

Mladinsko delo 4.0

O P O L N O M O Č E N J E

Podpreti in ne podrediti

Špela Peterlin



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT

socialna
akademija



»Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.«

1. *Mladi v svetu 4.0*

Kot mladinski delavci se vsakič znova soočamo z novimi generacijami mladih. Le ti prihajajo v naše organizacije z drugačnimi potrebami, željami in pričakovanji, kot so jih imele prejšnje. Ob tem se nemalo katera organizacija sooča s stisko, kako takšnim mladim ponuditi ustrezne programe in rešitve, ki jim bodo pomagale na njihovi poti in jih spodbudile k razvoju. Da lahko za mlade ustvarimo kvalitetne programe, jih moramo najprej spoznati. Vedeti kako se vedejo in zakaj, kaj jih zabava, česa se izogibajo, kaj so teme njihovih pogovorov, kaj jim predstavlja izziv, kaj je njihova cona udobja itd.

Ključno je raziskati tudi okolje, ki mlade obdaja in način kako nanje vpliva. V zadnjih letih je uporaba tehnologije (pametni telefoni itd.) močno vplivala na socialno mrežo posameznikov. Nastajajoča in razširjena socialna omrežja (Facebook, Tweeter, Instagram, etc.) mladim nudijo obilo možnosti, da se izražajo, raziskujejo kaj jih veseli in pletejo virtualno mrežo možnosti, povezav in priložnosti. Pa vendar, se marsikateri od njih ujame v varnost virtualne identitete in si ne upa resnično izraziti svojega potenciala tudi navzven. Pomembno se je zavedati, da nam svet 4.0 nudi priložnosti, ki jih lahko izkoristimo sebi v prid. To kar počnemo in kar nas veseli, je sedaj bolj kot kdajkoli, povsem na dosegu roke. Možnosti je nešteto, kot tudi ljudi, ki nas lahko ob tem podprejo. Zato je pomembno, da naš fokus usmerimo v delovanje ter potujemo proti tem, kar si želimo.

Paleta možnosti, ki jo dandanes imamo, je lahko čudovita priložnost za razvoj. V času, ko mladi odrasli iščejo svojo prvo zaposlitev, se lahko znajdejo ravno v fazi raziskovanja. Ta faza je lahko čudovito obdobje, ki nam pokaže, kaj si želimo in česa si ne. Pomembno ob tem pa je, da mlade spodbujamo k temu, da se premikajo ne glede na to, da morda še točno ne vedo kam. Strah pred negotovostjo in prihodnostjo jih lahko tako močno zakrči, da obstanejo na mestu in zaprejo polje raziskovanja in posledično razvoja.

Ravno neskončno število možnosti in informacij lahko posameznika bodisi motivira k akciji ali pa jih zakrči v iskanju njegove lastne poti. Zaveda se, da morda nima časa ali energije, da bi vse preizkusil, morda ima celo občutek, da v poplavi informacij ne zmore najti tisto, kar je najbolj primerno zanj. V takšni situaciji je pomembno posameznika pomiriti in mu pomagati, da povrne zaupanje v to, da se mu ni potrebno odločiti na silo, temveč s potrpežljivo odprtostjo ostati odprt za priložnost in raziskovanje ter radovednost.

1.1. *Zakaj potencial mladih spi?*

Marsikateri mladi v današnjem času, v sebi nosi potencial. Vsekakor je odvisno od njih na kakšen način bodo ta potencial raziskali in ga uporabili, pri tem pa ima lahko veliko vlogo tudi mladinski delavec in njegov pristop k temu, kako bo podprl ta speči potencial, ter jim ga pomagal najti. Obstaja veliko razlogov, zakaj svoj potencial v polnosti ne živimo. Bodisi so v nas močno aktivna določena prepričanja, ki zavirajo razvoj tega potenciala (primer: lahko smo dobri pisatelji, vendar smo ponotranjili prepričanje, da pisatelji nimajo denarja in da je težko

preživeti kot pisatelj, in se posledično sploh ne bomo lotili razvijanja svojega potenciala oz. ga izražati navzven). Veliko takšnih notranjih potencialov tako ostane le znotraj nas. Eden od »zaviralcev« delovanja potencialov so tudi strahovi. Da bi nam spodletelo ali pa celo da bi nam uspelo.

Zaviralci so tako notranji kot tudi zunanji. Pod zunanje tako imenovane »zaviralce« potenciala, bi lahko umestili družbene razmere (brezposelnost, prepričanja kako naj bi živeli in kakšnim standardom sledili), neprimerna socialna mreža ali premajhen krog ljudi, ki bi nas podpiral.

Eden izmed močnejših notranjih zaviralcev pa so strahovi. Le te so vsekakor povezani s prepričanji o tem, kako naj bi živeli svoje življenje, kaj se od nas pričakuje, kako naj bi se vedli, kaj pomeni za nas uspeh, kako se moramo vesti, da bomo sprejeti, kaj moramo v življenju početi, da bomo finančno varni in drugi. Včasih svoj potencial ne zmoremo videti, ker se preprosto ne cenimo dovolj in čutimo, da to kar imamo za dati svetu, ni dovolj dobro. Prepričanje, da nismo dovolj dobri, je močno povezan z zavedanjem naše lastne vrednosti. Ta notranji občutek se tako zrcali navzven in se nam pokaže vsakič, ko moramo svojemu času, delu ali produktu postaviti neko ceno, ali pa ga kako drugače ovrednotiti.

Bolj kot se bomo zavedali, kaj nas zavira, da bi živeli svoj potencial, bolj bomo pogumni v raziskovanju, kaj naš potencial sploh je, ter kako ga živeti.

Da bi posameznikov potencial lahko zaživel, je izjemno pomembno, da ima podporno okolje. To okolje je lahko sestavljeno iz bližnjih odnosov (prijateljski, družina, partnerski), kot tudi iz bolj »na razvoj usmerjenih« odnosov (poslovni partnerji, vzorniki, profesorji, ljudje s katerim nas povezujejo podobni interesi itd. Kot mladinski delavci lahko takšnim mladim predstavljamo ravno enega izmed njegovih členov podpornega okolja. Način, kako jim nudimo podporo, je ključnega pomena. Za vsakršno konstruktivno podporo pa je pomembno, da poznamo in razumemo potrebe posameznika, ki ga želimo »podpreti«, da izhajamo iz njega, da ga predhodno spoznamo in razumemo načine, na kakšen način se bo ta posameznik počutil sprejet in podprt na svoji poti.

Kot mladinski delavci se sprašujemo, kako spodbuditi potencial pri mladih. Lahko začnemo že s tem, da jim pomagamo krepiti njihovo lastno vero vase. Prvi korak vsekakor je, da mi sami prepoznamo njihov potencial. Bolj kot smo v stiku z njimi, lažje bomo začeli prepoznavati njihova »močna področja«. Le ta so mnogokrat povezana ravno z njihovimi hobiji, dejavnostmi, ki jih radi počnejo in so že razvili določene kompetence. Potencial posameznika pa se lahko skriva tudi na področjih, znotraj katerih še niso razvili določenih kompetenc. Močna področja so vezana tudi na osebnostne karakteristike.

Primer: Mateja se rada pogovarja. Nemalokrat se znajde v situaciji, ko ji ljudje povedo kaj jih teži in bremeni. Njena sposobnost poslušanja, ji lahko predstavlja potencial za delo z ljudmi, ranljivimi skupinami, žrtvami nasilja itd. ter s skupinami ljudmi, kjer je pomembno empatično poslušanje, potrpežljivost in ustvarjanje varnega prostora.

Potencial torej ni nujno povezan le z našimi kompetencami. Temveč tudi z osebnostnimi lastnostmi. Takšne lastnosti so nam lahko postale tako samoumevne, da jih ne opazimo in jih posledično ne vidimo kot nekaj, iz česar bi lahko razvili določene kompetence ali uporabili pri svojem delu. Pomembno je torej, da smo kot mladinski delavci pozorni tudi na takšne (nekoliko bolj prikrité) lastnosti mladih, jih prepoznamo, ter jih izpostavimo.

Zavedajmo se, da je včasih dovolj že ena oseba, ki bo verjela v nas, da bomo počasi začeli tudi sami verjeti vase in videti potencial, ki ga morda vidijo drugi. Brez vere vase je težko uspeti, zato jo je pomembno krepiti in spodbujati.

2. Kako dandanes mladi gledajo na uspeh?

Zakaj je pomembno razumeti, kako mladi gledajo na uspeh? Da jih lahko ustrezno podpremo, jim pomagamo na poti do njihovega želenega cilja in zadovoljevanja potreb po uspehu.

Ljudje doživljamo uspeh iz svojega lastnega koncepta, kaj za nas uspeh pomeni, ter vrednot, ki so za nas pomembne. Posledično je doseganje uspeha individualno začrtan kriterij, ki je stvar posameznika. Pa vendar ima na naše lastno dožemanje uspeha, velik vpliv tudi družba. Družbene norme ter socialna mreža namreč močno vplivata na naše dožemanje uspeha ali neuspeha. Individualno dožemanje uspeha in družbeno dožemanje uspeha/neuspeha, sta si lahko zelo podobna ali povsem različna.

Individualno dožemanje uspeha namreč temelji na subjektivnih prepričanjih in vrednotah. Te pa so lahko odklonske s strani družbenih norm in tega, kaj je socialno zaželeno. Bodisi iz vidika socialno zaželenih norm, torej kaj za družbo kot samo pomeni uspeh. Le te norme so povezane z vrednotami kot so finančna varnost, samostojnost, itd. Veliko mladih v obdobju 4.0 išče ravno to. Ločnico med subjektivnim in objektivnim oz. med seboj in drugimi, med lastnimi željami in potrebami, ter med potrebami in željami družbe. Lastne potrebe so lahko prikrité in v marsikaterem primeru, popolnoma zlite s socialno zaželenimi. V procesu ločevanja osebnega in socialnega, so izjemno pomembni »podporniki« oz posamezniki, ki so prisotni v posameznikovem življenju.

Določeni uspehi so lahko izjemno subjektivni. Za nekoga je lahko uspeh že to, da ima službo in avto, za drugega je takšen vrste uspeh povsem brezpredmetni. Razlike se pojavljajo tudi zato, ker drugače vrednotimo uspeh, ker imamo drugačne potrebe in želje v zvezi z osebnim in poslovnim življenjem, ker se nahajamo na različnih obdobjih v življenju itd.

Dožemanje uspeha je lahko povezan tudi z notranjimi prepričanji, ki so bili v času odraščanja, močno prisotni v naši družini. Takšna prepričanja lahko prevzamemo tudi samo zavedajoč ali nezavedajoč se, da so del širšega sistema – družine, in posledično ne nujno povsem avtentično naša.

2.1. Razumevanje potreb mlade osebe

Kot obstajajo subjektivne percepcije dožemanja uspeha, tako ima tudi vsak

posameznik svoj način na katere podpira druge in se čuti podprtega. Včasih se mladi niti ne zavedajo, kakšen je ta način in nam posledično le to ne zmorejo neposredno izraziti. Ko vstopimo v stik z mlado osebo je pomembno, da jim prisluhnemo in jih s pravimi vprašanji odkrivamo njihove lastne odgovore. Na ta način jih spoznavamo in v jih začnemo prepoznavati tiste vrednote, ki so za njih pomembne. Za nekoga je lahko podpora povsem na fizični ravni – »zame nekaj konkretnega narediti«. Za nekoga drugega je podpora stvar emocionalnega občutka varnosti, vere, spodbude. Pomembno se je zavedati, da smo si v načinu dojetanja pomena podpore in potreb, ki jih povezujemo s tem, različni. Eden izmed načinov razumevanja in raziskovanja potreb mladih, je preko Maslowe hierarhije potreb. Za vsako izmed potreb lahko najdemo primerna vprašanja, preko katerih mladega usmerjamo v raziskovanje tega, kaj je zanj pomembno, ter kako se to v njegovem življenju kaže. Ko mlade sprašujemo o njegovih potrebah je pomembno, da za vsako izmed potreb izrazi določen primer. Ko iščemo primer iz svojega vsakdanjega življenja, namreč lažje razumemo v kakšnih situacijah nam je zadovoljevanje neke potrebe pomembno, s čim je potreba povezana in kako smo jo do sedaj zadovoljevali. Vzporedno s potrebami lahko raziskujemo tudi njihove lastne vrednote. Vrednostni sistem je namreč močno povezan z našimi potrebami. Primer: Če posameznik visoko vrednoti uspeh, bo tudi njegova potreba po tem, da uspe, visoko rangirana. V ozadju je lahko potreba po pripadnosti, po ugledu, po potrditvi itd. Takšen posameznik bo bil pripravljen narediti veliko za to, da bo v življenju uspešen, pa se morda nikdar ne bo zavedal, da preko ideje o uspehu v resnici zadovoljuje druge vrste potreb.

3. *Kaj je opolnomočenje*

Opolnomočenje = krepitev moči.

Že sama beseda »opolnomočenje« spominja na dve besedni zvezi : PO MOČ. To bi lahko interpretirali kot **pot, na kateri se vračamo v center svoje lastne moči**. Ta moč pa je povezana z našo avtentičnostjo, sposobnostmi, znanji, talenti, vero in zaupanjem vase, zavedanje svojih potencialov, pogumom slediti svoji poti itd. To je center, od koder lahko največ predamo drugim. Kjer se skriva naš potencial in darilo, ki ga lahko damo svetu.

Opolnomočenje ni metoda, temveč način pristopanja do mladih.

Termis besedo opolnomočenje definira kot »spodbujanje posameznikov, naj prevzamejo individualno odgovornost za izboljšanje načinov, na katere opravljajo svoje delo, s čimer bodo prispevali k doseganju organizacijskih ciljev«. (Prevzeto iz spletnega vira www.sazu.si)

Proces opolnomočenje pomeni v prvi vrsti prepoznati in se zanimati za potrebe, želje, prepričanja in način delovanja posameznika. Ko pridobimo dovolj informacij, lahko temu primerno podpremo njihov lastni proces in razvoj. Pomembno je, da v njihov proces ne vnašamo svojih lastnih prepričanj ali predpostavk, temveč, da prepustimo prisluhnemo posamezniku, aktivno poslušamo in držimo prostor njihovim procesom.

3.1. *Kdaj ga uporabiti?*

Ali je pristop opolnomočenja vedno primeren pristop? V kakšnih primerih ga uporabiti?

Ko mladi do nas ustvarijo neko zaupanje, bodo radi prišli k nam. Morda po nasvet ali le v našo družbo. Zaupanje je neizmerno pomemben faktor v procesu opolnomočenja. Če so naši uporabniki do nas ustvarili neko zaupanje, bo proces opolnomočenja močnejši in globlji. Zakaj? Ker oni že verjamejo v nas in če jim pokažemo, da tudi mi verjamemo v njih, jim lahko ta občutek resnično pomaga videti njihov lastni potencial. Bolj kot jih bomo spoznavali, lažje bomo prepoznali, »po kaj« se v resnici vračajo k nam. Morda na videz zgleda, kot da so neizmerno zadovoljni s programi, ki jih za njih pripravljamo, a morda je tisto, kar je veliko bolj pomembno, naš odnos, ki ga do njih gojimo, odprtost, da pridejo do nas, naša pozitivna naravnost ter sprejemanje.

Pristop opolnomočenja lahko uporabimo vsakič, ko smo v individualnem stiku z našim uporabnikom ter čutimo, da potrebujejo spodbudo, podporo ter oporo za nek nadaljnji korak. Da se uspejo premakniti od točke na kateri so, na točko na katero želijo priti.

Znotraj tega procesa je pomembno razumeti, kako se različni posamezniki soočamo s spremembami. Eden od načinov je, da si se skušamo premakniti stran od nečesa. Bodisi **stran od nečesa neprijetnega** ali nečesa, kar nam ne služi več. Drug način pa je, da se skušamo približati **k nečemu kar si želimo**. Mladi odrasli se ob koncu študija soočajo ravno s to spremembo v njihovem življenju. Končan študij jim daje možnost nove izbire poti. Ta izbira pa lahko za marsikoga predstavlja izjemno stresno situacijo, saj je njihova prihodnost nesigurna. Ne vedo kaj jih čaka in se bojijo prihodnosti. Ta nesigurnost lahko v nas vzbudi strah in dvom vase. Ravno ob takšnih prelomnih obdobjih je izjemno pomembno ob sebi imeti ljudi, ki so nam v oporo in razumejo v kakšni situaciji smo. Kot mladinski delavci bomo mlade srečevali ravno v obdobju »prehodov«. To so obdobja, ko smo soočeni z nečim novim, obdobja odločitev in prevzemanja odgovornosti zase in svoje življenje. S temi obdobji se vsak sooča po svoje. Pa vendar so lahko za marsikoga stresna kar pomeni, da so lahko močno dejavni tudi obrambni mehanizmi in načini soočanja s temi stresnimi situacijami. Ko doživljamo stres, na marsikatero situacijo gledamo drugače kot bi sicer. Lahko postanemo bolj ne sigurni in emocionalno manj stabilni. **Naša naloga kot mladinski delavci torej je, da mladim pomagamo vzpostaviti njihovo lastno ravnovesje, z našo stabilno prisotnostjo, odprtostjo za pogovor in podporo.**

Proces opolnomočenja je lahko vnaprej dogovorjen. V tem primeru se s posameznikom dogovorimo za uro individualnega srečanja, mu povemo koliko časa bo trajala, ter kaj lahko od nas pričakuje. V tem primeru je pomembno poudariti in povedati, da nismo strokovnjaki na področju terapije, da ne želimo svetovati ali reševati njihovih stisk. Temveč, da jim lahko ponudimo varen prostor, kjer bodo izrazilo to, kar želijo z nami podeliti. Poudariti moramo tudi, da bo to, kar bodo delili z nami ostalo med nami in, da smo zavezani etičnih načel

zaupnosti. Dogovorimo se za določen časovni okvir, kar udeležencem pomaga, da se znotraj zastavljene strukture počutijo varni.

Ali lahko pristop opolnomočenja uporabimo tudi v skupinskem delu? Seveda. Vsakič ko boste posameznike spodbujali, da sledijo notranjim željam in ciljem, jih na nek način opolnomočate.

Naj še enkrat poudarim, da je opolnomočenje način pristopanja do druge osebe. Ne gre se za metodo ali tehniko, temveč za našo lastno naravnost, ko smo v stiku z drugo osebo. Kaj ta naravnost od nas zahteva?

- Da smo odprti za poslušanje in opazovanje.
- Da zmoremo prepoznati pozitivne lastnosti pri nekemu in jih tudi poudariti.
- Da zmoremo prepoznati svoje lastno mnenje o nečem in v pogovoru ostanemo objektivni.
- Da iskreno verjamemo v potencial drugega in to šele takrat tudi poudarimo.
- Da jim damo občutek sprejetosti. (To pa lahko dosežemo le tako, da na njih gledamo preko lastnih predsodkov ali mnenj.) itd.

Pri procesu opolnomočenja moramo na posameznika gledati kot na nekoga, ki ima v sebi vse attribute, sposobnosti, znanja, lastnosti in predvsem moči, da lahko odgovorno stopa po svoji poti ter uresniči svoje potenciale.

Primer vaje, s katero lahko treniramo tovrstni pogled na posameznika:

*Posameznik se usede nasproti nas ter se udobno namesti. Prosimo ga, da nam začne pripovedovati o nekem problemu, s katerim se trenutno v življenju sooča. Naša naloga je, da ob poslušanju spreminjamo našo percepcijo te osebe. V prvem krogu na posameznika gledamo kot na nekoga, **ki je problem**. V drugi situaciji na posameznika gledamo kot na nekoga, ki ima problem, v tretji situaciji pa na nekoga, **ki ima vse odgovore zase, da najde pravo rešitev in reši svoj problem**.*

Ob tem opazujemo, kako se do njega vedemo v različnih pogledih, kakšne so naše misli in nebesedna komunikacija, kakšna vprašanja mu postavljamo in kaj si o njem mislimo. (Vir vaje: Coaching - Na rešitev usmerjen pristop; Rebolj, 2016)

Tovrstna vaja je odličen primer tega, kaj opolnomočenje pomeni in kako moramo naravnati sami sebe, da lahko do njega sploh pride.

3.2. Kaj lahko z njim dosežemo?

Pri posamezniku želimo krepiti njihova močna področja, njihove potenciale, talente, sposobnosti znanja in jih usmerjati na področja, kjer bodo vsa ta področja lahko najbolje uporabili in izkoristili. Veliko mladih lahko po končani izobrazbi, izgubi občutek tega, »kaj znajo« in česa so sposobni. Ker so bili dolgo vpeti v izobraževalni sistem, morda tekom študija svoja teoretična znanja niso sprotno preverjali s praktičnimi. Spodbuditi jih želimo k temu, da začnejo svoj spekter znanj in sposobnosti gledati širše in ne le iz vidika izobrazbe. Mladi

velikokrat pozabijo, da so njihove ključne kompetence povezane z njihovimi osebnostnimi lastnostmi ter konkretnimi spretnostmi, ki so jih pridobili tekom različnih delavnih izkušenj in priložnosti. Naša naloga, kot njihovi spremljevalci torej je, da jim pomagamo prepoznati spekter teh znanj, talentov, sposobnosti, kompetenc itd., ter najti ustrezne kanale, preko katerih bodo le to lahko v polnosti izkoristili ter zaživel.

Opolnomočenje lahko deluje za mladega kot sidro, v raziskovanju njegove lastne poti. Ko imamo občutek, da nekdo verjame v nas in v nas vidi potencial, nam to lahko povrne vero vase in okrepi motivacijo za delovanje navzven. V nas vzbudi občutek lastne vrednosti, le ta pa je ključna pri doseganju rezultatov in premikanju iz cone udobja v cono učenja ter raziskovanja.

Opolnomočenje ni vezano na razvoj ene same notranje kvalitete. Če želimo živeti opolnomočeno življenje, se moramo odpreti osebnemu razvoju in razvijati v kompleksni luči (in ne samo na enem področju). Opolnomočenje ni cilj temveč način, kako lahko podpremo sami sebe ali drugega, da odgovorno stopi po poti svojega življenja.

Primer: *Miha se zaveda svojih potencialov in sledi temu, kar zaznava kot svoje kompetence, sposobnosti, znanja itd. Verjame v lasten uspeh in je notranje pomirjen svojo prihodnostjo. Zaveda se svojih močnih področij. Zna spodbuditi samega sebe in zaupa vase. Zaveda se svoje lastne vrednosti in predvsem tega, da je sam odgovoren za svoje življenje.*

3.3. Razlika med mentorstvom in načinom opolnomočenja

Mentor predaja naprej svoje lastno pridobljeno znanje. V procesu opolnomočenja ne predajamo svojih znanj, temveč želimo podpreti posameznika pri iskanju njemu lastnih odgovorov. Metode, ki so primerne pri procesu opolnomočenja, je »Coaching«. Preko metod coachinga lahko mlade podpremo in jim nudimo oporo na njihovem osebnem razvoju. V procesu coachinga postavljamo tako imenovana »močna vprašanja«. Z njimi dosežemo, da si posamezniki začnejo odgovarjati na ključna vprašanja, kateri odgovori jim bodo pomagala naprej proti zastavljenim ciljem. Ključno v procesu opolnomočenja s procesom coachinga je, da si posamezniki zastavijo cilje, katerim želijo slediti. Znotraj metode coachinga ne svetujemo, temveč odpiramo vrata v lastne vpogled.

MOČNA VPRAŠANJA: So takšne vrste vprašanj, ki vabijo k celostnemu in premišljenemu odgovoru. So vprašanja, ki odpirajo premislek in vpogled v naše lastne percepcije, poglede, doživljanja, razumevanja in prepričanja. Obstaja neskončno tovrstnih vprašanj. Le ta so odvisna od posameznika, njegove situacije, njegovih lastnosti itd. S pravim vprašanjem lahko posamezniku pomagamo priti bližje odgovoru, ki ga je morda iskal že dlje časa.

Primer: *Kaj bi v življenju počel, če te nebi bilo strah? Kako se boš počutil, ko boš dosegel svoj cilj? Kaj potrebuješ v tem trenutku, da se boš počutil varen? Kaj je*

naslednji korak, ki ga lahko narediš, da se boš počutil zadovoljenega? itd.

3.4. Kaj je našprotje opolnomočenja?

Kako vemo, kdaj bomo nekoga opolnomočili in kdaj jim bomo svetovali jih trenirali ali jim bili mentorji?

Če boste imeli občutek, da morate posamezniku dati odgovor ali poiskati zanj primerno pot, potem prevzimate odgovornost za njegove lastne odločitve nase. Le to se v individualnem procesu kaj hitro zgodi. Potrebno se je zavedati, da so posamezniki v polnosti odgovorni za svoje odgovore in odločitve, ki jih bodo naredili na poti do svojih ciljev. Vse kar lahko naredimo mi je le to, da jim pomagamo najti več jasnosti in podpore na tej poti.

Posledično bodimo pozorni, da jim ne dajemo lastnih odgovorov ali sugeriramo le teh. Skušamo se izogibati lastnih mnenj in idej o temu, kaj bi naredili mi v njihovi situaciji kot tudi razreševati njihove notranje konflikte. Naša naloga ni niti to, da jim pomagamo razumeti njihove ovire, pač pa da držimo prostor njihovem procesu.

Dvom, strahovi, slaba samopodoba, izguba občutka za lastno vrednost itd. lahko vpliva na to, da se posameznik ne počuti opolnomočen, pač pa izgubljen, zmeden, prestrašen, negotov, poln dvomov vase in posledično z velikim občutkom, da je obstal na mestu. V procesu opolnomočenja se bomo soočali s temi notranjimi mehanizmi, a naš namen ni, da jih spreminjamo, temveč le prepoznamo, ozavestimo in pomagamo posamezniku zopet osmisliti in uvideti njegove močne vidike.

3.5. Ali lahko merimo naš uspeh?

Težko bomo »izmerili« naš učinek ali vpliv, ki ga bomo imeli na posameznika. Izmeriti učinek niti ni namen opolnomočenja. Po vaši individualni uri ali srečanju, lahko posameznika še dodatno spremljate ali se dogovorite za metode, s katerimi se bo doma podpiral sam (glej poglavje 5.) Glede našega učinka je pomembno vedeti to, da se učinek lahko meri takrat, ko imamo zastavljene cilje oz. ko so le ti dovolj jasni. V našem primeru pa bomo imeli več opravka s posamezniki, katerih cilji morda niso tako močno izraženi in jasni.

Kaj bo definicija vajinega skupnega sodelovanja, lahko zastavite skupaj z posameznikom, ki bo prišel do vas. Kot smo omenjali zgoraj, je uspeh subjektivnega značaja in ga je možno tudi jasno opredeliti, na podlagi tega, kdaj se bo posameznik počutil zadovoljen. Morda se bo to zgodil v trenutku, ko bo njegov naslednji korak nekoliko bolj jasen.

Pomembno je, da si skušate kar čim hitreje zastaviti odgovor na vprašanje zakaj je nekdo prišel k vam. Morda vam to konkretno ne bo znal odgovoriti. Če mu boste postavljali prava vprašanja, pa bo tudi njemu postalo bolj jasno, kaj v resnici potrebuje od vas in od vajinega skupnega procesa.

Vajin skupni cilj procesa opolnomočenja lahko določita skupaj. Bodisi so to jasno definirani koraki za naprej, jasnost tega kakšne so njegove možnosti, izbira določenih korakov, konkretno začrtani cilji in zastavljena struktura, ki ji bo sledil itd.

4. Metode in tehnike opolnomočenja

Verjetno je eno najpomembnejših vidikov znotraj načel opolnomočenja to, da posameznika vidimo kot sposobnega, samostojnega in v polnosti odgovornega za svoje življenje. Na ta način zmoremo lažje objektivno pristopati do njega, videti njegove potenciale, ter jih spodbuditi na pravi način. Hkrati ostanemo empatični in altruistični.

Poznati principe Coachinga, je le ena izmed področji, ki nam lahko pomagajo, da postanemo »spremljevalec«, ki zmore opolnomočeno delovati. V spodnjih vrsticah vam bomo predstavili metode, ki jih lahko uporabite pri svojem delu z mladimi in jih priredite posamezniku in njegovim potrebam.

4.1. Časovnica:

Namen: Namen te metode je, da se posameznik vživi v različne korake, ki ga vodijo na poti do cilja, jih izpostavi in si jih razjasni.

Pri metodi časovnice uporabljamo prostor ter zavedanje telesa kot ključni element za raziskovanje posameznikovih notranjih stanj. Seznanimo ga s časovnim trakom, ki ga bodisi narišemo na tla v prostoru ali pa uporabnika pozovemo, da si ga predstavlja. Povemo mu, da je to časovnica, ki predstavlja njegovo sedanje stanje, na koncu časovnice pa je cilj, ki ga je predhodno zastavil in si ga želi doseči. Nato ga prosimo, da zapre oči in se postavi v situacijo v kateri se trenutno nahaja. Spodbudimo ga, da z zaprtimi očmi opiše situacijo v kateri se nahaja in občutke, ki se ob tem porajajo. Nato ga vprašamo kateri je korak, ki ga mora narediti, da se bo po časovnici lahko premaknil naprej proti svojemu cilju. Ko posameznik naredi ta korak, se zopet ustavimo ter raziskujemo njegove občutke, potrebe, telesna stanja in emocije. Raziskujemo kaj se je v njem spremenilo in kako to vpliva na doseganje njegovega cilja.

Tako nadaljujemo z naslednjimi koraki, dokler ne pridemo do cilja. Pomembno se je zavedati, da včasih uporabniki ne bodo zmogli narediti koraka naprej, saj se na poti doseganja ciljev vsi soočamo z določenimi »ovirami«. Le te so lahko povsem psihološke ali pa fizične (npr. ne morem se preseliti ker nimam denarja). Če posameznik ne zmore narediti koraka naprej je pomembno, da ga v to ne silimo. Lahko mu pomagamo ozavestiti situacijo v kateri se nahaja, jo sprejeti in razumeti njegove možnosti v dani situaciji, se soočiti z emocijami ter videti možne rešitve.

4.2. 4 štoli:

Namen: Ta metoda se uporablja v situaciji, ko so posamezniki razpeti med več možnostmi, ter se ne morejo odločiti kam naj bi se premaknili naprej. Metoda

jim pomaga prepoznati različne možnosti, ki jih imajo in se vživeti v občutke ob izbiri danih možnosti.

Postavitev prostora: V prostor postavimo 4 stole v obliki kvadrata. Vsak od stolov predstavlja enega izmed kotov v tem kvadratu.

Posameznika povabimo, da se usede na enega izmed stolov. Tam opiše svojo trenutno situacijo v kateri se nahaja, ter občutke v tej situaciji. Povabimo ga k razmišljanju, da si predstavlja kako bi bilo, če bi uvedel neko spremembo ter kako bi lahko bilo drugače, če bi se ta situacija spremenila. Nato ga povabimo, da se usede na sosednji stol, ki je trenutno nasproti njega. Na tem stolu doživlja to konkretno spremembo, ki jo je želel uvesti. Povprašamo ga o njegovem počutju, občutkih, telesnem stanju sedaj, ko se je situacija spremenila. Nasprotni stol torej predstavlja popolno nasprotje situacije v kateri se posamezniki trenutno nahajajo.

Nato povabimo posameznika, da se usede na enega izmed stolov, levo ali desno od stola na katerem sedi. Ta stol predstavlja vmesno možnost. Če ne izberemo ne eno ali drugo pot, kakšna je vmesna možnost s katero smo še vseeno pomirjeni. Posameznik je na tej fazi spodbujan, da razmišlja s čim lahko upravlja in na kakšen način lahko najde vmesno možnost, kaj mu bo ta prinesla. Zadnji prazen stol predstavlja eno izmed možnosti, ki trenutno še ni vidna, pa bi bila vseeno mogoča. Posamezniku dovolimo, da jo sam definira in razišče, v kolikor je to potrebno.

Primer: *Martina se je nezadovoljna s trenutno službo. Pa vendar se boji, da bo brez nje brez finančne varnosti. Sprememba, ki bi jo lahko uvedla torej je, da pusti službo. Ko se usede na nasprotni stol opiše svoje občutke. Pove, da ima sedaj ogromno prostega časa, da lahko raziskuje svoje hobije, se sprehaja v svojim psom in da ima občutek, da je srečnejša. Vseeno se počuti negotova glede svoje finančne situacije in to ji predstavlja nekoliko stresa. Ko se Martina usede na levi stol (ali desni), ugotovi, da lahko ostane v svoji sedanji službi in hkrati išče novo, se zanima za svoje hobije in raziskuje svoje možnosti.*

Zgoraj opisani metodi sta zgolj primera, na kakšen način lahko mlade spodbudimo k razmišljanju in uveljavljanju sprememb ter korakov, ter jim ob tem s konkretnimi vprašanji ponujamo možnosti raziskovanja.

4.3. Načrt samoizobraževanja

Veliko mladih ima problem s tem, da se njihov fokus hitro spreminja. Eden izmed razlogov je lahko ta, da je tempo življenja hiter in ponuja veliko možnosti, ki so jim na voljo za raziskovanje (Npr. bi se rad udeležil izobraževanj in delavnic, pa nima časa za vse).

Mladega lahko spodbudimo, da zase naredi načrt samoizobraževanja. Ta metoda je predvsem primerna za posameznike, ki močno potrebujejo strukturo, saj so brez nje izgubljeni in se hitro premislijo, njihova pozornost je razpršena in težje ostajajo osredotočeni na en cilj. Primerna je za posameznike, ki

težko zberejo dovolj motivacije, da bi kakšno stvar dokončali. Posledično jim ostaja veliko stvari nedokončanih, kljub temu, da so izjemno aktivni. Metoda je primerna tudi za vnašanja več jasnosti v to, kar si posameznik želi, kaj ga veseli in kaj lahko naredi, da bo k temu strmel. Spodbuja akcijski pristop in prevzemanje odgovornosti za posameznikov lasten razvoj, ter preverja njegovo učinkovitost.

Posameznik znotraj načrta opredeli:

- Cilj samoizobraževanja : na tej točki si posameznik odgovarja na vprašanje zakaj ter kaj. Zakaj se nanaša na vzroke za izbiro določene poti samoizobraževanja). Pri odgovarjanju na vprašanje kaj pa posameznik določi konkretna področja na katerih se želi izobraževati ali ga raziskovati.
- Roki : poda konkretne časovna področja, znotraj katerih bo sledil svojim ciljem.

4.4. Strategije načrtovanja

Ko enkrat posameznik že izoblikuje svoje cilje, je ena izmed metod, ki spodbuja akcijsko načrtovanje, P.A.T.H (Planning Alternative Tomorrows With Hope). Uporabniku ponuja strukturiran obrazec, s katerim si lahko pomaga osmisлити svoj akcijski načrt, ter sledi korakom, ki ga peljejo do izpolnitve cilja.

Koraki:

1. Opredelitev sanj.
2. Jasna določitev cilja.
3. Trenutna situacija (posameznik opiše kje se trenutno nahaja glede na svoje sanje in cilj, ki si ga je zastavil).
4. Kateri ljudje mi lahko pomagajo (kateri so tisti posamezniki, ki me na moji poti lahko podprejo, spodbujajo, mi predajo pomembno znanje, itd.).
5. Kaj me bo ohranjalo osredotočenega na cilj.
6. Kateri so moji prvi koraki.
7. Kaj konkretno bom naredil v naslednjem mesecu.
8. Strategija za naslednje 3 mesece.

5. Kaj lahko naredimo kot mladinski delavci?

- **Začnimo ločevati med našo lastno interpretacijo in opazovanjem situacije**
Ena izmed ključnih stvari, ki jih kot mladinski delavec lahko naredimo sami pri sebi je, da se naučimo ločevati med našo lastno interpretacijo dogodkov in opazovanjem dane situacije. Kadar skušamo razumeti našega uporabnika in izhajamo iz svojih lastnih predpostavk, lahko namesto realne situacije, ki je pred nami, pred seboj vidimo lastno projekcijo dane situacije. To pomeni, da zaradi naših lastnih izkušenj, vrednot, znanj itd. interpretiramo dano situacijo na podlagi vseh teh aktivnih notranjih mehanizmov. Posledično lahko situacijo vidimo subjektivno in ne objektivno. Temu se lahko izognemo tako, da našega uporabnika povprašamo o tem, če nekaj prav razumemo. S tem se izognemo posploševanju odgovorov ter pridobivamo na posameznikovem zaupanju v nas.

- **Smo pozorni na posameznikova »močna področja«**
To so področja, kjer ocenjujemo, da je nekdo dober in da lahko postane še boljši, če bo to področje začel razvijati. Le ta področja se lahko nanašajo na konkretna znanja, lahko pa se nanašajo na osebnostne značilnosti.
- **Držati prostor**
Empatično prisluhniti ter slišati njihovo stisko, želje, potrebe itd. Omogočiti varen prostor, kjer se bodo počutili sprejeti in ne sojeni, ne glede na to, kaj izražajo. Jim dati dovolj prostora, da na svoj lasten način izrazijo, kar se jim dogaja.
- **Spodbujati in verjeti vanje**
Jim izraziti, da v jih verjamemo, ter da verjamemo, da bodo zmogli. Včasih je že to dovolj, da pri nekemu vzbudimo dodatno notranjo motivacijo k akciji in proaktivnosti. Lahko je delček manjkajoče sestavljanke, da tudi sami začno verjeti vase.
- **Motivirati k akciji**
Marsikateri mladi so izjemno aktivni. Do nas pa bodo pristopali tudi tisti, ki ne znajo najti pravih korakov naprej na svoji poti. Naša naloga ni, da poznamo kakšni so njihovi koraki, ki jih morajo narediti, saj to vedo le oni sami. Lahko pa jih spodbujamo na tej poti k temu, da ostajajo aktivni, dejavni in proaktivni. Proaktivnost pomeni, da iščejo možnosti kjer lahko aktivno participirajo.
- **Jih zaznavamo celostno**
Se zavedamo, da je vsak posameznik unikaten in celosten. Ko začnemo prepoznavati njihove kompetence in to povežemo z njihovimi osebnostnimi lastnostmi, lahko lažje uvidimo področja delovanja, na katerih bi bil lahko ta posameznik uspešen in ga posledično tja tudi usmerimo. Najboljše je, če se takšnega raziskovanja lotimo skupaj z njim. Obstaja mnogo brezplačnih in dostopnih psiholoških vprašalnikov, ki lahko posamezniku pomagajo pri odkrivanju njegovega značaja. V kolikor nismo pristaši takšnih metod, lahko uporabimo metode neformalnega izobraževanja (viharjenje možganov, diskusija, igra vlog, simulacije, reflektiranje preko izraznih kartic (Dixit kartice), ustvariti grafične podobe za izražanje itd.)