

# PRAKTIČNI VODNIK PO NEZNANIH VODAH KARIERNE ORIENTACIJE



S STALIŠČA KRITIČNEGA  
REFLEKTIRANJA



Sofinancira program  
Evropske unije  
Erasmus+





Praktični vodnik po neznanih vodah karijerne orientacije  
s stališča kritičnega reflektiranja, slovenska izdaja

A Practitioner's Guide to Uncharted Waters of Career Counselling,  
a Critical Reflection Perspective, angleška izdaja

ISBN: 978-80-87993-06-4

EKS, 2021

Bubenská 47, Praha 7

www.ekskurzy.cz/en, www.ekskurzy.cz, info@ekskurzy.cz

Uredniki: Helena Košťálová, Markéta Cudlínová

Oblikovanje: Yvone Baalbaki

Ilustracije: Eliška Kerbachová

Prevod in lektura: MultiLingual pro d.o.o.

Tisk: Para d.o.o.

Naklada: 400 izvodov

Izdal: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Ljubljana, 2022

Podpora Evropske komisije pri izdaji te publikacije ne pomeni, da se z vsebino strinja, saj le ta odraža izključno poglede avtorjev. Prav tako Komisija ne more biti odgovorna za kakršno koli nadaljnjo uporabo informacij, ki jih publikacija vsebuje.

CIP - Kataložni zapis o publikaciji  
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.548(035)

37.048(035)

PRAKTIČNI vodnik po neznanih vodah karijerne orientacije : s stališča kritičnega reflektiranja / [uredniki Helena Košťálová, Markéta Cudlínová ; ilustracije Eliška Kerbachová ; prevod MultiLingual pro]. - Ljubljana : Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2022

Prevod dela: A practitioner's guide to uncharted waters of career counselling

ISBN 978-961-217-075-2

COBISS.SI-ID 118805507

Praktični vodnik po neznanih vodah karijerne orientacije  
s stališča kritičnega reflektiranja

*Slovenski prevod priročnika Praktični vodnik po neznanih vodah karijerne orientacije – s stališča kritičnega reflektiranja je nastal v okviru projekta »Razvoj storitev vseživljenjske karijerne orientacije in nadaljnja krepitev Nacionalne koordinacijske točke za vseživljenjsko karierno orientacijo«, ki je financiran s strani Republike Slovenije in Evropske unije iz Evropskega socialnega sklada.*



## Predgovor k slovenski izdaji

Na projektu »Razvoj storitev vseživljenjske karijerne orientacije in nadaljnja krepitev Nacionalne koordinacijske točke za vseživljenjsko karierno orientacijo« nenehno raziskujemo in spoznavamo nove pristope ter pripomočke na področju vseživljenjske karijerne orientacije. Tako smo se že pred časom srečali s priročnikom pred vami, ki je v slovenskem in angleškem jeziku dostopen na našem spletnem mestu VKO točka.

Vsak karierni svetovalec se kdaj znajde na točki, ko ne ve, katero pot ubrati. Priročnik nudi podporo in nasvete za različno problematiko, prav tako pa daje nove zamisli in ideje za razvoj svetovalnega dela. Skozi preplet teorije in primerov spoznavamo karierno orientacijo s poudarkom na kritičnem reflektiranju. Slovenski prevod je nastal, ker želimo, da bi tudi slovenski karierni svetovalci posegli po pristopih, predstavljenih v priročniku, ter pogledali na karierno orientacijo z drugega zornega kota.

*Ekipa projekta NKT VKO*

Spoštovani bralci	3
O odnosih in raznolikosti	4
Kritično reflektiranje in njegove koristi za svetovalce na področju kariernega razvoja	6

<b>I/ Jaz in samo jaz</b>	9
Življenje so spremembe	11
Ne bojte se spodletelih poskusov – delajte premišljene napake	15
Teorije, ki podpirajo reflektiranje	21
Reflektivno delo kot del strokovnega izpopolnjevanja	24
Sindrom izgorelosti – rešitev je lahko v čuječnem načinu življenja	27
Kritično reflektiranje o socialni pravičnosti	30
Etika, nepristranskost, mesto nadzora	33

<b>II/ Jaz in skupnost</b>	37
Kako vključiti kompleksnost življenja z ustvarjanjem pomena in dejavno vključenostjo	39
Kako izbrati šolo?	45
Sprejemanje uporabe digitalne tehnologije za zagotavljanje storitev karijerne orientacije	51
Vodnik za vključevanje staršev oziroma skrbnikov v otrokovo karierno odločanje	55
Komunikacija s starši učencev – kako izboljšati medsebojno razumevanje	60
Rozi in vrt	63
Tkanje medosebnih odnosov	65
Karierno svetovanje in izobraževanje v šolah	68

<b>III/ Jaz in svet</b>	69
Kaj naj postanem, ko odrastem – izhodišča za razmišljanje za zaskrbljene najstnike	71
Filozofska orientacija – kako se spoprijeti s tesnobo in frustracijami v nenehno spreminjajočem se svetu	76
Delo z mladimi begunci in migranti	80
Izbira ustreznih in koristnih informacij	84
Kritično reflektiranje in etična odgovornost pri izvajanju kariernega svetovanja	87
Karierno svetovanje kot stalni konflikt?	90
Karierna orientacija in trajnostnost – spodbujanje trajnostnih vrednot v karierni orientaciji	95

O avtorjih	101
Organizacije	105

*Spoštovani bralci,*

*pred vami je praktičen priročnik, namenjen strokovnjakom s področja kariernega svetovanja, ki se posvečajo delu z mladostniki v šolah in drugih ustanovah, ki nudijo karierno svetovanje. Vi ste tisti, ki jim pomagata, ko se znajdejo na pomembnih življenjskih razpotjih in se pripravljajo na svojo prihodnjo poklicno pot.*

*Naš namen je, da vam nudimo podporo, da se v svoji vlogi kariernega svetovalca počutite opolnomočeni in tako lahko skrbite zase in hkrati pridobivate nove zamisli za svoje svetovalno delo. Verjamemo, da boste v tem priročniku našli zanimive nasvete, pa ne glede na to, s kakšno problematiko se srečujete – z etičnimi vprašanji, izgorelostjo, komunikacijo s starši ali sodelavci, pomanjkanjem navdih za to, kako ustvarjalno opredeljevati spretnosti mladostnikov.*

*Odločili smo se, da k obravnavi vloge kariernega svetovalca pristopimo z vidika odnosov – odnosa do samega sebe, odnosa do skupnosti in odnosa do sveta. Preučujemo vpliv, ki ga imajo ti na naše delo, ter obravnavamo teme in izzive, za katere lahko pričakujemo, da se bodo pojavili na vsakem od teh področij. Ti odnosi se zrcalijo tudi v splošni tematski zgradbi priročnika, v katerem se prepleta tematika kritičnega reflektiranja, ki ima pomembno vlogo v celotni publikaciji.*

*Priročnik je nastal v sklopu mednarodnega programa Erasmus+. V programu so sodelovali karierni svetovalci, ki prihajajo iz različnih držav in različnih profilov, vsi pa si prizadevajo ugotoviti, kaj vse vpliva na poklicne odločitve mladih. Preučevanje procesa odločanja pri mladostnikih je bil tudi prvi korak na poti našega sodelovanja. Ugotovitve te raziskave so odprle številna vprašanja, o katerih razpravljamo v tem priročniku.*

*Publikacija je plod triletnega sodelovanja 18 avtorjev iz petih partnerskih držav (Češke, Danske, Grčije, Španije in Združenega kraljestva). Verjamemo, da bo raznoliki nabor stališč, izkušenj in primerov uporabe v praksi iz različnih držav in okolij prispeval tudi k obogatitvi vaših izkušenj in vašega svetovalnega dela.*

*Ekipa EKS*

## O ODNOSIH IN RAZNOLIKOSTI

Vreme. Tudi če zjutraj preverite vremensko napoved, ni nobenega zagotovi-la, da vas ne bo presenetilo, kar se utegne pripetiti popoldne. Po vsem, kar smo spoznali, lahko rečemo, da je pisanje knjige zelo podobna izkušnja – ne glede na vse še tako natančno zastavljene načrte misli na papirju zaživijo svoje lastno življenje, ko enkrat zabredeš globoko v proces pisanja. Pa si poskusite predstavljati ustvarjalni kaos, ko pri nastajanju knjige sodeluje 18 ljudi iz petih različnih držav.

### O čem bi ta knjiga lahko govorila

Naš proces pisanja se je začel oktobra lani na projektnem sestanku v Aarhusu na Danskem. Začeli smo se pogovarjati o tem, katere teme naj bi bile zajete v publikaciji, in niti slutili nismo, kakšna pustolovščina se nam obeta! S srečanja smo odšli resnično zadovoljni – vsi kasnejši avtorji smo se dogovorili, da bo imel priročnik štiri glavna poglavja, v katera bomo zlahka razdelili vse prispevke – nobenih težav ... Ko pa smo nekaj mesecev pozneje začeli brati prve osnutke, se teh sploh ni dalo umestiti v dogovorjena poglavja! Prvotni koncept smo zato zamenjali z novim, ki smo mu naredili začasno ime „trije krogi in svetilka“. Ko smo osnutke pregledovali še naprej, se je izkazalo, da bi se prispevki lahko zvrstili v kateri koli drugi obliki, le v obliki kroga ne. Zato smo ponovno pregledali vsa besedila in ob vnovičnem branju ugotovili, da kljub njihovi raznolikosti vse povezuje ena skupna tema: odnosi.

### Naše celotno življenje se odvija skozi odnose

Odnosi igrajo ključno vlogo na vseh področjih našega življenja – v družini, med prijatelji, sošolci, partnerji, pri strankah, sodelavcih, pri nas samih. Ko smo si prispevke ogledali skozi prizmo odnosov, smo nenadoma sprevideli, kako jih moramo razvrstiti in kje so bile še vedno določene vrzeli.

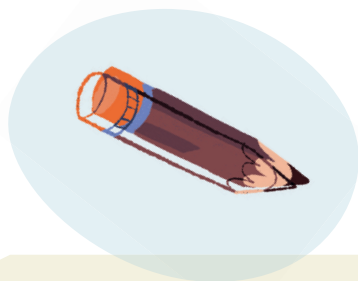
Pri razvrščanju prispevkov v knjigo smo se odločili, da k procesu pristopimo „od znotraj navzven“. V prvem delu knjige se tako posvetimo odnosu do sebe, ki je pomemben dejavnik, ki vpliva na to, kako pristopamo k vsemu drugemu. V drugem poglavju obravnavamo odnos do naših najbližjih – učencev, njihovih staršev, sodelavcev – ljudi, s katerimi smo v stiku vsak dan. Čeprav so odnos do sveta in druge splošnejše teme (kot na primer trajnostni razvoj in negotovost glede prihodnosti) obravnavani v zadnjem poglavju knjige, so tudi te teme za naše svetovalno delo še vedno zelo pomembne.

### Ko naključno sploh ni naključno

Od samega začetka procesa pisanja smo se namenoma ogibali poenoten-

ju oblike prispevkov. Ti so v obliki zgodb, člankov, študij primerov, pa tudi praktičnih nasvetov in vaj, ki vam bodo v pomoč pri vsakdanjem delu. Ta raznolikost ponuja cel spekter pristopov, kar pomeni, da lahko najdete tisto, kar vam najbolj ustreza. Čeprav poglavja niso obširna, kar zadeva teme, ki jih obravnavajo, lahko na njihovih straneh najdete dobro mero navdiha.

Ob uporabi priročnika se lahko pustite voditi posameznim tematikam ali pa naključno izberete poglavja glede na svoje trenutno zanimanje. Ne glede na to, ali v priročnik le pokukate ali pa ga preberete od začetka do konca, smo prepričani, da vam bo služil na način, ki najbolj ustreza vam.



## KNJIGA, KI MALCE ŠTRLI IZ KNJIŽNE POLICE

Pozorni bralec utegne opaziti, da je ta knjiga za centimeter širša kot običajno. Ta dodatni prostor smo si izborili zato, da smo ga lahko namenili **kritičnemu reflektiranju**.

### Za kaj gre?

**Kritično reflektiranje** je orodje, ki nam lahko pomaga bolje razumeti lastno svetovalno delo. V osnovi gre za to, da razmišljamo o svojem strokovnem delu, si zastavljamo vprašanja in odkrivamo nove možnosti. Teorije, metode, raziskovalni članki in priporočila, ki so včasih koristni, lahko kljub svoji številčnosti drugič predstavljajo oviro. Da se med njimi lahko znajdemo, nam pomaga kritično reflektiranje. Je „svetilka“, ki osvetli tisto, kar je za nas pomembno. Vsak svetovalac je najprej in predvsem človek – edinstveno bitje z edinstvenimi lastnostmi, izkušnjami, izobrazbo, preteklostjo in prepričanju. Zahvaljujoč kritičnemu reflektiranju lahko svojo edinstvenost prepoznamo in razumemo, kako se kaže pri našem delu.

### Čemu služi?

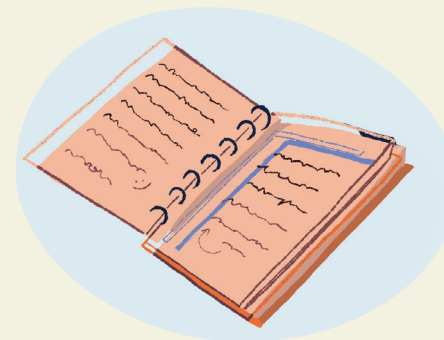
Zahvaljujoč kritičnemu reflektiranju nismo zgolj pasivni izvajalci priporočenih postopkov. Z uporabo tega pristopa lahko prepoznamo skrite težave in njihov širši kontekst ter se v vlogi strokovnjaka počutimo bolj prizemljeni. Nenazadnje nam pomaga, da svoje stranke učinkoviteje spodbujamo in jim pomagamo pri soočanju s kariernimi izzivi.

### Kaj prinaša ta dodatni centimeter?

Nekoliko širši robovi so nam podarili nekaj več ustvarjalne svobode, pridobljeni prostor pa smo lahko zapolnili z opombami ob robu. Te so včasih v obliki vprašanj in spodbud k razmisleku, spet drugje pa najdete drobne nasvete za vajo ali praktične naloge. Vedno se navezujejo na tematiko določenega prispevka, njihov namen pa je, da vas spodbudijo k razmisleku o nečem, kar ob prvem branju morda ni popolnoma razvidno. Pomagajo vam videti onkraj obzorja napisanega in zatorej samoumevnega ter najti tisto, kar tematiko prispevka povezuje s svetom, v katerem živite.

### Navodila za uporabo?

Povsem od vas je odvisno, kako boste pristopili k podatkom, namenjenim reflektiranju. Ne le v opombah ob robu, vprašanja boste našli tudi neposredno v besedilu publikacije. Sami preizkusite, katera oblika reflektiranja vam najbolj ustreza – podoben pristop lahko uporabite pri delu z mladimi. Ker študije in različne teorije obstajajo tudi za tako strogo praktično stvar, kot je kritično reflektiranje, vam želimo predstaviti vsaj najpomembnejše. Vključili smo jih v posamezna poglavja, z lahkoto pa jih prepoznate zaradi **različnih barvnih ozadij**.



# KRITIČNO REFLEKTIRANJE IN NJE- GOVE KORISTI ZA SVETOVALCE NA PODROČJU KARIERNEGA RAZVOJA

Siobhan Neary

„Razmišljujoči svetovalec je oseba, ki je sposobna z analizo izkušenj in predhodnega znanja raziskati možne rešitve, z ugotovitvami pa seznaniti sedanje in prihodnje izvajalce svetovalnega dela.“ (Reid, 2016:242)

Iz tega navedka je razvidno, da se lahko veliko naučimo tako od samih sebe kot od tistih, s katerimi se pri svojem delu srečujemo. Če smo odprti za razmišljanje o tem, kar počnemo, zakaj to počnemo in kako to počnemo, se lahko naučimo biti boljši svetovalci. Kot izvajalci svetovalnega dela smo odgovorni, da vedno zagotavljamo najkakovostnejšo in premišljeno podporo, ki jo lahko nudimo, ter se zoperstavljamo nekonstruktivnim in zatiralskim praksam. Zato moramo vlagati vase, to pa počnemo s kritičnim reflektiranjem, ki je del našega stalnega strokovnega izpopolnjevanja. V tem prispevku vam bomo predstavili bistvene teorije in modele, ki vam bodo zagotovili več možnosti za razmislek o svojem strokovnem delu in za razvijanje bolj kritične drže. Na ta način boste poglobili svoje znanje in okrepili samozavest glede pristopov, s katerimi si lahko pomagate, da se iz svojega svetovalnega dela učite in ga izpopolnujete. Tako se boste bolje zavedali vplivov, ki lahko svetovanje usmerjajo, tako pozitivnih kot negativnih, in načinov, kako se z njimi spopadati.

## Upravljanje reflektiranja

Koristno je, da najprej opredelimo, kaj razumemo pod pojmom reflektiranje. Neary in Johnson (2016) navajata, da „je reflektiranje pregled našega strokovnega dela, ki nam pomaga pri učenju; pomaga nam razmišljati o tistem, kar smo naredili, in o razlogih, zakaj smo se odločili tako, kot smo se“ (2016: 61). Kot tak je to ponavljajoč se in stalen proces; kot strokovni izvajalci moramo biti odprti za preizkušnje, ki so del našega učenja in napredovanja.



Reflektiranje je verjetno ena najbolj podcenjenih in premalo uporabljenih metod stalnega strokovnega izpopolnjevanja. Je pa tudi ena najučinkovitejših in na voljo nam je kadar koli in kjer koli, poleg tega pa nas prav nič ne stane. Z reflektiranjem predse postavimo ogledalo, v katerem lahko vidimo sebe in zunanji svet; pomaga nam, da se učimo in tako informirano gradimo svoje prihodnje svetovalno delo.

Neary in Johnson (2016) predstavljata Joharijevo okno kot način pogleda na reflektiranje. Pomaga nam pri ubeseditvi tega

- kar vemo o samih sebi in kar drugi vedo o nas;
- kar vemo o samih sebi, vendar tega ne delimo z drugimi;
- kar drugi morda vedo o nas, a se tega sami morda ne zavedamo;
- kar je skrito tako nam samim kot tudi drugim.

Reflektiranje nam je lahko v pomoč, da te vidike odkrijemo in tako okrepimo svoje samozavedanje, s tem pa se izboljšata tudi naša čustvena inteligenca in način dela z drugimi ljudmi.

## Zakaj je reflektiranje pomembno?

Reflektiranje je ena najpomembnejših veščin, ki jih imamo kot karierni svetovalci. Pomaga nam pri:

- nenehnem pregledovanju sveta, v katerem delamo, in nadaljnjem oblikovanju njegove podobe, ko nadgrajujemo svoje znanje in spretnosti;
- razvijanju spretnosti kritičnega mišljenja, da lahko uspešneje kljubujemo nekonstruktivnim vidikom, ko jih opazimo;
- učenju iz lastnih izkušenj in uporabi naučenega pri svojem delu;
- napredovanju pri svojem delu.

Čeprav je reflektiranje kognitivna dejavnost, je koristno najti načine za beleženje svojih razmišljanj. Da bo učenje iz reflektiranja lažje, vam priporočamo, da se najprej odločite, kako želite svoje reflektiranje beležiti. Možnost pregledovanja zabelek iz reflektiranja je sestavni del reflektivnega procesa, obstaja tudi vrsta dokazov, da ima zapisovanje misli lahko terapevtske učinke in da vam lahko olajša izvajanje tega kognitivnega procesa (Lakshmi, 2012).

Danes je zaradi sodobne tehnologije na voljo veliko načinov za upravljanje reflektiranja. V nadaljevanju je predstavljenih nekaj predlogov:

Ste že slišali za Joharijevo okno? Na spletu poiščite informacije o tej metodi samospoznavanja, nato pa jo poskusite uporabiti na svojem primeru.

Se vam je kdaj zgodilo, da ste lahko zaradi preteklih izkušenj nadgradili način opravljanja svojega dela?

## Beleženje reflektiranja

- **Beležnica in pisalo** – Nekateri (vključno z menoj) še vedno radi beležijo svoje misli z uporabo beležnice in pisala. Ta pristop je takojšen in vam zagotavlja čas, da se usedete in razmislite o tem, kar bi želeli zapisati.
- **Dnevnik za reflektiranje** – Na voljo je več rokovnikov v fizični obliki, ki jih lahko kupite in ki omogočajo vodene dejavnosti v podporo vašemu postopku reflektiranja. Tako je na primer na voljo dnevnik avtorice Barbare Bassot, ki vsebuje uporabne teoretične napotke in prostor za zapisovanje zamisli.
- **Elektronske naprave** – Vse pogosteje imamo vsi dostop do različnih digitalnih naprav, vključno s prenosnimi računalniki, tabličnimi računalniki in pametnimi telefoni. Vse te naprave ponujajo možnosti za elektronsko zapisovanje in shranjevanje razmišljanj, kar pomeni, da so vam takoj na voljo.
- **Zvočni/videodnevniki** – V elektronske naprave lahko svoje razmišljanje zapišete, lahko pa jih uporabite tudi za snemanje svojih zamisli. To pomeni, da lahko svoje misli zabeležite vedno, ko imate čas. Na voljo so tudi programski paketi, ki vaše posnetke pretvorijo v pisno obliko, če želite shraniti pisni zapis. Morda bi želeli svoje misli zabeležiti tudi v obliki videoposnetka in tako ustvariti arhiv razmišljanj o svojem svetovalnem delu in delu nasploh ter o njunem razvoju.

To je le nekaj zamisli, še več jih lahko preberete na blogu Univerze Sussex iz Združenega kraljestva: <https://blogs.sussex.ac.uk/tel/2018/12/04/digital-tools-for-reflective-practice-an-update/>

Poglavja v nadaljevanju vsebujejo kratke povzetke teorij in modelov, ki vam lahko pomagajo razviti bolj reflektiven in refleksiven pristop k svetovalnemu delu.

### Dodatna literatura in reference:

- Bassott, B. (2013) *The reflective journal* journal (2. izd.). London: Palgrave.  
 Bassott, B. (2015) *The reflective practice guide*. Abingdon: Routledge.  
 Lakshmi, B. (2012) Reflective practice through video recording and journal writing - A case study. *The South-East Asian Journal of English Language Studies*. 18 (4) 193-201.  
 Neary, S and Johnson, C. (2016) *CPD for the career development professional*. Bath: Trotman.  
 Neary, S. and Johnson, C. (2016) Reflecting on practice, in '*CPD for the career development professional*'. Bath: Trotman.  
 Reid, H. (2016). *Introduction to career counselling and coaching*. London: Sage.  
 Winter, D. (2012) Narrative techniques in reflective practice. *Journal of the National Institute for Careers Education and Counselling* (28).  
[https://www.academia.edu/2202870/Narrative\\_techniques\\_in\\_reflective\\_practice](https://www.academia.edu/2202870/Narrative_techniques_in_reflective_practice)



Uvodno poglavje se osredotoča na nas same in naš notranji svet. Na začetku se bomo posvetili dnevniku učiteljice, v katerem razmišlja o svojem doživljanju resničnosti v nemirnih časih, in si ogledali, kako se učinkoviteje spoprijemati s spremembami v svojih življenjih. Razvijali bomo sposobnost sprejemanja lastnih napak in zmot ter se na podlagi resnične zgodbe naučili, kako lahko z dvomom v svoje izvajanje svetovanja dejansko izboljšamo svoj pristop do učencev oziroma strank. V dveh člankih o teorijah in metodah kritičnega reflektiranja bomo predstavili več nasvetov, kako na svoje delo pogledati v novi luči. Čeprav je pomembno, da razmišljamo o svojem pristopu k delu in izboljšujemo svojo učinkovitost, smo enega sklepnih prispevkov posvetili sindromu izgorelosti in nujnosti, da poskrbimo sami zase.

## ŽIVLJENJE SO SPREMEMBE

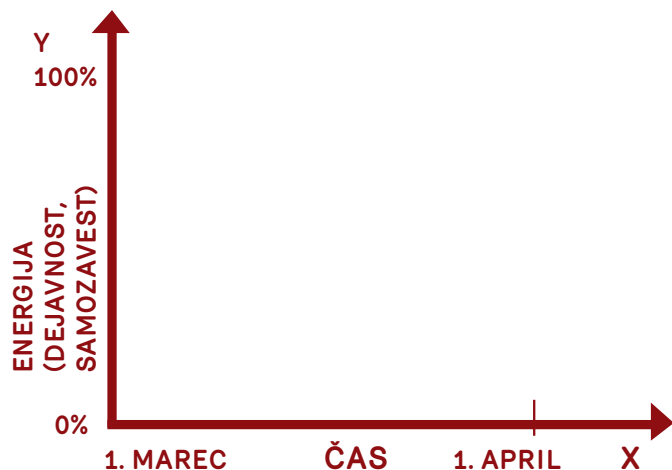
Lenka Němcová, Markéta Cudlínová

<i>Sofijin dnevnik</i>	
Ko pogledam skozi okno, vidim, da prihaja pomlad. Hura! Komaj čakam, da bomo imeli več pouka na prostem; prvo ekskurzijo z učenci sem že začela načrtovati. Z veseljem pričakujem nove dogodivščine.	1/3/2020
Zgodilo se je nekaj nenavadnega. Imenuje se SARS-cov in to, kar je bila nekoč oddaljena grožnja, je zdaj tudi nam vedno bližje. Priča smo bili že prvim primerom pri nas ... bi me moralo skrbeti?	7/3/2020
Z okna svoje pisarne imam razgled na šolsko dvorišče. Običajno je ob tem času polno življenja, danes pa ne ... včeraj so bile vse šole v naši državi zaprte in to mi vzbuja nenavaden občutek, ki ga še nisem doživela. Vse se je tako hitro spremenilo in na to nisem pripravljena. Vedno znova se sprašujem – se to prav zares dogaja?	12/3/2020
Prvi dan dela od doma in začetek dela prek učenja na daljavo. Nobenih jasnih navodil nisimo dobili glede tega, kakšen pristop naj uporabimo, vendar mi to ustreza. Naredila bom po svoje (kot vedno 😊). Nikoli ne obupam. Izziv spréjet. (Čeprav moram priznati, da sem se v zadnjem času spopadala z nekaterimi neprijetnimi občutki. Ko razmišljam o prihodnosti, je ta depresivna. Kako bo koronavirus spremenil svet? Kako bo potekalo moje življenje v izolaciji?)	13/3/2020
Hura, prvi pomladni dan je tu! Moj najljubši letni čas. Novi začetki. Prvi teden učenja na daljavo je za mano. Od staršev svojih učencev sem prejela veliko povratnih informacij – pritožili so se, da sem jim vsak dan poslala preveč domačih nalog, da je bilo to zanje preobremenjujoče. To me je presenetilo, saj jim je moj zavzeti pristop običajno všeč. Po najboljših močeh se trudim upravljati svoje razrede ...	20/3/2020
Zoom, Slack, Teams, Jit.sí, e-pošta, Zoom, Slack, Teams, Jit.sí, e-pošta, Zoom, Slack, Teams, Jit.sí, e-pošta itd. itd. VES DAN TAKO. Na pomoč! Zblaznela bom!	23/3/2020
Ob vseh novostih, ki jih je prineslo učenje na daljavo, je moje delo veliko težje kot kdaj koli prej. Toda ali ne pravijo, da digitalne tehnologije olajšujejo življenje? No, v mojem primeru zagotovo ne.	24/3/2020
Počasi vse postaja lažje. Najpogostejše težave, povezane z učenjem na daljavo, s katerimi sem se v zadnjih dneh srečevala pri pouku, uspešno rešujem. Čutim, da se mi postopoma krepijo občutki samozavesti.	30/3/2020
Letos je bil dan šaljivcev odpovedan, saj se nobena potegavščina ne bi mogla kosati z neverjetnimi razmerami, ki trenutno vladajo po svetu. Poglejmo, kaj bo prinesel jutrišnji dan ...	1/4/2020



## Kako se ljudje odzivajo na spremembe?

Kaj je Sofija izkusila med 1. marcem in 1. aprilom? Kako se je počutila, kako so razmere vplivale na njeno poklicno samozavest? Poskusite si razvoj njene samozavesti predstavljati kot krivuljo, pri kateri os y predstavlja njeno samozavest, os x pa čas (od začetka marca do začetka aprila). V spodnji diagram vrišite krivuljo Sofijine samozavesti. Kako se je po vašem mnenju razvijala njena samopodoba in v kolikšni meri je verjela vase in v svoje poklicne sposobnosti na začetku, v navedenem obdobju in kako ob koncu tega obdobja?



## Krivulja sprememb

„Model umiranja“ švicarsko-ameriške psihiatrinje Elisabeth Kübler-Ross (1969) je zanimiv pogled na to, kako se ljudje spoprijemamo s spremembami. Kübler-Rossova je na podlagi svojih raziskav o tem, kako se ljudje spopadajo z umiranjem in izgubo ljubljene osebe, oblikovala model petih faz žalovanja: zanikanje, jeza, pogajanje, depresija in sprejemanje. Kasneje je model uporabila tudi za ljudi, ki se soočajo z vsemi vrstami osebnih izgub (kot so izguba zaposlitve, prihodka, prostosti).

Model je do neke mere univerzalen, čeprav tudi avtorica sama poudarja, da je vsak človek edinstven. Med žalovanjem včasih ne gremo skozi vseh pet faz ali pa si te sledijo v drugačnem vrstnem redu. To pomeni, da do nekaterih faz sploh ne bo prišlo, po drugi strani pa se lahko nekatere ponovijo večkrat. Razlikuje se tudi čas, ki je potreben za prehod od ene faze do naslednje – lahko traja dneve, tedne, mesece ali celo leta.



Modificirana različica modela se uporablja tudi zunaj področja psihologije, na primer pri upravljanju sprememb v podjetjih. Kako lahko krivuljo sprememb uporabimo pri delu z učenci in mladimi? Model jasno prikazuje, da je spopadanje s spremembami in sprejemanje teh procesov, ki zahteva čas. Glede na to si moramo pri prilagajanju spremembam vzeti čas in enako potrpežljivo ravnati tudi s svojimi učenci oz. strankami.

Vsekakor je to lažje reči kot storiti – spremembe se pogosto pojavljajo skupaj z negotovostjo, strahom in drugimi negativnimi čustvi, zaradi česar se želimo s celotno situacijo spoprijeti čim prej ali se ji celo ogniti za vsako ceno. Obstaja več strategij umika, ki jih običajno uporabimo v fazi zanikanja: pretvarjamo se, da se nas sprememba ne tiče ali da nas ne moti; dopovedujemo si, da se ne dogaja nič slabega, spremembo trivializiramo, si očitamo lastno negotovost itd. Prvi korak pri prehodu na naslednjo fazo je sprejeti dejstvo, da so spremembe neizogibne in da ne prinašajo vedno prijetnih doživetij. Celoten proces je veliko manj boleč, če se prenehamo izogibati neprijetnim občutkom, ki jih sprememba lahko sproži.

Pri tem si lahko pomagamo s preteklimi izkušnjami. Ko pogledamo v preteklost in preišljujemo o svojih preizkušnjah, lahko vidimo, kako smo se v pretek-

„Samo buča zraste ležé.“  
(turški pregovor)

Če bi morali uporabiti metaforo za opis sprememb, katero bi uporabili? Na primer: sprememba je kot nevihta; najprej se stemni in udari strela, ko pa je konec, veliko lažje dihamo.

To dejavnost lahko uporabite pri delu z učenci. Pomembno je, da izberejo spremembo, s katero so se v preteklosti uspešno spoprijeli in o kateri jim ni težko spregovoriti.

losti spopadali s spremembami. Iz tega lahko razberemo, da negativna čustva ne trajajo večno. Če lahko na spremembe gledamo kot na priložnost za učenje in rast, se bomo v prihodnosti lažje spopadali z nepričakovanimi situacijami.

### Moja sprememba

Razmislite o večji spremembi v svojem življenju. Na primer, ko ste zaključili šolanje in se zaposlili, ko ste se vrnili s potovanja, ko ste se vrnili na delo po porodniškem dopustu itd. Nato odgovorite na naslednja vprašanja:

Kaj je privedlo do spremembe? Kaj se je zgodilo tik pred spremembo? Zakaj je prišlo do spremembe?

Opišite proces, skozi katerega ste šli v obdobju spremembe.

Kakšen je bil izid spremembe?

Ali bi prihodnjic naredili kaj drugače? Zakaj?

Kaj bi pogrešali, če do spremembe ne bi prišlo? Katere nove izkušnje, sposobnosti, znanja itd. ste pridobili s spremembo?

Če se ozrete nazaj, kakšna so vaša današnja občutja v zvezi s to spremembo?

### POSTOJTE IN PREMISLITE

Preberite svoje odgovore in o njih razmislite:

- Kaj vam je pri spopadanju s spremembo pomagalo oziroma kdo vam je pomagal?
- Ali ste za spopadanje s to spremembo uporabili kakšno preizkušeno strategijo in ali ste postopali kako drugače kot običajno?
- Kaj vse to pove o vaši sposobnosti spopadanja s spremembami v življenju?

#### References and further reading:

David, S. (2016) *Emotional Agility: Get Unstuck, Embrace Change, and Thrive in Work and Life*.  
Kashdan, T., Biswas-Diener, R. (2014) *The Upside of Your Dark Side: Why Being Your Whole Self--Not Just Your "Good" Self--Drives Success and Fulfilment*.  
<https://www.psycom.net/depression.central.grief.html>

## NE BOJTE SE SPODLETELIH POSKUSOV – DELAJTE PREMIŠLJENE NAPAKE

Martina Švarcová

Stara vietnamska zgodba pripoveduje o kmetu, ki mu je nekega dne od hiše odtaval konj. Ljudem se je mož zasmilil in so mu pravili, kakšno smolo ima. On pa jim je preprosto odvrnil: „*Je, kar je.*“ Čez več dni se je konj vrnil, z njim pa je bil še drugi konj. Pa so k možu pristopili ljudje in mu govorili, kako neverjetno srečo ima. A on je odgovoril enako preprosto: „*Je, kar je.*“ Nekaj tednov pozneje si je njegov sin zlomil nogo, ko je jezdil novega konja. Tokrat so ljudje javkali: „*Oh, kako žalostno ... Kakšna smola!*“ In mož je spet odvrnil: „*No, je, kar je.*“ Čez mesec dni so v vas prišli novačit za vojsko in odpeljali so vse mlade moške. Vse, le sina tega moža ne. In ljudje so rekli: „*Kakšno srečo imaš!*“ Uganite, kaj jim je odvrnil ...

Ta zgodba bi se lahko nadaljevala v nedogled. In čeprav je precej stara, se v današnjem času vedno znova ponavlja. Težnja po presojanju vsega okoli nas je zasidrana globoko v naši naravi. Na podlagi pričakovanj, kulturnega in družbenega ozadja ter trenutnega stanja vsemu, kar nas obdaja, pripisujemo „pluse“ in „minuse“. A stvari in dogodki so po svoji naravi popolnoma nevtralni. Težnjo uma po presojanju sveta in vzpostavljanju reda v njem lahko opazimo celo v svojem jeziku. Za vse strupene gobe uporabljamo zaničevalni izraz mušnice, vse rastline, ki si drznejšo zrasti na naši gredici nageljnov, pa imenujemo plevel. In ker nam je presojanje pisano na kožo, sploh ni čudno, da se ob srečanju z napako naš notranji kritik takoj odzove.

Že sama beseda „napaka“ ima negativen prizvok. Življenjska napaka, kardinalna napaka, usodna napaka, nerodna napaka ... Vse te napake še predobro poznamo. Kaj pa koristna napaka, napaka, ki spodbuja razmišljanje, navdihujoča napaka? Si lahko zamislite tudi drugačne? So lahko napake še kaj drugega kot le slabe?

S predpostavko, da so napake slabe, se ne rodimo – to je nekaj, česar se naučimo skozi kulturo. Verjetno ste že zaslutili, od kod izvira naše stremenje k popolnosti, naša potreba po brezhibnem opravljanju nalog, po popolnosti, po tem, da ne bi naredili nobene napake. Da, vse se začne pri vzgoji. Že od otroštva nas učijo, kaj je prav in kaj narobe. Za napake smo kaznovani, za opravljene

Če bi želeli z nekom deliti znanje, bi to storili s pomočjo zgodbe? V kakšnem primeru bi jo uporabili? In kakšna bi bila ta zgodba?

naloge nagrajani. V šoli se osredotočamo predvsem na napake. Štejemo število napačnih odgovorov, ne pravih. Učimo se, da je narediti napako slabo, zato se izogibamo situacijam, v katerih bi jo lahko naredili. Bojimo se preizkušati nove stvari in strah pred napakami nas vodi v perfekcionizem; zaskrbljeni smo in stalno se primerjamo z idealom. Želimo si, da bi bil svet popoln, da bi bili naši partnerji, otroci, sodelavci – in seveda tudi mi sami – brezhibni. To pa je zelo frustrirajoč način življenja. Zaradi strahu pred neuspehom vestno izpolnjujemo svoje naloge in pogosto živimo življenje, ki nam pravzaprav ni všeč. Dolga leta si prizadevamo doseči ideal obstoja, potem pa ugotovimo, da svojega življenja sploh nismo zares živeli.

A to še ni konec zgodbe. Ko iz bojazni, da bi naredili napako, počnemo le tisto, kar znamo, postajamo v svojem razmišljanju in vedenju vedno bolj konservativni. Takrat pa nastopi kriza, iznenada, in naši običajni vedenjski vzorci ne delujejo več. Ta kriza od nas terja, da smo ustvarjalni, da tvegamo, da se podamo v neznan. A ker se podobnim situacijam že vse življenje ogibamo, zapademo v stres in ohromljenost. V času, ko so spremembe vsakodnevni pojav, takšen odziv ne koristi.

Kako gledati na napake na način, ki ni kritičen? Navdih lahko črpamo pri Rogerju von Oechu, avtorju številnih knjig na temo ustvarjalnosti. Von Oech pravi, da bistvo ni v tem, da ne delamo napak, temveč v tem, da delamo premišljene napake in da se iz njih učimo. A to ni novost. Tega so se zavedali že naši predniki, kar dokazuje rek, da se na napakah učimo, rek, katerega različico lahko najdemo v slovenščini, češčini, nemščini, španščini in številnih drugih jezikih. Žal pa v ključnih trenutkih pozabljamo na lekcije svojih predhodnikov. Zakaj nas, ko smo se učili hoditi in neštetokrat padli, niso odvrnili od nadaljnjih poskusov? Ker naš notranji kritik takrat še ni bil razvit.

Preučimo, na kakšen način lahko spremenimo svoje razmišljanje o napakah, celo o njihovi pogostosti. Je lahko pogostost naših napak dokaz česa drugega kot našega neuspeha, nesposobnosti, pomanjkanja strokovnega znanja? Poskusite na vse to pogledati v drugačni luči, v kateri napaka nima niti najmanjšega negativnega pomena. Morda ste že ugotovili, da ni nič pionirskega v prepričanju, da je pogostost napak neposredno povezana s količino izkušenj pri opravljanju določene naloge. Pri rutinskih dejavnostih napak ne delamo, pri preizkušanju novih stvari pa se jim ne moremo izogniti. Woody Allen je povedal zelo dobro: „Če vam sem ter tja kdaj ne spodleti, je to znak, da ne poskušate ničesar posebno inovativnega.“ Če povzamem: napake so del človekove zgodbe. Naše življenje ne bi bilo popolno, če ne bi izkusili obeh skrajnosti.

Ljudje pogosto mislimo, da uspeh in napake ne gredo skupaj. A nič ni bolj daleč od resnice. Thomas Alva Edison, Marie Curie-Sklodowska, Steve Jobs, Abraham Lincoln, Michael Jordan – vsi ti posamezniki so morali večkrat začeti znova, premagati tako imenovane napake, da so na koncu prišli do cilja. Čeprav je seznam le za ponazoritev, te zgodbe dokazujejo, da sta uspeh in napaka dve plati istega kovanca, neločljiva dvojica, ki zaznamuje potek našega življenja.

### Kako odpraviti strah pred napakami

Življenje je lažje, če znamo napake obrniti v svojo korist in se iz njih učiti. Oglejmo si nekaj praktičnih nasvetov, kako se naučiti sprejemanja napak in kako nanje gledati kot na zaveznike in ne sovražnike.



Učence razporedite v pare in jih povabite, naj partnerju zaupajo eno svojih napak. Mentor naj napak ne komentira, temveč jih le potrdi s preprostim „OK“.

### 1. Preizkusite se v tveganju

Načrtno spremenite svoje navade. Poskusite delati stvari drugače, a ostani- te znotraj varnih voda – ne lotite se ničesar, kar bi vas potisnilo predaleč iz območja udobja. Za ščetkanje zob uporabite drugo roko, eksperimentirajte z začimbami, oblecite se v drugačne barve, kot ste jih vajeni. Če na potovanju običajno vse načrtujete, si drznite potovati brez načrtov. Sedite na prvi vlak, ki ustavi na postaji, in poglejte, kam vas bo popeljal.

### 2. Kaj je najhujše, kar se lahko zgodi?

Če vas je strah napačne odločitve, izpita ali druge težke situacije, si zastavite preprosto vprašanje: „Kaj je najhujše, kar se lahko zgodi?“ In nato si ga zastavite znova. In znova. Morda boste ugotovili, da je vaš strah veliko večji od najhujšega, kar bi se dejansko lahko zgodilo, in da je to kamen, ki vas po nepotrebem vleče v globino. Ko se ga osvobodite, lahko svobodno zadihate in se podate novim dogodivščinam naproti.

### 3. Razvijte razvojno miselnost

Koncept fiksne in razvojne miselnosti je uvedla ameriška psihologinja Carol Dweck, katere delo spodbuja ljudi k raziskovanju in razvijanju svoje miselnosti. Če spremenimo način razmišljanja in pogled nase, lahko korenito spremenimo svoje življenje. Ljudje s fiksno miselnostjo verjamejo, da je nar- darjenost lastnost, ki je trdno zakoreninjena, in čutijo močan vpliv zunanjih okoliščin. Neradi tvegajo, saj se bojijo, da bi napravili napako in da bi jim spodletelo. Posledično se mnogim izzivom raje izognejo. Povratne informacije pogosto vzamejo osebno, uspeh drugih pa je zanje frustrirajoč.

Če se vsaj delno vidite v tem opisu, ni razloga za skrb. Večina ljudi nima zgolj fiksne ali zgolj razvojne miselnosti, čeprav ena od obeh miselnosti običajno prevladuje. Poleg tega je razmerje med obema miselnostma stvar naših prepričanj in ga je zato mogoče spremeniti. In tu nastopi razvojna miselnost. Če dopustimo, da je naš um svobodnejši, začnemo verjeti, da lah- ko vplivamo na veliko stvari v svojem življenju, in s tem nenehno razvijamo svoj potencial. Uživamo v preizkušanju novih stvari in z veseljem spre- jemamo nove izzive. Napaka nam ne pomeni osebnega neuspeha, temveč način za učenje. Kritik ne jemljemo osebno in se iz njih znamo učiti. Uspehi drugih nam dajejo navdih.

Se vam zdi razvojna miselnost nerealna? Za začetek poskusite pri sebi začrtati, v katerih pogledih je vaša miselnost fiksna, v katerih pa usmerjena v razvoj. V katerih primerih se bojite nepotrebnih tveganj, se prepričujete, da

so stvari neuresničljive, si govorite, da še nikoli niste bili kaj prida uspešni? Izberite eno stvar, po možnosti tako, ki bi jo zdaj res radi opravili, in poskusite k njej pristopiti drugače. Korak za korakom. Spoznali boste, kako zelo razbre- menilno to lahko deluje.

### NAŠ NASVET:

Še en nasvet. Če želite pri svojih učencih ali sodelavcih spodbuditi razvojno miselnost, jim pokažite, da jih občudujete, pa ne zaradi njihovih rezultatov, temveč zaradi načina, kako so jih dosegli. S tem jih boste spodbudili, da se bodo lotili tudi drugih, težjih nalog. Ne bodo čutili pritiska, da morajo doseči najboljši možni rezultat, zato se ne bodo bali neuspeha. In morda jim bo zato v službi ali šoli celo bolj všeč!

### 4. Ne bojte se priznati napake

Navadili smo se, da je naša vrednost povezana z našimi dosežki, zato vsako napako dojemamo kot osebni neuspeh, ki zmanjšuje našo vrednost. Priznati, da smo naredili napako, je lahko boleče. Pomembno pa se je zavedati, da naša vrednost ni povezana z nizom naših dosežkov, kajti dosežek je relativen po- jem. Če se zavedamo, da je delati napake povsem človeško in da imamo vso pravico, da jih delamo, jih bomo tudi lažje priznali. Še več, priznati napako in se zanj opravičiti ni znak šibkosti. Ravno nasprotno – to zmorejo le pogumni in močni ljudje. Naši bližnji bodo cenili, da znamo priznati napake, še posebej otroci, ki občutijo veliko olajšanje, ko odrasli, ki so jim blizu, naredijo napako in to priznajo. Na ta način otroci vidijo, da so tudi odrasli, ki običajno vedo vse in zmorejo vse, samo ljudje, in jih zato bolj spoštujejo.

### NAŠ NASVET:

Kako pa to uresničiti v praksi? Če ste učitelj, pri pouku spregovorite o na- paki iz svojega življenja. Analizirajte jo in učencem pokažite, kaj ste se zaradi nje naučili. To bo zanje neprecenljiva izkušnja, saj bodo spoznali, da so na- pake lahko koristne. Ali pa se zgledujte po gibanju FuckUp Nights, v okviru katerega zvezdniki priznavajo svoje napake in pripovedujejo o stvareh v živ- ljenju, ki jim niso uspele, kaj so iz tega „neuspeha“ pridobili in kaj od takrat počnejo drugače. Poskusite organizirati podoben dogodek s svojimi učenci ali prijatelji. Če se smejimo lastnim napakam, je to veliko olajšanje, pa tudi znak modrosti, ki smo jo pridobili zaradi svojih napak.

### 5. Ne primerjajte se z drugimi

Da se ne bi primerjali z drugimi, ni lahko, saj smo bili vsi vzgojeni tako, da to počnemo. A kljub temu poskušajmo to spremeniti. Nekaj vpogleda nam

lahko ponudi naslednja kratka zgodba iz knjige *Modrost brez pobega* budistične učiteljice Peme Chödrön.

Zgodba govori o skupini ljudi, ki se vzpenja na vrh gore. Izkaže se, da je pot precej strma, in ko dosežejo določeno višino, nekaj ljudi pogleda navzdol, vidi, kako strmo je, in popolnoma zastane; prišli so do praga, ki ga ne morejo preseči. Strah je tako močan, da se ne morejo premakniti. Drugi pot nadaljujejo, se medtem smeji in pogovarjajo, toda bolj ko vzpon postaja strm in strašljiv, več ljudi se ustraši in otpne. Vse do vrha gore so točke, na katerih ljudje naletijo na svoj prag, ki ga ne morejo prestopiti, zastanejo in ne morejo več naprej. Tisti, ki jim uspe doseči vrh, se razgledujejo in so zelo veseli, da jim je uspelo priti do vrha.

Kaj lahko povemo o tej zgodbi? So tisti, ki jim je uspelo priti do vrha, zmagovalci? In tisti, ki so naleteli na nepremagljivi prag, so poraženci? Kako bi se vi počutili, če bi ugotovili, da ne morete doseči vrha? Bi v tej situaciji lahko videli kaj koristnega?

Pri Severnih Šajenih velja pregovor: „*Ne sodi svojega bližnjega, dokler dva meseca ne hodiš v njegovih mokasinih.*“ Ta zgodba je podobna. Če bi samo opisovali dogajanje na gori in pri tem ne presojali, bi rekli, da je vsakdo slej ko prej dosegel svoj prag. Ljudje, ki so s plezanjem prenehali prvi, niso bili strahopetci. Namesto vrha so dosegli življenjsko izkušnjo. Če se iz nje česa naučijo, jih čaka še en vrh, ki si ga ne morejo niti predstavljati. Ljudje, ki so dosegli vrh, niso nujno junaki – morda se bodo z drugačnim nepremagljivim pragom srečali kje drugje.

Zato se je nesmiselno mučiti z mislijo, da so drugi boljši, skrbeti, da nam nekaj ni uspelo, in se osredotočati na svoje tako imenovane napake. Nikoli ne veste – tisti, ki so dosegli svoj navidezni cilj, se bodo morda pozneje znašli na poti, ki pa je za nas kot sprehod po parku. Vsak se sooča s svojimi izzivi. Nikar jih ne dojemajmo kot neuspehe, ampak kot priložnosti. Ne glede na to, ali smo dosegli vrh ali ne, nismo nič boljši in nič slabši. Smo to, kar smo.

#### Dodatna literatura in reference:

CHÖDRÖN, Pema. *The Wisdom of No Escape: How to Love Yourself and Your World*. Element 2012.  
DWECK, Carol S. *Mindset – Changing The Way You think To Fulfil Your Potential*, 2017.  
VON OECH, Roger. *A Whack on the Side of the Head: how you can be more creative*.  
Revidirana izd. New York, USA: Warner Books, 1990.  
www.fuckupnights.com

## TEORIJE, KI PODPIRAJO REFLEKTIRANJE

Siobhan Neary

Obstaja veliko teorij in modelov, ki nam lahko pomagajo, da napredujemo v vlogi reflektivnih svetovalcev. Karierna orientacija in svetovanje temeljita na teoriji in praksi različnih disciplin, vključno s poučevanjem, psihologijo, svetovalnim in socialnim delom. Ta vir navdiha nam omogoča, da se učimo od sorodnih strok, zaradi katerih je naše strokovno delo bogatejše in močnejše. V tem poglavju predstavljamo dve teoriji o tem, kako postati reflektivni svetovalec: teorijo Donalda Schöna in teorijo Christopherja Johnsa. Ti dve teoriji temeljita na uvodnih pristopih k reflektiranju in sta usmerjeni k bolj kritičnemu razmišljanju in reflektivnim pristopom, ki strukturno preizkušajo vlogo, ki jo imamo pri nudenju podpore svojim strankam. Ti teoriji sta:

- Donald Schön, Reflektivni svetovalec
- Christopher Johns, Kako postati reflektivni svetovalec

### Schön: Reflektivni svetovalec. Kako strokovnjaki razmišljajo pri svojem delu

Donald Schön je svoje teorije o reflektivnem svetovanju razvil s preučevanjem številnih strokovnih dejavnosti, med drugim psihoterapije, arhitekture in inženirstva. Želel je razumeti, kako izvajalci nadgrajujejo svoje znanje, natančneje, kako teoretično znanje povezujejo s tem, kar opazujejo v praksi.

V tem okviru je Schön raziskoval koncept „védenja“ ter kako strokovnjaki ta koncept delijo in o njem komunicirajo z drugimi. Schön je zaznal, da izvajalci med opravljanjem svojega strokovnega dela intuitivno razmišljajo in to „védenje“ uporabljajo za obvladovanje edinstvenih, negotovih in konfliktnih situacij (Schön, 1983: viii).

Schön je svojo teorijo predstavil kot „reflektiranje o akciji“ in „reflektiranje v akciji“.

**Reflektiranje o akciji** je načrtovan in zavesten proces, v katerem izvajalec retrospektivno preuči situacijo ter jo kritično analizira in ovrednoti po samem dejanju. Ta metoda izvajalcu zagotavlja čas in prostor, znotraj katerih dejavnost preuči z distance. Svetovalec lahko na poti domov iz službe razmišlja o razgovorih, ki jih je tisti dan opravil, in izbere enega, o katerem bi želel poglobljeno razmisliti. Lahko se odloči razmišljati o taktikah in pristopih, ki jih je uporabil pri zadevni stranki: Zakaj je izbral prav te? Kako je pričakoval, da se bo

V katerih primerih se vam zdi kritično reflektiranje preprosto? In kdaj je neprijetno?

stranka odzvala? Ali je bila to najboljša izbira? Ali so bile še druge možnosti?

Ta proces je dolgotrajen in svetovalcu omogoča razmislek o tem, kaj bi lahko v podobni situaciji v prihodnosti storil drugače. Ta proces mu pomaga, da lahko svoja dejanja neprestano vrednoti in jih po potrebi ovrednoti večkrat.

**Reflektiranje v akciji** je bolj neposredno, čeprav je v smislu procesa, ki ga izvajamo, podobno. Gre za vrsto eksperimentalnega razmišljanja, ki poteka skoraj nezavedno, ko vrednotimo in se odzivamo na to, kar se dogaja v sedanjosti. Da bi bilo reflektiranje v akciji lahko učinkovito, je potrebna visoka stopnja sposobnosti poslušanja: ne le poslušanja izrečenega, temveč tudi interpretacije pomena izrečenega. Kot strokovnjaki za karierno orientacijo to počnemo kot nekaj samoumevnega, vendar je pomembno, da se tega tudi zavedamo. Kot strokovnjak na podlagi svojega znanja, izkušenj in veščin ovrednotite situacijo, opredelite niz pristopov ali tehnik, razmislite, kateri od njih bi lahko bili najbolj učinkoviti, in jih nato uporabite v dani situaciji.

Stranka vas lahko na primer prosi, da ji pomagate pri odločitvi o načinu ukrepanja. Katero pot naj izbere? Kot nepristranski strokovnjak odločitve ne smete sprejeti namesto nje, temveč ji morate pomagati, da se odloči, katera pot bi najbolj ustrezala njenim interesom, željam in razmeram. Med razgovorom razmislite o tem in se odločite, kako najbolje pomagati stranki pri sprejetju odločitve, a pri tem ostanite nepristranski. V okviru te reflektivne dejavnosti je ta proces del neposrednega procesa odločanja.

### Johns: Kako postati reflektivni svetovalec

Delo Christopherja Johnsa izvira iz zdravstvene nege in se osredotoča na pomoč izvajalcem pri tem, da izrecno opredelijo znanje, ki ga uporabljajo pri svojem vsakdanjem delu. Podobno kot Schön tudi Johns uporablja dve perspektivi: **pogled navznoter** in **pogled navzven**. Ti dve perspektivi izhajata iz čuječnosti in se osredotočata na to, kako pomembno je, da se pri svojem strokovnem delu posvečamo sebi. Tako poudarjata pomen občutkov in v okviru reflektiranja priznavata medsebojno povezanost med mislimi in občutki.

**Pogled navznoter** izvajalca usmerja v iskanje prostora, v katerem lahko obravnava svoja čustva in misli. Johns spodbuja stališče, da se mora posameznik zavedati svojega osebnega pristopa k reflektiranju in tega, kako se odziva v svojem specifičnem kontekstu. Pri tem pristopu je zanimivo predvsem zavedanje, da se lahko posameznik v različnih situacijah odziva različno in da ravna različno. Pri uporabi pristopa pogleda navznoter mora imeti izvajalec pri roki orodje za zapisovanje svojega reflektiranja, morda zvezek in pisalo ali

napravo za zvočno snemanje. V prvi fazi reflektiranja zapišemo, kaj se nam zdi v določeni situaciji najpomembnejše.

Druga faza, **pogled navzven**, nadgrajuje prvo fazo tako, da se takrat oblikujejo opisi misli in čustev. K temu se zvrsti niz vprašanj, ki izvajalcu pomagajo podrobneje raziskati njegovo situacijo – morda želi pripoved iz prve faze dopolniti s podrobnejšo predstavitvijo situacije. Vprašanja, ki jih velja preučiti, so naslednja:

Estetika (umetnost tega, kar počnemo, naše lastne izkušnje)

- Kaj sem želel/-a doseči?
- Zakaj sem se odzval/-a tako, kot sem se?
- Kakšne so bile posledice za stranko?
- Kako so se počutili drugi?
- Kako sem to vedel/-a?

Osebno (samozavedanje)

- Zakaj sem se počutil/-a tako, kot sem se?

Etika

- Ali sem ravnal/-a z namenom doseči najboljši izid?
- Kateri dejavniki, bodisi ponotranjeni bodisi iz okolja, so vplivali name?

Empirika

- Iz katerega znanja sem lahko črpal/-a ali bi lahko črpal/-a informacije?

Refleksivnost

- Ali se situacija povezuje s predhodnimi izkušnjami?
- Kakšne bi bile posledice alternativnih dejanj za stranko/druge/zame?
- Kako se počutim ob tej izkušnji?
- Ali lahko zaradi tega bolje pomagam sebi in drugim?
- Kako „razpoložljiv/-a“ sem za sodelovanje s strankami/družinami in sodelavci, da bi jim pomagal/-a zadovoljiti njihove potrebe?

Ta vprašanja zagotavljajo uporaben nabor namigov, ki izvajalcu pomagajo sistematično izpeljati proces reflektiranja. Še posebej bi bila uporabna v situaciji kritičnega dogodka, ko bi na primer svetovalec delal z učencem in njegovim staršem, ta pa bi se zelo razburil/razjezil. Ta vprašanja so tudi tesno povezana z etiko, zato lahko svetovalcu pomagajo, če se znajde v etični dilemi. Ne nazadnje mu lahko vprašanja pomagajo tudi pri obravnavi lastnih občutkov ter občutkov učenca in njegovih staršev.

#### Dodatna literatura in reference :

Johns C. (1995) Framing learning through reflection in Carper's fundamental ways of knowing in nursing. *Journal of Advanced Nursing*. 22: 226–34  
Schön, D. (1983) *The reflective practitioner, how professionals think in action*. New York: Basic Books.

To je le nekaj primerov vprašanj; se lahko spomnite še drugih?

Katera vprašanja vam pridejo na misel, ko preberete prispevek? Kaj bi želeli preizkusiti?

# REFLEKTIVNO DELO KOT DEL STROKOVNEGA IZPOPOLNJEVANJA

Elisabeth Graungaard

Emma že dve leti dela kot šolska svetovalna delavka in se pri svojem delu ukvarja z veliko skupino učencev. Zgleduje se po Albertu Banduri, ameriškem psihologu kanadskega rodu, ki je znan kot začetnik socialno-kognitivne teorije in utemeljitelj pojma **samoučinkovitost**, ki pomeni prepričanost posameznika v svojo sposobnost za uspeh v določeni situaciji. Bandura meni, da mladi z močnim občutkom samoučinkovitosti na težave gledajo kot na izzive, ki jih je treba premagati, se bolj zanimajo za dejavnosti, v katerih so sami udeleženi, premagujejo ovire, na katere naletijo, in si hitro opomorejo po neuspehih in razočaranjih. Emma se osredotoča na krepitev občutka samoučinkovitosti pri mladih, tako da jim zagotavlja priložnosti, da lahko obvladujejo dogodke, ki jih doživljajo, in se zavedajo zadovoljstva ob doseganju ciljev. Organizira tudi srečanja z drugimi mladimi, ki jih učenci dojemajo kot vzornike. Koncept samoučinkovitosti lahko uporabi, ko se sreča z mladostniki, ki ne vedo, kako naprej, pri tem pa jo navdaja optimizem, ko vidi, da je ta vidik učinkovit.

Vendar pa se je pri Emmi pojavilo nekaj dvomov glede njenega svetovalnega dela. Prejšnji mesec se je pogovarjala z dvema mladostnikoma, Ano in Petrom. Povedala sta ji, da imata za prihodnost že oblikovane natančne načrte. Po tem pogovoru je ugotovila, da ne ve, kako naj se vede do mladih, ki so odločitev glede nadaljevanja šolanja že sprejeli. Zato je zdaj negotova glede svojega svetovalnega dela in izgublja samozavest. Ali naj podpre njuno odločitev ali naj jo izpodbija? Odločitev, ki je že sprejeta, namreč težko izpodbija.

Emma skrbi, ali je v svojem svetovalnem delu dobra. O svojih skrbih se pogovori s sodelavko, ki ji predlaga **pristop zmogljivosti Amartya Sena**, ki bi ji lahko bil v pomoč. Amartya Sen je indijski ekonomist in filozof, ki se ukvarja z zmogljivostmi posameznikov. Zmogljivost razume kot dejansko zmožnost posameznika, da počne različne stvari, ki mu veliko pomenijo. Zmogljivosti obravnava kot svobodo posameznika, da izbira med različnimi načini življenja.



V tem kontekstu lahko **funkcionalnosti** (kar so in kar počno) razumemo kot različne delovne naloge, ki jih mladi lahko dosežajo. **Zmogljivosti** pomenijo dejansko svobodo izbire mladih med različnimi izobraževalnimi možnostmi glede na informacije in življenjske izkušnje (vire), do katerih imajo dostop. Če imajo učenci dostop le do dela virov, preden se odločijo glede izbire nadaljevanja šolanja, je njihova svoboda izbire omejena, omejeni pa so tudi njihovi temeljni načini delovanja in prisotnosti na trgu dela. Model pristopa, ki temelji na zmogljivostih, Emmi pomaga razumeti, da ni dovolj, če mladim zagotovimo le majhno količino splošnih informacij o šolanju. Mladostnik nato te informacije na individualni ravni dopolni s svojimi osebnimi življenjskimi izkušnjami (viri) in jih pretvori v posebne, omejene zmogljivosti. Za povečanje nabora funkcionalnosti mladostnikov morajo šolski svetovalni delavci učencem ponuditi več koristnih možnosti, med katerimi lahko izbirajo.

Emma ugotovi, da se mora veliko bolj osredotočiti na nudenje podpore zmogljivostim, tako da v postopku izbire mladostnikom omogoči dostop do več virov. Učencem želi omogočiti, da pred dokončno odločitvijo spoznajo še druge možnosti. Na ta način imajo mladostniki na voljo prave možnosti za pestrejšo izbiro. V sodelovanju z učiteljem Emma izvede več svetovalnih dejavnosti. Mladi se seznanijo s širokim naborom možnosti šolanja in poklicev, udeležijo se izobraževanj na temo delovnih izkušenj in sorodnih ter imajo čas za razmislek, izmenjavo izkušenj in posredovanje informacij drug drugemu. Emma v tem procesu mlade spodbuja k odprtosti, povabi jih k opazovanju in pridobivanju izkušenj ter jih prosi, naj z odločitvami počakajo do konca obdobja svetovalnih dejavnosti.

Po treh mesecih na novem delovnem mestu se Emma dobi s sodelavko, ki ji je predlagala Senov pristop, ki temelji na zmogljivostih. Emma ji pove, da ji je novi pristop pomagal do uspeha in da je koristen tudi za mlade, kot sta Ana in Peter. Učenci tako še ne sprejemajo odločitev o svoji prihodnosti, temveč

Kakšne so bile vaše karierne želje, ko ste bili stari 15 let, in v katero smer se je vaša poklicna pot dejansko usmerila? Kako na vaše delo vplivajo vaše osebne karierne izkušnje?

Poznate kakšen film ali knjigo, v kateri se glavni junak sooča z dvomi o samem sebi? Kakšno mnenje imate o tem?

si pustijo odprte možnosti, medtem ko poglobljajo svoje znanje in pridobivajo različne izkušnje glede izbire nadaljevanja šolanja. Razmišljajo o različnih možnostih in se na koncu odločijo na dragocenejši podlagi.

V tej izkušnji je Ema spoznala, da lahko resnično vpliva na to, kako učenci dojemajo postopek izbire. Zdaj čuti koristi svojega dela v vlogi karijerne svetovalke in ponovno ima močan občutek kompetentnosti. Nazadnje je Ema tudi spoznala, da sledenje enemu samemu pristopu morda ne zadostuje, saj ne ustreza vsem okoliščinam. Med eksperimentiranjem z različnimi tehnikami je ponotranjila Bandurovo modrost:

*„Uspeh dosežemo, če se učimo iz neuspešnih poskusov. Izkusiti neuspeh je pomembno. Vsak neuspeh moramo obravnavati kot priložnost za učenje in kot možnost za doseganje kompetenc z drugačnim pristopom.“*

### POSTOJTE IN PREMISLITE

- Kaj cenite in za kaj menite, da vam bo koristilo pri svetovalnem delu?
- Ste kdaj doživeli, da vaše vrednote in prepričanja niso zadostovali in ste ugotovili, da morate mladim pri odločanju glede izobraževanja pomagati na druge načine?
- Kako pogosto podvomite o svojem svetovalnem delu?
- Kakšna je vaša strategija za ohranjanje odprtosti postopka izbire?



#### Dodatna literatura in reference:

<https://albertbandura.com/>  
<https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanEncy.html>  
<https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/self-efficacy.html>  
Skovhus, Randi Boelskifte (2016). A focus on educational choice has social justice consequences – an empirical study informed by Sen’s capability approach. Objavljeno v: *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*. April 2016, številka 36 | 1 54  
Dostopno na:  
<https://www.ucviden.dk/en/publications/a-focus-on-educational-choice-has-social-justice-consequences-an->

## SINDROM IZGORELOSTI – REŠITEV JE LAHKO V ČUJEČNEM NAČINU ŽIVLJENJA

Katerina Tsami

Nekega jutra se je Martin prebudil zelo utrujen, čeprav je spal skoraj osem ur. Bilo je toplo, sončno nedeljsko jutro in prijatelj ga je povabil na partijo squasha in pijačo po njej. A Martin za to ni bil razpoložen; imel je veliko dela, nekaj člankov, ki jih je moral preučiti, in pripraviti se je moral za razgovore v prihajajočem tednu, zato je menil, da za zabavo nima časa. Prijateljevo povabilo je odklonil in prižgal računalnik. Kmalu pa je spoznal, da se ne more osredotočiti na nič, in ves čas so se mu porajale misli: „Neuspešen sem, čas beži, jaz pa nisem naredil tistega, kar bi moral.“

Naslednji dan je v šoli ugotovil, da ga spravijo s tira učenci, za katere je menil, da niso pri stvari. Zadnjih nekaj mesecev so ga navdajali neprijetni občutki razočaranja, otožnosti in nezadostnosti. Njegove oči so postale manj iskrive, kot da je njegovo življenje postalo prazno in brez živahnosti. Prijatelji in sodelavci so pri njem prepoznali drobne spremembe in mu svetovali, naj poišče pomoč psihoterapevta. Martin si sprva ni hotel priznati, da potrebuje pomoč. Prepričan je bil, da je z njim vse v redu in da se bo vse kmalu vrnilo na običajne tirnice, če se mu bo le uspelo naspiti. Menil je, da k psihoterapevtom hodijo le „zmešani ljudje“ in da bi bilo to zanj znak šibkosti. Minilo je veliko neprespanih noči, preden je končno sprejel dejstvo, da potrebuje pomoč.

Martin je na terapijah pridobil spretnosti, ki so mu pomagale spremeniti mišljenje o samem sebi in svojem trenutnem položaju. Seznanil se je s sindromom izgorelosti in spoznal, da je ta močno vplival na njegovo življenje.





Sindrom izgorelosti je stanje telesne, čustvene in duševne izčrpanosti, ki ga povzroča čezmeren in dolgotrajen stres. Izgorelost se lahko kaže s telesnimi simptomi, kot so glavoboli, motnje apetita ali spanja, zmanjšana odpornost, pogoste bolezni itd. Lahko se kaže tudi s čustvenimi znaki, kot so občutek nemoči, pomanjkanje motivacije, dvom vase in upad zadovoljstva. Vse naštetu lahko privede do vedenjskih sprememb, kot so izolacija, odlaganje obveznosti, zloraba alkohola oziroma drog in druga samouničujoča vedenja.

Za Martina je bilo to zahtevno obdobje, vendar je po več obiskih terapevta in po dolgih pogovorih, ko je govoril o svojih občutkih in dobil povratne informacije o svojem razmišljanju, pridobil dragocen vpogled v svojo situacijo. Naučil se je bolje skrbeti zase in živeti življenje, ki je bolj skladno z njegovimi vrednotami.

Martin je spoznal, da tesnobe, ki jo čuti, ne more odpraviti, da pa ima v svojem odnosu s tesnobo premoč. Prvi korak je bil ozavestiti vse trenutke, ko je v telesu občutil napetost. Zavedal se je, da je ključnega pomena, da vse svoje misli, občutke in notranji svet opazuje na prijazen in radoveden in ne kritičen način. Ni bila njegova krivda, da mu je um ves čas ponavljal iste zgodbe o tem, kako popoln mora biti, da se ne sme zabavati ali da je dovolj dober le, če je najboljši med svojimi vrstniki. A to so bile le zgodbe.

V našem umu se nenehno porajajo misli o nas samih in svetu okoli nas. Ljudje se jim pogosto skušamo izogniti ali jih zatreti, vendar to stvari samo poslabša. Martin se je naučil pogledati stvari z razdalje in opazovati svoje misli kot radoveden znanstvenik, namesto da bi se v njih utapljal. Terapevt mu je pomagal razumeti, da so tesnobne misli kot oblaki na nebu: včasih je sončno, drugič pa je nebo polno oblakov. Nebo pa je tam – opazuje vse spremembe, jih zadržuje in se z njimi ne obremenjuje. Koristen način, da se začnemo zavedati in zanimati, kaj nam govori um, je uporaba treh P-jev: **prepoznati** svoje misli, nato **poimenovati** zgodbo, ki nam jo um pripoveduje, in se prijazno odločiti, da se od nje **poslovimo**, rekoč: „*Hvala ti, um, da si mi to povedal, a zdajle tega res ne potrebujem.*“ To nam pomaga ustvariti distanco do kritičnih misli, ne da bi se z njimi spopadali. Potrdimo, da so te misli naše lastne, da jih opazujemo, vendar se lahko odločimo, da jih prijazno pustimo ob strani, saj želimo svoje življenje živeti na pomenljiv način.

Martin je med terapijami spoznal tudi, da se tesnobne misli in neprijetni občutki pojavijo, ko se um prepusti razmišljanju o prihodnosti in premlevanju

možnih scenarijev. S tem pa izgubimo stik s trenutkom „tukaj in zdaj“, edinim trenutkom, ki ga dejansko imamo. Postopoma se je naučil, kako lahko s pomočjo telesa svoj um znova vrne v sedanji trenutek. Naše telo zna na edinstven način vzpostaviti stik s sedanjim trenutkom, z uporabo čutov (vonj, okus, vid, sluh) pa nas lahko postavi v trenutek „tukaj in zdaj“.

Practiciranje čuječnosti je lahko tako preprosto kot izbira vsakodnevne dejavnosti, na primer umivanja zob ali kopeli. Med opravljanjem te dejavnosti poskušajte ostati osredotočeni nanjo; razmišljajte o gibih svojega telesa, vonju, okusu, videzu in zvokih. Ko si na primer umivate zobe, se osredotočite na obliko zobne ščetke in na občutek njenega materiala v roki. Kakšne barve je ščetka? Kakšna je temperatura zobne kreme? Kakšen je njen okus? Katere zvoke slišite med umivanjem zob? Opazujte vonjave, ki jih lahko zaznate. Kadar vam misli odtavajo, to zaznajte in nato pozornost usmerite nazaj k čutom. Ko se v vaših mislih pojavijo zamisli, jih zaznajte in jih nežno preusmerite v to, kar počnete. Če se pojavi intenzivna misel, jo brez obsojanja zgolj prepoznajte in se ponovno osredotočite na dejavnost, ki ste jo izbrali.

Še eno od področij, ki jih je Martin raziskoval, je bilo učenje življenja v skladu z lastnimi vrednotami in željami. Če je stremel k stvarim, ki si jih ni srčno želel ali, še huje, ki so bile v nasprotju z njegovimi vrednotami, je to v njegovem življenju vzbudilo občutke nesreče in neučinkovitosti. To pomeni, da je moral ukrepati in se osredotočiti na stvari, ki so zanj pomembne, pri tem pa najprej poskrbeti za svoje potrebe in se biti pripravljen soočiti z nekaterimi težkimi čustvi, da je na koncu lahko zaživel izpolnjujoče življenje. Stiki z učenci in priprava zanimivih razgovorov sta zanj pomembna elementa v življenju, vendar je spoznal, da nihče ne more pomagati drugim, če najprej ne poskrbi sam zase.

#### Dodatna literatura in reference:

Harris, R. (2015). How to develop self-compassion in just about anyone. Pridobljeno iz <https://contextualconsulting.co.uk/wp-content/uploads/2020/02/How-to-Develop-self-Compassion-Russ-Harris.pdf>  
Harris, R. (2018). 10 Common Barriers to Self-Compassion... and how to overcome them. Pridobljeno iz <http://artsdocbox.com/Humor/126113924-10-common-barriers-to-self-compassion-by-dr-russ-harris.html>

Občasno poskusite s „spontanim“ sprejemanjem odločitev. Če se ne morete odločiti, kaj bi večerjali ali kateri film bi si ogledali v kinu, poskusite odločitev sprejeti v desetih sekundah.

Ali poznate svoje temeljne vrednote in resnične želje? Od kod izvirajo?

Tudi vaša glava potrebuje počitek. V vsakodnevni rutini si vzemite nekaj časa za to, da dopustite mislim prosto pot. Na ta način ustvarite prostor za nove zamisli.



Poskusite opredeliti naslednje:

- O čem ste razmišljali v različnih trenutkih med razgovorom – zakaj ste tako razmišljali? Kateri dejavniki so prispevali k vašemu razmišljanju?
- Katere predpostavke ste si ustvarili? O čem so govorile, kaj je sogovornika pripeljalo do teh predpostavk?
- Katera osebna, kulturna in strukturna prepričanja ste prepoznali? (Naredite seznam.) Kako ste jih obravnavali, kaj bi lahko še storili, da bi izpodbijali taka stališča?

Ta prispevek je le izhodišče za spoznavanje tega, kako sta reflektiranje in refleksija ključni, a premalo cenjeni sestavini našega strokovnega dela. Pomembno je, da te pristope začnete uporabljati in jih prilagodite svojemu kontekstu.

### POSTOJTE IN PREMISLITE

Kakšen je vaš običajni „družbeni mehurček“? Poskusite odgovoriti na naslednja vprašanja:

- Živite v velikem mestu ali v majhni skupnosti?
- Na katerih področjih delajo vaši prijatelji in sorodniki?
- Kako visoko izobraženi so ljudje v vaši okolici?
- Kaj običajno počnete v prostem času?
- Ali ste član kakšnega društva, verske skupnosti ali druge družbene skupine?
- Ali ste pripadnik manjšine v katerem koli smislu?
- Ali lahko pomislite še na kakšno drugo družbeno ali kulturno skupino, s katero ste povezani, in na takšne, s katerimi niste povezani?

#### Dodatna literatura in reference:

- Bassott, B. (2013) *The reflective journal* (2. izd.). London: Palgrave.  
Bassott, B. (2015) *The reflective practice guide*. Abingdon: Routledge.  
Hooley, T., Sultana, R. and Thomsen, R. (2018) The neo-liberal challenge to career guidance: Mobilising research, policy and practice around social justice. V Hooley, T., Sultana, R. in Thomsen, R. (ur.) *Career guidance for social justice*. London: Routledge.  
<https://careerguidancesocialjustice.wordpress.com/> - Spletno mesto, namenjeno razpravam in debatam o karierni orientaciji in socialni pravičnosti.  
<https://www.slideshare.net/EuroguidanceSrbija/the-importance-of-the-reflexive-practice-in-career-guidance-and-counselling>  
Neary, S. (2019) The importance of reflexive practice. Euroguidance Srbija, letna konferenca, Beograd, 3. oktober 2019.  
Reid, H. (2016) *Introduction to career counselling & coaching*. London: Sage.  
Thompson, N. (2016) *Anti-discriminatory practice* (6. izd.). London: Palgrave.

## ETIKA, NEPRISTRANSKOST, MESTO NADZORA

Nicki Moore

Tisti, ki delajo v poklicih pomoči, se občasno srečujejo z vprašanji, ki so neprijetna, jim postavljajo pod vprašaj lastne vrednote in prepričanja ter vodijo v etične dileme, povezane z izbiro ustreznega odnosa, vedenja in pristopa. V kontekstu kariernega razvoja se etika nanaša na moralna načela, ki določajo delo svetovalcev. V nadaljevanju bomo pričali pogovoru dveh svetovalcev, Rachel in Johna, o etični dilemi in poskusu odločitve o ustreznem ukrepanju ...

Rachel: *John, vesela sem, da si še v pisarni. S teboj se moram pogovoriti o nečem, kar se je zgodilo danes med razgovorom s stranko.*

John: *Zveniš razburjeno. Kaj se je zgodilo?*

Rachel: *Danes sem se pogovarjala s 17-letno Somalko. Zelo bistra je. Uspešna je pri matematiki in obožuje fiziko. Pri izpitih pričakuje dobre ocene. Povedala mi je, da si zelo želi postati inženirka. Sanja o tem, da bi ustvarila zapuščino v gradbeništvu. Nekeč bi se rada vrnila v Somalijo in pomagala pri velikih infrastrukturnih projektih. Prav navdihujoče je bilo govoriti z njo.*

John: *Sliši se dobro. V čem pa je težava?*

Rachel: *Starši pritiskajo nanjo, naj se poroči in si ustvari družino. A pravi, da se ne želi poročiti. Morda nekeč, toda zdaj se želi osredotočiti na svojo kariero. Nisem vedela, kaj naj rečem.*

### POSTOJTE IN PREMISLITE

- Ste se pri svojem strokovnem delu kdaj soočili z etično dilemo?
- Kako ste se ob tem počutili?
- Kakšne težave ima Rachelina stranka?

John: *Zdi se, da si ob tej stranki doživljala nasprotujoča si občutja. Zakaj si se ob njej tako počutila?*

Rachel: *Tako mlada je še. Poroka zdaj ne bi smela biti nekaj, s čimer naj bi se ukvarjala. Pred njo je svetla prihodnost. Želela sem, da se osredotoči na svoj potencial in ne na poroko in otroke!*

Rachel je z Johnom delila svoje skrbi; na koga bi se obrnili, če bi morali?





## POSTOJTE IN PREMISLITE

- Katera etična vprašanja so se tu pojavila?
- Kakšno je vloga svetovalca?
- Kakšno ukrepanje je primerno? Kakšne so možnosti?

Nekatere stvari se nam avtomatično zdijo samoumevne. Poskusite razmisliti, kaj se vam zdi samoumevno.

John: *No, razumem, da je to pomemben vidik, toda čigav pogled je tu pomemben? Vsi želimo, da bi naše stranke razvijale svoje ambicije, vendar morajo tudi živeti s posledicami svojih odločitev. Sta se s stranko pogovorili o tem, kako bi se utegnili počutiti njeni starši, če bi se odločila za inženirstvo? Bi lahko bila ogrožena njena blaginja?*

Rachel: *O svoji izbiri staršem še ni povedala. Vprašala sem jo, ali meni, da bi jo morda prisilili v poroko, in odvrnila je, da ne. Torej ni težav glede varnosti, o katerih bi jo moralo skrbeti. Dolgo sva se pogovarjali o tem, kako bi k temu lahko pristopila. Razpravljali sva o njenih možnostih. Povedala mi je, da bi se osredotočila na ponos, ki bi ga starša občutila, če bi ju lahko odpeljala na cesto, pri gradnji katere je sodelovala. Lahko bi jima pokazala, kako pomembno je njeno delo in koliko ljudi ima od tega korist. Rekla je tudi, da ne gre za to, da se ne želi nikoli poročiti, le ne še zdaj! Bila je zelo nemirna, vendar sva kljub temu zapisali nekaj strategij. Sporočila mi bo, kako ji bo šlo.*

John: *No, to se nikakor ne sliši katastrofalno. Kako si izbrala način dela s to stranko?*



## POSTOJTE IN PREMISLITE

- Katera načela so bila razvidna iz načina, kako je Rachel delala s stranko? Je ravnala etično?

Rachel: *Na koncu sem spoznala, da je bila strankina ovira za napredek nekaj, pri čemer sem ji lahko pomagala. Ni moja naloga, da namesto nje sprejemam odločitve, temveč da ji pomagam najti način za odpravo ovir in razvijanje strategij. Ne bo ji lahko, vendar upam, da ji bo zaradi najinega pogovora lažje razmišljati o načinih, kako se spoprijeti z željami, ki jih imajo zanjo njeni starši. Morda bo morala v prihodnosti sprejeti še kar nekaj zelo težkih odločitev, vendar zdaj vsaj razume njihove posledice.*

John: *Rekel bi, da si ravnala na način, ki je za tvojo stranko najboljši. Kako se počutiš zdaj, ko si se o tem pogovorila?*

Rachel: *Res mi je bilo v pomoč, hvala. Skrbelo me je, da so na moje delo morda*

*vplivale moje lastne vrednote, zdaj pa se zavedam, da sem jih uspešno pustila ob strani in stranki pomagala razmisliti o njenih težavah ter poiskati rešitve. Mislim, da sem ravnala pravilno ...*



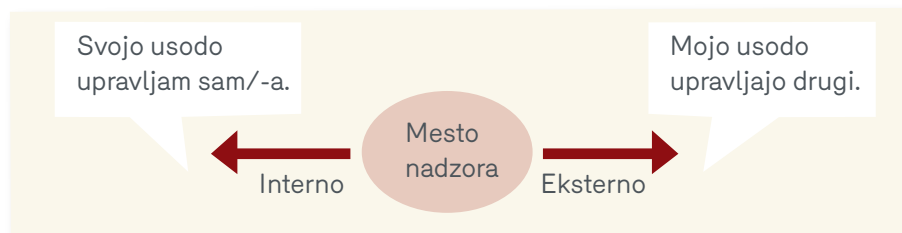
## Analiza

Ta pogovor odpira več vprašanj, povezanih z reflektivnim in etičnim delom. Prvo vprašanje, ki ga je treba omeniti, je vprašanje reflektivnega dela. Filozof in teoretik Donald Schön (1983) je razvil koncept, v okviru katerega izvajalec razmišlja o izboljšavah in jih načrtuje s pomočjo reflektiranja „v akciji“ in reflektiranja „o akciji“. V tej študiji primera se je Rachel odločila za reflektiranje o akciji na način, da je poiskala sodelavca iz stroke, mu zaupala svoje pomisleke in ga prosila za tolmačenje njenih pristopov. Podpora, ki jo je Rachel dobila pri Johnu, je bila priložnost za učenje, kar ji je pomagalo prepoznati in utrditi strokovno delo. V tej študiji primera se pojavlja več etičnih vprašanj. Inštitut za karierni razvoj v Združenem kraljestvu ima jasno opredeljen etični kodeks, ki ponuja okvir za analizo te študije primera.

Karierni svetovalci imajo do svojih strank dolžnost skrbnega ravnanja. Rachel je posumila, da stranki morda grozi nevarnost, da bi jo prisilili v poroko. Čeprav je to v številnih državah nezakonito, se lahko zgodi, da mladi pristanejo v zakonski zvezi proti njihovi volji. Rachel je pozorno preverila, ali je situacija za stranko varna, saj je bila to njena glavna skrb. Ko je ugotovila, da je tako, se je lahko s stranko svobodno pogovarjala o njenih drugih težavah.

Več informacij je na voljo v prispevku „Teorije, ki podpirajo reflektiranje“.

Karierni svetovalci morajo svoje stranke vedno spodbujati, da so same glavne odločevalke in da so pri sprejemanju odločitev **samostojne**. To načelo delno temelji na delu Rotterja (1966), ki je opisal teorijo „kraja nadzora“ – obsega, znotraj katerega ljudje menijo, da imajo nadzor nad tem, kar se dogaja v njihovem življenju. Kljub nelagodju zaradi pritiska, ki so ga na stranko izvajali starši, je Rachel stranko vodila v smer rešitve težav, ki ne prizadene nikogar od vpletenih, saj je bilo to za stranko najbolj koristno. Poskrbela je tudi, da je stranka razumela posledice svojih odločitev, tako da je lahko sprejela popolnoma informirano odločitev.



Karierni svetovalci si morajo prizadevati za odpravo tistih ovir na poti do uspeha, ki so posledica predsodkov, stereotipov in diskriminacije. Zaradi načela **enakosti** se je Rachel počutila v precepu. Želela je spoštovati strankino poreklo in kulturo, vendar so se v postopek njene presoje staršev, ki so predstavljali oviro za strankine ambicije, vpletli tudi njeni osebni predsodki. Uporabljeno je bilo načelo **nepriustranskosti**. Obstajala je nevarnost, da bi Rachel spodbujala usmeritev, ki bi temeljila na njenih lastnih občutkih in željah, namesto da bi stranko usmerjala in ji svetovala na način, ki je najbolj koristen za stranko. Pravzaprav je obstajala nevarnost, da bi en močan vpliv na stranko zamenjala z drugim.

Na koncu je Rachel zaradi svoje strokovnosti pri delu s stranko ravnala etično. Zavedala se je, da je njena naloga stranki nuditi podporo, da svoje ovire odpravi sama. Rachel je z njo sodelovala pri opredelitvi nekaterih rešitev, in čeprav je bila stranka zaskrbljena, ji je pomagala, da je pri izbiri ravnala samostojno. Stranka se je v celoti zavedala posledic svojih odločitev in Rachel je poskrbela, da v pogovoru njene lastne preference niso našle prostora.

#### Dodatna literatura in reference:

Career Development Institute (2018) Code of Ethics. Stourbridge. CDI.  
 Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. In Psychological Monographs: General and Applied. Letnik 80, številka 1.  
 Schön, D. (1983). The Reflective Practitioner. How professionals think in action, London: Temple Smith.



Drugo poglavje se začne z vsakodnevnim svetovalnim delom z mladimi. Spoznali bomo, kako pri sprejemanju odločitev podpreti tako prilagodljive kot na videz ravnodušne otroke. Ponudili vam bomo tudi nasvete glede nekaterih manj tradicionalnih orodij, ki se uporabljajo v svetovalnih razgovorih. Ker je družina sestavni del procesa izbire karijerne poti, si bomo ogledali, kako najti skupni jezik s starši učencev in kako jim nuditi podporo v procesu kariernega odločanja. Preučili bomo tudi, zakaj ni optimalno, če je za celotno šolo ali organizacijo pristojen en sam karierni svetovalec. Poglavje bomo sklenili s poglobljeno obravnavo teme sodelovanja s sodelavci in načinov, kako ga lahko še okrepimo.

## KAKO VKLJUČITI KOMPLEKSNOŠT ŽIVLJENJA Z USTVARJANJEM POMENA IN DEJAVNO VKLJUČENOSTJO

Elisabeth Graungaard

Pri vsakodnevnem svetovalnem delu razmišljamo, kako lahko mladostnikom pomagamo pri reševanju težav. Najpogostejše orodje pri kariernem razvoju in svetovanju je običajni dialog. Vendar ima ta metoda svoje omejitve in ne vključuje v celoti vseh okoliščin, kontekstov in odnosov, ki vplivajo na proces kariernega načrtovanja. V tem prispevku bo predstavljena praktična uporaba metod konstruktivističnega kartiranja, ki nam pomagajo vključiti kompleksnost življenja. Te metode lahko uporabimo pri individualnem svetovanju mladostnikom ali pri razrednih delavnicah s skupinskimi vodenimi vprašanji in nadaljnjim skupinskim delom ob podpori kariernega svetovalca.

### Uvod v dejavnosti kartiranja

Dejavnost kartiranja je sodelovalni proces. Karierni svetovalec strukturo karte pomaga oblikovati z zastavljanjem vprašanj, ki ustvarjajo pomen in s katerimi mladostnika pozove k navedbi podatkov o okolju, ljudeh in okoliščinah, ki so zanj osebno pomembni. Mladostnika spodbuja k risanju, uporabi simbolov, slik, metafor, ikon oziroma k zapisovanju z besedami ali kratkimi povedmi. Osnovna strategija je razviti vizualizacijsko karto tega, kar je mladostniku pomembno in ima zanj osebni pomen, ter oblikovati asociacije na različne dejavnike. Z uporabo barvnih pisal lahko mladostnik predstavi različne vidike. Karierni svetovalec lahko proces kartiranja podpre s koristnimi vprašanji, ustvarjalnim in odprtim odnosom ter z nudenjem pomoči, ko jo mladostnik potrebuje.

Vse dejavnosti kartiranja spremlja dialog, oboje pa se medsebojno dopolnjuje.

Kartiranje v svetovalni proces vnaša tri oblike sporazumevanja: govorjenje, pisanje in vizualizacijo, pomaga pa tudi ustvarjati pomen tako za tistega, ki pomoč potrebuje, kot tudi za tistega, ki jo nudi. S kartiranjem življenjskega prostora lahko svetovalec vstopi v sogovornikov življenjski prostor ter dobi vpogled v razumevanje, katere so pomembne življenjske izkušnje in dejavniki njegovega osebnega sveta.

Kartiranje je odličen primer učenja in reševanja problemov s pomočjo vodene udeležbe. Je vidna dokumentacija svetovalnega razgovora. Svetovalcu

in mladostniku lahko pomaga vizualizirati zapleteno situacijo in uvideti, kako so strukturirani posamezni elementi življenjskega prostora. V problematično situacijo ali odločitev, ki jo mora mladostnik sprejeti, vnaša jasnost in začasno strukturo. V naslednjih primerih Peavy opiše svoje metode kartiranja s konstruktivistične perspektive.

### Kartiranje življenjskega prostora

„Če začrtava karto, ki bo prikazovala tvoj položaj, bo morda za oba bolj jasna – se ti to zdi dobra zamisel?“ Če se sogovornik strinja, vzamem list papirja in ga prosim, naj si predstavlja, da je celoten list njegov trenutni življenjski prostor. Nato ga prosim, naj nekje na listu nariše krogec in ga označi z „Jaz“. Nato se lotiva izdelave karte vsega, kar se dogaja v njegovem življenju in za kar se zdi, da je povezano s to problematiko ... Občasno si svinčnik podajava sem in tja, tako da dobiva občutek, da gre za plod skupnega dela. Včasih sogovornik nariše večino ali kar celotno risbo, včasih jo jaz. Začrtava izkušnje, dogodke, ljudi, odnose, potrebe, glasove, ovire, možnosti in podatke ... Za označevanje pomenov uporabiva risbe, slike, simbole, besede in včasih tudi barve. Peavy (1998)

### Kartiranje učinka problema

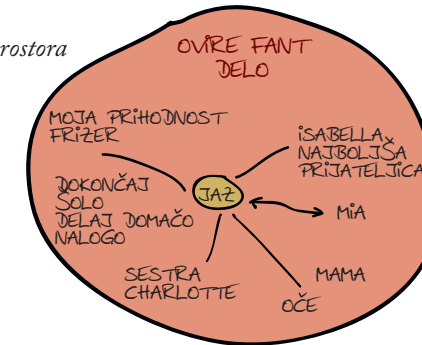
Ena od nalog konstruktivističnega svetovalca je, da mladostniku pojasni, da težava ni v človeku, temveč v težavi sami. Težava lahko vpliva na človeka, prav tako pa lahko človek vpliva na težavo. Zato bo mladostnik, namesto da bi jo sprejemal kot osebno težavo in se zato počutil nesposobnega stvari opraviti pravilno, lahko na težavo pogledal z drugega zornega kota in jo tako eksternaliziral.

### Kartiranje prihodnosti

Pri delu z mladostnikom lahko poskusite naslednjo dejavnost: Nariši velik krog in nekam v obkroženi prostor postavi sebe. Kako si predstavljaš prihodnost, ki si jo želiš? Nekje znotraj svojega življenjskega prostora (ali osebnega sveta) nariši ali napiši nekaj o svoji prihodnosti ali prihodnostih. Če imaš v mislih več kot eno različico prihodnosti, katera se ti zdi najbolj privlačna? Kdo so pomembne osebe v tvojem življenju, ki bi ti lahko pomagale napredovati na poti do začrtane prihodnosti? Umesti jih nekam v krog. Kateri so pomembni mejniki na poti do tvoje zelene prihodnosti? Umesti jih v krog. Kaj meniš, da bi lahko oviralo tvoj napredek na poti do tvoje zelene prihodnosti? Tudi to označi v svojem življenjskem prostoru. Kakšno bo tvoje življenje, če boš dosegel/-a zeleno prihodnost? Označi to v svojem življenjskem prostoru.

Kaj moraš storiti ali se naučiti, če želiš napredovati proti svoji prihodnosti? Še to označi v svojem življenjskem prostoru.

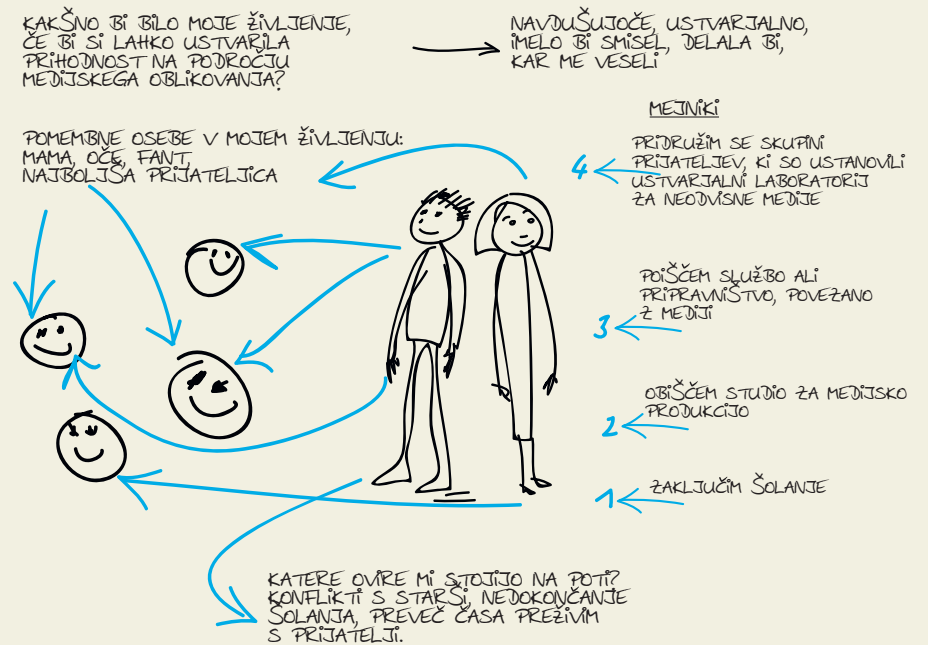
Kartiranje življenjskega prostora



Eksternalizirano težavo je treba poimenovati in pri tem moramo biti konkretni. Če denimo učenec reče: „Neumen sem,“ se to po eksternalizaciji spremeni v naslednje: „Moja težava je, da mi matematika ne gre.“

Povabite učenca, naj si predstavlja, da je težava, o kateri sta razpravljala, pravzaprav težava njegovega prijatelja. Kakšen nasvet bi učenec dal temu prijatelju?

### MOJA PRIHODNOST: MEDIJSKA OBLIKOVALKA



Karto je izdelala stranka med svetovalnim razgovorom. Vir: Sociodynamic Counselling. A Constructivist Perspective.

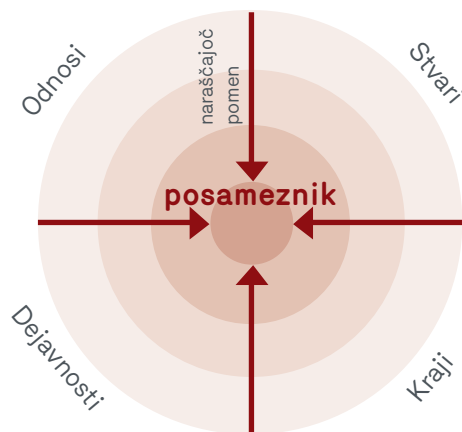
### Orodja za medkulturno usmerjanje

Pri delu z mladimi z omejenim besediščem lahko z uporabo dejavnosti kartiranja po Peavyjevi metodi pozornost odvrnemo stran od težke naloge iskanja pravih besed. Še ena uporabna metoda pri medkulturnem usmerjanju mladih je, da jih prosite, naj s pomočjo fotografij v svojih pametnih telefonih ponazorijo življenje v šoli, delovne izkušnje, delo v prostem času ali druge prostočasne dejavnosti. S fotografijami, pa tudi s karticami z ilustracijami, bo pogovor lažje stekel.

### Validacijski diagram

Validacijski diagram, ki ga je razvil Ishu Ishiyama, je pri svetovanju uporaben kot orodje za raziskovanje mladostnikovega sveta pomenov, čustev in vrednot ter za razumevanje posledic pomembnih življenjskih dogodkov in prehodov v njegovem validacijskem sistemu. Je komunikacijsko orodje, ki se uporablja za razjasnitev informacij o validaciji mladih beguncev ali priseljencev. Kje prebivajo družinski člani? Koliko oseb v mladostnikovem življenju ima pomembno vlogo? S čim se mladostnik ukvarja? Kakšen je mladostnikov vsakdan? Katere stvari so za posameznika najpomembnejše? Kateri kraji mu največ pomenijo?

Mladostnik kartira vire validacije na štirih področjih: odnosi, dejavnosti, stvari in kraji.



Nasvet za izvedbo dejavnosti:

Določeni ljudje, dejavnosti, stvari in kraji so nam pomembni.

Na tem listu označi, kaj je zate osebno pomembno na teh štirih področjih:

- odnosi (npr. osebe in hišni ljubljenci, živi ali že umrli),
- dejavnosti,

c) stvari (npr. materialni in simbolni predmeti ter osebna lastnina) in

d) kraji ali lokacije.

Izjemno pomembne predmete postavi v osrednji krog. Začneš lahko, kjer koli želiš. Med temi štirimi področji lahko po želji prehajaš sem in tja. Lahko si izmisliš lastne simbole, s katerimi opišeš, kaj ti posamezni predmeti pomenijo. Lahko uporabiš simbol ali začetnico, tako da le ti veš, na kaj se nanaša. Navedeš lahko poljubno število predmetov, uporabiš prostor zunaj velikega kroga, karto spreminjaš in pozneje dodaš še več predmetov.

Z znakom, kot je +/-, lahko označiš, da so določeni elementi zate tako pozitivni kot negativni. Če za nekatere elemente upaš, da bodo nekoč bližje osrednji točki, jih označiš s puščico —», da prikažeš, kam se bodo premaknili.

Za izvedbo prvega kroga, v katerem mladostnik v grobem kartira vire validacije, je običajno potrebno od 10 do 20 minut. Priporočljivo je, da svetovalec med dejavnostjo kartiranja ne posega v potek procesa. Mladostniku mora zagotoviti čim več svobode in nadzora. Če pa mladostnik pri dejavnosti čuti, da je obtičal, je zmeden ali neorientiran, lahko svetovalec poskuša pomagati z razlago konceptov in navedbo primerov. Za izpolnitev celotnega validacijskega diagrama bo morda potrebnih več srečanj. Mladostnik se lahko namesto na vsa štiri področja v okviru enega srečanja osredotoči vsakič samo na eno področje in v okviru posameznega srečanja raziskuje zadevne tematike. Mladostnik lahko na že izdelan validacijski diagram doda nove elemente, ko se njegovo samozavedanje poveča in ko nove življenjske okoliščine zahtevajo spremembe.

Validacijsko kartiranje lahko uporabimo v kateri koli od naslednjih oblik:

- koristna dejavnost na določeni točki svetovanja
- samorefleksivna domača naloga
- samostojna dejavnost pred srečanjem
- dejavnost v okviru srečanja
- stalni projekt, ki se izvaja na več srečanjih.

### Obdelava podatkov po izvedenem kartiranju

Ko mladostnik dokonča validacijski diagram, ga spodbudimo, naj razmisli o osebnem pomenu vsakega elementa ter razišče svoja čustva in misli, ki so se mu porodile med dejavnostjo kartiranja. Prav tako mladostnik lahko skupaj s svetovalcem razišče, katere spremembe so se po določenem dogodku zgodile v njegovi validacijski mreži.

Mladostnik se lahko spomni dodatnih elementov, ki jih želi vključiti, ali pa nekatere elemente v validacijskem diagramu še popravi. Takšne dopolnitve in



spremembe že izdelanega validacijskega diagrama moramo pozdraviti in jih obravnavati kot novo možnost samorazkritja stranke in dialektičnega raziskovanja njenega sveta. Če je mladostniku neprijetno risati ali če ta dejavnost ovira stik med svetovalcem in mladostnikom, se lahko namesto tega uporabi nevizualna dejavnost.

**Konstruktivizem** je teorija o tem, kako se ljudje učimo. Govori o tem, da z doživljanjem stvari in razmišljanjem o teh izkušnjah ljudje sami oblikujemo svoje razumevanje sveta in vedenje o njem. Učenje obravnava kot aktivni in ne pasivni proces.

Na kakšen način se otrok nauči govoriti, hoditi ali voziti kolo? Ali starši otroku pojasnijo, kaj naj počne? Ali pa se otroci učijo tako, da sami eksperimentirajo in raziskujejo? Večina svetovalnih srečanj temelji na verbalnih interakcijah – pogovorih ali dialogih, v katerih posamezniki pasivno sprejemajo informacije in odgovarjajo na vprašanja. Kako lahko mlade postavimo v aktivno vlogo, da bodo sodelovali in iz svojih življenjskih izkušenj ustvarjali pomen?

Pri **konstruktivističnem svetovanju** gre za vključevanje posameznika v aktivni proces. Konstruktivistični svetovalec sogovornika povabi, naj sam oblikuje pomen in vedenje s pomočjo analize različnih dejavnikov, ki vplivajo na njegovo življenjsko situacijo. Konstruktivistični pristop je za mladostnike ustrezen, saj se osredotoča na dejavnosti risanja in dejavno vključenost. Svetovanje mladostnikom pomaga, da se osredotočijo na življenjske okoliščine, razmislijo o možnostih in se spopadejo s svojimi težavami. Če mladostniku pomagamo razširiti obzorja, lahko na proces kariernega načrtovanja pogleda z drugačnega zornega kota. Vance Peavy je konstruktivistični pristop v svetovanju opredelil kot „sokonstruktivistični pristop“, kar pomeni, da sta oba udeleženca v procesu risanja dejavna in bistveno prispevata k dejavnosti.

#### Nadaljnja literatura:

Peavy, R. V. (1998). *Sociodynamic counselling. A constructivist perspective*. Trafford na voljo na <http://www.sociodynamic-constructivist-counselling.com/index.html>  
Ishiyama, F. I. (2007). Use of Validationgram in Counselling: Exploring Sources of Self-Validation and Impact of Personal Transition. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 29(2). na voljo <https://cjc-ccc.ualgary.ca/article/view/58524>

## KAKO IZBRATI ŠOLO?

Helena Košťálová

Karierno svetovanje in izobraževanje zajema širok nabor dejavnosti, katerih skupni cilj je pomagati strankam, da lažje izberejo svojo poklicno pot in ji sledijo (kot je opisano v številnih drugih prispevkih v tej knjigi). Čeprav se zavedamo, da se naša kariera nenehno razvija in spreminja, se včasih ne moremo izogniti pomembnim korakom na tej poti. Ko na primer mladi dosežejo določeno stopnjo v izobraževalnem sistemu, morajo izbrati svojo **prvo usmeritev**. S to nalogo se običajno soočajo najstniki, ki se znajdejo na razpotju med splošnim in usmerjenim izobraževanjem. A četudi se vnaprej še tako pripravijo, se lahko zgodi, da jih bližajoči se rok preseneti, ker še nimajo odločitve.

Naklonjenost učenca določenemu študijskemu področju je povsem subjektivna. Kot navajajo predstavniki postmodernih teorij (Savickas, 2011; Dik, Duffy, 2012; Young, Collin, 2004), je naklonjenost povezana s prizadevanjem za koristnost in namenskost ter z našimi cilji, ozadjem in razumevanjem lastne identitete. Včasih tovrstna naklonjenost izhaja iz hobija, ki otroka zanima že dlje časa. Kakšno pomoč pa lahko ponudimo otroku, ki očitnih interesov (ki bi bili uporabni s poklicnega vidika) nima? Se tudi vi občasno srečujete s takšnimi otroki? Včasih je tako, da ti otroci niso dobili podpore pri tem, kar jih zanima. So tudi taki, ki so nadarjeni na številnih področjih (in sledijo številnim svojim talentom), vendar jim nobena od teh spretnosti ne more pomagati na njihovi karierni poti.

Vzemimo za primer Klaro, 17-letno gimnazijko, ki se ne more odločiti, na kateri fakulteti bi nadaljevala šolanje. Rada riše in za svoje delo je prejela že veliko nagrad, vendar je to zanjo zgolj hobi. Rada in dobro kuha, vendar pravi, da „to zagotovo ne bi bil poklic, ki bi jo osrečeval“. Igra klavir in je v tem „kar dobra, a ne dovolj dobra, da bi študirala na konservatoriju“, preostali prosti čas pa preživlja s prijatelji in ob igranju tenisa, „... nisem pa ravno Serena Williams“. Je bistra in komunikativna, vseh sta ji tako humanistika kot naravoslovje. „V bistvu mi gre dobro vse, česar se lotim, težava pa je v tem, da se bom morala kmalu odločiti, pa ne vem, kaj bi resnično rada počela.“

Ali pa Damjan, ki svoje posvetovanje začne z: „Vem, da imam vse potrebno za študij, lahko pa bi se tudi izučil obrti, lahko bi potoval ... Najhuje pri vsem je, da lahko počnem kar koli ...“

In potem je tu še Karel; učenec, ki ga v šoli nihče ne opazi. Pri nobenem predmetu ne izstopa, vendar tudi pri nobenem nima večjih težav. Priden fant – tako

Ali ste pri izbiri svoje karierni poti sledili svojim interesom?

ga opišejo učitelji. Na vprašanje, kaj rad počne, odgovori: „*Ne vem ... Nič takega ... Računalniške igrice igram.*“ Kasneje se spomni, da že eno leto zbira pokrovčke platenk ... Zakaj? „*Kaj pa vem. 135 jih imam. A mislim, da jih bom kmalu zavrgel.*“

Na katerega od svojih učencev se spomnite, ko slišite, da je nekdo brez občutka za orientacijo? Kako je delati s takšnim učencem?

Za take otroke včasih pravijo, da nimajo občutka za orientacijo. Medtem ko njihove sošolce hvalijo, ker vedo, kaj hočejo („*Vse že ve, že od 12. leta pravi, da želi postati mizar.*“), se otroci, ki nimajo občutka za orientacijo, pogosto sramujejo svoje negotovosti in se običajno umaknejo, ne želijo govoriti o svoji karierni poti ali pa se pretvarjajo, da so tudi oni že izbrali področje, kamor bo šla njihova karierna pot, da bi se izognili pritisku („*No, si se že odločil, na katero šolo boš šel?*“).



Možna rešitev za premik s te mrtve točke je eksperimentiranje. Vzemimo za primer Marka. Vsestranski fant, ki je začel obiskovati elitno gimnazijo. Kmalu pa je ugotovil, da mu „*piflanje teorije*“ ne ustreza, in je starše prepričal, da so mu dovolili prepisati se na srednjo šolo, usmerjeno v elektrotehniko. Po dveh letih je ugotovil, da „*čeprav je ta šola praktična, to ni področje, ki bi me veselilo ...*“ Ko je ponovno začel razmišljati o menjavi šole, je Marku oče ponudil priložnost, da bi postal dejavnejši v družinskem podjetju. Preizkusil se je na več delovnih mestih, od fizičnega dela do dela na vodstvenih položajih, in šele takrat je jasno videl, kaj mu je všeč in zakaj. Po zaslugi tega je našel razlog za dokončanje gimnazije in se lahko odločil, kaj želi študirati naprej. Vsakršne praktične izkušnje so neprecenljive.

Kaj pa, če moj oče nima svojega podjetja?

Mark je najprej oblikoval zamisli, nato pa jih je preizkusil v praksi. To je

pomemben vidik dela svetovalca – posredovati pri stiku z resničnostjo (ali ga vsaj priporočati). Enako pomembno pa je učencem pomagati pri oblikovanju, poglobljanju in nadgrajevanju zamisli. Ni stoodstotno učinkovitega načina dela z otroki, ki nimajo občutka za orientacijo. Kljub temu vam v tem prispevku ponujamo nekaj praktičnih nasvetov. Navdih zanje črpamo iz razprav o t.i. „*raziskovalnih krogih*“, ki so bili del širše raziskave naše projektne skupine (Moore, Clark, Neary in Blake, 2020).

### #1 Izstopite iz mehurčka

Pri izbiri strokovne šole otrokom pogosto svetujemo, naj zapišejo področja, ki jih zanimajo. Vendar večina ljudi (tako otrok kot staršev) številnih področij sploh ne pozna. Navadno se spomnimo, kje delajo ljudje iz našega okolja in kar smo videli v filmih. Karierni svetovalci morajo otrokom pomagati, da izstopijo iz svojega socialnega mehurčka, in jim pokazati vse možnosti. Ker novi poklici nastajajo skorajda vsakodnevno, je seznam praktično neskončen – in vsakdo lahko nanj doda kaj svojega.

### NAŠ NASVET:

Če delate z mladimi, se z njimi preizkusite v igri asociacij. Izhodišče za igro asociacij je lahko poljubna beseda, tudi čisto naključna – uporabite lahko priljubljeno metodo izbire številke strani v knjigi ali spletni generator besed (na voljo je veliko brezplačnih aplikacij). Učenci si nato poskušajo zamisliti čim večje število poklicev, ki so z dano besedo povezani. Temu lahko sledi razvrščanje poklicev, iskanje povezav med njimi in razprava o tem, kaj bi lahko študirali, da bi se pripravili na kariero v posameznem poklicu.

### #2 Nobena izbira ni „prava“

Ali bolje rečeno, ne obstaja samo ena „prava“ izbira. Vsi smo se že (in se še bomo) znašli v situacijah, ki nas silijo, da izbiramo med več možnostmi. Vse se morda zdijo mamljive, vendar nobena od njih ni popolna. In prav to je tisto, kar naredi življenje tako čarobno. Da je nekdo zadovoljen s svojim življenjem (in kariero), ni odvisno od ene same bistvene odločitve. Zadovoljstvo se gradi počasi, korak za korakom, z veliko truda in priložnosti, da situacijo obrnemo v svojo korist.

Otroci, ki nimajo občutka za orientacijo, so pogosto preveč osredotočeni na iskanje tiste prave izbire („*Povejte mi, v čem bi lahko bil dober ... katera šola bi mi ustrezala ...*“). Ta pritisk se lahko okrepi zaradi šolskega okolja (in poudarka na sprejemnih izpitih). A ljudje ne sprejemamo dobrih odločitev, kadar smo pod stresom. Včasih je dovolj že to, da mlade pomirimo z besedami, da jim mora biti v prihodnji šoli tudi všeč. In da obstaja več kot le ena takšna šola.

### NAŠ NASVET:

Obstaja zanimiva dejavnost z naslovom Tri življenja. Učence med poukom (npr. pri pisanju sestavkov) ali na konzultacijah prosite, naj si zamislijo in podrobno opišejo svojo predstavo o prihodnosti (to sem jaz, kakršen bom čez 20 let) – kje bodo delali in živeli, kaj jih bo veselilo itd. Nato jih prosite, naj to ponovijo, vendar naj opišejo drugačno življenje (to sem jaz, kakršen bom čez 20 let – druga različica). Na koncu jih prosite, naj si zamislijo še tretjo možnost; na koncu se lahko pogovorite o tem, katera od možnosti jim je najbolj privlačna, katera je najverjetnejša, kakšen vtis je pustil postopek te dejavnosti itd.

### #3 Obratno načrtovanje

Mnogi mladi pravijo, da sploh ne vedo, kaj si želijo, vendar pa je dejstvo, da vsaj približno vendarle vedo. Prav tako že imajo oblikovano mnenje o tem, katera področja jim niso všeč, čeprav tega morda še ne znajo ubesediti. Če pozitivni pristop ne pomaga, pa lahko poskusimo z negativnim – s tistim, česar učenci ne želijo. Včasih je dovolj, da jih vprašamo: „Torej ti je popolnoma vseeno? Kaj pa prometna šola?“ In nenadoma se učenec ne more ustaviti: „Oh, ne, sovražim avtomobile. Pravzaprav sovražim vse stroje in vse, kar je povezano z motorji, sovražim vonj po olju ... Prav tako nočem delati s kovinami, ne maram jih ...“ In že ste pridobili dovolj informacij, na katerih lahko gradite in postavljate nadaljnja vprašanja.

### NAŠ NASVET:

Sprejemanje odločitev je pogosto lažje, če imamo na voljo dve zelo običajni stvari: pisalo in papir. Učencem razdelite prazne kartice ali liste. Prosite jih, naj zapišejo področja ali dejavnosti, ki se jim zdijo nezanimive, po eno na kartico. Dajte jim dovolj časa in jih spodbudite, naj zapišejo kar največ stvari. Nato jih prosite, naj poskusijo za vsako stvar napisati razlog – zakaj mi to ni všeč, kaj mi pri tem ni všeč. V naslednjem koraku jim naročite, naj kartice razvrstijo in poiščejo morebitne povezave (npr. ustvarijo kupček vseh področij, povezanih z motorji) ter v parih pojasnijo svoje odločitve. Na koncu jih prosite, naj naredijo ravno obratno – naj zapišejo, kaj bi jih utegnilo zanimati (zdaj, ko vedo, česa ne želijo početi). Če jim negativno načrtovanje ni v pomoč, jim za navdih ponudite seznam poklicev (npr. nacionalni okvir kvalifikacij ali seznam spletnih strani za študente). Opomnite jih, da cilj naloge ni izbor enega „zmagovalca“, temveč oblikovanje seznama področij, ki jih bodo nato podrobneje raziskali.

### #4 Poklic neznan

Trg dela se nenehno spreminja. Scrum mojster, poslovodja v trgovini, UX oblikovalec, upravljavec brezpilotnega zrakoplova, iskalec podatkov, spletni učitelj, vplivnež, urbani kmetovalec ... Vedno več je poklicev, ki bi bili še pred nekaj leti

nepredstavljeni celo za pisce znanstvene fantastike. Preden bodo učenci doštudirali, se bo marsikaj spremenilo.

Ni pomembno, če otroci, ki nimajo občutka za orientacijo, nimajo natančne predstave o poklicu, ki ga bodo opravljali v prihodnosti. Pri njihovi starosti je dovolj, da izberejo šolo za nadaljevanje šolanja – da izberejo področje, ki bi jih zanimalo. Naj jim prihodnost (in želja po nadaljnjem učenju) pokaže, v katerem poklicu konkretno bodo svoje strokovno znanje lahko uporabili.

### NAŠ NASVET:

Pogosteje jih vprašajte: „Ali je kaj takega, o čemer bi radi izvedeli več? Kaj bi radi raziskali?“ itd. Pogovorite se lahko tudi o skupni izkušnji (šolskem izletu, filmu, ki so si ga ogledali ...). Njihovi vtisi se lahko razlikujejo, čeprav so vsi videli isto zgodbo, in njihovo radovednost je morda vzbudila različno. To lahko koristno uporabite in vprašate po filmu ali romanu: „Katera tema se vam je zdela najbolj zanimiva? Če bi posneli nadaljevanje, kakšna bi morala biti vsebina?“ Prav vsaka izkušnja lahko ima vpliv na človeka in v njem vzbudi zanimanje glede nadaljnega šolanja.

### #5 Vsak ima svojo pot

Ohraniti svojo edinstvenost in hkrati najti svoje mesto v skupini ni lahko. V šolskem okolju se učenci običajno primerjajo s sošolci in iščejo svoje pomanjkljivosti (rezultati testov, ocene, kaj zmorejo in česa ne). Pri izbiri kariere poti se moramo osredotočiti predvsem na to, v čem je oseba dobra (in kako to še naprej razvijati), in ne na njene pomanjkljivosti.

Pri delu z učenci poskušajte uravnotežiti sorazmerje med primerjanjem z drugimi in edinstvenostjo osebe, ustvarjajte priložnosti za sodelovanje ter pripravite naloge, ki zahtevajo in cenijo izvirnost. Otroci, ki nimajo občutka za orientacijo, se bodo počutili bolje, ko bodo spoznali, da jim njihova prilagodljivost lahko koristi, in sčasoma bodo našli področje, na katerem jo lahko uporabijo.

### NAŠ NASVET:

Prilagodimo lahko priljubljene otroške igre. Številne med njimi so pravzaprav v obliki tekmovanja, zato da se otroci „ob njih zabavajo“, kajne? Vzemimo za primer glasbene stole: deset otrok ob glasbi teče okoli devetih stolov; ko se glasba ustavi, se otroci borijo za stole in tisti, ki je najpočasnejši, izpade. Manj ko je stolov, manj je otrok. Tisti, ki so že izpadli, opazujejo, kako se drugi zabavajo. To bi lahko prilagodili: deset otrok, devet stolov; ko se glasba ustavi, vseh deset otrok išče prostor za sedenje (najverjetneje dva sedeta na en stol). Igra se nadaljuje, število stolov se zmanjšuje, vendar so vsi otroci še vedno v igri. Manj ko je stolov, bolj ustvarjalni in izvirni morajo biti otroci in bolj morajo sodelovati.

## #6 Delo s samovrednotenjem

Premišljeno izbrana šola ustreza učenčevi osebnosti. Ni dovolj, da sami sebe spoznavamo le na podlagi psihometričnih testov in povratnih informacij. Učenci se morajo poznati tako na osnovi zunanjih kot notranjih virov. Zato je ključnega pomena delo s kakovostnim samovrednotenjem (učenci poskušajo s svojimi besedami ovrednotiti svojo situacijo, oceniti svoj napredek, primerjati svoje pretekle dosežke, delati načrte za prihodnost). Kot navaja Savickas (2011), je kvalitativno samovrednotenje celostno, združuje tako študijsko (oziroma delovno) kot tudi osebno življenje ter ne deluje le na podlagi racionalnih in merljivih ugotovitev, temveč tudi na podlagi intuicije, subjektivnih mnenj in čustev. Za razliko od običajnih testov, ki se nam lahko zdijo „preveč na dlani“ – kot da bi nam povedali, kdo smo, kvalitativno samovrednotenje vključuje tudi okvir učenčevega življenja, prispeva k aktivaciji in spodbuja radovednost. Poleg tega učencem pomaga bolje razumeti povezavo med učenjem in karierno potjo, ki si je želijo v prihodnosti. Učenec je tisti, ki razvršča, primerja in poimenuje rezultate. Ne smemo pozabiti, da pri kakovostnem samovrednotenju ni „pravilnih odgovorov“ in da otroci potrebujejo našo podporo pri iskanju lastnih pomenov, ki so pomembni za njihovo življenje.

### NAŠ NASVET:

Ko z učenci vrednotite določeno situacijo ali se pogovarjate o karierni poti, uporabljajte odprta vprašanja in nedokončane povedi. Obstaja veliko preizkušenih predlogov, na primer: „Če bi imel milijon evrov, bi ...“; „Če bi lahko počel kar koli na svetu, bi bil ...“; „Da bi prišel od točke A do točke B, moram ...“; „Moj najljubši rek je ..., ker ...“; „Moja najljubša zgodba iz otroštva je ...“; „Ko smo bili v/na X (npr. na šolskem izletu), mi je bilo zanimivo ..., ker ...“; „Če bi lahko spremenil eno samo stvar, bi ...“

#### Dodatna literatura in reference:

Busacca L.A., Rehffuss M.C. Postmodern career counselling. A handbook of culture, context and cases. American counselling association. 2017  
Dik, B.J., Duffy, R.D. 2012. Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work.  
Moore, N., Clark, L., Neary, S., and Blake, H. (2020). Crucial impacts on career choices: A European research project to understand the influences on young people's choices in primary and secondary schools. Derby: International Centre for Guidance Studies.  
Young, R.A., Collin, A. 2004. Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. Journal of vocational behaviour.  
Savickas M.L., Career counselling. American psychological association. 2011  
Wiking, M. The key to happiness. How to Find Purpose by Unlocking the Secrets of the World's Happiest People, Penguin Books 2019

## SPREJEMANJE UPORABE DIGITALNE TEHNOLOGIJE ZA ZAGOTAVLJANJE STORITEV KARIERNE ORIENTACIJE

Nicki Moore

Izraz „digitalna generacija“ je bil prvič uporabljen leta 2001 (Prenzky, 2001) za označevanje mladih, ki so se rodili v svet, prežet z digitalno tehnologijo, in odražajo v zelo samozavestne uporabnike te tehnologije za najrazličnejše namene. Odrasli pa so po drugi strani označeni za „digitalne priseljence“, saj se morajo prilagajati vse pogostejši uporabi digitalne tehnologije na številnih področjih življenja. Taki pogledi – ki se v sodobnem žargonu pogosto uporabljajo za poudarjanje potrebe po stalnem strokovnem razvoju na področju uporabe digitalne tehnologije – utrjujejo stereotip, da so mladi samozavestni uporabniki tehnologije. Takšno utrjevanje stereotipov je prisotno tudi na področju kariernega razvoja. Kirschner in De Bruyckere (2017) sta preučila te stereotipe in ugotovila, da v njih pravzaprav ni veliko resnice. Pravzaprav sta bolj kot starost pomembna dejavnika, ki vplivata na zmožnost uporabe digitalne tehnologije, premoženjsko stanje in družbeni razred. S predpostavko, da so mladi digitalno usposobljeni, preprosto samo povečujemo neenakost in ovire za socialno mobilnost. In to je nedvomno pomembno za tiste, ki oblikujejo programe za karierni razvoj.

Ali veste, kaj pomenijo naslednje kratic: OMG, RTM, BV, TLDR, LMK, AFK, CWOT, PAW?

- Svetovalci nikoli ne smejo predpostavljati, da mladi internet znajo uporabljati za raziskovanje, povezano s karierno potjo.
- Svetovalci morajo v svoje programe vključiti poučevanje digitalne karierni pismenosti.
- Svetovalci morajo dejavno spodbujati uporabo digitalnih veščin pri praktičnih dejavnostih kariernega raziskovanja in razvoja.

### POSTOJTE IN PREMISLITE

- Ali si kdaj ustvarjate predpostavke o tem, na kakšen način mladi uporabljajo digitalno tehnologijo?
- Kakšen vpliv bi to lahko imelo na rezultate vaših dejavnosti kariernega razvoja?
- Ali v svoje dejavnosti vključujete tudi poučevanje digitalnih veščin vodenja kariere?
- Kje se za to ponujajo priložnosti?



Kako bi se počutili, če bi morali napisati pismo na pisalnem stroju, poiskati informacije v knjižnici ali najti pot brez satelitske navigacije?

Jasno je, da bi strokovnjak težko nudil podporo drugim na teh novih področjih, če sam v digitalnih veščinah ne bi bil dobro usposobljen. Potreba po izboljšanju digitalnih veščin pri strokovnjakih za karierni razvoj ni nova. Študija, opravljena v Združenem kraljestvu (Moore in Czerwinska, 2019), je pokazala, da je uporaba digitalne tehnologije med svetovalci sicer zelo razširjena, vendar je pogosto odvisna od zanimanja in zavezanosti posameznih podjetij ali posameznikov ter ne sledi celostnemu pristopu. Ko razmišljamo o uporabi tehnologije pri kariernem razvoju, avtomatično domnevamo, da to pomeni „nove načine dela s strankami“, toda to je daleč od resnice. Študija je pokazala, da izvajalci uporabljajo tehnologijo za vodenje svojih poslovnih dejavnosti in za dejavnosti v okviru dela s strankami. Navedenih je bilo veliko primerov, pri katerih se je izkazalo, da je pomembno imeti dobro znanje informacijske tehnologije: delo s preglednicami, obvladovanje funkcij urejevalnikov besedil in sposobnost uporabe digitalnih pristopov sodelovanja, vključno s podatkovnimi skladišči, kot je na primer Google Drive. Vse te aplikacije pomagajo kariernim svetovalcem pri ohranjanju stikov ter učinkovitem in uspešnem delu.

V raziskavi Nicki Moore in drugih (2020) so bila ugotovljena področja, na katerih karierni svetovalci niso bili dovolj samozavestni, čeprav so to ključna področja njihovega delovanja. To je med drugim na primer obsegalo njihovo sposobnost za ustvarjanje uporabnih virov z uporabo infografik in zajemanjem videoposnetkov, uporabo digitalnih aplikacij v procesu poučevanja in uporabo družabnih omrežij kot alternative življenjepisu ali kot orodja za iskanje zaposlitve. Mnoge od teh dejavnosti so postale bistvene veščine kariernih svetovalcev.



## POSTOJTE IN PREMISLITE

- Kako presoimate svoje digitalne veščine?
- Katere vrzeli ste pri tem odkrili pri svojih veščinah?
- Kako lahko izpopolnite svoje digitalne veščine?



Študija je pokazala, da se svetovalci radi učijo novih digitalnih veščin in da dajejo nekaterim načinom usposabljanja prednost. Eden najpomembnejših virov podpore pri razvijanju samozavesti in strokovnega znanja je prisotnost digitalno pismenih sodelavcev, ki jim velikodušno namenjajo svoj čas in potrpežljivo nudijo podporo.

## POSTOJTE IN PREMISLITE

- Katere svoje digitalne veščine bi lahko delili z drugimi?
- Kako lahko pri svojih sodelavcih spodbudite potrebo po razvijanju digitalne kompetence?



Šele ko strokovni delavci izpopolnijo svoje veščine, lahko začnejo razmišljati o inovacijah, s katerimi bodo lahko pomagali strankam. Razmislite o naslednjih področjih, ki bi jih lahko nadgradili z uporabo digitalne tehnologije in aplikacij:

Česa bi se na tem področju lahko naučili od svojih učencev?

### Zagotavljanje informacij

Letake in informativne liste je mogoče nadgraditi z infografikami, fotografijami in spletnimi povezavami. Viri informacij so tako videti privlačnejši. Tudi oblikovanje in priprava informativnega gradiva je lahko dejavnost, v katero se vključijo mladi, na primer v okviru projektnega dela. Viri informacij so lahko na voljo tudi v obliki podcastov in videoposnetkov ob uporabi večpredstavnostnih aplikacij. Tudi to je dober način za vključevanje mladih v karierno raziskovanje. Spodbudimo jih lahko tudi k ustvarjanju lastnih digitalnih vsebin, na primer k snemanju intervjujev in pogovorov s starši in delodajalci.

### Osebna orientacija, coaching in svetovanje

Izvajanje kariernega razvoja se pogosto opira na osebna srečanja v živo, vendar nam nova tehnologija spletnih seminarjev ponuja priložnost, da s svojimi strankami sodelujemo tudi na daljavo. Pri uporabi teh pristopov se pojavljajo očitna etična vprašanja o načinu zagotavljanja varnosti za mladostnike. Ko je ta problem odpravljen, pa nam lahko tehnologija pomaga pri sodelovanju z različnimi strankami – srečanja je mogoče celo posneti in jih strankam posredovati kot zapis dogodka namesto pisnega poročila. To je lahko odlična rešitev za stranke s specifičnimi učnimi težavami.

### Izobraževanje za razvoj kariere

Številne šole ponujajo program izobraževanja za razvoj kariere. V večini primerov se to osredotoča na karierne možnosti in sprejemanje odločitev. Eno od področij, ki ga morajo mladi razvijati, predstavljajo digitalne veščine vodenja kariere. Pri tem je lahko strokovnjak za karierni razvoj inovativen in vključi priložnosti, da se učenci naučijo ustvariti spletno prisotnost (na primer v obliki spletnega življenjepisa), ki bo za delodajalce koristna v zgodnjih fazah zaposlovanja in izbire. Druge vsebine lahko vključujejo:

- razumevanje pozitivnih in negativnih učinkov razvoja spletnih omrežij pri prehodu na nove priložnosti;
- ustvarjanje osebnega arhiva digitalnih virov, ki vključuje uporabna spletna mesta in povezave;
- razvijanje učinkovitih načinov pisanja in komuniciranja na spletu za čim večji uspeh, na primer pri pisanju elektronskih sporočil v poslovnem slogu, in
- upravljanje tehnologije spletnih seminarjev za izvajanje dejavnosti zaposlovanja.

### POSTOJTE IN PREMISLITE



- Katere možnosti so vam na voljo za uporabo digitalne tehnologije in aplikacij, da bi izboljšali svoje postopke na področju kariernega razvoja?
- Katere možnosti so vam na voljo za poučevanje in vključevanje digitalnih veščin vodenja kariere v šolski učni načrt?

#### Dodatna literatura in reference:

- Hooley, T. (2012). How the internet changed career: framing the relationship between career development and online technologies. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling (NICEC)*. Številka 29 (oktober 2012)
- Kirschner, P. A. in De Bruyckere, P. (2017) 'The myths of the digital native and the multitasker', *Teaching and Teacher Education* 67 (1) str. 135–142.
- Moore, N. & Czerwinska, K. (2019). 'Understanding the use of digital technology in the career development sector'. Derby: University of Derby.
- Moore, N., Clark, L., Neary, S., in Blake, H. (2020). Crucial impacts on career choices: A European research project to understand the influences on young people's choices in primary and secondary schools. Derby: International Centre for Guidance Studies.
- Prensky, M. (2001) 'Digital natives, digital immigrants', *On the Horizon* 9 (5), str. 1–6. Dostopno na spletu: [www.bit.ly/2EXaGe5](http://www.bit.ly/2EXaGe5).

## VODNIK ZA VKLJUČEVANJE STARŠEV OZIROMA SKRBNIKOV V OTROKOVO KARIERNO ODLOČANJE

Lewis Clark, Hannah Blake

### Nasveti za karierne svetovalce

Mladi pogosto slišijo vprašanje: „Kaj bi želel/-a postati/delati, ko odrasteš?“ Čeprav je to vprašanje lahko izhodišče za pogovor med mladostnikom in odraslim o kariernih željah mladostnika, pa ni vedno najbolj učinkovit pristop. V tem prispevku so opisani načini, kako lahko strokovnjaki za karierno orientacijo komunicirajo z mladimi, in nasveti, ki jih lahko delijo s starši, da jim ti lahko pomagajo pri pogovoru z otrokom na temo kariere.

Mladi vstopajo v svet dela, ki se bistveno razlikuje od sveta dela prejšnjih generacij. Sredi četrte industrijske revolucije (obdobje, v katerem razvoj tehnologije spreminja naš način življenja in dela) se spreminja tradicionalna pot od izobraževanja do „dela za vse življenje“. Tehnološki napredek bo po napovedih na novo opredelil trg dela, kar bo mlade prisililo k nenehnemu prilagajanju in učenju novih spretnosti, saj se bodo karierne možnosti spreminjale, menjale ali v nekaterih primerih sploh ne bodo obstajale, in to vse ravno v času, ko bodo začeli razmišljati o svoji prihodnosti.

Trdimo lahko, da vprašanje, „Kaj bi želel/-a postati/delati, ko odrasteš?“ ne odraža prehodne karierne poti, ki jo bodo mladi morda morali prehoditi, temveč jih spodbuja, da zožijo svoje želje in razmislijo o eni sami točno določeni karierni možnosti namesto o širokem naboru razpoložljivih kariernih možnosti. Še posebej pomembno je, da to upoštevajo starši oz. skrbniki, saj so naše raziskave pokazale, da mladi menijo, da na njihovo karierno odločitev najpomembneje vplivajo prav starši oz. skrbniki. Ti so tudi njihovi najbolj priljubljeni viri za karierno svetovanje (76 %), na drugem mestu pa so spletni viri (71 %). Vloga, ki jo imajo starši oz. skrbniki pri podpori otroku v kariernem odločanju, je zato ključnega pomena, a so raziskave pokazale, da številni starši oz. skrbniki menijo, da za to niso dovolj usposobljeni. Čeprav je 70 % anketiranih staršev oz. skrbnikov izjavilo, da skupaj z otrokom iščejo informacije o karierni poti, se jih manj kot 40 % čuti pripravljene podpreti otroka pri sprejemanju kariernih odločitev.

## POSTOJTE IN PREMISLITE

Naša projektna raziskava je pokazala, da si učenci dejavnosti, povezanih s karierno potjo, bodisi ne zapomnijo bodisi teh dejavnosti ne povežejo s svojo karierno izbiro.

- Ste se kdaj vprašali, ali si vaši učenci zapomnijo dejavnosti, ki so se jih udeležili?
- Ali veste, katere dejavnosti se jim zdijo koristne in katere ne?

Glede na ugotovitve ponujamo nekaj pomembnih alternativnih vprašanj (ki izhajajo iz naše raziskave), ki jih starši oz. skrbniki lahko uporabijo pri pogovorih z otrokom o njegovi karierni poti. Upamo, da bodo ta vprašanja staršem oz. skrbnikom pomagala bolje razumeti, (1) kako mladi iščejo in prejemajo karierne informacije, (2) kako se mladi počutijo pri sprejemanju kariernih odločitev, (3) kakšno podporo so mladi že prejeli in (4) kako lahko drugi starši oz. skrbniki poiščejo informacije za pomoč svojemu otroku.

## POSTOJTE IN PREMISLITE

- Katere dejavnosti, povezane s kariero, se vam na vaši šoli zdijo najpomembnejše kot kariernemu strokovnjaku?
- Na katere od njih bi morali biti pozorni starši vaših učencev?
- Na kakšen način z njimi delite te informacije?

## Nasveti za starše oz. skrbnike za pogovor z otrokom o njegovi karierni poti

Pogovor z otrokom o njegovi karierni izbiri je lahko težka tema. Navsezadnje vprašanje, kaj bi rad postal, ko odraste, ne vodi vedno do zagretega pogovora. V nadaljevanju obravnavamo šest točk, ki vam lahko pomagajo pri pogovoru z otrokom o njegovi prihodnji karierni poti.

### 1. Kako se vaš otrok počuti, ker se mora odločiti glede svoje karierne poti?

Raziskave kažejo, da na naše doživetje sveta okoli nas vpliva naše čustveno stanje. Če se na primer zbudite veseli, se morda odločite iti zvečer na večerjo s prijatelji, če pa se zbudite potrti, se večer morebiti obrne tako, da raje ostanete sami doma ob Netflixu in lončku sladoleada. Kar velja poudariti, je, da različna čustvena stanja sprožijo različne odzive. Če to razmišljanje uporabimo v kontekstu raziskovanja karierne poti, lahko rečemo, da je mladostnik, ki se veseli svoje prihodnosti, bolj pripravljen raziskovati različne možnosti, se pogovarjati in se bolj potruditi v šoli kot mladostnik, ki je glede svoje prihodnosti zaskrbljen. Ko se z otrokom pogovarjate o njegovi prihod-

nosti, je zato pomembno razumeti njegovo čustveno stanje v danem trenutku, saj lahko to pomembno vpliva na potek pogovora in na njegovo odločanje.

### 2. Katere vire informacij pri svojem kariernem odločanju uporablja vaš otrok?

Večina mladih informacije, povezane s karierno potjo, dobi iz različnih virov, kot so družinski člani, učitelji, prijatelji in ljudje iz lokalnega okolja. V okviru naše raziskave so mladi navedli, da so najpogostejši vir informacij o kariernih možnostih njihovi starši oz. skrbniki, temu pa tesno sledita iskanje po internetu in pogovor s prijatelji. Pogovori z ljudmi iz lokalnega okolja, obisk zavoda za zaposlovanje in obisk knjižnice so mladi manj pogosto navedli kot vir informacij. Te ugotovitve poudarjajo pomen, ki ga mladi pripisujejo pogovoru s starši oz. skrbniki o svoji prihodnosti, pa tudi pomen uporabe interneta. Ko se z otrokom pogovarjate o njegovi prihodnosti, je zato morda smiselno v vlogi posrednika uporabiti internet za iskanje dodatnih informacij ali za skupno reševanje zabavnih iger oz. nalog, povezanih s karierno orientacijo. Otroka lahko vprašate, katere vire informacij je že preizkusil, katere informacije je odkril in kako koristne so se mu zdele. Za priporočilo koristnih virov lahko zaprosite tudi otrokovega šolskega kariernega svetovalca.

### 3. Katere dejavnosti, povezane s karierno orientacijo, je vaš otrok opravil v okviru učnega načrta in katere so bile zanj najbolj koristne?

V šoli bo vaš otrok verjetno sodeloval pri številnih dejavnostih, ki izhajajo iz učnega načrta in so osredotočene na karierno področje, od posebnih učnih ur do zaposlitvenih sejmov in simuliranih zaposlitvenih pogovorov. V raziskavi smo ugotovili, da so se v petih državah dejavnosti, ki izhajajo iz učnega načrta, najpogosteje izvajale v okviru pouka, izbirnih vsebin in posebnih predavanj o karieri in poklicu. Zato ni presenetljivo, da se za mlade v času izobraževanja izvajajo različne dejavnosti, povezane s karierno orientacijo. V vseh državah, kjer je potekala raziskava, so mladi menili, da je najbolj koristno to, da dobijo informacije o možnostih, temu pa sledijo učne ure o karieri in delu ter informacije pri pouku posameznih predmetov. To kaže, da mladi menijo, da je najbolj koristno, če lahko razumejo, kako so odločitve, ki jih sprejemajo v sedanjosti, povezane z njihovo prihodnjo karierno izbiro. Povezovanje različnih poklicev in karier s predmetnimi področji je lahko dober način za podporo mladim pri vzpostavljanju povezav med šolskim delom in prihodnostjo ter za promoviranje predmetov, ki bi jim lahko bili všeč in bi jih veselili. Kot starši oz. skrbniki lahko pomagate povezati sedanjost s prihodnostjo tako, da se z otrokom pogovarjate o svojem izobraževanju in o tem, kako je bilo to povezano z vašo karierno potjo.

Ko se starši učencev obrnejo na vas, katero je najpogostejše vprašanje, ki vam ga zastavijo? Vas je vprašanje staršev kdaj presenetilo?

#### 4. Se je vaš otrok o svoji prihodnosti pogovarjal s kariernim svetovalcem?

Sodelovanje s kariernimi svetovalci običajno poteka v poznejših letih šolanja. Če se je vaš otrok sestal s kariernim svetovalcem, je verjetno, da je z njim razpravljal o svojih ciljih za prihodnost in kariernih željah. Pri nekaterih mladostnikih je lahko rezultat pogovora s kariernim svetovalcem osebni akcijski načrt, v katerem mladostnik opredeli, kje je zdaj, kam želi iti in kaj mora storiti, da bo ta cilj dosegel. Otrok vam je morda povedal, da ni imel kariernega pogovora, vendar je glede na številne načine, na katere se v okviru izobraževanja izvaja karierna orientacija, mogoče, da je sodeloval pri drugi obliki dejavnosti,



povezane s karierno orientacijo, vendar je ni prepoznal kot take. Te dejavnosti lahko potekajo v obliki obiskov ustanov nadaljnega in visokošolskega izobraževanja ter delodajalcev in podjetij, simuliranih zaposlitvenih razgovorov, lahko so celo dejavnosti na družabnih omrežjih, povezane s poklicno potjo. Če vaš otrok ni prepričan o dejavnostih, povezanih s karierno orientacijo, ki jih je opravil ali načrtoval, lahko te informacije pridobite od njegovega karier-

nega svetovalca. Te informacije lahko nato uporabite za informiran pogovor z otrokom o tem, katere karierne dejavnosti je opravil, kaj mu je bilo všeč in ali bi želel o določenem poklicu pridobiti več informacij.

#### 5. Koliko menite, da ste pripravljeni na nudenje podpore otroku pri sprejemanju odločitev?

Pogovor z otrokom o njegovih izobraževalnih in kariernih možnostih je lahko zastrašujoč, zlasti če menite, da nimate dovolj izkušenj ali strokovnega znanja, da bi mu lahko pri tem pomagali. Če to velja za vas, niste edini. Naša raziskava je pokazala, da se le redki vprašani starši in skrbniki počutijo dobro pripravljeni za nudenje podpore svojim otrokom pri sprejemanju kariernih odločitev. Z iskanjem informacij o karierni poti se lahko učite skupaj z mladostnikom. Skupaj lahko raziskujeta karierni svet, tako da se seznanita z različnimi možnostmi zaposlitve in nadaljnega oz. višjega izobraževanja ter s kvalifikacijami in lastnostmi, potrebnimi za določene poklice. Morda se potem celo odločite, da je čas, da se vrnete v izobraževanje ali preusmerite svojo poklicno pot!

#### 6. Kako lahko poiščete informacije, ki bodo vašemu otroku pomagale pri sprejemanju odločitev?

Iskanje informacij za karierno odločanje je lahko za mlade in njihove starše oz. skrbnike velik zalogaj. Kje torej lahko dostopate do informacij, ki bodo vašemu otroku najbolj pomagale pri sprejemanju odločitev? Najpogostejši vir informacij, do katerih dostopajo starši oz. skrbniki, je presenetljivo internet – po vsem svetu so na voljo spletni viri s koristnimi informacijami o karieri in izobraževanju, ki so zlahka dostopni tako mladim kot njihovim staršem oz. skrbnikom. Če vi ali vaš otrok potrebujete pomoč pri odločanju, lahko pridobite usmeritve in nasvete v otrokovi šoli, kar vam bo pomagalo prepoznati ustrezne poti, ki ustrezajo otrokovim sposobnostim. Šole imajo pogosto dostop do kariernega svetovalca, ki se bo z vami in vašim otrokom pogovoril ter posredoval podrobne informacije, ki bodo v pomoč pri kariernem odločanju.

#### Dodatna literatura in reference:

Moore, N., Clark, L., Neary, S., and Blake, H. (2020). Crucial impacts on career choices: A European research project to understand the influences on young people's choices in primary and secondary schools. Derby: International Centre for Guidance Studies.  
[https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/researchthemesoverview/researchprojects/careerguidanceparents/ier\\_gatsby\\_jpm\\_parents-carers\\_final\\_report\\_v8\\_final.pdf](https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/researchthemesoverview/researchprojects/careerguidanceparents/ier_gatsby_jpm_parents-carers_final_report_v8_final.pdf)  
<https://www.mykidscareer.com/>  
<https://derby.openrepository.com/handle/10545/624734>



## KOMUNIKACIJA S STARŠI UČENCEV – KAKO IZBOLJŠATI MEDSEBOJNO RAZUMEVANJE

Ana Couce Santalla, Elena Fernández Rey

Marija dela z najstniki kot karierna svetovalka. Pri svojem delu je pogosto v stiku z družinami. Čeprav ceni komunikacijo s starši mladostnikov, ni prepričana, kaj naj pričakuje od načrtovanega srečanja z Davidovo materjo.

David je 16-letni dijak, ki si želi študirati medicino, za kar pa so potrebne visoke ocene, ki jih David ne dosega. Davidova mati je zaprosila za srečanje, na katerem želi obravnavati njegova pričakovanja glede študija in poklica. V naslednjih odstavkih se bomo posvetili ne le temu, kar je bilo med pogovorom izrečeno, temveč tudi notranjemu razmišljanju tako Marije kot Davidove matere.

Marija: „Dober dan. To srečanje je namenjeno preučitvi Davidovega nadaljnje izobraževanja.“

Mati: „No, povsem jasno je, da bo študiral medicino.“ (Stanje glede Davidovih ocen je resno in bojim se, da se ne bo mogel vpisati na fakulteto za medicino. Zdi se mi, da ta svetovalka zanj ne bi naredila kaj dosti, če se ne bi jaz dogovorila za to srečanje ...)

Marija: (Zdi se, da ima fantova mati precej visoke ambicije, tega sem se tudi bala ...) „Morda bi bilo pozitivno razmisliti tudi o drugih možnostih. Študij medicine ni edina možnost. Prav tako je dobro prisluhniti Davidu in se seznaniti z njegovimi željami.“

Mati: (Mar sploh pozna Davida? Vse, o čemer govori, je, da bo postal zdravnik, vse poletje je pomagal teti v ordinaciji.) „Toda on si že od nekdaj želi postati zdravnik.“

Marija: „Upoštevati mora svoje interese, pa tudi svoje veščine in zmožnosti. David pri mnogih predmetih ne dosega visokih ocen. Učitelji soglašajo, da se sicer uči, vendar ima težave.“ (Kako si želim, da bi tudi mati to sprevidela in ga nehala siliti v študij medicine ...)

Mati: „Hočete reči, da moj sin ne bo zmogel študija medicine? Da ni dovolj pameten za študij na fakulteti?“ (Vem, da njegove ocene v zadnjem času niso najboljše, ampak to bi uničilo njegove sanje!)

Marija: „Učitelji pri Davidu prepoznajo številne odlike in talente, ki bi jih lahko spregledali, če mu ne bi omogočili tudi drugih priložnosti. Pri izbi-

ri poklica je treba upoštevati ne le to, kaj želimo postati, temveč tudi vse tisto, kar moramo storiti, da to dosežemo, kaj smo pripravljeni žrtvovati ... Učitelji se strinjajo, da bi David lahko dosegal bolj zadovoljive rezultate, če bi zamenjal usmeritev in izbirne predmete.“ (Verjamem, da mu na drugi šoli ne bi bilo treba tako trdo garati, poleg tega je možnost, da bo sprejet na fakulteto za medicino, tako majhna ... res mu ne privoščim, da bi bil razočaran ...)

Mati: „Resnično mislim, da bi to morala biti družinska odločitev.“ (Ne morem verjeti, da sem prišla sem po pomoč! Res se pritožuje nad težavnostjo nekaterih predmetov in v zadnjem času ves prosti čas preživlja s svojim dekletom ... Nikoli pa ni govoril o kakšni drugi usmeritvi, zato seveda nismo razmišljali o drugih možnostih ...)

Marija: „No, v redu.“ (No, če je moja pomoč ne zanima ... Ta pogovor se ni ravno izšel po mojih načrtih ...)

Med pogovorom sta tako Marija kot Davidova mati ravnali v njegovo najboljšo korist. Kako se je torej lahko zgodilo, da nista našli skupnega jezika? In katera pot je prava za Davida? Povsem mogoče je, da so pričakovanja učenca in njegove družine previsoka. Ali pa David resnično ni čutil potrebe, da bi razmišljal o drugih možnostih, ker je bila odločitev zanj že sprejeta. Morda pa je precej prepričan o ustreznosti svoje izbire in se bodo njegove ocene v prihodnjih letih izboljšale. Kakor koli že, niti starši niti svetovalka ne vedo, kam se bo na koncu usmerila Davidova karierna pot, saj je v igri preveč spremenljivk.

Pri svetovalnem delu se lahko zgodi, da se osredotočamo le na podajanje informacij, pri tem pa pozabljamo, da poslušalec vedno sprejema informacijo s subjektivnega vidika. Čeprav to vsekakor velja za vsak pogovor, lahko z aktivnim poslušanjem in jasnim izražanjem pričakovanj, ki jih imamo do drugih, pripomoremo k boljšemu razumevanju drug drugega. Poleg tega lahko z iskrenim zanimanjem za subjektivni pogled druge osebe spoznamo „notranje glasove“ govorca in morda bolje razumemo, zakaj se vede na način, ki se nam zdi nespameten ali nerazumljiv. In to je lahko že prvi korak k vzpostavitvi pozitivnega delovnega odnosa.

### POSTOJTE IN PREMISLITE

- Kaj je po vašem mnenju za starše najtežje pri nujenju podpore otrokom na njihovi karierni poti?
- Kaj jih osrečuje?
- Zakaj so zaskrbljeni?

Ali je kakšno vprašanje, ki vas vedno znova vznemiri do te mere, da se ne želite več pogovarjati?



V kakšnih primerih se vam zgodi, da med pogovorom z neko osebo razmišljate o čem drugem?

### Kaj bi lahko Marija še poskusila na naslednjem srečanju?

- **Aktivno poslušanje:** bodite pozorni na to, kaj želi sogovornik sporočiti. Uporaben nasvet je, da povzamete povedano in prosite za pojasnila. (Mati: „*Toda on si že od nekdaj želi postati zdravnik.*“ Marija: „*Torej je Davidu zelo pomembno, da bi postal zdravnik?*“)
- Pokažite **empatijo** in prepoznajte **občutke otrokove družine:** prvi korak je priznavanje njihovih občutkov, drugi pa njihovo sprejemanje. (Mati: „*Hočete reči, da moj sin ne bo zmogel študija medicine?*“ Marija: „*Vidim, da vas skrbi za sinovo akademsko prihodnost ... Vas skrbi, da bo David zelo razočaran, če mu ne bo uspelo?*“)
- Izražajte in delite svoja **občutja:** govorite v prvi osebi in ne pozabite izraziti svojih razlogov („*Mene osebno skrbi, ker ...*“). Prav tako lahko pomaga, če izrazite hvaležnost („*Veseli me, da ste lahko danes prišli ...*“).
- Ponudite **podporo:** predlagajte posredovanje koristnih informacij in nudenje dodatne pomoči učencu in družini med celotnim procesom odločanja v zvezi s kariero.
- Ostanite **mirni:** če se pogovor začne zaostrovati, poskusite s strategijo preskakujoče plošče (ponovite pomembne vidike, informacije, ne da bi se razjezili, bodite vztrajni).
- Pokažite svojo **odprtost za sodelovanje:** ponudite svoje mnenje in strokovno znanje, vendar se osredotočite na iskanje skupnih rešitev.

#### Dodatna literatura in reference:

Barnes, S-A, Bimrose, J., Brown, A., Gough, J., & Wright, S. (2020). *The role of parents and carers in providing careers guidance and how they can be better supported. Evidence report.* Coventry: Warwick Institute for Employment Research.

Draaisma, A., Meijers, F., & Kuijpers, M. (2018). Process description of a dialogue-focused intervention to improve career guidance policy in three schools. *Avstralski Journal of Career Development, 27*(1), 40-53.

Pridobljeno iz <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1038416217744217>

Rosengren, D. B. (2018). *Building Motivational Interviewing Skills. A Practitioner Workbook.* New York: The Guilford Press.

Communicating Effectively with Students' Families - <https://study.com/academy/lesson/communicating-effectively-with-students-families.html>

## ROZI IN VRT

Nicki Moore

Ko je bila Rozi majhna, je od mame pogosto dobila darilo, na katerem je bila vrtnica. S tem ji je želela ponazoriti čudoviti potencial popka vrtnice, ki se razcveti v svojo pravo lepoto. Rozi je sanjari-la o vrtu, ki ga bo imela nekoč. Njen sanjski vrt je bil umirjen kraj, poln rožnih grmov, vendar so bili njeni prvi poskusi gojenja vrtnic neuspešni in nič ni zacvetelo. Nekega dne se je zbudila in opazila, da je eden njenih novih rožnih grmov odmrli. Neustrašno se je podala na lov za napotki v knjigi, ti pa so ji le malo pomagali. In tako je Rozi sklenila obiskati sosedo, ki je imela čudovit vrt. Povedala ji je, da že dolgo občuduje njene vrtnice in da si želi polepšati svoj vrt. Sosede njena vprašanja niso vznemirila, z veseljem je delila svoje znanje in se celo ponudila, da Rozi obiše in preveri, ali ji lahko kako pomaga. Med ženskama se je spletlo prijateljstvo in odločili sta se postati članici lokalnega društva ljubiteljev vrtnic, katerega člani so se redno srečevali in si izmenjavali zgodbe in znanje. Rozi in njena sosedo sta postali stalni članici društva, kar jima je bilo v veliko veselje. Sčasoma je Rozina sosedo svoj dom prodala, saj se je preselila v oskrbovano stanovanje. Nova sosedo sta bila mlada zakonca. To je bil njun prvi skupni dom in mlada ženska je Rozi povedala, da sta se v ta okoliš odločila preseliti med drugim ravno zaradi čudovitih vrtov. Upala je, da bo Rozi z njo delila kakšno svojo skrivnost! Rozi je bila povabila vesela in sklenila je, da bo svojo novo sosedo predstavila društvu ljubiteljev vrtnic, v katerem je medtem postala tajnica. Za svoje delo kot pobudnica akcij sajenja vrtnic na zapuščenih površinah v domačem mestu je celo prejela nagrado za najbolj obetavno novo članico!



Ali veste, kdo živi v vaši hiši?

### Prispevek k skupnosti praks: kaj se lahko naučimo iz Rozine zgodbe

Koncept skupnosti praks sta v izobraževalnem smislu prvič uporabila psihologa Lave in Wenger (1991). Z njim sta opisala skupino posameznikov s skupnim poklicnim interesom, ki se skupaj učijo s pomočjo izmenjave idej in primerov iz prakse. Lave in Wenger sta s svojo teorijo situiranega učenja poudarila pomen družbenega konteksta, v katerem poteka učenje.

Rozina zgodba razkriva osebni in poklicni razvoj, ki ga je mogoče doseči

Obrnite se na sodelavca, ki ima zelo različna mnenja, in ga prosite za nasvet oz. mnenje o situaciji, ki jo morate rešiti.

z navezovanjem stikov, postavljanjem vprašanj ter izmenjavo znanja in spretnosti. Strokovnjaki za karierni razvoj svoje svetovalno delo izpopolnjujejo na različne načine. Najbolj običajna načina sta branje ali udeležba na usposabljanjih. Vendar pa imajo pomembno vlogo tudi učenje s potopitvijo v prakso, reflektiranje o izkušnjah, postavljanje vprašanj in opazovanje dela drugih. To lahko poteka v formalnem okviru (v obliki organiziranih coachingov z izkušenejšimi sodelavci) ali v neformalnem okviru (v obliki strokovnih pogovorov s sodelavci ob kavi). Lahko je tudi v obliki prostovoljnega pogovora z drugimi o poklicnih izkušnjah in težavah ter razpravljanja o njihovi rešitvi. Za svetovalce je pomembno, da preučijo načine iskanja, opazovanja in razpravljanja o svojem delu, da se vzpostavi samozadostna skupnost, ki krepi in razvija ta poklic.

### Kaj sporoča ta zgodba izvajalcem svetovalnega dela?

1. **Opazujte druge** – poiščite vzornike, katerih delo se ujema z vašimi ambicijami za izboljšanje svojega dela.
2. **Vzpostavite stik** – običajno so ljudje počaščeni, če jih prosite, da delijo svoje izkušnje. Morda boste želeli spoznati skupine s podobnimi interesi. Če take skupine ne najdete, jo ustanovite!
3. **Ne bodite skromni** – zavedajte se, da imate morda tudi vi znanje in izkušnje, ki jih lahko delite z drugimi.
4. **Bodite inovativni** – preizkusite svoj način dela v novih okoliščinah. To ga pomaga utrditi in hkrati obogati vaše izkušnje in strokovno znanje.

### POSTOJTE IN PREMISLITE

1. Kdo so vaši vzorniki na področju kariernega razvoja? Čigav način dela bi želeli posnemati?
2. Ali obstajajo lokalne skupine, ki bi se jim lahko pridružili? Bi lahko zbrali nekaj sodelavcev in ustanovili svojo skupino?
3. Katere veščine in znanja bi lahko delili z drugimi?
4. Katere so možnosti, da preizkusite nove načine dela za razvoj svojega svetovalnega dela?

#### Dodatna literatura in reference:

Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge. Cambridge University Press.

## TKANJE MEDOSEBNIH ODNOSOV

Cristina Ceinos Sanz, Miguel Ángel Nogueira Pérez

Med izobraževalnimi ustanovami obstajajo značilnosti, zaradi katerih se te med seboj razlikujejo. Na to vpliva več spremenljivk: zgodovina izobraževalne ustanove, vzdušje med učitelji, odnosi z družinami, socialno-ekonomske okoliščine, izobraževalne politike, razpoložljivi viri in učenci. Vse te teme, prepletene, oblikujejo organizacijsko kulturo izobraževalne ustanove.

Ta kultura se ne ustvari čez noč. Nasprotno, gre za gradnjo, ki zahteva veliko časa in ki se nenehno spreminja. Čeprav ima strokovnjak za karierni razvoj temeljno vlogo pri revitalizaciji šol in drugih izobraževalnih ustanov z vzpostavitvijo dobrih medosebnih odnosov z drugimi učitelji in strokovnjaki, zlasti pri vprašanjih, povezanih s karierno orientacijo, to v resnici ni tako preprosto. Vzroki za to obsegajo naslednje vidike:

- Delovnega mesta kariernega svetovalca vodstvo šole ni jasno opredelilo.
- Učitelji so preobremenjeni z delom in nimajo časa za sodelovanje s svetovalnim delavcem.
- Komunikacija svetovalnega delavca s pedagoškim osebjem ni vedno optimalna ali pa je celo sploh ni.
- Mnogi učitelji menijo, da karierna orientacija učencev ni njihova odgovornost.

Zaradi teh in drugih razlogov lahko drugi učitelji svetovalnega delavca ne sprejemajo, četudi ima proaktivno osebnost in držo. Kaj lahko karierni svetovallec stori, da bi **stkal dobre medosebne odnose** v svoji izobraževalni ustanovi?

### Komunikacija kot osnova za vzpostavitev dobrih profesionalnih odnosov s sodelavci

Kot v vsakodnevnem življenju moramo tudi pri vzpostavljanju dobrih medosebnih odnosov razvijati socialne veščine, kot so ustrezno komuniciranje, nedvoumno sprejemanje in podpiranje drugih ter konstruktivno reševanje konfliktov.

Sporočila včasih težko prenašamo na način, ki ga drugi razumejo. Izogibanje formalnostim ter preprosta in privlačna predstavitev informacij lahko svetovalcu pomaga, da pridobi zaveznika. Kaj pa lahko storimo, če učitelji

Ste bolj vizualni ali bolj slušni tip človeka? S pomočjo videoposnetka ali podkasta poskusite sodelavcem ali učencem pokazati, kakšna je vsebina vašega dela.

ne vidijo pomena ali koristi kariernega svetovanja na šoli? Morda se izplača informacije predstaviti shematično – na praktičen način, na primer kot v infografiki pod tem prispevkom.

### In kaj, če komunikacija še vedno ne pomaga?

Težave pri komunikaciji lahko nastanejo tudi zaradi različnih načinov razmišljanja ali nasprotujočih si stališč, kar lahko včasih privede do razprav in konfliktov s trajnimi škodljivimi posledicami. To lahko vpliva na delovno okolje v izobraževalnih ustanovah. Rešitev konflikta je dialog, ki presega zgolj izmenjavo stališč. Konstruktivno reševanje konfliktov zahteva aktivno poslušanje in odločnost.

Kaj je asertivna komunikacija? Je način jasnega in spoštljivega izražanja misli ter upoštevanja stališč drugih, brez agresivnosti ali pasivnosti. Svetovalec se mora znati izražati prijazno, naravnost, odprto, neposredno in primerno ter znati povedati, kar želi, ne da bi pri tem ogrožal druge. Naslednji nasveti so lahko v pomoč pri izboljšanju komunikacije v vsakdanjih in tudi konfliktnih situacijah:

- 1. Opišite dejstva:** situacijo in vedenje jasno opišite, ne da bi se oddaljili od bistva ali izrekli sodbe. Na primer: *„Za prejšnji teden smo se dogovorili, da boste v svojem razredu izvedli dejavnost karierne orientacije. Na koncu za dejavnost v razredu ni bilo časa in od takrat se nisva pogovarjala.“*
- 2. Izrazite svoje občutke v zvezi z dejstvom:** mirno pojasnite občutke, ki jih je povzročilo vedenje ali dejstvo. Na primer: *„Skrbi me, da učenci dejavnosti ne bodo razumeli, če jo bomo izvedli prepozno.“*
- 3. Opišite posledice dejstva:** opišite posledice, ki bi nastale, če bi učitelj nadaljeval z enakim vedenjem. Na primer: *„Ta dejavnost je bila zasnovana tako, da bi učencem pomagala razmišljati o doživljanju zaposlitvenega sejma, ki so se ga udeležili prejšnji teden. Dlje ko čakamo, več informacij bodo učenci pozabili.“*
- 4. Predlagajte rešitev, ponudite pomoč in dajte prostor za predloge:** pojasnite, kakšne spremembe pričakujete od učitelja, da se bo lahko proaktivno odzval. Na primer: *„Mislim, da bi bilo dobro, če bi dejavnost dodali v tedenski načrt. Ti lahko pri tem kako pomagam (morda bolj jasno razložim dejavnost ali ti pomagam ugotoviti, kako to dejavnost povezati z učnim načrtom)? Kaj meniš o tem?“*

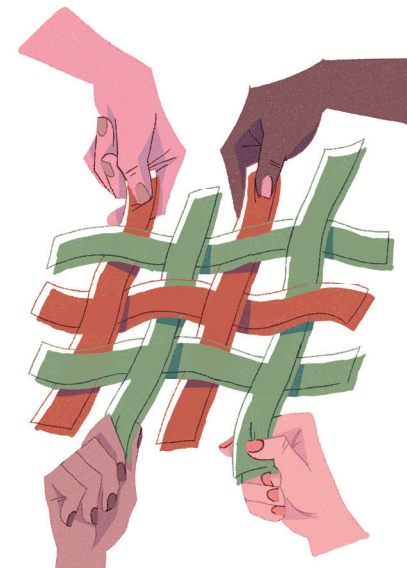
### Sodelovalno tkanje dobrih medosebnih odnosov

Zaupanja vredni odnosi med učitelji, medsebojna podpora in skupno strokovno učenje so temelji sodelovalnega dela. To je učinkovito le, če imajo vsi zaposleni enako izobraževalno vizijo in prevzamejo skupno odgovornost za vse dejavnosti, ki se dogajajo na šoli.

Kako lahko spodbujamo sodelovalno delo?

Eden od možnih načinov je povezava izobraževalnega projekta s temo, ki se nanaša na karierno orientacijo. Ko na primer vaša izobraževalna ustanova načrtuje projekt, povezan z zgodovinsko obletnico v vašem mestu, v okviru katerega bodo učenci opravili razgovore z udeleženci dogodka, jim predlagajte, da poleg informacij o dogodku pridobijo tudi informacije o poklicih sodelujočih.

Učenci jih lahko povprašajo o nekdanjih vsakodnevnih nalogah na delovnem mestu, o karierni poti ali o tem, kakšne so bile takrat plače. Te informacije lahko pozneje uporabijo kot izhodišče za razpravo o spreminjajočem se poklicnem svetu, kot podlago za esej pri pouku jezika ali kot vir informacij za osnove finančne pismenosti pri pouku matematike.



Obstaja veliko primerov dobrega sodelovanja.

Več zamisli najdete na:

<https://www.goodcareerguidance.org.uk>

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice>

#### Viri in dodatna literatura:

Charner-Laird, M.; Kirkpatrick, C. L.; Szczeniul, S.; Watson, D.; & Gordon, P. (2016). From Collegial Support to Critical Dialogue: Including New Teachers' Voices in Collaborative Work. *Professional Educator*, 40(2). Pridobljeno iz <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1120331.pdf>

Clara E. Hill (ed.) (2019). *Helping Skills: Facilitating Exploration, Insight, and Action* (5. izdaja). Washington, DC: American Psychological Association.

Deal, T. E.; & Peterson, K. D. (2016). *Shaping School Culture* (3. izdaja). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Hughes, R.; Kinder, A.; & Cooper, C-L. (2019). Personal Resilience, In authors, *The Wellbeing Workout. How to manage stress and develop resilience* (241-278). London: Palgrave Macmillan.

Ali lahko nekemu izrečete kompliment, ne da bi ga ocenjevali? Kaj lahko rečete sodelavki, ki ji je uspelo organizirati ekskurzijo, razen: „Odlična si“?

## KARIERNO SVETOVANJE IN IZOBRAŽEVANJE V ŠOLAH

Markéta Cudlínová, Helena Košťálová

- Ustvarja priložnosti ne glede na socialno ali kulturno poreklo učencev.
- Krepi poklicne želje in motivira posameznike za nadaljnje zobraževanje in razvoj.
- Prizadeva si za skladnost med karierno potjo in osebnimi interesi.

### Kaj obsega?

- Izobraževanje za razvoj kariere,
- zagotavljanje kariernega informiranja,
- individualno karierno svetovanje,
- neposreden stik s trgom dela, pripravništvom, ekskurzijami, sledenjem na delovnem mestu itd.

### Kakšen je namen vsega tega?

- Cilj šole je pripraviti otroke na prihodnost, del tega pa je tudi iskanje zaposlitve.
- Otroci in njihovi starši potrebujejo podporo vseh nas, saj je treba pri iskanju prave usmeritve upoštevati veliko različnih dejavnikov.
- Svetovni gospodarski forum ocenjuje, da bo do 65 % današnjih osnovnošolcev delalo v poklicih, ki še ne obstajajo; njihova karierna pot bo verjetno potekala v nizu nepredvidljivih sprememb in otroci se bodo morali znati z njimi spopasti.

### Kaj je izobraževanje za razvoj kariere?

- Krepitev sposobnosti za osebno vodenje in vodenje karierne poti.
- Razvoj sposobnosti reflektiranja o cilju z različnih vidikov.
- Razvoj kompetenc, ki omogočajo pridobivanje, analizo in urejanje informacij o sebi, izobraževanju in poklicih.

### Zakaj en sam karierni svetovalec v šoli ne zadostuje?

- Ena oseba nikoli ne more zagotavljati stalne podpore za vse učence.
- Povezovanje različnih poklicev s predmeti pomaga vzpostaviti povezavo med šolskim učenjem in prihodnjo karierno potjo.

### Kako se lotiti?

Učencem lahko pomagate tako, da:

- jim pokažete največji možni nabor priložnosti na trgu dela,
- spodbujate njihove sposobnosti obvladovanja sprememb, kritično razmišljanje in načrtovanje,
- jim pomagate pri spoznavanju njih samih, njihovih želja in sposobnosti,
- jim v času šolanja omogočite veliko praktičnih izkušenj (da bo njihova vizija prihodnosti zasidrana v realnosti),
- spodbujate sposobnost reflektiranja o izkušnjah in oblikovanja načrtov za prihodnost na podlagi preteklih uspehov.

### Dodatna literatura in reference :

Andrews,D. Hooley,T. (2018) The Careers Leader Handbook: How to create an outstanding careers programme for your school or college, Trotman  
<https://www.goodcareerguidance.org.uk/>



Osrednji tematiki tretjega – zadnjega poglavja sta spreminjanje in nestabilnost. Predstavili bomo argumente, zakaj je za učence v današnjem svetu bolje, da se ne osredotočajo le na en poklic, kako jim lahko pomagamo najti pomembne podrobnosti v morju informacij, poleg tega pa se bomo dotaknili tudi načinov dela z mladimi begunci. Kot izhaja iz naslova knjige, dober karierni strokovnjak vidi onkraj obzorja. Drugi del tega poglavja se zato nanaša na različne deležnike, vključene v karierno svetovanje, njihove interese, vpliv in učinkovanje ter na vlogo kariernega svetovalca v svetovalnem procesu. Zadnji prispevek tega poglavja vabi k razmisleku in ponuja praktične nasvete o tem, kako v karierno odločanje prihodnjih generacij vpeljati trajnostni razvoj.

## KAJ NAJ POSTANEM, KO ODRASTEM? IZHODIŠČA ZA RAZMIŠLJANJE ZA ZASKRBLJENE NAJSTNIKE

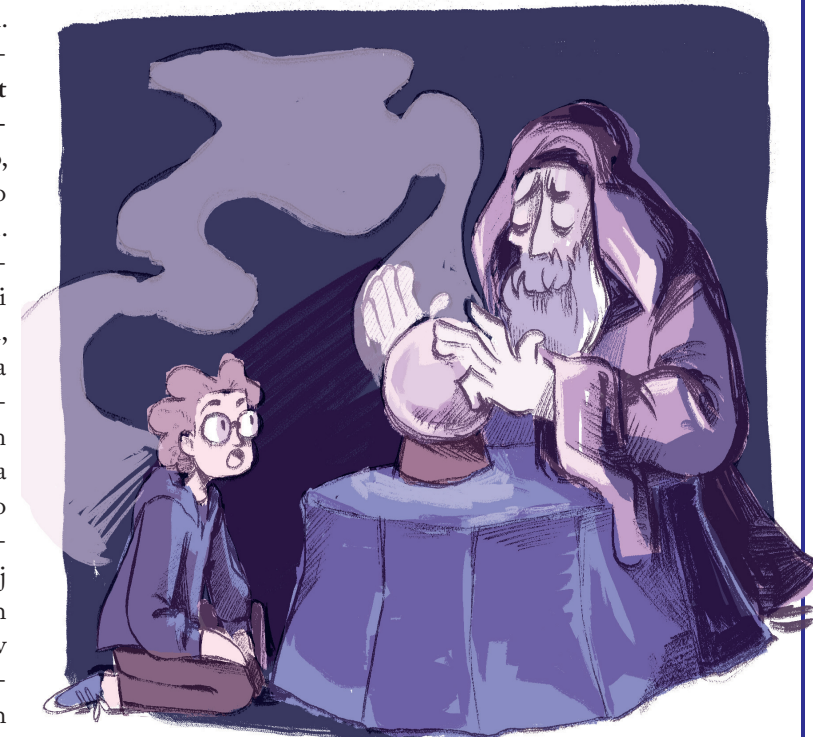
Miriam Dimsits, Lenka Němcová

*„To, kaj boš postal, ko odrasteš, ni tako pomembno kot odraščanje samo.“*

*H. B. Gelatt*

Kot strokovnjak za karierno orientacijo, ki dela z najstniki, se pogosto srečujete z vprašanjem: „Kaj naj postanem, ko odrastem?“ Svetovalci žal nismo modreci oraklji s čarobno sposobnostjo napovedovanja prihodnosti ali prepoznavanja prave usode mladih.

Karierni svetovalci nimajo sposobnosti napovedovanja prihodnosti. Kar pa imajo, pa je zavedanje, da je **prihodnost negotova in nepredvidljiva**, in to je dejstvo, o katerem so lahko popolnoma prepričani. A če bi karierni svetovalci tak odgovor ponudili zaskrbljenim najstnikom, jim s tem ne bi kaj prida pomagali pri odpravi skrbi v zvezi z odločanjem o izbiri karierne poti. Pa vendar je to lahko dobro izhodišče za osebno reflektiranje, razvoj strategij in učenje sistematičnih raziskovalnih postopkov o izobraževalnih možnostih in informacijah o trgu dela.



Bi si želeli, da bi vam prihodnost napovedal slavní orakelj iz Delfov?

Koncept nestabilnosti in spremenljivosti v svetu dela je za odrasle včasih težje sprejemljiv kot za najstnike. Povprašajte učence, kaj menijo o tem.

## Negotovi sodobni svet

Preučimo stališče ameriškega teoretika karijerne orientacije H. B. Gelatta, ki je zasnoval koncept pozitivne negotovosti, ki je lahko izjemno koristen pri določanju strategij odločanja in kariernega načrtovanja v sodobni družbi (Gelatt, 1989). Gelatt je svoj novi okvir odločanja predstavil v poznih osemdesetih letih prejšnjega stoletja. V svoji predstavitvi je razpravljal o tem, kako je v drugi polovici dvajsetega stoletja sam spremenil svoj pogled na odločanje, ko je svet okoli njega postajal vse bolj negotov in se je nenehno spreminjal. Približno trideset let pozneje lahko tisti, ki se spominjamo osemdesetih let prejšnjega stoletja, potrdimo, da si takrat nismo mogli predstavljati, s kakšno hitrostjo se trenutno dogajajo spremembe po vsem svetu zaradi obsežne globalne trgovinske in gospodarske povezanosti ter vse obsežnejše komunikacijske infrastrukture, ki prežema vse naše življenje (Rosa, 2015). Od osemdesetih let prejšnjega stoletja smo priča izginjanju delovnih mest, ker so postala nepomembna (se še spominjate telegrafista, projekcijskega tehnika, strojepisca?), in nastajanju novih delovnih mest z nazivi, ki si jih je bilo še pred desetimi leti težko predstavljati (ste že slišali za podatkovnega detektiva, svetovalca za vertikalne kmetije, upravljavca brezpilotnega zrakoplova?). Oboroženi s tem zgodovinskim znanjem lahko strokovnjaki za karierno orientacijo mladim vedno težje svetujejo, saj vedo, da se bo hitrost sprememb v prihodnjih desetletjih eksponentno povečevala (ibid.).

Kako lahko to zgodovinsko znanje koristi mladim? Kako lahko spoznanje o tem, da o prihodnosti ne vemo ničesar, oblikuje naš način izvajanja karijerne orientacije?

## Izziv za racionalno sprejemanje odločitev: čaka nas pozitivna negotovost

Pravo naravo sodobnosti je H. B. Gelatt prepoznal že v osemdesetih letih prejšnjega stoletja. „*Sodobna družba je družba, v kateri so spremembe dejstvo, v kateri se informacije pretakajo, ljudje pa nenehno spreminjajo svoje občutke, zanimanja in želje ter se spremembam bodisi prilagodijo bodisi jih te spremljajo na njihovi karierni poti.*“ (Gelatt 1989). Gelatt je prepoznal potrebo po izpodbijanju takrat prevladujočega okvira odločanja, ki je temeljil na pojmu racionalnosti, saj ta ni več ustrezal fluidnosti sodobnega življenja. Kako sprejemati racionalne odločitve, če pa so se vsi parametri, na katerih te odločitve slonijo, spremenili in so povsem nepredvidljivi?

Gelatt naše predstave o racionalnem odločanju postavlja pod vprašaj s trditvijo, da popolna racionalnost ni nikoli mogoča. Koncept racionalnosti je bil

zasnovan na predpostavki, da so vedno na voljo različne izbire (npr. A, B in C), da imajo te izbire različne posledice in izide ter da imajo ljudje vedno različne preference, povezane s temi posledicami in izidi. Gelatt pojmovanju racionalnosti nasprotuje in izpodbija njene temeljne predstave z naslednjimi trditvami:

- Ni nujno, da imamo ločene izbire, saj so lahko naše izbire povezane ali prepletene.
- Pri izbiri kariere nikoli ne moremo predvideti, kakšen bo izid določene izbire, saj je vanjo vključenih toliko ljudi in parametrov (sodelavci, nadrejeni, učitelji, učenci, družina, svetovno gospodarstvo ali celo pandemije).
- V življenju se naše preference vseskozi spreminjajo. Morda ste si zastavili karierni cilj, ki ga želite doseči v obdobju desetih let, toda kdo pa boste čez deset let? Kaj pa vaši interesi, vaš socialni položaj, vaše življenjsko ali delovno okolje? Morda so se v tem času spremenili. Ne nazadnje se lahko zgodi, da si po tem, ko ste se trudili doseči cilj in ga končno dosegli, tega cilja ne želite več.

Poleg tega Gelatt trdi, da se, čeprav mislimo, da ravnamo racionalno, ne zavedamo, da so naše navade, čustva, vrednote in kultura ključnega pomena za naše odločanje, pa čeprav se jih morda sploh ne zavedamo. Zato bi bilo namesto namernega izključevanja navad, čustev in vrednot iz procesa sprejemanja odločitev bolj „racionalno“, če bi te parametre mehke izbire sistematično vključili v proces sprejemanja odločitev (ibid.).

Ali se po vaših izkušnjah kdaj izplača ravnati neracionalno?

## Tri smernice za sprejemanje odločitev

Gelatt ponuja konkretne smernice za sprejemanje odločitev, okvir, ki je lahko dobro izhodišče za razmislek za zaskrbljene najstnike. Gelatt proces sprejemanja odločitev vidi kot „... proces urejanja in preurejanja informacij v izbiro ali ravnanje“ (ibid.). Da bi zaskrbljenemu najstniku pomagal pri lažjem sprejemanju odločitev, lahko strokovnjak za karierno orientacijo to opredelitev razčleni na naslednje tri smernice:

### 1. Smernica o informacijah: Dejstva obravnavajte v okviru domišljije, vendar si dejstev ne domišljajte.

Za sprejetje dobre odločitve potrebujete informacije. Toda informacije so vsepovsod in so tako zlahka dostopne, da so za izluščanje pravih informacij potrebne strategije. Poleg tega so informacije vedno pristranske ali nosijo

pečat sporočevalca, česar se mora oseba, ki sprejema odločitve, zavedati, da lahko zbere prave informacije. Ko ste zbrali prave informacije, morate vključiti ustvarjalnost, da lahko na informacije pogledate v drugačni luči, jih uredite ali preuredite. Tako vas informacije ne bodo vezale na konkretne odločitve, temveč vam bodo zagotovile določen prostor za ustvarjalnost v procesu sprejemanja odločitev. Da bi svetovanca spodbudili k domišljjski obravnavi dejstev, mu lahko zastavite naslednje vprašanje: „*Morda bo izobraževalna pot, o kateri razmišljaš, finančno velik zalogaj, toda kako lahko organiziraš svoj način življenja, da bo ta pot kljub temu mogoča?*“

### NAŠ NASVET:

Če pri obravnavi dejstev uporabljate domišljijo, na poti sprejemanja odločitev verjetno naletite na več ovir. A namesto da katero od poti takoj zavrnete, poskusite razmisliti o načinih za premagovanje teh ovir in v mislih preigrajte različne scenarije. Poskusite opredeliti eno dejanje ali misel, učinkovito za premagovanje vsake ovire, čeprav je morda težko oblikovati različne scenarije. Če imate pri tem težave, lahko poskusite z ustvarjalnim viharjenjem možganov. Razmislite o kateri koli oviri na poti svojega procesa odločanja in jo zapišite. Na primer: V primeru, da ... (ovira), bom ... (dejanje ali misel za premagovanje ovire). Vzemite si dve minuti časa in zapišite vsaj tri zamisli za premagovanje ovire. Pomembno je, da zapišete točno tisto, kar vam najprej pride na misel. Ko zaključite z viharjenjem možganov, si oglejte seznam. Katera od vaših zamisli je najmočnejša? Brez oklevanja jo pretvorite v dejanje, kadar je to potrebno.

### 2. Smernica o postopku: Vedite, kaj želite in v kaj verjamete, vendar ne bodite povsem prepričani.

Dobro je imeti cilj, vendar če se ves čas z nadetimi plašnicami trudite doseči le en cilj, lahko tvegate, da boste dosegli cilj, ki si ga ne boste želeli, ker bo do takrat prišlo do sprememb v vašem življenju in željah. Vaše trdo delo za dosego enega in edinega cilja bo morda terjalo visoko ceno, ki jo boste morali obžalovati, ko se boste ozrli nazaj. Gelatt meni, da bi moral biti proces odločanja hkrati proces odkrivanja in doseganja ciljev. Vedno imejte odprte oči in si vzemite čas za raziskovanje novih stvari na poti. To vas lahko vodi na nove poti, ki jim bodo sledile nove učne izkušnje. In te je treba ceniti, saj vam bodo morda pomagale opredeliti boljši cilj, ki ga boste zasledovali. Navsezadnje je bolj racionalno cilje spreminjati kot vztrajati pri cilju, ki za vas ni več pomemben. „*Morda poskušate sprejeti „pravo“ odločitev, da bi dobili sanjsko službo, toda kakšna so pravila za sprejemanje „pravih“ odločitev, če je prihodnost*

*negotova in nepredvidljiva?*“ Vprašanje, kot je to, lahko svetovanca spodbudi, da se osredotoči na zadovoljstvo v procesu in raziskovanje novih priložnosti.

### NAŠ NASVET:

Pomemben vidik določanja ciljev je ohranjanje pozitivne miselnosti glede lastne zmožnosti doseganja ciljev. Gelatt opozarja na raziskave, ki kažejo, da velika mera samoučinkovitosti pri doseganju kariernih ciljev povečuje verjetnost, da vam jih bo uspelo uresničiti. Ker pa prihodnost še ne obstaja, je bolje, da izkoristite priložnost in počnete tisto, kar vas veseli, in to že kar zdaj. S tem se v paradigmo odločanja na podlagi *pozitivne negotovosti* uvrsti tudi *pozitivna naravnost*.

### 3. Smernica o izbiri: Ravnajte racionalno, razen če za neracionalno ravnanje obstaja dober razlog.

Pri sprejemanju odločitev je najbolje ravnati racionalno, kar po Gelattovem mnenju pomeni, da v proces odločanja zavestno in sistematično vključimo čustva, navade, vrednote in kulturo. Gelatt govori o „celostnem sprejemanju odločitev“, ki je način, kako v svoje odločitve vključiti vse pomembne parametre. Pri sprejemanju odločitev morate seveda upoštevati dejstva, vendar ne morete vnaprej vedeti, kako bodo ta dejstva za vas učinkovita v prihodnosti. Če želite vzpodbuditi celostno sprejemanje odločitev, lahko svetovanca vprašate takole: „*Morda vam bo delo v tej panogi ali poklicu zagotovilo vse finančne ugodnosti, o katerih zdaj lahko le sanjate, toda kako se ta panoga ujema z vašimi vrednotami, predstavami o prostem času in trenutnimi interesi?*“

### NAŠ NASVET:

Za sprejetje ustrezne odločitve boste verjetno poiskali informacije o poklicih, ki so trenutno na voljo, ter o veččinah in znanju, potrebnih za različne naloge. Ne pozabite pa, da živimo v spreminjajočem se svetu in da lahko tega, kar je trenutno na voljo, čez nekaj let ne bo več. Veščine in znanja so le orodja, ki se lahko kot trendi hitro spreminjajo ali opuščajo. Namesto da se najprej prilagodite vlogi, svoj proces sprejemanja odločitev začnite z oceno svojih osebnih vrednot, prepričan in želja, saj vam te lahko služijo kot pomemben kompas za življenje.

#### References and further reading:

Gelatt, H.B. and Gelatt, Carol (2004): *Creative Decision Making. Using Positive Uncertainty*. Viva Books Private Limited  
Blog in spletna stran H.B. Gelatta: <https://hbgelatt.wordpress.com/2015/11/16/how-to-think-with-positive-uncertainty/>  
Gelatt, H.B. (1989): *Positive Uncertainty – A New Decision-Making Framework for Counselling*. Journal of Counseling Psychology, Inc. 1989, Vol. 36, No. 2, 252-256  
Rosa, Hartmut (2015): *Social Acceleration. A new theory of modernity*. Columbia University Press



# FILOZOFSKA ORIENTACIJA – KAKO SE SPOPRIJETI S TESNOBO IN FRUSTRACIJAMI V NENEHNO SPREMINJAJOČEM SE SVETU

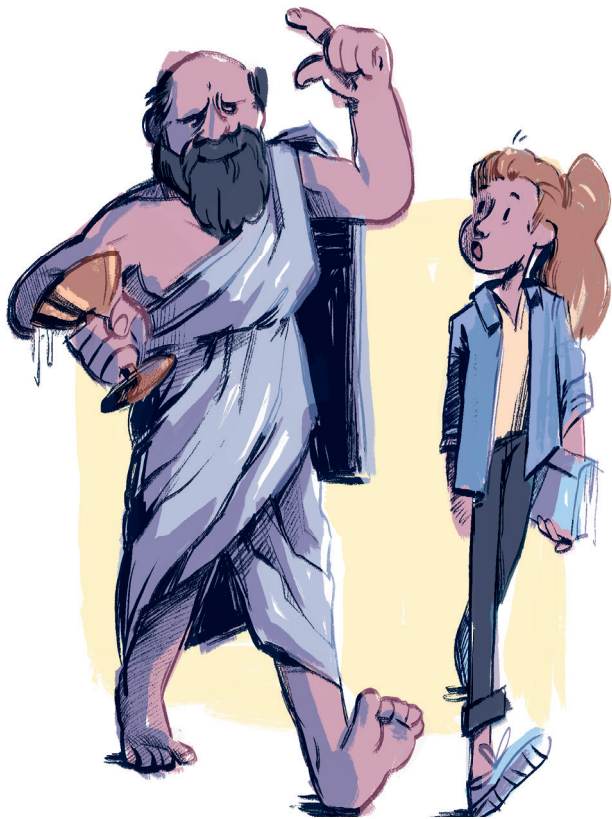
Jesper Sigaard Hansen

Filozofska karierna orientacija ima velik potencial v svetu, ki ga dojemamo kot zapletenega in težko razumljivega. Filozofski pogovor je močno orodje za razreševanje frustracij in občutka, da je življenje izgubilo smisel in smer. Tega ni mogoče doseči z iskanjem hitrih rešitev. Karierni svetovalec mora težavo skupaj s svetovancem raziskati na način, da o njej začneta razpravo ter raziskujeta nove perspektive in načine vrednotenja situacije. Za

uspeh pri filozofski karierni orientaciji sta potrebni radovednost in odprtost za nespoznano.

Ta prispevek prikazuje, kako se lahko filozofska karierna orientacija uporablja pri vsakodnevem svetovalnem delu. Prikaz bo temeljil na pripovedi 15-letnega dekleta, ki se sprašuje, kaj bo počela v življenju.

Sara je povsem običajna devetošolka z Danske. Dobro ji gre tako v šoli kot v družbi; vrstniki jo imajo radi in ima veliko prijateljev. Pri starših uživa močno podporo in nasploh ima s starši odličen odnos. Gledano od zunaj, Sara ne bi smela imeti nikakršnih težav. Vendar jih ima – zlasti v zvezi s prihajajočimi preizkusi znanja in izbiro nadaljnega izobraževanja:



*„Trenutno sem pod velikim pritiskom. V šoli imamo toliko dela, vendar mi učiteljica pravi, da to ni nič v primerjavi s tem, kar bomo imeli v gimnaziji. Velik pritisk čutim tudi glede odločitve, da grem naprej na gimnazijo. Vedno sem to nameravala in skoraj prepričana sem, da grem. Vendar pa imam tudi pomisleke. Tako zelo se bojim, da se bom odločila narobe, vse pa je odvisno samo od mene. Počutim se tako pod stresom in utesnjeno. Včasih se mi zdi, da me muči depresija.“*

Žal Sara ni osamljena v občutkih tesnobe in stresa. Danska raziskava iz leta 2019 je pokazala, da se 20 % deklet, starih od 16 do 24 let, počuti pod stresom in tesnobo (Psykinfo, 2019).

## Ko za svetovalca tradicionalne metode kariernega svetovanja niso prava izbira

Kadar mladi občutijo negotovost glede izbire življenjske poti, se tradicionalni pristop kariernega svetovanja osredotoča na predstavljanje različnih možnosti in odpravljanje negotovosti. Tako osveščeni lahko mladi izberejo pravo izobraževalno ali življenjsko pot (Skovhus, 2016). Ta pristop pa v svetu, za katerega sta značilni kompleksnost in negotovost, nima nobenega smisla. Nemogoče je poznati prav vsa dejstva pred odločitvijo o prihodnosti. Trg dela se hitro spreminja, možnosti različnih poklicev in izobraževalnih možnosti pa se zdijo neskončne. Zato strokovnjak za sprejemanje odločitev H. B. Gelatt zagovarja stališče, da moramo odmisлити staro teorijo sprejemanja odločitev, po kateri je treba najprej pridobiti znanje in nato izbrati med poznanimi možnostmi (Gelatt, 1989).

To bi lahko veljalo tudi v Sarinem primeru. Seveda si karierni svetovalec želi le najboljše za Saro in druge mlade. Zato se svetovalec osredotoča na to, da Sari in njenim sošolcem približa številne možnosti karierne poti. Svetovalec tudi predstavi različne akademske kompetence in poklicne veščine, ki so potrebne za različne karierne možnosti. Če pogledamo skozi prizmo tradicionalnega razmišljanja o karieri in učenju, bi moralo biti za Saro preprosto oklestiti različne možnosti in izbrati izobraževalno pot, ki jo bo osrečila.

Toda za Saro ta postopek ni preprost in z njim ni zadovoljna. Negotova je in skrbi jo izbira karierne poti, ki je pred njo. Kot je razvidno iz njene pripovedi, Sara meni, da ji svetovanje, ki ji je na voljo, ne pomaga pri zmanjševanju tesnobe in frustracij. Ravno nasprotno, meni, da svetovanje še dodatno povečuje njeno zaskrbljenost glede izbire izobraževanja, ki jo čaka.

Odločitev glede izobraževanja je za Saro težka zaradi dveh dejavnikov (Lystbæk, 2011):

1. Težko se je odločiti, če ne moremo predvideti posledic svoje odločitve. Ne vemo, kako se bo razvijal trg dela, in ne moremo biti prepričani, da se bo življenje odvijalo po naših željah.
2. Odločitev glede izobraževanja je povezana z našim razumevanjem samega sebe in naše identitete.

Zato ni čudno, da se Sara in drugi mladi počutijo nemirne, negotove in zaskrbljene glede svoje odločitve glede izobraževanja. Vprašanje pa ostaja: kako bi lahko zmanjšali negotovost in zaskrbljenost mladih glede kariernega odločanja, ki je pred njimi? Preučimo, ali bi odgovor lahko našli v filozofski karierni orientaciji.

## POSTOJTE IN PREMISLITE

Poskusite si zamisliti, da bi pri svojem svetovalnem ali pedagoškem delu zavestno delali z „negotovostjo“. Učencem na primer dajte nalogo brez jasnih navodil in jim prepustite, da jo sami razvozljajo. Postavite jim naslednja (ali podobna) vprašanja: *Kdo bi jim lahko pomagal? Kako lahko preverim pridobljene informacije? Kaj bi se zgodilo, če informacij ne bi pridobil? Ste že kdaj doživeli kaj podobnega? Ali je mogoče nalogo opraviti kako drugače?*

- Si lahko zamislite še kakšen drug način dela z negotovostjo?
- Do kod seže vaše območje udobja, ko gre za negotovost?
- Kaj bi se moralo zgoditi, da bi premaknili mejo svojega območja udobja?

## Kaj je filozofska orientacija in kako jo je mogoče uporabiti pri kariernem svetovanju?

Začetke filozofske orientacije je mogoče najti že tisočletja v preteklosti, v času stare Grčije, verjetno pa še prej. Filozofsko orientacijo je kot pristop k svetovanju uradno uveljavil nemški filozof Gerd Achenbach (Lystbæk 2011). Za razumevanje koncepta filozofske orientacije je treba pogledati etimološki pomen besede filozofija, ki v latinščini pomeni iskanje modrosti. Po definiciji torej filozofska orientacija ne pomeni iskanja odgovorov, temveč radovednost, postavljanje vprašanj in razvijanje sposobnosti sprejemanja dejstva, da ni preprostih odgovorov in da je vedno mogoče postavljati nova vprašanja (Lystbæk, 2011).

Filozofska orientacija se zgleduje po Achenbachovem razmišljanju drugega reda, pri katerem je treba razmišljati o veljavnosti svojih predpostavk, vrednosti svojih vrednot, pomenskosti pomena in tako naprej.

## Kako lahko izvajalci karierne orientacije uporabljajo filozofski pristop?

Pri filozofski orientaciji svetovanca povabite k skupnemu čudenju, v okviru katerega ga spodbujate, da razmišlja o praktičnih vprašanjih na reflektiven način. V zvezi s Saro to pomeni, da je ne bomo spraševali, po kateri izobraževalni poti bi želela iti, temveč jo bomo spodbujali, naj razmisli o sebi in svojih predstavah o tem, kako živeti smiselno življenje. Svetovalec lahko Sari pri tem pomaga tako, da ji zastavlja filozofska vprašanja, vendar vedno v povezavi z vprašanji, ki se nanašajo na njene neposredne težave ali izzive. Na primer:

- *Sara, nisi prepričana, katero karierno pot boš izbrala. Kaj pa je dobra izbira?*
- *Sara, povej mi prosim o primeru v tvojem življenju, ko si imela občutek, da si se pravilno odločila.*
- *Sara, povedala si mi, da je pomembno biti srečen. Toda kaj pomeni biti srečen?*
- *Sara, povej mi prosim o primeru v tvojem življenju, ko si se počutila srečno. Ali lahko opišeš svoje občutke? Kaj je bil ključni učinek te izkušnje?*

S pomočjo filozofskega pristopa bo Sara morda spoznala, da prava izbira ni vedno lahka izbira. Ko bo poskušala odgovoriti na vprašanja o sreči, bo morda spoznala, da je sreča občutek, ki je pogosto povezan z drugimi ljudmi ali s premagovanjem težav v življenju.

Pri filozofski orientaciji s pomočjo eksistencialnih in filozofskih vprašanj razmišljamo o vprašanjih, ki so prisotna v našem življenju. Zaradi tega ima moč, da razreši tesnobo in frustracije v naših življenjih, saj nas ozavešča o novih pogledih na to, kako lahko živimo svoje življenje. Filozofska orientacija nam pomaga pri iskanju razumevanja sebe in življenja v svetu, v katerem ni navodil, kako živeti. Lahko nam služi kot vodilo za umerjanje notranjega kompasa, s pomočjo katerega krmarimo po svojem življenju.

### Dodatna literatura in reference:

Gelatt, H.B (1989) Positive uncertainty. A new decision-making framework for counselling. *Journal of Counselling Psychology*, številka 36  
Hansen, F.T. (2014) *At stå i det åbne*, Hans Reitzels forlag  
Lystbæk C. T (2011) *kan de vise vej*, I, Peter Plant m.fl., vejledningsdidaktik, Schultz  
Skovhus, R.B (2016) A focus on educational choice has social justice consequences – an empirical study informed by Sen's capability approach. *Journal of the National Institute of Career Guidance and Counselling (NICEC)*, 36(1) 54.60  
SDU, 2018, *Hvordan har du det, trivsel, sundhed og sygdom blandt voksne i region Syddanmark* [https://regionsyddanmark.dk/media/i4b15v1w/sundhedsprofilen\\_2021\\_region-syddanmark\\_elektronisk\\_version.pdf](https://regionsyddanmark.dk/media/i4b15v1w/sundhedsprofilen_2021_region-syddanmark_elektronisk_version.pdf)

Ni treba, da samo vi zastavljate nova, spodbudna filozofska vprašanja! Učence spodbudite, naj drug drugemu zastavljajo neobičajna vprašanja.

'Edina stvar, ki jo potrebujemo, da bi bili dobri filozofi, je zmožnost čudenja.'

(J. Gaarder, Zofjin svet, 1991).

Kdaj ste nazadnje o nečem razmišljali z začudenjem?

## DELO Z MLADIMI BEGUNCI IN MIGRANTI

Peggy Vassiliou

Grčija je dežela odlične hrane, modro-belih obal in starodavnih spomenikov, vendar je kot mejna država EU tudi prva država, v katero vstopi veliko število beguncev; leta 2015 jih je z ladjami prispelo rekordnih 856.723. Trenutno v Grčiji še vedno živi 121.000 beguncev in migrantov<sup>1</sup> v upanju na boljše življenje, nastanjenih v 4.576 stanovanjih in 22 stavbah v 14 mestih in na 7 otokih<sup>2</sup>. Mnogi od njih se (prej ali slej) odločijo, da bodo ostali v Grčiji. Po statističnih podatkih *grške azilne službe*<sup>3</sup> je bilo od 7. 6. 2013 do 29. 2. 2020 skupaj vloženih 299.620 prošenj za azil, od katerih jih je bilo 12.415 za mladoletnike brez spremstva: 1.105 (8,9 %) deklic in 11.310 (91,1 %) dečkov. Tako kot drugi otroci imajo tudi ti mladostniki sanje in želijo biti srečni. Želijo živeti dostojno življenje, se izobraževati in najti delo, ki jim bo prineslo zadovoljstvo. Za doseg tega ciljev potrebujejo strokovno pomoč.

Evropa ni (in nikoli ni bila) statičen in stalen prostor. Presenetijo nas lahko posledice migracij, pa tudi posledice okoljskih nesreč ali bolezni. Naslednji prispevek lahko služi kot navdih, kako ravnati v težkih ali nenavadnih situacijah. Z vami želimo deliti svoje izkušnje s svetovanjem v begunskih objektih (žariščnih točkah in zavetiščih) v Grčiji. Pogovarjali smo se s tremi mladimi svetovalci – dvema svetovalkama in enim svetovalcem. Povedali so nam naslednje ...

Vsakodnevne naloge svetovalcev lahko povzamemo takole: motiviranje, spodbujanje in svetovanje mladim beguncem v obliki:

- obravnave vedenjskih težav,
- skupinskih srečanj za samorazvoj in krepitev samozavesti,
- oblikovanja samoakcijskih načrtov,
- poudarjanja potrebe po izobraževanju in učenju grščine,
- sodelovanja z odvetniki in mladoletnimi begunci pri vprašanjih, kot so zakonodaja, možnosti usposabljanja in izobraževanja, alternativne možnosti dela in morebitna ponovna združitev z družino,
- individualnih pogovorov (osebna razmišljanja in vprašanja).

Veljavni zakon določa, da se mladoletniki brez spremstva napotijo v nastanitvene centre za mladoletnike brez spremstva ali v druge nastanitvene centre, in sicer za čas njihovega bivanja v državi ali dokler niso nameščeni v rejniško družino ali v nadzorovano nastanitev<sup>4</sup>. „*Ko je otrok več dni ali celo mesecev peš prepotoval več kilometrov na begu iz svoje države, da bi si rešil življenje, je sposoben storiti praktično vse. Nobenega načina ni, da bi jih zadržali. Ti otroci pridejo v Grčijo in že podrobno poznajo Atene, čeprav tam še nikoli niso bili. Informacije dobijo od znancev, ki so že v Atenah. Tako otroci z „varnih območij“ zelo pogosto pobegnejo na različne načine (preskočijo zidove, pretrgajo žičnate ograje) in spet prepotujejo kilometre v notranjost države, da bi se ponovno pridružili svojim spremljevalcem. Mnogi med njimi se nikoli ne vrnejo v begunske objekte, zato se z njimi ni mogoče zlahka srečati ali stopiti v stik z njimi.*“

Glavna težava, s katero se srečujejo naši svetovalci, je izoliranost mladostnikov. Ta konkretna skupina je bila žrtev prevare in zavrnitve, pa tudi nasilja in pomanjkanja. Ti najstniki ne želijo poslušati besed, temveč morajo videti dejanja. Vsi trije svetovalci se strinjajo, da je edini način spopadanja z umikom ta, da mladim pomagajo prepoznati njihove pozitivne osebne lastnosti in prijetne, srečne trenutke iz njihove preteklosti, ki so jim dali spodbudo, da so vztrajali. Na splošno so najbolj koristna individualna srečanja. Vendar pa je za razvijanje socialnih veščin koristna tudi vrstniška skupinska terapija. Včasih se rejnike spodbuja, naj ta prizadevanja podprejo z nagrajevanjem najstnikov, če se udeležijo teh srečanj.

„*Ne moremo pričakovati, da se bodo ustrezno prilagodili družbi, če živijo v omejenem okolju, ločeni od resničnega sveta. Kako naj najstnika prepričam, da mora obiskovati jezikovne tečaje, če me označi za lažnivca, ker si ne more predstavljati, da vsi mladi Grki vsak dan hodijo v šolo? Včasih razmišljam o tem, da bi učence, ki gredo v šolo ali se iz nje vračajo z avtobusom, vlakom ali peš, posnel z mobilnim telefonom.*“

Druga velika ovira za svetovalce je seveda pomanjkanje zaupanja in negotovost, ki jo čutijo mladi begunci. Vsi svetovalci se ponovno strinjajo, da s svojo stalno prisotnostjo med mladimi begunci dokazujejo, da jim je resnično mar in jim želijo pomagati. Vsakodnevno morajo izkazovati empatijo in pokazati, da se zavedajo resnosti težav najstnikov.

„*Hitro menjavanje svetovalcev, ki delajo v zavetiščih, je razlog, na žalost, da izgubljam pomembne informacije o teh mladih; največkrat gre ves naš trud po vodi. Nikogar ne zanima spodbujanje osebnega posredovanja povratnih informacij ali celo posredovanje podatkov novemu svetovalcu. Posledično se sčasoma izgubi zaupanje, ki smo ga zgradili s tolikšnim trudom.*“

Se spomnite navdihujočega primera pri svojem delu ali metode, ki bi jo priporočili svetovalcem, ki delajo z begunci?

Včasih se morajo svetovalci spopadati z verbalno agresijo. Priporočamo jim, naj:

- ohranijo zbranost,
- se seznanijo s prejšnjimi neprijetnimi izkušnjami, s katerimi se je najstnik soočil,
- se naučijo razlikovati med vedenjem in posameznikom,
- jih nagrajujejo in pohvalijo za njihov trud, da ostanejo mirni in se učijo samokontrole,
- ne vzamejo verbalnih napadov osebno,
- zapustijo prostor z besedami, da najstnik verjetno potrebuje čas, da razmisli in se umiri.

*„Mnogi od teh najstnikov so v svojih družinah vsakodnevno doživljali fizično ali verbalno nasilje. Zato običajno tovrstno ravnanje sprejemajo kot nekaj normalnega in seveda podobno tudi sami ravnaajo. Pogosto se pretepaajo med seboj (in to zelo močno), za zabavo. To počnejo celo namenoma, ker se želijo norčevati iz mene.“*

### In kaj bi svetovalci priporočili svojim kolegom, ki delajo (ali bodo delali) z begunci?

Svetovalci navajajo, da je nujno:

1. pokazati empatijo in sprejemanje ter tako vzpostaviti odnos, ki temelji na vzajemnem zaupanju;
2. ne vzeti agresivnosti ali sovražnosti osebno – z drugimi besedami, ostati umirjeni in izkazovati ravnodušnost;
3. najti načine, kako te najstnike vsakodnevno motivirati;
4. dokazati, da ste zanesljivi, zaupanja vredni in da jim lahko nudite oporo.

Ob koncu pogovora z nami so svetovalci delili naslednjo zgodbo, ki je kljub svoji tragičnosti zgodba o upanju. Čeprav dolgoročna in ljubeča podpora ne bo izbrisala preteklosti, ima moč, da pozitivno vpliva na sedanje in prihodnje življenje.

*Aprila 2018 smo sprejeli dva otroka, brata in sestrico, stara približno osem let. Od samega začetka sta izkazovala agresivnost in sovražnost. Z nami nista želela vzpostaviti očesnega stika in zelo pogosto sta nas udarila. Nista upoštevala nobenih pravil, nista sodelovala pri dejavnostih in nista želela biti del naše skupnosti (vrstnikov in osebja). Bila sta neprespšana in nedohranjena. Domnevali smo, da sta bila zlorabljeni in zanemarjeni, in žal smo imeli prav. [...] z veliko stabilnosti, vztrajnosti in potrpežljivosti smo sledili zelo specifičnemu in ustaljenemu urniku, da sta se počutila samozavestno in varno. Naši učitelji in vzgojitelji so morali poskrbeti, da sta bila čista, nahranjena in primerno oblečena. Po drugi strani pa smo ju morali kot svetovalci prepričati, naj postaneta del večje skupnosti, jima pomagati, da si poiščeta prijatelje in*

*se udeležujeta dejavnosti. Po več tednih se je zdelo, da smo si delno pridobili njuno zaupanje, in to je za ta otroka pomenilo okrevanje. Aktivno poslušanje, predanost, nagrajevanje, krepitev njune samozavesti in skrb zanju: to so bili instrumenti, s katerimi smo se tema otrokoma približali in krepili njun občutek, da nam lahko zaupata. Nagrade so bile običajno v obliki toplega aplavza ali velikega objema ali celo nečesa bolj oprijemljivega, na primer sladoleda. Včasih je bila nagrada lahko tudi prijazna beseda drugega otroka v skupini, ki je spontano poudaril nekaj pozitivnega („Hvala, da si mi posodil pisalo.“ ali „Hvaležen sem, da sediš poleg mene.“). Ta prizadevanja so bila podkrepjena s fizičnim stikom predvsem s strani vzgojiteljic v skupini, ki so imele tudi materinsko vlogo, ki je temeljila na treh stebrih: naklonjenost, skrb in stabilnost. Kombinacija teh vsakodnevnih prizadevanj je imela na ta otroka terapevtske učinke. Tako smo prišli do zaključka, da je treba – vsaj mladim – poleg strokovnosti nuditi tudi sočutje in humanost. Danes sta ta najstnika v rejniški družini in zdi se, da jima gre bolje.*

### POSTOJTE IN PREMISLITE

Kako lahko povečamo svojo medkulturno občutljivost? Ko se odpravljate v mesto, ki ga ne poznate, poskusite obiskati kakšen del, ki ni turistično oblegan. Lahko se sprehajate, posedate, nakupujete itd. Preprosto se pustite toku in ne hitite. Poskusite vse opazovati z jasnim umom. Opazujte vse okoli sebe: ljudi, arhitekturo, naravo, zvoke, vonjave itd. Poskusite opisati vse, kar vidite, slišite ali vonjate, ne da bi to vrednotili. Za opisovanje lahko uporabite vsa orodja, ki so vam blizu (besede, barve, oblike, fotografiranje itd.). Ko se vrnete domov, nekaj časa razmišljajte o naslednjem:

- Kaj ste videli in slišali med opazovanjem?
- O čem ste takrat razmišljali?
- Kako se ob tem počutite?
- Ali se vam ob tem porajajo kakšni spomini?

#### Dodatna literatura in reference:

[https://irefos.oaed.gr/?page\\_id=24779](https://irefos.oaed.gr/?page_id=24779)  
<https://www.psychology.org.au/getmedia/66518b6a-b200-4c73-98cc-d990109ebb0d/03-ACP-Vol-30-1-2019-Puvimanasinghe-et-al.pdf>  
<http://www.infocoponline.es/pdf/GuideRefugees.pdf>  
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4178>  
[https://www.openbook.gr/symvouleytiki-prosfigwn-palinnostountwn-metanastwn-kai-aitountwn-asylo/ Συμβουλευτική Προσφύγων, Παλινοστούτων, Μεταναστών και Αιτούντων Άσυλο, Αγγελική Κοτζαμάνη, Γιώργος Λαφαζάνης, Κωνσταντίνος Σκλάβου, Έκδοση: Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων \(ΙΔΕΚΕ\), Έτος έκδοσης: 2008](https://www.openbook.gr/symvouleytiki-prosfigwn-palinnostountwn-metanastwn-kai-aitountwn-asylo/)

<sup>1</sup><https://data2.unhcr.org/en/documents/details/78445>

<sup>2</sup>[https://www.asylumineurope.org/sites/default/files/report-download/aida\\_gr\\_2018update.pdf](https://www.asylumineurope.org/sites/default/files/report-download/aida_gr_2018update.pdf)  
& <https://data2.unhcr.org/en/documents/details/67483>

<sup>3</sup>[http://asylo.gov.gr/en/wp-content/uploads/2020/03/Greek\\_Asylum\\_Service\\_data\\_February\\_2020\\_en.pdf](http://asylo.gov.gr/en/wp-content/uploads/2020/03/Greek_Asylum_Service_data_February_2020_en.pdf)

<sup>4</sup><https://www.asylumineurope.org/reports/country/greece/reception-conditions/housing/types-accommodation>



# IZBIRA USTREZNIH IN KORISTNIH INFORMACIJ

Nicki Moore

Mladi informacije, ki jim pomagajo pri odločanju o karierni poti, iščejo v različnih virih. Nekateri mladi informacije najraje pridobivajo iz knjig in revij, drugi pa od družinskih članov ali delodajalcev. Nekatere informacije so prosto dostopne na internetu in mladi do njih dostopajo v svojem prostem času. Za svetovalce je mikavno, da bi zanikali odgovornost za to, kako mladi dostopajo do teh neposrednih informacij in jih uporabljajo za sprejemanje odločitev o svoji karierni poti. Drugo gradivo, vključno s tiskanimi in spletnimi viri, je izbrano po meri mladih in razdeljeno v obliki spletnih povezav, plakatov, referenčnega gradiva in delovnih listov. V nekaterih državah posredovanje informacij ureja zakonodaja, vsi strokovnjaki za karierni razvoj pa so odgovorni za etično ravnanje pri posredovanju informacij. Kot pedagoški delavci so odgovorni tudi za to, da imajo mladi znanje in spretnosti za izbiro ustreznih in veljavnih informacij o karierni poti in trgu dela.

## Pravne dolžnosti pri zagotavljanju informacij o karierni poti in trgu dela

V nekaterih državah se posebna zakonodaja ali zakonske smernice posebej sklicujejo na zagotavljanje informacij o karierni poti in trgu dela. V Angliji morajo na primer šole zagotoviti, da imajo učenci dostop do širokega nabora posodobljenega referenčnega gradiva. V zakonodaji je izraz nepristranski opredeljen v smislu, da gre za ravnanje, ki je v največjo korist učenca in ne drugega posameznika ali organizacije. Šole morajo brez predsodkov tudi zagotavljati izobraževanje za razvoj kariere. Vsaka evropska država ima lahko posebne zakonodajne zahteve in strokovni delavci morajo preučiti, kako te zahteve vplivajo na njihovo delo.

Navedite tri vire, h katerim se najpogosteje zatečete po informacije, ko sprejemate odločitve.

Če zakonodaja v vaši državi ne ureja zagotavljanja kariernih informacij, kako izbirate ustrezne vire?

## POSTOJTE IN PREMISLITE

- Kakšne so zakonodajne zahteve za zagotavljanje informacij o karierni poti in trgu dela v vaši državi?
- Kako poskrbite, da vaše zagotavljanje informacij zadostuje tem zahtevam?

## Etika in zagotavljanje informacij o karierni poti in trgu dela

Moralna načela, ki usmerjajo zagotavljanje informacij, vključujejo potrebo po nepristranskosti, preglednosti in zaupanju (CDI 2018), vendar je povsem mogoče zagotavljati dostop do različnih informacijskih gradiv in biti pri tem

pristranski. Moorova (2019) izhaja iz dela Thalerja in Sunsteina (2008), pri čemer raziskuje, kako je mogoče izkušnje iz vedenjske ekonomije uporabiti pri zagotavljanju informacij o karierni poti in trgu dela. Ugotavlja, da je na odločitve mladih mogoče vplivati tako, da se informacije o usmeritvah, ki veljajo za prednostne (na primer kariera na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike), postavijo na vidnejša mesta kot informacije o manj prednostnih usmeritvah (na primer na področju umetnosti). Ta pristop je primer tako imenovane teorije o namigih, sistema za spreminjanje vedenja, ki je v mednarodnem merilu vedno bolj priljubljen. V gospodarstvih, kjer si vlade prizadevajo za obvladovanje vrzeli v znanju in spretnostih, bi ta pristop lahko do neke mere razumeli, vendar moramo kot strokovnjaki za karierni razvoj ostati zaupanja vredni in transparentni, z uporabo tovrstnih namigov pa ne bi bili ne eno ne drugo.

## POSTOJTE IN PREMISLITE

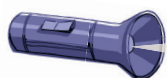
- Kako zagotavljate nepristranskost, transparentnost in zanesljivost pri zagotavljanju informacij pri svojem strokovnem delu in v svoji organizaciji?

## Spodbujanje mladih k preudarni uporabi informacij

V mednarodnih medijih se je veliko pisalo o vlogi, ki so jo imele „lažne novice“ pri vplivanju na odločitve državljanov na volitvah in pri drugih političnih dogodkih. Naslovi v medijih so še okrepili nujnost, da se ljudje vprašujejo o virih in namenu informacij, ki jih najdejo na družabnih omrežjih in v drugih spletnih virih. Enaka načela veljajo tudi za informacije o karierni poti in trgu dela in nas vodijo k sklepu, da moramo mlade naučiti, da bodo bolj preudarni uporabniki informacij. Delovni list ob koncu tega prispevka je eden od načinov, kako mladim pomagati pri razvijanju veščin uporabe informacij. Uporabljajo ga lahko tudi strokovni delavci, saj tako zagotovijo, da so informacije, ki jih izbirajo, kakovostne. Uporablja se lahko tudi kot izobraževalno gradivo, ki mladim pomaga pri razvijanju veščin uporabe kariernih informacij.

## Vrednotenje informacij o karierni poti in trgu dela

Izbira natančnih in zanesljivih virov informacij je ključnega pomena pri sprejemanju informiranih poklicnih odločitev. Včasih je težko vedeti, katere informacije so veljavne in katere je treba zavrniti kot nekoristne. Ta delovni list uporablja metodo CRAAP (currency – aktualnost, relevance – ustreznost, authority – strokovnost, accuracy – natančnost in purpose – namen), ki jo je leta 2004 uvedla Sarah Blakeslee s Kalifornijske državne univerze. Uporablja se lahko za vrednotenje tako spletnih kot tiskanih virov.



	Opredelitev	Vprašanja, ki jih je treba zastaviti	Odgovor
C	Currency – aktualnost ali časovna ustreznost informacij	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Na kateri datum je bil ta vir objavljen?</li> <li>▪ Ali imam najnovejšo različico?</li> </ul>	
R	Relevance– ustreznost ali koliko so informacije skladne z vašimi potrebami	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ali so te informacije neposredno povezane z mojim vprašanjem ali so bolj splošne narave?</li> <li>▪ Ali sem te informacije našel/-a kot neposreden rezultat svojega raziskovanja ali sem jih našel/-a po naključju?</li> </ul>	
A	Authority – strokovnost ali vir informacij	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kdo je pripravil ta vir? Je to podjetje ali oseba, ki jo prepoznam in ji zaupam?</li> <li>▪ Ali so ta vir uporabili tudi drugi ljudje, ki jih poznam?</li> <li>▪ Ali me je k tem informacijam napotil nekdo, ki mu zaupam?</li> </ul>	
A	Accuracy – natančnost ali zanesljivost, resničnost in točnost informacij	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ali se dejstva, predstavljena v teh informacijah, pojavljajo tudi v drugih zanesljivih virih?</li> <li>▪ Ali so te informacije kje kritizirane? Kaj pravijo ljudje?</li> </ul>	
P	Purpose – namen ali razlog za obstoj informacij	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kakšen je namen teh informacij?</li> <li>▪ Ali zagovarjajo interese kakšne skupine?</li> <li>▪ Ali so te informacije sponzorirane? Kdo jih podpira? Ali ima ta kakšen določen načrt?</li> </ul>	

**Dodatna literatura in reference:**

- Blakeslee, S. (2004). The CRAAP Test. LOEX Quarterly: letnik 31: številka 3, 4. Career Development Institute (2018). Code of Ethics. Stourbridge. CDI.
- Moore, N. (2019). 'Nudge theory: should career development practitioners have a position?' Career Matters, 7(3).
- Moore, N., Clarke, L., Neary, S., and Blake, H. (2020). Crucial impacts on career choices: A European research project to understand the influences on young people's choices in primary and secondary schools. Derby: International Centre for Guidance Studies.
- Thaler, R. and Sunstein, C. (2008). Nudge. Penguin Books.

## KRITIČNO REFLEKTIRANJE IN ETIČNA ODGOVORNOST PRI IZVAJANJU KARIERNEGA SVETOVANJA

Jesper Sigaard Hansen

Etična odgovornost je na področju kariernega svetovanja ključnega pomena, saj lahko strokovnjak za karierno svetovanje odločilno vpliva na življenje druge osebe. V tem prispevku bomo preučili, kako lahko kritično reflektiranje okrepi prizadevanja strokovnjaka, da pri svojem svetovalnem delu deluje v skladu z etičnimi smernicami.

Kritično reflektiranje in etična odgovornost lahko kariernemu svetovalcu služita kot pomembni smernici. Ti smernici sta lahko koristni na področju kariernih orientacij, saj se svetovalec vedno znova srečuje z napetostjo med interesi svetovanca in zahtevami družbe. Morda se to sliši preprosto ali očitno, a če naj bi bil karierni svetovalec pri tem postopku usklajevanja uspešen, mora imeti kritičen pogled na družbo in organizacijo, katere del je.

Za ponazoritev te dileme bomo uporabili pogovor, ki smo ga opravili v okviru raziskave v svoji projektni skupini. V njem je dokumentiran pogovor med raziskovalcem in danskim devetošolcem.

Izpraševalec: „Mihael, mi lahko poveš kaj več o tem, da se počutiš pod pritiskom?“  
 Mihael: „Čutim pritisk zaradi vseh teh pogovorov o izbiri kariere, PISA' testov in nacionalnih preverjanj znanja. Kot bi nam učitelji in karierni svetovalci želeli pomagati s tem, da bi nam zagotovili nekaj več – a mene to samo še dodatno obremenjuje. Zdi se mi, da ni več prostora za raziskovanje kariernih poti.“

Izpraševalec: „Pa se karierni svetovalec s teboj pogovarja tudi o drugih stvareh?“  
 Mihael: „Ja, seveda se pogovarjamo o različnih možnostih kariernih poti. Največ pa se pogovarjamo o poklicnem izobraževanju, zato imam občutek, da gre predvsem za to, da se več mladih odloči za te smeri. Vendar mislim, da to ni zame. Želim se vpisati na fakulteto.“

Izpraševalec: „Torej si želiš nekaj drugega.“

Mihael: „Ne vem – mogoče nekaj, kar je bolj v skladu z mojimi sanjami.“

### Karierna orientacija – med individualnimi potrebami in usklajenostjo s sistemom

Kot je razvidno iz pogovora, je delo strokovnjaka za karierno orienta-

Katere teme, povezane s karierno orientacijo, so pomembne v vaši državi?

cijo prepleteno z družbenimi in institucionalnimi zahtevami in rutinami, v katerih se lahko posameznik, v tem primeru Mihael, počuti utesnjenega. Ta problem lahko ponazorimo z navedkom francosko-litovskega filozofa Emmanuela Levinasa:

*Obstajajo krutosti, ki so strašne, ker izhajajo iz nujnosti razumnega reda. Obstajajo, če hočete, solze, ki jih javni uslužbenec ne more videti: solze drugega. (Simmons, 1999:98)*

Povedano drugače, vse naloge in zahteve, ki jih mora prevzeti in obravnavati karierni svetovalec, ga lahko zlahka pripeljejo do tega, da prezre posameznika, ki mu želi pomagati.

### **Kako je mogoče, da lahko karierno svetovanje in dejavnosti karierni orientacije prispevajo k povečanemu pritisku na učence in njihovem nezadovoljstvu v šoli? In kaj lahko storimo, da bi se temu izognili?**

Če želimo odgovoriti na to vprašanje, je pomembno, da karierni svetovalec vidi izvajanje karierni orientacije v širšem kontekstu. To je bistveno, da lahko ugotovimo, kako lahko dejavnosti karierni orientacije, če se ne uporabljajo previdno, prispevajo k doživljanju pritiska in nezadovoljstva med učenci v šoli.

V zgornjem pogovoru Mihael meni, da želi karierni svetovalec učencem v razredu vsiliti poklicno izobraževanje. To je res skrb vzbujajoče, saj se na Danskem politika zelo osredotoča na to, da bi se več mladih odločalo za poklicno izobraževanje. Svetovalni delavec se tega nedvomno zaveda – enako kot je to opazil tudi Mihael. Če svetovalec tega problema ne obravnava neposredno, ima to lahko naslednje posledice:

- Mladi lahko svetovalca dojemajo kot nezanesljivega in se sprašujejo, ali jim svetovalec resnično želi najboljše. Če menijo, da ima prikrit namene, lahko to negativno vpliva na medsebojne odnose.
- Svetovalec nenamerno povečuje negotovost in pritisk, namesto da bi zagotovil varno raziskovanje kariernih možnosti.

### **Kako bi lahko namesto tega ravnal karierni svetovalec?**

Če bi bil svetovalec bolj odkrit in neposreden glede dejstva, da se politika močno osredotoča na spodbujanje poklicnega izobraževanja, bi lahko omogočil informiran pogovor o sodobni družbi in potrebah trga dela. Tako bi morda lahko razmišljali o tem, da obstaja veliko načinov za dobro življenje in da mla-

di poklicne priložnosti pogosto zavračajo brez temeljitega premisleka. Takšna odprta razprava bi lahko pripomogla h krepitvi kritičnega razmišljanja mladih o poklicih in povečala njihove možnosti za pridobivanje kariernih znanj.

### **Kritično razmišljanje v našem izvajanju kariernega svetovanja – etična odgovornost**

Videti, kako lahko smernice povzročijo nenamerne posledice, ni vedno lahko. Zato je po prepričanju malteškega profesorja Ronalda Sultane (2014) karierno orientacijo treba obravnavati kot del „širše slike“. Nujno je, da karierni svetovalec reflektira o svoji vlogi v družbi ter o priložnostih in posledicah, ki jih njegovo svetovalno delo lahko prinese.

Nemško-ameriška filozofinja Hannah Arendt meni, da gre za zanikanje odgovornosti, če nekdo ni kritičen do vloge in vpliva, ki ga ima na drugega posameznika (Aasland, 2011). Kritični strokovnjak za karierno orientacijo mora na to jasno opozoriti, če dejavnosti karierni orientacije morda niso v največjo korist mladih, ki so vanje vključeni. Hkrati je etična odgovornost kariernega svetovalca, da deluje v največjo korist drugih vpletenih posameznikov. To lahko stori tako, da razvija lastno kritično razmišljanje.

### **POSTOJTE IN PREMISLITE**

Učence povabite, naj preberejo prispevek o trenutnem stanju na trgu dela. Njihova naloga je, da poiščejo čim več preverjenih informacij, s katerimi lahko ovržejo ali potrdijo trditve v članku.

- Če je informacij več, ali to avtomatično pomeni, da je prispevek verodostojen oziroma da ni?
- Kaj še lahko povzroči pomanjkanje neke vrste informacij?



#### **Dodatna literatura in reference:**

- Aasland, D. (2011) *Vejledning mellem menneske og system I, Eide m.fl. (2011) Til den andens bedste, Dansk Psykologisk forlag*  
Burggreave, R. (1999) *Violence and the vulnerable face of the other*, Journal of Social Philosophy, letnik. 30. št. 1, pomlad, Blackwell Publishers  
Hooley, T., (2018) *The Neoliberal Challenge to Career Guidance: Mobilising Research, Policy and Practice Around Social Justice*, in Hooley, T., Sultana, R.G. and Thomsen, R. (eds) *Career Guidance For Social Justice*, Routledge  
Skovhus, R. (2017) *Vejledning, valg og læring, trykverket*.  
Sultana, R. G. (2014) *Pessimism of the intellect, optimism of the will? Troubling the relationship between career guidance and social justice*. *International Journal of Vocational Guidance*, 14, 5-15  
Sultana, R. G. (2014) *Career Guidance for Social Justice in Neoliberal Times*, in Arulmani, G., Bkashi, A.J., Leong, F.T.L. and Watts, A. G. (eds) *Handbook of Career Development*, New York Springer

<sup>1</sup>PISA je študija OECD, ki primerja kompetence učencev v državah članicah.

Zakaj ste se odločili za sedanjo službo? Kaj vas motivira?

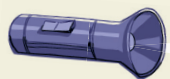
# KARIERNO SVETOVANJE KOT STALNI KONFLIKT?

Eva Kavková

Karierno svetovanje, pa tudi socialno ali družbeno delo, lahko pogosto povzroči konflikt ali dilemo. Na eni strani konflikta so učenci, ki imajo svoje poglede na to, kako bi radi živeli; predstavljajo si svojo prihodnjo karierno pot in včasih razmišljajo o nadaljnjem študiju. Na drugi strani konflikta pa so izobraževalne ustanove, ki zagotavljajo karierno svetovanje; pogosto so financirane s strani državnih, regionalnih ali občinskih organov in imajo ustanovitelja, ki želi na ustanovo uveljaviti določen vpliv. V takem primeru institucija v določenem pogledu deluje kot instrument države, ki je tesno povezan z industrijo in spodbuja predvsem gospodarske interese. Lahko bi celo rekli, da karierno svetovanje, ki ga zagotavlja takšna institucija, morda v prvi vrsti motivirajo trenutne zahteve trga dela. Z drugimi besedami, da se od izvajalca karierne orientacije pričakuje, da bo učence usmerjal tako, da bo zagotovil zaposlitev prostih delovnih mest v sektorjih, kjer je pomanjkanje delovne sile najbolj izrazito.

Jasno je, da interesi obeh strani niso vedno usklajeni, včasih pa si celo nasprotujejo. Karierni svetovalec se pogosto znajde med obema stranema. Včasih je pritisk ene ali druge strani večji, včasih pa se svetovalec bolj identificira z eno stranjo kot drugo, zato je zelo težko najti uravnoteženo stališče.

Kakšno vlogo bi morale pri karierni orientaciji igrati trenutno povpraševanje v gospodarstvu?



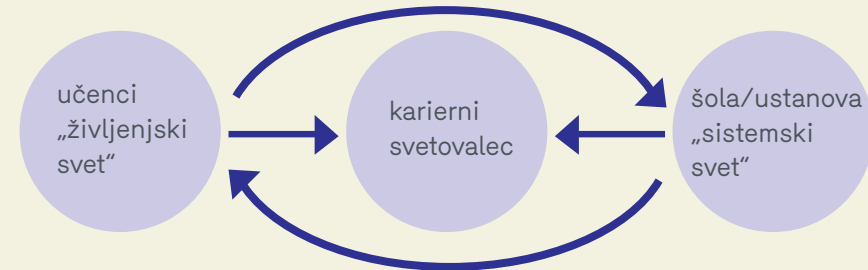
## POSTOJTE IN PREMISLITE

- Kakšen je vaš cilj, ko gre za karierno svetovanje?
- Ali prepoznate potrebe svojih učencev?
- Kako preverite, ali resnično razumete njihove potrebe?

Jesper Hansen v prispevku *Kritično reflektiranje in etična odgovornost pri izvajanju kariernega svetovanja* podrobno opisuje etične razsežnosti napeptosti, v katerih se znajdejo karierni svetovalci, ko poskušajo uskladiti največje koristi svojih strank (kot to zahteva etični kodeks) in zahteve družbe. V nadaljevanju opozarja na negativne učinke neuravnoteženega svetovanja, ki daje prednost gospodarskim interesom, na življenja učencev. Ta prispevek se navezuje na Hensenovo stališče in raziskuje negativne družbene in ekonomske posledice kariernega svetovanja, na katero premočno vpliva trenutno gospodarsko povpraševanje.

Tony Watts, ustanovni član Nacionalnega inštituta za karierno izobraževanje in svetovanje ter zaslužni gostujoči profesor na Univerzi v Derbyju, pravi, da so študenti za študij motivirani predvsem zato, da bi „*pridobili dostop do papirja, ki jim omogoča vstop v svet dela. Pri tem so karierni strokovnjaki ali svetovalci vratarji, ki preverjajo vizume.*“ (Watts, 1998).

Če želimo bolje razumeti protislovno naravo kariernega svetovanja, si moramo поблиže ogledati akterje.



Izhodišče so učenci, saj so prejemniki storitev kariernega svetovanja, ki se izvajajo v šolah in drugih ustanovah. Lahko jih imenujemo tudi „življenjski svet“. Izraz je prvi uporabil Habermas (1981) in pomeni svet vsakdanje resničnosti. Učenci imajo lastne izkušnje v svetu, ki jih obdaja, imajo lastne vrednote, sanje in zamisli o svoji prihodnosti. Na njihova mnenja vpliva predvsem njihovo poreklo – družina, prijatelji in tudi tisto, kar izvedo na internetu; to dokazuje tudi raziskava, ki jo je leta 2019 izvedla naša projektna skupina (Moore, Clark, Neary in Blake, 2020). Njihov pogled ni vedno skladen z mnenji njihovih učiteljev, kariernih svetovalcev, vodstva šole in vladajoče politike.

Na drugi strani stoji družba s svojimi pravili, normami in vrednotami (kar Habermas imenuje „sistemski svet“). Njene norme postavljajo tisti, ki so na oblasti. Oni so tisti, ki določajo, kaj se sprejema kot pravilno, primerno in normalno (npr. kaj so pravilne vrednote, primerno vedenje, dober študij, pohvalno delo ali uspešna kariera). Vsako vedenje, ki ni v skladu s to opredelitvijo normalnosti, je označeno kot deviantno ali patološko (Dominelli, 2002). Šola tako na neki način deluje kot prva stopnja systemskega sveta, ki pripravlja in oblikuje učence v skladu s prevladujočimi družbenimi normami (Illich, 1975). Tiste, ki ne ustrezajo tem normam, potisne na rob. Oomen in Plant (2014) trdita, da tiste, ki predčasno zapustijo izobraževanje in so označeni kot „izpadli študenti“, sistem pravzaprav izrine, torej so v resnici „izvrženi študenti“. Dejstvo, da ne diplomirajo, dojemajo kot osebni neuspeh



zaradi pomanjkanja samozavesti, vztrajnosti ali motivacije in ne kot neuspeh sistema, ki ne izpolnjuje njihovih potreb in jim ne ponuja druge rešitve, kot da opustijo šolanje.

Glede na študijo agencije Eurofound iz leta 2012 je največje tveganje za opustitev šolanja pri otrocih, ki se v življenju soočajo s posebnimi potrebami, prihajajo iz družin, kjer sta starša ločena, brezposelna ali imata nizke dohodke, ali pri otrocih staršev priseljencev. Vsem je skupno to, da njihovi življenjski in kulturni vzorci ne ustrezajo običajnim predstavam o normalnosti.



### Kakšno je karierno svetovanje v okviru zgoraj opisanih mehanizmov?

Učence se spodbuja k izbiri študija in kariernih poti, ki so v tistem trenutku v družbi običajne ali potrebne. Svetuje se jim, naj študirajo in si kasneje poiščejo zaposlitev tam, kjer je na trgu dela veliko povpraševanje, ne da bi se pri tem upoštevala njihova želja. To načelo samo po sebi ni škodljivo. Nekateri učenci imajo nerealna življenjska pričakovanja, drugi pa ne vedo, v katero smer bi se v prihodnosti usmerili. Karierni svetovalec jim lahko pomaga, da se oprimejo realnosti. Vendar pa mora to storiti na občutljiv način, da učencev ne demotivira, kot je v svojem prispevku prikazal Hensen. Če karierni svetovalec ne spoštuje želja in potreb učencev ter ne reflektira o navodilih, ki jih dobi z vrha, ima takšna storitev negativne posledice – zlasti za posameznike iz družin z nizkimi dohodki in socialno ogroženih družin. Oglejmo si, kako to deluje v praksi.

Na trgu dela je poleg informatikov dolgoročno povpraševanje po proizvodnih in gradbenih delavcih (McGrath, 2019), kar pomeni manj kvalificirana in slabše plačana delovna mesta, ki pogosto vključujejo izmensko delo ter manj udobne in manj varne pogoje dela. Poleg tega za nekatere poklice v teh panogah obstaja veliko tveganje, da jih bodo sčasoma nadomestili roboti, in ti poklici lahko v nekaj letih izginejo. Karierni svetovalci, ki so pod prevelikim vplivom sistema, bodo morda svoje učence, ki se zdijo neperspektivni, neodločni, se težko izobražujejo in nimajo „pravih“ kompetenc, usmerjali v izbiro enega od teh manj kvalificiranih poklicev, ker je s takimi učenci težko delati. Pogosto primanjkuje časa in denarja, zato morajo biti svetovalni delavci sposobni razmišljati kritično in nekonvencionalno, zunaj okvirov, ki jih predpisuje normalnost, da lahko odkrijejo skrite potencialne svojih učencev.

### NAŠ NASVET:

Učence prosite, naj pojasnijo 2 do 4 izraze, povezane z iskanjem zaposlitve (npr. uspeh, kariera, dobra šola, smiselno delo itd.). Nadaljujte z razpravo, katere cilj je primerjati opredelitve učencev (in vaše). Učencem pojasnite, da v tem primeru ni pravilnega ali napačnega odgovora, saj sprašujete o njihovem pogledu na te izraze.

Posledica tega je, da karierni svetovalci, ki ne razmišljajo o vplivu svojega dela in izberejo „najlažjo“ pot, prispevajo k poglobljanju družbenih razlik in neenakosti. Kot so dokazali številni raziskovalci (glej spodaj), otroci iz srednjega in višjega razreda – iz družin, ki cenijo izobraževanje – lažje sprejmejo vedenje in norme, ki jih zahteva šola, in tako uspešno opravijo izpite, potrebne za vpis v srednjo šolo oziroma na fakulteto. Po drugi strani pa otroci iz delavskega razreda, ki jim teh norm niso priučili že v zgodnjem otroštvu, v izobraževanju ne vidijo enakih koristi. Šola jih ne motivira, zato se raje odločijo za poklicno izobraževanje in kljub morebitni nadarjenosti ponovno končajo kot delavci z nizkimi dohodki, pogosto tudi na negotovih in prekarnih delovnih mestih. Kot navaja Katrňák v knjigi *Obsojeni na delo v proizvodnji* (Odsouzeni k manuální práci, 2004), se je treba vprašati, koliko otrok se znajde v poklicnih šolah samo zaradi svojega družbenega položaja, čeprav bi se zaradi svojega uma v drugačnih okoliščinah zlahka šolali na gimnaziji. Brez kritičnega reflektiranja lahko karierno svetovanje prispeva k nadaljnji razslojenosti družbe in ustvarja velik razkorak med privilegiranimi na eni strani in bodočimi brezposelnimi (ali nezaposljivimi) zaradi avtomatizacije na drugi strani.

Kako je ta tematika povezana z vašim delom?

Številni sociologi se osredotočajo na neenakost v dostopu do izobraževanja in posledično nizko socialno in profesionalno mobilnost; posebej velja omeniti naslednje publikacije: Thompson, K. (2016). *White Working Class Underachievement*, Acher, L., Huchings, M. in Ross, A. (2003). *Higher Education and Social Class. Issues of exclusion and inclusion*, Erikson, R., Goldthorpe, J. H. (1992). *The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Willis, P. (1975). *Learning to Labour*.

Zadnji element diagrama so karierni svetovalci. Njihov položaj ni položaj praznega lista – imajo svoje življenjske izkušnje, vzgojo, družinsko in profesionalno ozadje, vrednote in mnenja. Vse to vpliva na njihov odnos do dela, njihov položaj v diagramu, in jim pomaga ali preprečuje, da bi uravnotežili nasprotujoče si zahteve obeh strani in poiskali sprejemljive kompromise.

### Kaj lahko storijo karierni svetovalci, da se spopadejo s tako težkim položajem?

Ena od možnosti je lahko uporaba orodij za kritično reflektiranje, ki jih v tej knjigi obravnava Siobhan Neary v prispevku *Kritično reflektiranje in njegove koristi za svetovalce na področju kariernega razvoja* in v prispevku *Teorije, ki podpirajo reflektiranje*. Kritično reflektiranje kariernim svetovalcem pomaga, da postanejo in se poglobijo vase, svoje delo in okoliščine, v katerih opravljajo svoje delo. Cilj je pogledati pod površje tistega, kar se nam zdi samoumevno, in se naučiti preučiti svojo motivacijo, vedenje in posledice le-tega – retrospektivno, kontinuirano in z mislijo na prihodnost, da ne bi nehote prispevali k družbeni nepravilnosti in neenakosti.

#### Dodatna literatura in reference:

Dominelli, L. (2002). *Anti-Oppressive Social Work, Theory and Practice*. London: Palgrave Macmillan  
Eurofound (2012). *Recent Policy Developments Related to Those Not in Employment, Education and Training (NEETs)*. Dublin: Eurofound  
Habermas, J. (1983). *The Theory of Communicative Action, letnik 1, Reason and the Rationalization of Society, translated by Thomas McCarthy*, Boston: Beacon Press  
Illich, I. (1995). *Deschooling Society*, Marion Boyars Publishers Ltd  
Katrňák, T. (2004). *Odsouzení k manuální práci: Vzdělanostní reprodukce v dělnické rodině*, Praha: Sociologické nakladatelství (SLON)  
McGrath, J. (2019). *Analysis of shortage and surplus occupations based on national and Eurostat Labour Force Survey data*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion  
Moore, N., Clark, L., Neary, S., and Blake, H. (2020). *Crucial impacts on career choices: A European research project to understand the influences on young people's choices in primary and secondary schools*. Derby: International Centre for Guidance Studies.  
Oomen, A., & Plant, P. (2014). *Early School Leaving and Lifelong Guidance, ELGPN Concept Note No. 6*. Jyväskylä  
Thompson, N. (2016). *Anti-Discriminatory Practice (6. izdaja)*. Palgrave  
Watts, A. G., (1998). *Reshaping Career Development for the 21<sup>st</sup> Century*. Derby: Centre for Guidance Studies.  
Na voljo na:  
<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.100.1185&rep=rep1&type=pdf>

## KARIERNA ORIENTACIJA IN TRAJNOSTNOST – SPODBUJANJE TRAJNOSTNIH VREDNOT V KARIERNI ORIENTACIJI

Miriam Dimsits, Helena Košťálová

Kot izvajalci karierne orientacije pogosto pozabljamo, kako vpliven poklic opravljamo. Srečujemo se z različnimi vrstami ljudi in jim poskušamo pomagati pri tem, kako razmišljajo o sebi in družbi, v kateri živijo. Vplivamo na življenja mladih ljudi in upamo, da jim pomagamo pri sprejemanju dobrih in smiselnih odločitev na njihovi karierni poti. Karierno svetovanje kot poklic pomaga posamezniku oblikovati vrednote, etiko in samostojno razmišljanje – je način, kako korak za korakom spreminjamo družbo in globalno skupnost.

Karierno svetovanje kot poklic je nastalo okoli leta 1900 kot odgovor na velike družbene izzive, ko se je veliko ljudi začelo seliti s podeželja v mesta ali v druge države in na druge celine v upanju, da bodo našli delo, blaginjo ali izhod iz revščine. Frank Parsons je bil sprva inženir, ki so ga po osebnih izkušnjah z brezposelnostjo in finančno krizo v Ameriki konec 19. stoletja vodile misli o socialni reformi in socialni pravičnosti, zato je ustanovil prvi znani „poklicni urad“ na svetu. Njegov poklicni urad v Bostonu je pomagal novim priseljencem najti zanje pravo delovno mesto, ki se je ujemalo z industrijo v mestu (Brewer 1942, Plant 2014). Bistvo tega poklicnega urada je bilo karierno svetovanje, v katerem so strokovnjaki iskali rešitve za družbene probleme na individualni ravni. Strokovnjaki za karierno orientacijo so skozi zgodovino poskušali reševati medsektorske izzive v sodobni družbi in v mnogih pogledih jim je to tudi uspelo (Watts, 1996).

Danes pa se soočamo z novo družbeno nalogo, okoljskim izzivom, ki se ukvarja s preživetjem naše globalne skupnosti. Če se bomo kot mednarodna skupnost s to nalogo neuspešno spopadli, bo to imelo velikanski vpliv na milijarde življenj. Tudi v tem primeru bi lahko bilo karierno svetovanje najpomembnejše sredstvo, ki bi to negativno spiralo lahko obrnilo in pomagalo najti nove rešitve na stičišču med družbo in posameznikom.

### POSTOJTE IN PREMISLITE

- Ali se strinjate z besedami Johna Donna, da „noben človek ni otok“? Kdo je del vašega otoka?
- S kakšnimi izzivi se danes soočajo karierni strokovnjaki?



Kakšno je vaše razmišljanje po prebranem prispevku?

Profesor Peter Plant z Univerze jugovzhodne Norveške je predlagal koncept za spremembo politike in prakse smernic, imenovan zelena orientacija – *green guidance* (Plant 2014). Plant želi z *zeleno orientacijo* poudariti pomen in odgovornost strokovnjaka za karierno orientacijo pri spodbujanju zelenih vrednot v okviru orientacije. Pri tem se opira na zgodovinski zapis Franka Parsonsa (ki velja za utemeljitelja karierne orientacije) o konceptu poklica, ki temelji na družbeni odgovornosti. Plant trdi, da se v duhu Parsonsovega prepričanja poklic z vgrajeno etiko socialne pravičnosti nujno ukvarja tudi z okoljskimi vprašanji in bi se ukvarjal, če bi bil poklic zasnovan danes glede na okoljsko znanje, ki nam je zdaj na voljo (ibid.). Strokovnjak, ki izvaja *zeleno orientacijo*, bi moral svetovancu pomagati pri iskanju zelenih kariernih poti, poklicev, karier, ki imajo pozitivne okoljske učinke (ibid.).

Vendar pa je mogoče na tem mestu podrobneje opredeliti stališče zelene karierne orientacije. Če na globalne izzive na področju podnebja in ekologije gledamo le kot na *okoljske probleme* ali *zelena vprašanja*, lahko tvegamo, da ne bomo razumeli, kako so se naši globalni izzivi pojavili in kako jih je mogoče rešiti. Če okoljske izzive pripišemo le določenemu segmentu družbe, torej „naravi“, tvegamo, da ne bomo v celoti razumeli medsektorske narave „okoljskih problemov“.

Koncept, ki je pri tem lahko najbolj koristen, je tisti, o katerem vsi govorijo. Skovali so ga v politiki ZN v šestdesetih letih prejšnjega stoletja, v središče razprav pa se je uvrstil v osemdesetih letih s poročilom ZN *Naša skupna prihodnost*, znanim tudi kot Brundtlandovo poročilo. Od leta 2015 je to modna beseda v okviru 17 ciljev ZN za trajnostni razvoj do leta 2030 – koncept „trajnostnosti“ (UNORG 2015/UNWCED 1987). Trajnostnost kot koncept zajema družbeni izziv in rešitev kot medsektorski izziv, pri čemer je treba hkrati zadovoljiti potrebe ljudi, narave in gospodarstva (Elkington, 1997). Gre za koncept, ki spodbuja globalno zavest pri vseh odločitvah, tudi pri izbiri kariere.

Če pogledamo koncepta trajnostnosti in trajnostnega razvoja, kot sta ju leta 1987 predstavila Gro Harlem Brundtland in Komisija OZN, ki je bila sklicana za raziskovanje in reševanje globalnih okoljskih izzivov, je trajnostni razvoj opredeljen kot „razvoj, ki ustreza potrebam sedanjosti, ne da bi pri tem ogrozil možnosti prihodnjih generacij, da zadovoljijo svoje lastne potrebe“ (UNWCED 1987). Ta opredelitev ne omenja narave ali ekologije, temveč kot ključne izpostavlja ljudi in njihove potrebe. Poziva k etičnemu zavedanju, da moramo pri zadovoljevanju svojih trenutnih potreb ravnati tako, da bodo imeli ljudje

v prihodnosti, ljudje, ki jih še ne poznamo ali jih nikoli ne bomo spoznali, enake možnosti za zadovoljevanje svojih potreb, kot jih imamo mi danes. Opredelitev ni le poziv k medgeneracijski solidarnosti in tudi poziv k etičnemu ravnanju, ki se ne opira na neposredno izkušnjo ali občutke, povezane z „bolečino drugega človeka“, temveč poziv k etiki dolžnosti, ki se opira na utemeljenost in kategorične imperativne (glej Levinas 1991/1980 in Wood 2007).

Kaj ima vse to opraviti s kariero mladih in njihovim kariernim odločanjem?

Koncept trajnostnosti nam pomaga razumeti našo medsebojno povezanost z naravo, drugimi ljudmi, družbo in gospodarstvom. Pomaga nam uvideti, da nismo izolirani posamezniki, ki bi imeli svobodno izbiro odločiti se za trajnostno karierno pot ali ne. Naša tako imenovana svobodna izbira v luči trajnostnosti je vedno trdno povezana z odgovornostjo in posledicami za naravo, družbo, skupnost in gospodarstvo. Naša svobodna izbira lahko sčasoma omeji našo svobodo ali, kot izhaja iz opredelitve trajnostnosti, naša „svobodna izbira“ lahko potencialno zmanjša svobodo in kakovost preživetja prihodnjih generacij.

### Kako torej lahko to razumevanje trajnostnosti povežemo s kariernim svetovanjem?

Predlagamo, da strokovnjaki za karierno orientacijo omogočijo karierni razvoj posameznikom, ki si prizadevajo za varno in smiselno preživetje, ne da bi pri tem ogrozili dostop prihodnjih generacij do varnega preživetja in smiselne karierne poti. S tem predlagamo opredelitev izvajanja orientacije, imenovane *trajnostna orientacija*, ki temelji na opredelitvi iz Brundtlandovega poročila.

**Trajnostna orientacija** je torej „izvajanje karierne orientacije, ki podpira karierni razvoj, ki je skladen s potrebami sedanjosti in ne ogroža možnosti zadovoljevanja potreb prihodnjih generacij“.

Če pogledamo 17 ciljev OZN za trajnostni razvoj, vidimo 17 ciljnih področij, ki so vsa povezana, so predpogoj drug za drugega ali pa so povezana v zaporedju z verižnim učinkom. Karierna orientacija kot poklic in dejavnost je usmerjena v cilje, kot so kakovostno izobraževanje, zmanjševanje neenakosti, zagotavljanje enakosti spolov, prizadevanje za dostojna delovna mesta itd. Toda če pogledamo vse cilje, vidimo tudi 17 izzivov, s katerimi se morajo mladi danes seznaniti, tudi v smislu individualne izbire karierne poti. Teh 17 ciljev ali izzivov lahko ima vlogo svetilnikov osebnega kariernega razvoja ter tako podpira in usmerja določeno karierno pot. Z izbiro enega ali več od teh 17 izzivov si lahko izberete

Katere spremembe bi lahko uvedli na svoji šoli, da bi postala bolj trajnostno naravnana? Učence povprašajte po njihovih zamislih.

Katere tri vrednote bi želeli prenesti na prihodnje generacije?

izobraževanje in karierno pot, ki vključuje reševanje različnih trajnostnih izzivov. Tako za sedanost kot za prihodnost je nujno, da ljudje razmišljajo o tem, kako se lahko izobražujejo, izbirajo izobraževalno pot in zaposlitev, ki obravnava enega od 17 izzivov, predstavljenih v ciljnih OZN na področju trajnostnega razvoja. To je seveda osrednja naloga trajnostne karijerne orientacije, pri kateri so bistvenega pomena informacije, razprava in olajšano reflektiranje o teh globalnih izzivih. Tako izvajanje orientacije lahko torej posamezniku pomaga pri odločanju o karierni poti, ki obravnava trajnostne spremembe in nanje vpliva.

V nadaljevanju navajamo več vrst vaj, ki predstavljajo zgled trajnostne karijerne orientacije.

### Delovna mesta za prihodnost

**Material:** kartice, tabla, papir, pisala

**Cilji:** spodbujanje kritičnega mišljenja in ustvarjalnosti; širjenje obzorij; opozarjanje na družbeno odgovornost in trajnostnost; pokazati učencem, da lahko vsakdo prispeva k izboljšanju teh problemov.

#### Prvi del:

Preden začnete, pripravite kartice, na katere napišite naslednje poklice: gojitelj akvaponskih rib, inženir organske voltaike, upravnik stanovanja, tehnik za SmartCube, monter biofilma (kratke informacije o poklicih najdete spodaj).

1. Učence razdelite v skupine. Vsaka skupina prejme eno kartico.
2. Učenci v skupinah razpravljajo o naslednjih vprašanih in pripravijo „plakate“:
  - a) Kakšen je po vašem mnenju opis tega delovnega mesta? S čim se ta oseba ukvarja?
  - b) Zakaj je ta poklic potreben? Kako lahko ta oseba pomaga (ljudem, planetu, živalim ...)?
  - c) Kakšno znanje, lastnosti ali veščine potrebuje ta oseba za pravilno opravljanje poklica?
3. Učence povabite, da po skupinah predstavijo svoje zamisli. Člani drugih skupin lahko dodajo svoje.
4. Učitelj nalepi plakate na steno.
5. Učitelj ta del zaključi in po potrebi doda dodatne informacije.

#### Drugi del

1. Učenci naj v možganski nevihti razmislijo o tem, kar jih jezi ali kar jih skrbi (npr. da se v šolski jedilnici zavrže hrana, da ljudje kupijo blago, ki ga ne potrebujejo, in ga pošljejo nazaj, da pri proizvodnji nekaterih dobrin sodelujejo otroci, da ne razumemo, zakaj se moramo učiti določenih stvari, itd.).
2. Učence prosite, naj izberejo vsaj enega od navedenih problemov in si zamislijo poklic, ki še ne obstaja in bi ta problem lahko rešil.
3. Učenci lahko izdelajo plakat – informacije o poklicu, vključno z opisom delovnega mesta in potrebnimi veščinami.
4. Z učenci se lahko pogovorite, ali vidijo povezavo z družbeno odgovornostjo (Ali bo ta poklic koristen tudi za druge? Koliko ljudi bo imelo od tega korist?) ali pa naj učenci „glasujejo“ za najbolj ... (koristen, zabaven, priljubljen, inovativen ...) poklic.

**Nasvet:** Prvi in drugi del lahko organizirate kot dve samostojni dejavnosti.

Drugi del lahko organizirate v dvojicah, manjših skupinah ali individualno. Viharjenje možganov lahko povežete s temo svojega predmeta (npr. umetnost, naravoslovje, jezik ...) ali pa učence prosite, naj pred viharjenjem možganov doma preberejo nekaj osnovnih informacij. Plakati so lahko „papirnati“ ali digitalni (uporabite lahko infografike ali spletne table, npr. <https://www.canva.com/>, <https://padlet.com/dashboard> itd.)

### INŽENIR ORGANSKE VOLTAIKE

Za zadovoljevanje potreb ljudi, ki živijo v sodobnem svetu, potrebujemo energijo. Vendar pa sedanji način pridobivanja električne energije dolgoročno ni trajosten. Povečati moramo učinkovitost energije, pri čemer moramo uporabljati sile in nestrupene vire iz narave na zdravju prijazen in obnovljiv način. Inženiring organske voltaike se osredotoča na ustvarjanje tovrstne energije, upošteva vse oblike energije, ki ne onesnažuje okolja in je pridobljena iz naravnih virov, poskuša nadomestiti strupene elemente proizvodnje, shranjevanja in uporabe energije z nestrupenimi nadomestki obstoječe infrastrukture ter sodeluje z drugimi po svetu v prizadevanju za čim manjši vpliv na okolje.

### UPRAVNIK STANOVANJA

Ker veliko stanovanj za mlajše družine ni cenovno dostopnih, se te odločijo za nakup večjega stanovanja, ki si ga delijo z razširjeno družino ali prijatelji. Dogovori o skupnem bivanju lahko vključujejo tudi skupno lastništvo enega ali več vozil. Sobivajoči si delijo hipoteko in uporabo nepremičnine, upravnik stanovanja pa vse organizira. Skrbi, da so računi skupine plačani pravočasno in da vozila brezhibno delujejo. Prav tako pomaga pri mediaciji in reševanju medsebojnih težav.

## TEHNIK ZA SMARTCUBE

90 % blaga, s katerim se trguje v današnjem svetu, potuje po morju. Več inovacij je razširilo možnosti za sledenje paketov prek „pametnih“ ladijskih zabojnikov, imenovanih SmartCube, ki jim lahko sledijo pošiljatelji in prejemniki. Ti sistemi so avtomatizirani. Vendar pa premikanje milijonov zabojnikov po pristanišču še vedno pomeni, da lahko pride do težav. Tehnik za SmartCube sodeluje s sistemom za sledenje in poskrbi, da pošiljke prispejo na točko odpreme in na cilj.

## MONTER BIOFILMA

Leta 2030 bodo morda obstajale tehnologije, ki bodo ljudem omogočale, da bodo odpadne vode in odpadke predelovali doma. To omogočajo biofilmi, snovi, ki nastanejo, ko se številne žive celice zlepijo skupaj in ustvarijo živo površino. Monter biofilma ima pomembno vlogo pri gradnji in prenovi energetske učinkovitih stavb. Kopalne kadi lahko opremi s filmom, ki se hrani s plesnijo, ali v spalnico vgradi „živo steno“, ki izboljša kakovost zraka. Ljudi tudi izobražuje o možnostih prenove njihovih domov.

## GOJITELJ AKVAPONSKIH RIB

Populacije divjih rib izginjajo. Z novimi metodami, kot je akvaponika, bo mogoče nadomestiti ribe, ki jih v naravi ne bo več mogoče ujeti. Akvaponika združuje gojenje rib z vrtnarjenjem, pri čemer rastline rastejo nad vodo in prekrivajo njeno površino, medtem ko ribe živijo pod njo. Rastline v vodo vračajo kisik, ribe pa proizvajajo odpadke, ki so za rastline gnojilo. Gojitelji akvaponskih rib bodo lahko vzpostavili svojo dejavnost skoraj povsod. Ta sistem je majhen po velikosti in potrebuje manj virov in prostora kot tradicionalna ribogojnica.

### Reference in dodatna literatura:

- Brewer, J.M. (1942). *History of vocational guidance*. New York, NY: Harper
- Foer, Jonathan Safran (2019): *We are the Weather – Saving the Planet Begins at Breakfast*. Penguin Books Ltd.
- Giordano, Paulo (2020): *How Contagion works. Science, Awareness and Community in Times of Global Crises*.
- Elkington, John (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. John Wiley & Son Ltd.
- Levinas, Emmanuel (1991/1980). *Totality and Infinity. An Essay on Exteriority*. Springer
- Plant, P. (2014): Green guidance. In Arulmani, G., Bakshi, A., Leong, F.T.L., and Watts, A.G. (Eds.) *Handbook of Career Development*. Springer.
- Plant, Peter. (2015). *Green guidance: Guidance for the future*. *Revista Espanola de Orientacion y Psicopedagogia*. 26. 115–123.
- Watts, A. G. (1996). Socio-political ideologies in guidance. In A. G. Watts, R. Hawthorn, B. Law, J. M. Kidd, & J. Killeen (Red.), *Rethinking careers education and guidance: Theory, policy and practice* (1., str. 351–366). London and New York: Routledge.
- Wood, Allen B. (2007). *Kantian Ethics*. Cambridge University Press
- UNWCED (1987). *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future – A/42/427 Annex – UN Documents: Gathering a body of global agreements*. Dostopno na <http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm>
- UNORG (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E)
- <https://careers2030.cst.org/>

## O AVTORJIH

### HELENA KOŠTÁLOVÁ

Karierna coachinja in predavateljica  
EKS, Češka republika

Zanimajo jo vse ravni kariernega svetovanja – od sistemskega in teoretičnega do praktičnega dela s strankami. V zadnjih letih se posveča šolskemu svetovanju. Na EKS organizira coaching srečanja z mladimi in vodi izpopolnjevanja za karierne strokovnjake. Na Karlovi univerzi v Pragi pripravlja doktorsko disertacijo s področja šolskega svetovanja. Redkokdaj se lahko odklopi – nove informacije in izkušnje v njenem umu sprožajo kaskado asociacij. Stalno spreminjajoči se svet se ji zdi fascinanten in rada išče nepričakovane povezave in možne vplive na svojo kariero. Pomemben ji je tudi naš odnos do sveta, saj ga ima rada in verjame, da naš pristop k njemu vpliva na njegovo prihodnjo podobo.

### HANNAH BLAKE

Raziskovalka na Mednarodnem centru  
za orientacijske študije (iCeGS)  
Univerza Derby, Združeno kraljestvo

Ekipi iCeGS se je pridružila marca 2020 in odtlej je sodelovala pri številnih projektih na področju karierne orientacije, ki obsegajo vse od kariere in specifičnih učnih težav do učinkovitega sodelovanja s podjetji in šolami. Verjame, da je poglavje „Jaz in skupnost“ še posebej pomembno in pomenljivo, saj prikazuje ključno vlogo, ki jo imajo starši pri izbiri karierne poti mladostnika. Iz lastnih izkušenj se zaveda, kako velik vpliv imajo lahko starši in njihovo mnenje na otrokove karierne odločitve in kako lahko to naposled odloči o življenjski poti mladostnika.

### MARKÉTA CUDLÍNOVÁ

Karierna coachinja in predavateljica  
EKS, Češka republika

Je diplomirana socialna delavka, ki jo je zanimanje za delo z ljudmi pripeljalo v EKS. Zadnjih 10 let dela kot predavateljica na področju karierne orientacije in osebnostnega razvoja ter kot karierna svetovalka. Z ustvarjalnimi metodami pomaga otrokom in odraslim povečati zadovoljstvo na karierni poti in v življenju. Prepričana je, da odnos do sebe vpliva tako na kakovost odnosov z drugimi ljudmi kot tudi na to, kako vidimo svet. Skorajda ne bi pretiravali, če bi rekli, da lahko s tem, ko skrbimo zase, pozitivno vplivamo na celoten planet. Pri pisanju in urejanju te knjige je najbolj uživala v ustvarjalnem procesu in možnosti spremljati, kako se različni koncepti med seboj prepletajo.

### LEWIS CLARK

Raziskovalec na Mednarodnem centru  
za orientacijske študije (iCeGS)  
Univerza Derby, Združeno kraljestvo

Ekipi iCeGS se je pridružil leta 2017. Od takrat v okviru nacionalnih in mednarodnih projektov opravlja raziskave, povezane s karierno orientacijo, ter sodeluje z različnimi deležniki, med drugim s kariernimi strokovnjaki, mladimi in starši oz. skrbniki. Zanj je še posebej pomembno poglavje „Jaz in skupnost“, saj je eden prvih projektov, pri katerih je sodeloval v okviru iCeGS, obravnaval odnos med mladimi in njihovimi starši oz. skrbniki v kontekstu karierne poti. Od takrat nadaljuje z raziskavami s to skupino, da bi poudaril pomembno vlogo, ki jo imajo lahko starši oz. skrbniki pri otrokovem kariernem razvoju.

## MIRIAM DIMSITS

Svetovalka na področju karierne orientacije, ustanoviteljica podjetja Alt om Karriere („vse o karieri“), zunanja predavateljica na pedagoški fakulteti Univerze Aarhus, Danska

Od leta 2007 se profesionalno ukvarja s karierno orientacijo v vlogi izvajalke, izobraževalke in raziskovalke na tem področju. V svojem podjetju in na Univerzi Aarhus se ukvarja z usposabljanjem in izpopolnjevanjem izvajalcev na področju karierne orientacije, nadzorom in poučevanjem.

Trdno prepričana je, da je treba strokovnjake na področju karierne orientacije opolnomočiti. Njihova naloga je spreminjati svet. Strastno se zavzema za trajnostnost na področju kariernega svetovanja in orientacije. Zanimajo jo tudi načini, kako strokovni delavci z osebnimi kariernimi odločitvami spodbujajo stranke, da se zavzamejo za svet in življenje, ki ga želijo živeti.

## ELISABETH GRAUNGAARD

Predavateljica, moderatorica in svetovalka na področju karierne orientacije in svetovanja  
Danska

Enajst let poučuje na diplomskem programu izobraževalne in poklicne orientacije ter opravlja delo karierne svetovalke v nižji srednji šoli.

Kritično reflektiranje ter preizpraševanje lastnega dela, prepričan in vrednot je po njenem mnenju temeljni pogoj za to, da lahko postaneš dober karierni strokovnjak. Reflektivno delo ji je pomagalo na svoje svetovalno delo pogledati z novih perspektiv in stvari delati drugače.

## JESPER SIGAARD HANSEN

Docent za karierno orientacijo  
VIA University College, Danska

Jesper na VIA University College sodeluje pri različnih raziskovalnih projektih na področju karierne orientacije. Poučuje tudi na diplomskem programu za karierno orientacijo.

Njegovo najpomembnejše področje delovanja je zmanjševanje socialne nepravilnosti v danskem izobraževalnem sistemu s pomočjo karierne orientacije. To temeljno zanimanje se odraža v prispevku „Kritično reflektiranje in etična odgovornost pri izvajanju kariernega svetovanja“.

## EVA KAVKOVÁ

Karierna coachinja in predavateljica, ustanoviteljica EKS, EKS, Češka republika

Na področju kariernega svetovanja je dejavna že več kot 10 let, pri tem pa se osredotoča predvsem na odkrivanje skritih potencialov ogroženih ciljnih skupin in njihovo opolnomočenje. Vodi tečaje za karierne strokovnjake ter neposredno dela z migranti ali ženskami na porodniškem dopustu. Pomaga jim pri ponovnem zagonu kariere, dvigu samozavesti in odkrivanju vseh njihovih potencialov.

Ker je več let delala z različnimi strankami in v različnih okoljih, je spoznala, da je treba razmišljati o splošnem cilju svetovalnega dela. Komu naj bi koristilo in katere interese zasledujemo pri svetovanju? Ali si resnično prizadevamo za dobrobit svojih strank ali pa s svojimi prizadevanji krepimo obstoječe družbene in ekonomske neenakosti?

## NICKI MOORE

Višja predavateljica za karierni razvoj na Mednarodnem centru za orientacijske študije (iCeGS)  
Univerza Derby, Združeno kraljestvo

Na področju kariernega razvoja deluje že 24 let, začela je kot strokovna delavka, specializirana za delo z mladimi, vključno s tistimi s specifičnimi učnimi težavami in invalidnostjo. Zdaj na tem področju deluje kot predavateljica in raziskovalka.

Posebej jo zanima razvoj strokovnih znanj in spretnosti ter kako razvijati skupnosti posameznikov, ki drug drugega podpirajo pri razvijanju svoje dejavnosti. Vedno znova črpa navdih od ljudi, ki jo obkrožajo. Navdih za poglavje o skupnostih praks („Rozi in vrt“) je našla pri hčeri, od katere se vsak dan uči, da je za to, da postanemo boljši, treba znati prisluhniti in deliti.

## SIOBHAN NEARY

Vodja Mednarodnega centra za orientacijske študije (iCeGS)  
Univerza Derby, Združeno kraljestvo

Že več kot 30 let deluje na kariernem področju v Združenem kraljestvu kot karierna svetovalka, inštruktorica in raziskovalka. Zavzema se za profesionalizacijo strokovnjakov za razvoj kariere z vključevanjem v začetno usposabljanje in stalno strokovno izpopolnjevanje. Zato so zanjo v tej knjigi najpomembnejši prispevki o kritičnem reflektiranju in poglavje „Jaz in svet“. Kot strokovnjaki, ki delamo na zahtevnem področju, moramo izvajalci kariernega razvoja nenehno reflektirati in razmišljati o svojem delu in vplivu; nenehno je treba razmišljati tudi o vplivu, ki ga lahko ustvarimo za izboljšanje razmer za vse ljudi.

## LENKA NĚMCOVÁ

Karierna coachinja in predavateljica  
EKS, Češka republika

Študirala je kulturno in socialno antropologijo, zadnjih osem let pa je dejavna na področju izobraževanja odraslih. Na EKS deluje kot karierna coachinja ter predavateljica na področju kariernega in osebnega razvoja. Znanje rada pridobiva z delom; navdih za svoje delo črpa tudi pri številnih svojih strankah, tako otrocih kot odraslih.

Meni, da se naš odnos do sveta in bližnjih ne bi smel preveč razlikovati – nasmeh in razumevanje sta potrebna povsod. Zato poskuša biti empatična in pozitivna vsak dan, ne le pri svojem delu. In ker spremembe vidi kot izziv, se življenja in vsega, kar prinaša, loteva z vso vnemo.

## MIGUEL ÁNGEL NOGUEIRA PÉREZ

Univerzitetni predavatelj  
Univerza Santiago de Compostela, Španija

Zadnjih 15 let deluje kot univerzitetni predavatelj

na področju začetnega usposabljanja prihodnjih strokovnjakov za izobraževalno in karierno orientacijo ter kot univerzitetni raziskovalec na področju izobraževalne in karierne orientacije.

Sodeloval je pri drugem delu knjige „Jaz in skupnost“, zlasti s prispevkom „Tkanje medosebnih odnosov“. V tem prispevku je uporabil svoje izkušnje s področja karierne orientacije, informacij in komunikacije. Na prispevek je vplivala tudi humanistična psihologija, ki med svojimi načeli določa, da se človekov obstoj razvija in poteka v medosebnem kontekstu, v katerem je cenjena komunikacija, ki pomeni priznavanje drugega.

## ELENA FERNÁNDEZ REY

Profesorica izobraževalne orientacije, koordinatorka magistrskega programa o procesih usposabljanja, Univerza Santiago de Compostela, Španija

Deluje na področju usposabljanja prihodnjih učiteljev in pedagoških delavcev. „*Poučevanje je bila vedno moja prva poklicna izbira. Ko so me odrasli pri šestih letih začeli spraševati, kaj si želim postati, ko odrastem, je bil moj odgovor vedno učiteljica.*“

Poglavje, ki ji je najbližje, je „Jaz in skupnost“, saj se strinja z načelom, da so svetovalci nosilci sprememb v okolju, v katerem delajo. Zato so odnosi z ljudmi, skupinami, institucijami in organizacijami bistvene-ga pomena pri njihovem vsakodnevnem delu.

## CRISTINA CEINOS SANZ

Univerzitetna predavateljica poklicne orientacije in izobraževalnega svetovanja  
Univerza Santiago de Compostela, Španija

Od leta 2005 je članica raziskovalne skupine, ki se ukvarja z diagnostiko ter izobraževalnim in poklicnim svetovanjem, aktivno pa sodeluje v več nacionalnih in mednarodnih raziskovalnih projektih in mrežah, ki se ukvarjajo s svetovanjem na področju IKT, usposabljanjem svetovalnih delavcev in karierno orientacijo.

Njen glavni prispevek h knjigi je v drugem poglavju „Jaz in skupnost“, h kateremu je kot soavtorica prispevala sestavek „Tkanje medosebnih odnosov“. Prepričana je, da je treba obstoj stikov in ustanavljanje multidisciplinarnih delovnih skupin obravnavati kot bistven prispevek k celovitemu razvoju ljudi.

### **ANA COUCE SANTALLA**

Svetovalka v izobraževalnem centru in izredna profesorica na pedagoški fakulteti Univerza Santiago de Compostela, Španija

SOd leta 2003 združuje delo v izobraževalnem centru in na Univerzi Santiago de Compostela. Strokovni razvoj na področju orientacije bogati s pomočjo teh dveh področij.

Glede na njeno izobrazbo in poklicne izkušnje jo s knjigo najbolj osebno povezuje poglavje „Jaz in skupnost“. Zaveda se, da so pedagoški delavci, zlasti pa strokovnjaki za orientacijo, zavezani celotni izobraževalni skupnosti, tako pri usposabljanju in osebnem razvoju učencev kot pri orientaciji in nudenju podpore drugim strokovnjakom in družinam.

### **MARTINA ŠVARCOVÁ**

Karierna coachinja in predavateljica EKS, Češka republika

Vodi tečaje na temo kartiranja kompetenc, komunikacijskih spretnosti, svetovalnih razgovorov ter ustvarjalnih in z umetnostno terapijo povezanih pristopov h kariernemu svetovanju.

Meni, da je odnos kariernih strokovnjakov do njih samih zelo, morda celo najbolj pomemben.

Bolj ko poznamo sami sebe, svoje vrline in slabosti, bolj se lahko sprejemamo takšne, kakršni smo, in bolje se spopadamo s stresom ter sprejemamo druge ljudi in njihove „slabosti“. Človek ne sme nikoli nehati delati na sebi, zato se moramo naučiti sprejemati svoje napake in se jih ne smemo bati. So bistvenega pomena za našo rast in razvoj.

### **KATERINA TSAMI**

Psihologinja v šolskem svetovalnem središču Sivitanidios  
Sivitanidios  
Šola Sivitanidios, Grčija

Od leta 2013 dela z najstniki in mladimi odraslimi na šoli Sivitanidios. Je psihologinja in učencem pomaga, da spoznavajo sami sebe, odkrivajo svoje interese in obvladujejo težka čustva.

„Sreča se začne pri tebi in ne pri tvojih odnosih in tudi ne pri tvojem premoženju ali poklicu“ – to je njen moto in trdno prepričanje. Človek ne more biti srečen in zadovoljen, če ne živi življenja v skladu s svojimi vrednotami in temeljnimi srčnimi željami. Odnos, ki ga imamo do sebe, je temeljnega pomena za smiselno življenje.

### **PEGGY VASSILIOU**

Vodja centra za vseživljenjsko učenje na javni šoli za obrt in poklice Sivitanidios  
Javna šola za obrt in poklice Sivitanidios v Atenah, Grčija

Dela z mladostniki, pa tudi s starostniki. Zanimanje za pomoč odraslim pri ponovnem vstopu na trg dela in iskanju načinov, kako si povrniti moč in samozavest, jo je pripeljalo do kariernega svetovanja.

Na podlagi svojih delovnih izkušenj je k tej knjigi prispevala zapise v poglavju „Jaz in skupnost“. Področji, ki ju je izbrala za obravnavo, sta področji beguncev in migrantov, saj se danes naše skupnosti nenehno spreminjajo, ko so se ljudje z vsega sveta zaradi različnih razlogov prisiljeni seliti. Skupine beguncev ali migrantov je treba vključiti v socialno mrežo držav gostiteljic in v zadnjih petih letih si center, v katerem je zaposlena, za to še posebej prizadeva.

## **ORGANIZACIJE**

**EKS** je nevladna organizacija, ki se ukvarja s kariernim svetovanjem, coachingom in usposabljanjem. Že več kot osemnajst let deluje v podporo otrokom in odraslim ter jim pomaga pri iskanju ustrezne karierne poti. Izvaja tečaje usposabljanja v češkem in angleškem jeziku, izvaja mednarodne raziskave, razvija lastno metodologijo in izdaja številne knjige o usposabljanju. EKS je prejemnik skupno petih nacionalnih nagrad s področja kariernega svetovanja ter nagrade Zlata zvezda Evropske komisije.

[www.ekskurzzy.cz/en](http://www.ekskurzzy.cz/en)

**Mednarodni center za orientacijske študije (iCeGS)** je raziskovalno središče s sedežem na Univerzi Derby v Združenem kraljestvu. Center, ki je bil ustanovljen leta 1998, razpolaga s strokovnim znanjem na področju karierne orientacije in razvoja ter se intenzivno ukvarja z vprašanjem, kako bolje uskladiti izobraževanje in trg dela. Center izvaja raziskave in svetovanje za karierni sektor ter ponuja vrsto programov usposabljanja za strokovnjake s področja kariernega razvoja, karierne vodje in doktorske programe.

[www.derby.ac.uk/icegs](http://www.derby.ac.uk/icegs), @icegs

**VIA University College** je eden od šestih danskih univerzitetnih kolidžev. VIA pripravlja programe, tečaje in raziskave, ki se osredotočajo na strokovno delo na področjih, kot so zdravstvo, poučevanje, socialno izobraževanje, tehnologija in karierno izobraževanje.

[www.via.dk](http://www.via.dk)

**Univerza Santiago de Compostela** je javna visokošolska ustanova, ustanovljena leta 1495. Trenutno je na njenih dodiplomskih, magistrskih in doktorskih študijskih programih vpisanih več kot 25.000 študentov, veliko pa se ukvarja tudi z raziskavami na področju razvoja in tehnoloških inovacij. V zadnjih 20 letih je pedagoška fakulteta oblikovala pet magistrskih programov na področju poklicne orientacije, ki jih je zaključilo 200 podiplomskih študentov.

[www.usc.es](http://www.usc.es), [www.usc.gal/gl/centros/cc\\_educacion](http://www.usc.gal/gl/centros/cc_educacion)

**Center za vseživljenjsko učenje (2. stopnja) Javne šole za obrt in poklice Sivitanidios (KEDIVIM2 SDSTE)** je bil ustanovljen leta 2014 z odločbo št. 2000098 nacionalne organizacije za potrjevanje kvalifikacij in poklicno orientacijo (EOPPEP). Cilji centra so nadaljnje izobraževanje in usposabljanje, izobraževanje odraslih, vseživljenjsko svetovanje in svetovalne storitve.

[www.sivitanidios.edu.gr/index.php/en](http://www.sivitanidios.edu.gr/index.php/en)

