

## Mladi, razvoj identitete in poklicno odločanje

Mladinski delavci dajemo pri izvajanju aktivnosti, katerih namen je opolnomočenje mladih za vstop na trg dela, velik poudarek na spoznavanje in refleksijo zaznave in mišljenja o sebi. Preko aktivnosti, ki spodbujajo razmislek o lastnih vrednotah, željah, motivih, osebnosti, interesih in kompetencah mladi razmišljajo o tem, kdo pravzaprav so in kaj želijo delati. Dobro poznavanje sebe in izgradnja pozitivne poklicne identitete olajša prehod na trg dela, saj mlada oseba na svoji poklicni poti sprejema odločitve v skladu s svojo identiteto. Iskanje idealnega ujemanja med posameznikovimi lastnostmi in zahtevami imenujemo koncept izgrajevanja samopodobe.

Donald Super je leta 1984 razlagal, da ima posameznikova identiteta osrednjo vlogo pri izbiri poklica. Ker je razvoj identitete najintenzivnejši v času mladostništva in prehoda v odraslost, pride v tem obdobju do večjih sprememb poklicne identitete posameznika. Obdobje kristalizacije je zaznamovano z oblikovanjem predstav o poklicih, ki se prepletajo s splošno identiteto posameznika. Kristalizacija poteka v času srednjega mladostništva, ki traja nekje od 14. do 16. leta starosti. V obdobju specifikacije mladi med 18. in 22. letom starosti zožijo svojo poklicno izbiro in se vključijo v dejavnosti, ki jim bodo omogočale izvajanje določenega poklica. V tem obdobju se mladi odločijo za določeno smer študija (npr. arhitektura), se vključujejo v neformalna izobraževanja (npr. tečaj programskega orodja, ki ga običajno uporabljajo arhitekti) in iščejo konkretne izkušnje dela z izbranega področja (npr. prostovoljsko sodelovanje v projektu, ki vključuje delo arhitektov). Sledi obdobje implementacije, ko mlada oseba zaključi izobraževanje in se prvič zaposli, to naj bi se po originalni teoriji zgodilo nekje med 22. in 24. letom, ker pa je situacija v izobraževanju in na trgu dela danes drugačna kot leta 1984, je to obdobje težje določiti. Posameznik vanj vstopi, ko se prvič zaposli (ne glede na to ali je ob zaposlitvi star 23. ali 30. let). Po tem obdobju sledi obdobje stabilizacije, nato pa sledi obdobje konsolidacije, za katerega je značilna še dodatna specializacija znotraj področja dela, za določeno delovno mesto, in težnja po doseganju višjega poklicnega položaja (Marjanovič Umek, Zupančič, Pinter, Krhin, Kovačič, 2009).

Zgornji opis obdobji za marsikoga še vedno predstavlja optimalno sliko razvoja kariere in poklicne identitete, ki v današnjih časih ni več realna slika. Družbena situacija v izobraževalnem sistemu in na trgu dela posameznikom otežuje prehod med prej navedenimi obdobji in razvoj poklicne identitete. Namesto stabilnih kariernih poti so mladi pogosto na prehodni ali ciklični poklicni poti. Oblike zaposlitve, ki spremljajo te poklicne poti, vodijo mlade v nezmožnost razvoja poklicne identitete, kar pa negativno vpliva tudi na razvoj splošne identitete (Muršak, 2009).

V preteklih letih smo se na Zavodu Bob srečevali z mladimi, ki so zaradi različnih osebnih in družbenih razlogov predčasno zapustili šolanje, imeli težave pri zaključevanju šolanja, vstopili v prekarna delovna razmerja ali neuspešno iskali zaposlitev. Ker se s projekti in programi neformalnega izobraževanja lahko hitreje odzivamo na družbene spremembe in potrebe mladih kot formalno izobraževanje, mlade vključujemo v različne projekte oz. programe, ki so se ukvarjali (oz. se še vedno) s tematiko prehoda mladih iz izobraževanja na trg dela. Ker je pri mladih, ki so na trgu dela sprva neuspešni, poklicna identiteta pogosto negativno zaznamovana, smo skozi proces spoznavanja lastne identitete pozorni na odkrivanje vrednot, močnih točk in virov posameznika. Po odkrivanju pa mladim tudi omogočimo, da ozaveščene koncepte o sebi preizkusijo tudi na konkretnih izkušnjah, kar jim omogoča projektno načrtovanje in delo v skupini.

#### Marš na(d) trg dela

Namen projekta je karierno opolnomočenje udeležencev, višanje njihovih zaposlitvenih potencialov in zaposlenosti. Projekt smo ustvarili in zagnali zaradi poglobljanja nesorazmerja med obstoječimi realnimi delovnimi mesti in brezposelnimi osebami. Mladi so pri vstopu na trg dela postavljeni v depriviligiran položaj. Brez relevantnih delovnih izkušenj sprejemajo delovna mesta, ki so stopnji njihove izobrazbe in znanju, veščinam, spretnostim in odnosom neustrezna in so prekarna (negotova, kratkotrajna, začasna in občasna ter zaposlitve za določen čas, krajši delovni čas, nadomeščanje porodniške odsotnosti, za čas pripravništva ipd.). Mi želimo to skupaj z mladimi spreminjati (Marš na(d) trg dela, 2018).

V projektu skozi izvajanje aktivnosti za razvoj asertivnosti pri udeležencih spodbujamo zavedanje posameznikovih sposobnosti, samozavest, dostojanstvo,

zavedanje o posameznikovih pravicah in svoji vrednosti, sposobnost zavzemanja zase, jasno komunikacijo, stik s svojimi čustvi in občutki. Tekom Kariernega zaganjalnika spodbujamo pri udeležencih razvoj veščin in vedenj, ki jim omogočajo boljše prepoznavanje lastnih čustev in počutij v situacijah, povezanih z iskanjem zaposlitve. Udeleženci se naučijo izražati ta občutja in sporočati svoje potrebe. Predpogoj za uspešen prenos znanj v prakso je vzpostavitev varnega okolja v skupini. Varno okolje udeležencem omogoča vadbo asertivnega vedenja brez strahu, da bi bili na podlagi spremembe vedenja zavrženi. Skupina udeležencu omogoča spremembo vedenja tudi s podajanjem povratne informacije.

### Prikaz

V okviru programa udeleženci razvijajo konkretne projektne ideje, s katerimi dolgoročno rešujejo svoje življenjske situacije. V programu z mladimi vzpostavljamo pogoje za nastanek, načrtovanje in realizacijo projektnih idej, razvoj izdelkov, storitev in drugih rešitev kot odgovor na prepoznane probleme v okolju. V programu je poudarek na uresničevanju projektnih idej, neposrednem spodbujanju osebne in družbene aktivnosti udeležencev in posledično preprečevanju povratka v stanje brezposelnosti in socialne izključenosti. Mladi tako ustvarjajo priložnosti za svoj razvoj, za razvoj lokalne skupnosti in družbe. Izvedba programa je v celoti vezana na aktivno participacijo udeležencev, ki se po tem, ko imajo v okviru programa učno izkušnjo na trgu, osamosvojijo in nadaljujejo lasten (socialno) podjetniški cikel (Prikaz, 2018).

V okviru 1. Modula Prikaza je zasnovan individualni del, katerega namen je ozaveščanje lastnih vrednot, virov moči, potreb, želja, motivacije in definiranje začetnega, izhodiščnega stanja posameznika, sledi oblikovanje mentorskega procesa in oblikovanje osebne projektne ambicije (vrednote, viri moči, osebno poslanstvo, projektni cilji, projektna vizija). Poleg individualnega dela poteka tudi skupinski del, ki je sestavljen iz povezovanja skupine, skupinskega in projektne del in spoznavanja izvajalske organizacije.

Vse ali nič – Status quo na trgu dela

»Osrednja tema, s katero se v projektu ukvarjamo v letu 2018, je prekarno delo – pereča tema v Sloveniji. Menimo, da moramo sebe in druge aktivirati v smeri

izboljšanja lastnega položaja, se odvrniti od pasivne drže in občutka nemoči ter iskati rešitve v smeri pozitivnih družbenih sprememb. Na prekarnost gledamo kot na sistemski in ne kot individualen problem, zato ga želimo na tak način tudi reševati – posameznike povezati med seboj, jih opolnomočiti ter ponuditi vključujoč prostor za razpravo in oblikovanje predlogov za izboljšanje položaja prekarnih delavk\_cev.« (Vse ali nič, 2018)

Pri projektu Vse ali nič – Status quo na trgu dela kot metodo dela z mladimi uporabljamo gledališče zatiranih. Poudarek pri uporabi gledališča kot socialno-integracijske metode je na skupinskem procesu in izkustvenem učenju ter izhajanju iz posameznikove avtonomije, posameznikove osebne zgodbe in na razvijanju njemu lastnega ustvarjalnega izraza. Izhajamo iz prepričanja, da gledališče tvorimo vsi in da mora biti dostopno vsakomur, enako velja za družbeno realnost, ki jo ustvarjamo in oblikujemo vsi. Tako postajamo njeni enakovredno pomembni avtorji. Pokazati želimo, da se naš način razmišljanja o svetu kaže v našem delovanju v njem (Gledališče zatiranih, 2018).

Pri podpori mladim za vstop na trg dela je refleksija samopodobe zgolj del naših aktivnosti. Mlade mladinski delavci Zavoda Bob spodbujamo tudi k skupinskemu delu, povezovanju z lokalnim okoljem in akcijam, usmerjenim na družbeno raven.

Viri:

Marjanovič Umek, L., Zupančič, M., Pinter, T., Krhin, K., Kovačič, I. (2009). Razvoj identitete in poklicno odločanje v mladostništvu. V L. Marjanovič Umek, M. Zupančič (ur.), *Razvojna psihologija* (str. 571—588). Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete: Rokus Klett.

Muršak, J. (2009). Kriza poklicne identitete: vloga poklicnega in strokovnega izobraževanja. *Sodobna pedagogika*, 1/2009, 154—171.

Marš na(d) trg dela, 2018. Pridobljeno s <http://www.zavod-bob.si/o-marsu/>.

Prikaz, 2018. Pridobljeno s <http://www.zavod-bob.si/prikaz/>.

Vse ali nič, 2018. Pridobljeno s <http://www.zavod-bob.si/vse-ali-nic-2/>.

Gledališče zatiranih, 2018. Pridobljeno s <http://www.zavod-bob.si/blog/project/vse-ali-nic/>.