Jak pomóc dziecku

w podejmowaniu decyzji

dotyczących kariery zawodowej

Poradnik dla rodziców

Anna Paszkowska-Rogacz

Redaktor

FAMILY CAREER COMPASS - Metody doradztwa zawodowego skutecznie wspierające rodziców w kierowaniu karierą zawodową ich dzieci

Poradnik dla rodziców

JAK POMÓC DZIECKU W PODEJMOWANIU DECYZJI DOTYCZĄCYCH KARIERY ZAWODOWEJ

Poradnik dla rodziców

JAK POMÓC DZIECKU W PODEJMOWANIU DECYZJI DOTYCZĄCYCH KARIERY ZAWODOWEJ

Redakcja Anna Paszkowska-Rogacz

famico

Program
Uczenie się
przez całe życie

Zespół autorski:

1. Projekt Leonardo da Vinci – Transfer of innovation NO:2013-PL1-LEO05-534537: FAMICO – RODZINNY KOMPAS KARIERY - skuteczne metody doradztwa zawodowego wspierające rodziców w kierowaniu karierą zawodową ich dzieci [FAMICO – Family career compass – Efficient Career Guidance Approaches Supporting Parents in Guiding their Children's Vocational Career]

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

2. Pilot Project Leonardo da Vinci PL/06/B/F/PP/174020: Aktywne uczestnictwo ro-dziców w procesie planowania kariery zawodowej ich dzieci. Trening dla szkolnych doradców zawodowych z zakresu współpracy z rodzicami [Parents as facilitator i n choosing vocational education for their children. Training for school career counsel-lors focused on co-operation with parents]

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

Recenzent: Leonardo Evagelista

Skład i łamanie: Dorota Jary

Projekt okładki: Dorota Jary

ISBN: 978-83-64971-02-0

Copyright © 2015 "

Treść publikacji może nie odzwierciedlać poglądów Wspólnot Europejskich lub Krajowej Agencji programu. Instytucje te nie ponoszą odpowiedzialności za treść publikacji.

Spis treści

Wprowadzenie 9
ZESPÓŁ AUTORSKI 14

CZĘŚĆ I

CO WSZYSCY RODZICE POWINNI WIEDZIEĆ O KARIERZE ZAWODOWEJ 19

ROZDZIAŁ 1

Etapy rozwoju dziecka i wyboru kariery zawodowej 21

1.1. Wstęp 21
1.2. Pojęcie kariery 22
1.3. Funkcja kariery w rozwoju człowieka 24
1.4. Szczególne cechy etapów rozwoju kariery 25
Sugerowane zadania 29
Bibliografia 29

ROZDZIAŁ 2

Wewnętrzne czynniki rozwoju zawodowego 31

2.1. Wstęp 31
2.2. Biologiczne uwarunkowania wyborów zawodowych 32
2.3. Psychologiczne uwarunkowania wyborów zawodowych 35
2.4. Jak rozwijać u dziecka umiejętności uniwersalne? 42
Sugerowane zadania 44
Bibliografia 45

ROZDZIAŁ 3

Zewnętrzne czynniki rozwoju zawodowego 47

3.1. Wstęp 47
3.2. Konteksty wyboru kariery 47
3.3. Czynniki wspierające rozwój zawodowy naszych dzieci w konkurencyjnym świecie 50
3.4. Czynniki społeczno-kulturowe wpływające na podejmowanie decyzji przez nasze dzieci oraz na ich rozwój zawodowy 50
3.5. Kontekst edukacyjny 55
3.6. Ustanowienie związków jako ważny czynnik w podejmowaniu decyzji przez nasze dzieci 56
3.7. Podejmowanie decyzji i rozwój zawodowy. 58
Sugerowane zadania 58
Bibliografia 59

ROZDZIAŁ 4

Podstawy współpracy z dziećmi 61

4.1. Wstęp 61
4.2. Rozumienie siebie nawzajem 62
4.3. Rozumienie ludzi 62
4.4. Reprezentacja rzeczywistości 63
4.5. Rozumienie samego siebie 64
4.6. Rozumienie swojego dziecka (moje dziecko to nie ja) 67
4.7. Stereotypy i uprzedzenia 69
4.8. Współpraca z dzieckiem 73
4.8.1. Relacje edukacyjne 73
4.8.2. O postawach 73
4.8.3. Wiarygodność 75
4.8.4. Związek rozumu z emocjami 76
4.9. Interakcje rodzinne. Jak porozumiewać się z dzieckiem? 76

Sugerowane zadania 81
Bibliografia 81

ROZDZIAŁ 5

Jak być motywującym rodzicem 83
5.1. Wstęp 83
5.2. Pojęcie motywacji 85
5.3. Rozwijanie motywacji wewnętrznej 86
5.3.1. Rozwijanie ciekawości poznawczej 87
5.3.2. Burza pytań 87
5.3.3. Pytania naiwne 87
5.3.4. Co mnie dziwi? 88
5.4. Potrzeba naprawiania i jej wpływ na motywację wewnętrzną 88
5.5. Jak rodzice mogą nauczyć dziecko skutecznego planowania i osiągania celów 91
5.6. Cele rodziców i dzieci w odniesieniu do wspólnego działania 93
5.7. Rób to, do czego jesteś stworzony! Podsumowanie 94
Sugerowane zadania 97
Bibliografia 97

ROZDZIAŁ 6

Własny rozwój i doskonalenie 99
6.1. Wstęp 99
6.2. Pozytywne myślenie 100
6.2.1. Myśl pozytywnie – działaj pozytywnie 101
6.2.2. Pozytywna postawa i pozytywne oczekiwania 101
6.2.3.1. Ukierunkowanie na cel 101
6.2.3.2. Porzucenie celów 102
6.3. Pozytywne kompetencje komunikacyjne 102
6.3.1. Słuchanie aktywne i bierne
6.3.2. Wiadomość „ja” 110
6.3.3. Umiejętność wyrażania uczuć 111
6.3.4. Teoria „nie” 112
6.4. Szacunek i pewność siebie 112
6.4.1. Zachęcaj je, nie tylko chwal 113
6.4.2. Akceptuj je 113
6.4.3. Prawo do porażki 114
6.4.4. Jak przekonać dziecko do współpracy 115
6.4.5. Tolerancja 115
6.4.6. Empatia 116
6.4.7. Daj dziecku wiarę w siebie 117
6.5. Edukacja 117
6.5.1. Szanuj wybór dziecka 117
6.5.2. Bądź poinformowany (a może spotkaj się z doradcą zawodowym?) 118
6.5.3. Przekazuj wiedzę, nie decyzje 119
6.5.3. Wpływaj na błędne decyzje poprzez wykorzystanie odpowiedniej taktyki – używanie właściwej argumentacji 119
6.5.4. Usłysz to, co dziecko ma do powiedzenia 120
6.5.5. Próbuj unikać konfliktów 120
Sugerowane zadania 122
Bibliografia 122

CZĘŚĆ II

JAK WSPÓŁPRACOWAĆ Z DZIEĆMI W RÓŻNYM WIEKU 123

SEKCJA 1

Znaczenie średniego dzieciństwa. Doświadczenie w tworzeniu potrzeb osobistych i potrzeb związanych z karierą 125

Zadania dla rodzicow i dzieci w wieku od 6 to 12 lat 128

ZADANIE 1(część I, rozdział 1): Rzeczywistość przez fantazję (opcjonalnie dla) 128

ZADANIE 2 (część I, rozdział 2): Dzień jabłka – Kim jestem? 129

ZADANIE 3 (część I , rozdział 3): To jest w moich dłoniach 130

ZADANIE 4 (Część I, rozdział 3): Co przekazuję? 131

ZADANIE 5 (część I, rozdział 3): Ścieżki kariery (opcjonalnie dla) 132

ZADANIE 6 (część I , rozdział 3): Role życiowe (opcjonalnie dla) 133

ZADANIE 7 (część I , rozdział 3): Nawyki pracy 134

ZADANIE 8 (Część I, rozdział 6): Miłość, szacunek i pewność siebie (opcjonalnie dla) 135

SEKCJA 2

Znaczenie wieku późnego dzieciństwa w tworzeniu potrzeb osobistych oraz potrzeb związanych z przyszłym zawodem 137

Zadania dla rodzicow i dzieci w wieku od 13 do 15 lat 139

ZADANIE 9 (część I, rozdział 1): Co jest najważniejsze w życiu? (opcjonalnie dla) 139

ZADANIE 10 (część I, rozdział 2): Mógłbym być (opcjonalnie dla) 140

ZADANIE 11 (część I, rozdział 2): Wiem, jaka/jaki jestem ke 142

ZADANIE 12 (część I, rozdział 2): Obszary uzdolnień – Co potrafię? (opcjonalnie dla) 145

ZADANIE 13 (część I, rozdział 3): Warunki pracy – Kiedy, gdzie i za pomocą czego chcę pracować? (opcjonalnie dla) 146

ZADANIE 14 (część I, rozdział 4): Moje dziecko chciałoby zostać... (opcjonalnie dla) 148

ZADANIE 15 (część I, rozdział 3): Nie wiem co robić (opcjonalnie dla) 149

ZADANIE 16 (część I, rozdział 4): Słowa mądrości 150

ZADANIE 17 (część I, rozdział 5): Dobre i złe nawyki (opcjonalnie dla) 151

ZADANIE 18 (część I, rozdział 6): Pozytywne myślenie (opcjonalnie dla) 152

SEKCJA 3

Szczególne cechy wieku dojrzewania w procesie planowania kariery 153

3.1 Genralne zasady 153
3.2. Trzy kroki do znalezienia odpowiedniej pracy 155
3.2.1. Samoocena 155
3.2.2. Analiza kariery 155
3.2.3. Źródło informacji 156
3.2.4 .Typy zawodów 156
3.2.5. Ścieżki kształcenia 158
3.2.6. Rynek pracy 159
3.2.6.1. Rynek pracy obecny w reklamie 159
3.2.6.2. Ukryty rynek pracy 162
3.2.6.3. Samozatrudnienie i przedsiębiorczość 163
3.2.7. Aplikacja 163
3.2.7.1 Dokumenty aplikacyjne 164
3.2.7.2. Rozmowa kwalifikacyjna 170
Sugerowane zadania 172
Bibliografia 172
Przydatne strony internetowe 172
Zadania dla rodzicow i dzieci w wieku od 16 do 18 lat 175

ZADANIE 19 (część I, rozdział 1): Zmiany w życiu (opcjonalnie dla) 175

ZADANIE 20 (część I, rozdział 1): Zainteresowania mojego dziecka (opcjonalnie dla) 176

ZADANIE 21 (część I, rozdział 2): Wartości zawodowe (opcjonalnie dla) 177

ZADANIE 22 (część I, rozdział 2): Lepiej rozumieć swoje dziecko (opcjonalnie dla) 178

ZADANIE 23 (część I, rozdział 3): Uwarunkowania zewnętrzne 181

ZADANIE 24 (część II): Przykładowy list aplikacyjny 182

ZADANIE 25 (część II): Przykładowe resume (Curriculum Vitae) 184

ZADANIE 26 (część I, rozdział 4): Relacyjna mapa rodziny (opcjonalnie dla) 185

ZADANIE 27 (część I, rozdział 6): Edukacja (opcjonalnie dla) 189

ZADANIE 28 (część I, rozdział 6): Style komunikacji 190

DODATEK: INFORMACJE NA TEMAT SYSTEMU PORADNICTWA W POLSCE 194
SŁOWNIK 197

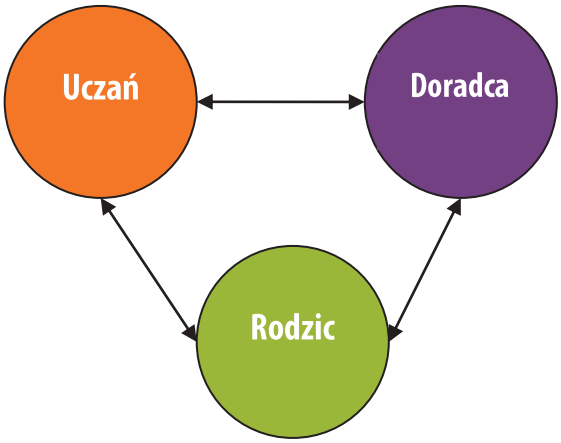
Wprowadzenie

Drodzy Rodzice,
przekazujemy Wam publikację *Jak pomóc dziecku w podejmowaniu decyzji dotyczących kariery zawodowej*, która powstała w ramach programu Unii Europejskiej uczenia się przez całe *życie (Lifelong Learning*) - **Leonardo da Vinci - Transfer innowacji** – *FAMICO – RODZINNY KOMPAS KARIERY - skuteczne metody doradztwa zawodowego wspierające rodziców w kierowaniu karierą zawodową ich dzieci* [*FAMILY CAREER COMPASS - Efficient Career Guidance Approaches Supporting Parents i n Guiding their Children's Vocational Career- FAMICO*]. Projekt był realizowany od listopada 2013 roku do września 2015 roku i opierał się na partnerstwie sześciu instytucji z pięciu krajów. Koordynatorem projektu była Społeczna Akademia Nauk z Łodzi (Polska), a instytucjami partnerskimi **Uniwersytet Bahcesehir ze Stambułu (Turcja), ABIF z Wiednia (Austria), Kadiz z Lubliany (Słowenia) oraz** Life Long Learning Research Institute **oraz Szkoła Doukas z Aten (Grecja).** Międzynarodowe partnerstwo podczas realizacji projektu pozwoliło na wymianę doświadczeń oraz wzbogacenie sprawdzonych w różnych krajach metod i rozwiązań włączania rodziców i dzieci do wspólnego projektu planowania kariery.

Na czym polega wspomniany „transfer innowacji"? Otóż książka ta w swojej pierwotnej formie, zatytułowanej Moje dziecko wybiera karierę zawodową, powstała w latach 2006-2008 w wyniku kooperacji sześciu instytucji. Były to: Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania z Łodzi (koordynator przedsięwzięcia), Jaunimo Karjeros Centras z Kowna na Litwie, Annur-Formación-Cultura z Badajoz w Hiszpanii, Fundatia Partener z Braszowa w Rumunii, Hafelekar Unternehmensberatung Schober GmbH z Insbruku w Austrii oraz Research & Consultancy Institute Ltd z Limasol na Cyprze. Swój obecny kształt przybrała, korzystając z pierwszego wydania i wzbogacając je o nowe treści.

Całość tekstu została uaktualniona, rozszerzono także odnośniki dotyczące literatury źródłowej. Zgodnie z sugestiami czytelników i recenzentów poprzedniej edycji całkowicie zmieniono strukturę książki – część praktyczna zawierająca ćwiczenia dla rodziców została podzielona na trzy części dostosowane do odpowiednich grup wiekowych dzieci, po to by rodzice, wspomagając rozwój kariery swojego dziecka, mieli większą świadomość roli fazy rozwojowej, w jakiej się ono znajduje, a co za tym idzie, żeby wiedzieli, jakiego rodzaju oddziaływania wychowawcze są odpowiednie dla danej fazy. Podział na trzy etapy oparty został o klasyczne teorie rozwoju zawodowego Donalda Supera i Lindy Gottfredson (będzie o nich mowa w części teoretycznej książki), a także o systemy edukacyjne funkcjonujące w większości krajów Europy. Grupę pierwszą stanowią zatem dzieci w wieku 6-12 lat, uczęszczające do szkoły podstawowej, grupę drugą (w Polsce – gimnazjalną) – dzieci w wieku 13-15 lat, grupa trzecia obejmuje zaś młodzież szkół ponadgimnazjalnych w wieku 16-18 (19) lat.

Badania przeprowadzone na początkowym etapie projektu wykazały, że pomimo różnych wzorców relacji pomiędzy rodzicami, uczniami i doradcami zawodowymi w krajach Unii Europejskiej, można założyć, że najbardziej skuteczna forma pomocy mieści się w obrębie triady:



Uwzględniając ten model, książka stała się jednym z dwóch rezultatów wypracowanych podczas dwuletniego okresu realizacji projektu (drugim jest szesnastogodzinny program szkoleniowy *Jak współpracować z rodzicami w kształtowaniu kariery zawodowej ich dzieci w określonym wieku* dla szkolnych doradców zawodowych wraz z materiałami metodycznymi dla prowadzących szkolenie oraz materiałami dla uczestników szkolenia). Jej celem jest promowanie aktywnego uczestnictwa rodziców w procesie poradnictwa zawodowego, którzy bądź samodzielnie, bądź dzięki współpracy z zawodowymi doradcami zdobędą wiedzę i umiejętności, potrzebne do okazania pomocy młodzieży w czasie planowania kariery zawodowej. Do tej pory większość systemów doradztwa zawodowego nie korzystała z takiej możliwości. Rodzicom, którzy chcieli uczestniczyć w procesie przygotowania własnego dziecka do roli pracownika, często brakowało potrzebnych kompetencji i z tego powodu okazywana przez nich pomoc, pomimo najszczerszych chęci, często przynosiła więcej szkód niż korzyści. Z drugiej strony szczególna rola rodziców w planowaniu przyszłości zawodowej ich dzieci jest niezaprzeczalna i większość z nich chce mieć pewność, że te wybory będą trafne i satysfakcjonujące. Tymczasem rodzice niekiedy skarżą się, że czują się wyłączeni z procesu doradztwa zawodowego, którym objęte są ich dzieci. Wynika to najczęściej ze sceptycznych postaw nauczycieli i doradców co do kompetencji rodziców w tym zakresie. Często obawiają się oni nadmiernych aspiracji rodziców lub też zbyt wysokiego stopnia krytycyzmu wobec własnych dzieci. Niektórzy doradcy uważają jednak, że obserwowanie dziecka przez rodziców w czasie tak zwanej „symulowanej rozmowy z pracodawcą", pokazującej prawdziwe możliwości i potrzeby dziecka, może zmodyfikować i urealnić ich oczekiwania wobec niego. Nie zawsze obecność rodziców w czasie rozmowy z uczniem jest jedynym sposobem włączania ich w pracę doradczą. Coraz bardziej popularne jest na przykład zwracanie się doradców o pomoc i współpracę do Rad Rodziców, szczególnie w przypadku budowania programów doradztwa zawodowego dla młodszych grup wiekowych.

Zmiany na rynku pracy, bezrobocie, wzrastająca stale liczba informacji na temat zawodów i dróg kształcenia wpływają na dezorientację, niezdecydowanie oraz niedoinformowanie młodzieży w zakresie projektowania własnej ścieżki kariery. Największy dylemat przeżywają uczniowie szkół średnich, stojący przed wyborem kolejnego etapu kształcenia, który być może zdeterminuje ich przyszłe życie zawodowe. Uczniowie ostatnich klas, motywowani zbliżającymi się terminami, szkołę,

do której chcą uczęszczać, wybierają najczęściej w ostatniej chwili. Sytuacja taka jest niekorzystna z co najmniej dwóch względów. Po pierwsze decyzja zostaje podjęta w sposób nieprzemyślany, za szybko i przy niewielkiej liczbie potrzebnych informacji; po drugie może być ona nieadekwatna do życiowych planów zawodowych, gdyż młodzi ludzie najczęściej wybierają szkołę, a nie zawód. Tymczasem wśród znawców problematyki panuje powszechna opinia, iż najpierw trzeba wybrać zawód, to znaczy wiedzieć (choćby w przybliżeniu), co chce się robić w przyszłości i mieć jakąś wizję przyszłej pracy w danym zawodzie, dopiero później zastanowić się nad tym, które szkoły mogą umożliwić realizację zawodowych planów, a w konsekwencji osiągnięcie sukcesu zawodowego. W tej sytuacji młodzież często niewiele wie na temat rynku pracy, zawodów, szkół, egzaminów. Nie zna również przeciwwskazań do wykonywania zawodów i nie potrafi podjąć decyzji zawodowej. Reakcją na ten problem powinna być pomoc w trafnej ocenie własnych słabych i mocnych stron oraz poznanie zawodów: zadań i czynności, a także wymagań psychofizycznych stawianych kandydatom do pracy, poznanie dróg zdobycia określonych zawodów, wykształcenie umiejętności decyzyjnych i właściwego zaprezentowanie siebie.

Wydawałoby się, że obecnie znacznie zwiększyła się możliwość uzyskiwania przez uczniów pomocy w tym zakresie, a relacja uczeń–doradca zawodowy obudowana jest już szeroką praktyką współpracy młodzieży i doradców na terenie szkół lub poradni psychologiczno-pedagogicznych. Jednak, jak pokazują liczne badania we wszystkich krajach reprezentowanych przez partnerów projektu, młodzież najczęściej właśnie u swoich rodziców zasięga rady w kwestii wyboru szkoły i zawodu, a to dlatego, że uważa, iż rodzice są ich najlepszymi doradcami zawodowymi. Fakt ten nie budzi zdziwienia, ponieważ rodzina jest pierwszą grupą społeczną, z którą styka się człowiek, i z którą jest ściśle związany przez całe życie. Rodzice są też pierwszymi osobami, które nie tylko spełniają wszystkie potrzeby dziecka, ale przede wszystkim jako pierwsi pokazują mu zewnętrzny świat i uczą, jak sobie w nim radzić.

W przypadku rozwoju preferencji zawodowych doświadczenia wyniesione z domu rodzinnego mają ogromne znaczenie. Uwarunkowania rozwoju zawodowego związane ze środowiskiem rodzinnym są bardzo liczne, a zawierają się w nich między innymi: pochodzenie społeczne rodziców, poziom ich wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, tradycje rodzinne dotyczące zawodu, pozycja zawodowa rodziców oraz wyznawane przez nich wartości i aspiracje życiowe, osobowość rodziców, ich postawy i nastawienie do rzeczywistości.

Rodzina stanowi dla dziecka najważniejszy (na początku jedyny) punkt odniesienia w przyswajaniu ról społecznych oraz rozumieniu relacji zachodzących w świecie, w którym istotną rolę odgrywa praca i wykonywany zawód rodziców. Właściwy zasób informacji jest niezbędnym warunkiem poznania wielu możliwości i dostępnych dróg kształcenia zawodowego. Znajomość zawodów i wiedza dotycząca trudności związanych z ich zdobyciem oraz wykonywaniem może spowodować zmiany w ocenie potencjalnie rozpatrywanych profesji. Informacje o „świecie pracy" są dostępne dla dzieci poprzez członków rodziny, którzy w atmosferze życia rodzinnego nacechowanego emocjami kształtują określony obraz rzeczywistości zawodowej w umysłach najmłodszych domowników. To właśnie rodzice w sposób świadomy bądź nieświadomy selekcjonują doświadczenia poznawcze i informacje dzieci o grupach zawodów i przybliżają je dziecku przez pryzmat wiedzy i własnych doświadczeń. Powoduje to wyzwalanie u dzieci określonych postaw wobec pracy i poszczególnych reprezentantów środowisk zawodowych. Dziecko przyjmuje postawy wobec różnych zawodów

prezentowane przez rodziców jako coś zupełnie naturalnego, oczywistego i niebudzącego żadnych wątpliwości. Rodzice są więc głównym czynnikiem przy wyborze zawodu nie dlatego, że dostarczają modelowych wzorców jakiejś profesji, ale ze względu na skalę ich bezpośredniego zaangażowania w proces wyboru zawodu przez własne dzieci.

Idea projektu, dzięki któremu powstała niniejsza publikacja, wymagała konkretyzacji i odpowiedzi na pytanie, jakie specyficzne potrzeby rodziców i doradców ma on zaspokajać. w tym celu wszyscy partnerzy przeprowadzili badania ankietowe z udziałem 173 doradców zawodowych oraz 122 rodziców, w konsekwencji czego zaprojektowano i napisano poradnik dla rodziców.

Odpowiedzi respondentów pomogły w skonstruowaniu planu książki, a o jej ostatecznym kształcie zadecydowały również dyskusje pomiędzy autorami poszczególnych fragmentów. W rezultacie powstała publikacja składająca się z części omawiającej ogólne zagadnienia wychowawcze, przeznaczonej dla wszystkich rodziców, oraz trzech rozdziałów praktycznych, które odzwierciedlają potrzeby rodziców w zakresie przygotowania ich dzieci na różnych etapach rozwoju do świadomego wyboru zawodu i planowania kariery zawodowej.

Część pierwsza *Co wszyscy rodzice powinni wiedzieć o karierze zawodowej* omawia różne aspekty planowania kariery. Znajdują się w niej ogólne informacje, które mogą okazać się przydatne w wychowaniu dzieci do pracy bez względu na ich wiek. W rozdziale *Rola stadiów rozwoju w planowaniu kariery* zaprezentowane są czynniki wyboru kariery poprzez opis zjawisk charakterystycznych dla wzrostu i dojrzewania, które stanowią o specyfice formułowanych przez młodych ludzi planów życiowych. Rozdział drugi zwraca uwagę na rolę uwarunkowań biologicznych, na przykład takich jak typ układu nerwowego, oraz psychologicznych wynikających z predyspozycji, talentów, zainteresowań i wartości wyznawanych przez dziecko. W rozdziale *Czynniki zewnętrzne rozwoju zawodowego* mowa jest o drugiej grupie uwarunkowań lokujących się niejako poza dzieckiem, takich jak możliwości i ograniczenia, jakie stwarza współczesny świat. W rozdziale kolejnym *Rodzice jako doradcy swoich dzieci* autorzy koncentrują się na opisaniu elementów ważnych, składających się na kooperację rodzica z dzieckiem. Rozdział *Podstawy współpracy z dziećmi* oraz następny *Jak być motywującym rodzicem* omawiają sposoby zachęcania dziecka do działań poprawiających jego funkcjonowanie szkolne, które w efekcie mają spowodować wzrost jego aktywności oraz wiary we własne możliwości i zdolności. Rozdział siódmy poświęcony jest budowaniu pozytywnej relacji rodzice–dziecko.

Część druga *Jak współpracować z dziećmi w różnym wieku?* została podzielona na trzy rozdziały dostosowane do potrzeb dzieci trzech grup wiekowych: szkoły podstawowej, gimnazjum oraz szkoły ponadgimnazjalnej. Zawierają one opis poszczególnych stadiów rozwoju zawodowego oraz problemy rozwoju kariery, które mogą dotyczyć szczególnie danej grupy wiekowej. Każdy rozdział części drugiej kończy się ćwiczeniami dla rodziców i dzieci.

Książka ma wymiar praktyczny, więc autorzy starali się używać języka nienasyconego nadmiernie specjalistyczną terminologią. Jednocześnie ambicją autorów było stworzenie publikacji rzetelnej i wiarygodnej. Jak twierdził Albert Einstein, podstawą każdej praktyki jest dobra teoria, a zatem ucząc się JAK pomagać własnemu dziecku, powinniśmy wiedzieć jednocześnie DLACZEGO i PO CO to robimy. Stąd odwołują się oni często do wiedzy fachowej i dostarczają szczegółowych informacji na temat tekstów źródłowych, będących zarazem

rekomendowaną, dodatkową lekturą dla rodziców. Książka przeznaczona jest dla rodziców dzieci w wieku od 6 lat, kiedy planowanie przyszłości zawodowej pozostaje w sferze marzeń i fantazji, do wieku dorastania, w którym omawiane w niej problemy stają się szczególnie palące.

Poradnik ukazał się jednocześnie w języku angielskim oraz w językach krajów partnerskich. Wersje narodowe zawierają niewielkie modyfikacje, polegające na włączeniu praktycznych informacji, które mają odmienne znaczenie dla rodziców w poszczególnych krajach partnerskich (taka modyfikacja dotyczy na przykład klasyfikacji zawodów i specjalności, które są opracowywane na potrzeby lokalnych rynków pracy).

Jak korzystać z podręcznika? Zapoznanie się z całością jego treści pomoże zrozumieć, dlaczego komentując wybory zawodowe własnych dzieci oraz chcąc udzielić im najskuteczniejszej pomocy, rodzice trafiają niekiedy na bariery komunikacyjne i mur niechęci ze strony młodzieży. Z kolei tym czytelnikom, którzy mają sprecyzowane potrzeby i oczekują na przykład konkretnej porady *Jak rozpoznać zainteresowania własnego dziecka*, proponujemy studiowanie właściwego rozdziału, ponieważ każda część, mimo że nawiązuje do zagadnień poruszanych w pozostałych częściach, stanowi pod względem treści odrębną całość.

Po przeczytaniu poszczególnych rozdziałów teoretycznych proponujemy czytelnikom samodzielne wykonanie zadań, które z jednej strony odnoszą się do poruszanych treści, a z drugiej odpowiadają potrzebom dziecka w określonym wieku. Zadania dla poszczególnych grup wiekowych opatrzone są ikonami:

- symbol rozdziału - materiały dla wszystkich grup wiekowych

- zadania dla rodziców dzieci w wieku 6–12 lat

- zadania dla rodziców dzieci w wieku 13–15 lat

- zadania dla rodziców dzieci w wieku 16–18 lat

Poszczególne ćwiczenia mogą również wykonywać rodzice młodszych lub starszych dzieci, jeśli okażą się dla nich pożyteczne. Niekiedy taką sugestię będzie sygnalizować dodatkowa ikona z adnotacją *opcjonalnie również dla grupy…*

Mamy nadzieję, że niniejsza książka pozwoli Państwu łatwiej zaakceptować nieuchronność zmian rozwojowych dzieci i przygotować się do współpracy z własnymi pociechami nad tworzeniem projektu ich kariery zawodowej. Pragnąc przyczynić się do bardziej efektywnego, ale i w pełni satysfakcjonującego pełnienia roli rodzica, staramy się pokazać, że dziecko to istota samodzielna i autonomiczna w podejmowaniu decyzji zawodowych, ale jednocześnie potrzebująca w krytycznej fazie dokonywania wyboru kontaktu z życzliwym słuchaczem i kompetentnym doradcą.

Życzymy owocnej lektury.

ZESPÓŁ AUTORSKI

Projekt Leonardo da Vinci – Transfer of innovation NO:2013-PL1-LEO05-534537 FAMICO – RODZINNY KOMPAS KARIERY – *skuteczne metody doradztwa zawodowego wspierające rodziców w kierowaniu karierą zawodową ich dzieci* [FAMICO – *Family career compass – Efficient Career Guidance Approaches Supporting Parents i n Guiding their Children's Vocational Career*]

Maruša Goršak
Posiada licencjat w dziedzinie kształcenia dorosłych, jest doradcą zawodowym i trenerem z bogatym doświadczeniem. Tworzy i realizuje programy dotyczące kariery dla różnych grup docelowych (doradcy, rodzice, młodzież oraz bezrobotni).

Aspasia Koukoumtzji
Magister inżynier, doradca zawodowy po studiach podyplomowych w zakresie doradztwa zawodowego w Atenach w Grecji. Od 1997 r. pracuje w Centrum Doradztwa Zawodowego „VG&EC - Career Associates", a od 2001 r. - w Dziale Doradztwa Zawodowego STEP Szkoły Doukas,

Maria Koutsafti
Magister inżynier, po studiach podyplomowych z psychologii doradztwa i organizacji odbytych w Stanach Zjednoczonych i w Wielkiej Brytanii. Doradca zawodowy i konsultant ds. edukacji, szefowa Działu Doradztwa Zawodowego STEP w Szkole Doukas, dyrektor „VG&EC – Career Associates", dyrektor NBCC Grecja,.

Claudia Liebeswar
Studiowała politologię i psychologię, zdobyła tytuł magistra na Uniwersytecie Wiedeńskim w 2013 r., asystent na uczelni.

Georgia Mantziara
Magister inżynier, doradca zawodowy po studiach podyplomowych z doradztwa zawodowego w Atenach w Grecji. Od 1997 r. pracuje w Centrum Doradztwa Zawodowego „VG&EC – Career Associates", a od 2001 r. – w Departamencie ds. Doradztwa Zawodowego STEP w Szkole Doukas.

Nikos Moropoulos
Uzyskał tytuł magistra w zakresie badań operacyjnych na University of Minnesota, USA. Ukończył także Państwowy Uniwersytet Techniczny w Atenach w Grecji.

Roula Mourmouri
Uzyskała tytuł magistra w zakresie i ntegracji europejskiej na Essex University (2002). Ukończyła studia podyplomowe w zakresie studiów europejskich w London School of Economics (2009)

Anna Paszkowska-Rogacz
Doktor psychologii, ekspert w dziedzinie doradztwa zawodowego. Profesor w Instytucie Psychologii na Uniwersytecie Łódzkim. Opublikowała około 50 prac: raportów z badań, artykułów i książek poświęconych doradztwu zawodowemu.

Karin Steiner
Uzyskała tytuł magistra socjologii na Uniwersytecie Wiedeńskim w 1994 r. Trener w zakresie komunikacji społecznej, dyrektor generalny firmy Abif.

Didem Yildiz
Jest doradcą zawodowym i psychologiem, specjalizuje się w zarządzaniu karierą i zasobami ludzkimi. Pracuje jako instruktor na Wydziale Inżynierii Zarządzania na Uniwersytecie Bahcesehir.

Pilot Project Leonardo da Vinci PL/06/B/F/PP/174020 – *Aktywne uczestnictwo rodziców w procesie planowania kariery zawodowej ich dzieci. Trening dla szkolnych doradców zawodowych z zakresu współpracy z rodzicami* [*Parents as facilitator in choosing vocational education for their children. Training for school career counsellors focused on co-operation with parents*]

Răzvan Ardelean
Răzvan Ardelean ukończył studia w dziedzinie doradztwa psychologicznego i edukacyjnego. Prowadził liczne projekty o zasięgu krajowym i europejskim związane z tematyką oświatową. Jest prezesem Fundacji „Partner" w Brasov w Rumunii, promującej uczenie się dorosłych (*Uczenie się Przez Całe Życie*).

Zina Baltreniene
Pracuje jako kierownik Młodzieżowego Ośrodka Doradztwa Zawodowego w Kownie na Litwie, ponadto tworzy i opracowuje programy kształcenia, projekty krajowe i międzynarodowe.

Yolanda Deocano
Pedagog, ukończyła Uniwersytet w Sewilli, Hiszpania. Specjalistka w dziedzinie psychopedagogiki i komunikacji.

Christos Giannoulis
Ukończył studia w zakresie ekonomii biznesu (MBA), uczestniczył w kursie psychologii ABO na uniwersytecie RWTH Aachen w Niemczech. Dyrektor RCI (Instytutu Konsultacyjno-Badawczego) na Cyprze.

Ali i ster
Ukończył studia w zakresie ekonomii międzynarodowej i administracji biznesowej. Wykonuje badania oraz realizuje projekty unijne dla Hafelekar Unternehmensberatung, Innsbruck, Austria.

Nijolė Janonytė
Psycholog. Od 2004 r. pracuje w Jurbark jako instruktor w Ośrodku Doskonalenia Nauczycieli w Kownie na Litwie.

Lambros Kaikitis
Ukończył studia w obszarze nauk politycznych i ekonomii (MBA), obronił także doktorat w tej dziedzinie. Dyrektor RCI (Instytutu Konsultacyjno-Badawczego) na Cyprze.

Martin Maier
Studia w zakresie filologii klasycznej (łacina), psychologii, filozofii i pedagogiki. Doktorat z filozofii. Działalność zawodowa: asystent naukowy i wykładowca na Uniwersytecie w Innsbrucku, Austria.

Jurate Muriniene
Pracuje jako psycholog w szkole średniej Sakiai„Varpas" w Kownie na Litwie. Wykłada psychologię, prowadzi wykłady i seminaria dla instytucji doskonalenia zawodowego dla nauczycieli.

Anna Paszkowska-Rogacz
Pracownik naukowy w Zakładzie Psychologii Pracy i Poradnictwa Zawodowego Instytutu Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego, gdzie specjalizuje się w tematyce wspomagania rozwoju kariery.

Mercedes Santos
Nauczycielka angielskiego edukacji podstawowej, ukończyła Uniwersytet of Extremadura w Hiszpanii. Regularnie współpracuje ze Stowarzyszeniem Annur.

Paul Schober
Studia w dziedzinie dziennikarstwa i polityki, doktorat w administracji biznesowej, studia podyplomowe z zarządzania oświatą. Dyrektor zarządzający Hafelekar Consultancy Ltd z siedzibą w Innsbrucku w Austrii.

Evangelos Spanias
Ukończył studia z rachunkowości i finansów na University of East Anglia w Wielkiej Brytanii, uzyskał MBA Instytutu CIIM na Cyprze.

Juratė Stankaitytė
Pracuje jako psycholog w szkole średniej Sakiai „Varpas" w Kownie na Litwie. Uczy psychologii, prowadzi wykłady i seminaria dla instytucji doskonalenia zawodowego dla nauczycieli.

Małgorzata Tarkowska
Psycholog, psychoterapeutka, doradca rozwoju zawodowego. Prowadzi Centrum Szkoleń i Terapii Psychologicznej w Łodzi.

Marilena Ticuşan
Doktorat z psychologii. Jest wykładowcą na Uniwersytecie Spiru Haret (Wydział Psychologii) w Brasov w Rumunii.

CZĘŚĆ I

CO WSZYSCY RODZICE POWINNI WIEDZIEĆ O KARIERZE ZAWODOWEJ

ROZDZIAŁ 1

Etapy rozwoju dziecka i wyboru kariery zawodowej

1.1. Wstęp

Rodzice często próbują decydować o przyszłości swoich dzieci, nie pytając ich jednak, czego one same chcą. Tacy rodzice nie są gotowi, by stać się odpowiednimi uczestnikami procesu podejmowania decyzji dotyczących przyszłości zawodowej swoich dzieci.

> Jest rzeczą niewłaściwą spojrzeć na dziecko i powiedzieć: Zrobię z niego „Iksa" czy „Igreka". Zamiast tego należy przyjrzeć się temu, co dziecko robi dobrze i temu, co lubi, a następnie wspierać te rzeczy, które w przeszłości nazywano talentami
>
> (Bouchard za: Myers, 2000).

Rodzice nastoletniego Tomka rozmawiają ze sobą:
— Robercie, nasz syn za rok kończy szkołę. Na jakie studia powinien, twoim zdaniem pójść?- pyta żona.
— Myślę, że najlepiej będzie, jeśli wybierze prawo. Zawód prawnika jest prestiżowy i dobrze płatny – sugeruje mąż.
— Myślę, że to dobry wybór. Mógłby też pójść na ekonomię. Nie uważasz, że to też byłoby dobre na przyszłość?
— Tak, to brzmi dobrze: prawnik albo ekonomista. Musimy się nad tym dobrze zastanowić – mówi mąż.
Tomek wchodzi do pokoju. Matka oznajmia:
— Tomku, twój tata i ja postanowiliśmy, że po skończeniu szkoły powinieneś studiować prawo albo ekonomię.
— Ale ja już wiem, co chcę robić po liceum. Postanowiłem studiować fotografię artystyczną. Wybrałem już uczelnię.
— Co?! – rodzice są wstrząśnięci. Wybór syna był dla nich niespodzianką.

Już w bardzo młodym wieku dziecko czuje, że posiada pewne zdolności i talenty, i że niektóre rzeczy, które robi, są mu bliskie. Im wcześniej ktoś zdobędzie umiejętność autoanalizy i znajomość samego siebie, tym łatwiej będzie mu zaadaptować się w życiu i rozwiązywać codzienne problemy. Rodzina, jako jedna z najważniejszych instytucji społecznych, ma decydującą rolę w tym procesie. Warunki życia rodzinnego determinujące rozwój dziecka obejmują status społeczny rodziców, ich zawód, sytuację materialną oraz wykształcenie.

Nikt nie ma wątpliwości, co do znaczenia wyboru w procesie decydowania o przyszłym zawodzie. Aby uzmysłowić rodzicom wagę ich roli w tym procesie i ułatwić im jej odgrywanie, należy nieco szerzej omówić trzy podstawowe dla tego tematu zagadnienia, a zatem: pojęcie kariery, potrzeby dziecka, które mają wpływ na planowanie przyszłego zawodu oraz rolę rodziców w procesie wyboru zawodu przez dziecko.

1.2. Pojęcie kariery

Jednym z głównych elementów określających jakość ludzkiego życia jest **kariera**. Skuteczna kariera umożliwia człowiekowi realizację jego umiejętności i zainteresowań w osobistej, zawodowej i społecznej sferze życia. Jednak bardzo często kariera jest postrzegana jako proces, który zależy od danego zawodu, tzn. od tego, jak skuteczny ktoś jest w wyborze zawodu oraz awansie w pracy lub też od tego, jak zadowolony jest ktoś z samorealizacji w działaniach związanych z wykonywanym zawodem. Pojęcie kariery w języku potocznym oznacza więc zdobywanie coraz wyższej pozycji zawodowej, naukowej lub wojskowej. Utożsamiane jest też z przebiegiem pracy zawodowej, spisem kolejno osiąganych stanowisk w danym zawodzie (pracy) czy wykonywanych w ramach konkretnej organizacji lub instytucji zawodowej. W ujęciu zaproponowanym przez Supera (Hornowska, Paluchowski, 1993, s. 107) jest to *obejmujący całe życie proces rozwoju postaw, wartości, umiejętności, zdolności, zainteresowań, cech osobowości i wiedzy, odnoszących się do pracy*. Można zatem powiedzieć, że kariera to droga profesjonalnego rozwoju, którą człowiek zamierza przejść w swoim życiu zawodowym.

Warto krótko prześledzić, jaką ewolucję przeszło tak rozumiane pojęcie kariery. W XIX wieku ludzie wybierali zawody, kierując się rodzinną tradycją, na przykład poprzez dziedziczenie gospodarstwa lub warsztatu. Niektóre wyjątkowo silne jednostki podejmowały ryzyko, tworząc własne, nowe firmy, czego konsekwencją było wzrastanie wielkich miast wokół fabryk i przemysłowych imperiów. O ile rzemieślnicy i właściciele gospodarstw rolnych zachowali swoje specyficzne obyczaje zawodowe, o tyle budowniczowie wielkich przedsiębiorstw, wkraczając w XX wiek, potrzebowali nowej kultury pracy. Ogromne organizacje i życie w miastach zmieniały dotychczasowe znaczenie pracy jako obowiązku i powołania. Coraz częściej gdy określano ścieżki kariery, odwoływano się do klasyfikacji i tytułów zawodowych, po to by umiejscowić pracownika w hierarchii organizacyjnej oraz określić jego status społeczny. Wyniki testów pozwalały na kierowanie ludzi do odpowiednich dla nich zawodów i organizacji. Ten rodzaj drogi zawodowej przestał być obecnie powszechnie akceptowany, ponieważ u jego podstaw leży walka i rywalizacja. W wielu krajach, w tym również w Polsce, jednostki są mniej skłonne do poświęcenia wszystkiego dla kariery zawodowej. Często czują się zdradzone przez pracodawców, niepewne co do przyszłości zawodowej, zmęczone koniecznością ciągłej autoprezentacji i „sprzedaży" siebie na rynku pracy. Okazało się, że wędrówka w górę drabiny kariery wiąże się z poczuciem samotności i pozostawieniem na dole przyjaciół, którzy nie wspinali się równie szybko. Zmiany, jakie niesie za sobą początek nowego wieku, spowodowały zmiany związane z wyborem kariery. Zmienia się bowiem spojrzenie człowieka na problematykę pracy i wyboru zawodu. Ilustracją tej tezy niech będzie następująca opowieść:

Nad rwącą rzeką trzech zaprzyjaźnionych rybaków łowiło pstrągi. Rybacy z przyjemnością oddawali się temu zajęciu. Niestety ich spokój często burzył widok martwych ciał, które spływały rzeką. Jeden z rybaków postanowił zatem wyruszyć w górę rzeki, żeby sprawdzić, co jest przyczyną powtarzających się wypadków. Po kilku dniach wędrówki dotarł do wsi położonej tuż nad wysokim i stromym brzegiem rzeki. Okazało się, że jej mieszkańcy mylili niekiedy w nocy drogę, spadali do rzeki z wysokiego brzegu i w ten sposób stawali się ofiarami wartkiego nurtu. Rybak ustawił więc tuż przy brzegu rzeki znak ostrzegawczy, mając nadzieję, że on ochroni mieszkańców przed utonięciem. Niestety, wkrótce po jego powrocie do przyjaciół historia się powtórzyła i ponownie rybacy stali się świadkami tragedii. Wówczas drugi z rybaków zdecydował się na wędrówkę do odległej wsi. Gdy do niej dotarł, zaobserwował, że wypadki zdarzają się tylko w bezksiężycowe noce, postawił więc latarnię pośrodku środku wsi, by oświetlała drogę nocnym wędrowcom. Jego pomysł przyniósł poprawę sytuacji, ale tylko przez kilka następnych miesięcy. Po tym czasie widok topielców znów zaczął przerażać rybaków, a zatem trzeci rybak udał się na wędrówkę. Na miejscu okazało się, że wiatr przewrócił latarnię, a mieszkańcy znowu zaczęli błądzić w ciemnościach. W tej sytuacji rybak zwołał wszystkich ludzi nad rzekę i tam zaczął udzielać im lekcji pływania. Dopiero upewniwszy się, że cała wieś opanowała tę sztukę, powrócił do swojego dawnego zajęcia. Odtąd rybacy łowili pstrągi w spokoju, spotykając jedynie dzielnych pływaków, którzy pozdrawiali ich radośnie.

Inspiracją do przedstawienia tej historii stały się poglądy współczesnych przedstawicieli psychologii (Peavy, 1993), którzy zamiast pomocy młodemu człowiekowi w jednorazowym akcie **wyboru** kariery proponują pomoc w jej samodzielnej **budowie.** Szczególną rolę przypisuje się wspieraniu samego przebiegu uczenia się (Mitchell, Levin, Krumboltz, 1999), które pozwala człowiekowi na szybką adaptację do zmian i nowych sytuacji. w ostatnich latach w psychologii pojawił się również nurt akceptacji zdarzeń nieprzewidywalnych. Został on zapoczątkowany słynnym artykułem Mitchell, Levina i Krumboltza (1999).*Zaplanowane przypadki: tworzenie nispodziewanych możliwości rozwoju kariery* oraz kontynuowany w najnowszej pracy Guindon i Hanny (2002). Można go krótko scharakteryzować hasłem: zaplanuj w swoim życiu czas na zdarzenia przypadkowe. Istnieje przekonanie, że planowanie kariery jest działaniem logicznym i liniowym, ale w rzeczywistości tak nie jest. Chcemy wybrać drogę kariery spośród tysięcy możliwości, często zanim mamy okazję dogłębnie zapoznać się z choćby jedną opcją. Nawet eksperci nie zawsze mogą przewidzieć wydarzenia gospodarcze, społeczne i polityczne, które będą miały wpływ na zatrudnienie. Jak można oczekiwać, by ktokolwiek mógł przygotować się do kariery w świecie, który nieustannie się zmienia?

Nie zawsze potrzebny jest precyzyjny plan budowania kariery. Zamiast tego konieczny jest plan działania uwzględniający przypadki – jak przekształcić nieplanowane zdarzenia w szansę na własny rozwój. Planowanie przypadków polega nie tylko na wykorzystywaniu zbiegów okoliczności i szczęśliwego trafu – bycia w odpowiednim miejscu w odpowiednim czasie. Jest to świadomy, celowy oraz trwający w czasie proces, który pomoże nam budować karierę bardziej satysfakcjonującą i dającą poczucie spełnienia.

Wybór zawodu oznacza w gruncie rzeczy wybór środków prowadzących do realizacji samego siebie

(Super, Super, 2001).

1.3. Funkcja kariery w rozwoju człowieka

Widoczne jest to, że współczesne definicje kariery obejmują więcej niż jej tradycyjne pojmowanie. Hall (1976) i inni eksperci zajmujący się tą tematyką podkreślają, że współczesnemu pojęciu kariery współtowarzyszy wolność danej osoby, jej samorealizacja oraz jej pojmowanie sukcesu. W ten sposób jednym z warunków pomyślnej kariery jest równowaga pomiędzy pracą, rodziną i czasem wolnym. Skuteczna kariera umożliwia człowiekowi realizację jego umiejętności i zainteresowań w osobistej, zawodowej i społecznej sferze życia. Jednak bardzo często kariera jest postrzegana jako proces, który zależy od danego zawodu, tzn. od tego, jak skuteczny jest ktoś w jego wyborze oraz awansie w pracy lub też od tego, jak zadowolony jest ktoś z samorealizacji w działaniach związanych z wykonywanym zawodem. Tym niemniej współczesna definicja kariery obejmuje więcej niż jej tradycyjne pojmowanie. Sukces w karierze pojmowany jest jako trwała sekwencja ról pełnionych przez daną osobę w ciągu całego życia. Kariera towarzyszy człowiekowi przez całe życie. Kariera jest ważną częścią życia osobistego, zasługującą na nieustanną uwagę. Planowanie kariery zaczyna się już w niemowlęctwie i trwa przez całe życie. Podstawy pod planowanie kariery dziecka w niemowlęctwie kładzione są przez jego rodziców, zwłaszcza przez ich oczekiwania i wizję ich dziecka w przyszłości. W późniejszym okresie życia własne oczekiwania i zachowania odgrywają coraz ważniejszą rolę w życiu człowieka.

Model kariery jest określany przez czynniki społeczno-ekonomiczne, zdolności umysłowe i psychiczne danej osoby, jej cechy charakteru oraz możliwości, jakie napotyka w życiu. Wszystkie te czynniki są ściśle związane z etapami rozwoju człowieka. Według Supera (2001) kolejną cechą charakterystyczną, typową dla istoty ludzkiej, jest dojrzałość do kariery, skuteczna realizacja zadań rozwojowych wyznaczonych przez wiek i osiągnięcia danej osoby. W kolejnych podrozdziałach przedstawiona zostanie analiza korelacji pomiędzy etapami rozwoju człowieka a etapami rozwoju kariery. Zbadamy rolę wszystkich tych czynników w życiu dziecka.

Czemu rozmowa na ten temat jest ważna?

> Nawet jeśli jesteś na właściwej drodze, jeśli będziesz tylko siedział w miejscu – przejedzie cię samochód!
>
> (Rogers, 1980).

Dzieciństwo i dojrzewanie to dwa najważniejsze okresy w życiu. W ich trakcie człowiek nie tylko rośnie. Rozwija się także jego osobowość oraz podstawy do samo-aktualizacji, tzn. do przyszłej kariery. Ważną rolę w tym procesie odgrywają ludzie, którzy w tym czasie otaczają dziecko, szczególnie rodzice. Kiedy rodzice są świadomi korelacji pomiędzy etapami rozwoju dziecka a elementami rozwoju kariery, mogą lepiej przyjrzeć się potrzebom dziecka związanym z karierą i stać się nieocenionymi doradcami i pomocnikami w procesie podejmowania decyzji przez dziecko.

> Znaczenie człowieka leży nie w jego osiągnięciach, a raczej w tym, do czego dąży
>
> (Džibranas, 1991).

W kolejnych rozdziałach dokonamy przeglądu cech charakterystycznych dla dojrzewania do kariery. Jak wspomnieliśmy wcześniej, powinniśmy pamiętać, że każde dziecko jest wyjątkowe, dlatego też prezentowane informacje i poglądy nie powinny być akceptowane jako dogmaty prawdziwe dla wszystkich dzieci.

Każde dziecko to wyjątkowa osobowość ukształtowana pod wpływem kultury, rodziny, środowiska, zdrowia, charakteru i indywidualności.

1.4. Szczególne cechy etapów rozwoju kariery

Jak mówiliśmy w poprzednich działach, planowanie kariery powinno się postrzegać jako proces trwający całe życie, na który składa się kilka etapów. Etapy te mniej więcej odpowiadają przedziałom wiekowym człowieka. W tym podrozdziale przedstawimy pokrótce poszczególne cechy rozwoju kariery.

Jedną trzecią swojego życia spędzisz w pracy. Czy nie byłoby mądre poświęcenie czasu i zastanowienie się nad tym, co naprawdę chciałbyś robić?

(Bolles, 2005).

Super i Super (2001) oraz Ginzberg (1975) są jednymi z najbardziej znanych badaczy rozwoju kariery. Przedstawimy kilka z ich propozycji.

Przez **dojrzałość do kariery** (główne pojęcie teorii Supera) rozumiemy jej trwający przez całe życie, skuteczny i harmonijny rozwój (za: *Przewodnikiem Rozwoju Kariery* [*Karjeros projektavimo vadovas*], 2005). W swojej pracy Super twierdzi, że jednostki przechodząc przez kolejne etapy rozwoju zawodowego, wykonują odpowiednie zadania, zwraca również uwagę na różne role, jakie przyjmują w ciągu całego życia, oraz interakcje między nimi.

Powodzenie procesu i jego zakończenia leżą w dobrym początku.

Super (1984, za: *Poradnik Rozwoju Kariery* [*Karjeros projektavimo vadovas*], 2005) przedstawia pięć najważniejszych zadań rozwoju kariery. Tak jak okresy rozwoju człowieka, etapy rozwoju kariery również odpowiadają pewnym aspektom związanym z wiekiem.

Należy zwrócić uwagę, że Super opracował swoją klasyfikację, zastrzegając, że poszczególne etapy rozwoju kariery nie są niezmienne. Nie każdy przechodzi przez te etapy w tym samym wieku ani w ten sam sposób, dlatego przedziały wiekowe podane w tabeli powyżej są jedynie orientacyjne. Super twierdzi, że każdy ma swoje unikalne zainteresowania związane z karierą, i że różne zainteresowania mogą nabierać znaczenia w różnych okresach życia. Według Supera proces decyzyjny zachodzi przez całe życie, a człowiek poszukuje optymalnego planu przygotowania kariery i próbuje dopasować swoje cele do i stniejącej rzeczywistości związanej z pracą zawodową.

• ETAP	• OKRES	• WIEK	• CECHY SZCZEGÓLNE
• Etap 1	• Wzrost	• 4–14 lat	• Szybki rozwój psychiczny i fizyczny człowieka. Osobiste zainteresowania, postawy, potrzeby i zachowania kształtują koncepcję samego siebie.
• Etap 2	• Poszukiwanie	• 15–17 lat • 18–21 lat • 22–24 lat	• Faza wstępna: odkrywanie samego siebie poprzez dyskusje, obserwacje, odgrywanie ról. • Faza przejściowa: odkrywanie samego siebie poprzez doświadczenia w pracy i poczucie odpowiedzialności. • Próby: pierwsze zatrudnienie, kształcenie lub szkolenia zawodowe w wieku 16 lat.
• Etap 3	• Zajęcie pozycji	• 25–30 lat • 31–44 lat	• Próba: oddanie i stabilizacja. • Stabilizacja: w tym okresie osoba funkcjonuje w sytuacjach z realnego życia i odkryła już, co jej najbardziej odpowiada.
• Etap 4	• Utrzymanie	• 45–64 lat	• Konsolidacja: etap ten wiąże się z kontynuacją wybranego zawodu w celu uzyskania maksymalnej satysfakcji z jego wykonywania.
• Etap 5	• Schyłek	• 65–70 lat • 71 i starsze	• Spowolnienie • Emerytura: tempo pracy zwalnia, człowiek zaczyna się uczyć życia bez pracy.

Gottfredson (1981, 2002) uzupełniła ten kalendarz rozwoju, zwraca jednak uwagę na fakt następujący: młodzi ludzie zawężają swój wybór, bowiem zaczynają dostrzegać różnorodne bariery o charakterze wewnętrznym (np. *Nie mam odpowiednich zdolności*), zewnętrznym (np. *Moich rodziców nie stać na opłacenie szkoły*) i kulturowym (np. *To nie jest praca dla kobiety*). Jednym z kluczowych pojęć tej koncepcji jest pojęcie kompromisu oznaczające proces, w którym jednostki rezygnują z niektórych swoich aspiracji, po to by wybrać te cele życiowe, które są z jednej strony zgodne z obrazem siebie, a z drugiej bardziej dostępne.

Zgodnie z podstawowym założeniem teorii Gottfredson (2002), preferencje zawodowe stanowią przede wszystkim próbę realizowania siebie w aspekcie społecznym, a dopiero w drugiej kolejności – w aspekcie psychologicznym. Młody człowiek jednocześnie konstruuje obszary pojęcia własnego „ja", właściwe dla wyboru zawodu, oraz tzw. mapę poznawczą zawodów, którą organizuje zgodnie z dwoma podstawowymi wymiarami: męskości/żeńskości zawodu oraz poziomu jego prestiżu. Trzeci wymiar odnosi się do „dziedzin zawodowych" czyli „typów" w znaczeniu sugerowanym przez Hollanda. Na tę potrójną genezę składają się cztery etapy:

1. Orientacja na wielkość i siłę (pomiędzy 3 a 5 rokiem życia):
   - » dzieci uczą się klasyfikowania ludzi w prosty sposób (duży–mały, silny–słaby),
   - » nie mają stabilnej koncepcji ról płciowych, ale dostrzegają różnice między płciami.
2. Ukierunkowanie na zadania określone przez płeć (pomiędzy 6 a 8 rokiem życia):
   - » dzieci uświadamiają sobie role społeczne związane z płcią na podstawie konkretnych oznak (np. czynności i ubrań),
   - » przyznawanie się do swojej roli płciowej dzieci uważają za nakaz moralny,
   - » dzielą zawody na męskie i żeńskie i odrzucają preferencje odpowiadające płci przeciwnej.
3. Orientacja na ocenę społeczną (pomiędzy 9 a 13 rokiem życia):
   - » w ocenie zawodów dzieci biorą pod uwagę status społeczny i prestiż, rozpoznając ich symbole i oznaki (przyjmują tę samą skalę co dorośli),
   - » łączą ten wymiar z wymiarem płci, budując mapę zawodów,

» odnajdując się na tej mapie, określają siebie,
» uprzywilejowane pochodzenie społeczne podnosi „pułap" wyboru zawodu, powodzenie w szkole podnosi poziom prestiżu branego pod uwagę,
» ogólna wiedza na temat zawodów i warunków pracy jest niepełna.

4. Orientacja na własne „ja" jedyne, niepowtarzalne (od 14 roku życia):
» w planach zawodowych młody człowiek uwzględnia swoje osobiste cechy – zainteresowania, zdolności, wartości, ale rozpatruje je w ramach określonych wcześniej na mapie poznawczej granic,
» interesuje się typami zawodów i typami osób wykonujących zawody,
» istotne jest kryterium dopasowania do zawodu,
» jest to czas budowania ważnych planów życiowych organizujących się wokół wartości głównych nadających im spójność.

Nastolatek dąży do poznania własnych zainteresowań, uzdolnień, talentów, skłonności i wartości w celu odkrycia prawdziwego powołania oraz zastosowania go w działalności zawodowej. Jest to proces poznawczy, podczas którego odbywa się stopniowa budowa celu zawodowego. Proces ten oparty jest o znajomość własnych zasobów, zdolności, zainteresowań, rozumienie znaczenia zasad. uwzględnia on także elementy realistyczne, takie jak na przykład dostępność zawodów.

Zaprezentowane powyżej teorie rozwoju kariery mają na celu pomóc w identyfikacji najważniejszych potrzeb związanych z rozwojem kariery osób z różnych grup wiekowych.

> Jeśli chcesz zbudować solidny fundament dla przyszłej kariery swojego dziecka, zapamiętaj jeden z głównych paradoksów życia: zbyt wiele zasad i reguł zakłóca życie, ale ich brak może doprowadzić do chaosu
>
> (Friel, Friel, 2003).

W obecnych czasach kariera jest możliwa jedynie w procesie interakcji pomiędzy jednostką a jej środowiskiem. Rozwój jednostki wywiera wpływ na rozwój jej kariery i odwrotnie – kariera wywiera wpływ na rozwój człowieka. Do najnowszych koncepcji opisujących ten proces należy teoria konstrukcji kariery Savickasa (2005). Według jej autora proces konstruowania kariery zawodowej trwa przez całe życie człowieka, dlatego też abyśmy potrafili we właściwy sposób zarządzać jej przebiegiem, powinniśmy poznać własne kompetencje w obszarze trzech ról: **aktora, agenta** oraz **autora**.

Rolę aktora odgrywamy w naszym dzieciństwie wtedy, kiedy to świadomie odkrywamy własne cechy i predyspozycje. Wiedza dziecka o sobie samym stoi najczęściej u podstaw preferencji zawodowych, które odzwierciedla ono w swoich dziecięcych zabawach oraz w zachowaniu. Przykładowo zamiłowanie dziecka do inscenizowania, odgrywania ról, zabawy w teatr może stanowić dobre źródło rozwoju w kierunku przyszłej pracy zawodowego aktora. Z kolei dziecko zafascynowane światem przyrodniczym, z zainteresowaniem czytające książki na temat zwierząt i chętne do opieki nad nimi, w przyszłości może doskonale się sprawdzić w zawodzie weterynarza.

Drugą rolą, jaką odgrywamy w procesie tworzenia naszej kariery zawodowej, jest według Savickasa **rola agenta**. W okresie dorastania młodzi ludzie zaczynają działać w sposób świadomy i kontrolowany. Niczym agenci zmierzają do wytyczonych przez siebie celów. Aby jednak proces konstruowania własnej kariery zawodowej przebiegał w sposób w pełni świadomy, niezbędne jest przygotowanie do **roli autora**, który będzie potrafił zintegrować przyjmowane w czasie dzieciństwa role (aktor) ze świadomie podejmowanym działaniem (agent) w celu samodzielnego kreowania własnej drogi zawodowej.

Savickas (2005) proponuje również pojęcie „adaptacji zawodowej", które wydaje się aktualnie, w kontekście względnie stabilnej rzeczywistości społecznej i ekonomicznej, bardziej odpowiednie niż pojęcie „dojrzałości do kariery" opracowane przez Supera (1974). Adaptacja do kariery kształtuje lepsze kontakty jednostek ze środowiskiem społecznym, reguluje ich aktywność zawodową w odniesieniu do zadań rozwojowych i ról społecznych. Savickas opisuje rozwój adaptacji do kariery, wyróżniając w niej trzy poziomy.

Poziom **najwyższy** składa się z czterech elementów, takich jak: troska, kontrola, ciekawość i zaufanie. Tak więc patrząc z punktu widzenia „jak" budować własną karierę, poziom ten zakłada:

- troszczenie się o własną przyszłość zawodową,
- zwiększenie osobistej kontroli nad własnym życiem,
- prezentowanie ciekawości poprzez sprawdzanie różnorodnych przyszłych scenariuszy życia,
- wzmocnienie zaufania we własne możliwości realizacji zamierzeń.

W strukturze adaptacji do kariery na poziome średnim znajdują się konkretne postawy, przekonania i kompetencje niezbędne do realizowania każdej z głównych kategorii zadań tworzących poziom najwyższy. Najniższy poziom odnosi się do konkretnej aktywności zawodowej, która decyduje o tzw. „zatrudnialności" (ang. *employability*). Na ową „zdolność do bycia zatrudnionym" składają się:

- umiejętność do poruszania się po rynku pracy,
- umiejętność prezentowania się na rynku (zdobycie pracy),
- umiejętności dostosowywania się do wymogów pracodawcy (utrzymanie pracy),
- umiejętność wykorzystania własnych zasobów - zdolności, wiedzy, umiejętności, kompetencji (wykonywanie pracy).

Koncepcja adaptacji do kariery charakteryzuje się nowym spojrzeniem na rynek pracy. Nie chodzi bowiem o to, jak w tradycyjnym podejściu, żeby znaleźć dla siebie miejsce na rynku, ale żeby stworzyć i przygotować pracę dla siebie. Cechami szczególnymi nowej kariery stają się: koncentracja na uczuciu, pasji i na tym, co naprawdę daje życiową satysfakcję. Kariera staje się kreacją własnego życia. Odpowiedzialność za ten proces w sposób oczywisty ponosi sam młody człowiek. Jakie zatem zadanie staje przed rodzicami? Jest ono bardzo konkretne a zarazem szerokie – jest nim pomoc w określaniu sposobu na życie i własny rozwój. Rodzice stają się osobami towarzyszącymi w:

- budowie wiedzy dziecka na własny temat,
- poznawaniu przez nie własnych pasji i marzeń,
- konstruowaniu planu życia.

W tym rozdziale staraliśmy się wykazać, jak silne związki istnieją pomiędzy rozwojem psychospołecznym człowieka a rozwojem jego kariery.

Kolejnym istotnym aspektem rozwoju kariery jednostki są czynniki wewnętrzne, a zatem osobisty potencjał jednostki oraz źródła jej działań. W następnym rozdziale spróbujemy przedstawić, które czynniki wewnętrzne są ważne z punktu widzenia rozwoju kariery.

Sugerowane zadania

Uzupełnieniem tego rozdziału są następujące zadania dla rodziców i i ch dzieci:

ZADANIE 1: *Poznajemy rzeczywistość poprzez fantazję* (opcjonalnie dla)

ZADANIE 9: *Co jest najważniejsze w życiu?* (opcjonalnie dla)

ZADANIE 19: *Zmiany w życiu* (opcjonalnie dla)

ZADANIE 20: *Zainteresowania mojego dziecka* (opcjonalnie dla)

Bibliografia

Bolles, R. N. (2005). *Kokios spalvos tavasis parašiutas?*[*What Color is Your parachute*?] Kaunas: Mijalba.

Džibranas, K. (1991). *Pranašas* [*The Prophet*]. Vilnius: Taura.

Erikson, E. H. (1980). I*dentity and the lifecycle: A Reissue.* New York: W.W. Norton.

Friel, J. C., Friel, L. D. (2003). *7 geriausių (šaunių) paauglių įpročiai* [*The 7 best things (smart) Teens do*]. Vilnius: Vaga.

Ginzberg, E. (1975). *The Manpower Connection. Education and Work*. Cambridge: Harvard University Press.

Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. W: D. Brown & Associates (red.), *Career choice and development* (s. 85-148). San Francisco: Jossey-Bass.

Guindon, M. H., Hanna, F. J. (2002), Coincidence, happenstance, serendipity, fate, or the hand of god: Case studies in synchronicity. *The Career Development Quarterly,* 50 (3), 195-208. DOI: 10.1002/j.2161-0045.2002.tb00894.x

Hall, D. (1976). *Careers in organisations*. Pacific Palisades, CA: Goodyears Publishing Co, inc.

Hornowska, E., Paluchowski, W. (1993). Technika badania ważności pracy. Model teoretyczny i wstępne wyniki. W: J. Brzeziński (red.), *Psychologiczne i psychometryczne problemy diagnostyki psychologicznej.* Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.

Karjeros projektavimo vadovas/ Sistemos, teorijos, praktika ir terminologija penkiose Europos šalyse [*Career Development Guide/Systems, Theories, Practice and Terminology in Five European Countries*]. (2005). Kaunas: VDU.

Mitchell, K. E., Levin, A. S., Krumboltz, J. D. (1999), Planned happenstance: constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counselling and Development*, 77, 115-124.

Myers, D. G. (2000). *Psichologija* [*Psychology*]. Kaunas: Piligrafija ir informatika.

Peavy, V. R. (1993), Constructivist Counselling: A Prospectus. *Guidance and Counselling,* 9, 3-12.

Rogers, C.R. (1961). *On Becoming a Person.* Boston, Ma: Houghton Mifflin.

Rogers, C. R. (1980). A *Way of Being*, Boston: Houghton Mifflin.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. W: S. D. Brown, R. W. Lent (red.), *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work* (s. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Super, Ch. M., Super, D. E. (2001). *Opportunities in Psychology Careers.* Illinois: VGM Career Books.

ROZDZIAŁ 2

Wewnętrzne czynniki rozwoju zawodowego

2.1. Wstęp

Katarzyna urodziła się w małym mieście na Podhalu. Już w szkole została „dyżurną wokalistką" obsługującą akademie i różne uroczystości. Wygrała ponadto kilka konkursów piosenki. Dorastała jednak w środowisku, gdzie ogromną wagę przywiązuje się do „solidnych" zawodów. Cała rodzina, a szczególnie mama, marzy o tym, żeby Katarzyna ukończyła weterynarię i przejęła praktykę po ojcu. Kasia kocha zwierzęta, szczególnie konie, ale marzy też o występach i trasach koncertowych. Do końca szkoły ponadgimnazjalnej pozostał jej jeszcze rok w, czasie którego musi podjąć decyzję – co dalej?

Psychologia i pedagogika przeszły długą drogę, próbując wyjaśnić, co wpływa na wybór drogi zawodowej człowieka. Punktem wyjścia rozważań naukowców były trzy podstawowe pytania (Mitchell, Jones, Krumboltz, 1979):

1. Dlaczego ludzie wybierają określoną drogę edukacyjną i zawodową?
2. Dlaczego ją w pewnym momencie swojego życia zmieniają?
3. Dlaczego preferencje zawodowe zmieniają się wraz z przechodzeniem człowieka przez kolejne stadia rozwojowe?

Próbę odpowiedzi na te pytania badacze rozpoczęli od identyfikacji dwóch grup uwarunkowań, które poprzez wzajemne związki powodują zmiany na drodze rozwoju kariery zawodowej człowieka (Super, 1984). Są to po pierwsze czynniki sytuacyjne, zewnętrzne, takie jak aktualna struktura społeczna, zmiany historyczne, warunki społeczno-ekonomiczne, istniejąca w danym kraju procedura zatrudniania, szkoła, społeczeństwo, rodzina. Na ten ostatni czynnik warto zwrócić szczególną uwagę – rodzina ma znaczny wpływ na decyzje i wybory zawodowe, karierę, myślenie o sukcesie i rozwoju zawodowym. Z życia rodzinnego płynie wielopokoleniowy przekaz dotyczący widzenia różnych ról zawodowych, prestiżu zawodu i modelu pracy. Młodzi ludzie uczą się tu stylu życia, rozwijają swoje zainteresowania, czerpią pierwszą wiedzę z zakresu zawodów członków rodziny, uczą się pełnienia ról społecznych i zawodowych, tworzą hierarchię wartości związanych z pracą i życiem osobistym. Doświadczają też pierwszych sukcesów i porażek. Większość współczesnych koncepcji rozwoju zawodowego wymienia wpływy rodzinne jako istotne determinanty wyboru zawodu i podejmowania decyzji przez młodzież.

Druga grupa czynników zaliczana jest do tak zwanych determinant wewnętrznych, podmiotowych, „ulokowanych" w samej jednostce. Grupę tę tworzą czynniki biologiczne, które mogą decydować o pojawieniu się u dziecka szczególnych zdolności, ale mogą też ograniczać wybór określonych zawodów, oraz czynniki o charakterze psychologicznym, takie jak postawy, zainteresowania, potrzeby i przyjęta przez człowieka hierarchia wartości.

Obie te grupy czynników funkcjonują we wzajemnej zależności. Mimo jednak że na co dzień bardzo trudno odpowiedzieć na pytanie *Co jest dziedziczone, a co nabyte?„* spróbujemy w tym rozdziale scharakteryzować, jak czynniki wewnętrzne – biologiczne i psychologiczne – mogą wspierać, uzupełniać i wzbogacać zawodowe wybory młodych ludzi.

2.2. Biologiczne uwarunkowania wyborów zawodowych

- **Temperament**

Temperament to właściwość, którą ludzie bardzo różnią się od siebie. Niektóre osoby są na przykład bardzo wytrwałe, inne szybko się męczą; niektóre reagują bardzo spokojnie na trudne sytuacje, inne zaś gwałtownie – mówimy wówczas, że ktoś jest „wybuchowy".

> Pod pojęciem temperamentu należy rozumieć specyficzne cechy zachowania. W porównaniu z innymi zjawiskami psychicznymi charakteryzuje się on względną stałością w ciągu życia, ma podłoże biologiczne i w bardzo niewielkim stopniu ulega zmianom w wyniku oddziaływania czynników zewnętrznych
>
> (Strelau, 2000).

Chodzi tu głównie o reagowanie emocjonalne, z którym związana jest ogólna ruchliwość człowieka. Jednak temperament przejawia się nie tylko w emocjach, lecz także w innych procesach psychicznych, na przykład w spostrzeganiu, myśleniu. Najbardziej znana jest typologia temperamentów stworzona na podstawie poglądów Hipokratesa w II wieku n.e. przez greckiego lekarza Galena. Wyróżnił on wśród nich cztery typy: choleryk, sangwinik, melancholik, flegmatyk. Mniej jednak ważne jest nazewnictwo poszczególnych typów, bardziej powinny nas interesować parametry poszczególnych składowych temperamentu, tj.: siła procesu pobudzania i hamowania, ruchliwość procesów nerwowych oraz równowaga tych procesów. Po przeanalizowaniu tych czynników (analiza wyników odpowiedniego testu) można więc:

» ustalić rodzaj temperamentu,
» odnieść parametry temperamentu do wymagań zawodów.

Warto się zastanowić nad temperamentem dziecka i jego cechami, takimi jak siła procesu pobudzenia i hamowania, ruchliwość i równowaga. Siła procesu pobudzenia będzie przejawiała się w zdolności do wytrzymania długotrwałego, ale silnego pobudzenia. Siła procesu hamowania jest cechą, która pozwala na powstrzymywanie się od pewnych czynności. Jeśli można powiedzieć o temperamencie dziecka, że spełnia oba te warunki, nie ma wówczas przeszkód do wyboru zawodów wymagających zarówno wysiłku fizycznego, jak i psychicznego. Pod pojęciem równowagi należy rozumieć stosunek siły procesu pobudzania do siły hamowania.

Równowaga jest niezbędna w zawodach wymagających odpowiedzialności, częstych kontaktów z ludźmi (kelner, pielęgniarka, lekarz, nauczyciel, sprzedawca). Zimnej krwi, rozwagi, szybkiego refleksu wymaga praca maszynisty kolejowego czy kierowcy samochodowego. Gdy równowaga temperamentu jest mała, jednostka powinna unikać zawodów, w których występują częste stresy i presja czasu. Istota ruchliwości polega na zdolności układu nerwowego do szybkiej zmiany procesu pobudzenia w proces hamowania i odwrotnie. Jeśli dziecko lubi spokój, ciszę, samotność, jest cierpliwe i staranne, to będzie się dobrze czuło, wykonując w przyszłości zawód programisty, montera, ekonomisty. Jeśli jego poziom ruchliwości jest wysoki (lubi ruch, zmianę, towarzystwo ludzi), to warto byłoby zastanowić się nad wyborem zawodu o charakterze społecznym, z grupy wymagającej kontaktu z ludźmi (fryzjer, pielęgniarka, lekarz, nauczyciel, stewardesa).

- **Zdolności specjalne i talenty**

Talent mają ci, którzy rozwinęli swoje predyspozycje i wykorzystali je, tworząc genialne dzieła. Najwięcej przeprowadzonych badań dotyczy talentu muzycznego. Przeprowadzano analizy biografii wybitnych ludzi, zajmujących się tą dziedziną sztuki. Fowler (za: Tomaszewski, 1977) zwrócił uwagę na specyficzne warunki w rozwoju tych ludzi, które mogły pobudzić ich zdolności. Są to :

» wczesne rozpoczęcie pobudzania przez otoczenie opieką rozwoju umysłowego; jest to uczenie pewnych reakcji na długo przed okresem uznawanym powszechnie za odpowiedni,

» pobudzanie intensywne, często w postaci regularnych, krótkich lekcji, odbywanych często kilka razy dziennie,

» pobudzanie długotrwałe, wieloletnie, obejmujące całe dzieciństwo i młodość (*wybitni spędzili całe dzieciństwo na uczeniu się*),

» kładzenie nacisku na uczenie symboli i wypowiadanie się za ich pomocą (język mówiony, język matematyki, muzyki), prowadziło to również do rozwoju myślenia,

» nauczycielem wybitnych osobowości była zazwyczaj osoba o starannym wykształceniu i nieprzeciętnym umyśle,

» stosowanie różnorodnych metod kształcenia, które miały wpływ na rozwijanie i utrwalanie zainteresowań,

» otoczenie dziecka wysoko ceniło wartości kulturalne.

Bardzo ciekawe jest to, że mali geniusze szybko tracą kontakt ze swoimi rówieśnikami na rzecz interakcji z dorosłymi, zwykle mistrzami w swojej dziedzinie. Wyniki tych badań pokazują, że warto umożliwiać dzieciom realizowanie pasji również poza szkołą i domem rodzinnym, gdzie kontakt z mistrzami może być szczególnie satysfakcjonujący i tworzyć warunki rozwoju szczególnych zdolności.

> Istotnym elementem kariery jest samoocena własnych zdolności, rozumianych jako predyspozycje do robienia czegoś, do wykonywania lepiej od innych pewnych czynności lub działań
>
> (Hornowski, 1978).

Zdolność oznacza tu w szczególności umiejętność uczenia się i nabywania określonych sprawności. Zdolności mogą się różnić poziomem – od wyrastania ponad przeciętność, aż po wybitne uzdolnienia czy wręcz talent. Zdolności spełniają ważną rolę w życiu człowieka. Decydują o jego powodzeniu w określonej działalności, o sukcesach i zadowoleniu z wykonywanej pracy, o efektach działań ucznia w szkole, o umiejętności organizowania nauki itp.

Obiektywny pomiar zdolności jest zwykle przeprowadzony w ramach indywidualnych badań psychologicznych. Niemniej istotne jednak jest subiektywne, nie zawsze trafne spojrzenie dziecka na swoje mocne i słabe strony. Warto tu wspomnieć o paradoksie, o którym piszą Kofta i Doliński (2000). Autorzy ci przytaczają badania, które dowodzą, że wysoce trafne ocenianie siebie nie zawsze musi być korzystne, gdyż większość zdrowych psychicznie, twórczych, szczęśliwych i dobrze przystosowanych ludzi żyje w świecie iluzji. Iluzje te dotyczą przeceniania własnych zdolności i kompetencji, nadmiernego optymizmu co do własnej teraźniejszości i przyszłości oraz przeceniania własnego wpływu na bieg toczących się wydarzeń. Pewna, lecz nie za wysoka liczba iluzji, sprzyja zatem uporczywości w dążeniu do celu i motywuje do osiągnięć. Warto zatem, żeby rodzice doceniali potencjał i talenty dziecka, dostrzegali jego osiągnięcia i nie szczędzili zasłużonych pochwał.

Ocena zdolności dziecka nie jest sprawą łatwą, szczególnie dla rodziców. Wyniki w nauce nie wystarczą. Dwaj uczniowie mogą mieć na przykład jednakowe oceny z matematyki, ale jednemu na rozwiązanie zadania wystarcza kwadrans, a drugi mozoli się nad nim godzinę. Zdolności mierzymy więc nie tylko osiągnięciami, ale i włożonym w nie wysiłkiem.

Przed wyborem zawodu i szkoły trzeba się zastanowić, do czego nasze dziecko ma uzdolnienia, jakie przedmioty przyswaja łatwiej, jakie trudniej, czy ma uzdolnienia do nauki teoretycznej, czy wybierze raczej szkołę zawodową ze względu na uzdolnienia praktyczne. O zdolnościach dziecka koniecznie też trzeba porozmawiać z nauczycielami i doradcą zawodowym.

- **Fizyczne ograniczenia w wykonywaniu zawodu**

W *Przewodniku po zawodach* opracowanym przez Ministerstwo Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej w 2003 roku znaleźć można takie oto zapisy: *Kucharz powinien odznaczać się dobrym ogólnym stanem zdrowia, wytrzymałością fizyczną, prawidłową sprawnością ruchową kończyn, prawidłowym funkcjonowaniem układu kostno-stawowego* (1998, t. II, s. 179). Dalej czytamy: *Chemik powinien mieć sprawny narząd wzroku, słuchu, węchu, smaku, dotyku i równowagi* (t. III, s. 453), a *w zawodzie weterynarza przeciwwskazaniem jest alergia na sierść oraz uczulenie na pyłki traw i katar sienny* (t. VI, s. 286).

Przykłady te pokazują, że ważną informacją, jaką należy uwzględnić w wyborze zawodu, są ograniczenia w jego wykonywaniu. Mogą one być związane z rozwojem biologicznym człowieka. Czasami ważne jest, jaką siłą fizyczną dysponuje człowiek, czy jest zdrowy. Rozwój medycyny spowodował, że leczy się wiele schorzeń. Niestety z powodu rozwoju cywilizacji (wypadki drogowe, utrzymywanie przy życiu dzieci z zaburzeniami genetycznymi, defekty związane z zanieczyszczeniem środowiska) coraz więcej młodych ludzi wkracza w dorosłe życie z uszkodzeniami ciała bądź chorobami. Bez względu na to, jak dobre będziemy mieć intencje, ograniczenia zdrowotne muszą powodować korektę planów życiowych. Szczególnie ważne są

zmysły. Korekta wzroku nie zawsze daje spodziewane efekty. Postęp chirurgii okulistycznej też nie zapewnia całkowitej poprawy wzroku. Taki sam problem stanowi częściowa lub całkowita utrata słuchu. Na szczęście większość systemów edukacyjnych prowadzi integracyjne działania, mające przybliżyć społeczeństwu problemy ludzi „sprawnych inaczej". Dzieci od przedszkola przebywają w grupach, gdzie można spotkać chorego na zespół Downa czy z porażeniem mózgowym. Istnieje coraz większe przyzwolenie społeczne na czynny udział w życiu szkolnym i zawodowym ludzi z niepełną sprawnością zmysłową lub ruchową. Jednak wybór zawodu powinien być w tych przypadkach szczególnie przemyślany. Ważne jest, aby rodzice umieli rozmawiać o tym z dzieckiem i z nauczycielami.

Ograniczeniem może być też wzrost, budowa ciała, sprawność ruchowa. Wspomniane wcześniej materiały zostały opracowane bardzo szczegółowo i dają wyraźne wskazówki co do wymagań związanych z rozwojem biologicznym (*Przewodnik po zawodach*, 2003)

2.3. Psychologiczne uwarunkowania wyborów zawodowych

- **Zainteresowania zawodowe i preferencje**

Istnieje wiele prób zdefiniowania, czym są zainteresowania i jaką spełniają rolę w rozwoju człowieka.

> Zainteresowania są jak para w lokomotywie: motywują i prowadzą ludzi do poszukiwań tego, co stanowi ich preferencję oraz w jedne rodzaje działań angażują, a w inne nie...
>
> (Arulmani, 2014).

Człowiek dostrzega niektóre cechy przedmiotów i zależności między nimi, dąży do ich zbadania oraz przeżywa w związku z tym procesem różnorodne uczucia (pozytywne i negatywne). Wtedy gdy kierunek aktywności jest wyznaczany przede wszystkim zaangażowaniem emocjonalnym, mamy do czynienia z **zamiłowaniem.** Podsumowując: zainteresowanie to stan wzmożonej uwagi i skupienie na czymś. Długotrwałe zainteresowanie jakąś dziedziną znakomicie ułatwia pogłębianie związanej z nią wiedzy oraz opanowanie umiejętności.

Super (1984) wyróżnił cztery metody zbierania danych na temat zainteresowań. Pierwsza z nich polega na odpowiedzi na pytania *Co lubisz robić?, Jakim zawodem się interesujesz?* Niestety, młodzi ludzie bardzo często na tak zadane pytania odpowiadają *Niczym się nie interesuję; nie wiem, co mnie interesuje*. Te odpowiedzi wynikają czasem z braku wiedzy o sobie, a czasem wydaje im się, że o rzeczywistych zainteresowaniach można mówić tylko w wypadku posiadania spektakularnej pasji lub hobby. W związku z tym wstydzą się przyznać, że ich pasją jest wielogodzinna obecność na portalach społecznościowych lub gry komputerowe. Druga metoda badania zainteresowań polega na codziennym obserwowaniu aktywności dziecka. Jest to metoda dostępna w największym stopniu rodzicom i osobom, z którymi dziecko związane jest najbliżej. Nietrudno bowiem zauważyć, przy jakich czynnościach dziecko wykazuje największe zaangażowanie, a kiedy szybko się zniechęca i określone działania porzuca. Po trzecie psychologowie wykorzystują w badaniu zainteresowań testy uwagi, pamięci i wiadomości.

Wówczas osoba badana ujawnia swoje zainteresowania, niekoniecznie zdając sobie z tego sprawę, po prostu poprzez zwracanie uwagi na coś lub przypominanie sobie rzeczy widzianych lub zasłyszanych w przeszłości. W poradnictwie zawodowym znajduje też zastosowanie czwarta grupa metod – inwentarze zainteresowań. Są to profesjonalnie opracowane narzędzia psychologiczne, których wyniki są porównywane z wynikami ludzi wykonujących określone zawody. Niektóre z nich, jak na przykład zbudowany w oparciu o teorię Hollanda (1997) kwestionariusz MŁOKOZZ (Paszkowska-Rogacz, 2011) czy gra edukacyjno-diagnostyczna *Tajemnice Aeropolis* (Zakrzewski, 2012), mogą okazać się przydatne również w rozpoznawaniu zainteresowań, ponieważ w sposób klarowny pozwalają przełożyć listę zainteresowań na dopasowane do niej zawody.

Według Hollanda (1997) do poszczególnych zawodów predysponuje ludzi własna osobowość oraz wiele czynników wywodzących się z ich otoczenia. Wybór zawodu jest formą połączenia osobistych zainteresowań z perspektywami, jakie stwarza rynek pracy. Holland wyróżnia sześć dominujących typów osobowości zawodowej i sześć odpowiadających im środowisk pracy. Typy osobowości mieszane powstają z kombinacji typów dominujących. I tak wyróżnione zostały następujące typy dominujące:

Typ realistyczny (S) reprezentowany jest przez osoby, które lubią pracować z narzędziami i maszynami. Posiadają one sprawności manualne, związane z mechaniką. Określane są jako wykwalifikowane, konkretne, uzdolnione technicznie lub mechanicznie. Podejmują pracę w zawodach, takich jak: mierniczy, rolnik, elektryk;

Typ badawczy (B) - osoby tego typu lubią w swojej pracy stykać się z abstrakcyjnymi pojęciami, lubią też tworzyć teorie i modele. Dążą do zrozumienia otaczającego świata i poszukują prawdy. Posiadają zdolności matematyczne i naukowe. Określane są jako racjonalne, abstrakcyjne, analityczne. Podejmują pracę w zawodach, takich jak: biolog, fizyk, chemik, technolog medyczny;

Typ artystyczny (A) – jednostki tego typu preferują zachowania kreatywne, umożliwiające wyrażanie samego siebie. Lubią rozwijać pomysły i koncepcje. Wykazują się zdolnościami artystycznymi: pisarskimi, muzycznymi lub w zakresie sztuk pięknych. Określane są jako twórcze o rozwiniętej wyobraźni i estetyce. Podejmują pracę w zawodach, takich jak: muzyk, malarz, pisarz, dekorator wnętrz, aktor;

Typ społeczny (S) – osoby tego typu chcą pomagać ludziom, informować i uczyć innych. Mają rozwinięte umiejętności interpersonalne. Określane są jako współpracujące, empatyczne, cierpliwe. Podejmują pracę w zawodach, takich jak: nauczyciel, psycholog, opiekun społeczny;

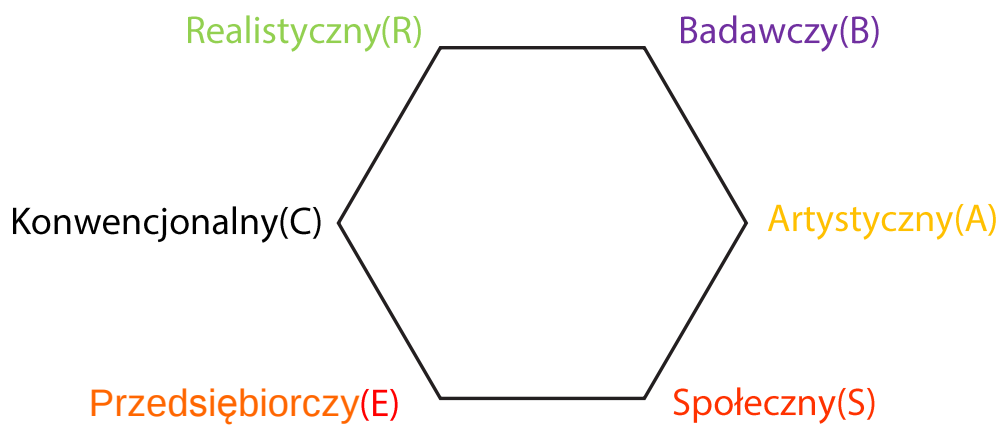
Typ przedsiębiorczy (P) – osoby tego typu lubią pracę z ludźmi ukierunkowaną na korzyści materialne. Posiadają umiejętności przywódcze i komunikowania się. Określane są jako energiczne, rozmowne, pewne siebie. Podejmują pracę w takich zawodach, jak na przykład akwizytor, zarządzający, przedsiębiorca;

Typ konwencjonalny (K) – osoby tego typu preferują pracę z danymi, ich porządkowanie i strukturalizację. Posiadają zdolności urzędnicze i rachunkowe. Są określane jako zorganizowane, praktyczne, uległe. Podejmują pracę w takich zawodach, jak na przykład: księgowy, kasjer, urzędnik bankowy, sekretarka.

Każdy człowiek posiada cechy każdego typu, występującą one hierarchicznie w malejącym natężeniu. Na przykład ktoś może posiadać wiele cech wspólnych z typem społecznym, w średnim stopniu odpowiadać typowi przedsiębiorczemu oraz w niewielkim stopniu przypominać pozostałe typy. Typy mieszane powstają z kombinacji typów dominujących. Holland (1997) podkreśla, że wszystkie typy są integralną częścią osobowości człowieka. Model ten nie powinien jednak w żadnym razie sugerować istnienia tylko sześciu kategorii pracowników. Wskazuje on natomiast na istnienie 720 różnych wzorów osobowości i szerokiego repertuaru ludzkich zachowań zawodowych. Zależność pomiędzy typami obrazuje schemat sześciokąta, przedstawiony na rysunku poniżej. Jest on wizualną prezentacją typów osobowości oraz odpowiadających im środowisk zawodowych.

Analogicznie do sześciu kategorii osobowości można wyróżnić sześć typów środowisk pracy. Zaliczamy do nich: realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze i konwencjonalne. Środowisko tworzą osoby o określonym typie osobowości oraz jego właściwości fizyczne, problemy oraz wymagania zawodowe. Ludzie w określonych grupach zawodowych mają podobne wzorce osobowości i reagują na wiele sytuacji w podobny sposób. Na przykład realistyczny typ osobowości i realistyczne środowisko pracy są podobne, ponieważ typ realistyczny lubi wykorzystywać umiejętności manualne, a środowisko realistyczne stawia takie problemy, które tych umiejętności wymagają. W każdym środowisku można zaobserwować tendencję do otaczania się osobami podobnymi do siebie ze względu na zainteresowania i uznawane wartości. Innymi słowy dane środowisko „przyciąga" określony typ osobowości.

Ludzie poszukują takiego środowiska pracy, które umożliwia im realizację własnych umiejętności, wyrażanie postaw, wartości, cech charakteru, preferowanych ról, oraz które będzie zgodne z ich spostrzeganiem samego siebie. Jeśli poszukiwanie środowiska nie kończy się powodzeniem, jednostka odczuwa konflikt, frustrację, ma niskie osiągnięcia i niski poziom satysfakcji z pracy. Sytuacja taka ma miejsce, gdy na przykład osoba o typie społecznym zmuszona jest pracować w środowisku realistycznym.



Zróżnicowanie w zakresie preferencji zawodowych i cech osobowości jest wynikiem wpływu wielu uwarunkowań indywidualnych i społecznych. Kierunek rozwoju jednostki wyznaczają preferowane rodzaje czynności, które sprzyjają nabywaniu określonych kompetencji. Zainteresowania i kompetencje decydują o indywidualnej tendencji do określonego sposobu myślenia, postrzegania rzeczywistości i działania w ciągu całego życia. Zadaniem dziecka jest odnalezienie siebie wśród tych sześciu typów, by potem dopasować indywidualny profil zawodowy.

Badanie zainteresowań służy rozwinięciu samoświadomości dziecka, identyfikacji z określonymi opcjami zawodowymi oraz stymulacji poszukiwań zawodowych. Pozwala także rozróżnić zainteresowania zawodowe od hobby. Wymienione metody dostarczają różnych, często uzupełniających się danych. Warto używać wielu metod pogłębiania tej świadomości, nie tylko kwestionariuszy i testów. Jak wspomniano wcześniej, obserwacja własnego dziecka w czasie jego codziennej aktywności jest nieocenionym i czasem niedocenianym źródłem informacji o nim jako o przyszłym pracowniku.

- **Rola wartości związanych z pracą w dokonywaniu wyborów zawodowych**

Wartości należą do podstawowych ludzkich przekonań. Wyrażają się zarówno w dążeniu, jak i unikaniu zdobycia dóbr materialnych i niematerialnych, takich jak pieniądze, władza, duchowość. O ile badanie zainteresowań pomaga w przewidywaniu konkretnych zachowań edukacyjnych i zawodowych człowieka, a więc w odpowiedzi na pytanie, **co** jednostka będzie w przyszłości robić, o tyle badanie wartości pomaga nam zrozumieć, **jak** ludzie działają i **dlaczego** to robią. Określona wartość może być zaspokojona przez więcej niż jeden rodzaj działań, czyli poprzez różne zainteresowania. Wartości są świadomym wyobrażeniem tego, co jest godne pożądania, na zdobyciu czego człowiekowi najbardziej zależy ze względu na zaspokajanie potrzeb.

Zazwyczaj wartości nie funkcjonują pojedynczo, lecz w świadomości ludzi tworzą określone układy, co prowadzi do utworzenia się indywidualnego **systemu wartości**. Zakłada się, że każdy system wartości jest zbudowany hierarchicznie, czyli niektórym wartościom w tym systemie można przyznać wyższą rangę, jednak ów porządek hierarchiczny nie musi być trwały. Nie istnieje również uniwersalna lista wartości, mimo to praca, należąc do najważniejszych elementów życia współczesnego człowieka, zajmuje jedno z pierwszych miejsc w jego systemie wartości.

Ocena własnej hierarchii wartości jest elementem strategii określenia prawidłowych wyborów życiowych, służy rozwinięciu samoświadomości dziecka, szczególnie przydatnej w kształtowaniu motywacji do pracy. Schein (1990) na podstawie badań doszedł do wniosku, że istnieje ścisły związek między wyznawanym systemem wartości, potrzebami, kompetencjami a obranym rodzajem kariery. Wyodrębnił on osiem grup takich wartości, nazywając je metaforycznie „kotwicami" kariery zawodowej. Należą do nich:

1. **Kompetencje zawodowe –** towarzyszy im dążenie do „bycia fachowcem" w konkretnej dziedzinie, potwierdzenia własnego mistrzostwa, awansu poziomego. Tacy ludzie najczęściej nie są zainteresowani stanowiskami kierowniczymi.
2. **Kompetencje menedżerskie –** celem zawodowym staje się wówczas zdobycie nowych doświadczeń w zakresie zarządzania, podejmowanie decyzji, zwiększenie zakresu władzy, dążenie do sukcesu finansowego.

3. Autonomia i niezależność związana jest z dążeniem do poszerzenia marginesu własnej swobody, uwolnienia się z krępujących więzów i ograniczeń (związanych na przykład z biurokracją i autokratyzmem przełożonych). Osoby silnie nastawione na niezależność nie poszukują stanowisk kierowniczych, ale nie chcą być jedynie wykonawcami poleceń zwierzchników. Ich celem jest praca na stanowisku samodzielnych specjalistów i związana z nimi odpowiedzialność.

4. Bezpieczeństwo i stabilizacja – głównym motorem działania jest w tym przypadku emocjonalny związek z firmą, poczucie lojalności. Pracownicy o stosunkowo silnej potrzebie bezpieczeństwa mogą aspirować do stanowisk kierowniczych, ale najczęściej w ramach tej samej jednostki. Zwykle bronią się przed zmianami swojego środowiska, na przykład nie interesuje ich na ogół kariera międzynarodowa.

5. Przedsiębiorczość i kreatywność przejawiają się w tym, że osoby twórcze chętnie zdobywają wiedzę o sobie, organizacji i różnych jej podsystemach, dostrzegają problemy i rozwiązują je, dążą do wprowadzenia zmian, innowacji itd. Są zwykle mobilne i pozytywnie nastawione do rotacji jako drogi podwyższania kwalifikacji oraz do awansu poziomego. Większość z nich satysfakcjonuje stanowisko doradcy szefa. Jedną z odmian kreatywności jest także przedsiębiorczość.

6. Usługi i poświęcenie dla innych – głównym celem w życiu staje się realizacja wartości humanistycznych, rozwiązywanie problemów politycznych, pomaganie innym, leczenie, nauczanie. Osoby wyznające te wartości chętnie angażują się w akcje społeczne, podejmują pracę jako wolontariusze.

7. Wyzwanie – podłożem działania jest tu często chęć przeciwstawiania się trudnościom i możliwość podejmowania ryzyka. Osoby lubiące wyzwania chętnie podejmują pracę w środowisku stwarzającym okazję do walki i rywalizacji. Pola wyzwań mogą być bardzo różne, na przykład takie jak ratowanie firmy od bankructwa, ale również handel i sport.

8. Styl życia – osoby prezentujące tę wartość starają się o zachowanie proporcji i harmonii między różnymi aspektami życia, przede wszystkim między pracą i życiem osobistym. Są gotowe zrezygnować z wyższych dochodów na rzecz spędzania większej ilości czasu z bliskimi. Sukces to dla nich coś więcej niż sukces zawodowy.

Schein (1993) dla tak rozumianej kariery stworzył ilustrację w postaci stożka. Po pierwsze, rozróżnia on obiektywne postępy czyjejś kariery od oceny subiektywnej, opartej na własnych aspiracjach pracownika. Po drugie, każda z tych ocen dotyczyć może ruchu w płaszczyźnie poziomej, pionowej lub tak zwanego ruchu „w głąb" firmy (stożka). Osoba, która znajduje satysfakcję w pokonywaniu drogi w **górę** drabiny organizacyjnej, dobrze będzie się czuła w zawodach i miejscach pracy zakładających hierarchiczność firmy, tak jak to się na przykład dzieje w wojsku. Możliwa jest również kariera **pozioma**, zakładająca nieustanne poszerzanie kompetencji, co umożliwia zmianę stanowisk i zakresów obowiązków. W trzeciej drodze, **„w głąb"** organizacji miarą sukcesu jest zdobywanie władzy i wpływów, które wynikają z wieloletniej pracy w tej samej firmie i znajomości jej tajników. Taką wiedzą na przykład dysponują często sekretarki lub portierzy.

Przygotowanie planów, dotyczących zarówno życia osobistego, jak i zawodowego, w oparciu o hierarchię wartości wymaga wytyczenia kierunku działania, określanego zwykle jako cel.

> Cele regulują ludzkie zachowanie w szerokim tego słowa znaczeniu, nadają porządek i sens życiu, pomagają człowiekowi w tworzeniu i urealnieniu przyszłości, pomagają mu wreszcie w odkrywaniu własnych możliwości
>
> (Zaleski, 1991).

Cele pobudzają ludzi do długotrwałych działań. Jak już wspomniano, cel można utożsamiać z naczelną dla danego działania wartością. Analiza treści celów dokonana przez Zaleskiego (1991) wskazuje na kilka podstawowych grup celów.

Można do nich zaliczyć cele:

- akademickie, np. skończenie studiów,
- interpersonalne, np. pogodzenie się z bliską osobą,
- intrapersonalne, np. bycie bardziej punktualnym,
- zawodowe/ekonomiczne/finansowe, np. zdobycie pracy wakacyjnej,
- zdrowie/ciało, np. utrata wagi,
- rekreacja i hobby, np. zdobycie mistrzostwa w sporcie,
- czytanie/kultura, np. chodzenie raz na kwartał do teatru,
- duchowe, np. bycie dobrym chrześcijaninem.

Realizowanie wybranego celu przebiega w określonych warunkach czasowych. Z badań Zaleskiego (1991) wynika, że dążenia młodzieży zależą od okresu życia, jakiego mają dotyczyć. Inne będą cele stawiane na najbliższy tydzień (dominuje wśród nich na przykład uzyskanie dobrego stopnia), inne na miesiąc (tu najważniejsze jest zaliczenie semestru). W kategorii celów na dziesięć lat zaznacza się duża różnorodność tematów, z przewagą celów zawodowych i finansowych. Wśród celów „całożyciowych" wyróżniają się następujące: osiągnąć sukces i szacunek w swoim zawodzie, mieć stałą i zadowalającą pracę, być szczęśliwym, mieć zabezpieczenie finansowe i wygodne życie (35,22%), mieć szczęśliwą i stabilną rodzinę (21,93%), poświęcić się badaniom i twórczej pracy (11, 96%), w pełni wykorzystywać to, co życie oferuje, osiągnąć pełną samorealizację, permanentnie uczyć się (7,64%), poświęcić się życiu religijnemu (6,98%), poświęcić się biednym i nieszczęśliwym ludziom (6,31%). Poza wyżej podanymi ludzie stawiają sobie różne cele indywidualne, których zakwalifikowanie do większej grupy nie jest możliwe. Również struktura celów, od jednotygodniowego do celu całego życia, różni się w zależności do osoby. Jedni ludzie cel krótszy podporządkowują długofalowemu, inni tworzą cele niepowiązane ze sobą. Jeszcze inny przypadek to brak celów długofalowych. Zdefiniowanie zatem celu przez młodego człowieka pomaga mu odpowiedzieć na pytanie: *Co jest dla mnie w życiu najważniejsze?*

Brown i Brooks (1990) podają czteroelementową charakterystykę właściwie określonych celów. Po pierwsze cele powinny być **konkretne**. Pragnienie nastolatka: *Chciałbym robić coś ciekawego w życiu* jest zbyt ogólne, żeby mógł on podjąć konkretne kroki w celu jego realizacji. Natomiast sformułowanie: *Chciałbym być od października studentem informatyki* spełnia warunek dostatecznej konkretności. Po drugie cele powinny być **osiągalne**. Tylko realna możliwość osiągnięcia tego, czego w życiu pragnie, pozwoli uczniowi poświecić czas, energię i zdolności. Na przykład wyznanie: *Chciałbym zostać mistrzem skoków narciarskich* brzmi nierealistycznie w ustach dziecka, które nie ćwiczy jazdy na nartach ani nie wykazuje uzdolnień sportowych.

Kiedy uczeń szkoły średniej mówi: *Chcę przejąć gabinet dentystyczny po ojcu* i zamierza studiować stomatologię po ukończeniu liceum, będąc jednocześnie laureatem olimpiady biologicznej, cel można uznać za wysoce realny. Osiągalność celu, po trzecie, zależy od **adekwatnej samooceny** człowieka. Zarówno przecenianie i niedocenianie własnych kompetencji wiąże się z zachwianiem równowagi między możliwościami a wykonaniem planowanego działania. Czwartym, ważnym atrybutem celu jest **wysoka wartość,** jaką ma on dla samego dziecka. Wysoka wartość celów, z punktu widzenia rodziców lub nauczycieli, może spełniać niekiedy rolę motywującą, niemniej najistotniejsze jest wewnętrzne pragnienie osiągnięć osoby, która ma ów cel realizować.

Określenie celów podstawowych jest początkiem planowania. W dalszej kolejności konieczne staje się określenie celów pośrednich, składających się na etapy realizacji zasadniczego celu oraz rozeznanie w środkach, jakie pomogą w finalizacji zamierzeń. Takim środkiem może być na przykład uzyskanie dobrych ocen na półrocze oraz wsparcie psychiczne rodziców.

Ważnym elementem, składającym się na precyzję życiowego programu, jest również właściwa **percepcja czasu** przez osobę planującą. Jak pisze Łukaszewski (1984) problemy czasu trwania życia człowieka, sposoby spożytkowania tego czasu, jaki się ma do dyspozycji między narodzinami i śmiercią, pytanie: *Ile czasu mi jeszcze zostało?* – to odwieczne problemy egzystencjalne. Wyniki badań dowodzą, że ludzie przywiązują różną wagę do przeszłości, teraźniejszości i przyszłości. Jedni koncentrują się tylko na jednym obszarze czasu, pozostałe uznając za nieistotne – można wówczas mówić o koncentracji na jakimś obszarze czasu. Inni wysoko ceniąc jeden obszar czasu, innym przypisują wagę zdecydowanie mniejszą. W tym przypadku mówi się o występowaniu orientacji temporalnej. Łukaszewski wyróżnia trzy rodzaje takich orientacji: **retrospektywizm**, **prezentyzm** i **futuryzm,** oznaczające przywiązanie do przeszłości, teraźniejszości lub przyszłości. Szczególnym przypadkiem prezentyzmu jest **momentalizm** – gdy teraźniejszość jest pojmowana jako punkt „teraz i tutaj". Wreszcie zdarzają się osoby, które wszystkim trzem obszarom przypisują jednakową, i to wysoką, wagę, prezentując orientację na **cały horyzont czasowy**. Z punktu widzenia racjonalności i efektywności działań jest to orientacja najpełniejsza, ponieważ zapewnia ona działania o charakterze kontynuacji z jednej strony oraz innowacji z drugiej. Pozwala również na selektywne adaptowanie się do zmian i nowości.

Młody człowiek powinien zatem uzyskać zdolność rozumienia znaczenia i konsekwencji przeszłych zdarzeń, a ciesząc się czasem teraźniejszym, umieć planować przyszłość, posiłkując się konkretnymi datami. Ważne jest, żeby dostrzegał ciągłość czasu i związki między zdarzeniami z różnych okresów swojego życia. Również przewidywanie czasu trwania własnego życia jest warunkiem długoterminowego określania celów, a także podstawą zabezpieczenia kontynuacji obecnie realizowanych zadań.

Rozwój umiejętności planowania i właściwa samoocena powoduje w efekcie określone działania i zachowania. W przypadku podejmowania decyzji o wyborze zawodu może to być na przykład złożenie podania o przyjęcie do szkoły i pracy, zapisanie się na kurs lub przyjęcie awansu.

2.4. Jak rozwijać u dziecka umiejętności uniwersalne?

Do wykonywania różnych zawodów potrzebne są rozmaite specyficzne umiejętności, ale istnieją również takie, które przydają się w każdej pracy – określa się je mianem umiejętności uniwersalnych.

Słownik Oświatowy (http://www.wsipnet.pl/oswiata/os/slownik.php) definiuje je też jako umiejętności ponadprzedmiotowe, kluczowe. Składają się na nie umiejętności intelektualne i społeczne oraz biegłość praktyczna. Umiejętności te charakteryzują się dużym stopniem uniwersalności, mogą być wykorzystywane w wielu różnych sytuacjach życiowych, na przykład w samokształceniu, w pracy zawodowej, w życiu społecznym. Na rolę umiejętności uniwersalnych zaczęto zwracać uwagę już w latach sześćdziesiątych ubiegłego wieku. Nastąpiły wówczas ogromne zmiany w szkolnictwie na Zachodzie. Były one odpowiedzią na lawinowy przyrost wiedzy i informacji oraz zmiany w organizacji pracy. W USA, przeciwstawiając się tradycyjnemu nauczaniu przedmiotowemu, opartemu na pamięciowym opanowaniu wiedzy, zaproponowano nauczanie **umiejętności kluczowych**: komunikowania się, pracy zespołowej i rozwiązywania problemów, ponieważ tego wymagała gwałtownie zmieniająca się rzeczywistość. Amerykańscy konstruktorzy programów szkolnych ukierunkowali je na nauczanie właśnie tych umiejętności. W Anglii problemem tym zaczęto się zajmować w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych ubiegłego stulecia.

W 1996 roku w Bernie w Szwajcarii odbyło się międzynarodowe sympozjum, jego najważniejszym celem było wskazanie takich umiejętności, które będą umożliwiać człowiekowi sprawne funkcjonowanie w niebywale szybko zmieniającym się świecie. w toku dyskusji i prac warsztatowych sporządzono listę trzydziestu takich umiejętności. Wprowadzając pewne uproszczenia, można je scharakteryzować następująco:

1. Umiejętność planowania, organizowania i oceniania własnego uczenia się

Każdy człowiek, który się uczy, musi podejmować decyzje, na przykład: czego i w jakiej kolejności się nauczyć, jak wychwycić błędy i luki w swojej wiedzy, co uznać za najważniejsze w tekście i jak te fragmenty wyróżnić z całości materiału. Większość tego rodzaju decyzji w szkole tradycyjnej podejmuje nauczyciel, przekazuje je uczniowi i w ten sposób prowadzi go za rękę - uczeń uczy się „pod dyktando". Trafne podejmowanie takich decyzji to umiejętność, którą każdy młody człowiek powinien opanować, by w efekcie przejąć od nauczyciela i rodziców możliwie największą część odpowiedzialności za własną naukę. Ważne jest to, by dziecko władało umiejętnością planowania, organizowania, kontrolowania przebiegu i rezultatów pracy oraz opanowało umiejętność uczenia się.

2. Umiejętność skutecznego komunikowania się w różnych sytuacjach

Nieustannie rośnie różnorodność kontaktów między ludźmi. Komunikujemy różnym osobom nasze oczekiwania oraz przyjmujemy informacje zwrotne. Praca, sprawy publiczne i prywatne toczą się lepiej, jeśli umiemy skutecznie porozumieć się co do zamiarów, potrzeb, możliwości, jeśli umiemy podzielić się wiedzą z innymi.

3. Umiejętność efektywnego współdziałania w grupie

Współczesny człowiek wykonuje coraz więcej prac wspólnie z innymi. Skład grup zmienia się,

ale współpracować trzeba umieć z każdym. Zmieniają się role, bo raz organizuje się pracę grupy, a kiedy indziej jest się jej członkiem, któremu kto i nny wyznacza zakres pracy i jej kierunki - trzeba umieć być przełożonym, partnerem i podwładnym. Praca w małych grupach na lekcji nad realizacją wspólnego celu przygotowuje do zadań społecznych i pracowniczych - uczy młodzież organizowania wspólnego wykonywania zadań i współpracy z innymi.

4. Umiejętność rozwiązywania problemów w sposób twórczy

Coraz częściej zaskakują nas nietypowe sprawy i trzeba się zdecydować na nietypowe postępowanie. Współczesny rynek pracy potrzebuje szczególnie ludzi myślących i twórczych. Ważne jest, aby materiał nauczania maksymalnie wykorzystać do kształcenia aktywnej postawy ucznia w obliczu problemów.

5. Umiejętność sprawnego posługiwania się komputerem

Dzięki komputerom mamy łatwy dostęp do ogromu informacji potrzebnych do wykonania określonego zadania. Możemy wykorzystać te informacje na wiele różnych sposobów. Trudno wykonywać dziś jakiekolwiek prace, z wyjątkiem tych najprostszych, bez dostępu do komputera - z niego czerpiemy informacje, służy nam do przekazywania informacji i za jego pomocą informacje te przetwarzamy. Odpowiednio oprogramowany komputer zrównuje pozycje młodzieży i dorosłych wobec wiedzy. Wiadomość o tym, co jest, a co nie jest prawdą, zdobywa się często z wykorzystaniem komputera.

Niezależnie od liczby formułowanych umiejętności kluczowych, należy stwierdzić, że od pozostałych umiejętności, których dziecko powinno się nauczyć, odróżniają je trzy cechy:

» odgrywają szczególnie istotną rolę w uczeniu się, zarówno w szkołach oraz wszelkiego rodzaju innych instytucjach oświatowych, jak i w samokształceniu;

» są szczególnie ważne w osiąganiu przez człowieka celów społecznych, nawet jeszcze w czasie pobierania nauki, choć głównie chodzi o urzeczywistnienie własnych celów społecznych już w życiu dojrzałym;

» są szczególnie potrzebne na większości stanowisk pracy.

Z przytoczonych powyżej rozważań wynika, że należy przygotować młodego człowieka - wyposażyć go nie tylko w wiedzę, ale także w konkretne umiejętności, takie które pomogą mu radzić sobie w nowej rzeczywistości społecznej i gospodarczej.

Kształtowania umiejętności kluczowych nie realizuje się jako odrębnej dziedziny aktywności. w szkole, w miarę możliwości, włącza się je w obręb konkretnych przedmiotów, jednak największą szansę ich rozwoju daje aktywność realizowana w rodzinie lub przez nią wspierana.

A oto niektóre przykłady działań dostępnych młodzieży, które pomagają rozwijać niezbędne na współczesnym rynku pracy umiejętności:

» aktywne uczestnictwo w kołach zainteresowań, organizacjach i klubach szkolnych oraz pozaszkolnych;

» pełnienie w organizacjach szkolnych i pozaszkolnych funkcji związanych z jasno określonym zakresem zadań i odpowiedzialnością;

» uczestnictwo w konkursach wiedzy, konkursach sportowych i innych, organizowanych w placówce edukacyjnej i poza nią;

» dodatkowa aktywność edukacyjna: kursy i szkolenia specjalistyczne, kursy rozwijające zdolności, wyjazdy stypendialne;
» wakacyjne wyjazdy i prace zarobkowe oraz ich planowanie z podziałem na zdania, które trzeba wykonać, żeby zrealizować zamierzenie;
» uczestnictwo w różnego rodzaju grach symulacyjnych;
» przygotowywanie różnego rodzaju analiz, wymagających zebrania i wyselekcjonowania danych oraz postawienia wniosków;
» przygotowanie autorskich wystąpień/prezentacji;
» uczestnictwo w pracy zespołowej nad realizacją konkretnego projektu;
» korzystanie z nowoczesnych technologii informacyjnych (Internet, multimedia);
» obserwacja zmian zachodzących w otoczeniu; projektowanie celów i analizowanie planów w kontekście zaobserwowanych i potwierdzonych zmian;
» koncentrowanie się w działaniu na istniejących możliwościach, nie na przeszkodach.

W ten sposób tworzy się tzw. „indywidualną krzywą doświadczeń" dziecka. Jeśli człowiek działa, jest aktywny, to - choć popełnia błędy – uczy się. Kumuluje doświadczenia i staje się skuteczniejszy.

Przedstawione w niniejszym rozdziale podejście do rozwoju kariery zaprezentowało młodego człowieka jako podmiot poznający samego siebie - swoją osobowość, zainteresowania, talenty, preferencje oraz umiejętności. Wszystkie te uwarunkowania wyboru zawodu tworzą złożony system, przetwarzający i integrujący informacje dziecka o sobie. W kolejnym rozdziale zaprezentowane zostanie zagadnienie kontaktów dziecka z otoczeniem społecznym – rodziną, szkołą, rówieśnikami, podkreślona zostanie rownież potencjalnie aktywna rola jednostki w podejmowaniu decyzji zawodowych.

Sugerowane zadania

Uzupełnieniem tego rozdziału są następujące zadania dla rodziców i ich dzieci:

ZADANIE 2: *Dzień jabłka – Kim jestem?*

ZADANIE 10: *Mógłbym być* (opcjonalnie dla)

ZADANIE 11: *Wiem, jaki jestem*

ZADANIE 12: *Obszary uzdolnień – Co potrafię?* (opcjonalnie dla)

ZADANIE 21: *Wartości zawodowe* (opcjonalnie dla)

ZADANIE 22: *Lepiej rozumieć swoje dziecko* (opcjonalnie dla)

Bibliografia

Arulmani, G. (2014). Assessment of Interests and Aptitude: A Methodologically Integrated Approach W: G. Arulmani, A. J. Baksi, F. Leong (red.*), Handbook of Career Development. International Perspectives.*(s 609-629) Nowy Jork, Heidelberg, Dordrecht, Londyn: Springer.

Brown, D., Brooks, L. (1990). *Career Counseling Techniques.* Boston: Allyn and Bacon.

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

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments* . Odessa, Florida: Psychological Assessment ReŹRÓDŁOs, inc.

Hornowski, B. (1978). *Rozwój inteligencji i uzdolnień specjalnych* [*Development of intelligence and special skills*], Warszawa: WSiP.

Kofta, M., Doliński, D. (2000). Poznawcze podejście do osobowości [*A cognitive approach to personality*], W: J. Strelau (red.) *Psychologia.* T. 2. Gdansk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Łukaszewski, W. (1984). *Szanse rozwoju osobowości* [*Chances of personality development*] , Warszawa: KiW.

Mitchell, A. M., Jones, G. B., Krumboltz, J. D. (red.), *Social Learning and Career Decision Making* (s. 19-49). Cranston: The Caroll Press.

Mrozińska, C. (red.). (2003). *Przewodnik po zawodach*. Pobrane z: http://psz.praca.gov.pl/-/180719-przewodnik-po-zawodach-wydanie-ii

Neculau, A. (1996). *29 de teste pentru a te cunoaste* [*29 tests to know yourself*]. Iasi: Polirom.

Paszkowska-Rogacz, A. (2011). *Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – MŁOKOZZ,* Warszawa: Fundacja Realizacji Programów Społecznych.

Schein, E. H. (1990). *Career Anchors. Discovering Your Real Values.* San Francisko: Jossey-Bass/Pfeiffer Printing,

Strelau, J. (2000). Temperament. W: J. Strelau (red.), *Psychologia* [*Psychology*]. T.2. Gdansk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Super, D. E. (1984). Career and Life Development. W: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career Choice and Development* (s. 192-234). San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass Publishers.

Tomaszewski, T. (red.). (1977). *Psychologia* [*Psychology*]. Warsaw: PWN.

Zakrzewski, J. (2012). *Gra edukacyjno-diagnostyczna Tajemnice Aeropolis. Przewodnik do korzytania z narzędzia diagnostycznego TalentGame,*, Warszawa: IDEA, UseLab, Frontier.

Zaleski Z. (1991). *Psychologia zachowań celowych* [*Psychology of intentional behaviours*]. Warszawa: PWN.

ROZDZIAŁ 3

Zewnętrzne czynniki rozwoju zawodowego

3.1. Wstęp

Relacje między rodzicami a dziećmi mają silny wpływ na charakter, postawy, zdrowie młodych ludzi, a także na ich decyzje. Relacje te kształtują spojrzenie dzieci na rzeczywistość, budują szacunek do samych siebie i wiarę we własne możliwości, rozwijają kreatywność, pewność siebie, samokontrolę, tolerancję w stosunku do innych, zdolność okazywania empatii i zrozumienia. Stosunki między rodzicami a dziećmi wpływają również na tendencję do przejawiania agresji oraz na zdrowie fizyczne i psychiczne. Innymi słowami, determinują to, czy dzieciom będzie się dobrze wiodło, gdy dorosną (Pobojewska, 2006).

Niniejszy rozdział ma za zadanie uświadomić rodzicom znaczenie czynników zewnętrznych w procesie podejmowania decyzji przez ich dzieci. Głównym celem będzie zatem zapewnienie rodzicom wiedzy niezbędnej do podejmowania decyzji związanych z wyborem zawodu przez ich dzieci, poinformowanie ich o czynnikach zewnętrznych determinujących podjęcie takiej decyzji oraz ukazanie dalszego rozwoju zawodowego. W efekcie rodzice powinni umieć ułatwić dziecku dokonać tego wyboru.

3.2. Konteksty wyboru kariery

Warto zacząć od stwierdzenia faktu, że dorastając, nasze dzieci muszą znaleźć się w zupełnie nowej dla nich sytuacji. Dojrzewają i muszą wybrać, kim chcą zostać, gdy dorosną, w jakim zawodzie będą chciały pracować, jakiemu zajęciu będą chciały poświęcić swoje życie. Tę sytuację należy traktować jako pierwszą oznakę dojrzałości. Prawdą jest również, że wybór ten jest dokonywany, gdy młodzi ludzie nie są jeszcze do niego gotowi. Dzieje się tak, ponieważ społeczeństwo, środowisko i rodzina mają wobec nich pewne oczekiwania, a oni nie zawsze są w stanie im sprostać. Nie zawsze wiedzą, czego chcą, nie zawsze walczą o to, czego pragną, czasem ponoszą porażkę.

Trudność często leży w wyborze pomiędzy tym, co naprawdę lubią, a tym, co jest dla nich wskazane. Rodzina, przyjaciele i społeczeństwo generalnie „polecają przyszłość", ponieważ mają szerszą perspektywę społeczną i własne przemyślenia. Nie powinniśmy jednak zapominać, że decyzja, którą młodzi ludzie podejmują, powinna dać im dobrobyt, spokój i satysfakcję.

W procesie podejmowania decyzji wiele czynników ma kluczowe znaczenie – nie tylko te charakterystyczne dla nastolatków określonego wieku, ale i czynniki zewnętrzne, związane ze środowiskiem kulturowym, w którym dzieci żyją, dostępnymi zasobami finansowymi w rodzinie oraz doświadczeniem przez nią zgromadzonym. Repetto (2003) wskazuje na znaczenie kontekstu, w którym dokonuje się wybór kariery oraz zmiennych go warunkujących. Środowisko powinno ułatwiać podjęcie decyzji, a rodzina powinna udzielać rad, by ten wybór ułatwić, jednak musi się to dziać po rozważeniu wszystkich elementów, które wpłyną na decyzję, tzn. po rozważeniu informacji na temat wszystkich dostępnych możliwości.

Niniejsze strony mogą pomóc rodzicom doradzającym swoim dzieciom w trudnej decyzji, którą te muszą podjąć. Aby osiągnąć ten cel, konieczna jest znajomość potrzeb, przekonań, motywacji i oczekiwań naszych dzieci, a także społeczeństwa, w jakim przyszło im dorastać (Lucas, Carbonero, 2002).

Jeśli chcemy udzielić naszym dzieciom skutecznej pomocy, powinniśmy wziąć pod uwagę, że nabywanie wiedzy dopuszcza różnorodność opinii i punktów widzenia, oraz że rozważenie innych punktów widzenia również odnosi pozytywny skutek. Jeśli chcemy im pomóc, musimy zatem znać czynniki zewnętrzne wpływające na rozwój zawodowy.

Na tym etapie rozważań pytanie będzie następujące: Jakie czynniki zewnętrzne mają wpływ na decyzję, którą muszą podjąć młodzi ludzie, wybierając zawód? Aby uzyskać więcej informacji na ten temat, powinniśmy odnieść się do różnych poglądów dotyczących tej kwestii prezentowanych przez kilku badaczy (Crites, Super, 1966). Według nich możemy je sklasyfikować w ramach grupy podejść niepsychologicznych, które zawierają kilka czynników trudnych do kontrolowania ze względu na swój zewnętrzny wobec jednostki charakter:

» **Teoria przypadku** – decyzja na temat kariery zawodowej jest podejmowana przypadkowo – w efekcie przypadkowych czynników lub okoliczności, w których nie ma wcześniejszego planowania. Odpowiada to osobom o dużej kontroli zewnętrznej.

» **Prawo podaży i popytu** – wybór zawodu wiąże się z ekonomicznymi korzyściami, które przyniesie. Czynnik ekonomiczny nie wyjaśnia w pełni dokonanego wyboru, ale w dużej mierze będzie miał na niego wpływ.

» **Czynniki socjologiczne** – na wybór zawodu mają wpływ kultura i środowisko otaczające jednostkę. Rodzina, szkoła, grupa przyjaciół to społeczne punkty odniesienia, wpływające znacznie na podejmowaną decyzję zawodową.

Według tych autorów:

› czynniki społeczne mają wpływ na wybór zawodu,
› klasa społeczna ogranicza poziom aspiracji i możliwości wyboru,
› media i podział ról w rodzinie są elementami nacisku przy podejmowaniu decyzji,
› czynnik ekonomiczny ogranicza lub ułatwia podjęcie decyzji zawodowej.

Innym ważnym czynnikiem do rozważenia jest presja wywierana przez kontekst towarzyszący procesowi decyzyjnemu. Przez presję rozumiemy siłę, która popycha nas do zrobienia czegoś, do czego nie jesteśmy całkowicie przekonani albo do zrobienia czegoś bezzwłocznie. I tak nasze dzieci mogą być często uwikłane w spiralę zależności, która obliguje

je do niepodejmowania właściwej decyzji, tzn. zmusza je do podążania z nurtem cudzych oczekiwań lub nadziei. Możemy znaleźć kilka rodzajów presji wewnętrznej i zewnętrznej. Wśród presji powstrzymujących nasze dzieci przed podjęciem spokojnej i świadomej decyzji możemy wyróżnić następujące:

- **Presja czasu** sprawia, że spieszymy się i przyspieszamy nasze działania, ponieważ mamy termin wykonania zadania, co zazwyczaj budzi w nas poczucie dyskomfortu, niepewność, zdenerwowanie. Zazwyczaj ten rodzaj nacisku wywierają na nas inni ludzie, praca, rodzina, przyjaciele.

Poniżej zamieszczamy przykład takiej sytuacji rozmowy ojca z 18-letnim synem:
Ojciec: Czy znasz swoje oceny?
Syn: Jeszcze nie.
Ojciec: Kiedy będziesz je znał?
Syn: Chyba niedługo.
Ojciec: A w ogóle co słychać?
Syn: Jak zwykle.
Ojciec: Dobrze. a jak jest „jak zwykle"?
Syn: Tato, nie zaczynaj!
Ojciec: Znowu nie zdałeś!
Syn: Daj mi spokój!
Ojciec: Marnujesz czas…, nie uczysz się, nie pracujesz. w twoim wieku byłem już żonaty, miałem pracę i kupiłem pierwszy samochód. Ale ty… siedzisz tu, wszystko masz zrobione, o nic nie musisz się martwić… Obudź się, masz 18 lat i nic w swoim życiu nie osiągnąłeś!

- **Presja związana z oczekiwaniami rodziny –** ten rodzaj nacisku odpowiadałby na przykład sytuacjom, w których dziecko decyduje się na zawód, żeby zadowolić rodziców, albo kontynuuje ich pracę, chociaż tak naprawdę nie chce takiej przyszłości. Taka sytuacja ma również miejsce, gdy rodzice sądzą, że ich dziecko jest w czymś dobre i chcą, by było w tym najlepsze. Spójrzmy na przykład ojca i 17-letniej córki:

Córka: Mam już wyniki z egzaminów.
Ojciec: I jakie są? Powiedz.
Córka: Jestem z nich zadowolona, mogę teraz wybrać to, co naprawdę chcę robić…
Ojciec: Gratuluję! Jesteś wspaniała. Jeśli ty czegoś nie osiągniesz, nikt tego nie osiągnie.
Córka: Oj, tato, nie przesadzaj.
Ojciec: Zasługujesz na wszystko… a teraz… kiedy idziesz się zapisać na medycynę?
Córka: Tato, ja nie idę na medycynę. Myślałam o tym i… lubię matematykę.
Ojciec: Matematykę? Oszalałaś? Ze swoimi ocenami możesz studiować, co tylko zechcesz. Medycyna, zawsze chciałaś iść na medycynę. Widzę to – Dr Marta Wiśniewska… Jestem z ciebie taki dumny.
Córka: Tato, ja już postanowiłam… Nie idę na medycynę.
Ojciec: Ale… chcesz zmarnować te stopnie i swoją przyszłość… przecież to nie ma przyszłości… Co będziesz potem robiła? Nie znajdziesz pracy, jestem pewien, a lekarz zawsze ma pracę.

- **Presja ze względu na sytuację w rodzinie** – zasoby finansowe zazwyczaj ograniczają wybór podejmowany przez dziecko. Jest to sytuacja dziecka, które postanawia kontynuować naukę, ale musi robić to poza miejscem zamieszkania, bo tylko w innym mieście dany kierunek studiów jest oferowany. W wielu przypadkach, dziecko to musi zrezygnować ze swoich planów z powodu braku środków finansowych.

Do tej pory przedstawiliśmy ogólną wizję czynników wpływających w zdecydowany sposób na wybór zawodu dokonywany przez dzieci. Musimy być też świadomi, że rodzice:

> Muszą ułatwiać podjęcie decyzji, być przewodnikami i doradcami w tym procesie
>
> (Rivas, 2003).

3.3. Czynniki wspierające rozwój zawodowy naszych dzieci w konkurencyjnym świecie

Istnieje kilka czynników wspierających rozwój zawodowy naszych dzieci:

» **Wiedza na temat oczekiwań środowiska –** powinniśmy wiedzieć, na które zawody jest zapotrzebowanie w społeczeństwie, ponieważ w ten sposób nasze dzieci mogą wybrać zawód „przydatny" lub „niezbędny" w społeczeństwie.

» **Tworzenie potrzeby –** wiedząc, jakie zawody są dostępne w naszym otoczeniu, dzieci powinny sprawić, że ich wybór okaże się niezbędny dla środowiska. W tym celu warto podkreślać jego pozytywne aspekty oraz sprawić, by ludzie byli przekonani, że to właśnie one są właściwymi osobami do wykonywania tej pracy.

» **Wiedza na temat istniejących zasobów –** jeśli chcemy czerpać korzyść w konkurencyjnym świecie, powinniśmy wiedzieć, jakie środki są dostępne i nauczyć się z nich korzystać, by odnieść dalsze sukcesy.

» **Promowanie umiejętności. Przystosowywanie ich do istniejących potrzeb –** musimy być świadomi, że nikt nie jest doskonały ani nie do zastąpienia, dlatego powinniśmy promować nasze umiejętności, podkreślając ich mocne strony niezbędne w wybranym zawodzie.

3.4. Czynniki społeczno-kulturowe wpływające na podejmowanie decyzji przez nasze dzieci oraz na ich rozwój zawodowy

- **Środowisko, w którym się rozwijamy. Jego charakterystyka. Jego wpływ na nasz rozwój**

Kto powie, że nasze sąsiedztwo, nasze miasto czy nasz kraj nie mają wpływu na nasz rozwój? Udowodnione jest, że kontekst ma decydujący wpływ na naszą przyszłość. Kiedy mówimy o „środowisku", powinniśmy rozważać je z podwójnej perspektywy:

» **środowisko rozumiane jako kontekst** tzn. społeczna, ekonomiczna i polityczna perspektywa, wpływająca na nasze zachowanie i decyzje oraz determinująca je;

» **środowisko rozumiane jako najbliższe otoczenie –** charakterystyka przestrzeni domowej, naszych przyjaciół, naszego miasta, tam, gdzie jest nam wygodnie żyć.

Nasze dzieci podejmując decyzję, będą pod wpływem tych czynników, dlatego konieczna będzie optymalizacja wszystkich informacji dostarczanych przez środowisko, promowanie relacji z otoczeniem oraz zdobycie jego charakterystyki, by sprawdzić, na ile może być ono pomocne.

- **Rodzina – typowa charakterystyka naszego bliższego środowiska, członkowie rodziny, ich historia, wykształcenie, oczekiwania i nadzieje**

Rodzina stanowi naszą pierwszą grupę odniesienia, ponieważ dostarcza kontekstu, w którym nawiązywane są pierwsze kontakty i tworzą się relacje, zaspokaja nasze podstawowe potrzeby. Można powiedzieć, że rodzina, aby była rodziną prawdziwą, potrzebuje członków, a ci z kolei potrzebują struktury rodziny, by przetrwać w czasie.

Jednak rozumienie koncepcji rodziny powinno iść dalej. Powinna być ona kontekstem, środowiskiem, gdzie ustanowione więzi dostarczą doświadczeń dzieciom na ich drodze do dojrzałości i uzyskania autonomii, co uczyni z nich dorosłych. Aby do tego dojść, powinny przejść powolny i długotrwały proces przygotowujący je indywidualnie i społecznie.

Jedną z głównych funkcji kontekstu rodzinnego jest przekazywanie społecznie akceptowanych wartości i rad kulturowych. W tym momencie uwidacznia się jego wpływ. Przyjrzymy się dlaczego.

W ciągu ostatnich lat rodzina ewoluowała w zawrotnym tempie. Jeśli w przeszłości jedynym modelem była rodzina składająca się z ojca i matki, obecnie znajdujemy różne wzorce rodziny. Ponadto we wpływie, jaki rodzina wywiera na dzieci, interesujący jest typ ustanowionej struktury, a także rola, jaką odgrywa w niej każdy członek rodziny. Rodziny możemy sklasyfikować następująco (Navarro, 2004):

» rodzina symetryczna – mężczyzna i kobieta pracują poza domem, prace domowe wykonywane są wspólnie,

» rodzina pośrednia – kobieta pracuje poza domem, krócej niż mężczyzna, prace domowe i opieka nad dziećmi są jej domeną,

» rodzina tradycyjna – tylko mężczyzna pracuje poza domem, kobieta zajmuje się domem i opieką nad dziećmi.

Z tej przyczyny na sposób, w jaki postrzegamy rodzinę, wpływ mają skład i role, jakie odgrywają jej członkowie. Ważne są również przeżyte historie poszczególnych członków rodziny: historie niedostatku, uzależnienia od innych, samowystarczalności, sukcesów, porażek. Nieuniknione jest to, że członkowie związku rodzinnego kreują pewne oczekiwania co do przyszłości swoich dzieci, ponieważ te oczekiwania pomagają im sięgnąć po to, czego sami pragnęli w przeszłości, a czego mieć nie mogli.

- **Partnerzy i przyjaciele. Wpływ grupy rówieśniczej na podejmowanie decyzji i rozwój zawodowy. Tworzenie zainteresowań**

Kolejny kontekst społecznej interakcji w procesie podejmowania przez dzieci decyzji zawodowej jest tworzony przez ich kolegów i przyjaciół.

Kiedy nasze dziecko dojrzewa, rozpoczyna proces dystansowania się od ośrodka rodzinnego, teraz jego centrum jest reprezentowane przez środowisko kolegów i przyjaciół. w tym okresie silniejsze stają się związki z rówieśnikami. Nie oznacza to, że nastolatek nie potrzebuje wsparcia czy porady, wynika z tego tylko to, że odrzuca on model paternalistyczny czy macierzyński, tak często prezentowany przez rodzinę.

Ważne jest, by wziąć pod uwagę, że jeśli chcemy, by nasze dziecko osiągnęło dojrzałość i weszło w dorosłe życie, musimy dać mu przestrzeń, w której nowe informacje i różne punkty widzenia pomogą mu w podjęciu właściwych decyzji zawodowych.

Jedna z tych przestrzeni formowana jest przez przyjaciół. Sprawdź, czy znasz krąg przyjaciół swojego dziecka i ich zainteresowania. Jeśli poznasz grupę przyjaciół, w której przebywa dziecko oraz rodzaj informacji, jakie może ono stąd uzyskać, będziesz wówczas także wiedzieć więcej na temat jego możliwych postaw wobec planów życiowych.

- **Kontekst społeczny i kontekst pracy.**

Wejście młodych ludzi na rynek pracy stało się społeczną troską w krajach rozwiniętych. Sytuacja wygląda tak, że rządy czynią wysiłki, by zmniejszyć bezrobocie, próbując zarazem podnieść kwalifikacje pracowników oraz promować elastyczność na rynku pracy.

Niemniej jednak niełatwy dostęp do rynku pracy jest nie tylko trudnością wykreowaną przez społeczeństwo. Centrum rodzinne oraz system oświatowy są również odpowiedzialne za tę sytuację i dlatego wszyscy powinniśmy podjąć starania, by ten problem rozwiązać.

Kontekst, w którym rozwija się nasze życie, warunkuje możliwe alternatywy zachowań ludzi w relacji do przyszłej pracy zawodowej. Oznacza to, że nasze otoczenie oferuje nam cały szereg różnych opcji zawodowych, które mogą być odpowiednie lub nieodpowiednie dla naszych potrzeb czy też potrzeb naszych dzieci. Dzieci mają swoje oczekiwania: chciałyby być „kimś" kiedy będą starsze, ale te oczekiwania często maleją w związku z kryzysami rodzinnymi lub szczególnymi warunkami środowiska. Nie jesteśmy świadomi, że my, jako rodzice lub środowisko, tworzymy pewne oczekiwania, które nasze dzieci muszą spełnić. Powinniśmy również wziąć pod uwagę znaczenie szerokości perspektywy i wachlarza możliwości, jakie prezentujemy w radach udzielanych naszym dzieciom (Sánchez, 2001).

- **Świat pracy i stereotypy zawodowe**

Dostęp do rynku pracy jest obecnie uwikłany w globalny proces, który umożliwia integrację wiedzy i umiejętności, przekazanych młodym ludziom przez różne środowiska społeczne, takie jak rodzina czy szkoła.

Posiadanie pracy oznacza, że jest się społecznie użytecznym, budzi szacunek do samego siebie, oznacza niezależność ekonomiczną oraz uznanie społeczne. Praca dostosowana do osobistych potrzeb powoduje satysfakcję, lepsze interakcje społeczne oraz powstawanie pozytywnego wizerunku samego siebie. Krótko mówiąc, promuje poczucie wewnętrznej integracji jednostki.

W obecnych czasach polityka zatrudnienia skupia się nie tylko na poprawie jakości, ale również dostępności pracy. Przekonujemy się, że na rynek pracy wchodzą ludzie z różnych grup społecznych i o coraz wyższym poziomie wykształcenia.

Wśród **czynników nadal generujących trudności w wejściu na rynek pracy** możemy aktualnie wyróżnić następujące:

» **konkurencyjność** - dostęp do rynku pracy jest ograniczony przez fakt, iż coraz więcej jest kandydatów do każdego miejsca pracy i wciąż pojawiają się nowi, coraz lepiej wykwalifikowani;

» **tymczasowość** – niewielka trwałość miejsca pracy jest kolejnym problemem do rozwiązania w krajach rozwiniętych. To prawda, że istnieje wiele miejsc pracy, ale nie wszystkie oferują stałe kontrakty. Oznacza to, że młodzi ludzie opóźniają moment założenia rodziny, dopóki nie będą mieli gwarancji bezpieczeństwa zatrudnienia, co z kolei powoduje, że młodzi ludzie później wyprowadzają się z domu rodzinnego;

» **różnorodność** – poszukiwani są aktywni pracownicy, którzy potrafią dostosować się do zmiennych zadań;

» **istniejące stereotypy zawodowe –** stereotypy odpowiadają profilom zawodowym, które mają pewną wartość w społeczeństwie (nie zawsze pozytywną), co wpływa na podjęcie decyzji o wyborze określonej pracy. Co sądzimy o stereotypach? Czy nasze dzieci są pod ich wpływem?

- **Społeczne oczekiwania wobec pracy**

Nowi pracownicy, poszukując pierwszego zatrudnienia, wchodzą na rynek pracy z wieloma złudzeniami, ale także z dużą wiedzą oraz własnymi projektami (Garrell[1], 2007). Społeczeństwo narzuca im pewne oczekiwania, które powinni spełnić, a jeśli tego nie zrobią, zostaną zastąpieni przez innych, równie dobrych lub lepszych, ponieważ panuje przekonanie, że nie ma ludzi niezastąpionych.

Wielu młodych ludzi martwi się o swą świeżo nabytą wiedzę, ponieważ nie wiedzą, czy będzie ona odpowiadała oczekiwaniom zgłaszanym przez społeczeństwo w ogóle i przez konkretne przedsiębiorstwo szczególnie. Społeczeństwo potrzebuje wysoce wykwalifikowanych pracowników – osób, które potrafią się przystosować do każdej pracy oraz elastycznych w obliczu przeciwności, osób, które rozumieją, że nic nie trwa wiecznie, ludzi przedsiębiorczych, zdolnych do przewidywania oraz krytycznych, jeśli chodzi o własne osiągnięcia i porażki. Tacy ludzie odpowiadają na wyzwania codzienności, odpowiadają na potrzeby pojawiające się w życiu rodzinnym i szkole. Zgodnie z taką filozofią, wychowanie i edukacja zmierzają nie tylko do kreowania jednostek wykwalifikowanych, ale również wysoce konkurencyjnych.

- **Opcje zawodowe – trudny wybór, jeśli istnieje możliwość wyboru**

Środowisko dziecka powinno ułatwiać wykorzystanie informacji w odniesieniu do wyborów zawodowych.

Znaczącym w życiu współczesnym problemem staje się przeciążenie nadmiarem informacji, częstokroć nieprecyzyjnych i mało użytecznych, które nie pomagają, a wręcz utrudniają podjęcie decyzji (tabela poniżej).

[1] Dyrektor generalny Foundation for the University **College** of Design ESDI

MOŻLIWOŚĆ WYBORU ZATRUDNIENIA		WAŻNE INFORMACJE
PRACA NAJEMNA	Zatrudnienie w prywatnym przedsiębiorstwie	• znajomość samego siebie, • wiedza na temat możliwości na rynku pracy, • znajomość oferty szkoleniowej, • wiedza na temat pośrednictwa pracy, • wiedza na temat wyszukiwania ofert pracy, • wywiady selekcyjne, • aktywne poszukiwanie zatrudnienia, • umiejętności osobiste, • znajomość ICT (technologii informacyjno-komunikacyjnych).
	Zatrudnienie w sektorze publicznym	• znajomość samego siebie, • wiedza na temat możliwości na rynku pracy, • znajomość oferty szkoleniowej, • znajomość źródeł informacji dotyczących sektora publicznego, • znajomość ICT (technologii informacyjno-komunikacyjnych), • wiedza na temat procesów selekcji w sektorze publicznym.
samozatrudnienie		• wiedza na temat zakładania własnej firmy, • znajomość instytucji pośredniczących w samozatrudnieniu, • motywacja do samozatrudnienia, • rozwój umiejętności związanych z przedsiębiorczością, • doradztwo w projektach biznesowych.

Mamy do dyspozycji wiele opcji i to utrudnia podjęcie decyzji, dotyczącej przyszłości zawodowej. Powinniśmy pomóc zminimalizować te trudności.

Jednakże, jako rodzice, musimy również mieć świadomość własnej omylności i niebezpieczeństwa faktu, że o pomyłkę i błędną decyzję bardzo łatwo, gdy dostępnych jest wiele możliwości. Powinniśmy zatem dziecku przekazać mądrość, że z naszych pomyłek również może wypływać nauka.

Oznacza to, że nie ma znaczenia, czy nasze dziecko podejmie decyzję i zmieni ją, gdy poczuje, że nie miało racji. Wręcz przeciwnie, analizując własne doświadczenia, uczy się i dojrzewa. To, czego nam nie wolno robić, to „cieszyć się" z jego braku doświadczenia lub błędnej decyzji. Nie wolno nam reagować słowami *A nie mówiłem, Ty nigdy mnie nie słuchasz,* ponieważ w ten sposób doprowadzimy tylko do stworzenia dystansu między nami a dzieckiem. Musimy dać dziecku nasze pełne poparcie i pomóc mu w poszukiwaniach nowych możliwości.

3.5. Kontekst edukacyjny

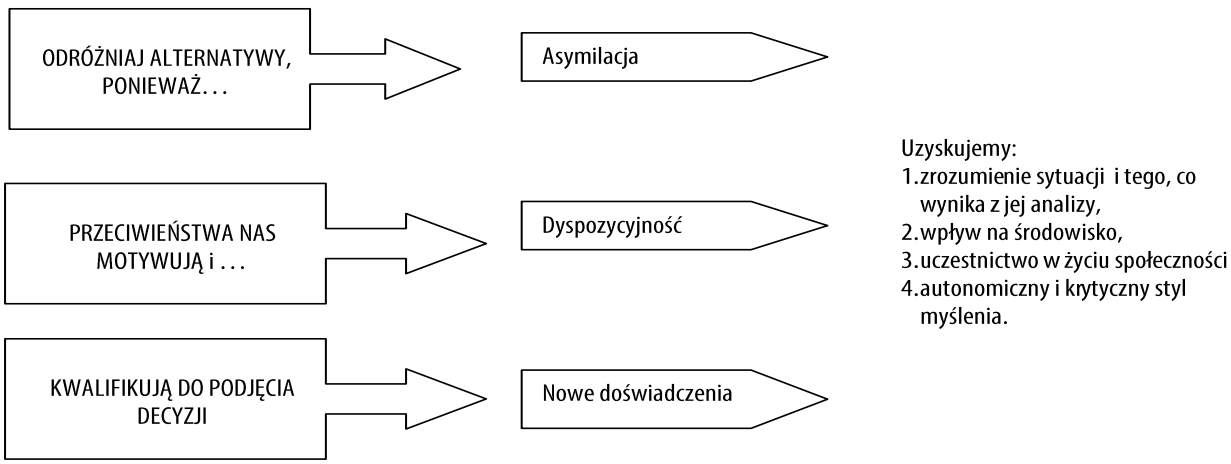
Kiedy w życiu dziecka pojawiają się zmiany, są one zazwyczaj determinowane nowymi zainteresowaniami, nowymi alternatywami, możliwościami startu do lepszej przyszłości. Często zmiany wywołuje pokonywanie kolejnych szczebli edukacji. Szkoła umożliwia poszerzenie posiadanej wiedzy, a także większe aspiracje i poczucie bezpieczeństwa przy podejmowaniu decyzji. Korzystając z własnych zasobów, mierzymy się z nieznanym z większą odwagą, ponieważ wiemy, że jeśli poniesiemy porażkę czy popełnimy błąd, mamy możliwość pójść dalej, rozejrzeć się i poszukać nowych rozwiązań.

Powinniśmy starać się o umożliwienie dziecku uczestniczenia również w zajęciach dodatkowych, rozwijających zainteresowania już we wczesnym dzieciństwie tak, by mogło je kontynuować w ramach systemu edukacyjnego.

- **Szkolenie jako droga dostępu do rozwoju zawodowego**

W obecnych czasach uważamy, że w ramach rozwoju zawodowego powinniśmy zrealizować nasze własne oczekiwania, a także sprostać oczekiwaniom stawianym przez społeczeństwo (schemat poniżej). Musimy uświadomić naszym dzieciom, że w przyszłości dodatkowe szkolenia dostarczą im licznych umiejętności, które będą promowały rozwój zawodowy.

Rozwoju zawodowego nie osiąga się tylko, gromadząc wiedzę i stosując ją w praktyce. Musimy wiedzieć, doradzając naszym dzieciom, że rozwój zawodowy jest także determinowany szybkim tempem reagowania na nowo powstające problemy. Taka natychmiastowa reakcja powoduje pozytywny odzew środowiska, a w nas samych budzi wysoką motywację i szacunek do siebie.



- **Edukacja, przekaz i wybór edukacyjnego „rozkładu jazdy"**

Jak się przekonaliśmy, we współczesnym życiu istnieje wiele możliwości wyboru i nasze dziecko może mieć z tym faktem trudności. Nie powinniśmy zapominać, że jednym z najistotniejszych elementów pomocy udzielanej naszemu dziecku jest okazywany mu szacunek przez nas jako

jego rodziców. Ten szacunek powinien być okazywany, kiedy z nim rozmawiamy o tym, co lubi i czego nie lubi, o jego zainteresowaniach. Nie powinniśmy go ani zmuszać, ani pozwalać na beztroskie podejmowanie decyzji.

Ważne jest, aby w drodze dialogu z dzieckiem zebrać i posegregować informacje,dotyczące stojących przed nim możliwości oraz by zawsze mieć na uwadze to, co samo chciałoby w życiu robić. Poszukiwanie informacji to nie tylko zadanie rodziców, musimy tę potrzebę przekazać naszym dzieciom i zachęcać je do zdobywania danych na temat tego, co je interesuje.

Zarówno dziecko, jak i my sami powinniśmy znać cel, jaki chce ono zrealizować w przyszłości i od tego zaplanowanego celu powinniśmy zacząć poszukiwania informacji. z tego punktu widzenia ważne jest, by nasze dziecko (ewentualnie z nasza pomocą) zadało sobie kilka pytań: *Co chciałbym robić w przyszłości? Jaką chciałbym mieć pracę? Czy lubię się uczyć? Czy chcę się dalej uczyć? Czy chcę iść na studia? Czy wolałbym nie iść na studia, tylko rozpocząć praktykę w interesującym mnie zawodzie? Czy chciałbym już iść do pracy?*

Pytania te pomogą dać odpowiedzi, które będą przydatne przy podejmowaniu decyzji. Ale nie zapominajmy, żeby...

- pytać dziecko o jego marzenia i aspiracje na przyszłość,
- pobudzać i promować jego ciekawość na temat ścieżki, którą chciałoby w przyszłości podążać,
- przekazać mu wszystkie informacje, których potrzebuje i szukać informacji razem z nim,
- rozmawiać z nim o problemach i troskach, związanych z każdą ścieżką przyszłego rozwoju.

Możliwe jest, że ścieżka wybrana przez dziecko nie spodoba się nam, ale powinniśmy ją uszanować. Nie ma znaczenia, jeśli dziecko popełni błąd. Ważne jest, żeby doświadczyło pozytywnych i negatywnych konsekwencji swoich decyzji. Decyzje te są kluczowe dla rozwoju, dojrzewania i niezależności dziecka.

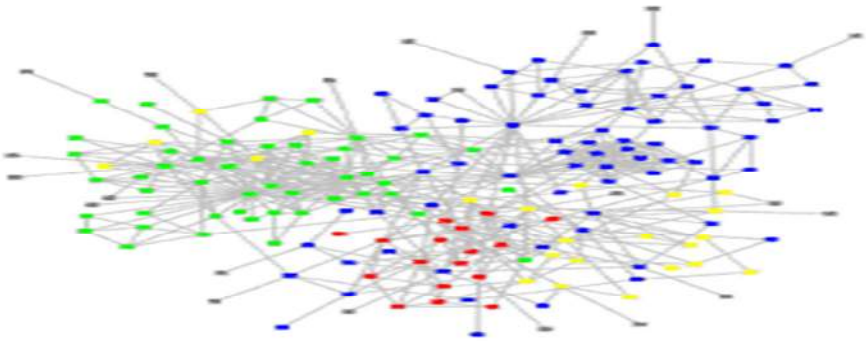
3.6. Ustanowienie związków jako ważny czynnik w podejmowaniu decyzji przez nasze dzieci

Nie żyjemy w izolacji, żyjemy w interakcji z innymi, ze środowiskiem, z mediami, nie powinniśmy więc separować się od czynników wpływających na podejmowanie decyzji.

Przynależność do grupy i związek z nią, czyli ustanowienie ważnych relacji społecznych, pomoże dziecku podjąć decyzje tak ważne, jak te związane z wyborem opcji zawodowych. Uświadomienie dziecku tego faktu zależy w dużej mierze od treningu rodzinnego kontynuowanego później na gruncie szkolnym.

Powinniśmy nauczyć dziecko brania pod uwagę wszystkich możliwych aspektów życia społecznego, jego zalet i wad.

Jako jednostki społeczne jesteśmy częścią kontekstu społecznego, w którym przebywamy. Moglibyśmy powiedzieć, że osoba jest „zanurzona" w systemie, a ten z kolei istnieje w relacji z innymi systemami, tworzącymi wielką sieć zależności. Żyjemy więc w środowisku, w którym znaczenie mają interakcje utrzymywane z innymi jednostkami i instytucjami dynamicznie się zmieniającymi.



Istnieją liczne czynniki wpływające na określenie skomplikowanych związków społeczno-kulturowych, które wywierają stały wpływ na rozwój ludzkiego życia oraz na decyzje podjęte w jego trakcie. Możemy wśród nich wyróżnić następujące:

» dystans społeczny – według ustanowionej struktury społeczno-kulturowej istnieją ustalone wcześniej zasady regulujące kierunek wymiany społecznej, a społeczne oczekiwania wobec relacji na przykład „ojciec–dziecko", „brat–siostra" są inne w różnych kulturach i grupach społecznych;

» odległość fizyczna – bliskość fizyczna wpływa w decydujący sposób na ustanowienie relacji. To, że się jest czyimś krewnym, nie gwarantuje, że wsparcie społeczne będzie dobrze działało, jeśli między jednostkami istnieje duży dystans fizyczny;

» dystans ekonomiczny – różnice ekonomiczne pomiędzy grupami społecznymi często określają charakter relacji między nimi. Czynnik ten wpływa na asymetrię relacji, gdyż nie ma równości warunków życia, potrzeb i przekonań.

Bycie częścią sieci społecznej, bycie świadomym, że jesteśmy częścią kontekstu wielu interakcji zapewni dzieciom:

» wsparcie w działaniu, gdy trzeba będzie wykonać coś wspólnie z innymi,

» wsparcie emocjonalne w trudnych i szczęśliwych chwilach, zapewniające pozytywny klimat, zrozumienie oraz empatię,

» rady, gdy poszukujemy informacji,

» nowe kontakty towarzyskie.

3.7. Podejmowanie decyzji i rozwój zawodowy

Jak się przekonaliśmy, decyzja, którą muszą podjąć nasze dzieci nie jest łatwym zadaniem, dlatego powinniśmy zapewnić im dostęp do wszystkich osiągalnych informacji oraz ułatwić im kontakt z zespołem profesjonalistów, którzy mogliby im pomóc. Ale musimy również mieć świadomość, że i my, jako rodzice, powinniśmy korzystać z usług profesjonalistów.

Podejmowanie decyzji staje się ważnym procesem, który powinien doprowadzić do pomyślnego rozwoju zawodowego, a zatem trzeba będzie poświęcić temu procesowi sporo czasu. Przy podejmowaniu decyzji powinniśmy:

- mieć świadomość, że decyzja musi zostać podjęta i że musi być podjęta przez osobę zainteresowaną,
- wziąć pod uwagę czynniki wpływające na decyzję i potraktować je priorytetowo,
- rozważyć wszystkie możliwe alternatywy,
- ocenić każdą alternatywę,
- wybrać najlepszą alternatywę.

Rozwój zawodowy można osiągnąć tylko poprzez spójne podjęcie decyzji, mając jasno wyznaczony cel. Jako rodzice powinniśmy pomóc naszym dzieciom w podejmowaniu decyzji, ale zarazem, promując ich autonomię i rozwój osobisty, zostawić im wystarczająco dużo przestrzeni, by ostatecznie to one były tymi, które decyzję tę podejmują.

Sugerowane zadania

Uzupełnieniem tego rozdziału są następujące zadania dla rodziców i ich dzieci:

ZADANIE 3: *To jest w moich dłoniach*

ZADANIE 4: *Co przekazuję?*

ZADANIE 5: *Ściezki kariery* (opcjonalnie dla)

ZADANIE 6: *Role życiowe* (opcjonalnie dla)

ZADANIE 7: *Nawyki pracy*

ZADANIE 13: *Warunki pracy – Kiedy, gdzie i za pomocą czego chcę pracować?* (opcjonalnie dla)

ZADANIE 14: *Moje dziecko chciałoby zostać…* (opcjonalnie dla)

ZADANIE 15: *Nie wiem, co robić...* (opcjonalnie dla)

ZADANIE 23: *Uwarunkowania zewnętrzne*

Bibliografia

Crites, J., Super, D. (1966). La medida de las aptitudes profesionales [The measure of professional aptitudes]. Madrid: Espasa Calpe.

Garrell, A. (2007). *Los nuevos profesionales ante las exigencias del mercado laboral* [*New professionals facing the demands of labour market*]. Pobrany z: http://www.educaweb.com/EducaNews/interface/asp/web/NoticiesMostrar.asp?NoticiaID=2428&SeccioID=2825

Lucas, S., Carbonero, M.A. (2002). *Construyendo la decisión vocacional* [*Building vocational decision*]. Valladolid: University of Valladolid.

Navarro, L. (2004). *Modelos ideales de Familia en la Sociedad Española* [*Ideal Models of Family in Spanish Society*]. Madryt: CSIC

Pobojewska, A. (2006): *Education for Parents. School of intergenerational Communication. Handbook for Trainers.* Badajoz: Annur.

Repetto, E. (2003). *Intervenciones Psicopedagógicas para el desarrollo del aprendizaje, de la carrera y de la persona* [*Psychopedagogical interventions for the development of learning, career and person*]. Madrid: UNED.

Rivas, F. (2003). *Sistemas de autoayuda y asesoramiento vocacional revisado (SAAV-r): libro de autoayuda del estudiante* [*Self-help systems and revised vocational guidance (SAAV-r): student self-help book*]. Madrid: Eos., DL

Sánchez, M.F. (2001, październik). *La perspectiva de género en orientación escolar y familiar* [*The perspective of gender in school and familial guidance*]. Referat przedstawiony na The Jornadas de Orientación y Educación Familiar, Madrid. UNED..

ROZDZIAŁ 4

Podstawy współpracy z dziećmi

4.1. Wstęp

Przeczytawszy ten rozdział, rodzice zrozumieją znaczenie odpowiedniej komunikacji z dziećmi, znaczenie zacieśniania rodzinnych więzów oraz wpływu grupy rówieśniczej na decyzje podejmowane przez nasze dzieci. Rozdział niniejszy uświadomi też rodzicom, że powinni zaoferować dziecku każdą możliwą pomoc: zarówno w wyborze spośród istniejących opcji, jak i w zrozumieniu trudności tego wyboru. w skrócie: staramy się, by rodzice promowali doradztwo jako najlepszą formę pomocy dzieciom w podejmowaniu decyzji.

12-letnie dziecko wchodzi do pokoju, żeby coś powiedzieć, gdy rodzic czyta gazetę:
— Tato, chciałbym ci coś powiedzieć (głos jest napięty).
— Tak, OK? O co chodzi? (nie przestaje czytać, zajęty interesującym artykułem).
Nastolatek, wahając się, próbuje odkryć jakiś znak, że zostanie wysłuchany, ale jego entuzjazm opada, jego ojciec jest zbyt zajęty. Po kilku minutach, gdy artykuł został przeczytany, rodzic przypomina sobie pytanie dziecka.
— Tak, OK, więc co się stało? O co chodzi?
Do tego czasu entuzjazm znikł. Dziecko czuje, że rodzic go nie słucha, jest przekonane, że „oni nigdy nie mają dla mnie czasu", więc odpowiada:
— Nie…nic, już nic, nic ważnego.

Taka scena rodzi frustrację po obu stronach – rodzica, który myśli o sobie, że zawsze jest gotów wysłuchać dziecka, więc nie rozumie, dlaczego dziecko nie chce powiedzieć, o co chodzi – i po stronie nastolatka, który uważa, że rodzice nigdy nie mają dla niego czasu, że nikt nie zrezygnuje z najdrobniejszej rzeczy, żeby go wysłuchać, kiedy czegoś potrzebuje.

Zastanówmy się, jak my sami chcielibyśmy być wysłuchani: z zainteresowaniem, uwagą, tolerancją, uprzejmością, bez wrażenia, że nasz czas jest ograniczony. Chcielibyśmy wiedzieć, że kogoś naprawdę interesuje to, co mówimy.

4.2. Rozumienie siebie nawzajem

W niniejszym rozdziale spróbujemy wyjaśnić zasady, które tworzą podstawę dobrej współpracy z dzieckiem. Dalszą treść można podsumować w kilku następujących zdaniach:

1. Każdy człowiek posiada zestaw potrzeb, wartości, pragnień i zainteresowań, które generują jego działania. Takimi osobami jesteśmy i my, i nasze dziecko. Każdy z nas ma prawo do własnych preferencji, które mogą być odmienne.
2. Interakcje między ludźmi można porównać do transakcji gospodarczych. W tym podejściu musimy zająć się na stałe negocjacją warunków w naszych wspólnych relacjach z dzieckiem.
3. Efektem tych negocjacji musi być wygrana obu stron, w duchu solidarności i empatii, z poszanowaniem praw i interesów innych osób tak, by każda strona czuła się wygraną.
4. Wpływ, edukacja, współpraca – wszystko zależy od wzajemnych relacji. Nie można uczyć kogoś, kto nie chce się uczyć. Aby współpracować z dzieckiem, należy zbudować przyjazne stosunki między nim a rodzicem.

Materiał ten stanowi zaproszenie do odrzucenia postawy egocentrycznej, w której każdy kieruje się swoim własnym interesem (czasem nieświadomie) oraz zastąpienie jej postawą, w której wszystkie zaangażowane strony rozumieją swoje wzajemne i nteresy oraz działają z zamiarem rozwiązywania problemów tak, by każda z nich wygrała.

Zasad tych musimy przestrzegać szczególnie w procesie wychowania, gdyż dziecko i jego mentor (rodzic lub nauczyciel) nie są na równej pozycji. Poza tym dziecko nie jest w stanie bronić skutecznie swoich interesów, jednakże oczekuje, że jego mentor uzupełni w tym zakresie jego braki, ale bez stosowania oszustw lub zaspokajania egoistycznych interesów.

> Ważne jest, żeby zdać sobie sprawę, że wszystkie działania, które będą podjęte wobec dziecka, dotyczą w równym stopniu nas, rodziców.

4.3. Rozumienie ludzi

> Każdy człowiek podejmuje działanie w celu zyskania czegoś lub uniknięcia bólu
>
> (Pease, 2001).

Musimy być świadomi tego, jak bardzo się różnimy. Od chwili narodzin wszyscy mamy różne predyspozycje, umiejętności, uzdolnienia, temperamenty, różne struktury mentalne. Badacze doszli do wniosku, że istnieją fundamentalne potrzeby, które odzwierciedlają podstawowe, życiowe postawy człowieka, rzeczy, dla których by *kłamał, ukradł lub zabił*. Mimo istnienia wielu teorii na ten temat, wszystkie uwzględniają podobny repertuar potrzeb, takich jak potrzeby przeżycia (potrzeby fizjologiczne – pożywienie, powietrze i woda), bezpieczeństwa, kontakt z innymi i akceptację. Na samej górze drabiny potrzeb lokują się potrzeby samorealizacji, wytworzone przez wykształcenie, nawyki i kontekst społeczno-historyczno-kulturowy,

w którym żyjemy. Wszystkie te potrzeby, pragnienia, motywacje i zainteresowania stanowią podstawę naszego działania. Jesteśmy przez nie tak kontrolowani, że zaspokojenie ich staje się dla nas kwestią życia i śmierci. W ten sposób stajemy się świadomi tego, co popycha nas do działania. Tym, co sprawia, że i my, i inni podejmujemy działanie, jest nasza potrzeba wyrażona zainteresowaniami.

> Ludzie potrzebują pożywienia nie tylko dla swego organizmu, ale także dla psychiki. Nasze dziecko musi zaspakajać swoje potrzeby emocjonalne i bezpieczeństwa, potrzebuje akceptacji i uznania. Zaspokojenie ich sprawia, że staje się zależne od innych. Jeśli nie otrzyma takiego pożywienia od rodziców, będzie go szukało gdzie indziej.

Nauczyciel uczy nie po to, żeby zaspokoić potrzeby uczniów, ale przede wszystkim swoje potrzeby; rodzic został rodzicem z tych samych powodów. Niektórzy z was powiedzą, że zrobiliby wszystko dla swoich dzieci, nie dla siebie. Wszyscy chcemy zrobić wiele dobrego dla naszych dzieci, ponieważ są one **naszymi dziećmi** (czy zrobilibyśmy to samo dla wszystkich dzieci?), tak więc, świadomie bądź nie, wciąż wiele robimy dla samych siebie. Ważne jest tu spostrzeżenie, że gdybyśmy byli w posiadaniu wszystkich niezbędnych środków, wtedy większość potrzeb moglibyśmy zaspokoić samodzielnie, z wyjątkiem jednej – potrzeby uznania społecznego. istnienie tej szczególnej potrzeby sprawia, że jesteśmy zależni od i nnych. Potrzebujemy innych ludzi, żeby zaspokoić tę ważną życiową potrzebę.

4.4. Reprezentacja rzeczywistości

> Najbardziej fundamentalną zasadą natury ludzkiej jest potrzeba uznania
>
> (Carnegie, 1997).

Nasz mózg działa w sposób ograniczony wobec rzeczywistości nas otaczającej, bardzo bogatej i cechującej się przytłaczającym zróżnicowaniem, dlatego musimy porządkować pojęcia i dzielić je na kategorie. Niemożliwe jest poznanie wszystkiego, co gdzieś zostało odkryte lub przeczytanie, wszystkiego, co zostało napisane. Każdy z nas ma „mapę" rzeczywistości, zależną od osobistych doświadczeń, mapę, która nie pasuje do innych map. Uczenie się jest częściowym rozwiązaniem, ale i tak w ciągu życia nie będziemy w stanie opanować całej wiedzy, a i wiedza nie zorganizuje się w naszym umyśle w ten sam sposób, jak u innych. Jedną z głównych przyczyn nieporozumień między ludźmi jest więc fakt, że postrzegamy rzeczywistość w innych kategoriach – jesteśmy różni! Na przykład poprzez pojęcia dobra, zła, charakteru, miłości, uczciwości, czucia się „jak u siebie" rozumiemy różne rzeczy. Dwoje ludzi z różnymi systemami odniesienia będzie zawsze postrzegało rzeczywistość z innej perspektywy. Wiemy, jak łatwo jest ulec złudzeniu podczas spektaklu prestidigitatorów, ale to samo może się dziać z naszym postrzeganiem otaczającej rzeczywistości. Ktoś może być szczerze, do czegoś przekonany, a i tak może nie mieć racji. To samo może przydarzyć się nam! Dlatego musimy być ostrożni, żeby nie wziąć osobistego przekonania za uniwersalną prawdę, nawet jeśli szczerze szukamy prawdy.

Dowodem mądrości jest przyjęcie założenia, że ktoś może mieć inne zdanie niż my oraz że może widzieć rzeczywistość w inny sposób, a także że może mieć powód, dla którego tak myśli, i że musimy ten pogląd szanować, nawet jeśli go nie podzielamy. Tym „kimś" może być nasze dziecko. Przez większość czasu warto jest zadawać pytanie: Co sprawia, że tak właśnie myślisz?

Nikt nie ma patentu na prawdę. Zawsze dobrze jest zachować rezerwę, kiedy mówimy o ostatecznej i absolutnej znajomości prawdy w jakimś aspekcie rzeczywistości. Każda jednostka jest wyjątkowa, każdy człowiek jest kimś, zgromadził w swój wyjątkowy sposób informacje, uczucia, zrozumienie, język i ekspresję.

Różnimy się i musimy to szanować u innych. Musimy szanować prawo naszego dziecka do bycia innym, posiadania własnych opinii, pragnień, marzeń. Nie oznacza to, że mamy przestać je kształcić lub uczyć tego, co słuszne.

To, co my postrzegamy jako dobre, może nie być dobre dla innych. Jeśli dobre jest dla mnie pójście na koncert symfoniczny, wcale nie musi tak być w przypadku mojego syna. Dla niektórych ludzi może być dobre życie na wsi, ale nie dla wszystkich. Rodzic może myśleć, że najlepiej będzie dla dziecka, jeśli zostanie lekarzem, prawnikiem, czy ekonomistą, ale dziecko nie myśli w ten sam sposób. Nie zna tak dobrze swoich zainteresowań, więc rodzicowi łatwo jest nim manipulować i sprawić, by podążało wybraną przez niego ścieżką kariery, nie zawsze w najlepszym interesie dziecka. Każdego człowieka kusi podążanie za swoimi zainteresowaniami, marzeniami, by zaspokoić własne pragnienia i wyeliminować frustrację. I to samo może przydarzyć się nam jako rodzicom. Musimy pomagać naszym dzieciom w odkrywaniu ich własnych ambicji, umiejętności, uzdolnień, talentów, ideałów i marzeń, innymi słowy – w odkrywaniu tego, co jest dla nich najlepsze – a następnie ułatwić im dotarcie do celu.

4.5. Rozumienie samego siebie

Każdego z nas cechuje się pewien typ temperamentu, osobowości, sposób bycia, generalnie niezmieniający się od narodzin, tzn. trudno nam być innymi niż jesteśmy. Bardzo dobrze rozumiemy samych siebie. Dużym krokiem naprzód jest wykorzystanie tej prawdy, gdy chodzi o nasze dziecko: jest ono inne i trudno mu zachowywać się inaczej.

Jesteśmy, jacy jesteśmy! To jest to, co sprawia, że nie jesteśmy kimś innym. Kiedy natura rodziców kompletnie różni się od natury dziecka, nie ma znaczenia, ile dobrej woli okazują, nie są w stanie udzielić dziecku dobrej rady dotyczącej jego kariery, jeśli nie spróbują spojrzeć na świat jego oczami.

Różnice między nami mogą być tak potężne, że utrudniają nam zobaczenie sytuacji z innego punktu widzenia oraz zrozumienie. „Realistyczny" rodzic o ustrukturyzowanym i zorganizowanym sposobie myślenia z trudnością zrozumie sposób, w jaki funkcjonuje jego „artystyczna" córka, uzdolniona literacko i trochę bałaganiarska. Podobnie rodzic ostrożny, planujący wszystko z wyprzedzeniem, może nie zrozumieć własnego syna, który chce być przedsiębiorczy i podejmuje ryzyko.

Musimy zdawać sobie sprawę, że w tych sytuacjach rodzice, bez względu na to, jak dużo mają dobrej woli, nie będą w stanie udzielić dziecku dobrej rady odnośnie kariery, ponieważ postrzegają rzeczywistość w inny sposób niż ono. Która „mapa rzeczywistości" jest poprawna? Mapa rodzica czy mapa dziecka? Obie są poprawne, ponieważ każda mapa pasuje do osobowości swego właściciela.

Nawet w przypadku nas samych, po życiu pełnym osiągnięć, ale i również rozczarowań, obfitującym (lub nie) w sukcesy, dystansujemy się od pomysłów i poglądów, które mieliśmy jako nastolatki. Teraz nasza mapa wygląda inaczej.

Aby móc komunikować się skutecznie, zwłaszcza z dzieckiem i rodziną, musimy dokonać swoistej autodiagnozy. Można ją zrealizować poprzez uczciwe odkrywanie i analizowanie własnych osiągnięć i porażek, potrzeb i pragnień, marzeń i lęków, przekonań i uprzedzeń. Po sporządzeniu listy wszystkich tych elementów, należy zadać sobie pytania *Dlaczego?, Jak?, Gdzie?* tak, by wizerunek nas samych stał się dla nas bardziej zrozumiały. Musimy być uczciwi przy każdej odpowiedzi, której sobie udzielamy. Kolejny etap autodiagnozy polega na zadaniu pytania naszemu partnerowi życiowemu (mężowi lub żonie), co sądzi o naszych odpowiedziach. Niektóre rzeczy, które dla nas są sukcesem lub porażką, dla i nnych mogą znaczyć coś innego. To porównanie precyzuje, potwierdza i uaktualnia nasz obraz samych siebie. Może też potwierdzić i poprawić relacje w rodzinie oraz pomóc uniknąć sytuacji takich jak poniższa:

Mąż wraca późno do domu zadowolony, że w pracy udało mu się doprowadzić do podpisania poważnego kontraktu. Całuje czekającą na niego żonę, mówi jej, że weźmie prysznic i pójdzie spać, ponieważ jest wyczerpany. Żona czekała na niego do późna z obiadem, a teraz spokojnie sprząta stół, gasi światło i idzie do łóżka. Chciała sprawić mu niespodziankę w rocznicę ślubu. Rozpatrzmy różne punkty widzenia: mąż jest w pełni usatysfakcjonowany kontraktem podpisanym w pracy, ale dla jego żony wieczór jest rozczarowaniem, może kumulującym się z innymi podobnymi wydarzeniami.

Dzieci jako widzowie tego, co się stało, jako aktywni i emocjonalni uczestnicy, wynoszą życiową lekcję i mogą wyciągnąć niewłaściwe wnioski *(jak np. Rodzice są na siebie źli, Nie warto czekać na męża z obiadem, etc.).*

Być może więcej dowiemy się o sobie, oceniając typowe błędy rodzicielskie przedstawione poniżej:

» Ratowanie dziecka sygnalizującego problemy poprzez wykorzystywanie własnych sposobów ich rozwiązywania. Rezultaty takiego działania nie są dobre, ponieważ z jednej strony dziecku może odpowiadać inny sposób rozwiązania problemu, gdyż inaczej widzi rzeczywistość i wyznaje inne wartości; z drugiej strony rodzic przeszkadza dziecku we wzięciu pełnej odpowiedzialności za decyzje, utrzymuje go w uzależnieniu od siebie, powstrzymuje przed rozwojem oraz przeszkadza mu w podejmowaniu decyzji.

» Narzucanie dziecku swoich wizji, zamiast uczenia go podejmowania samodzielnych decyzji i pomagania mu w tym, poprzez wspólne poszukiwanie alternatyw, pokazywanie mu wad i zalet, korzyści i zagrożeń wynikających z różnych opcji.

» Osądzanie decyzji dziecka i negatywne prorokowanie: *Zobaczysz co się stanie, jeśli mnie nie posłuchasz!* Czasami to stwierdzenie pochodzi z pragnienia, by dziecku się nie udało, tak by rodzic mógł powiedzieć *A nie mówiłem?*

Jak sobie radzisz w życiu?
— Poprzez podejmowanie właściwych decyzji.
Jak podejmujesz właściwe decyzje?
— Polegam na doświadczeniu.
Jak zdobywasz doświadczenie?
— Podejmując złe decyzje!

» Powstrzymywanie dziecka przed popełnieniem jakiegokolwiek błędu, krytykowanie go, gdy popełni błąd. Uczymy się na błędach. Oczywiście, dużo lepiej jest uczyć się na błędach innych, ponieważ nie mamy w życiu dość czasu, by popełnić wszystkie błędy samemu. Jednak nasze dziecko potrzebuje swoich własnych błędów, własnego doświadczenia, żeby nauczyć się podejmować decyzje i brać za nie odpowiedzialność. To trudna droga, ale jedyna, która prowadzi do podejmowania dobrych decyzji. Nigdy nie będziemy w stanie kontrolować tego procesu w 100%, a krytykowanie nie rozwiązuje niczego! Nawet więcej, krytykowanie może przynieść odwrotny efekt, dziecko będzie sfrustrowane i zacznie się wycofywać, spadnie jego samoocena i zacznie chować się za stwierdzeniami: *ja nie umiem*, *ja nie wiem*, *jestem do niczego*.

Musimy dać dziecku możliwość doświadczenia faktu popełnienia błędu w emocjonalnie chronionym środowisku. Przygotowujemy je do życia nie poprzez powstrzymywanie go od popełniania błędów, a poprzez uczenie go, jak sobie radzić z błędami, jak sobie radzić ze świadomością pomyłki, złymi decyzjami. W ten sposób przygotujemy je do realnego życia.

» Uczenie dziecka, by zawsze było posłuszne i nigdy się nie sprzeciwiało. Przynosi to natychmiastową korzyść rodzicowi: z dzieckiem, które nie sprawia problemów, łatwiej się żyje, ale nie leży to w najlepszym interesie dziecka. Jest to błąd, który prowadzi do uformowania dziecka „bez kręgosłupa". Nie musimy uczyć dziecka, by się nie sprzeciwiało, ale by się sprzeciwiało w społecznie pożądany sposób, by broniło swojego zdania, punktu widzenia, swoich interesów. W przeciwnym razie zawsze będzie podążało za decyzjami i interesami innych, a w społeczeństwie pełnym rywalizacji zawsze przegra.

Nie musimy uczyć dziecka, żeby się nie sprzeciwiało, tylko tego, jak się sprzeciwiać!

» Oczekiwanie, że będzie się miało dobre relacje z dzieckiem bez poświęcenia czasu na zbudowanie tej relacji. Jest to niemożliwe. Miłość oznacza, że trzeba mieć czas, który można poświęcić. Kiedy kogoś kochasz, musisz z nim spędzać czas. To samo dotyczy zakochanych i to samo dotyczy miłości między rodzicem a dzieckiem. Jeśli ktoś nie ma na to czasu, nie może powiedzieć, że kocha. Nie oszukujmy samych siebie!

» Wiara, że sami rodzice jako towarzystwo wystarczą dziecku. Dzieci potrzebują przyjaciół, z którymi będą spędzały czas, z którymi będą jeździły autostopem na biwaki, koncerty, wydarzenia kulturalne czy sportowe, imprezy urodzinowe. Dzieci nie mogą spędzać życia tylko między domem a szkołą.

» Porównywanie dziecka z innymi lub z samymi rodzicami, kiedy byli młodsi, ignorowanie faktu, że każde dziecko jest inne, nie mówiąc już o tym, że okoliczności społeczne i historyczne, w których formowała się ich osobowość, są odmienne.

» Lekceważenie problemów dziecka, jego trosk i zainteresowań. Rodzic często myśli, że są one „dziecinne", ale w nich jest zaczątek tego, kim dziecko jest i kim zostanie. z drugiej strony, nawet jeśli to jest „dziecinne", chodzi o zbudowanie zdrowych relacji z własnym potomstwem, o zrobienie czegoś razem. Czas spędzony razem mówi dziecku, że jest ono ważne, cenne, akceptowane i doceniane takie, jakie jest. Są to okazje do zbudowania wspomnień o „nas".

» Przekonanie, że u podstaw relacji rodzic–dziecko musi stać władza rodzica. Jest w tym trochę racji, ale najistotniejszy jest sposób, w jaki z tej władzy korzystamy. Jeśli jest narzucana po dyktatorsku, porażka jest pewna! Władza musi być akceptowana przez dziecko, a nie narzucona przez rodzica. Jest to sztuka prowadząca do sukcesu. Oto kolejny powód, dla którego warto udać się do doradcy i zapisać na kurs do „szkoły rodziców". Opanowanie sztuki podejmowania decyzji razem z dzieckiem oraz zaangażowanie go w sytuacje, gdzie sam ocenia swoje zachowanie oraz akceptuje kary adekwatne do ciężaru przewinień, jest wykonalne.

» Rodzice często chcą „zbierać z miejsca, gdzie nic nie posadzili". Inwestują dużo czasu w swoje kariery, pracują w kilku miejscach, skupiają uwagę na rzeczach materialnych: samochodzie, domu, marzą o urlopie tylko po to, by odzyskać siły i wrócić do pracy. Jeśli chodzi o dzieci, uważają, że tak długo, jak zapewniają im dach na głową i jedzenie, ich potrzeby są w pełni zaspokajane. Później, gdy dzieci dorastają, rodzice twierdzą, że mają dobre relacje z dziećmi, a jeśli tak nie jest, uważają, że dziecko jest niewdzięczne. Chowają się za złudzeniem, że przecież robili dla dziecka wszystko!.

Dzieci to nie zwierzęta domowe! Jak dobre by nie były jedzenie i dom, które im zapewniamy, nie zastąpią one nigdy obecności rodziców w ich życiu.

4.6. Rozumienie swojego dziecka (moje dziecko to nie ja)

Wszyscy lubimy mieć prawa, one dają nam poczucie wolności. Kiedy mówimy „prawa", od razu myślimy o czymś, co inni będą w nas szanować. Aspekt uzupełniający, że również my musimy szanować prawa innych, nie przychodzi nam do głowy. Dlatego czasami aspirujemy do ograniczania wolności innych ludzi, nie zauważając, że nasza wolność kończy się tam, gdzie zaczyna się wolność innych ludzi! Samo to, że jesteśmy rodzicem czy mentorem, nie daje nam więcej praw w relacji z naszym podopiecznym, natomiast nakłada na nas więcej zobowiązań.

Nasza wolność kończy się tam, gdzie zaczyna się wolność innych ludzi! Nasze prawa kończą się tam, gdzie zaczynają się prawa innych!

Rodzic często nawiązuje z potomkiem relacje, które są destrukcyjne dla osobowości dziecka. Nie powinno nas to dziwić: gdzie rodzic ma się nauczyć, jak być rodzicem? Nie ma szkoły, która by tego uczyła. Wielu z nas uważa, że dobre chęci wystarczą, żeby dobrze sprawować tę funkcję. Najważniejszym dowodem miłości jest szanowanie wolności drugiej osoby, przede wszystkim wolności podejmowania decyzji. Nie oznacza to, że mamy dziecka nie uczyć, zrezygnować z oferowania mu naszej wiedzy, argumentacji, naszego zdania, ale żeby przedstawić dziecku możliwości i pozwolić podjąć samodzielną decyzję.

Nauczmy się kochać bez posiadania! Dawajmy wolność tym, których kochamy, i uczmy się być szczęśliwi, gdy oni są szczęśliwi!

Nauczmy się kochać bez narzucania własnej woli, w przeciwnym razie oznaczać to będzie, że w gruncie rzeczy kochamy samych siebie, a dziecko jest tylko sposobem na osiągnięcie swoich celów i zdobycie osobistej satysfakcji. Są rodzice, którzy nie chcą, by ich dziecko było niezależne – nie pozwalają mu na rozwój dlatego, aby utrzymać jego zależność od siebie. Powstrzymają je od własnego życia, założenia rodziny albo zaakceptują ją tylko wtedy, jeśli utrzymają nad nią kontrolę.

Pomyśl, jak by to było, gdybyś na drzwiach pokoju dziecka znalazł następującą deklarację:

Deklaracja moich praw

1. Mam prawo być taki, jaki jestem!

Oczywiście wciąż mam dużo do nauki, dużo do zmiany, ale póki co mam prawo być taki, jaki jestem. Mogę mieć własne przekonania i nikt nie ma prawa deprecjonować mnie ani obrażać tylko dlatego, że myślę inaczej. Nikt nie ma monopolu na prawdę, nikt nie wie wszystkiego. Nie każdy musi się ze mną zgadzać, ani ja nie muszę się zgadzać z innymi. Możemy żyć razem nawet, jeśli mamy odmienne zdanie! Mam prawo do własnego zdania. Ty możesz mieć swoje zdanie, a ja je będę szanował.

Nie mogę nikogo zmuszać, żeby mnie kochał czy lubił, i ja nie muszę kochać wszystkich. Nikt nie musi być zły tylko dlatego, że nie jest kochany przez wszystkich albo dlatego, że nie wszyscy zawsze się z nim zgadzają. Nawet wtedy musimy się szanować.

2. Mam prawo uczyć się dorastać w swoim własnym rytmie.

Nikt nie może uczyć mnie na siłę! Nikt nie ma prawa narzucać mi swoich przekonań czy czegokolwiek wbrew mojej woli. Nikt nie może zmuszać mnie, bym patrzył na rzeczy tak jak on. Ja sam zadecyduję, komu dam prawo wypowiadania się w moim życiu: udzielania mi rad, uczenia mnie, kształcenia i poprawiania.

3. Mam prawo podążać za swoimi potrzebami, pragnieniami i zainteresowaniami!

Mam prawo do własnego systemu wartości. Jestem gotów uczyć się od innych, słuchać innych opinii, ale to ja decyduję, co jest dla mnie ważne. Nie potrzebuję kogoś, kto będzie mi pomagał.

4. Mam prawo decydować o sobie samym.!

Kiedy podejmujesz decyzję, nie ma tylko jednego najlepszego rozwiązania, więc mogę mieć własne rozwiązania swoich problemów. Inni mają to samo prawo, więc nie muszę zajmować się ich problemami. Nie muszę narzucać im tego, co mają robić.

Mogę im pomóc, jeśli mnie poproszą. Mam prawo poznać wszystkie opcje, tak żebym mógł dokonać wyboru. Mogę przyjmować pełną odpowiedzialność za swoje decyzje.

5. Mam prawo nie mieć racji.

Nikt nie jest doskonały. Pomyłki są normalne. Porażka, tak samo jak sukces, jest normalna.

Błędy i niepowodzenia pomagają mi dorosnąć i dojrzeć. Można mnie poprawiać, karać, ale nie bez pozostawiania trwałych szkód w mojej psychice. Ja też nie ma prawa do krzywdzenia innych, nawet swoich dzieci, kiedy będę je miał.

Nie jesteśmy wszyscy tacy sami, różnimy się od chwili narodzin. w orientacji zawodowej musimy zwracać uwagę na składniki osobowości, różne temperamenty. Możemy się przekonać, że niektórzy szybko porzucają problem, ponieważ szybko się nudzą, podczas gdy inni nie ustaną, dopóki go nie rozwiążą. Niektórzy ludzie działają intuicyjnie, innym trzeba udzielić konkretnych informacji, by rozwiązali problem. Znajomość silnych i słabych stron osoby może wpłynąć na równowagę przy poszukiwaniu właściwego zawodu.

Jako rodzice musimy pamiętać, że dorastanie jest trudnym okresem i okresem wszelkich prób, w których przejawia się niezależność i autonomia. Jest jednocześnie dla nastolatka okazją do budowy wiary w samego siebie. Każde dziecko tworzy swą własną, osobistą przestrzeń, gdzie zaprasza kolegów i przyjaciół, i nie chce, by inni mieszali się do jego wewnętrznego świata. To czas kłótni z dorosłymi z powodu pragnienia potwierdzenia swojej godności, potrzeby bycia szanowanym oraz potrzeby uznania swoich możliwości i problemów. Rodzice muszą uznać wszystkie te potrzeby, tak by mogli unikać sytuacji, w których dzieci przyjmować będą postawy pełne złości, będą zachowywać się obraźliwie czy upokarzająco. Rodziny w sytuacjach kryzysowych i później muszą się wykazać ogromnym taktem, co zapewni dziecku warunki do rozwoju osobistej odpowiedzialności.

Wbij w deskę gwoździe, ale czy gdy je wyciągniesz, deska będzie taka sama? Nie ma gwoździ, ale jest pełna dziur. To samo dotyczy konfliktów i mocnych słów kierowanych do dziecka – z czasem są one zapomniane, ale blizny zostają na zawsze.

4.7. Stereotypy i uprzedzenia

Często mamy tendencję do myślenia w sposób, w jaki myśleliśmy w przeszłości przez wszystkie poprzednie lata. Jesteśmy przyzwyczajeni do własnego wizerunku, utrwalają go nasze nawyki myślowe. Postrzegamy rzeczywistość w sposób zgodny z naszym subiektywnym doświadczeniem. Fakt ten może wpływać na podejmowanie decyzji o przyszłości naszych dzieci. Wszyscy mamy uprzedzenia zawodowe, które niepotrzebnie skracają listę naszych możliwości. Oto niektóre z nich:

» Żadnej brudnej pracy.
» Żadnej ryzykownej pracy, gdzie życie mogłoby być narażone na niebezpieczeństwo.
» Żadnej pracy wymagającej poświęcenia zbyt dużej ilości czasu, utraty życia prywatnego.

» Praca musi być dochodowa.
» Praca musi być pewna i stabilna,
» Praca powinna być blisko domu, żeby nie trzeba było dojeżdżać.
» W pracy niedopuszczalne są nocne zmiany.
» Zawód artysty czy sportowca oznacza dramaty osobiste.
» Niektóre zawody są tylko dla mężczyzn lub tylko dla kobiet.
» Rodzice, którzy lubią swoją pracę, chcą by ich dzieci też taką wybrały.
» Rodzice, którzy nie znoszą swojej pracy, nie chcą, by ich dzieci taką wybrały.
» Rodzice zawsze opóźniają moment podjęcia przez dziecko decyzji co do przyszłego zawodu, uważając, że najważniejsze są najbliższe kroki, takie jak wybór właściwej szkoły.
» Niektórzy rodzice uważają, że szkoła, a zwłaszcza uniwersytet, automatycznie zagwarantuje błyskotliwą karierę, dlatego zrobią wszystko, by ich dzieci studiowały.
» Niektórzy rodzice zadanie orientacji zawodowej oddają całkowicie w ręce szkoły.
» Niektórzy rodzice „wiedzą, co jest najlepsze" dla ich dziecka. Nie chodzili na żadne kursy, nie pytali specjalistów, nie rozmawiali ze swoim dzieckiem o jego preferencjach, ale „wiedzą", co dziecko powinno zrobić ze swoją przyszłością.

- **Uprzedzenia wobec doradcy**

Czy doradca jest intruzem w rodzinnych decyzjach? Zazwyczaj tak jest postrzegany. Jest postrzegany jako zbyt młody, bez doświadczenia w wychowywaniu dzieci, czasem rodzice są przekonani, że patrzy na nich z góry. Niektórzy rodzice myślą, że jeśli zgłoszą się do doradcy, będzie to oznaczało, że przyznają się do niekompetencji lub że mają problem wymagający terapii. Wszystko to zdarza się, ponieważ brakuje informacji na temat roli doradcy zawodowego i na temat sposobów korzystania z jego usług.

Nasze silne strony są zarazem naszymi słabymi stronami. Nie jest możliwe, by wiedzieć wszystko lub potrafić wszystko robić. Dlatego potrzebujemy innych.

Bez względu na to, jak pomocni chcielibyśmy być, jak bardzo się staramy, jesteśmy w swoich kompetencjach ograniczeni i nie możemy wiedzieć absolutnie wszystkiego. Mamy własną pracę, w której staramy się być profesjonalistami i tu pojawia się problem – *nasze silne strony są zarazem naszymi słabymi stronami* – innymi słowy: to, że staramy się być ekspertami w jednej dziedzinie, sprawia, że nie możemy być ekspertami w innej. Doradca jest fachowcem, a nawet jeśli jakiś konkretny doradca, z którym mamy kontakt, nie wygląda na fachowca, możemy udać się do innego. Doradca ma całą specjalistyczną wiedzę, wymagane doświadczenia, a ponadto jest właśnie po to, by nam pomóc.

Doradca nie jest po to, żeby decydować o przyszłym wykształceniu czy drodze zawodowej nastolatka, jest po to, by wskazać szczególne cechy, uzdolnienia, słabe strony nastolatka i w ten sposób umożliwić rodzinie podjęcie świadomego wyboru.

Przy podejmowaniu decyzji pierwszy krok to poznać i ocenić samego siebie. Wszyscy znamy własne dzieci i samych siebie, ale ile razy byliśmy zdziwieni tym, co nasze dziecko zrobiło? Albo ile razy zaskoczyli nas ludzie, o których myśleliśmy, że znamy ich tak dobrze? Poznajemy siebie poprzez własne zachowanie i jego analizę, ale psycholog, używając specjalnych narzędzi, może rzucić światło na możliwości, talenty, uzdolnienia, o których nigdy byśmy nie pomyśleli, bo nigdy nie byliśmy w sytuacji, która by wymagała ich stosowania. Psycholog może prognozować zachowanie dziecka w sytuacji, w której nigdy dotychczas nie było postawione, może wskazać na najbardziej odpowiedni sposób uczenia się, oraz zasugerować, jak dziecko może pracować nad obszarami, w których nie jest dobre. Doradca może ujawnić brak wiary w siebie, trudności w nauce lub w relacjach z innymi, może udzielić wskazówek, jak się pozbyć tych problemów. Może również wykryć uprzedzenia, jakie rodzic lub dziecko mają na temat rynku edukacyjnego lub rynku pracy, nierealistyczne oczekiwania, zbyt dużą rozbieżność między aspiracjami a możliwościami, może je wskazać i dać rodzinie szansę zmierzenia się z nimi.

Niektórzy rodzice uważają, że doradca jest osobą, która pomoże im przekonać dziecko do tego, czego oni sami od niego oczekują. Nie zdają sobie sprawy, że problem zdiagnozowany przez doradcę wiąże się z prośbą dziecka, by przekonał rodziców, żeby pozwolili mu podążać za swoim marzeniem.

Kolejnym zadaniem doradcy jest weryfikacja, czy wybór dziecka jest autentyczny, czy też może jest to tylko konsekwencja wpływu przyjaciela. Wiadomym jest, że niektóre szkoły średnie starają się specjalizować w pewnych dziedzinach, jednocześnie niektóre nastolatki wybierają szkołę ze względu na jej położenie, nazwę albo dlatego, że chcą chodzić do tej samej klasy, co ich znajomi. Jeśli czynniki prestiżowe lub towarzyskie nie mają wiele wspólnego z osobowością nastolatka, jego potencjałem, aspiracjami, wpływ na wybór drogi kariery zawodowej będzie negatywny. Dobry doradca potrafi zaobserwować motywację, która tworzy podstawę wybranej przez dziecko ścieżki kształcenia i może uchronić rodzinę przed niepotrzebnym zagrożeniem.

Doradca nigdy nie zastąpi nas jako rodziców, nigdy nie przejmie naszych atrybutów, umiejętności czy odpowiedzialności, on tylko udziela kompetentnych rad związanych z wyborem szkoły, jej specjalizacją, orientacją zawodową. Doradca pomaga nam lepiej zrozumieć dziedzinę, w której szanse naszego dziecka będą większe, pomaga również w poszukiwaniu i budowie szacunku do samego siebie, wiary w siebie, samoakceptacji naszego dziecka.

Testy osobowości są wartością dodaną. Negatywny wizerunek własnej osoby u nastolatka nie musi dziwić, dojrzewanie to czas wielkich zmian, tak więc profil naszego nastolatka może okazać się kompletnie inny od tego, co on sam o sobie myśli. Również rodzic nie musi być niezadowolony, nie musi się martwić, pamiętając, że dorosły, jakim jest dziś, nie jest tym samym nastolatkiem, którym kiedyś był. Nastolatka należy wspierać w jego dążeniu do poznania samego siebie, do docenienia i akceptacji siebie takim, jakim jest, bez złudzeń, rozczarowań czy frustracji.

- **Uprzedzenia rodzinne**

W niektórych rodzinach istnieje problem dziedziczenia zawodu od pokoleń albo też rodzice są tak zadowoleni z własnego zawodu, że chcą rozpocząć tradycję i sprawić, by ich dziecko poszło tą samą ścieżką. Dzieje się tak często w przypadku prawników, lekarzy, architektów, etc. Podobnie dzieje się w przypadku przedsiębiorczych rodziców, którzy chcą przekazać rodzinny biznes swoim

dzieciom i przygotowują je do tego. Nawet jeśli są ku temu solidne podstawy: jest już uznana marka, klienci, doświadczenie, którym można się podzielić z dzieckiem bezpośrednio, budynki (biuro, fabryki), rodzice powinni zbadać preferencje dziecka, jego zdolności i zaproponować dziecku inne opcje oraz możliwość wyboru.

Wszyscy wiemy, że w pracy spędzamy dużo czasu, dlatego jeśli nie lubimy naszej pracy, jesteśmy marudni i nerwowi. Czy chcemy tego dla swoich dzieci? Dlatego warto powściągnąć nasze aspiracje i najpierw przekonać się, czy dziecko ma zdolności do zajmowania się tym, czym byśmy chcieli. Tym, co się naprawdę liczy, jest jego satysfakcja, entuzjazm i powodzenie w pracy.

Całkowicie skrajną postawę prezentują rodzice, którzy nawet nie chcą słyszeć, by ich dzieci podążały tą samą drogą, co oni. Może dlatego, że sami nie uzyskali pomocy i wybrali dla siebie niewłaściwą przyszłość, nagromadziła się w nich tak wielka frustracja, że nie chcą by stała się ona udziałem ich dzieci. Ale jeśli dziecko ma w tym kierunku skłonności i pociąga je ta praca, czy nie byłoby szkodliwe zabraniać mu robić to, co sprawia mu radość?

> „Nie jestem moim dzieckiem", dlatego właśnie pomogę swojemu dziecku zidentyfikować jego marzenie i będę szczęśliwy razem z nim, gdy uda mu się je spełnić.

Niektórzy rodzice przerzucają swoje niespełnione marzenie na dziecko i próbują poprzez nie marzenie to zrealizować. Widzą w potomku swoje drugie „ja", jakby przedłużenie samych siebie, dlatego mogą zmuszać dziecko do nadludzkich wysiłków po to tylko, by zrealizować wizję, która jemu jest obca. Uznanie tego faktu i akceptacja prawdy *moje dziecko to nie ja* jest w tej sytuacji pożądanym wyjściem, aby zmienić postawę rodzica na pomocną dziecku w identyfikacji jego marzenia.

Dość powszechnym przekonaniem przy wyborze zawodu jest pogląd, że *ważne są tylko pieniądze*. Podejście to redukuje pracę do miejsca zarabiania środków na utrzymanie. Przynajmniej tak samo ważne są inne czynniki: wykonywanie pracy z przyjemnością, cenienie własnej osobowości zgodnie z naszymi zdolnościami, talentami i preferencjami, praca z ludźmi, którzy nas doceniają, możliwość osobistego rozwoju, możliwości awansu, cykl pracy dający się dopasować do osobistych bądź rodzinnych potrzeb (ważny, gdy ma się dzieci), a także dodatkowe zniżki czy zachęty, takie jak pracowniczy bilet na siłownię, plan ubezpieczeniowy, program emerytalny etc.

> Poradziłeś sobie? Dalej, do przodu! Nie poradziłeś? Dalej, do przodu!
> Nansen (norweski badacz polarny – 1985, laureat pokojowej nagrody Nobla – 1922)

Kolejny mit mówi, że największym wyzwaniem jest posiadanie stanowiska pracy, jakiekolwiek by ono nie było. Badania pokazują, że stres wywołany przez nieprzyjemną pracę jest tak trudny do zniesienia, że po pewnym czasie ludzie ją porzucają. Nie oznacza to, że okazjonalnie nie możemy podjąć jakiejś mało ciekawej pracy, by zdobyć doświadczenie lub przejść jakiś tymczasowy etap w naszym życiu, ale nie mylmy pracy zarobkowej z karierą.

Ograniczeniem większym niż powyższe uprzedzenie jest rzeczywisty aspekt finansowy, związany z budowaniem kariery dziecka. W wielu przypadkach decyzja o pójściu do danej szkoły, uczelni czy pracy jest podejmowana pod wpływem poziomu zamożności rodziny. Tak więc rodzice wybierają szkołę w mieście, gdzie mieszkają, ponieważ koszty wysyłania dziecka do szkoły gdzie indziej byłyby zbyt wysokie. Warto pamiętać, że istnieją rozwiązania: programy stypendialne różnych instytucji oferowane przez niektóre uczelnie, systemy nauki na odległość.

Nauczyciele i dyrektorzy szkół mogą negatywnie wpłynąć na sposób, w jaki rodzice postrzegają swoje dzieci. Widzimy to na wywiadówkach w szkole, gdzie omawia się głównie negatywne strony dziecka, a nie wspomina się nic o jego talencie, predyspozycjach i osiągnięciach. w ten sposób rodzice otrzymują zdeformowany obraz potencjału swojego dziecka, co ma negatywny wpływ na podejmowane decyzje. Istnieje również możliwość, że słabsze wyniki w szkole wynikają z niekompetencji nauczyciela i nieatrakcyjnych zajęć, negatywnego wpływu środowiska i innych czynników niezwiązanych z potencjałem dziecka.

4.8. Współpraca z dzieckiem

4.8.1. Relacje edukacyjne

Jednym z aspektów relacji rodzic – dziecko są relacje edukacyjne, ponieważ jako rodzice wszyscy jesteśmy też nauczycielami naszych dzieci. Na ogół pozwalamy się uczyć tylko tym, którym ufamy i jeśli czujemy, że im na nas zależy, że akceptują nas takimi, jakimi jesteśmy, że szanują nas, że nas nie oszukają i nie zdradzą. Trudnością procesu edukacji jest to, że nie można uczyć kogoś, kto nie pozawala się uczyć, dlatego podstawą procesu uczenia się jest relacja mistrz – uczeń.

> Edukacja działa na to, co cenimy najbardziej, na nas samych. Dlatego nie możemy uczyć kogoś, kto nie chce pozwolić się uczyć! u podstaw procesu kształcenia w rodzinie jest relacja rodzic–dziecko!

Nawet jeśli możemy skłonić kogoś do działania poprzez zmuszenie go lub manipulowanie nim na poziomie behawioralnym, nie zmieni to znacząco jego stylu bycia, i gdy przestaniemy narzucać nasz wpływ, jego zachowanie się zmieni i zacznie się zachowywać zgodnie z własnymi przekonaniami.

> Innym nie zależy na tym, ile wiesz, dopóki nie dowiedzą się, jak bardzo tobie zależy na nich!
> (Autor nieznany)

4.8.2. O postawach

Postawą jest sposób, w jaki się zachowujemy w różnych sytuacjach życia i w stosunku do samych siebie, wyrażający się w działaniu. Jako mentorzy (rodzice lub nauczyciele) musimy zadać sobie pytanie, jak jesteśmy postrzegani w relacjach z naszym dzieckiem bądź uczniem. Jeśli zachowujemy się tak, że wzbudzamy niechęć, nie oczekujmy, że dzieci przyjmą nasze

rady czy wiedzę. Zaakceptują swoją pozycję jako uczniów tylko w stosunku do kogoś, kogo szanują. Będą słuchać tylko wtedy, jeśli w sercach poczują, że możemy być ich mentorami, w przeciwnym razie będą myśleć: *Jeśli go posłucham, to skończę jak on: sfrustrowany facet bez godności, bez sukcesu*… Uczniowie potrzebują wzorców. Jeśli nie możemy być dla nich wzorcem, niczego ich nie nauczymy. Nie możemy zaoferować czegoś, czego nie posiadamy! Możemy uważać, że nasze dyplomy czy status społeczny dają nam wiarygodność i upoważniają nas do przekazywania informacji. Nasze dzieci nie potrzebują wiedzy, przede wszystkim potrzebują filozofii życia, modelu życia. Wiedzę można zdobyć z książek i Internetu. Wiedza nie zapewnia poczucia realizacji, spełnienia. Bez entuzjazmu mentora w stosunku do nauczanych treści oraz bez wsparcia słów zachowaniem, akt edukacyjny nie ma żadnej wartości.

Generalnie w relacjach edukacyjnych kusi nas przyjęcie podejścia nacechowanego wyższością, która ujęta w słowa, brzmiałaby następująco: *Teraz dam wam lekcję* albo *Powiem wam, co jest dla was najlepsze*. Takie podejście, dostosowane do przeżycia w społecznej dżungli, zdradza w gruncie rzeczy zwierzęcą niższość i nie ma nic wspólnego z duchową wyższością.

Właściwym podejściem do dzieci jest solidarność, bezpieczeństwo i zrozumienie, które można tłumaczyć jako: *rozumiem cię, jestem po twojej stronie*; *nie jesteś sam, jestem tuż przy tobie*; *zróbmy to tak, żebyśmy oboje wygrali*; *znajdźmy rozwiązanie wspólnie*; *na twoim miejscu zrobiłbym to samo*; *wszyscy popełniamy błędy*; *mogę sobie wyobrazić, jak ciężko jest ci przez to wszystko przejść.*

Uczniowie potrzebują mentora, który by pokazał im poprzez własne życie, a nie tylko słowa określone postawy:

POSTAWY	DZIAŁANIA
Rozumiem, że każdy człowiek ma własne potrzeby, pragnienia i interesy, i działa zgodnie z nimi! Moje dziecko jest taką osobą.	Nie będę próbował zmuszać nikogo, nawet własnego dziecka, do działania wbrew jego woli! Spróbuję je przekonać, pokazując mu konsekwencje jego decyzji.
Jeśli ktoś jest na niższej pozycji (dziecko lub uczeń), nie oznacza to, że jego interes jest mniej ważny! Moja postawa będzie pełna szacunku do innych i wymagam takiego samego szacunku z ich strony!	Nie zamierzam niszczyć interesów innych osób tylko po to, by zrealizować własne.
Fakt, że mamy różne interesy i obecnie zachodzi konflikt interesów pomiędzy nami, nie oznacza, że my, jako osoby, jesteśmy w konflikcie.	W przypadku konfliktu interesów spróbuję znaleźć korzystne rozwiązanie dla obojga z nas. Nie zamierzam wykorzystywać mojej przewagi.
Rozumiem, że wszyscy musimy karmić nasze dusze uznaniem naszej wartości osobistej lub bezpieczeństwem emocjonalnym. Moja postawa w stosunku do własnego dziecka będzie następująca: • *d*oceniam cię, • rozumiem cię, • wszyscy popełniamy błędy, • jestem po twojej stronie, • każdy problem da się rozwiązać, • zależy mi na tobie i a*kceptuję cię takiego, jakim jesteś.*	Spróbuję zaoferować otaczającym mnie ludziom, przede wszystkim własnemu dziecku, pokarm dla duszy poprzez wsparcie, mówienie o nim dobrze, akceptację, docenienie, zrozumienie; uważam, że mam prawo szukać towarzystwa ludzi, którzy oferują mi ten sam rodzaj pokarmu. Nie będę krzywdził nikogo poprzez obraźliwe słowa i brak szacunku, które mogłyby skrzywdzić jego wizerunek samego siebie (wartość osobistą) lub wzbudziłyby strach!!!

Bardzo ważne jest wyjaśnienie pewnych terminów:

» Postawa *rozumiem cię* nie oznacza faktu, że się zgadzamy. Na przykład, rozumiem, że jesteś tak wściekły, że czujesz, że mógłbyś kogoś zabić, ale nie zgadzam się, żebyś to zrobił!

» *Jestem po twojej stronie* nie oznacza faktu, że zgadzamy się z tym, co dziecko zrobiło lub z jego zdaniem, ale fakt, że chcemy je wspierać w sytuacji, przez którą przechodzi. Wysyłamy mu wiadomość *nawet jeśli zrobiłeś coś źle, nie jesteś w tym sam, jestem tu gotów ci pomóc*.

» *Akceptuję cię takiego, jakim jesteś* nie oznacza faktu, że ktoś nie musi się zmienić. Mówi tylko, że miłość nie jest uczuciem, które zależy od czyjegoś zachowania. Prawdziwa miłość to ta, która wysyła wiadomość: *Kocham cię za to, kim jesteś i będę po twojej stronie przez cały czas; nie oczekuję, że staniesz się doskonały albo że osiągniesz pewne standardy, bym mógł cię kochać; chcę, żebyś się rozwijał, ale kocham cię już na tym etapie.*

4.8.3. Wiarygodność

Mamy tendencję do wyrażania sądu, że żyjemy w oparciu o to, co już wiemy, jednak rzeczywistość okazuje się inna – niecała wiedza jest wykorzystywana w działaniu. Istnieje większa lub mniejsza przepaść między deklarowaną wiedzą, wartościami i przekonaniami osoby a tym, jak dana osoba żyje w praktyce – to tak jakby mieć dwie osobowości. Jeśli nasze działania wspierają nasze głośno wyrażane zasady, stajemy się wiarygodni, jeśli jest odwrotnie, tracimy szacunek naszych dzieci i nasz edukacyjny autorytet.

Po przeczytaniu tego rozdziału może powiesz: „Wszystko to wiedziałem!" Dobrze będzie, jeśli będziesz to wszystko także stosował!

Podobnie jest, kiedy popełnimy błąd. Przyznać się do błędu, a nawet przeprosić nasze dziećmi, jeśli nasz błąd ich dotyczy, podnosi naszą wiarygodność, w przeciwnym razie ją obniża.

Generalnie na poziome deklaracji często promujemy zdrowe zasady, a zatem dobrze wiemy, że każdy z nas powinien:

» być uczciwym, sprawiedliwym, otwartym,
» umieć komunikować, a nie tylko mówić, ale także słuchać,
» dzielić się sprawiedliwie obowiązkami i odpowiedzialnością,
» oferować miłość i wsparcie bezwarunkowo,
» zachęcać i wspierać członków rodziny w ich działaniach.

Co się jednak dzieje na poziomie zachowania? Niekiedy ktoś, kto jawnie pali papierosy lub pije alkohol, nie pozwala robić tego nastolatkom. Młodym ludziom trudno będzie uznać autorytet takich osób, ich rady nie będą słuchane.

W okresie dojrzewania, pełnym poszukiwań, wątpliwości i obaw, nastolatek jest bardziej wyczulony na jakąkolwiek zmianę w zachowaniu dorosłego. To my go wychowujemy, gromadzimy z nim doświadczenia i słuchamy intuicji, by rozpoznać jego nastroje, nawet jeśli o nich otwarcie nie mówi. Obserwujemy dziecko i stwierdzamy: *Na pewno coś go gryzie* czy nawet bardziej szczegółowo: *Bez dwóch zdań, dostał dziś zły stopień*, *Znów któryś z jego kolegów mu dokuczał* lub *Wszystko poszło dobrze.* Oczywiście działa to również w drugą stronę. Często słyszymy dzieci, które patrząc na swoich rodziców, mówią: *Dziś nie da się z nim porozmawiać* lub przeciwnie: *Teraz jest w dobrym nastroju, mogę z nim porozmawiać*.

4.8.4. Związek rozumu z emocjami

Specjaliści wykazali, że nasz mózg składa się z dwóch części: części racjonalnej mózgu – kory mózgowej oraz części emocjonalnej – układu limbicznego. Mamy parę oczu, żeby przestrzennie, stereoskopowo widzieć środowisko i dwie części mózgu, żeby „stereoskopowo" odbierać środowisko społeczne. Nieustannie analizujemy środowisko społeczne z racjonalnego i emocjonalnego punktu widzenia. Musimy przywyknąć do akceptacji i kontrolowania naszych uczuć – jest to wyraz inteligencji emocjonalnej. Komunikacja międzyludzka ma te same wymiary, jeden o treści racjonalnej, a drugi – o emocjonalnej.

W sytuacji kryzysowej, kiedy nasze dziecko doświadcza czegoś na poziomie emocjonalnym, potrzebuje komunikacji tego samego rodzaju – komunikacji emocjonalnej. Jeśli zaczniemy mu dawać racjonalne argumenty, sygnał zostanie odczytany, że nie dbamy o jego emocje, których doświadcza w danej chwili.

Kiedy dziecko się skaleczy, a my zaczynamy od: *Tyle razy ci mówiłem, żebyś uważał…*, jedyne co robimy, to zwiększamy dystans między sobą. Nasze przesłanie brzmi: *Masz to, na co zasłużyłeś, dostałeś swoją lekcję, nie dbam o ciebie, bo mnie nie słuchałeś*. Ono nie potrzebuje kolejnej lekcji, ponieważ właśnie ją otrzymało. Dziecko potrzebuje kogoś, kto mu powie: *Przykro mi, że się skaleczyłeś, wiem, jak to boli*, co będzie przesłaniem pełnym zrozumienia, współczucia, a także wyrazem tego, że nam na nim zależy: *Jestem przy tobie w tej chwili, rozumiem cię*. Po kryzysie możemy omówić problem na poziomie racjonalnym: *Widziałeś, co może się stać i lepiej będzie, jeśli będziesz słuchał. Jak postąpisz w przyszłości w podobnej sytuacji?*

4.9. Interakcje rodzinne. Jak porozumiewać się z dzieckiem?

Rodzina jest społecznością ludzi o własnych zobowiązaniach i odpowiedzialności. Jest to najstarsza instytucja publiczna. Tak jak każda społeczność, spełnia ona funkcje, które obejmują wszystkie obszary życia. Rodzina jest najważniejszą instytucją oferującą wsparcie materialne i emocjonalne, gwarancją rozwoju i dobrobytu jej członków. Interakcje wewnątrz rodziny zaspokajają potrzeby osobistego rozwoju, otwartości i wygody, dają także poczucie bezpieczeństwa oraz pozwalają pokonać wewnętrzny niepokój. Bez interakcji nie może być relacji. Członkowie rodziny angażują się we wszystkie działania i jest to kluczowy czynnik stymulujący rodzinną stabilność i funkcjonalność.

Rodziny, w zależności od rodzaju interakcji, dzielą się na autorytarne i wychowawcze (Liobikienė, 2004):

» Rodziny **autorytarne (zamknięte)** bazują na posłuszeństwie w stosunku do ścisłych reguł, wartości i oczekiwań. Ich środowisko emocjonalne charakteryzuje się niewrażliwością, napięciem i brakiem ujawnianych uczuć. Komunikacja jest często nieefektywna i wypaczona, bowiem nikt spośród jej członków nie potrafi słuchać, nikt też nie dzieli się głębszymi przemyśleniami. Relacje między rodzicami a dziećmi są dyktatorskie, istnieje strach, opinie dzieci są ignorowane.

» Rodziny **wychowawcze (otwarte)** cechują się głównie otwartością i elastycznością. Ścisłe reguły zastępowane są przez bezpośredniość i porozumienie. Stosunki są ciepłe i pełne wrażliwości, a okazywanie uczuć nie stanowi problemu. Komunikacja jest otwarta, wyraźna i efektywna. Rodzice dbają o rozwój dziecka, poszerzają jego horyzonty, pokazując cały wachlarz możliwości, jakie niesie ze sobą życie. Zdanie dziecka jest wysłuchiwane i szanowane.

W stosunkach rodzinnych zachodzą nieustanne zmiany, które określa rozwojowy kurs rodziny. Różnych rzeczy wymaga się od jej członków na różnych etapach rozwoju. Oznacza to, że relacje w rodzinie również się zmieniają. W miarę zmian jej struktury, zmianom podlega też natura interakcji (Taskinen, Kohkonen, Varilo, 1994).

» **Pierwszy etap rozwoju rodziny: formowanie się –** w rodzinie rozwija się poczucie wspólnoty. Każdy jej członek wnosi pewne doświadczenia pochodzące z wcześniejszych interakcji rodzinnych (rodzice, poprzednie małżeństwo) i przenosi je na własne życie i rodzinę. Następuje koordynacja ról społecznych męża i żony. Uczą się wspólnie rozwiązywać życiowe problemy i pokonywać konflikty.

» **Drugi etap: przygotowanie do roli rodziców –** okres ten rozpoczyna się, gdy rodzina spodziewa się dziecka i trwa dopóki dziecko nie ukończy drugiego lub trzeciego roku życia. Role rodziny zmieniają się i okres ten jest bardziej skomplikowany. Trzeba nauczyć się, jak być rodzicem. Jest to etap szczególnie ważny dla rodzin spodziewających się pierwszego dziecka. Relacje w rodzinie przenoszą się na inny poziom jakości. Ma miejsce nauka nowych ról ojca i matki. Rodzice muszą nauczyć się modelować relacje otwarte, nie defensywne.

» **Etap trzeci: rodzina z dzieckiem w wieku przedszkolnym –** w tym okresie zaczyna się rozwijać dominujący styl wychowania. Na relacje między rodzicami ma wpływ sposób, w jaki potrafią skoordynować swoje stanowiska w wychowaniu dziecka. Bardziej harmonijne rodziny to te, które zgadzają się co do generalnych stanowisk z tym związanych, a nie te, które nie są w stanie znaleźć kompromisu co do tego, kto lepiej wychowuje dziecko i której metody się trzymać.

» **Czwarty etap: rodzina z dzieckiem w wieku szkolnym** doświadcza zmian związanych z rozpoczęciem przez dziecko nauki. Dziecko poszerza krąg znajomych, a członkowie rodziny nie mają już takiego znaczenia, jak wcześniej. Rodzice, zwłaszcza matki, często przechodzą przez okres niepokoju związanego z oddaleniem dziecka od rodziny. Jeśli nie pogodzą się z tą zmianą, konflikty między członkami rodziny stają się częstsze.

» **Etap piąty: rodzina z nastolatkiem** często przechodzi równie trudny okres, co sam dojrzewający nastolatek. Dziecko przechodzi do świata dorosłych, tworzy swoje własne role i standardy zachowania, krytykuje rodziców etc. Dla rodziców jest to również okres pełen napięcia, ponieważ zmieniają się ich role jako opiekunów – nauczycieli. Dzieci dorośleją, opuszczają dom etc.

» **Etap szósty: rodzina zredukowana** jest również etapem zmian jakościowych w relacjach rodzinnych. Zmniejszają się związki między rodzicami a dziećmi. Gdy słabnie rola rodzicielska, rodzice często przechodzą kryzys. Czują się dziecku niepotrzebni i zmuszeni są od nowa wypracowywać relacje między sobą.

Dziecko jest osią związków rodzinnych. Gdy pojawia się w rodzinie, jedną z najważniejszych jej funkcji staje się jego wychowanie oraz socjalizacja. Relacje w rodzinie kształtują osobowość dziecka już od pierwszych dni życia, obok tego również rodzice oraz otoczenie muszą znaleźć dla siebie nową formułę. Tak jak wszyscy inni, dziecko tworzy własne relacje z otaczającymi ludźmi.

„Zarządzanie zachowaniem" dziecka jest jednym z najważniejszych obowiązków rodziców i oznacza ono uczenie potomka odpowiedniego do sytuacji zachowania.

Aby rozwijać się zdrowo, dziecko potrzebuje nie tylko miłości i uwagi, ale również reguł i granic zachowania, zwłaszcza kiedy zaczynają się chwiać jego życiowe podpory.

Można wyróżnić następujące sposoby zarządzania zachowaniem dziecka:

» **Dyscyplina** składa się z odpowiednich reguł, zasad i standardów zachowania, które rodzice przygotowują dla dzieci. Dyscyplina narzuca pewne ograniczenia, poprzez które dzieci uczą się zachowywać w społecznie akceptowany sposób.

» **Kara** to mandat, który dziecko płaci za naruszenie reguł i zasad ustanowionych przez rodziców. Istnieją różne rodzaje kar, na przykład utrata przywilejów, zabranie lubianego przedmiotu. Aby kara miała sens, muszą istnieć wyraźne, trwałe i uzasadnione reguły. Dziecko musi wiedzieć, co jest dozwolone, a co nie. Kara jest skuteczna tylko wtedy, gdy jest wprowadzana natychmiast po nieodpowiednim zachowaniu, stosowana konsekwentnie oraz nie przynosi szkody (dziecko nie jest poniżane przed innymi, nie jest bite etc.)

» **Pochwała** to słowo, gest lub inny sposób sprawienia, by dziecko poczuło się szczęśliwe. Warto pochwalić wysiłek dziecka, jego pracę, wygląd i im podobne.

Rodzice, którzy kochają swoje dziecko za to, kim jest, a ograniczają jego wolność bez poniżania go,, najlepiej przyczyniają się do jego wychowania.

Wyjątkowo ważne dla rozwoju dziecka są relacje pomiędzy nim a rodzicami. Jeśli chcemy wychować dziecko na szanującą się osobę, musimy nauczyć je zdrowszych sposobów tworzenia związków. Czym są te zdrowsze sposoby? Zdrowe związki wymagają swobodnego wyrażania myśli i uczuć oraz głębokiego szacunku dla drugiej osoby jako równej sobie jednostki bez względu na wiek i płeć. Jak twierdzi Satir (za: Loeschen, 1997), zdrowa rodzina to taka, w której wszyscy członkowie wchodzą w kontakt ze sobą otwarcie, bezpośrednio oraz z szacunkiem. Wyróżnia ona pięć wolności, które muszą być respektowane w zdrowej rodzinie:

» **wolność widzenia i słyszenia tego, co się dzieje** – rzeczywistość w rodzinie jest akceptowana taka, jaka jest. Nikt nie musi udawać, jeśli coś pójdzie nie tak,

» **wolność odczuwania** – członkowie rodziny mogą swobodnie wyrażać swoje uczucia, uczucia nie są klasyfikowane jako dobre lub złe,

» **wolność mówienia tego, co myślimy i czujemy** – jest to wolność wyrażania własnych myśli i uczuć bez obawy, że będzie się źle zrozumianym i ewentualnie potem ukaranym etc.,

» **wolność proszenia o co się chce** – każdy członek rodziny ma wolność wyrażania tego, co chce, bez względu na wiek czy płeć,

» **wolność podejmowania ryzyka –** umiejętność podejmowania ryzyka i przyjmowania wyzwań zapewnia członkom rodziny możliwość wzrostu i rozwoju.

Zdrowy związek jest otwarty, wyraźny i konkretny. Niełatwo stosować się do tych reguł, ponieważ proces nawiązywania kontaktu z innymi jest skomplikowany – jest to proces wymagający wysiłku ze strony angażujących się w niego ludzi.

Komunikowanie się to proces wymiany informacji, angażujący przynajmniej dwoje ludzi. Elementami procesu komunikacyjnego są (Psychologia Komunikacji [*Bendravimo psichologija*], 2001): **nadawca** (osoba przekazująca informację), **odbiorca** (osoba przyjmująca informację) oraz **przekaz** (przekazywana i nformacja)**.**

Celem nadawcy informacji jest przekazanie jej w pewien zakodowany sposób, inaczej mówiąc, do przekazania kontekstu używane są pewne znaki. Kodowanie informacji ma bardzo indywidualny charakter, a zatem uwarunkowane jest doświadczeniem, wiekiem, postawą i innymi cechami nadawcy. Taką samą informację inaczej przekaże dziecko, inaczej dorosły, nauczyciel, pracownik etc.

Celem odbiorcy informacji jest jej przyjęcie i zrozumienie, innymi słowy jej dekodowanie. Proces ten jest również determinowany doświadczeniem, dominującymi postawami itp., dlatego otrzymana informacja jest zazwyczaj interpretowana indywidualnie i czasem błędnie rozumiana.

W procesie komunikacji jego uczestnicy zmieniają się rolami. Nadawca staje się odbiorcą i odwrotnie.

Efektywne przekazanie informacji ma miejsce, gdy ukończonych jest pięć etapów procesu komunikacji:

› informacja jest otrzymana,
› informacja jest zrozumiana,
› informacja jest zaakceptowana,
› informacja jest wykorzystana
› przekazana jest informacja zwrotna.

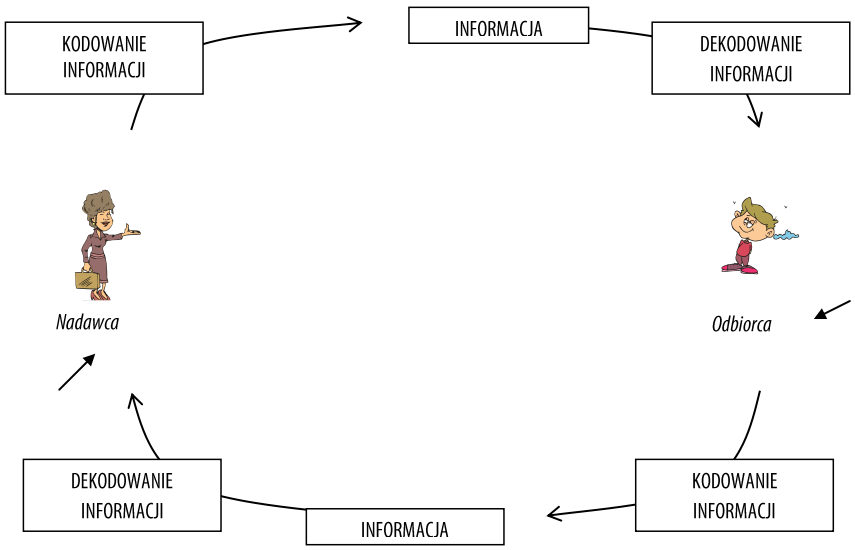
Jak przedstawia załączony schemat (str. 81) przepływu informacji, sam proces jest dość skomplikowany. Jego powodzenie zależy od obojga uczestników procesu – jak dobrze informacja jest przekazana, jak dobrze jest odebrana, jak dobrze udzielona jest informacja zwrotna. Informacja zwrotna daje nam szansę na sprawdzenie, czy dobrze zrozumieliśmy przekazywaną informację – efektywna komunikacja to proces dwukierunkowy. Tym niemniej, nawet jeśli zachodzi komunikacja dwukierunkowa, nie zawsze jest ona skuteczna, ponieważ mogą wystąpić bariery komunikacyjne.

Bariery/przeszkody komunikacyjne są liczne i różnorodne. Przeszkody, jakie mogą stanąć na drodze zrozumienia, to na przykład niewyraźna mowa czy nieodpowiedniość stylu przekazywanej informacji do stylowu lub poziomu odbiorcy. Przeszkody relacyjne ujawniają się wtedy, kiedy odbiorca jest nastawiony nieprzychylne do osoby przekazującej informację.

Przedstawione przeszkody można uznać za przeszkody relacyjne (Gailienė, Bulotaitė i Strulienė, 2002).

PRZESZKODY	PRZYKŁADY
Grożenie	Rób, jak mówię, albo wyjdź stąd.
Nakazywanie	Musisz odwiedzić dziadków. Musisz to zrobić i nie pytaj dlaczego.
Krytykowanie	Nie wiesz, jak to zrobić. Zawsze biadolisz.
Osądzanie	Tylko idiota mógł się tak zachować. Dlaczego się tak gapis, jak osioł?
Zmuszanie	Musisz za to wszystko odpowiedzieć. Musisz mnie słuchać.
Wykład	Nie mówiłem, że tak będzie? Każdy przyzwoity obywatel musi znać tę datę.
Moralizowanie	Takie zachowanie jest podłe.
Porównywanie	Nigdy nie będziesz taki, jak twoja siostra. Z nim często chodziłem do kina, ale z tobą…
Zawstydzanie	Jak się nie wstydzisz tak mówić? Na twoim miejscu nie potrafiłbym spojrzeć mu prosto w oczy.
Diagnozowanie	Próbujesz mnie zranić swoim zachowaniem. Twoje instynkty to twoi wrogowie.
Rady nie w porę	Na twoim miejscu zrobiłbym coś innego. Dlaczego nie spróbowałeś zrobić tego w ten sposób?
Unikanie	Zapomnij o tym. Nie ma problemu.
Rozbawianie	Przestań płakać, idź lepiej na dyskotekę. Nie smuć się, to wszystko minie.
Uspokajanie	Nie zwracaj uwagi, wyglądasz świetnie. To wszystko minie.

Jedną z najczęściej pojawiających się przeszkód w komunikacji jest nieumiejętność słuchania. Słuchanie zajmuje około 40% całego czasu poświęconego na komunikację. Jest to proces selektywny, subiektywny i bardzo męczący i chociaż uznaje się go za jeden z najważniejszych czynników w komunikacji, paradoksalnie do jego opanowania przykłada się najmniejszą wagę, na przykład uczymy dziecko mówić, ale nie uczymy go słuchać.



Sugerowane zadania

Uzupełnieniem tego rozdziału są następujące zadania dla rodziców i ich dzieci:

ZADANIE 16: *Słowa mądrości*

ZADANIE 26: *Relacyjna mapa rodziny* (opcjonalnie dla)

Bibliografia

Ardelean, R. (2004). *Lumina* [*The Light*]. Braşov: Ema.

Bendravimo psichologija [*Communication Psychology*] (2001). Kaunas: Technologija

Carnegie, D. (1997). *Secretele succesului* [*How to win friends and influence people*]. Bucureşti: Curtea Veche.

Faber, A., Mazlish, E. (2002). *Comunicarea eficientă cu copiii. Acasa şi la şcoală* [*How to Talk so Kids Can Learn. At home and in school*]. Bucureşti: Curtea Veche.

Fallon, I., Mueser, K., Gingerich, S., Rappaport, S., McGill, C. (1988) *Behavioural Family Therapy*. Buckingham: Buckingham Mental Health Service.

Gailienė, D., Bulotaitė, L., Sturlienė, N. (2002). *Asmenybės ir bendravimo psichologija*. *V*adovėlis XI–XII klasėms [*Personality & Communication Psychology. Textbook for 11-12 grades*]. Vilnius: Tyto Alba.

Lamontagne, Y., (1999) *Būti tėvais pamišusiame pasaulyje* [*Being parents in this crazy world*]. Vilnius: Tyto alba.

Liobikienė, N., Šimkienė, Ž. (2004). *Sistemų teorijos taikymas socialiniame darbe su individu ir šeima/paskaitų medžiaga* [*Applying of systems theory in a social work with an individual and family*]. Vilnius: VDU.

Loeschen, S. (1997). *Systematic Training in the Skills of Virginia Satir.* Belmont: Wadsworth Publishing

Luca, M. R. (1998). *Trepte spre succesul in cariera. Proiect Tempus Modulul C-Comunicare si eficienta personala in cariera* [*Steps on career succeeding*]. Brasov: Reprografia Universitatii Transilvania.

Pease, A. (2001). I*ntrebarile sunt de fapt răspunsuri* [*Questions are the answers*]. Bucureşti: Curtea Veche.

Taskinen, S., Kohkenon, A., Varilo, E. (1994). *Vaikas ir šeima* [*A child and family*]. Vilnius: Alka.

Stanley, T. J. (1993). *Gândirea milionarului american* [*The millionaire mind*]. Oradea: Aquila.

Ticuşan, M. (2005). *Personalitate si problem solving* [*Personality and problem solving*]. Sibiu: Psihomedia.

ROZDZIAŁ 5

Jak być motywującym rodzicem

5.1. Wstęp

Człowiek jest uznawany za jednostkę społeczną, tzn. przystosowaną do życia w grupie. Każdy z nas należy do jakiejś społeczności, niezależnie od szerokości geograficznej, różnorodności etnicznej, kulturowej czy też państwowej. Każdy z nas nosi w sobie poczucie przynależności do grupy, a razem z nim znajomość panujących w niej reguł i zasad funkcjonowania. Życie w danej społeczności prowadzi do wytworzenia tzw. grupowego sumienia, którym kieruje się jednostka, podejmując mniej lub bardziej ważne decyzje życiowe (Szewczyk, 2002).

Z rodziną, z której pochodzimy, jesteśmy powiązani w najtrwalszy i najsilniejszy sposób. Na nasz rozwój wpływają nasi rodzice, rodzeństwo i wszystkie osoby należące do wspólnego drzewa genealogicznego. Nawet wtedy, kiedy w jakiś sposób doszło do zerwania relacji (poprzez śmierć, emigrację, świadome odrzucenie rodzinnych powiązań), nie oznacza to, że związek nie istnieje lub nie wywiera na nas wpływu. Także z osobami, o których istnieniu niewiele wiemy, jesteśmy w jakiś nieświadomy sposób powiązani emocjonalnie. Najlepszym tego dowodem są wyniki badań przeprowadzonych na bliźniakach, które zostały rozdzielone po urodzeniu lub podlegały zróżnicowanej socjalizacji. Okazuje się, że osoby te nie tylko są podobne do siebie zewnętrznie, ale wybierają podobnych partnerów, podobne zawody, mają zbliżone sposoby rozwiązywania problemów, całkiem porównywalnie przebiega ich nauka i kariera zawodowa (Szewczyk, 2002).

Związki rodzinne są związkami trwałymi i nierozerwalnymi, niezależnie od tego, jakie znaczenie nadaje im jednostka. Czasem słyszymy stwierdzenie: *Z rodzicami nie wiąże mnie nic, są dla mnie obcy, mogliby nie istnieć.* Rzeczywistość jest jednak inna.

> Rodzicielstwo jako fakt biologiczny wystarcza całkowicie dla utworzenia silnego związku między rodzicami a dzieckiem. Związek ten jest szczególnie ważny dla dziecka, gdyż żyje z niego i czerpie siły w celu własnego rozwoju. Związek ten jest dla dzieci źródłem energii do podejmowania działań, motywacji do nauki, patrzenia w przyszłość, budowania celów życiowych, planowania
>
> (Hellinger, Hover, 2002).

Szybkie tempo życia, gwałtowne przeobrażenia kulturowe, polityczne i socjalne nie pozwalają często na zatrzymanie się, refleksję nad własnym życiem. Wymagania, jakie stawiają ciągle zmieniające się warunki pracy, uniemożliwiają w wielu rodzinach prowadzenie ustabilizowanego stylu życia. Dzieci nie są chronione przed tym gwałtownym i nienaturalnym rozwojem warunków życia. Nowe zadania edukacji, zmiany i przeobrażenia, brak poczucia „jasności" (które jest ważnym kryterium prawidłowego rozwoju dziecka do 12 roku życia) są dla wielu młodych ludzi silnym źródłem stresu, a nawet chorób psychosomatycznych. Wraz z nowymi wzorami intelektualnymi proponowane są nowe, i jakże obce, wzory ideologiczne. Dążenie do samodzielności i niezależności, tzw. „zarządzanie sobą" (ang. *selfmanagement*), należą do głównych celów wychowawczych. Dla młodego człowieka oznacza to konkretnie umiejętność uniezależnienia się od wpływów innych ludzi, bycie samodzielnym i pewnym siebie sternikiem własnego życia. Najczęściej to usamodzielnienie polega na zerwaniu kontaktów ze swoją rodziną, z którą łączy to, co,jak się wydaje młodym ludziom, jest archaiczne, nienowoczesne, stare, konserwatywne. W niektórych kręgach należy nawet do dobrego tonu stwierdzenie: *zerwałem z rodziną*, *wyfrunąłem z gniazda*, *pozbyłem się skorupy*. Idea niezależności i wolności nie byłaby wcale taka zła, gdyby nie pomijano tego, co najważniejsze, tego, co stanowi siłę i źródło podejmowania decyzji i wyborów, tego, co działa i umacnia, a mianowicie więzów rodzinnych (por. Szewczyk, 2002).

Każda rodzina ma swoją historię. Nie ma rodzin idealnych, są jedynie„wystarczająco dobre". W każdej rodzinie, niezależnie od zerwanych więzi, trudnych wydarzeń, braków emocjonalnych, których doświadczają członkowie rodziny, także dzieci, postaw rodzicielskich zakłócających być może funkcjonowanie dziecka, istnieją zasoby, które stanowią największą wartość dla wszystkich jej członków i są źródłem wsparcia. Każdy rodzic może wspólnie z dzieckiem poszukiwać i odkrywać szczególne cechy systemów rodzinnych, sięgać po historie osób, które odgrywały ważną dla dziecka rolę, miały niespotykany w tej rodzinie zawód, w sposób wyjątkowy rozwijała się ich kariera, zajmowały w systemie szczególne miejsce ze względu na swoją pozycję zawodową lub osiągnięty sukces.

Każdy rodzic, który pragnie, aby jego dziecko w życiu dorosłym mogło uzyskać niezależność i harmonię pomiędzy życiem osobistym i zawodowym, albo po prostu aby mu się dobrze wiodło, powinien zwrócić uwagę na kształtowanie procesów motywacyjnych u swojego dziecka. Ważne w tym miejscu dla rodzica staną się pytania: dlaczego dziecko podejmuje (bądź nie) określone działania i dlaczego zachowania dziecka przyjmują właśnie taką formę?

Historia Karola:

Karol ma 15 lat. Jest uczniem I klasy gimnazjum. Jego rodzice są z wykształcenia biologami. Ojciec pracuje naukowo. Mama nie pracuje, zajmuje się domem. Karol ma o półtora roku młodszego brata. Chłopcy, jako małe dzieci, przebywali dwa lata z rodzicami w USA, gdzie uczęszczali do przedszkola i szkoły. Wrócili z dużym zasobem umiejętności społecznych i sprawnie posługiwali się językiem angielskim. Edukacja Karola przebiegała początkowo bez zarzutu. Chłopiec był także dobrym sportowcem. Niestety szybko tracił zapał, brakowało mu wytrwałości, więc nie osiągał sukcesów w żadnej dziedzinie, mimo zasobów i zdolności. Przerzucał się z jednej aktywności w drugą. Rodzice przyjmowali jego pomysły, ale nie byli

w stanie zmotywować syna do pokonywania trudności i podejmowania wysiłku. W końcu Karol stał się całkiem przeciętnym uczniem, imponowali mu starsi koledzy „z osiedla". Jego umiejętności językowe przestały odbiegać poziomem od znajomości języka angielskiego rówieśników, którzy byli bardziej wytrwali. Ostatnio Karol zupełnie przestał się uczyć. Nie zda do następnej klasy. Ma prawie same jedynki. Nic go nie interesuje. Chodził na kulturystykę, ale szybko zrezygnował. Deklaruje, że interesują go sporty ekstremalne, jazda na rowerze górskim. Opowiada o tym głównie po to, aby zaimponować innym, zainteresować rodzinę swoją osobą, ale nie jest w stanie zgłębiać swoich zainteresowań, realizować ich w praktyce. Chłopiec zmienił klasę, obiecywał poprawę ocen, ale typowe działania szkoły nie przyniosły żadnych efektów. Karol chętnie zidentyfikował się z grupą rówieśników o cechach niedostosowania społecznego. Zabiega o ich akceptację i uwagę. Wagaruje, kłamie, pali papierosy, pije piwo. W szkole czuje się ważny, bo wszyscy o nim mówią. Rodzice nie potrafią przeciwdziałać zachowaniom chłopca.

Historia Karola pokazuje, jak brak umiejętności motywowania dziecka do działań może wpływać na jego funkcjonowanie szkolne, powodować bierność i małą wiarę we własne możliwości i zdolności. Rodzice nie potrafili wspierać rozwoju Karola, nie wzmacniali zasobów dziecka, nie odkrywali przed nim wyjątkowej siły, jaka tkwiła w rodzinie (potencjał intelektualny, zainteresowania, aktywność własna dziecka). Karol podejmował działania pod wpływem czynników zewnętrznych, ale nie umiał odnaleźć w sobie wewnętrznego motywu, który pozwoliłby mu na większą wytrwałość i poczucie zadowolenia z tego, co robi. Rodzice pozwalali chłopcu na podejmowanie różnych aktywności (to bardzo dobrze), ale jego działania nie kończyły się sukcesem. Karol w końcu tak naprawdę nie wiedział, w czym jest dobry. Zasobem chłopca była duża aktywność, zasobem rodziny – rozwój intelektualny i możliwość, aby poświęcić dziecku dużo czasu (mama nie pracowała). Ograniczenie stanowił brak wytrwałości Karola i bierność rodziców w budowaniu motywacji, uczeniu, że dostrzeganie celu ma istotne znaczenie. Teraz rodzice Karola wiedzą, że nie wystarczy tylko patrzeć…

Każdy z rodziców może w tym miejscu przypomnieć sobie, jak działa jego dziecko, jakie są mocne strony tego działania, co trzeba zmienić i jakie zasoby tkwiące w rodzinie warto dziecku pokazać, aby wzmocnić jego motywację, widzenie celu i sposób planowania. Dobrze, jeśli rodzic przypomni sobie, co dla niego było trudne, kiedy realizował jakiś cel, będąc w wieku swojego dziecka. Może też poszukać w pamięci tego, co zwykle było motywem jego działań i dodawało mu energii.

5.2. Pojęcie motywacji

Pojęcie motywacji bywa rozpatrywane z punktu widzenia różnych teorii psychologicznych. Żadne z teoretycznych ujęć procesów motywacyjnych nie daje nam pełnego wyjaśnienia przyczyn ludzkich zachowań. Dla problematyki związanej z uczeniem się, wyborami edukacyjnymi i zawodowymi młodzieży istotne wydają się koncepcje prezentujące podejście humanistyczne (Rogers, 1961, 1991), które zakładają, że każda jednostka dąży do indywidualnego rozwoju. Proces ten jest uruchamiany przez potrzeby „wyższe", nie jest konieczny do przetrwania i przebiega tylko w odpowiednich warunkach. Na potrzeby wyższe składają się potrzeby poznawcze, estetyczne oraz potrzeba samorealizacji. Potrzeby tworzą hierarchię (Maslow, 1999). Potrzeby znajdujące się najniżej w hierarchii (np. biologiczne) muszą być zaspokojone

przed zaspokojeniem potrzeb wyższych. Maslow uważa, że tylko 1% ludzi osiąga samorealizację (tj. szczyt hierarchii potrzeb), ale wszyscy ludzie wykazują dążenie do niej, co jest główną siłą motywacyjną, przy czym ta ostatnia może oddziaływać na ludzkie zachowanie przez krótszy lub dłuższy czas. Jesteśmy motywowani nie tylko w kierunku zaspokojenia bezpośrednich potrzeb, motywacja reguluje również nasze dążenia do bardziej oddalonych celów (Malim, Birch, Wadeley, 1994). Niebagatelną rolę odgrywają tu również stosunki z innymi ludźmi (stosunki społeczne), które mogą być pomocne lub przeszkadzać w realizacji potrzeb i osiąganiu celu.

Rodzice powinni zwrócić uwagę na rozwijanie świadomości potrzeb wyższych u swoich dzieci. Istotne będą tu komunikaty dziecka typu: *tego potrzebuję, pragnę, chcę do tego dążyć…* Ważne jest kształtowanie zainteresowań zgodnie z potrzebami i stawianie celów krótko- i długoterminowych. Trzeba też zwracać uwagę na warunki otoczenia, w jakich działają nasze dzieci oraz role społeczne, jakie pełnią w grupie. Umiejętność nawiązywania kontaktów społecznych i korzystania z nich przy realizacji swoich potrzeb jest bardzo ważna zarówno w poszukiwaniu, jak i w utrzymaniu pracy, czyli w znalezieniu właściwego dla siebie miejsca w życiu zawodowym.

W rozwoju człowieka pojawiają się dwa rodzaje motywacji:

» **Motywacja zewnętrzna** polega na wzbudzaniu potrzeb przez stosowanie nagród i kar, informowaniu o możliwościach zawartych w różnych sytuacjach i manipulowaniu tymi możliwościami. Dzieci i osoby dorosłe o takim typie motywacji są podatne na manipulację i zwykle działają pod wpływem innych. Trudno jest im poczuć własne potrzeby, słabo identyfikują dążenia i pragnienia, nie wiedzą, czego chcą, potrzebują rad i wsparcia. Ten rodzaj motywacji jest charakterystyczny dla działań dzieci do około 12 roku życia. Rodzice powinni zadbać, aby coraz więcej celów było realizowanych pod wpływem potrzeb zgłaszanych przez dzieci.

» **Motywacja wewnętrzna** – w tym przypadku aktywizacja następuje, gdy człowiek dąży do zaspokojenia swoich potrzeb, stąd też musi być ich świadomy i wiedzieć, czego chce. Właśnie dlatego rozmawianie z dziećmi o ich potrzebach jest tak istotne, w przeciwnym razie nawet w dorosłym życiu będziemy poszukiwać zewnętrznych bodźców dla naszej motywacji.

5.3. Rozwijanie motywacji wewnętrznej

Każdy rodzic może zadbać o rozwój motywacji wewnętrznej swojego dziecka. Nie oznacza to, że we wszystkich działaniach nasze dorosłe dzieci będą kierować się wewnętrznymi potrzebami. Chodzi jednak o to, aby poszerzać gotowość do zaspakajania własnych potrzeb. Rodzice mogą się też zastanowić, kiedy oni sami bywają „zewnątrzsterowni", potrzebują zewnętrznych wzmocnień, poszukują rad, a jakie cele chętnie jako dorośli ludzie realizują, biorąc pod uwagę swoje własne pragnienia i potrzeby.

Celem pracy rodziców staje się rozwijanie u dziecka dyspozycji motywacyjnych (stałej tendencji do uruchamiania procesu motywacyjnego). Dziecko powinno opanować umiejętność wzbudzania procesu motywacyjnego, np. umieć wykorzystać w działaniu stan zaciekawienia.

5.3.1. Rozwijanie ciekawości poznawczej

Ciekawość jest czymś szczególnym w obszarze zjawisk motywacyjnych (Nęcka, 1992). Prowokuje u dziecka pobudzenie i wzmacnia chęć do podejmowania działań. Dzieci (także osoby dorosłe) ujawniają tendencje do badania nowych sytuacji, manipulowania przedmiotami, poszukiwania rozwiązań nowych problemów. Chcą zobaczyć, co się może zdarzyć (Malim, Birch, Wadeley, 1994). Nowość, złożoność, kontrastowość, zmiany - są zjawiskami, które budzą ciekawość. Jeśli podobne cechy pokażemy dziecku w procesie uczenia się, zdobywania wiedzy, podejmowania decyzji, mamy szansę na wzbudzenie ciekawości i zwiększenie motywacji dziecka do działania (np. nauki, rozwijania zainteresowań).

5.3.2. Burza pytań

Rodzice mogą zachęcać dziecko do zadawania w sposób nieskrępowany wielu pytań, dotyczących tego samego tematu. Powinny one dotyczyć spraw zwyczajnych i na pozór nieciekawych. Nie ma bowiem nic trudnego w zadawaniu pytań dotyczących zagadnień bardzo interesujących, na przykład o cywilizacje pozaziemskie. Obowiązują tu pewne zasady:

- Im więcej pytań zadaje dziecko, tym lepiej (ilość przechodzi w jakość).
- Rodzic nie krytykuje pytań dziecka i nie oczekuje wyjaśnień, dlaczego padło takie pytanie (co w domyśle może być interpretowane, jako wyrażona „nie wprost" krytyka).
- Rodzic może rozwijać pytania dziecka.
- Im bardziej niezwykłe i nieoczekiwane pytania, tym lepiej.
- Rodzic może podzielić się z dzieckiem informacją na temat:
  - Jakie pytanie wydawało mu się najbardziej zaskakujące?
  - Które z pytań było najbardziej podchwytliwe?
  - Jakie pytania dotykały najbardziej istoty problemu?

Taki sposób rozmowy z dzieckiem pozwala na podtrzymanie słabnącej (np. w trakcie wykonywania nudnych zadań edukacyjnych) motywacji poznawczej. Ułatwia przełamywanie sztywnych nastawień i schematów związanych z naszymi wyobrażeniami na jakiś temat. Może służyć wzbudzaniu zainteresowania dowolnym tematem lub wskazać etapy rozwiązania jakiegoś problemu, realizacji celu.

Pytania kierowane do rodzica nie podlegają ocenie.

5.3.3. Pytania naiwne

Rodzic odgrywa tu rolę naiwnego ucznia, który nie rozumie najprostszych spraw. Zadaje dziecku podstawowe i nieoczekiwane pytania, np.:

- Dlaczego ludzie pracują?
- Dlaczego dzieci muszą chodzić do szkoły?
- Dlaczego nauczyciele wystawiają oceny?
- Dlaczego trzeba dbać o higienę?

Po uzyskaniu pierwszych odpowiedzi „naiwny rodzic" zadaje kolejne pytania, stanowiące logiczną konsekwencję uzyskanych odpowiedzi albo wskazuje na niespójność lub wzajemną sprzeczność w tych odpowiedziach. W ten sposób uzyskujemy dwa efekty:

» Po pierwsze możemy dostrzec, jak mało oczywiste są niektóre nasze rozwiązania, przekonania, funkcjonowanie instytucji (np. szkoły). Jak wiele można w nich zmienić, gdyby nam na tym zależało, gdybyśmy mieli taką potrzebę.

» Po drugie dowiadujemy się, jak wiele naszych rozwiązań, przekonań opartych jest na „milczącej wiedzy" (przyjmujemy bez pytań określone założenia i uznajemy za istniejący fakt). Nie mamy wtedy potrzeby zmiany, motywacji do działania.

W ten sposób rodzic może wzbudzić zaciekwienie dziecka pozornie oczywistymi stronami rzeczywistości, pokaże, jakie niezaspokojone potrzeby, będące źródłem motywacji, kryją się za odpowiedziami dziecka.

5.3.4. Co mnie dziwi?

Skłonność do popadania w stan zdziwienia stymuluje nasze działania. Jeśli mamy gotowe odpowiedzi na większość pytań, wcale nie musi być to oznaką mądrości. Stajemy się wtedy dogmatyczni, bierni, tracimy zdolność do wyobraźni (Nęcka, 1992). Rodzic rozmawiając z dzieckiem, może na przykład podjąć dyskusję na temat:

» Co cię dziwi w zawodzie prawnika, piekarza, nauczyciela, lekarza itd.?

» Co jest dziwnego w tym, że potrafisz rozwiązywać trudne zadania?

» Co najdziwniejszego może ci się przydarzyć, kiedy będziesz uczył się jeździć na nartach?

W takich rozmowach z dzieckiem rodzice powinni zwracać uwagę na zachowanie poczucia humoru i poszukiwanie źródeł energii do działania. Jeśli coś nas dziwi, zawsze możemy sprawdzić, skąd wzięło się nasze zdziwienie. Staje się to motorem motywacji do odkrywania kolejnych zdarzeń.

5.4. Potrzeba naprawiania i jej wpływ na motywację wewnętrzną

Potrzeba naprawiania jest określana jako tendencja do dostrzegania wad i usuwania ich. Nie mamy tu na myśli nadmiernego koncentrowania się na wadach przedmiotów czy zjawisk i wyłącznie krytycznym widzeniu rzeczywistości. Traktujemy tę zdolność jako „potrzebę ulepszania świata", co daje siłę do działania i jest ważnym źródłem motywacji wewnętrznej (Nęcka, 1992).

Wspólnie z dzieckiem rodzic może próbować stworzyć przedmiot, który byłby doskonalszy niż obecny i odpowiadałby różnym potrzebom dziecka:

» Pytamy dziecko, czego oczekiwałoby od tego obiektu.

» Tworzymy listę całej gamy potrzeb.

» Robimy katalog potrzeb i wyłączamy potrzeby sprzeczne – antagonistyczne.

» Nie bierzemy pod uwagę możliwości technicznych konstruowania przedmiotu, zwracamy uwagę, aby zaspakajał on zgłoszone potrzeby.

» Ze starszymi dziećmi (nastolatkami) możemy tworzyć katalogi oczekiwań lub inwentarz Potrzeb Osobistych. Dzieci dokonują wtedy analizy swoich potrzeb życiowych, również związanych z planowaniem przyszłości, wyborem szkoły, zawodu. Rozmowa z dzieckiem jest tu skierowana na budzenie autorefleksji i analizy tego, co ważne. Przykładowe tematy do takich rozmów: Czego potrzebujesz, jako uczeń ostatniej klasy gimnazjum? Do czego dążą Ci, którzy zajmują się poezją? Czego pragniesz najbardziej w rozwoju swoich sportowych zainteresowań? Czego pragną osoby, które nie znoszą czytania książek? Rodzic powinien zadbać, aby tematy pasowały do aktualnej sytuacji dziecka. Mogą też stanowić antytezę do obecnej rzeczywistości. Pokażą wtedy nową perspektywę i obszary zmiany.

Rozmowa o potrzebach jest ważnym elementem budowania motywacji wewnętrznej, odkrywania tego, co niezaspokojone i pokazywania możliwości „ulepszenia" swoich działań. Dzieci w ten sposób uczą się łączyć działania z potrzebami i dostrzegają, jak podjęta aktywność może wpływać na zmianę rzeczywistości.

McClelland (1953, za: Atkinson, Smith, Hilgard, 1985) odkrył, że każdy z nas odczuwa potrzebę osiągania sukcesu i pewnej doskonałości w działaniu. Pokrewnym motywem jest lęk przed niepowodzeniem. Motywacja bywa efektem współdziałania obu tych tendencji.

Rodzic może razem z dzieckiem dokonać analizy tego, co jest jeszcze sprawą niezałatwioną lub problemem wymagającym rozwiązania. Rozmowa na ten temat może zwiększyć szansę na osiągnięcie sukcesu i zredukować lęk przed porażką (jeżeli lęk ten jest dla dziecka problemem i hamuje jego działania). Tym razem rodzic pomaga dziecku przyjrzeć się problemowi z zewnątrz. Rodzic i dziecko stają się zewnętrznymi ekspertami i wspólnie zastanawiają się, co jest jeszcze do zrobienia, na przykład w sprawie lepszego zaspakajania przez uczniów swoich potrzeb związanych z rozwijaniem zainteresowań. Czego dorośli nie wiedzą o szkole? Co jest do zrobienia, żeby dobrze zdać maturę? Rozmowa na takie tematy pozwala nie tylko zobaczyć kierunek zmian, stanowi także podstawę dobrego planowania konkretnych działań i kroków pozwalających na realizację określonych celów. Oto sposoby zwiększania motywacji:

- **Deklarowanie innym tego, co mamy zrobić** – czyniąc to, angażujemy własne ja. Niepodjęcie działania bądź niewykonanie zadeklarowanego zadania może wywołać dysonans – nieprzyjemne napięcie – wynikające z niezgodności tego, co zostało zapowiedziane (wykonanie zadania), z tym, co robimy (brak działania). Pojawiające się napięcie motywuje nas do jego usunięcia. Każde dziecko, które zadeklarowało jakieś działanie, dobrze czuje, że najkorzystniej jest je wykonać. Jeśli tego nie zrobi, może ucierpieć na tym jego samoocena, nie będzie wtedy możliwe usunięcie dysonansu, bo są świadkowie naszego niepowodzenia. Jeśli tak się stanie, rodzic powinien pokazać dziecku mechanizm tego, co się stało i spróbować zmobilizować je do podjęcia działania.

- **Analiza celów –** jest to podstawowa czynność. Jeśli wiemy, co jest dla nas naprawdę ważne i na czym nam zależy, łatwiej jest się za to zabrać. Jeżeli zadanie jest dla dziecka bardzo istotne, może to wzbudzić w nim motywację wewnętrzną. Pojawi się wtedy ten-

dencja do podejmowania i kontynuowania działania ze względu na treść tej aktywności. Oznacza to, że samo działanie będzie dla dziecka nagradzające, a zewnętrzna nagroda odegra mniejszą rolę.

• **Zaplanowanie nagrody za realizację celu –** można zaplanować przyjemną nagrodę za wykonanie zadania. Motywuje to do pracy, ponieważ kieruje myśli dziecka na oczekiwaną nagrodę, a nie na trudy działania. Pozytywne myśli i uczucia względem nagrody są przenoszone na realizację zadań. Początkowo nieprzyjemne zadanie, może stać się dla dziecka czymś pozytywnym. Należy jednak pamiętać, że sposób ten wzmacnia motywację zewnętrzną i nie należy go zbyt często stosować u dzieci. Rodzice powinni zadbać, aby nagroda była zaspokojeniem potrzeb dziecka, a nie jedynie drogim prezentem.

• **Wizualizacja celu – twórcze wykorzystanie wyobraźni –** dobrze jest wyobrazić sobie to, co ma zostać zrobione, co chcemy osiągnąć. Dzięki wyobraźni możemy przekształcić abstrakcyjny cel na żywy, realny obraz. Sprawia to, że dziecko może doświadczyć rzeczywistego, fizjologicznego pobudzenia, które jest niezbędnym motorem do podjęcia działania.

• **Analiza negatywnych konsekwencji niezrealizowania celu –** negatywne konsekwencje są swego rodzaju stratą. Bez względu na wiek ludzie nie lubią tracić. Jeśli dziecko ma świadomość tego, co może stracić, nie podejmując działania, zrealizuje cel, aby straty uniknąć.

• **Analiza pozytywnych konsekwencji zrealizowania celu** – korzyści, jakie dziecko dostrzega przy podejmowaniu różnych działań, zapewniają dużą motywację. Rodzic powinien zadbać, aby te korzyści łączyły się z ważnymi obszarami aktywności dziecka i aby dziecko mogło je połączyć z własnym działaniem.

• **Gwarancja pięciu minut – najtrudniejszy jest pierwszy krok, trzeba po prostu zacząć** – pierwsze pięć minut jest najważniejsze. Jeśli dziecko zacznie już coś robić, łatwiej jest mu kontynuować działanie. Jeśli nasze dzieci ciągle odkładają robienie czegoś na później (o kolejne pięć minut…), to prawdopodobnie nie wykonają tego wcale.

• **Rozpoczęcie zadania od czegoś prostego –** jeśli dziecko zacznie wykonywanie jakiegoś zadania od czegoś prostego, jest bardzo prawdopodobne, że osiągnie sukces, co zachęci je to do dalszej pracy. Jeśli postawimy przed dzieckiem zbyt trudne zadanie, może ono ponieść porażkę i stracić motywację do dalszego działania.

• **Metoda szwajcarskiego sera –** duże zadanie do wykonania to duży kawałek sera bez dziur. Z tego zadania możemy wyodrębnić mniejsze zadania, które są proste, mechaniczne i nie zajmują więcej jak pięć - dziesięć minut. W wolnych chwilach dziecko może zajmować się tymi łatwymi zadaniami, aż w końcu okaże się, że duże zadanie – duży kawałek sera przypomina ser szwajcarski, który ma więcej dziur niż samego sera. Te dziury to już wykonane małe zadania. Młodsze dzieci lub te, dla których ważny jest obraz zadania, mogą narysować sobie taki ser i dorysowywać kolejne dziury. Rodzic będzie obserwował, jak rośnie zadowolenie i wzrasta aktywność dziecka z każdą nową „dziurą".

- **Podniesienie znajomości przedmiotu –** łatwiej zabrać się do robienia czegoś, o czym dużo wiemy, zadanie nie wydaje nam się wtedy takie trudne. Znajomość przedmiotu umożliwia lepszą organizację pracy nad zadaniem, pozwala na wydzielenie z dużego zadania mniejszych (podstawa planowania), które można szybko wykonać. Dzięki temu dziecko lepiej wykorzystuje czas i swoje umiejętności. Wzrasta wtedy prawdopodobieństwo sukcesu. Dziecko zabiera się chętniej za to, co w perspektywie daje się zobaczyć jako pozytywne. Planując i pracując efektywniej, ma też więcej czasu na przyjemności i realizowanie swoich zainteresowań.

Z ostatnich rozważań przedstawionych czytelnikowi wynika, że motywacja jest procesem, w którym cel i planowanie zajmują ważne miejsce. Będzie o tym mowa w następnym podrozdziale.

5.5. Jak rodzice mogą nauczyć dziecko skutecznego planowania i osiągania celów

Dwudziestoletni Marek opowiada:
Skończyłem Technikum Mechaniczne i Informatykę w szkole pomaturalnej. Jestem bez pracy od dwóch lat. Szukam wszędzie, zrobiłem już chyba wszystko. Nie mam pieniędzy. Nie mogę nawet ruszyć się z domu, bo nie mam na bilet. Jak dojadę do urzędu pracy? Ostatnio byłem za granicą, tam doceniali moje umiejętności. Pracowałem przy wdrażaniu systemów informatycznych w małej rodzinnej firmie, ale była to praca „na czarno", nie mam żadnych referencji. Wróciłem, bo nie potrafię pracować, ciągle czegoś się bojąc.

Wymagania pracodawców są takie wysokie. Mam wrażenie, że niczego nie potrafię, inni umieją znacznie więcej, no i mają szczęście, a mnie prześladuje zły los. W domu rodzice powtarzali mi, że praca jest najważniejsza. Oni zawsze ją mieli, ale mama ma teraz niską emeryturę i naprawdę nie może mi pomóc, a mój brat jeszcze się uczy. Nasza sytuacja jest teraz strasznie trudna, muszę znaleźć jakąkolwiek pracę, ale jak to zrobić? Wszyscy pracodawcy wykorzystują uczciwych pracowników. Nawet jeśli jestem sumienny, to i tak mogą mnie zwolnić, jak zechcą…

Ta opowieść mogłaby nie mieć końca. Można zrozumieć rozczarowanie i obawy Marka, smutek i przygnębienie związane z ograniczeniami, jakie widzi na rynku pracy. Zauważmy jednak, że nasz bohater subiektywnie oceniając siebie i sytuację, nie potrafi znaleźć w niej nic pozytywnego. Skupia się na przeszkodach i trudnościach nie zawsze zależnych od niego. Sytuację na rynku pracy postrzega poprzez pryzmat niepowodzeń. Sięga po uogólnienia i schematy. Nie do końca jasno widzi cele zawodowe. Stwierdzenie: *Muszę znaleźć jakąkolwiek pracę* jest na tak dużym poziomie ogólności, że zrealizowanie tej potrzeby nie jest możliwe. (*Rozwijanie indywidualnych cech ułatwiających zdobycie zatrudnienia,* 2002).

Nasze dzieci zanim staną przed wyborami zawodowymi, powinny nauczyć się dostrzegać cel w swoich działaniach. Patrzenie na rzeczywistość przez pryzmat realizacji celów i planowania nie jest łatwe nawet dla osób dorosłych. Nie ulega jednak wątpliwości, że jasno określone, konkretne cele ułatwiają działanie, są źródłem motywacji i gratyfikacji (wewnętrznej, lub zewnętrznej) po ich osiągnięciu.

Dobrze postawiony cel powinien być:

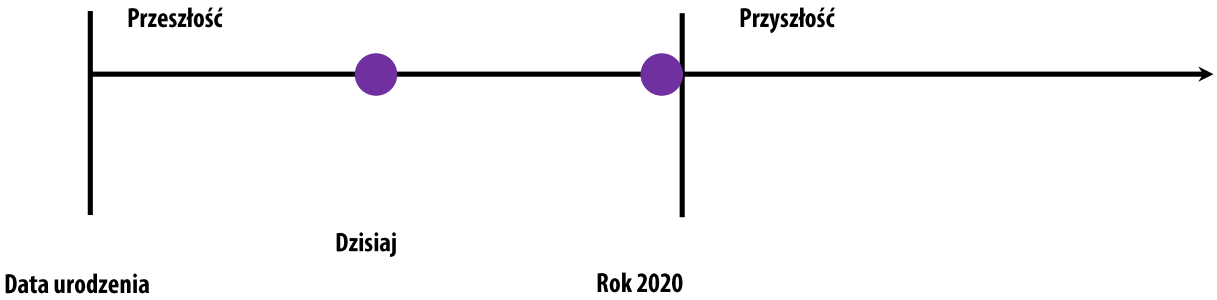
» pozytywny,
» możliwy do zaobserwowania,
» możliwy do osiągnięcia w niedalekiej przyszłości (można dokładnie określić czas, termin realizacji),
» związany z poczuciem własnej wartości, umiejętnościami i kompetencjami osoby, która cel realizuje,
» związany z systemem wartości osoby.
» We wspólnym z dzieckiem poszukiwaniu celów ważne jest, aby rodzic zwrócił szczególną uwagę na:
» dotychczasowe osiągnięcia dziecka,
» umiejętności dziecka, jego doświadczenia związane z realizacją różnych zadań,
» sposoby radzenia sobie dziecka w sytuacjach trudnych,
» korzyści, jakie przyniesie zrealizowanie celu, straty wynikające z braku działania,
» mocne strony dziecka, które mogą pomóc mu w realizacji celu,
» zaplanowanie „małych kroków", czyli celów etapowych,
» analizę celu z punktu widzenia potrzeb dziecka.

W określaniu celów bardzo ważne jest „poszukiwanie własnej wyjątkowości". Dziecku na nic się nie przyda bagatelizowanie działań czy cech, dzięki którym udało mu się zrealizować cel. Ważne jest, aby analizować je w kategoriach działania pozytywnego, nawet jeśli z pozoru, wydają nam się błahe. Rodzic może spróbować opisać z dzieckiem konkretną sytuację, w której udało się zrealizować CEL. Potem dziecko wypisuje wszystkie działania, jakie doprowadziły do efektu. Nie chodzi wcale o to, aby dziecko nauczyło się natychmiast nowych zachowań, wystarczy, jeżeli zobaczy i doceni to, co zrobiło do tej pory. Wszystkie efektywne działania dziecko może uwzględnić w planowaniu drogi do osiągnięcia nowego celu. Zapamiętajmy zatem, że dziecko ma szansę na realizację celu, jeśli**:**

» cel jest istotny z punktu widzenia potrzeb dziecka,
» został sformułowany pozytywnie,
» jest konkretny i mierzalny.

Planowanie przyszłości jest bardzo trudne dla wielu dorosłych (Czarnul, Łukasik, Tarkowska, 2000). Wyobrażeniu siebie w przyszłości towarzyszy często lęk, poczucie niepewności, również o los dzieci, o to, jak sobie poradzą w dorosłym życiu. Rodzice unikają często rozmów na ten temat. Przestrzeń do bezpiecznej, ale konkretnej dyskusji z dziećmi (w każdym wieku, ale głównie z dziećmi starszymi) daje perspektywa czasu określona na „linii życia." W odcinku przeszłość rozmawiamy (lub wypisujemy) wszystkie działania, osiągnięcia, sukcesy dziecka, które pozwoliły mu zrealizować cele i zadania. W kategorii przyszłość dziecko może fantazjować na temat swojego życia osobistego i zawodowego: jak będzie żyło, gdzie będzie mieszkać, jak będzie wyglądał dom, ogród, pokój. Jaki zawód będzie wykonywało? Co będzie przyjemne w pracy, z czym może mieć trudności? W polu z dzisiejszą datą analizujemy wszystkie, nawet drobne, ale bardzo konkretne cele, jakie dziecko może podjąć od zaraz, aby zrealizować jeden

cel z przyszłości. Można także przyjrzeć się z dzieckiem jego zasobom (przeszłość), ich wykorzystaniu (teraz), wizji planów na przyszłość. Rodzic i dziecko mogą również bardzo szczegółowo planować w ten sposób cele długo- i krótkoterminowe, budować cele etapowe i szukać różnych dróg osiągnięcia zamierzenia.



5.6. Cele rodziców i dzieci w odniesieniu do wspólnego działania

Kasia (15 lat) była zdolną uczennicą i nikt nie potrafił zrozumieć, dlaczego od pewnego czasu odczuwała strach przed szkołą, nie uczestniczyła w żadnych zajęciach pozalekcyjnych, często miewała rano bóle brzucha i mdłości, które po dwóch godzinach leżenia w łóżku przechodziły. Matka Kasi była osobą ustępliwą, podporządkowaną mężowi i dbającą o dobrą opinię sąsiedztwa. Ojciec natomiast był despotyczny, nieznoszący sprzeciwu, stosujący nawet kary cielesne za dokonane przewinienia. Problem pojawił się, kiedy Kasia stanęła przed koniecznością wyboru szkoły. Ojciec preferował wyuczenie zawodu, nauczycielka oczekiwała wyboru dalszego kształcenia, a i najbliższa rodzina uzurpowała sobie prawo do doradzania w sprawach edukacji. Matka, ulegając wpływom środowiska, przekazywała sprzeczne informacje, oczekując od Kasi, że się do nich dostosuje. Kasia zatraciła orientację, co chce sama robić, przestała się uczyć, przez co z kolei była karana przez ojca. Matka utwierdzała ją ciągle w przekonaniu, że musi się uczyć i poprawiać oceny (ze strachu przed reakcją męża), orzekając jednocześnie, że Kasia widocznie nie ma zdolności i powinna wybrać zawodowy kierunek kształcenia. Z czasem bóle brzucha i mdłości były tak częste, że Kasia prawie nie chodziła do szkoły (za: Szewczyk,2002).

Niespójność postaw rodziców nie pozwoliła Kasi na zachowanie własnego punktu widzenia i dostrzeżenie celu przy wyborze zawodu. Kasia utraciła zaufanie do swoich możliwości i zdolności, nie potrafiła rozpoznać korzystnych dla siebie dróg rozwoju edukacyjnego. Nie potrafiła określić, jaki zawód chce w przyszłości wykonywać. Utraciła marzenia, a lęk związany z podjęciem decyzji zmienił się w objaw choroby. Dorośli dawali jej rady, ale ignorowali oczekiwania, które w konsekwencji stały się niemożliwe przez nią do zakomunikowania. Dziewczyna w sytuacji wyboru czuła się bezradna i bezsilna, a dorośli tak naprawdę nie pokazali jej drogi rozwoju. Kasia uczestniczyła w zajęciach terapeutycznych. Nie udało jej się jednak nadrobić materiału, ale w krótkim czasie zniknęły bóle brzucha, a ona sama była w stanie zdobyć zaufanie do własnych możliwości i zaproponować, jak widzi siebie w przyszłości i jaki zawód chce wykonywać.

Opisany przykład ilustruje, jak brak spójności w postawach dorosłych może wpływać na proces podejmowania decyzji o charakterze zawodowym przez dziecko i hamować jego rozwój w tym zakresie, powodując niemożność zobaczenia siebie w roli zawodowej. Kasia nie dostała od swoich rodziców należnych jej wskazówek, pomocnych w odnalezieniu się w otaczającym świecie. Brak orientacji uniemożliwia dziecku sprecyzowanie charakteru i jakości jego własnych zachowań, tak że w końcu nie wie ono, jak na przykład osiągnąć określony cel. Rodzice powinni być dla dziecka wyraźnym drogowskazem, jasno precyzować komunikaty, zachowywać się jednoznacznie i przejrzyście, a stojąc „z przodu", wskazywać właściwy kierunek. Jeśli dziecko wzrasta w warunkach braku orientacji i informacji o świecie otaczającym, szczególnie jeżeli dotyczą one obszaru zachowań socjalnych, prowadzi to zwykle do rozwoju niepewności i znacznych trudności w podejmowaniu decyzji. Rodzice nie muszą dostarczać dzieciom szczegółowych instrukcji, ale powinni mieć świadomość, że sprzeczność i wieloznaczność informacji jest szkodliwa i powoduje zaburzenia w rozwoju. Jeżeli dziecko będzie przez dłuższy czas poddawane wieloznacznej komunikacji, zatraci orientację w środowisku, a nieadekwatne sposoby reagowania na bodźce pochodzące z niego pociągną za sobą negatywną ocenę otoczenia. Szczególnie negatywne konsekwencje ma przekazywanie sprzecznych danych dotyczących związków międzyludzkich. W ten sposób dziecko kochane dzisiaj za sprzeciwianie się woli ojca (matka widzi w tym własną korzyść), a jutro karane za to samo (rodzice się pogodzili), zatraca koncept zachowań wobec rodziców, innych autorytetów w otoczeniu, a później możliwe że przełożonych. Dzieci potrzebują rozumnego kierownictwa rodzica, zwłaszcza gdy muszą zrobić coś po raz pierwszy. Informacje udzielane dzieciom w związku z podejmowaniem przez nie decyzji o wyborze kierunku kształcenia czy zawodu nie mogą być: sprzeczne w systemie rodzinnym, deprecjonujące wzajemnie wartości rodziców, niewyraźne, oparte na niejasnych oczekiwaniach, konkurencyjne wobec szkoły i nauczycieli oraz ogólnikowe, nie może też być ich za dużo (Greiner, Kania, Paszkowska-Rogacz, Tarkowska, 2006).

Często rodzice, realizując własne cele (utrzymanie relacji małżeńskiej, własne ambicje związane z przyszłością syna czy córki, oczekiwania wobec dzieci, zaspakajanie własnych potrzeb i niezwracanie uwagi na potrzeby młodego człowieka), powodują osłabienie działań dziecka. Nastolatek, tak jak w przypadku Katarzyny, traci wtedy orientację, nie ma siły, motywacji do działania, nie potrafi dostrzec własnego celu. Jeśli realizujemy cele innych ludzi, zwykle (wcześniej czy później) chorujemy; jeśli mamy przed sobą swój własny cel (nawet niewielki), towarzyszy nam optymizm i chęć do działania. Jest wtedy szansa, że długo będziemy cieszyć się dobrym zdrowiem.

5.7. Rób to, do czego jesteś stworzony! Podsumowanie

Stwierdzenie: *Możesz robić to, do czego jesteś stworzony* odnosi się zarówno do rodziców, jak i do dzieci. Doradcy zawodowi pracując z różnymi klientami, proponują, aby poszukać dla siebie takiego zajęcia, takiej pracy, która najbardziej nam odpowiada, pasuje do tego, co najbardziej lubimy robić (Tieger,Tieger, 1999). Zanim dziecko znajdzie właściwe miejsce w życiu osobistym i zawodowym, czeka je wiele zmian i wytyczanie różnych celów. Straci przy tym sporo energii na motywowanie samego siebie do działania, ale w końcu uzna, że było warto. Rodzice

przekazują dzieciom własne modele życia, również zawodowego. Warto, aby dzieci dowiedziały się od rodziców, że znalezienie właściwej pracy ma dla każdego ogromne znaczenie. Mimo fantazjowania o wygranej na loterii, wykonywaniu fascynujących zajęć w egzotycznych miejscach z interesującymi ludźmi, większość z nas musi pracować, często ciężko, przez długi czas. Jeśli przez 40–50 lat wykonujemy zawód, który nam nie odpowiada (bo nie mamy motywacji do zmiany), to odrzucamy dużą część swojego życia. Jest to niepotrzebne i smutne.

Rodzic powinien również uświadomić dziecku, że odpowiednia praca podnosi wartość życia, przynosi osobiste spełnienie, ponieważ pielęgnuje najważniejsze aspekty osobowości. Może pasować do sposobu, w jaki lubimy postępować, odzwierciedla to, kim jesteśmy. Pozwala wykorzystywać naturalne zdolności, nie zmusza do robienia tego, czego nie znosimy.

Jest kilka wskaźników, po których można poznać, że wykonuje się właściwą pracę, że dokonało się dobrego wyboru:

» cieszymy się na myśl o pójściu do pracy,
» czujemy pobudzenie, aktywność, gdy realizujemy zadania,
» potrafimy wzbudzić w sobie motywację do realizacji zadań, także do pokonywania trudności,
» czujemy, że nasz wkład jest szanowany i doceniany,
» lubimy i szanujemy ludzi, z którymi pracujemy,
» przyszłość widzimy optymistycznie.

Czasem, żeby znaleźć właściwą dla siebie drogę kariery, dzieci będą potrzebowały nieustannego wspierania ich motywacji do działania. Przypomnijmy zatem na zakończenie, co jest istotne w jej wzmacnianiu i budowaniu:

• **Dobrze opisane zasoby, mocne strony –** aby znaleźć zasoby wzmacniające naszą motywację, poszukujemy tego, co robimy naprawdę dobrze. Chodzi tu o umiejętności, które dziecko zdobyło w szkole na każdym etapie kształcenia, ma je dzięki odbytym kursom. Zasoby te to: pochwały nauczycieli i rodziców, słowa znajomych, którym podobały się nasze działania. Wszystko to, co dziecko robi dobrze.

• **Dokładny plan tego, co chcemy robić –** w tym miejscu ważne jest uświadomienie dziecku jego potrzeb, związanych z nauką, pracą, widzeniem przyszłości i opracowanie konkretnego planu działania.

• **Kontakty osobiste –** każda osoba z otoczenia może być źródłem wsparcia w budowaniu motywacji, ale także źródłem informacji na temat różnych dróg rozwoju zawodowego. Dziecko powinno żyć i rozwijać się w szerokim środowisku społecznym. Kontakty społeczne pozwolą mu w sytuacjach trudnych zlikwidować napięcie, poszukiwać nowych pomysłów, dają bowiem energię do działania, zapobiegają biernej i bezczynnej postawie.

• **Wsparcie społeczne –** w odnajdywaniu motywacji szczególne znaczenie ma wsparcie bliskich dziecku osób i ich wiara w jego sukces. Dziecko powinno być przekonane, że

może sięgać po pomoc rodziny, nawet dalszych, życzliwych krewnych. Dużą rolę odgrywają przyjaciele, których konstruktywna krytyka i nowy punkt widzenia mogą dać oparcie w trudnych momentach niepowodzeń. Mobilizować do działania mogą też specjaliści z Urzędów Pracy, Biur Karier, Centrów Informacji Zawodowej, Szkolnych Ośrodków Kariery, Ochotniczych Hufców Pracy. W miejscach tych można znaleźć niezbędne informacje na temat ofert pracy, kursów, szkoleń.

- **Pozytywne myślenie, doświadczanie sukcesu –** koncentrowanie się na problemach i niepowodzeniach osłabia aktywność i nie przynosi rezultatów, jakich oczekujemy. Lepiej przypomnieć sobie wszystkie swoje sukcesy, ponieważ pozytywne myślenie, jeśli dotyczy konkretnych rzeczy, staje się źródłem zasobów i powoduje, że zwiększa się chęć do działania.

- **Spostrzeganie zmian na kolejnych etapach –** potrzeby, zdolności, zainteresowania i wartości zmieniają się wraz z wiekiem. W miarę rozwoju zdobywamy nowe umiejętności, nasze cele zmieniają się z upływem lat. Poznawanie samego siebie jest doskonałym źródłem motywacji.

Zapamiętaj:
Do aktywnego działania motywują nas nasze potrzeby, czyli to, czego chcesz, pragniesz, potrzebujesz.
Dobry plan i pozytywny cel wzmacniają motywację, powodują, że masz ochotę być aktywny.
Źródła wzmocnień można poszukiwać w swoich mocnych stronach, a także sięgając po wsparcie innych ludzi.
Nie rezygnuj z podjętego działania.
Sukcesy wzmacniają, więc po co koncentrować się na niepowodzeniach?

W przedstawionym rozdziale skoncentrowaliśmy się na sposobach motywowania dzieci, co jest dość trudnym zadaniem dla rodziców, ponieważ wymaga wzajemnego zrozumienia i porozumienia. Dotyczy to też wielu działań, a w szczególności tych, które są związane z edukacją, budowaniem przyszłych planów i rozwojem zawodowym.

Kolejny rozdział jest kontynuacją dotychczasowych rozważań i dotyczy budowania współpracy pomiędzy rodzicami i dziećmi poprzez własne doskonalenie. Autorzy podkreślają znaczenie relacji rodzic – dziecko, skutecznej komunikacji i wiarygodności rodziców w dostarczaniu dzieciom wiedzy o zawodach i planach, a także optymistyczej postawy rodziców wobec przyszłości.

Sugerowane zadania

Uzupełnieniem tego rozdziału są następujące zadania dla rodziców i ich dzieci:

ZADANIE 17: *Dobre i złe nawyki* (opcjonalnie dla)

Bibliografia

Atkinson, R. C., Smith, E. E., Hilgard, E. R. (1985). *An introduction to Motivation. Princeton*, New Jersey: Van Nostrand Reingold.

Czarnul, E., Łukasik, J., Tarkowska, M., (2000). *Co dalej po szkole rolniczej? Materiały dla uczniów i nauczycieli* [*What after agricultural school? Materials for students and teachers*]. Łódź: WSHE.

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

Hellinger, B., Hovel, G., (2002). *Praca nad rodziną. Metoda Berta Hellingera* [*Work on the family. Bert Hellinger's method*]. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Malim, T., Birch, A., Wadeley, A., (1994). *Wprowadzenie do psychologii* [*Introduction to psychology*]. Warszawa: PWN.

Maslow, A. H., (1999). *W stronę psychologii istnienia* [*Towards a psychology of existence*]. Warszawa: PAX.

Nęcka, E., (1992). *Trening twórczości* [*Training for creativity*]. Olsztyn: PTP. Pracownia Wydawnicza.

Reykowski, J., (1985). *Emocje i motywacja* [*Emotions and motivation*]. W: T. Tomaszewski (red.). *Psychologia* [*Psychology*](s.566-627). Warszawa: PWN.

Rogers, C. R. (1961). *On Becoming a Person*. Boston, Ma: Houghton Mifflin.

Rogers, C. R. (1980) *A Way of Being*, Boston: Houghton Mifflin.

Rogers, C. R., (1991). *Terapia nastawiona na klienta. Grupy spotkaniowe* [*A client-oriented therapy*]. Wrocław: Thesaurus-Press.

Morys-Gieorgica, G. (red.) (2002). *Rozwijanie indywidualnych cech ułatwiających zdobycie zatrudnienia. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego* [Development of individual features to facilitate getting a Job. Information and methodological guide for career counselors]. . Kraków: WUP.

Szewczyk, A., (2002). *Czerpiąc ze źródła* [*Deriving from the ŹRÓDŁO*]. Warszawa: SPES

Tieger, P. D., Tieger, B. (1999). *Rób to do czego jesteś stworzony* [*Do what you are*]. Warszawa: Wydawnictwo Studio EMKA.

ROZDZIAŁ 6

Własny rozwój i doskonalenie

6.1. Wstęp

Nie trzeba mówić, że zmiany wokół nas zachodzą z nadzwyczaj wielką prędkością. Aby dotrzymać im kroku, musimy być w stałym kontakcie z teraźniejszością. Nawyk jest drugą naturą człowieka. Jesteśmy oporni wobec zmian. „Stara" filozofia życiowa dawała nam poczucie bezpieczeństwa, ponieważ w swoim czasie udowodniła swoją funkcjonalność, a do naszego stylu życia bardzo przywykliśmy. Jakakolwiek zmiana rysuje nowe mapy, na których nasz mózg musi wytyczać trasę. Jest to proces, który może być bardzo bolesny. Może się okazać, że 40- czy 50- letni rodzic będzie musiał przyznać, że przez większość swojego życia był w błędzie, stąd bierze się problem ze zmianą mentalności rodziców i nauczycieli. Warto poddać ją krytycznej i konstruktywnej analizie.

Powiększona Europa to rzeczywistość, której nie możemy ignorować, a to z kolei wymaga pokonania pewnych ograniczeń naszego myślenia, szczególnie w odniesieniu do rynku pracy, o którym można powiedzieć, że stał się globalny. Konsekwencje tego faktu są następujące:

- nauka języków obcych oraz edukacja międzykulturowa oznacza więcej możliwości nauki i zatrudnienia,
- nowe perspektywy oferuje nauczanie na odległość. Można ukończyć szkołę czy uczelnię w innym kraju, może to być nawet tańsze niż w swoim kraju ojczystym,
- praca w wielonarodowej firmie może wymagać częstych podróży za granicę, a nawet zamieszkania w innym kraju przez rok lub dwa,
- mobilność geograficzna oraz atrakcyjne zarobki zmuszają czasem do pracy w dużej odległości od stałego miejsca zamieszkania, a to wiąże się codziennymi, tygodniowymi czy comiesięcznymi podróżami,
- rozumienie komputera i Internetu, czyli wirtualnej rzeczywistości, jest koniecznością; stanowi to w dzisiejszych czasach dodatkowe źródło informacji.

Nie ma znaczenia, że nie nosimy markowych ubrań, liczy się uznanie innych i nasza własna otwartość. Uczymy się, jak być osobami akceptowanymi. Nie czujemy się dobrze, kiedy nasz nastolatek mówi nam: *Nic wam o tym nie powiem, bo i tak nie macie o tym pojęcia!* lub *Jesteście tak staromodni, że nie rozumiecie, co to znaczy być dzisiaj modnym*. Niektórzy z nas próbują pouczać

nastolatków, że *coś takiego było nie do pomyślenia kiedyś*. Takie sformułowania są bezużyteczne, ponieważ zwracają uwagę nastolatka, że przed nim stoi rodzic i że dystans pomiędzy nimi jest tak wielki, że szkoda czasu na rozmowę z nim o własnych problemach, bo i tak niczego nie zrozumie. Warto orientować się trochę w świecie młodych ludzi, ale oczywiście bez popadania w przesadę, na przykład oglądając bez przerwy kanał MTV lub przerzucając nieustannie strony internetowe. Pamiętajmy, że nigdy nie będziemy wiedzieć wszystkiego, ale zawsze możemy uaktualniać swoją wiedzę.

Dokąd zmierza dzisiejszy świat? Nikt tego nie wie, ale nie jest to powód do paniki. Aby wykorzystać możliwości, jakie ma dziś nasze dziecko, trzeba poznać rynek pracy. Oznacza to, że nie możemy zapomnieć, iż uczęszczanie dziecka do szkoły nie jest celem samym w sobie. Rolą szkoły nie jest wypełnianie umysłu dziecka faktami, ale przygotowanie go do społecznej i zawodowej integracji.

Ponieważ nikt nas nie uczył się, jak być rodzicem, dobrym pomysłem w zbliżeniu się do świata dziecka może okazać się uczęszczanie do szkoły dla rodziców. Na takich zajęciach możemy zdobyć wiedzę na temat rozwoju psychicznego nastolatka oraz psychologicznych różnic między ludźmi. Możemy również nauczyć się efektywniejszych sposobów komunikacji oraz zapobiegania konfliktom i ich rozwiązywania. Poniżej przedstawiamy wybrane umiejętności, które możemy opanować podczas takiego kursu.

6.2. Pozytywne myślenie

Paweł (17 lat) właśnie wrócił do domu i ma zamiar porozmawiać z rodzicami o zmianie swoich planów życiowych (chciał zostać biotechnologiem) po niedawnej porażce na lekcji fizyki. Poprzednio Paweł obstawał przy swojej decyzji, mimo że rodzice nalegali, żeby studiował ekonomię.

Paweł: Mamo, postanowiłem zmienić decyzję o studiowaniu biotechnologii. Może lepiej dla mnie będzie, jeśli pójdę na ekonomię, gdzie poziom nie jest tak wysoki.
Matka: Dlaczego tak mówisz?
Paweł: Wpadka z fizyki sprawia, że nie wierzę już, że mogę zrealizować swój cel. Skoro nie udało mi się w szkole, to jakie mam szanse na uniwersytecie?
Ojciec: Również myślę, że lepiej będzie, jeśli zmienisz kierunek. Rozmawialiśmy już o tym w przeszłości i będzie to dla ciebie lepsze.
Matka: Może to niepowodzenie pomogło ci lepiej zrozumieć, jak trudno dostać się na biologię i ile to kosztuje wysiłku. Wiem, że myślisz rozsądnie i nie będziesz żałował tej decyzji.

W niniejszym rozdziale postaramy się pokazać znaczenie pozytywnego myślenia w podejmowaniu wyzwań, które przyniesie przyszłość. Pierwszym punktem kontrolnym w planowaniu kariery są nasze przekonania na temat rzeczywistości. Jest to szczególnie ważne dla rodzica, który chce być skuteczniejszy w swojej roli oraz skuteczniejszy w rozwiązywaniu problemów związanych z edukacją swoich dzieci. Aby tak się stało, rodzice powinni zrozumieć znaczenie pozytywnego myślenia. Najpierw trzeba je wdrażać we własnej praktyce życiowej, a następnie przekazać dzieciom.

W ramach tych rozważań trzeba odpowiedzieć sobie na kilka pytań:

- Czym jest pozytywne myślenie i jak się go nauczyć?
- Jak nasz sposób myślenia wpływa na nasze zachowanie?
- Jakie czynniki wpływają na nasz sposób myślenia?
- Jak wpadamy w pułapkę naszych myśli?
- Jakie irracjonalne sądy oraz zniekształcenia percepcji powinny być skorygowane?

> Myśli żyją. One kształtują nasz świat, naszą rzeczywistość i nasze przeznaczenie. Tak więc pozytywne myślenie ma ogromną siłę oddziaływania. Jeśli miewasz często te same myśli i jeśli nasycasz je emocjami (energią), to z czasem się zmaterializują. Pozytywne myślenie na początku każdego dnia, może odpowiadać za to, czy dzień będzie dobry czy zły
>
> (Soames 2006).

6.2.1. Myśl pozytywnie – działaj pozytywnie

Pozytywne myślenie to podejście do faktów z ich dodatniej strony, oczywiście bez zapominania o aspektach negatywnych. W przypadku rodziców, a zwłaszcza rodziców, których dzieci stoją przed wyborem zawodu, szereg wartości i własnych poglądów skłania do rekomendacji zawodów, które nie zawsze odpowiadają oczekiwaniom i możliwościom dzieci. Niemożność spełnienia tych oczekiwań budzi frustrację rodziców, którzy zaczynają widzieć ich przyszłość w ciemnych barwach. Najważniejsze jest jednak to, że uzewnętrzniają te obawy i przekazują je dzieciom, które z kolei zaczynają kwestionować swoje możliwości i uzdolnienia.

Aby zniwelować pesymistyczne wizje i negatywne przekonania, które ogarniają rodzica, powinien on zadać sobie kilka pytań:

- Czy istnieje prawdziwa przesłanka (dowód) na to, że przekonanie jest prawdziwe?
- Jakie przesłanki (dowody) istnieją na to, że to przekonanie jest błędne?
- Co się może wydarzyć najgorszego, jeśli zanegujemy to przekonanie?
- Co się może wydarzyć najlepszego, jeśli zanegujemy to przekonanie?

W opisanym wcześniej przypadku Pawła pragnienie rodzica pozostaje „pobożnym życzeniem", ponieważ opiera się o niezweryfikowane do końca marzenia i możliwości dziecka.

Co może stać się w przyszłości, jeśli oczekiwania rodziców nie zostaną zrealizowane? Po prostu dziecko nie zostanie złym lekarzem, będzie za to dobrym i szczęśliwym kucharzem.

6.2.2. Pozytywna postawa i pozytywne oczekiwania

Realistyczne, pozytywne oczekiwania na przyszłość – czy to jeśli chodzi o nowy związek, czy o nową pracę – mogą prowadzić do sukcesu, w przeciwieństwie do fantazji, które, zgodnie z nowymi badaniami, rzadko się spełniają. Wnioski te są oparte o opisane poniżej wyniki czterech różnych badań dotyczących oczekiwań i fantazji młodych ludzi na temat ich przyszłego sukcesu zawodowego, relacji z rodzicami oraz wyników osiąganych w szkole (Oettingen, Mayer, 2002).

6.2.3.1. Ukierunkowanie na cel

Bilansowanie pożądanej wizji przyszłości z negatywnymi aspektami rzeczywistości obecnej prowadzi w umyśle nastolatka do wyłonienia się ważnych celów, a dalej do dążenia do ich

osiągnięcia, o ile szanse pomyślnej realizacji są postrzegane jako wysokie; i przeciwnie, jeśli nastolatek wyobraża sobie przyszłość jedynie w jasnych lub jedynie ciemnych barwach, to jego ukierunkowanie na cel będzie umiarkowane, nawet jeśli szanse na jego realizację wyglądają obiecująco. Efekt ten został zaobserwowany w różnych sytuacjach życiowych (np. w relacjach międzyludzkich, wynikach w nauce, osiągnięciach zawodowych, zdrowiu, zarządzaniu własnym życiem).

6.2.3.2. Porzucenie celów

Bilansowanie pożądanej wizji przyszłości z negatywnymi aspektami rzeczywistości obecnej prowadzi w umyśle nastolatka do porzucenia celów, jeśli szanse sukcesu są postrzegane jako niskie. Jeśli z kolei nastolatek wyobraża sobie przyszłość jedynie w jasnych lub jedynie ciemnych barwach, to utrzymuje ukierunkowanie na cel, nawet jeśli szanse na sukces postrzegane są jako niskie. Wykazano, że procesy te zachodzą w różnych sytuacjach życiowych, takich jak relacje międzyludzkie i zdrowie. Stosowanie procedury bilansowania może uchronić jednostkę od dążenia do nieodpowiednich celów (np. od pożądanego, ale niemożliwego do realizacji związku, od pożądanej, ale nierealnej wizji zawodowej). Ludzie muszą po prostu porównywać plusy osiągnięcia celu z minusami trwania w niezmienionej rzeczywistości. Jednak jeśli szanse na sukces są postrzegane jako niskie, zaczyna się odchodzić od realizacji celu.

Analizując wszystkie opisywane przez siebie przypadki, Oettingen and Mayer (2002) z Uniwersytetu w Hamburgu (Niemcy) doszli do wniosku, że uczestnikom badań, którzy jedynie **fantazjowali** na temat swojego sukcesu, powodziło się gorzej od tych, którzy mieli pozytywne **oczekiwania** co do przyszłości. Różnica pomiędzy pozytywnymi oczekiwaniami a pozytywnymi fantazjami polega na tym, że oczekiwania są bardziej praktyczne i realistyczne. Pozytywne oczekiwania wynikają z wcześniejszych doświadczeń danej osoby, które są dobrą miarą przyszłego sukcesu. Z drugiej strony fantazje nie są uzależnione od wcześniejszego sukcesu i dlatego nie przewidują problemów i trudności, z którymi ludzie zazwyczaj mierzą się w drodze do osiągnięcia celu. Specjaliści radzą unikać krańcowo pozytywnych myśli, nie bierzemy bowiem wtedy pod uwagę trudności, które mogą się przed nami pojawić.

> Miej pozytywne pragnienia, ale zawsze pamiętaj, że w ich realizacji napotkasz trudności
>
> (Oettingen, Mayer 2002).

6.3. Pozytywne kompetencje komunikacyjne

Pozytywne interakcje między członkami rodziny są oparte o empatię w stosunku do samego siebie i empatię w stosunku do innych. Tych umiejętności można się nauczyć.

Na które umiejętności komunikacyjne powinniśmy zwrócić uwagę w rodzinie? Fallon wraz ze współpracownikami (1988) wyróżnia cztery najważniejsze elementy komunikacji, kładące pozytywne fundamenty pod dobre interakcje rodzinne: aktywne słuchanie, komunikat „ja", umiejętność rozpoznawania i wyrażania uczuć.

Bóg dał nam dwoje uszu i jedne usta, byśmy mogli więcej słyszeć a mniej mówić

(Zeno)[2].

6.3.1. Słuchanie aktywne i bierne

Kiedy dziecko czuje kontrolę, odpowiada niegrzecznie, szantażuje, ponieważ ma poczucie (czasem uzasadnione), że rodzic narusza jego interesy. W istocie poszukuje ono tylko samozadowolenia i chce zaspokoić własne interesy. To samo dotyczy każdej osoby, która czuje, że jest kontrolowana.

Kontrolujmy samych siebie, a nie innych.

W dobrym związku chcielibyśmy być wysłuchani, zrozumiani, zaakceptowani i szanowani, a przebywając w bezpiecznym środowisku zarówno fizycznym, jak i emocjonalnym, dysponować wzajemnym zaufaniem oraz nie być ograniczanym przez innych. Dlatego musimy kontrolować własne reakcje i stworzyć jak najlepsze środowisko do współpracy, jeśli chcemy, by nasze dziecko nam się zwierzało.

Najważniejszą rzeczą dla osoby z problemami jest znalezienie kogoś, komu naprawdę na niej zależy, kto wysłucha i zrozumie, nawet jeśli nie będzie mógł pomóc w rozwiązaniu problemu.

Słuchanie bierne to komunikacja oparta o współpracę, w ramach której wysyłane są przekazy niewerbalne, wyrażające zrozumienie i akceptację. Czasami słowa są niepotrzebne, liczy się tylko postawa. Słuchanie bierne składa się z dwóch faz:

1. „Otwarcie drzwi" jest delikatnym, pełnym szacunku, stwierdzeniem (uwaga! stwierdzeniem, nie pytaniem!): *Widziałem, że jesteś smutny, chyba masz problem*, *Jeśli chcesz z kimś porozmawiać*… Nie ma tu bezpośrednich pytań, one stanowiłyby przeszkodę w komunikacji. Nigdy nie pytamy *Co się z tobą dzieje?* czy *Co się stało?*

Uwaga! Pamiętaj, że rozumieć sytuację, nie znaczy akceptować czy zgadzać się z nią. Możemy rozumieć, co ktoś czuje – że ma ochotę się poddać, odejść czy nawet kogoś zabić – ale nie zgadzamy się, żeby to zrobił.

2. Słuchanie bez przerywania czy komentowania – czasem możemy wysyłać sygnały, takie jak *Och!, Rozumiem*, które oznaczają naszą akceptację. Ta akceptacja nie oznacza, że zgadzamy się z tym, co dziecko zrobiło lub mówi, wyrażamy tylko, że jesteśmy przy nim, jeśli czuje się źle. Rozumiemy sytuację i uczucia, których doznaje.

Aktywne słuchanie jest bardziej złożoną formą, poprzez którą możemy komunikować się z dzieckiem werbalnie i niewerbalnie poprzez:

- fakt, że zwracamy uwagę na dziecko,
- fakt, że rozumiemy sytuację, rozumiemy je, jego potrzeby i pragnienia,
- fakt, że rozumiemy jego uczucia (niekoniecznie zgadzając się z jego działaniami czy obraźliwymi słowami),
- zadawanie pytań, żeby coś wyjaśnić, ale tylko w powiązaniu z jego stwierdzeniami.

[2] Zeno – starożytny filozof grecki

Nie prowadzimy rozmowy w kierunku, który nas interesuje, pozwalamy mu powiedzieć wszystko to, co ma do powiedzenia bez zaprzeczania mu, nawet jeśli mamy odmienne zdanie. Ważne jest, żeby nie tworzyć barier komunikacyjnych. W tych momentach dobrze jest zrozumieć sytuację, a później, po tym jak minie napięcie i emocje, możemy spróbować wspólnie znaleźć rozwiązanie.

> Nasze dziecko potrzebuje starszego, doświadczonego przyjaciela, który je zrozumie i nie będzie patrzył na nie z góry ani zmuszał do zrobienia czegoś lub myślenia w określony sposób. Jeśli potrafisz być takim przyjacielem, zawsze będziesz miał dziecko po swojej stronie.

Aktywne słuchanie jest niezbędne do tworzenia dobrej interakcji. Pomaga ono lepiej zrozumieć przekazywaną informację i zachęca nadawcę do mówienia, innymi słowy, wspiera proces komunikacji. Wymienimy teraz komponenty aktywnego słuchania:

» *Komunikacja niewerbalna* oznacza, że pozycją ciała sygnalizujemy, że słuchacz słyszy i rozumie osobę, z którą rozmawia poprzez utrzymywanie kontaktu wzrokowego, dotyk, kiedy trzeba itp.
» *Zachęta* oznacza krótkie stwierdzenia, takie jak: *rozumiem*, *OK*, *tak*, głośne *aha* itp.
» *Pytania* zazwyczaj zachęcają osobę, żeby się otworzyła, pytania otwarte należą właśnie do tej kategorii. Innymi słowy, możemy spytać: *Jak ci poszło dziś w szkole?*(pytanie otwarte), ale nie: *Czy dobrze ci się dziś układało z kolegami w szkole?* (pytanie zamknięte). W pierwszym przypadku możemy spodziewać się wyczerpującej odpowiedzi na zadany temat, w drugim jedynie potwierdzenia lub zaprzeczenia. Ponadto podczas aktywnego słuchania powinno się unikać zadawania pytania: *Dlaczego?*. Pytanie to może spowodować reakcję obronną drugiej osoby, która może zacząć wtedy protestować lub przestanie się w ogóle odzywać.
» *Mniej radzić* – ważne jest, żeby uczyć drugą osobę samodzielnego podejmowania niezależnych decyzji. Im mniej rad udzielamy, tym dziecko lepiej się tego nauczy.
» *Parafrazować* lub pytać o myśli mówiącego w inny sposób – parafrazowanie pomaga sprawdzić, czy dokładnie zrozumieliśmy przekazywaną informację.
» *Empatia* – próbujemy postawić się w sytuacji mówiącego i w ten sposób lepiej zrozumieć fakty i uczucia.
» Odwołanie do zasady, która oznacza, że zależy nam na uczuciach i myślach mówiącego, nie wtrącamy się z mówieniem o sobie.
» *Nie przerywamy.*

Aktywne słuchanie prowadzi do sytuacji, kiedy to możemy wyczuć, czy jest inny problem schowany za tym, o którym mowa, a którego dziecko może nawet nie być świadome. Aby rozwinąć pewność siebie nastolatka w momencie, gdy ma on coś do powiedzenia, powinniśmy unikać naszej dezaprobaty, ponieważ za drugim razem może nie być tak szczery. W związku z tym lepiej zachować dla siebie własne uprzedzenia i wyobrażenia o tym, co może powiedzieć (wtrącenia typu: *Wiedziałem, że*…), aby uniknąć niepożądanej

reakcji z jego strony (*Nigdy nie słuchasz tego, co mam do powiedzenia!*, *Zawsze mi przerywasz i nie dajesz skończyć*). Pozwólmy mu skończyć! Jeśli będziemy przerywać, z rozmowy nic nie wyjdzie. Jeśli jakieś rzeczy nie są jasno powiedziane, zachowujemy je w pamięci i wracamy, by je omówić, gdy rozmowa zostanie zakończona.

Nawet jeśli nie mamy czasu, nie jest dobrym pomysłem patrzenie na zegarek podczas rozmowy, ponieważ nastolatek może się wycofać, zamknąć w skorupie jak ślimak i przestać rozmawiać. Gdy zakończy rozmowę, nigdy nie da się do niej powrócić w tych samych okolicznościach.

Przykład klasycznej reakcji w porównaniu z postawą pro-aktywną – słuchanie aktywne. (Ardelean, 2004).

W nawiasach zawarte są myśli danej osoby (matki lub jedenastoletniego dziecka):

Dziecko trzaska drzwiami, jest zdenerwowane, brwi zmarszczone.

Matka: (ten chłopak mnie denerwuje) — Czemu trzaskasz drzwiami? Zwariowałeś?

Dziecko: (też rano trzaskałaś, kiedy nie mogłaś znaleźć kluczy) — Nie zwariowałem!

Matka: To dlaczego trzaskasz drzwiami?

Dziecko krzycząc: — Nie trzaskam!

Matka: Nie mów do mnie tym tonem!

Dziecko: Nie mogę znaleźć książki

Matka: I z tego powodu musisz demolować dom?

Dziecko: Pewnie młody gdzieś ją położył. (i chyba nic nie zdemolowałem, prawda?)

Matka: Nie sądzę, żeby miał z tym coś wspólnego!

Dziecko: (oczywiście, „dziecko" nigdy nie robi nic złego, zawsze go bronisz, on jest święty) — A kto wczoraj zrobił mi bałagan w papierach? To twoja wina, bo pozwalasz mu grzebać w moich rzeczach! Gdybyś się bardziej nim zajmowała, nie niszczyłby moich rzeczy

Matka: Jak możesz go obwiniać? Nie wstyd ci? Bo cię trzasnę!

Dziecko: (do tego aniołka nigdy tak nie mówisz!) — Lepiej pomóż mi ją znaleźć!

Matka: (rany, nie mam obiadu dla męża, jak przyjdzie z pracy, ale muszę teraz szukać z nim książki, inaczej będę miała kłopot. Ale przynajmniej dam mu nauczkę!) — Tak właśnie jest, jak się ma bałagan w swoich rzeczach. A jeśli chcesz, żeby ktoś ci pomógł, to się naucz, że lepiej jest ładnie poprosić.

Dziecko: (i tak mi pomoże, tak tylko gada) — Proooooszęęęęę!

Matka, po poszukiwaniach: — Patrz, jest w twoim plecaku! Myślisz, że mały ją tam włożył?

Dziecko: Ok, ok, zawsze musisz mieć rację!

To, czego absolutnie nie wolno nam robić, to przerywać, krytykować, zaczynać dawać rad, przyjmować roli wybawcy. Nigdy nie mów: *Rozumiem cię, ale…* To „ale" oznacza, że w gruncie rzeczy nie rozumiemy naszego dziecka lub jego uczucia nie są właściwie czy ważne dla nas.

Prawidłowa postawa dla aktywnego i biernego słuchania to taka, gdzie:

» Nawet jeśli się z dzieckiem nie zgadzamy, rozumiemy, że jego uczucia są autentyczne, równie autentyczne są jego przekonania.

» Na tym etapie cokolwiek powiemy przeciwko niemu, będzie traktowane jako osobisty atak na jego uczucia, zasady i przekonania, to jak wbijanie mu noża w plecy. Spowoduje to powstanie natychmiastowej bariery komunikacyjnej i może zagrozić naszym relacjom w przyszłości.

» Trzeba koniecznie przekazywać, werbalnie i niewerbalnie, że rozumiemy jego uczucia (nawet jeśli nie aprobujemy jego zachowania), pragnienia (nawet jeśli się z nimi nie zgadzamy), na przykład rozumiemy, że chce czekoladę swojego brata, ale nie możemy się zgodzić, żeby ją wziął.

» Musimy akceptować prawo dziecko do bycia innym! „Inny pomysł" nie znaczy „głupi pomysł", choćby wszyscy wybuchali śmiechem. Taka reakcja otoczenia tworzy jednak barierę komunikacyjną, nikt bowiem nie lubi być obiektem drwin.

Typowe błędy w stosowaniu metody aktywnego słuchania są następujące:

» Aktywne słuchanie nie ma na celu wydobycia przez nas wystarczającej ilości informacji, tak byśmy sami rozwiązali problem, musimy unikać roli wybawcy. Czasem jednak dziecko myśli, że problem go przytłacza i że potrzebuje ratunku. Nie ratować go w tej chwili to tak, jakby go porzucić.

» Jeśli „doskonale" opanowaliśmy metodę aktywnego słuchania, zbyt akademickie podejście może stwarzać wrażenie, że nasze dziecko jest w gabinecie psychologa, a nie przed przyjacielem.

» Rodzic lub nauczyciel może stosować metodę aktywnego słuchania nawet wtedy, gdy mu nie zależy na drugiej osobie, ponieważ jednak dziecko oczekuje prawdziwego zainteresowaniu jego problemami, z pewnością wyczuje obojętność opiekuna.

» Mechaniczne powtarzanie za dzieckiem, bardzo w innych przypadkach pożytecznych, zwrotów typu: *Och, rozumiem, zgubiłeś książkę…*, *Och, rozumiem, pokłóciłeś się z nauczycielem…*, wydaje się ironiczne.

» Stosowanie metody aktywnego słuchania, gdy rodzic czy nauczyciel się spieszy lub jest zdenerwowany.

» Do pomieszczenia, w którym stosowana jest metoda, może ktoś wejść, np. babcia, co może stworzyć bariery komunikacyjne.

» Nieuczciwa gra, w której rodzic lub nauczyciel stosuje tę metodę, ale tak naprawdę nie akceptuje dziecka i sytuacji takimi, jakimi są.

» Rodzic (nauczyciel) nie jest spokojny na tyle, by pozwolić dziecku (uczniowi) dokończyć bez komentowania to, co ma do powiedzenia. Musimy pozwolić, by dziecko mówiło swobodnie! Jeśli będziemy korzystać z racjonalnego myślenia, gdy ono używa emocjonalnego, nie zrozumiemy się. Błędem jest również zmuszanie do rozmowy, gdy dziecko nie jest do niej gotowe.

» Przerywanie, niezgoda, podawanie rozwiązań oraz inne postawy powodujące powstawanie barier komunikacyjnych.

» Kiedy dziecko nie chce być wysłuchane, nie odpowiada na zaproszenia do rozmowy, „nie otworzy drzwi".

A oto przykład pro-aktywny:

Dziecko trzaska drzwiami, jest zdenerwowane, brwi zmarszczone:

Matka: Widzę, że jesteś zdenerwowany!

Dziecko: Wcale nie jestem zdenerwowany!

Matka: Nie? Wydawało mi się, że trzasnąłeś drzwiami…

Dziecko: krzycząc — Nie trzaskam drzwiami!

Matka: Z tonu jednak wyczuwam, że masz jakiś problem, prawda?

Dziecko: Nie mogę znaleźć książki.

Matka: Rozumiem, gdzie ona może być?

Dziecko: Młody na pewno gdzieś ją położył!

Matka: Ach, tak!

Dziecko: Wczoraj też zrobił mi bałagan w papierach. To twoja wina, bo pozwalasz mu grzebać w moich rzeczach! Gdybyś się bardziej nim zajmowała, nie niszczyłby moich rzeczy.

Matka: Więc myślisz, że to przeze mnie masz teraz problem. I co teraz zrobimy?

Dziecko: Pomóż mi ją znaleźć!

Matka: Chcesz, żebyśmy poszukali jej razem?

Dziecko: Tak!

Matka: po poszukiwaniach — Patrz, jest w twoim plecaku! Dobrze, że ją znaleźliśmy!

Dziecko: Dziękuję!

Matka: (teraz, po zażegnaniu kryzysu, rozwiążmy problem w naszych relacjach) — Posłuchaj, czuję się upokorzona, kiedy mówisz do mnie takim tonem i kiedy trzaskasz drzwiami. Wygląda mi to na brak szacunku Także bałagan w twoim pokoju mnie niepokoi, zobacz, do czego to prowadzi.

Dziecko: Przepraszam!

Matka: Jak twoim zdaniem możemy uniknąć takich sytuacji w przyszłości?

Dziecko: Mogę mieć porządek w pokoju, ale młody ciągle bałagani.

Matka : Myślisz, że gdybyś miał klucz i zamykał pokój, to byłoby ok?

Dziecko: Byłoby idealnie!

Matka: A więc będziesz miał porządek w pokoju i przestaniesz obwiniać brata?

Dziecko: Pewnie!

Matka: Umowa?

Dziecko: — Ok!

Wypracowanie intuicji w relacji rodzic – dziecko jest pożyteczne i przynosi korzyść obu stronom. Kiedy rodzic usłyszy: *Ściemnia się i robi się chłodno,* zrozumie, że powinien zapalić światło i może włączyć kaloryfer lub podać dziecku koc. To samo z dzieckiem – kiedy słyszy rodzica mówiącego: *Czuję się samotny*, podejdzie i obejmie go. Intuicja pomaga odczytywać przekaz poprawnie.

Serce ma swoje argumenty, do których umysł nie jest przyzwyczajony

Pascal.

» Jeśli są rzeczy, które mogą być krytykowane, powinno istnieć solidne uzasadnienie krytyki. Nastolatki doceniają krytykę tylko wtedy, jeśli jest wsparta argumentami. Nie możemy mówić, że coś jest niemądre, szalone tylko dlatego, że takie jest nasze zdanie na ten temat.

Dopiero gdy skończy się etap emocjonalny, możemy spokojnie komentować kłótnię, używając argumentów i podkreślając cierpliwie każdą uwagę.

» Nastolatki przyjmują krytykę jedynie w wypadku, jeśli otrzymają porządne argumenty, krok po kroku wyłożone ze spokojem i bez emocji. Nie ma sensu używać argumentów jako kamieni do miażdżenia osoby siedzącej przed nami. Argumentacja prowadzi nas do ponownego ustanowienia równowagi i do analizy obu punktów widzenia. Argumenty są przedstawiane po to, by otworzyć „pewien kanał komunikacyjny". W zależności od tonu głosu możemy zwracać większą uwagę na to, co ktoś mówi. Poprzez używanie odpowiedniego tonu głosu i gestów można podkreślić ważne punkty rozmowy.

» Podczas dialogu rodzic musi stłumić w sobie skłonność do wyjaśniania, wykazywania się swoim szerokim doświadczeniem a zarazem sugestii, że jego przykład trzeba naśladować. Nie wolno mu zapominać, że nie jest w pracy przed swoim podwładnym, ale że rozmawia ze swoim dzieckiem, które oczekuje wsparcia i zachęty, a przede wszystkim poszukuje przyjaciela, a nie szefa.

» Bardzo ważne jest, by rozmawiać z dzieckiem nie tylko wtedy, gdy są problemy. Musimy prowadzić permanentny dialog, ponieważ to pokaże naszym dzieciom, że nam na nich zależy, ale to zainteresowanie nie może przerodzić się w formę kontroli. Należy również doceniać sukcesy dziecka nawet jeśli są niewielkie, w dalszym ciągu są sukcesami i należy to podkreślać. Kiedy jesteś zły, gdy coś jest nie po twojej myśli, jesteś niezadowolony, bo dziecko ma bałagan, nie odrabia pracy domowej, spędza zbyt dużo czasu przed telewizorem, nie odżywia się zdrowo, znajdź w nim coś, co możesz pochwalić i powiedz mu to. Mała pozytywna zachęta jest lepiej odbierana i może spowodować zmianę w jego zachowaniu większą niż tygodnie walki, gróźb i kar.

Aby poprawić naszą komunikację i współpracę z dzieckiem, gorąco polecamy przeczytanie książki Faber i Mazlish *Jak mówić, żeby dzieci się uczyły w domu i w szkole* (1996).

Historia na temat braku czasu:
Dziecko (10 lat): Chciałbym ci coś powiedzieć!
Rodzic: Nie teraz, śpieszę się do pracy. Powiesz mi, kiedy wrócę! Pa!
Późnym wieczorem dziecko nie chce iść spać, czeka aż rodzic spyta, o czym chciało porozmawiać. Rodzic, z mnóstwem problemów, jest zdenerwowany.
Rodzic: O tej porze nie jesteś w łóżku?! Dalej, do łóżka! I żebym nie musiał powtarzać!
Dziecko: Ale... dobranoc!
Po chwili, kiedy rodzic trochę się uspokaja, potrzebuje pociechy i zrozumienia od dziecka, ponieważ wyjeżdża na kilka dni.
Rodzic: Wyjeżdżam, wrócę za dwa dni. Rozumiesz to, prawda? Będziesz się dobrze zachowywał. Zostaniesz z Ritą.
Dziecko: Ale ja chciałem...
Rodzic: O co znów chodzi!? Nie rozumiesz, że się spieszę? Porozmawiamy, kiedy wrócę. Pa!
Dziecko: ... do widzenia!...

W tym przypadku nie powinny nas dziwić reakcje dziecka, takie jak: *Nikomu na mnie nie zależy*. Jest to wybuch frustracji za każdym razem, gdy nie zwracamy na nie uwagi. Dziecko próbowało „zaczepiać" rodziców, wracało do tego przy kilku okazjach, lecz nie było słuchane i w efekcie, w ramach buntu, przestało się komunikować. Prowadzi to do sytuacji, kiedy dziecko będzie podejmowało decyzje takie, jakie będzie chciało, zaakceptuje radę od kogokolwiek, kto go wysłucha, ale będzie się dystansowało od swoich rodziców. Zapracowane życie, dużo obowiązków doprowadzają rodziców do sytuacji, w której minimalizują czas spędzony z dzieckiem, a czasem nawet nie są świadomi faktu, że je skrzywdzili i odsunęli od siebie.

» Wspólnie spędzany czas jest bardzo ważny dla ustanowienia związku. Tylko w oparciu o silną i wzmacniającą się z czasem relację, rodzice i dzieci będą mogli pokonać skutecznie niepowodzenia i problemy związane z dojrzewaniem. Musimy pomagać naszemu dziecku i uczyć je od lat najwcześniejszych, żeby było świadome konsekwencji swoich czynów i decyzji, a później żeby potrafiło brać pełną odpowiedzialność za swoje wybory.

» Istnieją momenty, kiedy podjęta decyzja powoduje nieoczekiwane trudności, przed którymi dziecko będzie chciało uciec. Obowiązkiem rodzica jest udzielenie mu pomocy, wsparcia oraz zachęty w taki sposób, że będzie chciało iść dalej i pokonywać kłopoty. W ten sposób wzmacnia się samoocenę dziecka. Porzucenie naznaczyłoby je na całe życie, może nawet przytłoczyło. Ważna jest współpraca z rodziną i jej wsparcie.

» Dla osób z XXI wieku świat nieustannie się zmienia. Najczęściej używanym zdaniem jest: *Nie mam czasu*. Zalew informacji i nowinek technologicznych powoduje, że stoimy przed niebezpieczeństwem, że nie będziemy na bieżąco z wydarzeniami, dlatego skupiamy się tylko na informacjach potrzebnych nam w pracy. Ponadto musimy kształcić nasze dzieci w duchu tego stulecia tak, żeby dotrzymywały kroku współczesnym czasom. Nam samym trudno jest dostosować się do tego tempa, bo zostaliśmy wychowani w tradycyjnym stylu przez naszych rodziców, dziadków i ich rodziców. Tradycyjny styl okazuje się teraz nieskuteczny, a my jesteśmy zmuszeni do dostosowania się do społeczeństwa, które nieustannie i coraz szybciej się zmienia. Jeśli chcemy, by nasze nastolatki sobie radziły, sami musimy dotrzymywać tempa.

Mimo braku wolnego czasu warto nauczyć się nim zarządzać. W tym celu przeanalizujmy dokładniej nasz codzienny plan dnia:

» Oglądamy telewizję – z jednej strony działa to na nas pozytywnie, bo otrzymujemy bieżące informacje i dobrze się bawimy. Z drugiej strony może warto czasem zachęcić dzieci, żeby pooglądały jakiś program razem z nami tak, by potem o nim podyskutować - one mogą zadawać pytania i od razu uzyskać odpowiedzi. W ten sposób będą pewne, że mają w rodzicu przyjaciela i partnera. Czy to nie jest też czas wspólnie spędzony z dzieckiem?

» Przeanalizujmy rozmowy przez telefon. Są konieczne, normalne, czasem mogą być nam potrzebne nawet długie rozmowy. Te także są normalne, ale możemy zakończyć rozmowę wcześniej obietnicą, że wkrótce odwiedzimy osobę, z którą rozmawiamy i wówczas porozmawiamy dłużej. W ten sposób unikniemy sytuacji, w której będziemy

ganić dziecko, że za dużo rozmawia przez telefon, a ono odpowie nam, że my robimy tak samo. Nasi znajomi mogą poczekać, ale edukacji naszego dziecka nie można opóźniać lub zajmować się nią tylko wtedy, gdy mamy na to czas.

» Jeśli przytłaczają nas problemy w pracy, jeśli są one ważne, możemy omówić je z naszym partnerem. Nie wyłączajmy naszego dziecka, mówiąc mu: *Idź do swojego pokoju, to nie twoja sprawa*. Pozwólmy mu zostać. Dzięki temu dziecko może zrozumieć, że praca to poważna sprawa, może też wyrazić swoje zdanie.

» Jeśli idziemy na zakupy, musimy pomyśleć, jak sprawić, by nasze dzieci przyjęły odpowiedzialność za kupowanie rzeczy do domu oraz rzeczy, które lubią. Z tą świadomością na temat zakupów w przyszłości będą je robiły rozsądniej.

» Mamy weekendy, które chcielibyśmy spędzić z naszymi dziećmi, ale pomyślmy o tym, że i nasze dzieci mają weekendy, więc czemu nie spędzać ich wspólnie? Czemu nie cieszyć się swoim towarzystwem i rozmawiać o innych sprawach niż te, o których rozmawia się w ciągu tygodnia, takich jak prace domowe, kary, obowiązki etc.

Jeśli przyjrzymy się niewielkiej ilości czasu, który zyskaliśmy, zrozumiemy, że nie chodzi o to, by móc powiedzieć: *Zyskałem 30 minut* czy *Zyskałem dwie godziny*, prawdziwym zyskiem jest bowiem kontakt uczuciowy i wzmocnienie relacji rodzic – dziecko. Lepsze zarządzanie czasem daje nieoczekiwane korzyści, także rodzicom – pomaga im utrzymać lepszą kondycję, optymizm, uśmiech i satysfakcję.

6.3.2. Wiadomość „ja"

Jak rozmawiać z kimś, kto nam przeszkadza, bez tworzenia bariery w naszych wspólnych relacjach? Widzimy, że wiadomości, które tworzą barierę komunikacyjną, zawierają przesłanie „ty", jak np. ***Ty jesteś***… albo *Ty zrobiłeś/nie zrobiłeś*… Aby uniknąć tej komplikacji, proponujemy wykorzystywanie „ja" w naszym sposobie mówienia. Sekret polega na tym, że przekaz nie skupia się na tym, co druga strona zrobiła, ale na fakcie, który NAM przeszkadza, a MY wyrażamy nieprzyjemne uczucie spowodowane zachowaniem drugiej strony.

Dlatego NIE będziemy mówić naszemu dziecku: *Dlaczego nie posłałeś łóżka rano?* ani *Ile razy mam ci mówić, żebyś nie przychodził do domu później niż o dziewiątej?*, ale powiemy: *Czuję, że ogarnia mnie złość, gdy rano widzę twój niepospr*ząt*any pokój i muszę ścielić twoje łóżko* albo *Martwię się, kiedy jest dziewiąta wieczorem, a ciebie jeszcze nie ma, bo boję się, że coś ci się stało*.

Tak więc możemy uczynić dziecko odpowiedzialnym za nasze negatywne uczucia i sugerujemy mu, że w pewnym sensie zachowuje się w stosunku do nas emocjonalnie agresywnie. Metoda ta jest skuteczna, gdyż nie stawia dziecka na niższej pozycji, jak poprzednia, ale odnosi się do tej w nim osoby, która jest odpowiedzialna.

Na strukturę metody „ja" składają się trzy elementy:

» negatywne uczucie, które mamy: *To mi przeszkadza*, *Martwię się...*, *Denerwuje mnie to...*, *Przyprawia mnie to o ból głowy*, *Łamie mi to serce*, *Boję się*,

» problem, który powoduje nasze uczucie: *Kiedy ty...*,

» przyczyna powodu, generującego nasze uczucie: *Ponieważ...*

Nie możemy używać tej metody manipulacyjnie dla spełnienia naszych żądań, pragnień czy oczekiwań, jeśli nie są one uzasadnione. Na przykład rodzic nie może powiedzieć dziecku: *Przeszkadza mi, że nie pójdziesz i nie zatrudnisz się w firmie XYW* lub *Frustruje mnie, że nie masz swojej własnej firmy* albo *Czuję się upokorzony, bo nie jesteś lekarzem*.

Może się wydarzyć, że gdy używamy metody „ja", ktoś może nam udzielić impertynenckiej odpowiedzi:

— Przeszkadza mi, że robisz tyle hałasu w klasie, że inni nie mogą się skupić.

— A kogo to obchodzi?

W takim przypadku możemy odpowiedzieć:

— Mnie obchodzi i ciebie również powinno. Gdybyśmy nie myśleli tylko o sobie, ale i o innych, żylibyśmy w lepszym świecie. Jak myślisz? Nie byłoby dobrze, gdyby innym zależało na tobie i na tym, co czujesz?

6.3.3. Umiejętność wyrażania uczuć

Wyrażanie **pozytywnych** uczuć jest wartościowym sposobem interakcji. Członkowie szczęśliwych rodzin wiedzą, jak to robić i są zdolni włożyć w słowa wiele dobrych emocji, nie jest to jednak takie proste. Proponujemy wyrażać pozytywne uczucia w następującej kolejności:

Krok 1. Nawiąż kontakt: patrz na drugą osobę, zwracaj się do niej po i mieniu.
Krok 2. Nazwij dokładnie to, co zrobiła druga osoba, a co ci się podobało.
Krok 3. Powiedz drugiej osobie, jakie uczucia to zachowanie w tobie wywołało.

Na przykład: *Tomku, świetny z ciebie chłopak. Wróciłeś do domu na czas. Czuję, że mogę ci zaufać*. Angażuje to umiejętność stawiania wymagań w pozytywny i bezpośredni sposób. Musi to być stwierdzenie mocne i pełne szacunku.

Wyrażanie **negatywnych** uczuć, tak samo jak pozytywnych, nie jest sprawą prostą. Ważne jest, by negatywne uczucia nie prowadziły do konfliktu ani nie obrażały drugiej osoby. Proponujemy wyrażać negatywne uczucia w następujących etapach:

1. Patrz wprost na drugą osobę. Mów stanowczo i łagodnie.
2. Nazwij konkretnie rzecz, którą druga osoba zrobiła, a która wprawiła cię w niezadowolenie.
3. Powiedz drugiej osobie, jak się w związku z tym czujesz.
4. Zaproponuj, jak rozwiązać ten problem. Możesz podać kilka rozwiązań.

Efektywnej komunikacji można się nauczyć, nigdy bowiem nie jest za późno, by zacząć pracować nad jej poprawą.

Nie czujcie się zakłopotani, patrząc na własne dziecko. Okazujcie mu miłość tak często, jak tylko się da .

(Lamontagne, 1999).

6.3.4. Teoria „nie"

Wydaje się, że nasz mózg nie rozumie słowa „nie". W ten sposób jesteśmy w stanie wyjaśnić, dlaczego empiryczne techniki opierające się na „pozytywnym podejściu" są skuteczne. Tak bardzo, jak to możliwe, powinniśmy unikać zaprzeczenia. Zamiast „nie", mówmy „tak, ale..." podając warunek, skutek lub ostrzeżenie, na przykład:

ZAMIAST NIE	MÓWIMY TAK
Nie rób…	Spróbuj zrobić to tak…
Nie masz racji	Czemu tak mówisz? Z mojego doświadczenia wynika, że raczej…
Nie wolno ci grać na komputerze!	Może zagrać na komputerze, jeśli…
Nie rób tego!	Jeśli to zrobisz, takie będą konsekwencje/będzie trudno, ponieważ …
Nigdy ci się nie uda! Jesteś do niczego!	Próbowałeś i nie udało ci się. Co możesz zrobić, żeby następnym razem było inaczej/jak mogę ci pomóc…
Jeśli tego nie zrobisz w ten sposób, nie dostaniesz…	Jeśli zrobisz to w ten sposób, dostaniesz…

Przypomnij sobie, jaki efekt wywierały na tobie słowa: *Nie dotykaj tego*, *Nie idź tam!* Właśnie wtedy tego dotykałeś i tam szedłeś. Jeśli nie chcemy do tego doprowadzić, musimy unikać używania słowa „nie", a raczej zacząć używać pozytywnego myślenia.

6.4. Szacunek i pewność siebie

W relacji między rodzicami a dziećmi konieczne jest wypracowanie poczucia wzajemnego szacunku i zaufania. Szacunek rodzica do dziecka oznacza umiejętność usłyszenia i przetworzenia myśli dziecka. Myśli te nie zawsze ułatwiają dyskusję, a raczej ją utrudniają. Jednak rodzic powinien zawsze być „dostępny" i chętny do rozmowy z dzieckiem, nawet jeśli uważa problem za mało istotny lub jego rozwiązanie za oczywiste. Takie nastawienie powinno stworzyć pewien domowy obyczaj przestrzegany przez obie strony, a obietnice i umowy muszą być dotrzymywane. Ta zasada prowadzi nas do drugiej kwestii – kwestii zaufania, które jest podstawą przekonywania i doradzania dziecku przez rodzica.

Kiedy nastolatki zdają sobie sprawę, że ktoś usiłuje narzucić im swoją wolę, mają tendencję do negatywnego reagowania i wycofywania się ze współpracy. Rodzice powinni być gotowi na takie chwile. Relacje pomiędzy nastolatkiem a jego rodzicami można szybko przywrócić tylko poprzez zastąpienie zachowania pełnego osądów zachowaniem opartym na zaufaniu do decyzji dziecka, tylko wtedy mamy bowiem szansę zmniejszyć jego tendencję do stawiania oporu czy też walki z rodzicami. Tak więc zaufanie oraz zachęta są przesłankami wiary w możliwości i działania dziecka.

Kiedy tylko jest to możliwe, rodzice powinni również dawać wybór, zamiast wskazywać gotowe rozwiązania, bez możliwości wzięcia przez dziecko udziału w podejmowaniu decyzji.

Nawet jeśli dorosły ma pewność co do tego, jaką decyzję nastolatek powinien podjąć, doświadczenie pokazuje, że lepiej jest unikać narzucania mu swojej woli, bo tylko wtedy zwiększają się szanse, że dorosły wywrze nań pozytywny wpływ w poważnych sprawach. Nastolatek musi czuć, że sam podejmuje decyzje.

Zgódź się, że się nie zgadzasz to dobra technika, pomagająca rodzicom znacznie zwiększyć umiejętność wysłuchania dorosłego przez nastolatka. Nastolatek ma pełną możliwość podążania za stanowiskiem matki czy ojca, jeśli nie jest do tego zmuszany.

6.4.1. Zachęcaj je, nie tylko chwal

Rodzic, który zachęca, przestaje czynić dziecku negatywne uwagi. Kiedy pojawia się problem, korzysta z metod okazujących dziecku szacunek. Ponadto, aby dziecko zyskało adekwatną samoocenę i uwierzyło we własne możliwości, rodzic powinien być pierwszym dorosłym, który w nie uwierzy. Bardzo niewiele dzieci wierzy w siebie, jeśli nie wierzą w nich rodzice, a to właśnie oni powinni nieustannie podkreślać pozytywne strony ich wysiłków. Między zachętą a pochwałą są jednak różnice, przynoszą one nieco inne efekty. Pochwała jest formą zapłaty i kultywuje postawę rywalizacji, z kolei zachęca się do wysiłku lub chcąc w dziecku podtrzymać zapał, a właśnie tego ono oczekuje.

6.4.2. Akceptuj je

Kiedy dzieci żyją w otoczeniu, które lubi je osądzać, szybko uczą się buntu przeciwko ocenie. Kiedy żyją w otoczeniu akceptującym, uczą się kochać. Wysiłki rodziców powinny więc zmierzać w stronę pełnej akceptacji swoich dzieci – tego, kim są, a nie, kim chcieliby, żeby były. Jeśli dzieci mają uwierzyć we własne możliwości, rodzice muszą godzić się ze wszystkimi ich niedoskonałościami. Niestety wielu z nich uważa, że poprzez nieustanne zauważanie i osądzanie wad dziecka, pomagają mu się poprawić, jednak w rzeczywistości osiągają przeciwny efekt.

Ostatecznie dzieci muszą się też określić same, nie tylko poprzez ocenę swoich rodziców, ale także poprzez opozycję do nich. Wynika to po części z obaw, że rodzice narzucą im swoją osobowość, i że nie dadzą im szansy stworzenia własnej definicji siebie. W swych wysiłkach, by upewnić się, że są tym, kim chcą być, dzieci do pewnego stopnia próbują być kimś, kim ich rodzice nie chcą, żeby byli. Taka taktyka w ich przekonaniu zapewnia im niezależność. Właśnie te sprzeczne tendencje w zachowaniu dziecka sprawiają, że życie z nim jest tak ciężkie dla rodzica, tym bardziej że dziecko musi się jeszcze samookreślić w opozycji do szerszego środowiska, a nie tylko do środowiska rodzinnego.

Aby móc „wyfrunąć w świat", dziecko musi czuć, że jego dom rodzinny jest otwarty i gotowy do przyjęcia go bez żadnych warunków, że jest niczym pluszowy miś dla małego dziecka – obiektem wytwarzającym aurę bezpieczeństwa. Podczas gdy małe dziecko potrzebuje obiektu fizycznego, by czuć się bezpiecznie, u starszego poczucie to wytwarza dom rodzinny. Niektórzy rodzice zachęcają dzieci do szybkiego usamodzielnienia się, ale czasem może to wywołać niekorzystne skutki, jeśli dzieci zaczną spostrzegać te zachęty jako chęć pozbycia się ich i rozluźnienia więzi, na co nie są jeszcze gotowe. Oczywiście dorośli nie mogą hamować zdobywania niezależności przez dziecko, wszelkie tego typu działania na pewno nie spowolnią

procesu usamodzielniania się. Próby autokratycznego kierowania rozwojem tożsamości są bezproduktywne i bezużyteczne. I niezależność, i chęć utrzymywania więzi z rodzicami muszą być odpowiedzią na potrzeby dziecka.

W okresie dorastania lepiej będzie, jeśli rodzice będą po prostu AKCEPTOWAĆ pełne sprzeczności i z pozoru niewdzięczne zachowanie swoich nastolatków, co nie znaczy, że mają je APROBOWAĆ. Rodzice powinni bez nadmiernej opiekuńczości zostawić nastolatkowi przestrzeń psychiczną, aby mógł zobaczyć i sprawdzić siebie w nowych sytuacjach, a gdy wreszcie zda sobie sprawę, że jakieś zachowanie jemu samemu nie odpowiada, może z niego zrezygnować z własnej woli, a nie w efekcie nacisków rodziców. Tylko wtedy, jeśli nastolatek ma poczucie autonomii, porzuci „problematyczne" zachowanie na stałe. Tak więc relacje z dzieckiem ułożą się korzystniej, jeśli rodzice, którzy przywiązują wagę do fizycznego i psychicznego bezpieczeństwa nastolatka, pozostaną niezaangażowani w to, co robi, zawsze oferując mu bezwarunkową akceptację oraz możliwość powrotu do domu po jego przygodach i potencjalnych niepowodzeniach w wielkim świecie.

Najlepsze, co rodzice mogą zrobić w okresie dojrzewania, to nie brać do siebie opinii i słów wygłaszanych niekiedy przez nastolatka w gniewie, nie wywierać też presji, ani nie wycofywać się w obliczu jego ataku. Rodzice mają oczywiście prawo trwać konsekwentnie przy swoich wartościach i żyć zgodnie z nimi, ale bez nieustannego dawania do zrozumienia, że to oni są wzorowi oraz bez krytykowania wartości, według których stara się żyć nastolatek. Powinni zawsze pamiętać, że ich dziecko jest dobre, nawet jeśli w danej chwili trudno to zauważyć, i mieć nadzieję, że jeśli będą konsekwentnie żyli według swoich standardów, nastolatek doceni je i częściowo nieświadomie przejmie.

Nastolatek jest również w stanie akceptować inność rodziców, ale wolałby, żeby żyli oni po swojemu, nie wydawali sądów na temat drogi życiowej, którą on sam wybiera oraz pozostawili mu przestrzeń do eksperymentowania. W sytuacji nieudanych wyborów przyjmie on jednak chętnie pomoc. Będzie mógł włączyć niektóre zasady i zachowania rodziców do swojego systemu wartości, jeśli zrozumie, że w wyniku tego nie stanie się ich „klonem". Z drugiej strony „mur obronny" zbudowany z wartości rodziców nie powinien runąć, ponieważ jego ruiny mogą zniszczyć rozwijającą się osobowość dojrzewającego nastolatka.

6.4.3. Prawo do porażki

Dziecko zawsze powinno mieć dość przestrzeni na poniesienie porażki, ponieważ zarówno dzieci, jak i dorośli czasem je ponoszą. Z biegiem lat dziecko nauczy się, że niepowodzenia i błędy są częścią życia. Osoba, która nie popełnia błędów, nigdy nie dojrzewa i nie docenia prawdziwej wartości życia. Łatwo jest chwalić kogoś, kto nieustannie wygrywa, ponieważ wszyscy interesują się zwycięzcą, ale to przegrywający jest tym, którego należy wesprzeć. Dziecko chce, by jego rodzice czuli dumę, gdy odniesie sukces, ale czasem potrzebuje bardziej akceptacji swoich błędów i niepowodzeń; nie utraci zaufania do rodziców, jeśli będą przy nim nawet w takich chwilach.

Dzieci zwykle wiedzą, kiedy robią coś źle. Nie ma potrzeby im o tym nadmiernie przypominać ani robić wykładów na temat tego, czego powinny unikać. Wręcz przeciwnie, lepiej jest dostrzegać dobre strony ich zachowania i chwalić je, ponieważ nie zawsze są całkowicie

pewne tego, że zachowują się poprawnie. Wyszukanie i położenie nacisku na pozytywne aspekty dziecka może podnieść jego morale. Pomaga mu również zrozumieć, że jest dobrym człowiekiem i nawet jeśli popełnia błędy, jest coś, co robi dobrze.

Pewność siebie każdego człowieka zależy też od tego, czy akceptuje własne ciało i czy dobrze się z nim czuje. Naturalne jest, że dzieci czują się ze swoim ciałem dobrze, dopóki rodzice tego poczucia nie zaburzą. Dzieje się zazwyczaj tak, że nie są oni nawet świadomi błędów, które w tym względzie popełniają. Kiedy we wczesnym etapie dziecko bada swoje ciało, powinno to być akceptowane jako normalny etap rozwoju. Jeśli w jakimś momencie zostanie przyłapane na jego nadmiernym oglądaniu, należy zwrócić jego uwagę na inny temat. Jeśli dziecko nie przejmuje się swoją nagością, delikatnie je ubieramy lub przykrywamy ręcznikiem. Należy przy tym unikać złości i zakłopotania. Dziecko będzie rozwijało się z odpowiednim i pozytywnym stosunkiem do samego siebie, jeśli na czas otrzyma pomoc i pogodzi się ze swoim ciałem i jego różnymi funkcjami. Zazwyczaj rodzice niezadowoleni ze swojego wyglądu przekazują to przekonanie swojemu potomstwu i w efekcie dzieci, mając poczucie niższości, nie potrafią się wyróżnić czy osiągać sukcesów.

6.4.4. Jak przekonać dziecko do współpracy

Spór pomiędzy rodzicami i dziećmi często wyraża się skargą rodziców: *Nic na niego nie działa, ani jeśli traktuje się go dobrze, ani jeśli się go traktuje źle*. Dzieci jednak nie potrzebują „specjalnego traktowania" ani marudzenia, natomiast, jak wszyscy z nas, potrzebują zaufania i zachęty w rozwoju osobowości i systemu swoich przekonań. Na zachowanie duży wpływ wywiera pragnienie, by inni ludzie traktowali nas poważnie, ponieważ nikt nie lubi czuć się gorszy. Duża część stresu, który odczuwa dziecko szkolne, pozostaje w związku z jego silnym pragnieniem, by przestać być traktowanym jak maluch.

Zazwyczaj rodzice, by utrzymać swoje przywództwo, wykorzystują dwa niewłaściwe sposoby konfrontacji. Pierwszy sposób to nadopiekuńczość, wyręczanie dzieci i uleganie ich żądaniom. Drugi sposób to bycie apodyktycznym i zmuszanie dzieci do podporządkowania się decyzjom dorosłych. Pozytywny skutek uzyskamy jednak tylko wtedy, jeśli dziecko będzie czuło, że jest szanowane przez starszych, odpłaci nam wówczas tym samym.

6.4.5. Tolerancja

Nie proponujemy rodzicom, by byli tolerancyjni, kiedy okazują się zbyt surowi. To, co chcielibyśmy, żeby osiągnęli to to, by się nieustannie uczyli, stając się prawdziwym wyzwaniem dla swoich dzieci, przewodząc im mądrze, bez wyprowadzania z równowagi. Wielu rodziców odkryło już, jak skutecznie rozwiązywać problemy w swoich rodzinach, ale zdecydowana większość czuje się „zagubiona", a ich zachowanie prowadzi w wychowawczy ślepy zaułek.

Tolerancja to bardzo złożone zjawisko. Nie tylko zakłada, że szanujemy prawa innych, ale również pomagamy im je praktykować. Tolerancja to nie tylko „znoszenie" inności ludzi, pojęcie to zakłada aktywną postawę wobec nich i interakcję z nimi.

Zacytujmy wspaniały tekst wiersza Nolte (1954):

Kiedy dzieci żyją w tolerancji, uczą się cierpliwości
Kiedy dzieci żyją wśród pochwał, uczą się je doceniać

Kiedy dzieci żyją w akceptacji, uczą się kochać
Kiedy dzieci żyją wśród oklasków, uczą się kochać samych siebie
Kiedy otacza je uznanie, uczą się, że dobrze jest mieć cel
Kiedy otacza je hojność, uczą się być hojne
Kiedy żyją w szczerości, uczą się być szczere
Kiedy żyją w sprawiedliwości, uczą się być sprawiedliwe
Kiedy otacza je przyjazna atmosfera, uczą się, że świat jest przyjaznym miejscem do życia

Wiersz ten mówi nam, że dzieci uczą się przez samodzielne doświadczanie świata. Powinniśmy więc pomóc im doświadczać życia, które da im wysoki stopień wiary w siebie i samoakceptacji.

6.4.6. Empatia

Najpierw powinniśmy przyjrzeć się znaczeniu terminu psychologicznego „empatia". Empatia to zdolność rozumienia i czucia tego, co czuje inna osoba, nie tylko w sensie fizycznym, lecz w sensie emocjonalnym. Wyrażenie „być w czyjejś skórze" to faktyczny opis empatii.

> Wyjrzyj przez okno innej osoby i zobacz świat tak, jak ona go widzi
>
> (Yalom, 2005).

W najbardziej podstawowej formie, empatia to umiejętność czucia tego, co czuje i nna jednostka. Empatyczni rodzice widząc, gdy płacze dziecko, poczują jego ból. a widząc je krzyczące w złości, poczują jego rozczarowanie i wściekłość. Jeśli potrafimy przekazać naszemu dziecku głębokie i osobiste zrozumienie, pokazujemy naszą wiarę w jego własne„doświadczenia" i pomagamy mu uczyć się i uspokoić. Empatię można porównać do spływu rwącą górską rzeką. Nie ma znaczenia, ile skał czy intensywnych prądów napotkamy w naszych relacjach z dzieckiem, musimy utrzymywać się na powierzchni i posuwać do przodu. Nawet, jeśli kurs, który obieramy jest mylący i pełen niebezpieczeństw (a w okresie dojrzewania pojawia się i ch mnóstwo), możemy pomóc naszym dzieciom pokonać przeszkody i odnaleźć własną drogę.

Jak to możliwe, że empatia może być tak potężnym narzędziem wychowania? Dzieje się tak, ponieważ dzieci czując empatię rodziców, zmieniają sposób i ch spostrzegania i uważają i ch za sojuszników, a poziom i ch wzajemnej współpracy wzrasta. w ten sposób działa empatia. Kiedy rodzic próbuje zrozumieć doświadczenia swojego dziecka, pomaga mu odczuć, że dostaje ono takie wsparcie, jakiego potrzebuje. Teraz dziecko ma kogoś po swojej stronie. Gdy rodzice unikają moralizowania, unikają wchodzenia w konflikt, unikają prób odwodzenia dzieci od ich celów, dzieci wpuszczają i ch do swojego świata, okazują więcej zaufania. Tak więc, kiedy pojawiają się konflikty, zawsze jest do dyspozycji wspólna płaszczyzna do znalezienia rozwiązania problemu. Dzieci chętniej wysłuchają zdania empatycznych rodziców i wezmą je pod uwagę, kiedy będą podejmowały ważne decyzje.

Jeśli ten opis empatii wygląda bardzo prosto, to tak właśnie jest, ponieważ jest ona w swej i stocie prosta, nie zawsze jednak łatwa w realizacji.

6.4.7. Daj dziecku wiarę w siebie

Czym jest wiara w siebie?

> Wiara w siebie to autocentryczne, czasem narcystyczne poczucie wyższości. Jest to poczucie umiejętności właściwego zareagowania na wszystkie problemy i niebezpieczeństwa, a także postrzeganie siebie jako wyjątkowej osoby
>
> (Kavkios 2004).

To wrażenie, że jako ludzie jesteśmy ważni i wyjątkowi, jest uzasadnione trzema czynnikami:

- naszymi praktycznymi zdolnościami, które pozwalają nam odpowiadać na zawodowe, społeczne, kulturowe i sportowe wyzwania,
- uznaniem, akceptacją i miłością innych ludzi,
- naszą umiejętnością radzenia sobie w krytycznych momentach życia, takich jak choroby, rozwody, utrata pracy czy śmierć ukochanych osób.

Wiara w siebie wyraża się pewnymi modelami zachowania i postawami, takimi jak odpowiedzialność, inicjatywa, godność, samokontrola, cierpliwość, szacunek wobec innych, dążenie do celu etc. Z wiarą w siebie łączy się twórcza komunikacja, refleksyjne myślenie, planowanie, poprawne podejmowanie decyzji oraz przeświadczenie, że nasze umiejętności są wystarczające, by osiągnąć założone cele. Wiarę w siebie kultywuje nie tylko wsparcie ze strony innych, ale także samoocena kształtowana poprzez nasze kompetencje, doświadczanie miłości oraz niezłomną postawę wobec codziennych trudności.

6.5. Edukacja

6.5.1. Szanuj wybór dziecka

Rodzina dziecka zawsze odgrywa dużą rolę w jego edukacji zawodowej. Przyczyną tego jest fakt, że rodzice należą do dwóch systemów społecznych: ekonomicznego i rodzinnego. Dodatkowo rodzice, świadomie bądź nie, przekazują dzieciom wartości społeczne, ambicje, życzenia i pomagają im rozwinąć własne oczekiwania edukacyjne i zawodowe. Dla młodej osoby zalety i wady zawodu rodzica stają się doświadczeniem życiowym, a w przypadkach, gdy chodzi o zawód będący tradycją rodzinną, wpływ ten jest dużo większy. Warto zauważyć, że szczególnie w naszym społeczeństwie rodzice mają dominującą pozycję w organizowaniu życia swoich dzieci i często (co jest oczywiście niewłaściwe) patrzą na nie, jak na swoje przedłużenie. Co nie mniej ważne, ekonomiczna sytuacja rodziny często determinuje drogę, jaką dziecko obierze po ukończeniu podstawowej edukacji.

Dla młodych ludzi przystosowanie się do tych nowych sytuacji może stanowić prawdziwe wyzwanie. Adaptacja rodziców jest nawet trudniejsza i często trafiają w ślepy zaułek, kiedy muszą zmierzyć się z niepokojem i obawami swoich dzieci o przyszłość. Szczególnie trudne staje się to dla rodziców posiadających dzieci w końcowej fazie wyboru kariery zawodowej. System oświatowy został opracowany w taki sposób, że dzieci muszą wybrać swoją przyszłość

zawodową bardzo wcześnie, w najbardziej kluczowym momencie swojego życia. Czują się zagubione w mnóstwie różnych specjalizacji. Nie potrafią wybrać pomiędzy tym, co lubią, a tym, co wydaje się obiecującą karierą. Tymczasem w społeczeństwie i na rynku pracy, cechującym się intensywną rywalizacją, ci, którzy osiągają sukces to ci, którzy potrafią pokierować swoją edukacją w oparciu o swoje umiejętności, talenty oraz szczególne cechy osobowości.

W swoich wysiłkach, by pomóc dzieciom, rodzice angażują się emocjonalnie, a cała rodzina często doświadcza sytuacji intensywnego napięcia. Edukacyjne i zawodowe wybory dzieci mogą stać się przyczyną kłótni między członkami rodziny. Nastolatek często się zniechęca ze względu na taką atmosferę, a to może prowadzić do podejmowania błędnych decyzji.

Istnieje kilka przyczyn podejmowania niewłaściwych decyzji przez nastolatka:

» nastolatek może negatywnie reagować, kiedy doświadcza intensywnego nacisku ze strony rodziny w kwestiach dotyczących jego życia prywatnego,

» kiedy jego życzenia są tłumione w celu zaspokojenia woli rodziców,

» kiedy wybiera szkołę średnią czy uczelnię wyższą stawiającą niskie wymagania wobec kandydatów, ponieważ sam siebie nie docenia,

» kiedy niechętnie wybiera szkołę średnią czy uniwersytet z daleka od domu, tak by rodzice nie musieli płacić za jego pobyt poza domem albo ponieważ czuje, że mogą potrzebować, żeby był blisko.

Jednostka musi być w stanie wyrażać siebie poprzez swój zawód oraz czuć się użyteczna i twórcza. Pomyślna kariera zawodowa jest źródłem pewności siebie oraz satysfakcji.

6.5.2. Bądź poinformowany (a może spotkaj się z doradcą zawodowym?)

Jeśli weźmiemy pod uwagę, że jedną trzecią życia spędzamy w pracy, wybór zawodu może być jedną z najważniejszych decyzji młodego człowieka. By ją podjąć, młodzi ludzie muszą wiedzieć, czego chcą i co potrafią robić. Muszą również orientować się, co się dzieje na rynku pracy oraz jakie będą przyszłe trendy zatrudnienia.

Aby nastolatek wiedział, *czego chce i co potrafi*, musi najpierw znać swoje umiejętności, zainteresowania, potencjał oraz talenty. Wszystkie te cechy składają się na złożoność zawodowych kompetencji. Najbardziej naukowy sposób uzyskania autodiagnozy zakłada badanie za pomocą testów osobowości, z których często korzystają szkolni doradcy zawodowi. Z mniejszą dokładnością można określić cechy jednostki poprzez rozmowę ze specjalistami, nauczycielami, rodzicami czy ludźmi z otoczenia nastolatka, pod warunkiem że wybór zawodu nie będzie narzucony przez rodziców. Rodzice często odgrywają ważną rolę w wyborze dziecka, dlatego też nie mogą zachowywać się arbitralnie ani egoistycznie, powinni za to polegać na znajomości charakteru swojego potomka oraz na charakterystyce rynku pracy. Korzystnym by także było, by uczestniczyli w seminariach na temat poradnictwa zawodowego.

Po tym gdy młody człowiek pozna lepiej sam siebie, musi poszukać informacji dotyczących możliwości zatrudnienia w różnych zawodach w danym kraju. Ważnym ich źródłem jest bilans podaży i popytu na poszczególne zawody (http://www.psz.praca.gov.pl). Przy jego pomocy można określić, na które zawody będzie zapotrzebowanie za 5–10 lat, czyli na które z nich zapotrzebowanie rośnie, a na które zapotrzebowania nie ma lub też co do których

brak jest informacji. Aby określić tendencje rozwoju zawodów, używa się skomplikowanej metodologii naukowej opierającej się na badaniach gospodarki, wywiadach, ankietach. Jeśli na jakiś zawód jest większe zapotrzebowanie, uważa się, że ma on przyszłość w perspektywie 5–10 lat (pozytywne oczekiwania). I przeciwnie, jeśli podaż jakiegoś zawodu jest większa niż zapotrzebowanie, uważa się, że zawód ten ma „negatywny" potencjał. Niektóre zawody mogą zajmować pozycję neutralną, gdy podaż i popyt z grubsza się równoważą.

Wyboru zawodu o pozytywnym potencjale nie można przyjmować z absolutną pewnością, że przyniesie sukces zawodowy, jeśli kandydat nie przykłada się do pracy lub nie aktualizuje swojej wiedzy. Z drugiej strony, nawet jeśli osoba wybierze zawód bez potencjalnej przyszłości, dzięki swoim umiejętnościom, wiedzy, ciężkiej pracy i sile może odnieść sukces nawet w niesprzyjającym środowisku.

Znajomość tendencji na współczesnym rynku pracy jest konieczna, jeśli weźmie się pod uwagę tempo rozwoju technologii, która często zmienia oblicze zawodów i specjalności. Musimy również położyć nacisk na fakt, że aby zostać przyjętym na wyższą uczelnię, kandydat musi mieć wystarczającą wiedzę, by spełnić kryteria naboru. Musi umieć mówić po angielsku (lub znać inny język obcy) oraz doskonale obsługiwać komputer.

Ostatnią rzeczą, którą należy wskazać, jest fakt, że osoba odnosząca sukces to ta, która „buduje" kompletną osobowość. Człowiek nie powinien czuć zadowolenia, jedynie wykonując swój zawód. Aby zbudować kompletną osobowość, musi dysponować wiedzą także z innych dziedzin życia, takich jak historia, literatura, sztuka czy poezja.

6.5.3. Przekazuj wiedzę, nie decyzje

Rodzic powinien wykorzystywać swoją pozycję w taki sposób, żeby nie narzucać swoich decyzji lub życzeń, ale przekazywać doświadczenie swojemu potomstwu. Za pośrednictwem otrzymanych od rodzica informacji, decyzje będą podejmowane przez dziecko, a nie przez dorosłego. Niestety rodzice czasem przekazują dziecku informacje, które mają ważne znaczenie z ich punktu widzenia, co ma sprawić, że ich dzieci podążą za ich tokiem myślenia i podejmą „właściwą decyzję". Także nieumiejętność przekazywania kluczowych informacji może doprowadzić do podejmowania błędnych decyzji przez dziecko. Przykładem takiej sytuacji może być przekonywanie dziecka, że jest dobre w arytmetyce, więc powinno zostać księgowym, a jednocześnie nieudzielanie informacji o i nnych zawodach, które dziecko mogłoby wybrać, a które również wymagają zdolności matematycznych.

6.5.3. Wpływaj na błędne decyzje poprzez wykorzystanie odpowiedniej taktyki – używanie właściwej argumentacji

Często obserwuje się, że młody człowiek podąża za modami obowiązującymi w jego otoczeniu (telewizja, przyjaciele), które bywają nie najlepszymi przykładami do naśladowania. Na podstawie takich medialnych informacji młody człowiek może podjąć decyzje, które nie będą leżały w jego interesie. Rodzice powinni zmierzyć się z tym problemem poprzez odpowiednie argumenty, a nie poprzez narzucanie swoich przekonań.

Podstawową zasadą dyskusji jest unikanie negatywnych opinii dotyczących błędnej decyzji nastolatka. Bardziej skuteczna okazuje się tu taktyka pytań tak sformułowanych, by nastolatek sam zakwestionował jej sensowność. W tym momencie powinna nastąpić druga runda pytań „twórczych", aby doprowadzić do „właściwej" decyzji. Niezwykle istotne jest również, by rodzic wspomniał o „brakujących ogniwach" zignorowanych, gdy dziecko podejmowało pierwszą, niewłaściwą decyzję.

6.5.4. Usłysz to, co dziecko ma do powiedzenia

Rodzice rozmawiają czasem, nie nawiązując z dzieckiem prawdziwego dialogu po to, by promować swoje opinie i doświadczenia w sposób niepodlegający dyskusji. Takie zachowanie z pewnością doprowadzi do negatywnych skutków. Dużo lepsze wyniki przynosi taktyka otwartej rozmowy. Młody człowiek ma wówczas sposobność zaprezentowania własnych opinii, może proponować rozwiązania i podejmować decyzje.

Jest równie ważne, by po rozmowie młody człowiek czuł, że jest to jego własna decyzja, a nie decyzja rodzica. Dzięki temu, jeśli napotka jakiekolwiek trudności w przyszłości, będą one wynikać z jego planów, a nie z planów rodziców. Nie będzie mógł wówczas obciążyć ich odpowiedzialnością (http://clubs.pathfinder.gr/Apeksartisi18ANW__/295110).

6.5.5. Próbuj unikać konfliktów

Wszyscy wiedzą, że dojrzewanie to trudny okres w życiu wszystkich ludzi. Zaczyna się w jedenastym i kończy się około osiemnastego roku życia. Jest to również ważny etap socjalizacji młodego człowieka. Pojawia się intensywne pragnienie niezależności od rodziny oraz integracji z zespołem, zazwyczaj grupą ludzi w tym samym wieku z własnym kodem porozumiewania się. Te zmagania nastolatka o autonomię i niezależność zaburzają spokój i stabilność istniejące do tej pory w relacjach rodzinnych. Poprzednio dziecko identyfikowało się intensywnie ze swoimi rodzicami, patrzyło na nich jak na wzory do naśladowania. Teraz zaś nastolatek ma psychiczną potrzebę odróżniania się od rodziców, szukania własnej tożsamości. Jest to absolutnie normalne i w większości przypadków osiągane bez otwartych aktów agresji, lecz poprzez działania, takie jak: szczególny styl ubierania się czy fryzura, preferencje muzyczne, zwiększona ilość czasu spędzanego z przyjaciółmi. Jednak w niektórych rodzinach ta tendencja do odróżniania się może stać się przyczyną intensywnych konfliktów i nieporozumień.

Tak więc do konfliktów z nastolatkiem trzeba mieć szczególne nastawienie. Oto kilka sposobów radzenia sobie z nimi rekomendowanych przez Komitet Zapobiegania Przemocy w Rodzinie (UNESCO 2005; http://www3.unesco.org/iycp/Report/Cyprus.pdf):

1. **Negocjuj z nim/nią –** znajdujesz rozwiązanie, które będzie akceptowane przez obie strony, tak jak miałoby to miejsce w sporze pomiędzy dwoma dorosłymi. Przyniesie to dużo lepsze rezultaty niż sarkazm, podniesiony głos czy trzaskanie drzwiami.
2. **Szanuj ich opinie –** nie oczekuj, że dziecku podobać się będzie wszystko to, co podoba się tobie lub że będzie zgadzało się ze wszystkim, co mówisz. Dojrzewanie jest okresem kwestionowania opinii i ludzi, także rodziców. Twój dorastający nastolatek będzie bardziej szanował twoje opinie, jeśli ty będziesz szanował jego.

3. **Twój nastolatek powinien wiedzieć, że jesteś po jego stronie –** większe dziecko wie, jak żyć samodzielnie bez nieustannej pomocy rodziców, a jednak wciąż cię potrzebuje, dlatego też powinno wiedzieć, że jesteś po jego stronie, by czuło komfort i wsparcie.
4. **Pamiętaj, jak to jest być w tym okresie! –** lata dojrzewania to często trudny okres dla rodziców i dla dzieci. Nastolatek może zachowywać się jednocześnie jak dorosły i dziecko.
5. **Szanuj prywatne życie swojego dziecka –** starsze dzieci szczególnie potrzebują prywatności. Potrzebują własnej przestrzeni, wolnego czasu, prawa nierozmawiania o pewnych aspektach swojego życia, takich jak na przykład relacje osobiste. Jeśli okażesz szacunek dla jego prywatności, jest bardziej prawdopodobne, że powierzy ci swoje sekrety.
6. **Nie narzucaj mu własnego zdania –** normalne jest, że ma się odmienne zdanie, choć w tym samym czasie nastolatek potrzebuje wyraźnych wskazówek związanych z akceptowalnymi granicami swojego zachowania. Jeśli jednak narzucasz mu swoje zdanie lub próbujesz go zmusić, by się z tobą zgadzał, jedyne co zrobisz, to pogorszysz wasze relacje.

Postawa rodziców, a ogólniej tych dorosłych, którzy wchodzą w kontakt z nastolatkiem, powinna być nacechowana zrozumieniem, wsparciem i akceptacją, tak by trudności pokonywane były bezboleśnie. Jeśli nie ma zrozumienia, a podejmuje się środki gwałtowne i represyjne, bardziej prawdopodobne jest, że problemy wzrosną i przybiorą na sile. Faktem jest, że gdy młody człowiek czuje, że starsi go szanują, również będzie ich szanował, a wtedy rozwinie się między nimi relacja oparta na współpracy (Bettelheim 1987).

W rozdziale tym przyjrzeliśmy się podstawom współpracy z naszym dzieckiem. Lepiej zrozumieliśmy istotę ludzką z jej potrzebami i uprzedzeniami, odkryliśmy nowe części samych siebie. Nauczyliśmy się, jak zobaczyć w naszym dziecku odrębnego człowieka z własnymi pomysłami, poglądami, potrzebami, zainteresowaniami, pragnieniami, preferencjami, z prawem do bycia samym sobą oraz do podążania ścieżką własnego losu. Położyliśmy nacisk na znaczenie postawy pełnej szacunku, solidarności, zrozumienia, zaakcentowaliśmy, jak ważne jest poszukiwanie wzorca i budowanie emocjonalnie bezpiecznego środowiska na potrzeby komunikowania uczuć. Podkreśliliśmy rolę bezwarunkowej akceptacji, potwierdzenia prawa do bycia innym. Wszystkie powyższe czynniki składają się na zapewnienie klimatu oraz podstaw współpracy i partnerstwa w rodzinie. Jeśli nam się powiedzie, oznaczać to będzie, że uczyniliśmy olbrzymi krok naprzód, krok, którego pozytywne skutki będą widoczne podczas wyboru zawodu a także w zrównoważeniu stosunków rodzinnych i, generalnie, międzyludzkich. Ale by pomóc naszemu dziecku w wyborze odpowiedniej dla niego przyszłości, musimy pójść krok dalej. W jaki sposób określamy nasze cele, a także dlaczego ważne jest ich ustanowienie, w jaki sposób mobilizujemy wszystkie zasoby naszego dziecka, a w jaki rozbudzamy jego zainteresowania i motywacje - odpowiedzi na wszystkie te pytania padną w kolejnym rozdziale.

Sugerowane zadania

Uzupełnieniem tego rozdziału są następujące zadania dla rodziców i ich dzieci:

ZADANIE 8: *Miłość, szacunek i pewność siebie* (opcjonalnie dla)

ZADANIE 18: *Pozytywne myślenie* (opcjonalnie dla)

ZADANIE 27: *Edukacja* (opcjonalnie dla)

ZADANIE 27: *Style komunikacji*

Bibliografia

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

Irvin, D., Yalom*The Theory and Practice of Group Psychotherapy.* New York: Basic Books.

Kafkios, N. (2006). *Παιδαγωγικές τακτικές ενίσχυσης της αυτοπεποίθησης* [*Pedagogical tactics of aid of self-confidence*]. Pobrane z: www.psyche.gr/autopepoithisi.htm

Nolte, D. (1954). *Children Learn What They Live.* Pobrane z: http://www.empowermentreŹRÓDŁOs.com/info2/childrenlearn-long_version.htm

Oettingen, G., Mayer, D. (2002). The Motivating Function of Thinking About the Future: Expectations Versus Fantasies. *Journal of Personality and Social Psychology*. Pobrane z: http://www.psych.nyu.edu/oettingen/OETTINGEN2002MOTIVATING.PDF

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

Soames, P. **(**2006). We are stars. Healing ourselves, our planet, our universe, one person at a time. Pobrane z: http://clubs.pathfinder.gr/Apeksartisi18ANW__/295110

http://hamomilaki.blogspot.com/

http://www.petrene.com/gifts/bookexcerpt1.html

http://www.psyche.gr/autopepoithisi.htm

http://www3.unesco.org/iycp/Report/Cyprus.pdf

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

CZĘŚĆ II

JAK WSPÓŁPRACOWAĆ Z DZIEĆMI W RÓŻNYM WIEKU

SEKCJA 1

Znaczenie średniego dzieciństwa. Doświadczenie w tworzeniu potrzeb osobistych i potrzeb związanych z karierą

Dzieci w wieku średniego dzieciństwa (szkoła podstawowa) żyją w stymulującym środowisku, co stwarza najlepsze warunki do formowania unikalnych umiejętności, podtrzymywania zainteresowań oraz rozwijania spostrzegawczości. Są to warunki umożliwiające dziecku obserwowanie świata i zadawanie pytań. To w tym okresie zaczynają się pojawiać pierwsze fundamenty pod przyszłą karierę dziecka. To w tym okresie dorośli zaczynają dziecku zadawać pytania, takie jak: *Co chcesz robić, gdy będziesz dorosły?, Kim będziesz, gdy dorośniesz?* i podobne. Omówimy kluczowe epizody związane z tym przedziałem wiekowym, które odgrywają znaczącą rolę dla przyszłości dziecka i jego przyszłej kariery.

Dzieci najczęściej nie wnioskują logicznie, raczej działają podążając za swoją wyobraźnią.

Jeden z najsłynniejszych teoretyków rozwoju psychospołecznego, Erikson (1980), wskazał na serię etapów rozwoju człowieka, patrząc na niego pod kątem gotowości do realizacji kariery. Uczony ten stwierdza, że dziecko próbuje rozwiązać **kryzys autonomii i wstydu**. Jeśli dziecku powiedzie się w rozwiązaniu tego kryzysu, wzrośnie jego pewność siebie, uzyska poczucie niezależności. Nadmierne zakazy dotyczące zachowania, jak na przykład: *Nie bierz tego, bo popsujesz!*, *Niczego nie dotykaj!* itp., tłumią inicjatywę dziecka i w efekcie wywołują poczucie winy. Jeśli na tym etapie dziecku nie uda się rozwinąć poczucia inicjatywy i niezależności, w późniejszym życiu trudniej będzie mu podejmować racjonalne decyzje związane z życiem zawodowym i osobistym. Wiemy natomiast, że wiara w siebie oraz autonomia są jednymi z najważniejszych warunków do osiągnięcia sukcesu we współczesnym życiu. Dlatego też jeśli mówimy o karierze, wymienione wyżej cechy mają zasadnicze znaczenie.

Podczas średniego dzieciństwa dzieci przechodzą też przez etap **inicjatywy i winy**. Niezależne i pewne siebie dziecko może okazywać inicjatywę w przyszłości. Podczas tego etapu dzieci są pełne energii i chęci próbowania nowych rzeczy. Kiedy zaczynają zdawać sobie sprawę ze swoich celów, pojawia się poczucie odpowiedzialności. Osoba z inicjatywą jest w stanie

znaleźć sobie dobre miejsce we współczesnym świecie, nie boi się konkurencji i nie ucieka od wyzwań. Wypracowane poczucie odpowiedzialności działa jak czynnik stymulujący, gdy przychodzi do zmierzenia się z podejmowaniem decyzji.

Okres dzieciństwa często jest nazywany **wiekiem zabawy**. Jedna z najważniejszych funkcji zabawy związana z przyszłością, a konkretnie z przyszłą karierą, obejmuje zwiększenie społecznych kompetencji dziecka, co jest ćwiczone poprzez przyjmowanie przez dziecko różnych ról w zabawie. Dziecięca wyobraźnia i środowisko zabawy umożliwiają mu eksperymentowanie bez ograniczeń, na przykład poprzez odgrywanie roli strażaka, nauczyciela, pielęgniarki etc. Kiedy dziecko ma ochotę zaangażować się w nowe działania, ma możliwość badania otaczającego świata, co stymuluje jego dalszy rozwój. Od dziecka w tym wieku oczekuje się też chodzenia do szkoły, nauki czytania, pisania, matematyki i wiedzy o sztuce, wykonywania celowych zadań i rozwijania umiejętności koncentracji uwagi oraz wytrwałości.

Najważniejsze aktywności dziecka to zabawa i nauka, a jednak nie są one jedyne. Dzieci w tym wieku są w stanie **wykonywać prawdziwą pracę**, choć niewątpliwie praca ta bardziej przypomina zabawę niż pracę dorosłych. Dzieci w tym wieku bardziej interesują się samym procesem pracy, a nie jej efektami. Umieją już wykonywać rozmaite zadania: utrzymywać zabawki w porządku, pilnować swoich ubrań, wykonywać proste prace domowe razem z dorosłymi, takie jak na przykład opieka nad zwierzęciem domowym, odrabiają prace domowe. Zwrócenie uwagi na edukację związaną z pracą kładzie fundament pod wykonywanie faktycznej pracy w przyszłości. Zachęcając dziecko do pracy, przygotowujemy je do przyszłego zawodowego życia. Zgodnie z obserwacjami Ginzberga, Ginzburga, Axelrada i Hermy (za: Guichard, Huteau, 2005, s. 133), *(…) wyborami młodych ludzi do 10 – 12 lat kieruje głównie wyobraźnia. Z pewnością dzieci nie marzą o zawodach nieistniejących w kulturze, w ktorej żyją, ale proces ich wyborów opiera się na wyobraźni: widzieliby siebie wykonujących taki czy inny zawód. Ich wybory opierają się po prostu na atrakcyjności niektórych zajęć dorosłych, bez ustalonego związku między celami*. Do 11–12 roku życia młody człowiek uzasadnia wybór, opierając się tylko na jednym kryterium: na tym, co go interesuje w danym momencie.

Ważną cechą charakterystyczną dzieci w tym wieku jest kreatywne myślenie, nieskonfrontowane jeszcze z konkurencyjnym myśleniem konwergencyjnym (od łacińskiego słowa „convergentio" – zbieżność). Cecha ta pozwala na zaobserwowanie zdolności dziecka w działaniach związanych ze sztuką: w tańcu, muzyce etc., co oznacza, że talenty artystyczne można zacząć rozwijać wcześnie i w ten sposób zapewnić solidną podstawę dla przyszłej kariery dziecka.

Jak widzimy, wiek wczesnoszkolny odgrywa kluczową rolę w formowaniu podstawowych umiejętności życiowych i służy jako silny fundament przyszłej kariery dziecka. Wiek ten ma wpływ na takie cechy charakteru związane z karierą, jak: sumienność, niezależność, inicjatywa, samokontrola.

Rodzice są od tego, by dawać, dzieci – by brać.

Jeśli wychowujesz dzieci w wieku wczesnoszkolnym i chciałbyś przyczynić się do ich pomyślnych decyzji związanych z przyszłą karierą, powinieneś:

- nie tłumić u dziecka naturalnej potrzeby działania,
- pozwolić dziecku eksperymentować,
- nie ograniczać ciekawości,
- stwarzać warunki do zabawy z rówieśnikami,
- zapewnić dziecku zabawki wspomagające kreatywność i myślenie,
- zachęcać do wykonywania prac odpowiednich dla dziecka w danym wieku,
- nauczyć dziecko rozumieć swoje uczucia i pragnienia,
- obserwować i rozwijać artystyczne skłonności u dziecka,
- pozwolić, by rozkwitała niezależna i ambitna osobowość.

Zadania dla rodzicow i dzieci w wieku od 6 to 12 lat

ZADANIE 1 (część I, rozdział 1): Rzeczywistość przez fantazję (opcjonalnie dla)

ŹRÓDŁO: Zespół autorski

Prosimy przyjrzeć się znajdującym się poniżej kartom z 5 – 10 nazwami zawodów.
Jak Państwo sądzą, które z zawodów Państwa dziecko zdecyduje się odegrać?
Następnie prosimy dać karty dziecku i „odnotować" te, które w rzeczywistości zostaną wybrane.
W jaki sposób dziecko odgrywa zawód, który wybrało (postawa, wyraz twarzy, język, mowa ciała)?
Czy sądzą Państwo, że dziecko ma realistyczny obraz zawodu, który zdecydowało się odegrać?

UWAGI:

» Możliwa jest zmiana zaproponowanych przez nas zawodów lub dodanie innych na własnoręcznie stworzonych kartach.
» Dziecko może także narysować na kartach coś związanego z danym zawodem.
» Można rozpocząć z dzieckiem owocną dyskusję (dostępne zawody, ich cechy, zakres odpowiedzialności), zawsze w zrozumiały, dostosowany do wieku dziecka sposób.

LEKARZ	NAUCZYCIEL
Aktor/Aktorka	Sprzedawca/Sprzedawczyni
Weterynarz (chirurg)	Piosenkarz
Policjant/Policjantka	Fryzjer
Sportowiec (na przykład piłkarz, koszykarz itp.)	Fotograf lub artysta (na przykład malarz)

NOTATKI:

ZADANIE 2 (część I, rozdział 2): Dzień jabłka – Kim jestem?

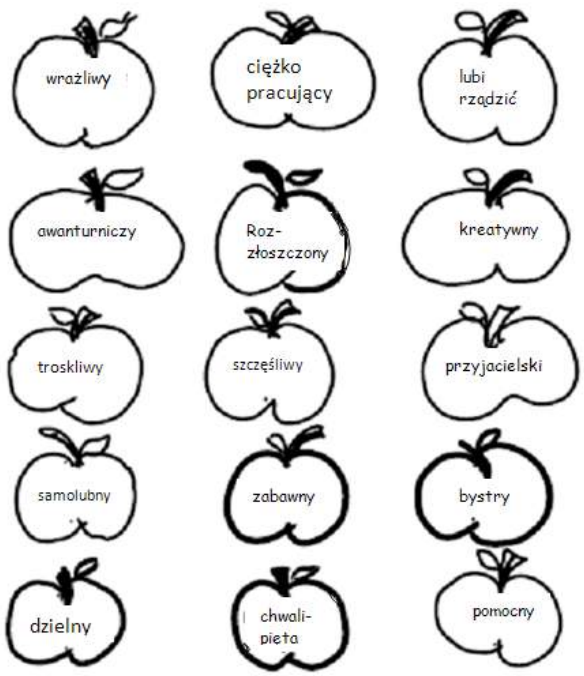
ŹRÓDŁO**:** http://wvde.state.wv.us/counselors/guidance-curriculum.html

W czasie tego ćwiczenia będziecie pracować razem z dziećmi, by pomóc im uświadomić sobie, jakie są ich silne strony, a które obszary wymagają doskonalenia.
Pokaż dziecku dwa świeże jabłka i poproś je o opisanie ich: koloru, budowy, stopienia dojrzałości etc.
Daj dziecku formularz: *Jakiego koloru jest twoje jabłko?* i objaśnij napisane na jabłkach kompetencje.
Wspólnie pokolorujcie jabłka na formularzu, by zilustrować swoją wiedzę na temat swych silnych stron oraz tych obszarów cech charakteru, które wymagają udoskonalenia. Obszary silnych stron malujemy na zielono, zaś jabłka z cechami, które wymagają doskonalenia – na czerwono.

UWAGI:

» Rodzice mogą zmieniać kompetencje wypisane na jabłkach na formularzu, mogą też dodać więcej jabłek z cechami.
» Możesz narysować z dzieckiem duże drzewo i przykleić na nim jabłka.

Jakiego koloru jest twoje jabłko?



ZADANIE 3 (część I, rozdział 3): To jest w moich dłoniach

ŹRÓDŁO**:** Zespół autorski

Przygotuj kilka wyciętych z czasopism obrazków prezentujących ludzi o różnych ekspresjach mimicznych.

Przyjrzyj się twarzom na obrazkach. Następnie postaraj się określić, jakim nastrojom odpowiada każda z nich. Aby zobaczyć, czy jesteśmy w stanie wyrazić dane uczucie w ten sam sposób, powinniśmy przybrać ten sam wyraz twarzy.

Przyjrzyj się sobie w lustrze, przybierając każdy wyraz twarzy.

Kiedy będziesz z kimś przebywał, wykorzystaj kilka z tych „min" i obserwuj reakcję drugiej strony.

Jak myślisz:

- » których z tych min zazwyczaj używasz?
- » której z tych min zazwyczaj używają inni w twoim towarzystwie?
- » jak ta komunikacja wpływa na twoje relacje?
- » jak wpływa na relacje rodzic – dziecko?
- » czy uważasz, że możesz wpłynąć w pozytywny sposób na wybór zawodowy stojący przed twoim dzieckiem?

UWAGA:

To ćwiczenie możesz wykonać również razem z dzieckiem

NOTATKI:

ZADANIE 4 (Część I, rozdział 3): Co przekazuję?

ŹRÓDŁO: Zespół autorski

Na załączonym arkuszu (opcjonalnie razem z dzieckiem) napisz, kto zazwyczaj wykonuje wymienione zadania. Celem jest sprawdzenie, czy wykonywanie tych prac domowych przypada mężczyźnie czy kobiecie, czy też jest między nich podzielone.

Gdy będziesz miał wszystkie odpowiedzi, powinieneś zastanowić się, czy jedna strona jest bardziej obciążona wykonywaniem obowiązków domowych niż strona druga. Pozwoli nam to bardziej zaangażować się w relacje panujące w rodzinie i w ten sposób wpłynąć na nasze dzieci.

Arkusz prac

ZADANIA	KTO JE WYKONUJE?
Zmywanie	
Ścielenie łóżka	
Prasowanie	
Naprawa kontaktów	
Zakupy	
Mycie samochodu	
Zmiana pieluszek	
Pomoc dziecku w pracy domowej	
Słuchanie, kiedy ktoś w domu ma problem	
Nakrywanie do stołu	
Praca poza domem	
Odprowadzanie dzieci do szkoły i odbieranie ich	
Kupowanie sprzętu elektrycznego	
Odpowiedz teraz na pytanie: Jaka jest twoja rodzina i jakie wartości przekazuje następnemu pokoleniu?	

ZADANIE 5 (część I, rozdział 3): Ścieżki kariery (opcjonalnie dla)

ŹRÓDŁO: http://wvde.state.wv.us/counselors/guidance-curriculum.html

Twoim zadaniem będzie wyjaśnienie dziecku istnienia różnych dróg kariery, którymi ludzie podążają w trakcie swego życia.
Opisz dziecku kilka różnych ścieżek kariery.
Poproś dziecko o podanie przykładów osób z sąsiedztwa wykonujących zawody typowe dla każdej kategorii.
Poproś o podanie umiejętności niezbędnej dla każdej ścieżki kariery (opcjonalne).
Poproś dziecko o narysowanie obrazka przedstawiającego typowy zawód dla każdej ścieżki kariery lub tylko jeden zawód, który podoba mu się najbardziej.

UWAGI:

Ścieżki kariery, które można przedstawić dzieciom:

- biznesowa: biznes, zarządzanie, technologia,
- twórcza: sztuki i komunikacja,
- związana z przyrodą: rolnictwo i zawody związane ze zwierzętami,
- związana z technologią, budownictwem, naprawą urządzeń: zawody związane z przemysłem i inżynierią,
- związana z pomaganiem: usługi dla ludności,
- związana ze zdrowiem: usługi zdrowotne.

NOTATKI:

ZADANIE 6 (część I, rozdział 3): Role życiowe (opcjonalnie dla)

ŹRÓDŁO**:** http://www.cdr.state.tx.us/shared/PDFs/CareerActivitiesBook.pdf

Twoim zadanim będzie uświadomienie dziecku faktu, że wszyscy odgrywają w życiu różne role, i że dla efektywności w codziennym życiu i życiu zawodowym konieczne jest zrównoważenie tych ról. Możesz opisać te role w następujący sposób:

- Jestem matką/ojcem, bo...
- Jestem żoną, bo...
- Jestem pracownikiem, bo...
- Jestem obywatelem, bo...
- Jestem..., bo...

Poproś dziecko o dokończenie następujących zdań:

- Jestem dzieckiem, bo...
- Jestem uczniem, bo...
- Jestem obywatelem, bo...
- Jestem graczem, bo...
- Jestem właścicielem, bo...
- Jestem krewnym, bo...

UWAGA:

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest obecnie ważną kwestią i istotne jest rozwinięcie tej świadomości jak najwcześniej.

NOTATKI:

ZADANIE 7 (część I, rozdział 3): Nawyki pracy

ŹRÓDŁO**:** http://www.cdr.state.tx.us/shared/PDFs/CareerActivitiesBook.pdf

Wyjaśnij dziecku, że dobre nawyki są ważne w każdej pracy, zaś jego pracą teraz jest chodzenie do szkoły. Razem z dzieckiem przejrzyjcie wspólnie formularz *Nawyków pracy* i wypełnijcie go zgodnie z nawykami, które dziecko manifestuje w szkole i w domu.
Zastanawócie się wspólnie, które obszary dziecko mogłoby udoskonalić w przyszłości.

UWAGA:

Rodzice mogą pracować z formularzem samodzielnie, a wypełniając, uwzględniać nawyki, jakie sami mieli w okresie szkolnym. Mogą porównać swoje odpowiedzi z dziećmi i porozmawiać z nimi, uświadamiając im, że wszyscy ludzie różnią się pod tym względem między sobą.

Nawyki pracy

NAWYKI SZKOLNE:

	NIGDY ZAWSZE
Przychodzę do szkoły punktualnie	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Słucham wskazówek nauczyciela	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Odrabiam terminowo prace domowe	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Współpracuję z innymi uczniami	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Sprawdzam swoją pracę	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Pracuję estetycznie	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Mądrze wykorzystuję czas	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Utrzymuję swoją ławkę w porządku i czystości	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Staram się, by moje stopnie były lepsze	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Przestrzegam zasad	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

NAWYKI DOMOWE:

	NIGDY ZAWSZE
Budzę się punktualnie	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Słucham wskazówek rodziców	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Wykonuję swoje obowiązki domowe	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Współpracuję z rodzeństwem	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Sprawdzam, czy obowiązki domowe zostały wykonane do końca	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Utrzymuję swój pokój w czystości i porządku	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Pomagam bez zwracania uwagi	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Przestrzegam zasad	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Dwie cechy, które postaram się poprawić, to:
1.
2.

ZADANIE 8 (Część I, rozdział 6): Miłość, szacunek i pewność siebie (opcjonalnie dla)

Zastanów się nad odpowiedziami na następujące pytania:

- Czy kiedykolwiek poniosłeś porażkę w szkole?
- Jaka była reakcja twoich rodziców na tę porażkę?
- Jak się czułeś z powodu tej reakcji?
- Czy sądzisz, że ta reakcja pomogła ci poradzić sobie z niepowodzeniem?
- Jak ty reagujesz na niepowodzenia dziecka?
- Czy sądzisz, że twoja reakcja pomaga mu poradzić sobie z niepowodzeniem?

Odpowiedzi na te pytania powinny być szczere. Celem tych pytań jest przypomnienie cisytuacji, w której się sam niegdyś znalazłeś.

UWAGA:

To zadanie jest tylko dla rodziców.

NOTATKI:

SEKCJA 2

Znaczenie wieku późnego dzieciństwa w tworzeniu potrzeb osobistych oraz potrzeb związanych z przyszłym zawodem

Dzieci spędzają większość lat późnego dzieciństwa (gimnazjum) na przygotowywaniu się do dorosłego życia. Uczą się i walczą o wszystko, co może im pomóc przeżyć w otaczającym świecie, aktywnie myślą o tym, kim będą, gdy dorosną. Oczywiście marzenia w tym wieku nie opierają się na żadnych poważnych argumentach. Według badaczy kariery dzieci w wieku szkoły gimnazjalnej odchodzą od **etapu fantazji**. Począwszy od 13–14 roku życia młodzi ludzie biorą pod uwagę nowy element: to, co potrafią zrobić. Ich wyobrażenia zawodowe wzbogacają się, a zawody różnicują nie tylko ze względu na dobre i złe strony, jakie posiadają, ale także ze względu na wykształcenie, jakiego wymagają.

Jak twierdzi Erikson (1980), to w tym wieku dziecko przechodzi przełom w dojrzewaniu psychicznym, opanowując ważne umiejętności poznawcze i społeczne. Jednym z najważniejszych wyzwań, z którymi musi zmierzyć się dziecko, jest **kryzys pracowitości i niższości**. Dziecko dużo pracuje, ale nie zawsze odnosi sukces. Po pomyślnym wykonaniu zadania poznaje smak sukcesu i kompetencji; i odwrotnie, jeśli dziecko poniesie porażkę w swoich działaniach, rozwija w sobie poczucie niższości. Wiara we własne możliwości odgrywa ważną rolę w określaniu jakości życia człowieka.

> Jedyną wartością jest związek pomiędzy dwoma jednostkami.
>
> De-Saint Exupery (za: Bikulcius, 2006)

Uczucia, takie jak pewność siebie i zaufanie do własnych umiejętności, gdy są dobrze rozwinięte, umożliwiają człowiekowi angażowanie się w nowe czynności i wspierają rozwój zarówno w osobistej, jak i zawodowej sferze życia.

Jak wiemy, autodiagnoza również przyczynia się do pomyślnej kariery, dlatego też podczas tego etapu w znacznym stopniu rozwija się **wiedza dziecka na temat samego siebie**. Dzieci uczą się porównywać siebie z innymi i stają się zdolne do oceny własnych zalet i braków.

W tym również wieku dzieci **uczą się uczyć skutecznie**, uzyskując w ten sposób kompetencje ważne dla ich przyszłej kariery: umiejętność uczenia się, gromadzenia danych i wykorzystywania swojej wiedzy. Tak jak w wieku wczesnoszkolnym, dzieci w tej fazie uwielbiają się **bawić**, ich zabawy jednak przenoszą się na inny poziom i stają się zorientowane na pracę. Przyglądając się dzieciom podczas zabawy, możemy zauważyć preferowane przez nie dziedziny aktywności. Można zaobserwować ich zainteresowania i uzdolnienia, które później będą wymagać naszego wsparcia. Dziedzinami takimi są na przykład muzyka, sztuki plastyczne, taniec itp. Podczas zabawy dzieci najczęściej naśladują osoby, które uważają za największy autorytet: nauczycieli, strażaków, lekarzy etc.

Wiek ten ma kluczowe znaczenie dla rozwoju umiejętności związanych z pracą. Rodzice powinni upewnić się, że dziecko uczy się wykonywać zadania samodzielnie, bez przypominania i sprawdzania, mimo możliwości popełnienia błędu. W tym wieku ważne jest, żeby zachęcać je do odkrywania świata, bowiem jeśli teraz nie otrzyma ono wsparcia, może wyrosnąć na osobę, która nie potrafi nikomu zaufać ani zaakceptować niczyjego zdania lub z drugiej strony, której brakuje wiary w siebie i która będzie podążała w ślad za decyzjami i opiniami otaczających je ludzi.

Rozwój kompetencji osobistych (samopoznanie) i społecznych (komunikacja i współpraca) staje się coraz ważniejszy w tym okresie.

Kończąc szkołę ponadpodstawową, dziecko posiada już szereg przekonań i postaw, które mogą się utrzymać przez całe życie.

Jeśli chcesz uczestniczyć świadomie w procesie planowania kariery dziecka, powinieneś:

» pomagać dziecku w osiągnięciu sukcesu na polu zawodowym, tzn. przydzielane zadania powinny odpowiadać umiejętnościom dziecka i nie być zbyt skomplikowane,

» chronić dziecko tak, by nie stało się zbyt wymagające w stosunku do samego siebie i innych,

» organizować edukację opierającą się o aktywność,

» pomagać dziecku tylko wtedy, gdy poprosi o pomoc,

» pozwolić pilnej osobowości na rozkwitnięcie.

Zadania dla rodzicow i dzieci w wieku od 13 do 15 lat

ZADANIE 9 (część I, rozdział 1): Co jest najważniejsze w życiu? (opcjonalnie dla)

ŹRÓDŁO: Zespół autorski

W polu poniżej widzisz listę pojęć, które są dla nas ważne w życiu. Przeczytaj tę listę, a następnie wykonaj poniższe kroki:

1. Wyobraź sobie, że w pewnych okolicznościach twoje dziecko będzie pozbawione trzech pojęć z tej listy. Wyobraź sobie, że możesz je wybrać, zastanów się uważnie i wykreśl je z listy.
2. Niestety twoje dziecko pozbawione jest kolejnych trzech pojęć. Wybierz, z których musi zrezygnować.
3. Wykreśl kolejne trzy.
4. Możesz poprosić swoje dziecko, by wykonało to samo zadanie. Następnie porównajcie swoje odpowiedzi.

Co jest najważniejsze w życiu?
Praca i pieniądze
Umiejętność podejmowania niezależnych decyzji
Możliwość kochania i bycia kochanym
Wolność
Urlop i święta
Dobrobyt
Duchowość / Religijność
Rodzina
Dobrzy przyjaciele
Szacunek do samego siebie i pewność siebie

Na powyższej liście powinno pozostać jedno pojęcie. Jest ono, twoim zdaniem, aktualnie najważniejsze dla twojego dziecka.

UWAGA:

Jeśli chcesz, możesz podzielić się swoim „odkryciem" ze swoim dzieckiem. To zadanie powinno pomóc ci lepiej poznać swoje dziecko.

ZADANIE 10 (część I, rozdział 2): Mógłbym być (opcjonalnie dla)

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

Przekaż dziecku następujące polecenie: masz przed sobą kartę, na której wypisane są zdania z nazwą zawodu. Twoim zadaniem jest dokończyć każde z tych zdań. Korzystaj z własnego doświadczenia i twojego wyobrażenia o tym, jacy powinni być ludzie wykonujący dane zawody. Pamiętaj, że treść tych zdań ma zawierać informacje o tobie, na przykład: *Jestem lekarzem, bo umiem współczuć cierpiącym*. Z takiego zapisu wynika, że jestem osobą, która potrafi współczuć cierpiącym i myślę, że jest to cecha, jaką powinien charakteryzować się lekarz.

Na zakończenie zadaj dziecku pytania:

- Czego dowiedziałeś się o sobie, wykonując to ćwiczenie?
- Czy myśląc o swojej przyszłości, brałeś pod uwagę fakt, że w tak wielu zawodach mógłbyś pracować?
- Czy faktycznie jedna cecha lub umiejętność może decydować o naszym wyborze?

Mógłbym być leśnikiem, bo...
Mógłbym być lekarzem, bo...
Mógłbym być marynarzem, bo...
Mógłbym być piosenkarzem, bo...
Mógłbym być nauczycielem, bo...
Mógłbym być ekonomistą, bo....
Mógłbym być dziennikarzem, bo...
Mógłbym być cieślą, bo...
Mógłbym być monterem, bo...
Mógłbym być filozofem, bo...
Mógłbym być architektem, bo...
Mógłbym być hydraulikiem, bo...
Mógłbym być doradcą finansowym, bo...

Mógłbym być kasjerem, bo...
Mógłbym być pilotem, bo...
Mógłbym być rolnikiem, bo...
Mógłbym być handlowcem, bo...
Mógłbym być sprzedawcą, bo...
Mógłbym być kelnerem, bo...
Mógłbym być konwojentem, bo....
Mógłbym być policjantem, bo...
Mógłbym być krawcem, bo...
Mógłbym być kierowcą, bo...
Mógłbym być kucharzem, bo...
Mógłbym być stolarzem, bo...
Mógłbym być pilotem, bo...
Mógłbym być murarzem, bo...
Mógłbym być dyrygentem, bo...
Mógłbym być dozorcą, bo...
Mógłbym być aktorem, bo...
Mógłbym być ogrodnikiem, bo...
Mógłbym być psychologiem, bo...
Mógłbym być szewcem, bo...

ZADANIE 11 (część I, rozdział 2): Wiem, jaka/jaki jestem ke

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

Na początku wyjaśnij dziecku rolę wiedzy, zainteresowań, umiejętności, cech charakteru/osobowości w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych i planowaniu kariery zawodowej. Odwołuj się do przykładów, które ilustrują odpowiednio wiedzę, zainteresowania, umiejętności, pożądane cechy charakteru/osobowości w wykonywaniu konkretnych zawodów. Zapewnij dziecko, że każdy człowiek ma różne umiejętności, zainteresowania, cechy charakteru i posiada różną wiedzę, a świadomość tych czynników jest istotna w planowaniu przyszłości edukacyjno-zawodowej. Możesz też odwołać się do własnych doświadczeń lub prześledzić na wybranym przykładzie (np. znanej ciosoby) rolę wymienionych czynników i ich wpływ na podejmowanie decyzji związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu.

Daj dziecku kartkę, zawierającą tabelę i poproś o samodzielne jej wypełnienie. Tabela zawiera trzy kolumny: wiedza/zainteresowania, umiejętności, cechy charakteru/osobowości:

WIEDZA/ZAINTERESOWANIA	UMIEJĘTNOŚCI	CECHY CHARAKTERU/ OSOBOWOŚCI

Dla ułatwienia daj dziecku listy A, B i C:

A. Pytania na temat: wiedza/zainteresowania:

Który z przedmiotów szkolnych jest najłatwiejszy?
Z którego przedmiotu szkolnego osiągasz wyniki zdecydowanie lepsze niż Twoi koledzy?
Czy bierzesz udział w szkolnych konkursach i olimpiadach?
Czy uczestniczysz w dodatkowych zajęciach po lekcjach, np. w kółkach zainteresowań?
Które przedmioty szkolne lubisz najbardziej?
Których przedmiotów szkolnych zdecydowanie nie lubisz?
Czego uczysz się najchętniej i najszybciej?
Czy angażujesz się w działalność społeczną?
Jakie wydarzenie szkolne nazwałbyś swoim sukcesem szkolnym?
Który z przedmiotów szkolnych jest najtrudniejszy i zajmuje cinajwięcej czasu?
Czym najchętniej zajmujesz się w czasie wolnym?

B. Lista umiejętności:

Autoprezentacja	Prace manualne i plastyczne
Dobra orientacja w mieście	Prowadzenie samochodu
Gra na instrumencie	Przeprowadzenie wywiadu
Kontrolowanie wydatków	Przygotowanie gazetki szkolnej
Korzystanie z internetu i e-maila	Przygotowanie obiadu
Napisanie listu z podziękowaniem	Przygotowanie pisemnego zaproszenia
Naprawa drobnego sprzętu	Przygotowanie programu akademii szkolnej
Obsługa komputera	Przygotowanie recenzji filmu
Opiekowanie się młodszymi/słabszymi	Rozwiązywanie rebusów
Opiekowanie się zwierzętami	Selekcjonowanie informacji
Pielęgnowanie roślin	Uprawianie sportu
Planowanie wydatków	Wystąpienia publiczne
Podłączenie komputera, rzutnika	Załatwienie formalności w urzędzie, np. na poczcie, w banku
Pomalowanie mieszkania	Zaplanowanie czasu wolnego
Posługiwanie się językiem obcym	Zaprojektowanie scenografii do przedstawienia szkolnego
Poszukiwanie i przetwarzanie informacji	Zorganizowanie pracy w zespole
Praca w zespole	Zorganizowanie spotkania klasowego

C. Lista cech charakteru/osobowości:

Chęć pomagania innym	Prawdomówność
Cierpliwość	Przedsiębiorczość
Czułość	Przewidywanie ryzyka
Dążenie do celu	Punktualność
Długa koncentracja uwagi	Radzenie sobie w trudnych sytuacjach
Dochowanie tajemnicy	Radzenie sobie ze stresem
Dociekliwość	Rzetelność
Dokładne wykonywanie poleceń	Serdeczność
Dokładność i precyzja	Skuteczne działanie
Empatia	Skuteczne przekonywanie
Komunikatywność	Spokój i opanowanie
Konsekwencja	Spostrzegawczość
Kreatywność	Stanowczość

Logiczne wnioskowanie	Staranność
Lojalność	Szybka adaptacja
Łagodność	Szybkie działanie
Myślenie przyczynowo-skutkowe	Szybkie podejmowanie decyzji
Obowiązkowość	Śmiałość
Odpowiedzialność	Takt
Odwaga	Tolerancja
Okazywanie szacunku innym	Troskliwość
Operatywność	Uczciwość
Opiekuńczość	Uczynność
Otwartość	Uprzejmość
Pewność siebie	Uważne słuchanie
Poczucie humoru	Wnikliwa obserwacja
Porządek i czystość	Wrażliwość
Posłuszeństwo	Wyobraźnia
Pracowitość	Wytrwałość
Praktyczność	Zdyscyplinowanie

Dziecko odpowiada na pytania z listy A oraz z listy B i C. Wybiera te umiejętności i cechy charakteru/osobowości, które w swojej opinii posiada. Może oczywiście dopisywać własne.

Zastanówcie się wspólnie, w jakim stopniu wiedza, zainteresowania, umiejętności, cechy charakteru/osobowości są przydatne do pracy w wybranym przez dziecko zawodzie.

Podsumuj ćwiczenie, wyjaśniając, że wybór szkoły, kierunku kształcenia, zawodu nie jest decyzją łatwą. Decyzji tej nikt też nie podejmuje z dnia na dzień, ponieważ jest ona zbyt ważna życiowo. Zbilansowanie posiadanej wiedzy, osiąganych postępów w nauce, własnych zainteresowań, umiejętności, cech charakteru/osobowości jest istotnym działaniem, ponieważ umożliwia budowanie samoświadomości posiadanej wiedzy i umiejętności. Wiedza i zainteresowania są czynnikami charakterystycznymi, przypisanymi do danej grupy tzw. zawodów pokrewnych, np. wiedza wyjściowa dla zawodów, takich jak: lekarz, stomatolog, farmaceuta, to bardzo dobre opanowanie wiadomości z zakresu biologii, chemii, fizyki na poziomie szkoły średniej. Bez tego rozpoczęcie nauki na kierunkach medycznych nie jest możliwe. Natomiast można wyróżnić takie umiejętności i cechy charakteru/osobowości, których posiadanie jest niezmiernie potrzebne na wielu różnych kierunkach kształcenia oraz podczas wykonywania wielu różnych zawodów. Można nazwać je kluczowymi umiejętnościami i kluczowymi cechami charakteru/osobowości. Należą do nich na przykład: otwartość, kreatywność, umiejętność pracy w zespole, sprawne komunikowanie się, obsługa komputera, obowiązkowość, punktualność, odpowiedzialność.

ZADANIE 12 (część I, rozdział 2): Obszary uzdolnień – Co potrafię? (opcjonalnie dla)

ŹRÓDŁO: Frass, B., Groyer, H. (1994). *Berufsplanung ist Lebensplanung.* Vol. 2. Wiedeń: Jugend und Volk s 40

Kariery zawodowe wymagają pewnych umiejętności. Indywidualne obszary uzdolnień (podzielone na fizyczne, umysłowe, społeczne i psychologiczne) określają, w jakim stopniu nadamy się do danej pracy.
Z tej przyczyny rodzice muszą wesprzeć dzieci w uświadomieniu sobie własnych uzdolnień, tak by potem dopasować je do wymaganych kompetencji (w jakim stopniu indywidualne uzdolnienia odpowiadają kwalifikacjom wymaganym na rynku pracy?) Dzięki temu będzie można wyeliminować te z wymarzonych zawodów, do których dana osoba nie posiada wymaganych kompetencji.
Ważne jest, by rodzice wspierali dziecko, gdy dokonuje ono refleksji na temat własnych kompetencji, gdyż to pomaga mu w porównaniu, jak same siebie widzą z tym, jak są postrzegane przez innych. Ponadto rodzice odgrywają kluczową rolę przy próbie określenia, które z posiadanych przez nie uzdolnień odpowiadają wybranym profesjom / obszarom zawodowym.
Do realizacji ćwiczenia można wykorzystać następującą (otwartą) tabelę jako źródło potencjalnych odpowiedzi.

CECHY FIZYCZNE	CECHY UMYSŁOWE	CECHY SPOŁECZNE	CECHY PSYCHOLOGICZNE
Budowa ciała	Koncentracja	Łatwość nawiązywania kontaktu	Cierpliwość
Zdrowie	Dokładność	Duch zespołowy	Wytrzymałość
Sprawność manualna	Kreatywność	Umiejętność adaptacji i integracji	Roztropność
Zręczność	Reakcja	Zmysł organizacyjny	Autonomia
Brak lęku wysokości	Talent matematyczny	Otwartość	Utrzymywanie porządku
Odporna skóra	Rozumienie wskazówek	Empatia	Czystość
Zwinność	Umiejętność patrzenia przestrzennego	Umiejętność radzenia sobie z sytuacjami konfliktowymi	Precyzja
Zdrowe nogi	Zmysł techniczny		Wychowanie
Ostrość widzenia	Wyobraźnia - pomysłowość		Pewność siebie
Zmysł słuchu	Innowacyjność		Odpowiedzialność
Zmysł zapachu	Pamięć do słów i liczb		Pracowitość
Zmysł dotyku	Pamięć do kształtów i twarzy		Punktualność
			Determinacja
			Zdrowy rozsądek
			Elastyczność
			Entuzjazm

ZADANIE 13 (część I, rozdział 3): Warunki pracy – Kiedy, gdzie i za pomocą czego chcę pracować? (opcjonalnie dla)

ŹRÓDŁO: Frass, B., Groyer, H. (1994). *Berufsplanung ist Lebensplanung.* Vol. 2. Wiedeń: Jugend und Volk s. 40.

W zależności od stanowiska i branży zawodowej istnieją duże różnice co do tego gdzie, kiedy i za pomocą czego ludzie pracują. Kariery zawodowe wiążą się z pewnymi warunkami pracy. Nie każdy poradzi sobie ze wszystkimi warunkami w równym stopniu.

Z tej przyczyny rodzice muszą pomóc dzieciom w uświadomieniu sobie, jakie zawody wiążą się z jakimi warunkami pracy oraz w jakich warunkach same chciałyby pracować.

By efektywnie wspierać dzieci w ich decyzjach dotyczących kariery, rodzice powinni dąć im możliwość wspólnej refleksji na temat tego, gdzie, kiedy i za pomocą czego chciałyby pracować. Następnie powinni omówić z nimi, które z sektorów pracy zawodowej odpowiadają danym warunkom pracy.

Do realizacji ćwiczenia można wykorzystać następującą (otwartą) tabelę jako źródło potencjalnych odpowiedzi.

KIEDY	GDZIE	ZA POMOCĄ CZEGO
W ciągu dnia	Biuro	Ludzie
W nocy	Fabryka	Sport
W niepełnym wymiarze czasowym	Warsztat	Rośliny
Na zmiany	Sala wykładowa	Dane
W czasie wyznaczonym przez samego siebie	Hotel	Teksty
Elastyczne godziny pracy	Restauracja	Chemikalia
W rotacyjnym systemie zmianowym	Na powietrzu	Drewno
	Plac budowy	Metal
	Ogrody i parki	Narzędzia
	Ulica	Muzyka
	Lotnisko	Komputer
	Dworzec kolejowy	Papier
	Szpital	Ceramika

	Sklep	Szkło
		Skóra
		Glina
		Gleba
		Kamień
		Urządzenia mechaniczne
		Tworzywa sztuczne
		Pojazdy
		Elektronika
		Narzędzia precyzyjne

Dodatkowo, lub jako ćwiczenie wstępne, dzieci mogą spróbować odpowiedzieć przy pomocy rodziców na następujące pytania dotyczące wymarzonej pracy:

- Jakie konkretne czynności musisz wykonywać?
- Do którego z obszarów zainteresowań, twoim zdaniem, one należą?
- Jakie konkretne wyzwania prezentuje dla Ciebie kariera zawodowa?
- Które umiejętności z tegoż pola odpowiadają tym wymaganiom?
- Kiedy, gdzie i za pomocą czego pracujesz?

NOTATKI:

ZADANIE 14 (część I, rozdział 4): Moje dziecko chciałoby zostać... (opcjonalnie dla)

ŹRÓDŁO: Zespół autorski

Odpowiedz na pytania zawarte w arkuszu. Następnie przyjrzyj się wykresowi i zastanów się nad:

- Kim chciałbyś zostać?
- Jak myślisz, kim zostanie twoje dziecko w przyszłości?
- Czy naprawdę myślisz, że twoje dziecko lubi rzeczy, które wypisałeś?

Pytania te pomogą ciprzekonać się, czy naprawdę znasz swoje dzieci i ich oczekiwania lub przeciwnie, czy utrudniasz im podjęcie decyzji, ponieważ chcesz, żeby przyjęły one twoje pragnienia jako własne.

Jaką masz pracę?

Nad czym lubiłeś pracować?

Które zawody uważasz za ważniejsze?

Które zawody uważasz za zupełnie „bezużyteczne”?

Czym lubi się zajmować twoje dziecko?

Kim chciałbyś, żeby twoje dziecko zostało? Jaką pracę chciałoby mieć?

Czy rozmawiałeś ze swoim dzieckiem na ten temat?

Czy jesteś pewien wszystkiego, co napisałeś na tym arkuszu?

ZADANIE 15 (część I, rozdział 3): Nie wiem co robić (opcjonalnie dla)

ŹRÓDŁO: Zespół autorski

To zadanie może być wykonywane wspólnie przez rodziców i dziecko. Dzieci powinny wypełnić puste miejsca w arkuszu.

Zadanie ma być pomocne przy podejmowaniu decyzji. Gdy arkusz jest wypełniony, powinniśmy zastanowić się, co naszym zdaniem daje nam najwięcej satysfakcji i co mogłoby być dla nas interesujące. Analiza ta pomoże nam gruntownie zająć się każdą z dostępnych opcji zawodowych.

Arkusz pracy

KOLOR	OPCJA ZAWODOWA	ZALETY	WADY

	Bardzo ciekawe
	Ciekawe
	Niezbyt ciekawe
	W ogóle nieciekawe

ZADANIE 16 (część I, rozdział 4): Słowa mądrości

ŹRÓDŁO: Zespół autorski

Rodzice uczą swoje dzieci w różnych sytuacjach życiowych. Zastanów się i wypełnij puste miejsca słowami, które powiedziałbyś swojemu dziecku w następujących sytuacjach życiowych:

PRZYJACIELE .....

CZAS WOLNY .....

PRACA.....

MORALNOŚĆ.....

MIŁOŚĆ .....

MAŁŻEŃSTWO.....

PAMIĘTAJ:

Ci rodzice, którzy kochają swoje dziecko takim, jakie jest, skutecznie unikają osłabiania jego osobowości.

NOTATKI:

ZADANIE 17 (część I, rozdział 5): Dobre i złe nawyki (opcjonalnie dla)

ŹRÓDŁO: Zespół autorski

Przedyskutuj z dzieckiem jego odpowiedzi na pytania:

- Które z przyszłych celów są dla Ciebie naprawdę ważne?
- Co jest realne, a co możesz nazwać w przyszłości bardziej konkretnie?
- Po czym poznasz, że realizujesz cele teraźniejsze?
- Jakiego czasu potrzebujesz na realizację etapowych celów?
- Kto może być dla Ciebie źródłem wsparcia w ich realizacji?
- Co zrobisz, żeby mieć taki piękny dom z dużym ogrodem?

Omów z dzieckiem dobre i złe nawyki przy wykonywaniu zadań i ich planowaniu.

DOBRE NAWYKI	ZŁE NAWYKI
• „Cichy czas" – czas tylko i wyłącznie dla dziecka, gdy nikt mu nie przeszkadza • Planowanie na piśmie (dla dzieci bardzo trudne) • Realizowanie zadań o podobnej charakterystyce w jednym bloku • Ustalenie godzin codziennych zajęć • Ustalanie terminów wykonania określonych zadań • Planowanie zadań zgodnie z potrzebami, zainteresowaniami	• Odkładanie zajęć na później • Nieprzemyślane przerwy (np. smsy, rozmowy przez telefon) • Wykonywanie na raz wielu zadań, niemających nic wspólnego z celem • Perfekcjonizm – nadmierna dokładność i koncentracja na szczegółach • Uzależnienie od sprzętu technicznego • Podejmowanie działań bez ustalenia celów osobistych (np. wybór szkoły pod wpływem decyzji rówieśników)

Są to przykładowe nawyki wpływające na sposób realizacji zadań i planowanie. Rodzice mogą sami sporządzić listę takich dobrych i złych nawyków swoich dzieci, potem zaś wspólnie mogą poszukać sposobów wzmacniania tego, co dobre i ograniczania tego, co przeszkadza. Planowanie i przewidywanie zdarzeń przyszłych jest umiejętnością niezbędną w rozwoju zawodowym, wyborze szkoły, funkcjonowaniu w miejscu pracy, służy rozwojowi kariery i budowaniu samodzielnego życia. Osoby, które nie posiadają tej umiejętności, zwykle nie potrafią gospodarować czasem i swoimi wydatkami, podejmują naukę niezgodną ze swoimi zainteresowaniami, pracę traktują doraźnie, bo nie umieją połączyć jej z celami życiowymi. Trudno im być samodzielnym w dorosłym życiu.

ZADANIE 18 (część I, rozdział 6): Pozytywne myślenie (opcjonalnie dla)

ŹRÓDŁO: Zespół autorski

Na poniższe pytania powinni odpowiedzieć rodzice i dzieci.

- Czy uważasz, że masz dobre relacje ze swoim dzieckiem / rodzicem?
- Czy uważasz, że te relacje można poprawić, a jeśli tak, to jak to zrobić?
- Jak oceniłbyś swoje podejście do życia w porównaniu z dzieckiem/rodzicem?
- Jakie są przyczyny twojego pozytywnego lub negatywnego podejścia do życia?
- Jak można to twoim zdaniem poprawić?

Wszystkie odpowiedzi porównajcie w celu wyciągnięcia wniosków związanych z tym, co sprawia, że rodzic i dziecko myślą pozytywnie. Spróbujcie wykorzystać efekty porównań, aby pomóc sobie nawzajem w rozwoju bardziej pozytywnego myślenia.

SEKCJA 3

Szczególne cechy wieku dojrzewania w procesie planowania kariery

3.1 Genralne zasady

Wraz z rozwojem fizycznym i psychicznym nastolatka podczas dojrzewania zmieniają się jego wymagania związane z planowaniem kariery. W tym wieku człowiek podejmuje swoje pierwsze decyzje dotyczące realnego życia, np. wybiera szkołę i kierunek studiów. Jest to okres samopoznania, poszukiwania własnego miejsca w życiu, dlatego jednym z głównych pytań nastolatka jest: *Kim jestem?* Odpowiedzi na to pytanie młodzi ludzie szukają w różnych źródłach, takich jak: ciało, seks, kariera, zawód, narodowość, ideologia, postrzeganie świata, przekonania, wartości, a także indywidualne talenty i sposoby ich wyrażania.

Według Eriksona (1980) okres ten to kryzys pomieszania tożsamości i roli. Główny problem związany z tym okresem leży w próbie oceny poczucia własnej tożsamości: *Kim jestem?*, *Co robię na tym świecie?*, *Co będę robił w przyszłości?* Bardzo często nastolatek nie jest w stanie znaleźć właściwych odpowiedzi. Kryzys tożsamości sprawia, że dziecko czuje się zdezorientowane, nie jest w stanie zrozumieć, czego chce i co jest warte walki. Nastolatek krąży i pozostaje zagubiony: zaczyna się czymś zajmować i porzuca to, próbuje czegoś innego, marnuje energię i koncentrację albo rezygnuje z podejmowania prób, staje się osobą bierną, która podąża za nurtem, oddaje się przyjemnościom. Ktoś, komu nie udaje się pokonać tego kryzysu, nie będzie zdolny do wyboru dalszych działań związanych z edukacją i pracą. Osoba taka nie jest pewna swoich celów, nie potrafi zdefiniować sukcesu, który chce osiągnąć, dlatego jej kariera nie może się udać.

Jeśli nastolatek pomyślnie wyjdzie z tego kryzysu, to rozwinie poczucie tożsamości oraz indywidualności, pewność siebie oraz poczucie bezpieczeństwa co do przyszłości. Bywa, że nastolatki znajdują się już w sytuacjach, kiedy mają okazję na prawdziwą karierę, dlatego budowanie tożsamości jest jednym z najważniejszych celów ich społecznej aktywności.

Super i Super (2001) twierdzą, że na etapie rozwoju kariery zawodowej oraz eksploracji nastolatek lub młody dorosły eksperymentuje z rolami społecznymi i zawodowymi, wypróbowuje różne wizje samego siebie, traktuje je jako możliwości do wykorzystania w przyszłym zawodzie.

> Im wyraźniejszy jest twój cel, tym bliżej jego osiągnięcia jesteś
>
> (Bolles, 2005).

W ciągu życia najczęściej utrzymuje się i utrwala te doświadczenia, które dają największe zadowolenie, podczas gdy te nieprzyjemne i negatywne są wymazywane z pamięci. W związku ze zwiększoną aktywnością procesów poznawczych w okresie dojrzewania nastolatek, gdy zda sobie sprawę z własnych zainteresowań, skłonności i innych zasobów związanych z wykonywaniem zawodu oraz gdy je oceni, formułuje wstępny cel zawodowy lub określa kierunek swoich przyszłych działań.

Jak widzimy, potrzeba samopoznania, komunikacji oraz działania w środowisku społecznym nastolatka odgrywa dużą rolę w procesie planowania kariery w okresie dojrzewania. Na podstawie wciąż rosnącej wiedzy o samym sobie rozwija się koncepcja samego siebie związana z przyszłą pracą, zawiera ona informację, jak nastolatek sam siebie postrzega w procesie wyboru i aktualizacji kariery zawodowej.

Nastolatek zaczyna zdawać sobie sprawę, jakie znaczenie dla wyboru zawodu mają osobiste postawy i cele. Jednostka staje się świadoma, że różne rodzaje czynności zawodowych wiążą się z jej wewnętrznymi wartościami w różny sposób, co oznacza, że niektóre zawody lepiej pasują do wewnętrznych wartości niż inne.

Etap przejściowy (od 16 do 17 roku życia) to okres konsolidacji, podczas którego nastolatek jest konfrontowany z potrzebą podejmowania życiowych decyzji dotyczących przyszłego zawodu. To właśnie wtedy gromadzi on i wykorzystuje wszystkie swoje uzdolnienia, zainteresowania i wartości.

Podsumowując, można stwierdzić, że nastolatek dąży do poznania własnych zainteresowań, uzdolnień, talentów, skłonności i wartości w celu odkrycia prawdziwego powołania oraz zastosowania go w działalności zawodowej. Jest to proces poznawczy, podczas którego odbywa się stopniowa budowa celu zawodowego. Proces ten oparty jest o znajomość własnych zasobów, zdolności, zainteresowań, rozumienie znaczenia zasad i ich wpływ na podążanie ścieżką wybranej profesji. Pod koniec tego przedziału wiekowego nastolatki stają się zdolne do efektywnego analizowania różnych dostępnych możliwości oraz do adekwatnej oceny własnego potencjału i realistycznych możliwości kariery.

Otoczenie dojrzewającego nastolatka jest krytycznym czynnikiem decyzyjnym dla skutecznego przejścia przez kryzys tożsamości oraz dla wyboru jego przyszłej kariery.

Nie można zapominać, że:

» nastolatek musi mieć wystarczająca ilość czasu dla siebie i swoich zainteresowań,
» powinno się utrzymywać z dzieckiem relacje wspierające wzajemne zrozumienie,
» należy reagować z uznaniem na aktywności, w których nastolatek jest dobry,
» trzeba pomagać nastolatkowi w znalezieniu odpowiedzi na kwestie związane z własną tożsamością,

» powinno się wspierać jego wybory i cele,
» należy wspierać go w podejmowaniu kolejnego kroku,
» powinno się akceptować wyjątkową osobowość nastolatka.

3.2. Trzy kroki do znalezienia odpowiedniej pracy

Warunki ekonomiczne i warunki rynku pracy nieustannie się zmieniają. Biorąc te zmiany pod uwagę, dzieci muszą określić opcje kariery, które z jednej strony mają potencjał na przyszłość, a z drugiej najbardziej odpowiadają ich osobistym umiejętnościom, zainteresowaniom i uzdolnieniom. Ponadto decyzje związane z kształceniem i wyborem zawodu są decyzjami na całe życie, dlatego też ważne jest, by rodzice poświęcili swoim dzieciom czas, pomagając im przy ich podejmowaniu. Aby podjąć właściwą decyzję o swojej przyszłości, każde dziecko musi przejść przez proces planowania kariery. Oznacza to, że potrzebuje ono dokonać samooceny oraz zgromadzić informacje na temat zawodów, które bierze pod uwagę. Pod koniec tego procesu dziecko powinno być w stanie zidentyfikować i ocenić kilka możliwych profesji, o które może się ubiegać.

3.2.1. Samoocena

Każdy proces planowania kariery powinien rozpoczynać się od tak zwanej samooceny. Jest to podstawowy element, który pomoże dzieciom dowiedzieć się więcej na własny temat. Dzięki temu dziecku będzie łatwiej określić, który zawód najbardziej do niego pasuje. McKay (2007) stwierdza, że pomocne w dokonywaniu samooceny mogą okazać się następujące typy narzędzi psychologicznych:

» inwentarze wartości, pozwalające na ocenę wartości osobistych (na przykład: wynagrodzenie, bezpieczeństwo, autonomia) i ich znaczenia dla danej osoby,
» inwentarze zainteresowań, które mierzą osobiste zainteresowania (na przykład: czytanie, podróżowanie, uprawianie sportów), tak by można było skutecznie dopasować zawody do zainteresowań,
» inwentarze osobowości, które opisują cechy, potrzeby, motywacje i postawy danej osoby,
» ocena umiejętności, która pozwala wyodrębnić umiejętności i kwalifikacje, powiązane z różnymi obszarami kariery.

Należy pamiętać, że stosowanie testów jest ograniczone prawami autorskimi, a możliwość przeprowadzania diagnozy testowej mają jedynie osoby z odpowiednimi uprawnieniami (psychologowie i doradcy zawodowi). Każde dziecko może skonsultować się z doradcą zawodowym w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej lub Szkolnym Ośrodku Kariery.

3.2.2. Analiza kariery

Kolejnym krokiem w procesie planowania kariery jest gromadzenie informacji o rynku pracy, możliwych ścieżkach edukacyjnych i zawodach. Po dokonaniu samooceny każde dziecko musi

zająć się badaniem zawodów, które bierze pod uwagę. Rodzice powinni pomóc mu wyobrazić sobie, jak wygląda profil i ścieżka kariery w każdym rozważanym zawodzie. Proces gromadzenia informacji kończy się ułożeniem listy alternatywnych zawodów preferowanych przez dziecko. Na tym etapie rodzice pomagają dzieciom ocenić swoje umiejętności oraz potrzeby w zależności od dostępnych alternatyw, na przykład tworząc listę za i przeciw określonym wyborom. W ten sposób dzieci zawężają swoją listę zawodów branych pod uwagę, a jeśli tak się nie dzieje, potrzebne są dalsze poszukiwania. Gdy dziecko jest w stanie zdecydować się na jeden zawód, może rozpocząć kolejny krok w przygotowaniach.

3.2.3. Źródło informacji

Istnieją różne sposoby prowadzenia szerokich badań umożliwiających podjęcie świadomej decyzji o wyborze zawodu (Gromadzenie informacji , 2007 [*Gather information*]):

» Internet zapewnia wszystkim dostęp do odpowiednich baz danych on-line.

» Istnieją książki na temat planowania zawodu, dostępne w bibliotekach i księgarniach.

» Dzieci mogą poszukać programów planowania kariery w swoich szkołach lub publicznych służbach zatrudnienia.

» Dziecko może zdobyć informacje od doradców zawodowych lub w instytucjach, takich jak Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne i Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

» Rodzice i dzieci mogą się konsultować z ludźmi, którzy mają doświadczenie w danym zawodzie. Mogą to być członkowie rodziny, przyjaciele, sąsiedzi, nauczyciele i inni.

» Dzieci mogą zdobyć doświadczenie, spędzając czas w danej pracy. Istnieją różnorakie możliwości w tym zakresie: praktyki, programy edukacyjne, prace letnie, prace ochotnicze, staże, dni otwarte w firmach itd.

3.2.4 .Typy zawodów

Istnieje zbyt wiele różnych zawodów, by je wszystkie po kolei wypisać. Zdobywanie szczegółowych informacji na temat każdego z nich jest w praktyce bardzo trudne, dlatego też rodzice i dzieci mogą wybrać zawody ze specyficznego zakresu tematycznego czy kategorii związanej z zainteresowaniami dziecka. Poniżej przedstawiamy skróconą tabelę z podziałem na kategorie (BO Koordinatoren Tirol, 2007), stosowaną w wielu krajach.

SEKTOR	KATEGORIE	PRZYKŁADOWE ZAWODY
Biznes, Ekonomia i Administracja	zarządzanie, sprzedaż, handel, usługi, biuro, finanse, komunikacja, prawo etc.	pracownik marketingu, księgowy, sędzia, menedżer sprzedaży etc.
Kultura i Sztuka	sztuka, kulturoznawstwo, badania literackie, teatr, film, TV, muzyka etc.	tłumacz, dziennikarz, muzyk, pisarz, aktorka, tancerz, bibliotekarz etc.

Inżynieria i Technologia	budownictwo, hutnictwo, inżynieria, elektronika, informatyka, biotechnologia, etc.	murarz, inżynier, optyk, inżynier dźwięku, mechanik samochodowy, informatyk, etc.
Nauki Przyrodnicze i Stosowane	rolnictwo, leśnictwo, ogrodnictwo, środowisko naturalne, biologia, farmacja, zdrowie, transport, sport etc	chemik, pilot, ogrodnik, piekarz, lekarz, masażysta, pracownik zoo, konsultant ds. środowiska etc.
Sztuka i Wzornictwo	odzież, kosmetyka, rękodzieło, projektowanie wnętrz etc.	kosmetyczka, artysta grafik, stolarz, architekt, malarz, fotograf, projektant mody etc
Nauki Społeczne, Edukacja i Religia	praca socjalna, edukacja, doradztwo, religia etc.	pielęgniarka, nauczyciel, doradca zawodowy, trener, ksiądz, psycholog, polityk etc.

W Polsce obowiązuje Klasyfikacja Zawodów i Specjalności (http://www.psz.praca.gov.pl), która jest pięciopoziomowym, hierarchicznie usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Grupuje ona poszczególne zawody (specjalności) w coraz bardziej zagregowane grupy oraz ustala ich symbole i nazwy. Klasyfikacja została opracowana na podstawie Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-88, przyjętego na XIV Międzynarodowej Konferencji Statystyków Pracy w Genewie w 1987 roku oraz jego nowej edycji z 1994 roku, tzw. ISCO-88 (COM), dostosowanej do potrzeb Unii Europejskiej. Zasadniczy układ klasyfikacji, kryteria klasyfikacyjne oraz system kodowy przyjęto zgodnie z tymi standardami. Struktura klasyfikacji oparta jest na systemie pojęć, z których najważniejsze to: zawód, specjalność, umiejętności oraz kwalifikacje zawodowe. W efekcie struktura klasyfikacji obejmuje dziesięć podstawowych, tzw. wielkich grup, które scharakteryzowane są następująco:

1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy – grupa ta obejmuje zawody, w których podstawowymi zadaniami są: planowanie, określanie i realizowanie podstawowych celów i kierunków polityki państwa, formułowanie przepisów prawnych oraz kierowanie działalnością jednostek administracji publicznej, a także sprawowanie funkcji zarządzania w przedsiębiorstwach lub ich wewnętrznych jednostkach organizacyjnych.
2. Specjaliści – grupa ta obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Ich głównymi zadaniami są: wdrażanie do praktyki koncepcji i teorii naukowych lub artystycznych, powiększanie dotychczasowego stanu wiedzy poprzez badania i twórczość oraz systematyczne nauczanie w tym zakresie.
3. Technicy i inny średni personel – grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do wykonywania głównie prac technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych oraz artystycznych koncepcji i metod działania.
4. Pracownicy biurowi – grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do zapisywania, organizowania, przechowywania i wyszukiwania informacji, obliczania danych liczbowych, finansowych i statystycznych oraz wykonywania obowiązków wobec klientów, szczególnie związanych z operacjami pieniężnymi, organizowaniem podróży, informacjami i spotkaniami w zakresie biznesu.

5. Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy – grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych m.in. z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą oraz do sprzedawania i demonstrowania towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych.
6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy – grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, niezbędnych do uprawy i zbioru ziemiopłodów, zbierania owoców lub roślin dziko rosnących, uprawy i eksploatacji lasów, chowu i hodowli zwierząt, połowów lub hodowli ryb.
7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, niezbędnych do uzyskiwania i obróbki surowców, wytwarzania i naprawy towarów oraz budowy, konserwacji i naprawy dróg, konstrukcji i maszyn. Główne zadania wymagają znajomości i zrozumienia charakteru pracy, stosowanych materiałów, maszyn i wytwarzanych produktów.
8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, niezbędnych do prowadzenia pojazdów i innego sprzętu ruchomego, nadzorowania, kontroli i obserwacji pracy maszyn i urządzeń przemysłowych na miejscu lub przy pomocy zdalnego sterowania oraz do montowania produktów z komponentów według ścisłych norm i metod. Wykonywanie zadań wymaga głównie posiadania wiedzy i zrozumienia zasad funkcjonowania obsługiwanych urządzeń.
9. Pracownicy przy pracach prostych – grupa ta obejmuje zawody, które wymagają niskich lub podstawowych umiejętności i niewielkiej wiedzy teoretycznej, niezbędnych do wykonywania przeważnie prostych i rutynowych prac. Praca wykonywana jest przy zastosowaniu prostych narzędzi ręcznych i przy ograniczonej własnej inicjatywie i ocenie. w niektórych przypadkach wymaga pewnego wysiłku fizycznego.
10. Siły zbrojne – w grupie tej klasyfikowani są żołnierze zawodowi służby stałej i kontraktowej oraz żołnierze zasadniczej i nadterminowej służby wojskowej.

3.2.5. Ścieżki kształcenia

Podjęcie decyzji o wyborze kariery to także kwestia wyboru ścieżki kształcenia odpowiedniej dla każdego dziecka. W przypadku większości istniejących zawodów różne ścieżki kształcenia mogą przygotować do ich wykonywania. Dziecko może na przykład zostać handlowcem, ucząc się administrowania biznesem na wyższej uczelni bądź też nabierając umiejętności podczas praktyki w handlu. Wybór odpowiedniej ścieżki kształcenia zależy od umiejętności, zainteresowań, możliwości i wyników szkolnych każdego dziecka, zależy również od czynników zewnętrznych, takich jak: czas trwania kształcenia, wysokość czesnego, miejsce zamieszkania lub względy zdrowotne. W niektórych krajach, w związku z obowiązującym tam systemem oświaty i szkoleń zawodowych, dzieci mogą dokonać wyboru pomiędzy opcjami kształcenia już na początku gimnazjum. Najważniejsze kategorie wyboru związane z kształceniem podsumowane są poniżej, ewentualne różnice wynikają ze specyfiki danego kraju (*Eurybase,* 2007).

» Wykształcenie średnie – ten typ kształcenia jest wciąż obowiązkowy (przynajmniej do pewnego wieku określanego przez państwo). Ważnymi elementami tego systemu są: ogólnokształcące lub zawodowe szkoły średnie niższego szczebla, ogólnokształcące lub zawodowe szkoły średnie wyższego szczebla, szkoły policealne, edukacja specjalna, edukacja techniczna/zawodowa, szkolenia zawodowe.
» Edukacja trzeciego szczebla – wyższe uczelnie mogą być płatne lub darmowe, ale istnieją również kryteria naboru, częściowo powiązane ze szkołą średnią. Instytucje te to: wyższe uczelnie państwowe i prywatne, wyspecjalizowane ośrodki szkoleniowe, edukacja nie-uniwersytecka.
» Edukacja drugiej szansy – ludzie, którzy przerwali rozwój kariery zawodowej lub kształcenia, mają możliwość ukończenia nauki lub zdobycia kwalifikacji w ramach edukacji drugiej szansy (oferowanej przez instytucje nauczania ustawicznego). Do programów tego typu zalicza się: kursy dokształcające, certyfikaty ukończenia szkoły, egzaminy wstępne z ograniczonym dostępem do edukacji trzeciego szczebla, egzaminy uprawniające do otrzymania certyfikatu zawodowego.
» Edukacja ustawiczna (dla pracujących dorosłych) – dalszą edukację można kontynuować w ramach nauki w warunkach klasowych lub w ramach nauki indywidualnej. Instytucjami, które zapewniają ten typ rozwoju, są: ośrodki kształcenia dorosłych, ośrodki szkoleń zawodowych, szkoły zawodowe, instytucje szkoleniowe państwowe i prywatne.
» Praktyka zawodowa – jest to najpowszechniejsza forma ścieżki edukacyjnej stosowana w wielu krajach. Oparta jest na stosowaniu teorii w praktyce, daje możliwość zarobkowania, daje lub podnosi kwalifikacje zawodowe, zwiększa szanse na awans. Praktykanci muszą jednocześnie uczęszczać do szkoły zawodowej. Staże oferowane są przez firmy, upoważnione do tego celu przez instytucje państwowe.

3.2.6. Rynek pracy

Gdy rodzice i dzieci ukończą proces analizowania i opracowywania planów kariery (wyjaśniony powyżej), przechodzą do kolejnego etapu, innymi słowy muszą zbadać rynek pracy, aby znaleźć odpowiednie miejsce dla głównych zainteresowanych. W tym celu zaleca się wykorzystać wszystkie poniżej przedstawione metody, a nie tylko wybiórczo jedną z nich. Rodzice i dzieci nie powinni czekać, aż jakaś instytucja państwowa zapewni tym ostatnim zatrudnienie, ale szukać go samodzielnie i skutecznie, w ten sposób dzieci zwiększą swoje szanse na znalezienie odpowiedniego miejsca pracy.

Zasadniczo rynek pracy dzieli się na dwa obszary: rynek pracy obecny w reklamie i ukryty rynek pracy (Stadler, Podbrecnik, & Winkler, 2007).

3.2.6.1. Rynek pracy obecny w reklamie

Ogłoszenia o publicznie dostępnych miejscach pracy można znaleźć na rynku pracy obecnym w reklamie. Takie oferty zamieszczane są w mediach drukowanych (gazety, czasopisma etc), w Internecie (banki pracy, serwisy firm), agencjach rekrutacyjnych, państwowych urzędach zatrudnienia, na billboardach.

• **Ogłoszenia o pracy –** niemal każda gazeta i kilkanaście lokalnych pism publikują ogłoszenia o pracy, szczególnie w wydaniach weekendowych. Firmy (czasem reprezentowane przez agencje rekrutacyjne, w Polsce zwane agencjami doradztwa personalnego) zamieszczają ogłoszenia w mediach drukowanych, ponieważ poszukują kandydatów do pracy na aktualne wakaty. Jeśli podane są nazwa i adres firmy, rodzice i dzieci mogą z łatwością znaleźć informacje na jej temat (historia, oddział, wizerunek, produkty itd.) i odpowiednio przygotować dokumenty aplikacyjne dostosowane do wymagań, w przeciwnym razie rodzice lub dzieci muszą skontaktować się z agencją rekrutacyjną reprezentującą daną firmę.

Zaletą ogłoszeń jest to, że łatwo je znaleźć, są zarazem najprostszym sposobem skontaktowania się z firmą. Konsekwencją tego jest to, że wielu kandydatów próbuje zdobyć pracę tą drogą, tym samym szanse dziecka spadają. Niemniej jednak regularne przeszukiwanie ogłoszeń przez dłuższy okres zaowocuje skutecznym procesem aplikacji.

• **Agencje rekrutacyjne –** wiele firm upoważnia agencje rekrutacyjne do znalezienia najbardziej wykwalifikowanych kandydatów na oferowane miejsca pracy. Agencje obciążają firmę kosztami swoich usług tylko wówczas, jeśli uda im się skutecznie zrealizować swą misję. Rodzice i dzieci nie są obciążane kosztami usługi, dlatego agencje skłaniają się ku wyszukiwaniu tak wielu wykwalifikowanych i odpowiednich kandydatów, jak to możliwe. Ostateczną decyzję o tym, kto zostanie przyjęty do pracy, podejmuje jednak dyrektor działu zasobów ludzkich danej firmy. Ogłoszenia w sprawie pracy, które są zamieszczane przez agencję rekrutacyjną, zasadniczo nie ujawniają danych kontaktowych firmy. Dokumenty aplikacyjne należy kierować do agencji. Jeśli nasze dziecko zostanie uznane za odpowiedniego kandydata po wstępnej selekcji, zostanie przedstawione przedstawicielowi firmy. Jeśli tak się nie stanie, rodzice lub dzieci mogą poprosić agencję o przechowywanie dokumentów aplikacyjnych na wypadek pojawienia się odpowiedniego ogłoszenia o pracę w przyszłości. Polski wykaz agencji rekrutacyjnych (Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia) znajduje się w Internecie na stronie http://www.kraz.praca.gov.pl/

• **Internet –** internetowe banki pracy są kolejnym źródłem ogłoszeń, porównywalnym z ogłoszeniami w mediach drukowanych. Ponieważ Internet jest obecnie wielofunkcyjnym i powszechnie używanym medium, wiele firm przystosowało proces aplikacji do realiów on-line. Jeśli chodzi o wyszukiwanie ofert pracy, Internet ma ewidentne zalety: informacja jest dostępna przez cały czas, znikają bariery geograficzne. Ponadto dużo łatwiej wyszukać ofertę, ponieważ banki pracy proponują możliwość zaawansowanego wyszukiwania poprzez podanie spełniających kryteria zawodowe danego dziecka słów kluczowych, takich jak stanowisko pracy, kategoria pracy, lokalizacja, rodzaj stanowiska, wynagrodzenie etc. Z wyświetlonych wyników wyszukiwania rodzice i dzieci mogą wybrać odpowiadające im oferty i zasięgnąć informacji na temat poszczególnych stanowisk jednym kliknięciem lub poprzez przeniesienie się na strony internetowe danej firmy. W większości przypadków

podany jest odnośnik (link) lub adres e-mailowy, za pomocą którego dziecko może przesłać dokumenty zgłoszeniowe online. Zakłada się, że wszystkie wymagane i odpowiednie dokumenty (list motywacyjny, życiorys, certyfikaty etc) są zachowane w powszechnie stosowanym formacie (doc lub pdf).

Jest również powszechną praktyką oferowanie przez internetowe banki pracy darmowego członkostwa (np. http://www.epuls.praca.gov.pl). Rejestrując się, uzyskuje się dostęp do rozmaitych usług. Można zachować opcje wyszukiwania oraz przechowywać dokumenty aplikacyjne. Jeśli pojawi się oferta odpowiadająca naszym zainteresowaniom, bank pracy poinformuje nas wiadomością e-mailową lub telefoniczną, firma może też spróbować skontaktować się z nami bezpośrednio. Tak więc rejestracja w banku pracy zwiększa szanse znalezienia pracy.

- **Publiczne służby zatrudnienia –** publiczne służby zatrudnienia mają różną strukturę w różnych krajach. Ich podstawowym zadaniem jest dostarczanie szczegółowych informacji na temat dostępnych miejsc pracy oraz pomoc kandydatom w skutecznym jej poszukiwaniu, tak by każdy z nich dostał odpowiednie wsparcie i znalazł adekwatne do swojego wykształcenia i potrzeb zatrudnienie. Zaleca się powiadomienie przez dziecko takiej instytucji, że wkrótce będzie ono poszukiwało pracy, stażu lub praktyki. Jedynym warunkiem są faktyczne starania dziecka, aby pracę tę znaleźć oraz poinformowanie biura o swoich poszukiwaniach. W efekcie młodemu człowiekowi oferowane są usługi aktywnego wsparcia, profesjonalne doradztwo zawodowe, ogłoszenia, staże, kursy dla bezrobotnych, pomoc w procedurach aplikacyjnych.

W Polsce w skład publicznych służb zatrudnienia wchodzi 16 wojewódzkich urzędów pracy oraz 338 urzędów powiatowych wraz z filiami. Łącznie strukturę publicznych służb zatrudnienia tworzą 354 urzędy, które obsługują 379 powiatów i 16 województw. W zasadzie wszystkie bezpośrednie działania na rzecz aktywizacji zawodowej bezrobotnych wykonują powiatowe urzędy pracy poprzez rejestracje, świadczenie usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, przedstawianie propozycji zatrudnienia, szkoleń itd., wypłacają one również zasiłki dla bezrobotnych oraz pozyskują środki, przeznaczone na przeciwdziałanie bezrobociu i działania na lokalnym rynku pracy, i nimi gospodarują. Z dniem wejścia Polski do UE publiczne służby zatrudnienia w Polsce stały się członkiem sieci Europejskich Służb Zatrudnienia – EURES. Usługi EURES sprowadzają się do międzynarodowego pośrednictwa pracy na terenie państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) oraz informowania o warunkach życia i pracy w tych państwach w celu wspierania mobilności na europejskim rynku pracy. Istotne uzupełnienie systemu usług publicznych służb zatrudnienia w zakresie aktywizacji zawodowej młodzieży stanowią Ochotnicze Hufce Pracy, specjalizujące się w działaniach na rzecz młodych osób zagrożonych marginalizacją i realizujące działania w zakresie kształcenia, szkoleń, wychowania przez pracę, pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego (http://www.mpips.gov.pl).

3.2.6.2. Ukryty rynek pracy

Większość ofert pracy nie jest jednak zamieszczanych w ogłoszeniach, stąd nie pojawiają się one w mediach drukowanych, Internecie czy państwowych urzędach zatrudnienia, natomiast można je znaleźć na tak zwanym ukrytym rynku pracy. Ludzie zdobywają pracę poprzez krąg przyjaciół i znajomych, kontakty pracowników. Każde dziecko poszukujące zatrudnienia może też wysłać swoje zgłoszenie do firmy, która je interesuje, może też skontaktować się z nią podczas targów pracy.

- **Networking –** wziąwszy pod uwagę, że zamieszczenie ogłoszenia o pracę i wybór najlepszego kandydata to długi i kosztowny proces, wielu pracodawców woli raczej przyjąć do pracy tych, którzy pojawią się poprzez osobisty kontakt lub rekomendację kogoś z rodziny, przyjaciół, pracy, czy społeczności. Zanim więc zamieści się ogłoszenie, zazwyczaj informuje się pracowników o wolnym miejscu, a oni z kolei informują o nim swoim znajomych, przyjaciół, rodzinę etc. Ponieważ o nowym miejscu pracy będzie wiedziało niewielu pracowników, pojawi się niewielu kandydatów na to stanowisko, dlatego też rodzice i dzieci powinni korzystać ze swojej sieci kontaktów i przekazywać dalej informację o tym, że poszukują pracy. Każda osoba w indywidualnej sieci kontaktów ma z kolei swoją sieć kontaktów, co poszerza zasięg poszukiwań. Rodzice i dzieci powinni poruszać ten temat regularnie. Im częściej przekazują informację o poszukiwaniu pracy, tym prędzej znajdą tę pracę lub przynajmniej zdobędą zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną. Ludzie, którzy opowiadają o swoim poszukiwaniu pracy prędzej znajdują pracę niż ci, którzy tego nie robią.

- **Zgłoszenie indywidualne –** nie powinno się zaprzepaścić żadnej okazji. Nawet jeśli dziecko wysłało swoje zgłoszenie w odpowiedzi na kilka ofert pracy, jest jeszcze jedna forma kontaktu z pracodawcą, z którego może skorzystać. W oparciu o listę uzdolnień, umiejętności i zainteresowań dziecka rodzice powinni przejść przez tzw. żółte strony książki telefonicznej lub strony internetowe i wyszukać firmy, w których dziecko chciałoby pracować. Ważne jest, by znaleźć nazwiska szefów działów personalnych lub osób odpowiedzialnych za zatrudnienie w danej firmie. Następnie nasze dziecko powinno osobiście zadzwonić do każdej z tych osób i dowiedzieć się o możliwe wolne miejsca oraz zapytać, czy jest możliwość przesłania dokumentów aplikacyjnych. Ponieważ w takiej sytuacji nie odpowiada na konkretne ogłoszenie, powinno przesłać życiorys oraz list motywacyjny mówiący o tym, jakiej pracy poszukuje oraz jakie umiejętności i kwalifikacje może wnieść do firmy. Kilka dni później może zadzwonić ponownie i spytać daną osobę, czy otrzymała dokumenty oraz czy przewiduje się jakieś wakaty. Jeśli nie, powinno uprzejmie zaproponować zostawienie dokumentów w przypadku ewentualnego wakatu w przyszłości. Zalety tego typu aplikacji to mała liczba zgłoszeń od konkurentów-rywali, zaprezentowanie własnej przedsiębiorczości oraz inicjatywy, a także wybór tych firm, które nas interesują. Wadą jest jednak trudny do przewidzenia czas, kiedy może zwolnić się jakieś stanowisko w danej firmie .

- **Ogłoszenie –** kolejnym przejawem aktywnego podejścia jest zamieszczenie ogłoszenia o sobie samym w różnych gazetach. Firmy interesują się takimi ogłoszeniami, gdyż w ten sposób unikają zamieszczania kosztownych reklam i anonsów. Tego typu ogłoszenie powinno być zwięzłe i konkretne ze względu na ograniczoną ilość miejsca, powinno też zawierać następujące elementy:
  - stanowisko pracy i wiek,
  - wykształcenie i doświadczenie zawodowe,
  - specjalne umiejętności i kwalifikacje,
  - dane kontaktowe.

3.2.6.3. Samozatrudnienie i przedsiębiorczość

Kompletnie odmiennym podejściem do wejścia na rynek pracy jest założenie własnej firmy. Można to robić na różne sposoby:

- handel detaliczny,
- założenie spółki z o.o. lub nawiązanie współpracy,
- przejęcie istniejącej firmy,
- franczyza,
- samozatrudnienie, przedsiębiorca, niezależny wykonawca.

Podstawowym wymogiem prowadzenia działalności handlowej jest uzyskanie zezwolenia na tę działalność, jednak aplikacja o zezwolenie na handel wymaga specyficznych umiejętności i kompetencji. Dlatego zaleca się kontakt z zawodowym doradcą, jeśli dziecko planuje założenie własnej firmy.

3.2.7. Aplikacja

Zakładając, że dziecko znalazło kilka ciekawych ogłoszeń lub firm, dla których chciałoby pracować, musi podjąć kolejny krok w procesie planowania kariery, w ramach którego prześle odpowiednim firmom dokumenty aplikacyjne na konkretne stanowisko. Na tym etapie szczególnie ważne są ostrożność, przygotowanie i planowanie. Najprawdopodobniej dziecko wyśle kilka zgłoszeń, aby uzyskać pozytywną odpowiedź, dlatego zaleca się sporządzenie listy wysłanych zgłoszeń i ich dokumentacji. Lista ta powinna obejmować następujące informacje: datę, nazwę firmy, dane kontaktowe, nazwisko osoby, do której piszemy, rodzaj aplikacji (online, telefoniczna, korespondencyjna etc.) oraz ostateczny wynik procesu aplikacji.

Mówiąc ogólnie, proces aplikacji można podzielić na dwie części: część pisemną i część ustną. Jest powszechną praktyką, że proces aplikacji inicjowany jest przez kandydata i rozpoczyna się od dostarczenia dokumentów aplikacyjnych (część pisemna). W przypadku pozytywnego ich rozpatrzenia przez rekruterów, proces rekrutacji przechodzi do fazy ustnej – rozmowy kwalifikacyjnej inicjowanej przez osobę rekrutującą. Ponieważ tylko kilku kandydatów otrzyma zaproszenie na rozmowę, celem aplikacji powinno być przekonanie każdego rekrutera, żeby zaprosił nas na rozmowę.

3.2.7.1 Dokumenty aplikacyjne

Głównym celem korespondencji z potencjalnym pracodawcą jest zwrócenie jego uwagi na zainteresowania, entuzjazm i kwalifikacje danego kandydata, które pozostają w związku z oferowanym stanowiskiem pracy. Pracodawca skorzysta z dokumentów aplikacyjnych, by podjąć decyzję, czy nasze dziecko jest odpowiednim kandydatem na dane stanowisko. Ten rodzaj komunikacji daje dziecku możliwość wywarcia wrażenia na pracodawcy poprzez przedstawienie się oraz wyrażenie zainteresowania danym stanowiskiem i samą firmą. Ponadto może także zademonstrować swoje kompetencje komunikacyjne, które wydają się bardzo ważne dla większości rekrutujących.

Dostarczenie dokumentów aplikacyjnych prowadzi do procesu selekcji kandydatów. Każdy (zajęty) rekrutujący weźmie pod uwagę tylko te zgłoszenia, które są warte tego, by na nie spojrzeć, które mają estetyczny wygląd i interesującą treść, w przeciwnym razie od razu odeśle dokumenty aplikacyjne. Dlatego też niezmierne znaczenie ma przygotowanie dokumentów w sposób kompletny, estetyczny i dokładny oraz w sposób przyciągający uwagę. W celu przygotowania skutecznej aplikacji zaleca się kontakt z zawodowym doradcą, pomoże on w napisaniu odpowiednich dokumentów.

Poniżej zamieścimy krótką charakterystykę dokumentów aplikacyjnych, wymaganych przez firmy w skutecznym procesie rekrutacji. Jednak szczegółowe wymagane typy dokumentów aplikacyjnych zależą od systemu zawodowego w danym kraju lub specyficznych wymagań danej firmy. Rodzice powinni upewnić się, że wiedzą, jakie dokumenty są wymagane przez firmy na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym. Na przykład w krajach niemieckojęzycznych normą jest przesłanie teczki zaprojektowanej w tym wyłącznie celu, zawierającej list motywacyjny, życiorys, zdjęcie w formacie portretowym, certyfikaty i transkrypty, a także stronę tytułową, tymczasem w krajach anglojęzycznych (również w Polsce) wystarczające jest nadesłanie listu motywacyjnego i życiorysu.

- **List motywacyjny –** list motywacyjny to krótki oficjalny list przystosowany do danego stanowiska, o które się ubiegamy lub do firmy, do której piszemy. Jest on listem przewodnim towarzyszącym życiorysowi oraz mającym za zadanie nawiązanie osobistej więzi z przyszłym pracodawcą. Dobrze napisany list motywacyjny wyraża zainteresowanie pracą i motywację, a także prezentuje kwalifikacje na dane stanowisko. Celem takiego listu jest przekonanie przyszłego pracodawcy do umiejętności, uzdolnień, doświadczeń i kwalifikacji osoby ubiegającej się o pracę, a w konsekwencji uzyskanie zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną i, ostatecznie, zdobycie zatrudnienia.

Przed napisaniem listu motywacyjnego rodzice i dzieci powinni przeprowadzić badanie dotyczące każdej firmy, aby zorientować się, jakie wyznaje wartości i jakie wytycza sobie cele. Dlatego też każdy list aplikacyjny musi być dostosowany do specyfiki danej firmy i powinien odzwierciedlać osobowość dziecka: przywiązanie do szczegółów, umiejętności komunikacyjne, entuzjazm, intelekt, zainteresowanie daną firmą. Najlepiej jeśli każdy list motywacyjny zostanie

napisany do jednej konkretnej firmy i zaadresowany do osoby zajmującej się rekrutacją. Jeśli nazwisko i stanowisko takiej osoby nie są podane w ogłoszeniu, można przejrzeć materiały informacyjne firmy (np. stronę internetową) lub osobiście zadzwonić. Należy upewnić się, że napisaliśmy nazwisko bez błędów literowych.

Typowy list aplikacyjny ma format oficjalnego listu z podziałem na akapity. Na górze powinny znaleźć się dane dziecka: imię i nazwisko, adres, nr telefonu, e-mail. Poniżej musi znaleźć się nazwisko i stanowisko adresata, nazwa i adres firmy oraz numer referencyjny, jeśli jest podany. Z prawej strony, poniżej danych kandydata, należy podać miejsce i datę nadania pisma. Sama struktura może się jednak różnić w różnych krajach, dlatego zaleca się sprawdzenie, jaka praktyka dominuje w danym miejscu. Przykładowy list aplikacyjny zamieszczony jest w części praktycznej książki.

Główną część listu rozpoczyna przywitanie (np. *Szanowny Panie*), po którym powinny znaleźć się trzy główne akapity (Doyle, 2007a). Pierwszy akapit zawiera cel napisania pisma – dziecko powinno podać, o jakie stanowisko się ubiega (nazwa stanowiska) i jak się o nim dowiedziało. Jeśli dowiedziało się o ofercie w ramach sieci kontaktów (np. od przyjaciela), powinno koniecznie podać ten osobisty kontakt. Jeśli pismo nie jest pisane w odpowiedzi na konkretne ogłoszenie, młody człowiek powinien podać, jakie ma cele oraz wyrazić swój entuzjazm dla potencjalnego stanowiska w firmie.

W akapicie środkowym kandydat przedstawia to, co ma do zaoferowania, tj. streszcza swoje szczególne doświadczenie zawodowe i umiejętności, nawiązując do wymagań wymienionych w ogłoszeniu. W tym miejscu trzeba podać najistotniejsze kwalifikacje wymienione w życiorysie, a po bliższe szczegóły należy czytającego do niego odesłać. Powinno się być konkretnym i podać dowody potwierdzające wymienione szczegóły. W przypadku kiedy pismo nie jest pisane w odpowiedzi na konkretne ogłoszenie, należy zademonstrować swój potencjał, wychodząc naprzeciw potrzebom firmy.

Akapit końcowy zawiera prośbę o dalsze działanie ze strony pracodawcy. To tam dziecko powinno uprzejmie i konkretnie poprosić o rozmowę kwalifikacyjną oraz podając odpowiednie szczegóły, napisać kiedy, gdzie i w jaki sposób można się z nim skontaktować. Można zakończyć ten akapit stwierdzeniem, że jest się dostępnym, by móc ewentualnie udzielić bliższych informacji oraz podziękować czytającemu za uwagę i poświęcony czas. List powinien kończyć się zwrotem grzecznościowym (np. *Z wyrazami szacunku*), po którym jest miejsce na podpis oraz wydrukowane imię i nazwisko.

O poniższych uwagach należy pamiętać, pisząc list motywacyjny:

› Przed napisaniem aplikacji, rodzice powinni pomóc dzieciom zdobyć informacje o firmie (jeśli trzeba, także nazwisko i stanowisko adresata) oraz ocenić opis stanowiska i wymaganych cech poszukiwanego pracownika.

› Każda aplikacja powinna być kierowana w sprawie stanowiska, którym zainteresowane jest dziecko.

› List motywacyjny powinien być precyzyjny, zwięzły, uczciwy, ciekawy, dobrze zorganizowany i łatwy do przeczytania.

› Należy przez cały czas pisać uprzejmym tonem.
› List powinien być krótki, nie dłuższy niż jedna strona, napisany na maszynie/komputerze, o ile nie jest wymagany list napisany odręcznie.
› Rozmiar czcionki powinien wynosić między 10 a 12, preferowane rodzaje to Times New Roman i Arial.
› Kandydat powinien pilnować marginesów, ok. 2,5 cm, oraz utrzymywać stały odstęp między wersami.
› Rodzice powinni zapewnić czysty papier A-4, dobrej jakości, a także odpowiednią kopertę do wysyłki dokumentów.
› List motywacyjny powinien być zbieżny z życiorysem dziecka.
› Należy zwrócić uwagę na ortografię i błędy gramatyczne, możemy poprosić o przeczytanie pod kątem sprawdzenia błędów osobę trzecią.
› Każdy list powinien być podpisany przed wysłaniem, nawet jeśli jest wysyłany e-mailem.
› Rodzice powinni upewnić się, że dziecko przechowuje kopię każdej wysłanej aplikacji oraz że dokumentuje każdy proces aplikacyjny.

- **Życiorys / Curriculum Vitae –** według Doyle'a (2007b) istnieje subtelna różnica pomiędzy życiorysem (resume) a Curriculum Vitae (najczęściej zwanym CV). CV jest używane głównie w krajach europejskich (równoważnie z resume) oraz gdy ubiegamy się o stanowiska akademickie i naukowe. Resume ma od jednej do dwóch stron długości, podczas gdy CV, jako że jest to szczegółowy opis umiejętności i doświadczeń danej osoby, może tę objętość znacznie przekraczać. Zwykle większość informacji podawanych w życiorysie (resume) jest podawanych również w CV i odwrotnie, dlatego w tym rozdziale używać będziemy terminu „życiorys" w odniesieniu zarówno do resume jak i do CV.

W gruncie rzeczy życiorys jest krótkim podsumowaniem danych osobowych kandydata, jego wykształcenia, osiągnięć, umiejętności i doświadczenia. Mówiąc z grubsza, życiorys jest swego rodzaju reklamą kandydata. Jest narzędziem marketingowym z jedynym celem: zapewnić kandydatowi rozmowę kwalifikacyjną u potencjalnego pracodawcy. Pracodawca powinien być pod wrażeniem umiejętności i doświadczenia kandydata (niczym konsument pod wpływem reklamowanego produktu), tak by natychmiast rozważył zaproszenie kandydata na rozmowę, by przekonać się, czy nadaje się do pracy na danym stanowisku.

Zajęty pracodawca/rekrutujący może otrzymywać setki zgłoszeń na jedno stanowisko i dlatego może jednemu życiorysowi poświęcić jedynie kilkanaście sekund. Tak więc życiorys danego dziecka musi wyróżniać się na tle pozostałych tak, by zachęcić pracodawcę do zaproszenia kandydata na rozmowę. Jeśli weźmiemy pod uwagę, że ludzie raczej kupują najlepiej reklamowany produkt, a nie produkt najlepszy, napisanie wspaniałego i efektywnego życiorysu da nam większe szanse u pracodawcy (Lore, 2003).

Rodzice i dzieci powinni zdać sobie sprawę, że życiorys może mieć różną formę i treść w różnych krajach. Pracodawcy w danym kraju mogą brać pod uwagę w procesie aplikacyjnym: wiek, stan cywilny, liczbę osób pod opieką, zawód małżonka, stan zdrowia, numer paszportu, pochodzenie etniczne, wyznanie, doświadczenie zawodowe, miejsce zamieszkania, zaświadczenie o niekaralności, aktualne kolorowe zdjęcie (*International CVs*, 2007,). W życiorysie niemieckim i polskim na przykład kolorowe zdjęcie jest przypięte do prawego górnego rogu. I znów zaleca się skontaktować z profesjonalnym doradcą zawodowym, który pomoże pogodzić potrzeby dziecka z wymaganiami firmy. Ponadto istnieje możliwość wykorzystania europejskiego standardu formatu CV (zwanego Europass CV), który można wypełnić we wszystkich językach europejskich. Bliższe informacje dostępne są pod adresem: http://europass.cedefop.europa.eu.

Przed napisaniem życiorysu proponujemy urządzić na papierze burzę mózgów na temat dziecka, ponieważ to, co należy zawrzeć w życiorysie, będzie niezłym wyzwaniem. Rodzice muszą wespół z dzieckiem przedstawić szkic historii jego wykształcenia, osiągnięcia, umiejętności, doświadczenia i inne aktywności, a także konkretne daty i lokalizacje. Pomoże to dziecku przygotować życiorys.

Każdy życiorys powinien składać się z kilku określonych sekcji, choć ostatecznie zależy od autora, które z nich zawrze, a które opuści. Mając na uwadze, że celem życiorysu jest doprowadzenie do rozmowy kwalifikacyjnej, każdy życiorys powinien zawierać dział prezentujący najlepsze strony kandydata lub te, które najlepiej spełniają oczekiwania pracodawcy. Lista poniżej (*Resume sections,* 2004) przedstawia krótkie podsumowanie najpowszechniejszych i najbardziej godnych polecenia działów życiorysu, format i kolejność sekcji mogą się różnić w różnych krajach. Przykładowe CV znajduje się w części praktycznej książki.

- **Dane osobowe** (nagłówek) – na górze każdego życiorysu, w zależności od kraju albo po lewej, albo po prawej stronie, albo pośrodku, powinno znaleźć się imię i nazwisko, stały adres, aktualny numer telefonu, adres e-mail, jeśli istnieje – strona internetowa.

- **Cel –** opcjonalne jest krótkie przedstawienie, jakim rodzajem pracy związanym z kwalifikacjami zainteresowane jest dziecko. Cel zawarty w życiorysie powinien nawiązywać do konkretnej posady, o której mowa w ogłoszeniu.

- **Wykształcenie** – jest to obowiązkowa część życiorysu. Nazwa i lokalizacja instytucji, do której uczęszczaliśmy, data ukończenia, tytuł uzyskany na koniec. Daty są wypisywane w kolejności odwrotnej do chronologicznej, zaczynamy od najświeższych informacji. Specjalizacje, pobyty za granicą, zrealizowane kursy, projekty specjalne, wyróżnienia można tu zawrzeć, jeśli mają związek z danym stanowiskiem.

- **Doświadczenie** dział ten pokazuje kompetencje i doświadczenie dziecka, wynikające z wcześniejszych prac na pełnym etacie lub w niepełnym wymiarze, staże, wolontariat. Daty zatrudnienia, stanowiska, nazwy i adresy firm, zakresy obowiązków podajemy w kolejności odwrotnej do chronologicznej.

• **Umiejętności/kwalifikacje** – obsługa komputera, znajomość języków obcych, certyfikowane szkolenia zawodowe, specjalistyczna wiedza związana z danym stanowiskiem. Jest to sekcja opcjonalna, ale daje pracodawcy możliwość rozpoznania szczególnych obszarów doświadczenia kandydata.

• **Osobiste zainteresowania** – sekcja ta, opcjonalna, może wykazać umiejętności komunikacyjne, przywódcze, pracy zespołowej, planowania etc., wynikające z przedsiębiorczości i zaangażowania kandydata w realizację różnych działań. Hobby należy podać, o ile ma związek z danym stanowiskiem.

• **Referencje** – przed włączeniem do życiorysu tej opcjonalnej sekcji należy uzyskać zgodę na podanie referencji, w innym razie praktyczną metodą jest napisanie, że referencje są dostępne na żądanie.

Generalnie istnieją trzy podstawowe rodzaje życiorysu (Lore, 2003):

› Chronologiczny – jest to najpowszechniej spotykany rodzaj życiorysu. Skupia się na sekcji opisującej doświadczenia, lecz rozpoczyna się sekcją zawierającą cel lub podsumowanie, by ukierunkować czytającego. Szczegółowo opisywana jest historia zatrudnienia. Podawane jest, czym kandydat się zajmował w danej pracy, ale nie to, w czym jest najlepszy.

› Funkcjonalny – jest najbardziej efektywnym rodzajem życiorysu, zwłaszcza dla osób zmieniających zawody. Skupia się na umiejętnościach i osiągnięciach, tak by czytający wyrobił sobie pogląd, do czego kandydat jest zdolny. Poprzednie prace są tylko wypisane, bez podawania szczegółów, nie jest ujawniane, czym się kandydat w poprzedniej pracy zajmował.

› Łączony, chronologiczno-funkcjonalny – składa się z elementów charakterystycznych dla chronologicznego oraz funkcjonalnego rodzaju życiorysu.

Podsumowując, jest kilka podstawowych wskazówek, wartych przestrzegania przy pisaniu życiorysu:

› Opis stanowiska należy dokładnie przeanalizować pod kątem znalezienia słów kluczowych, aby najlepiej dopasować opis umiejętności i doświadczenia.

› Najważniejsze informacje powinny znaleźć się na początku życiorysu.

› Zaleca się użycie słów o dużym znaczeniu dla danej umiejętności, osiągnięcia, opisu pracy.

› Każdy życiorys powinien być pisany pod kątem realizacji celów dziecka, a czytający powinien od razu dostrzec, jaki jest ten cel.

› Kandydat powinien skupić się raczej na wynikach, a nie na obowiązkach i kompetencjach.

› Pisać należy konkretnie, dokładnie i zgodnie z prawdą, konsekwentnie, jeśli chodzi o format, styl i język.

› Życiorys powinien być napisany na dobrej jakości białym papierze formatu A-4.

› Należy upewnić się, że stosowane są odpowiednie marginesy i interlinie.
› Rodzice powinni pomóc dzieciom sprawdzić, czy nie ma błędów ortograficznych i gramatycznych.
› Kandydat powinien przesłać kopię życiorysu jako załącznik do listu motywacyjnego wysyłanego w dużej kopercie.

- **Certyfikaty i świadectwa/zdjęcie –** w niektórych krajach wymaga się załączenia odpowiednich certyfikatów i świadectw do dokumentów aplikacyjnych, niektóre firmy mogą również wymagać przedstawienia takiej dokumentacji. Celem takiej certyfikacji jest z jednej strony sprawdzenie wiarygodności kandydata, a z drugiej udokumentowanie jego umiejętności i kompetencji. W zależności od wymagań pracodawcy i danego stanowiska pracy następujące certyfikaty można załączyć do dokumentów aplikacyjnych: zaświadczenia szkolne (dyplomy, wyciągi z indeksów z uczelni), świadectwa pracy, zaświadczenia o stażach, inne adekwatne zaświadczenia i certyfikaty (np. Europejskie Prawo Jazdy). Rodzice i dzieci powinni pamiętać, by załączać jedynie te certyfikaty i zaświadczenia, o których mowa w życiorysie i liście aplikacyjnym, by format certyfikatów nie był zbyt duży, by wymienić je w porządku odwrotnym do chronologicznego oraz by były przetłumaczone na odpowiedni język, jeśli to niezbędne. Nie wolno załączać oryginałów certyfikatów, gdyż mogą zaginąć w trakcie procesu aplikacyjnego. Wystarczające jest przesłanie kopii wykonanych na porządnym papierze.

Podobnie od danego kraju i specyfiki pracodawcy zależy, czy niezbędne jest załączenie zdjęcia kandydata, czy nie. Na przykład w krajach niemieckojęzycznych i w Polsce zdjęcie jest zamieszczane w prawym górnym rogu i wygląda na to, że jest to konieczne. Jeśli zdjęcie jest wymagane, należy zwrócić uwagę, by było dobrej jakości, w formacie portretowym, by było aktualne i kolorowe, należy też wybrać zdjęcie odpowiednie do danego stanowiska pracy (fryzura, ogólny wygląd, wyraz twarzy etc.).

- **Aplikacja Online –** coraz powszechniejszym staje się przesyłanie dokumentów aplikacyjnych drogą online. Zasadniczo najpierw wypada dowiedzieć się, czy złożenie dokumentów tą drogą jest wymagane, mile widziane i w ogóle, czy jest wykonalne, gdyż istnieją wciąż firmy preferujące przyjmowanie zgłoszeń drogą tradycyjną. Warto dodać, że dokumenty przesyłane drogą online powinny zostać wypełnione zgodnie z tymi samymi zasadami, które dotyczą aplikacji składanych na papierze.

Przede wszystkim większe firmy udostępniają na swoich stronach internetowych formularze zgłoszeniowe, które kandydaci mogą wypełnić i złożyć drogą online. Na niektórych stronach istnieje nawet możliwość załączenia do aplikacji życiorysu. Przed wypełnieniem formularza online rodzice powinni upewnić się, że dziecko uważnie zapoznało się z instrukcjami i postępuje zgodnie z nimi, w przeciwnym razie pracodawca może się zirytować i nie wziąć zgłoszenia pod uwagę. Rodzice bądź dziecko powinni też pamiętać o sporządzeniu kopii wypełnionego formularza na

wypadek potrzeby przygotowania się przed rozmową kwalifikacyjną w późniejszym terminie. Wysyłając zgłoszenie e-mailem, dziecko może wpisać tekst listu motywacyjnego albo w treść e-maila, albo załączyć go wraz z życiorysem do wiadomości w odpowiednim formacie (plik doc albo pdf). Przed załączeniem plików należy sprawdzić je programem antywirusowym, gdyż e-maile z wirusami są usuwane bez czytania. W temacie wiadomości powinna znaleźć się nazwa stanowiska, o które ubiega się dziecko. Jeśli wymagane są jakiekolwiek zaświadczenia, należy je zeskanować i również załączyć.

3.2.7.2. Rozmowa kwalifikacyjna

Po otrzymaniu zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną kandydat powinien poczuć się pewniej, gdyż ma świadomość, że pracodawca jest już przekonany co do jego umiejętności i doświadczenia. To, czego pracodawca spodziewa się po osobistym spotkaniu z kandydatem, to uzyskanie wrażenia co do osobowości kandydata oraz jego postawy w związku z oferowanym stanowiskiem. Z drugiej strony kandydat ma możliwość uzyskania informacji na temat firmy, zadając pytania osobie przeprowadzającej rozmowę. Ważne jest, by nie traktować rozmowy kwalifikacyjnej jako egzaminu, ale raczej jako rozmowę, w trakcie której obie strony dowiadują się czegoś o sobie nawzajem.

Zachowanie w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej powinno być traktowane jako swego rodzaju umiejętność (Giordano, 2007), dlatego też wcześniejsze przygotowania i praktyka pozwolą umiejętność tę udoskonalić, co w końcowym rozrachunku może się okazać czynnikiem decydującym o tym, czy się daną posadę otrzyma, czy też zostaniemy odrzuceni. Po pierwsze rodzice powinni przeprowadzić z dzieckiem swego rodzaju dochodzenie na temat firmy oraz oferowanego stanowiska. Pracodawcy chcą wiedzieć, czy kandydat interesuje się daną firmą i stanowiskiem, o które się ubiega. Jest oczywiste, że osoba przeprowadzająca rozmowę zadawać będzie szczegółowe, typowe i ukierunkowane pytania. Uczestnictwo w takiej rozmowie wymaga ze strony dziecka pewnych umiejętności, wiedzy, a także wprawy, dlatego zaleca się, by rodzice przećwiczyli z nim rozmowę kwalifikacyjną. Ostateczne przygotowanie obejmuje szczegóły związane z ubiorem i fizycznym wyglądem. Strój zależy w dużym stopniu od konkretnego stanowiska pracy, o które ubiega się dziecko i od konkretnej firmy, dlatego w przypadku rozmowy kwalifikacyjnej dziecko musi zawsze wyglądać odpowiednio i schludnie. Rodzice powinni przypomnieć dziecku o przygotowaniu kopii życiorysu, odpowiednich zaświadczeń, a także liście referencji.

Poniżej podajemy wskazówki, dzięki którym rozmowa kwalifikacyjna może zakończyć się powodzeniem:

- Kandydat powinien przybyć punktualnie, najlepiej około 10 minut przed rozmową.
- Wszystkich napotkanych ludzi należy traktować grzecznie i uprzejmie.
- Oczywiste jest, że kandydatowi nie wolno żuć gumy i palić papierosów podczas rozmowy, także telefon komórkowy powinien być wyłączony.
- Zachowanie podczas rozmowy ma znaczenie dla przeprowadzającego rozmowę (należy siedzieć prosto, uśmiechać się, utrzymywać kontakt wzrokowy).

» Kandydat powinien słuchać rozmówcy uważnie i nigdy mu nie przerywać.
» Kandydat powinien być rozluźniony i utrzymywać spokój, odpowiadać na każde pytanie zwięźle i zgodnie z prawdą, jeśli zaś nie rozumie pytania, powinien poprosić o wyjaśnienie.
» Kandydat powinien okazywać entuzjazm i zainteresowanie.
» Pod koniec rozmowy zawsze jest możliwość zadawania pytań. Kandydat powinien ją wykorzystać, by okazać zainteresowanie.
» Kluczowe znaczenie mają wyraźna wymowa oraz posługiwanie się poprawnym językiem.
» Należy zdecydowanie unikać negatywnych uwag czy opinii o poprzednim pracodawcy.
» Uścisk ręki na początku i pod koniec rozmowy powinien być silny i zdecydowany. Wejść i wyjść należy z godnością.

W tym rozdziale opisaliśmy metody badania rynku pracy, a także jak powinna wyglądać aplikacja na stanowisko pracy. Podobne zasady mogą też obowiązywac przy składaniu dokumentów do szkół wyższych.

Sugerowane zadania

Uzupełnieniem tego rozdziału są następujące zadania dla rodziców i ich dzieci:

ZADANIE 24: *Przykładowy list aplikacyjny*

ZADANIE 25: *Przykładowe resume (Curriculum Vitae)*

Bibliografia

Austrian chambers of commerce. (2005). *Guide for business start-ups.* Pobrane z: http://www.gruenderservice.net/upload/pub/338/102304.pdf

Bewerbungsstrategien. (n.d.). Pobrane z: http://www.bewerben.at/user/knowhow/bewerbungsstrategien.htm#Arbeitssuche

BO Koordinatoren Tirol. (2007). *Berufsfelder Teil 1.* Pobrane z: http://content.tibs.at/pix_db/documents/bo3_14_berufsfelder_1.pdf

Doyle, A. (2007a). *Cover letters.* Pobrane z: http://jobsearch.about.com/od/coverletters/a/aa030401b.htm

Doyle, A. (2007b). *Writing Curriculum Vitae.* Pobrane z: http://jobsearch.about.com/cs/curriculumvitae/a/curriculumvitae.htm

Eurybase. (2007). Pobrane z: http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/DB_Eurybase_Home

Gather information. (2007). Pobrane z: http://careerservices.rutgers.edu/PCCPgatherinformation.html

Giordano, L. (n.d.). *The ultimate guide to job interview preparation.* Pobrane z: http://www.quintcareers.com/job_interview_preparation.html

http://www.mpc.edu/cl/climain.htm. Retrieved August 13, 2007

http://europass.cedefop.europa.eu. Retrieved August 13, 2007

Initiativbewerbung. (n.d.). Pobrane z: http://www.bewerben.at/user/knowhow/initiativbewerbung.htm

International CVs & international resumes. (2007). Pobrane z: http://www.jobera.com/job-resumes-cvs/international-resumes-cvs/international-cvs-resumes.htm

Lore, N. A. (2003). *How to write a masterpiece of a resume.* Pobrane z: http://www.rockportinstitute.com/resume_02.html

McKay, D. R. (2007). *Your guide to career planning*. Pobrane z: http://careerplanning.about.com/cs/aboutassessment/a/assess_overview.htm

Public employment services. (n.d). Pobrane z: http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=29&acro=eures&lang=en

Resume sections. (2007). Retrieved August 23, 2007, Pobrane z: http://owl.english.purdue.edu/handouts/pw/sections/index.html

Stadler, B., Podbrecnik, K., & Winkler, T. (2007). *Jobsuche*. Pobrane z: http://www.fh-joanneum.at/aw/home/Info/Karriere_Jobs/CCT/Bewerbung/Tipps/~fev/Jobsuche/?lan=de

The writing center at Ransselear Polytechnic Institute. (n.d.). *Cover letters.* Pobrane z: http://www.ccp.rpi.edu/cover_letter.html

Przydatne strony internetowe

Polskie

Baza Informacji o Systemach Edukacyjnych w Europie	http://www.eurydice.org/Eurybase/frameset_eurybase.html
Biuro Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej	http://www.buwiwm.edu.pl
Diagnostyka Psychologiczna ALTA	http://www.alta.pl/index.htm
Doradca 2000	https://doradca.praca.gov.pl/d2k5/zawody
Eurodoradztwo Polska w Resorcie Edukacji	http://www.nrcgkowez.edu.pl

Eurodoradztwo Polska w Resorcie Pracy	http://www.praca.gov.pl/eurodoradztwo
Europejski Portal Internetowy o Możliwościach Kształcenia w Europie PLOTEUS	http://europa.eu.int/ploteus/portal/home.jsp
Europejski Portal Mobilności Zawodowej	http://europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=pl
Europejskie Ramy Akredytacji dla Praktyków Poradnictwa Zawodowego	http://www.corep.it/eas/pl/index.htm
Instytut Charakterologii	http://charakterologia.pl/
Interklasa Polski Portal Edukacyjny	http://www.interklasa.pl/portal/index/y?mainSP=subjectpages &mainSRV=pzawodowe&methid=53748&page=subpage&artic le_id=324957&page_id=23851
Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej	http://www.koweziu.edu.pl http://new.koweziu.edu.pl/strony-statyczne/poradnictwo-zawodowe http://www.wybieramzawod.pl/ http://new.koweziu.edu.pl/publikacje/item/58-publikacja-pierwsza http://www.euroguidance.pl/index.php?id=ksiazki http://edukator.koweziu.edu.pl/index.php/archiwum/347-350 http://new.koweziu.edu.pl/nasze-filmy/item/17-filmy
Ministerstwo Edukacji Narodowej	http://www.men.waw.pl/menis_pl/glowna/glowna.php
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	http://www.mpips.gov.pl
Młodzieżowe Vademecum Poszukiwania Pracy	http://www.bip.ires.pl/gfx/mckirg/files/Twoja_Kariera/informacje/ index.html
Narodowe Forum Doradztwa Kariery	http://www.doradztwokariery.pl/content/view/106/26/lang,polish/
Perspektywy	http://www.perspektywy.pl
Polskie Stowarzyszenie Rodziców	http://www.stowrodzicow.eu/
Polskie Towarzystwo Psychologiczne	ne http://www.ptp.psychologia.pl
Portal Europejskich Służb Zatrudnienia (EURES)	www.eures.praca.gov.pl
Portal Publicznych Służb Zatrudnienia	http://www.psz.praca.gov.pl
Portal Rynek Pracy	http://rynekpracy.org/
Portal Rynku Pracy	http://hrk.pl/is
PROGRA (oprogramowanie komputerowe związanego z poradnictwem zawodowym i planowaniem kariery)	http://www.progra.pl
Standardy Kwalifikacji Zawodowych	http://www.kwalifikacje.praca.gov.pl/ankieta. action;jsessionid=CAD41967B89CBC955BB881A1D96D0F13
Stowarzyszenie Doradcow Szkolnych i Zawodowych	http://www.sdsiz.pl/
Strona Ochotniczych Hufców Pracy	http://www.ohp.pl
Wybieram Zawód	http://www.wybieramzawod.pl/testy-i-materialy
Zielona Linia 19524	http://zielonalinia.gov.pl/Wybor-zawodu-32172,50932,122,11

Międzynarodowe

CDDQ.ORG	http://kivunim.huji.ac.il/cddq/
CEDEFOP	http://www.trainingvillage.gr/etv/default.as
Center for the Study of Technology in Counselling and Career Development	http://www.career.fsu.edu/techcenter/
EUROGUIDANCE	http:/www.euroguidance.net
European Accreditation Scheme for Careers Guidance Practitioners	http://www.corep.it/eas/
European Guidance Forum	http://www.lifelongguidance.net
European Association of Career Guidance	http://www.eacg.eu/
Guidance Europe	http://www.guidance-europe.org/
International Assotiation for Educational and Vocational Guidance	http://www.iaevg.org/IAEVG
Network for innovation and Career Guidance and Counselling in Europe	http://www.nice-network.eu/
PLOTEUS	http://www.ec.europa.eu/ploteus
VOCOPHER	http://vocopher.com/

NOTATKI:

Zadania dla rodzicow i dzieci w wieku od 16 do 18 lat

ZADANIE 19 (część I, rozdział 1): Zmiany w życiu (opcjonalnie dla)

ŹRÓDŁO: Zespół autorski

Pomyśl o zmianach, które zaszły w życiu twojego dziecka i spróbuj odpowiedzieć na następujące pytania:

1. Co podobało ci się u twojego dziecka, kiedy miało:
   - 1 rok.....
   - 3 lata.....
   - 7 lat.....
   - 14 lat .....
   - 16 lat.....

2. Jakie zmiany zaobserwowałeś w życiu swojego dziecka w ciągu ostatnich pięciu lat?

3. Jakie zmiany możesz przewidzieć za 10 lat?

4. Która z ogólnych zmian w twoim życiu rodzinnym mogła wpłynąć na karierę twojego dziecka i jego przyszłe plany życiowe?

5. Patrząc w przyszłość i na karierę swojego dziecka, jakie działania powinieneś rozważyć natychmiast?

ZADANIE 20 (część I, rozdział 1): Zainteresowania mojego dziecka (opcjonalnie dla)

ŹRÓDŁO: Zespół autorski

Zastanów się i uzupełnij poniższe zdania.

1. Główny obszar zainteresowań mojego dziecka to: .....
2. Moje dziecko lubi angażować się w działania z (wybierz jedno): □ przedmiotami, □ informacjami, □ ludźmi.
3. Poniższe wartości związane z pracą są najważniejsze dla mojego dziecka: .....
4. Najsilniejsze obszary umysłu mojego dziecka to: .....
5. Moje dziecko potrafi wykonywać następujące zadania: .....
6. Najsilniejsze cechy charakteru mojego dziecka to: .....
7. Słabe strony mojego dziecka to: .....

Spróbuj odpowiedzieć na następujące pytania:
Jakim człowiekiem jest moje dziecko?

- » takim, który zastanawia się nad tym, co się wydarzyło,
- » takim, który zastanawia się nad tym, co się właśnie dzieje.
- » takim, który sprawia, że rzeczy się dzieją.

POWODZENIA NA DRODZE DO POZNANIA WŁASNEGO DZIECKA!!!

NOTATKI:

ZADANIE 21 (część I, rozdział 2): Wartości zawodowe (opcjonalnie dla)

ŹRÓDŁO: Zespół autorski w oparciu o teorię Supera za Neculau, A. (1996). *29 de teste pentru a te cunoaste* [*29 tests to know yourself*]. Iasi: Polirom.

Przygotuj dwie kopie poniższego arkusza – dla siebie i dla dziecka oraz ołówki.

Każde z was wpisuje na kartkach imię dziecka oraz niezależnie wybiera zawód, który według każdego z was jest najbardziej odpowiedni dla niego. Uzasadnijcie swój wybór za pomocą argumentów dotyczących satysfakcji zawodowej, jaką według was daje dana profesja, zaznaczając pięć z poniższych piętnastu opcji.

Porównajcie swoje wyniki. Nie jest istotne, czy porównywane zawody są podobne, natomiast najważniejszą kwestię stanowią „wartości zawodowe" deklarowane przez dziecko oraz to, jak dziecko jest postrzegane przez rodziców. Wartości zawodowe należą do czynników motywujących człowieka do pracy, często decydują o efektach pracy, a tym samym opisują dziedziny aktywności, w których dziecko może osiągnąć sukces i uzyskać zawodową samorealizację.

» Opcje, które zaznaczyliście podobnie, są warte rozważenia w projektowaniu kariery zawodowej. Więcej wspólnych wyborów oznacza głębszą wiedzę rodziców na temat ich dziecka.

» Brak wspólnych wartości zawodowych może oznaczać, że dziecko demonstruje inne niż jego rodzice zainteresowania, potrzeby i pragnienia. Warto poznać je dokładniej i przedyskutować z dzieckiem powody, dla których wybiera ono określone wartości. Również rodzice mogą uzasadnić swoje wybory.

Uważam, że najlepszym zawodem dla
Imię dziecka……..……
jest
zawód……., ponieważ…….
Sądzę, że wybierając ten zawód moje dziecko osiągnie/ ja osiągnę następujące rodzaje satysfakcji:

1. **Satysfakcja z udzielania pomocy lub wkładu w poprawienie warunków życia innych ludzi.**
2. **Satysfakcja z prezentowania zdolności artystycznych oraz czynienia świata piękniejszym.**
3. **Satysfakcja z wyrażania nowych idei i tworzenia nowych rzeczy.**
4. **Satysfakcja z demonstrowania możliwości intelektualnych i rozwiązywania nowych problemów.**
5. **Satysfakcja z otrzymywania praktycznych, namacalnych rezultatów działania.**
6. **Satysfakcja z pracy według własnych reguł oraz z autonomii w działalności (podejmowaniu decyzji).**
7. **Satysfakcja z robienia czegoś godnego podziwu.**
8. **Satysfakcja z ukazania umiejętności organizacyjnych i zarządzania innymi.**
9. **Satysfakcja z otrzymywania wysokiego i stale wzrastającego wynagrodzenia.**
10. **Satysfakcja ze stałej i bezpiecznej pracy.**
11. **Satysfakcja z pracy w wygodnych warunkach oraz w przyjaznym otoczeniu.**
12. **Satysfakcja z posiadania dobrze wykształconych i sprawiedliwych przełożonych.**
13. **Satysfakcja z pracy w gronie przyjaznych współpracowników.**
14. **Satysfakcja z możliwości realizowania wymarzonego stylu życia.**
15. **Satysfakcja z doświadczania nowości oraz wykonywania różnych, urozmaiconych czynności.**

ZADANIE 22 (część I, rozdział 2): Lepiej rozumieć swoje dziecko (opcjonalnie dla)

ŹRÓDŁO: Zespół autorski w oparciu o teorię osobowości Hollanda - Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments.*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources, inc.

Czy jesteście absolutnie pewni, że znacie zainteresowania swoich dzieci?

Poniższe ćwiczenie pomoże wam w tym zakresie. Odpowiedzi udzielone przez rodziców i dzieci doprowadzą do określenia stopnia znajomości rodziców zainteresowań własnego dziecka. Ćwiczenie to będzie także przydatnym narzędziem, które pomoże rodzicom w udzielaniu wsparcia dzieciom podczas badania przez nie własnych zainteresowań związanych z przyszłą karierą, stanowi ono także punkt wyjścia do owocnej dyskusji między rodzicem a dzieckiem.

Prosimy o przeczytanie poniższych zdań. Jeśli się z nimi zgadzasz, zaznacz to w odpowiednim polu. Na następnej stronie znajdziesz te same zdania, ale tym razem to dziecko udziela odpowiedzi, na koniec porównajcie wyniki.

Lubię:

…rozwiązywać krzyżówki		■				
…korzystać z maszyn i/lub urządzeń elektrycznych	■					
…pracować samodzielnie		■				
…pracować zespołowo				■		
…organizować pracę biurową lub inne działania						■
…ustanawiać dla siebie cele					■	
…budować i/lub naprawiać urządzenia mechaniczne	■					
…czytać o sztuce lub muzyce			■			
…mieć konkretne wskazówki						■
…wywierać wpływ na innych, zachęcać ich					■	
…eksperymentować		■				
…uczyć lub szkolić innych				■		
…pomagać w rozwiązywaniu problemów				■		
…opiekować się zwierzętami	■					
…organizować plan pracy, realizować go						■
…negocjować, namawiać innych, promować nowe idee					■	
…zajmować się kreatywnym pisaniem			■			
…pracować nad projektami naukowymi		■				
…przyjmować nowe obowiązki					■	
…zwracać uwagę na potrzeby innych				■		
…rozpracowywać, jak działają rzeczy		■				
… składać lub rozmontowywać modele	■					

…być twórczym			■			
…przykładać wagę do szczegółów						■
…korzystać z komputera/pisać na klawiaturze/porządkować dokumenty						■
…uczyć się o innych kulturach				■		
…analizować problemy, sytuacje, tendencje		■				
…grać na instrumencie lub śpiewać			■			
…marzyć o założeniu własnej firmy					■	
…gotować	■					
…grać w przedstawieniach			■			
…przemyśleć wszystko przed podjęciem decyzji	■					
…pracować z liczbami lub wykresami		■				
…dyskutować na tematy, takie jak polityka lub bieżące wydarzenia				■		
…prowadzić szczegółowe notatki						■
…przewodzić grupie					■	
…pracować na zewnątrz	■					
…pracować w biurze						
…pracować nad problemami matematycznymi		■				
…pomagać ludziom				■		
…szkicować, rysować lub malować			■			
…występować publicznie					■	
	R	B	A	S	P	K

Moje dziecko lubi:

…rozwiązywać krzyżówki		■				
…korzystać z maszyn i/lub urządzeń elektrycznych	■					
…pracować samodzielnie		■				
…pracować zespołowo				■		
…organizować pracę biurową lub inne działania						■
…ustanawiać dla siebie cele					■	
…budować i/lub naprawiać urządzenia mechaniczne	■					
…czytać o sztuce lub muzyce			■			
…mieć konkretne wskazówki						■
…wywierać wpływ na innych, zachęcać ich					■	
…eksperymentować		■				
…uczyć lub szkolić innych				■		
…pomagać w rozwiązywaniu problemów				■		
…opiekować się zwierzętami	■					

…organizować plan pracy, realizować go						■
…negocjować, namawiać innych, promować nowe idee					■	
…zajmować się kreatywnym pisaniem			■			
…pracować nad projektami naukowymi		■				
…przyjmować nowe obowiązki					■	
…zwracać uwagę na potrzeby innych				■		
…rozpracowywać, jak działają rzeczy		■				
…składać lub rozmontowywać modele	■					
…być twórczym			■			
…przykładać wagę do szczegółów						■
…korzystać z komputera/pisać na klawiaturze/porządkować dokumenty						■
…uczyć się o innych kulturach				■		
…analizować problemy, sytuacje, tendencje		■				
…grać na instrumencie lub śpiewać			■			
…marzyć o założeniu własnej firmy					■	
…gotować	■					
…grać w przedstawieniach			■			
…przemyśleć wszystko przed podjęciem decyzji	■					
…pracować z liczbami lub wykresami		■				
…dyskutować na tematy, takie jak polityka lub bieżące wydarzenia				■		
…prowadzić szczegółowe notatki						■
…przewodzić grupie					■	
…pracować na zewnątrz	■					
…pracować w biurze						
…pracować nad problemami matematycznymi		■				
…pomagać ludziom				■		
…szkicować, rysować lub malować			■			
…występować publicznie					■	
	R	B	A	S	P	K

UWAGA:

Dodaj pozaznaczane pola w każdej kolumnie, by przekonać się, które trzy litery występują najczęściej. Litery te określą kod zainteresowań twojego dziecka według teorii Hollanda (Interest Profile Code).

Interpretacja każdej z liter znajduje się w rozdziale 2.3.

ZADANIE 23 (część I, rozdział 3): Uwarunkowania zewnętrzne

ŹRÓDŁO: Zespół autorski

Poproś dziecko o przygotowanie listy 5–10 zawodów.
Poproś je następnie, żeby spróbowało zidentyfikować zewnętrzne czynniki, które mogą mieć wpływ na wybor tego zawodu, np.:

- warunki środowiskowe (przyroda, zasoby naturalne, rozwój technologiczny, telewizja, film, Internet),
- rodzina (wartości, preferencje, tradycje),
- szkoła (nauczyciele, przedmioty nauczania, koledzy).

NOTATKI:

ZADANIE 24 (część II): Przykładowy list aplikacyjny

ŹRÓDŁO: Zespół autorski

Przygotuj wspólnie z dzieckiem list motywacyjny w oparciu o poniższy wzór:

SCHEMAT LISTU MOTYWACYJNEGO

Miejscowość, data

Dane osobowe
Imię i nazwisko
Adres
Numer telefonu
E-mail

Zwrot grzecznościowy

Krótka prośba o przyjęcie do pracy oraz informacja, o jakie stanowisko ubiega się kandydat.
Rozwinięcie, czyli kilka słów o sobie (wykształcenie, umiejętności, doświadczenie zawodowe, ale nie powielanie życiorysu) oraz uzasadnienie, iż jest się odpowiednią osobą na dane stanowisko pracy.
Zakończenie – wyrażenie chęci i gotowości spotkania się z pracodawcą w celu odbycia rozmowy kwalifikacyjnej.

Zwrot pożegnalny
Czytelny, odręczny podpis

Załączniki:
Dołączone dokumenty

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w mojej ofercie pracy dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji (zgodnie z Ustawą z dnia 29.08.1997r. o Ochronie Danych Osobowych. Dziennik Ustaw Nr 133 poz. 883).

Czego nie napiszę w liście motywacyjnym?

1.	Ukończyłam Zasadniczą Szkołę Zawodową nr 3 w Częstochowie.	
2.	Znajomość języka angielskiego w stopniu komunikatywnym pozwala mi porozumieć się z zagranicznymi dostawcami towarów i odpowiadać na korespondencję elektroniczną.	
3.	Pasjonuje mnie odkrywanie nowych możliwości, jakie niesie ze sobą informatyka i sieć internetowa, dlatego też praca w charakterze informatyka jest dla mnie celem nadrzędnym.	
4.	Generalnie jestem szczera, uczciwa, punktualna, sumienna.	
5.	Z dużym zaangażowaniem podejmuję nowe wyzwania.	
6.	Potrafię szybko uczyć się nowych rzeczy.	

7.	Lubię to, co robię, a to jest chyba najważniejsze.	
8.	Z uwagi na młody wiek nie umiem jeszcze wszystkiego.	
9.	Mam dwa psy, z którymi chętnie spaceruję po parku.	
10.	Nie umiem posługiwać się językami obcymi.	
11.	Urodziłem się w 1995 roku w Siemianowicach Śląskich.	
12.	Planuję założyć dużą rodzinę.	
13.	Jeśli moja kandydatura wydała się Państwu interesująca, chętnie odpowiem na dodatkowe pytania podczas rozmowy kwalifikacyjnej.	
14.	Mimo że mam niewielkie doświadczenie, mam duży potencjał.	
15.	Dzięki dotychczasowemu doświadczeniu zawodowemu opanowałem umiejętności pracy pod presją czasu i w stresie, w wyniku czego potrafię terminowo wywiązywać się z powierzonych zadań.	
16.	Chciałbym doskonalić swoje umiejętności w Państwa firmie.	
17.	Wprawdzie nie spełniam wszystkich wymagań przedstawionych w ofercie, ale szybko się uczę i na pewno będą Państwo ze mnie zadowoleni.	
18.	Wybrałam Państwa firmę, ponieważ szukam pewnego i stałego zatrudnienia na uczciwych warunkach.	
19.	Z uwagi na moją ciężką sytuację finansową i rodzinną bardzo proszę o przyjęcie do pracy.	
20.	W swojej dotychczasowej pracy byłem odpowiedzialny za prowadzenie spraw finansowo-księgowych, koordynowanie pracy działu oraz za zarządzanie podległym personelem.	

NOTATKI:

ZADANIE 25 (część II): Przykładowe resume (Curriculum Vitae)

ŹRÓDŁO: Zespół autorski

Przygotuj wspólnie z dzieckiem jego CV w oparciu o poniższy wzór:

Curriculum Vitae

Isabela Gałkowska
ul. Mickiewicza 12 m. 3
91-300 Koziny
Telefon: 0055-555-5555555
E-mail: isabela.galkowska@szkola.edu

CEL

Zdobyć pracę na stanowisku przedstawiciela obsługi klienta, które umożliwi mi
stosowanie umiejętności i dalsze ich kształcenie oraz poszerzanie mojej wiedzy z zakresu biznesu i komunikacji

WYKSZTAŁCENIE

Szkoła Biznesu, Katowice, sierpień 2013 – obecnie
Specjalności: Sprzedaż i Zarządzanie

Ukończone kursy
Komunikacja w biznesie, Prawo handlowe, Zachowania konsumenckie
Marketing, Planowanie, Zarządzanie strategiczne

Obsługa komputera
MS-Office, Lotus-Notes, MS Publisher, Adobe Dreamweaver

Znajomość języków
Francuski i niemiecki na poziomie konwersacyjnym

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

Asystent ds. sprzedaży, czerwiec 2014 – grudzień 2015

- wytrwałe i elastyczne podejście do realizacji przynoszących obopólną korzyść planów biznesowych oraz osobistych celów pracowniczych, dostawców i klientów,
- członek zespołu o umiejętnościach przywódczych, umiejętnościach służenia przykładem oraz umiejętnościach zachowania wysokich standardów obsługi klienta,
- dbałość o szczegóły, umiejętność przyswajania informacji technicznych.

OSOBISTE ZAINTERESOWANIA

- Trener, Klub Fitnes, od 2010
- Skarbnik, Stowrzyszenie ABC, od 2009

Referencje dostępne na żądanie

ZADANIE 26 (część I, rozdział 4): Relacyjna mapa rodziny (opcjonalnie dla)

ŹRÓDŁO: Zespół autorski w oparciu o konceopcję Okna Joari'ego "SWOT analysis theory, and the verbal projective Test WAY – Who Are You" za Luca, M-R. (1998). *Trepte spre succesul n cariera. Proiect Tempus Modulul C-Comunicare si eficienta personala in cariera* [*Steps on career succeeding*]. Brasov: Reprografia Universitatii Transilvania.

Ćwiczenie to jest diagnozą relacji rodzic–dziecko, wspiera jej konsolidację jako podstawę współpracy w procesie wyboru zawodu. Aby pomyślnie rozwiązać to zadanie, uczestnicy, rodzic „R" oraz dziecko „D", muszą dać sobie czas w miejscu, gdzie nikt nie będzie im przeszkadzał. Warto, żeby uczestnicząc w tym zadaniu, reprezentowali otwartą i uczciwą postawę.

Faza 1: Wypełnianie tabeli (15 minut)

Rodzic i dziecko biorą po dwie kartki A4 i dzielą je na pół, oznaczając: M-S, MM-SS.

M:	S:
Myślę, że najważniejsze moje cechy to: 1. Jestem... 2. Potrafię... 20. Wiem, jak...	To, co mi się we mnie nie podoba to... (albo...). Samemu mi się nie podobało, kiedy ja... 1. 2. ... 10.

MM :	SS :
To, co cenię w tobie, to... (albo...) Podobało mi się, kiedy ty... 1. 2. ... 10.	1. Przeszkadza mi, kiedy ty..., ponieważ... 2. Nie lubię, kiedy ty..., ponieważ... ... 10. Przeszkadza mi, kiedy ty... ponieważ...

M: W kratce M (mocna strona) wpisz 20 najważniejszych cech, które posiadasz. Trzeba je spisać w formie dokończenia zdań zaczynających się od *Jestem*…, *Potrafię*…, albo *Wiem jak*…

S: W kratce S (słaba strona) wypisz swoje najważniejsze braki, to, co ci się w sobie nie podoba, w formie dokończenia zdań zaczynających się od *To, co mi się we mnie nie podoba to*… lub *Samemu mi się nie podobało, kiedy ja*…

Ważnym krokiem w relacjach z drugą osobą jest przyznanie, że nie jesteśmy doskonali i że możemy popełniać błędy. To sprawia, że jesteśmy bardziej ludzcy i dostępni.

MM: W kratce MM wpisz te cechy, które doceniasz u drugiej osoby, cechy, które w niej widzisz. Oznacza to, że rodzic napisze, co docenia w dziecku, a dziecko napisze, co docenia w rodzicu, w formie dokończenia zdań zaczynających się od *To, co cenię w tobie to …(albo…), Podobało mi się, kiedy ty*…

Wiele razy zapominamy o przekazywaniu drugiej osobie tego, co w niej doceniamy, ale zarazem każde z nas chciałoby wiedzieć, co inne osoby w nas doceniają.

SS: W tej kratce napiszemy, co nam przeszkadza w drugiej osobie, w naszej relacji z nim, w formie uzupełnienia zdań *Przeszkadza mi, kiedy ty …, ponieważ…* albo *Nie lubię, kiedy ty …, ponieważ…*

Faza 2: Osobiste refleksje (10 minut):

Każda osoba trzyma swój arkusz M-S i przekazuje drugiej osobie arkusz MM-SS. Osoby porównują swoje arkusze M z arkuszami MM otrzymanymi od drugiej osoby. Oznacza to, że porównują swoje cechy osobiste tak, jak sami je widzą z cechami widzianymi przez druga osobę.

» Możemy mieć te same cechy w obu tabelach, co oznacza, że rzeczywiście nas charakteryzują, a także to, że się przejawiają. Dobrze się czujemy, kiedy wiemy, że nasze cechy są doceniane.

» Czy są takie cechy w MM, których nie ma w arkuszu M? To wspaniałe uczucie mieć świadomość, że ktoś docenia cechę, która naszym zdaniem nie jest ważna.

» Czy są takie cechy w M, których nie ma w panelu MM? Musimy zadać sobie pytanie, czy się nie przeceniamy, a jeśli faktycznie mamy daną cechę, dlaczego nie jest manifestowana?

» Następnie każda osoba porównuje własny arkusz S z otrzymanym arkuszem SS.

» Możemy mieć braki, pokazują to właśnie te tabele. Posiadanie braków, popełnianie błędów wydaje się utrudniać dobre relacje, ale tak naprawdę jest odwrotnie, ponieważ są one podstawą do współpracy. Rodzic, który przyzna, że nie jest doskonały i że potrzebuje się zmienić, tworzy most do współpracy, solidarności z dzieckiem, ponieważ pokazuje mu, że jest na tej samej pozycji, co ono.

» Czy są braki obecne w arkuszu S a nieobecne w SS? Dobrze jest wiedzieć, że coś co uważasz za swój niedostatek, nie powoduje dyskomfortu u drugiej osoby, dlatego nie jest to takie złe i istnieje możliwość poprawy tego braku.

» Czy są braki obecne w arkuszu SS, a nieobecne w S? Tu są prawdziwe problemy, które powstrzymują rozwój dobrych relacji między rodzicem a dzieckiem, a których nie jesteśmy świadomi.

Faza 3: Debata (15 minut)

Podczas tego etapu zaczynamy dialog pomiędzy dwoma stronami. Możemy rozpocząć dialog, przechodząc krótko przez wszystkie punkty, wyrażając wyniki naszej osobistej refleksji przed dojściem do przedostatniego punktu. Rodzic rozpoczyna dyskusję, sięgając krok po kroku do punktów krytycznych z arkuszu SS swojego oraz dziecka. Dyskusja nie może zamienić się w kłótnię, konfrontację na wysokim tonie, ale musi doprowadzić do identyfikacji, które z omawianych problemów są rzeczywiste, a które ukrywają inne problemy.

Dyskusję będzie można uznać za sukces, jeśli:

» Każda osoba przyzna, że istnieją elementy zakłócające relacje między wami.

» Każda osoba przyzna się do przynajmniej jednej wady z listy dziesięciu w arkuszu SS oraz przyzna, że musi coś zmienić w swoim zachowaniu.

Faza 4: Negocjacje (20 minut)

Wybiera się jeden ze zidentyfikowanych problemów w celu znalezienia jego rozwiązania:

» Definiuje się problem.

» Tworzy się listę zawierającą propozycje obu stron, bez cenzurowania, krytykowania i oceniania. Wszystkie propozycje są spisywane na liście, aż wykorzysta się wszystkie pomysły.

» Pomysły są analizowane, usuwa się te, które są absolutnie nie do zaakceptowania przez którąś ze stron.

» Pozostałe pomysły są analizowane jeden po drugim, łączone jeden z drugim, w końcu dochodzi się do kompromisów pomiędzy stronami, aż do osiągnięcia rozwiązania akceptowanego przez obie osoby.

W podobny sposób zajmujemy się kolejnymi problemami, aż wszystkie zostaną omówione, lecz niekoniecznie musi to się dziać podczas tej samej rozmowy. Oto przykład takiej sytuacji (Ardelean, 2004):

Rodzic mówi: *Rozumiem, że lubisz grać z przyjaciółmi w kawiarence internetowej, ale musisz zrozumieć, że się* ***martwimy***, ***zwłaszcza że*** *nie wiemy, jakie programy tam oglądacie. Mam nadzieję, że nie dla dorosłych. Nie wiemy też, kim są ci twoi „przyjaciele", z którymi tam spędzasz czas.*

Spójrzmy, co można zrobić, żeby rozwiązać ten problem. Napiszmy na kartce, co ty byś chciał, a ja napiszę, czego my chcemy.

LISTA DZIECKA:	LISTA RODZICA :
• Dostęp do komputera • Żeby było wolno grać na komputerze • Razem z przyjaciółmi • Żeby rodzice znów mi ufali	• Odbudowa zaufania do dziecka • Bezpieczeństwo dziecka z punktu widzenia medium, przyjaciół, oglądanych programów, przebywania poza domem o późnej godzinie • Żeby nie zaniedbywał obowiązków szkolnych • Żeby nie spędzał za dużo czasu przy komputerze

Teraz spróbujmy, każde z nas, znaleźć rozwiązania. Oto lista możliwych rozwiązań:

1. Dziecko będzie korzystało z komputera ojca, tak jak do tej pory (warunkowo, z ograniczeniami).

2. Dziecko będzie miało własny komputer w swoim pokoju.

3. Raz w tygodniu będzie mogło wyjść na Internet do kafejki.

4. Całkowicie eliminujemy komputer z naszego życia, bo tylko przynosi kłopoty, w zamian w każdy weekend będziemy jeździć na piknik (pomysł mamy).

5. Podłączamy domowy komputer do Internetu i dziecko może grać z przyjaciółmi w domu.

Teraz razem oceniamy rozwiązania:

1. Rodzic komentuje, że dziecko znów będzie spędzało zbyt dużo czasu przy komputerze.
2. Nie do zaakceptowania przez rodziców, nie mają dość pieniędzy.
3. Dziecko uważa, że to za mało.
4. Nie do zaakceptowania i dla rodziców, i dla dziecka.
5. Nie do zaakceptowania dla dziecka.

Pozostały dwie możliwości 1 i 3. Poprzez **negocjacje** doszliśmy do następującej decyzji:

TREŚĆ DECYZJI	STRUKTURA DECYZJI
Dziecko	Kto?
Ma zgodę na jedną godzinę gry dziennie na domowym komputerze	Co robi?
Jeśli praca domowa jest odrobiona wcześniej, w sobotę wolno mu grać trzy godziny z przyjaciółmi w kawiarence internetowej pod warunkiem, że ojciec sprawdzi, gdzie to jest i co się tam dzieje.	Jak to robi?
Ojciec może sprawdzać domowy komputer, może również złożyć niezapowiedzianą wizytę w kafejce (nie za często!!!), żeby sprawdzić, co dzieci tam robią, pod warunkiem, że jakoś to uzasadni przed kolegami dziecka, np.: Słuchaj, przyniosłem ci klucze, bo my z mamą wychodzimy albo Zapomniałem wziąć od ciebie kartę klubową etc. Matka sprawdza wyrywkowo pracę domową.	Kto kontroluje?
Jeśli dziecko nie przestrzega reguł, traci prawo wyjścia z domu i korzystania z komputera na miesiąc. Jeśli sytuacja się powtórzy, analizujemy sytuację ponownie (jeśli podczas stosowania decyzji zdarzy się, że dziecko naruszy ją w niewielkim stopniu, NIE zwracamy na to uwagi, pomijamy to, musimy być wyrozumiali. Jeśli to niewielkie naruszenie staje się regułą, musimy zwrócić uwagę dziecka na fakt, że odeszliśmy od reguły, a przecież podjęliśmy decyzję WSPÓLNIE).	Co się dzieje, jeśli umowa jest naruszona?
Jeśli z jakichś przyczyn rodzice nie mogą przestrzegać zasady, muszą zaoferować dziecku rekompensatę. Na przykład jeśli ojciec ma dużo pracy i nie może dopuścić go do komputera w domu na obiecaną godzinę, to będzie musiał pozwolić mu na wyjście do kawiarenki internetowej.	Dziecko może się tego domagać, a rodzice MUSZĄ przyznać mu obiecane prawo.

Jest to przykład dydaktyczny. Nie ma przygotowanych z góry rozwiązań problemów czy konfliktów, ponieważ zaangażowane strony są różnorodne i mają specyficzne potrzeby i interesy. Rozwiązanie, które sprawdza się z jedną rodziną i sytuacją, nie będzie działało w innej rodzinie czy sytuacji.

PAMIĘTAJ:

Nie ma dobrych czy złych rozwiązań, lecz tylko akceptowane bądź nieakceptowane.

ZADANIE 27 (część I, rozdział 6): Edukacja (opcjonalnie dla)

ŹRÓDŁO**:** Zespół autorski

Na poniższe pytania powinni odpowiedzieć i rodzice, i dzieci:

1. Czy sądzisz, że wybór zawodu powinien być decyzją dziecka, rodzica czy obojga?
2. Czy sądzisz, że potrafisz ułożyć listę argumentów za preferowanym przez ciebie zawodem? Jeśli tak, wypisz kilka.
3. Czy uważasz, że podejmujesz decyzje w oparciu o logikę czy uczucia?
4. Czy zaakceptowałbyś odpowiednią argumentację innych ludzi?
5. Czy uważasz, że między rodzicami a dziećmi w twojej rodzinie jest dobra komunikacja?
6. Oceń (w skali od 1 do 5), które z poniższych czynników uważasz za najważniejsze przy omawianiu decyzji o wyborze zawodu:

» Słuchanie siebie nawzajem .....
» Poprawne użycie argumentów.....
» Unikanie konfliktów (kłótni) .....
» Wzajemny szacunek .....
» Odpowiedni ton głosu.....

Sprawdzian ten może ci pomóc rozwinąć podstawową strukturę komunikacji w rodzinie.

NOTATKI:

ZADANIE 28 (część I, rozdział 6): Style komunikacji

ŹRÓDŁO: Reece, B. L., Brandt, R. (1996). *Effective Human Relations in Organizations.* Boston: Houghton Miffin Company, p 121-140.

Jeżeli chcesz sprawdzić czy potwierdzić, jaki styl komunikacji jest ci najbliższy, proponujemy wypełnienie poniższego testu.

Poniżej mamy 4 zadania, a do każdego z nich 4 różne zakończenia. Zastanów się, które z nich najlepiej pasują do ciebie, do tego co myślisz, co czujesz, jak się zachowujesz w kontaktach z innymi. Napisz 1 obok tego zakończenia, które twoim zdaniem najlepiej oddaje prawdę o tobie, 2 i 3 piszesz kolejno przy zdaniach mniej prawdziwych i 4 przy zdaniu, które najmniej do ciebie pasuje.

1. W kontaktach z innymi czuję się najbardziej zadowolony…

a __ gdy poszukuje się nowych idei, koncepcji czy innowacyjnych rozwiązań,

b __ gdy bierze się pod uwagę odczucia ludzi, rozważa powody ich zachowania, gdy ważne są relacje międzyludzkie,

c __ gdy pracuje się systematycznie nad problemem przy użyciu logicznego dociekania i wnioskowania,

d __ gdy realizujemy przedsięwzięcie, w które mogę zaangażować całe swoje możliwości, a którego rezultat jest szybko widoczny.

2. Zauważam, że pracując z innymi, denerwuję się, gdy oni…

a __ tracą czas na zbyt długie dyskusje, zamiast zabrać się za konkretne działanie,

b __ nie dostrzegają wagi czynnika ludzkiego w danym problemie,

c __ opierają się tylko na starych sposobach działania, są zamknięci na nowe rzeczy,

d __ działają zbyt raptownie, nie poświęcają dość czasu na gruntowną analizę wszystkich aspektów danej sprawy.

3. Gdy pracuję nad danym zagadnieniem, najważniejszym jest dla mnie…

a __ logika, systematyczność i racjonalność w podejściu do problemu,

b __ jak najszybsze osiągnięcie celu przy użyciu środków i metod najbardziej skutecznych w danej sytuacji,

c __ rozważenie wszystkich możliwych rozwiązań i ich skutków,

d __ jakie reakcje, uczucia wywołuje w innych moje podejście do zagadnienia, jak jest odbierane i oceniane.

4. Czuję się niezadowolony z siebie, kiedy…

a __ przysporzyłem innym nieprzyjemności, w rezultacie czego popsułem nasze stosunki,

b __ spóźniłem się z podjęciem stosownych działań i w rezultacie straciłem szansę na osiągnięcie celu,

c __ rozwiązywałem problem starym sposobem, a potem dowiedziałem się, że istnieją nowsze i lepsze metody,

d __ pominąłem jakieś istotne czynniki czy też dokonałem niedokładnej analizy danych.

PODSUMOWANIE

Oblicz teraz swoje wyniki przenosząc liczby, które wstawiłeś w teście przy kolejnych zdaniach (A, B, C, D) do odpowiedniej kolumny, a następnie podsumuj wyniki w wierszach. Styl, dla którego uzyskałeś najniższy wynik, jest stylem komunikacji dominującym w twoim zachowaniu, tzn. najczęściej go prezentujesz w kontaktach z innymi.

Pytanie nr:					
Nazwa stylu	1	2	3	4	Wynik
Analityk	C.....	D.....	A.....	D.....	=.....
Przyjaciel	B.....	B.....	D.....	A.....	=.....
Pomysłodawca	A.....	C.....	C.....	C.....	=.....
Zadaniowiec	D.....	A.....	B.....	B.....	=.....

Oprócz różnic społecznych czy zawodowych istnieją między ludźmi różnice indywidualne w przekazywaniu i odbieraniu informacji. Mamy różne style formułowania przekazów i wchodzenia w kontakt z innymi, mamy też pewne **preferencje** co do tego, jak inni powinni się z nami komunikować, jakiego rodzaju informacje zawierać w swoich przekazach. Pewne zagadnienia są dla nas bardziej interesujące i chętniej podejmowane niż inne. Wiąże się to z typem osobowości.

Jedna z typologii osobowości dzieli ludzi według preferowanych stylów komunikacji na cztery typy. Przyjrzyjmy się im, próbując wśród nich odnaleźć siebie i nasze dzieci. Poznanie preferencji, nastawień, przyzwyczajeń każdego z nich może pomóc nam w lepszej komunikacji. Dlaczego warto je poznać? Ponieważ szansa, że nasza informacja dotrze i będzie zrozumiana przez dziecko zwiększy się, gdy zaczniemy „nadawać na tych samych falach", na których ono funkcjonuje. Musimy dopasować nasz styl do preferencji dziecka i tak „opakować" naszą informację, aby było skłonne ją odebrać.

Jak zatem komunikować się z innymi?

Analityk:

» Przywiązuje dużą wagę do faktów.
» Poszukuje danych liczbowych, szczegółowych informacji i przesłanek.
» Zwykle podchodzi do problemu w sposób usystematyzowany i ostrożny.
» Potrzebuje czasu na samodzielne zbadanie zagadnienia i podjęcie decyzji.
» Analizuje dane dotyczące przeszłości, rozważa sytuację obecną i na tej podstawie tworzy plany odnośnie przyszłości.
» Mówi niewiele, zadaje krótkie pytania odnośnie faktów.

Za co jest krytykowany?

» zbyt ostrożny, zbyt powolny w decyzjach

Jeżeli więc chcemy taką osobę do czegoś przekonać, musimy bardzo dobrze się przygotować i przedstawić jak najwięcej konkretnych argumentów.

Przyjaciel:

» Przywiązuje dużą wagę do relacji międzyludzkich.
» Jest zainteresowany wzajemnymi oddziaływaniami ludzi.
» Interesują go pobudki ludzkich działań.
» Jest wrażliwy na uczucia, ma wysoki poziom empatii.
» Ocenia sytuację w kategoriach zaangażowanych w nią emocji ludzkich.
» Jest uważany za lojalnego i pomocnego przyjaciela.
» Nastawiony na przeszłość – często tworzy odniesienia do przeszłych wydarzeń i swoich relacji z innymi ludźmi w tym czasie.
» Lubi rozmawiać o ludziach i ich emocjach.

Za co jest krytykowany?

» poddaje się emocjom i zbyt łatwo go przekonać

Jeżeli chcesz zainteresować taką osobę swoim pomysłem, zaznacz, co przyniesie on ludziom, jak wpłynie na ich nastrój i jak rozwiąże ich problemy.

Pomysłodawca:

» Przywiązuje dużą wagę do nowatorskich pomysłów, nowych teorii i koncepcji.
» Lubi być zaangażowany w tworzenie czegoś zupełnie nowego i unikalnego.
» Jest zorientowany na przyszłość.
» Inni postrzegają go jako osobę innowacyjną, twórczą, posiadającą wyobraźnię.
» Lubi zmieniać świat, zadaje prowokacyjne pytania, poddaje w wątpliwość uznane prawdy, nie uważa rzeczy za przesądzone.
» Nie interesuje go przestrzeganie przyjętych procedur ani też bzdurne przepisy uniemożliwiające realizację jego koncepcji.
» Lubi dużo mówić, gdy zapali się do nowego projektu.

Za co jest krytykowany?

» idealista, żyje z głową w chmurach, marzyciel

Aby przekonać go do naszego pomysłu, wystarczy mu okazać jego nowatorstwo – wtedy chętnie pomoże nam go rozwinąć.

Zadaniowiec:

» Kładzie nacisk na praktyczne działanie i jego rezultaty.
» Lubi działać efektywnie i osiągać szybkie wyniki.
» Jest postrzegany przez innych jako podejmujący szybkie decyzje oraz kierunkujący i praktyczny.
» Jest zorientowany na „tu i teraz".

» Lubi działanie, tworzenie i konkrety.
» Przekształca idee w konkretne działania, jest dynamiczny i pomysłowy.
» Lubi krótkie, konkretne rozmowy dotyczące zadania.

Za co jest krytykowany?

» zbyt impulsywny, w trakcie podejmowania decyzji nie myśli perspektywicznie a tylko o bieżących efektach, nie poszukuje nowych metod, nie bierze pod uwagę ludzi i ich odczuć

Jeżeli chcesz go zachęcić do współudziału w jakimś działaniu, nie rozwijaj przed nim kwiecistych tyrad dotyczących idei, nie przedstawiaj długich wywodów i dokumentacji, nie będą na niego również działały aspekty emocjonalne. On po prostu chce wiedzieć, co jest do zrobienia, na ile jest to ważne oraz jaki ma być wynik.

PAMIĘTAJ:

Nadawaj na tych samych falach.

NOTATKI:

DODATEK: INFORMACJE NA TEMAT SYSTEMU PORADNICTWA W POLSCE

Poradnictwo pracy w Polsce systematycznie się rozwija w oparciu o Międzynarodową Konwencję Organizacji Pracy nr 142, którą Polska przyjęła, ratyfikowała i zobowiązała się do jej przestrzegania.

W 1974 roku poradnictwo pracy zostało przypisane dwóm ministerstwom:

› Ministerstwo Edukacji Narodowej oraz sieć jego wyspecjalizowanych przedstawicielstw regionalnych (np. poradnie psychologiczne i edukacyjne) uzyskały możliwość prowadzenia poradnictwa dla dzieci w wieku szkolnym i dla studentów,

› Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej ma możliwość prowadzenia poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych.

Podział ten został utrzymany do dziś.

- **Zadania doradców zawodowych w poradniach psychologiczno-pedagogicznych**

Zadania poradnictwa zawodowego w ramach Ministerstwa Edukacji Narodowej są realizowane przez poradnie psychologiczne i pedagogiczne. Aktualnie funkcjonuje w Polsce 598 takich placówek, liczba ta obejmuje 26 placówek specjalnych, skupiających się na pomocy młodzieży w wyborze zawodu. Wykorzystują one różne metody diagnostyczne w celu sprawdzenia psychofizycznych predyspozycji uczniów. Testy psychologiczne to główna metoda pracy w poradniach. Aby rozwiązywać problemy najczęściej obserwowane u uczniów, stosuje się następujące ich typy: testy sprawdzające zdolności intelektualne, testy badania osobowości, zainteresowania, szczególne talenty/uzdolnienia oraz testy pedagogiczne. Pracownie psychologiczne i pedagogiczne są wyposażone w materiały informacyjne poświęcone różnym szkołom i zawodom.

Jednym z czynników zapewniających wysoki poziom usług świadczonych przez poradnie psychologiczne i pedagogiczne są ich pracownicy. Doradcy zawodowi (ponad 900 osób) to około jednej piątej zatrudnionych tam osób. Większość doradców to osoby z wykształceniem psychologicznym (ponad 50%), pozostałe osoby mają wykształcenie pedagogiczne (ponad 40%) lub socjologiczne. Blisko jedna czwarta doradców ukończyła studia podyplomowe lub uzyskała dodatkowe wykształcenie w obszarze poradnictwa zawodowego.

- **Poradnictwo zawodowe w urzędach pracy**

Główną metodą pracy doradcy zawodowego w urzędzie pracy jest wywiad, podczas którego analizowana jest sytuacja danej osoby, jej oczekiwania wobec pracy, zainteresowania oraz umiejętności. Rozmowa kończy się przygotowaniem planu działania do realizacji przez klienta. Doradcy zawodowi zatrudnieni w urzędach pracy dysponują również następującym pakietem informacji zawodowej:

› *Klasyfikacja zawodów i specjalności* opracowana na potrzeby Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przez Instytut Studiów Pracy. Klasyfikacja zawiera syntetyczny

opis 2472 zawodów i specjalizacji. Stanowi ona bazę do tworzenia zróżnicowanych informacji na niższych poziomach (nazwa zawodu, kod, opis zawodu etc),

› pakiet 301 teczek zawodów, opisujących nowopowstałe zawody oraz zawody, na które jest zapotrzebowanie ze strony pracodawców,

› ulotki poświęcone 301 zawodom opisanym w teczkach,

› zestaw 119 filmów video dotyczących zawodów,

› wielotomową publikację *Przewodnik po zawodach* zawierającą charakterystykę 546 zawodów,

› pozostałe pakiety informacji w formie drukowanej – katalogi, spisy, przewodniki, periodyki zawierające opisy zawodów, rynku pracy, jednostek oświatowych etc.

Także w 52 Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, zlokalizowanych w całym kraju, zainteresowane osoby uzyskają pomoc doradcy zawodowego, mogą wziąć udział w warsztatach poświęconych planowaniu kariery oraz przejść badania psychologiczne pozwalające określić predyspozycje zawodowe. Każde biuro to wyspecjalizowana jednostka wojewódzkiego urzędu pracy, która gromadzi i oferuje informacje na temat zawodów, rynku pracy, możliwości zdobycia kwalifikacji zawodowych, które pomagają klientom w podejmowaniu decyzji o wyborze zawodu.

Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oferują pomoc dotyczącą:

› rozpoznania umiejętności i zainteresowań zawodowych,

› wyboru ścieżki edukacyjnej,

› analizy rynku pracy z punktu widzenia preferencji zawodowych,

› przygotowania indywidualnego planu działania,

› zaznajomienia z metodami i technikami poszukiwania pracy,

› pisania CV oraz listu motywacyjnego,

› przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą.

Zapewnia również pomoc pracodawcom w naborze pracowników na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych.

- **Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego**

Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego w Polsce zostało założone 6 lipca 1999 roku na mocy umowy między Krajowym Biurem Pracy a Ministerstwem Edukacji Narodowej. Ogólną funkcją Centrum jest wspieranie mobilności edukacyjnej i zawodowej mieszkańców kraju oraz zapewnienie obywatelom UE tego samego dostępu do informacji na temat edukacji i możliwości szkoleń w ich kraju i pozostałych krajach europejskich.

W celu realizacji zadań działają dwa zespoły ekspertów – pracowników Krajowego Biura Pracy oraz Ministerstwa Edukacji Narodowej – zajmujących się informacją oraz poradnictwem zawodowym zgodnie z kompetencjami swoich instytucji.

ŹRÓDŁA:

http://www.praca.gov.pl/eurodoradztwo
http://www.nrcgkowez.edu.pl

Przydatne miejsca i adresy:

Nazwa instytucji	Strona www
PLOTEUS	http://europa.eu.int/ploteus/portal/home.jsp
Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego	http: www.koweziu.edu.pl/eurodoradztwo http://www.praca.gov.pl/eurodoradztwo
Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej	http://www.cmppp.edu.pl
Poradnictwo w Sieci	http://www.doradca-zawodowy.pl
Portal Rynku Pracy	http://www.hrk.pl
Publiczne Służby Zatrudnienia	http://www.psz.praca.gov.pl
Biuro Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej	http://www.buwiwm.edu.pl
EURES POLSKA	http://www.eures.praca.gov.pl

SŁOWNIK

1. Kariera – to wyraz stylu życia wiążący się z sekwencją kształcenia, pracy i zajęć w czasie wolnym, podejmowanych przez człowieka w całym okresie życia. W przypadku każdego człowieka kariera przebiega inaczej. Jest zjawiskiem dynamicznym i ciągle rozwijającym się. Wyrazem kariery jest to, jak dana osoba równoważy płatną i niepłatną pracę oraz role spełniane w życiu zawodowym i prywatnym.

2. Doradztwo zawodowe – jest rodzajem relacji zawiązywanej między doradcą zawodowym a klientem lub grupą klientów służącej rozwiązaniu konkretnego problemu dotyczącego kariery zawodowej. Kładzie nacisk na pogłębienie samoświadomości klienta i jego zrozumienie otaczającego świata, ułatwia wybór satysfakcjonującego i rozsądnego kierunku rozwoju zawodowego, by w efekcie klient mógł samodzielnie podejmować odpowiednie decyzje dotyczące pracy i jej zmiany oraz zarządzać relacjami w zmieniającym się środowisku pracy i nauki w całym okresie życia.

3. Doradca zawodowy – towarzyszy ludziom w odkrywaniu i osiąganiu celów zawodowych oraz udziela porad dotyczących kształcenia, kariery oraz życia osobistego. Pomaga on poszczególnym osobom w osiągnięciu większej samoświadomości, w ukierunkowaniu kariery, w lepszym poznaniu możliwości kształcenia oraz rozwoju zawodowego, a także w osiągnięciu samodzielności w zarządzaniu własnym kształceniem, pracą oraz umiejętnym łączeniu tych aspektów.

4. Decyzje dotyczące kariery – intencje zawodowe jednostki oparte na osobistych uzdolnieniach, umiejętnościach, aspiracjach i celach, skonfrontowane z realiami rynku pracy i uwarunkowaniami środowiskowymi.

5. Podejmowanie decyzji dotyczących kariery (także **wybór zawodu)** – określenie odnosi się do procesu dokonywania wyboru pomiędzy poszczególnymi możliwościami rozwoju zawodowego będącego rezultatem serii logicznych kroków, służących do identyfikacji celów, cech, zainteresowań, wartości i umiejętności.

6. Rozwój kariery – to trwający całe życie (podobnie jak jego skutki) proces zarządzania nauką, pracą, czasem wolnym i łączenia tych aspektów na drodze do określonej przez daną osobę i wciąż zmieniającej się przyszłości.

7. Zarządzanie karierą – ciągły proces przygotowania, wdrażania i monitorowania planów zawodowych.

8. Planowanie kariery – proces planowania niezbędnych kroków, które dana osoba musi podjąć i usług, z których może skorzystać, aby osiągnąć określony cel edukacyjny, zawodowy lub osobisty. Proces może być przeprowadzony samodzielnie, we współpracy z kimś innym (na przykład z doradcą zawodowym) lub za pomocą narzędzi internetowych.

9. Doradztwo – termin odnosi się do interakcji między profesjonalistą a pojedynczą osobą oraz procedury pomocy tej osobie w rozwiązaniu konkretnego problemu. Doradztwo obejmuje zagadnienia osobiste (**doradztwo psychologiczne),** problemy rodzinne/małżeńskie (**doradztwo rodzinne/małżeńskie)**, problemy interpersonalne/społeczne, problemy edukacyjne (**doradztwo edukacyjne**, patrz niżej) oraz zagadnienia zawodowe (**doradztwo zawodowe**, patrz wyżej). Doradztwo wymaga aktywnego wysłuchania historii danej osoby, wyrażenia zrozumienia, szacunku i empatii, a także objaśnienie celów i pomocy w procesie podejmowania decyzji. W większości wypadków doradztwo ma charakter indywidualny, ale może również uwzględniać proces grupowy (tzw. **doradztwo grupowe**).

10. Doradztwo psychologiczne – jest specjalizacją w zakresie praktyki psychologicznej. Kładzie nacisk na funkcjonowanie ludzi w każdym wieku, zarówno osobiste, jak i w relacjach z innymi. Doradztwo psychologiczne dotyczy obaw jednostki związanych z dobrostanem psychicznym, społecznym, zawodowym, szkolnym i fizycznym na różnych etapach życia z naciskiem na typowe czynniki stresujące i poważniejsze problemy, z jakimi mogą się borykać jednostki, grupy i organizacje.

11. Doradca – w niniejszej publikacji terminu „doradca" używa się zamiast „doradca zawodowy", dlatego odnośna definicja podana jest powyżej (patrz: **Doradca zawodowy**).
Ogólnie „doradca" oznacza profesjonalistę wykorzystującego w swojej pracy „doradztwo" (zgodnie z definicją **Doradztwa**).

12. Doradztwo szkolne/edukacyjne – określenie odnosi się do pomocy jednostce w sytuacji problemów osobistych i szkolnych oraz w dokonaniu odpowiednich wyborów na ścieżce edukacyjnej. Czasem określenie używane jest w odniesieniu do szerszego zakresu działań: doradzania uczniom w zakresie ich postępów w edukacji, możliwości rozwoju kariery lub w sytuacji osobistych trudności lub obaw.

13. Informacja zwrotna – jest to dwustronny proces, którego efekt lub produkt końcowy „wraca" w postaci oceny podjętych działań, umożliwiając zmodyfikowanie kolejnego działania.

14. Doradztwo grupowe (patrz wyżej, jak w definicji **Doradztwo**)

15. Zainteresowania (**zawodowe**) **–** zainteresowanie to coś, co budzi entuzjazm i sprawia, że dana osoba chce umieć lub wiedzieć więcej. Zainteresowania mają funkcję motywacyjną oraz dynamizującą w całym okresie życia. Zainteresowania są kluczowe w budowaniu kariery, jako że są czynnikiem mającym duży wpływ na proces podejmowania decyzji.

16. Praca/zawód – to tymczasowe stanowisko, krok na indywidualnej drodze kariery (patrz wyżej: **Kariera**)

17. Uczenie się przez całe życie – wszelkie działania związane z kształceniem (formalnym lub nieformalnym) podejmowane w różnych okresach życia, które skutkują zwiększeniem wiedzy, praktycznego doświadczenia, umiejętności, kompetencji i/lub kwalifikacji dla celów osobistych, społecznych lub zawodowych.

18. Uprzedzenie – niekorzystny osąd bądź opinia sformułowane niesprawiedliwie, bez dostatecznej wiedzy czy zastanowienia.

19. Samorealizacja (termin stosowany w Hierarchii Potrzeb według Maslowa) – określenie to odnosi się do osiągnięcia przez osobę pełnego potencjału poprzez kreatywność, niezależność, spontaniczność i zrozumienie realnego świata.

20. Autorefleksja – odnosi się do procesu oceniania swojej osobowości, zainteresowań, wartości i umiejętności w celu osiągnięcia samoświadomości (patrz poniżej).

21. Samoświadomość (określana także jako: **wiedza o sobie, zrozumienie siebie, autopercepcja**) – wiedza, jaką dana osoba uzyskała na swój temat.
Komentarz:
Rozwijanie samoświadomości jest uważane za bardzo istotne działanie w doradztwie zawodowym; wiele działań interwencyjnych dotyczących kariery ma na celu zwiększenie samoświadomości.

22. Samoocena (określana także jako: **pewność siebie**) – ogólne poczucie własnej wartości odczuwane przez daną osobę.

23. Stereotyp – przesadzony pogląd, typowy sposób postrzegania czegoś w sposób pozytywny lub negatywny przez wiele osób.

24. Umiejętności uniwersalne (nazywane także umiejętnościami kluczowymi) – posiadanie przez daną osobę umiejętności istotnych w zawodach innych niż obecny lub ostatnio wykonywany przez daną osobę. Umiejętności mogą zostać nabyte w sposób niepowiązany z pracą, poprzez aktywność w czasie wolnym, kształcenie lub udział w szkoleniach. Bardziej ogólnie, są to umiejętności, które zostały nabyte w pewnym kontekście lub w celu poradzenia sobie ze specyficzną sytuacją/problemem i mogą być przeniesione w inny kontekst.

ISBN 978-83-64971-02-0

Program Uczenie się przez całe życie

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Projekt lub publikacja odzwierciedlają jedynie stanowisko ich autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w nich zawartość merytoryczną.

www.famico.eu