

*Na samozavedanje osredotočena
usposabljanja karijerne orientacije*





*Na samozavedanje osredotočena
usposabljanja karierne orientacije*

This publication has been produced in the framework of the Erasmus+ project entitled Erasmus+ Strategic partnership for ensuring personal life management for better work perspectives in disadvantaged regions (project ID: 2017-1-HU01-KA201-036045). The contents of this publication are the sole responsibility of the publisher and can in no way be taken to reflect the views of the European Commission.

The material is developed by the professional team of Kathaz Public Benefit Nonprofit Ltd (Szeged), Akademie Klusen Hof (Hamminkeln) and Socialna Akademija (Ljubljana).

Vsebina

Uvod	5
Razvoj usposabljanj: Skupna načela in lokalne potrebe.....	7
Skupna načela in okvirji	8
Opredelitev karierne orientacije	9
Družbeni kontekst: Industrija 4.0 in spremembe na trgu dela	10
Trg dela in generacijske razlike.....	12
Družbeni kontekst: izobraževalni sistem.....	12
Posebnosti starostne skupine in osnov samozavedanja	13
Kariera orientacija je v okviru tega projekta:	15
Inovativne karakteristike usposabljanja in intelektualnih rezultatov	16
Inovativni vidiki programa MotivAction	16
Inovativni vidiki usposabljanja na temo karierne orientacije.....	17
Opisi usposabljanj: koncepti, metodologije in strukture	19
Usposabljanje s področja karierne orientacije v organizaciji Kathaz	20
Metode, uporabljene v okviru usposabljanja.....	20
SWOT analiza	20
Kognitivni informacijski model karierne orientacije Garyja W. Petersona	22
Metoda SMART ciljev	25
Savickasova teorija izgradnje kariere	26
Definicija ciljne skupine in njenih potreb	27
Struktura usposabljanja.....	28
Usposabljanje s področja karierne orientacije na Socialni akademiji	35
Uporabljene metode	35
Diltsova piramida.....	35
IKIGAI	36
Ciljna skupina in njene potrebe.....	36

Struktura usposabljanja.....	37
Opis sklopov usposabljanja	39
Sklop 1: Uvod.....	39
Sklop 2: Stvari, ki te jih starši ne morejo naučiti	41
Sklop 3: 4 ključna vprašanja karierne orientacije.....	42
Sklop 4: Sem rezultat svojih izkušenj.....	44
Sklop 5: Kaj so kompetence?.....	45
Sklop 6: Moje težke odločitve za prihodnost	46
Sklop 7: Osebna blagovna znamka	48
Sklop 8: Moj korak naprej.....	50
Usposabljanje na temo poklicen orientacije v Akademie Klausenhof	52
Osnovne informacije o izbiri pedagoške zasnove usposabljanja	52
Tematsko usmerjena interakcija po Ruth Cohn	54
Postulati tematsko usmerjene interakcije.....	55
Načela oz. aksiomi tematsko usmerjene interakcije	55
Model razširjene faze skupine po B. Tuckmanu.....	56
Usmerjenost v življenjski prostor po Hansu Thierschu	56
Izkustveno učenje in izobraževanje po B. Heckmairju in W. Michlu	57
Definicija ciljne skupine in njenih potreb	58
Struktura usposabljanja.....	58
Predstavitev uporabljenih metod.....	61
Veleposestniki (vaja sodelovanja)	61
SMART cilji	62
Projektna metodologija	62
Kako se na uspešen in trajnosten način narediti majhnega?	64
Kaj pomeni uspeh?	65
Lokostrelstvo	66
Riemann-Thomannov model in križ	67

Refleksija: Tarča.....	68
Refleksija: Navigacijska pot	69
Pridobljene izkušnje in predlogi za nadaljnjo izvedbo	70
Zaključki	73
Viri in literatura	74
Priloge.....	77

Uvod

V rokah držite rezultat strokovno-izobraževalnega sodelovanja, ki je bilo izvedeno v okviru tri leta trajajočega strateškega partnerstva¹ MotivAction, v katerem smo moči združili madžarski partnerji Catholic House Public Benefit Nonprofit Ltd iz Szegeda, nemški partnerji Akademie Klausenhof iz Hamminkeln, slovenski partnerji Socialna Akademija iz Ljubljane, in Zahodna univerza v Temišvaru iz Romunije. Skupaj smo delali in razmišljali, da bi razvili to izobraževalno gradivo, ki sedaj nosi naslov *Na samozavedanje osredotočena usposabljanja karijerne orientacije: Mednarodne izkušnje in dobre prakse*.

Gre za drugi del iz serije publikacij MotivAction, ki sledi prvemu, posvečenim treningom samozavedanja in osebnega razvoja. Namen projektnih partnerjev je bil organizirana usposabljanja karijerne orientacije vključiti v lokalni družbeni kontekst. Poleg tega dajemo poseben poudarek gradnji samozavedne osnove za karierno orientacijo in da se tematika karijerne orientacije obravnava v širšem kontekstu kot je zgolj odločitev o nadaljnjem izobraževanju. Na ta način se karierna orientacija obravnava v okviru življenjske orientacije in v okviru načrtovanja posameznikove prihodnosti. Udeleženci usposabljanj namreč postavljajo in iščejo odgovore na ključna vprašanja, ki se nanašajo na njihovo prihodnost, na primer: *Kakšno želim da bo moje življenje čez 5, 10 in 15 let? Katera osnovna načela in vrednote so mi pomembne in jim želim slediti? Kakšno službo bom izbral, da bom živel v skladu s temi načeli in vrednotami ter da bom dosegel željeno prihodnost?*

Na naslednjih nekaj straneh najdete pregled družbenih sprememb in aktualnih izzivov, ki vplivajo na karierno orientacijo. V nadaljevanju so nato predstavljena izobraževanja, ki so jih organizirali partnerji, s poudarkom na podobnostih in razlikah med tremi alternativnimi različicami kariernih orientacijskih treningov za srednješolce. Predstavljeni so tudi makro in mikro načrti ter opis konkretnih vaj in metod.

Gradivo morda vsebuje informacije in metode, ki so vam že znane, saj pri usposabljanju za karierno orientacijo ne govorimo o nekem popolnoma novem pojavu. Zakaj je kljub temu še vedno vredno prebrati to gradivo?

Prvič zato, ker je gradivo povzetek dvoletnega postopka razvoja mednarodnega tečaja in je bila vsebina usposabljanj preizkušena na različnih skupinah srednješolcev vsaj dvakrat pri posameznem partnerju, saj so ti v šolskem letu 2018-2019 izvedli testna usposabljanja. Po natančni evalvaciji in

¹ Strategic Partnership for ensuring personal life management for better work perspectives in disadvantaged regions, (project number: 2017-1-HU01-KA201-036045).

zbiranju povratnih informacij so bili v šolskem letu 2019-2020 na podlagi le-teh razviti končni materiali in izvedeni v obliki usposabljanj. Drugi razlog pa je ta, da smo zbrali izkušnje, ki smo jih pridobili v času izvajanj in jih oblikovali v predloge in nasvete za prihodnost, ki jih najdemo na zadnjih straneh gradiva. Upamo, da bo to pomagalo organizacijam in zainteresiranim stranem v izobraževanju, ki nameravajo organizirati podobna izobraževanja. Tretji razlog pa je ta, da je zanimivo in uporabno, da imate možnost preučiti tri različne realizacije iste teme usposabljanja – karierne orientacije.

Upajmo, da bo to gradivo koristno vsem učiteljem, trenerjem, mladinskim delavcem in drugim izobraževalcem, ki prevzamejo odgovornost za podporo mladim na poti karierne orientacije in pri načrtovanju njihove prihodnosti.

Razvoj usposabljanj: Skupna načela in lokalne potrebe

Kot je bilo že omenjeno v Uvodu, je to gradivo za karierno orientacijo drugi del serije usposabljanj v okviru projekta MotivAction. Priprava usposabljanja za področje karierne orientacije in s tem tudi to gradivo temeljita na enakih skupnih načelih in okvirih, ki smo ga določili projekti partnerji in so že predstavljeni v prvem delu gradiva z naslovom *Usposabljanja s področja samozavesti in osebnega razvoja: Mednarodne izkušnje in dobre prakse*. Kljub temu na začetku predstavljamo nekaj osnovnih informacij o projektu MotivAction.

Izobraževalni in mentorski program projekta MotivAction je bil izveden v (majhnih) skupinah. Sestava skupin je bila vezana na posamezno šolsko leto. Projekt temelji na naslednjih treh stebrih:

- trije treningi s poudarkom na samozavesti, ki so povezani med seboj (teme: 1. samozavest in osebni razvoj; 2. karierna orientacija; 3. finančna pismenost),
- vzporedno s treningi se z istimi udeleženci izvaja tudi mentorski program,
- osebno delo: med treningi in mentorskimi sestanki udeleženci dobijo "domačo nalogo" (npr. reševanje kviza na temo karierne orientacije).

V tem gradivu predstavljena usposabljanj so drugi korak v izobraževalnem procesu, ki sledijo usposabljanju na temo osebnostnega razvoja in samozavesti. Partnerji so se v opredelitvi programa usposabljanja strinjali, da gre za tri medsebojno povezane izobraževalne dogodke, ki temeljijo drug na drugem, saj se učni rezultati, izkušnje in povratne informacije prejšnjega usposabljanja nadgrajujejo na naslednjih. To konkretno pomeni, da je vsebina usposabljanj karierne orientacije razvita v povezavi z vsebino usposabljanja osebnega razvoja in samozavesti. Poleg tega je pridobljeno znanje in z njim kompetence, ki so jih udeleženci razvili do sedaj, vključeno tudi v načrtovanje nadaljnjih usposabljanj.

Proces razvoja vsebine usposabljanja s področja karierne orientacije je potekal na enak način, kot razvoj prvega usposabljanja. Partnerji smo skupaj opredelili skupni okvirje usposabljanj (skupno besedišče, glavni poudarki, definicija koncepta karierne orientacije). V nadaljevanju je vsaka organizacija pripravila konkretne makro in mikro načrte usposabljanja, ki so jih izvedli z lokalnimi ciljnimi skupinami. Makro in mikro načrti so bili določeni glede na sledeče usmeritve:

- uporaba skupnih načel in podlag pri pripravi usposabljanj,
- odkrivanje potreb lokalnih ciljnih skupin v povezavi s karierno orientacijo,
- uporabo učnih rezultatov in izkušenj, pridobljenih na treningih samozavesti in osebnega razvoja.

Skupna načela in okvirji

V okviru projekta smo opredelili naslednja skupna načela in okvirje, ki se nanašajo na tematiko karijerne orientacije.

1. Uporabiti je potrebno enako definicijo skupine, kot smo jo uporabili za treninge osebnega razvoja in samozavesti.
2. Uporabiti je potrebno enake metode in izkustveno učenje, ki si bile uporabljane za treninge samozavesti in osebnega razvoja.
3. Opredeliti je potrebno pojma „prikrajšani udeleženci“ in „prikrajšane regije“.

Kar zadeva **opredelitev terminov “prikrajšani udeleženci” in “prikrajšane regije”**, smo deloma uporabili tiste, ki smo jih razvili že v okviru gradiva za predhodno usposabljanje, vendar smo definicijam dodali tudi nove komponente, ki se nanašajo na temo karijerne orientacije.

Tako se izraz **“prikrajšani udeleženec”** nanaša na mlado osebo, ki nima dostopa do določenih možnosti ali le-te doseže le s težavo. Ta pomanjkljivost ali težka razpoložljivost se šteje v primerjavi s preostalimi vrstniki v isti regiji ali državi.

O čem pravzaprav govorimo, ko govorimo o možnostih? Gre za treninge, tečaje, skupnostne dogodke in druge programe, ki podpirajo razvoj kompetenc in veščin, ki udeležencem olajšajo prehod v neodvisnost, samostojnost in jim omogoča, da postanejo odgovorni odrasli, ki so lahko uspešni v okviru trenutnih družbenih izzivov.

Na splošno tako velja:

- Člani ciljne skupine imajo v lokalnem kraju bivanja (manjše mesto, vas) malo ali nič možnosti glede nadaljnjega izobraževanja,
- Člani ciljne skupine v lokalnem okolju nimajo močnih skupnosti, ki bi jim pripadali,
- Na območju delovanja partnerjev ni bilo vzpostavljene podobne kompleksne podpore za ciljno skupino mladih, ki bi jim pomagala oblikovati prihodnost in izbiro kariere v času njihovega odraščanja.
- Člani ciljne skupine med odraščanjem in sprejemanjem odločitev za svojo prihodnost niso deležni nobene ali pa zelo malo pozornosti, ki bi bila prilagojena njihovim potrebam.

Poleg tega so za posamezne lokalne ciljne skupine lahko značilne naslednje lastnosti:

- Del madžarskih udeležencev prihaja iz manjših mest ali vasi, kar pomeni, da imajo manj možnosti za nadaljnje izobraževanje, šport, skupnostne programe in mladinsko delo.

- Slovenski udeleženci prihajajo tudi iz manjših mest in podeželskih vasi, kar ima več negativnih lastnosti, med drugim:
 - Prihajajo iz Severovzhodne slovenske statistične regije, ki je manj razvita in ponuja manj priložnosti, zlasti zunaj mestnih območij. V Vzhodni Sloveniji tudi večji odstotek ljudi živi pod pragom revščine.
 - Podeželsko okolje v Sloveniji je manj razvito in ponuja manj možnosti mladim na področju formalnega izobraževanja in tudi zunaj njega. Manj je različnih možnosti za obšolske dejavnosti, športne aktivnosti, mladinske skupine, prav tako pa pogosto ni možnosti, da bi bili vključeni v dejavnosti mladinskega dela.
 - Ker je javni prevoz v Sloveniji nerazvit, so mladi manj mobilni: običajno nimajo voznškega dovoljenja, če pa ga že imajo, nimajo svojega vozila.
- Večina nemških udeležencev prihaja iz podeželskih območij, ali pa gre za mlade osebe z migrantskim ozadjem.

Opredelitev karierne orientacije

Pri opredelitvi skupnih okvirov osebnega razvoja je potrebno opredeliti tudi izraz karierna orientacija. Partnerji smo pri pristopu k temi karierne orientacije razpravljali o glavnih elementih, ki jih je treba upoštevati pri vsebinskem razvoju usposabljanj. Enodnevno ali dvodnevno usposabljanje vsekakor ni zadosten način za izčrpno pripravo mladih na poklicno orientacijo, saj v tako kratkem času ni mogoče odgovoriti na vsa konkretna vprašanja udeležencev. Tako so se partnerji odločili, da bodo v tem procesu prevzeli le odgovornost za to, da bodo udeleženci prejeli oporne točke, uporabne metode in orodja, ki jih bodo lahko samostojno uporabljali za podporo pri karierni orientaciji ali na splošno pri oblikovanju lastne prihodnosti.

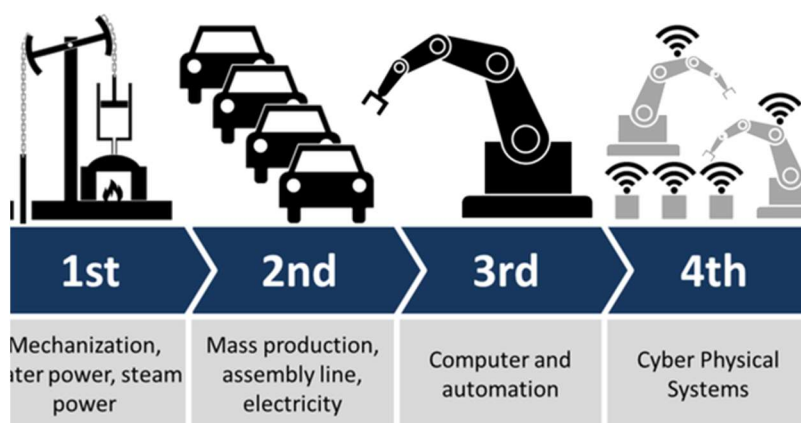
Usposabljanja na temo karierne orientacije so postavljena na dveh stebrih. Na eni strani so vključena v lokalni družbeni kontekst, kar pomeni, da smo pri njihovi pripravi upoštevali značilnosti in spremembe lokalnega trga dela ter socialne izzive, pa tudi značilnosti izobraževalnega sistema (formalno in neformalno izobraževanje, nacionalni kurikuli in karierna orientacija). Na drugi strani smo upoštevali splošne značilnosti starostne skupine udeležencev (faza osebnostnega razvoja, iskanje identitete, šibko poznavanje samega sebe).

V nadaljevanju sledi predstavitev lokalnega družbenega konteksta in najpomembnejše značilnosti udeležencev.

Družbeni kontekst: Industrija 4.0 in spremembe na trgu dela

V družbi in v svetu dela lahko spremljamo številne spremembe, ki vplivajo tudi na karierno orientacijo. Urbanizacija se širi, število storitev narašča, prav tako narašča brezposelnost, pojavljajo pa se novi čezsektorski poklici. Vse pogostejša je zaposlitev s krajšim delovnim časom, le-ta je tudi bolj prilagodljiv, v primeru dela od doma pa je težje razločevati med časom za delo in s prostim časom ter med delovnim in zasebnim okoljem. Na trg dela vplivajo tudi demografske spremembe, kot so postopno staranje prebivalstva, strukturne spremembe zaposlovanja zaradi spremenjenega socialnega statusa žensk in spremembe, povezane z migracijami.

Takšnih in drugačnih družbenih sprememb je nešteto, vendar je potrebno pozornost posvetiti tudi pojavi, imenovanem Četrta industrijska revolucija, ki je povezana z Industrijo 4.0. Le-ta je povzročila korenite spremembe v svetu dela in tudi na drugih družbenih področjih in tako pomembno vpliva na življenje članov ciljne skupine, saj bodo v teh novih družbenih okoliščinah našli svojo poklicnost in poslanstvo v življenju ter si izbrali poklic.



SLIKA 1: SHEMATSKI PRIKAZ ŠTIRIH INDUSTRIJSKIH REVOLUCIJ.

Kaj je Industrija 4.0 in kakšen vpliv ima na trg dela? Sam izraz četrta industrijska revolucija ali industrija 4.0 opredeljuje mnogo izumov in inovacij, ki so se razvili zaradi novih tehnologij, kot so na primer mobilne naprave, shranjevanje velikih količin podatkov, algoritmi za obdelavo velikih

količin podatkov, umetna inteligenca, robotizacija in podobno. Navedene tehnologije pravzaprav niti niso tako zelo nove, ampak so v zadnjih letih predvsem prešle v množično uporabo, kar je za seboj potegnilo množico novih, cenovno dostopnih izumov.

Četrta industrijska revolucija je tehnološka revolucija, vendar pa nove tehnologije, ki so v njenem obdobju nastale, niso spremenile le inženirjev. Spremenile so načine, kako se družimo in povezujemo, kako nakupujemo, kako oglašujemo svoje storitve, kako potujemo, kako se prehranjujemo in kako delamo. Vse te spremembe so prinesle popolnoma nov svet – svet 4.0.

Čeprav dolgoročni učinki teh sprememb še niso znani, je že zdaj jasno, da bodo le-te imele zgodovinske razsežnosti. S tehnološkega vidika lahko spremembe in učinke razdelimo na tri glavna področja:

- **Fizični trendi**, ki med drugim vključujejo avtonomna vozila, 3D tisk, napredno robotiko in nove materiale.
- **Digitalni trendi**, ki vključujejo koncepte, kot so internet stvari (IoT), ekonomija delitve in ekonomija na zahtevo, algoritme za obdelavo velikih količin podatkov, oddaljeni nadzor, verige podatkovnih blokov in podobno.
- **Biološki trendi**, ki jih prepoznamo predvsem na področju genetike. Znanstvenikom ni več potrebno uporabljati metode poskusa in napake, ampak genetske variacije lahko preizkusijo na digitalni način. Gre za trende, kot so sintetična biologija, precizna medicina, genski inženiring in biotiskanje.

Pri razvijanju poklicnega usmerjanja za mlade je še posebej pomembno, da analiziramo trende na trgu dela, ki vplivajo na trg dela v prihodnosti. Med drugim lahko opazimo naslednje premike in spremembe:

- Manjše organizacijske strukture: tudi velika podjetja so razdeljena na več manjših struktur, ki na trgu med seboj sodelujejo, namesto da bi šlo za eno samo podjetje;
- Večja strukturna prožnost: tako je večja sprememba na področju delovnih vlog, poklicev, sodelavcev in delovnih nalog;
- Zahteva se zmožnost reševanja kompleksnih problemov, saj preprostejše naloge lahko opravljajo roboti;
- Pogosto je delo na daljavo in delo od doma: pri nekaterih poklicih to znatno zmanjša stroške, po drugi strani pa kakovost sodelovanja med delavci zato ni bistveno slabša;
- Zahteva po stalni razpoložljivosti: pričakuje se stalna odzivnost, ne glede na uro ali dan v tednu;
- Spremenjena funkcija pisarn: te postajajo vedno bolj zbirališče, saj je njihova funkcija vse manj kot okolje za individualno delo;
- igrifikacija: ta in druge nove oblike motivacije se uporabljajo tudi v poklicnem okolju;
- Čedalje pogostejši je najem izvajalcev za posamezno nalogo ali projekt namesto sodelovanja v obliki stalne zaposlitve.

Trg dela in generacijske razlike

Trg dela ni edini sistem, ki se med četrto industrijsko revolucijo spreminja. Številni teoretiki in raziskovalci pišejo tudi o splošnih spremembah v generacijah, ki so posledica različnih načinov odraščanja. Tako v obdobju po drugi svetovni vojni glede na čas odraščanja ločimo generacijo Baby boomerjev, Generacijo X, Generacijo Y, Milenijce in Generacijo Z. Generacija Z, ki je ciljna skupina tega usposabljanja, po večini definicij sledi Generaciji Y in Milenijcem. Raziskovalci si glede njenih značilnosti v primerjavi z generacijo Y še niso enotni, saj ta še ni množično aktivna na trgu dela. Naslednje značilnosti te generacije so zbrane na podlagi ugotovitev teoretikov in lastnih izkušenj trenerjev.

Generacijo Z zaznamujejo:

- pripravljenost za družbeno aktivacijo,
- poudarek na iskanju globljih odgovorov na življenjska vprašanja,
- želja po zasebnosti,
- občutek za podnebno pravičnost,
- želja po ustvarjanju vpliva na delovnem mestu,
- brez težav znajo uporabljati multimodalno komunikacijo,
- večopravilnost v na spletu in v realnem svetu,
- zavračanje enoličnih dejavnosti in dolgotrajne osredotočenosti na en problem,
- potreba po pripadnosti (skupnosti, skupini),
- del njih želi v kratkem času doseči velike uspehe.

Družbeni kontekst: izobraževalni sistem

Izobraževalni sistem je drugi pomemben element družbenega okvira v povezavi s karierno orientacijo. Glede na to, da so udeleženci izobraževanj srednješolci, se v tem poglavju osredotočamo zgolj na izzive, s katerimi se spopadajo v obdobju srednješolskega izobraževanja.

V javnih šolah nenehen izziv predstavlja prilagajanje spremembam. Šole so izgubile svoj poseben status, saj se dandanes znanje lahko pridobi tudi iz drugih virov. Vrednost posameznikovih kompetenc in veščin, kot so na primer komunikacija, upravljanje sprememb, sodelovanje, moralni premislek, zaupanje, podjetniški odnos, vztrajno naraščajo, vendar je le-te težko uskladiti z izobraževanjem v tradicionalnem šolskem sistemu. Vseživljenjsko učenje postaja čedalje bolj pomembno in nadomešča modele tradicionalnega izobraževanja.

Poleg tega se formalno izobraževanje pogosto izkaže za preveč togo, da bi se v realnem času odzivalo na spremembe v družbi in na trgu dela. Izobraževalni sistem je ogromen zapleten sistem, ki ga

upravlja hierarhična struktura od zgoraj navzdol. Zaradi tega načina šola ne more uspešno pripraviti mladih na izbiro poklica in na iskanje življenjskega poslanstva. Čeprav se nacionalni kurikuli in predpisi o izobraževanju do neke mere celo ukvarjajo s karierno orientacijo (namenske učne ure, tematski dnevi, poklicni sejmi itd.), je jasno, da samo formalno izobraževanje ni dovolj, ampak mora biti vključen tudi program neformalnega izobraževanja v procesu poklicne orientacije mladih.

Izobraževalni sistem namesto celostne vizije znanja vodi logika posameznih učnih predmetov. To vpliva tudi na poklicno orientacijo, saj tej logiki manjka celostna vizija za oblikovanje lastne prihodnosti. Ni dovolj organizirati ločene ure poučevanja poklicne orientacije ali sprejemanja posameznih odločitev o nadaljnjem izobraževanju. Pomembno je, da življenjsko in karierno orientacijo obravnavamo kot dva med seboj prepletena procesa, pri čemer hkrati upoštevamo tudi družbene spremembe. Usposabljanja za poklicno orientacijo bodo mladim omogočila metode in orodja, ki jih je mogoče uporabiti ne le za trenutne odločitve o karierni orientaciji, temveč tudi kadar koli pozneje v življenju, ko pridejo do točke v svojem življenju, ko je potrebno sprejeti pomembne odločitve.

Posebnosti starostne skupine in osnov samozavedanja

Pri razvijanju gradiva za usposabljanje s področja karierne orientacije srednješolcev je nujno upoštevati posebne značilnosti te starostne skupine. Najpomembnejši v tem kontekstu je za mlade težaven postopek iskanja identitete, s katerim se srečujejo člani ciljne skupine. Obdobje adolescence pomeni prehod iz otroštva v odraslost. Določajo ga iskanje osebne identitete in prvi koraki v smeri neodvisnosti od staršev in v svet odraslega življenja.²

Na tem mestu gre omeniti empirično raziskavo Jamesa Marcie (1987) s katero je analiziral Eriksonovo teorijo popularne identitete. Marcia opisuje štiri stanja identitete, ki pomagajo pri načrtovanju, upravljanju in sledenju postopku iskanja osebne identitete. Identiteto mladostnika tako tvorita dva različna dela, in sicer kriza in odločenost. Kriza je običajno čas, ko mladi izberejo službo in ideologijo, medtem ko je zavezanost faza, ko se identificirajo s poklicem ali pogledom, zato te odločitve sprejemajo trajno. Statusi identitete kažejo stopnjo razvoja identitete mladostnika. Marcia opisuje štiri statute v dveh možnih dimenzijah.

² See in details Self-consciousness and personal development trainings – international experience and national implementation. The material is realized i the framework of the project Strategic Partnership for ensuring personal life management for better work perspectives in disadvantaged regions, (project number: 2017-1-HU01-KA201-036045).

	Kriza +	kriza -
Odločenost +	Dovršena identiteta (4)	Privzeta identiteta (2)
Odločenost -	Identitetni moratorij (3)	Razpršena identiteta (1)

1. *Razpršena identiteta* – Gre za stanje, v katerem se mladostniki še niso zavezali in niso doživeli krize identitete. Omahaujejo in se ne morejo odločiti. Preizkušajo različne smeri, vendar te izbire niso trajne (npr. začnejo preučevati več različnih strokovnih področij).
2. *Privzeta identiteta* – Stanje, v katerem so se mladostniki pripravljeni zavzeti za določen poklic, vendar identitetne krize še niso doživeli. Na prvi pogled se zdi, da ne gre za problematično situacijo, vendar je bilo obdobje iskanja identitete preskočeno. Mladi so brez vprašanj sprejemali družinske vrednote in pravila. Staršem omogočajo, da namesto njih določijo poklicno usmeritev.
3. *Identitetni moratorij* – Stanje, v katerem se mladi znajdejo v krizi. Aktivno iščejo odgovore na tista pomembna vprašanja, v odgovore katerih niso prepričani. Pripravljeni so sprejemati odločitve, vendar se jim še niso zavezali. Imajo težave pri izbiri in lahko pride do konflikta med pričakovanji staršev in lastnimi načrti. Iskanje rešitev bo pomenilo tudi doseganje zrele identitete.
4. *Dovršena identiteta* – Stanje, ko mladi razrešijo svojo krizo identitete in najdejo lastne odgovore, ki služijo kot podlaga za sprejemanje odločitev.
5. Poleg diskusije o procesu iskanja identitete mladostnikov na splošno je pomembno tudi, da ta postopek povežemo s temo karijerne orientacije, ki jo je mogoče uresničiti s pomočjo razprave o (razvoju) poklicne identitete in analizo kompetenc, spretnosti in odnosa do dela. Eden od vidnejših pristopov k poklicni identiteti je namreč slika, ki si jo ustvarim sam o sebi in o svoji poziciji v svetu dela, kjer nastopam kot zaposleni ali samostojni podjetnik.

Poklicna identiteta v času šolanja še ni bila dokončno zgrajena, ampak se še vedno postopoma postavlja in gradi. Posameznik spoznava svoje sposobnosti, pri opravljanju določenega dela doživlja zadovoljstvo, opazuje lastne "supermoči" in jih primerja z drugimi ter se opredeljuje skozi timske vloge, ki jih prevzame.

Vse različne značilnosti posameznika tvorijo njegovo **osebno blagovno znamko**. Če želi posameznik napisati dragocen življenjepis, se dobro predstaviti na razgovoru za službo, spoznati svoje edinstvene prednosti pri ustanavljanju lastnega podjetja, je smiselno, da se nauči verodostojno komunicirati svojo blagovno znamko. Gradnja osebne blagovne znamke je dolgotrajen postopek, v katerem se

posameznik sooča s svojimi močmi in slabostmi. Ne da se je kopirati od drugih (na primer od prijateljev). Nujno je, da jo posameznik ustvari. Za uspešen zaključek tega procesa mladi potrebujejo določeno mero samozavesti in strokovne podpore.

V času četrte industrijske revolucije, ko delovne strukture v podjetjih niso več tako stabilne, posamezniki neprestano stojijo z eno nogo na trgu dela, tudi če so zaposleni. To jih žene v situacijo, ko morajo nenehno poudarjati svojo dodano vrednost, zato potreba po oblikovanju osebne blagovne znamke še nikoli ni bila tako pomembna, kot je danes.

Ob upoštevanju družbenih kontekstov, značilnosti starostne skupine in njihove osnove samozavesti so partnerji oblikovali definicijo karierne usmerjenosti, ki je opisana spodaj.

Kariera orientacija je v okviru tega projekta:

Karierno orientacijo v okviru tega projekta razumemo kot:

- dolgoročen proces, katerega končni cilj je mladim omogočiti stalno in uspešno prisotnost na trgu dela,
- vrsta odločitev, saj se danes mladi danes ne odločijo samo enkrat na način, da bi definirali in določili smer svojega življenja in kariere, temveč morajo sprejeti številne majhne odločitve, ki skupaj vodijo do določene točke na karierni poti,
- ni zaključena ob vstopu mladih v terciarno izobrazbo ali v svet dela, ker mora v prihodnosti sprejeti nadaljnje odločitve (ki jih motivirajo ali zunanje okoliščine ali pa notranja motivacija).
- zaradi najnovejših drastičnih sprememb družbenega okolja pomembnost poklicne orientacije nenehno narašča. Zato jo lahko najdemo kot vedno bolj samostojen podsistem, ki je vpet med leta študija in vstopom v svet dela.
- sam izraz "karierna orientacija" daje splošno sliko procesa: zbiramo informacije in se z njimi poskušamo orientirati v karier nem svetu, znanje o sebi pa uporabljamo kot kompas.
- Sestavljena je iz samospoznavanja in poklicnega znanja, razvoja kompetenc in veščin, ki jih je mogoče uporabiti kadar koli v življenju, ko je treba sprejeti kakršnokoli odločitev o svoji karieri.

Inovativne karakteristike usposabljanja in intelektualnih rezultatov

Pripravo vsebine usposabljanja in tega intelektualnega rezultata smo začeli s predhodno raziskavo o usposabljanjih za poklicno orientacijo in razpoložljivih učnih načrtih na območju delovanja partnerskih organizacij. Ugotovili smo, da v vseh treh regijah že obstajajo organizacije, ki se ukvarjajo z usposabljanjem, in/ali delajo z mladimi, ki izvajajo usposabljanja za poklicno orientacijo za srednješolce. Ključnega pomena je bilo torej določiti, kakšne vrste vsebino bi morali razviti v okviru projekta, da bi vsebovala inovativne elemente in zapolnila vrzeli, ki jih ne pokrivajo aktualna usposabljanja karijerne orientacije.

Inovativni vidiki programa MotivAction

- **Mešane ekipe izobraževalcev v času programa (mentorji in trenerji):** Ta kombinacija vodi do optimalne mešanice strokovnosti in izkušenj ter bližine udeležencem in njihovem okolju.
- **Starostna bližina mentorjev:** Starost mentorjev je bila namerno izbrana tako, da predstavljajo povezavo med starši in krogom prijateljev. Še vedno so blizu življenjskega sveta mladih, se lahko dobro postavijo v njihov položaj in reagirajo empatično. Ob tem nimajo poučnega značaja staršev, lahko pa jim posredujejo izkušnje in modrost.
- **MotivAction trening karijerne orientacije je drugi korak v seriji, ki jo sestavljajo 3 treningi:** Enkratna usposabljanja so medsebojno povezani koraki istega procesa, ki jim je skupen fokus samozavedanje in potekajo v stalni skupini.
- **Stalne skupine, tako na treningih kot tudi pri procesu mentorstva:** udeleženci gredo skozi proces skupaj, izkusijo napredek in ga pustijo, da gradijo na izkušnjah drug drugega. Trenerji tako prihranijo čas, saj se udeleženci že poznajo na drugem in tretjem dogodku, zato ni zamudnega medsebojnega spoznavanja in prilagajanja neznancem (učenje zaupanja).
- **Uporaba sodobnih medijev (življenjsko okolje):** Z uporabo sodobnih medijev se delo v skupini približuj svetu, v katerem živijo mladi.
- **Individualna pozornost kljub delu s skupino:** Ker mentorske skupine sestavlja največ 5 oseb, lahko mentorji ciljno in na ustrezen način poskrbijo za potrebe vsakega posameznika. Kljub temu je še vedno mogoče videti druge možnosti za ukrepanje in se o njih pogovoriti z ostalimi člani skupine.

Inovativni vidiki usposabljanja na temo karierne orientacije

- **Vključitev karierne orientacije v okvir samozavedanja.** Predstavitev pomena osebnih kompetenc, veščin in stališč ter interesov, delovnih vrednot in družinskih vzorcev pri karierni orientaciji. Celosten pristop k procesu poklicne orientacije.
- **Povezovanje karierne in življenjske orientacije.** Usposabljanje karierno orientacijo umešča v širši kontekst življenjske orientacije in jo povezuje z vprašanji posameznikove identitete, njegovih sposobnosti in želenega življenjskega sloga. Tako poklicno načrtovanje posameznika ne loči od drugih vidikov načrtovanja življenja.
- **Obravnavanje poklicne orientacije kot procesa (vseživljenjskega učenja) in niza odločitev.** Pozitiven odnos do neuspehov in sprememb v načinu poklicne poti.
- **Pozitiven pogled na poklicno orientacijo.** V številnih drugih programih je poklicna orientacija nujna - mladi se morajo odločiti za neko obliko nadaljnega izobraževanja ali dela. Na tem treningu se skušamo izogniti temu pogledu in raje izhajamo iz edinstvenih sposobnosti, ki jih prinaša vsak posameznik. Ta sprememba pogleda lahko odpre nova vrata in osvobodi udeležence nepotrebnih bremen.
- **Predstavitev pogleda na kakovost delovnega mesta na način, ki ga mladi z lahkoto razumejo.** Skozi koncept Ikigai gledamo na kakovost delovnega mesta z različnih zornih kotov in tako širimo predstave o kakovosti, ki jih večina mladih nosi s seboj iz prejšnjih let.
- **Osredotočenost na trende četrte industrijske revolucije.** Ne samo tehnološki trendi, ki vplivajo na oblikovanje novih poklicev, temveč tudi sociološki trendi, ki se pojavljajo kot posledica spremenjenih pristopov k delu.

Navsezadnje lahko poleg vsega tega usposabljanje štejemo tudi za novo izkušnjo, ki zapolnjuje vrzeli, ki jih imajo člani ciljne skupine:

- Po naših izkušnjah mladim primanjkuje potrebnega znanja, informacij in veščin, ko zapustijo izobraževalni sistem in poskušajo vstopiti na trg dela. Problematična so področja:
 - kako najti informacije o možnostih zaposlitve
 - kako izvajati različne naloge (pogosto zapletene, na visoki ravni, istočasno),
 - kako narediti načrte za pridobitev ali ustvariti priložnosti za zaposlitev.
- **Neformalne metode:** Za mlade, ki prej niso bili vključeni v nobeno obliko mladinskega dela, so to novi pristopi, ki jih opolnomočijo. Predstavlja tudi nov način izražanja mladih. Poleg

tega lahko z uporabo neformalnih metod, ki niso v vsakdanjem življenju, dosežemo drugačne pristope do mladih. Prav tako ni zaskrbljujočega, da bo povedano kasneje razloženo v škodo udeleženca, saj mentorji in trenerji nudijo varen prostor, ki je oddaljen od šole in družine.

- **Vodja usposabljanja je mladinski delavec:** tudi če se tečaj izvaja v instituciji formalnega izobraževanja (v sodelovanju s šolo ali z dijaškim domom), ga kljub temu izvajajo trenerji in mladinski delavci, ki prihajajo v šolski sistem od zunaj in dobro
- **Rešitve, prilagojene posamezniku:** Udeležencem ne ponujamo nobene splošne in enotne rešitve problema brez konkretnih, personaliziranih nasvetov. Udeleženci čutijo, da njih in njihove težave jemljejo resno.
- **Učenje učenja in učenje samostojnosti:** Udeleženci dobijo priložnost, da se naučijo, kako se učiti. Ni jim treba reproducirati tega, kar so si zapomnili, ali slediti zastavljenim okvirjem, kot je to pogosto v šolah. Namesto tega lahko prosto sodelujejo, preizkušajo različne stvari in soustvarjajo nekaj novega.
- **Sodelovanje s šolami in starši, brez pritiska sistema:** Podpora šolam in staršem prinaša številne prednosti brez pritiska in s tem povezane samoomejitve (npr. podajanje "pravih" (a ne iskrenih) odgovorov, da bi udeleženci dobili dobro oceno oz. spravili starše v dobro voljo). Odprtost in iskrenost ponujata neslutene možnosti za prosto in intenzivno delo.
- **Iskanje osebnih življenjskih ciljev, lastnih standardov brez pritiska drugih:** Ta oblika usposabljanja mladim omogoča, da najdejo usmeritev za svoje življenje in svojo poklicno prihodnost, brez zunanjih vplivov in vrednostnih sodb. Nobena odrasla oseba (še posebej ne starši ali učitelji) v procesu ne izvajajo pritiska ali podajajo lastnih mnenj. Mladi si vseeno lahko medsebojno izmenjujejo svoje ideje in poglede.

Opisi usposabljanj: koncepti, metodologije in strukture

Na usposabljanjih karijerne orientacije želimo doseči naslednje učne rezultate:

- Mladim podati sliko o družbenem kontekstu, v katerem bodo živeli v prihodnjih 4-5 letih, vključno z možnostmi nadaljnjega izobraževanja, z zahtevami na trgu dela in z njihovimi nenehnimi spremembami.
- Vzpostaviti nov odnos do poklicne orientacije: le-ta ne pomeni več ene velike življenjske odločitve, temveč sosledje manjših.
- Pokazati udeležencem da so neuspeh in slabe odločitve naravni deli življenjske in karijerne orientacije, pa tudi poudarjanje priložnosti za učenje, ki jo najdemo v vsakem neuspehu.
- Predlagati način razmišljanja o karierni orientaciji kot o delu želenega življenja v prihodnosti: mladi bodo razmišljali o svojem življenju, ki ga želijo imeti v naslednjih 5-10 letih, vključno z vrednotami, ki jih je treba upoštevati, načeli, ki jih je treba spoštovati in cilji, ki jih je treba doseči. Odločitev o konkretni izbiri kariere ali nadaljnjega izobraževanja se sprejme šele, ko je jasno, kaj si udeleženci želijo v življenju.
- Zagotoviti samozavedanje kot osnove za karierno orientacijo, ki na eni strani podpira vsebinsko, proaktivno, odgovorno življenje odraslih, na drugi strani pa omogoča izbiro poklica/slужbe, ki je prilagojena posamezniku in je rezultat zavestne osebne odločitve.

Na podlagi skupaj opredeljenih učnih rezultatov in ob upoštevanju lokalnega družbenega konteksta so partnerji razvili v načrte usposabljanja, ki so predstavljeni v nadaljevanju preko predstavitev osrednjih točk treningov, makro in mikro načrtov ter opisov metod in vaj.

Usposabljanje s področja karijerne orientacije v organizaciji Kathaz

Značilnosti usposabljanja so sledeče:

- izvajala sta ga dva trenerja, ki delata kot psihologa,
- trenerja delata v isti srednji šoli, eden od njih dela kot šolski psiholog, drugi pa poučuje družboslovne vede,
- na šoli imajo dolgoletno rutino pri izvajanju izobraževanj za poklicno orientacijo za srednješolce,
- poleg konkretnih izkušenj, zbranih v praksi, imajo tudi strokovno znanje in pristop; eden izmed trenerjev je namreč doktor znanosti s področja izobraževanja.

V zvezi z obravnavano tematiko karijerne orientacije smo opredelili in se osredotočili na naslednje točke:

- samozavest, potrebna za poklicno usmeritev (npr. delovne vrednote, vrste poklicnih interesov itd.),
- poklicno znanje,
- osnovno poznavanje trga dela,
- informacije o izobraževalnem sistemu: terciarno izobraževanje, tečaji, izobraževalne poti do različnih poklicev,
- notranji in zunanji dejavniki, ki vplivajo na karierno orientacijo, kot so družinski vzorci, tradicija, družbeni pritisk, najljubše dejavnosti, hobiji itd.,
- občutki in strah pred odločitvami.

Metode, uporabljene v okviru usposabljanja

SWOT analiza

Kot je znano, gre pri SWOT oziroma PSPN analizi za kratično poimenovanje, ki pomeni "Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats" oziroma v slovenskem prevodu "prednosti, slabosti, priložnosti, nevarnosti". Med usposabljanjem je bila le-ta opredeljena kot glavna metoda pri sprejemanju odločitev, saj dobro združuje področje samospoznavanja s poklicnim znanjem in zunanjim ter notranjim okoljem. Spodaj je predstavljena tabela, ki so jo morali udeleženci izpolniti, je le-tem

pomagala pri sistematizaciji že pojasnjenih in znanih elementov. Vse, kar vedo o sebi, je lahko moč, priložnost, šibkost ali grožnja z vidika izbire kariere.

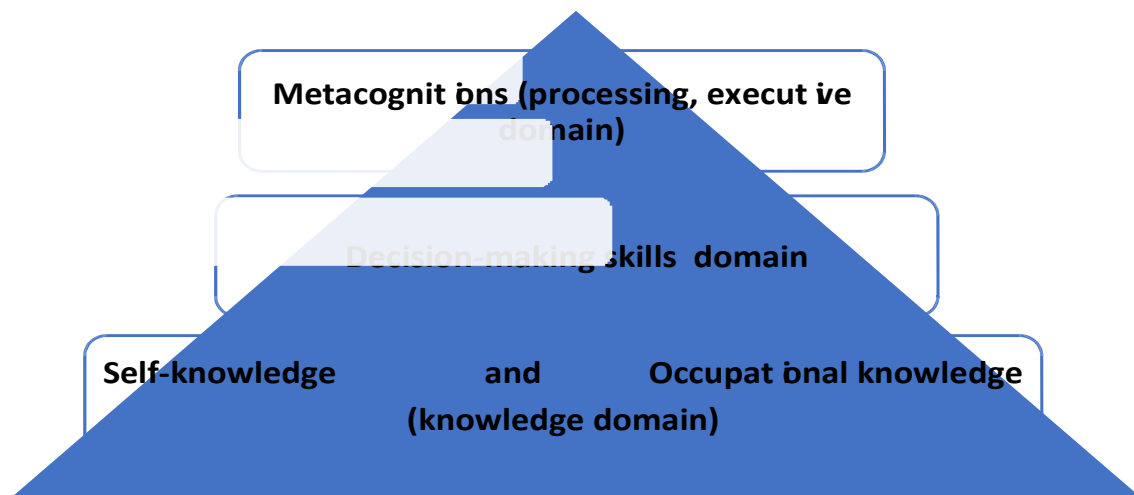
Udeleženci so morali izpolniti spodaj predstavljeno tabelo, sestavljen iz štirih polj. Notranja analiza se nanaša na področje poznavanja samega sebe in vključuje prednosti in slabosti. Zunanja analiza se nanaša na okolje: družina, šolski sistem, pomembni odnosi, širša skupnost. V tabeli se obe področji delita na priložnosti in grožnje.

	POZITIVNO (+)	NEGATIVNO (-)
ANALIZA NOTRANJEGA OKOLJA: interesi, spretnosti, vrednote itd.	Prednosti	Slabosti
ANALIZA ZUNANJEGA OKOLJA: družina, šolski sistem, izobraževalni sistem, prijatelji, nevladne organizacije itd.	Priložnosti	Grožnje

SWOT analiza ima več prednosti, saj omogoča ne le analize stanja in udeležence pripravi na sprejemanje odločitev, temveč tudi prehod v smer sprejemanja akcijskega načrta. Pomembna je, ker pomaga odkriti povezave med posameznimi polji. Prikazuje, kako lahko prednosti pomagajo pri izkoriščanju nadaljnjih priložnosti in katere slabosti je mogoče spremeniti v prednosti. Čeprav se grožnjam ne da mogoče popolnoma izogniti, je vseeno mogoče preučiti, kako določena grožnja vpliva na posameznika ali če jo le-ta lahko spremeni v slabost. NA ta način lahko posameznik, nadzira situacijo in poišče ustrezna orodja za rešitev.

Kognitivni informacijski model karierne orientacije Garyja W. Petersona

Trenerji so na podlagi kognitivnega informacijskega modela opredelili konkretne teme, ki so vključene v usposabljanje karierne orientacije. V osnovi piramidnega modela najdemo področje poznavanja sebe (vrednote, interesi, spretnosti, preference pri zaposlovanju) in področje poklicno znanje (priložnosti na trgu dela). Na le-teh sta postavljeni spretnosti odločanja in metakognicija (samorefleksija, samoocenjevanje, spremljanje in nadzor kognitivnih procesij).³



Slika 1: Model karierne orientacije Garyja W. Petersona.

Glavno sporočilo, ki ga podaja ta teorija je, da mora vsakdo razviti veščine gradnje kariere in obdelave informacij. Po eni strani to stališče posameznikom pomaga pri sprejemanju trenutnih odločitev o izbiri kariere, po drugi strani pa razvija tudi sposobnosti za reševanje problemov in sposobnost sprejemanja odločitev, ki lahko privedeta do uspešnih odločitev tudi v prihodnosti.

Sledeči trening karierne orientacije je bil razvit na podlagi treh ravni piramide. Uporabili smo nekaj formalnih metod za prenos informacij in znanja udeležencem ter ponudili priložnosti za razvoj kompetenc in spretnosti. Poglejmo podrobno ravni piramide.

Osnove samozavedanja

Najpomembnejše elemente samozavedanja lahko opredelimo v obliki treh vprašanj, na katera lahko zlahka odgovorijo tudi tisti, ki jim je psihologija tuja:

1. Kaj najraje počnem? (interesi)
2. Kaj lahko počnem? (spretnosti, kompetence, sposobnosti)

³ Peterson et al. 2002

3. Kaj je zame pomembno? (vrednote)

Seznam lahko dopolnimo tudi z vprašanjema "Kakšen sem?" in "Kakšne so moje značilnosti?", saj je poznavanje lastnih osebnostnih lastnosti bistvenega pomena za zavestne in uspešne odločitve pri izbiri karijerne poti.

V primeru prvega vprašanja lahko na usposabljanju priključite najljubše dejavnosti, hobije, šolske in obšolske dejavnosti, teme ali celo TV serije, bloga in revije.

Kar zadeva drugo vprašanje, predlagamo, da se posvetite tistim dejavnostmi, v katerih so udeleženci dobri in jih redno opravljajo. Priložnost je, da se pogovorimo o razmerju med veščinami in področji interesa. Pogosto imamo izkušnje, da imamo raje tisto aktivnost, v kateri smo dobri, in nas prakticiranje le-te naredi še bolj spretno. Vendar se včasih lahko zgodi tudi, da nam je nekaj všeč, potem ko zadevo poskusimo in nam ustreza.

Razprava o tretjem vprašanju, o področju vrednot, je še posebej pomembna v skupinah srednješolcev, saj je definiranje, oblikovanje in krepitev lastnih vrednot pomembna stopnička na poti razvoja identitete. Predlagamo, da se razprava začne s splošnimi vrednotami in se postopoma osredotoči na delovne vrednote (vrednotam, ki jih posameznik ohrani kot pomembne v službi/pri poklicu). Na koncu se dotaknemo še družinske tematike (tradicije in vzorci), ki jo lahko povežemo z vsemi tremi zgoraj omenjenimi vprašanji. Razprava o povezavi med družinsko in poklicno usmerjenostjo je dobra točka za prehod na temo poklicnega znanja.

Poklicno znanje

Ta tema je primerna za razkrivanje notranje skladnosti različnih poklicev:

- posebne naloge, ki jih je treba opraviti pri opravljanju določenega poklica/slужbe,
- zadolžitve in odgovornosti,
- orodja in stroji, ki se uporabljajo med delom,
- delovne lastnosti (npr. Delo zunaj, delo v zaprtem prostoru, samostojna ekipa, prilagodljivost itd.),
- fizična in psihična zahtevnost,
- kvalifikacijske zahteve,
- prihodki in druge ugodnosti,
- usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, družini prijazno delo itd.

Če uporabimo Petersonov model, je zelo pomembno vedeti, da so stopnje piramide zgrajene druga na drugi in da samozavedanja predstavlja temelje. Ko o temah razpravljamo na tak način, razjasnujemo razmerje med posameznimi ravni. Ta pristop pomaga udeležencem, da oblikujejo informacije, povezane z različnimi ravni, na svoji karierni poti v konkretne zaključke, na primer če bi želeli imeti določeno službo ali če so sposobni opravljati določeno delo.

Poleg "statičnega" vidika karierne usmeritve, kot so na primer značilnosti konkretnih delovnih mest in povezanost udeleženca z njimi, je pomembno upoštevati tudi dinamične vidike karierne orientacije. Dinamični vidiki so na primer tako lahko:

- najnovejše spremembe v svetu zaposlovanja in samozaposlitev,
- izobraževalne poti do določenega poklica in spremembe le-teh,
- Svet 4.0. in industrija 4.0: vplivi tehnološkega razvoja na družbo in trg dela,
- izginjajoči in novi poklici.

Dinamični vidiki karierne usmeritve so podrobno obravnavani v poglavju *Družbeni kontekst*.

Pri razpravi o poklicnem znanju je koristno vključiti klasifikacijo poklicev glede na zanimanje (J. Holland) in glede na delovne vrednote, ki jih predstavljajo različni poklici. Pri izbiri poklica je dobro izhodišče, da z uporabo testov (na primer Gardnerjev test inteligence) prepoznamo vrsto osebnega interesa in razmislimo o hobijih in najljubših dejavnostih, nato pa te ugotovitve primerjamo z nalogami, ki jih je treba opravljati pri določenem poklicu.

Nenazadnje je razprava o povezavi med vrednotami (tako splošnimi kot delovnimi) in izbranim poklicem tudi obvezna tema pri usposabljanju srednješolcev iz poklicne orientacije. Sredi oblikovanja vrednot in iskanja identitete se velja zavedati, da imajo različni poklici različne delovne vrednote. Sozvočje med osebnimi vrednotami in delovnimi vrednotami poklica je pomemben pogoj za osebno srečo posameznika.

Spretnost sprejemanja odločitev

Na drugi stopnji piramide najdemo spretnost, povezane s sprejemanjem odločitev. Karierna orientacija je sestavljena iz niza odločitev. Gre za postopek, ki temelji na priložnostih izbire različnih smeri na podlagi vnaprej zbranih informacij. Potem ko na prvi stopnji piramide obravnavali samozavedanja in poklicno znanje, je zdaj čas za izboljšanje spretnosti sprejemanja odločitev. To lahko naredimo s spoznavanjem tehnik odločanja in preko analize različnih situacij.

V to stopnjo lahko vključimo naslednja vprašanja:

- Kako lahko pojasnim, kaj so konkretna vprašanja?

- Katere podatke itd. Upoštevam? Na kaj naj bom pozoren?
- Kaj pomaga pri odločanju? Kaj je ovira pri odločanju?

Metakognicija

Tretja in zadnja stopnja piramide je raven metakognicije, ki pomeni razmišljati o razmišljanju, pomeni poskus zavedanja o tem, kaj vemo in česar ne vemo. Gre za kognicijo na višji ravni in v karierni usmeritvi lahko konceptu metakognicije dodamo še nadaljnje pomene:

za svojo kariero sem odgovoren/-a sam/-a;

- vem, kaj imam rad/-a in česar ne,
- vem, kaj lahko počnem in kaj bi rad razvil/-a,
- moja izbira in načrti so zavestni.

Metakognicija ni samostojna tema usposabljanja, vendar je vseeno prisotna v celotni vsebini, saj je glavni cilj le-tega podpirati udeležence pri zavestni razpravi in odločanju o karierni orientaciji.

Metoda SMART ciljev

Za razpravo o ciljnih karierni usmeritvi smo uporabili metodo SMART ciljev. Ime metode je angleška kratica, ki opredeljuje lastnosti idealno zastavljenega cilja:⁴

- *Specific (Specifični)* – kratko in jasno izraženi, podrobni in natančno določeni;
- *Measurable (Merljivi)* – količina, kakovost, čas, stroški, uspešnost, učinkovitost, stopnja napak itd.
- *Achievable (Dosegljivi)* – ustreza posameznikovemu znanju, veščinam in odnosu, tako da jih bo zmožen doseči;
- *Relevant (Ustrezni)* – trenutni, urejeni, povezani z večjimi načrti;
- *Time-related (Časovni)* – časovno zamejeni, imajo časovni rok, so v pravem časovnem zaporedju.

Specific (Specifični)

Specifični cilji so dobro opredeljeni – ve se, za kaj gre. Pomembno je, da se upremo skušnjavi, da bi se pri določanju ciljev dogovorili o nekakšnem "diplomatskem, splošnem besedilu". Neopredeljeni cilji močno obremenijo pot do njihove uresničitve.

⁴ Simonyi, 2004.

Primeri neopredeljenih ciljev: "Želim se izzvati." "Želim postati bolj samozavesten."

Measurable (Merljivi)

Pomeni cilje oblikovati tako, da je kasneje objektivno prepoznavno, ali so bili doseženi ali ne. Spremembe vedenja ni vedno mogoče izmeriti.

Achievable (Dosegljivi)

Pomeni, da je treba cilje oblikovati tako, da jih lahko dosežemo. Nedosegljivi cilji demotivirajo. Pomembno pa je, da si zastavimo ambiciozne cilje, ki motivirajo, da se potrudimo po svojih najboljših močeh.

Uporabiti je potrebno motivacijsko moč cilja s tako imenovanimi slikami ciljev. V ta namen je pomembno, da pri oblikovanju ciljev opišemo predvideno končno stanje, kot da se je to že zgodilo.

Motivacijski učinek je pri negativnih formulacijah ciljev precej nizek, saj formulacije, kot je "Želim končno pokazati več samozavesti", že vsebujejo negativno presojo trenutne situacije.

Relevant (Ustrezni)

Naj bodo postavljeni cilji usmerjeni v tisto, kar posamezniku lahko koristi in polepša ali olajša življenje. Nikar naj se ne zavezuje da bo uresničil nekaj, kar je pomembno nekomu drugemu, a zanj ni relevantno ali pa ga ne zanima.

Time-related (Časovni)

Doseganje ciljev je potrebno redno spremljati in vnaprej določiti časovne mejnike in končni datum. Časovna omejitev in časovni rok pomaga pogledati prevoženo razdaljo in se odzvati na pričakovane ovire.

Metoda SMART ciljev je vsekakor primerna za določanje ciljev tako v procesu karijerne orientacije kot na drugih področjih življenja.

V zvezi s kariernim načrtom je koristno razmisliti tudi o vprašanju prihodnjega življenjskega sloga in dolgoročnih načrtov (Kakšen bom čez 20 let?), akcijski načrt pa običajno izdelamo za naslednjih 6 do 12 mesecev.

Upoštevajoč metodo SMART ciljev udeleženci na treningu izdelajo dva ali tri akcijske načrte, ki jim pomagajo pri odločanju o izbiri poklicne poti.

Savickasova teorija izgradnje kariere

Pri preučevanju vprašanja načrtovanja kariere smo uporabili Teorijo izgradnje kariere, ki jo je podal Mark L. Savickas. Po tem njegovem modelu kariera ni izbrana, ampak zasnovana, nanjo pa trajno

vpliva interakcija okolja in posameznika. Oseba ima v tem sistemu odnosov aktivno vlogo, ki se osredotoča na precej trajno gradnjo kariere, pri čemer gre za odločitve, ki je povezana z izbiro poklica. Pomemben cilj je, da naše prihodnje delo lahko uporabimo kot orodje samoizpolnitve in samoizražanja.

Savickasov model tudi poudarja, da je gradnja kariere stalen proces, pri katerem je razvoj samozavedanja in poklicnega znanja trajen. Podobno velja tudi oblikovanje, razvoj in urjenje tistih kompetenc, ki jih je mogoče neodvisno uporabljati pri sprejemanju odločitev, povezanih s kariero. Savickas na tem mestu priporoča uporabo metode pripovedne tehnike, saj je lahko primerna za prepoznavanje človekovih življenjskih ciljev.

Med usposabljanjih na temo kariernih orientacij lahko udeleženci premislijo o svojih nekdanjih odločitvah, analizirajo svoje nekdanje odločitve in ustvarijo svojo zgodbo in pripoved.

Definicija ciljne skupine in njenih potreb

- Prvotno se je za študij MotivAction v študijskem letu 2019/20 prijavilo 54 dijakov. Od teh se nekateri niso pojavili niti na prvem usposabljanju (5-8 študentov), nekateri udeleženci pa so ga zapustili pred koncem.
- Zaradi velikega števila udeležencev smo jih razdelili v 2 podskupini. Sestava skupin je bila določena v času trajanja usposabljanj.
- Udeleženci so bili dijaki, stari od 14 do 17 let in so predstavljali štiri različne šole (tako glede na vrsto kot glede na lokacijo).
- Večji del udeležencev je prišel iz iste šole / razreda, zato so se že vnaprej poznali med sabo. Vsi so na treningu poznali vsaj eno osebo, nihče pa ni poznal vseh drugih udeležencev.
- Del udeležencev je živel v študentskem domu, kar pomeni, da so prihajali iz majhnih vasi in so med tednom bili odrezani od svoje primarne socialne mreže.

Glede vsebine usposabljanja so bile upoštevane naslednje potrebe članov ciljne skupine:

- Udeleženci potrebujejo podporo pri oblikovanju svoje prihodnosti. V sorazmerno kratkem času, pod velikim pritiskom (nadaljnje izobraževanje, poklicna usmeritev), morajo sprejeti pomembne odločitve, ki oblikujejo prihodnost. Poleg tega se zdi, da jim primanjkuje zadostna količina informacij, orodij in metod za samostojno in zavestno odločanje.
- Udeleženci zaradi starosti morda nimajo dovolj samozavesti, trdnih vrednot in norm, čeprav bi to nujno potrebovali za oblikovanje lastne prihodnosti.
- Udeleženci morajo prevzeti nove vloge v družbi in na novo opredeliti svojo osebno identiteto, kar je posledica dobe odraščanja in osebnih odločitev o karierni orientaciji

- Številni udeleženci na usposabljanje prihajajo s konkretnimi vprašanji. Trenerji so poskušali odgovoriti na ta vprašanja in jim ponuditi pomoč pri reševanju problemov ali odgovarjanju na vprašanja. Poleg tega so jim ponudili možnost osebnega svetovanja v prihodnosti.
- Udeleženci se srečujejo z obvladovanjem negotovosti, ki izhaja iz družbenih sprememb in situacij odločanja. Po eni strani se je treba zavedati, da so spremembe nujne, s tem povezane negotovosti pa so tako nekaj povsem naravnega. Po drugi strani pa na so na usposabljanju predstavljene metode in orodja za reševanje teh situacij.
- Nov pristop k poklicni orientaciji (z vidika udeležencev): povežemo ga s samozavedanjem, delovnimi vrednotami in želenim življenjskim slogom. Hkrati razkrivamo, da je poklicna orientacija neprekinjen niz odločitev in vseživljenjski proces.
- Med razpravo o poklicnem znanju dajemo poseben poudarek hitrim spremembam družbenega konteksta in poklicev. Podrobneje o tem v poglavju *Socialni kontekst*.

Struktura usposabljanja

Prvi dan usposabljanja

Ura	Vsebina	Opis aktivnosti
17.00 – 17.30	Uvodni predstavitveni krog	Ime, razred, iz katere šole prihaja, obšolske aktivnosti in skupine
	Močan veter piha! energizer	Stoli (eden manj od števila udeležencev) so razporejeni v krogu. Ena oseba stoji v središču kroga, medtem ko vsi ostali sedijo na stoli. V vsakem krogu igre oseba izreče stavek, ki se začne z besedami: „Velik veter piha“, ki se nanaša na enega ali več igralcev, npr. „Velik veter piha, če ste prišli neposredno iz šole / če nosite očala / če ste danes jedli doma / če se domov odpravite s kolesom itd. Vsi igralci, ki spadajo v navedeno kategorijo, morajo zapustiti svoj stol in poiskati drugega. Ko so vsi stoli zasedeni, oseba, ki ni dobila stola, stoji v sredi kroga in vodi igro naslednji krog.

		V malih skupinah nato lahko podelijo svoje izkušnje na podlagi naslednjih treh tem: odločilne osebe, ki vplivajo name, podobna področja in interesi v družini, spremembe iz generacije v generacijo. Nato podelijo v celotni skupini nekaj misli iz diskusije v malih skupinah. Med zaključnim krogom jih vprašamo, koliko oseb imajo na svojih družinskih drevesih (ne gre za tekmovanje).
19.00 – 19.15	Johari okno	Predstavitve metode Johari okna, s katerim pokažemo, zakaj so skupine in povratne informacije tako pomembne pri razvoju in spoznavanju samega sebe.
19.15 – 19.45	Analiza seznama najljubših aktivnosti in dejavnosti	Udeleženci naj na list papirja zapišejo vsaj 12 svojih najljubših aktivnosti. Nato jih pričnemo analizirati: Ali gre za individualno ali skupinsko dejavnost? Ali gre za notranjo aktivnost ali aktivnost na prostem? Kaj je glavni element dejavnosti? Ljudje - misli – orodja/predmeti? Vsak si s seznama izbere svoje tri najljubše dejavnosti. Nato na podlagi le-teh izbere poklice, katerih opisi delovnih mest vsebujejo izbrane dejavnosti. Udeleženci svoje rezultate in ugotovitve najprej delijo v parih, nato pa jih predstavijo tudi celotni skupini.
19.45 – 20.00	Zaključni krog Jaz - ti - on/-a - mi - vi - oni	Vsak udeleženec pove samo en stavek o svojih izkušnjah na usposabljanju. Stavki se morajo začeti z osebnim zaimkom, drug drugemu pa sledijo v vrstnemu redu. Primer: Jaz sem se danes veliko smejal. Ti si našel zanimive poklice. Ona ve veliko o svoji družini.

Drugi dan usposabljanja

Ura	Vsebina	Opis aktivnosti
9.00 – 9.20	Telefonska igra Rad bi govoril z nekom, ki ...	Z uporabo izkušenj in informacij, ki so jih udeleženi pridobili dan prej, učenci poskušajo poklicati nekoga iz skupine, ne da bi pri tem izrekli njegovo ime. Na primer: "Rad bi se pogovoril z nekom, ki želi izbrati poklic, ki se v njegovi družini ni nikoli pojavil." Če nekdo prepozna, da se stavek nanaša nanj, na enak način pokliče drugo osebo. Igra je končana, ko vsi pridejo na vrsto.
9.20 – 10.15	Savickasova teorija izgradnje kariere (PPT predstavitev)	Med ogledom predstavitve si udeleženci oblikujejo lastno zgodbo in si vnaprej zapišejo odgovore na porajajoča se vprašanja. Nato se razdelijo v skupine po tri in razpravljajo o izkušnjah in se lotijo določanja svojih področij zanimanja. Vsak udeleženec izpolni vprašalnik, nato primerja rezultate v majhni skupini in na koncu lahko deli lastno področje zanimanja s celotno skupino.
10.30 – 10.45	Odmor	
	Podobnosti in razlike	V skupinah po tri udeleženci poiščejo: 3 stvari, v katerih so dobri, 3 spretnosti, ki bi jih radi razvili ali se jih naučili, 1 razlika – v čem se razlikujejo od ostalih dveh članov skupine. Male skupine nato delijo rezultate s celotno skupino udeležencev.

	Test raznoterih inteligentnosti (H. Gardner)	Vsak udeleženec izpolni vprašalnik in ga nato na podlagi navodil oceni. Tisti, ki imajo enak tip inteligence, tvorijo majhne skupine in o tej vrsti inteligence oblikujejo oglas. Na koncu predstavijo svoje oglase ostalim.
12.00 – 13.00	Notranji in zunanji krogi (razprava)	Udeleženci oblikujejo dva kroga, enega znotraj drugega, in si s partnerjem iz sosednjega kroga izmenjujejo informacije, dokler trener zunanjemu krogu ne da signala, naj se premakne za eno osebo v določeno smer, tako da vsak udeleženec dobi novega sogovorca. Udeleženci s sogovorci preživijo eno minuto. V tem času morata udeleženca drug drugemu povedati, kaj bi izbrala med naslednjimi vrednotami, situacijami: Učenje – Potovanje – Delo Podpiranje drugih – Konkurenca Moč odločanja – pripadnost skupini Natančno delo – Ustvarjalnost Denar – samostojnost Navdihujoče naloge – pisarniško delo Stabilno delovno mesto – neodvisno podjetništvo Individualno delo – Delo v skupini Na koncu aktivnosti delimo izkušnje v zaključnem krogu. Z udeleženci se lahko pogovorimo o eni ali dveh vrednotah, ki sta zanje še posebej pomembni.
13.00 – 14.00	Odmor za kosilo	
14.00 – 15.45	Blob Tree/Blobi na drevesu (Pip Wilson)	Vsakdo dobi papir, na katerem je mogoče videti 25 malih ljudi (blobov) v različnih situacijah okoli ali na

		drevesu. Udeleženci v parih razpravljajo o naslednjih vprašanjih: Kje sem zdaj? Kaj je naslednji korak? Kam bi rad šel?
	Analiza sprejemanja odločitev	Za uvod spregovorimo o dejavnikih, ki vplivajo na izbiro kariere. Omenimo čim več notranjih (veščine, zanimanje, vrednote, osebnostne lastnosti) in zunanjih (družina, šola, možnosti na trgu dela, pomembne osebe, moda, predsodki, status, plača). Vsak udeleženec na papir velikosti A4 nariše velik krog. Iz svojega življenja izberejo eno situacijo, ko so morali sprejeti odločitev (npr. Ko so se odločili za srednjo šolo). Ta krog je treba razdeliti na dele glede na število dejavnikov, ki so jih pri tej odločitvi upoštevali. Velikost posameznega dela kaže na pomen vsakega dejavnika pri odločanju. Udeleženci se sprehodijo po sobi in se z najmanj tremi drugimi pogovorijo o svoji odločitvi.
	SWOT analiza	Trener predstavi lastnosti in posebnosti SWOT analize. Vsak udeleženec sam zase oceni svoje trenutno stanje, pri čemer upošteva vse, kar je že ugotovil med usposabljanjem. Trener na podlagi SWOT analize nato predstavi možne razvojne strategije in govori o določanju ciljev po metodi SMART. Udeleženci si nato na tak način zastavijo tri cilje, ki jih je mogoče izpolniti do konca leta. O načrtih razpravljajo v malih skupinah (po tri na skupino).
14.45 – 16.00	Odmor	

16.00 – 17.30	Zemljevid sanj (15 let kasneje)	Udeleženci dobijo papir velikosti A3 ali A4. Predstavljajo si, kakšni bodo čez 15 let, nato narišejo zemljevid sanj, ki jih imajo za svojo prihodnost. Najbolj drzne sanje predstavijo celotni skupini.
	Evalvacija: nahrbtnik, pralni stroj, smetnjak	Skupina skupaj naredi pregled obeh dni usposabljanja. Vrnemo se k pričakovanjem in strahovom. Vsi udeleženci gredo do drevesa in poberejo tiste rdeče in zelene post-it listke, ki vsebujejo izpolnjena pričakovanja in neutemeljene strahove. Postopek evalvacije: Vsakdo dobi tri liste, ki simbolizirajo spodaj napisane predmete. Dijaki nanje zapišejo povratne informacije in jih nalepijo na velik skupni poster. Nahrbtnik: Kaj bom vzel/-a s seboj? Kaj sem se naučil/-a? Kaj lahko uporabim? Pralni stroj: Kaj moram premisliti v naslednjih dneh? Smetnjak: Kaj moram zavreči? Kaj je bilo nepotrebno, neuporabno? Udeleženci lahko podelijo eno ali dve svoji zapisani misli tudi med zaključnim krogom.

Usposabljanje s področja karierne orientacije na Socialni akademiji

Za usposabljanje so značilne sledeče lastnosti:

- Usposabljanje je trajalo dva dni, vsak dan 8 pedagoških ur, skupaj 16 pedagoških ur.
- Usposabljanje so izvajali mladinski delavci.
- Sestavljeno je bilo na podlagi prejšnjih dobrih praks projektov Socialne Akademije, skupnih okvirov, ki so jih določili partnerji, in odgovorov na potrebe ciljne skupine.
- Trenerji so temo karierne orientacije obravnavali na sledeč način:
 - povezovanje življenjske in karierne orientacije,
 - umestitev tem o karierni orientaciji v današnji družbeni kontekst ob upoštevanju pojavov v Svetu 4.0 in v Industriji 4.0 ter njihovih posledic na trg dela,
 - karierna orientacija kot niz odločitev,
 - karierna orientacija kot možnost za oblikovanje prihodnosti (želen življenjski slog, vrednote, načela itd.).

Uporabljene metode

Diltsova piramida



SLIKA 2: DILTSOVA PIRAMIDA.

Diltsovo piramido sestavlja šest ravni človeške osebnosti, ki so med seboj povezane v dve smeri. Od spodaj navzgor so te ravni:

1. okolje
2. vedenje
3. sposobnosti
4. prepričanja in vrednote
5. identiteta
6. poslanstvo

Vsaka spodnja stopnja določa stopnjo nad njo, na primer: okolje, v katerem posameznik odrašča, določa njegovo vedenje. Njegovo vedenje določa njegove sposobnosti. Njegove sposobnosti določajo njegove vrednote ali prepričanja itd.

Z višje ravni je mogoče vplivati na eno raven nižje, na primer: ko posameznik spremeni svoje dojemanje lastne identitete, posledično spremeni tudi nekaj svojih prepričanj. Ali pa ko posameznik spremeni svoje prepričanje, se spremenijo tudi njegove lastne navade.

Dve pomembni uporabi tega orodja oziroma koncepta pri karierni orientaciji:

1. Pogovor o temah, kot sta (poklicna) identiteta in osebno poslanstvo, je običajno zelo zahteven tako za mlade kot za odrasle. Ko pa se postopno povzpnejo od spodaj proti vrhu Diltsove piramide, se pogovor o teh temah zdi le postopna nadgradnja prejšnjih ravni.
2. Diltsova piramida pomaga posamezniku razumeti povezavo med različnimi nivoji. Pri mladih pogosto opazimo vrzel med ideali, ki se izražajo v njihovem poslanstvu, in konkretnimi dejanji, ki jih izraža njihovo vedenje. Piramida jasno prikazuje sistem, v katerem sta ti dve kategoriji odvisni druga od druge.

IKIGAI



SLIKA 3: IKIGAI.

Ikigai je japonski koncept, ki pomeni "razlog za obstoj". Beseda se nanaša na življenjsko usmeritev ali življenjska sila, zaradi katerega se življenje splača in kar žene posameznika k spontanim in voljnim dejanjem, ki mu dajejo zadovoljstvo in občutek smisla življenja. Po tej teoriji naj bi imel vsak posameznik svoj osebni Ikigai, ki naj bi bil rezultat premišljenega odgovora posameznika na štiri pomembna vprašanja:

- Kaj rad delaš?
- V čemer si dober?
- Kaj ti prinaša denar?
- Kaj svet potrebuje?

Za posameznika je precej težko najti svoj poklic, kjer bodo na vsa vprašanja odgovorili pozitivno in bodo ustrezali vsem zgoraj navedenim kriterijem. Kljub temu je še vedno pomembno, da posamezniki vedo svoje odgovore na zgoraj omenjena vprašanja in ne presodijo različnih delovnih mest samo na podlagi enega ali dveh. V različnih okoljih so nekatera vprašanja pogosto zapostavljena, na primer: vprašanje zaslužka je pomembno, druga pa niso.

Ciljna skupina in njene potrebe

Primarna ciljna skupina so mladi udeleženci z naslednjimi lastnostmi:

- starostna skupina od 15 do 19 let,
- obiskujejo srednjo šolo,

- med tednom živijo v dijaškem domu,
- njihov primarni kraj bivanja se nahaja v Severovzhodni slovenski statistični regiji,
- prihajajo iz manjših mest ali z vasi (in nimajo možnosti za šolanje bližje domu),
- udeležili so se prvega treninga na temo samozavedanja.

V zvezi s temo usposabljanja so bile upoštevane naslednje potrebe ciljne skupine:

- **Premislek o karierni orientaciji, preden to postane nujno.** Tako bodo njihove odločitve bolj premišljene in bodo sklenjene pod manjšim pritiskom. Hkrati se bodo čedalje bolj zavedali, da je karierna orientacija kontinuiran in stalen proces.
- **Povezovanje življenjske in poklicne orientacije.** Izбира poklica med drugim močno določa izbiro življenjskega sloga. Hkrati pa življenjski slog, ki ga želijo doseči, močno vpliva na delo, ki jih je posameznik pripravljen opravljati. V generaciji Z opažamo zlasti močno težnjo po zavestnem izbiri lastnega življenjskega sloga, zato je smiselno mladim pokazati (pogosto prezrte) posledice teh odločitev.
- **Razširitev parametrov, na podlagi katerih mladi ocenjujejo delovna mesta.** Mladi iz svojih primarnih okolij prinašajo le nekatere parametre, ki so jih pridobili med vzgojo. Širitev le-teh pomeni tudi večjo svobodo odločanja pri izbiri poklica.
- **Razumevanje nenehnega razvoja in spreminjanja poklicev.** Ko se tehnologija hitro razvija in z njim življenjski slog, se spreminjajo tudi poklici. Mladi na takšnih usposabljanjih pogosto pridejo do spoznanja, da poklic, za katerega se izobražujejo, zelo verjetno ni poklic, ki ga bodo opravljali ob upokojitvi.
- **Soočanje z negotovostjo.** Mladi vstopajo v negotovo družbo, za katero je značilen tudi izraz »družba tveganja«. Poklicne negotovosti so povezane z globalnim sodelovanjem, gospodarskimi spremembami ter drugimi nepredvidljivimi situacijami. Na te spremembe se morajo hitro odzvati, čeprav se te reakcije morda niso naučili.
- **Osredotočenje na trende četrte industrijske revolucije.** Ne samo da tehnološke trende, ki vplivajo na oblikovanje novih poklicev, temveč tudi na sociološke trende, ki se pojavljajo kot posledica spremenjenih delovnih pristopov in pogledov na delo.

Struktura usposabljanja

Prvi dan usposabljanja

Čas	Vsebinski sklop	Opis aktivnosti
-----	-----------------	-----------------

9:00 – 10:30	Uvod	Predstavitev ciljev programa, predstavitev logističnih in praktičnih informacij, prebijanje ledu med udeleženci, predstavitev glavne teme usposabljanja in razprava o glavnih konceptih, uporabljenih med usposabljanjem.
10:30 – 11:00	Odmor	
11:00 – 12:30	Stvari, ki te jih starši ne morejo naučiti	Usposabljanje začnemo z biografskim spoznavanjem razlik med udeleženci in njihovimi starši. Udeleženci odkrivajo trende v svetu in vplive 4. industrijske revolucije.
12:30 – 14:00	Odmor za kosilo	
14:00 – 15:30	4 ključna vprašanja karijerne orientacije	S pomočjo orodja IKIGAI udeleženci odgovorijo na 4 ključna vprašanja o svoji sanjski zaposlitvi. Prav tako odkrivajo razliko med pojmi strast, poslanstvo, poklicanost in poklic.
15:60 – 16:00	Odmor	
16:00 – 17:30	Sem rezultat svojih izkušenj	Udeleženci z uporabo dveh najnižjih nivojev Diltsove piramide raziskujejo svoje predhodne izkušnje in oblikujejo svoje močne in šibke točke, ki izhajajo iz teh izkušenj.

Drugi dan usposabljanja

Čas	Vsebinski sklop	Opis aktivnosti
9:00 – 10:30	Kaj so kompetence?	Udeleženci razumejo koncept kompetenc in poskušajo ozavestiti nekaj svojih ključnih kompetenc
10:30 – 11:00	Odmor	
11:00 – 12:30	Težke odločitve za prihodnost	Udeleženci odkrivajo odločitve, s katerimi se bodo soočili v bližnji prihodnosti in v njih iščejo možnosti za izražanje lastne identitete.
12:30 – 14:00	Odmor za kosilo	

14:00 – 16:00	Osebna blagovna znamka	Udeleženci razumejo koncept osebne blagovne znamke in poskušajo oblikovati lastne. Poleg tega znajo v življenjepis, portfolio ali na razgovor za službo vnesti osnovne elemente le-teh.
16:00 – 16:30	Odmor	
16:30 – 17:30	Moj korak naprej	Udeleženci evalvirajo usposabljanje in načrtujejo konkretne korake za naprej.

Opis sklopov usposabljanja

Sklop 1: Uvod

Trajanje: 90 minut

Namen:

Predstavitev ciljev programa, tehnične in praktične informacije v zvezi z usposabljanjem, prebijanje ledu med udeleženci, predstavitev glavne teme usposabljanja in razprava o glavnih konceptih, s katerimi se bodo udeleženci srečali.

Uporabljene metode:

- Predstavitev v krogu
- Igre z imeni
- Izjave: 2 resnični in 1 neresnična
- Skupinsko delo

Priprava prostora:

Pred prihodom udeležencev je potrebno pripraviti prostor in urediti gradivo in didaktični material. Okolje učilnice/prostora mora biti (kolikor je le mogoče) udobno in domače, da se lahko udeleženci počutijo prijetno, saj bodo teme včasih težke in zelo osebne.

Predlagamo, da se v prostoru pripravi:

- stole razporedimo v krogu,
- v središče kroga postavimo različen material in predmete, v katere lahko udeleženci projicirajo svoja pričakovanja (didaktični material, platno, prazni papirji itd.).

Program:

Aktivnost	Min.	Opis aktivnosti
Predstavitev v krogu	10	Vsak udeleženec pove bistvene informacije o sebi: ime, iz katerega razreda / šolskega programa prihaja, zakaj so se odločili za obisk in kakšna so njihova pričakovanja. Nato se predstavijo tudi trenerji.
Igre z imeni	20	Igranje različnih iger za lažje pomnjenje imen po želji izvajalca.
Izjave: 2 resnični in 1 neresnična	15	Vsak udeleženec na list zapiše tri dejstva: dve resnični (a morda tako, da jim je težko verjeti) in eno neresnično. Udeleženci se razdelijo v pare. Ena oseba pove paru svoja tri dejstva, druga pa mora uganiti, katera od treh je napačna. Potem zamenjata vlogi. Ko so vsi pari zaključijo, se udeleženci razdelijo na novo in postopek ponovijo.
Predstavitev urnika, osnovne informacije o usposabljanju in praktične informacije	10	Trenerji predstavijo bistvene informacije o usposabljanju (kdaj in kje so zavore med vajami, kakšen je vozni red itd.): Urn timer je pripravljen vnaprej, po predstavitvi pa ga lahko nalepimo na steno v skupnem prostoru Nekaj tehničnih informacij o odmoru za kavo in kosilu (zlasti za ljudi z alergijami na hrano in drugimi prehranskimi omejitvami).
Predstavitev osnovnih pojmov	35	Udeleženci se razdelijo v skupine po štiri. Vsaka skupina dobi listek, na katerem so napisane besede: Poklicanost Delo Izobrazba Zaposlitev zaposljivost Kariera Podjetništvo

		Skupine poskušajo opredeliti vsakega od teh pojmov. To lahko storijo na več načinov: z risanjem simboličnih slik, pisanjem definicije, mimiko ipd. Nato predstavijo svoje definicije besed celotni skupini.
--	--	---

Sklop 2: Stvari, ki te jih starši ne morejo naučiti

Trajanje: 90 minut

Namen:

Pričetek biografskega učenja o razlikah med generacijo udeležencev in njihovih staršev. Udeleženci odkrivajo trende četrte industrijske revolucije.

Uporabljene metode:

- Biografsko učenje
- PEST analiza
- Predstavitev

Program:

Aktivnost	Min.	Opis aktivnosti
Uvod	5	Začetni ledolomilec po izbiri trenerja ali udeležencev. Predstavitev namena sklopa.
Moji starši, ko so bili moje starosti	35	Biografsko učenje v naslednjih korakih: Individualno delo: risanje portretov z uporabo simbolov, s katerimi ponazorimo »duh časa« za ta portret: Jaz, zdaj Moji starši, ko sem se rodil/a Moji starši, ko so bili v moji starosti Razprava v skupini: Kaj si predstavil/a na slikah? Zakaj si slike narisal/a na ta način?

		Katere so glavne razlike med svetom tvojih staršev v tvoji starosti in teboj danes?
Kratka predstavitev: Industrija 4.0	15	Predstavitev: koncepta industrije 4.0, glavnih tehnoloških inovacij industrije 4.0, glavnih trendov v industriji 4.0.
PEST analiza Industrije 4.0	15	Opredelimo »svet 4.0« kot svet, ki ga zaznamuje industrija 4.0. Pri tem izhajajmo iz 4 vidikov: P = politični vidik, E = ekonomski vidik, S = socialni vidik, T = tehnološki vidik. Štirje posterji, definiramo skozi lepljenje post-it lističev na posamezne posterje, v parih (s kroženjem).
Zaključna razprava	20	Refleksija zadnje vaje in razprava o posledicah sveta 4.0 na trg dela. Možen navdih: https://abc-of-youthwork.eu/wp-content/uploads/2018/07/ABC_of_YW_manual.pdf (strani 11-14).

Sklop 3: 4 ključna vprašanja karijerne orientacije

Trajanje: 90 minut

Namen:

Z uporabo orodja IKIGAI udeleženci odgovorijo na 4 ključna vprašanja o njihovem idealnem delovnem mestu. »Začutijo« razliko med strastjo, poslanstvom, poklicanostjo in poklicem.

Uporabljene metode:

- IKIGAI

Program:

Aktivnost	Min.	Opis aktivnosti
Uvod	10	Uvodni ledolomilec. Predstavitev namena sklopa. Oblikovanje 4 skupin s približno enakim številom udeležencev v vsaki.
IKIGAI	55	Štirje koti sobe so označeni (okrašeni) kot 4 »krogi v konceptu IKIGAI (glej teoretični uvod usposabljanja za podrobnejšo razlago). Možni simboli za označbe: • Bankovec za 20€ (denar) • Čokolada (kar imaš rad) • Diploma (v čem si dober) • Slike svetovnih problemov (npr. ekološke katastrofe, revščina ...) (kaj svet potrebuje) Štiri skupine izmenično obiskujejo kote – na vsakem so približno 12 minut, nato se zamenjajo v smeri urinega kazalca. Za vsak kot so pripravljena vprašanja za medsebojno refleksijo članov na pripadajočo temo. Udeležence spodbudimo, da drug drugemu dajejo predvsem pozitivne povratne informacije.
Predstavitev koncepta Ikigai	10	Predstavitev koncepta IKIGAI s strani izvajalcev.
Vrednotenje sklopa	15	Vrednotenje sklopa. Možna izhodiščna vprašanja: Katero od štirih področij me je najbolj presenetilo? Na katerem področju imaš odgovor že najbolj razdelan? Katere odgovore v največji meri že prinašaš iz svoje družine? Je zate pomembno najti ravnovesje med vsemi 4 področji ali prihajaš na trg dela z že neko določeno izdelano hierarhijo med njimi – ko ti je eno področje bolj pomembno od drugih?

Sklop 4: Sem rezultat svojih izkušenj

Trajanje: 90 minut

Namen:

Z uporabo spodnjih dveh ravni Diltsove piramide udeleženci odkrivajo svoje predhodne izkušnje in pripravijo osnutek svojih močnih in šibkih točk, izhajajočih iz teh izkušenj.

Uporabljene metode:

- Diltsova piramida
- Svetovna kavarna
- Samostojno delo – osebni zapiski

Program:

Aktivnost	Min.	Opis aktivnosti
Uvod v sklop in predstavitev metode svetovne kavarne	10	Predstavitev namena sklopa. Predstavitev metode Svetovna kavarna (mize, male skupine, prosti prehodi, na voljo kava in/ali čaj, posterji, deljenje izkušenj o »pomenljivih vprašanjih«, ki so postavljena na vsaki mizi.
Svetovna kavarna	60	Število miz določimo glede na število udeležencev (število udeležencev delimo s 4). Na vsaki mizi je plakat s pomenljivimi vprašanji, povezan s predhodnimi življenjskimi izkušnjami in pogledi udeležencev. Primer vprašanj: • Moji »močni« učitelji, mentorji, mladinski voditelji ... (ki so me zaznamovali). • Moji največji uspehi. • Trenutki z najmočnejšimi občutki v mojem življenju (pozitivni ali negativni). • Učinek moje družine na mene in moj pogled na svet. • Kaj mi je dala šola? • Moje počitnice kot otrok... Udeleženci menjavajo mize tako, da se skupine mešajo. Na vsaki mizi med seboj delijo osebne zgodbe, povezane z vprašanji in

		glede na stopnjo zaupnosti, ki so jo še pripravljene deliti. Za navdih skupinam, ki bodo to mizo obiskale v nadaljevanju, po delitvi zgodb ob koncu zapišejo na plakat nekaj ključnih besed iz te podelitve.
Individualno delo in osebna sporočila	20	Vprašanja za individualno delo: • Si rezultat tvojih preteklih izkušenj. Katere od teh, ki si jih delil/a na svetovni kavarni, se ti zdijo najmočnejše? • Kako so te najmočnejše izkušnje vplivale nate? Na kakšen način so te oblikovale v osebnost, kakršna si danes? Lahko sebe opišeš kot rezultat teh izkušenj?

Sklop 5: Kaj so kompetence?

Trajanje: 90 minut

Namen:

Udeleženci razumejo koncept kompetence in skušajo poimenovati svoje ključne kompetence.

Uporabljene metode:

- Pozitivne lastnosti na hrbtu
- Pripovedovanje zgodb v trojicah
- Predstavitev

Program:

Aktivnost	Min.	Opis aktivnosti
Pozitivna povratna informacija na hrbtu	10	Vsak udeleženec prilepi list velikosti A-4 ali podoben na svoj hrbet. Udeleženci vzamejo debele flomastre (pozor – ne dovolj močne, da bi presevali skozi list!) in se sprehajajo po sobi. Vsakdo je naprošen, da drugim udeležencem na hrbet zapiše pozitivno povratno informacijo. Ta se lahko nanaša na njegove/njene močne točke, veščine, znanje, pozitivne lastnosti ...

		Po 5-7 minutah se dejavnost ustavi, udeleženci lahko snamejo liste s hrbta ter jih preberejo.
Kaj so kompetence?	10	Predstavitev: Tri dimenzije kompetenc: znanja, veščine, odnosi.
Pripovedovanje zgodb	40	Delo v skupinah po tri (metoda Trio Storysharing po načelih Art of Hosting) • Oseba 1: pripovedovalec. • Oseba 2: žanjec. • Oseba 3: priča Skozi pripovedovanje zgodb pripovedovalca, žanjec in priča iščeta njegove edinstvene kompetence. Po koncu se vloge obrnejo še dvakrat, tako da je vsak v vseh treh vlogah.
Kaj so ključne kompetence?	10	Raziskovanje koncepta ključnih kompetenc vseživljenjskega učenja ter njihovega pomena za zaposljivost. <u>Vir:</u> http://mobilitycompetences.com/wp-content/uploads/2016/10/The-8-key-competences-of-European-Union.pdf
Povezave med mojimi in ključnimi kompetencami	20	Delo v enakih trojicah kot pri vaji pred tem. Vprašanja: kako lahko edinstvene kompetence vseh povežemo s konceptom osmih ključnih kompetenc? Na katero od ključnih kompetenc lahko povežemo posamezne lastne kompetence?

Sklop 6: Moje težke odločitve za prihodnost

Trajanje: 90 minut

Namen:

Udeleženci skušajo pogledati na izbire, s katerimi se bodo soočali v prihodnosti, kot priložnosti za artikulacijo njihove identitete.

Uporabljene metode:

- Ogled videoposnetka (TedX Talk)

- Diskusija
- A ali B, nič od tega ali oboje?

Program:

Aktivnost	Min.	Opis aktivnosti
Uvod	5	Karierna orientacija je pot z mnogimi križišči. Na vsakem križišču je potrebno (zavedno ali nezavedno) sprejeti določeno odločitev. Nadaljnje izobraževanje, dodatne ure, obisk skavtskega tabora itd. – vse to so pomembne odločitve. Kako se lahko s temi odločitvami soočamo in od njih nekaj pridobimo?
Ogled videa	15	Oglejmo si video: Ruth Chang: How to make hard choices? https://www.ted.com/talks/ruth_chang_how_to_make_hard_choices
Razgovor po ogledu videa	25	Možna močna vprašanja: • Kaj ti ostaja od videa – morda je to le ena poved? • Kaj je glavni nasvet govornice pri soočanju s težkimi odločitvami? Ga lahko povzameš s svojimi besedami? • So velike odločitve res lahko priložnost za artikulacijo tvoje osebnosti? Udeleženci delajo v parih. • Vsakdo si izbere »pomembno odločitev«, ki ga/jo čaka v bližnji prihodnosti; na primer izbira nadaljnjega izobraževanja. Odločitev naj ima vsaj dve možnosti: možnost A in B. • V individualnem premisleku oseba vizualizira naslednje možnosti_ • Kako bi izgledalo življenje, če bi se zgodila možnost A? • Kako bi izgledalo življenje, če bi se zgodila možnost B? • Kako bi izgledalo življenje, če bi se zgodili možnosti A in B obenem? • Je mogoče, da se ne bi zgodili niti A, niti B? Kako bi to izgledalo? Kako bi se to občutilo?

		• Udeleženci si med seboj pripovedujejo o odločitvi ter o vseh štirih možnih zaključkih. Drug drugega v pogovoru podprejo pri nadaljnjem raziskovanju. • (5 minut navodila in zaključek; v paru pa dva kroga po 15 minut)
A ali B, nič od tega ali oboje?	35	Udeleženci delajo v parih. Vsakdo si izbere »pomembno odločitev«, ki ga/jo čaka v bližnji prihodnosti; na primer izbira nadaljnega izobraževanja. Odločitev naj ima vsaj dve možnosti: možnost A in B. V individualnem premisleku oseba vizualizira naslednje možnosti: • Kako bi izgledalo življenje, če bi se zgodila možnost A? • Kako bi izgledalo življenje, če bi se zgodila možnost B? • Kako bi izgledalo življenje, če bi se hkrati zgodili možnosti A in B? • Je mogoče, da se ne bi zgodili niti A niti B? Kako bi to izgledalo? Kako bi se to občutilo? Udeleženci si med seboj pripovedujejo o odločitvi ter o vseh štirih možnih zaključkih. Drug drugega v pogovoru podprejo pri nadaljnjem raziskovanju. (5 minut za navodila in zaključek; v paru pa dva kroga po 15 minut)
Zaključno skupno vrednotenje	10	Zaključno skupno vrednotenje vaje. Možna izhodiščna vprašanja: • Kaj dela moja odločitev težko? • Kaj bi lahko storil/storila, da bi bila ta lažja? • Ali običajno vidiš zgolj A in B ali vidiš tudi ostale rešitve?

Sklop 7: Osebna blagovna znamka

Trajanje: 120 minut

Namen:

Udeleženci razumejo koncept osebne blagovne znamke in poskušajo oblikovati svojo. Spoznajo osnovne elemente osebne blagovne znamke, ki jih lahko uporabijo pri pisanju življenjepisa, sestavljanju osebne portfolija ali pri razgovoru za službo.

Uporabljene metode:

- Tiha tla
- Predstavitev
- Simulacija

Program:

Aktivnost	Min.	Opis aktivnosti
Tiha tla	40	6 plakatov na tleh. Na vsakem je zapisana ključna beseda ali celotno vprašanje: • Moje vrednote • Moje upanje za boljši svet • Moje močne točke • Kaj lahko prispevam k dobrobiti drugih? • Na kakšen način / s katerim delom lahko prispevam k dobrobiti drugih? • Moja najljubša knjiga, pesem, barva ... Predstavitev plakatov udeležencem (5') Udeleženci hodijo po sobi v tišini in prispevajo osebne poglede na plakate. Med tem lahko berejo prispevke ostalih. To traja približno 20 minut. V refleksiji se skupina kot celota pogovori o vsakem plakatu in o vaji.
Kaj je osebna blagovna znamka?	15	Predstavitev. Osrednji elementi: • Kaj je znamka? Veliko več od logotipa! • Znamka je povezana z vrednotami in z uporabnikovo izkušnjo! • Kakšno »uporabniško izkušnjo« bi želel/želela ponuditi svojim sodelavcem, strankam, delodajalcem?

		Kaj želim, da bi ti ljudje povedali / govorili o meni?
Poišči delčke lastne blagovne znamke	20	Ob ponovnem pogledu na plakate si zapiši tiste elemente, tvoje ali od sodelavcev, s katerimi se lahko v največji meri povežeš.
Simulacija razgovora za službo	45	Delo v trojicah: delodajalec, delojemalec, opazovalec. Situacije so udeležencem dane vnaprej na lističih. Možne situacije: - Učitelj v osnovni šoli. - Vodja lokalnega študentskega kluba. - Vodja izmene v trgovini z živili. Delodajalec pripravi vprašanja, kandidat pripravi možne odgovore, opazovalci pa se srečajo s trenerje, da bi opredelili parametre opazovanja, ki se jim pri tem zdijo pomembni. (15') Simulacija intervjuja za zaposlitev. (20') Vrednotenje (10') Možni alternativni dejavnosti: Pisanje osnutka življenjepisa. Snemanje kratkega videa z osebno predstavitvijo (1-minutni videi).

Sklop 8: Moj korak naprej

Trajanje: 60 minut

Namen:

Udeleženci naredijo evalvacijo usposabljanja in načrtujejo konkretne korake za svojo prihodnost.

Uporabljene metode:

- Pripovedovanje zgodb
- individualno delo
- Delo v skupini

Program:

Aktivnost	Min.	Opis aktivnosti
Refleksija usposabljanja	15	Voden »sprehod« skozi usposabljanje. Trener pripoveduje zgodbo o usposabljanju: kaj se je zgodilo v posameznem sklopu, katere močne trenutke je imela skupina, kateri koncepti so bili predstavljeni...? Udeleženci ob pripovedovanju individualno zapisujejo osebne »močne trenutke«.
Koraki naprej	20	Udeleženci se razdelijo v skupine po 4 in delijo svoje nadaljnje korake po tem usposabljanju. Poskusite lahko z naslednjim pristopom: • Kakšna je moja vizija za obdobje čez eno leto od današnjega trenutka? • Katere glavne korake bi moral narediti, da bi se ta vizija uresničila? • Kateri je prvi konkreten korak – morda zelo majhen, ki bi ga lahko opravil / opravila že v zelo kratkem času?
Evalvacija usposabljanja	20	Vsak udeleženec v skupnem krogu poda svoje mnenje / povratno informacijo o usposabljanju.
Zaključek	5	Zaključne besede izvajalcev in organizatorjev.

Usposabljanje na temo poklicen orientacije v Akademie Klausenhof

Osnovne informacije o izbiri pedagoške zasnove usposabljanja

Shell Youth Study 2019 (letna raziskava, izvedena na reprezentativnem vzorcu v Nemčiji) je pokazala, da so se mladi še vedno pripravljeni "usmeriti visoko kar se tiče standardov uspešnosti" in so ob tem tudi pripravljeni "čutiti željo po stabilnih družbenih odnosih" v svojem okolju. "V svojem osebnem iskanju varnega in neodvisnega mesta v družbi se prilagajajo okoliščinam tako, da lahko izkoristijo priložnosti, ki se pojavijo, kolikor je le-to mogoče. Bolj kot v preteklosti veliko mladih danes pripisuje veliko večji pomen zavestno izbranemu življenjskemu slogu."⁵

Poleg tega velja omeniti, da v Nemčiji večino karijerne oreintacije zagotavlja deželna zvezna agencija za zaposlovanje, ki je za tudi zakonsko zaveza za izvajanje le-te. Ta zadeva predvsem pripravo mladih na prvo odločitev o izbiri poklica ali študijskega področja.

Sprejemanje odločitev na lastno pobudo, sodelovanje z drugimi in ravnanje v skladu z lastnimi standardi je temeljna komponenta odraščanja, ki ponuja mnogo izzivov in pri katerem je ključna beseda neodvisnost. Malo je možnosti, da mladi to avtonomijo preizkusijo in se je naučimo brez posledic. Pogosto okolje od njih pričakuje, da jo bodo takoj razvili, brez neke prehodne faze učenja in preizkušanja.

Na seminarju želimo zagotoviti izobraževalno platformo za ta proces. Iz tega razloga smo zavestno izbrali zelo prost in odprt način dela. Ves sobotni program (v kateri prevladuje video projekt) je zastavljen tako, da teče kolikor je mogoče samozadostno. Po uvodu v temo so udeleženci razdeljeni v štiri manjše skupine. Trenerji postopek spremljajo na daljavo in ga po potrebi podpirajo, vendar pri tem ne prevzamejo neposrednega vodenja. V nedeljski refleksiji nato udeleženci analizirajo in reflektirajo to samostojno in odgovorno projektno delo, ki so ga opravili dan pred tem. Izmenjujejo se nasveti in izkušnje z različnih položajev in skupinskih vlog.

Vaja sodelovanja na začetku usposabljanja je namenjena (ponovnemu) navajanju udeležencev na skupno sodelovanje, ki traja celotno usposabljanje. Osveži tudi njihove spomine drug na drugega ter na načela in pravila dela, ko so jih skupaj ustvarili na prvem usposabljanju.

⁵ Shell Youth Study 2019.

Usposabljanje s področja karierne orientacije, ki ga izvaja Akademie Klausenhof, traja cel vikend (od petka popoldne do nedelje popoldan). Podobno kot na prvem usposabljanju tudi tokrat trenerji posebno pozornost namenijo ravni odnosov.

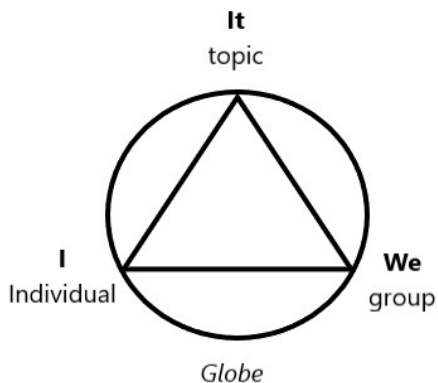
Za usposabljanje so tako značilni naslednji poudarki:

- Uporabljeni so bili rezultati in ugotovitve študij, ki obravnavajo življenjske cilje, poglede in stališča nemške mladine (npr. Shell Youth Study, 2019).
- Ustvarjanje avtonomije, osamosvajanje od zunanjega pritiska okolice in družbe ter ustvarjanje lastnih, notranjih ciljev in standardov.
- Izzivi odraščanja, razvijanje veščin upravljanja življenja, postavljanje osebnih ciljev (učenje novih metod in tehnik), postavljanje vsega tega v okvir poklicne usmeritve.
- Sprejemanje lastnih odločitev in prevzemanje odgovornosti za svoje življenje.
- Podpora pri prehodu na trg dela in razvijanje delovne etike-
- Delo na dolgotrajni in kompleksni nalogi v skupinah (načrtovanje, izvedba, vrednotenje) z uporabo projektne metodologije.
- Sposobnost spreminjanja pogledov na svet .

Med razvojem vsebine usposabljanja se teorije in modeli, ki so bili že uporabljeni na prvem usposabljanju, ponovno pojavijo, in sicer v sledečem vrstnem redu:

- Tematsko usmerjena interakcija po Ruth Cohn,
- Razširjeni model Tuckmanovih faz razvoja skupine,
- Usmerjenost v življenjski prostor udeležencev po Hansu Thierschu,
- Osnove izkustvenega učenja in izobraževana po Berndu Heckmairju in Wernerju Michlu.

Tematsko usmerjena interakcija po Ruth Cohn



SLIKA 4: MODEL NA TEMO OSREDOTOČENE INTERAKCIJE.

Vsako skupino določajo štirje elementi tematsko usmerjene interakcije (Theme-centred Interaction oz. TCI):

- JAZ (posameznik): samostojna oseba s svojo osebno zgodbo in zahtevami
- MI (Skupina): s svojimi cilji in dinamiko
- ONO (tema): naloga, tema
- KROG (okolje): okvir, ki je lahko ugoden ali ovirajoč

Priznavanje in spodbujanje ravnovesja vseh treh (Jaz- mi- ono) dejavnikov v okolju je osnova skupinskega dela. Naloga vodje skupine TCI je biti pozoren na ravnovesje štirih dejavnikov. Ravnovesje je dinamično, saj se nenehno spreminja in v skupinskem procesu nikoli ne ostane stalno.

Neravnovesja:

Pomanjkanje komponente JAZ:

- v ospredju sta ONO (tema) in MI (skupina)
- Posameznik več svoje pozornosti nameni cilju in interesom skupine kot samemu sebi
- Skupina zanemara interese posameznih članov.

Pomanjkanje komponent JAZ in MI:

- v ospredju je ONO (tema)
- Zanemarjajo se posameznikovi interesi in skupinska realizacija
- Ni skupinskega občutka.

Pomanjkanje komponente MI:

- Zanemarja se skupinski občutek in sodelovanje.
- V ospredju sta JAZ in ONO
- Skupinska dinamika se ne ustvari.

Pomanjkanje komponente MI:

- ONO (tema) se premakne v ozadje
- Člani skupine se ukvarjajo predvsem sami s sabo in s postopki v skupini.
- Ni identifikacije s temo.

Postulati tematsko usmerjene interakcije

"Bodi sam svoj vodja/gospodar."

- Prezemi osebno odgovornost.
- Odločanje o potrebah.
- Uporaba priložnosti sprejemanja odločitev.
- Odgovornost za lastna dejanja je na meni, ne na vodstvu skupine.

"Motnje imajo prednost."

- Priznaj, da so ovire, motnje in slabosti na poti do cilja resnične.
- Motnje se lahko pojavijo kjer koli in kadar koli.
- Motnje za obstajanje ne potrebujejo dovoljenja.
- Motnje (strah, bolečina, veselje ...) zahtevajo energijo in pozornost udeleženca.
- Odstranjevanje motenj lahko privede do nadaljnjih motenj.

Možni viri motenj so notranji procesi fizične, emocionalne in racionalne narave ter zunanji pogoji fizične, okoljske, družbene in politične narave. Če motnje ignoriramo ali zanikamo, se izrinejo v ospredje in ovirajo učenje, delo in rast. Zato jih je pomembno obravnavati resno in se z njimi ukvarjati, dokler oseba ali skupina začne ponovno delovati.

Načela oz. aksiomi tematsko usmerjene interakcije

1. **Avtonomija:** Človek je psiho-biološka enota. Je tudi del vesolja. Zato je v enaki meri avtonomen (samostojen) in soodvisen (odvisen). Avtonomija posameznika je večja, bolj ko se ta zaveda svoje soodvisnosti od drugih.

2. **Hvaležnost:** Spoštovanje vseh živih bitij in njihovega obstajanja in minevanja. Spoštovanje rasti zahteva ocenjevalne odločitve. Človek je dragocen; nečloveško ogroža vrednost.
3. **Širjenje meja:** Prosta odločitev se zgodi znotraj pogojnih notranjih in zunanjih meja. Mogoča je širitev teh meja.

Model razširjene faze skupine po B. Tuckmanu

Model je mogoče najjasneje ponazoriti s spodnjim diagramom. Ime posameznih faz se nanaša na vedenje članov skupine, prikazane pa so naloge, povezane z vodenjem skupine v posameznih fazah.



Usmerjenost v življenjski prostor po Hansu Thierschu

Pri usmeritvi v življenjski svet/prostor se vedno upošteva vsakdanje življenje osebe. Rešitve in podpora niso standardizirani, temveč individualno prilagojeni življenju posameznega udeleženca. Posameznika obravnavajo kot strokovnjaka v svojem svetu, ki se lahko sam odloči najboljše in ga pri tem procesu zgolj spremljamo in podpiramo. Odločitve in dejanja ne sprejemajo tretje osebe, ampak jih mora izvajati posameznik sam zase.

Spoštljiva interakcija kot osnovna usmeritev usmerjenosti v življenjski svet (npr. med udeležencem in trenerjem) omogoča solidarno in participativno delo. Pri tem se spoštujemo in sprejemamo tudi nam tuje življenjske koncepte. Udeležence obravnavamo kot zrele subjekti, ki so zmožni (samo)refleksije in ki ne potrebujejo navodil, ampak v najboljšem primeru zgolj prikaz možnosti, alternativ in perspektiv za delovanje.

Izkustveno učenje in izobraževanje po B. Heckmairju in W. Michlu

Obstaja več definicij izkustvenega učenja, od katerih se nekatere prekrivajo, nekatere pa se med seboj tudi razlikujejo. Eno najbolj razširjenih in priznanih definicij v nemško govorečem svetu sta leta 1994 oblikovala B. Heckmair in W. Michl.

"Izkustveno izobraževanje je akcijsko usmerjena metoda in želi pri mladih podpreti osebnostni razvoj z zglednimi učnimi procesi, v katerih se soočajo s fizičnimi, psihološkimi in socialnimi izzivi, ter jim omogočiti odgovorno načrtovanje življenja."

Cilji in oblike učenja

Kot je razvidno že iz same definicije, sta glavna cilja izkustvenega učenja spodbujanje osebnostih in socialnih kompetenc.

"Glavni cilj izkustvenega izobraževanja je promocija posameznih veščin za spoprijemanje z življenjem in sposobnosti medosebne sodelovanja in komunikacije v skupini v vsakdanjem okolju. Izkustveno izobraževanje udeležencem omogoča, da preizkusijo meje lastnih akcijskih kompetenc in se učijo in rastejo v neustrašnem prostoru skupine. "

V nasprotju z običajnimi pristopi in z učnimi metodami se izkustveno izobraževanje osredotoča na celostni pristop. Eden od elementov tega je, da lahko učenje poteka na različnih ravneh in se lahko prenaša po različnih kanalih in elementih. Na tem mestu gre omeniti različne primere:

1. **Učenje z rokami, srcem in glavo:** Osebnost udeležencev je treba obravnavati na telesni, duševni in duhovni ravni. Izkušnje namreč pridobivajo individualno, pri čemer ponavadi s seboj prinesejo čustva ali občutke, ki se lahko nato odražajo in predelujejo pri njihovem delu. To jasno kaže, da izkustveno izobraževanje presega zgolj fizično akcijo.
2. **Učenje preko vseh čutil:** V današnji družbi je učenje večinoma na podlagi izkušenj iz druge ali celo tretje roke, kar skuša izkustveno učenje zamenjati z osebno izkušnjo. *"Spodbuja čutno soočenje (z naravo) in ponovno prisvajitev z vidom, sluhom, vonjanjem, dotikanjem in okušanjem."*
3. **Umirjeno učenje:** Ker živimo v družbi, v kateri se zelo hitro odvijajo tehnični in družbeni procesi, lahko izkustveno učenje pomembno prispeva k ponovnemu odkrivanju umirjenosti in učenju tišine.
4. **Učenje z zgledom:** Izkustveno izobraževanje s svojimi lastnostmi »zapletene parametre resničnosti zmanjša na spremenljivke, ki jih je običajno mogoče nadzorovati. Na ta način lahko [udeleženci] izkusijo povezavo med dejanjem in učinkom, med vedenjem in uspehom, med izzivi

sedanjosti in prihodnost, ki jo je mogoče oblikovati.» Učenje v skupini in na podlagi skupine je lažje.

5. **Učenje prek izkušenj:** Kot je bilo že poudarjeno, je osnovna predpostavka izkustvenega učenja, da se ljudje bolje učijo in težje pozabijo to, kar so doživeli.

Definicija ciljne skupine in njenih potreb

Na začetku projekta je skupino sestavljalo 24 udeležencev, starih med 11 in 15 let. Dva udeleženca sta zapustila projekt in še dva zbolela, tako da je skupino med drugim usposabljanjem sestavljalo 20 oseb. Udeleženci obiskujejo tri različne šole v radiu približno 30 km od Akademie Klausenhof.

Raven uspeha v šoli, družinske razmere in splošno socialno-ekonomsko stanje udeležencev je bilo precej raznoliko. Vsi udeleženci so se osebno poznali že od prvega seminarja in od takrat naprej ohranjali stike prek družbenih omrežij sami od sebe, brez sodelovanja trenerjev in mentorjev.

Struktura usposabljanja

Prvi dan usposabljanja

Čas	Vsebina	Metode
15:00	Udeležence se pobere z matičnih šol.	
16:00	Sprejem, razdeljevanje ključe in delitev po sobah, tehnične informacije in pravila, napoved dogajanja, (ponovno) spoznavanje	
17:00	Ogrevanje Osvežitev spomina na prvo usposabljanje, ponovitev naučenega, priprava na skupno delo Določanje ciljev Doseganje ciljev	Ogrevanje: Zipp-Zapp Vaja iz sodelovanja: Veleposestniki SMART cilji Uporaba SMART Ciljev
18:00	Večerja	
19:00	Raven odnosov Skupen zaključek dneva	Filmski večer

Drugi dan usposabljanja

Čas	Vsebina	Metode
8:00	<i>Zajtrk</i>	
9:00	Ogrevanje Metodologija projekta Osnove video snemanja	Ogrevanje: Dirka z vzglavniki Predstavitve projektne metodologije Uvod v video snemanje
11:00	Pridobivanje samozavesti Pridobivanje samozaupanja Pogum, da greš po svoji poti tudi proti volji drugih	Delitev v male skupine Metoda stanja na glavi Video posnetek: »Kako se na uspešen in trajnosten način narediti majhnega?« Pogovori v malih skupinah Ustvari in nariši načrt
12:30	<i>Kosilo</i>	
13:30	Ogrevanje Prepoznavanje in postavljanje ciljev v življenju Skrivnost, kako do uspeha Socialne kompetence Priti do kompromisa	Ogrevanje: Kosilnica Ustvarjanje video posnetka: »Kaj zame pomeni uspeh, kaj uspeh drugim?« (Več o načinu dela in metodologiji projekta je zapisano v naslednjem poglavju.)
16:00	Koncentracija Prevzemanje odgovornosti zase in za druge Učenje iskanja dogovora o ciljih	Lokostrelstvo
18:00	<i>Večerja</i>	
19:00	Delo na ustvarjanju video posnetkov Ravni odnosov	Družabni večer z namiznimi igrami, balinanjem, biljardom, namiznim nogometom, pikadom

	Skupni zaključek dneva	
--	------------------------	--

Tretji dan usposabljanja

Čas	Vsebina	Metode
8:00	<i>Zajtrk</i>	
9:00	Ogrevanje Zavedanje osebnostnih lastnosti Oblikovanje lastnega (učnega) okolja	Ogrevanje: Aerobika Vsebinski blok: Križ po Riemann-Thomannu Ustvarjanje križa Uporaba rezultatov v vsakdanjem življenju
11:00	Zbiranje rezultatov Refleksija o usposabljanju Prenos znanj v vsakdanje življenje Predstavitev dela v naslednjih mesecih in tretjega usposabljanja Načrtovanje tretjega usposabljanja	Predstavitev ustvarjenih videov Refleksija z metodo pikada Izmenjava mnenj in razprava Refleksija usposabljanja po metodi »navigacijska pot« Načrtovanje s pisanjem na plakat
12:30	<i>Kosilo</i>	
13:15	Vrnitev na matične šole	

Igre in metode za ogrevanje

- so večinoma kratke igre, polne gibanja,
- so preproste, živahne in smešne,
- pomagajo udeležencem, da se skupaj gibajo,
- čistijo um, usmerjajo pozornost stran od lastnih misli,
- aktivirajo levo in desno možgansko poloblo,
- izboljšajo razpoloženje skupine,

- imajo lahko tudi zmagovalce in poražence, za razliko od vaj za spodbujanje sodelovanja.

V nekaterih skupinah je ogrevanje znano tudi pod imenom »ledolomilci«. Uporaba obeh izrazov zna biti zavajajoča, saj se ogrevalne igre razlikujejo od iger za spoznavanje (ledolomilcev) in imajo povsem drugačno funkcijo.

Ogrevalne vaje lahko najdete v nešteto različicah v knjižni literaturi in na internetu. Postopki in navodila za izvajanje izbranih različic za to usposabljanje namerno niso podrobno navedena. Izbrani so vedno namreč glede na potrebe skupine in glede na to v kateri fazi se skupina nahaja.

Avtomatsko ponavljanje "naših" iger in vrstni red, ki smo ga izbrali, tako ne vodi nujno do uspeha, temveč je lahko celo kontraproduktivno pri implementaciji programa pri drugih skupinah. Trenerjem priporočamo, da pred vsakim sklopom izberejo igro, primerno za vsebino in udeležence ter sami priskrbijo potreben material.

V skladu z našo filozofijo, da ne zapovedujemo drugim, kaj morajo storiti, so trenerji in mentorji sodelovali pri vseh metodah in druge povabili, naj se jim pridružijo (ne: "Naredi to!", Ampak: "Daj, pridruži se."). Na ta način ni hierarhičnega mišljenja. To pomeni, da trenerji in mentorji niso nad udeleženci, ampak na isti ravni kot oni, kar je pomembno pri svetovanju ali spreminjanju perspektive.

Predstavitev uporabljenih metod

Veleposestniki (vaja sodelovanja)

Namen: Povečanje poznavanja samega sebe, spoprijemanje s porazi in ovirami, spopadanje s čustvi v komunikaciji, krepitev sposobnosti za timsko delo, prepoznavanje močnih točk in učnih polj.

Razlaga: Vaje za sodelovanje služijo za simulacijo in urjenje družbenega vedenja v neznanih in nepričakovanih situacijah. Z namenskim razmislekom lahko opozorimo na vedenjske vzorce (kako se posameznik spopriema z ovirami, katere komunikacijske tehnike so bile koristne ali nekoristne itd.).

Postopek izvedbe: Celotna skupina stoji za črto na eni strani travnika (ali večjega prostora). Vsak udeleženec dobi naključno izbrano številko v razponu od 1 do 10, npr. z žrebanjem lističev. (Če je udeležencev 25, tako pet števil dodelimo dvakrat in pet števil trikrat).

Med zgoraj omenjeno štartno črto je ciljna črta, ki je oddaljena 10-15 metrov. Med njima je 20-30 talnih ploščic, škatel ali podobnih predmetov, ki so prosto in naključno razporejeni po tleh. Paketi simbolizirajo posestva in so označene v naključnem vrstnem redu s številkami 1-10, tako kot udeleženci. Razdalja med njima je od 50 cm do 1,50 m.

Cilj je, da celotna skupina prečka ploskve od začetka do cilja, ne da bi se dotaknila trave. Veljajo naslednja pravila:

- Nikoli ne stopi na travo/tla.
- Na posestvo lahko stopite le, če je eden od lastnikov doma (kar pomeni, da na njej stoji z vsaj 1enim čevljem).

V primeru kršitve pravil se mora celotna skupina vrniti na začetek. Izvedba je lahko časovno omejena (priporočamo 30 minut) ali pa je omejeno število poskusov (priporočamo 3-5 poskusov, odvisno od velikosti skupine).

Poudariti je treba, da morajo biti vaje za sodelovanje prilagojene sestavi skupine in njenim ciljem oziroma so izbrane v skladu z le-temi. Zbirke vaj za sodelovanje lahko najdete na internetu in v številnih strokovnih publikacijah.

Vaja za sodelovanje Veleposestnik je bila tako primerna za našo skupino, v drugih situacijah in drugih skupinah pa bi bile morda primernejše druge vaje.

SMART cilji

Ta metoda je bila uporabljena tudi pri usposabljanju, ki so ga izvedli pri Kathazu, zato je predstavitev metode navedena v poglavju, ki se dotika tistega usposabljanja.

Projektna metodologija

Nameni: Spodbujanje notranje motivacije, neodvisnosti, uporaba pridobljenega znanja v praksi, večanje samozavesti, izvrševanje družbene odgovornosti, razvijanje komunikacijskih veščin, usposabljanje za kompromise in obvladovanje konfliktov.

Razlaga: Izobraževalni zgodovinar dr. Michael Knoll je izvedel več znanstvenih raziskav s področja projektne pedagogike in o tem izdal tudi publikacijo.

Projektno metodologijo opisuje kot podvrsto izkustvenega učenja, ki je odličen način spodbujanja notranje motivacije, razvijanja samostojnega mišljenja, uporabe pridobljenega znanja, ustvarjanja samozavesti in uveljavljanja družbene odgovornosti. Te cilje dosežemo tako, da udeležencem že od samega začetka omogočimo, da v proces učenja vnesejo lastne interese in ideje ter jim omogočimo, da delajo na temah in problemih, povezanih z njihovim naravnim in socialnim okoljem.

Knollu je mnenja, da so projekti usmerjeni v produkte in v širšo javnosti ter imajo prednost, ker presegajo meje posameznih predmetov in disciplin. Tako je projektno metodologijo treba razumeti kot metodo praktičnega reševanja problemov, ki od mladih zahteva, da samostojno in konstruktivno delujejo v večjem obsegu. Zanje so značilne naslednje lastnosti:

1. **Usmerjenost v udeleženca:** Udeleženci svobodno odločajo in delujejo. Po lastni presoji lahko v delo popolnoma vključijo svoje interese, ideje in izkušnje. Na ta način udeleženci postanejo

subjekti lastnega učnega procesa, zato se lažje vključijo v projektno delo, zaradi česar bomo z večjo verjetnostjo dosegli trajnostne učne rezultate.

2. **Usmerjenost v resničnost:** Udeleženci se imajo možnost soočiti s kompleksnimi problemi vsakdanjega življenja. Zahvaljujoč njihovi aktivni udeležbi lahko projektno delo spremeni njihov odnos na različnih ravneh (kognitivni, čustveni itd.). Poleg tega projektno delo v nasprotju s sistematičnim, teoretičnim in predmetnim poučevanjem omogoča situacijsko, praktično in celostno učenje.
3. **Usmerjenost v produkt:** Osrednji element projektne dela je konkreten izdelek, za ustvarjanje katerega je potrebnega več časa. Tako se projektna metodologija bistveno razlikuje od drugih oblik akcijsko usmerjenega učenja, kot so eksperimenti, prakse ali igre vlog.

Neodvisnost učenja poudarja spremenjena vloga trenerja. Niso izobraževalci ali učitelji, temveč delujejo kot vodniki in svetovalci. Nudijo podporo in tako vodijo do tega, da si udeleženci pomagajo sami.

Kar se tiče ciljev, mora projektna naloga izpolnjevati naslednja merila:

- pripeljati mora do jasnega, merljivega rezultata, ki ga je moč oceniti,
- biti mora za udeležence nova in zapletena (rešitev mora biti težko dosegljiva, udeleženci pa lahko prek nje predhodno znanje prenesejo na novo nalogo),
- Mora biti taka, da jo lahko udeleženci v veliki meri rešijo samostojno po načrtu (v skupini ali posamično).

Postopek izvedbe: Za pripravo projektne metode trenerji obravnavajo tri ključna vprašanja:

Kaj?	<u>Definicija naloge:</u> • Udeleženci naj delajo na zapleteni nalogi (npr. snemanje filma).
Zakaj?	<u>Učni cilji:</u> • Razvoj in poglobljanje vedenjskih vzorcev (npr. komunikacijske spretnosti, sposobnost sklepanja kompromisov, delo v skupini). • Uporaba pridobljenega znanja.

	• Izboljšanje sodelovanja v skupini.
Kako?	<u>Postopek in metode:</u> • Kako prepričati udeležence, da opravijo nalogo? • Kako naj udeleženci delajo čim bolj samostojno? • Katere vmesne evalvacije so zanje potrebne in uporabne? • Kako naj bo zasnovana končna ocena? (Kako je mogoče izmeriti rezultat? Katera merila kakovosti je treba uporabiti?) • Kakšna podpora je potrebna in kako jo je mogoče zagotoviti (npr. gradiva, dostop do interneta, podpora trenerjev itd.)?

Odgovori na vprašanja sklopa "Kako?" so posebej pomembni za določitev izvajanja in uporabljenega postopka in metod. Sam postopek izvajanja je zelo specifičen glede na posamezno skupino in nalogo in jih ni mogoče povzeti na splošno.

V našem primeru je bilo na primer bistveno udeležence naučiti osnove tehnik snemanja in montaže videoposnetkov.

Kako se na uspešen in trajnosten način narediti majhnega?

Namen: Ugotovitev glavnih razlogov za slabo samopodobo; ustvarjalno udejstvovanje omogoča nov pristop in bolj intenzivno analizo te teme.

Razlaga: Po mnenju psihologa Rolanda Kopp-Wichmanna je v nekaterih primerih bolj uporabno raziskovati, kako udeleženci oslabijo svojo samozavest, namesto da bi jo krepili. Tisti, ki se ne počutijo ali obnašajo samozavestno, nimajo sami po sebi nizke samozavesti, jo pa redno slabijo s ponavljajočimi se sugestijami.

Oblikujejo se misli, kot so:

- "Preprosto tega ne moreš!"
- "Nikakor ti ne bo uspelo!"
- "Ostali se ti bodo neusmiljeno smejali!"

- "Kdo si ti, da misliš, da lahko to storiš?"
- "Nihče te ne bo maral, če to storiš."

Takšne misli - ki prihajajo od znotraj in iz podzvesti - je težko ujeti in lahko posameznika na dolgi rok odvrnejo in demoralizirajo. Težava je, da posamezniki teh negativnih misli ne mislijo namenoma, temveč pridejo nehote, same od sebe. Zato številne metode, ki svetujejo, da je potrebno razmišljati ravno nasprotno, niso koristne.

Z ozaveščanjem udeležencev o negativnih vplivih teh misli je mogoče v prihodnosti racionalno upoštevati s tem povezana čustva in prepoznati situacije, ki so škodljive za samopodobo.

Tu opisana metoda se šteje med tako imenovane metode stanja na glavi. Tu cilj ni dobiti neke pozitivne rezultate, ampak dobiti nek čim bolj negativen scenarij. Najdene rešitve, kako priti do tega negativnega scenarija, se na koncu metode preprosto obrnejo, da bi našli način za izboljšanje situacije.

Ta pristop je primeren, ker večina ljudi lažje išče razlago za težave ali za negativne stvari kot da razvija in ustvarja nove ideje. Metoda stanja na glavi uporablja ravno to lastnost. Ustvarja zabavo in spodbuja ustvarjalnost, ne da bi si ustvaril pritisk za uspeh. Vendar sta moderiranje in nadaljnje delo bistvenega pomena.

Z ozaveščanjem ljudi o negativnih mislih je mogoče v prihodnosti racionalno upoštevati povezana čustva in prepoznati situacije, ki so škodljive za samopodobo.

Tu opisana metoda se šteje med tako imenovane metode stojala na glavi. Tu cilj ni pozitiven želeni rezultat, ampak čim bolj negativen scenarij. Najdene rešitve, kako priti do tega negativnega scenarija, se na koncu metode preprosto obrnejo, da bi našli način za izboljšanje. Ta pristop je izbran, ker večina ljudi lažje išče in najde razlago za težave ali negativne stvari kot da razvije nove ideje. Metoda stojala za glavo uporablja to lastnost. Ustvarja zabavo in spodbuja ustvarjalnost, ne da bi si ustvaril pritisk za uspeh. Vendar sta moderiranje in nadaljnje delo bistvenega pomena.

Postopek izvedbe: V majhnih skupinah mladi zbirajo primere, kako namerno in zavestno oslabiti svojo samopodobo. Ustvarijo nek zaplet in posnamejo kratek film, ki traja (3-5 minut). Lahko izberejo poljubno obliko, od dokumentarnega sloga do drame do komedije, vse je mogoče. Filmi so prikazani na plenarnih zasedanjih in nato analizirani.

Kaj pomeni uspeh?

Namen: Demistifikacija uspeha, prepoznavanje in postavljanje ciljev v življenju, ozaveščanje, kaj uspeh pomeni; prepoznavanje doseženega uspeha, razširitev posameznikovega zaznavnega polja (doživljanje različnih pogledov), primerjava z drugimi pogledi

Razlaga: Intenzivno preučujemo ideje, ki jih imajo posamezniki o uspehu. Poudarek je na vizualizaciji teh vidikov in kako jih je mogoče na preprost način predstaviti drugim.

Udeleženci se morajo v malih skupinah dogovoriti o prizorih, preizkusiti delo s kamero in z montažo posnetkov. Na koncu se primerjajo videoposnetki vseh skupin med sabo.

Udeleženci se postavijo v vlogi tako spraševalca kot udeleženca in se tako spopadajo s tujimi idejami o uspehu. Poudarek je na iskanju ustreznih partnerjev za razgovore in zaznavanju njihovega odnosa do teme. Majhna skupina se mora dogovoriti o vprašanjih, voditi kamero in rezati posnetke. Na koncu se skupina sama opredeli do prejetih izjav.

Postopek izvedbe: Oblikujejo se male skupine (približno 5 oseb). Vsaka skupina si ustvari miselni zemljevid na temo uspeha. Na podlagi te miselne karte mladi ustvarijo scenarij za kratki film, v katerem je uspeh predstavljen v majhnih situacijah glede na njihovo definicijo. Posnetek je na koncu predstavljen celotni skupini, ob čemer so analizirane so vzporednice in razlike med filmi in pogledi. Poleg tega vsaka skupina razmišlja o prostoru, v katerem lahko pridemo do odgovora na vprašanje, kaj uspeh pomeni drugim.

To vključuje vidike, kot so:

- Čigavi odgovori me najbolj zanimajo?
- Katere skupine ljudi želim vprašati?
- Čigavi odgovori se bodo verjetno najbolj razlikovali?
- Kje lahko srečam te ljudi?
- Kakšna uvodna vprašanja ali besede bom izbral, da bom dobil bolj smiselne odgovore?

Po predhodnem načrtovanju se izvede raziskava. Posneta zaporedja se razrežejo skupaj. Za zaključek videoposnetka se doda 1-minutno zaporedje, v katerem udeleženci analizirajo odgovore in povedo, ali so bili odgovori podani po pričakovanjih.

Lokostrelstvo

Nameni: Spodbujati koncentracijo, najt svoj fokus, ignorirati druge pomisleke, lastno učinkovitost, zaznavanje telesnih signalov, preprečevanje stresa, prevzemanje odgovornosti, ustvarjanje ravnovesja.

Razlaga: Tradicionalno lokostrelstvo lahko zelo dobro kombiniramo z izobraževalnimi cilji. Če ne gre zgolj za to, da zadenemo center, potem se udeleženci o tem pogovorijo s trenerji in skupaj ugotovijo,

kaj jih zanima: Kaj je namen streljanja? Katere potrebe želimo z njim izpolniti? Kakšne cilje želimo zasledovati - in morda celo doseči?

Poleg tega lokostrelstvo z izmeničnimi fazami koncentracije, kopičenja telesne napetosti in sprostitve ponuja dobro priložnost za poslušanje lastnega telesa ter prepoznavanje in preprečevanje stresa. Lokostrelstvo vzame udeleženca iz tempa vsakdanjega življenja, ne da bi bil v to neposredno prisiljen.

Postopek izvedbe: Po varnostnih napotkih in uvajanju v tehniko streljanja z lokom se izvede dvourni tečaj tradicionalnega lokostrelstva s strokovnimi smernicami, vključno z zaključnimi razmisleki.

Riemann-Thomannov model in križ

Namen: Izboljšanje spoznavanja samega sebe, samorefleksija, zavedanje osebnostnih lastnosti.

Razlaga: Riemann-Thomannov model opisuje tipično vedenje in dejanja posameznika z vidika prepoznavnih osnovnih usmeritev. V tem kontekstu lahko osnovno usmeritev opišemo kot celostno stanje, v katerem si prizadevamo doseči dobro počutje ali pa smo ga že uspešno dosegli.

Štirje poli osebnosti izvirajo iz dela *Grundformen der Angst* (Osnovne oblike strahu) nemškega psihoanalitika, psihologa in psihoterapevta Fritza Riemanna, ki je bilo objavljeno leta 1961. Po Riemannovem mnenju je osebnost določena s strategijo spoprijemanja posameznika s štirimi osnovnimi oblikami strahov. Predvideva, da ima vsak dva para nasprotujočih si potreb, od katerih ima vsak svojo lastno obliko strahu ali tesnobe.

Prvi par sestavlja potreba »biti posameznik«, in »biti del skupine«. Ustrezni strahovi so strah pred ljubeznijo in predanostjo ter strah pred osamljenostjo in samoaktualizacijo. Drugi par je »potreba po stalnosti« in »potreba po spremembi«. Ustrezni strahovi so tu strah pred negotovostjo in spremembami ter strah pred omejenostjo in rutinskostjo.

Riemann je poudaril, da vsi te strahovi izkušamo različno. Če en od strahov pri posamezniku postane tako prevladujoč, da zasenči druge strahove, oseba duševno ni zdrava. Strah je namreč s tem prišel s svojo vrsto motnje: ko prevladuje strah pred ljubeznijo, Riemann govori o shizoidnih ljudeh; ko gre za strah pred osamljenostjo, govori o depresivnih osebah; strah pred spremembami ustreza obsesivnim osebnostnim karakteristikam; strah pred stalnostjo pa razkrije histerične osebnosti.

Švicarski psiholog Christoph Thomann je sprejel Riemannovo teorijo in jo leta 1988 preoblikoval.

Naredil je tipologijo osebnosti na podlagi štirih osnovnih potreb:

- Potreba po bližini: harmonija z drugimi, harmonija v odnosih,
- Potreba po distanci: neodvisnost od drugih, obramba lastne osebnosti,
- Potreba po stabilnosti: stalnost navad, regularnost,

- Potreba po spremembi: prilagodljivost, spontanost, ustvarjalnost.

Štiri osnovne usmeritve je mogoče integrirati v obliko koordinatnega sistema križa. Obstajata prostorska in časovna os. Časovna os je navpična z dvema skrajnostma trajanja in spremembe. Prostorska os je vodoravna s skrajnostma razdalja in bližina. Prostor in čas sta torej merili, po kateri se vedenje posameznika razlikuje od drugih.

Vsak človek nima le ene osnovne usmeritve, temveč je mešanica vseh. V vsaki usmeritvi ima lahko vrednost od 0 do 100 %, čeprav je treba omeniti, da skrajne vrednosti skorajda ne obstajajo. Vsota obeh prostorskih osi (blizu - daleč) in časa (sprememba - stabilnost) ni nujno 100 %, lahko pa je nad ali pod njo. Vendar ima vsak prednostne naloge, kar pomeni, da so lahko domača območja večja ali manjša. Večje domače območje pomeni, da ima nekdo več možnosti vedenja, medtem ko manjše območje doma pomeni, da ima teh manj. To domače območje ima tudi svoj center, ki predstavlja osebni center posameznika. Vsak človek lahko izkusi in zaživi vse štiri možnosti, če in ko mu njegovo okolje da to možnost ali ga potisne v vlogo in zahteva od njega reakcijo.

Riemann-Thomannov model ni tipologija človeških značajev, temveč model možnih reakcij v konfliktih. Tako na koncu domače območje ni nič drugega kot zbirka najpogostejših, najljubših in najslabših izkušenj v odnosih, v najboljšem primeru pa zbirka osebnih vzorcev, na katere se posameznik lahko obrne v konfliktnih scenarijih.

Postopek izvedbe: Na začetku lahko vsak udeleženec prosto in brez predhodnega znanja poskuša določiti svoje domače območje v Riemann-Thomannovem križu. Nato razdelimo "uradni" vprašalnik, v katerem so postavljena vprašanja o posameznih področjih. Rezultat je lestvica točk za vsako os. Udeleženci tako vidijo "znanstveno" različico domačega območja in ga primerjajo s prvotnim. Analiziramo razlike.

Riemann-Thomannov vprašalnik in križ najdete v prilogah k dokumentu.

Refleksija: Tarča

Namen: Anonimna refleksija o samemu bi in o skupini v času trajanja dela na projektu, prepoznavanje pozitivnih vidikov, uspešnih pristopov in učnih polj.

Razlaga: Tarča je vizualno orodje za evalvacijo, kjer študentje lahko dajo povratne informacije o projektu ali opravljenem delu. Subjektivne ocene študentov so anonimno prikazane na tarči. Skupni rezultat si lahko ogledate vsi in tako ponuja možnost skupnega premisleka in pogovora.

Postopek izvedbe: Na tabli ali plakatu je naslikana čim večja tarča in razdeljena na štiri dele. Vsako od teh četrtin lahko z udeleženci označimo z drugačno izjavo oziroma z vprašanjem, na primer: "Kako sem zadovoljen z lastnim nastopom?" ali "Kako dobro so mi bili všeč dogovori znotraj skupine?". Glede na

to, kako pozitivno ocenjujejo temo, udeleženci označijo eno točko na tarči v posameznem polju. Bolj ko je točka bližje centru, bolj pozitivno je zaznavanje oziroma odgovor. Seveda je možno tudi streljati mimo, torej postaviti točko izven le-te. Ko so vsi označili svoje odgovore, se lahko o tem pogovorijo v moderirani razpravi.

Refleksija: Navigacijska pot

Namen: Razmislek o osebnem učnem uspehu, uvajanje naučenih lekcij v vsakdanje življenje.

Razlaga: Ta nekoliko bolj abstraktna metoda je primerna za refleksijo daljšega obdobja (od nekaj dni do nekaj mesecev ali celo let).

Ne odraža le posameznih ugotovitev, temveč jih povezuje med seboj ob upoštevanju osrednje teme seminarja. Tudi če je mogoče vključiti skupinske izkušnje, je poudarek še vedno na posamezni osebi in na njegovi poti.

Postopek izvedbe: Udeleženci na podlagi navigacijske poti razmišljajo o seminarju, njegovi vsebini in lastnem učnem uspehu. Predstavijo način, kako so potovali: od začetnega mesta, po poti, ki so jo izbrali, težave (delo na cesti in zastoji), na katere so naleteli, pa do cilja, na katerega so na koncu prispeli. Metodo lahko predstavimo na različne načine, na primer s kolažem, z risbo ali s pripovedovanjem zgodbe.

Pridobljene izkušnje in predlogi za nadaljnjo izvedbo

Po uspešnem zaključku usposabljanj smo projektni partnerji skupaj zbrali izkušnje, pridobljene pri izvajanju, ter oblikovali nekaj predlogov za nadaljnje izvedbe usposabljanj.

Splošna opažanja in nasveti:

1. Udeleženci so zainteresirani in pripravljeni sodelovati v programu usposabljanja in mentorstva. V primeru, da bi želeli imeti v projekt vključeno večje število udeležencev iz te ciljne skupine, pa bi bilo potrebno dobro načrtovati njihovo povabilo in vključevanje v projekt. Pri tem bi moral biti poudarek na odnosih in vlogi vrstnikov.
2. Velik del vsebine je relevanten tudi za študente v prehodu iz sveta izobraževanja na trg dela. Seveda bi bile pri menjavi ciljne skupine potrebne tudi nekatere prilagoditve programa.
3. Naslov usposabljanja "Karierna orientacija" je najbolj privlačen za dijake v zadnjem letniku srednje šole, vendar pa je koristno, če se s temi temami začnemo ukvarjati že prej. Če so v projekt vključeni dijaki nižjih letnikov, je morda bolje spremeniti naslov, da jih bolj nagovori, na primer: »Kaj lahko storim danes, da dobim dobro službo jutri?«
4. Predstavniki partnerjev in trenerji so med organizacijo in izvedbo izobraževanj izkusili, da srednješolci ne posvečajo veliko pozornosti prihodnjemu zelenemu življenjskemu slogu in delovnemu mestu ter razmišljajo le o nadaljnjih izobraževalnih možnostih. Vendar je še vedno pomembno, da usposabljanja povežejo obe področji.
5. Karierna orientacija na večini slovenskih in madžarskih srednjih šol poteka v manjših, nepovezanih učnih enotah. Posamezni učitelj pogosto ne ve, kaj z dijaki dela drug. Čeprav so šolski svetovalci odgovorni za celoten potek poklicne orientacije, pogosto težko vzpostavijo stik z drugimi izobraževalci. Potrebno je veliko pogovorov z različnimi deležniki (svetovalna služba, vodstvo šole, učitelji, vzgojitelji), da se omogočijo daljša usposabljanja in ne le krajše (nepovezane) delavnice.
6. Čeprav imajo udeleženci nekaj predhodnega znanja in idej o karierni orientaciji, podatki v njihovih glavah ne tvorijo celovitega in povezanega sistema, marveč so fragmentirani.
7. Kot odlično se je izkazala odločitev, da niz usposabljanj začnemo s tistim na temo samospoznavanja in osebnega razvoja. Prvo leto med izvajanjem pilotnih usposabljanj smo partnerji ugotovili, da znanje, informacije in odnos udeležencev do karierne orientacije in finančne pismenosti nimajo trdne podlage. Udeleženci niso imeli ustreznega nivoja samospoznavanja, ki bi ustrezal njihovi starosti in jim omogočal, da sprejemajo kakovostne

odločitve o svoji prihodnosti. Tako so udeleženci na prvem usposabljanju pridobili samozavedanje, na katerem smo potem gradili naprej s karierno orientacijo.

Nasveti glede udeležencev:

1. Usposabljanje bi lahko bolje izvedli v še manjših skupinah, na primer v skupinah od osem do deset udeležencev.
2. Pomembno je upoštevati udeležence, ki so odšli ali predčasno zapustili usposabljanje. Po naših izkušnjah 5 % vseh udeležencev programa ne zaključijo.
3. Po izkušnjah madžarskih partnerjev je bilo težko vključiti vse udeležence v skupino, ker je večinski del učencev prišel iz iste šole in niso bili tako odprti za sprejem drugih v svoj krog.
4. Po izkušnjah madžarskih partnerjev so trenerji imeli težave pri uporabi metod izkustvenega učenja v skupini. Te metode so bile za udeležence večinoma neznane in niso imeli želje po tem, da bi svoje ideje, misli in občutke delili z drugimi.
5. Na začetku usposabljanja je veliko udeležencev izrazilo potrebo po pomoči pri sprejemanju konkretnih odločitev. Vendar je to v skupini težko narediti, saj skupina v resnici ni primerna za odgovarjanje na vsa vprašanja. Tako so lahko udeleženci dobili splošne smernice za odločanje o karierni orientaciji, trenerji pa so jim ponudili individualno podporo v obliki osebnega svetovanja. Poleg tega je bilo nekaj mentorskih priložnosti namenjenih tudi podpori konkretnim procesom odločanja, kar je bila učinkovita rešitev.

Nasveti glede časovnega poteka in strukture usposabljanja:

1. Usposabljanje madžarskih partnerjev je trajalo dan in pol (od petka popoldne do sobote zvečer). Časa za obdelavo vsebine je bil dovolj, vendar pa izbrani čas usposabljanja ni bil najboljši, saj so bili učenci ob koncu šolskega tedna utrujeni. To je vplivalo na njihovo udeležbo na treningu: težko so se zbrali in aktivno sodelovali.
2. Namesto dvodnevnega intenzivnega usposabljanja so lahko koristne druge rešitve, na primer redna (tedenska ali na vsaka dva tedna) skupinska srečanja za daljše obdobje (od 10 do 12 mesecev). Poleg tega je lahko za udeležence privlačno tudi organiziranje poletnega tabora s poudarkom na karierni orientaciji, ki jo kombiniramo z drugimi programi.

Nasveti glede kraja usposabljanja:

1. Splača se izbrati prizorišče za trening, kjer je na voljo ena večja (za celotno skupino) in dve do tri manjše sobe, poleg tega pa obstajajo tudi notranje in zunanje možnosti. Izredno koristno je, če sobe niso druga ob drugi, saj lahko tako vzporedno delo v malih skupinah izvajamo brez motenj.

2. Vzporedno z usposabljanjem karierne orientacije ni priporočljivo na isti lokaciji organizirati tudi drugih izobraževanj / dogodkov, saj imajo različni dogodki različne urnike in potrebe udeležencev. Dva različna programa lahko tako povzročita konflikte in motnje.

Nasveti glede metodologije:

1. Izbrana metodologija je bila ustrezna. Dva glavna stebra sta: 1. prenos znanja in informacij, 2. razvoj kompetenc in veščin. Udeležencem se je zdela mešanica obeh koristna, kot take pa so označili tudi konkretne informacije o poklicih in smereh izobraževanja. Všeč jim je bilo tudi izpolnjevanje različnih vprašalnikov.
2. Uporabno je bilo spoznavati tehnike vrednotenja in evalvacije razmer in tehnike odločanja. Udeleženci so bili zadovoljni s količino fizičnih materialov in rezultatov, ki so jih lahko odnesli domov (rezultati testov, zemljevidi sanj, družinsko drevo s poklici, zapiski, plakati, kolaži itd.).
3. Udeleženci so se udeležili evalvacije na koncu usposabljanja in po dogodku napisali pisno evalvacijo. Z obeh je razvidno, da so treningi dosegli svoje cilje, udeleženci pa so se po zaključku treningov počutili manj pod stresom in so bili manj zmedeni glede lastne poklicne poti.

Zaključki

To gradivo je namenjeno predstavitvi izobraževanj s področja karierne orientacije, razvitih v okviru mednarodnega strateškega partnerstva MotivAction v okviru Erasmus +.

Po opisu skupnih načel, ki so jih oblikovali partnerji, smo predstavili družbeni kontekst in njegove izzive, ki pomembno vplivajo na karierno orientacijo udeležencev. Opis ciljnih skupin in prepoznavanje njihovih potreb olajšata preučevanje usposabljanj s strani drugih partnerjev.

Gradivo ponuja vpogled v podobnosti in razlike med tremi alternativnimi različicami usposabljanj na temo karierne orientacije za srednješolce. Makro in mikro načrti, vaje in metode usposabljanja ter izkušnje z izvajanjem usposabljanja in predlogi za nadaljnjo izvedbo so na voljo vsem tistim strokovnjakom, ki prevzamejo odgovornost za podporo mladim na poklicni poti in pri načrtovanju prihodnosti.

Ustvarjalci upamo, da gradivo spodbuja tudi k branju nadaljnjih vsebin, ki smo jih pripravili v projektu MotivAction in ki se ukvarjajo z razvojem samozavedanja, z osebno rastjo, s finančno pismenostjo in z mentorstvom.

Viri in literatura

Albert, M., Hurrelmann, K., Quenzel, G. (2019): 18. Shell Jugendstudie. Jugend 2019. Beltz Verlag, Weinheim und Basel.

Becker, P./Koch, J./Vieth, J.(1995): Mit Kopf, Herz und Hand – An-Sichten einer Sozialarbeit mit Jugendlichen, Butzbach-Griedel,

Biggart, Andy & Walther, A.. (2012). Coping with yo-yo-transitions. Young adults' struggle for support, between family and state in comparative perspective. 41-62.

BWP 2/2017 magazine (2017) - Vocational education and training 4.0; pridobljeno 2.2.2017
<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/bwp/show/8306>

Cepin, M. (ur.), 2018. Moj korak naprej – vodnik po poti odkrivanja osebnega poslanstva in vizije.

Chang, Ruth: How to make hard choices? (TedX talk)

https://www.ted.com/talks/ruth_chang_how_to_make_hard_choices (2020.09.18.)

Csorba (2016). 4 things Millennials need to navigate the Fourth Industrial Revolution - World Economic Forum; pridobljeno 2.2.2017 <https://www.weforum.org/agenda/2016/03/4-things-millennials-need-to-navigate-the-fourth-industrial-revolution/>

Fleisch, N. H. (2020): Das Quartett der Persönlichkeit. Das Riemann-Thomann-Modell in Beziehungen und Konflikten, Haupt Verlag, Bern.

Heckmair, B./ Michl, W.(2002): Erleben und Lernen – Einstieg in die Erlebnispädagogik, 4., überarbeitete Auflage, in: Schriftenreihe Erleben & Lernen, Band 2, Neuwied/Kriftel: Luchterhand,

Höke, Julia (2011): Die Bedeutung des Spiels für die kognitive Entwicklung. In: KiTa Fachtexte. Verfügbar unter: <https://www.kita-fachtexte.de/uploads/media/KiTaFT_Hoeke_2011.pdf> (letzter Aufruf: 27. 11. 2018)

Kam in kako? <https://www.ess.gov.si/ncips/kam-in-kako>

Knoll, M. (2011): Dewey, Kilpatrick und „progressive“ Erziehung: Kritische Studien zur Projektpädagogik, Verlag Julius Klinkhardt, Bad Heilbrunn

Koch-Wichmann (2016): Selbstbewusstsein kann man nicht trainieren, Internetblog, Verfügbar unter: <<https://www.persoennlichkeits-blog.de/article/982/selbstbewusstsein-kann-man-nicht-trainieren>> (letzter Aufruf: 14. 07. 2020)

- Kümmel, U.; Hampel, P.; Meier, M. (2008): Einfluss einer erlebnispädagogischen Maßnahme auf die Selbstwirksamkeit, die Stressverarbeitung und den Erholungs-Beanspruchungs-Zustand bei Jugendlichen. In: Zeitschrift für Pädagogik, Jahrgang 54, Heft 4. Beltz Verlag, Weinheim und Basel.
- Langmaack, B.; Braune-Krickau, M. (2010): „Wie die Gruppe laufen lernt; 8. Vollständig überarbeitete Auflage. Beltz Verlag, Weinheim und Basel.
- Marcia, J. E. (1987). The identity status approach to the study of ego identity development. In T. Honess & K. Yardley (Eds.), Self and identity: Perspectives across the lifespan. New York: New York Press.
- Mesnard (2017). Industry 4.0: A Jobless Future for Manufacturing; pridobljeno 2.2.2017
<https://www.atkearney.com/about-us/world-economic-forum/industry-4-0-jobless-future-for-manufacturing>
- Michl, W. (2009): Erlebnispädagogik. Ernst Reinhardt Verlag, München und Basel.
- Moldenhauer, J.(2018): Zug um Zug mit Europa identifizieren – Wie kann Gamification die politische Bildung der EU unterstützen, Münster
- Oberth, C., Zeller, B., Krings, U. (2006): Expertise Lernort Betrieb: Berufliche Qualifizierung von benachteiligten Jugendlichen. Methodische Ansätze für Ausbilder und Ausbilderinnen. Bundesinstitut für Berufsausbildung (Hrsg.), Bonn
- OECD: The future of work: OECD Employment Outlook 2019:
<https://www.oecd.org/employment/Employment-Outlook-2019-Highlight-EN.pdf>
- Peterson, G., Sampson, J., Lenz, J. G., Reardon, R. C. (2002): A Cognitive Information Processing Approach to Career Problem Solving and Decision Making. In: Brown, Duane (ed.): Career Choice and Development. Jossey-Bass, San Francisco. 312–373.
- Savickas, Mark (2002): Career Construction. A Development Theory of Vocational Behaviour. In: Brown, Steven D. (ed.): Career Choice and Development. Jossey-Bass, San Francisco. 149–206.
- Senninger, T. (2004): Abenteuer leiten – in Abenteuern lernen. Ökotopia Verlag, Münster.
- Simonyi I. (szerk.), (2004). *Segédlet az iskolai egészségnevelési, egészségfejlesztési program elkészítéséhez*, Oktatási Minisztérium, Budapest
- Sinek, Simon, Mead, David, Docker, Peter (2017): Find Your Why
- Stahl, E. (2017): Dynamik in Gruppen - Handbuch der Gruppenleitung; 4. Vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Beltz Verlag, Weinheim und Basel.

Stauber Barbara, Walther Andreas (2007). De-standardised pathways to adulthood: European perspectives on informal learning in informal networks Available at:
<https://core.ac.uk/download/pdf/39002631.pdf>

Steinebach, C.; Süss, D.; Kienbaum, J.; Kiegelmann, M. (2016): Basiswissen Pädagogische Psychologie – Die psychologischen Grundlagen von Lehren und Lernen. Beltz Verlag, Weinheim und Basel.

The 8 key competences of European Union: <http://mobilitycompetences.com/wp-content/uploads/2016/10/The-8-key-competences-of-European-Union.pdf>

Unland, M. (2017): Tage religiöser Orientierung als Handlungsfeld für Politische Bildung, Münster

World Economic Forum: Jobs of Tomorrow: Mapping Opportunity in the New Economy:
http://www3.weforum.org/docs/WEF_Jobs_of_Tomorrow_2020.pdf

Priloge

Priloge k usposabljanju madžarskih partnerjev:

Priloga 1: Test interesnih tipov (J. Holland)

Priloga 2: Test mnogoterih inteligenc (H. Gardner)

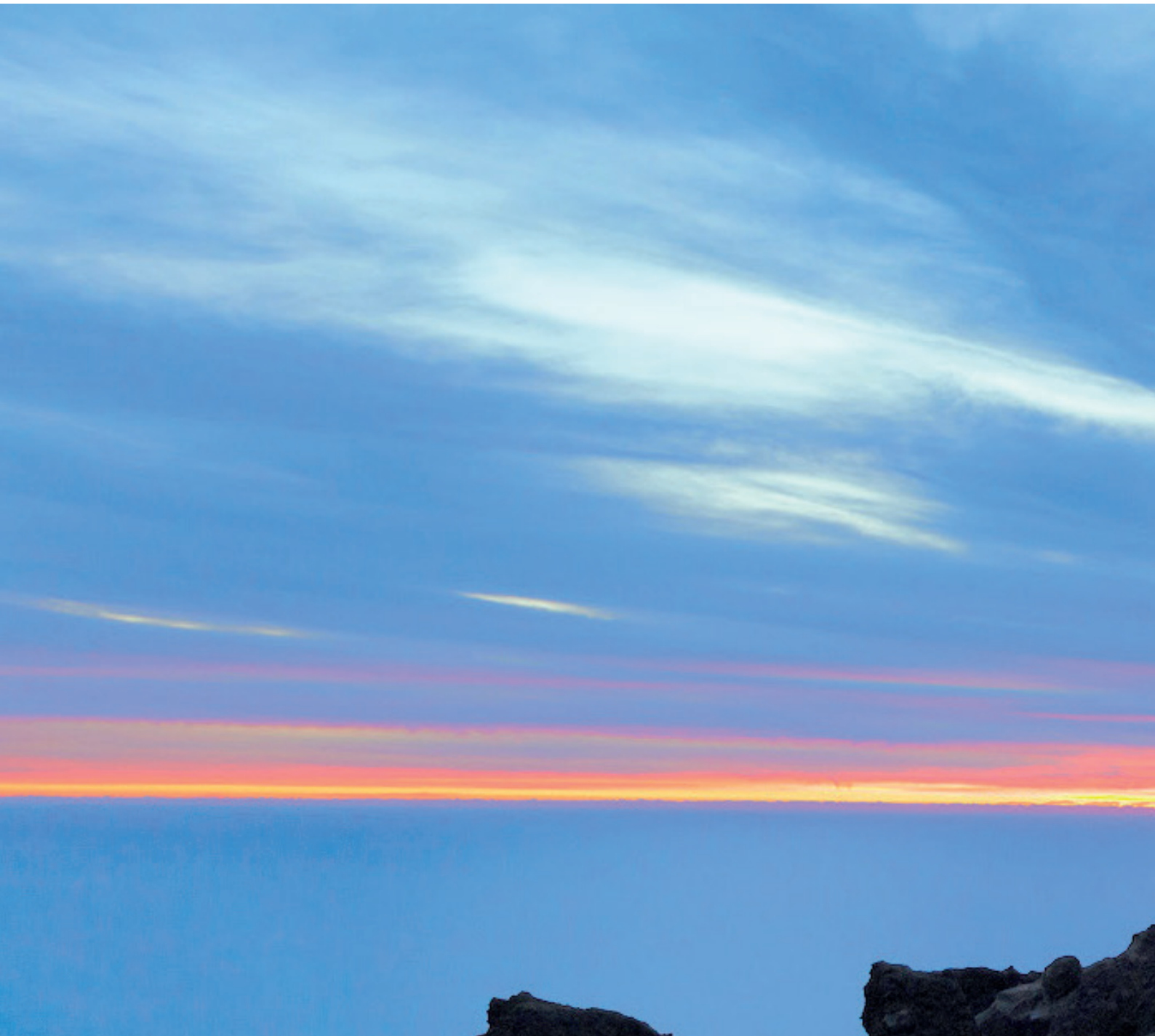
Priloga 3: Opis mnogoterih inteligenc (H. Gardner)

Priloga 4: Drevo z blobi

Priloge k usposabljanju nemških Partnerjev:

Priloga 1: Priloge k nemškemu usposabljanju

Motiv/Action



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union