

RAZVOJ KARIERE PRI PEDAGOŠKIH DELAVCIH / Teja Šuštar, diplomirana vzgojiteljica / Vrtec Litija

UVOD

Karierni razvoj posameznika je zanimiva in aktualna tema. Dejstvo je, da je to pomembno življenjsko obdobje, v katerem pedagoški delavec doživi veliko vzponov in padcev. Ključno je, da vsak posameznik načrtuje svojo karierno pot, saj ta pomembno vpliva na osebni in profesionalni razvoj. Dober pedagoški delavec se uči ob različnih izzivih, ki mu pridejo na pot. Takšen pa lahko postane le, če pozna dejavnike, ki vplivajo na njegov karierni razvoj.

OPREDELITEV POJMA KARIERA

Kaj je kariera oz. karierni razvoj? Obstaja več definicij.

Javrh pravi, da je karierna pot del poklicne poti, ki jo posameznik »prehodi« v času aktivnega udejstvovanja v delovnih procesih (Javrh 2008).

Greenhausa in sodelavci pojem kariere opredelijo kot vzorec z delom povezanih izkušenj, ki se razteza skozi posameznikovo življenje (Zuljan 2012).

Brekić pravi, da je kariera uspešno napredovanje in promocija človeka v poklicu, pri čemer se pojavijo ovire, vzponi in padci. Navadno ni posledica naključij – odvisna je tako od posameznika kot od politike razvoja kadrov v organizaciji, kjer je nekdo zaposlen (Majnik 2006).

KARIERA Z VIDIKA POSAMEZNIKA IN Z VIDIKA ORGANIZACIJE

Vsak posameznik mora skrbno načrtovati svojo karierno pot, saj le on pozna svoje želje in cilje, ki ga bodo prilepljali do končnega uspeha. Karierni uspeh bo vplival na večje osebno zadovoljstvo in to bo posledično vplivalo na kvaliteto življenja tako na osebni kot na poklicni poti.

Konrad meni, da »vodenje svoje kariere pomeni evalvirati svojo dosežanje poklicno pot in eksplorirati, v katere poklicne aktivnosti je smiselno

investirati svoje interese, motive in zmožnosti. Pri tem nekateri ljudje večkrat pozabijo, da vodenje kariere ne temelji le na podlagi tega, kar racionalno hočejo, temveč tudi na podlagi tega, kar zmorejo (Kondar 1996).

V organizaciji je odgovornost za razvoj kariere zaposlenih porazdeljena med različne subjekte. V naši organizaciji (v vrtcu) ima pomembno vlogo pri razvoju kariere posameznika: ravnatelj, njegov pomočnik in vodje posameznih enot.

Lipičnik pravi, da so pomembni cilji organizacije pri oblikovanju posameznikove kariere:

- »pomagati zaposlenim ugotoviti zmožnosti in odlike za sedanje in prihodnje delo,
- približati in združiti osebne cilje in cilje organizacije,
- razvijati nove smeri kariere in načrtovati vidno napredovanje v vseh smereh, ne samo navzgor,
- spodbujati zaposlene, ki v svoji karieri že nekaj časa ne napredujejo,
- dati zaposlenim možnost, da bodo razvijali sebe in svojo kariero,
- pridobiti vzajemne koristi za organizacijo in posameznega zaposlenega (Lipičnik 1998.)«
- Od načrtovanja kariere ima korist tako organizacija kot posameznik. Posameznik, ki je pripravljen vložiti svoj trud v oblikovanje uspešne kariere, ki se trudi pri svojem delu, je v veliko korist tudi organizaciji.

POTEK RAZVOJA KARIERE POSAMEZNIKA

Pri poteku razvoja kariere posameznika so v literaturi najpogostejše omenjene tri glavne faze: zgodnje, srednje in pozno obdobje kariere. Nekateri avtorji pa dodajo še predkarierno obdobje in upokožitev.

Zgodnje obdobje, pravi Javrh, je prvo od treh poglavitnih obdobji kariere in zajema približno prvih pet let delovnih izkušenj posameznika. Za to

obdobje je značilno, da se bojujemo, da bi obstali na delovnem mestu in da preverjamo možnosti, kako si utreti karierno pot. V tem obdobju naj bi prišli tudi do spoznanja, katero delo bi najraje opravljali (Javrh 2011).

Javrh omenja, da srednje obdobje kariere obsega čas med petim in dvajsetim letom delovne dobe. V tem času srečamo mnogo izzivov, dilem in zahtev. To obdobje naj bi bilo najbolj dinamično obdobje poklicne poti. V tem času naj bi postali neodvisni, v svojem delu naj bi napredovali in izkazovali svoje moštvo pri delu. V tem času se lahko pojavijo resne ovire, ki vzbujajo občutke, da v karieri ne moremo ali ne znamo biti uspešni. Strokovnjaki pravijo, da je v tem obdobju zelo pomembno, da začutimo občutek uspeha, kar je povezano z individualnim zadovoljstvom razvojne kariere (Javrh 2011).

Zrelo obdobje kariere Javrh umešča v čas med dvajsetimi in štiridesetimi leti delovnih izkušenj. Omenja, da je v tem času smiselno načrtovati spremembe in obenem že razmišljati o izzivih po upokožitvi. Velikokrat pa se zgodi, da v zrelem obdobju usihajo delovne moči, a s pomočjo bogatih izkušenj, ki smo jih dobili v dosednji karieri, nadomestimo zmanjšano raven zmožnosti. V tem času je treba tudi razmišljati, kako bomo po upokožitvi ohranili identiteto in samospoštovanje, brez vloge polno zaposlenega človeka (Javrh 2011).

Upokožitev pa Javrh razlaga kot prenos težišča v druge življenjske vloge, pomenjuje jo tudi »druga kariera« (Javrh 2011).

S-MODEL RAZVOJA KARIERE PRI PEDAGOŠKIH DELAVCIH

S-model prikaže »zaželeno« in »nezaželeno« stran razvoja kariere, hkrati pa tudi »nevtralno«, običajno poklicno pot učiteljev.

Prva faza S-modela je faza preživetja in odkrivanje. Poklicni začetki za

marsikaterega posameznika niso lahki. Počutijo se, kot da so na preizkušnji. Predvsem ženske morajo odkriti ravnotežje med obveznostmi dom – delo. Učitelja mučijo strahovi in skrbi, ali bo znal obvladati razred, njegovo doživljanje niha, vendar ne obupa. Prvi stik z razredom je izjemno pomemben, prav tako tudi odnos z mentorjem. Ta je ključnega pomena za dobro delo novinca. V ospredju so tudi odnosi z drugimi sodelavci, kjer je učitelj na začetku previden, saj do starejših sodelavcev čuti veliko spoštovanje. Tudi pozitivna vloga ravnatelja pripomore k temu, da se novinec počuti končno na pravem mestu. Pomembno je, da se vključi v kolektiv in ima dober odnos z ravnateljem. Nekateri učitelji so se znašli v tem poklicu naključno in že v začetku pozornost usmerijo navzven – kariera zunaj šolstva (Javrh 2011).

Faza stabilizacija je pomembna, saj odloča o kakovosti posameznikovega kariernega razvoja v šolstvu. Hitro napreduje v razvoju poklicnih kompetenc, veliko opazuje, eksperimentira, pogloblja stroko, sodeluje v strokovnih krogih zunaj šole, poteka pa tudi kakovosten prenos znanja z enega področja na drugega. Krepi se njegovo zaupanje vase. V tej fazi učitelj že izbere predmet, ki ga najraje poučuje. Univerzalna značilnost faze je učiteljeva formalna zaposlenost. K temu pripomorejo »stik« z učenci, lepa doživetja ob vstopu ter prostovoljna odločitve za poklic. Na kakovost razvoja vpliva razmerje med domom in delom. V tej fazi se obveznosti pogosto prekrivajo. Nekateri so prisiljeni v menjavo zaposlitve prav zaradi potreb družine. Napetosti se lahko porajajo v odnosih s sodelavci, pomembna pa je tudi pozitivna vloga ravnatelja (Javrh 2011).

Za fazo poklicna aktivnost/eksperimentiranje je značilen aktivizem, predanost delu, vpeljevanje inovacij ... Učitelj je že potrjen. To sproža intenzivnejšo osebno in strokovno zorenje. Odnos s sodelavci in ravnateljem je še vedno zelo pomemben. Ta točka razvoja omogoča učiteljevo vertikalno napredovanje, ker je v kolektivu postal prepoznaven glede svoje delovne

zavzetosti, strokovnega znanja in obvladovanja socialnih spretnosti. Značilnost mladih učiteljev je, da v zelo kratkem času dosežejo vse. Pomembno je, da napredujejo vertikalno. Ključen dejavnik te faze je študij ali stalno strokovno izpopolnjevanje za preseganje težav (Javrh 2011).

V fazi negotovost/revizija je najpomembnejša značilnost retrospektiven pogled na doseženo, ki učitelja navdaja z resignacijo ali nostalgijo ali monotonostjo trenutnega položaja. Izredno negativna izkušnja je zanj kot nekakšen ognjeni krst, ki ga ne more zlahka preboleti. To ga sili v samoevalvacijo. Nekateri tega ne opravijo kakovostno, kar lahko privede do zapletov v razvoju kariere. Značilno je, da z učenci ne morejo najti pristnega stika. Razmišljajo o umiku iz poklica in o spremembi kariere. »Trmoglav« učitelj zahaja v manjše spore z okoljem in postopno postaja konflikten. Delo že tako obvlada, da je postalo rutina in občuti nekakšno »odmiranje« v stroki (Javrh 2011).

V fazi kritična odgovornost učitelj doživlja svoje poslanstvo, zato sprejema večje obremenitve, posega v globino, v vsebino pouka in se pri delu razdaja. Kritična odgovornost je izredno poudarjena lastnost slovenskih učiteljev. »Stik« z učenci je živ in tesen. Učitelj ne bo miroval in se bo prilagajal okoliščinam. Nadaljnje izobraževanje je velik katalizator njegovega strokovnega napredka. Angažiranost, osebna rast in zadovoljstvo bodo učitelja vodili k osebni izpolnitvi na karierni poti (Javrh 2011).

Za fazo sproščenost so značilni izzivi, iskanja in pozitivne potrditve. Stik z učenci je pristen, odnose pa opredeljujeta izkušnost in prava mera, saj učitelj poučuje že dve desetletji. Ima potrebo biti mentor in v sodelovanju z mlajšimi še kaj doseči. V tem obdobju sta za učitelja pomembna kariera in medsebojni odnosi. Čedalje bolj čustveno doživlja različne situacije v šoli. Kariera je lahko tudi neke vrste beg od doma, na drugi strani pa zaožrožanje vseh njegovih interesov, ko

hobije integrira v svoje delo. Čuti učinkite staranja, zato razvija strategije za blažitev prvih znakov. V svoji karieri je dosegel vse, novo poglavje v razvoju kariere vidi zunaj poučevanja ali v študiju. Učitelj je suveren, samostojen strokovnjak, ki ne čuti pretirane potrebe po tem, da bi pretirano gojil odnose z ožjim krogom sodelavcev, ki ga podpirajo. Je resnično izpolnjen. Pri delu opaža prve znake staranja, je strokovno avtonomen in jasno izraža svoja stališča. Odnosi z ravnateljem so urejeni, sam pa sprejema še večje obremenitve (Javrh 2011).

V fazi nemoč se učitelj počuti zgarnega, izgorelega, občuti vpliv starosti. Ima težave z zdravjem in nima več večjih ambicij. Miroval sicer ne bo povsem, vendar karierni razvoj vidi zunaj poklica. Trudi se zadržati pridobljeno. Učitelj ima krhke odnose z učenci in ima disciplinske težave. Prevladuje občutek negotovosti glede kariernega razvoja, krepí pa se tudi nezadovoljstvo (Javrh 2011).

Faza izpreganje je dvodelna. Izpregajo učitelji, ki so napredovali na zaželeni strani modela, kot tisti, ki so zdrsnili v nemoč. Faza ima več značilnosti, ki se prekrivajo in opredeljujejo večino učiteljev, hkrati pa tudi značilnosti, ki so specifične glede na sproščeno izpreganje (Javrh 2011).

V fazi »sproščeno« izpreganje, sproščene učitelje opredeljujeta dva dejavnika. Učitelj ohranja dobro intelektualno kondicijo in pred sodelavci ne kaže pešanja svojih moči. Njegovo izpreganje je vitalno. Še ima karierni ambicije in je hkrati tudi kakovosten mentor (Javrh 2011).

V fazi »zagrenjeno« izpreganje je učitelj zgaran, nič več suveren in nezadovoljen. Zdravje mu peša. Je izžet in težko čaka upokojitev. Ker je karierno neizpolnjen, je zagrenjen in kriziterški. O sebi kot učitelju nima pozitivne podobe, niti ne načrtuje, da bi bil v tretjem življenjskem obdobju strokovno dejaven (Javrh 2011).

Izgorevanje (nevarna točka S-modela)

Model prikaže, kje so nevarne točke. V S-modelu se pokaže, kdaj se pri posameznikih začnejo pojavljati resne posledice izgorevanja, ki izvirajo iz stalnega stresa. Že v začetku srednjega obdobja pride do pravega izgorevanja in posledic, saj je to tudi čas največje vključenosti v delo in razdajanja. Značilno je, da se učitelji glede na model razvrščajo v dve skupini. Prva je skupina, ki se do konca iztroši in kmalu občuti negativne posledice, druga pa, ko učiteljem kljub izgorevanju vedno znova uspe pridobiti in doseči zdravo ravnotežje. Zbolevalo sicer oboji, vendar se ločijo glede na končni izid (Javrh, 2011).

Izgorevanje je stanje fizične, miselne in čustvene izčrpanosti, pri čemer je en izmed glavnih znakov prav slednja. Človek, ki je izgorel, izgublja interes za delovne naloge in ljudi v njegovem okolju, zmanjšuje socialne stike, je slabše delovno učinkovit in se po stopoma počuti popolnoma prazno.

ZADOVOLJSTVO V KARIERI

Velik del dneva preživimo v službi, zato si želimo, da bi bili na delovnem mestu zadovoljni, hkrati pa tudi organizacija, v kateri delujemo strmi k

temu, da bi imela zadovoljne zaposlene. Na zadovoljstvo pri pedagoških delavcih vpliva veliko dejavnikov, ki največkrat niso pogojeni z denarjem. Eden najpomembnejših dejavnikov zadovoljstva, ki sem ga zasledila na moji poklicni poti, je, dober odnos z otroki, njihovimi starši in vodstvom. Mnenja sem, da dobri temelji postavijo trdnost hiše, enako pa je tudi v vrtcu. Šele korektni, odkriti odnosi med vsemi udeleženci v procesu vzgoje in izobraževanja ti prinesejo dobro potnico za nadaljnje delo, hkrati pa ti prinašajo vsakodnevno zadovoljstvo pri delu. Dejavniki, ki vplivajo na naše zadovoljstvo, so še: dober odnos do sodelavcev, uspeh pri delu, delovni pogoji, napredovanje, pohvale nadrejenih, možnost dodatnega izobraževanja, osebna rast.

ZAKLJUČEK

Karierna pot pri pedagoških delavcih zajema delovno obdobje in traja približno štirideset let. V tem času delavec doživi veliko vzponov in padcev. Pomembno je, da posamezniku vsak padec ali vzpon predstavlja izziv, s katerim se sooči. Pedagoški delavec mora skrbno načrtovati svojo karierno pot, saj le on pozna svoje želje in cilje, ki

jih želi doseči. Organizacija, v kateri deluje, naj bi pomagala posamezniku pri razvoju kariere, saj je delavec, ki ima uspešno kariero, v veliko korist organizaciji. Zelo pomembno je, da pri razvoju kariere poti občutimo zadovoljstvo, ki ga pridobimo prek dobrih odnosov z otroki, starši, sodelavci in vodstvom. Na svoji karierni poti pa moramo biti pozorni tudi na izgorevanje, ki nastane kot posledica stalnega stresa.

Literatura

Javrh Petra (2011) Razvoj učiteljeve poklicne poti; Učno gradivo 2: POKLICANOST. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Lipičnik Bogdan (1998) Ravnanje z ljudmi pri delu. Ljubljana: Gospodarski vestnik. (stran 180-181).

Konrad Edvard (1996) Delovne kariere. Ljubljana: Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo.

Majnik Vanda (2006) Možnosti kariernega razvoja medicinskih sester v Kliničnem centru. Maribor: Diplomsko delo.

Zuljan Valenčič Milena (2012) Profesionalne poti pedagoških delavcev. Vršac: Visoka škola strukovnih studija za obrazovanje vaspitača.

Iščemo urednika knjig in revij. Vaše delo bo obsegalo urejanje različnih zvrsti knjig in revij, koordinacijo z oblikovalci, tiskarnami in drugimi zunanjimi izvajalci ter komunikacijo z avtorji oziroma tujimi založniškimi hišami. Sodelovali boste pri pripravi tiskovnih konferenc in drugih promocijskih ter prodajnih aktivnosti. Pri kandidatu je zaželena razgledanost, visoka samoiniciativnost in vsaj VII. stopnja izobrazbe humanistične smeri. Prednost bodo imeli kandidati z znanjem tujih jezikov in izkušnjami v založništvu. Zaposlitev je prek s.p. Zainteresirani kandidati naj do 30. 9. 2016 pošljejo prijave z življenjepisom na naslov: Didakta, Gorenjska cesta 33c, 4240 Radovljica ali po e-mailu: zalozba@didakta.si z zadevo »Prijava za zaposlitev; urednik«.

Iščemo prodajnega zastopnika za področje šol in vrtcev. Vaše delo bo obsegalo predstavitev in prodajo knjig ter drugih izdelkov. Pri kandidatu je zaželena razgledanost, visoka samoiniciativnost, etičnost in komunikativnost. Prednost bodo imeli kandidati z izkušnjami v zastopniški prodaji. Zaposlitev je prek s.p. Zainteresirani kandidati naj do 30. 9. 2016 pošljejo prijave z življenjepisom na naslov: Didakta, Gorenjska cesta 33c, 4240 Radovljica, ali po e-mailu: zalozba@didakta.si z zadevo »Prijava za zaposlitev; zastopnik«.