

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE  
**POMEN IN RAZVITOST EMPATIJE PRI VZGOJITELJIH  
V IZBRANEM VRTCU**

Ljubljana, november 2022

KARMEN KEBE

## IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Karmen Kebe, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Pomen in razvitost empatije pri vzgojiteljih v izbranem vrtcu, pripravljene v sodelovanju s svetovalko red. prof. dr. Nado Zupan

### IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne 15.11.2022

Podpis študentke: \_\_\_\_\_

## KAZALO

<b>UVOD .....</b>	<b>1</b>
<b>1 EMPATIJA KOT ENA IZMED KLJUČNIH KOMPETENC VZGOJITELJA..</b>	<b>2</b>
<b>1.1 Opis lastnosti in dela vzgojitelja .....</b>	<b>2</b>
<b>1.2 Kompetence vzgojitelja .....</b>	<b>2</b>
1.2.1 Opredelitev in vrste empatije.....	4
1.2.2 Prednosti in negativni učinki empatije .....	5
1.2.3 Ali se je empatije možno naučiti? .....	6
<b>2 ANALIZA RAZVITOSTI EMPATIJE PRI VZGOJITELJIH.....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Predstavitev Vrtca Cerknica.....</b>	<b>7</b>
2.1.1 Vizija Vrtca Cerknica in vrednote zaposlenih.....	8
2.1.2 Struktura in število zaposlenih .....	9
<b>2.2 Temelj in metodologija raziskovanja .....</b>	<b>9</b>
<b>2.3 Analiza anketnega vprašalnika in predstavitev rezultatov.....</b>	<b>10</b>
2.3.1 Predstavitev vzorcev .....	10
2.3.2 Rezultati raziskave o razvitosti empatije pri zaposlenih v vrtcu .....	12
<b>3 PREDLOGI ZA POVEČANJE EMPATIJE PRI ZAPOSLENIH.....</b>	<b>17</b>
<b>3.1 Mnenja in pripravljenost zaposlenih za sodelovanje pri aktivnostih za povečanje empatije .....</b>	<b>17</b>
<b>3.2 Priporočila vodstvu.....</b>	<b>18</b>
<b>SKLEP .....</b>	<b>20</b>
<b>LITERATURA IN VIRI .....</b>	<b>21</b>
<b>PRILOGE.....</b>	<b>25</b>

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Število zaposlenih v Vrtcu Cerknica glede na področje dela .....	9
Tabela 2: Razvitost empatije po posameznih lestvicah merjenja .....	13
Tabela 3: Korelacijska matrika po lestvicah empatije.....	16
Tabela 4: Aktivnosti, ki bi po mnenju zaposlenih povečale empatijo.....	18

## KAZALO SLIK

Slika 1: Vrednote zaposlenih.....	8
-----------------------------------	---

Slika 2: Struktura anketirancev po starosti v odstotkih.....	11
Slika 3: Struktura anketirancev glede na delovno dobo v vrtcu.....	12
Slika 4: Struktura anketirancev glede na delovno mesto .....	12
Slika 5: Povprečno število doseženih točk pri vprašalniku empatije glede na delovno mesto .....	14
Slika 6: Povprečno število doseženih točk na zaposlenega pri vprašalniku empatije glede na delovno dobo v vrtcu.....	15
Slika 7: Povprečno število doseženih točk na zaposlenega pri vprašalniku empatije glede na starost zaposlenih .....	15
Slika 8: Vpliv drugih na počutje zaposlenih v vrtcu .....	17
Slika 9: Pripravljenost zaposlenih za sodelovanje pri aktivnostih za povečanje empatije..	18

## **KAZALO PRILOG**

Priloga 1: Vprašalnik za zaposlene v Vrtcu Martin Krpan Cerknica .....	1
Priloga 2: Rezultati vprašalnika o razvitosti empatije po lestvicah empatije.....	6

## UVOD

Pri delu vsake organizacije velik pomen predstavljajo kompetence njenih zaposlenih. To velja tako v gospodarstvu, kot tudi v javnem sektorju. V tem delu bom izpostavila eno izmed pomembnih kompetenc, ki naj bi bila še posebej izražena pri zaposlenih v vzgoji in izobraževanju – v našem primeru v Vrtcu Martin Krpan Cerknica (v nadaljevanju Vrtec Cerknica).

Ta kompetenca, ki so jo omenjali že pred več kot sto leti (Wispé, 1986), je visoko razvita empatija. Skoraj vsak izmed mnogih virov empatijo definira nekoliko drugače. Če pa jih povzamem, jo lahko razložim kot sposobnost razumevanja čustev drugega, povezano s teorijo uma ali celo doživljanjem čustev drugega, ki jih izzove nek čustven dražljaj (Blair, 2005). V okolju, kot je vrtec, je velikega pomena, da se ta lastnost kaže že v odnosih med zaposlenimi. Na ta način se ustvari okolje, ki je v prvi fazi prijetno za delo zaposlenih. V drugi fazi, ki pa je po pomembnosti na prvem mestu, tako zaposleni posledično ustvarjajo primerno okolje za otroke, ki vrtec obiskujejo.

V tem zaključnem delu bom tako raziskala razvitost empatije med samimi zaposlenimi, kar kot omenjeno, predstavlja enega od dejavnikov za prijetno klimo v vrtcu, zadovoljne otroke in starše.

**Namen** zaključne strokovne naloge je, da na podlagi ugotovitev o stanju empatije pri zaposlenih v vrtcu, priporočim načine ter podam usmeritve za spodbujanje razvijanja in povečanja empatije vodstvu in zaposlenim. Bolj razvita empatija pri zaposlenih bo pozitivno vplivala na boljše razumevanje sodelavcev, otrok, ki obiskujejo vrtec in njihovih staršev ter na klimo v vrtcu nasploh.

**Osnovni cilji** zaključne strokovne naloge je analizirati in predstaviti ugotovitve glede razvitosti empatije pri zaposlenih na primeru Vrtca Cerknica in raziskati, kako bi jo še razširili. S teoretičnega vidika je namen preučiti empatijo, nato pa s pomočjo ankete ugotoviti, koliko je pri zaposlenih prisotna. Na podlagi ugotovitev, ki jih bom povezala z literaturo, bom na koncu podala priporočila za vodstvo vrtca z namenom povečanja empatije pri zaposlenih ter posledično njihovega večjega zadovoljstva ter boljšega delovanja vrtca.

**Temeljna teza** zaključne naloge pravi, da ima določen segment zaposlenih v Vrtcu Cerknica bolj razvito empatijo, pri deležu zaposlenih pa empatija predstavlja področje, kjer obstaja velik potencial za razvoj. Od razvitosti le-te je odvisno kakšno okolje predstavlja vrtec tako za zaposlene, kot tudi za vključene otroke. Zaposlenim je tako treba nuditi okolje, ki nudi možnosti za razvoj empatije in pozitivno vpliva na osebno zadovoljstvo in uspešno delo zaposlenih ter posledično ustvarjati pozitivno okolje za otrokov čustven in socialni razvoj.

**Struktura** zaključne strokovne naloge je razdeljena na teoretični del, raziskovani del in predloge za razvoj empatije. Teoretični del bo vseboval opredelitev empatije, kot ene izmed kompetenc, ki naj bi izstopala pri zaposlenih v vrtcu. V drugem, raziskovalnem delu, pa

sledijo ugotovitve iz ankete in analize iz Vrta Cerknica ter v tretjem delu predlogi, kako bi lahko povečali empatijo med zaposlenimi.

## **1 EMPATIJA KOT ENA IZMED KLJUČNIH KOMPETENC VZGOJITELJA**

### **1.1 Opis lastnosti in dela vzgojitelja<sup>1</sup>**

Vzgojitelj ustvarja in zagotavlja možnosti za razvoj otrokovih telesnih in duševnih sposobnosti. Razvija otrokovo samostojnost, samoiniciativnost, radovednost, komunikacijo, sposobnost razmišljanja, ustvarjalnega izražanja in pozitivno podobo o sebi (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2021).

Pomembna je vzgojiteljeva motiviranost za vzgojno delo, ki temelji na ljubezni in veselju do dela z otroki. Razvite mora imeti osebnostne lastnosti, kot so ustvarjalnost, komunikativnost, občutljivost, empatija - sposobnost vživljanja v svet otrok in v svet staršev in sposobnost vodenja skupine. Cenčič in Čagran (2002) menita, da mora biti vzgojitelj ne samo vsesplošno dobro izobražen strokovnjak na svojem področju, ampak tudi osebnostno zrel človek z razčiščenimi pogledi na svet in življenje okoli sebe. Biti mora optimističen, samozavesten, komunikativen, inovativen, prilagodljiv, empatičen, razumevajoč in mora imeti rad otroke.

Vzgojitelj je prva oseba, ki poleg staršev otroku predstavlja avtoriteto, ga vzgaja, zato mora imeti dobro teoretično podlago iz stroke, kot je razvojna psihologija, predšolska pedagogika, socialna pedagogika, da lahko suvereno zastopa pozicijo strokovnjaka pri svojem delu. Ker ima velik vpliv na otroke in se otroci z njim poistovetijo, mora prav tako imeti nekakšen čut za to delo, ki bi ga lahko z drugimi besedami poimenovali empatija do otrok in moralni čut (Trupi, 2017).

Odrasli v vrtcu delujejo s svojim vedenjem v celoti spodbudno in pomirjujoče, vljudnost in spoštovanje v njihovi komunikaciji in vedenju pa je zgled za otroke (Bahovec, in drugi, 2008, str. 22). Delovna obveznost oziroma naloge vzgojitelja obsegajo pripravo na vzgojno delo, načrtovanje in izvajanje vzgojnega dela, delo s starši ter sodelovanje pri organizaciji življenja in dela v vrtcu (Zakon o vrtcih (ZVrt), Ur. l. RS, št. 100/2005).

### **1.2 Kompetence vzgojitelja**

Slovar slovenskega knjižnega jezika (v nadaljevanju SSKJ) razlaga pojem kompetenten (brez datuma) kot (1.) nanašajoč se na kompetenco; pristojen, pooblaščen; (2.) ki temeljito pozna, obvlada določeno področje; usposobljen, poklican. Tu sta opisana dva pomena izraza

---

<sup>1</sup> V celotnem besedilu bo zaradi lažjega pisanja in branja beseda vzgojitelj uporabljena tako za delovno mesto vzgojitelj predšolskih otrok, kot tudi za delovno mesto vzgojitelj predšolskih otrok - pomočnik vzgojitelja. Pod besedo vzgojitelj sta mišljena tako moški kot ženski spol.

kompetenten: na področju izobraževanja in ravnanja z ljudmi pri delu – torej v kadrovske praksi – uporabljamo pomen, ki je zapisan pod št. 2 in iz njega izhajajočo besedo kompetenca, ki v svojem najširšem pomenu besede predstavlja celovito zmožnost za opravljanje dela, poklica oziroma obvladovanja področja. V SSKJ je opisan tudi izraz kompetentnost (brez datuma), ki predstavlja lastnosti in značilnosti kompetentnega posameznika in nekompetentnosti, ki predstavlja lastnosti in značilnosti nekompetentnega posameznika.

Širša definicijska pojma kompetenca pravi, da so to intelektualne sposobnosti, specifična znanja, strategije, zaznave in rutine, ki na različne načine prispevajo k učenju, reševanju problemov in uspešnosti posameznika. Širši koncept tako zajema vse konativne (čustvene in druge) ter kognitivne (intelektualne) sposobnosti človeka, ki so temelji za delovanje in so tudi vzrok za razlike v delovanju posameznikov (Kohont, 2011, str. 56). Kohont (2011) kompetence posameznika razume tudi kot aktivacijsko uporabo in povezanost celote znanja, sposobnosti, motivov, samopodobe in vrednot, ki človeku v kompleksnih in raznovrstnih ter nepredvidljivih situacijah, tako v organizacijah, kot v družbi nasploh, omogoča uspešno opravljanje vlog, nalog in reševanje problemov.

Weinert (2001) pravi, da so kompetence najbolj povezane s kognitivnim (intelektualnim) razvojem posameznika. Izpostavlja predvsem kognitivne kompetence, ki jih opredeli kot splošne intelektualne sposobnosti z močnimi in stabilnimi inter-individualnimi razlikami. Domicelj (2010) pa kompetenco opredeli kot sestavljeno zmožnost posameznika, ki sestoji iz treh dimenzij: znanja (kognitivne kompetence), spretnosti oziroma veščin (funkcionalne kompetence) ter drže, odnosa oziroma vedenja (socialne kompetence).

Zore meni, da je za uspešno opravljanje poklica vzgojitelj predšolskih otrok potrebna motiviranost za delo, ki temelji na ljubezni in veselju do dela z otroki. Pomemben je ustrezen odnos do otrok, staršev in drugih zaposlenih v vrtcu. Vzgojitelj mora biti zrela osebnost, biti mora občutljiv za potrebe predšolskega otroka in mora znati prisluhniti otrokovim potrebam (Željeznov Seničar, 2014).

Kakovost v vrtcu je kompleksen pojem, ki zajema številne dejavnike. Lahko rečem, da je vrtec kakovosten takrat, ko zadovolji potrebe, pričakovanja in zahteve otrok, njihovih staršev, zaposlenih, pa tudi lokalne skupnosti in družbe. Kot odgovor na oblikovanje vzgojiteljevega lika se je tako oblikoval pojem kompetenc. Gre za skupek spretnosti in znanj, ki so potrebna za opravljanje delovnih funkcij (Željeznov Seničar, 2014, str. 11). Tudi na Pedagoški fakulteti so v prenovi študijskih programov začutili pomen vzgojiteljevih kompetenc in le-te podrobneje opredelili.

Med predmetno specifične kompetence študijskega programa Predšolska vzgoja so uvrstili:

- Poznavanje, kritično vrednotenje in uporaba teorij o otroštvu, razvoju in učenju pri načrtovanju, izvajanju in evalvaciji vzgojnega dela.
- Poznavanje in avtonomno izvajanje kurikula za predšolsko področje.

- Poznavanje vsebin, oblik in metod dela ter avtonomno izvajanje kurikula za vrtce.
- Učinkovita ter fleksibilna organizacija prostora in časa, ureditev igralnice za različne dejavnosti in igro, kotički za igro in umik, izbira didaktičnih in igralnih pripomočkov, fleksibilno časovno razporejanje dejavnosti in prehodov med njimi.
- Opazovanje in spremljanje dosežkov, napredka in razvoja otrok.
- Prepoznavanje in upoštevanje individualnih potreb in drugih razlik med otroki (v osebnostnih lastnostih, sposobnostih, zmožnostih, kognitivnih stilih, družinskem oz. socialno-kulturnem okolju...) pri vzgojnem delu.
- Nudenje čustvene varnosti otrokom in spodbujanje samostojnosti v skladu z njihovo zrelostjo.
- Negovanje radovednosti otrok, upoštevanje notranje motivacije in interesov, širjenje interesov ter spodbujanje raziskovalnega in aktivnega učenja.
- Poznavanje timskega dela in sodelovanje v paru s pomočnico vzgojiteljice ali učiteljico, v kolektivu oz. strokovnem timu.
- Učinkovita komunikacija s starši.

Omenjene kompetence predstavljajo odlično izhodišče tudi za vzgojitelje, ki so že zaposleni v vrtcih, da preverijo svoje kompetence in morda v skladu z njimi načrtujejo svoj profesionalni razvoj. Obenem pa vzgojiteljem mentorjem omogočajo, da pri načrtovanju obvezne prakse študentov upoštevajo tudi kompetence, ki naj bi jih študent med prakso razvijal in krepil (Pedagoška fakulteta, 2013).

### 1.2.1 Opredelitev in vrste empatije

Pojem empatija se uporablja zelo na široko, vsekakor pa se vedno pojavlja v kontekstu razmišljanja o medčloveških odnosih in medsebojni povezanosti. Je psihološka sposobnost zaznavanja čustev druge osebe.

Lahko bi se opisala kot čustvena verzija telepatije. Pogosto je opisana kot sposobnost poistovetenja z drugo osebo, pri čemer lahko tako empat (oseba sposobna vživljanja) predvidi čustva ali misli te osebe. Empatija se lahko tako opiše tudi kot čustvena resonanca (Wikipedija, 2021).

Empatijo opredeljujemo torej kot zmožnost posameznikovega zaznavanja in vživljanja v občutja in misli neke druge osebe (Kottler & Kottler, 2001, str. 43). Davis (1996) empatijo opisuje kot niz konstruktov, povezanih z odzivom nekoga na situacijo, v kateri je druga oseba. Ti konstrukti še posebej obsegajo proces zavzemanja stališča opazovalca in aktiven ali neaktiven odziv, ki je rezultat tega procesa. O'Hara (1997) jo razloži kot del odnosne povezanosti, ki omogoča razširitev zavesti posameznika, ker v polje svojega doživetja vključi drugega posameznika ter odnos z njim katerega del je tudi sam.

Empatija je tako pomembna medosebna sposobnost, ki omogoča posamezniku, da se postavi v psihološki okvir doživljanja druge osebe. S tem postane to, kar druga oseba čuti in misli,



ter način, kako druga oseba deluje, v določeni meri razumljivo in predvidljivo (Simonič, 2014).

Empatijo različni sodobni avtorji opisujejo kot zmožnost posameznika, da se postavi na mesto drugega. Pri tem se vživi v občutke in razmišljanja druge osebe, se pa z njo ne poistoveti. Lahko bi rekli, da gre za razumsko in čustveno doživljanje položaja v katerem je druga oseba, ki se razlikuje po tem, koliko »globoko« doživlja položaj tega posameznika.

Steinova (1989) pravi, da so empatične izkušnje tiste, v katerih doživljamo določeno vsebino ali dogodek, vendar vedno kot nekaj, kar se ne dogaja nam, ampak je to izkušnja drugega. Omenja še, da pri empatiji doživljamo isto vsebino, kot jo ob nekem dejanskem dogodku doživlja drugi. Pri tem pa se nam zdi, kot da bi se dogodek dogajal nam. Prav zaradi te sposobnosti imamo vpogled do notranjega doživljanja druge osebe.

Empatičen stik je možno vzpostaviti preko različnih oblik. Včasih jih je možno v odnosu z drugim zavestno in načrtno zastaviti, vendar pa je prava empatija vedno proces, ki je spontan in nenačrten. Trevarthen (1993, str. 121) meni, da imamo ljudje univerzalno sposobnost medsebojnega razumevanja in da je srčika vsakega takega razumevanja neposredna, nebesedna, spontana in nenačrtna sposobnost jaza, da pride v stik z jazom drugega. Shilen (1997, str. 77-79) še omenja, da vedno pride do procesa, ki je precej senzorne narave in zahteva več kot samo spoznavno procesiranje. Empatija zajame celotno telo, vključuje tudi zaznave, kot so voh, vid in sluh. Empatijo razlaga kot nekaj izkustvenega, kot celovito izkušnjo, ki zajame celega človeka.

Goleman (2021) in Solomon (2021) empatijo razvrščata v tri vrste:

- **Kognitivna empatija**, kjer razumemo, kako posameznik vidi svet in kaj misli o njem. Vidimo njegov pogled in z njim komuniciramo z zavedanjem njegovega stališča.
- **Čustvena empatija** – razumemo občutke posameznika, ker nam je njegova situacija poznana ali pa ker smo zmožni občutiti, kako se v njej počuti. S takšnim razumevanjem lahko poglobimo našo čustveno povezavo.
- **Empatična skrb**: Ne samo da razumemo in »čutimo« posameznika. Naše sočutje nas celo motivira, da storimo nekaj za njegovo dobro.

Blair (2005) pa empatijo deli na dve vrsti:

- **Kognitivna empatija** – zmožnost razumevanja občutkov in čustev drugega.
- **Vplivna oziroma afektivna empatija** – razumevanje čustev drugega, ki jih izzove nek čustven dražljaj oziroma enakost čustvenega doživljanja obeh oseb.

### 1.2.2 Prednosti in negativni učinki empatije

Brown (2013) povzema študije raznolikih poklicev, pri katerih je empatija ključnega pomena in navaja štiri kvalitete, ki jih ima empatija:

- vživljanje v vloge drugih oseb in zmožnost občutenja čustev nekoga drugega ali prepoznavanje njihovega stališča kot nekaj, kar je njihova resnica;
- biti ne obsojajoč, kar po njenih besedah ni lahko, saj naj bi večina ljudi v tem uživala;
- prepoznati čustva v drugih ljudeh in o njih spregovoriti;
- empatija pomeni čutiti z ljudmi.

Empatija je na delovnem mestu pomembna tudi zato, ker izboljša komunikacijo, krepi delovne odnose, spodbuja kreativno mišljenje (Styria digital marketplaces, 2020). Prav tako ima empatija pozitiven vpliv na boljše starševstvo, uspešnejši zakon, boljše komunikacijo. Vodje, ki so zmožni z drugimi komunicirati z dobro razvito kognitivno empatijo, dobijo od zaposlenih boljši rezultat od pričakovanega, ker vedo, kaj je zanje pomembno. Tisti vodje, ki imajo torej razvite vse tri vrste zgoraj naštetih empatij, imajo najbolj zveste uslužbence, ki radi delajo zanje (Intelligence Squared, 2013).

Literatura pri dobri razvitosti empatije, kot eni izmed pozitivnih kompetenc človeka, pogosto omenja tudi negativne učinke le-te. Različna čustva namreč v empatu izzovejo različne občutke. Batson (1987, str. 65-122) navaja, da je empatija odziv na trpljenje druge osebe. Fan, Duncan, de Greck in Northoff (2011) so zaznali mnoga čustva, kot so jeza, zaskrbljenost, gnus, strah, veselje, bolečino, žalost, ki pri empatu vzbudijo empatijo in lahko celo izzovejo doživljanje enakih občutkov. Opazovalec (empat) se običajno zaveda, da njegov čustven odziv izhaja iz situacije, v kateri je druga oseba. So pa ljudje, ki imajo premalo tega zavedanja in pogostokrat čustva drugega doživljajo kot svoja. Slednje so potrdila tudi opazovanja odzivov možganov z magnetno resonanco (MRI). Ugotovili so namreč, da je pri določenem segmentu ljudi pomanjkanje zavedanja, da čustva, ki jih doživlja nekdo drug, niso njihova, temveč jih doživljajo kot svoja (Jackson, Brunet, Meltzoff, & Decety, 2006).

Osebe, ki so pretirano empatične, lahko postopoma izgubijo občutek za lastne želje in potrebe, ko jih prevzamejo čustva drugih. Dolgoročno lahko to vodi do zmanjšane sposobnosti sprejemanja lastnih odločitev ter do fizične in duševne izčrpanosti. Osebe, ki dajejo življenju in potrebam drugih večji poudarek kot lastnim, včasih doživljajo tesnobo, občutke praznine in celo blago depresijo. Na situacije pogosto gledajo z vidika druge osebe in ne s svojega (Pro plus, 2022).

### 1.2.3 Ali se je empatije možno naučiti?

Simonič (2010) pravi, da je empatija naravna sposobnost, s katero pridemo že na svet, seveda pa se kasneje skozi življenje, predvsem preko odnosov z drugimi, izpopolnjuje in postaja vedno bolj poglobljena in kompleksna. Že od rojstva naprej je v nas vgrajen odziv (razen pri avtizmu), ki ga izboljšujemo in nadgrajujemo vse življenje. Zlasti empatičen odnos staršev oz. skrbnikov do otrok je tisto odločno socializacijsko okolje, ki vpliva na otroke in na razvoj njihove sposobnosti empatije. V primeru, da ni imel dovolj odzivnega okolja, kjer bi lahko v polnosti razvil tudi empatijo, ima še vedno možnost, da to prebudi kasneje v življenju.

Seveda pa je osnovni pogoj, da bodo odnosi, v katerih bo živel, zagotavljali optimalne možnosti za razvoj empatije. Kanoy (2014) pa empatijo opisuje kot morda edino veččino čustvene inteligence, ki se je težko naučimo, zlasti, ker se moramo v določenem trenutku bolj posvečati drugemu kot pa sebi.

Stroka si je precej enotna, da se ljudje empatije naučimo predvsem v dobi odraščanja ob opazovanju odnosov med ljudmi, ki nas obkrožajo. Prav empatično vedenje otrokovih staršev oziroma skrbnikov je najbolj učinkovit način za otrokovo učenje empatije. Glede na to, da imajo velik vpliv na otroka tudi vzgojitelji v vrtcu, kjer otroci preživijo precej časa, je prav stopnja razvitosti empatije pri vzgojitelju velikega pomena za učenje in razvoj empatije pri otroku.

Temeljne oblike empatije torej lahko opazimo že ob rojstvu otroka (Simonič, 2010). Model odnosa otrok-mati postane temeljni model za vse druge družbene komunikacije v življenju, vključno z empatijo (Juhant, 2003). Človek ob prihodu na svet išče odnos, stik, saj brez njega ne preživi. Biti v odnosu je primarna življenjska potreba (Gostečnik, 2002). Za normalen razvoj morajo biti ti odnosi zaznamovani z resničnim, pristnim in globokim stikom. K vzpostavljanju takšnega stika prispeva znaten delež tudi empatija in empatična odzivnost, predvsem iz strani oseb, ki so v življenju posameznika še posebej pomembne (starši in drugi skrbniki).

Empatijo avtorji opisujejo tudi kot enega izmed ključnih temeljev za preživetje in se z njo že rodimo. Vendar jo je potrebno z vzgojo, učenjem in osebnimi izkušnjami razvijati in krepiti skozi celo življenje.

## **2 ANALIZA RAZVITOSTI EMPATIJE PRI VZGOJITELJIH**

V tem poglavju je najprej predstavljen vzgojno-izobraževalni zavod, v katerem je potekala raziskava razvitosti empatije pri zaposlenih. Nato sledi analiza omenjenega področja, ki je bila opravljena ob pomoči podatkov, zbranih z anketiranjem zaposlenih.

### **2.1 Predstavitev Vrtca Cerknica**

Vrtec Cerknica je javni vzgojno-izobraževalni zavod, ki ga je ustanovila Občina Cerknica. Njegova temeljna naloga je pomoč staršem pri celoviti skrbi za otroke, izboljšanje kvalitete življenja družin in otrok ter ustvarjanje pogojev za razvoj otrokovih telesnih in duševnih sposobnosti. Izvaja javno veljavni Kurikulum za vrtce (Vrtec Martin Krpan Cerknica, 2019).

Vzgojno izobraževalno delo poteka v treh enotah – Cerknica, Rakek in Grahovo. V vrtcu je 26 oziroma 27 oddelkov, v katere je vključenih okrog 480 otrok.

## 2.1.1 Vizija Vrtca Cerknica in vrednote zaposlenih

Vizija Vrtca Cerknica je »Z roko v roki tkemo mavrico pristnega otroštva«.

S prvim delom vizije (»Z roko v roki«) je poudarjeno medsebojno sodelovanje vseh, ki so vključeni v delo z otroki, ki obiskujejo vrtec. Tukaj je mišljeno sodelovanje med zaposlenimi v vrtcu, sodelovanje z otroki, vključenimi v vrtec, sodelovanje s starši, sodelovanje z ustanoviteljem in sodelovanje z okoljem. Zaposleni si prizadevajo, da v sodelovanje vstopajo kot strokovno usposobljene in osebnostno zrele osebnosti.

Drugi del vizije (»Mavrica pristnega otroštva«) pa v ospredje postavlja igro, kot osnovno dejavnost otroka. Preko igre namreč otrok spoznava svet okrog sebe, raziskuje in ustvarja, pridobiva znanja in veščine, se uči sodelovanja z drugimi in pravil v družbi. Zaposleni v vrtcu želijo preko svojega dela otrokom omogočiti kakovostno igro (Zabukovec, 2019, str. 5).

Slika številka 1 prikazuje tiste najbolj izpostavljene vrednote, ki se prepletajo pri zaposlenih. Predvsem so tukaj poudarjene osebnostna zrelost, strokovnost in zdrav način življenja, otroci pa predstavljajo središče poslanstva vrtca. Na področju osebnostne zrelosti je izpostavljena tudi empatija, katere stopnja razvitosti pri zaposlenih je tudi glavno področje raziskave v tem delu.

Slika 1: Vrednote zaposlenih



Vir: Zabukovec (2019, str. 5).

## 2.1.2 Struktura in število zaposlenih

Po podatkih pridobljenih iz evidence zaposlenih delavcev v Vrtcu Cerknica, je bilo na dan 1.6.2021 v vrtcu zaposlenih 91 oseb, ki so bile zaposlene za določen in nedoločen čas. Zaposleni so razporejeni po enotah. Razdeljeni so glede na področje dela. Ta področja so upravno-vodstveni kader, vzgojo-izobraževalno delo in tehnični kader. V tabeli 1 je prikazana razporeditev zaposlenih glede na področje dela, ki ga opravljajo in število zaposlenih uvrščenih v posamezno skupino. Iz tabele je razbrati, da je upravno-vodstvenega kadra 6,6%, tehničnega kadra 18,7%, največji delež, 74,7% pa predstavlja vzgojni kader.

*Tabela 1: Število zaposlenih v Vrtcu Cerknica glede na področje dela*

Področje dela	Zaposleni	Število zaposlenih
Upravno-vodstveni kader (skupaj 6 zaposlenih)	Ravnatelj	1
	Pomočnica ravnatelja	1
	Računovodja	1
	Tajnik VIZ	1
	Administrator	1
	Organizator prehrane in zdravstveno higienskega režima	1
Vzgojni kader (skupaj 68 zaposlenih)	Svetovalni delavec	1
	Vzgojitelj predšolskih otrok	31
	Vzgojitelj predšolskih otrok – pomočnik vzgojitelja	35
	Vzgojitelj v razvojnem oddelku vrtca	1
Tehnični kader (skupaj 17 zaposlenih)	Kuhar	6
	Kuharski pomočnik	7
	Perica	2
	Hišnik	2
SKUPAJ		91

*Vir: Vrtec Martin Krpan Cerknica (2021).*

## 2.2 Temelj in metodologija raziskovanja

Raziskava temelji na preučevanju razvitosti empatije pri zaposlenih v Vrtcu Cerknica. Povečini je bila izvedena z elektronskih anketnim vprašalnikom, nekaj zaposlenih pa je vprašalnik rešilo v tiskani obliki, saj niso najbolj večji pri uporabi računalnika.

Vprašalnik je bil razdeljen v tri sklope. V prvem sklopu so bila vprašanja splošne narave, kjer se je zbiralo podatke o spolu, delovnem mestu, delovni dobi in podobno.

V drugem delu vprašalnika so sledila vprašanja o razvitosti empatije. Uporabljen je bil standardiziran vprašalnik Indeks medosebne odzivnosti (okrajšano IRI) za

večdimenzionalno ocenjevanje empatije, ki ga je razvil Mark H. Davis (1983) profesor psihologije. Objavljen je bil že leta 1983 in se še vedno zelo pogosto uporablja. Vprašalnik obsega 28 vprašanj z možnostjo odgovora na podlagi petstopenjske Likertove lestvice, v razponu od »sploh nisem tak« do »povsem sem tak«. Nekatera vprašanja so »obrnjena«.

Sestavljen je iz štirih lestvic s po sedmini postavkami oziroma vprašanji pri vsaki lestvici. Vprašalnik sestavljajo lestvice, ki merijo sledeče:

- Tendenco po spontanem privzemanju psihološkega gledišča drugih ljudi ocenjuje lestvica **»zavzemanje perspektive«**. To je obenem tudi najbolj kognitivna komponenta empatije.
- Lestvica **»fantazije«** meri tendenco posameznika, ki se domišljjijsko vživlja v čustva in dejanja filmskih, literarnih in podobnih likov.
- **»Empatična skrb«** se nanaša na čustva, sočutja in skrbi usmerjena na ljudi, ki so v stiski.
- Lestvica **»osebne prizadetosti«** pa meri nase usmerjena čustva zaskrbljenosti in nelagodja v napetih medosebnih situacijah.

V tretjem delu vprašalnika so bila vprašanja, ki ugotavljajo počutje zaposlenih na delovnem mestu in o pripravljenosti in načinih, ki bi lahko na delovnem mestu povečali empatijo zaposlenih.

V zaključni strokovni nalogi želim poudariti predvsem naslednja **raziskovalna vprašanja**:

- Kako razvita je empatija med zaposlenimi v vrtcu?
- Ali imajo zaposleni z več delovnimi izkušnjami bolj razvito empatijo od tistih, ki imajo manj delovnih izkušenj?
- Ali imajo zaposleni, ki so na delovnem mestu bolj zadovoljni, bolj razvito empatijo?
- Ali imajo zaposleni, ki se uvrščajo med »vzgojni kader«, bolj razvito empatijo od ostalih zaposlenih?
- Ali imajo zaposleni, ki so starejši, bolj razvito empatijo od zaposlenih, ki so mlajši?

## **2.3 Analiza anketnega vprašalnika in predstavitev rezultatov**

Iz pridobljenih rezultatov iz izpolnjenih anketnih vprašalnikov sem opravila empirično raziskavo. Podatke sem interpretirala na podlagi pripravljene analize. Rezultate vprašanj sem večinoma ponazorila z grafom ali s tabelo. V prilogi 1 je dodan tudi anketni vprašalnik, ki je bil pripravljen v elektronski obliki. Sama povezava, skupaj s povabilom za reševanje je bila objavljena v informacijskem sistemu vrtca. Nekaj vprašalnikov je bilo, kot že omenjeno, med zaposlene razdeljenih tudi v tiskani obliki.

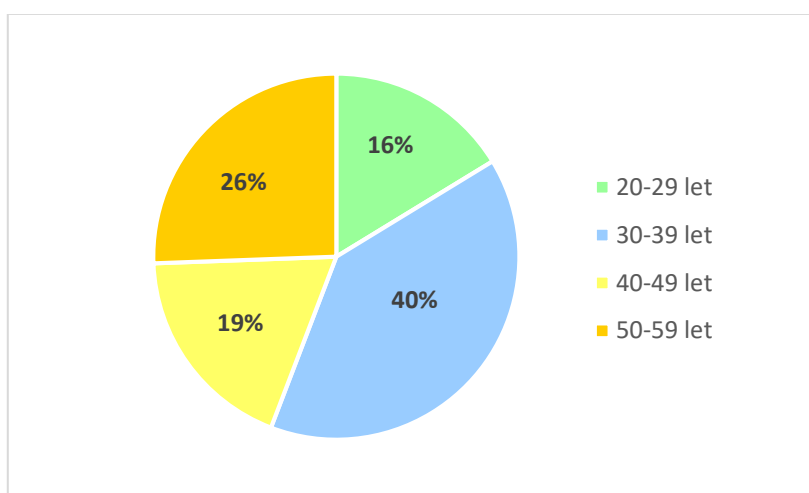
### **2.3.1 Predstavitev vzorcev**

Anketni vprašalnik je rešilo 51 zaposlenih, vendar je bilo od tega 8 vprašalnikov rešenih nepopolno, zato sem jih izločila iz raziskave. Upoštevala sem torej 43 vprašalnikov, kar

predstavlja nekaj več kot 47% zaposlenih. Ženskega spola je bilo 40 anketirancev, 3 pa so bili moški. Ker je delež moških zelo majhen, pri raziskavi nisem ugotavljala morebitnih razlik pri odgovorih med spoloma, ampak sem jih obravnavala kot celoto.

Iz slike 2 je razvidno, da je bilo 16% anketiranih zaposlenih starih med 20-29 let, 40% jih je starosti med 30 in 39 let, med 40 in 49 let 19%, 26% pa jih je bilo starih med 50 in 59 let. Nihče od anketiranih ni star 60 let ali več. 55% zaposlenih je torej starih do 40 let, preostalih 45% pa jih je starejših. Večji del zaposlenih je torej mlajših, v prihodnjih nekaj letih se bo starostna struktura predvidoma še bolj spremenila zaradi pričakovanih upokojitev, tako da se bo delež mlajših zaposlenih še povečal.

*Slika 2: Struktura anketirancev po starosti v odstotkih*

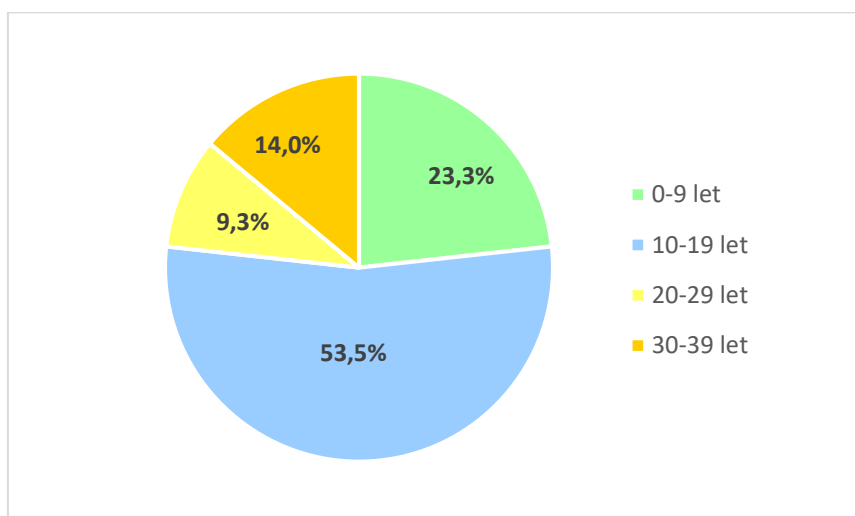


*Vir: lastno delo.*

Slika 3 prikazuje, da je skoraj četrtina (23%) anketiranih v vrtcu zaposlenih do 9 let. Več kot polovica anketiranih (53%) v vrtcu dela od 10 do 19 let, 9% je takih, ki imajo v vrtcu od 20 do 29 let delovne dobe, 14% pa jih v vrtcu dela od 30 do 39 let. 76% je torej v vrtcu zaposlenih do 19 let, slabih 24% pa od 20 do 39 let.

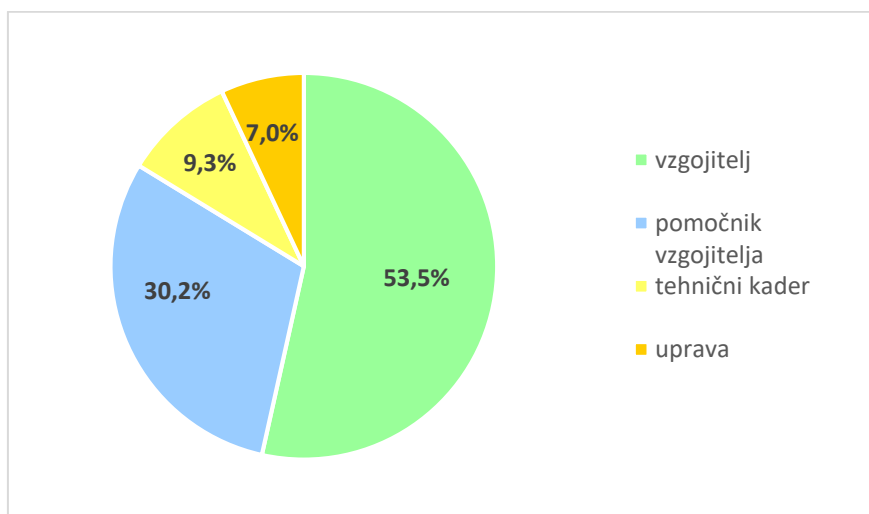
Slika 4 ponazarja, da je največji del zaposlenih, ki je rešil anketo, zaposlen na delovnem mestu vzgojitelj predšolskih otrok – 54%, 30% jih je zaposlenih na delovnem mestu vzgojitelj predšolskih otrok – pomočnik vzgojitelja, v preostalih 16% pa predstavljajo zaposleni tehničnega kadra ali iz uprave vrtca.

Slika 3: Struktura anketirancev glede na delovno dobo v vrtcu



Vir: lastno delo.

Slika 4: Struktura anketirancev glede na delovno mesto



Vir: lastno delo.

### 2.3.2 Rezultati raziskave o razvitosti empatije pri zaposlenih v vrtcu

Vprašalnik (priloga številka 1), ki je bil uporabljen v raziskavi za ugotavljanje razvitosti empatije pri zaposlenih, kot že omenjeno raziskuje štiri lestvice:

- **Zavzemanje perspektive** (angl. perspective talking, v nadaljevanju PT),
- **Lestvica fantazije** (angl. fantasy scale, v nadaljevanju FS),
- **Empatična skrb** (angl. empathic concern, v nadaljevanju EC),
- **Osebna prizadetost** (angl. personal distress, v nadaljevanju PD).



Iz vsake lestvice je v vprašalniku po sedem vprašanj. Vsako izmed vprašanj je točkovano z 0, 1, 2, 3 ali 4 točkami. Nekatera vprašanja (pod številkami 3, 7, 12, 12, 14, 15, 18 in 19) so »obrnjena« in se jih točkuje ravno obratno. Naj ponazorimo vprašanje 18 iz priloge številka 2 (»Ko z nekom ravnajo nepošteno, mi včasih ni preveč žal zanj«), pri katerem so anketiranci zbrali tudi največje skupno število točk. Koeficient je namreč kar 96,5 (število zbranih točk je 166 od 172 možnih). Tu gre za »obrnjeno« vprašanje, kar pomeni, da je vprašanim dejansko »žal za nekoga, s komer ravnajo nepošteno«.

Zaradi lažje ponazoritve sta poleg vprašanj dodana znaka + in -, ki označujeta vrsto vprašanja (+ običajno vprašanje, - obrnjeno vprašanje). Prav tako je pri vsakem od vprašanj s kratico (PT, FS, EC, PD) označeno, v katero lestvico spada.

Pri vsakem od vprašanj je najvišje možno skupno število točk 172. Pomnoženo je število rešenih anket, ki je v našem primeru 43 in najvišjim možnim številom točk pri vsakem vprašanju, ki je 4.

Povprečno število doseženih točk pri vprašalniku na anketiranca je 66,44. Skupno število vseh možnih točk pri posameznem vprašanju pa je 112. Iz tega sledi ugotovitev, da je koeficient razvitosti empatije v vrtcu 0,59, kar pomeni da je empatija pri zaposlenih precej razvita, obstaja pa še potencial za razvoj le-te. S to ugotovitvijo lahko potrdim hipotezo, da je empatija pri zaposlenih v vrtcu dobro razvita.

V tabeli 2 so prikazani združeni rezultati ankete glede štiri ločene vidike empatije. Pri zaposlenih v vrtcu je torej najbolj izstopa zelo visoko razvita vrsta empatije t.i. »empatična skrb«, kjer so zaposleni dosegli kar 79% točk. To predvsem nakazuje, da so zaposleni v vrtcu v veliki meri usmerjeni na razumevanje čustev sočloveka, sočutja in skrbi za ljudi, ki so v stiski ter tudi pripravljenost pomagati. Naslednja vrsta empatije, ki je tudi precej izrazita je t.i. »zavzemanje perspektive«, pri kateri je 69% razvitost. Za to vrsto empatije je značilno spontano poskušanje razumeti drugega in videti stvari iz njegovega zornega kota. Lestvica »fantazije« je pri anketiranih zaposlenih pokazala 51% razvitost. Tukaj gre predvsem za nagnjenost, da se poistovetimo z liki iz filmov, knjig in drugih namišljenih situacij.

*Tabela 2: Razvitost empatije po posameznih lestvicah merjenja*

LESTVICA	skupno število doseženih točk	skupno število možnih točk	%
empatična skrb – EC	948	1.204	79%
zavzemanje perspektive – PT	830	1.204	69%
lestvica fantazije – FS	610	1.204	51%
osebna prizadetost – PD	469	1.204	39%

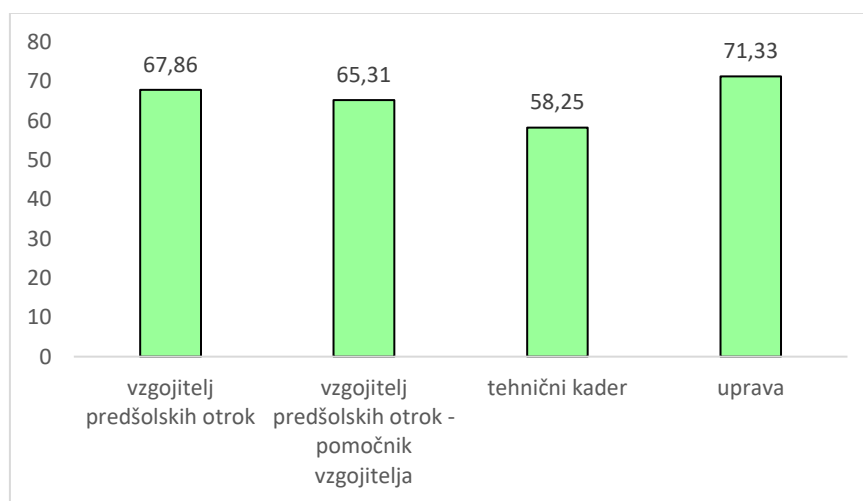
*Vir: lastno delo.*

Kot zadnja, kje je anketa pokazala 39% razvitost, je lestvica »osebne prizadetosti«. Ta meri doživljanje občutkov zaskrbljenosti in nelagodja, ki izvirajo le iz samega opazovanja negativne izkušnje drugega.

Iz slike 5 je razvidno, da je empatija najbolj razvita pri zaposlenih v upravi, čeprav ta podatek morda ne odraža toliko realnega stanja, saj zajema le tri rešene ankete. Najmanjše povprečno število točk na anketiranca je opaziti pri »tehničnem kadru«, vendar tudi tukaj zaradi majhnega vzorca (4 rešene ankete), prav tako težko rečem, da je realen.

Sicer pa je nekoliko višje povprečno število točk pri vzgojiteljih predšolskih otrok (67,86 točk) v primerjavi s pomočniki vzgojiteljev<sup>2</sup> (65,31 točk).

Slika 5: Povprečno število doseženih točk pri vprašalniku empatije glede na delovno mesto



Vir: lastno delo.

Slika 6 prikazuje, da je empatija bolj razvita pri zaposlenih z manj delovnimi izkušnjami kot pri tistih, ki so v vrtcu zaposleni dlje. Ugotovljeno ovrže hipotezo, da imajo zaposleni z več delovnimi izkušnjami bolj razvito empatijo kot tisti, ki imajo izkušenj manj, saj se je izkazalo ravno obratno.

To ugotovitev lahko potrdimo tudi s korelacijskim koeficientom, ki je - 0,07. Sicer vrednost ni velika, vendar nakazuje na manjšo negativno korelacijo med daljšo delovno dobo v vrtcu in razvitostjo empatije. Predvsem je vzrok za takšen rezultat v nekoliko manjšem številu točk starejših zaposlenih pri lestvici fantazije. Iz tega lahko sklepamo, da so bolj realni in se ne poistovetijo toliko z liki iz namišljenih situacij.

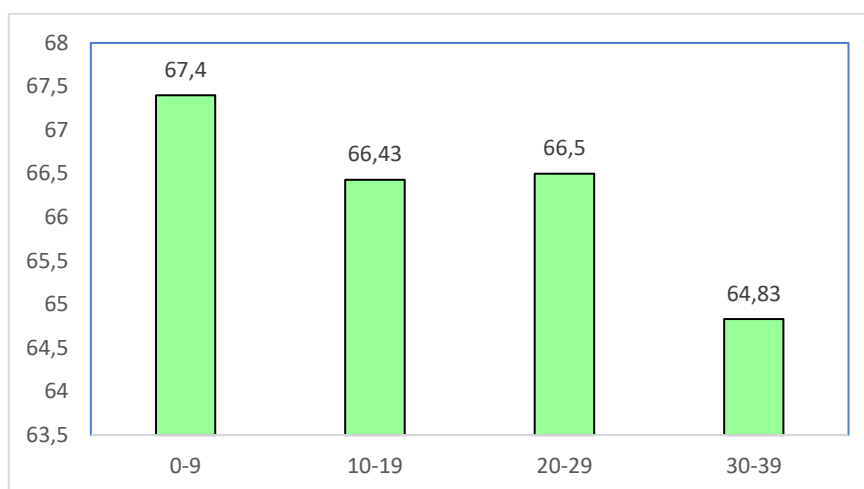
Iz slike 7 lahko razberemo, da je empatija najmanj razvita prav pri delavcih in najvišje starostne skupine in sicer od 50-59 let. To potrjuje tudi korelacijski koeficient, ki znaša

<sup>2</sup> Naziv delovnega mesta je sicer vzgojitelj predšolskih otrok – pomočnik vzgojitelja, vendar bo v nadaljnjem besedilu uporabljen krajši izraz pomočnik vzgojitelja.

skoraj  $-0,16$ , ki zopet potrjuje negativno korelacijo med starostjo zaposlenih in razvitostjo empatije.

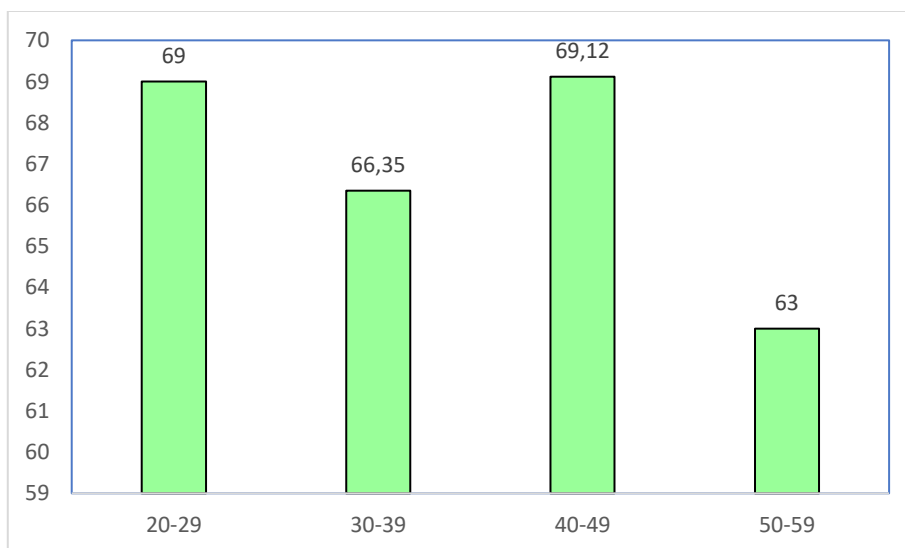
Ugotovljena so bila tudi razmerja med lestvicami empatije. V našem primeru je ugotovljena pozitivna korelacija med vsemi lestvicami empatije. Izjema je le negativno usmerjena korelacija med lestvico »zavzemanja perspektive« in lestvico »osebne prizadetosti«, ki je  $-0,11$ .

*Slika 6: Povprečno število doseženih točk na zaposlenega pri vprašalniku empatije glede na delovno dobo v vrtcu*



*Vir: lastno delo.*

*Slika 7: Povprečno število doseženih točk na zaposlenega pri vprašalniku empatije glede na starost zaposlenih*



*Vir: lastno delo.*

Linearna povezanost med lestvicami predvsem izstopa prav pri odnosu lestvic empatične skrbi, zavzemanja perspektive in lestvice fantazije z lestvico osebne prizadetosti. Poleg že omenjenega negativno usmerjenega odnosa med osebno prizadetostjo in lestvico zavzemanja perspektive, je prisotna tudi zelo majhna korelacija med visoko razvito empatijo iz lestvic empatične skrbi in lestvice fantazije z empatijo iz lestvice osebne prizadetosti, katere koeficienta korelacije sta le 0,05 in 0,07.

Tabela 3 prikazuje, da večja kot je empatija iz lestvic zavzemanja perspektive, večja je tudi empatija iz lestvice empatične skrbi, kar nam kaže koeficient korelacije, ki je 0,42. Prav tako gre za pozitiven vpliv med empatijo iz lestvice zavzemanja perspektive in lestvice fantazije, kjer je koeficient korelacije 0,48. Vpliv med lestvico empatične skrbi in lestvico fantazije ravno tako kaže pozitivno korelacijo, kar je razvidno iz korelacijskega koeficienta 0,35. Rezultati kažejo na dvosmerno korelacijo, zato velja tudi obratno.

*Tabela 3: Korelacijska matrika po lestvicah empatije*

	EC - empatična skrb	PT - zavzemanje perspektive	FS - lestvica fantazije	PD - osebna prizadetost
EC - empatična skrb	1			
PT - zavzemanje perspektive	0,42	1		
FS - lestvica fantazije	0,35	<b>0,48</b>	1	
PD - osebna prizadetost	0,05	<b>-0,11</b>	0,07	1

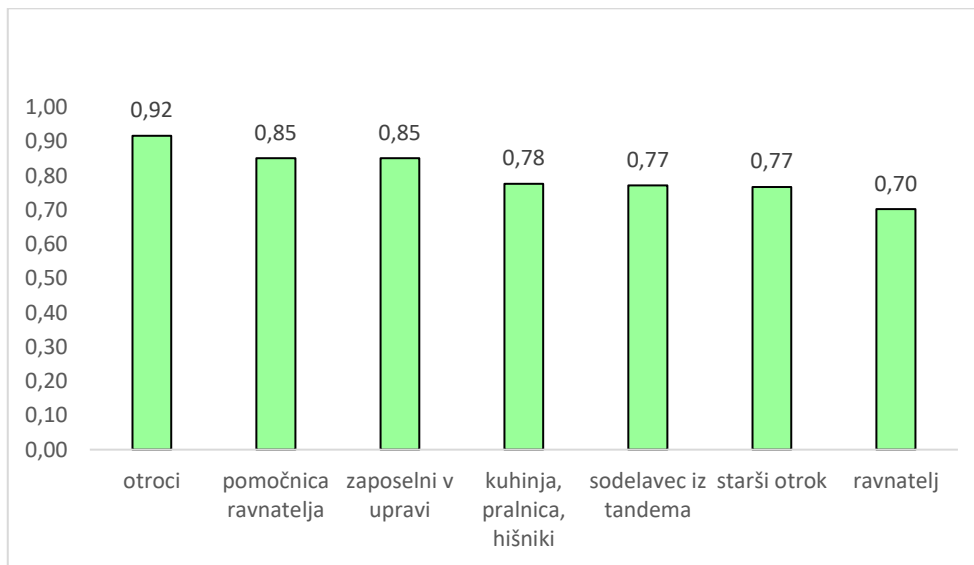
*Vir: lastno delo.*

Hoffman (1973) v svojih raziskavah ugotavlja, da je med odraslimi osebami z bolj razvito empatijo iz lestvice zavzemanje perspektive značilna manjša empatija osebne prizadetosti in večja empatija iz področja empatične skrbi. Osebe, ki imajo torej zelo razvito zmožnost razumevanja čustev in občutke drugih, znajo ohraniti razlikovanje med seboj in drugim in tako ne doživljajo njihovih čustev kot svojih. Prav ta ugotovitev se je zelo nazorno pokazala tudi pri zaposlenih v vrtcu.

V sliki 8 je prikazano, da na dobro počutje zaposlenih v vrtcu najbolj vplivajo otroci, ki obiskujejo vrtec. Sledijo pomočnica ravnatelja in zaposleni v upravi ter delavci iz kuhinje, pralnice in hišnika. Rezultati ankete so pokazali malce slabši vpliv na počutje zaposlenih iz strani sodelavcev iz tandema, staršev otrok in vpliv ravnatelja.

Prav tako je prisotna manjša pozitivna korelacija med zadovoljstvom zaposlenih na delovnem mestu in razvito empatijo. Korelacijski koeficient je skoraj 0,18 in potrdimo lahko hipotezo, da imajo zaposleni, ki so na delovnem mestu bolj zadovoljni tudi bolj razvito empatijo in obratno.

Slika 8: Vpliv drugih na počutje zaposlenih v vrtcu



Vir: lastno delo.

### 3 PREDLOGI ZA POVEČANJE EMPATIJE PRI ZAPOSLENIH

#### 3.1 Mnenja in pripravljenost zaposlenih za sodelovanje pri aktivnostih za povečanje empatije

Eno izmed vprašanj ankete je zaposlene spraševalo, kako bi se po njihovem mnenju lahko pri njih povečala empatija. Iz tabele 4 lahko razberemo, da so po največjem številu točk predvsem izstopali delo na sebi, boljše (drugačno) vodenje, skupni izleti, pikniki, druženja ter možnost izbire sodelavca.

Anketiranci menijo, da na povečanje empatije nekoliko manj vplivajo seminarji in delavnice na to temo in strokovna literatura.

Skoraj vsi zaposleni so najmanj točk namenili vsakoletni menjavi najbližjega sodelavca iz tandema in menjavi enote. Kar precej predlogov je bilo prav glede slednjega napisanih tudi pri zadnjem vprašanju ankete oziroma pri pripombah. Zaposlenim je namreč velikega pomena, da vsakoletno ne menjajo sodelavcev ter skupine otrok in tudi možnost sodelovanja pri izbiri sodelavca iz tandema. Menijo namreč, da je prav dobro razumevanje s sodelavcem, s katerim sta skupaj v skupini, zelo pomembno za razvoj empatije pri sebi in tudi za razvoj občutka za empatijo pri otrocih.

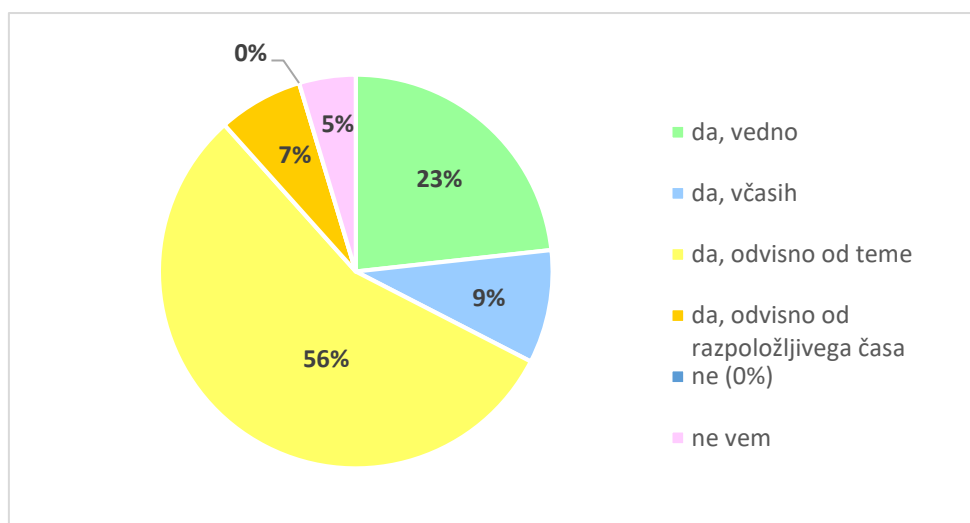
Tabela 4: Aktivnosti, ki bi po mnenju zaposlenih povečale empatijo

delo na sebi	85%
boljše (drugačno) vodenje	76%
skupni izleti, pikniki, druženja	74%
možnost izbire sodelavca	73%
delavnice na temo empatije	63%
več delovnih izkušenj	60%
seminarji na temo empatije	59%
strokovna literatura	57%
vsakoletna menjava enote v kateri delam	37%
vsakoletna menjava sodelavca	37%

Vir: lastno delo.

Kot lahko razberemo iz slike 9, je raziskava pokazala, da je skoraj četrtina anketiranih vedno pripravljenih sodelovati pri aktivnostih, ki bi jih vrtec organiziral za povečanje empatije. 56% bi se jih udeležilo, če bi jih zanimala tema. Skupno 16% bi se odločilo za sodelovanje včasih oziroma odvisno od razpoložljivega časa, 5% se jih ni opredelilo. Prav nihče od anketirancev na to vprašanje ni odgovoril z ne.

Slika 9: Pripravljenost zaposlenih za sodelovanje pri aktivnostih za povečanje empatije



Vir: lastno delo.

### 3.2 Priporočila vodstvu

Rezultat ankete je pokazal, da je empatija med zaposlenimi v vrtcu precej razvita, kar kaže tudi koeficient razvitosti, ki je 0,59. Po drugi strani pa obstaja še velik potencial za razvoj le-te. Empatijo lahko namreč umestimo med potencialne kompetence, ki so tiste, ki jih posameznik lahko še razvije in se ugotavljajo s psihološkimi orodji (Pezdirc, 2005).

Iz strokovne literature je sicer možno potegniti zaključek, da so prvi začetki razvoja empatije že pred rojstvom oziroma takoj po rojstvu in se tako temelji izoblikujejo že v zelo zgodnjem otroštvu. Kasneje se sicer empatija še izoblikuje, vendar so prav tisti začetki ključnega pomena.

V vrtcu obstaja med zaposlenimi velik interes za nadgradnjo empatije, kar je tudi predpogoj za nadaljnje aktivnosti.

Avtorji, ki so raziskovali in raziskujejo empatijo navajajo, da se empatije učimo z odnosi. Že zaposleni sami so ugotovili, da bi se po njihovem mnenju empatija lahko povečala, če bi imeli možnost izbire sodelavca. Tudi osebno menim, da bi se ob razporeditvi sodelavcev, ki delajo skupaj, moralo upoštevati tudi njihovo mnenje oziroma želje.

Po drugi strani pa je tukaj izjemnega pomena, da vodja zelo dobro pozna vsakega izmed zaposlenih in ima to sposobnost, da zna dobro in premišljeno določiti tandem, ki bo dobro deloval in bo znal ustvariti odnos, kjer se bosta lahko oba zaposlena razvijala ter posledično ustvarjala okolje, ki je dobro za razvoj vključenih otrok.

Menim, da je še posebej možno vplivati na razvoj tistih zaposlenih, ki so ravno pričeli s svojim delom v vrtcu. V mislih imam učenje z zgledom, kjer se znanje in kompetence razvijajo in prenašajo iz obstoječih zaposlenih na nove sodelavce. Seveda je ena od možnosti, da vodja že preko kadrovanja oziroma izbire zaposlenih, v vrtec sprejme le tiste kandidate, za katere je presodil oziroma ugotovil, da je imajo dobro razvito empatijo. Ob izboru bi se lahko poslužil kakšnih vprašalnikov ali pa vprašanj, preko katerih bi ugotovil, koliko je empatija prisotna pri določeni osebi.

Za razvoj empatije med zaposlenimi in v vrtcu kot celoti, bi se lahko dalo več poudarka k stremljenju k temu, da bi se trudili, da bi razumeli in prepoznali čustva drugih. Prav tako je potrebno izpostaviti pomen notranjih vrednot, ki so povezane z empatijo in spodbujajo k motiviranju zaposlenih, da se v njih vzbudi pristno sočutje. Izpostaviti bi bilo potrebno tudi komunikacijo o tem, kaj kdo doživlja in se truditi, da bi razumeli njegova čustva. Empatijo se lahko izostri tudi na način, da si ljudje predstavljajo, kaj nekdo doživlja in ga poskušajo razumeti, pa čeprav gre lahko samo za lik iz slike, knjige, filma, igre. V vrtcu bi bilo še naprej dobro negovati in ustvarjati odnose, kjer bi bila prisotna pristna prijaznost, sodelovanje med zaposlenimi, starši, otroki, zunanjim okoljem. Pomembni so tudi tisti posamezniki, ki s svojim vzgledom empatije v organizaciji vpeljujejo pozitivne spremembe in navdihujejo ostale, da jim sledijo oziroma jih posnemajo iz z razvojem empatije postajajo boljši ljudje.

Smiselno bi bilo tudi upoštevati ugotovitve o razvitosti empatije iz posamezne lestvice in predvsem pri mlajših zaposlenih delati na tem, da najdejo načine, da negativnih občutkov drugih ne doživljajo kot svojih, jih pa vsekakor znajo razumeti. Prav razumevanje drugega in pripravljenost pomagati je eno izmed področij oziroma lestvic empatije, ki bi jo bilo še možno nadgraditi oziroma »negovati« njeno razvitost.

V vrtcu bi se sicer lahko organiziralo določene delavnice, predavanja, seminarje na temo razvijanja empatije, vendar menim, da je razvoj le-te v največji meri odvisen od vsakega posameznika. Vrtec namreč lahko ustvari okolje, ki je primerno za razvoj empatije, vendar ne more vplivati na to, koliko bo določen zaposleni sodeloval in napredoval.

Tukaj se tudi postavlja vprašanje, ali je za razvijanje kompetenc in pridobivanje novih znanj odgovoren vzgojitelj ali je to naloga in odgovornost organizacije oziroma vrtca? Menim, da je poslanstvo vodstva vrtca, da zaposlenim omogoči okolje in priložnosti, kjer bodo lahko s sebi razvijali empatijo in jo tako naprej prenašali na otroke, ki vrtec obiskujejo.

Kompetence vzgojitelja so tako zelo prepletene, da bi bilo najverjetneje težko izpostaviti le empatijo, kot eno izmed njih. Če izhajam iz tega vidika, bi bilo morebiti bolj smiselno, da se zaposlenim po-nudi okolje, ki je primerno za razvoj posameznika na različnih področjih hkrati, kjer bi bilo eno izmed njih namenjeno prav empatiji. Zato bi vodstvu predlagala izoblikovanje razvojnega načrta za osebni razvoj zaposlenih na različnih področjih po korakih in aktivnostih, ki vključuje tudi sprotno preverjanje in ocenjevanje napredka.

Sicer pa je za vodjo organizacije pomembno, da razume, kaj ljudje potrebujejo, da so zadovoljni in veseli ter da poišče načine, da želijo delati v tem okolju. Ugotoviti mora torej, kaj motivira zaposlene in jih razumeti. Visoko razvita empatija pri vodji, le-temu zagotavlja, da skupaj z zaposlenimi sledi zastavljeni viziji in zaposleni delajo z njim in ne zanj. Zaposleni morajo verjeti, da vodji ni vseeno zanje in da štejejo več od nalog, ki jih opravljajo. Pravi voditelji namreč presežejo svoje okolje in cenijo svoje zaposlene ter razumejo človeško dostojanstvo in vrednost.

Empatičen vodja je torej dober vzgled celotni organizaciji.

## **SKLEP**

Ljudje smo bitja, ki težimo po vzpostavljanju odnosov in k temu, da bi nas drugi razumeli ter da bi tudi mi bili zmožni razumeti druge. Prav empatija je ena izmed kompetenc, ki je temelj za boljše razumevanje, boljše komunikacijo, boljše odnose. Temelji empatije so biološkega izvora, se pa le-ta skozi življenje posameznika razvija. Učimo se jo preko odnosov, izkušenj, iz zgleda. Že najmlajši otroci imajo tako v sebi temelje, na katerih skozi življenje gradijo empatijo.

Vrtec je poleg staršev oziroma skrbnikov, ustanova, kjer malčki preživijo velik del dneva. Preko odnosov z vrstniki in vzgojitelji, preko igre, preko izkušenj doživljajo mnogo čustev in gradijo svoj občutek za empatijo. Otroci, ki so danes v vrtcu, bodo jutri šolarji, že kmalu pa starši, podjetniki, znanstveniki, politiki, učitelji, voditelji.

Vzgojitelji tako niso samo vzgojitelji, temveč veliko več. Zato je resnično pomembno, da imajo poleg ostalih kompetenc, tudi zelo visoko razvito stopnjo empatije, saj nenazadnje s



svojo vzgojo, vzgledom in ustvarjanjem primerne okolja za otrokov razvoj posledično lahko vplivajo na to, kakšen svet bo jutri.

V **prvem delu** zaključne strokovne naloge sem se tako posvetila opisu dela vzgojitelja, definirala pojem kompetenc na splošno in tudi kompetenc, ki se odražajo pri vzgojiteljih. V nadaljevanju sem na podlagi tuje in domače literature raziskala in opisala pojem in vrste empatije, katere razvitost med zaposlenimi je bila preučevano področje te naloge. Nadaljevala sem s prednostmi, ki jih predstavlja dobro razvita empatija in tudi negativni učinki le-te. Sledile so še ugotovitve in mnenja stroke o vprašanju, ali se je empatije možno naučiti.

**Drugo poglavje** je namenjeno raziskavi razvitosti empatije pri zaposlenih v vrtcu. S pomočjo raziskovalnih metod ankete sem ugotovila razvitost empatije glede na štiri lestvice (lestvica zavzemanja perspektive, lestvica empatične skrbi, lestvica fantazije in lestvica osebne prizadetosti). Ugotovitve sem na podlagi analize rezultatov ankete oblikovala v priporočila vodstvu.

Zastavljeni osnovni cilj, analizirati in predstaviti ugotovitve glede razvitosti empatije pri zaposlenih v vrtcu, ki sem ga opredelila na začetku naloge je tako izpolnjen. Na podlagi ugotovitev sem oblikovala priporočila, ki bodo vodstvu v pomoč pri korakih za povečanje empatije pri zaposlenih, kar bo posledično ustvarilo večje razumevanje in boljšo komunikacijo med zaposlenimi in tudi ustvarilo boljše okolje za vključene otroke.

V zaključni strokovni nalogi **sem potrdila temeljno tezo**, ki pravi, da je empatija pri zaposlenih v vrtcu na sploh dobro razvita in da ima določen segment zaposlenih bolj razvito empatijo od drugih. Predvidevala sem, da imajo zaposleni, ki so v vrtcu zaposleni dlje in so starejši, bolj razvito empatijo od mlajših zaposlenih. Izkazalo se je ravno obratno, saj je analiza vprašalnika pokazala večjo razvitost empatije pri mlajših zaposlenih z manj delovnimi izkušnjami. Predvsem gre vzrok za takšno ugotovitev pripisati manjši razvitost empatije iz lestvice »osebne prizadetosti« pri starejših zaposlenih, kar je v bistvu pozitivno, saj znajo starejši zaposleni ločiti doživljanje drugih od svojega in tudi če zmorejo razumeti druge in jim celo pomagati, ob tem niso osebno prizadeti.

## LITERATURA IN VIRI

1. Bahovec, E., Bregar, K., Čas, M., Domicelj, M., Saje Hribar, N., Japelj, B., . . . Vrščaj, D. (2008). *Kurikulum za vrtce: Predšolska vzgoja v vrtcih*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
2. Batson, C. (1987). Prosocial motivation: Is it ever truly altruistic? V L. Berkovitz (ur.), *Advances in experimental social psychology*, 20, 65-122. Academic Press.
3. Blair, R. (2005). Responding to the emotions of others: Dissociating forms of empathy through the study of typical and psychiatric populations. *Consciousness and Cognition*, 14, 698-718.

4. Cenčič, M. & Čagran, B. (2002). Motivacijski dejavniki izbire študija in poklica vzgojitelja predšolskih otrok. *Sodobna pedagogika*, 53(5), 104-121.
5. Davis, M. H. (1996). *Empathy. A social psychological approach*. Boulder, CO: Westview Press.
6. Davis, M. H. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and social Psychology*, 44, 113-126.
7. Domicelj, M. (2010). Vzgojiteljičine kompetence in delo v oddelkih prvega starostnega oddobja: izzivi, možnosti. 6. posevet dobre prakse v vrtcih. Ljubljana: Supra.
8. Fan, Y., Duncan, N., de Greck, M. & Northoff, G. (2011). Is there a core neural network in empathy? An fMRI based quantitative metaanalysis. *Neuroscience and Biobehavioural Reviews*, 35, 903-911.
9. Goleman, D. (2021, 7. april). *Social-Emotional Learning, Boosting Wellbeing and Cultivating Empathy*. Pridobljeno 30. aprila 2021 iz <https://www.linkedin.com/pulse/social-emotional-learning-boosting-wellbeing-empathy-daniel-goleman>
10. Gostečnik, C. (2002). *Sodobna psihoanaliza*. Ljubljana: Brat Francišek in Frančiškanski družinski inštitut.
11. Hoffman, M. L. (1973). *Empathy, role-taking, guilt and development of altruistic motives*. Pridobljeno 30. aprila 2021 iz <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED085109.pdf>
12. Intelligence Squared. (2013, 2. november). *Daniel Goleman on Focus: The Secret to High Performance and Fulfilment* [You Tube]. Pridobljeno 24. maja 2021 iz <https://www.youtube.com/watch?v=HTfYv3IEOqM>
13. Jackson, P., Brunet, E., Meltzoff, A. & Decety, J. (2006). Empathy examined through and neural mechanisms involved in imagining how I feel versus how you feel pain. *Neuropsychologia*, 44, 752-761.
14. Juhant, J. (2003). *Človek v iskanju svoje podobe: Filozofska antropologija*. Ljubljana: Študentska založba.
15. Kanoy, K. (2014). *Čustvena inteligenca pri otrocih: kako vzgajati čuteče, odporne in čustveno trdne otroke*. Ljubljana: Vita.
16. Kohont, A. (2011). *Vloge in kompetence managerjev človeških virov v kontekstu internacionalizacije*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica Fakultete za družbene vede.
17. Kompetenten. (brez datuma). V *Slovar slovenskega knjižnega jezika*. Pridobljeno 23. avgusta 2022 iz <https://www.fran.si/iskanje?FilteredDictionaryIds=130&View=1&Query=kompetente>
18. Kompetentnost. (brez datuma). V *Slovar slovenskega knjižnega jezika*. Pridobljeno 23. avgusta 2022 iz <https://fran.si/iskanje?FilteredDictionaryIds=130&View=1&Query=kompetentnost>
19. Kottler, A. & Kottler, E. (2001). *Svetovalne spretnosti za vzgojitelje in učitelje*. Ljubljana: Inštitut za psihologijo osebnosti.
20. O'Hara, M. (1997). *Relational empathy: Beyond modernist egocentricism to postmodern holistic contextualism* (str. 295–319). V A. C. Bohart & L. S. Greenberg

- (ur.), *Empathy reconsidered: New directions in psychotherapy*. Washington: American Psychological Association.
21. Pedagoška fakulteta. (2013). *Opis študijskega programa*. Pridobljeno 23. avgusta 2022 iz [https://www.pef.uni-lj.si/fileadmin/Datoteke/CNIU/Zborniki/Predstavitveni\\_zbornik\\_PI-PV\\_dop.pdf](https://www.pef.uni-lj.si/fileadmin/Datoteke/CNIU/Zborniki/Predstavitveni_zbornik_PI-PV_dop.pdf)
  22. Pezdirč, M. S. (2005). Kompetence v kadrovske praksi. *AS. Andragoška spoznanja*, 11(2), 111-112.
  23. Pro plus. (2022). *Temna empatija - tanka meja med ravnovesjem in patologijo*. Pridobljeno 10. avgusta 2022 iz <https://vizita.si/dusevnost/temna-empatija-tanka-meja-med-ravnovesjem-in-patologijo.html>
  24. RSA. (2013, 10. december). *Brené Brown on Empathy* [You Tube]. Pridobljeno 27. maja 2021 iz <https://www.youtube.com/watch?v=1Evwgu369Jw>
  25. Shilen, J. (1997). *Empathy in psychotherapy: A vital mechanism? Yes. Therapist's conceit? All too often. By itself enough? No*. V C. B. Arthur & L. S. Greenberg (ur.), *Empathy reconsidered: New directions in psychotherapy* (str. 63–80). Washington: American Psychological Association.
  26. Simonič, B. (2010). *Empatija: Moč sočutja v medsebojnih odnosih*. Ljubljana: Frančiškanski družinski inštitut.
  27. Simonič, B. (2014). Psihoterapija kot možnost razvoja empatije v odraslosti. *Andragoška spoznanja*, 63(4), 63.
  28. Solomon, E. (2021, 7. april). *Empathy: A blessing and a Cure*. Pridobljeno 30. aprila 2021 iz <https://www.linkedin.com/pulse/empathy-blessing-cure-elizabeth-solomon/?trackingId=2DbFCRsPQgex4E1bxPekQg%3D%3D>
  29. Stein, E. (1989). *On the Problem of Empathy*. Washington: ICS Publications.
  30. Styria digital marketplaces. (2020). *Svet kompetenc: Pojem empatije na delovnem mestu*. Pridobljeno 3. septembra 2022 iz <https://www.mojedelo.com/karierni-nasveti/svet-kompetenc-pomen-empatije-na-delovnem-mestu-3890>
  31. Trevarthen, C. (1993). *The self born in intersubjectivity: an infant communicating*. V Neisser U. *The Perceived Self: Ecological and Interpersonal Knowledge of the Self*. Cambridge: Cambridge University Press.
  32. Trupi, M. (2017, 7. julij). *Vzgojitelj predšolskih otrok – opis poklica in aktualna dela - Zaposlitev, delo in prosta delovna mesta*. Pridobljeno 17. julija 2021 iz <https://www.zaposlitev.info/kariera/opis-poklicev/vzgojitelj-predšolskih-otrok-opis-poklica-aktualna-dela/>
  33. Vrtec Martin Krpan Cerknica. (2019, 1. september). *Katalog informacij javnega značaja*. Pridobljeno 10. junija 2021 iz <https://www.vrtec-cerknica.si/wp-content/uploads/2019/11/KATALOG-INFORMACIJ-JAVNEGA-ZNA%20C4%20CAJA.pdf>
  34. Vrtec Martin Krpan Cerknica. (2021). *Evidenca zaposlenih* (interno gradivo). Cerknica: Vrtec Martin Krpan Cerknica.

35. Weinert, F. E. (2001). Concept of competence: A conceptual clarification. V D. S. Rychen & L. H. Salgarnik (ur.). *Defining and selecting key competencies* (str. 45-46). Hogrefe & Huber Publishers.
36. Wispé, L. (1986). The distinction between sympathy and empathy: To call forth a concept, a word is needed. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 314-321.
37. Zabukovec, E. (2019). *Vrednote zaposlenih. Publikacija Vrtca Martin Krpan Cerknica*. Cerknica: Vrtec Martin Krpan Cerknica.
38. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2021). *Opis poklica vzgojitelj otrok*. Pridobljeno 14. julija 2021 iz [https://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi\\_poklicev/opis\\_poklica?Kljuc=599](https://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=599)
39. Željeznov Seničar, M. (2014). Kompetence vzgojitelja: izzivi, izkušnje, spoznanja: zbornik. *Mednarodna strokovna konferenca vzgojiteljev v vrtcih*. Polhov Gradec: Mib.

## **PRILOGE**



## **Priloga 1: Vprašalnik za zaposlene v Vrtcu Martin Krpan Cerknica**

### **RAZVITOST EMPATIJE V VRTCU CERKNICA - VPRAŠALNIK**

Pripravljam zaključno strokovno nalogo na temo razvitosti empatije pri zaposlenih v vrtcu in bi vas lepo prosila za pomoč pri raziskavi. Zato vas naprošam, da izpolnite spodnjo anketo.

Najprej sledi nekaj splošnih vprašanj, nato je dodan vprašalnik za ugotavljanje razvitosti empatije ter na koncu še vprašanja glede počutja na delovnem mestu ter o tem, kako bi povečali občutek za empatijo pri zaposlenih.

Anketa je anonimna in bo uporabljena izključno za namen raziskave za zaključno strokovno nalogo ter za vodstvo vrtca.

Reševanje ankete traja približno 10 minut. Prosim, da odgovorite na vsa vprašanja.

*Cerknica, junij 2021*

---

#### **SPLOŠNA VPRAŠANJA**

**Vaša starost (obkrožite)**                      **Spol (obkrožite)**

1 20 - 29

1 ženski

2 30-39

2 moški

3 40-49

4 50 -59

5 60 ali več

**Koliko let ste že zaposleni v vrtcu (lahko tudi v katerem drugem)?**

1 0 - 9

2 10 - 19

3 20 -29

4 30-39

5 40 ali več

**Delovno mesto, na katerem ste zaposleni (obkrožite):**

1 vzgojitelj predšolskih otrok

2 vzgojitelj predšolskih otrok - pomočnik vzgojitelja

3 "tehnični kader" (kuhinja, pralnica, hišniki)

4 uprava

**Delo večinoma opravljam v naslednji enoti (obkrožite):**

1 Cerknica

2 Rakek

3 Grahovo

---

## VPRAŠALNIK – UGOTAVLJANJE EMPATIJE PRI ZAPOSLENIH

Vir: Davis, M. H. (1983). *Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. Journal of Personality and Social Psychology, 44, 113-126.*

Naslednje izjave raziskujejo vaše misli in občutke v različnih situacijah. Za vsako izjavo posebej ocenite, kako dobro vas opisuje in označite ustrezno črko na lestvici (A, B, C, D ali E). Preden odgovorite, pazljivo preberite posamezno izjavo. Odgovarjajte čim bolj iskreno.

	SPLOH NISEM TAK A	VEČINOMA NISEM TAK B	SEM NEKJE VMES C	VEČINOMA SEM TAK D	POVSEM SEM TAK E
1. Vsakodnevno sanjarim in fantaziram o stvareh, ki bi se mi lahko zgodile.					
2. Pogosto sem zelo zaskrbljen zaradi ljudi, ki nimajo takšne sreče kot jaz.					
3. Včasih težko vidim stvari iz stališča drugih ljudi.					
4. Včasih mi ni hudo za druge ljudi, ko imajo težave.					
5. Čisto se poistovetim s čustvi oseb v romanu.					
6. V situacijah, ko je potrebna nujna pomoč, občutim strah in se počutim slabo.					
7. Ko gledam film ali predstavo sem običajno objektivni in pogosto ne »padem noter«.					
8. Ko pride do nesporazuma, se trudim razumeti vse vpletene, preden sprejem odločitev.					
9. Ko opazim, da je bila nekomu vzeta prednost ali priložnost, se do njega počutim zaščitniško.					
10. Ko se znajdem v zelo čustveni situaciji, se občasno počutim nemočnega.					
11. Včasih prijatelje poskušam bolje razumeti tako, da si predstavljam kako stvari izgledajo iz njihove perspektive.					
12. Zelo redko se mi zgodi, da bi se zelo poistovetil s knjigo, ki jo berem, ali filmom, ki ga gledam.					
13. Ko vidim, da je nekdo prizadet, se nagibam k temu, da ostanem miren.					
14. Nesreča drugih ljudi me običajno ne moti kaj preveč.					
	SPLOH NISEM TAK A	VEČINOMA NISEM TAK B	SEM NEKJE VMES C	VEČINOMA SEM TAK D	POVSEM SEM TAK E



	SPLOH NISEM TAK A	VEČINOMA NISEM TAK B	SEM NEKJE VMES C	VEČINOMA SEM TAK D	POVSEM SEM TAK E
15. Ko sem prepričan, da imam popolnoma prav glede določene stvari, potem ne zapravljam časa s poslušanjem argumentov drugih.					
16. Po ogledu predstave ali filma se počutim tako, kot bi bil kateri izmed nastopajočih oziroma igralcev.					
17. Ko se znajdem v napeti čustveni situaciji, se počutim prestrašeno.					
18. Ko z nekom ravnajo nepošteno, mi včasih ni preveč žal zanj.					
19. V nujnih situacijah sem običajno zelo učinkovit.					
20. Stvari, ki se dogajajo, se me običajno precej dotaknejo.					
21. Verjamem, da na vsako vprašanje lahko pogledamo iz dveh različnih strani in trudim se, da bi videl obe strani.					
22. Sebe bi opisal kot osebo, ki ima precej » mehko srce«.					
23. Ko gledam dober film, se brez težav postavim na mesto glavnega igralca.					
24. Nagnjen sem k temu, da v nujnih situacijah izgubim nadzor.					
25. Ko sem zaradi nekoga vznemirjen, se običajno poskušam postaviti »v njegovo kožo«.					
26. Ko berem zanimivo zgodbo ali roman, si predstavljam, kako bi se počutil, če bi se stvari iz knjige dogajale meni.					
27. Ko vidim nekoga, ki potrebuje nujno pomoč, sem čisto nemočen oziroma čisto »zablokiram«.					
28. Preden nekoga kritiziram, si poskušam predstavljati, kako bi se počutil, če bi bil sam na njegovem mestu.					
	SPLOH NISEM TAK A	VEČINOMA NISEM TAK B	SEM NEKJE VMES C	VEČINOMA SEM TAK D	POVSEM SEM TAK E

## VPRAŠANJA GLEDE POČUTJA NA DELOVNEM MESTU IN O TEM, KAKO BI POVEČALI OBČUTEK ZA EMPATIJO PRI ZAPOSLENIH

Kako vplivajo na vaše počutje v vrtcu: (označite z oceno od 1 do 5)

	PRETEŽNO SLABO 1	2	3	4	PRETEŽNO DOBRO 5
ravnatelj					
pomočnica ravnatelja ali vodja enote					
zaposleni v upravi					
zaposleni v kuhinji, pralnici, hišniki					
sodelavci - vzgojiteljce in pomočnice					
najbližji sodelavec iz tandema					
starši otrok					
otroci					

Kako se počutite pri svojem delu? (označite z oceno od 1 do 5)

	NIKOLI 1	2	3	4	VES ČAS 5
Na delovnem mestu se počutim dobro.					
Delo opravljam z veseljem.					
V svojem delu uživam.					

Katere aktivnosti menite, da bi lahko povečale empatijo pri zaposlenih in posledično pripomogle k še boljšem delovnem okolju in tako tudi boljšem okolju, ki ga zaposleni ustvarjate za vključene otroke? (označite z oceno od 1 do 5)

	SPLOH NE BI POVEČALO EMPATIJE 1	2	3	4	ZELO BI POVEČALO EMPATIJO 5
seminarji na temo empatije					
delavnice na temo empatije					
delo na sebi					
skupni izleti, pikniki, druženja					
boljše (drugačno) vodenje					
strokovna literatura					
več delovnih izkušenj					
vsakoletna menjava sodelavca					
možnost izbire sodelavca					
vsakoletna menjava enote v kateri delam					
Drugo (vpišite):					

---

Ali je za vas zelo pomembno, kdo so vaši bližnji sodelavci (npr. sodelavec v tandemu) – obkrožite?

- 1 da
- 2 ne
- 3 vseeno

V primeru, če bi vrtec nudil pomoč, program, delavnice, gradivo, seminarje, dogodke, ki bi pripomogli k še večjemu občutku za empatijo, bi se jih z veseljem udeležil (obkrožite).

- 1 DA, vedno
- 2 DA, včasih
- 3 DA, odvisno o teme
- 4 DA, odvisno od razpoložljivega časa
- 5 NE
- 6 NE VEM

Morebitni predlogi, pripombe, ...

---

Odgovorili ste na vsa vprašanja v tej anketi.

Lepo se vam zahvaljujem za ves vaš čas in vso vašo pomoč.

Lep pozdrav, Karmen Kebe

---

## Priloga 2: Rezultati vprašalnika o razvitosti empatije po lestvicah empatije

VRSTA EMPATIJE	VPRAŠANJE	ŠTEVILO DOSEŽENIH TOČK
EC-	18. Ko z nekom ravnajo nepošteno, mi včasih ni preveč žal zanj.	166
EC-	14. Nesreča drugih ljudi me običajno ne moti kaj preveč.	154
EC-	4. Včasih mi ni hudo za druge ljudi, ko imajo težave.	140
PT+	8. Ko pride do nesporazuma, se trudim razumeti vse vpletene, preden sprejem odločitev.	137
EC+	9. Ko opazim, da je bila nekomu vzeta prednost ali priložnost, se do njega počutim zaščitniško.	136
PT+	21. Verjamem, da na vsako vprašanje lahko pogledamo iz dveh različnih strani in trudim se, da bi videl obe strani.	136
EC+	20. Stvari, ki se dogajajo, se me običajno precej dotaknejo.	135
EC+	22. Sebe bi opisal kot osebo, ki ima precej » mehko srce«.	135
PT-	3. Včasih težko vidim stvari iz stališča drugih ljudi.	123
PT+	11. Včasih prijatelje poskušam bolje razumeti tako, da si predstavljam kako stvari izgledajo iz njihove perspektive.	121
PT+	28. Preden nekoga kritiziram, si poskušam predstavljati, kako bi se počutil, če bi bil sam na njegovem mestu.	112
PT+	25. Ko sem zaradi nekoga vznemirjen, se običajno poskušam postaviti »v njegovo kožo«.	108
FS-	7. Ko gledam film ali predstavo sem običajno objektivni in pogosto ne »padem noter«.	106
PD+	10. Ko se znajdem v zelo čustveni situaciji, se občasno počutim nemočnega.	106
FS-	12. Zelo redko se mi zgodi, da bi se zelo poistovetil s knjigo, ki jo berem, ali filmom, ki ga gledam.	105
FS+	26. Ko berem zanimivo zgodbo ali roman, si predstavljam, kako bi se počutil, če bi se stvari iz knjige dogajale meni.	103
PT-	15. Ko sem prepričan, da imam popolnoma prav glede določene stvari, potem ne zapravljam časa s poslušanjem argumentov drugih.	93
FS+	23. Ko gledam dober film, se brez težav postavim na mesto glavnega igralca.	90
PD+	17. Ko se znajdem v napeti čustveni situaciji, se počutim prestrašeno.	89
FS+	5. Čisto se poistovetim s čustvi oseb v romanu.	85
PD-	13. Ko vidim, da je nekdo prizadet, se nagibam k temu, da ostanem miren.	85
EC+	2. Pogosto sem zelo zaskrbljen zaradi ljudi, ki nimajo takšne sreče kot jaz.	82
FS+	16. Po ogledu predstave ali filma se počutim tako, kot bi bil kateri izmed nastopajočih oziroma igralcev.	73
PD-	19. V nujnih situacijah sem običajno zelo učinkovit.	59
PD+	6. V situacijah, ko je potrebna nujna pomoč, občutim strah in se počutim slabo.	56
FS+	1. Vsakodnevno sanjam in fantaziram o stvareh, ki bi se mi lahko zgodile.	48
PD+	24. Nagnjen sem k temu, da v nujnih situacijah izgubim nadzor.	39
PD+	27. Ko vidim nekoga, ki potrebuje nujno pomoč, sem čisto nemočen oziroma čisto »zablokiram«.	35