetovalnem procesu je v večini primerov zaželeno, da so poleg svetovalnih delavcev v svetovalni proces vključeni tudi starši, ki pa pogosto potrebujejo več informacij in podporo svetovalcev, da bi lahko svojim otrokom stali ob strani, ko gre za karierno odločanje. V tem poglavju bomo predstavili, kako lahko svetovalci pomagajo staršem, da bodo prepoznali svojo vlogo v procesu kariernega načrtovanja, spoznali podporne vire (organizacije, vire informacij ipd.), ki so jim na voljo ter ob tem izboljšali odnose s svojimi otroki.

2.4.1. Vpliv staršev na otrokov karierni razvoj

Na prvi pogled se zdi, da je karierna odločitev stvar posameznika, ki avtonomno in neodvisno od zunanjih okoliščin sprejme odločitev o nadaljnji karierni poti, a raziskave kažejo, da na končno karierno odločitev vplivajo številni dejavniki. Tudi vpliv staršev je dokazno pomemben dejavnik kariernih odločitev otrok in mladostnikov. In četudi se starši zavedajo, da njihovi kariernimi nasveti vplivajo na otrokove karierne odločitve, ob tem pozabljajo, da lahko na otroka vplivajo že z zgledom - starši kot delavci oziroma zaposleni (Kniveton, 2004). Etika dela, družinske vrednote in spolni stereotipi v družini imajo večji vpliv, kot smo mislili do sedaj.

Pravzaprav se otroci že od petega leta dalje identificirajo s poklicem svoje matere ali očeta (Havinghurst, 1964). Vpliv staršev na otrokove karierne odločitve se začne kazati takoj, ko otrok lahko izgovori poklic staršev. Poulter pravi: "Otroci imajo v sebi nenehno delujočo kamero, ki posname kakršno koli vedenje, komentarje in obnašanje svojih staršev (Poulter 2006, str. 174)." Na primer, otrokove karierne preference se oblikujejo tudi na podlagi vsakodnevnega spremljanja spolno deljenih vlog in odnosov doma (Lavine, 1982). Starši se ne zavedajo, da na otroke vplivajo že zelo zgodaj, ti vplivi pa lahko globoko omejijo ali razširijo otrokova prihodnja karierna pričakovanja in želje. Večina staršev začne razmišljati o načrtovanju otrokove kariere šele tik pred zdajci, zato tudi ne razmišljajo o vplivu, ki ga imajo na otrokovo dožemanje in načrtovanje kariere že od otroštva dalje.

Nekateri avtorji še posebej poudarjajo vpliv staršev na karierno odločitev svojih otrok. Spodaj vam predstavljamo nekatere:

Ann Roe (1957) trdi, da imajo starši neposreden vpliv na karierno odločitev svojih otrok. Njena teorija je sloni na Maslowi hierarhiji potreb, po kateri posameznik zadovoljuje potrebe po vrstnem redu od potreb nižjega reda, do potreb višjega reda. Do zadovoljevanja



potreb višjega reda lahko posameznik pride le, če ima zadovoljene potrebe nižjega reda. Če pa so potrebe nižjega reda (eksistencialne potrebe) redkeje zadovoljene, bodo le te postale prevladujoči motivatorji in bodo blokirali potrebe višjega reda. To pa po njenem mnenju vpliva tudi na izbiro poklicev, ki se povezujejo z enimi ali drugimi potrebami. Po njenem mnenju je preplet dednih in okoljskih vplivov tisti, ki odloča, ali bo otrok razvil usmerjenost k ali stran od ljudi, in se bo na podlagi tega tudi odločal za poklice; bodisi za poklice, ki zahtevajo veliko ali malo medosebne interakcije. V svoj teoretski model je vključila šest vzgojnih modelov. Postavila je hipotezo, da bo otrok, ki izkusi vzgojni stil "ljubečega sprejemanja", "pretiranega zaščitništva" in "prezahtevnosti", nagnjen k poklicem, povezanim z delom z ljudmi; na primer dela, povezana s storilno dejavnostjo, kulturo ali zabavljaštvom. Na drugi strani so otroci, ki so podvrženi vzgojnemu stilu "običajnega sprejemanja", "zanemarjanja" in "čustvenega zavračanja", usmerjeni k poklicem, kjer imajo manj opravka z ljudmi, na primer področje znanosti in tehnike (Roe, 1957).

Norme in vrednote staršev imajo vpliv na karijerne odločitve otrok, zato je pomembno, da starši razumejo, kako subtilno prenašajo svoje vrednote v vsakodnevni komunikaciji z otroki. Raziskave kažejo, da norme in vrednote staršev najpogosteje vplivajo na otrokove karijerne aspiracije skozi način vzgoje (Lavine, 1982), vključenost v šolske aktivnosti in učenje (Simpson, 2003) in pričakovanja glede spolnih vlog (Jacobs, Chhin & Bleeker, 2006; Hesse-Biber & Carter, 2000).

Brown (2002) je razvil holistični model kariernega razvoja in poudaril, da so vrednote standardi, po katerih ljudje ocenjujejo svoja dejanja in dejanja drugih ljudi. Preprosto rečeno, vrednote usmerjajo naše vedenje v specifične smeri in proti določenim ciljem. Brown je trdil, da se vrednote razvijejo na podlagi medsebojne interakcije podedovanih karakteristik in pridobljenih življenjskih izkušenj in tako določene vrednote postanejo pomembnejše od drugih. Ko ljudje prepoznajo svoje vrednote in jih znajo prioritetizirati, jih lahko izkoristijo na način, da vrednote postanejo njihovo vodilo in si z njihovo pomočjo lahko razlagajo lastna vedenja. Svojo teorijo je Brown razvil ob opazovanju otrok, ki so razvijali svoj vrednostni sistem v okviru interakcije v družini, z vrstniki, skupnosti, pod vplivom medijev in kulture. Trdil je, da pri posameznikovem kariernem načrtovanju vrednote igrajo pomembnejšo vlogo kot interesi. Po Brownu družina in bližnji vplivajo tako na proces odločanja, kot na karierno pot, za katero se posamezniki odločijo. Kot navajata Brown in Crace (1996), 'Na vrednotah temelječ model karijerne odločitve' temelji na sedmih predpostavkah:



- 
1. Vrednote, ki imajo visoko prioriteto, najpomembneje zaznamujejo izbiro;
 2. Vrednote, ki so del posameznikovega vrednotnega sistema, so del vrednot družbe, v kateri posameznik živi; vsak posameznik pa v svoj vrednotni sistem vključi manjše število ključnih vrednot.
 3. Kultura, spol in socialno-ekonomski status vplivajo na priložnosti in družbeno interakcijo, zato lahko v posameznih subkulturah prebivalstva pričakujemo variacijo vrednot.
 4. Sprejemati odločitve, ki sovpadajo z vrednotami posameznika, je bistveno za zadovoljstvo človeka.
 5. Zadovoljstvo v življenju je posledica zadovoljstva posameznika z vlogami, ki jih v življenju igra; v partnerstvu, službi, v prostočasnih dejavnostih, pomembna pa je tudi medsebojna usklajenost vlog.
 6. Uspešni ljudje imajo dobro razvite in hierarhično razporejene vrednote.
 7. Uspeh posameznika v kateri koli vlogi je odvisen od sposobnosti in talentov, ki so potrebne za uspešno udeležanje te vloge.

Ena od avtoric, ki zagovarja tezo, da ima družina velik vpliv na otrokovo dožemanje tipičnih moških in ženskih poklicev, je tudi Linda Susane Gottfredson (1981). Avtorica pravi, da na otrokovo karierno odločitev vpliva sedem glavnih dejavnikov, vključno z družbenim spolom, družbenim razredom, družbenim ozadjem, inteligentnostjo, interesi, kompetencami in vrednotami. Vsi ti elementi vplivajo na otrokovo samo-dožemanje na štirih različnih stopnjah kognitivnega razvoja. Po njeni teoriji otroci z razvojem na vsaki stopnji vedno bolj omejuje svoje karierne izbire, saj se skozi čas vedno bolj spoznavajo. Prvo stopnjo je poimenovala "Usmerjenost k velikosti in moči", ki je značilna za obdobje med tretjim in petim letom. Na tej stopnji otroci dožamejo biološke razlike v spolu, nimajo pa še stabilnega koncepta o spolnih vlogah. Druga stopnja, "Usmerjenost k spolnim vlogam", je značilna za obdobje od 6 do 8 let, tej sledi tretja stopnja "Usmerjenost k socialnim ocenam" (obdobje od 9 do 13 let). Na tretji stopnji otroci razvijejo bolj abstraktno razmišljanje o sebi in so sposobni povezati zavedanje o družbenem razredu, ki mu pripadajo in svojih sposobnostih, ko razmišljajo o karieri. Ko 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, sebe pa opredelijo tako, da se poiščejo na tem zemljevidu.





Četrta stopnja se prične pri 14 letih in se imenuje "Usmerjenost k notranjemu, edinstvenemu jazu". V tej fazi otroci opuščajo določene karijerne možnosti, ki niso v skladu z njihovim konceptom samega sebe, z osebnimi interesi, sposobnostmi in vrednotami. Čeprav avtorica štiristopenjskega modela razvoja posameznika ne povezuje neposredno z vplivom staršev. Vseeno pa trdi, da bo imel mladostnik več informacij o zahtevah poklica, ki ga opravlja njegov oče kot o drugih poklicih. Prav tako je ugotovila, da si večina otrok izbira poklice in karijerne poti v okviru svoje referenčne skupine: "Otrok iz nižjega razreda se bo verjetneje nagibal k nižjemu razredu in bo ponotranjil standarde o uspehu socialnega razreda, ki mu pripada" (Gottfredson, 1981, str. 563). V nadaljevanju omenja, da bodo otroci prevzeli želje staršev in njihove predstave o sprejemljivih kariernih poteh in poklicih. Prav tako je ugotovila, da je vpliv staršev pri otrocih z manjšimi intelektualnimi sposobnostmi in nižjim socialnim statusom večji. Vendar tudi otroci z višjimi intelektualnimi sposobnostmi in višjim socialnim statusom upoštevajo nasvete svojih staršev. Torej, četudi L. Gottfredson trdi, da na karierno odločitev najbolj vpliva otrokovo samo-poznavanje, vseeno priznava vpliv poklicnih aspiracij in spodbud staršev.

Vpliv družine na karierno odločitev posameznika je lahko nezaveden. Psihoanalitiki trdijo, da igra družina pomembno vlogo pri poklicnih odločitvah posameznika. Posamezniki bodo izbirali med takšnimi poklici, ki jim bodo omogočil zadovoljiti potrebe, ki niso bile zadovoljene v otroštvu, ali pa bodo želeli uresničiti želje in sanje, ki jih je na posameznika prenesla družina (Pines & Yafee-Yanai, 2001). Yafee-Yanai je klinična in karierna terapevtka, ki je prišla do zanimivih ugotovitev, medtem ko je poskušala najti vzroke kariernih zastojev svojih pacientov. Predstavila je idejo karierne DNK oziroma družinske karierne dediščine kot pomemben element posameznikovega kariernega razvoja. Yafee-Yanai (2009) verjame, da otroci, ki živijo v družini z uspešnimi kariernimi zgodbami, ponotranjijo idejo uspeha. V primerih, ko so v družini prisotne zgodbe o kariernem neuspehu, je velika verjetnost, da bo otrok ponotranjil sporočilo o neuspehu, kar bo vplivalo na njegovo kariero. V tem primeru se mora družinska dediščina in tak karierni genetski zapis prekiniti. Vloga svetovalca je v njegovi podpori klientu, da identificira neprepoznane vzorce obnašanja, ki negativno vplivajo na njegovo kariero. Avtorica prav tako predlaga, da posameznik nariše svoje karierno družinsko drevo in odkrije potencialne karijerne vzorce, obenem pa razširi svoj pogled nad možnimi karierami. Yafee-Yanai identificira deset glavnih kategorij kariernega zastoja, pri čemer polovico od njih povzroča prav družinska dediščina.



2.4.2. Sodelovanje svetovalcev s starši

V procesu načrtovanja kariere otrokom in mladostnikom primarno pomagajo (karierni) svetovalci, ki jih vodijo pri spoznavanju njihovih interesov, vrednot, osebnostnih lastnosti in veščin ter jih pomagajo oblikovati akcijski načrt, ki jim bo olajšal proces odločanja. V tem kontekstu je sodelovanje med starši in svetovalci, tudi zaradi vpliva, ki ga ima družinsko okolje na (karierne) odločitve otrok, ključno za uspešno karierno svetovanje. Ker so starši formalno vsaj v osnovni šoli, v realnosti pa tudi kasneje (delno) odgovorni za izobraževanje svojih otrok, menijo, da lahko upravičeno vplivajo na odločitve otrok ali pa jih celo sprejemajo namesto njih. Zadnjih 30 let smo priča intenzivnemu nastajanju novih poklicev in delovnih mest, medtem ko druga izginjajo. Že strokovnjaki na področju kariernega svetovanja težko sledijo vsem spremembam, zato ni čudno, da starši pogosto nimajo ustreznih informacij in tudi ne vedo, kje jih lahko pridobijo. V kolikor želimo starše aktivno vključiti v proces kariernega načrtovanja njihovih otrok, jih moramo tudi redno seznanjati s spremembami na trgu dela, jih obveščati o razvoju karierne orientacije in različnih pristopih, ki obstajajo. Le tako bomo lahko vzpostavili kredibilnost, odnos zaupanja in sodelovanje med starši in svetovalci ter tako zmanjšali možnost konfliktov in neskladij med željami in pričakovanji otrok in njihovih staršev v procesu načrtovanja kariere.

Ne glede na to, kakšne pristope uporabljajo karierni svetovalci, obstaja nekaj splošnih vedenj, ki naj bi jih vsak svetovalec izkazoval. Pravzaprav so to bolj manire, ki bi morale okarakterizirati vsakega strokovnjaka na področju kariernega svetovanja. Te manire, ki tvorijo enakovredna vedenja, so:

- Natančna empatija: nanaša se na svetovalčevo zmožnost, da "izkusi" svetovančeve občutke in izkušnje ter da jih reflektira in s tem pokaže, da resnično razume, s čim se sooča.
- Ne-posesivna toplina / Brezpogojno pozitiven obzir (Rogers): občutljivost, prijateljstvo, obzirnost.
- Pristnost: Biti to, kar smo in se ne pretvarjati.

Nekatere raziskave so pokazale, da obstajajo določena vedenja, ki jih mora svetovalec imeti, če želi biti uspešen in dosegati rezultate s starši. Znanje, "privlačnost" in delno samo-razkritje so lastnosti, ki so nujne za učinkovito sodelovanje med svetovalci in starši.



- 
- Znanje: Svetovalci naj izkazujejo znanje, vendar ne na sebičen način. Ko strokovnjak pokaže izkušnje/zavedanje/znanje, je bolj prepričljiv. Svetovanci (še posebej starši) zato lažje prisluhnejo njegovemu/njenemu mnenju.
 - "Privlačnost": Fizična, predvsem pa vedenjska privlačnost ustvarja podobnost, sorodnost. Hvalisanje ni privlačno.
 - Delno samo-razkritje: Ustvarja podobnost, sorodnost. Še več, v komunikacijskem procesu delno samo-razkritje ene strani dokazano vodi do samo-razkritja druge strani. Beseda "delno" kaže, da je samo-razkritje uporabno, ko ga uporabljamo zmerno, ne preveč in ne premalo

Ne nazadnje, moramo mi (svetovalci) imeti v mislih, da staršem razložimo, da smo zavezniki. Tako svetovalci kot starši si želimo videti otrokov razvoj/napredovanje in njegovo srečo.

2.4.3. Praktični vidiki sodelovanja s starši

Pilotne študije, ki so bile izvedene na začetku projekta, in so spodbudile nastanek tega priročnika, vsebujejo tudi nekaj negativnih izjav staršev glede sodelovanja s svetovalci. Te izjave lahko razumemo kot majhno opozorilo vsem svetovalcem:

- "Ni hotel sodelovati, zato se ni obneslo."
- "Pomanjkanje veščin."
- "Ni nama uspelo vzpostaviti tesnejšega odnosa."
- "Naše sodelovanje se je zaključilo po prvem srečanju, ker svetovalec ni imel pojma o resnični situaciji na trgu dela in potrebah naših udeležencev."
- "Svetovalec je bil nezainteresiran, njegovo razmišljanje pa nefleksibilno."

Na srečo je znotraj iste raziskave tudi precej pozitivnih odzivov glede sodelovanja med starši in otroci. Iz vseh zbranih odgovorov lahko sklepamo, da je lahko sodelovanje med svetovalci in starši uspešnejše takrat, ko ozavestimo spodaj navedene situacije:

- Pričakovanja staršev in svetovalcev glede procesa kariernega svetovanja in vloge svetovalca (skupaj z vlogo staršev in otroka, ki se na koncu odloči) je potrebno razjasniti na začetku procesa.



- 
- Sodelovanje med starši in svetovalci naj se začne čim bolj zgodaj, v osnovni šoli. Tako bodo starši bolje pripravljeni in bodo lažje podpirali otroka pri prvih kariernih odločitvah kasneje v življenju.
 - Sodelovanje med starši in svetovalci je bolj učinkovito, če so organizirane različne aktivnosti za starše (individualno svetovanje, predavanja z gostujočimi predavatelji, predstavitve poklicev). Skupinski informativni sestanki starše spodbudijo za večje število individualnih obravnav z otroki.
 - Starše je potrebno bolj obveščati o različnih dejavnosti karierne orientacije, ki jih svetovalci ponujajo. Osveščati jih je treba o prednostih načrtovanja kariere otrok. *Npr.: starši lahko skozi neprekinjeno sodelovanje s svetovalci pridobijo boljše razumevanje in pogled na želje svojih otrok in opustijo osebne želje, ki jih imajo za svoje otroke.*
 - Pravilna uporaba psihometričnih in ostalih samo-ocenjevalnih orodij pomaga v procesu.
 - Proces ima boljše rezultate, če traja dlje časa. To omogoča bolj poglobljeno svetovanje, kjer lahko postavimo konkretne cilje in akcijski načrt. Olajša tudi komunikacijski proces, saj imajo vsi udeleženci čas za razmislek o zbranih informacijah in opravijo nekaj samo-raziskovanja.
 - Svetovalec lažje prilagodi pristop k staršem, če zna prepoznavati njihovo telesno govorico.
 - Svetovalci morajo ves čas posodabljati znanja in informacije o izobraževalnem sistemu, trgu dela, psihološka znanja itd., prav tako je potrebno stalno strokovno usposabljanje in osveževanje.
 - Temeljni element za učinkovito sodelovanje med svetovalci in starši je pozitiven odnos.
 - Svetovalci morajo biti opremljeni z učinkovitimi orodji za vzpostavitev in ohranjanje sodelovanja s starši, kot so promocijske in samo-promocijske dejavnosti.



2.4.4. Kako lahko svetovalec pomaga staršem pri vzpostavljanju odnosov z njihovimi otroki

Mladostniki se v današnjem času poleg velikih telesnih in emocionalnih sprememb, soočajo še z življenjem v kompleksni in pogosto brezosebni družbi, ki prednje postavlja velikanske izzive. Na drugi strani pa se njihovi starši srečujejo z vprašanjem, kako naj vzgojijo "popolnega" posameznika in katero šolo oziroma študij naj otrok izbere, da bo imel v prihodnosti dobre zaposlitvene možnosti. Da bi se starši lahko uspešno soočili s tovrstnimi izzivi, potrebujejo podporo, strategije in veščine, ki jih lahko uporabijo v praksi ter ustrezne informacije, kot ugotavlja tudi Health (Canada, 1999):

- Informacije: starši potrebujejo ažurne, jasne in lahko dostopne informacije o razvojnih nalogah otrok v različnih starostnih obdobjih ter podatke o aktivnostih, s katerimi lahko naslovijo te potrebe.
- Strategije: da bi se starši lahko uspešno spopadali z vsakodnevnimi izzivi vzgoje, se morajo razviti veščine učinkovite komunikacije, postavljanja mej, določanja odgovornosti, obvladovanja jeze, pokazati otroku, da vsakemu dejanju sledi posledica ipd.
- Podpora: z ustrezno podporo bodo starši pridobljene informacije in strategije lahko prenesli tudi v prakso.

2.4.5. Pogovor o izbiri šole, izobraževanju in načrtovanju kariere

Kot smo že večkrat omenili, starši potrebujejo ustrezne in ažurne informacije, da bi se lahko s svojimi otroki učinkovito pogovarjali o načrtovanju kariere. Svetovalci so lahko staršem v veliko pomoč, saj jim lahko posredujejo informacije o načrtovanju kariere ter drugih tematikah, ki jih je potrebno obravnavati v določeni fazi načrtovanja kariere. Nekatere tematike za pogovor s starši so lahko med drugim:

- sistem izobraževanja,
- nujnost poklicne vzgoje – kakšne aktivnosti lahko izvajajo doma,
- izobrazbeni pogoji ter zahtevane veščine za različne poklice,
- trenutno stanje na trgu dela ter pričakovani trendi,
- dejavniki, ki vplivajo na karierno odločanje otrok,
- stili odločanja – kako se odločajo otroci v posameznih razvojnih obdobjih in kako glede na prevladujoči stil odločanja,
- zakaj je z načrtovanjem kariere potrebno začeti že zgodaj in kakšne storitve so na voljo v okviru karierne orientacije ipd.





2.4.6. Težave v komunikaciji med starši in otroki

Kot svetovalci se boste pogosto srečavali tudi s težavami v komunikaciji med starši in otroci, ki so še posebej pogoste v najstniškem obdobju, nedvomno pa vplivajo tudi na učinkovitost participacije staršev v procesu kariernega načrtovanja njihovih otrok. V današnjih časih je pomanjkanje časa pogost pojav, še posebej v družinah, kjer sta oba starša zaposlena. Tako staršem zmanjkuje časa in volje, da bi se posvetili otrokovim neuspehom in dosežkom, to pa vpliva tudi na poslabšanje odnosov in učinkovitost komunikacije med otroci in starši. Posledično se pri otrocih lahko pojavijo frustracije ali celo odklonsko vedenje (Junge Liberale, 2007). Druga pogosta težava v odnosih med starši in otroki so previsoka pričakovanja staršev, kar pri otrocih povzroča stres, ki lahko privede do anksioznosti, upornišтва, v skrajnih primerih pa lahko celo ovira optimalen razvoj otroka (*Eltern setzen Kinder*, 2000). Posledično se otroci/mladostniki lahko odzovejo z tudi z deviantnim vedenjem, ravnodušnostjo in drugimi frustracijami (Junge Liberale, 2007). Težave v komunikaciji lahko nastanejo tudi kot posledica razlik v življenjskih obdobjih. Otroci in mladostniki so usmerjeni v sedanjost, bližnjo prihodnost (čas, ki je še na voljo) in priložnosti pred njimi. Nasprotno njihovi starši razmišljajo o času, ki jim je še ostal ter o priložnostih, ki izginjajo (Health Canada, 2005). Zgodnja adolescence je tudi obdobje, ko mladostniki začnejo težiti k neodvisnosti in samokontroli, starši pa se soočajo z izgubo kontrole nad otroki. Želijo jim pomagati, a jim pogosto vsiljujejo svoja mnenja v obliki nasvetov ter sprejemajo odločitve, ki jih njihovi otroci zavračajo. Mladostniki si želijo spremstva, podpore in nasvetov staršev, a ob tem ne želijo biti pod njihovo kontrolo in vplivom. Starši včasih ne poznajo želja in pričakovanj svojih otrok, zato prihaja do nesoglasij. Ne nazadnje težave v komunikaciji lahko vzniknejo, ker starši in mladostniki enostavno ne govorijo "istega jezika". Starši uporabljajo jezik na tradicionalen način, mladostniki pa govorijo v slengu in tako se včasih enostavno ne razumejo.

2.4.7. O katerih tematikah je dobro spregovoriti na srečanjih za starše

Spodaj vam predstavljamo nekaj tematik, o katerih je smiselno spregovoriti, ko se starši obrnejo na vas po nasvet:

- Proces odločanja za izbiro šole in poklica se začne v višjih razredih osnovne šole, zato je pomembno, da spregovorimo o možnostih nadaljnega izobraževanja in zahtevah posameznih izobraževalnih programov.



- 
- Učinkovita komunikacija med mladostniki, starši in svetovalnimi delavci (osnovna šola, srednja šola, višja in visoka šola) ter vami: komunikacija je najpomembnejše orodje za vzpostavljanje sodelovalnih odnosov z družino in karierno načrtovanje mladostnikov. Starši pogosto potrebujejo informacije o konkretnih strategijah in tehnikah za učinkovito komunikacijo.
 - V nekaterih primerih se je potrebno dotakniti tudi občutljivih tem, predvsem ko gre za osebe s posebnimi potrebami (imigracija, invalidnost, težke socialne razmere), a to je stvar individualnega svetovanja ali skupinskega svetovanja v homogeni skupini z enakimi izzivi (osnovna šola, srednja šola).
 - Spoznavanje šol v lokalnem okolju in organizacij, ki ponujajo karierno svetovanje (osnovna in srednja šola): starši potrebujejo informacije o izobraževalnih programih in možnostih strokovne pomoči pri načrtovanju kariere.
 - Informacije o dogodkih za starše (osnovna šola, srednja šola, višja/visoka šola): različni dogodki, kot so delavnice, seminarji, predavanja in pogovorne skupine, lahko starše spodbudijo, da se začnejo zavedati svoje vloge pri načrtovanju kariere otrok.
 - Upravljanje z informacijami (srednja šola, višja/visoka šola): ta veščina omogoča lažji pretok (razpršenih) informacij med mladostniki, starši, šolo in svetovalci, zato bi jo morali razviti vsi vpleteni.
 - Informiranje staršev o karierni orientaciji (višja/visoka šola). Če želimo, da bodo starši znali ustrezno pomagati svojim otrokom pri kariernem načrtovanju, jih moramo opremiti s potrebnimi informacijami.
 - Možnosti dodatnega usposabljanja za starše (osnovna, srednja, višja/visoka šola): k vzpostavljanju dobrih odnosov s starši lahko pripomorejo tudi informacije o možnostih dodatnega usposabljanja in izobraževanja za starše (predavanja, praktično naravnano izobraževanje – NPK, strokovne ekskurzije itd.). Če starši v svetovalcu prepoznajo partnerja, ki je s koristnimi informacijami pomagal njim, bodo zaupali, da bo znal v procesu kariernega načrtovanja ustrezno voditi tudi njihovega otroka.



Priporočene vaje

Kot dodatek poglavju vam priporočamo reševanje spodaj navedenih nalog, od katerih so nekatere primerne tudi za delo s starši in njihovimi otroki:

Primerno za		Opcijsko za
	VAJA 11 <i>Košara potreb</i>	
	VAJA 17 <i>Jaz sem tak/a...</i>	
	VAJA 18 <i>Motiviranje</i>	
	VAJA 20 <i>Prodaja</i>	
	VAJA 21 <i>Jaz sem zanimiv/a, ker...</i>	
	VAJA 22 <i>Žogica zmečkanega papirja</i>	
	VAJA 33 <i>Nadure</i>	
	VAJA 34 <i>Poučni origami</i>	
	VAJA 35 <i>Osamljeni otok</i>	
	VAJA 43 <i>Vedenjske navade</i>	



Literatura

- Arulmani, G., Baksi, A.J., Leong, F., Wats, A.G. (ed.) (2014). *Handbook of Career Development*. International Perspectives, New York, Heidelberg, Dordrecht, London: Springer.
- Birkenbihl, M. (2003). *Formación de formadores*. [“Train the trainer”]. *Manual práctico para educadores, profesores y directores de formación de personal en las empresas*. [Practical manual for educators, teachers and managers of staff training in businesses] Paraninfo S.A. Madrid.
- Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling and Development*, 80, 48-56.
- Cvetko, R. (2002). *Razvijanje delovne kariere*. Koper: Znanstveno-raziskovalno središče.
- Eltern setzen Kinder*. (2000). Retrieved November 29, 2007, from <http://www.kssa.de/index-Dateien/page183.html>
- Feldman, R.S. (1997). *Psicología con aplicaciones para Iberoamérica* [Psychology with applications to Latin America]. Mexico: McGraw-Hill.
- Gottfredson, L. (1981, November 1). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-580. Retrieved October 29, 2007, from: ERIC database.
- Havighurst, R.J. (1964). Youth in exploration and man emergent. In H. Horow (Ed.), *Man in a world of work* (pp. 215-236). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Health Canada. (1999). *Parenting today's teens: a survey and review of resources*. Retrieved November 28, 2007 from http://www.phac-aspc.gc.ca/dca-dea/publications/pdf/teens_e.pdf
- Health Canada. (2005). *Parent-teen relationship: How parents can make the most of it?* Retrieved November 30, 2007 from http://www.phac-aspc.gc.ca/ncfv-cnivf/familyviolence/html/nfntsrelparentado-ado2_e.html



- 
- Junge Liberale. (2007). *Beschlusslage*. Retrieved November 29, 2007, from <http://inhalte.julis.de/beschluesse/1fce07d465fccd3700000100295bdcf7.html>
- Kniveton, B.H. (2004, November). The influences and motivations on which students base their choice of career. *Research in Education*, 72, 47-59. Retrieved August 31, 2007, from: http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3765/is_200411/ain9468960
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Lavine, L. (1982). Parental power as a potential influence on girl's career choice. *Child Development*, 53, 658-663. Retrieved October 23, 2007, from: ERIC database.
- Maslow, A.H. (1975). *Motivación y personalidad [Motivation and Personality]*. Barcelona: Sagitario.
- Niles, S.G. and Bowlsbey, J.H. (2013). 21. *Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri*. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Pines, A.M., Yanai, O.Y. (2001). Unconscious determinants of career choice and burnout: Theoretical model and counselling strategy. *Journal of Employment Counseling*, 38, 170-184.
- Pişkin, M. et al. (2014). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı*. Ed. Yeşilyaprak, B. Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Poulter, S.B. (2006). *The father factor: How your father's legacy impacts your career*. Amherst, NY: Prometheus Books.
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4, 212-217.
- Simpson, J.C. (2003, May). Mom matters: Maternal influence on the choice of academic major. *Sex Roles, A Journal of Research*, 48, 447-460.
- Solomon, R.L.; Corbit, J.D.(1974). An opponent-process theory of motivation: I. Temporal dynamics of affect. *Psychological Review*, 81. 119-145.
- Unsal, P. (2014). *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara





Yafee-Yanai, O. (2009). *Kariera iz strasti: o ljubezni, družinskih genih in poslanstvu* [Career your passion, On love, Family genes and Calling]. Ljubljana: Planet GV.

<http://members.fortunecity.com/dinamico/dinamica/d0866.htm>

<http://members.fortunecity.com/dinamico/tecnicas.htm>

http://www.elsembrador.net/din_II.htm#3



3. POGLAVJE SKUPINSKO SVETOVANJE ZA STARŠE

Skupinsko svetovanje je zanimiva tema za vse, ki želijo izboljšati učinkovitost svetovalnega dela. V svetovni literaturi skupinsko svetovanje omenjajo mnogi avtorji (Rogers 1970, Gladding 1992). Razlogov za povečano zanimanje za skupinsko svetovanje je več. Transformacija političnega in gospodarskega sistema je nedvomno vplivala na povečanje potrebe po storitvah karijerne orientacije. Mnogi (karierni) svetovalci, ki so šele pred nekaj leti zaključili z izobraževanjem, pa ugotavljajo, da je bilo skupinsko svetovanje le bežno obravnavano v sklopu njihovega študija, zato se nekateri niti ne počutijo kompetentni za vodenje skupinskega dela oz. svetovanja, še posebej na področju razvoja kariere. V Sloveniji, kjer posebnega izobraževalnega programa, ki bi usposabljal za delo kariernega svetovalca, nimamo, pa je ta problematika še nekoliko bolj opazna. Poleg tega je še na voljo premalo publikacij, v katerih bi metode skupinskega dela in svetovanja prikazovali na način, ki omogoča takojšnji prenos teorije v prakso. V avgustu 2015 se v Sloveniji zaključuje projekt Nacionalna koordinacijska točka za vseživljenjsko karierno orientacijo, katerega namen je bil celostno urejanje karijerne orientacije v Sloveniji. Eden od ključnih rezultatov projekta je bilo tudi 160 urno »Modularno usposabljanje kariernih svetovalcev«, ki je potekalo od decembra 2014 do junija 2015. Gre za prvo skupno pilotno usposabljanje kariernih svetovalcev z različnih področij v Sloveniji. Usposabljanja so se udeležili strokovni sodelavci, ki se pri svojem delu posvečajo kariernemu svetovanju, na primer sodelavci kariernih centrov in šolskih svetovalnih služb, svetovalci zaposlitve pri Zavodu za zaposlovanje, svetovalci za izobraževanje odraslih, sodelavci za razvoj kadrov v podjetjih ipd. V drugih evropskih državah takšna izobraževanja za karierne svetovalce zagotavljajo visokošolske ustanove, Slovenija pa je ena redkih držav EU, ki ne ponuja formalnega izobraževanja za karierne svetovalce. Zato je omenjeno usposabljanje opozorilo tudi na potrebe po primerno usposobljenih svetovalcih za pomoč posameznikom pri načrtovanju in vodenju kariere na sodobnem, spreminjajočem se trgu dela, ko ni več jasnih kariernih poti. Eden od modulov usposabljanja je bil posvečen tudi družbenim skupinam na področju karijerne orientacije in skupinskim oblikam dela.





V današnjih časih se skupine formirajo v sklopu različnih organizacij in zaradi različnih namenov. Imajo kompleksne strukture in so običajno oblikovane z namenom reševanja točno določenih težav (npr.: v sklopu skupinskega kariernega ali zaposlitvenega svetovanja je fokus na ohranjanju zmožnosti za aktivno udejstvovanje na trgu dela, razvoju kariere, odkrivanju močnih področij posameznikov in prevzemanjem različnih vlog v družbi in na delovnem mestu).

Pojavi se vprašanje, kako lahko dve podobni skupini, ob enakem vodenju, delujeta različno in posledično dosežeta različne rezultate. Ta pojav ima več razsežnosti. Razlike se lahko pojavijo zaradi vpliva skupinske dinamike, ki izhaja iz strukture skupine, specifične kombinacije psiholoških in družbenih značilnosti njenih članov in tudi načina komunikacije v skupini. Če torej želimo razumeti, kako skupina deluje, moramo spoznati njeno strukturo (strukturo njenih članov) in prevladujoči način komuniciranja. Ločimo lahko tri ključne elemente, ki določajo skupino:

- Interakcija – tisto, kar povzroči, "da se nekaj vzpostavi med ljudmi": govorjenje, poslušanje, igranje, posredovanje (mediacija), obvladovanje konfliktov ali povzročanje sporov.
- Proces – način, kako skupina izmenjuje informacije, razpravlja in išče najboljše rešitve.
- Vsebina – problem, zaradi katerega se skupina srečuje oziroma tematika, o kateri razpravlja.

Kateri od zgoraj predstavljenih elementov ima največji pomen, je odvisno od skupine same. V skupinah, ki se oblikujejo z namenom učenja, je običajno najpomembnejša vsebina, v skupini prijateljev interakcija, proces pa predstavlja najpomembnejši element v skupinah, ki so oblikovane zaradi doseganja določenih ciljev, kot je značilno tudi za skupinsko karierno svetovanje. Za učinkovito delovanje skupine pa je ključno, da so vsi elementi usklajeni.

Skupina je močno orodje, ki članom prinaša številne nove izkušnje, spodbuja njihovo ustvarjalnost, omogoča iskanje neobičajnih poti in rešitev problemov. Glavna vloga vodje skupine je tako zagotoviti dober izkoristek potenciala skupine, ki bo prinašal dolgoročne koristi.





3.1. Kako se pripraviti na delo s skupino

V sklopu projekta smo organizirali usposabljanje, katerega namen je bil nadgraditi veščine svetovalcev, predvsem na področju dela s starši. Glavni cilji usposabljanja so bili:

- spoznati pravila/principe učinkovite izvedbe srečanj za starše;
- razviti kompetence za učinkovitejše vzpostavljanje odnosov s starši;
- spoznati in preizkusiti nekaj vaj tega priročnika;
- spoznati namen vaj, namenjenih staršem in njihovim otrokom;
- povečati samozavedanje o lastni poklicni vlogi in kariernih odločitvah;
- svetovalcem predstaviti cilje vaj in cilj vključevanja otrokove družine v proces kariernega načrtovanja;
- izmenjati izkušnje na področju dela s starši.

Usposabljanje je trajalo 16 pedagoških ur in je potekalo kot kombinacija delavniškega načina dela in samostojnega dela. Na zadnjem srečanju so udeleženci usposabljanja predstavili, kako so doživeli vaje, ki so jih opravili v okviru samostojnega dela ter podali mnenje o vsebini usposabljanja. Svetovalci so bili mnenja, da je tovrstni način dela zelo učinkovit, saj omogoča učenje na lastnih izkušnjah, ki ima tudi največji vpliv na spremembe mnenj in prepričanj o lastni vlogi pri delu z mladostniki. Mnogi svetovalci so bili mnenja, da je sodelovanje s starši ključno, ko gre za svetovanje otrokom in mladostnikom.





3.2. Priprava srečanj za starše

Glavni cilji aktivnosti, ki jih pripravljate za starše, so:

- vključitev (integracija) v skupino in vzpostavljanje t. i. "podporne mreže", ki se bo ohranila tudi po končanem usposabljanju;
- seznaniti starše, kako lahko prepoznajo močna področja svojih otrok;
- seznaniti starše z dejavniki kariernega razvoja ter procesom odločanja;
- razvoj veščin za vzpostavljanje dobrih odnosov med starši in otroki;
- razvoj veščin staršev za učinkovit pogovor z otroki o izobraževalnem sistemu, izbiri šole in poklica, oblikovanju življenjskih ciljev;
- razvoj veščin, potrebnih za samo-motiviranje, motiviranje otrok;
- razvoj veščin za spremljanje in podporo otroku pri načrtovanju prihodnosti.

Različne oblike srečanj (predavanja, delavnice, sestanke, skupinsko svetovanje) lahko organizirate za starše otrok vseh starosti, ki lahko tvorijo homogene skupine (npr. starši najstnikov pri 16. letih) ali pa oblikujete mešane skupine. Slednje omogočajo še več izmenjavanja izkušenj, saj lahko kot primer uporabite izkušnje staršev starejših otrok. Preden organizirate skupino staršev, jim pošljite vabilo k sodelovanju, ki naj vsebuje:

- namen in cilj srečanj,
- pričakovane rezultate,
- ime pobudnika oz. organizatorja srečanj,
- teme, ki jih boste obravnavali,
- metode in oblike dela,
- opredelitev terminov in lokacije srečanj,
- kratko predstavitev osebe, ki bo srečanja vodila.

Kadar je srečanj več, oziroma govorimo o daljšem usposabljanju, je smiselno ob začetku podpisati neke vrste psihološko pogodbo s starši in določiti skupna pravila srečanj.





3.2.1. Pravila skupinskega dela

Pravila dela v skupini naj vodja in člani/udeleženci oblikujejo skupaj, pri čemer si lahko pomagate s spodnjimi opornimi točkami:

- točnost – upoštevanje predvidenega urnika (začetek in zaključek srečanj);
- diskretnost – informacije o skupini se lahko uporabljajo le, kadar se govori o skupini kot celoti in nikoli, kadar gre za informacije o specifičnem posamezniku;
- pravica do lastnega mnenja;
- pravica do prakticiranja lastnega vzorca vedenja, v kolikor to ni žaljivo za ostale člane;
- pravilo vzajemnega poslušanja in pozornosti;
- pri nagovarjanju drugih članov skupine uporabljamo njihova osebna imena;
- vsi člani imajo pravico do izražanja svojih občutkov, vtisov.

Pravila se lahko kot neke vrste "pogodba" zapišejo na plakat, ki ga razobesite na vidno mesto prostora srečanj.

Najbolj pogosta metoda skupinskega dela je "sodelovalno/vzajemno učenje". Glavni princip tovrstnega učenja je: nihče, niti strokovnjak, ne pozna vseh odgovorov, medtem ko ima vsak od nas izkušnje in informacije, ki so nam lahko v pomoč. Upoštevanje izkušenj udeležencev in povezovanje vsebine z izkušnjami je tudi sicer eden ključnih principov dela z odraslimi.

Prav zato sta odprtost in prostor za dialog ključna elementa takih skupinskih srečanj oziroma usposabljanj. Kot vodja skupine poskrbimo za varno vzdušje, kjer bo lahko potekala odprta komunikacija.

Zahteve udeležencev oz. članov skupine:

1. Prisotnost: prisotnost na (vseh) srečanjih
2. Sodelovanje: pripravljenost na sodelovanje v igrah vlog, diskusijah
3. Zaupnost
4. Izpolnjevanje dodatnih zadolžitev kot so npr. vaje, raziskovanje, branje dodatne literature...





3.2.2. Nasveti za učinkovito vodenje skupin

1. Velikost skupine in primerna razporeditev v prostoru sta zelo pomembni. Prav tako moramo paziti, da se udeleženci v prostoru počutijo udobno ter da je vzdušje varno in neformalno. Zato je dobro izbrati prostor, ki je dovolj privlačen, prostoren in kjer ni veliko motečih dejavnikov, kot je recimo hrup.
2. Najboljša razporeditev miz ali stolov je krožna ali U razporeditev, saj lahko tako vsi udeleženci vidijo drug drugega. Prav tako je pomembno, da je na sredini sobe dovolj prostora za aktivnosti, kjer je potrebno gibanje ali za delo v manjših skupinah.
3. Pokažite navdušenje. V vsaki skupini se najdejo posamezniki, ki imajo določene težave ali so enostavno utrujeni, zato se pripravite, da boste lahko del svojega navdušenja prenesli tudi na njih.
4. Pridobite si zaupanje udeležencev. Iskreno izražajte zanimanje za aktivnosti skupine in za vsakega posameznega člana.
5. Poskrbite za čustveno varno okolje. Vsi člani skupine se morajo strinjati, da je dovoljeno in celo zaželeno izražati mnenja, pri čemer drugi člani skupine posameznika, ki ima drugačno ali neobičajno mnenje, ne smejo zasmehovati ali obtoževati.
6. Spodbujajte povezanost skupine. To lahko dosežete že z interaktivnim načinom dela, pri čemer morate biti pozorni na različne čustvene situacije, ki se lahko pojavijo. Nikogar se ne sme napasti ali užaliti zaradi osebnih prepričanj, spola, pripadnosti določenemu socialnemu razredu, etnični skupini, rasi, veri ali politične prepričanosti. Prav tako moramo paziti, da se nihče ne počuti zavrženega ali izključenega.
7. Spodbujajte interakcijo v skupini. Na glas povejte ime osebe, ki ima besedo, da boste preusmerili pozornost drugih članov nanj. Spodbujajte plahe, negotove ali sramežljive osebe, da spregovorijo. Bodite pozorni na podobnosti in razlike v mnenjih članov skupine in jih smiselno povezujte s tematiko srečanja. Tako boste dosegli, da se bodo udeleženci počutili upoštevani, njihova mnenja pa pomembna.
8. Pripravite si strategije, ki jih boste uporabili v primeru, ko posamezen član skupine prevzame monopol v diskusiji ali ko boste začutili, da se diskusija odmika od rdeče niti oziroma namena srečanja. Diskusije predstavljajo učinkovit način izmenjave izkušenj in učenja, a jih moramo znati voditi in tudi ustaviti, kadar so neplodne ali ko vsebina ni relevantna za samo srečanje.



- 
9. Pripraviti se morate tudi na občutljive situacije, ko boste morali določenemu članu skupine povedati, da je nehoti nekoga užalil ali pa boste morali nekoga prekiniti zaradi odmika od teme diskusije ali da bi dali besedo še drugim članom skupine.
 10. Pazite na (po)trditve, ki bi jih lahko udeleženci lahko razumeli kot odobravanje ("Da, ti si v redu!") ali zavračanje ("Ne, ti nisi v redu!"). Tako se namreč postavljate v vlogo sodnika v smislu "jaz sem v redu, ti nisi v redu," v nasprotju z "jaz sem v redu, ti si v redu" pozicijo, ki bi jo morali zavzeti. Ste moderator in ne "vladar", ki vse ve in odloča, kdo ima prav in kdo ne.
 11. Ko ste v skupini prišli do nekega zaključka ali odločitve, naredite povzetek in ponovno predstavite ključne ugotovitve. Tako bo vsem jasno, kaj ste se dogovorili, oziroma da je prišlo do zaključka neke faze. Tako boste lahko tudi dodatno preverili razumevanje članov skupine in opazili morebitne dvome ali nestrinjanja, ki bi jih bilo smiselno obravnavati.
 12. Bodite pripravljeni spoprijeti se s težavami, kot so: netočnost, razlike v letih, temperamentu, socialnem ozadju, izobrazbi; sovražno nastrojeno obnašanje glede določene tematike, načina dela itd.; dominantna ali pasivna vloga določenih članov; potreba posameznikov po potrditvi in sprejetju s strani drugih članov skupine; pomanjkanje odprtosti in iskrenosti ipd.

Na prvem srečanju skupine (tudi v primeru skupine staršev), je priporočljivo povedati kaj o sebi – kot vodji, moderatorju skupine in kot osebi. Začnete lahko z aktivnostmi za vzpostavljanje odnosov v skupini, nato pa nadaljujete z "lomilci ledu", ki se uporabljajo za spoznavanje in povezovanje članov. Ne glede na aktivnosti, ki jih boste vključili, ne pozabite pojasniti ciljev in namena aktivnosti, saj bi v nasprotnem primeru starši aktivnosti lahko videli kot brezpredmetne in nepomembne. Vsaka aktivnost torej potrebuje uvod, navodila izvedbe in interpretacijo, ki je lahko tudi pogovor oz. izmenjava mnenj o določeni aktivnosti (npr.: "Kako ste se počutili ob tej aktivnosti? Vas je kaj presenetilo? Kaj se vam je zdelo najbolj koristno?").





3.3. Kako voditi skupinska srečanja

Pri delu s starši ne smemo zanemariti andragoških načel, ki izvirajo iz strategij učenja odraslih. Glavna andragoška načela so:

- Oblikovanje ciljev skupaj z udeleženci, ki na tak način postanejo sooblikovalci aktivnosti (npr. usposabljanja);
- Svetovalec se nanaša na izkušnje udeležencev in jih poziva k izmenjavi mnenj;
- Svetovalec ustvarja vzdušje sodelovanja in se ne poslužuje avtoritativnega načina vodenja;
- Udeleženci skupaj iščejo rešitve, svetovalec jih spodbuja k skupnemu iskanju rešitev in ne ponuja odgovorov namesto njih;
- Glavna naloga svetovalca je nadzorovanje procesa usposabljanja, ne pa narekovanje njegove vsebine, ta naj se prilagaja potrebam udeležencev.

V začetni fazi usposabljanja naj svetovalec spodbuja udeležence k razpravljanju o njihovih izkušnjah z določenega področja, kar povečuje njihovo aktivnost. To udeležencem pomaga tudi pri analizi svojih preteklih izkušenj in prepričanj.

Bistveno je, da svetovalec in udeleženci skupine skupaj oblikujejo cilje usposabljanja, tako vsak izmed udeležencev razume koristi usposabljanja. Med usposabljanjem vodja postavlja vprašanja z namenom spodbujanja udeležencev k samostojnemu iskanju odgovorov. V nadaljevanju predstavljamo osem pravil za učinkovito učenje odraslih:

■ Svežina

Udeleženci se najbolje spomnijo vsebine, predstavljene nazadnje oziroma tisto, kar je za njih novo. Pogosto povzemanje med samim usposabljanjem je zato ključno. To pravilo pravzaprav pomeni, da je nujno potrebno vnaprej načrtovati čas, namenjen ponavljanju oz. povzemanju obravnavane tematike.

■ Ustreznost

Usposabljanje mora biti prilagojeno potrebam udeležencev, saj le-ti zlahka izgubijo zanimanje, kadar vsebina in gradivo nista prilagojena njihovim potrebam. Naloga svetovalca je tudi povezovanje nove vsebine z izkušnjami udeležencev in predhodno obravnavanimi tematikami.





■ Motivacija

Udeleženci naj bi imeli voljo do učenja. Biti morajo pripravljeni na učenje in zanj tudi imeti razlog. Če je pravilo ustreznosti spregledano in če gradivo ni prilagojeno potrebam udeležencev, je velika verjetnost, da pride do pomanjkanja motivacije.

■ Komunikacija

Ne smemo pozabiti, da proces usposabljanja predvideva komunikacijo med udeleženci. Katera koli predstavitev naj vključuje dvosmerno komunikacijo.

■ Povratne informacije

Trener in udeleženec morata prejeti povratne informacije. Trener s strani udeležencev, da ve, ali ga razumejo in sledijo njegovemu toku misli, udeleženci pa s strani trenerja, da pridobijo povratne informacije o svojem napredku.

■ Aktivno učenje

Odrasli se naučijo več, če so aktivno vključeni v proces učenja. Odrasli niso navajeni celodnevnega sedenja v učilnicah, zato mora trener s pomočjo aktivnih metod učenja ohraniti zbranost udeležencev.

■ Večsenzorno učenje

Učenje je bolj produktivno, ko udeleženci uporabljajo več zaznavnih kanalov. Če želite udeležencem predstaviti sendvič z novim okusom, jim ga pokažite, nazorno ga opišite, dovolite, da se ga dotaknejo, ga okusijo in povonjajo – tega sendviča zagotovo nikoli ne bodo pozabili.

■ Naloge

Tisto, kar ponavljamo, si najbolje zapomnimo. Udeleženci preko vaj ali ponavljanja novih informacij povečajo svojo sposobnost, da v prihodnosti to znanje rekonstruirajo. Svetovalec se mora posluževati ponavljanja vsebin na več različnih načinov.

Svetovalci naj imajo pri sodelovanju s starši v mislih, da se ukvarjajo z odraslimi osebami. Predvsem svetovalci, ki večinoma delajo z otroki, včasih pozabijo prilagoditi svoje obnašanje in uporabljajo enako komunikacijo kot pri pogovoru z otroki (skušajo poučevati starše).





Pri organizaciji skupinskih srečanj je vnaprej potrebno upoštevati nekaj pravil:

- Obveščanje staršev o srečanju (tudi preko sveta staršev in predstavnikov staršev);
- Primeren prostor za srečanje (prijetno okolje, veliko prostora, temperatura prostora, itd.);
- Določiti vsebino srečanja;
- Imeti potrebno opremo (pisala, papir, informativno gradivo).

Srečanja za starše nižjih razredov OŠ in SŠ so lahko bolj informativne narave in so namenjena posredovanju informacij o šolskem sistemu. Srečanja so lahko namenjena tudi spodbujanju vključenosti staršev načrtovanju kariere njihovih otrok. V sklopu takih srečanj se lahko posvetimo vplivu staršev na karierne odločitve otrok, učinkoviti komunikaciji, konfliktom, ki lahko vzniknejo kot posledica neskladnosti želja otrok in pričakovanj staršev, novim trendom na trgu dela ipd.

Informacije za starše učencev zadnjih razredov in dijakov zaključnih letnikov naj bodo bolj specifične. Vključujejo naj informacije o vpisnih pogojih, spremembah na področju izobraževanja, možnostih študija v tujini, izbirnih predmetih, morebitnih šolninah in drugih stroških, bodočih poklicnih trendih, ipd.

V tem primeru je bolje organizirati srečanja za manjše skupine udeležencev (10–20 ljudi), ki naj bodo izbrani glede na nekatere skupne značilnosti.



3.4. Komunikacijska strategija v didaktičnem procesu

Učinkovita komunikacija je ključna pri delu moderatorja. Tudi najboljši načrt za doseganje didaktičnih ciljev nima nobene vrednosti, če ne prinese rezultatov/odgovorov, ki jih pričakujejo prejemniki. Zato je najbolje, da moderator še pred začetkom same komunikacije pripravi natančno analizo situacije. Upoštevati je treba vse elemente komunikacijskega procesa: pošiljatelja, prejemnika, sporočilo, kontekst situacije, povratno informacijo in kanal sporočanja. Učinkovita komunikacija temelji na razvijanju strategije, ki bo zadovoljila pričakovanja prejemnikov. Sledeča analiza je v veliko pomoč, in lahko jo uporabimo v komunikaciji z enim človekom ali s skupino ljudi. Pomembna je tudi za govornika, ki se pripravlja na govor pred številčnim občinstvom.

3.4.1. Strateška analiza pošiljatelja

Strateško razmišljanje o sebi kot o pošiljatelju je eden ključnih elementov komunikacijskega procesa. Moderator naj poskuša odgovoriti na naslednja vprašanja:

1. Kaj je moj cilj?

Odgovor na to vprašanje naj vključuje:

- Splošne cilje
- Operativne cilje

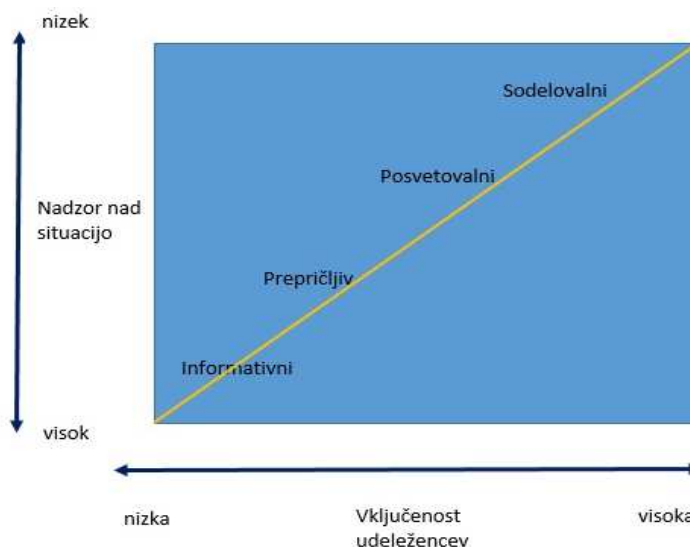
2. Kakšno sporočilo izbrati?

Glede na stopnjo vpletenosti prejemnika v proces komunikacije in pošiljateljevo stopnjo nadzora, ločimo med naslednjimi tipi sporočila:

- **Informativni** – Moderator pove, kaj je treba storiti. Uporablja se pri dajanju navodila. Prejemnik naj bi se iz tega nekaj naučil. Pošiljatelja ne zanima mnenje prejemnikov.
- **Prepričljiv** – Moderator spodbuja delovanje. Pošiljatelj želi, da prejemnik naredi nekaj drugega, kar namerava. Udeležence je treba spodbujati k aktivni udeležbi.
- **Posvetovalni** – Moderatorja zanima mnenje skupine. Od prejemnika se želi nekaj naučiti, ima nadzor nad situacijo.



- **Sodelovalni** – Moderator skupaj z udeleženci rešuje problem. Potrebuje mnenja, ideje in rezultate, do katerih pridejo s skupnim delom.



3. Kakšna je verodostojnost prejelnika?

Naslednji element strategije je analiza tega, kako je pošiljatelj sprejet s strani prejelnika. Je moderator verodostojen? Mu slušatelji zaupajo in verjamejo? Njihovo dožemanje bo osnovni kriterij za izbiro sredstev komunikacije. Treba je upoštevati naslednje aspekte:

- **Mesto na hierarhični lestvici** – definirano glede na pozicijo dela in pridobljenimi nazivi;
- **Ugled** – odnosi z drugimi ljudmi, zaupanje, ki smo ga deležni zaradi naših prejšnjih dosežkov;
- **Kompetence** – znanje in veščine;
- **Zunanja podoba (imidž)**– koliko je pošiljatelj kot oseba privlačen poslušalcem. Se želi prejelnik z njim identificirati?
- **Izražene vrednote** – vrednote in standardi obnašanja





3.4.2. Strateška analiza občinstva

Prejemnik je v komunikacijskem procesu enako pomemben kot pošiljatelj. Zato je pomembno, da se skupaj s strateško analizo občinstva izvede tudi situacijska analiza pošiljatelja. Ob tem se je dobro vprašati naslednje:

1. Kdo je prejemnik?

Komu je sporočilo namenjeno? Če je prejemnik skupina – kdo je neformalni vodja skupine, kdo odloča? Kdo nadzira nadaljnjo pot informacije? Koliko so stari, katerega spola so? Kakšna je njihova izobrazba, nivo njihovega znanja, kakšna so njihova pričakovanja, interesi, kako se obnašajo? Občinstvo je hkrati skupnost posameznikov in skupina, ki ima podobne standarde, vrednote, principe in sistem vrednot.

2. Kaj občinstvo ve o predmetu sporočila?

Najprej je potrebno poznati že obstoječe znanje občinstva o določeni tematiki, da se lahko oceni količina potrebnih novih informacij. Upoštevati je potrebno tudi pričakovanja in preference glede načina in kanala komunikacije.

3. Kakšna so čustva?

Analiza čustev občinstva pomeni oceno zanimanja udeležencev za dano tematiko. Potrebno je oceniti ali imajo do nje negativen ali pozitiven odnos.

4. Kako lahko motiviramo prejemnika, da sodeluje pri načrtovani aktivnosti?

Katere vidike potencialnih koristi je potrebno upoštevati? Občinstvu se le redko lahko predstavi konkretne, vredne materialne koristi kot posledico naših prihodnjih dejanj (povišica, prihranki, znižanja). Lahko pa pridobimo prejemnikovo pozornost tako, da poudarimo koristi tako za posameznika kot za skupino, npr. povečano samozavest, povezanost skupine.



3.4.3. Strateška analiza sporočila

Analiza krivulje pozornosti prejemnika kaže, da morajo biti ključne informacije podane na začetku – **eksplicitno (neposredno) sporočilo** – ali na koncu govora – **implicitno (posredno) sporočilo**.

1. Struktura eksplicitnega sporočila

X je karizmatičen vodja zaradi sledečih razlogov:

Razlog 1

Razlog 2

Razlog 3

Prednost eksplicitne komunikacije je v prihranku časa in v tem, da prejemnik bolje razume informacijo. Vendar se pošiljatelji neradi poslužujejo eksplicitne komunikacije. Vajeni so implicitne komunikacije, ki prevladuje v šolskem okolju. Uporaba implicitne komunikacije je za pošiljatelja enostavnejša, ker zrcali njegov način razmišljanja. Eksplicitna komunikacija pa zrcali prejemnikov način razmišljanja. Zahteva več napora s strani pošiljatelja, ker mora sporočilo prilagajati potrebam prejemnika.

Eksplicitna komunikacija je hitra in učinkovita, zato jo lahko uporabljamo v večini situacij, še posebej pa v naslednjih primerih:

- Kadar pošiljamo informacijo, ki ni sporna in ne povzroča negativnih čustev;
- Kadar pošiljamo informacijo, ki zbuja čustva, a ima prejemnik do nje pozitiven odnos ali je naravnan v doseganje ciljev.
- Kadar pošiljamo informacijo, ki zbuja čustva, a je pošiljatelj kredibilna oseba.



2. Struktura implicitnega sporočila.

Razlog 1

Razlog 2

Razlog 3

Zato je X karizmatični vodja.

Pri implicitni komunikaciji je pomembna informacija skrita na koncu sporočila. Najprej predstavljamo argumente, na koncu predstavimo ugotovitve. Ker je takšna komunikacija zelo zahtevna za prejemnika, naj se uporabo implicitne komunikacije omeji na naslednje primere:

- Kadar poslana informacija vzbuja čustvene reakcije.
- Kadar je prejemnikov odnos negativno naravnan.
- Kadar je prejemnik analitično naravnan do problema.
- Kadar je kredibilnost pošiljatelja nizka.

Implicitna komunikacija lahko zmanjša odpor občinstva in zbudi njegovo zanimanje. Pošiljatelju pa omogoči, da se predstavi v dobri luči.

3.4.4. Strategija izbire kanala

Je odvisna od metod učenja, ki jih uporablja moderator. Do nedavnega smo lahko izbirali le med dvema kanaloma. Pošiljatelj se je odločal med tem ali bo informacije posredoval pisno ali ustno. Danes je število možnosti naraslo. Elektronska pošta, SMS sporočila, telefon, faks, telefonske in video konference, spletne klepetalnice so številne nove možnosti, ki jih je treba upoštevati, kadar izbiramo kanal komunikacije.



Priporočene vaje

Kot dodatek poglavju vam priporočamo izvajanje spodaj navedenih aktivnosti, od katerih so nekatere primerne tudi za delo s starši in njihovimi otroci.

Primerno za		Opcijsko za
	VAJA 1 <i>Klopčič volne</i>	
	VAJA 2 <i>Šal</i>	
	VAJA 3 <i>Vrv</i>	
	VAJA 4 <i>Dirka s stoli</i>	
	VAJA 5 <i>Nora krava</i>	
	VAJA 6 <i>Podajanje</i>	
	VAJA 7 <i>Pomagajmo slepemu</i>	
	VAJA 10 <i>Obtičali smo na otoku</i>	
	VAJA 12 <i>Dober dogovor</i>	
	VAJA 19 <i>Povratna informacija</i>	





Literatura

- Angier, P., Aiken, N. (1999). *The best big ideas for youth groups*. London: Marshall Pickering.
- Gladding S.T. (1992). *Poradnictwo zawodowe zajęcie wszechstronne [Counseling: A Comprehensive Profession]*. Warszawa: Wydawnictwo Urzędu Pracy.
- Neguțescu, M. (coordinator). (2004). *Educație prin joc. [Education through play]*. București: reprografia Asociației Ghidelor și Ghizilor din România.
- Paszkowska-Rogacz A. (2003). *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej [European counsellors workshop]*. Warszawa: KOWEZ.
- Paszkowska-Rogacz A., Tarkowska M. (2004). *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym [Group Methods in Career Counselling]*. Warszawa: KOWEZiU.
- Rogers C.R. (1970). *Carl Rogers on encounter groups*. New York: Harper & Row.



4. POGLAVJE

KAKO POMAGATI STARŠEM PRI RAZVIJANJU POZITIVNEGA ODNOSA DO ODLOČITEV OTROK

4.1. Svetovalni intervju

V preteklosti je tradicionalno razumevanje svetovalnega intervjuja svetovalca postavljalo v pozicijo strokovnjaka, njegovo delo pa je bilo omejeno na dajanje informacij in nasvetov. To se je v praksi pogosto izkazalo za neučinkovito, saj je povzročilo pomanjkanje zavzetosti ali celo odpor pri svetovancih, kot metoda dajanja nasvetov pa je tako pri svetovancih kot tudi pri svetovalcih vplivala tudi na zmanjšanje osebne učinkovitosti. Svetovalec je bil pod pritiskom, da najde ustrezno rešitev ali celo sprejme odločitev namesto svetovanca. Na drugi strani pa tak pristop jemlje posamezniku zaupanje v lastne sposobnosti, da lahko sprejme odločitev na podlagi lastnih virov in izkušenj (glej: M.T. Ho-Kim, J.F. Marti, 1999).

Razumevanje vloge in odgovornosti svetovalcev je danes drugačna. Svetovalni intervju ni več razumljen kot "nudenje pomoči", temveč govorimo o daljšem procesu, kjer svetovalec klientu ponudi, da bo delal z njim in okoliščinami, v katerih se je znašel. Cilj takega dela je kreiranje osebnih kariernih rešitev, ki temeljijo na poglobljenem razumevanju klientove življenjske situacije. Vloga kariernega svetovalca je tako spremljanje in pomoč klientu pri razvoju. **Svetovalec** je v vlogi strokovnjaka, ki je več **uporabe metode** svetovalnega intervjuja, **klient** pa je strokovnjak z vidika **vsebine problema**. Tak način razumevanja odnosa med svetovalcem in klientom omogoča ravnovesje med "dajanjem in sprejemanjem" in spodbuja posameznikovo aktivnost in mu/ji omogoča, da prevzema vlogo odraslega namesto vloge uporniškega otroka. Pri delu s starši je to še posebej pomembno, saj omogoča učinkovito sodelovanje med svetovalci in starši v procesu kreiranja otrokovega kariernega načrta. Poudarjena je tudi vloga staršev pri kariernem načrtovanju njihovega otroka ter jim tako daje zasluženost mesto v podpornem sistemu otroka.

Izvajanje svetovalnega intervjuja z namenom načrtovanja kariere zahteva poznavanje nekaterih temeljnih pravil:

- svetovalec naj upošteva sistemsko ozadje staršev in njihovih otrok (družinsko okolje, poklicno/delovno ozadje, socialno-kulturni kontekst);



- 
- priporočeno je, da starši in svetovalci podpišejo pogodbo, ki ima psihološki učinek in tako povečuje zavzetost in odgovornost na obeh straneh;
 - svetovalec je staršem v pomoč pri oblikovanju ciljev in načrtovanju sprememb, ki jih želijo doseči pri sebi ali otroku;
 - svetovalec spodbuja povečanje (zavestne) dejavnosti staršev pri kariernem načrtovanju otrok;
 - svetovalec se izogiba dajanju nasvetov staršem;
 - svetovalec ima vlogo mediatorja, ki pomaga pri ohranjanju skladnosti med željami staršev in otrok (karierni načrt staršev in življenjski načrt otroka);
 - starši naj bodo aktivni, pri zbiranju informacij naj uporabljajo svoje izkušnje in naj se ne opirajo preveč na svetovalca;
 - starši naj tudi sami analizirajo svoje aktivnosti v procesu doseganja ciljev (kako si postavljajo cilje in katere korake naredijo, da jih dosežejo);
 - starši naj samostojno sprejemajo odločitve glede na lastne prioritete in obstoječi vrednostni sistem ter jih nato primerjajo z otrokovimi sposobnostmi in pričakovanji;
 - svetovalec naj se sicer osredotoča na močna področja in notranje vire staršev in njihovih otrok, a naj se ne izogiba "težjih" tematik;
 - svetovalec naj ozavešči in se prilagodi tudi spremembam, ki se dotikajo njegove/njene poklicne vloge, saj to lahko vpliva na svetovalni proces.

Na prvem srečanju s starši, ne glede ali gre za individualno ali skupinsko delo, je potrebno definirati ključna pravila in razčistiti pričakovanja.

V nadaljevanju bomo podrobneje predstavili postopek oblikovanja svetovalne pogodbe, in sicer bomo spoznali metodo petih korakov (J. Enright), ki vam bo še posebej koristila pri delu s svetovanci (klienti), pri katerih je moč zaznati odpor do svetovanja, pomanjkanje iniciative in sprejemanja odgovornosti.





4.2. Oblikovanje pogodbe po J. Enrightu

Spodnja shema se v veliki meri osredotoča na vprašanje prevzemanja odgovornosti staršev v svetovalnem procesu. Shema je koristna pri delu s starši, ki imajo občutek, da nimajo vpliva na otroke in ne igrajo pomembne vloge pri kariernih odločitvah svojih otrok. Omogoča tudi postopno odpravljanje nezaupljivega odnosa staršev do svetovalca in svetovalnega procesa. Čeprav se sama pogodba sklene na začetku procesa, pa vsak korak, opisan v nadaljevanju, lahko traja nekaj minut ali nekaj srečanj.

PRVI KORAK:

- **Starši se morajo zavedati, da so poiskali pomoč svetovalca po svoji lastni želji in da zavestno vstopajo v svetovalni odnos.** To je prvi korak do glavnega cilja svetovalca – povečati obseg zavestne dejavnosti staršev. Mnogi starši ob obisku svetovalca namreč pričakujejo vnaprej pripravljene rešitve ali se celo izogibajo prevzemanju odgovornosti. Včasih so starši prepričani, da najbolje vedo, kakšno delo bo ustrezalo otroku, ob tem pa pozabljajo na otrokove interese, sposobnosti, (skrite) talente ipd. Cilj prvega koraka je starše pripeljati do tega, da bodo rekli: **"Tukaj sem zaradi lastne izbire", "Pričakujem pomoč pri...", "Problem imam z..."**

DRUGI KORAK:

- **Svetovalec poskuša opredeliti resnični problem staršev in srž problema.** Svetovalec poskuša ugotoviti ali dosedanje intervencije zadevajo bistvo problema. Skupaj s svetovancem (v tem primeru s staršem) ugotavlja, kaj se v resnici dogaja. Spodaj so naštet nekatera tipična vprašanja, ki vodijo k definiranju problema, ki zadeva mišljenje staršev o kariernih načrtih, razvoju njihovega otroka in odnosih z otrokom:
 - Kaj si želite spremeniti v odnosu z vašim otrokom?
 - Na katerem problemu želite delati?
 - Kaj vas najbolj moti pri odločitvi, ki jo je sprejel vaš otrok?
 - Kaj vas najbolj moti pri tem, da... npr. se je vaš sin odločil za poklic natakarja?
 - Kaj je sprožilo potrebo po pogovoru o tem, da... npr. vaša hči ne želi delati v družinskem podjetju?



- 
- Kako to, da menite, da... npr. vaš sin ne bo dober učitelj?
 - Kako boste vedeli, da vaš otrok dobro pozna poklice, za katere kaže zanimanje in ima narejen dober karierni načrt?

Svetovalec mora paziti, da njegove osebne interpretacije in domneve ne vplivajo na svetovalni proces. Problemi staršev običajno izhajajo iz njihovih izkušenj, zato s pozornim poslušanjem in opazovanjem vedenja svetovanca lahko identificiramo srž problema in posledično tudi cilj svetovalnega procesa.

TRETJI KORAK:

- **Analiziranje možnosti za razrešitev problema.** Če starš meni, da je problem velik ali celo nerazrešljiv, potem ga moramo tako, vsaj v prvi fazi, tudi obravnavati. Ne smemo namreč pozabiti, da je svetovalec strokovnjak za metodo dela, svetovanec pa za vsebino problema/lastne dejavnosti. Če svetovalec vztraja pri reševanju težave, ki je svetovanec ne prepozna, oziroma za katero meni, da je nerazrešljiva, bo naletel na močan odpor. Bolj priporočljivo je, da svetovalec in starš skupaj poiščeta problem, na katerem svetovanec želi delati in ga je v danem trenutku tudi možno razrešiti.

ČETRTI KORAK:

- **Preprečevanje zasliševanja svetovalca s strani klienta.** Odpor klientov (v tem primeru staršev) se lahko izkazuje tudi preko iskanja napak v svetovalnem procesu in svetovalcu, saj se tako želijo izogniti delu na njihovem problemu. V tem primeru lahko svetovalec staršem postavi vprašanja, povezana z njihovim dožemanjem sebe, svetovalnim procesom, pričakovanji in spremembami, ki jih želijo doseči, kot na primer:
 - Sem jaz oseba/svetovalec, s katerim se želite pogovoriti o kariernem odločanju vašega otroka?
 - S kakšno osebo bi se po vašem mnenju starši najlažje pogovorili o problemih, ki jih tarejo?
 - Ko ste bili na poti na svetovanje – kakšno osebo ste pričakovali, da bi se lahko z njo pogovorili o poklicni izbiri vašega otroka?
 - Kako ste si predstavljali prostor, kjer dela svetovalec?
 - Kako si predstavljate delo svetovalca/potek svetovalnega procesa?





S takimi vprašanji lahko ozavestimo odpor, ga razrešimo in tudi utrdimo zavestno prepričanje staršev, da lahko sprejemajo odločitve in rešujejo problem, ki ga imajo.

PETI KORAK:

- **Upoštevanje možnih posrednih posledic.** Cilj tega koraka je spodbuditi zavedanje staršev (klientov) o posledicah, ki jih lahko prinese razrešitev (reševanje) problema. Kaj se bo zgodilo, ko problema ne bo več? Kako se bo življenje staršev in otrok spremenilo zaradi tega? Se bodo kakšne spremembe zgodile tudi v okviru družine? Starše lahko npr. vprašamo: "Kaj se bo zgodilo, če se bo vaša hči odločila za opravljanje pripravništva v tujini?" Tako lahko primerjamo, kakšno je razmerje med pozitivnimi in negativnimi posledicami razrešitve problema oziroma odločitve.

Skozi ta proces svetovalec gradi odnos s starši, ob tem pa pridobi pomembne informacije, ki so mu v pomoč pri pogovoru z otrokom, opravljanju odpora do svetovanja, definiranju problema ipd. To mu omogoči, da se osredotoči na pomembne vidike, ki vodijo do želenih sprememb in vzajemnih dogovorov. V pogodbi lahko svetovalec določi tudi način, metode in tehnike dela s starši, kot so število individualnih srečanj, vsebino skupinskih srečanj ali število srečanj, kjer bo pri svetovanju prisoten tudi otrok.



4.3. Opredelitev pričakovanj staršev o lastnem razvoju in spreminjanju odnosa do življenja

Svetovalno delo s starši, ki se osredotoča na njihova pričakovanja, načrte in cilje, je pomemben del svetovalnega procesa z njihovimi otroki, saj nam omogoča globlji vpogled v družinsko situacijo, njihov pogled na svet ter boljše poznavanje otroka, s katerim bomo delali. Veščine, vrednote in interesi posameznika se s časom in starostjo spreminjajo. Z novimi delovnimi izkušnjami razvijemo tudi nove veščine. Družinske vrednote v mnogih primerih postanejo pomembnejše, ko tudi sami postanemo starši. Skozi življenjske izkušnje in nova poznanstva posameznik razvija nove interese, nekatere stare pa opušča. Naši cilji se skozi čas spreminjajo in tako lahko spremenimo tudi tok naše kariere, pa naj gre za odločitev, ki je prišla spontano ali pa kot posledica boljšega spoznavanja samega sebe. Večina ljudi sprejema najpomembnejše karijerne odločitve, ko so na to najmanj pripravljeni. Karijerne odločitve, ki jih posameznik sprejme v najstniških letih, sprožijo niz dogodkov, ki vplivajo na tok življenja v prihodnosti. Mladostniki nimajo veliko izkušenj z odločanjem, še posebej, ko gre za tako pomembne odločitve, kot je izbira poklica. Včasih so njihove sanje o karieri visoko leteče, polne zagona, a brez tehtnega premisleka o posledicah, ki jih odločitev prinaša v prihodnosti. Na drugi strani pa mnogo mladih nima predstave o tem, kaj bi želeli delati in v kateri izobraževalni program bi se želeli vpisati. V taki situaciji mladostniki z veseljem sprejemajo nasvete staršev, prijateljev, učiteljev ali svetovalcev. Kljub dobrim namenom, pa vsi "pomembni drugi" nimajo potrebnih informacij, da bi lahko ustrezno svetovali. Mladi tudi zato včasih sprejmejo ne najboljše karijerne odločitve. In kje se skriva rešitev? Pred sprejetjem kakršne koli odločitve, povezane z izbiro poklica in šole/študija, se mora vsak posameznik poglobiti vase in se dobro spoznati. Otrokom in mladostnikom lahko pri tem pomagajo tudi starši. Pogoji za uspešno sodelovanje staršev in otrok, ko gre za načrtovanje kariere, so:

- sprejemanje otrokove avtonomije ter občutka lastne vrednosti in identitete;
- realistična ocena otrokovih interesov, sposobnosti, veščin in talentov na vsaki razvojni stopnji;
- paziti je potrebno, da otroka ne označujemo kot primerne za zgolj en poklic;
- pri otroku je potrebno krepiti občutek, da je nekaj posebnega in edinstvenega;
- osredotočanje na otrokove (osebne) cilje;
- razmejitev lastnih pričakovanj in ciljev od odločitev, ki jih sprejema mladostnik.





Pri delu s starši (individualno ali skupinsko), pozornost posvetite tudi spreminjanju ciljev na posameznikovi karierni in življenjski poti. Jim je uspelo izpolniti pričakovanja svojih staršev? Kdo ali kaj je imelo največji vpliv na njihove odločitve? Kaj (kakšno podporo) so najbolj cenili in katere izjave/dejanja pomembnih drugih so jih morda prizadeli? So si kdaj želeli, da bi se odločili drugače – zakaj? Katere odločitve so bile dobre – kako so prišli do njih? Z raziskovanjem lastne karierne poti in procesa sprejemanja odločitev ter iskreno refleksijo bodo starši veliko lažje pomagali svojim otrokom. Pri delu s starši si svetovalci lahko pomagata s spodnjim primerom, ki naj vam služi kot iztočnica za diskusijo:

1. *Anja je takoj po študiju psihologije odšla na Švedsko. Njen življenjski sopotnik je umetnik, slikar, ki ga je resnično navdihovalo njegovo kreativno delo. Tudi Anja se ni mogla pritoževati. Korak za korakom je sistematično razvijala svojo kariero, se dodatno strokovno izobraževala in kmalu je njena privatna ordinacija začela prinašati dobiček. A vendarle se je Anja spomnila, da je vedno rada nastopala v gledaliških predstavah, a so njeni starši nasprotovali taki poklicni karieri. Njen oče je želel, da postane zdravnica, a ni bila sprejeta na medicinsko fakulteto. Še vedno ima občutek, da ni izpolnila očetovih pričakovanj. To jo ovira tudi pri popolnem uživanju sadov njenega dela, hkrati pa jo spominja na njene sanje o življenju gledališke igralka. Na skrivaj se je pridružila gledališkemu društvu in izkazalo se je, da ji gre igranje dobro od rok. Sedaj Anja razmišlja ali naj začne o igralski karieri resno razmišljati...*

2. *Aleks je star 39 let in je po poklicu splošni zdravnik. Vodi uspešno privatno ordinacijo. Ko je odraščal, so bila pričakovanja staršev jasna – nadaljeval bo družinsko tradicijo in postal zdravnik. V letih študija, pripravništva in dela si niti enkrat ni dovolil, da bi podvomil v svojo odločitev. Po petih letih dela v lastni privatni ordinaciji je prišel do bolečega zaključka, ki ima lahko posledice tako zanj kot tudi za njegovo družino. Ne želi si več delati kot zdravnik, še več, ugotovil je, da verjetno niti nikoli ni zares želel postati zdravnik. (Tiger in Tiger, 1999, str. 23)*

Taka težka življenjska vprašanja (spoznanja) niso tako nenavadna, kot bi morda pričakovali. Svetovalci in starši lahko desetim znancem postavijo sledeče vprašanje: "Če bi lahko opravljali kateri koli poklic, kaj bi delali?" Statistika kaže, da bi približno 50% ljudi izbralo drugačen poklic, kot ga opravljajo sedaj. Naredite to kratko vajo, morda boste tudi samo presenečeni nad ugotovitvami.



4.4. Osebnе vrednote, ki vplivajo na vedenje staršev

Edgar Schein (1990) razume kariero z razvojnega vidika in jo povezuje z vrednotami, ki so pomembne v življenju. Na podlagi longitudinalne študije in pogovorov o zgodovini karier več sto ljudi na različnih stopnjah kariere je Schein razvrstil sidra v osem kategorij: usmerjenost k tehnični funkcionalnosti, menedžerska usmerjenost, samostojnost in neodvisnost, težnja po varnosti in stabilnosti, podjetniška ustvarjalnost, predanost stvari/slужenje, čisti izziv, življenjski slog. Karierno sidro opredeli kot sklop talentov, motivov, vrednot in stališč, ki dajejo stabilnost in smer posameznikovi karieri. Posameznik bo nenehno usmerjal svojo dejavnost v smeri oziroma na področju, ki ga zanima, kjer doživlja uspehe, potrditev.

Zelo podobno obravnava pojem kariere C. Brooklyn Derr (1986, 1988), vendar je njegovo stališče manj poznano. Trdi, da vsak posameznik v svojem kariernem razvoju vzpostavi takšno usmerjenost do dela, ki temelji na njegovih življenjskih vrednotah. Ena od teh usmerjenosti je po navadi dominantna in lahko prehaja iz ene v drugo, običajno sorodno. Derr navaja pet takšnih usmerjenosti (Paszowska-Rogacz, Tarkowska, 2004):

- **Pojdi naprej:** posameznike s takšno usmerjenostjo zanima vertikalni razvoj njihove kariere in napredovanje po lestvici navzgor. Visoko cenijo denar, moč in socialni status. So tekmovalni in borbeni. Takšna usmerjenost je pogosto prisotna pri posameznikih, ki so šele na začetku svojega kariernega razvoja. Vendar pa lahko postane tudi bolj stalna pot kariernega razvoja pri posamezniku v njegovem doseganju ciljev in uspehov. Ljudje, ki "gredo naprej", so radi nagrajeni za rezultate svojega dela, svoje delo postavljajo na prvo mesto in so veseli sprejemanja novih izzivov. S takšnimi posamezniki je "lahko upravljati".
- **Bodi varen:** takšna usmerjenost do dela je povezana z vzpostavljanjem občutka varnosti. Posamezniki bodo v zameno za občutek pripadnosti izkazovali lojalnost organizaciji. Ta skupina posameznikov je bila v zgodovini najbolj številčna. Raje kot za "globalni pogled" na situacije se odločajo za "lokalnega". Napredovanje jih zanima šele v trenutku, ko dosežejo optimalen občutek varnosti. So manj neučakani in željni napredovanja kot posamezniki s "pojdi naprej" usmeritvijo – čeprav jim je mar za napredovanje, ga ne želijo doseči s silo. Za podjetje bi storili vse in predvsem cenijo varno delovno okolje in občutek pripadnosti.



- 
- **Bodi svoboden:** ti zaposleni za izvajanje nalog in aktivnosti potrebujejo svobodo. So zelo delovni, kreativni, polni idej in visoke delovne standarde postavljajo tako sebi kot drugim. Zavedajo se svoje neodvisnosti in niso toliko zainteresirani za napredovanje. Ne marajo konformizma in odvisnosti. Včasih so zadržani in težko dostopni. Menedžerjem lahko otežujejo delo.
 - **Ohranjaj ravnovesje:** ta vrsta usmerjenosti je novejša. Takšni posamezniki cenijo vrednote, povezane z delom, obenem pa iščejo zadovoljstvo v družinskem življenju in prostem času. V svoji karieri lahko ubirajo pomembne in izzivov polne kariernе poti, vendar ne na način, da bi zapolnile vsa ali večino njihovih pričakovanj. Takšni ljudje so bolj zadržani pri izražanju mnenj. So delovni, zahtevni do sebe in drugih, pripravljeni, da zasijejo v času krize.
 - **Dosezi uspeh:** za ljudi te usmerjenosti je uspeh v karieri pomemben, a ne nujno na vseh delovnih področjih. Uspešne se počutijo, če uspeh dosežejo le na določenih delovnih področjih. Uspeh definirajo kot del kariere in potrditev njihove strokovnosti. So nadarjeni in želijo izkoristiti vse svoje sposobnosti. Motivira jih zanimivo delo, ne denar. Delo in kariera sta zanje po navadi povezana z zadovoljstvom. Takšni posamezniki so večinoma visoko specializirani na svojih področjih. Radi imajo pustolovščine in raziskovanje, hitro postanejo naveličani, a so pogosto dobri podjetniki, kljub temu, da nimajo nujno dobro razvitih menedžerskih veščin.

Med individualnimi in skupinskimi srečanji s starši mora svetovalac upoštevati vrednote svojih strank. Vrednote mora postaviti v širši kontekst in skupaj s strankami izpostaviti tiste, ki so pomembne za delo in kariero posameznika. Takšna obravnava lahko nudi bolj natančne smernice za razumevanje in načrtovanje kariernе poti, poznavanje strukture vrednot staršev pa so svetovalcu v pomoč pri identifikaciji in razumevanju otrokovih vrednot (Paszowska-Rogacz, Tarkowska, 2004), kot tudi morebitnih nasprotovanj poklicni odločitvi mladostnika s strani staršev (npr. starši spadajo v skupino "bodi varen", mladostnik pa izbere poklic, kjer je delo pogosto projektno).



4.5. Priprava staršev na konstruktivne spremembe – ukrepi za razvoj

Kaj je sprememba? "Novo stanje stvari, kjer se pojavijo nova razmerja med obstoječimi elementi." Ta definicija je dovolj splošna, da jo lahko apliciramo na notranje dejavnike, na katerih se stranka odloči delati. Poznamo dve obliki sprememb:

- Načrtovane spremembe: spremembe so načrtovane in vpeljane vnaprej. **Posameznik si postavlja cilje** in oblikuje strategije aktivnosti (velja za starše in otroke).
- Prilagajanje spremembam: je odgovor na trenutne dogodke, pogosto delne in redko celostne. Gre za **odziv** na spreminjajoče se okoliščine. Oboji, tako starši kot otroci, potrebujejo svetovanje v takih situacijah.

Dr. Spencer Johnson (2003) na humoren način opiše načine odzivov na spremembe. Svetovalec se bo v svoji praksi srečal z osebnostmi "nos" (a Nose), "zaletavček" (a Scurry), "zastarelček" (a Musty) in "bojazljivček" (a Funky).

NOS

Od daleč zavoha spremembo



Nosovi imajo dobro intuicijo. Začutijo prihajajočo spremembo in obenem cenijo posledice uspešno uvedene spremembe. Spremembo razumejo celostno, z vsemi njenimi posledicami. Z lahkoto spremenijo stvari v svoji okolici, a lahko zavračajo notranje spremembe (zanje imajo pripravljene obrambne mehanizme, saj spremembe hitro zaznajo). **Svetovalec, ki obravnava "nosove"**, mora opozarjati na potrebo po notranjih spremembah in spodbujati aktivnost, znati mora poudariti vlogo intuicije pri odločanju (npr. "Če tako čutiš, zakaj ne bi poskusil?", "Če se ti je tako zdelo, kaj te je ustavilo pri tvojih načrtih?"). **Starš – nos** je več prilaganja na spremembe; torej bo tudi svojemu otroku omogočil spreminjanje njegovih izbir.



ZALETAVČEK

Hitro stopi v akcijo



Zaletavčki so polni energije in hitro opravijo svoje delo. Od cilja jih težko odvrnemo, znajo preskočiti ovire. Težko jih je ustaviti, ko drvijo v napačno smer. Brez težav se odzovejo na spremembe v svoji okolici. Spremembam se hitro prilagodijo. **Svetovalec, ki sodeluje s starši – zaletavčki**, mora poudarjati pozitivne spremembe, delati mora na željah in načrtovanju. Starši se morajo spoznati z motivi za pogosto spreminjanje otrokovih izbir, ne pa z navdušenjem sprejeti vsako novo. Treba je tudi poudariti, da starši radi spodbujajo otroke k premnogim različnim dejavnostim, posledično pa otrok pri redki aktivnosti vztraja oz. jo izpelje do konca. Zagotovo pa je to dober način razvijanja različnih otrokovih interesov.

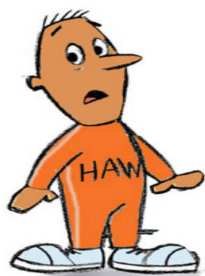
ZASTARELČEK

Noče sprememb

pravi: "Ni pravično!"



Zastarelčki radi upočasnjujejo aktivnosti. Zadovoljni so z obstoječim stanjem ali pa jih je strah sprememb. Ne zavedajo se posledic stagnacije. Ne marajo nobenih sprememb, ne notranjih, ne zunanjih. **Svetovalec** mora razmišljanje staršev usmeriti h koristi, ki jo spremembe prinašajo; predstaviti spremembo kot del povečanega občutka varnosti. Bistveno je, da se ob spremembi mišljenja začuti izboljšano razpoloženje, povečana moč starša in izboljšana kvaliteta življenja. Starši s takšnim odnosom poskrbijo za otrokov navidezni občutek varnosti (ki pa je v resnici samo njihov). Otrokom morda vsiljujejo odločitve, ki na primer temeljijo na tradiciji določenega poklica v družini. Morda tudi ne opazijo otrokovih predispozicij in interesov, ker se odločajo strogo pod vplivom svojih lastnih prepričanj, ki so zanje edina veljavna.

Spremembe ga presenetijo, a se kasneje smeji samemu sebi in sprejme nove stvari ter v njih uživa

Bojazljivčki ne marajo sprememb, a se nanje s časom navadijo. Razumejo svoj odpor do sprememb, a so hkrati sposobni ustvariti podobo "novega". Prepoznajo smisel sprememb, se jih zavedajo, vendar jim tesnoba ob tem preprečuje delovanje. Vsak korak k spremembi poveča njihovo motiviranost in zmanjša občutek neprijetnosti. **Svetovalec**, ki sodeluje s takšnimi starši, se mora osredotočiti na zmanjšanje občutka tesnobe in poudariti majhne spremembe in uspehe ter spodbujati iskanje novih priložnosti. Ne smemo pozabiti, da takšni starši potrebujejo veliko časa, da se pripravijo na spremembe. Pomembni poudarki tukaj so: argumentacija, pogovor z otroki o načrtih, odločitvah in kariernih izbirah. Starši – bojazljivčki so lahko nehote preveč zaščitniški in upočasnijo otrokov razvoj.

Priporočene vaje

Kot dodatek poglavju vam priporočamo reševanje spodaj navedenih nalog, od katerih so nekatere primerne tudi za delo s starši in njihovimi otroki:

Primerno za		Opcijsko za
	VAJA 14 <i>Lukova zgodba</i>	
	VAJA 23 <i>Značilnosti dela in moje vrednote</i>	
	VAJA 24 <i>Govori z menoj</i>	
	VAJA 25 <i>Sprememba</i>	





Literatura

- Bandler R, Grinder J., Satyr V. (1976). *Changing with families*. Palo Alto: Science and Behaviour Books.
- Bańka A. (1990). *U źródeł psychopatologii pracy* [Sources of psychopathology of work]. Poznań: Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej.
- Barker P.H. (1997). *Metafory w psychoterapii* [Metaphors in psychotherapy]. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Derr C.B. (1988). *Managing the New careerist. The diverse career success orientation of today's workers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Enright J. (1998). Sposoby przełamywania oporu [How to cope with resistance]. *Nowiny Psychologiczne*.
- Fuchs B. (2003). *Gry i zabawy na dobry klimat w grupie* [Plays and games and good group climat]. Kielce. JEDNOŚĆ.
- Gladding S.T. (1994). *Poradnictwo zawodowe zajęcie wszechstronne* [Counseling: A Comprehensive Profession]. Warszawa: Wyd. Urzędu Pracy.
- Gordon T. (1991). *Wychowanie bez porażek* [Parent Effectiveness Training]. Warszawa: PAX.
- Grzesiuk L. (1987). *Spotkania, które leczą* [Meetings that heal]. Warszawa: Nasza Księgarnia.
- Haley J. (1995). *Niezwykła terapia. Techniki Terapeutyczne Miliona H. Ericksona*. [The unusual therapy. Therapeutic techniques of Milton Erickson] Gdańsk: GWP.
- Herr E.L., Cramer S.H. (1984). *Career Guidance and Counselling Through the Life Span*. Boston, Toronto: Little, Brown & Company.
- Ho-Kim M.T., Marti J.F. (1999). *Metoda edukacyjna* [Educational method]. Zeszyty Informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego, nr 12 Warszawa: Krajowy Urząd Pracy.
- Jachimska M. (1994). *Grupa bawi się i pracuje* [Group plays and Works] Wałbrzych: UNUS
- Johnson Spencer M.D. (2003). *Kto zabrał mój ser?* [Who Moved My Cheese?] Warszawa: Wydawnictwo Studio-Emka.
- Kirk J.J. Kirk L.D. (1995). *Training Games For Career Development*. New York: Mc Graw- Hill, Inc.



- 
- Langton S.R. (ed.), Zeig K.J. (1988). *Developing Ericksonian Therapy*. New York: Taylor & Francis, Inc.
- McKay M., Davis M., Fanning P., (2000). *Sztuka skutecznego porozumiewania się* [*The Art of Effective Communications*], Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Paszowska-Rogacz A. (2003). *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych* [*Psychological foundations of vocational choice. Theory review*]. Warszawa: Biblioteka Doradcy Zawodowego, KOWEŻiU.
- Paszowska-Rogacz A., Tarkowska M. (2004). *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym* [*Group methods in career Counselling*]. Warszawa: KOWEŻiU.
- Prochaska O, Norcross J. (1994). The future of psychoterapy. *Professional Psychology*, 13.
- Rojewska J. (2000). *Grupa bawi się i pracuje, część II Grupa bawi się i pracuje* [*Group plays and Works, part II*]. Wrocław: UNUS.
- Rosenberg M.B. (2003). *Porozumienie bez przemocy* [*Non-violent Communications*]. Warszawa: Wyd. J Santorski & Co.
- Roe A, Luneborg P. (1984). Personality Development and Carier Choince. in: D Brawn, L. Brooks (red.). *Career Choice and Development* (pp. 31-60). San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass Publisher.
- Schneider-Corey M, Corey C. (2002). *Grupy. Metody grupowej pomocy psychologicznej* [*Group methods of psychological help*]. Warszawa: Instytut Psychologii Zdrowia.
- Thomson P. (1998). *Sposoby komunikacji interpersonalnej* [*Ways of interpersonal communiation*]. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Tarkowska M. (2005). *Doktor na swoim (poradnik multimedialny)* [*Doctor on your (media guide)*]. Łódź: Wojewódzki Urząd Pracy.
- Tarkowska M. (2006). *Rozmowa doradcza. Wspólne poszukiwanie rozwiązań.* [*Counselling interview. Common search for solutions*]. Warszawa. MPiPS.
- Tieger P.D., Barron-Tieger B (1999). *Rób to, do czego jesteś stworzony* [*Do what you are*]. Warszawa: Studio Emka .



5. POGLAVJE

INFORMIRANJE STARŠEV

V zadnjih desetletjih je na področju izobraževanja prišlo do mnogih sprememb, katerim ljudje težko sledijo. Tako smo priča hitremu razvoju informacijskih tehnologij (še posebej na področju svetovnega spleta) in razvoju ali celo pojavljanju novih poklicev. Tovrstne spremembe zahtevajo nenehno prilagajanje odraslih in mladostnikov, ki vključuje tudi pridobivanje informacij za nove priložnosti in zahteve.

Posledično so tudi karierni svetovalci pod vplivom nove globalne informacijske evolucije. Na voljo je velika količina informacij, pridobljenih na svetovnem spletu ali iz katerega koli drugega vira, ki pa niso nujno zanesljive in objektivne. Tako lahko rečemo, da je veščina iskanja informacij in kritično ovrednotenje pridobljenih informacij ena ključnih kompetenc našega časa. Poleg otrok bi morali vse ključne informacije dobiti tudi starši, saj igrajo osrednjo vlogo v procesu načrtovanja kariere svojih otrok. Vloga svetovalca je tako tudi informiranje staršev, še bolj koristno pa bi bilo, da bi svetovalci staršem pokazali, kje in kako lahko sami pridobijo potrebne informacije.

Sistemi usposabljanja in viri informacij se razlikujejo od države do države, a večina informacij, ključnih za karierno načrtovanje, je univerzalnih

5.1. Kako lahko svetovalci poišče koristne informacije za starše

Vse pridobljene informacije imajo svoj vir. Za svetovalca je pomembno tudi, da pozna širši okvir izobraževalnega sistema (značilnosti izobraževalnega sistema, smernice in predvidene spremembe izobraževalnega sistema), kot tudi strateške načrte članic Evropske unije ter smernice razvoja, ki se nahajajo na spletni strani *The European Lifelong Guidance Policy Network* – <http://www.elgpn.eu/>.

Veliko koristnih informacij lahko najdemo na spletni strani Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport (<http://www.mizs.gov.si/>). Na spletni strani se nahajajo vse ključne informacije o izobraževalnem sistemu (delovna področja), zakonodajnih spremembah, javnih razpisih in objavah, posebnih storitvah, kot je npr. vpis v razvid izvajalcev javno veljavnih





programov, priznavanje poklicnih kvalifikacij, pripravništvo, nadaljnje izobraževanje in usposabljanje itd. Zelo uporabno je tudi spletno mesto www.mojaizbira.si, ki obsega najpomembnejše informacije o **poklicih in izobraževanju**. Namenjeno je učencem, dijakom, staršem, odraslim in svetovalcem (šolski svetovalci, karierni svetovalci, svetovalci v vseživljenjskem učenju). Omogoča preprost in učinkovit dostop do zbranih informacij, ki bi jih sicer morali iskati po številnih drugih spletnih straneh. Spletno mesto se osvežuje sproti iz baz podatkov Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport, Andragoškega centra Slovenije, Obrtne zbornice in Zavoda RS za zaposlovanje. Podatke o šolah pa sproti dopolnjujejo vse srednje šole v Sloveniji. Spletni portal je mladim in njihovim staršem v veliko pomoč pri odločanju o nadaljnji poklicni poti, za svetovalce pa uporabno orodje pri svetovalnem delu.

VSEBINA POKLICNEGA KAŽIPOTA

- Informacije in predstavitve izobraževalnih programov v srednjih poklicnih in strokovno tehniških šolah
- Predstavitve več kot 428 poklicev ter preko 350 video predstavitev poklicev
- Predstavitev slovenskega sistema priznavanja neformalno pridobljenega znanja
- Predstavitev sistema poklicnih kvalifikacij
- Svetovalne možnosti
- Materiali za svetovalne delavce, učitelje in raziskovalce
- Zakonodaja, slovar terminologije v karierni orientaciji in uporabne povezave
- Predstavitve različnih projektov v poklicnem izobraževanju in s področja karierne orientacije (Eurosills, MUNUS 2, Talentiran.si, e-svetovanje, Mi znamo ...)

Veliko koristnih informacij je na voljo tudi na spletni strani Zavoda RS za zaposlovanje, **e-svetovanje**, ki služi kot vir informacij in vsebuje ključne informacije, potrebne za učinkovito načrtovanje kariere in iskanje zaposlitve, kot tudi vprašalnike za samooceno veščin, osebnostnih lastnosti (Myer-Briggs tipologija osebnosti), delovnih stilov in prenosljivih veščin. Najnovejša pridobitev je spletno mesto spletisvojokariero.si, ki je nastalo v okviru projekta Razvoj in promocija storitev ter pripomočkov za vseživljenjsko karierno orientacijo brezposelnih, drugih iskalcev zaposlitve in neaktivnih, ki je sofinanciran s strani Evropskega socialnega sklada. Vključuje deset priročnikov in zavihek poimenovan *"Orodjarna"*, kjer so na voljo nekateri pripomočki – orodja (vprašalniki,



lestvice, delavnice itd.), ki so lahko v pomoč pri iskanju zaposlitve in načrtovanju kariere. Ideje za aktivnosti in pogovor o pomembnih aspektih načrtovanja kariere lahko svetovalci in starši dobijo tudi v *mapi učnih dosežkov*, ki dijake srednjih šol spodbuja k razmišljanju in načrtovanju svojih ciljev, uči pravilno shranjevanje in pravilno označevanje dokumente ter spodbuja razmislek o tem, kako in s katerimi izdelki, posnetki, nastopi oziroma drugimi dokazili bi svoje kompetence lahko potrdili.

Na voljo je tudi **interaktivni računalniški program KAM IN KAKO**, namenjen kot podpora uporabnikom, ki se odločajo o izbiri poklica. Program je namenjen učencem in dijakom, ki želijo preveriti svoje poklicne interese, študentom, brezposelnim, zaposlenim, ki razmišljajo o zamenjavi poklica in vsem tistim, ki jih zanimajo različni poklici. Računalniški program **Kam in kako** je bil za slovenske razmere prirejen leta 1998/99, danes lahko učenci in dijaki uporabljajo program na več kot 400 osnovnih in srednjih šolah, kariernih središčih, ki delujejo v okviru Zavoda RS za zaposlovanje, Uradih za delo Zavoda za zaposlovanje, ljudskih univerzah. Vsebuje opise poklicev, možnosti raziskovanja različnih poklicev, slikovno gradivo, intervjuje s posamezniki, ki opravljajo določen poklic, vprašalnike za samo-evalvacijo veščin, seznam poklicev, za katere obstajajo zdravstveni pogoji itd. Program je zasnovan na posameznikovem odnosu do dela in je enostaven za uporabo. Uporabnik lahko vidi tudi, kako se uporabljajo njegovi odgovori in zakaj je program kot primerne predlagal določene poklice.

V poklicnem in strokovnem izobraževanju (ISCED 3) je bil pripravljen "*Koncept vključevanja ključne kvalifikacije načrtovanje in vodenje kariere v izobraževalne programe srednjega poklicnega izobraževanja*", ki naj bi postal integralni del vsakega učnega predmeta, temeljna usmerjenost in prizadevanje vsakega učitelja v njegovem vzgojno-izobraževalnem delu. Svetovalcem lahko služi kot okvir in vir idej za različne aktivnosti.

Staršem dijakov, ki bodo šolanje nadaljevali, lahko svetovalci predstavijo tudi *aplikacijo za pomoč pri izbiri fakultete*. Veliko uporabnih informacij lahko svetovalci in starši najdejo tudi na spletni strani *Filternet*, kjer so na voljo članki o perspektivnih poklicih, študijih, štipendijah, procesu izbire študijskega programa, vpisnih pogojih, videoposnetki o poklicih in podobno. Za osnovnošolsko populacijo pa podobne informacije najdemo na strani <http://www.dijaski.net/>.



5.2. Viri in vrsta informacij

Posameznik je tekom svojega življenja primoran sprejeti veliko različnih vrst informacij, vse te informacije pa lahko razdelimo v nekaj kategorij, ki so opisane v nadaljevanju. Povezave do spletnih strani, ki so navedene v besedilu, najdete na koncu poglavja, pod naslovom *Koristne povezave*.

5.2.1. Informacije o sebi

Osebnostne informacije o posamezniku lahko pridobimo z uporabo različnih pripomočkov in vprašalnikov ali že s samim pogovorom. Te informacije so ključne, saj ponujajo odgovor na vprašanje, katere informacije posameznik še potrebuje.

Do informacij "o sebi" lahko pridemo tako z uporabo psihometričnih pripomočkov kot tudi z uporabo subjektivnih metod.

Psihometrične metode temeljijo na psiholoških testih. Njihova razširjena uporaba kaže njihovo uporabno vrednost, saj nas pripelje do objektivnih informacijah o posamezniku (njegovih osebnostnih značilnostih, lastnostih, motivaciji...). Do pred kratkim so bile tudi v Sloveniji celotne generacije učencev testirane z multifaktorsko baterijo testov (MFBT).

Primeri psihometričnih testov:

- Hollandov test poklicnih interesov
- testi sposobnosti (matematičnih sposobnosti, jezikovnih zmožnosti)
- test logičnega mišljenja
- testi osebnostnih lastnosti

Psihometrični testi so zelo pomembni, vendar pa jih je smiselno dopolnjevati s subjektivnimi metodami.

Najboljše subjektivne metode so:

- Opazovanje – diskretno opazovanje otrokovega obnašanja. Ta opazovanja lahko opravijo tudi starši, ki s svojim otrokom preživijo več časa.



- 
- Otrokova redovalnica – vsebuje veliko informacij (ocene, kazni, evalvacije).
 - Informativni intervju – pogovor z osebo, ki opravlja določeno delo.
 - Hobiji – pokažejo interes.
 - Zdravniški pregledi – opozorijo na telesne omejitve.
 - Mnenje drugih oseb – prijatelji, sošolci, sosede lahko posredujejo dodatne informacije.

5.2.2. Informacije o okolju

Te informacije se od države do države razlikujejo. Delijo se lahko v tri kategorije:

- **Družbene informacije**

Te informacije nam pomagajo razumeti različne socialne aspekte okolja, v katerem se nahajamo. Te informacije so pomembne za vsakega posameznika, saj se moramo vsi prilagoditi okolju, v katerem živimo in sobivamo z drugimi. Preko teh informacij je oseba zmožna dojeti realnost, se naučiti vrednot in pravil, naučiti se in tudi spremeniti svoje vedenje in obnašanje. S temi informacijami (in to je verjetno najpomembnejše) je oseba zmožna razmišljati in delovati avtonomno ter zmore prekiniti razmerja odvisnosti in poslušnosti avtoriteti.

- **Informacije o izobraževanju**

Ta kategorija informacij se nanaša na priložnosti in potenciale v okviru vseživljenjskega izobraževanja posameznika (formalno in neformalno učenje, poklicno usposabljanje...). Nujno je, da posameznik pridobi vse relevantne informacije o različnih stopnjah izobraževanja, saj je tako prestop z ene stopnje izobraževanja na drugo lažji. Tovrstne informacije morajo biti ažurne, ključni uporabniki pa sproti obveščeni o morebitnih spremembah, saj tako lahko pomagamo zmanjšati stres zaradi spreminjajočih se pogojev za vpis, nadaljevanje in dokončanje določenega izobraževalnega programa. Te informacije so nujne za starše in otroke, tako da lahko načrtujejo realno poklicno pot, sprva z izbiro šolskih rešitev, kot drugo pa s profesionalnimi rešitvami, ki jim najbolj ustrezajo.





■ Informacije o trgu dela

Te informacije se nanašajo na poslovni svet, sfero dela (delovna zakonodaja, trg dela) in karierno orientacijo (opis poklicev, delovno okolje, zahteve delodajalca). V današnjem svetu nenehnih sprememb so tovrstne informacije ključne za posameznikovo uspešno udejstvovanje v svetu dela.

Pojavljajo se dnevne spremembe pri vseh poklicnih dejavnostih. Stari poklici izginjajo in pojavljajo se novi, do sedaj nepoznani poklici, ki nenadoma postanejo zelo iskani na trgu dela.

Ravno te spremembe botrujejo pogosti menjavi zaposlitev pri mladih, ki bodo tekom svojega življenja zamenjali ne le tri do pet delodajalcev, temveč celo poklicev. Prav zato potrebujejo veščine za prehod in iskanja informacij, ki jim bodo v pomoč pri soočanju s spremembami in lažjem prehodu iz enega delovnega mesta na drugega.

Postopek iskanja informacij vključuje:

- Oblikovanje ciljev glede vrste informacij, ki jih posameznik potrebuje
- Iskanje informacij
- Zbiranje informacij
- Selekcija in kritično ovrednotenje pridobljenih informacij
- Vzpostavitev informacijske podatkovne zbirke
- Posredovanje informacij drugim osebam

Veščina iskanja informacij ima danes tako velik pomen zaradi procesa globalizacije, ki nam vsem omogoča dostop do neskončnih virov informacij. Dandanes so informacije verjetno eden najpomembnejših faktorjev za uspeh na katerem koli področju. Znani so primeri iz politike, vojn, podjetij, kjer so prav informacije igrale ključno vlogo in spreminjale tok zgodovine.

5.3. Vloga svetovalca pri zagotavljanju potrebnih informacij

Informacije lahko posredujemo preko različnih komunikacijskih kanalov, kot so letaki, radio, televizija, internet in osebni stik.

Dober svetovalec mora poznati možne reakcije na strani posameznika, ki so posledica pridobitve novih informacij. Novo pridobljene informacije lahko botrujejo spremembi mnenja, nadaljnjemu gojenju neke ideje, sprejetju ali zavrnitvi nove ideje, ipd. Svetovalec se mora ob tem vprašati tudi, kateri način posredovanja informacij je najbolj ustrezen glede na značilnosti prejemnikov in vsebino informacij. Ključno je jasno in preprosto posredovanje informacij, ki bo posamezniku omogočal, da informacije razume in sprejme. Priporočljiva je tudi uporaba primerov in primerjav.

Zaradi velike količine informacij mora biti svetovalec dobro organiziran. Potrebna je dobra struktura, ki vključuje a) delovni prostor, b) elektronsko (računalniško) opremo in c) podatkovne zbirke z veliko informacijskega gradiva, vključno s knjigami in letaki.

Priporočene vaje

Kot dodatek poglavju vam priporočamo reševanje spodaj navedenih nalog, od katerih so nekatere primerne tudi za delo s starši in njihovimi otroki:

Primerno za		Opcijsko za
	VAJA 29 <i>Starši in svetovalci</i>	
	VAJA 41 <i>Informacije na spletu</i>	
	VAJA 42 <i>Predstavitev</i>	



Literatura

Allen, I.E., Gluckstern, N.B. Ivey, M.B. (1996). *Counselling: methods of practical approach – 8th edition*, Athens: Ellinika Grammata.

Anastasiadis, P. (2000). *In the Century of Information*. Athens: Nea Synora, Publ. Livani.

Malikiosi-Loizou, M., Androurou, A. (2000). *Education, communication and counseling*, Athens: Ellinika Grammata.

Meier, S (1991). *Vocational behavior, 1988-1990: Vocational choice, decision –making career development interventions, and assessment*, *Journal of Vocational Behavior*, 39, 131-181.

Isaacson, L., Brown, D. (1993). *Career Information, Career Counseling, & Career Development, 5th Edition*. USA: Allyn and Bacon.

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 Association 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>

VOCOPHER

<http://vocopher.com/>



II. DEL

VAJE ZA SVETOVALCE

LEDOLOMILCI (ICEBREAKERS)

VIR

Angier, Patrick & Aiken, Nick. (1999). *The best big ideas for youth groups*. London: Marshall Pickering, Neguțescu, M. (2004). *Educație prin joc*. [Education through play]. București: reprografia Asociației Ghidelor și Ghizilor din România.

NAMENI

- Ledolomilci poskrbijo za vzpostavitev dobrega vzdušja srečanja. Dober začetek pomeni, da bo celotno srečanje potekalo tako; zaradi slabega začetka srečanje lahko ne doseže svojega namena.
- Ledolomilci služijo kot sprostitev med srečanji, uporabljamo jih tudi pred prehodom na drugo tematiko, saj udeležencem omogoča, da prekinijo trenutni tok misli in se prilagodijo.
- Ledolomilci ustvarijo priložnosti, da se spoznamo.
- Ledolomilci ustvarjajo možnost za vključitev novincev v skupino, ki se tako počutijo sprejete (kot del skupine). Aktivnosti vključujejo vse udeležence, pri čemer gre lahko za skupinsko delo.
- Ledolomilci gradijo samozavest in ustvarijo takšno atmosfero, ki bo spodbudila udeležence k sodelovanju in kar je najpomembneje, ne nujno k zmagovanju.
- Ledolomilci spodbujajo izmenjavo idej in misli.
- Ledolomilci na začetku srečanja oziroma sestankov omogočijo zamudnikom miren prihod, brez prekinjanja sestanka.

ČAS

15-40 min.

PRIPOMOČKI

žoga (igra 1), šal (igra 2), stoli (igra 4), zaveza za oči (igra 7)

OBLIKA

igra

Poglejmo si nekaj ledolomilcev.



VAJA 1 (3. poglavje)² Klobčič volne

POTEK

Udeleženci sedijo v krogu. Moderator v rokah drži klopčič volne, žogo poda enemu izmed udeležencev, med tem ko še vedno drži vrvico. Med podajo pove njegovo ime. Udeleženec ujame žogo, prime vrvico, da je dobro razprostrta in poda žogo naprej drugemu udeležencu, med tem pove njegovo ime. Igra se nadaljuje toliko časa, dokler v njej niso sodelovali vsi udeleženci in se je klopčič volne odvil do konca. Med udeleženci nastane mreža. Sedaj se začenja zamotavanje vrvi nazaj v klopčič. Vsak udeleženec, začnši z zadnjim, vrže klopčič nazaj do tistega, ki mu jo je na začetku podal. Med tem spet pove udeleženčevo ime. Ta aktivnost se lahko uporabi tudi ob zaključku srečanja, pri čemer udeleženci podajo povratno informacijo o srečanju, mreža pa asociira novo nastalo mrežo poznanstev.

² In parentheses are placed chapter numbers to which assignments are related.



VAJA 2 (3. poglavje) Šal

POTEK

Udeleženci sedijo v krogu. Moderator v rokah drži šal, ko si ga ovija okoli telesa, izgovori svoje ime. Šal nato poda osebi poleg njega, ki si šal okoli telesa zaveže na drugačen, svoj način – medtem izgovori svoje ime. Igra traja toliko časa, dokler si niso vsi udeleženci na svoj način zavezali šal (na glavo, okoli vratu, čez oči, čez zapestje itd.) Tako vsak posameznik poveže svoje ime s specifičnim načinom zavezovanja šala. Na koncu šal pride nazaj k svetovalcu, ki si šal zaveže na način, kot je to storil eden izmed udeležencev. Ostali se poskušajo spomniti, kdo je to bil. Udeleženec, ki je uganil ime, nadaljuje z igro. Udeleženci bodo spet poskušali najti osebo, ki si je šal zavezala na prikazan način. Igra se nadaljuje, dokler svetovalec ne oceni, da so identificirani vsi udeleženci.





VAJA 3 (3. poglavje) Vrv

POTEK

Skupina se razdeli na dve ekipi. Cilj je z vrvjo rešiti prijatelja, ki je padel po strmini. To pa naredimo tako, da skupaj zavežemo svoja oblačila v dolgo vrv. Po petih minutah izmerimo vrvi.



VAJA 4 (3. poglavje) Tekmovanje s stoli

POTEK

Skupino razdelimo v 5 (ali 6) ekip. Vsaka ekipa ima po 4 stole (ali 5 – en stol manj od števila posameznikov v skupini). Skupaj s stoli se postavijo za startno črto, na drugi strani prostora začrtamo ciljno črto. Vsaka ekipa mora skupaj s stoli do cilja tako, da ne stopi na tla. Stoli ne smejo drseti; lahko se jih samo dviguje. Če se tekmovalec ali tekmovalka dotakne tal, mora na začetek – zmaga tista ekipa, ki je iz enega konca na drugega prenesla vse stole in člane ekipe.





VAJA 5 (3. poglavje) *Nora krava*

POTEK

Skupina stoji v vrsti. Prvi v vrsti je moderator, ki s svojimi gibi diktira gibanje ekipe, ki ga posnema. Lahko naredi korak naprej, vstran, dvigne ali spusti eno nogo, pa nato še drugo, lahko z nogo kroži v smeri urinega kazalca ali obratno. Vsa skupina se mora gibati usklajeno in simultano. Nato moderator zapusti vrsto, a ostali člani skupine se morajo brez vodje še vedno gibati simultano.



VAJA 6

(3. poglavje) Podajanje

POTEK

Izoblikujte skupine po šest ali sedem posameznikov. En udeleženec trdno stoji v središču kroga. Ostali udeleženci ga z obema rokama podpirajo. Ko je središčni udeleženec pripravljen, zapre oči in stisne vse mišice na telesu (postane trd), da si ga lahko ostali podajajo v krogu. Po določenem času skupina pogumnega člana ekipe postavi nazaj v prvotno samostojno pozicijo. Njegovo mesto nato zasede naslednji član.



VAJA 7 (3. poglavje) Pomagajmo slepemu

POTEK

Igra parov. Moderator predstavi znake:

- Dotikanje desne/leve rame pomeni "zavij desno/levo"; še en dotik iste rame pomeni "še".
- Dotikanje partnerjevega hrbta pomeni "pojdi naprej"
- Dotik (trepljanje) po hrbtu pomeni "stop"
- Dotik s prstom po hrbtni strani vratu pomeni "pojdi nazaj"
- Kroženje s kazalcem po čelu pomeni vrtenje v isti smeri, kot jo kaže s prstom, dokler se ne ustavi. Ko se vrtenje s prstom ustavi, se ustavi tudi partner.

Ena oseba v paru bo imela zavezane oči. Druga oseba jo bo z opisanimi znaki vodila po prostoru, med ostale pare. Vloge se nato zamenjajo.

POVZETEK

Na začetku lahko izberemo le nekaj vaj. "Ledolomilci" lahko nastopijo takrat, ko energija posameznikov pojenja ali pa je skupina rešila zelo zapleteno težavo in potrebuje malo počitka. Skozi takšne vaje udeleženci pokažejo malo otroškosti in igrivosti in tako bolje razumejo otrokove potrebe in želje. Takšne vaje so staršem tudi v pomoč pri vživljanju v vlogo otroka (na primer pri izvajanju določenih prizorov).



NALOGE ZA SVETOVALCE, KI DELAJO Z OTROKI RAZLIČNIH STAROSTI

UVOD

Prilagajanje svetovalnega procesa različnim starostnim skupinam

Teoretiki Super & Super (2001) in Gottfredson (2005) trdijo, da je za vsako starostno skupino potreben specifičen pristop. Okenca s števkami od 1 do 9 v tabeli 1 kažejo kakšne aktivnosti in pristopi so koristni za posamezno stopnjo razvoja. Učinkovito učenje (okenca 1 do 3) in pravšnje izkušnje (okenca 4 do 6) so pomembne skozi vsa leta, ker so temelj za poznavanje samega sebe in naložbo vase. Spoznavanje samega sebe se prične proti koncu osnovne šole, še bolj poglobljeno pa na začetku srednje šole, ko so mladostniki že bolj dojemljivi za to (okenca 7 do 8). Poznavanje samega sebe je ključno za dobro naložbo vase, na katero je treba biti pozoren ob zaključku srednje šole, ko se mladostniki srečujejo s pomembnimi kariernimi odločitvami (okence 9). Tabela 1 naj vam služi kot vodilo in temelj za pregledno in sistematično svetovanje in kot vir idej aktivnosti za različne razvojne stopnje.

Prav tako uporaben je model Howarda in Walsha (2010), to je Koncept karierne odločitve in dosežka (*Conceptions of Career Choice and Attainment – CCCA*), ki je lahko koristen pri delu z različnimi starostnimi skupinami otrok in njihovimi starši. Ta teorija pravi, da lahko otroci že pri štirih letih pričnejo z ocenjevanjem primernosti različnih skupin poklicev.

Asociacijski pristop pravi, da se lahko otroci z uporabo svoje domišljije vživljajo v različne poklicne vloge ali poklicne situacije. Pri tem je samorefleksije zelo malo, otroci še niso razvili zavedanja o samem sebi, da bi lahko resnično razumeli in povezali pomen svojih želja, sposobnosti in danih priložnosti. Otroci izbirajo poklice, ki jih zanimajo, na podlagi asociacij z junaki ali vzorniki. Otroci s stališča asociacijskega pristopa niso sposobni razumeti, kako posameznik pride do takšnega poklica in ne razumejo procesa kariernega odločanja. Asociacijski pristop se deli na dva nivoja.

Tabela 1

Pregled želja, strategij in vzorčna orodja za razumljivo karierno svetovanje in sistem svetovanja (Comprehensive Career Guidance and Counseling System).

Razvojni proces	Vedenje, ki ga želimo spodbuditi	Strategije, ki jih lahko svetovalec uporabi	Primeri orodij		
			Osnovna šola (nižji razredi)	Osnovna šola (višji razredi) in začetek srednje šole	Zaključni letniki srednje šole in višješolsko izobraževanje
Kognitivna rast	Učenje	A: Zmanjšati zahtevnost nalog B: Prilagoditi kognitivno raznolikost	1: Informacije in naloge so konkretne, kratke in zahtevajo le preprosto sklepanje	2: Informacij je več; naloge vključujejo povezovanje idej in posploševanje; manj sposobni dijaki potrebujejo bolj enostavne informacije (glej okence 1)	3: Informacije so že bolj raznovrstne in kompleksne; naloge zahtevajo nekaj analize in integracijo teh informacij; manj sposobni študentje zahtevajo manj zahteven material in informacije (glej okence 2)
Samo-oblikovanje	Izkušnje	C: Zagotoviti širok spekter izkušenj (intelektualnih, družbenih, takih, ki se nanašajo na konkretne stvari) D: Spodbujati lastne aktivnosti otrok pri pridobivanju izkušenj	4: Izleti, karierni dnevi, spoznavanje predstavnikov različnih poklicev, osebni portfolio	5: Tudi - primeri iz literature, biografij, aktualnih dogodkov & vsakdanjega življenja; preprosti poklici doma ali v domačem kraju, izven šolske dejavnosti, konjički, skavti in taborniki, projekti šolske svetovalne službe, obiski fakultet	6: Vključiti tudi aktivnosti za spoznavanje različnih programov, priložnosti v lokalnem okolju, karierno senčenje, pripravništvo, vključevanje v študentski parlament, predstavitev pri iskalcih talentov/agencijah, športne aktivnosti, pomoč pri tehničnih/gradbenih opravilih; poletno delo
Omejitev	Samo-spoznavanje	E: Omogočiti pregled in umestitev informacij o sebi F: Spodbujati razumno pojmovanje za posameznika ustrezne in dosegljive življenjske kariere		7: Seznam še ne dorečenih življenjskih ciljev, prepoznanje kvalitete in šibkosti, pričakovani družinski, možni oviri; vaje za razumevanje različnih življenjskih vlog in povezav med njimi, spoznavanje zahtev določenega delovnega mesta, kateri poklici jih ne zanimajo in zakaj; preproste vaje postavljanja ciljev in odločanja	8: Realna ocena interesov, sposobnosti, osebnostnih lastnosti, vrednot; analiza preteklih izkušenj, preprek, vplivov na druge; uporaba IKT programov za spoznavanje sebe in poklicnih interesov, vaje za usklajevanje poklicnih in življenjskih ciljev
Kompromis	Naložba vase	G: Spodbujati oceno dosegljivosti kariernih ciljev. H: Spodbujati posameznika, da aktivno krepí svojo samozavest, išče priložnosti in podporo			9: Gradivo in trening pisanja življenjepisa, razgovorov za delo, vaje za prepoznavanje veščin, vaje za obvladovanje stresa; baze prostih delovnih mest, vpisi v baze zaposlitvenih agencij, gradnja sistema podpore, oblikovanje seznama potencialnih mentorjev

Vir:
Gottfredson L.S. (2005).
Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling,
In: S.D. Brown, R.W. Lent.
Career Development and Counseling, San Francisco: Wiley)





Prvi nivo poimenujemo Čisto asociiranje (Pure Association): otrok se zaveda, da nek poklic obstaja, a še ne more razumeti vzrokov in posledic. Drugi nivo poimenujemo Fantazijsko razmišljanje (Magical Thinking), kjer otrok že lahko prepozna enostavne vzroke in posledice, a še ne poveže korakov med tema dvema točkama.

Pri **Zaporednem pristopu** (The Sequence approach) otrok lahko prepozna dejavnosti, dogodke, situacije, pogoje, ki vodijo k izbiri in k doseganju poklica. Otroci znotraj te kategorije razumejo poklicno izbiro ali željo kot ločeno od samega doseganja tega poklica in lahko razložijo, kako sta ta dva pojma povezana. Razlaga običajno vključuje poznavanje časovnega zaporedja dogodkov in poti (npr. najprej maturirati, iti na univerzo in nato vstopiti v svet dela). V prvem od dveh zaporednih nivojev (Zunanje dejavnosti – External Activities) so otroci s preprostimi izrazi zmožni opisati, kako lahko spoznavajo poklice in kako izberejo tistega, ki jim je všeč. Zmorejo tudi opisati aktivnosti, ki vodijo do poklicev. Na drugi stopnji *zaporednega pristopa* (Notranji procesi in sposobnosti – Internal Processes & Capacities), otrok opisuje poklicne odločitve kot proces ujemanja informacij o sebi in poklicu. Ta proces pogosto vključuje poznavanje in razumevanje svojih interesov in veščin kot tudi značilnosti poklica in ključnih delovnih nalog v okviru določenega poklica.

Pri **Interaktivnem pristopu** (The Interaction approach) govorimo o izbiri poklica kot procesu, ki vključuje povezovanje informacij o samem sebi, kot so osebne značilnosti posameznika (npr. zanimanja, talenti, veščine, vrednote) z možnostmi v okolju, v katerem živi (npr. dostopnost določenega poklica, priložnosti, da pridobi zahtevane veščine, trenutno stanje na trgu dela). Proces pridobivanja določenega poklica je dinamična interakcija povezovanja značilnosti posameznika z značilnostmi samega poklica oziroma karijerne poti. Interaktivni pristop ima dva nivoja. Na prvem nivoju, ki ga imenujemo Interakcija (Interaction), je otrok sposoben opisati dinamično interakcijo več dejavnikov, ki vplivajo na posameznika – tako na individualnem (npr. biološki, psihološki), odnosnem (npr. interakcija z drugimi) nivoju kot tudi na nivoju trenutnih družbenih okoliščin (npr. lastnosti določenega poklica, dostopnost poklicev). Na drugem nivoju, poimenovanem Sistemska interakcija (Systemic Interaction) posameznik prav tako razume različne dejavnike, ki vplivajo na njegove odločitve – tako na individualnem (npr. biološki, psihološki), odnosnem (npr. interakcija z drugimi) nivoju kot tudi na nivoju trenutnih družbenih okoliščin (npr. lastnosti določenega poklica, dostopnost poklicev), a hkrati v svoje razmišljanje o karieri vključuje še dejavnike na sistemskem nivoju (npr. trendi zaposlovanja, trenutne razmere na trgu dela, razvoj novih področij zaposlovanja).

Tabela 2

Povzetek opisa otrokovega doživetja karierni poti

ASOCIACIJSKI PRISTOP

Nivo 1: Čista asociacija

Za otroka je poklic nekaj, kar preprosto obstaja. Ko ga prosimo, naj opiše, zakaj je izbral nek poklic, v odgovor ponudi enostaven seznam trditev o nekem poklicu.

Nivo 2: Fantazijsko razmišljanje

Osnovno prepoznavanje vzrokov in posledic v povezavi s kariernimi odločitvami in uresničevanjem izbire poklica; v ozadju ni posebnega mehanizma; posameznik je še vedno mnenja, da je karierno odločanje in uresničitev poklicne izbire nekaj, kar se enostavno zgodi.

ZAPOREDNI PRISTOP

Nivo 3: Zunanje aktivnosti (External Activities)

Enostaven proces spoznavanja poklicev, poklicna izbira temelji na interesih posameznika, ki je že zmožen opisati zunanje, vidnih veščin in/ali dejavnosti, ki vodijo k realizaciji poklicne izbire (pridobitev poklica).

Nivo 4: Notranji procesi in sposobnosti

Poklicna izbira je posledica ujemanja informacij o sebi z značilnostmi poklica. Uresničevanje izbire poklica vključuje poznavanje delovnih nalog, poznavanje delovnega okolja, poznavanje lastnih interesov in sposobnosti. Uresničevanje poklicne izbire, ki v praksi pomeni pridobitev poklica, vključuje razvoj potrebnih veščin kot tudi ustrezne telesne predpogoje za opravljanje nekega dela.

INTERAKTIVNI PRISTOP

Nivo 5: Interakcija

Poklicna izbira je posledica upoštevanja interakcije med osebnimi značilnostmi ter vplivi okolja in ima veliko možnih izzivov. Realizacija poklicne izbire vključuje dinamično interakcijo med različnimi dejavniki (osebni, odnosni, neposredne okoliščine).

Nivo 6: Sistemska interakcija

Karierna odločitev zahteva upoštevanje interakcije med osebnimi lastnostmi, vplivi okolja in sistemskimi dejavniki (npr. trendi zaposlovanja). Za doseg poklica je potrebna dinamična interakcija dejavnikov na osebnem, odnosnem in družbeno gospodarskem nivoju (npr. pojav novih delovnih mest – kot so "zelena" delovna mesta).



Da bi lažje prepoznali stopnjo razvoja otroka, priporočamo branje dodatnega gradiva, ki sta ga oblikovala avtorja Howard and Walsh (vir: doi:10.1016/j.jvb.2009.10.010.). Razvojno stopnjo otroka lahko prepoznamo tudi iz pogovora, ko otroka prosimo, naj odgovori na sledeča vprašanja:

1. Ko ljudje odrastejo, dobijo delo. Kakšne vrste poklicev poznamo?
2. Kako se ljudje odločijo, kaj bodo postali, ko odrastejo? Kako iz vseh možnosti, ki obstajajo, izberejo poklic zase? Kako se odločijo, kaj si želijo postati?
3. Veliko otrok se sprašuje, kako odrasli dobijo delo. Če bi te tvoj prijatelj vprašal, kako odrasli dobijo delo oziroma svoj poklic, kaj bi jim odgovoril? Kako oseba sploh dobi delo? *(Lahko izpostavimo nekaj poklicev, ki so omenjeni zgoraj, da jih otroci potem lažje naštejejo.)* Nadaljujte s "kako" vprašanji?
4. Lahko vsakdo dobi službo, ki si jo želi? Včasih ljudje ne dobijo dela, ki si ga želijo. Zakaj? Kaj jim onemogoča, da bi dobili želeno delo? Da bi postali to, kar si želijo?
5. Kaj želiš postati, ko boš velik/a? Kaj vse počne ____? Kakšno delo opravlja ____?
6. Kako si se ti odločil, da želiš postati ____? Zakaj želiš postati ravno to?
7. Kaj moraš vse znati, da postaneš ____? Ali moraš znati ____, da postaneš ____? Kako se naučiš vsega tega?
8. Kaj moraš vse narediti, da postaneš ____? Kako postaneš ____? *Nadaljujte s "kako?" vprašanji.*

V naslednjem poglavju se bomo seznanili s predlogi aktivnosti za starše, ki se želijo seznaniti s kariernim razvojem svojih otrok.



Literatura

- Howard, K.A.S. Walsh, M. (2010). Conceptions of career choice and attainment: Developmental levels in how children think about careers, *Journal of Vocational Behavior*, 76, 143-152.
- Gottfredson L.S. (2005). Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling, In: S.D. Brown, R.W. Lent. *Career Development and Counseling*, San Francisco: Wiley.
- Super, C.M., Super, D.E. (2001). *Opportunities in Psychology Careers*. Illinois: VGM Career Books.



VAJE ZA SVETOVALCE, KI DELAJO Z OTROKI V STAROSTI OD 6 DO 12 LET



VAJA 8

(1. poglavje) Če bi bil/a... (izbirno za)

VIR

Neguțescu, M. (2004). *Educație prin joc*. [učenje skozi igro]. București: reprografia Asociației Ghidelor și Ghizilor din România.

CILJI

Da se udeleženci zavedo:

- svoje identitete,
- različnosti drugih,
- da nas drugi lahko vidijo drugače kot vidimo/dojemamo sebe.

OBLIKA DELA

individualno delo, diskusija.

TRAJANJE

20 min vsaka stopnja.

MATERIALI

svinčnik, papir, črno / bela tabla, Priloga 1.

POTEK

Če bi bil/a...

Vsak udeleženec odgovori oz. zapiše svoja razmišljanja na sledeče predpostavke (5 minut):

Če bi bila žival, bi bila ...

Če bi bil glasbeni instrument, bi bil ...

Če bi bila voda, bi bila ...

Če bi bil naravni pojav, bi bil ...

Nato vsak prebere svoja razmišljanja, ki utemeljujejo odgovore (zakaj?).

Kdo sem jaz? (delo doma)

Vsak posameznik naj doma napiše, kako vidi sebe. Nato razpravljamo o razlikah med tem, kako vidimo samega sebe in kako nas vidijo drugi (po teoriji Joharijevo okno, *priloga 1*). Kako lahko ozavestimo slepe pege in povečamo obseg oken javnega in zasebnega jaza – da smo odprti za povratne informacije drugih in za spremembe, da prepoznamo svoje šibke točke, sprejmemo druge, prijateljstvo (če si brez prijateljev, ti nihče ne more povedati, kaj delaš narobe).



Pravi prijatelj (20 min)

Vsak udeleženec posebej naj v 5 minutah zapiše 10 kvalitete, ki jih mora imeti pravi prijatelj. Na tablo zapišite vse naštetе kvalitete, podčrtajte tiste, ki se ponavljajo. Razpravljajte o ugotovitvah. Udeležence prosite, da po tehtnem razmisleku in argumentiranju izpostavijo 5 najbolj pomembnih kvalitete – dobili boste profil idealnega prijatelja.

Sedaj naj udeleženci primerjajo te lastnosti z lastnostmi, ki so jih v prejšnji nalogi zapisali o sebi. Kajti, da bi znali z otroki dobro sodelovati, moramo biti z njimi tudi dobri prijatelji.

POVZETEK

Kdo ste? Kaj je najpomembnejša stvar, ki bi jo izpostavili o sebi?

Koliko se vaša percepcija o sebi ujema s percepcijo okolja do vas?

Ali ste dober prijatelj?

PRILOGA 1

Joharijevo okno

Joharijevo okno	Jaz vem (vidim)	Jaz ne vem (ne vidim)
Kaj vedo drugi	Javni jaz	Slepa pega
Česa drugi ne vedo	Zasebni jaz	Črna skrinja



VAJA 9

(1. poglavje) *Imam – nimam* (izbirno za)

VIR

tim avtorjev priročnika

CILJI

Povečati zavedanje lastnega telesa.

Zavedati se fizičnih omejitev.

OBLIKA DELA

individualno delo.

TRAJANJE

30 – 40 minut.

MATERIALI

Priloga 2 – kartice z navedenimi aktivnostmi, ki jih položite v kuverto, velik karton, lepilo flomastri različnih barv.

POTEK

1. Na velik kos papirja narišite 3 stolpce:

NOGE IMAM ZATO, DA...

ROKE IMAM ZATO, DA...

MOŽGANE IMAM ZATO, DA...

2. V ovojnici je več kartic, na katerih so naveden različne aktivnosti. Razporedite aktivnosti v ustrezne stolpce npr. NOGE IMAM ZATO, DA ... HODIM
3. Razporedite vse kartice v ustrezne stolpce, tako kot se vam zdi najbolj pravilno.
4. Kartice prilepite.
5. Sedaj se usedite pred papir s stolpci, kamor ste razvrstili vse kartice in si vzemite čas za razmislek, kaj prikazuje plakat, ki ste ga ustvarili.
6. Na dno lista zapišite svoja razmišljanja.
7. Odgovorite si na sledeča vprašanja:
 - Zakaj potrebujete zdravo telo in um?
 - Ali se zavedate, da mnogi ljudje živijo z boleznimi in različnimi omejitvami?



- 
- Ali veste, kako lahko telesne omejitve vplivajo na naše življenjske odločitve, vključno s kariernimi odločitvami?
 - Ste se v življenju sami kdaj (vsaj za kratek čas) soočili s takimi omejitvami?
 - Kako je to vplivalo na vas?
 - Ste iz te izkušnje lahko izluščili kaj, kar vam koristi tudi pri vašem delu z mladostniki?

OPOMBE

Ta vaja lahko v vas vzbudi različna čustva, ki so odvisna tudi od vaših osebnih izkušenj. Razmišljanja o vplivu različnih omejitev na človeško vedenje in življenje lahko prispeva k razumevanju človeških odnosov, tudi med svetovalcem in svetovancem.

Naše izkušnje kažejo, da se ljudje po tej vaji veliko bolj zavedajo svojih bioloških danosti in se jih tudi trudijo bolje izkoristiti.

Zdravi posamezniki svojega zdravja običajno ne znajo ceniti, dokler se ne srečajo z boleznijo, okvaro ipd. Tudi karierni svetovalci morajo posebno pozornost nameniti odkrivanju močnih področij pri učencih/dijakih in spodbujati zavedanje o pomenu telesnega in psihičnega zdravja.



PRILOGA 2

Kartice z aktivnostmi

plesati	ujeti žogo	nositi košaro polno malin	igrati se s kockami
voziti kolo	pritiskati pedala v avtu	brcniti žogo	predvidevati
razmišljati	plavati	preoblačiti se	posaditi cvetlice
držati otroka za roko	korakati	skakati	zbežati
ustvariti	spomniti se	učiti se	stati naravnost in mirno
držati pribor	pisati	narediti odtis z nogo	narediti kozolec
poučevati	ponoviti	pritisniti na tipko	ploskati
risati	narediti stojo	razumeti	vedeti
Stati na eni nogi	igrati klavir	zamesiti testo	urediti nekaj
sanjati	načrtovati	zgrabiti	pozdraviti
tleskniti s prsti	zabiti žebelj	izmisliti si nekaj	božati mačko



NALOGA 10

(3. poglavje) *Obtičali smo na otoku* (izbirno za)

VIR	http://www.group-games.com/team-building/stranded-on-a-desert-island.html
CILJI	■ Pripraviti udeležence, da delijo informacije o sebi. ■ Vzpostavljajte zaupanja znotraj skupine. ■ Sodelovanje v skupini.
OBLIKA DELA	ledolomilec, skupinsko delo.
TRAJANJE	40 min.
MATERIALI	niso potrebni.
POTEK	Zgodil se je brodolom in vsi udeleženci so obtičali na samotnem otoku. Zaradi majhnosti otoka lahko vsak brodolomec na otok vzame le eno stvar, tisto, ki mu je draga. Na primer, če je kdo sladkosneden, bo s seboj vzel čokolado, ali če ima kdo rad glasbo, bo s seboj vzel kitaro ipd. Moderator naj udeležence spodbuja h kreativnosti pri izbiri predmeta. Na začetku naj vsak opiše svoj izbran predmet ter razloži, zakaj ga je vzel na otok. Nato poljubno razdelite skupino na manjše ekipe. Naloga vsake ekipe je, da sodeluje in razpravlja o primernosti in potrebnosti izbranih predmetov za preživetje na otoku. Po določenem času naj vsak predstavnik ekipe pred vsemi predstavi rezultate.
POVZETEK	• Kako zelo pripravljeni so ljudje pred drugimi razkriti nekaj o sebi? • Lahko vsi v skupini uskladijo svoje ideje z idejami ostalih? • Lahko skupinsko delo poveča možnosti preživetja? Če bi člani skupine imeli možnost izbire posameznikov (ali predmetov), s kom bi najraje sodelovali?
OPOMBE	Ta "teambuilding" pomaga posameznikom, da se odprejo in z ostalimi delijo stvari, ki jih cenijo in imajo radi. Usklajevanje predmetov, ki so jih posamezniki izbrali, s predmeti ostalih, poveča občutljivost članov skupine na potrebe skupine.



VAJA 11

(2. poglavje) *Košara potreb* (izbirno za)

VIR	tim avtorjev priročnika
CILJI	Zavedati se vloge, ki jo imamo v družini. Zavedati se vlog drugih članov družine.
OBLIKA DELA	individualno delo, diskusija.
TRAJANJE	približno 30 minut.
MATERIALI	prazni listi papirja, koščki papirja, lepilo.
POTEK	Vodja skupine na tablo napiše seznam potreb po hierarhiji potreb (A. Maslow):

ESTETSKE POTREBE
KOGNITIVNE POTREBE (ZNANJE, RAZUMEVANJE)
POTREBA PO SAMOAKTUALIZACIJI
(SAMOURESNIČEVANJU)
POTREBA PO UGLEDU IN SPOŠTOVANJU
POTREBA PO PRIPADANOSTI IN LJUBEZNI
POTREBA PO VARNOSTI
FIZIOLOŠKE POTREBE

1. Na manjše listke papirja napišite imena družinskih članov, tudi svojega (eno ime na en kos papirja).
2. Na velik list papirja narišite 7 stolpcev, na vrhu vsakega stolpca pa napišite eno od potreb po Maslowu.



- 
3. Pomislite, kdo v vaši družini je odgovoren za izpolnjevanje določenih potreb. Listek z imenom te osebe nalepite v ustrezen stolpec glede na to, katero potrebo po Maslowu izpolnjuje, npr. vaš mož skrbi za zalogo hrane, vi pripravljate obroke, vi in vaš partner oba prinašata prihodke in plačujeta stroške, vaša tašča, ki živi z vami, prav tako krije del stroškov za hrano itd.
 4. Ko ste nalogo končali, pogledajte na seznam in poskušajte odgovoriti na sledeča vprašanja:
 - Pri zadovoljevanju katerih potreb v vaši družini sodelujete vi?
 - Ali vsi člani vaše družine sodelujejo v tem procesu?
 - Ali katere od teh potreb izpolnjujete sami?
 - Ali na katerih področjih pričakujete pomoč drugih?
 5. Razmislite o informacijah, ki ste jih pridobili tekom te vaje, npr. o vlogah, ki jih vi in drugi člani igrate pri izpolnjevanju različnih potreb v družini. Na podlagi teh informacij si lahko ustvarite tudi boljšo sliko o družinskih odnosih in vplivih, ki jih imajo posamezni člani vaše družine.

OPOMBE

Pri tej vaji je pomembno, kako vi vidite različne potrebe in načine, kako so te potrebe izpolnjene.

Ta vaja je lahko učinkovita tudi, če želite oceniti svojo vlogo v delovnem okolju. Prilagodite jo tako, da na lističe papirja napišete imena zaposlenih in/ali njihovo funkcijo. Lističe nato razporedite v ustrezne stolpce glede na to, katere potrebe v organizaciji posameznik zadovoljuje..



VAJA 12

(3. poglavje) *Dober dogovor* (izbirno za)

VIR	tim avtorjev priročnika
CILJI	Integracija v skupino. Povečati občutek varnosti in zaupanja v skupini. Razviti veščine staršev, da se bodo znali dogovarjati s svojimi otroki.
OBLIKA DELA	delo v skupini, diskusija.
TRAJANJE	45 min.
MATERIALI	veliki listi papirja, barvni flomastri.
POTEK	1. Svetovalec razdeli skupino v manjše ekipe po 5 članov. 2. Vsaka skupina na velik list papirja zapiše vrednote in pravila, ki jih je po njihovem mnenju nujno upoštevati med skupinskimi srečanji. 3. Ekipe predstavijo rezultate, mentor – svetovalec zapiše vsa pravila na velik list papirja ter jih še podrobneje pojasni. 4. Svetovalec prosi, da se skupine med seboj pomešajo. 5. V novih skupinah starši zapišejo vrednote, ki jih učijo doma. Poleg vrednot zapišejo še posledice, če otroci vrednot/norm ne upoštevajo. 6. Ekipe spet predstavijo svoje rezultate, svetovalec jih zapiše na papir. 7. Vsaka skupina diskutira o zapisanih pravilih in vrednotah ter tako z vsemi delijo svoje izkušnje. 8. Starši lahko diskutirajo tudi o tem, kako dosledni so pri otrocih, ko gre za upoštevanje vrednot in pravil. Zakaj so oz. zakaj niso dosledni?
POVZETEK	Vrednote in pravila/norme obnašanja, ki so jih ekipe zapisale, naj bodo obešene na vidnem mestu. Lahko se dodajajo nove točke, a vsako spremembo mora odobriti vsa skupina. Udeleženci lahko zapišejo tudi posledice (duhovite naloge), če se pravil ne upošteva. Svetovalec naj bo pozoren pri analiziranju družinskih vrednot, da ne bi prihajalo do sodb in žalitev. Pomembno je izpostaviti tudi posledice sledenja določenim vrednotam.



VAJA 13

(1. poglavje) Nazaj h koreninam (izbirno za)

VIR	tim avtorjev priročnika
CILJI	Posvečanje pozornosti virom, ki so lahko otrokom v pomoč pri pridobivanju informacij o delu in poklicih. Izboljšanje veščin pri starših za podporo otrokovi izbiri.
OBLIKA DELA	individualno in skupinsko delo.
TRAJANJE	2 uri
MATERIALI	fotografije družinskih članov
POTEK	1. Svetovalec prosi starše, da s sabo prinesejo fotografije svojih prednikov, ki so morda imeli zanimive poklice, zanimive hobije, so živeli razburljiva življenja, zaslužili veliko denarja, ustvarili družinsko podjetje itd. 2. Svetovalec naj začne srečanje s predstavitvijo svojega prednika in tako vzpodbudi starše, da tudi sami spregovorijo o sorodnikih na fotografijah. 3. Na velik list papirja postavimo fotografije in jih razdelimo po spolu. Starši poleg slik napišejo: poklic, hobiji, zanimanja, ali kakšen drug pomemben podatek o tej osebi. 4. Svetovalec na glas prebere vse zapisane podatke. 5. Svetovalec spodbudi diskusijo o poklicih v družini, v čem se družina odlikuje, kakšno vlogo imajo moški v družini, v čem so dobre in uspešne ženske ipd. 6. Starši naj uporabijo vse to znanje in informacije, ko se bodo pogovarjali z otroki o njihovih poklicnih izbirah, nadaljevanju šolanja in etiki dela.
POVZETEK	V sklopu te vaje naj bo svetovalec pozoren na notranje vire družine.



VAJA 14

(4. poglavje) *Lukova zgodba* (izbirno za)

VIR

tim avtorjev priročnika

CILJI

Zavedati se povezanosti med poklicnimi in izobraževalnimi odločitvami mladostnikov in družinskim kontekstom/okoljem.
Poglobiti veščine za svetovanje v različnih okoliščinah.

OBLIKA DELA

individualno delo, delo v manjših skupinah, študija primera.

TRAJANJE

40 minut

MATERIALI

Priloga 3 – opis situacije za študijo primera.

POTEK

1. Preberite opis situacije, ki se nahaja v prilogi.
2. Kateri so bili ključni trenutki v Lukovem izobraževanju?
3. Katere Lukove prednosti/vire bi lahko uporabili v svetovalnem procesu?
4. Kakšne so omejitve pri podpori staršem in svetovanju Luku?
5. Kako si razlagate odločitev šole in Lukovih staršev, da ga premestijo na drugo šolo?
6. Kako ocenjujete učinkovitost takšnih ukrepov?
7. Kakšne možne rešitve vam padejo na pamet?
8. V skupini poskušajte ugotoviti, kakšni bi bili učinki oz. posledice različnih možnih intervencij.

OPOMBE

Lukova zgodba nam prikaže, kako lahko družina vpliva na razvoj otrokovih interesov in hobijev, ki predstavljajo osnovo za sprejemanje odločitev na področju izobraževanja in izbire poklica ob zaključku osnovne šole. S takimi primeri se lahko pri svojem delu sooči vsak svetovalec. Na tem primeru lahko vidimo, kako pomembno je, da si tudi kot svetovalci postavimo meje ter uporabimo različne (večfunkcijske) pristope. Ključno pri reševanju tovrstnih težav je sodelovanje staršev in svetovalcev, ki s skupnimi močmi iščejo učinkovit način za razvoj interesov in dvig motivacije pri mladostniku.



PRILOGA 3

Lukova zgodba

Luka je star 12 let in je učenec 7. razreda osnovne šole. Njegova starša sta po izobrazbi biologa, oče dela kot raziskovalec, mama pa je ostala doma kot gospodinja. Luka ima tudi leto in pol mlajšega brata. Družina je dve leti živela v ZDA, kjer sta fanta tudi obiskovala šolo. V tem času sta usvojila angleški jezik ter razvila socialne veščine, nato pa se je družina preselila nazaj v Slovenijo. Po prihodu nazaj Luka ni imel nikakršnih težav v šoli, bil je tudi odličen športnik. Na žalost je njegovo navdušenje hitro minilo, primanjkovalo mu je tudi vztrajnosti, kar se je hitro začelo poznati na vseh področjih, navkljub njegovim zmožnostim. Neprestano ga je zanimalo nekaj drugega in je menjaval prostočasne aktivnosti. Starši so njegove ideje sicer podpirali, a ga niso uspeli motivirati in ga spodbuditi, da bi se vsaj nekoliko bolj potrudil. Postopoma je Luka postal povprečen učenec, ki ga zlahka navdušijo starejši prijatelji iz soseske. Tisti bolj delovni vrstniki so ga dohiteli in celo prehiteli tudi pri angleškem jeziku.

Ko je bil Luka v zadnjem razredu OŠ, sta se njegova starša odločila za ločitev, ki je popolnoma preusmerila njuno pozornost. Luka ne bo izdelal razreda, saj je imel preveč slabih ocen. Nič več ga ne zanima. Začel je hoditi v telovadnico, a je hitro obupal. Trdil je, da ga zanimajo ekstremni športi, kot je gorsko kolesarjenje. A to je govoril le zato, da bi pridobil pozornost staršev in prijateljev. V tej fazi ni zmožen niti raziskati, kaj bi ga zares zanimalo niti nima motivacije, da bi vztrajal pri kakšnem hobiju.

Luka zamenja razred in obljubi, da bo izboljšal ocene, a klasični prijemi s strani šole niso prinesli rezultatov. Luka se poistoveti s skupino mladostnikov, ki veljajo za "neprilagojene in problematične". Trudi se, da bi ga sprejeli medse in na vsak način želi pridobiti njihovo pozornost. Tako začne uganjati norčije, kaditi in piti pivo. Zdi se mu, da je postal pomemben, saj se na šoli govori o njem. Starši nimajo več vpliva nad njegovim vedenjem. Pred kratkim so sprejeli odločitev, da bodo Luka premestili na drugo šolo, ki velja za manj zahtevno.



VAJA 15

(1. poglavje) *Potrebe mojega otroka (izbirno za in)*

VIR

tim avtorjev priročnika

CILJI

Seznanimi starše z naravnim potekom osebnega in kariernega razvoja.

Pomagati staršem prepoznati otrokove potrebe v različnih življenjskih obdobjih.

Predstaviti oblike in metode, s katerimi si lahko starši pomagajo pri prepoznavanju otrokovih potreb..

OBLIKA DELA

individualna in skupinska diskusija.

TRAJANJE

45 minut

MATERIALI

Priloga 4, list papirja, pisalo.

POTEK

Vodja skupine na kratko predstavi teorijo osebnega in kariernega razvoja ter namen te vaje. Cilj vaje je podučiti starše o pravilnem ocenjevanju otrokovih potreb skozi različna obdobja odrasčanja in prepoznati svoj lasten pomen pri zadovoljevanju teh potreb.

Moderator nato razdeli liste s tabelo in staršem posreduje sledeče informacije: "Izpolnite tabelo, ki jo imate pred seboj. Razmislite in zapišite, katere so bile, so in bodo glavne otrokove potrebe skozi njihova odrasčajoča obdobja. Kako ste vi kot starši nanje odgovorili, oziroma se še odzivate, in kako ste lahko svojemu otroku v pomoč tudi v prihodnje?"

POVZETEK

Ko starši izpolnijo tabelo, naj svoja opažanja delijo z drugimi, pri tem pa si lahko pomagajo z naslednjimi vprašanji:

- S katerimi otrokovimi potrebami se trenutno srečujejo in kakšne metode uporabljajo pri tem?
- Katere potrebe otroka so neposredno povezane z njegovo bodočo kariero?

OPOMBE

Osebni razvoj vsakega posameznika in z njim povezane spremembe imajo velik vpliv na pametno karierno odločitev. Vsa življenjska obdobja so pomembna za bodočo kariero. Nekatere stvari so pomembne v enem obdobju, druge v drugem. Za starše je pomembno, da znajo oceniti primernost določenih aktivnosti v določenem obdobju svojega otroka, saj bodo tako lažje usmerjali njegovo karierno pot. Če pravilno prepoznajo njegove potrebe, jih bodo pravilneje znali tudi zadovoljiti. Tako bodo neposredno ustvarili dobre pogoje za otrokove karijerne odločitve.



PRILOGA 4

Potrebe mojega otroka

Obdobje	Potrebe/Naloge	Kako lahko pomagam svojemu otroku pri uresničevanju njegovih potreb?
Otroštvo		
Najstniška leta		
Mladost		



VAJA 16

(1. poglavje) *Stol* (izbirno za)

VIR

tim avtorjev priročnika

CILJI

Spoznati posameznikovo mnenje glede različnih poklicev.

Soočiti tisto, kar si mislimo s tistim, kar čutimo

OBLIKA DELA

delo v skupini, igra vlog, diskusija.

TRAJANJE

25 minut

MATERIALI

stol, ogledalo, PRILOGA 5 – lističi z nazivi različnih poklicev.

POTEK

Stol postavite pred skupino.

1. Udeleženci na vsak listek napišejo en poklic (*učitelj, voznik, garderober, igralec, hišnik, bančni uslužbenec, mizar/tesar, diplomat, slikar, šivilja/krojač, mešalec betona, prodajalec*). Eden od udeležencev se usede na stol in naznani, koga bo igral (igra vlog). Najprej gleda v ogledalo in naredi pozo oz. grimaso, ki po njegovem mnenju najbolje opiše poklic, ki ga predstavlja, nato pozo pokaže še skupini. Vsi, z izjemo igralca, napišejo na list papirja, kakšna poza oz. grimasa je bila predstavljena. Udeleženci se izmenjajo tako, da vsi pridejo na vrsto za igro vlog.

2. Dalje, naredite tabelo v skladu s spodaj opisanimi pravili:

- stolpec I – nazivi poklicev,
- stolpec II – katere značilnosti pripisujete posameznim poklicem (uporabite informacije, ki jih imate o poklicih),
- stolpec III – vaši vtisi o pozah/grimasah (preverite svoje zapiske).

NAZIVI POKLICEV	ZNAČILNOSTI	VTISI
Tukaj nalepimo lističe z nazivi poklicev.		



3. Pogovorite so o informacijah, ki ste jih zbrali v tabeli in poskušajte odgovoriti na sledeča vprašanja:

- Ali poklic, ki ga določena oseba opravlja, vpliva na njeno/njegovo vedenje?
- Zaradi česa po vašem mnenju pride do razlik v vedenju pri posameznikih, ki opravljajo različne poklice?
- Ali pomeni biti npr. mizar po poklicu, da se tudi kot oseba počutite kot mizar?

4. Na koncu v skupinah opišite, kaj je značilno za poklic učitelja. Če radi rišete, lahko narišete smešno karikaturu učitelja.

OPOMBE

S to preprosto vajo soočimo naše znanje in čustva glede različnih poklicev. V pomoč nam je tudi pri razumevanju čustev tistih, ki sprejemajo življenjske odločitve.

PRILOGA 5

Lističi papirja z imeni poklicev

UČITELJ

VOZNIK

GARDEROBER

IGRALEC

HIŠNIK

USLUŽBENEC NA BANČNEM OKENCU

MIZAR

DIPLOMAT

SLIKAR

ŠIVILJA/KROJAČ

MEŠALEC BETONA

SVETOVALEC – PRODAJALEC



VAJE ZA SVETOVALCE, KI DELAJO Z OTROKI V STAROSTI OD 13 DO 15 LET



VAJA 17

(2. poglavje) *Jaz sem tak/a...*

VIR

tim avtorjev priročnika, po http://www.elsembrador.net/din_II.htm#3

CILJI

Spoznati značilnosti staršev v skupini in njihovo morebitno obnašanje.
Spoznati, kaj si mislijo o sebi.

OBLIKA DELA

izvajanje naloge v majhnih skupinah.

TRAJANJE

30 min.

MATERIALI

Karte s pridevniki, ki opisujejo lastnosti staršev. Pripravi jih svetovalec.

POTEK

Skupina se razdeli na manjše, približno enako velike skupine, da tvorijo krog. Vsaka skupina prejme svoj paket kart. Moderator skupinam razloži, da je na vsaki karti zapisana lastnost, s katero se lahko kot starši identificirajo ali pa tudi ne. Kup kart je obrnjen tako, da se vidi samo hrbtna stran kart. Sodelujoči so postavljeni v krogu okoli mize s kartami. Vzeti morajo karto, prebrati zapisano lastnost in jo povedati na glas. Če se z besedo identificira samo en član ekipe, naj jo vzame in razloži, zakaj misli, da je takšen. Če se s karto identificira več posameznikov, naj vsak izmed njih razloži, zakaj misli, da je takšen, in zakaj naj ravno on dobi to karto. Ko se razdelijo vse karte oziroma poteče čas, se vsak vrne na svoje mesto. Vsak udeleženec naj pred vsemi pojasni, kako se lastnost, napisana na kartici, navezuje nanj.

POVZETEK

Vsak posameznik ima določeno predstavo o sebi. Sledeča vprašanja jim lahko pomagajo bolje spoznati samega sebe.

- Res misliš, da si takšen?
- Misliš, da te tudi drugi vidijo tako?
- Ali si zadovoljen s samim sabo?
- Kako si se počutil, ko nisi dobil karte?



VAJA 18

(2. poglavje) *Motivacija* (izbirno za)

VIR	tim avtorjev priročnika
CILJI	■ Razumeti, kako sta občutek varnosti in samozavesti pomembna za samooceno. ■ Prepoznavanje virov motivacije, ki vplivajo na naše obnašanje. ■ Prepoznati možnosti za povečanje samozavesti in spoznanj o sebi.
OBLIKA DELA	v začetku samostojno delo, ki se bo dopolnilo s skupinskim delom.
TRAJANJE	30 min.
MATERIALI	listi papirja in pisala.
POTEK	Moderator prosi sodelujoče, naj vsak posebej pomisli na situacije in primere iz svojega življenja, ki govorijo o pomenu varnosti v službi, družini, ali v družbi nasploh. Vsaka skupina mora poiskati najmanj pet primerov. Vsak tak dogodek naj z velikimi črkami zapišejo na papir. Nato se naj izoblikujejo skupine po 4 ali 5 oseb. Skupine nato analizirajo, kaj je vsak posameznik zapisal, ugotovijo, kaj v njihova življenja prinaša zadovoljstvo in kaj bi lahko bil vir motivacije na prej omenjenih področjih življenja.
POVZETEK	Pomembno je, da vsak sodelujoči misli na sledeča vprašanja: ■ Je težko poiskati tiste elemente v službi, družini, družbi na splošno, ki pomenijo oziroma prinašajo varnost? ■ Kaj menite o prispevkih drugih ljudi? ■ Če upoštevate Maslowo piramido potreb, na kateri stopnji mislite, da ste? Zakaj? ■ Menite, da lahko pri vaših letih najdete elemente zadovoljstva, ki vas bodo motivirali v življenju? Jih lahko dosežete sami?



NALOGA 19

(3. poglavje) *Povratna informacija* (izbirno za)

VIR	tim avtorjev priročnika
CILJI	■ Spoznati mnenja, ki jim imajo drugi o nas. ■ Spoznati lastne reakcije na pripombe ljudi, katerim nismo preveč simpatični. ■ Pozitivno sprejetje mnenj drugih o nas in o našem vedenju.
OBLIKA DELA	individualno delo.
TRAJANJE	30 min.
MATERIALI	listi papirja in pisala.
POTEK	Vsak sodelujoči dobi list papirja. Udeleženci bodo postali del policijskega trilerja, ki se bo snemal v prihodnosti. Udeleženci naj znotraj skupin identificirajo igralce vlog v filmu. Zamisliti si morajo vse junake, ki bodo nastopali v filmu, seznam morajo zapisati na list papirja. Seznam dopolnijo z imeni kolegov v skupini, za katere mislijo, da po svojih značilnostih, obnašanju najbolj ustrezajo filmskemu liku. Razloge za te odločitve bodo argumentirali kasneje. Ko končajo seznam, vsak udeleženec prebere svojo zasedbo ter utemelji izbiro.
POVZETEK	Pomembno je, da vsak udeleženec upošteva sledeča vprašanja: ■ Kako te vidijo drugi? ■ Se njihovo dojemanje ujema s tvojim? ■ Kako lahko informacije, ki jih dobiš od drugih, izkoristiš v svojem življenju?



NALOGA 20 (2. poglavje) Prodaja

VIR	po Birkenbihl, Michael (2003). <i>Formación de formadores</i> . [“Trenirati trenerja”]. <i>Manual práctico para educadores, profesores y directores de formación de personal en las empresas</i> . [Practical manual for educators, teachers and managers of staff training in businesses] Madrid: Parainfo S.A.
CILJI	Spreminjanje naših šibkosti v prednosti, potrebnih za doseg ciljev. Zavedati se pomena samozavesti za zmanjšanje konfliktov.
OBLIKA DELA	individualno delo.
TRAJANJE	30 min.
MATERIALI	listi papirja.
POTEK	Skupina se razdeli na pol. Ena skupina naj bodo prodajalci, ki morajo reklamirati svoj izdelek, v tem primeru mleko, ki je baje boljše od ostalih. Prodajalci vedo, da to ni čisto res; mleko je res novo, a kvaliteta je ista kot pri vseh ostalih. Ker je izdelek še nov, je njegova cena na trgu dvakrat višja v primerjavi z ostalimi. Druga skupina predstavlja podjetja, ki bo izdelek oglaševalo in ga spravilo v prodajo. Če izdelek po njihovem mnenju ne ustreza opisanemu, ga lahko zavrnejo. Prodajalci imajo na voljo 3 minute časa, da poiščejo kvalitete izdelka, ki ga prodajajo. Vsak prodajalec nagovarja svojega predstavnika oglaševalske agencije. Ko je vaja končana, skupina o njej razpravlja.
POVZETEK	Zanimiva možna vprašanja za prodajalce: ■ Kaj menite o novem izdelku? ■ Kako ste ga prodali? ■ Ste imeli kaj težav, ko ste ponujali izdelek kot izdelek boljše kvalitete? ■ S čim ste si pomagali? Na kakšne težave ste naleteli? ■ Kaj si o izdelku mislijo predstavniki oglaševalske agencije? Mislite, da ste dosegli svoj cilj? Zanimiva vprašanja za predstavnike oglaševalskih podjetij: ■ Kakšen je bil vaš prvi vtis o prodajalcu? ■ Vas je prepričal? Je bil kritičen do drugih izdelkov? ■ Je bil prepričljiv? ■ Je bil vreden zaupanja?



VAJA 21 (2. poglavje) Jaz sem zanimiv/a, ker...

VIR	tim avtorjev priročnika
CILJI	Zavedati se lastnih kvalit. Razumeti, da bomo le z zavedanjem o svojih kvalitetah in njihovim sprejemanjem uspešni v naših razmerjih. Zavedati se pomena in različnih zornih kotov, lahko izboljšajo naše delovanje. Empatija kot prvi korak k dobrim odnosom. Znati se poistovetiti z ljudmi, "stopiti v njihove čevlje".
OBLIKA DELA	individualno delo
TRAJANJE	30 min.
MATERIALI	listi z razpredelnico, Priloga 6.
POTEK	Vsak sodelujoči ima pred seboj list z razpredelnico z vprašanji: Kaj cenim pri sebi? Zakaj? Nato naj zapišejo vse tiste lastnosti, katere menijo, da jih imajo, in ob katerih se počutijo dobro. Zapisati morajo tudi razloge, zakaj so jih izbrali. Na voljo imajo 10 minut časa, da razmislijo in jih zapišejo. Nato bodo pred vsemi predstavili zapisane lastnosti in argumentirali, zakaj so izbrali ravno te. Razvije se debata.
POVZETEK	Ko udeleženci berejo seznam svojih lastnosti, naj o njih razmišljajo tudi ostali. Sledeča vprašanja lahko pomagajo pri tej nalogi: ■ Ste res izrazili tiste lastnosti, ki jih cenite pri sebi? ■ Kaj menite o lastnostih, ki jih cenijo drugi? ■ Menite, da drugi cenijo te vaše lastnosti (tiste, ki ste jih izpostavili)?

PRILOGA 6 Razpredelnica

KAJ CENIM PRI SEBI?	ZAKAJ?



VAJA 22**(2. poglavje) Žogica zmečkanega papirja**

VIR	tim avtorjev priročnika, povzeto po: http://www.businessballs.com
CILJI	Prepoznati, kako konstruktivna komunikacija pomaga pri izpolnjevanju nalog. Pokazati, kako različni načini komunikacije vplivajo na sodelovanje. Sodelovati pri podajanju in prejemanju povratne informacije (feedbacka).
OBLIKA DELA	skupinsko delo.
TRAJANJE	30 min.
MATERIALI	tri zmečkane kroglice papirja (ali žogice za namizni tenis) in preveza za oči za vsakega udeleženca, koš.
POTEK	V prvem delu moderator izbere nekaj prostovoljcev, ki si bodo čez oči zavezali prevezo in v koš metali kroglice zmečkanega papirja. Moderator jih prosi, da zapustijo prostor. Ostalim udeležencem razloži nadaljnji potek igre. 1. Ko se prostovoljci vrnejo v sobo, se jim preveže oči in pred njih postavi koš. Nekdo drug prestavi koš tako, da prostovoljci ne morejo določiti njegove pozicije. Prostovoljci nato mečejo kroglice papirja v koš, eden za drugim, v štirih krogih. 2. V prvem krogu ostali udeleženci ne smejo komentirati metanja. 3. V drugem krogu naj sotekmovalci izražajo samo negativne komentarje, ki pa se ne nanašajo na znanje metanja žogic (npr. slab met, škoda, buuuu ipd.). 4. V tretjem krogu naj sotekmovalci izražajo samo pozitivne komentarje, ki se tudi tokrat ne nanašajo na nivo znanja metanja žogic (npr. dober met, dobro, odlično, ipd.). 5. V zadnjem krogu naj skupina daje takšne komentarje na met žogic, ki bodo pomagali pri zadetkih koša, npr. malo dlje, bolj desno, blizu, ipd. Po koncu igre si prostovoljci odstranijo prevezo za oči in povedo svoje občutke ob komentarjih, ki so jih prejeli od ostalih kolegov. V drugem delu naloge naj se sodelujoči pogovarjajo o koristnosti komunikacije in o tem, kako različni tipi komunikacije vplivajo na sodelovanje.
POVZETEK	Kaj je učinkovita in koristna povratna informacija? Kdaj je povratna informacija koristna za prostovoljca, ki je metal na koš? Je bila pravočasna? Kako določiti učinkovitost različnih tipov informacij? Kako posredovanje in prejemanje povratne informacije vpliva na partnerstvo?
OPOMBE	Po eni strani bo ta vaja povečala zaupanje med kolegi, po drugi strani pa bo pokazala pomembnost in učinkovitost pozitivne povratne informacije in sodelovanja. Sodelujoči se bodo naučili, kako različni tipi povratne informacije in sodelovanja vplivajo na njihovo razmerje.



VAJA 23

(4. poglavje) *Značilnosti dela in moje vrednote* (izbirno za)

VIR

tim avtorjev priročnika po: Kirk, J. J., Kirk, L. D. (1995). *Training Games for Career Development*. New York: McGraw-Hill, Inc.

CILJI

Povečati zavest o lastnih vrednotah in otrokovih vrednotah.

Definirati razliko v vrednotah med odraslimi in mladino.

OBLIKA DELA

igra, skupinska diskusija.

TRAJANJE

1 ura.

MATERIALI

kartice z vrednotami (priloga 7), prazne kartice (3 na osebo), flomastri, majhni listi papirja v dveh barvah (npr. modra za starše in oranžna za otroke).

POTEK

1. Svetovalec razdeli skupino v pare.
2. Vsak par prejme 2 paketa "vrednotnih kartic", vsak udeleženec pa 3 prazne kartice.
3. Vsak par je sestavljen iz modre in oranžne barve (ne poznajo pomena barve). Na vidno mesto svojih oblačil si pripnejo koščke barvnega papirja.
4. Navodila svetovalca:
Tisti, ki imajo pripeto modro barvo papirja, bodo igrali vlogo staršev, tisti z oranžno pa otroke (npr. 15 let). Vsak udeleženec iz paketa vrednot, ki jih v rokah drži soudeleženec, naključno izbere 5 kartic z vrednotami. Nato jih zloži po vrstnem redu – od najbolj pomembne do najmanj pomembne vrednote. Na prazne kartice zapiše 3 dodatne vrednote, ki so pomembne za nas in jih položimo ob ostale karte z vrednotami. Vsak naj si zapomni, katero vlogo igra.
5. "Starši" lahko z "otroki" izmenjajo po 2 karti z vrednotami, ki jim najbolj ustrezajo.
6. Ko izpolnijo vse naloge, sodelujoči znotraj parov razpravljajo o svoji strukturi vrednot in izmenjajo poglede na vrednote otrok in staršev z vsemi v skupini.
7. Svetovalec spodbuja razpravo: Kako je slediti vrednotam, ki niso vaše lastne (so torej naključno izbrane s potegom kart)? Kakšna čustva so prevzemala starše in otroke, ko vrednote niso bile v skladu z njimi samimi?
8. Diskusijo naj opredeljujejo tudi ta vprašanja: Kako so reagirali starši na vrednote otrok? Kaj je presenetilo otroke pri hierarhiji vrednot njihovih staršev?



9. Starši naj tako tudi v resničnem življenju sami odkrivajo vrednote svojih otrok.
10. Svetovalec zapiše vse ideje.

POVZETEK

V tej vaji naj bo svetovalec še posebej pozoren na to, da ne sodi ljudi. Naj poskuša opozoriti na podobnosti in razlike v odločitvah glede vrednot, za katere se odločajo starši in otroci.

PRILOGA 7

Kartice vrednot

Možnost samostojnega dela	Priznanje/pohvala za dobro opravljeno delo
Delo s kompetentnim šefom	Pomagati drugim
Imeti veliko dela ves čas	Imeti možnost napredovanja
Imeti možnost uporabljati svoje sposobnosti pri delu	Imeti sodelavce, ki lahko delajo v skupini
Imeti možnost za preizkušanje lastnih metod in idej	Možnost opravljati raznolike naloge
Možnost "postati nekdo"	Imeti možnost samostojnega odločanja
Imeti občutek izpopolnjenosti	Dobri delovni pogoji
Izkusiti situacije, ki zahtevajo vodenje skupine	Varnost zaposlitve (biti stalno zaposlen)



NALOGA 24

(4. poglavje) Govori z menoj (izbirno za)

VIR	tim avtorjev priročnika
CILJI	Nadgradnja kompetenc staršev za učinkovito komunikacijo z mladostniki. Spoznati, kako se pravilno posreduje povratna informacija pri komunikaciji z otrokom.
OBLIKA DELA	igra vlog.
TRAJANJE	1,5 ure.
MATERIALI	kartice z vrednotami (priloga 7), pravila dajanja povratne informacije (priloga 8), "skrite vloge" (priloga 9).
POTEK	1. Svetovalec razdeli skupino v ekipe po 3. 2. Skupina se odloči, kdo bo oseba A, B in C. 3. Svetovalec pojasni, da bo oseba A igrala vlogo otroka, oseba B starša, oseba C pa bo opazovalec. 4. Svetovalec predstavi pravila o podajanju povratne informacije, ki nam bodo prišla prav v drugem delu naloge. 5. Naloga vsake skupine bo, da pripravi primer pogovora o temi vrednot med starši in otroki. 6. Starši lahko iz kupa kart, ki smo jih uporabili v prejšnji nalogi, izberejo 5 najbolj pomembnih vrednot. Izberejo naj tiste vrednote, ki bi jih radi videli pri svojih otrocih. 7. Ekipe pripravijo prizor pogovora staršev in otrok o vrednotah. 8. Ko so vsi pripravljeni, prejmejo otroci liste s "skritimi vlogami". Vlogi, ki jo igrajo, naj sledijo natančno. 9. Vsaka ekipa naj si poišče miren kotiček, kjer bo lahko vadila prizor (približno 15 minut). 10. Opazovalec si zapisuje pripombe, da jih bo lahko posredoval staršem. Kaj je bilo v pogovoru dobro in kaj bi se v prihodnosti lahko še izboljšalo. 11. Ekipe se pogovorijo o učinkih skupnega dela. 12. Svetovalec je pozoren na to, kje v pogovoru o vrednotah prihaja do zadreg, o katerih vrednotah je težko razpravljati, kaj je spodbujalo in kaj oteževalo pogovor z najstnikom. Kateri so učinkoviti načini pogovora z otroki? Na kak način lahko starši pri pogovoru uporabijo znanje o povratni informaciji?
POVZETEK	Dobro je, če svetovalec vidi in sliši dele pogovora. Naj bo pozoren, da opazovalec upošteva pravila povratne informacije.



PRILOGA 8

Pravila podajanja povratne informacije

UPORABLJAMO "JAZ" STAVKE
GOVORIMO O NAŠIH REAKCIJAH IN OBČUTKIH
NE SODIMO
NE INTERPRETIRAMO
NE IZRAŽAMO SPLOŠNO VELJAVNIH MNENJ
IZOGIBAMO SE SHEMAM IN KATEGORIZACIJI
GOVORIMO O VEDENJU, KI GA JE MOČ SPREMENITI
PAZIMO NA JASNOST KOMUNIKACIJE IN DAJEMO KONKRETNE PRIMERE npr.: "Ko ste rekli _____, sem se počutila _____."
GOVORIMO O VEDENJU, KI JE POVZROČILO TAKO POZITIVNE KOT NEGATIVNE OBČUTKE V NAS
DOBRO JE OMENITI PRVI VTIS
POVRATNO INFORMACIJO POSLUŠAMO IN JE NE KOMENTIRAMO



PRILOGA 9

Skrite vloge

IGRATE OTROKA, KI VES ČAS PREKINJA STARŠE
IGRATE OTROKA, KI ZANIKA/ZAVRAČA VREDNOTE SVOJIH STARŠEV
IGRATE OTROKA, KI "VE NAJBOLJE"
STE ŽALOSTNI IN MALO GOVORITE
VAŠA REAKCIJA JE HISTERIČNA
NE MENITE SE ZA BESEDE VAŠIH STARŠEV, KER IMATE VELIKO DRUGEGA PAMETNEJŠEGA DELA
TA TEMATIKA JE PRETEŽKA ZA VAS
MUDI SE VAM NA ZABAVO
STE ZELO LAČNI IN UTRUJENI
IGRATE OTROKA, KI JE VES ČAS JEZEN
PODCENJUJETE/OMALOVAŽUJETE BESEDE VAŠIH STARŠEV
ČAKATE NA KLIC SVOJEGA DEKLETA/FANTA
SANJATE O VROČI KOPELI
ZDI SE VAM, DA VAŠI STARŠI ZADNJE ČASE GOVORIJO SAME NEUMNOSTI
ZANIMA VAS, KAKŠNE VREDNOTE IMAJO VAŠI STARŠI – V KAJ VERJAMEJO
ZANIMA VAS, O ČEM SO RAZMIŠLJALI VAŠI STARŠI, KO SO SE V MLADOSTI ODLOČALI ZA ŠOLO IN POKLIC
IGRATE OTROKA, KI VES ČAS PREKINJA STARŠE



NALOGA 25

(4. poglavje) Sprememba (izbirno za)

VIR

tim avtorjev priročnika

CILJI

Povečati zavedanje staršev o lastnem odnosu do sprememb.

Seznanjanje staršev z obstojem individualnih pogledov na spremembe v življenju, ter možnostjo spoznavanja različnih odzivov ljudi nanje.

OBLIKA DELA

delo v skupinah, diskusija.

TRAJANJE

1 ura.

MATERIALI

različni odzivi na spremembe (4. poglavje), veliki listi papirja, barvni flomastri.

POTEK

1. Svetovalec predstavi vrste reakcij na spremembe (4. poglavje).
2. Skupino razdelimo na 4 skupine.
3. Vsaka skupina prejme velik list papirja, na katerem je zapisana 1 od možnih reakcij na spremembe.
4. Starši na svoj list papirja zapišejo svojo reakcijo na spremembo in to zadržijo zase.
5. Vsaka skupina se med diskusijo poskuša spomniti na različne reakcije na spremembe. Katere so tiste reakcije, ki zavirajo spremembe pri otrocih in samostojnost pri odločanju, in katere tiste, ki spremembe spodbujajo.
6. Skupine predstavijo rezultate svojega dela.
7. Svetovalec spodbudi diskusijo na temo sprememb.

POVZETEK

Na koncu naloge naj starši individualno izpolnijo tole razpredelnico:

Katero spremembo ste nazadnje doživeli?

Katero spremembo ste nazadnje doživeli v svojem poklicnem življenju?

Kaj dobrega prinašajo spremembe?



NALOGA 26

(1. poglavje) Nadarjen/a sem za... (izbirno za)

VIR	tim avtorjev priročnika
CILJI	Boljše poznavanje lastnega otroka. Izboljšanje sposobnosti načrtovanja izobraževalne in poklicne poti skupaj z otrokom.
OBLIKA DELA	individualno delo, delo v skupinah, spodbujanje kreativnosti.
MATERIALI	revije, flomastri, barvice, škarje, lepilo, veliki listi papirja.
POTEK	1. Udeleženci dobijo list papirja, flomastre, barvice in ostali material. 2. Navodila svetovalca: <i>Na svoj list papirja narišite ali prilepite DREVO, ki bo simbol razvoja vašega otroka. Na deblo napišite sposobnosti, veščine, talente vašega otroka; vse, kar vaš otrok zna. Krošnja bo simbolizirala možnosti razvoja. Vanjo napišite vse, česar se bo vaš otrok še naučil, sposobnosti, ki jih bo še razvil.</i> 3. Po koncu naloge starši predstavijo svoje delo. 4. Skupina sedi v krogu. Starši podajo svoje DREVO sosedu na svoji desni. 5. Navodila svetovalca: <i>Sedaj lahko vsak postane svetoalec drugemu staršu. Iz otrokovega DREVESA RAZVOJA razberite vse možne poklice, šole, tečaje, ki bi lahko bile primerne zanj; vse, česar bi se otrok še lahko naučil v prihodnje.</i> 6. Starši se še enkrat skupaj pogovorijo o rezultatih njihovega dela. Tokrat starši, ki igrajo vlogo svetovalca, poskušajo drugim staršem odpreti nov, drugačen pogled na njegovega otroka. 7. Svetoalec spodbuja izmenjavo refleksij o nalogi: Kakšno podobo imam o svojem otroku? Kaj me je presenetilo? Na kateri možen poklic, šolo, tečaj, prej sploh nisem pomislil? 8. Starši razpravljajo o možnih načinih uporabe rezultatov te naloge v komunikaciji s svojimi otroki.
POVZETEK	Svetoalec naj preverja rezultate individualnega dela staršev, jim pomaga zapisati čim več možnih poti, izbir za svoje otroke.



VAJA 27

(1. poglavje) *Kako dobro poznate svojega otroka?*

VIR	tim avtorjev priročnika
CILJI	Spodbuditi starše, da prepoznajo zanimanja in sposobnosti svojih otrok. Spodbuditi starše, da kritično ovrednotijo svoje poglede na interese in sposobnosti svojih otrok. Spodbuditi starše, da razmislijo, do katere mere njihovi otroci poznajo samega sebe.
OBLIKA DELA	individualno in skupinsko delo.
TRAJANJE	90 min.
MATERIALI	priloga 10, flipchart ali tabla.
POTEK	■ Moderator prosi skupino, da v 10 minutah izpolni <i>prilogo 10</i>; naj vsak zapiše vsa zanimanja in sposobnosti svojega otroka. ■ Ko končajo, se razdelijo v pare. Vsak starš izmenično sprašuje svojega kolega, da argumentira svoje odgovore. ■ V zadnjem delu naloge se pogovor razširi na celotno skupino. Moderator prosi starše, da naredijo kratko predstavitev rezultatov, s poudarkom na razumevanju samega sebe in kritični refleksiji pogleda na svojega otroka. Tukaj je nekaj izhodišč za pogovor: ■ Ste reflektirali, kako vidite svojega otroka? ■ Ste spoznali kaj novega o svojem otroku in njegovih sposobnostih ter zanimanju?
POVZETEK	Starši so eden izmed najbolj pomembnih dejavnikov pri otrokovi karieri odločitvi. Naloga želi staršem pokazati, da zna biti njihov pogled na otroka omejen. Če so odprti za različne poglede na svojega otroka, ga lahko bolje spoznajo in podprejo pri njegovih kariernih odločitvah.



1. Kako bi ocenili sledeče interese in sposobnosti svojega otroka?
 - Sposobnost refleksije uspehov in neuspehov.
 - Vključenost in/ali izključenost iz družinskega kroga, kroga vrstnikov, drugih odraslih.
 - Primerjava samega sebe z drugimi, soočanje s tekmovalnostjo v razredu in med vrstniki.
 - Pripravljenost za nove izzive v šoli in v življenju nasploh.
2. Je prišlo v zadnje pol leta do kakšnih sprememb v ocenah vašega otroka?
3. Kakšne so karierne želje vašega otroka? Kako so se v osmih letih spremenile?



VAJA 28**(1. poglavje) Učenje od drugih – informativni intervju (izbirno za)**

VIR	tim avtorjev priročnika
CILJI	Poiskati ljudi, ki lahko najstniku pomagajo pri informacijah o poklicu in kariernih priložnostih. Pridobiti znanje o poklicnih vlogah s pogovorom z nekom, ki poklic opravlja. Seznanimi se z zadolžitvami v poklicih staršev ali drugih odraslih. Najstniku pomagati z idejami, kako vprašati (intervjuvati) ljudi o njihovih poklicnih odločitvah. Spodbuditi starše, da ustvarijo podporno mrežo za svojega otroka v času kariernega načrtovanja.
OBLIKA DELA	intervju, diskusija in srečanje z namenom povratne informacije.
TRAJANJE	30 min.
MATERIALI	Priloga 11: Informativni intervju.
POTEK	1. Sestaviti seznam ljudi, ki bi lahko bili koristni pri posredovanju informacij o kariernih možnostih. 2. Mladostniki naj naredijo intervjuje z odraslimi o njihovi poklicni poti. 3. Iz različnih odgovorov strniti smiselne zaključke. 4. Na podlagi rezultatov načrtovati naslednje korake. 5. Če so mladostniki zainteresirani za kateri koli opisan poklic, naj se pri predstavnikih teh poklicev poskušajo dogovoriti za spremljanje na delovnem mestu.
POVZETEK	Mladostniki poročajo o svojih izsledkih in se o tem pogovorijo s starši: ■ Kaj jih je pri rezultatih presenetilo? ■ Kaj so spoznali glede svojih odločitev? ■ Menijo, da bi s tem znanjem, ki ga imajo sedaj, storili kaj drugače? ■ So mladostniki prišli do ugotovitve o tem, kaj si je vredno zapomniti glede delovnih obveznosti? ■ Mladostniki primerjajo zbrane informacije, iz intervjujev spoznavajo kompleksnost in raznolikosti poklicnega sveta. ■ Mladostniki naj primerjajo svoje veščine in sposobnosti z veščinami in sposobnostmi, ki so potrebne za določene poklice, kaj je pri določenem poklicu težko, kakšen tip osebnosti je za določen poklic najbolj primeren. Imajo potrebne sposobnosti?
OPOMBE	Veliko je načinov, kako poiskati informacije o različnih poklicih. Mladostniki se lahko poslužijo opisov poklicev, s pomočjo katerih bodo našli odgovore na vprašanja o poklicih, ki jih zanimajo. V veliko pomoč je lahko tudi neposreden pogovor z družinskimi člani, prijatelji staršev, ki imajo zanimive poklice. "Informativni intervju" je v tej fazi zelo koristen.



PRILOGA 11

Obrazec za intervju

IME IN PRIIMEK OSEBE, KI JO INTERVJUJATE:

DELOVNO MESTO:

ZADOLŽITVE:

Kakšen je vaš tipičen dan?

Kako ste izbrali prav to poklicno pot?

Kakšna izobrazba je bila potrebna za ta poklic?

Kako ste prišli do te službe?

Kakšne so vaše dnevne zadolžitve na delu?

Katere so tri ali štiri veščine, ki vam najbolj pomagajo pri delu?

Kaj imate radi pri svojem delu?

Kaj je najtežje pri vašem delu?

Kakšna osebnost je najbolj primerna za takšen poklic?

Kakšen je plačni razpon na področju vašega dela?

Poznate druge poklice, ki so blizu vašemu?

Bi radi zamenjali svojo službo? Zakaj?

HVALA ZA VAŠ ČAS



VAJA 29

(5. poglavje) *Starši in svetovalci* (izbirno za)

VIR	tim avtorjev priročnika
CILJI	Udeležencem pomagati razumeti težja vprašanja, ki se porajajo v diskusiji. Seznanimi udeležence s procesom, ki naj sledi, kadar starši želijo določene informacije. Udeležencem pojasniti vlogo staršev pri pridobivanju informacij za svojega otroka.
OBLIKA DELA	igre vlog.
TRAJANJE	1 ura.
MATERIALI	/
POTEK	■ Udeleženci se razdelijo v pare. ■ Ena oseba v paru dobi vlogo svetovalca, druga starša. Udeleženci, ki igrajo starše, dobijo vprašanja v zvezi s šolanjem na različnih stopnjah izobraževanja in o metodah učinkovitega učenja, ki jih tudi v praksi starši pogosto postavljajo svetovalcem. To so lahko vprašanja: ■ Moj sin ni preveč dober učenec, a želi postati psiholog. Kaj lahko storim? ■ Kako lahko pomagam svojemu otroku pri boljšem učenju? Obstaja kakšen način, da mu lahko pomagam? ■ Sin želi študirati v tujini, a mu ne morem finančno pomagati. Obstajajo kakšne štipendije, za katere lahko zaprosi? Ali obstajajo podobno dobri študijski programi bližje domu? Vprašanja se lahko spreminjajo glede na zanimanja udeležencev. Udeleženec, ki je v vlogi svetovalca, lahko odgovori na vprašanja, ali pa tudi ne. Če sam ne pozna vseh odgovorov, mora izpeljati celoten postopek informiranja in napotiti starše k drugim virom informacij, mu predstaviti možne načine iskanja informacij (internet, knjige, testi itd.). Udeleženci imajo na voljo 30 minut časa za medsebojno razpravo. Ekipe na kratko predstavijo potek svojih pogovorov, izpostavijo probleme, na katere so med pogovorom naleteli; so bili starši zadovoljni s svetovanjem, kaj bi lahko svetovallec izboljšal (5 – 10 min). So pridobljene informacije pravilne glede na vprašanje? Pogovor med udeleženci, o tem, kaj so dobro izpeljali, kaj pa bi lahko izboljšali.
POVZETEK	



VAJE ZA SVETOVALCE, KI DELAJO Z MLADOSTNIKI V STAROSTI OD 16 DO 18 LET



VAJA 30

(1. poglavje) V tvojih čevljih

VIR

tim avtorjev priročnika

CILJI

Zavedati se, da se lahko mnenja spreminjajo:

- ko spremenimo naš pogled na stvari, svoj zorni kot;
- ko se postavimo v čevlje tistega, ki mora sprejemati odločitve; ko smo empatični;
- ko iščemo rešitve tako, da razumemo in ponotranjimo potrebe in osebnost drugih.

OBLIKA DELA

pogovor.

TRAJANJE

90 min

MATERIALI

pisala, papir.

POTEK

Priprava (15 min)

Prosrite udeležence, da se spomnijo in z ostalimi delijo primer iz resničnega življenja, ko je prišlo do razhajanj v željah staršev in otrok glede karijerne poti otroka. Izberite primer, s katerim se vsi strinjate, in na njegovi podlagi zgradite prihajajočo nalogo.

Ko je primer izbran, prosite njegovega avtorja, da z vsemi deli podrobnejše informacije o družini, otroku, argumentih staršev, zakaj so zagovarjali ravno to karierno pot.

1. faza (15 min)

Skupina se razdeli v dva tabora. Vsak tabor zagovarja svoje stališče. Ena ekipa bo podpirala mnenje otroka, druga mnenje staršev. Ekipi si vzameta nekaj časa, da pripravita argumente.

2. faza (15 min)

Člani obeh taborov se usedejo tako, da se gledajo iz oči v oči. Sedaj se prične prepričevanje o pravilnosti in veljavnosti svojih argumentov in izpodbijanje argumentov nasprotnikov (to je bil lažji del naloge).

3. faza (15 min)

Ekipi zamenjata vloge. Tista, ki je prej podpirala voljo staršev, sedaj podpira voljo otroka in obratno. Za pripravo argumentov in proti-argumentov si ekipi vzameta 15 minut časa.

4. faza (15 min)

Ekipi prepričujeta druga drugo o pravilnosti in veljavnosti svojih argumentov in izpodbijata argumente nasprotnikov.

Ni pomembno, ali je katera od ekip uspela prepričati drugo.





Zadnja faza (15 min) pomeni raziskovanje občutkov. Udeleženci naj povedo, kako so se počutili v vsaki izmed situacij. Najbolj nas bodo zanimali občutki iz drugega soočenja. Naloga želi izpostaviti, da se, ko zagovarjamo neko drugo stališče, tudi občutja ob tem spremenijo in lažje sprejmemo tisto, proti čemur smo se prej borili. Skozi to nalogo lahko spoznamo, kako je videti svet skozi tuje oči. Na ta način raste naše razumevanje in sočutje do želja in sanj drugih. Ko poznamo argumente, ki stojijo za željami in nameni drugih, se lahko bolje poistovetimo z drugimi ljudmi.

POVZETEK

Kaj ste občutili, ko ste morali zagovarjati vam prej nasprotno mnenje? In kaj ste občutili, ko ste poslušali nasprotovanje tistemu, kar ste prej zagovarjali sami?

Kakšen je vaš odnos do teh dveh stališč?



VAJA 31 (1. poglavje) Izbira kariere

VIR	tim avtorjev priročnika
CILJI	S pomočjo simulacije izkusiti vlogo staršev, mladostnikov ali svetovalca, ko gre za načrtovanje kariere mladostnikov. S simulacijo pogovora identificirati možne neučinkovite odzive ter spoznati občutke, ki se ob takšnih situacijah pojavijo (npr. ob argumentiranju in izpodbijanju, kot tudi na ravni čustvene vpletenosti).
OBLIKA DELA	igra vlog.
TRAJANJE	60 min
MATERIALI	Skopirani in izrezani kartončki z opisi različnih vlog: očeta, mame, otroka, svetovalca – priloga 12.
POTEK	Stoli so razporejeni v obliki črke U, odprti v smeri 4 stolov, na katerih sedijo udeleženci. Potrebujemo 4 prostovoljce, ki bodo igrali vlogo matere, očeta, otroka in svetovalca. Udeleženci izžrebajo kartončke z vlogami. Prostovoljci imajo 5 minut časa, da se poistovetijo z dano vlogo. Igra se nato lahko prične. Zaigrali bodo prizor družinskega svetovanja, v katerem sodeluje šolski svetovalec, starši in otrok. Tema pogovora je izbira poklica. Pogovor začne eden od staršev, ki trdi, da ima že izdelano mnenje o karierni poti svojega otroka. Poda argumente za to izbiro. Tudi svetovalec lahko začne s pogovorom, lahko reče, da pravkar dela na projektu, v sklopu katerega izvajajo mnenjsko anketo na temo poklicne izbire mladostnikov. Rezultati statistike bi lahko pomagali pri nekaterih odločitvah ministrstva glede razvoja storitev karierne orientacije. Igralci argumentirajo svojo pozicijo eden za drugim ter obenem zavračajo nasprotnikovo argumentacijo. Svetovalec pomirja situacijo, je nekakšen mediator, ob tem pa izraža svoje mnenje. Po približno 10 minutah moderator prekine igro vlog in skupina zelo na kratko poda mnenje, kako so zagovarjali svoje stališče. Moderator spodbuja opazovalce, naj podajo svoje mnenje o izvedbi pogovora – če bi znali bolje zagovarjati neko stališče, naj se pridružijo in pokažejo. Tako poskrbimo, da se igralci posameznih vlog (še posebej pri vlogi otroka in svetovalca) menjavajo ter podajo drugačne argumenti in stališča, nove poglede na situacijo. Vloge se menjajo, scena se ponovi z novimiasedbami vlog. Igro vlog lahko nadaljujemo tako, da izberemo novo situacijo in igralce. Na ta način gledalci postanejo akterji, se osebno angažirajo in celostno poistovetijo (racionalno-intelektualno in čustveno) z likom. Cilj igre ni v dokončni odločitvi o karierni poti otroka, čeprav lahko pride tudi do tega.





Bolj pomembno je, da pridemo do novih ugotovitev, razumevanja, kot so lahko:

- Bolj poglobljeno razumevanje problemov, ki jih naslavljam v okviru kariernega svetovanja, kjer so vključeni tudi starši.
- Prepoznanje medsebojnih razlik; značaja, osebnosti, tudi želja, motivacije in osebnih ciljev.
- Vzpostaviti temelje za tesnejše sodelovanje med starši in otroki ter starši, otroki in svetovalcem.
- Povečano zaupanje do dela svetovalca.
- Skupno odločanje, boljše vključevanje staršev v proces karierne izbire.
- Spodbujanje odločitev o spreminjanju določenih stališč, ki bodo vodile do boljšega sodelovanja z otrokom.

POVZETEK

Kaj ste občutili pri besedni konfrontaciji?

Vam je bila kakšna rešitev, ki jo je podal udeleženec, ki je igral svetovalca, še posebej všeč? Zakaj?

Ste kot svetovalec pripravljeni, da se soočite s podobnimi situacijami? Katere veščine morate izpiliti in kako se boste tega lotili?



PRILOGA 12

Opisi vlog

OČE 1 Oče je odvetnik in vztraja pri tem, da bi tudi njegov otrok sledil isti poklicni poti , ker je ta poklic njihova družinska tradicija, njegovo ime uveljavljeno, klienti zagotovljeni.	OČE 2 Oče ima v lasti nepremičninsko agencijo in želi, da bi njegov otrok sledil njegovi poklicni poti, saj si želi, da uspe v tem poslovnem okolju .	OČE 3 Oče je kemijski inženir ter vztraja, da gre njegov otrok v šolo za inženirje, da bi našel varno službo v velikem podjetju. Sam ne tvega rad in ne mara umetnikov .
OČE 4 Oče ne želi, da bi njegov otrok šel na univerzo, pravi da je to izguba časa in denarja. Želi, da si njegov otrok najde službo in ženo .	OČE 5 Oče se ne strinja z otrokovo izbiro, saj ima sam isti poklic, s katerim ni zadovoljen (da podprete svoje stališče, morate izpostaviti slabe strani svoje službe).	OČE 6 Oče je v sporu s svetovalcem, saj meni, da je karierno svetovanje dolžnost šole ter da vlada stori premalo glede delovnih mest. Ne želi prevzeti odgovornosti. Če bi njegov otrok šel študirat, bi zaradi finančnih razlogov želel, da je univerza v istem mestu. Najraje pa bi hotel, če bi se njegov otrok čim hitreje zaposlil in se izselil iz njegove hiše.
OČE 7 Oče meni, da če bi že moral plačati za otrokovo šolanje na univerzi, naj bo to takšna, ki bo omogočila otroku dobro zaposlitev in ki bo prinašala zaslužek (odvetnik, zdravnik). Če se otrok s tem ne strinja, mu ne bo plačal stroškov šolanja.	OČE 8 Oče je nezadovoljen biolog, ki je želel postati zdravnik, zato projicira svoje sanje na otroka, in želi, da njegov otrok uspe tam, kjer sam ni mogel , saj mu njegovi starši niso mogli plačati dodatnih vaj, da bi lahko naredil potrebne izpite za vpis, ter stroškov bivanja za študij izven domačega kraja.	MATI 6 Mama zaradi hrupa, prenaseljenosti, onesnaženosti, in hitrega načina življenja ni marala življenja v mestu. Vedno je ljubila življenje na vasi, kjer je bivanje udobneje, zato vztraja, da bi njen otrok imel takšen poklic, ki bi ga lahko opravljal na deželi . (učitelj, zobozdravnik, veterinar).



MATI 1 Mama je neizpolnjena umetnica (slikarka, igralka, glasbenica) in svoje sanje projicira na otroka ter želi, da njen otrok uspe tam, kjer sama ni mogla, saj je njeni starši pri tem niso podpirali (tako pravi ona).	MATI 2 Mama se prepira s svetovalcem, da je premlad, z malo izkušnjami (kaj pa on ve o otrocih?), pozna samo knjige, zviška gleda na starše. Pravi, da sama najbolje pozna svojega otroka in ne potrebuje svetovalca, ki ji bo govoril, kako se mora odločati glede svojega otroka. Ve, kaj je treba storiti, sama je že sprejela odločitev o karieri svojega otroka, želi samo, da ji svetovalec pomaga prepričati tudi njenega otroka.	MATI 3 Mama ne želi, da bi njen otrok odšel študirat na univerzo in se preveč osamosvojil. Boji se, da bo odšel daleč od doma. Pravkar je v domačem kraju opazila primerno delovno mesto zanj in govorila z direktorjem. Delovno mesto ga bo čakalo po končanem šolanju. Za mamo je pomembno, da njen otrok dobi delo, kakršno koli že.
MATI 4 Mama želi, da gre njen otrok na točno določeno šolo, za katero je slišala od sosedov in prijateljev, kar je zanj zelo pomembno. Ta šola je edina primerna in bo zagotovila uspešno življenje njenega otroka.	MATI 5 Mama ne želi, da bi njen otrok imel enako karierno pot kot njen mož, saj je bil vedno preveč zaposlen in odsoten od doma. Ne želi, da bi otrok izbral poklic, ki bo preveč zahteven (podjetnik, zdravnik) ali pa bo vzel preveč časa zaradi potovanj, nočnih izmen. Otroku želi takšen poklic, ki ima točno določen, ne preveč zahteven urnik.	SIN/HČI 7 Želi si iti na drugo stran luže, spoznavati nove ljudi, se zabavati, potovati. Kasneje bo videl/a, kaj s kariero.
SVETOVALEC Njegov interes je karierno svetovanje, osredotočiti se mora na otrokovo kariero, ni svetovalec za težave staršev. Pogledati mora otrokove rezultate v šoli, biti pozoren na otrokove talente, zanimanja, predispozicije in želje. Izpostaviti mora veščine in talente, ki so potrebni za poklice, ki si jih želijo starši in otroci. Talente, želje in sposobnosti primerjati z realnimi zahtevami zelenega poklica. Paziti mora, da ne želijo otroci študirati v drugem kraju samo zato, da bi pobegnili pred svojimi zaščitniškimi in ukazovalnimi starši. Ali obratno, ko se želijo starši "znebiti" svojega otroka in ga samo zato pošiljajo na študij v drug kraj.		SIN/HČI 8 Ima partnerja/partnerko, s katerim/o se želi takoj poročiti in preseliti skupaj. Kariera sedaj ni pomembno, kasneje bo videl/a, kaj si želi postati.



SIN 1 Želi si delati z računalniki, ker so se vsi njegovi kolegi odločili za to. HČI Želi študirati biologijo, v mestu kjer je njen fant.	SIN/HČI 2 Želi si na katero koli univerzo, samo, da bo daleč stran od nadzora svojih staršev, a mora poiskati dober razlog, s katerim bo pred starši upravičil/a svoj odhod od doma. Staršem lahko ponudi več možnosti za nadaljevanje šolanja, med katerimi lahko izbirajo.	SIN 3 Želi imeti svoje podjetje, študij pa nadaljevati kasneje, najbolj si želi postati neodvisen od staršev. HČI Ne želi na univerzo, temveč na kozmetični tečaj, da bo lahko odprla svoj salon.
SIN 4 Igra na kitaro in želi ustanoviti svojo skupino, igrati na koncertih, prodajati CD-je. Do sedaj je zložil nekaj pesmi in nastopil na parih šolskih koncertih. HČI Želi se bogato poročiti ter biti brezskrbna glede šole in službe.	SIN 5 Želi postati inženir, ampak njegovi rezultati pri matematiki niso najboljši, a ne zaradi pomanjkanja sposobnosti, temveč zaradi drugih razlogov. HČI Želi študirati ekonomijo, ampak njeni rezultati pri matematiki niso najboljši, a ne zaradi pomanjkanja sposobnosti, temveč zaradi drugih razlogov.	SIN 6 Želi si postati avtomehanik in popravljati avtomobile. HČI Želi si postati top model.
MATI 7 Njene vrednote so močno povezane s finančno neodvisnostjo. Meni, da je najboljši način za uspeh lastno podjetje, zato svojemu otroku svetuje, naj ne zapravlja preveč let s študijem, ampak naj odpre svoje podjetje oziroma se vpiše na poslovno šolo.		MATI 8 Njene vrednote so: življenje se mora živeti intenzivno. Svojemu otroku svetuje, naj sledi takšni karieri, ki mu/ji bo omogočila potovanja (stewardesa/steward, turistični/a vodič/ka).



VAJA 32

(2. poglavje) Življenjska vrvica

CILJI

Razmišljati o naši lastni karierni poti/razvoju.
Postati pozoren na različne dejavnike (situacije in ljudi), ki vplivajo na naš karierni razvoj.
Razmisliti o pomembnih mejnikih v naši karieri.

OBLIKA DELA

individualno delo in skupinska diskusija.

TRAJANJE

30 minut ali manj.

MATERIALI

Vsak sodelujoči potrebuje:
Vrvico (dolgo približno 1m), 3 majhne zelene kartice, 3 rumene kartice, Pisalo.
Flipchart ali tablo za pisanje ključnih ugotovitev diskusije.

POTEK

Ko se skupina zbere, moderator vsakemu posebej razdeli pripomočke (vrvico, 3 zelene kartice, 3 rumene kartice). Moderator razloži pravila igre: udeleženci naj pomislijo na 3 ljudi, ki so vplivali na njegovo karierno odločitev/pot, da so postali to, kar so danes. Imena zapišejo na rumene kartice. Na zelene lističe zapišejo 3 situacije/dogodke, ki so vplivali na njihovo karierno odločitev/pot.

V naslednjem koraku naj sodelujoči na vrv, po kronološkem zaporedju, obesijo vse kartice (rumene in zelene).

Sedaj naj udeleženci v parih diskutirajo o ljudeh in dogodkih, ki so imeli največji vpliv na njihovo karierno pot. Se najdejo kje kakšne podobnosti, kje so razlike?

V zadnji fazi se pogovor razširi med vse sodelujoče. Tukaj je nekaj izhodišč za diskusijo:

- Kdo je najbolj vplival na vašo karierno izbiro?
- Katera situacija/dogodek je najbolj vplival/a na tvojo karierno odločitev?
- Lahko iz povedanega razberemo kakšne skupne poteze, ki so vplivale na posamezne karierne poti?
- Je družina – starši – ključen dejavnik pri teh izbirah? Pomislite na to, kako so vplivali na vašo izbiro (so kaj takega rekli, kakšen poklic so imeli...).
- Ste se med vajo spomnili na kakšno pozitivno izkušnjo, ki bi lahko pomagala pri kariernem načrtovanju vašega otroka? Pomislite, kaj je bilo vam v pomoč. Bi bilo koristno tudi za vašega otroka?



- 
- Ste pomislili tudi na kakšno negativno izkušnjo v procesu vašega kariernega odločanja? Ker radi ponavljamo napake naših staršev, bodite pozorni, da se zgodovina ne ponavlja.

POVZETEK

Ta naloga je usmerjena v iskanje ključnih dejavnikov, ki vplivajo na posameznikove karijerne odločitve. Refleksija svojih lastnih izkušenj je odlična priložnost, da razmislimo, kako vplivamo na odločitve naših otrok. Običajno so prav starši tisti, ki so najbolj pomemben dejavnik pri razvoju karijerne poti otroka, zato ta naloga pride prav ob začetku delavnice, ali kadar se pogovarjamo o različnih dejavnikih, ki vplivajo na posameznikovo karierno načrtovanje.



VAJA 33

(2. poglavje) Nadure (izbirno za)



VIR

tim avtorjev priročnika po: <http://www.members.fortunecity.com/dinamico/tecnicas.htm>

CILJI

Prepoznavanje različnih faz konfliktnih ali problematičnih situacij.

Refleksija in analiza korakov, ki jim moramo slediti, preden sprejmemo odločitve.

Spodbujati doslednost pri odločitvah, saj prinašajo mnoge izzive in težave.

OBLIKA DELA

delo v skupini.

TRAJANJE

30 minut

MATERIALI

/

POTEK

Skupina bo pripravila nastop. Razdelijo se v skupine po 3. Moderator razloži, da so na voljo 3 vloge: šef, zaposleni in opazovalec. Vloge se razdelijo, še preden so predstavljene situacije, ki se bodo uprizorile.

Prizor, ki se bo odigral, je takšen: *“Šef svojemu podrejenemu naloži dodatno delo, ki mora biti končano, preden gre domov. Zelo je pomembno, da je delo končano še isti večer. Zaposleni ne odobrava nastale situacije, saj se delovnik že končuje in čaka ga pomembna nogometna tekma, za katero že ima kupljene karte. Dodatnega dela zaradi njegove obsežnosti ne bo dokončal pravočasno, zato ne bo mogel na tekmo.”*

Skupinice pričnejo z udejanjanjem opisanega prizora. Opazovalec se v potek igre ne sme vmešavati, temveč mora beležiti vse, kar se mu zdi pomembno.

Ko se igra zaključi, udeleženci skupaj razpravljajo o njej. Zakaj so se tako odločili, so prišli do dogovora in kako so ga sprejeli.

POVZETEK

Kaj menite o nastali situaciji? Je res konfliktna?

Kako se je situacija razrešila?

Kateri so bili potrebni koraki, ki so prinesli dogovor?

So vse ekipe prišle do istega dogovora?

Ali vse ekipe prepoznajo isti problem? Ali to kaj vpliva na končno rešitev?



VAJA 34

(2. poglavje) Poučni origami (izbirno za)

VIR

tim avtorjev priročnika po: <http://www.businessballs.com>

CILJI

Udeležence ozavešiti o pomembnosti komunikacije, aktivnega poslušanja, medsebojnega razumevanja, interpretacije in spraševanja. Obvladati veščine sodelovanja znotraj partnerskega odnosa.

OBLIKA DELA

igra.

TRAJANJE

30 min.

MATERIALI

A4 list papirja in škarje za vsakega udeleženca.

POTEK

Ta igra se izvaja v parih. Vsak udeleženec si poišče svoj par in par stolov, na katera se usedeta tako, da si kažeta hrbet. Vsak bo dobil list papirja A4. Moderator bo enemu izmed njiju ("učitelju") posredoval navodila, kako zložiti papir. "Učitelj" bo svojemu partnerju prebral navodila, kako naj zloži papir, istočasno pa bo zlagal tudi sam. Navodila morajo biti prebrana točno tako, kot so zapisana. Tekmovalci ne smejo prositi za dodatna pojasnjevalna navodila ali se o njih kakor koli pogovarjati. Prav tako ni dovoljeno obračanje k partnerju. Ko oba zložita papir, se lahko obrneta drug proti drugemu, razprostreta list papirja in ju primerjata. Ugotovila bosta, da se papirja razlikujeta v načinu zlaganja, čeprav sta bila zložena po istih navodilih. Skupina nato razpravlja o nalogi, o partnerstvu in sodelovanju.

Spodaj so primeri z navodili (če si navodila izmislite sami, jih prej preskusite):

1. Papir prepognite vzdolžno na dve polovici.
2. Sedaj prepognite papir diagonalno, da spet dobite dve polovici.
3. Prepognite papir vodoravno.
4. Prepognite levi zgornji rob papirja proti sredini lista.
5. Zložite kot papirja k nasprotnemu kotu.
6. Odrežite 1 cm najbolj ostrega kota.
7. Spet odrežite 2 cm desnega kota na zgornjem robu papirja.
8. Na robu sredi najdaljše stranice izrežite kvadrat premera 1 cm.
9. Razgrnite papir.



POVZETEK

Koliko udeležencem je uspelo pravilno zložiti origami?

Zakaj je težko priti do istega rezultata?

Katera navodila so bila uporabna in katera nejasna?

Je spraševanje primerno orodje za pojasnjevanje navodil?

So dodatna orodja, primeri ali drugi pripomočki, res potrebni za zagotavljanje jasnosti in razumevanja?

Kako učinkovita komunikacija vpliva na partnerstvo?

OPOMBE

Ta igra pomaga udeležencem, da se zavejo potrebe po učinkoviti komunikaciji, ki je potrebna za dobro razmerje. Skozi proces se udeleženci naučijo podajanja in prejemanja navodil, kako jih vsak od njih interpretira ter zakaj je aktivno poslušanje in spraševanje pomemben del partnerstva. Skozi to nalogo bodo lahko razvili medsebojno razumevanje.



VAJA 35

(2. poglavje) *Osamljeni otok* (izbirno za)



VIR

tim avtorjev priročnika po: <http://www.businessballs.com>

CILJI

Ozavestiti pomen veščin učinkovite komunikacije in medosebnih veščin.

Prepoznavanje potrebe po dobrem partnerstvu.

Prepoznavanje prednosti skupnega razvijanja in odločanja.

OBLIKA DELA

skupinska dejavnost, simulacija.

TRAJANJE

60 min.

MATERIALI

flomastri, flipchart.

POTEK

Moderator vsem skupaj razloži potek naloge. Skupina se razdeli v ekipe po 4. Vsaka ekipa mora narisati poljuben otok, z vsemi zelenimi značilnostmi. Vsak udeleženec ima svoj kos otoka, ki je povezan s kosom drugega udeleženca.

Moderator naj vsaki ekipi razdeli različne flomastre, ekipa se zbere okoli večjega lista papirja – če je skupina večja, naj združijo skupaj 4 flipchart liste. Vsak izmed članov ekipe naj na svojem delu nariše del obale. Da bi skupaj ustvarili cel otok, mora biti vsak kos otoka, ki ga posameznik nariše, povezan s kosom otoka drugega udeleženca. Vsak udeleženec bo označil svoje ozemlje, ga naselil s prebivalci, industrijo, infrastrukturo ipd. Med risanjem in začrtovanjem svojega otoka se bo vsak posameznik srečal z načrti, idejami in potrebami svojega sosesa. Skupaj se bosta morala dogovoriti, se pogajati, sporazumeti, itd. o mejah, cestah, naravnih virih, okolju, kulturi itd.. Udeleženci lahko v tej igri gradnje nove skupnosti prepoznajo mnoge vzporednice z resničnim življenjem. Ko končajo z risanjem, naj celotna skupina pregleda, predstavi in prediskutira svoje izkušnje s to nalogo.

POVZETEK

Skupina razpravlja, kako je uspela dokončati to nalogo in česa so se naučili.

Ste lahko opazovali razvijanje odnosov v skupnosti, ki je nastajala na otoku?

Kakšni so bili izzivi in omejitve, s katerimi ste se spopadali?

So se člani ekip medsebojno dopolnjevali, da so lahko izoblikovali funkcionalno skupnost?

Bi bilo posameznikom bolje na svojem ali jim je bolj znotraj skupnosti?

Ali partnerstvo vpliva na proces odločanja in zakaj?

So med ekipami kakšne razlike znotraj otoške skupnosti in zakaj?

Kako bi se odrezala otoška skupnost v resničnem življenju?



VAJA 36

(1. poglavje) Časovno potovanje (izbirno za)

VIR

tim avtorjev priročnika po: <http://www.businessballs.com>

CILJI

Ustvarjanje in izboljšanje partnerstva.

Ekipa deluje v smeri odločanja glede bodoče zaposlitve.

OBLIKA DELA

skupinska aktivnost.

TRAJANJE

40 minut.

MATERIALI

bel list papirja za vsakega udeleženca.

POTEK

Skupina se razdeli v pare. Vsak bo prejel bel list papirja, ki predstavlja možno želeno kariero vsakega posameznika. V prvem delu naloge naj eden izmed partnerjev na tla položi list papirja – tako daleč, kot misli, da je oddaljena možnost za uresničitev te kariere poti. Oseba, ki je list postavila na tla, naj si vizualizira, kako bo premagala ovire do zelenega cilja. Sedaj naj simbolično stopi po tej poti do lista papirja in opiše svojo vizualizacijo. Hitrost, način hoje, dolžina in smer koraka so odvisni od vizije vsakega posameznika in v skladu z realističnimi predstavami. Svoje predstave in občutja naj prenese v to situacijo. Ko prispe do lista papirja, naj sede nanj.

Naloga njegovega partnerja je v tem, da ga ves čas spremlja in opazuje, mu postavlja vprašanja in, če je potrebno, v partnerju poskuša vzbuditi pozitivne občutke. Na koncu naj ga o celotni izkušnji poglobljeno izpraša. Tukaj je preprost primer intervjuja, ki je lahko v pomoč pri nalogi:

- Predstavljate si, kako ste videti, ko pridete do svoje želene kariere. Kako ste oblečeni? Kakšen je vaš izraz na obrazu? Kako se obnašate? Kako se počutite? Kako zveni vaš glas? Koliko ste stari? Itd.
- Dosegli ste zelen poklic. Kje ste? Opišite sobo, v kateri ste, kako je opremljena? Opišite tudi stavbo, v kateri je soba, okolje, v katerem se nahaja stavba. Kako se imenuje? Kakšne barve vidite? Itd.
- Kdo je poleg vas še v sobi? Opišite ljudi, s katerimi sodelujete? Zakaj ste s temi ljudmi? Kdo so vaši nadrejeni? Kdo vam je všeč? Itd.
- Lahko opišete svoje delo? Kakšne so vaše naloge?
- Kakšne so vaše sposobnosti in kompetence za to delo? Kako ste pridobili te veščine in kompetence?
- Vaši sodelavci in nadrejeni prepoznavajo vaše delo? Kakšno priznanje je za vas pomembno?



- 
- Vas vaši sodelavci ali nadrejeni kritizirajo? Kako se soočate s kritiko?
 - Kakšen je vas odnos do družine? Kaj vaša družina meni o vašem delu? Vas podpira? Vaša družina prepozna, da imate potrebne veščine in kompetence za to delovno mesto? Kdo v vaši družini bi vas drugače opisal?
 - Kaj bi svetovali nekomu, ki išče isto delo?
 - Ste razmišljali, da bi kdaj zamenjali svoje delo?

Po intervjuju naj partnerji zamenjajo vloge in ponovijo vajo.

Ko nalogo končata oba, naj izmenjata svoje izkušnje s to vajo.

POVZETEK

Kako ste se počutili v tej vlogi?

Kako ste zadovoljni s spremstvom in spodbudo svojega partnerja?

Ste izvedeli kaj novega o svojem partnerju?

Česa ste se naučili?

Je partnerski odnos v pomoč, ko se odločate o svoji bodoči karieri?



VAJA 37 (1. poglavje) *Karierni portfolio*

VIR	tim avtorjev priročnika
CILJI	Staršem predstaviti idejo kariernega portfolia. Razviti karierni portfolio dijaka. Oceniti dosedANJI otrokov karierni razvoj. Ponuditi oz. povezati ključne informacije, ki jih otroci želijo izvedeti o sebi. Otrokom pomagati oceniti njihove interese, sposobnosti, motivacijo, načine dela in jih naučiti, kako lahko to znanje o sebi izkoristijo pri načrtovanju kariere.
OBLIKA DELA	"viharjenje možganov" – "brainstorming", diskusija, skupinsko delo.
TRAJANJE	45 min.
MATERIALI	vzorec kariernega portfolia (predstavitvena mapa)– priloga 13.
POTEK	Prepoznati dejavnosti, ki so uporabne za karierni portfolio. Kategorizirati dejavnosti, ki se ujemajo s potrebami portfolia. "Brainstorming" idej o opravljenih delih, zaposlitvah, ki so primerne za portfolio, jih zapisati na liste (flipchart). Otroci sami dokončajo svoj portofolio. Če je potrebno, svetovalci dopolnijo portfolio otroka. Če je potrebno, starši dopolnijo karierni portfolio svojega otroka.
POVZETEK	Opazovanje, kako otrok dela portfolio. Ocenjevanje portfolia v njegovih različnih fazah, zagotoviti otroku koristne povratne informacije o tem, kako se lahko vsebina portfolia še izpopolni.
OPOMBE	Karierni portfolio je obenem prostor za dosežke, kot tudi nenehen proces dopolnjevanja zbirne mape. Je prostor, kjer mladostniki beležijo svoje dosežke, cilje, zgodovino dela, priporočilna pisma ljudi, ki jamčijo o njihovih sposobnostih in dosežkih ter udeleževanjih v šolskih in izvenšolskih dejavnostih. Beleži razmišljanja otrok med procesom karierne poti. Mladostnikom služi kot opomnik, da je prvi korak v kariernem načrtovanju poznavanje samega sebe. Otrokov portoflio naj vsebuje njegove najboljše, aktualne dosežke in dejavnosti. Tudi starši lahko sodelujejo pri njegovem vsebinskem nastajanju.



PRILOGA 13 Primer kariernega portfolia

IME:

PERIOD/DATE:

KATEGORIJE	DIJAK/ŠTUDENT	SVETOVALEC	STARŠI
Osebne lastnosti (interesi in osebnost)			
Izkušnje (delovne in prostovoljne)			
Veščine in kompetence (dokaz o specifičnih znanjih, na primer javno nastopanje, vodstvene sposobnosti, čut za pisanje, računalniško znanje)			
Dosežki in nagrade (dosežki v šoli, športu, delo za skupno dobro)			
Akademski dosežki (pohvale, raziskovalne naloge, delo na različnih šolskih projektih, dobre esejske naloge)			
Ocenjevanje (delo, šola, zdravje)			
Koristni viri (sezname uporabnih spletnih strani in drugih virov informacij)			
Karierni načrt (cilji in nekaj korakov v smeri njihovega doseganja)			

Na seznam se lahko doda še druge kategorije, ki bodo zaobjele ostala znanja in sposobnosti mladostnika.



VAJA 38

(1. poglavje) *Karierna vizija otroka* (izbirno za)

CILJI

Dobiti vpogled v otrokovo vizijo njegove/njene kariere.

Razmisliti o pričakovanjih staršev glede kariernih želja svojega otroka.

Pomagati staršem razumeti koristi in nevarnosti, ki jih imajo njihova pričakovanja za karierno načrtovanje njihovega otroka.

OBLIKA DELA

individualno delo, skupinska diskusija, povratna informacija.

TRAJANJE

45 min. (+ 1 ura doma za dokončanje naloge skupaj z otrokom).

MATERIALI

listi papirja, pisalo.

POTEK

1. faza

Staršem se poda naslednja navodila: Narišite krog na list papirja, v ta krog pa napišite, kaj želite, da bi vaš otrok postal (kateri poklic). Nato narišite puščice iz tega kroga, na katere napišite, zakaj si želite, da bi vaš otrok izbral določen poklic oz. zakaj menite, da je to pravi poklic zanj/zanjo.

Opomba: V kolikor imate v mislih več možnosti – poklicev, za katere bi želeli, da bi jih izbral vaš otrok, vajo ponovite za vse poklice.

2. faza

Staršem se poda naslednja navodila: Sedaj naj vajo izvede vaš otrok. Vzdržite se komentarjev in kritiziranja poklicev, ki jih je izbral vaš otrok. Najprej poslušajte, zakaj meni, da je to zanj/zanjo prava karierna odločitev.

Prav tako naj nariše enega ali več krogov (odvisno, koliko različnih poklicnih želja ima), v katerega naj napiše, kaj bi rad postal oz. kateri poklic bi želel opravljati. Prav tako naj navede razloge za svojo odločitev:

- Kaj ga vodi, da razmišlja v tej smeri?
- Kakšno življenje si predstavlja, če se bo odločil/a za ta poklic?
- Kako to, da meni, da je to pravi poklic zanj/zanjo?
- Katere lastnosti ima, ki so potrebne za ta poklic?

POVZETEK

- Po končani nalogi starši delijo svoje pomisleke o tem, kaj si želijo, da postane njihov otrok, ko odraste, in zakaj si to želijo.
- Ali se vaša pričakovanja skladajo z otrokovimi? Delite svoje mnenje z otrokom in to izkoristite za pogovor o načrtovanju njegove/njene kariere.



- 
- Razmislite o svojih razlogih, ki so vas vodili pri izbiri "pravih" poklicev za svojega otroka (koliko so vaše odločitve posledica vaših izkušenj, mnenja o "dobrih in slabih" poklicih...).
 - Koliko so vaša pričakovanja glede karierne izbire vašega otroka povezana z vašimi neuresničenimi željami?
 - Koliko so otrokove karierne želje v skladu z njegovimi interesi, sposobnostmi, lastnostmi?
 - Koliko so na otrokove odločitve o poklicih, ki si jih želi opravljati, vplivali zunanji faktorji, kot so ugled poklica, možnosti za zaposlitev, dobičkonosnost poklica – zaslužek, popularnost poklica, privlačnosti šole – nova šola, mnenje prijateljev...)?
 - Razmislite tudi, kako lahko vaša pričakovanja pozitivno ali negativno vplivajo na otrokove odločitve.

OPOMBE

S pomočjo te vaje lahko ugotovimo, kako dobro (če sploh) se pričakovanja staršev in otrok ujemajo med seboj. Starši pridobijo vpogled v otrokove poklicne želje. Ta vaja med drugim tudi pomaga staršem, da spoznajo, kako pomembno je, da svojih poklicnih želja ne prenašajo na otroka, saj to ovira otrokovo odkrivanje lastnih kariernih želja in ciljev.

If the parent's expectations do not correspond at all with the child's hopes, it is important to have the parents review their position and adjust it to their child's vision, rather than the opposite of having the child adjust his/her desires with their parent's wants.



VAJA 39 (1. poglavje) *Karierno odločanje – stili odločanja*

VIR	tim avtorjev priročnika
CILJI	Razmeti, da obstajajo različni stili odločanja ter spoznati vpliv stila odločanja na karierno načrtovanje posameznika. Analiza stilov kariernega odločanja. Spoznati pomen različnih virov, ki lahko vplivajo na otrokove karierne odločitve.
OBLIKA DELA	diskusija.
TRAJANJE	30 min.
MATERIALI	Priloga 14, pisalo
POTEK	Starši dobijo list papirja, pisalo in sledeča navodila: "Preberite prilogo 14 o stilih odločanja. Poskusite z odstotki oceniti, koliko so ti stili značilni za vašega otroka. Odgovorite na spodaj zapisana vprašanja."
POVZETEK	1. Ko opravijo zastavljeno nalogo, naj starši z vsemi delijo svoje opazke glede prevladujočih stilov odločanja njihovih otrok. Kakšni so? 2. Analiza omogoči vpogled v to, kako lahko stili odločanja vplivajo na otrokove karierne odločitve (starši ozavešajo lastne stile odločanja, ki so vplivali na njihovo načrtovanje kariere). 3. Pogovorite se o tem, kateri stil odločanja bi lahko pomagal otroku pri bolj učinkovitem načrtovanju kariere. 4. Razmislite, kakšno podporo potrebuje mladostnik, da izboljša proces odločanja in da bo dosegel zastavljene cilje. 5. Starši lahko to nalogo opravijo tudi skupaj s svojim otrokom in primerjajo rezultate. Kako vidijo svojega otroka? In kako se vidi otrok sam? Dajte otroku povratno informacijo o dobrih in slabih straneh različnih stilov odločanja.
OPOMBE	Vsak posameznik ima prevladujoč stil odločanja, ki vpliva na karierne odločitve. Ne obstajajo čisti stili odločanja; stil odraža le nekatere težnje pri odločanju. Ta vaja omogoča staršem, da ocenijo otrokovo prevladujočo težnjo, poiščejo pluse in minuse stilov, ter naredijo ustrezne spremembe in prilagoditve.



PRILOGA 14 Stili kariernega odločanja

STIL ODLOČANJA	OPIS STILA ODLOČANJA	USTREZA VAŠIM OSEBNIM SLOGOM ODLOČANJA (%)
Odvisni stil	Glede odločitev bolj zaupa drugim kot sebi. Posameznik verjame, da ga drugi bolje poznajo, bolje vedo, kaj si želi, ali kaj je bolje zanj.	
Impulzivni stil	Odločitve sprejme brez upoštevanja vseh možnosti.	
Izogibajoči stil	Strah ga je sprejemanja odločitev, ker ga je strah posledic odločitev. Veliko časa tehta različne možnosti, zbira veliko informacij, a ne ve, kaj je najbolj primerno zanj ali pa se je enostavno pretežko odločiti.	
Racionalni stil	Odločitve sprejema šele po dolgem temeljitem premisleku, tehtanju vseh alternativ in posledic.	
Intuitivni stil	Glavno besedo pri odločitvah imajo njegova/njena čustva.	

V katerih primerih je po vašem mnenju prevladujoči stil odločanja vašega otroka najbolj koristen?

V katerih primerih v življenju je po vašem mnenju prevladujoči stil odločanja vašega otroka najmanj koristen?



VAJA 40**(1. poglavje) Analiza alternativ**

VIR	tim avtorjev priročnika
CILJI	Naučiti starše, da bodo znali biti v podporo mladostniku pri raziskovanju možnih kariernih odločitev. Razviti otrokovo sposobnost premišljenega odločanja, ki ga bo spodbudila k racionalnim kariernim odločitvam.
OBLIKA DELA	"Brainstorming" (viharjenje možganov), diskusija, delo staršev doma z otroki.
TRAJANJE	1 ura.
MATERIALI	priloga 15: Analiza možnih izbir, pisalo.
POTEK	Staršem se predstavi stopnje odločanja. Priloga vsebuje naslednja navodila: Nalogo dokončajte z otrokom. Pogovorite se z njim o potencialnih kariernih možnostih. Skupaj izpolnite sledečo tabelo: 1. stopnja V prvi stolpec napišite karierne želje svojega otroka. Ustreznost karierne izbire se zaenkrat še ne ocenjuje. 2. stopnja V tabelo zapišite vsako posamezno možnost/alternativo na sledeč način: a) Otroka prosite, da oceni prednosti, ki mu jih prinaša izbrana možnost. Kakšne so prednosti takšne odločitve? ugotovitve vpišite v stolpec <i>Prednosti</i>. b) V stolpec <i>Pomanjkljivosti</i> napišite otrokove pomisleke o izbrani možnosti, kakšne negativne posledice lahko prinese. Vse izbrane možnosti so ocenjene na podoben način. 3. stopnja Po tovrstni analizi kariernih alternativ, že lahko izluščimo možnosti, ki so mladostniku najbližje. Otrok naj v 3. stolpcu označi z ?, da je odločitev za to možnost nesprejemljiva, ali s !, da je možnost zanj zanimiva in izvedljiva. 4. stopnja Ko mladostnik izbere najboljšo možnost, mu kot starši pomagajte določiti pomembne cilje in načrt, kako bo te cilje dosegel. Načrt zapišemo.
POVZETEK	Starši naj se po končani nalogi pogovorijo z otrokom in ga spodbudijo k pogostejšemu sprejemanju samostojnih odločitev. Starši naj poudarijo, da se lahko odločitve lahko spreminjajo ter prilagajajo skozi čas. Tako bodo pomagali mladostniku zmanjšati stres in strah pred sprejemanjem odločitev.
OPOMBE	Proces odločanja (tudi karierno odločanje) zahteva veliko kognitivnega napora. Pomembno je imeti pravo idejo, oceniti primernost odločitve ter izbrati najbolj primerno možnost. Ta metoda omogoča, da se otrok s pomočjo sledenja kognitivnim stopnjam nauči odločanja o zanj najbolj primerni alternativni. Zmožnost realne ocene alternativ zagotavlja večjo možnost, da bo otrok sposoben sprejeti tudi racionalne karierne odločitve.



PRILOGA 15

Analiza možnih izbir

Problem/vprašanje:

Alternativa/ možnost	Prednosti	Pomanjkljivosti	!/?
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

Cilj A.

Prvi korak

Drugi korak

Tretji korak

Cilj B.

Prvi korak

Drugi korak

Tretji korak.

Cilj C.

Prvi korak

Drugi korak

Tretji korak



VAJA 41

(5. poglavje) Informacije na spletu (izbirno za)

VIR

tim avtorjev priročnika

CILJI

Udeležencem pomagati uporabljati tehnologijo in druge vire za pridobivanje informacij.

Seznanjanje s pomembnimi spletnimi stranmi.

Udeležencem predstaviti korake, ki jim lahko sledijo, ko iščejo določeno informacijo.

Pripraviti udeležence, da bodo sodelovali med seboj kot ekipa, in medsebojno izmenjevali znanja.

OBLIKA DELA

skupinsko delo.

TRAJANJE

1 ura.

MATERIALI

računalniki

POTEK

- Skupina se razdeli v ekipe po 2 ali 3 (odvisno od števila računalnikov). Če računalniki niso zagotovljeni, naj udeleženci prinesejo svoje.
- Naloga vseh udeležencev je, da s svetovnega spleta poiščejo določeno informacijo. Tukaj je nekaj primerov vprašanj, ki jih imajo starši:
 - Moja hči želi študirati ekonomijo, maturo je opravila z odliko. Katere dobre fakultete oziroma univerze priporočate, na katere se lahko vpiše v Sloveniji?
 - Moj sin ne želi nadaljevati študija po srednji šoli. Obstaja kakšna možnost, da izvemo, v čem je dober? (*poiščite teste, vprašalnike, pripomočke, s pomočjo katerih lahko mladostnik preveri svoje sposobnosti*)
 - Moja hči bi drugo leto rada šla v srednjo šolo, pa ne ve, katero. Kakšne so možnosti?

Imejte v mislih, da so ti primeri poljubni in se spreminjajo glede na vsakokratne priložnosti. Udeleženci imajo na voljo 30 minut časa, da poiščejo informacije.

POVZETEK

Skupina na kratko predstavi svoje delo (5 – 10 min).

Opiše se sam postopek pridobivanja informacij (iskalniki, ključne besede ipd.).

So pridobljene informacije pravilne, glede na dane zahteve?

Udeleženci se pogovorijo, kje so morda storili napako in kje so se naloge lotili pravilno.



VAJA 42

(5. poglavje) *Predstavitev* (izbirno za)

VIR

Brzezińska, E., Paszkowska-Rogacz, A. (2000). *Kształtowanie relacji pracowniczych* [Forming employee relations], Łódź: Pam Center.

CILJI

Pomagati udeležencem, da se znajo pripraviti na skupinske sestanke.

Pokazati, kako lahko dober načrt pomaga pri izvedbi uspešnega sestanka.

OBLIKA DELA

individualno delo.

TRAJANJE

1 ura.

MATERIALI

1 osebni računalnik za vsakega člana s programom Microsoft PowerPoint, za vsakega list s *prilogo 15*.

POTEK

- Udeleženci morajo pripraviti predstavitev za starše.
- Dobijo različne scenarije za predstavitev:
 - Za starše, katerih otroci želijo študirati v tujini.
 - Za starše, ki se ne strinjajo s svojimi otroki glede izbire študija.
 - Za starše, ki potrebujejo pomoč pri izbiri pravilnega poklica, ki bo najbolj ustrezal otrokovim lastnostim.

Udeleženci imajo na voljo 40 minut, da pripravijo predstavitev. Bodite pozorni, da udeleženci ne iščejo preveč podrobnih informacij.

POVZETEK

Vsak udeleženec na kratko predstavi svojo nalogo (5 – 10 min).

Diskusija med samo predstavitvijo.

Nasveti moderatorja, kaj bi se k predstavitvi lahko še dodalo.



VAJA 43

(2. poglavje) Vedenjske navade (izbirno za in)

VIR	skupina avtorjev
CILJI	Zavedati se učinka lastnega vedenja na skupino. Začeti se zavedati načinov, kako motiviramo sebe in/ali druge glede na naše "vedenjske navade"
OBLIKA DELA	timsko delo, skupinska diskusija.
TRAJANJE	približno 40 minut.
MATERIALI	Fotokopije Priloge 16.
POTEK	1. Skupino razporedimo v time po 5 – 6 posameznikov. 2. Predavatelj da udeležencem fotokopije Priloge 16. 3. Udeleženci imajo 10 – 15 minut, da izpolnijo fotokopije. 4. 10 minut za pogovor o rezultatih in predlogih za načine motiviranja glede na vedenje in/ali osebnost posameznika, kot ga vidi skupina. Pomembno je, da predavatelj razloži, da so iskreni odgovori konstruktivna povratna informacija. 5. 10 – 15 minut za predstavitev izsledkov vsake skupine (približno 5 min. na skupino). Skupino razporedimo v time po 5 – 6 posameznikov. 6. Predavatelj da udeležencem fotokopije Priloge 16. 7. Udeleženci imajo 10 – 15 minut, da izpolnijo fotokopije. 8. 10 minut za pogovor o rezultatih in predlogih za načine motiviranja glede na vedenje in/ali osebnost posameznika, kot ga vidi skupina. Pomembno je, da predavatelj razloži, da so iskreni odgovori konstruktivna povratna informacija. 10 – 15 minut za predstavitev izsledkov vsake skupine (približno 5 min. na skupino).



PRILOGA 16

Vedenjski vzorci

A) Izberite vedenje, ki vas najbolj opiše (1 – 3 izjave), kot tudi tiste, ki opišejo vsako osebo v vaši skupini (1 – 2 izjavi/osebo).

VEDENJE	Kaj zame najbolj velja?					
Začenja prepire.						
Vedno najde "ampak".						
Nenehno prekinja ritem govora.						
Po navadi se osredotoča na temo.						
Najprej posluša, nato govori.						
V pogovoru sodeluje, ko misli, da lahko nekaj prispeva ali povzame.						
Je kratek in jednat.						
Trdo dela, urejen, sodeluje in je odgovoren.						
Je spravljen.						
Se ne vključi v pogovor.						
Pritrjuje le, ko se strinja.						
Ostane tiho, tudi če se ne strinja.						
Postane nervozen, ko izraža svoje mnenje.						
Samo posluša.						
Ne izraža svojih dvomov.						
Neopazen.						
Ne izraža lastnega mnenja.						
Deluje, kot da ne posluša.						

B) Katero vedenje "izražam" po mnenju svoje ekipe? Zapišite, katere izjave so drugi izbrali za vaš opis (zapišite jih po številu ponovljenih izjav).

C) Predlogi//Zaključki



CILJI

- Pokazati vam, da sta za najboljšo karierno odločitev potrebna raziskovanje in potrpežljivost.
- Vodilo, da vedno raziščete vse možnosti.
- Naučiti vas, kako pomembno je prepoznati in razumeti vpliv referenčne skupine.
- Pokazati vam, kako ljudje radi sodimo glede na stereotipe in kako to lahko vpliva na nas.

NAVODILO

Pozorno preberite tekste. Nato izberite eno od rešitev, za katero menite, da je najboljša. Opišite razloge za vašo odločitev. Razložite tudi, zakaj se niste odločili za ostale možnosti.

Razmislite o nalogi, ki ste jo opravili. Pomagajte si z naslednjimi vprašanji:

- Kaj je po vašem mnenju najbolj pomembno pri izbiri kariere otroka – njegove želje, sposobnosti, vaše mnenje, mnenje učiteljev ali vse skupaj?
- Kako bi nadaljevali, če vsega tega ni možno združiti?
- Ali se vam zdi problematično, da otrok nekoga občuduje in želi biti tak, kot je ta oseba? Kaj so možne pomanjkljivosti? Kaj so možne prednosti?
- Kakšen nasvet bi dali otroku, če bi se kateri od njegovih prijateljev posmehoval njegovi karierni odločitvi?
- Kako ocenjujete vlogo potrpežljivosti v kariernem svetovanju?

Pri tej vaji ni idealnih rešitev. Ko izberete eno od možnosti, boste prejeli primerno povratno informacijo.

ŠTUDIJA PRIMERA 1. DRUŽINA NOVAK

Opis situacije

Družino Novak sestavljajo starši Marko in Laura ter njuni otroci Filip, Jaka in Tanja. Mati Laura je zaposlena kot medicinska sestra v pediatrični ordinaciji, oče Marko pa dela kot policijski inšpektor. Filip je najstarejši otrok v družini in študira medicino, saj si želi postati zdravnik. Tanja pa je najmlajša in obiskuje osnovno šolo.

Jaka je zaključuje **osnovno šolo** in odločiti se mora, na katero srednjo šolo se bo vpisal. Je odličen učenec in dosega zelo dobre rezultate pri skoraj vseh predmetih, še posebej pri matematiki. Svojega starejšega brata občuduje in mu želi slediti, vendar pa morda poklic zdravnika zanj ni najbolj primeren, saj mu biologija ne gre najbolje od rok, predmet mu tudi ni preveč pri srcu. Pogosto pomerja očetovo policijsko uniformo in si zamišlja, da je policist. Njegovi sošolci so si zaradi vpliva drugih odraslih ustvarili mnenje, da so policisti neumni, nekoristni in nepošteni. Jaka se z njimi sicer ne strinja, a si vseeno ne upa priznati, da razmišlja tudi o tej karierni poti.

Filip podpira bratove načrte, da bo postal zdravnik. Ponuja mu tudi pomoč pri učenju. Jakovo drugo željo – postati policist – pozna le sestra Tanja, ki je brata zalotila pri pomerjanju očetove policijske uniforme. Rada ima svojega brata in skrivnosti.

Starša Laura in Marko želita pomagati svojemu sinu pri izbiri šole in poklica. Kako naj postopata?

Scenarij 1

Starša Laura in Marko sta seznanjena z Jakovo željo, da postane zdravnik in sta z njegovo odločitvijo zadovoljna. Ker sta vseeno zaskrbljena zaradi sinovih ocen pri biologiji, obiščeta učitelja. Ta ju pomiri, da situacija ni tako slaba in da so ocene verjetno le posledica lenobe in premalo učenja. Starša se želita še dodatno prepričati, zato se pogovorita tudi z najstarejšim sinom Filipom, ki že študira medicino. Ta jima obljubi, da bo bratu pomagal, v kolikor bi imel težave pri študiju.

Starša imata tudi dolg pogovor z Jakom. Pogovarjajo se o poklicu zdravnika in Jaka tudi vprašata, ali je to res poklic, ki ga želi opravljati in mu predlagata tudi druge možnosti. Zanima ju tudi, ali ima Jaka kakšne druge ideje ali želje. Ker se boji posmeha sošolcev in ker mu je všeč ideja, da bo postal zdravnik kot njegov brat, Jaka ne omeni svojih razmišljanj o poklicu policista.

Problem je rešen, Jaka bo postal zdravnik.



Scenarij 2

Ker je Jaka dober učenec, še posebej pri matematiki, njegova starša menita, da bi bil študij matematike ali sorodnega področja najbolj ustrezen, saj bi tako lahko postal strokovnjak na dotičnem področju. Starša sta seznanjena z njegovo željo, da bi postal zdravnik, a ji nasprotujeta. Občutek imata, da si Jaka le želi slediti bratu, skrbijo ju tudi ne ravno blesteče ocene pri biologiji.

Ker Jaka v pogovoru ni izrazil nasprotovanja in tudi ne drugih predlogov, pade odločitev, da bo Jaka študiral matematiko.

Scenarij 3

Starša Marko in Laura se dolgo pogovarjata o tem problemu. O možnosti študija na medicinski fakulteti sta razmišljala, a se jima zaradi Jakovih ocen pri biologiji to ne zdi dobra ideja. Oče tudi meni, da Jaka želi postati zdravnik le, ker občuduje starejšega brata. Razmišljata o drugih možnostih, a ker se jima nobena ne zdi ustrezna, prosita Jaka naj sam predlaga nekaj možnosti. Zdi se, da Jaka okleva, a na koncu ne predlaga ničesar.

Mati Laura se odloči, da se bo pogovorila z najmlajšo Tanjo, ki je zelo radovedna in običajno pozna vse skrivnosti svojih bratov. Tanja je sprva zelo skrivnostna in ne želi povedati ničesar. Po dolgem prepričevanju pa zaupa mami, da je videla Jaka pomerjati očetovo policijsko uniformo.

To je za oba starša popolnoma nova informacija. Jaka povabita na pogovor in ga prosita, naj jima pojasni, zakaj te svoje želje ni nikoli niti omenil. Jaka sedaj prizna, da se boji zasmehovanja s strani sošolcev. Starša sta presenečena in sinu poskušata razložiti, da poklic policista ni slab. O tej možnosti se nato kar nekaj časa pogovarjajo in zdi se, da je vsem, še posebej pa Jaki, všeč.

Rešitev je na dlani, Jaka bo odšel na policijsko akademijo (oz. na usposabljanje za policista).



Povratna informacija za scenarij 1:

Ni narobe, če bo Jaka postal zdravnik. Je priden in uspešen učenec, zato bo najverjetneje, kljub slabšim ocenah pri biologiji, študij uspešno zaključil. Pri morebitnih težavah pa mu bo lahko pomagal starejši brat, ki prav tako študira medicino. Poleg tega bo Jaka tako lahko uresničil svojo željo.

Če pa bi bili njegovi starši bolj pozorni, potrpežljivi in bi se več pogovarjali z otroki, bi verjetno izvedeli tudi za druge možnosti, o katerih razmišlja Jaka. Otroci imajo namreč lahko skrivnosti in želje, o katerih ne želijo govoriti. Dobro bi bilo, če bi starši poznali te skrite želje ali pa bi v pogovoru večkrat omenili tudi druge možnosti in se šele nato odločali, katera je "najboljša".

Povratna informacija za scenarij 2:

Dobra stran odločitve za študij matematike je, da Jaki ne bo potrebno študirati predmeta, ki ga ne mara preveč – biologije.

Vseeno pa nobena od njegovih želja ne bo izpolnjena. Ne bo postal zdravnik kot njegov starejši brat, ob tem pa nihče ne izve za njegovo skrito željo. Starši v tem primeru niso bili dovolj potrpežljivi in pogovoru niso namenjali dovolj časa, da bi lahko odkrili sinove želje in strahove.

Povratna informacija za scenarij 3:

Ta rešitev se zdi najbolj optimalna. Jakova želja bo izpolnjena, poleg tega pa mu ne bo potrebno študirati predmeta, ki mu ni preveč všeč – biologije.

Starši so bili dovolj potrpežljivi in pripravljeni na pogovor, da so uspeli izvedeti za Jakove želje in strahove. Raziskovali so razloge za Jakovo željo postati zdravnik. Ob tem so sinu pomagali razumeti stereotipe njegovih sošolcev o poklicu policista ter mu stali ob strani, ko je poskušal premagati strah pred zasmehovanjem.



ŠTUDIJA PRIMERA 2. TOMAŽ

Opis situacije

Tomaž je dijak zaključnega letnika gimnazije in čez dva meseca se mora vpisati na izbrano fakulteto.

Vedno je brez posebnega truda dobival dobre ocene v šoli. Kadar mu je primanjkovalo motivacije, ga je spodbujala mati. Tomaž ne kaže posebnega umetniškega talenta in ne riše preveč dobro, ne glede na motivacijo, ki jo izkazuje za to področje. Tudi pri glasbeni umetnosti dosega zgolj povprečne ocene. Pri drugih predmetih, še posebej pri družboslovnih ima zelo dobre ocene. Rad ima zgodovino ter branje in analiziranje leposlovnih del. Slovnica mu ne leži. Rad ima tudi naravoslovne predmete, a nima motivacije za sprotno delo, ki ga ti predmeti zahtevajo. Že nekaj let trenira košarko, je tudi kapetan moštva, ki je lansko leto doseglo nekaj odličnih rezultatov in napredovalo v višjo skupino.

Tomaž ne ve, kateri študijski program bi izbral. Že kot otrok je kazal interes za poklic geodeta, ki ga opravlja tudi njegov stric, medtem ko je njegov oče gradbenik. Tomaž pogosto in z veseljem obiskuje stričevo pisarno, ki se nahaja v isti hiši, kjer Tomaž živi. Tomaž razmišlja, da bi se vpisal Fakulteto za gradbeništvo, v prihodnosti pa bi se lahko zaposlil pri stricu. Vseeno ima nekaj pomislekov. Razmišlja tudi o vpisu na druge naravoslovne smeri študija, a ga skrbi pomanjkanje delovnih navad in vztrajnosti, zato idejo opusti.

Scenarij 1

Tomaževi straši nimajo nikakršnih dvomov glede njegove poklicne izbire. Glede na težave pri iskanju zaposlitve, s katerimi se danes srečujejo mladi, se jim zdi najbolj smiselno, da se Tomaž usposobi za delo geodeta. Tako se bo v prihodnosti lahko zaposlil v stričevem podjetju. Tomaža bodo starši tako poskušali prepričati, da je fakulteta za gradbeništvo – smer geodezija, zanj najbolj optimalna izbira.



Scenarij 2

Tomaževi straši so zaskrbljeni zaradi sinove nizke samozavesti, saj je tako v šoli kot tudi pri košarki dokazal, da lahko dosega dobre rezultate in je na splošno uspešen. Zato sta se starša odločila, da bosta sinu pomagala odkriti močna področja in premostiti nesigurnost.

Scenarij 3

Tomažu starši popolnoma zaupajo, zato se odločijo, da ne bodo posegali v njegove odločitve. Tomaž bo tako sam, brez podpore staršev, sprejel končno odločitev.

Povratna informacija za scenarij 1:

Starši v tem primeru ne kažejo pripravljenosti, da bi skupaj s sinom raziskali prednosti in slabosti drugih možnosti, pa čeprav jih Tomaž omenja le kot razmišljanja/ideje. Prepričani so, da je njihovo mnenje pravilno in da bi bilo v času pomanjkanja zaposlitev škoda zamuditi tako priložnost. Če se bo Tomaž izučil za geodeta, se bo morda v prihodnosti namreč lahko zaposlil v stričevem podjetju.

Povratna informacija za scenarij 2:

V tem primeru Tomaževi starši zaupajo v sinove sposobnosti in spoštujejo njegova razmišljanja glede izbire študija in poklica. Tako bo Tomaž deležen podpore družine pri raziskovanju in premagovanju dvomov, dokler ne bo našel zanj najbolj ustrezne možnosti. Ob taki izkušnji bo Tomaž tudi razumel, da mora upoštevati, razumeti in slediti svojim lastnim občutkom, namesto da le čaka na "lažjo" rešitev.

Povratna informacija za scenarij 3:

Kljub temu, da starši Tomažu puščajo možnost svobodne odločitve in se ne želijo vmešavati, pa to morda ni najbolj koristno zanj. Tomaž ima dvome in po nasvet se bo verjetno obrnil na koga drugega ali pa bo izbral študij, na katerega se bodo vpisali njegovi sošolci, saj tako ne bo sam vstopal na neznano pot.



ŠTUDIJA PRIMERA 3. SANJA

Opis situacije

Sanja je stara 18 let in bo srednjo šolo zaključila čez dva meseca. Načrtuje, da bo v Španiji delala kot varuška. Tik preden je vstopila v kontakt z družino, pri kateri naj bi delala, se pojavi nova priložnost. Sošolkin stric ji je ponudil 6-mesečno pripravništvo, saj je drug pripravnik delo zavrnil. Gre za družinsko podjetje z desetimi zaposlenimi, ki proizvaja različne vrste svetil. Pripravništvo vključuje tako delo v administraciji kot tudi v proizvodnji. Predvidena plača znaša 350€, kar je enako kot bi zaslužila kot varuška v Španiji. Sedaj je Sanja v dvomih. V dveh tednih se mora odločiti ali bo eno leto delala kot varuška v Španiji ali pa bo ostala doma in delala v podjetju svetil. Ker se sama težko odloči, za nasvet povpraša mamo, ki je po zaključku šole prav tako delala kot varuška v ZDA. V nadaljevanju so predstavljeni trije možni odzivi Sanjine mame.

Scenarij 1

Sanjina mati meni, da je delo v tujini nekaj, kar bi moral izkusiti vsak mladostnik po zaključku šole. Zanje je bilo delo varuške življenjska izkušnja. Svoji hčeri pojasni: "Ko sem delala kot varuška v ZDA, sem se zelo zabavala. Spoznala sem ogromno ljudi s celega sveta in z nekaterimi sem še danes v kontaktu. Seveda je bilo na začetku malce težko in tudi jezika nisem dobro govorila, a sem se hitro vživela. Z družino, pri kateri sem delala, sem se dobro razumela in otroci so bili super. To je bilo obdobje življenja, ko sem se naučila obvladovati težke situacije, verjeti vase in prevzemati odgovornost. Poleg tega sem tam spoznala tudi tvojega očeta. Sanja se mi ne, kakšno bi bilo moje življenje danes, če ne bi odšla delat v tujino kot varuška. Mogoče tudi tebe ne bilo. Res mislim, da je to nekaj, kar moraš storiti. Še vedno boš imela dovolj časa za delo v podjetju, ko se vrneš. Samo predstavljaš si, kaj vse boš zamudila!"



Scenarij 2

Sanja in njena mati skupaj iščeta prednosti in slabosti obeh možnosti: ostati doma in pridobiti prve delovne izkušnje v podjetju ali oditi v tujino in delati kot varuška? Sanja je tista, ki išče prednosti in slabosti, mati pa ji pomaga z vprašanji: "Kaj misliš, da boš zamudila, če greš v Španijo in kaj, če ostaneš doma? Kaj bi lahko dosegla v Španiji ali v podjetju? Česa te je strah in česa se veseliš?" Ugotovitve zapišeta na velik kos papirja, ki ga nato obesita v Sanjini sobi, da bo Sanja lahko seznam sproti dopolnjevala. Če Sanji ta pristop ne bo v pomoč pri sprejemanju odločitve, ji mama predlaga, da po desetih dneh pripravi seznam plusov in minusov za vsako od možnosti ter tako poskusi najti najbolj ustrezen rešitev.

Scenarij 3

Mati Sanji ne nudi pomoči pri odločanju in pravi: "Sanja, dovolj si stara, da se sama odločiš. To je tvoje življenje in ne želim se odločati namesto tebe. In ne pozabi, da nimaš veliko časa za odločanje."



Povratna informacija za scenarij 1:

V tem primeru mati, ki ima z delom v tujini pozitivne izkušnje, poskuša vplivati na hči in ji ob tem daje občutek, da mora slediti njenim stopinjam. Če Sanjina mati namreč ne bi odšla v ZDA, morda nikoli ne bi spoznala bodočega moža in Sanjinega očeta. Materi se delo varuške v tujini zdi edina pravilna odločitev, ne glede na Sanjine dvome. Materino navdušenje nad delom v tujini Sanja lahko občuti kot pritisk, hkrati pa se lahko pojavi strah, da bo mamu razočarala, če se odloči drugače.

Povratna informacija za scenarij 2:

Mati pomaga Sanji pri odločanju. Daje ji čas in jo spodbuja k vizualizaciji z metodo zapisovanja prednosti in slabosti obeh možnosti. Na hči ne pritiska in ji ne vsiljuje svojega mnenja, temveč ji pomaga pretehtati obe možnosti z različnih zornih kotov. Seznam prednosti in slabosti pa bo Sanji v pomoč pri sprejemanju odločitve.

Povratna informacija za scenarij 3:

Mati pusti Sanjo, da se odloči popolnoma sama in jo ob tem še opomni na časovni pritisk. Sanja ima občutek, da ji mama ne stoji ob strani, zato bo pomoč verjetno poiskala drugje.



ŠTUDIJA PRIMERA 4. BLAŽ

Opis situacije

Blaž je v zadnjem razredu osnovne šole in sedaj mora izbrati srednjo šolo. Starša sta zelo vpletena v načrtovanje njegove kariere. Oče je po poklicu policijski inšpektor, mama pa je pravna svetovalka. Blaž ima tudi mlajšo sestro. Zelo je dober pri delu z različnimi napravami in stroji. Že kot otrok je rad pomagal stricu v avtomehانيčni delavnici, za svoje delo je bil večkrat tudi pohvaljen. Starša nad njegovo strastjo nista najbolj navdušena. Ker je več časa preživel v delavnici kot za knjigami, sta mu včasih celo prepovedala prepogoste obiske. Blaž si želi izvedeti več o mehaniki in strojih ter sanja, da bo nekoč odprl svojo delavnico.

Scenarij 1

Blaževa starša sta že začrtala sinovo kariero, brez ozira na njegove želje. Želita si, da bi postal odvetnik, zato sta se že odločila, da se bo Blaž vpisal na gimnazijo, ki ima dolgo tradicijo in je družboslovno naravnana, nato pa bo nadaljeval študij na Pravni fakulteti v Ljubljani. Po dolgem pogovoru se Blaž, kljub drugačnim željam, odloči, da bo ustregel staršema.

Scenarij 2

Blaž uspešno zaključi gimnazijo in ob tem prostovoljno dela v stričevi avtomehانيčni delavnici. Ko je prišel čas vpisa na fakulteto, sta mu starša zagrozila, da ga ne bosta več finančno podpirala, v kolikor se ne bo vpisal na Pravno fakulteto. Blaž se podredi, se vpiše na študij prava in hitro ugotovi, da se je odločil napačno. Predavanja mu niso bila všeč in ni si predstavljal sebe kot pravni-ka/odvetnika. Odloči se, da bo študij opustil, ne glede na razočaranje staršev.

Scenarij 3

Starši Blažu ne stojijo ob strani, ko se odloča za izbiro šole. Z njim se ne pogovarjajo o različnih možnostih, njegov oče celo podvomi v sinove sposobnosti. Blaž je odločen, da bo sledil svojim sanjam. Končno se starši odločijo, da bodo skupaj obiskali kariernega svetovalca.



Povratna informacija za scenarij 1:

Pomembno je, da starši ne projicirajo svojih želja na otroka, temveč se osredotočijo na njegove želje. V dotičnem primeru bi bilo za Blaža bolje, da bi se starši z njim pogovarjali, ob tem izrazili svoje želje, a pustili končno odločitev za izbiro srednje šole Blažu. Starši se morajo zavedati lastnih ambicij in želja glede otrokove karijerne poti. V družini z odprtimi odnosi in pozitivno komunikacijo, lahko vsak član izrazi svoje mnenje, odločitev pa sprejmejo skupaj. Tako vsi člani družine poznajo želje drugih, odločitev o otrokovi nadaljnji karieri pa predstavlja skupni cilj. V tem primeru bi Blaž lahko sledil željam svoji staršev in hkrati pomagal stricu v delavnici ter tako raziskoval svoje interese in pridobil nova znanja. To bi lahko bila dobra priložnost, da tako starši kot tudi Blaž sam razmislijo, kateri študijski program bo zanj najbolj primeren, ko bo končal gimnazijo.

Povratna informacija za scenarij 2:

V primeru, ko starši vztrajajo pri svoji odločitvi in ne puščajo možnosti za dogovor, ima to lahko resne posledice pri doseganju rezultatov v šoli. Posledica takšnih brezkompromisnih odločitev na strani staršev so lahko slab učni uspeh ali celo opustitev šole, kar se je pripetilo tudi Blažu. Niti takrat starši niso podprli Blaževe odločitve, da opusti študij prava. Blaž je prevzel odgovornost za svoje odločitve, začel je delati, da si bo lahko privoščil študij na področju, ki ga zanima – inženiring.

Povratna informacija za scenarij 3:

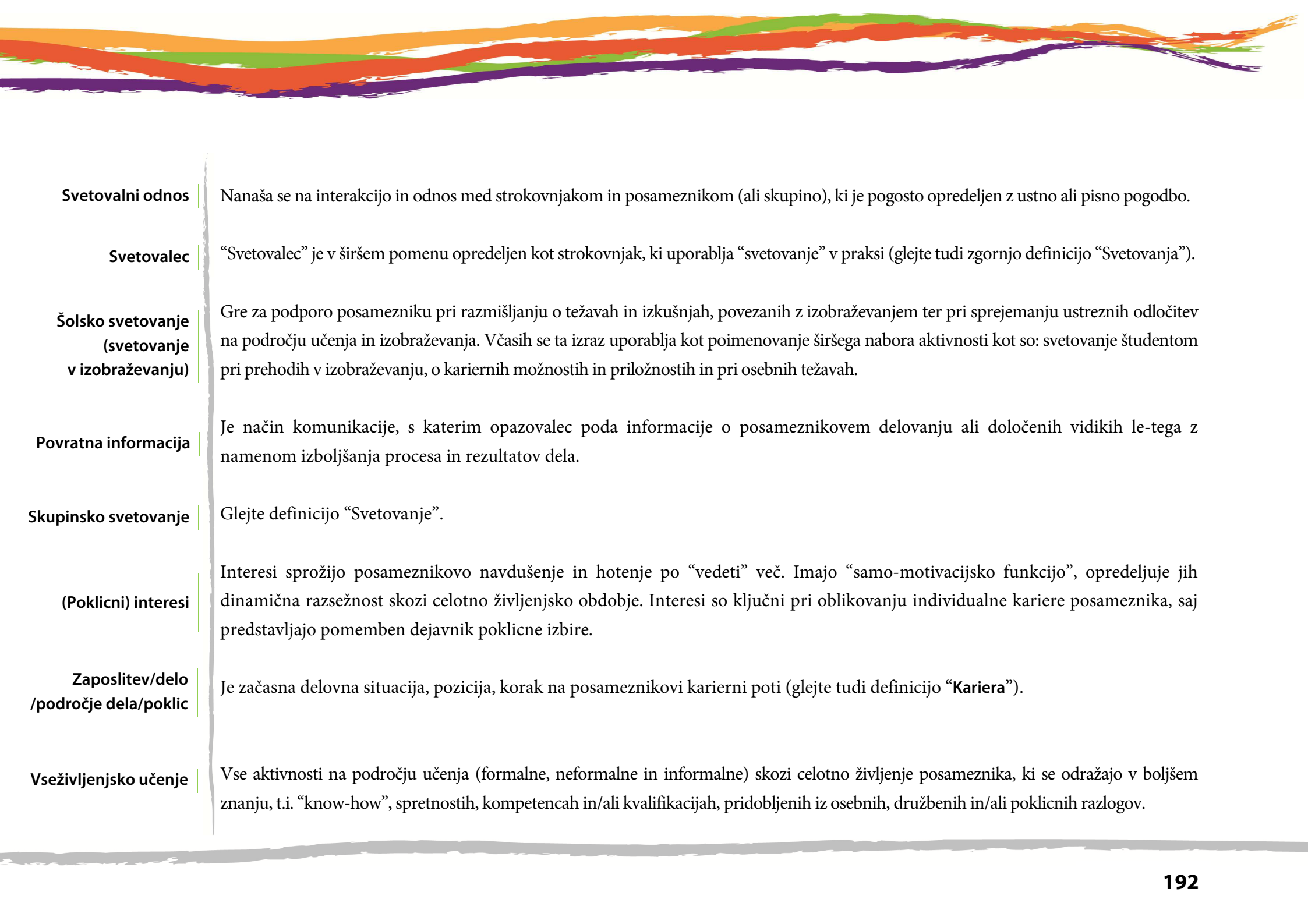
Starši se odločijo, da bodo skupaj z Blažem obiskali kariernega svetovalca (oz. šolsko svetovalno službo). Blaž bo s pomočjo vaj in standardiziranih testov identificiral svoje interese, sposobnosti, kompetence in osebnostne lastnosti ter s pomočjo svetovalca tako pridobil objektivni vpogled v svoje zmožnosti.

SLOVARČEK

Kariera	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).
Karierno svetovanje	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).
Karierni svetoalec	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).
Karierna odločitev (karierna izbira)	Gre za namero posameznika na področju razvoja kariere, ki temelji na posameznikovih osebnostnih lastnostih, 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.
Karierno odločanje	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.



Karierni razvoj	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.
Upravljanje kariere	Kontinuiran proces priprave, implementacije in spremljanja uresničevanja kariernih načrtov.
Načrtovanje kariere	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.
Karierni portfolio	Karierni portfolio je namenjen zbiranju dokazil o kompetencah (spretnostih, znanju in sposobnostih) in izkušnjah posameznika. Vključuje potrdila o formalnih kvalifikacijah kot tudi dokazila o neformalnem izobraževanju, priložnostnem učenju na delovnem mestu in v vsakdanjem življenju, opis delovnih izkušenj in dosežkov na različnih področjih v življenju.
Svetovanje	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).
Psihološko svetovanje	Glejte definicijo "Svetovanje".



Svetovalni odnos	Nanaša se na interakcijo in odnos med strokovnjakom in posameznikom (ali skupino), ki je pogosto opredeljen z ustno ali pisno pogodbo.
Svetovalec	“Svetovalec” je v širšem pomenu opredeljen kot strokovnjak, ki uporablja “svetovanje” v praksi (glejte tudi zgornjo definicijo “Svetovanja”).
Šolsko svetovanje (svetovanje v izobraževanju)	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.
Povratna informacija	Je način komunikacije, s katerim opazovalec poda informacije o posameznikovem delovanju ali določenih vidikih le-tega z namenom izboljšanja procesa in rezultatov dela.
Skupinsko svetovanje	Glejte definicijo “Svetovanje”.
(Poklicni) interesi	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.
Zaposlitev/delo /področje dela/poklic	Je začasna delovna situacija, pozicija, korak na posameznikovi karierni poti (glejte tudi definicijo “ Kariera ”).
Vseživljenjsko učenje	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.



	(izraz se uporablja v Maslowi hierarhiji potreb)
Samo-aktualizacija	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.
Samo-ocena	Je končni rezultat procesa, v okviru katerega posameznik spozna in oceni svoje osebnostne lastnosti, interese, vrednote in spretnosti ter tako doseže samozavedanje (glejte definicijo spodaj).
Samozavedanje	(omenjeno tudi kot: samo-spoznavanje, razumevanje samega sebe, percepcija samega sebe) Poznavanje samega sebe, informacije, ki jih oseba ima/pridobi o sebi. Razvijanje samo-spoznavanja/samozavedanja je pomemben proces v kariernem svetovanju, zato je veliko aktivnosti namenjenih povečanju samozavedanja.
Samozavest (samozaupanje)	Vsesplošni občutek lastne vrednosti.
Prenosljive veščine	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.



SPOŁECZNA AKADEMIA NAUK



BAU
Bahçeşehir University

