

PRIROČNIK Z DOBRIMI PRAKSAMI

KARIERNA ORIENTACIJA V PRAKSI



*Path
to Success*



**Co-funded by
the European Union**

Podpora Evropske komisije za pripravo te publikacije ne pomeni, da je vsebina potrjena, saj odraža le stališča avtorjev, nacionalna agencija in Komisija pa nista odgovorni za kakršno koli uporabo informacij iz te publikacije.

KA220-YOU - Partnerstva za sodelovanje na področju mladine

Št. projekta: 2023-2-RO01-KA220-YOU-000184435

Priročnik je na voljo kot odprta koda in se lahko brezplačno uporablja kot izobraževalni vir.





Vsebina

Uvod	1
• O tem priročniku	2
• Zakaj je to potrebno	3
• O partnerjih	4
Vrsta metod: profiliranje	5
• Kompas za uspeh	6
Vrsta metod: raziskovanje in zaposlitvene možnosti	7
• Kartiranje skupnosti	8
Vrsta metod: vrzel v znanju in spretnostih	9
• Skupek samospoznavanja	10
Vrsta metod: upravljanje pričakovanj	11
• Roke na moji prihodnosti	12
• Kartice JUMP - Ustvarite soglasje!	13
• Analiza polja sil	14
Vrsta metod: igranje vlog in priprava na zaposlitveni razgovor	15
• Razgovor za službo - igra vlog	16
• LARP	17
• Vsebina iz modularnih programov - Samopromocija	18
Vrsta metod: orodja za samorefleksijo	19
• Mosty z chudoby (Mostovi iz revščine) Ruby Payne, ki sta jo za Slovaško priredila Slavka Mačáková in Miro Polak	20
• STROKOVNA ZRELOST - samoocenjevanje skozi pogovor	21
• Delavnice za samorazvoj	22
• Vsebina iz modularnih programov - Iskanje zaposlitve na skritem trgu dela - Mreženje	23
• Drevo Blob Tree	24
• Test dvajsetih trditev (TST)	25
• Intervju za gradnjo kariere	26
Vrsta metod: ocenjevanje osebnosti	27
• IKIGAI	28
• Analiza SWOT / določitev ciljev	29
• Jaz in jaz kot ...	30
• Scheinova karierna sidra	31



UVOD

O tem priročniku

Predstavljamo priročnik z naslovom "Karierno svetovanje v praksi", ki je nastal v okviru projekta "Pot do uspeha", ki ga financira Evropska unija v okviru programa Erasmus+. Predstavlja rezultat večmesečnega obsežnega raziskovanja in sodelovanja s partnerji.

Pri pripravi priročnika so sodelovali predstavniki nevladnih organizacij iz Romunije, Slovaške, Slovenije in Poljske, ki že vrsto let pomagajo mladim pri prvih korakih na trgu dela in iskanju dobre zaposlitve. Skupaj smo opazili pomanjkanje sodobnega nabora orodij z dobrimi praksami, ki bi jih lahko uporabili tako mladinski delavci začetniki kot izkušeni mladinski svetovalci, karierni svetovalci in drugi strokovnjaki, ki delajo na podoben način, da bi izboljšali kakovost svojega dela in ga naredili učinkovitejšega.

Zakaj je potreben ?

V zadnjih letih se razmere na trgu dela spreminjajo hitreje kot kdaj koli prej. Zapore, ki so posledica pandemije COVID, so hitro pospešile pojav dela na daljavo in hibridnega dela. Digitalni nomadi, ki se nikoli fizično ne pojavijo v pisarni, predstavljajo vsako leto večji del delovne sile, kar prinaša nove priložnosti, hkrati pa od delodajalcev in delavcev zahteva, da se tem spremembam prilagodijo.

Po vzoru avtomatizacije in robotizacije, ki sta z globalizacijo povzročili izgubo številnih tradicionalnih delovnih mest, se zdaj pojavlja umetna inteligenca. Posledično lahko že zdaj opazimo, da bodo v bližnji prihodnosti izginila številna ustvarjalna in "pisarniška" delovna mesta. Gig economy, pobude DEI, podnebna in trajnostna delovna mesta so le nekateri od drugih pojavov, ki v zadnjih letih preoblikujejo trg dela. Medtem ko bo treba te izzive obravnavati z reformami politik, jih morajo mladi čim prej vključiti v svoje izobraževalne in poklicne odločitve.



UVOD

Po vzoru avtomatizacije in robotizacije, ki sta z roko v roki z globalizacijo povzročili izrinjanje številnih tradicionalnih delovnih mest, smo zdaj tehnologija Globalizacija ali ekologija nista edina dejavnika, ki spodbujata spremembe. Milenijci so postali prevladujoča demografska skupina aktivne delovne sile in vsilili številne spremembe delodajalcem, ki se zlasti v zahodnih gospodarstvih soočajo s trgom zaposlenih in se borijo za dobre delavce.

Generacija Z, prva generacija, ki je od zgodnjega otroštva odraščala z vseprisotnimi pametnimi telefoni in neprekinjenim dostopom do interneta, ki se je poleg tega soočila z dvoletno zaporo v času izobraževanja, trenutno dela prve korake na svoji poklicni poti. Delodajalci poročajo o velikih težavah pri njihovem vključevanju v delovno silo, pri čemer navajajo pomanjkanje znanja in spretnosti, nerealna pričakovanja, pomanjkanje motivacije in discipline kot le nekatere od težav, ki jih je težko odpraviti.

Zgoraj omenjeni primeri so le nekaj razlogov, zakaj morajo poklicni svetovalci, mladinski delavci, učitelji, trenerji in drugi strokovnjaki, ki pomagajo mladim pri njihovih prvih poklicnih korakih, nenehno posodabljati svoja orodja in razumevanje trga dela. Ta priročnik je bil ustvarjen prav v ta namen, dopolnili pa ga bodo tudi drugi rezultati, ki so nastali v okviru projekta "Pot do uspeha", da bi ustvarili celovit in popoln nabor orodij za karijerne strokovnjake.



UVOD

O partnerjih

Asociația Bodi ti



Be You je neprofitna organizacija, ki jo je novembra 2015 v Romuniji ustanovila ekipa dinamičnih strokovnjakov z izkušnjami v nacionalnih in mednarodnih mladinskih projektih. Našo organizacijo vodi strastna skupina izobraževalcev, ustvarjalcev sprememb in navdušencev, ki si prizadeva za opolnomočenje mladih ter spodbujanje njihove osebne in poklicne rasti.

Specializirani smo za spodbujanje razvoja mladih z neformalnim izobraževanjem, organizacijo delavnic, usposabljanj in prostovoljskih priložnosti. Naše pobude so vključujoče in se nanašajo na različne potrebe mladih, starih od 13 do 30 let, iz podeželskih in mestnih območij, ne glede na njihovo versko, etnično, kulturno ali socialno-ekonomsko ozadje.

Naša prizadevanja za poklicno usmerjanje so osredotočena na to, da mladim zagotovimo orodja, ki jih potrebujejo za uspeh na trgu dela. Naše dejavnosti na tem področju so namenjene podpori digitalizaciji, pomoči pri izbiri izobraževalnih poti in spodbujanju finančne neodvisnosti.

Od leta 2015 naši programi vključujejo tematske delavnice in karierno svetovanje, ki udeležencem omogočajo pripravo življenjepisov in spremnih pisem, izboljšanje bistvenih mehkih veščin, razvoj ciljev SMART in izvedljivih načrtov za sprejemanje informiranih odločitev o svoji karieri. Društvo Bodi ti je katalizator za preobrazbo in uspeh, ki ga poganjajo mladi.



UVOD

O partnerjih

**Fundacija Akcelerator
Obywatelski Spark**



Fundacija Spark s sedežem v Vroclavu (Poljska) ponuja priložnosti za neformalno izobraževanje mladim iz vse Evrope. Velik del dejavnosti organizacije se vrti okoli poklicnega izobraževanja in podpore šolam poklicnega izobraževanja in usposabljanja, da bi izboljšali možnosti za pridobivanje delovnih izkušenj in začetek poklicne poti.

Spark zagotavlja poklicno usposabljanje za domače in tuje študente na različnih področjih izobraževanja ter pomaga pri organizaciji projektov mobilnosti na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Poleg tega fundacija na Poljskem, Cipru, Portugalskem, v Italiji in Romuniji gosti številne tečaje usposabljanja, namenjene izboljšanju kompetenc učiteljev na različnih področjih, od metodologij poučevanja, podjetništva in mehkih veščin do trdnih kompetenc na področjih, kot so fotografija, 3D skeniranje, 3D grafično oblikovanje in 3D tiskanje.

Organizacija pomaga šolam poklicnega izobraževanja in usposabljanja pri izvajanju predhodnih usposabljanj za dijake pred njihovo prvo izkušnjo mobilnosti v okviru programa Erasmus+ ali podobnih programov ter pri organizaciji obšolskih dejavnosti, kot so izobraževalni tabori, mladinske izmenjave in tečaji usposabljanja.



UVOD

O partnerjih

Mladostno vaš



Youthfully Yours SK je neprofitna organizacija, ustanovljena na vzhodni Slovaški, ki si prizadeva za opolnomočenje mladih z inovativnim izobraževanjem in smiselnim sodelovanjem. V naši ekipi so izkušeni mladinski delavci, trenerji in moderatorji, ki s strastnim delom spodbujajo razvoj mladih in aktivno udeležbo v družbi.

Specializirani smo za uporabo neformalnega izobraževanja in izkustvenega učenja za spodbujanje osebne in poklicne rasti mladih. Naši programi vključujejo delavnice, usposabljanja in priložnosti za mentorstvo na lokalni in mednarodni ravni. Na lokalni ravni sodelujemo z izobraževalnimi ustanovami pri izvajanju delavnic o čustvenem počutju. Na mednarodni ravni aktivno sodelujemo v dobro uveljavljenih partnerstvih in mrežah, ki jih podpirata program Erasmus+ in Evropska mladinska fundacija. Sodelujemo tudi s Košiško samoupravno regijo, da bi ocenili potrebe mladih in prispevali k strategijam mladinskega dela na regionalni ravni.

Naše pobude za poklicno svetovanje se osredotočajo na to, da bi mladim zagotovili spretnosti in orodja, ki jih potrebujejo za uspeh na trgu dela. S prilagojenim usposabljanjem in mentorstvom mladim omogočamo, da razvijejo ključne kompetence, izboljšajo svoje komunikacijske spretnosti in okrepijo zaupanje v svoje sposobnosti.

Društvo Youthfully Yours SK od ustanovitve podpira mlade pri pridobivanju vodstvenih spretnosti, izboljšanju tehnik posredovanja in vključevanju v državljanske dejavnosti. Z ustvarjanjem inovativnih izobraževalnih metodologij želimo mlade navdihniti, da prevzamejo pobudo in postanejo aktivni sodelavci v svojih skupnostih in širše.



UVOD

O partnerjih

**Zavod za podjetništvo, turizem in
mladino Brežice (ZPTM Brežice)**



Zavod za podjetništvo, turizem in mladino Brežice v Sloveniji je javni zavod, katerega poslanstvo je delo z mladimi in za mlade. Zagotavljamo varno, podporno in vključujoče okolje, v katerem lahko mladi razvijajo dragocene veščine, znanja, vrednote in kompetence. Z neformalnim izobraževanjem, mladinskim informiranjem in mednarodnim sodelovanjem spodbujamo aktivno državljanstvo, socialno vključenost in raznolikost, zaposlovanje mladih, mobilnost mladih, prostovoljstvo, trajnostni razvoj, človekove pravice in demokracijo. Zagotavljamo in razvijamo kakovostne programe in dejavnosti, imamo aktivno vlogo in glas pri razvoju, izvajanju lokalnih in nacionalnih mladinskih politik, ki obravnavajo mladinsko delo in potrebe mladih.

Z vključevanjem aktivnega sodelovanja na nacionalni ravni želimo do leta 2025 prispevati k prepoznavnosti mladinskega sektorja in učinkov mladinskega dela najvišjih institucij v Sloveniji. Do leta 2030 želimo oblikovati lastno strategijo aktivne participacije ranljivih mladih, jih opolnomočiti in spodbuditi h kritičnemu razmišljanju o človekovih pravicah ter jim omogočiti vključevanje v oblikovanje, izvajanje in participacijo naših programov. Postati želimo multiplikatorji mladinskega dela na nacionalni ravni, in sicer v okviru, ki bo pripomogel k vzpostavitvi trajnostnega in kakovostnega mladinskega dela v Sloveniji. Postati želimo pomembni akterji pri oblikovanju evropske mladinske politike in krepitvi mladinskega dialoga na mednarodni ravni.

Njegova enota Mladinski center Brežice skupaj z Mladinskim hotelom Brežice predstavlja evropsko središče neformalnega izobraževanja mladih pod okriljem Sveta Evrope. Leta 2013 je kot prvi v Evropi in edini mladinski center v Sloveniji pridobil znak kakovosti Sveta Evrope, ki ga je doslej prejelo le petnajst mladinskih centrov v Evropi. Prizadeva si za izobraževanje o človekovih pravicah in participacijo mladih. V skladu z vrednotami in standardi Sveta Evrope si YC Brežice prizadeva razvijati in izvajati kakovostne izobraževalne programe z namenom krepitve kompetenc mladih.

Vrsta metod:

PROFILIRANJE



PROFILIRA
NJE

Kompas za Uspeh


Asociația InoVita Verde, november
2019

Opis metode

Udeleženci delajo individualno in v skupinah, da bi odkrili pot med svojimi cilji in željami na eni strani ter poklici, ki jih potrebujejo za doseg te ciljev in želja. Metoda mladim pomaga vzpostaviti povezave med pričakovanji, sposobnostmi in poklici ter razkriva praktične načine, kako poklicne odločitve vplivajo na njihovo življenje in kako bi bilo treba te poklice opravljati. Na ta način ta metoda spodbuja mlade h konstruktivnemu razmišljanju in mobilizaciji njihove energije za doseganje določenih ciljev ter pomaga premostiti vrzel med željami in resničnostjo.

Kako izvajati to metodo



1 moderator in skupina 15-20 udeležencev 

50 minut



papir, flip-chart, svinčniki

Ta metoda vključuje tri različne stopnje/ravni. Vsak udeleženec prejme papir, ki vsebuje tri polja:

- Kaj si želim v življenju?
- Kateri poklic ga lahko dobi zame? •
- Kako lahko pridem do njega?

1. Udeleženci na prvo vprašanje odgovorijo tako, da napišejo tri do pet ključnih besed; želje so lahko materialne ali duhovne; na primer: 1) denar, avtomobili, spoštovanje; 2) potovanja, spoznavanje novih ljudi, zabava itd. Moderator udeležence usmerja k dosegljivim ciljem in se pri tem izogiba pretiravanju (na primer polet na Luno). Na koncu udeleženci frontalno predstavijo svoje odgovore in pojasnijo sprejete odločitve.

2. V drugi fazi lahko udeleženci delajo individualno ali v skupinah (glede na podobne želje, če to dopuščajo prejšnji odgovori). Na spletni strani



PROFILIRA NJE

po tej formuli morajo določiti seznam poklicev ali delovnih mest, ki jim lahko prinesejo zadovoljstvo in pomagajo pri doseganju prej navedenih ciljev. Na primer:

Cilj: potovanje

Poklici: turistični vodnik, stevardesa, vlakovni mehanik

Moderator bo spodbujal najrazličnejše možnosti in spodbujal velike želje. Na koncu se na flip-chart napiše seznam takih poklicev, pri čemer se skrbno izberejo poklici, ki so reprezentativni za večjo paleto možnosti.

3. Tretjo fazo lahko organizirate v skupinah po 2-3. Vsaka skupina dobi določen poklic in mora navesti 4-5 sposobnosti, ki so potrebne za pridobitev tega poklica. Rezultati se prav tako delijo frontalno.

Dejavnost se zaključi z razpravo, v kateri moderator vsakega udeleženca spodbudi, da pripravi osebni načrt, kako pridobiti ali utrditi sposobnosti, potrebne za poklic, ki ga potrebuje v skladu s svojimi cilji in željami. Na primer: če sem se odločil postati pilot v letalstvu, moram biti dober pri fiziki in matematiki. Zaključek bi bil: čeprav je matematika lahko dolgočasna, mi pomaga postati letalec!

Katera znanja, uporabna na trgu dela, pomaga razvijati orodje/metoda?

Ključne kompetence, ki jih metoda razvija:

- Ustvarjalno razmišljanje: udeleženci lahko vzpostavijo logično povezavo med svojimi pričakovanji na eni strani ter različnimi načini in oblikami, s katerimi je mogoče ta pričakovanja izpolniti;
- veščine samoupravljanja: določanje osebnih ciljev in razvijanje konkretnih načrtov za doseganje teh ciljev;
- Raziskovalne spretnosti: prepoznavanje različnih poklicev na trgu dela, izbiranje sposobnosti, ki so potrebne za te poklice, in iskanje načinov, kako bi te sposobnosti lahko pridobili z razpoložljivimi sredstvi.



PROFILIRANJE

Koristi za mlade

1. Udeleženci bi pridobili večjo samozavest v zvezi s svojo prihodnostjo, saj bi razumeli pot med cilji in uspehom v smislu procesa, ki ga nadzorujejo.
2. Udeleženci bi formalno izobraževanje razumeli kot instrument za doseganje osebnega uspeha, saj jim zagotavlja vire, potrebne za razvoj sposobnosti.

Ciljna skupina

Mladi, stari od 14 do 20 let

Viri

www.inovitaverde.ro



Kompas uspeha, november 2019, Targoviste

Vrsta metod:

**RAZISKOVANJE IN
ZAPOSLITVENE
MOŽNOSTI**



Kartiranje skupnosti

Nacionalna šola "Nicolae Titulescu",
Pucioasa, februar-junij 2016


Opis metode

Ta metoda pomaga mladim približati trg dela ter povečati njihovo znanje in ozaveščenost o obstoječih priložnostih. V osnovi je metoda sestavljena iz projekta, v katerem udeleženci pripravijo sezname in kategorije delodajalcev na lokalni/regionalni ravni ter delovna mesta, ki jih ti delodajalci ponujajo. Gre za projekt, ki se lahko izvaja individualno ali skupinsko v času trajanja ene delavnice ali serije delavnic. Udeleženci s pomočjo spletnih orodij identificirajo institucije, podjetja in družbe v svojem mestu, državi ali sosednjih mestih/okrožjih. Na podlagi tega se sestavi dodaten seznam s poklici, ki jih iščejo posamezni delodajalci. To orodje se lahko uporabi tudi kot rezultat ali prenese na druge skupine. Vključuje številna znanja in spretnosti, njegova prednost pa je, da z dostopnimi sredstvi zagotavlja sliko trga dela v realnem času na lokalni ravni.

Kako izvajati to metodo

 1 moderator in skupina 15-20 udeležencev 

50 minut

 papir, flip-chart, svinčniki

Ta metoda je sestavljena iz seznama delodajalcev na določenem geografskem območju in poklicev, ki jih zaposlujejo.

Moderator lahko od mladih zahteva, da vnaprej pripravijo samostojno dokumentacijo, lahko pa jo pripravijo tudi med razširjeno delavnico z uporabo interneta. Moderator se lahko tudi odloči, da bo udeležence razdelil v ločene skupine in vsaki skupini dodelil določeno področje (javne institucije, finance, trgovina na drobno, industrija, promet itd.). Za vsakega opredeljenega akterja bi bili naštetni tudi poklici, pri čemer mora posredovati moderator, da pojasni vidike. Na primer na področju trgovine na drobno bi udeleženci ob omembi veleblagovnice običajno navedli "blagajničarka" ali "trgovski delavec".



RAZISKOVANJE IN ZAPOSLOVNE MOŽNOSTI

kot poklici, vendar supermarketi sodelujejo tudi z varnostniki, računovodji, tržnimi agenti itd. Če bi dodali takšne specifikacije, bi zagotovili raznolik seznam poklicev, ki bi ustrezal lokalnim posebnostim.

V poznejši fazi je mogoče podatke o številu zaposlenih ugotoviti tudi prek spleta ali - v primeru neodvisne raziskave - z neposrednim naslavljanjem delodajalca po elektronski pošti. Udeleženci lahko od delodajalca zahtevajo tudi podatke o strukturi zaposlenih (koliko je blagajnikov, koliko varnostnikov, koliko računovodij itd.), saj ti podatki običajno niso zaupni.

Rezultat takšnega projekta ne bi bil le seznam delodajalcev, temveč tudi struktura zaposlenih po poklicih v zadevni skupnosti (0,3 % računovodje, 14 % blagajniki, 22 % industrijski delavci, 8 % informatiki, 9 % izobraževanje, 8 % zdravstvo). Takšna grafika ali diagram bi mladim omogočila jasno sliko zaposlitvenih možnosti na lokalni ravni, njena prednost pa bi bila, da bi jo ustvarili sami po lastni raziskavi. Takšen neposreden stik med mladimi in trgom dela pomaga premostiti vrzel in poskrbi, da se trg dela ne zdi tako oddaljen ali čuden, ampak nekaj precej oprijemljivega.

Metoda se lahko nadaljuje na prihodnjih delavnicah z vprašanji, kot so: Kateri od teh poklicev bi me zanimal? Katere lastnosti so potrebne za pridobitev tega poklica? Kaj se moram naučiti v šoli, da bom lahko opravljal to delo?

Katera znanja, uporabna na trgu dela, pomaga razvijati orodje/metoda?

Ključne kompetence, ki jih metoda razvija:

- Raziskovalne spretnosti: prepoznavanje različnih poklicev na trgu dela, izbiranje sposobnosti, ki so potrebne za te poklice, in iskanje načinov, kako bi te sposobnosti lahko pridobili z razpoložljivimi sredstvi.
- Analitične sposobnosti: strukturiranje kvantitativnih podatkov v kvalitativne kazalnike, ki so pomembni v procesu osebnega odločanja;
- Komunikacija: pridobivanje odgovorov od posameznih in institucionalnih akterjev z uporabo ustreznega jezika, pravilnega ubesedovanja in pojasnjevanja namena preiskave; predstavitev in pojasnjevanje teh rezultatov kolegom.



RAZISKOVANJE IN ZAPOSLOTVENE MOŽNOSTI

Koristi za mlade

1. Udeleženci bi vzpostavili neposreden stik s trgom dela, opisali njegovo strukturo, razumeli, kako ga je treba interpretirati, prepoznali priložnosti; ideja o zaposlovanju se ne bi več zdela čudna ali neznana;
2. Udeleženci bi imeli možnost, da že zgodaj oblikujejo svoje izobraževalne možnosti, bodisi z opravljanjem poklicev v lokalni skupnosti bodisi z odločitvijo, da se preselijo/preselijo in poiščejo drug poklic. Mladi bi pridobili potrebne instrumente za samostojno raziskovanje trga dela v drugih mestih/občinah, da bi lahko sprejeli utemeljeno odločitev.

Ciljna skupina

Mladi, stari od 16 do 24 let

Viri

<https://cnnt-puc.net>



Nicolae Titulescu National College, Delo v skupini med dejavnostjo kartiranja skupnosti, februar 2016, Pucioasa Romunija

Vrsta metod:

VRZEL V ZNANJU IN SPRETNOSTI H



VRZEL V
ZNANJU
IN
SRETNOS
TII

Skupek samoodkrivanja

Colegiul Național "I.L. Caragiale" Moreni,
marec-junij 2022

Opis metode

Ta metoda zagotavlja organiziran okvir za razprave o poklicih in bi jo bilo treba uporabiti pri skupinah mladih, ki so tik pred pomembno odločitvijo glede izobraževanja ali poklica. Z uporabo kombinacije metod Frisco in Cubing raziskuje prednosti in slabosti različnih poklicev ter potrebne sposobnosti in ovire, na katere je mogoče naleteti. Pri razpravljanju o teh kategorijah morajo mladi sodelovati in izmenjevati ideje, prepričati druge o svojem stališču ali predložiti argumente v prid svojim odgovorom. To zagotavlja možnosti za nove zamisli in razlage ter za sprostitvev potenciala domišljije in ustvarjalnosti, ki ga imajo mladi.

Kako izvajati to metodo



1 moderator in skupina 15-20 udeležencev

50 minut



papir, flip-chart, svinčniki

Moderator na flipchart napiše poklic in udeležence razdeli v štiri skupine s štirimi nalogami: prva opredeli prednosti poklica, druga opredeli slabosti, tretja našteje sposobnosti, potrebne za ta poklic, četrta pa razloži ovire, s katerimi se je treba soočiti, da bi ta poklic pridobili.

Po 5 do 10 minutah razmisleka vsaka skupina predstavi svoje odgovore in jih zapiše v štiri balončke, ki so nameščeni okoli ključne besede na flipchartu.

Sledijo razprave pod nadzorom moderatorja. Da bi olajšal izmenjavo mnenj, moderator spodbuja udeležence, da izpodbijajo odgovore svojih kolegov (Ali res mislite, da bi bilo veliko potovanj prednost? Kaj pa družina?). Namen je spodbuditi



VRZEL V
ZNANJU
IN
SPRETNOS
TIH

spodbujanje udeležencev, da raziščejo vse možnosti in stranpoti odgovora ter oblikujejo stališča v skladu s svojimi preferencami. Vaja argumentacije in protiargumentacije pomaga udeležencem razjasniti lastne misli.

Vajo bi ponovili z drugim poklicem (nasprotne vrste). Tokrat bi se vloge med skupinami zamenjale: na primer, tisti, ki so bili zadolženi za prepoznavanje prednosti, bi morali zdaj prepoznati slabosti in obratno. Vajo je treba nadaljevati tako dolgo, kot dopušča čas. Na ta način bi udeleženci pridobili bolj diferenciran pogled na svoje možnosti in se naučili, da je treba pri vsaki izbiri upoštevati več dejavnikov, vključno z zahtevami glede sposobnosti in ovirami. Z dialogom bi udeleženci imeli tudi možnost upoštevati druga stališča, ki jih morda prej niso upoštevali.

Moderator lahko izbere drugo ključno besedo (poleg poklica), na primer: določena sposobnost. Prav tako se lahko ustrezno spremenijo baloni, ki obkrožajo ključno besedo. Ponuja priložnost za samospoznavanje in za strukturiran dialog.

Katera znanja, uporabna na trgu dela, pomaga razvijati orodje/metoda?

Ključne kompetence, ki jih metoda razvija:

- Kritično razmišljanje: raziskovanje določene teme z več vidikov, tehtanje prednosti in slabosti, primerjava širše slike z osebniimi preferencami; analiza več dejavnikov;
- Komunikacija: sposobnost oblikovanja koherentnega sporočila, priprava argumentov za to sporočilo, dovzetnost za argumente drugih, primerjava različnih stališč in sklepanje na podlagi tega.
- Učenje učenja: sposobnost opredelitve lastnih prednostnih nalog v dobro informiranem okolju, raziskovanje razpoložljivih sredstev za doseg te prednostnih nalog, razločevanje in presojanje na podlagi argumentov;
- domišljija in ustvarjalnost: raziskovanje različnih možnosti in variant, predvidevanje tveganj in priložnosti ter oblikovanje možnih rešitev za zmanjšanje tveganj.



VRZEL V
ZNAJANJU
IN
SPRETNOSTI
TIH

Koristi za mlade

1. Udeleženci bi imeli priložnost, da na več ravneh preučijo svoje možne izbire in tako sprejmejo utemeljeno odločitev;
2. Udeleženci se bodo naučili, kako sodelovati v dialogu, prisluhniti drugim stališčem svojih vrstnikov in oblikovati lasten referenčni okvir, ko gre za prednosti in slabosti, prilagojen njihovi generacijski perspektivi;
3. Karijerne izbire bi se izognile pritiskom, ki jih običajno izvajajo družine, kjer se mladim vsiljujejo določene izbire in se razprave vodijo po volji staršev; v takšnih razpravah lahko mladi raziskujejo svoje možnosti brez zunanje pritiska.

Ciljna skupina

Mladi, stari od 16 do 24 let

Viri

<https://cncaragialemoreni.ro/>



Colegiul National I.L. Caragiale Moreni, predstavitev dela v okviru dejavnosti The cluster of self discovery, marec 2022, Moreni, Romunija

Vrsta metod:

UPRAVLJANJE PRIČAKOVANJ



Roke na moji prihodnosti

Asociatia Be You, Targoviste,
november 2023

Opis metode

Ta metoda mlade usmerja k temu, da si zamislijo svojo idealno poklicno pot in si zastavijo uresničljive cilje za njeno uresničitev. Udeleženci se začnejo z izmenjavo mnenj o želenih poklicih, nato pa se lotijo vaje vizualizacije, da si predstavijo podrobnosti svoje prihodnje poti. Svojo poklicno vizijo nato izrazijo na prilagojenih tablah vizij in napišejo jasno izjavo o svojem sanjskem poklicu v sedanjem času. Z uporabo konkretnih ciljev za doseg svojih ciljev v obdobju od 3 do 5 let in opredelitvijo konkretnih ukrepov za doseg vsakega cilja.

S spodbujanjem razmišljanja, strateškega načrtovanja in ustvarjalnega izražanja ta dejavnost udeležencem pomaga razčleniti njihove poklicne želje na obvladljive korake ter jim daje jasnost in motivacijo za uresničevanje ciljev.

Kako izvajati to metodo



1 moderator in skupina 15 udeležencev 

50 minut

flipchart, karton velikosti A3 ali A2 (1 na udeleženca), barvni papir, razrezan



v različne oblike (npr. roke, oblaki), pisala, svinčniki, barvni markerji, lističi, papir A4

Navodila:

Uvod in možganska nevihta (10 minut):

Moderator začne s skupinsko nevihto možganov o želenih poklicih/poklicih. Udeleženci si vzamejo nekaj trenutkov za razmislek o svojih sanjskih poklicih in zapišejo naziv ali področje dela, ki si ga želijo opravljati. Udeleženci so nato povabljeni, da svoje zamisli na kratko delijo s skupino.



UPRAVLJANJE PRIČAKOVANJ

Vodena vizualizacija (10 minut):

Po vizualizaciji moderator prosi udeležence, naj zaprejo oči in si predstavijo, kako opravljajo želeno delo. S pomočjo usmerjevalnih vprašanj spodbudi udeležence, da si predstavljajo podrobnosti, kot so vsakodnevne naloge, delovno okolje, obleka in interakcije s sodelavci ali strankami.

Oblikovanje vizije (10 minut):

Po vizualizaciji vsak udeleženec prejme karton in v zgornji desni kot ali na sredino table napiše vizijo, ki povzema njegovo sanjsko službo. Izjava naj bo napisana v sedanjem času in naj zajame bistvo njihovega cilja (npr. "Sem strasten spletni oblikovalec, ki ustvarja vizualno privlačne spletne strani za različne stranke").

Oblikovanje ciljev (10 minut):

Moderator razloži, kako oblikovati cilje. Na voljo so primeri, ki udeležencem pomagajo razumeti vsako komponento.

Določanje lastnih ciljev (20 minut):

Vsak udeleženec oblikuje pet ciljev, da bi v določenem časovnem okviru (npr. 3-5 let) dosegel svojo sanjsko službo. Udeleženci individualno pripravijo osnutek svojih ciljev, medtem ko jim moderator po potrebi pomaga.

Opredelitev ukrepov za vsak cilj (15 minut):

Za vsak cilj udeleženci navedejo tri konkretne ukrepe, ki jih lahko izvedejo za doseg tega cilja. Na primer, pri cilju "V petih mesecih oblikovati lastno spletno stran v WordPressu" lahko ukrepi vključujejo: raziskovanje treh najboljših spletnih strani, ki so jih ustvarili strokovnjaki, tedensko branje člankov o oblikovanju spletnih strani, preučevanje treh člankov o pisavah in barvni teoriji za spletne strani.

Kompetence in področja za rast (5 minut):

Udeleženci opredelijo pet prednosti ali kompetenc, ki so pomembne za njihovo želeno kariero, in jih zapišejo v spodnji levi kot svojih tabel vizije. V spodnjem desnem kotu zapišejo pet področij za rast ali slabosti.



UPRAVLJANJE PRIČAKOVANJ

Personalizacija in ustvarjalno oblikovanje (10 minut):

Udeleženci so . . . da na spletni stran prilagodijo . . . svoje . . . vizijo
tablice, . . . z ustvarjalnostjo jih naredijo edinstvene in
odsevajo njihove želje.

Razmislek in poročanje (10 minut):

Na koncu udeleženci s skupino delijo svoje izkušnje in razmišljajo o vprašanjih,
kot so:

Kako ste se počutili med procesom?

Kaj je bil najtežji del? Najlažji? Kako realistični so vaši
cilji?

Ali se vam zdi cilj lažje dosegljiv, če ga razdelite na manjše korake?

Nadaljnje ukrepanje:

Udeleženci odnesejo svoje table vizij domov in nadaljujejo z delom za dosego svojih
ciljev. Če ima moderator stalne stike s skupino, se lahko občasno oglasi in se
pogovori o napredku udeležencev.

Katera znanja, uporabna na trgu dela, pomaga razvijati orodje/metoda?

Ključne kompetence, ki jih metoda razvija:

- Strokovna samopredstavitev
- Spretnosti raziskovanja in priprave na razgovor za službo
- Učinkovita komunikacija in aktivno poslušanje
- Kritično razmišljanje in prilagodljivost

Koristi za mlade

1. Izboljšanje komunikacije in izražanja: udeleženci se naučijo jasneje izražati svoje misli in se profesionalno predstaviti.
2. boljše razumevanje etikete in pričakovanj na razgovoru: udeleženci se naučijo bistvenega bontona na razgovoru, kot so točnost, primerna obleka, pozitivna govorica telesa itd.
3. Okrepljeno kritično mišljenje in spretnosti reševanja problemov: s simulacijo razgovora za službo udeleženci okrepijo svojo sposobnost odzivanja na nepričakovana vprašanja in učinkovitega obvladovanja zahtevnih scenarijev.

UPRAVLJANJE PRIČAKOVANJ

4. Dragocen vpogled v različna delovna mesta: z igranjem vlog udeleženci dobijo vpogled v specifične delovne odgovornosti in pričakovanja, kar jim lahko pomaga pri izbiri poklica v prihodnosti.

Ciljna skupina

Mladi, stari od 16 do 20 let

Viri

<https://www.facebook.com/photo/?fbid=811419524365623&set=pcb.811420367698872>



Asociația Be You, Razvoj kariernega načrta med dejavnostjo Hands on my future (del lokalnega projekta Path to Success), 5. februar 2024, Targoviste, Romunija



Kartice JUMP - ustvarite CONSENSUS!

VKO spot, Ljubljana,
september 2020


Opis metode

Kartice JUMP so zelo priljubljeno orodje pri kariernem svetovanju v Sloveniji. Po Sloveniji se uporablja veliko različic različnih metod. Vsi, ki delujemo na področju kariernega svetovanja, jih lahko brezplačno dobimo prek točke VKO. Cilj metode Ustvarimo soglasje! je, da učenci drug drugega izzovejo k razumevanju dobrega delovnega mesta in prepoznavanju svojih prednosti.

Kako izvajati to metodo

 1 moderator in skupina 15-20 udeležencev 

50 minut

 papir, flip-chart, svinčniki

1. vprašanje

Vaše delovno mesto je bilo izbrano za najboljše delovno mesto leta. Zakaj?

Razporedite kartice. Vprašanje napišite na tablo ali drugo vidno mesto. Preverite, ali vsi razumejo vprašanje. Izberite kartico in na njej navedite primer, kakšen je lahko odgovor na vprašanje. Posamezniki naj se razporedijo v pare in izberejo kartice, ki predstavljajo odgovor na vprašanje. Dva para naj se združita, posamezniki opišejo, kaj vidijo na svojih karticah, in razložijo, zakaj so jih izbrali. Vsaka skupina naj nato izbere 5 kartic, ki pojasnjujejo odgovore na vprašanje, zakaj je določeno delovno mesto najboljše. Skupine naj svoje kartice predstavijo celotnemu razredu.

2. vprašanje

Delate s krajšim delovnim časom in želite biti izbrani za najboljšega mladega delavca meseca. Kako boste dosegli, da vas izberejo?

Vprašanje napišite na tablo ali drugo vidno mesto. Preverite, ali vsi razumejo vprašanje. Izberite kartico in navedite primer



UPRAVLJANJE PRIČAKOVANJ

kakšen bi lahko bil odgovor na to vprašanje. Učenci izberejo kartico, ki ustreza njihovem vprašanju. Vsak naj opiše svojo kartico in pove, zakaj jo je izbral. Skupina izbere tri najboljše načine, kako postati mladi delavec meseca.

Katera znanja, uporabna na trgu dela, pomaga razvijati orodje/metoda?

Ključne kompetence, ki jih metoda razvija:

- **Ustvarjalnost:** Udeleženci razmišljajo o edinstvenih načinih predstavitve svojega delovnega mesta ali lastnosti, ki bi jih utelešali kot izjemni delavci.
- **Samozavest:** Izkusijo scenarij, v katerem so in so lahko najboljši zaposleni.
- **Določanje ciljev:** Ta dejavnost spodbuja spretnosti določanja ciljev ter razumevanje motivacije in ambicij na delovnem mestu.
- **Predstavitvene spretnosti:** Predstavitev odgovorov večji skupini pomaga udeležencem vaditi javno nastopanje, kar krepi samozavest pri izmenjavi idej in izboljšuje njihove predstavitvene spretnosti.

Koristi za mlade

1. **Ustvarjalnost:** Udeleženci razmišljajo o edinstvenih načinih predstavitve svojega delovnega mesta ali lastnosti, ki bi jih utelešali kot izjemni delavci.
2. **Samozavest:** Izkusijo scenarij, v katerem so in so lahko najboljši zaposleni.
3. **Določanje ciljev:** Ta dejavnost spodbuja spretnosti določanja ciljev ter razumevanje motivacije in ambicij na delovnem mestu.
4. **Predstavitvene spretnosti:** Predstavitev odgovorov večji skupini pomaga udeležencem vaditi javno nastopanje, kar krepi samozavest pri izmenjavi idej in izboljšuje njihove predstavitvene spretnosti.

Ciljna skupina

Srednješolci, stari med



UPRAVLJANJE PRIČAKOVANJ

Viri

<https://www.vkotocka.si/priporocni/jump-skok-v-pogovor-o-zaposlitvi-izobrazevanju-in-drzavljanstvu/>



ZPTM Brežice, JUMP kartice, Pišece, Občina Brežice, Slovenija, 15. 11. 2024



Analiza močnostnega polja

Technikum št. 15,
Vroclav, februar 2024

Opis metode

Analiza polja moči je orodje, ki olajša oceno obstoječega problema. Osnova te analize je teorija Kurta Lewina "teorija polja sil", ki predpostavlja, da vse posameznikovo vedenje narekuje interakcija dveh vrst sil - gonilnih in zaviralnih sil. Uporabimo jo lahko takrat, ko smo določen problem že opredelili in moramo izbrati najboljšo rešitev. Omogoča nam neke vrste simulacijo posledic sprejetja določenih ukrepov ter pomaga premišljeno in sistematično preučiti številne alternativne rešitve.

Z analizo polja sil lahko vidite pogoje za spremembe, predvidite ovire in poiščete koristna sredstva za rešitev problema. Izvajanje sprememb zahteva tri korake: odmrznitev, spreminjanje in zamrznitev.

Kako izvajati to metodo



individualno ali v majhnih skupinah, največ 15



učencev 45 minut



natisnjena analiza polja sil, pisalo

Časovni raspored:

- Uvod - 5 min
- Reševanje testa, štetje točk - 30 min
- Razprava in povzetek - 10 min

Navodila za udeležence

1. Na sredino diagrama zapišite trenutno stanje.
2. Spodaj napišite ciljno situacijo.
3. Določite voznike in jih postavite na diagram.
4. Določite sile, ki omejujejo gibanje, in jih označite na diagramu.



UPRAVLJANJE PRIČAKOVANJ

5. Analizirajte diagram za morebitne spremembe določenih dejavnikov, da bi dosegli predvideni cilj.
6. Izberite 3 glavne dejavnike.
7. Izberite 3 primarne inhibitorje.
8. opredelitev ukrepov, ki lahko okrepijo spodbujevalne dejavnike.
9. Določite ukrepe, ki lahko oslabijo zaviralce.
10. Upoštevajte, ali je izbrana rešitev izvedljiva:
 - Če DA, pripravite akcijski načrt (natančno: kdo? k a j ? kdaj? kje?).
 - Če NE, poiščite drugo rešitev.

Vprašanja za razpravo o povzetku:

- Katere so gonilne sile, ki najbolj podpirajo doseganje vašega cilja?
- Katere so omejitvene sile, ki so se izkazale za največji izziv
- S katerimi ukrepi lahko okrepite gonilne sile sprememb? • S katerimi ukrepi lahko oslabite zaviralne dejavnike?
- Ali je vaš akcijski načrt realističen in izvedljiv?
- Katera sredstva ali podpora boste potrebovali za izvedbo rešitve?

Katera znanja, uporabna na trgu dela, pomaga razvijati orodje/metoda?

Orodje razvija kritično mišljenje in analitične spretnosti ter udeležence spodbuja k ocenjevanju dejavnikov, ki vplivajo na situacijo. Krepi sprejemanje odločitev s strukturiranim vrednotenjem alternativ in strateškim načrtovanjem z iskanjem rešitev in predvidevanjem ovir. Spodbuja prilagajanje, saj uporabnike uči predvidevanja in učinkovitega obvladovanja sprememb.

Koristi za mlade

1. S pomočjo Force Field Analysis lahko mladi razvijejo sposobnost sistematičnega prepoznavanja in analiziranja problemov, kar jim omogoča, da se izzivov lotijo na strukturiran in logičen način.
2. Krepi sposobnosti strateškega razmišljanja in načrtovanja, ki so ključne za določanje in doseganje osebnih in poklicnih ciljev.



UPRAVLJANJE PRIČAKOVANJ

3. Pri mladih krepí zaupanje, saj jih uči, kako se odločati na podlagi preudarnega vrednotenja možnosti.
4. Mlade pripravi na to, da predvidijo ovire, se prilagodijo spremembam in pridobijo odpornost, ter jih opremi z veščinami, s katerimi se lahko spopadejo z zapletenostjo življenja in načrtovanjem poklicne poti.

Ciljna skupina

Mladi, odrasli, brezposelni, NEET

Viri

<https://cdn.smartkarrot.com/wp-content/uploads/2022/09/force-field-analysis.png>



Technikum št. 15, Analiza močnostnih polj - razprava, Wrocław, Poljska, 2024

Vrsta metod:

**IGRANJE VLOG IN
PRIPRAVA NA
RAZGOVOR ZA
SLUŽBO**



IGRANJE VLOG IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA SLUŽBO

Razgovor za službo - vloga

Asociația Be You,
Targoviste, januar 2024

Opis metode

Ta metoda mlade z realistično interaktivno simulacijo pripravi na razgovore za službo. Udeleženci se začnejo z lomilcem ledu in razpravo o tem, kaj je treba in česa ne, nato pa sodelujejo v skupinskih vajah, v katerih razvrščajo učinkovito in neučinkovito vedenje na razgovorih. Nato se razdelijo v manjše skupine, pri čemer vsak udeleženec prevzame vlogo spraševalca ali intervjuvanca, in simulirajo razgovore za določene vloge z vnaprej dodeljenimi vprašanji.


Z igranjem vlog udeleženci vadijo odgovarjanje na vprašanja, profesionalnost in razumevanje znakov govornice telesa. V nadaljevanju razprave lahko udeleženci razmislijo o izzivih, izmenjajo spoznanja in razpravljajo o strategijah za obvladovanje pogostih vprašanj na razgovoru. Ta dejavnost, ki se zaključi s praktičnimi nasveti in skupnimi izhodišči, krepi samozavest, komunikacijske spretnosti in sposobnosti samopredstavitve udeležencev ter jim daje praktične izkušnje za prihodnje zaposlitvene priložnosti.

Kako izvajati to metodo



1 moderator in skupina 15 udeležencev 

90 minut

prostor za 15 udeležencev, stole za vsakega udeleženca, nekaj miz , papir A4, flipchart, pisala in markerje, seznam delovnih razgovorov vprašanja in delovne kartice za igro vlog

Navodila:

1. Uvod (10 minut):

Vodja začne z igro za prebijanje ledu, ki vključuje gibanje ali igranje, s čimer udeležencem pomaga, da se dobro počutijo, in jih pripravi na prihajajočo dejavnost igre vlog. Nato moderator predstavi temo zaposlitvenih razgovorov in izvede vajo o ujemanju "Do's and Don't" med



IGRANJE VLOG IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA SLUŽBO

intervju. Udeleženci so razdeljeni v tri skupine, pri čemer vsaka skupina prejme enake kartice z določenimi dejanji. Ta dejanja razvrstijo v dve kategoriji: naredite (npr. pripravite se vnaprej, primerno se oblecite, raziščite podjetje) in ne naredite (npr. pridite pozno, uporabite zaprto govorico telesa, nosite drzna ali moteča oblačila).

2. Priprava na igro vlog (15 minut):

Vodja razdeli udeležence v tri skupine in jih razporedi po različnih delih sobe. Vsaka skupina izbere dva izpraševalca in tri intervjuvance. Moderator vsakemu udeležencu zagotovi seznam običajnih vprašanj za razgovor (npr. "Ali mi lahko poveste kaj o sebi?", "Zakaj vas zanima to delovno mesto?", "Katere so vaše prednosti in slabosti?", "Opišite zahtevno situacijo, s katero ste se soočili pri delu, in kako ste jo obvladali", "Kakšna so vaša pričakovanja glede plače?"). Poleg tega vsaka skupina prejme zloženke z opisom delovnega mesta, ki ga bodo simulirali, vključno s ključnimi znanji in nalogami za vsako delovno mesto:

- Spletni oblikovalec
- Kelnar
- Računovodja

3. Simulacija igranja vlog (20 minut):

Udeleženci prevzamejo dodeljene vloge in opravijo navidezne razgovore. Izpraševalci postavljajo pripravljena vprašanja, izpraševanci pa odgovarjajo in tako simulirajo resnični razgovor na podlagi dodeljene vloge na delovnem mestu.

4. Razprava in razmislek (15 minut):

Po končani igri vlog vodja vse zbere na pogovornem sestanku. Udeleženci razpravljajo o svojih izkušnjah z vprašanji, kot so:

- "Kako ste se počutili med razgovorom?"
- "Kaj je bil največji izziv?"
- "Je bilo lažje biti spraševalec ali spraševalec?" • "Ali ste bili pozorni na govorico telesa?"
- "Na katera vprašanja je bilo najtežje odgovoriti?"

5. Razprava in zaključek (20 minut):

Moderator vodi skupinsko razpravo o učinkovitih odgovorih na posamezna vprašanja na razgovoru in praktičnih nasvetih. Udeleženci si izmenjujejo spoznanja in



IGRANJE VLOG IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA SLUŽBO

in zaključek dejavnosti s povzetkom ključnih točk o uspešnih strategijah razgovora.

Katera znanja, uporabna na trgu dela, pomaga razvijati orodje/metoda?

Ključne kompetence, ki jih metoda

- razvija:
- Postavljanje ciljev in strateško načrtovanje
 - Samozavedanje in refleksija
 - Ustvarjalnost in vizualna komunikacija
 - Reševanje problemov in prilagodljivost
 - Motivacija in samozavest

Koristi za mlade

1. Udeleženci bodo pridobili jasnost in usmeritev glede svojih poklicnih ciljev.
2. Udeleženci bodo pridobili samozavest
3. Udeleženci se bodo naučili praktičnih veščin določanja ciljev in načrtovanja.
4. Udeleženci bodo pridobili samozavedanje in osebni vpogled
5. Udeleženci bodo povečali motivacijo in predanost svojim ciljem.

Ciljna skupina

Mladi, stari od 16 do 20 let, NEET ali brezposelni

Viri

<https://www.facebook.com/photo/?fbid=802511571923085&set=pcb.802511755256400>



IGRANJE VLOG IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA SLUŽBO



Asociația Be You, simulacijska dejavnost Job interviu (del lokalnega projekta Pot do uspeha), 5. februar 2024, Targoviste, Romunija



IGRANJE VLOG IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA SLUŽBO

LARP

Rada mládeže Košického kraja - Youth Council of Košice Region,
Košice Slovaška, v teku

Opis metode

Igranje vlog v živo (LARP) je praktičen način razvijanja bistvenih spretnosti za prihodnja delovna mesta. Pri igri LARP udeleženci ustvarijo like in sodelujejo v zgodbah, ki vključujejo izzive, skupinsko delo in reševanje problemov. Tako lahko v varnem in spodbudnem okolju vadijo spretnosti iz resničnega življenja, zaradi česar je lahko učenje bolj zanimivo in nepozabno.

V igri LARP udeleženci prevzamejo različne vloge in sodelujejo pri reševanju težav in doseganju ciljev svojih likov. Ta izkušnja jim pomaga vaditi komunikacijo, timsko delo in prilagodljivost - bistvene spretnosti pri vsakem delu. Morda bodo morali na primer voditi ekipo, sprejeti hitro odločitev ali rešiti konflikt, kar jim omogoča, da ta dejanja preizkusijo brez resničnih posledic.

LARP prav tako krepi samozavest in javno nastopanje. Pri številnih dejavnostih morajo udeleženci govoriti pred skupino, voditi razpravo ali sprejemati odločitve za svoje like. To je lahko zabaven način, da mladi premagajo živce in si pridobijo samozavest, ki jo potrebujejo za opravljanje podobnih poklicnih nalog.

Del igre LARP sta tudi določanje ciljev in razmišljanje o izkušnjah. Vsak lik v zgodbi ima cilje, ki jih udeleženci med igro uresničujejo. Po koncu lahko razpravljajo o tem, kaj jim je šlo dobro, kaj jim je predstavljalo izziv in česa so se naučili. Ta razmislek jim pomaga ugotoviti, kako se te veščine uporabljajo v resničnih delovnih situacijah, in jih spodbudi, da si zastavijo poklicne cilje.

LARP ustvarja podporno skupnost, v kateri se udeleženci počutijo povezane in imajo podporo drugih. Ta občutek pripadnosti in timskega dela je dragocen za vsako poklicno pot, saj mladim pomaga, da so manj zaskrbljeni in bolj pripravljeni na svojo prihodnost.



IGRANJE VLOG IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA SLUŽBO

Kako izvajati to metodo



1 moderator in skupina 10-15 udeležencev



90 minut (60 minut za dejavnost in 30 minut za poročanje)



kartice z vlogami likov, opisi scenarijev, kostumi ali rekviziti (neobvezno) in miren prostor za dejavnost.

Koraki za izvajanje:

Metoda igre vlog v živo (LARP) je dinamično orodje za karierno svetovanje, ki uporablja poglobljeno pripovedovanje zgodb za učenje skupinskega dela, komunikacije in reševanja problemov. Pri tej metodi udeleženci prevzamejo vloge v simuliranem delovnem okolju, kar jih spodbuja k praktičnemu raziskovanju dinamike na delovnem mestu.

Določanje ciljev in oblikovanje scenarija

Najprej določite jasne cilje seje, na primer izboljšanje timskega dela, odločanja ali komunikacijskih spretnosti. Pripravite scenarij, ki odraža resnično delovno okolje. Udeleženci lahko na primer sodelujejo pri reševanju tehničnega problema v inženirskem podjetju, obvladovanju krize v zdravstvu ali predstavitvi poslovne zamisli v podjetju. Scenarij mora vključevati naloge in izzive, ki spodbujajo sodelovanje in strateško razmišljanje.

Dodelitev vlog in priprava udeležencev

Vsakemu udeležencu pripravite podrobno kartico vloge lika, ki vključuje ozadje, prednosti, slabosti in cilje njegovega lika. Na primer, vloga v scenariju zdravstvene oskrbe lahko vključuje vlogo zdravnika, medicinske sestre ali administratorja, pri čemer ima vsak od njih posebno odgovornost pri reševanju krize. Razložite pravila dejavnosti in poudarite, kako pomembno je ostati v vlogi. Postavite pričakovanja glede spoštljive komunikacije in timskega dela.

Vodenje igre vlog

Dejavnost začnite tako, da se udeleženci potopijo v scenarij. Spodbujajte jih, da se v celoti vživijo v svoje vloge, sprejemajo odločitve in sodelujejo s svojo ekipo pri reševanju izzivov scenarija. Udeleženci v poslovnem okolju se lahko na primer pogajajo o pogodbi, udeleženci v zdravstveni negi pa



IGRANJE VLOG IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA SLUŽBO

lahko v nujnih primerih razvrsti bolnike. Kot moderator opazujte interakcije in jih usmerjajte le, če se dejavnost ustavi ali zaide z načrtane poti.

Poročanje in razmislek

Po igranju vlog vodite strukturirano razpravo, ki bo udeležencem pomagala analizirati njihove izkušnje. Postavite vprašanja odprtega tipa, kot so:

- S kakšnimi izzivi ste se srečevali v svoji vlogi? •
Kako ste sodelovali s svojo ekipo?
- Katere spretnosti ste uporabili ali odkrili med dejavnostjo?

Udeležence spodbudite, da igro vlog povežejo z resničnimi poklicnimi situacijami in se pogovorijo o tem, kako lahko spretnosti, ki so jih vadili, na primer vodenje ali reševanje problemov, uporabijo pri uresničevanju svojih poklicnih ciljev.

Povratne informacije in prihodnji razvoj

Zagotavljanje konstruktivnih povratnih informacij o uspešnosti posameznikov in skupin ter poudarjanje prednosti in področij, ki jih je treba izboljšati. Skupaj z udeleženci opredelite konkretne korake, ki jih lahko sprejmejo za nadaljnji razvoj spretnosti, ki so jih vadili. Na primer, udeleženec, ki je imel težave s komunikacijo, si lahko zastavi cilj, da bo v prihodnjih scenarijih skupinskega dela vadil aktivno poslušanje.

Primer:

V scenariju, v katerem udeleženci igrajo vloge zagonske ekipe, lahko en udeleženec prevzame vlogo vodje projekta. Drugi udeleženci pa delujejo kot tržni strategji ali finančni svetovalci. Skupina sodeluje pri predstavitvi poslovne zamisli namišljenemu vlagatelju. Nato udeleženci razmislijo o svojih spretnostih, kot so predstavljanje idej, pogajanja in sodelovanje, ter razpravljajo o tem, kako se te spretnosti ujemajo z njihovimi poklicnimi željami.

Katera znanja, uporabna na trgu dela, pomaga razvijati orodje/metoda?

S temi metodami mladi razvijajo samozavedanje, spretnosti odločanja in timsko delo, kar je dragoceno za uspeh na poklicni poti.



IGRANJE VLOG IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA SLUŽBO

Koristi za mlade

Pomaga jim krepiti samozavest, ko prevzemajo različne vloge, govorijo pred drugimi in vodijo skupine, kar jih pripravlja na podobne situacije v resničnem delovnem okolju. Udeleženci s skupinskimi dejavnostmi in igranjem vlog izboljšajo tudi svoje komunikacijske spretnosti in spretnosti timskega dela, kar jim omogoča boljše sodelovanje z drugimi in skupno reševanje konfliktov ali odločitev.

Ciljna skupina

srednješolci in mladi, vključeni v neformalno izobraževanje, ki so v ključni fazi raziskovanja poklicne poti in pridobivanja poklicnih spretnosti.

Viri

<https://guardup.com/how-to-larp-a-guide-for-beginners/>



Radoslav Blaško, Konferenca mladinskih svetov, Košice, 2024



IGRANJE VLOG IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA
SLUŽBO

Vsebina iz modularnih programov - Samopromocija

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Ljubljana, 2013

Opis metode

Krepitev temeljne kompetence samopromocije pri brezposelnem posamezniku in vpogled v ključne elemente osebnega trženja sta bistvenega pomena za napredovanje v karieri. Cilji samopromocije vključujejo izboljšanje medosebnih spretnosti, samozavedanja in samozavesti, razumevanje elementov zaposlitvenega razgovora, kar omogoča učinkovitejšo pripravo in izvedbo, ter izboljšanje veščin samopredstavitve in učinkovito upravljanje kariere so bistveni koraki. Poleg tega lahko seznanjanje z vedenjem uspešnih iskalcev zaposlitve zelo koristi strategiji iskanja zaposlitve.

Kako izvajati to metodo



1 moderator, 8 udeležencev



115 minut



predstavitev, računalniki, internetna povezava, papir, svinčniki

Udeležence spodbudite, da si predstavljajo institucijo, v kateri želijo delati, ali pa izberejo institucijo, ki so si jo že izbrali, in gredo na razgovor.

Najprej jim predstavite 5 faz zaposlitvenega razgovora:

1. Uvodni pogovor - izhodišča:

- Zavedajte se, da se v prvih 20 sekundah odločite, ali vam je všeč ali ne, in na to tako rekoč nimamo vpliva.
- Delujte naravno, nikakor ne arogantno. Malo živčnosti ni problem.
- urejen videz (z oblačili, primernimi za delovno področje) in dosledna govorica telesa.
- Ponudil nam je kratek, a trden stisk roke. Hkrati se zacelijo tudi oči.



IGRANJE VLOG IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA SLUŽBO

- Lahko se zahvalimo za povabilo in počakamo na povabilo, da se usedemo.
- Tehnika zrcaljenja govornice telesa sogovornika - učinek kameleona.

Na spletni strani . je . neopazen prilagoditev na . vedenje vzorcev . komunikacijskega partnerja.

S t e m lahko vplivamo na zaupanje, vendar bodite previdni, saj lahko ponavljanje gest očitno povzroči nasprotni učinek.

2. SPOZNAVANJE

- V tej fazi imate priložnost, da intervjuvanca prepričate, da ste pravi kandidat za določeno delovno mesto.
- Pripravite se na tipična vprašanja, kot so "Povejte mi nekaj o sebi, zakaj si želite to delovno mesto" itd., predvsem pa vas v tej fazi ne smejo presenetiti nepričakovana vprašanja.

3. PREDSTAVITEV PODJETJA

- Pozorno poslušajte.
- V tem delu pogovora imate priložnost pokazati, kako zelo ste se zanimali za podjetje.

4. VPRAŠANJA

- Po predstavitvi podjetja s strani delodajalca je pogosto priložnost, da dobite dodatne informacije o podjetju (npr. "Bi radi vprašali še kaj?", "Vas zanima še kaj o našem podjetju?").
- Če nimate več vprašanj, lahko razmislite o prejšnjem pogovoru in tako preverite, ali ste vse pravilno razumeli.

5. ZAKLJUČEK

- Hvala za intervju. Izkoristite ga in vprašajte, kdaj lahko pričakujete odgovor.

Izhodišča za pripravo 60" simulirane predstave

Cilj uspešne samopredstavitve mora biti vedno p r e d s t a v i t e v tega, kar znamo in v čem smo dobri, in ne tega, česar ne znamo in v čem smo dobri.



IGRANJE VLOG IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA SLUŽBO

nismo dobri.

1. Priprava

Udeleženci imajo zdaj čas, da se pripravijo na 60-sekundni simulirani nastop pred udeleženci. Cilj nastopa je doseči prepričljivost pri drugih udeležencih in zajema tri temeljne teme:

- kdo sem in v čem sem dober,
- kakšno prihodnost si želim,
- kaj bom storil zanjo.

Poleg pripravljenega komunikacijskega načrta se je treba temeljito pripraviti tudi na načrtovani razgovor ali predstavitev potencialnemu delodajalcu. Priprava vključuje informacije o podjetju, njegovi viziji in strateških načrtih za prihodnost ter obveščanje o značilnostih njegove organizacijske kulture in zaposlenih.

2. Predstavitvena vaja v 60"

Udeleženci imajo deset minut časa, da se pripravijo na 60-sekundni simulirani nastop pred drugimi udeleženci, v katerega poskušajo vključiti čim več priporočil. Cilj nastopa je doseči prepričljivost pri drugih udeležencih in zajema tri temeljne teme:

- kdo sem in v čem sem dober,
- kakšno prihodnost si želim,
- kaj bom storil za dosego svojih ciljev.

V nadaljevanju sledi kratka refleksija nastopa vsakega udeleženca.

3. Lastnosti uspešnega iskalca zaposlitve

Namesto zaključka povzetek obravnavanih tem in napotek za razmislek ob odhodu domov o značilnostih uspešnega iskalca zaposlitve.

Po mnenju D. Golemana (2010):

- 1. se je sposoben motivirati,
- 2. vztrajnost pri ovirah in doseganju ciljev,
- 3. prevzame odgovornost za svoja dejanja,



IGRANJE VLOG IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA SLUŽBO

- 4. obvladuje impulze - zmore odložiti zadovoljitev,
- 5. nadzoruje svoja razpoloženja,
- 6. razmišlja racionalno,
- 7. načrti za prihodnost.

Katera znanja, uporabna na trgu dela, pomaga razvijati orodje/metoda?

Ključne kompetence, ki jih metoda razvija:

- Komuniciranje: praksa strnjevanja ključnih sporočil v kratek, prepričljiv nastop izboljša sposobnost udeležencev, da jasno in asertivno komunicirajo - spretnost, ki je dragocena ne le pri prijavi na delovno mesto, temveč tudi v vsakodnevnih odnosih na delovnem mestu.
- Analitične spretnosti: analiziranje podjetij, institucij, ki ponujajo delo udeležencem, da bi dobili jasno sliko o trgu dela in profilu potrebnih delavcev.
- Samozavest: Udeleženci se urijo v jedrnatih in samozavestnih predstavitvi, ki je bistvenega pomena za razgovore za službo in navezovanje stikov.

Koristi za mlade

boljša pripravljenost na razgovor. S seznanjanjem s fazami razgovora in vadbo 60-sekundnega nastopa udeleženci pridobijo samozavest in usposobljenost za različne scenarije razgovora, od predstavitve do učinkovitega odgovarjanja na vprašanja. Tako lahko vlagajo v ohranjanje in povečevanje lastne zaposljivosti.

Ciljna skupina

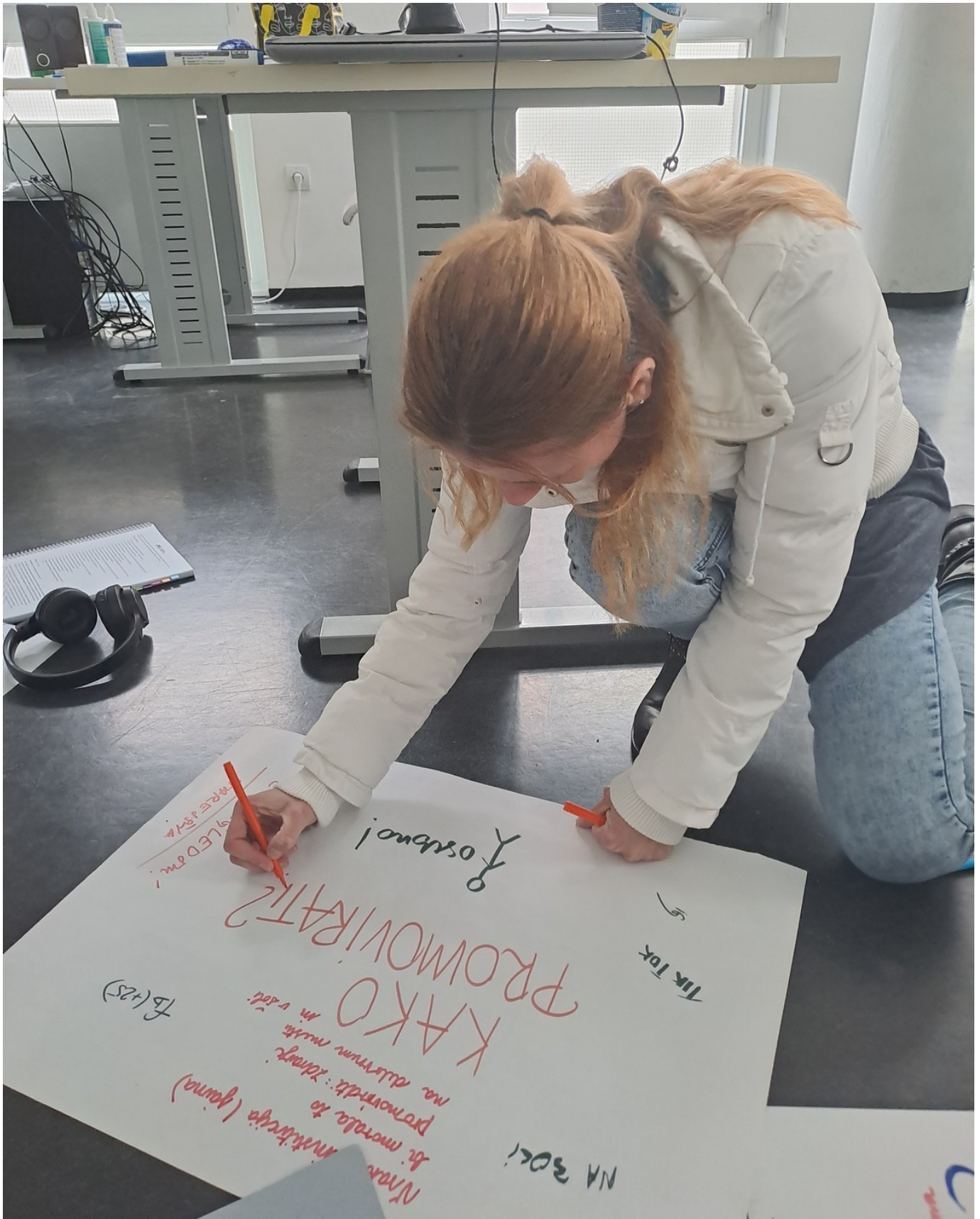
Brezposelni do 29. leta starosti

Viri

<https://www.vkotocka.si/wp-content/uploads/2018/08/BO-7.SAMOPROMOCIJA.pdf>



IGRANJE VLOG IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA SLUŽBO



Delavnica mreženja, ZPTM, 24. 1. 1. 2024, Dobova, Slovenija

Vrsta metod:

ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO



ORODJA ZA
SAMOREFLEKSIJO

Mosty z chudoby (Mostovi iz revščine) Ruby Payne, ki sta jo za Slovaško priredila Slavka Mačáková in Miro Polak.

ETP Slovaška, Slovaška republika,
program v teku

Opis metode

Metodologija Mosty z chudoby ("Mostovi iz revščine") je celosten pristop k razumevanju in reševanju revščine, ki se osredotoča na krepitev moči posameznikov s pomočjo prilagojene podpore. Ta metoda, ki jo je prvotno razvila Ruby Payne in je bila prilagojena za Slovaško, poudarja, da je treba na revščino gledati širše od finančnih omejitev ter upoštevati družbene, kulturne in psihološke dejavnike, ki vplivajo na življenje posameznikov.

Mosty Z Chudoby pri poklicnem svetovanju spodbuja celovito oceno okoliščin vsake stranke. Obravnava družinsko dinamiko, finančne obveznosti in osebne izzive, ki lahko vplivajo na poklicne odločitve. Metodologija uči tudi "skrita pravila" različnih družbenih razredov, pripravlja stranke na poklicno okolje in jim pomaga razumeti pričakovanja na delovnem mestu.

Pristop je osredotočen na krepitev samozavesti, prenosljivih spretnosti (kot sta reševanje problemov in prilagodljivost) in odpornosti, ki so bistvenega pomena za dolgoročni poklicni uspeh. Cilj te metode je zagotoviti trajnostno podporo, ki strankam pomaga doseči stabilno zaposlitev in finančno neodvisnost.

Kako izvajati to metodo



1 moderator, posamezne stranke ali majhne skupine 3-4 strank (odvisno od osredotočenosti seje)



približno 50-60 minut na seanso.



papir, pisala in vizualne pripomočke za razlago konceptov (npr. diagrami o "skritih pravilih" in finančni stabilnosti).

Koraki za izvajanje:

Metodologija Mosty z Chudoby ("Mostovi iz revščine") zagotavlja celovit okvir za karierno svetovanje, ki obravnava različne potrebe posameznikov iz okolij z nizkimi dohodki. Metoda je



ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

se izvaja v več fazah, prilagojenih edinstvenim okoliščinam in željam vsake stranke.

Faza 1

Razumevanje konteksta stranke

Najprej temeljito ocenite strankino osebno, socialno in ekonomsko ozadje. To vključuje razumevanje družinskih odgovornosti, finančnih obveznosti in duševnega zdravja. S temi informacijami moderator ustvari celotno sliko strankinega življenja in tako zagotovi, da je poklicno svetovanje prilagojeno njenim potrebam.

Faza 2

Določanje poklicnih ciljev

Spodbujajte razpravo, v kateri stranke opredelijo svoje želje in korake, ki so potrebni za njihovo uresničitev. Uporabite vizualna orodja ali pisne vaje, da strankam pomagata pri določanju jasnih in dosegljivih kariernih ciljev. Moderator lahko na primer vpraša: "Kaj želite doseči v svoji karieri?" in "Kateri majhni koraki vam lahko pomagajo, da to dosežete?". Ti cilji morajo biti realistični, izvedljivi in usklajeni s položajem stranke.

Faza 3

Obravnava "skritih pravil" in razvoj spretnosti

stranke poučite o "skritih pravilih" poklicnih okolij, ki jih posamezniki iz družin z nizkimi dohodki morda ne poznajo. To vključuje nenapisane norme, kot so točnost, mreženje in bonton na delovnem mestu. Moderator ta pravila razloži s primeri iz resničnega življenja in vajami igranja vlog ter tako strankam pomaga, da jih razumejo in uporabljajo.

Poleg tega se osredotočite na razvijanje prenosljivih spretnosti, kot so reševanje problemov, prilagodljivost, upravljanje časa in samozavest. Te spretnosti so ključnega pomena za krmarjenje na trgu dela in spopadanje z neuspehi.

Faza 4

Vključevanje finančne pismenosti in stabilnosti

strankam omogočite usposabljanje o finančni pismenosti in jim pomagajte razumeti, kako zaposlitev vpliva na dohodek gospodinjstva, prejemke in finančne obveznosti. Vključite vaje, kot so simulacije oblikovanja proračuna ali študije primerov, da bodo ti koncepti otipljivi. Razpravljajte o pomenu uravnoteženja



ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

finančne cilje in poklicne želje, da bi se izognili nenamernim motnjam pri družinskih prejemkih.

Faza 5

Oblikovanje in pregledovanje kariernih načrtov

vodenje strank pri oblikovanju prilagojenih poklicnih načrtov, ki določajo kratkoročne in dolgoročne cilje. Načrt lahko na primer vključuje kratkoročno prijavo na začetno delovno mesto in dolgoročno poklicno usposabljanje. Te načrte redno preverjajte s strankami in jih prilagajate glede na razvoj njihovih okoliščin in ciljev.

Faza 6

Zagotavljanje stalne podpore

Načrtujte redne kontrolne obiske s strankami, da bi se soočili z novimi izzivi in zagotovili dodatna navodila. Če ima stranka na primer težave na delovnem mestu, ji lahko mediator pomaga pri reševanju težav in prilagodi njen pristop. Spodbujajte nadaljnjo poklicno rast tako, da podpirate stranke pri nadaljnjem izobraževanju, pridobivanju certifikatov ali priložnostih za izpopolnjevanje.

Primer:

Razmislite o materi samohranilki, ki se sooča s finančno nestabilnostjo. Pospeševalec bi začel z razumevanjem njenih potreb po varstvu otrok, finančnih obveznosti in morebitnih vplivov na socialne prejemke. Vodil bi jo pri določanju poklicnih ciljev, na primer, da bi postala poklicna učiteljica. Pospeševalec bi lahko predlagal kratkoročne ukrepe, kot je prijavo na razpise za delovna mesta, in dolgoročne cilje, kot je pridobitev ustreznih certifikatov. Usposabljanje bi vključevalo tako spretnosti, specifične za delovno mesto, kot tudi mehke spretnosti, kot sta komunikacija in odpornost. Pospeševalec bi zagotavljal stalno podporo, da bi stranki zagotovil, da se spopade z izzivi na delovnem mestu in si zgradi trajnostno poklicno pot.

Katera znanja, uporabna na trgu dela, pomaga razvijati orodje/metoda?

Ključne kompetence, ki jih metoda razvija:

- Komunikacijske spretnosti: podpirajo sposobnost jasnega sporočanja idej, aktivnega poslušanja in učinkovitega sodelovanja z drugimi, kar je bistvenega pomena na večini delovnih mest.



ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

- Reševanje problemov: posamezniki pridobijo strategije za analiziranje izzivov, kritično razmišljanje in razvijanje praktičnih rešitev, kar so zelo iskane spretnosti na različnih delovnih mestih.
- Prilagodljivost: krepi odpornost in prilagodljivost za spopadanje s spreminjajočimi se delovnimi okolji in odgovornostmi ter pripravlja posameznike na dinamično naravo sodobnih delovnih mest.
- Upravljanje s časom: uči učinkovitega načrtovanja in določanja prednostnih nalog, kar je ključnega pomena za produktivnost in upoštevanje rokov.
- Samozavest in motivacija: podpira osebno rast s spodbujanjem pozitivne samopodobe in motivacije, kar posameznikom omogoča, da prevzamejo pobudo in samozavestno iščejo poklicne priložnosti.

Koristi za mlade

Ta praksa mladim prinaša številne pomembne koristi, ki jim pomagajo pri osebni in poklicni rasti. Prvič, z razvijanjem bistvenih veščin, kot so komunikacija, reševanje problemov in sposobnost prilagajanja, jim omogoča večjo zaposljivost, zaradi česar so močnejši kandidati za delovna mesta. Prav tako krepi njihovo samozavest, saj jim pomaga, da se počutijo bolj pripravljene in pozitivno naravnane na nove poklicne priložnosti. Na praksi se učijo o različnih poklicnih možnostih in načrtovanju prihodnosti, kar jim daje jasnejši občutek o tem, kaj želijo doseči. Delo z drugimi v tej praksi izboljša tudi njihove socialne spretnosti, ki so dragocene pri skoraj vsakem delu.

Ciljna skupina

Mladi odrasli, brezposelni posamezniki, osebe NEET in tisti, ki iščejo zaposlitev ali poklicno svetovanje, zlasti iz prikrajšanih okolij. ETP dela predvsem s posamezniki iz romske skupnosti, ki pogosto prihajajo iz družin z nizkimi dohodki in se pri zaposlovanju in socialni vključenosti soočajo z več ovirami.

Viri

<https://etp.sk/z-chudoby-k-sebestacnosti/>



ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO



Vir: YYSK, fotografija iz izkušnje z NEETS na ETP, julij 2023, Lunik IX, Košice, Slovaška



ORODJA ZA
SAMOREFLEKSIJO

POKLICNA ZRELOST - samoocenjevanje s pogovorom.

Cene Štupar - CILJ: izobraževalni programi za vse generacije in Center
Republike Slovenije za poklicno izobraževanje; Danska, Islandija,
Nemčija in Slovenija; 2019-2020

Opis metode

Poklicna zrelost, ki je opredeljena kot sposobnost obvladovanja nalog poklicnega ali kariernega razvoja v šestih dimenzijah: postavljanje ciljev, prilagodljivost, trg dela in delovno okolje, motivacija, odpornost, poklicne spretnosti. Orodje odpira prepoznavanje osnovnih kompetenc mladih ter spodbuja razmislek in pristope k želenim življenjskim spremembam na poti do večje poklicne zrelosti.

Kako izvajati to metodo



1 svetovalec, individualno



srečanje 45 minut



<https://youth-it.cool/vocational-maturity/>

Orodje ali svetovalni postopek, v katerem se orodje uporablja, je namenjen podpori mladim pri odločanju za vpis v poklicno izobraževanje ali vstop na trg dela. Posameznikova pot do cilja je lahko sestavljena iz bolj ali manj različnih korakov in situacij, ki jih lahko ponazorimo kot preplet cest, postaj, avtocest, slepih ulic in počivališč. Individualne poti je treba oblikovati skupaj z mladimi v okviru procesa individualnega svetovanja. Eden od rezultatov projekta YIT vključuje poklicno zrelost v taksonomijo individualnih poti mladih. Taksonomija temelji na danski praksi in obravnava napredek mladostnika na njegovih individualnih kariernih poteh: od njegove pripravljenosti za stik, pripravljenosti za svetovanje, pripravljenosti za odločanje, pripravljenosti za izobraževanje do njegove poklicne zrelosti. Pri tem je treba upoštevati, da je pot vsakega mladostnika do poklicne zrelosti edinstven proces, ki pogosto ni dobro opredeljen in bi ga bilo težko umestiti v eno samo fazo



ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

razvojnega cikla. Glede na taksonomijo in rezultate testiranja orodja v slovenskem prostoru gre za orodje, namenjeno mladim na prehodu iz stopnje pripravljenosti za izobraževanje v stopnjo poklicne zrelosti. Orodje je namenjeno podpori procesu individualnega svetovanja. Priporočljivo je, da se orodje uporablja po predhodnih pogovorih med svetovalcem in mladim o njegovem položaju. Optimalna je tista faza svetovalnega procesa, ko svetovalec že dobro pozna posamezno mlado osebo in v trenutku, ko odnos temelji na medsebojnem zaupanju.

Uporaba orodja je zasnovana tako, da se vsaka od petih razsežnosti v vsaki izjavi o razsežnosti oceni z enim od šestih možnih odgovorov: "Ni pomembno", "Bilo bi dobro, vendar ...", "Ne vem, ali mi uspe", "Včasih mi uspe", "Dokaj dobro mi gre", "To velja zame". Na začetku pri uporabi orodja se izbere eden od profilov: svetovalec, ciljna skupina ali svetovalec. Iste trditve lahko svetovalec opredeli dvakrat. Prvič z mislijo na trenutno stanje (izbere gumb "svetovalec"), drugič, kjer izbere gumb "cilj", glede na načrtovani razvoj v nekem prihodnjem obdobju.

Tretji gumb "svetovalec" je namenjen svetovalcu, da poda svoje mnenje o položaju mladega svetovalca, če oceni, da bi bilo to primerno in smiselno. Rezultati vseh treh profilov (svetovalec, ciljna oseba, svetovanec) se torej nanašajo na svetovanca in odražajo dani položaj njegovega procesa. Nabor odgovorov je prikazan v diagramu, ki ga lahko natisnete. Natisnete lahko tudi daljši dokument, v katerem so zapisane vse izjave in opredelitve. Rezultatov ne obravnavamo kot "dobrih" ali "slabih". Vsak diagram odraža stanje v danem trenutku in kaže, kje so smiselne nadaljnje razvojne dejavnosti. Skratka, orodje le dopolnjuje proces podpore mladim pri doseganju njihovih ciljev.



ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

Katera znanja, uporabna na trgu dela, pomaga razvijati orodje/metoda?

Ključne kompetence, ki jih metoda razvija:

- spretnosti odločanja: Orodje mladim pomaga oceniti njihove sposobnosti odločanja in pripravljenost za sprejemanje odločitev, povezanih s poklicno potjo. Poudarja sposobnost sprejemanja informiranih odločitev in spopadanja z nejasnostmi na poklicni poti. Sposobnost ocenjevanja kariernih možnosti, postavljanja ciljev in odločnega ukrepanja je ključna veščina na delovnem mestu, kjer morajo posamezniki pogosto reševati težave in sprejemati odločitve pod pritiskom.
- Orodje mlade spodbuja, da ocenijo svoj trenutni položaj. Ta proces spodbuja samozavedanje, ki je ključnega pomena za načrtovanje kariere in osebni razvoj. Poznavanje svojih prednosti in področij je ključnega pomena pri sprejemanju premišljenih kariernih odločitev.

Koristi za mlade

1. Orodje s samoocenjevanjem in pogovori podpira prepoznavanje osnovnih kompetenc mladih na njihovi poti do večje poklicne zrelosti, ki je potrebna za vstop na trg dela.
2. Orodje mlade spodbuja, da ocenijo svoj trenutni položaj in razmislijo o svojih ciljih za prihodnost.

Ciljna skupina

Brezposelni (do 29. leta starosti)

Viri

<https://www.vkotocka.si/priporocni/poklicna-zrelost-samoevalvacija-s-pogovorom/>
<https://youth-it.cool/>

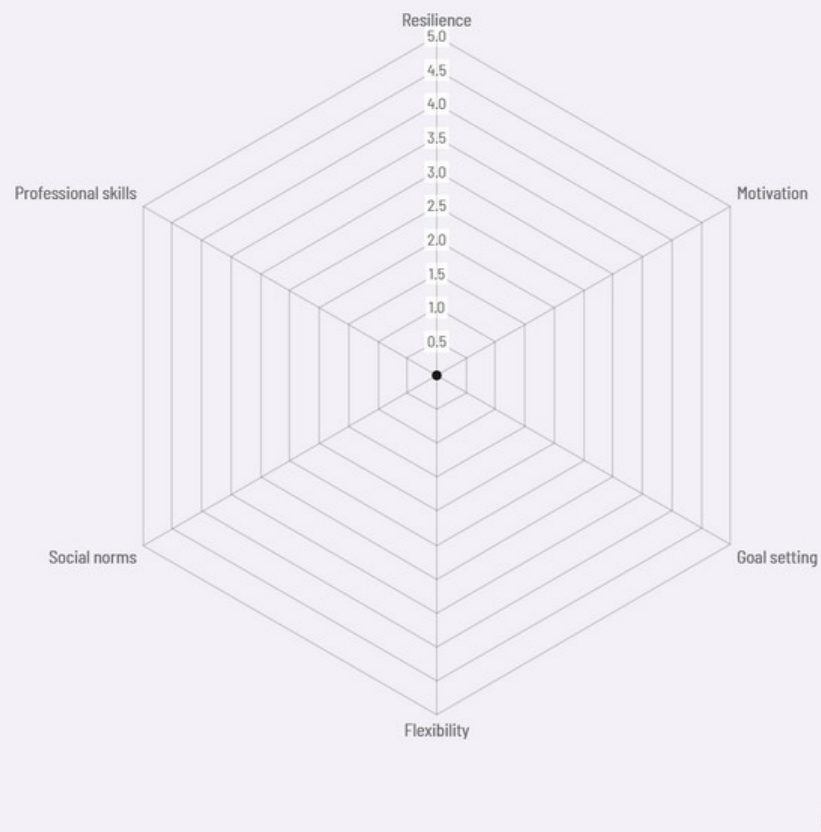


ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

26. 11. 2024

YOUR NAME

Resilience 0
Motivation 0
Goal setting 0
Flexibility 0
Social norms 0
Professional skills 0



ZPTM, Brežice, Jaz in jaz kot ..., Slovenija, 8. 11. 2024



ORODJA ZA
SAMOREFLEKSIJO

Delavnice za samorazvoj

dm drogerie markt Slovakia, Slovaška,
tekoči program

Opis metode

V okviru kariernega svetovanja metoda izkustvenega učenja omogoča praktičen pristop k razvijanju bistvenih spretnosti, ki podpirajo dolgoročni karierni uspeh. Z delavnicami o kritičnem razmišljanju, samorefleksiji, obvladovanju čustev, vrednotah in komunikaciji ta metoda udeležence opremi z orodji, potrebnimi za uspeh v poklicnem okolju. Postopek vodijo trenerji in psihologi, ki spodbujajo skupinske dejavnosti in strukturirane vaje za samorefleksijo ter udeležencem pomagajo, da se globoko povežejo z gradivom.

Izkustveno izobraževanje na področju kariernega svetovanja poudarja učenje z delom. Ta aktivni pristop posameznikom omogoča, da izkusijo dejanske posledice svojih odločitev in dejanj, kar spodbuja kritično razmišljanje in spretnosti reševanja problemov. Na primer, seje kariernega svetovanja lahko vključujejo igranje vlog zaposlitvenih razgovorov ali skupnih projektov, ki zahtevajo timsko delo in odločanje, kar udeležencem omogoča varno vadbo in izpopolnjevanje teh spretnosti.

Ta metoda spodbuja tudi osebno odgovornost in samorefleksijo, ki sta ključna vidika poklicnega razvoja. Udeležence spodbujamo, da prevzamejo odgovornost za svoje učenje in rezultate, kar jim pomaga krepiti odpornost, samozavest in prilagodljivost, ki so zelo cenjeni na delovnem mestu. Na sejah z reflektivnimi povratnimi informacijami udeleženci analizirajo svoja dejanja, ugotavljajo osebne prednosti in področja za izboljšanje ter se naučijo, kako te izkušnje posplošiti na prihodnje karierne situacije.

Metoda podpira upravljanje čustev in prilagodljivost, ki sta ključnega pomena za obvladovanje dinamike na delovnem mestu. Udeleženci pridobijo čustveno inteligenco, potrebno za strokovno rast in zadovoljstvo na delovnem mestu, saj se naučijo učinkovito obvladovati čustva in se premišljeno odzivati pod pritiskom.




ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

Pri izkustvenem kariernem svetovanju udeleženci niso pasivni prejemniki informacij, temveč aktivno sodelujejo v procesu, ki posnema scenarije iz resničnega sveta.

Kako izvajati to metodo

 1 moderator in skupina 10-20 udeležencev 

približno 60-90 minut na sejo

 scenariji, kartice za igranje vlog, flip-chart, markerji in gradiva za vaje za razmislek.

Koraki za izvajanje:

Metoda izkustvenega izobraževanja je zasnovana tako, da razvija praktične poklicne spretnosti, tako da udeležence potaplja v resnične scenarije, ki simulirajo dinamiko na delovnem mestu. Ta metoda se izvaja v treh glavnih fazah: priprava, aktivno sodelovanje in razmislek.

Priprava

Opredelite jasne cilje in poklicne spretnosti, ki jih želite razviti med sejo, kot so reševanje problemov, timsko delo, komunikacija in reševanje konfliktov. Pripravite scenarije, povezane z izzivi na delovnem mestu, kot so razgovori za službo, sodelovanje v skupini ali obvladovanje konfliktov. Lahko na primer pripravite scenarij, v katerem udeleženci sodelujejo pri reševanju simuliranega projektnega izziva, ki zahteva ustvarjalnost in sodelovanje.

Poskrbite, da bo pripravljeno vse gradivo, kot so scenariji za igre vlog ali spodbude za skupinske vaje. Udeležence na kratko seznanite s cilji seje in jim predstavite dejavnosti, ki jih bodo izvajali, ter ustvarite varno in spodbudno okolje za učenje in izražanje.

Aktivna udeležba

omogočiti praktične dejavnosti, ki udeležencem omogočajo, da se soočijo s kariernimi izzivi iz resničnega življenja. Primeri vključujejo:

- Simulacije razgovora za službo: Udeleženci se izmenično vživljajo v vloge intervjuvancev in intervjuvancev ter vadijo, kako se profesionalno predstaviti.
- Vaje za skupinsko delo: V majhnih skupinah sodelujejo pri izvedbi projekta ali reševanju problema, na primer pri iskanju idej za marketinško kampanjo.



ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

- Scenariji reševanja konfliktov: Udeleženci igrajo vloge v konfliktih na delovnem mestu, pri čemer vadijo strategije za umirjanje situacij in iskanje rešitev.

Moderator opazuje dejavnosti, po potrebi pa jih usmerja in podpira. Udeležence spodbuja, da zapustijo območje udobja in uporabijo kritično mišljenje za premagovanje izzivov.

Razmislek in analiza

Po vsaki dejavnosti organizirajte sestanek, na katerem udeleženci razpravljajo o svojih izkušnjah. Moderator spodbuja kritično samooceno in postavlja vprašanja, kot so:

- Kaj se je pri vašem pristopu obneslo?
- Kaj bi lahko storili drugače?
- Kako so te izkušnje povezane z vašimi poklicnimi cilji?

Udeleženci lahko svoja razmišljanja zapišejo v dnevnik ali s skupino delijo svoja spoznanja, kar spodbuja samozavedanje in vzajemno učenje. Vaje, kot sta čuječnost ali vodena vizualizacija, lahko udeležencem pomagajo pri obvladovanju čustev in krepitvi odpornosti.

Integracija in uporaba

Srečanje zaključite tako, da udeležencem pomagate, da svoje znanje povežejo z resničnimi kariernimi scenariji. Po vaji za skupinsko delo se na primer pogovorite o tem, kako sta sodelovanje in empatija bistvena v poklicnem okolju. Udeležencem ponudite izvedljive ukrepe za nadaljnji razvoj prakticiranih spretnosti, na primer določitev posebnih ciljev ali iskanje dodatnih možnosti usposabljanja.

Primer:

V simulaciji razgovora za službo udeleženci vadijo odgovarjanje na pogosta vprašanja, pri čemer dobijo povratne informacije o svojih odgovorih in govoricah telesa. Po simulaciji razmislijo o izkušnji in ugotovijo, na katerih področjih se lahko izboljšajo, na primer, da govorijo bolj samozavestno ali bolj strukturirajo svoje odgovore. Vodja lahko vključi vaje za krepitev zavesti, ki udeležencem pomagajo obvladati tesnobo pred razgovorom.



ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

Katera znanja, uporabna na trgu dela, pomaga razvijati orodje/metoda?

To orodje/metoda razvija več dragocenih spretnosti za trg dela. Ena od ključnih veščin je kritično mišljenje, ki mlade nauči učinkovito analizirati situacije in reševati probleme, kar je uporabno pri skoraj vseh delovnih mestih. Spodbuja tudi obvladovanje čustev, saj jim pomaga pri obvladovanju stresa in ohranjanju mirnosti v zahtevnih situacijah, kar je bistveno za ohranjanje produktivnosti in pozitivnega delovnega okolja.

Koristi za mlade

Ta praksa krepi samozavest mladih, saj se počutijo bolj pripravljene in sposobne, ko se približujejo novim poklicnim priložnostim.

Ciljna skupina

Učenci programa dualnega izobraževanja

Viri

<https://www.lifescied.org/doi/10.1187/cbe.19-12-0270>



EIP TC, Usposabljanje o zaposljivosti, Košice 2022



ORODJA ZA
SAMOREFLEKSIJO

Vsebina iz modularnih programov - Iskanje zaposlitve na skritem trgu dela - Mreženje

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Ljubljana, 2015

Opis metode

Mreženje je ena najučinkovitejših metod za dostop do skritega trga dela, saj vam pomaga vzpostaviti stik s potencialnimi delodajalci prek prijateljev, sorodnikov, sodelavcev in vseh drugih ljudi. Da bi bil vstop na skriti trg dela učinkovit, je treba načrtno pristopiti k vzpostavljanju stikov z ljudmi, ki imajo informacije o zaposlitvenih možnostih, poklicih, dejavnostih in delodajalcih ali ki se lahko povežejo z ljudmi, ki imajo te informacije.

Kako izvajati to metodo



1 moderator, 8 udeležencev



30 minut



predstavitev, računalniki, internetna povezava, tiskani časopis s prostimi delovnimi mesti, barvni papir, svinčniki

Najprej udeležencem predstavite iskanje na skritem trgu dela.

Predstavitev - MATERIAL

Mreženje v procesu iskanja zaposlitve zahteva sistematičen pristop, organizacijo, čas in trud, da bi dosegli največjo možno korist. Učinkovita metodologija mreženja je:

1. Razumevanje namena: Cilj mreženja ni neposredno zaprositi za zaposlitev, temveč vzpostaviti stike z ljudmi, da bi pridobili informacije, nasvete, izkušnje in imena ter se pozanimali o značilnostih, ki jih delodajalci iščejo pri kandidatih na tem področju, in izvedeli, kako so si drugi uspešno zagotovili zaposlitev.



ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

2. Povečanje omrežja: Z eno samo povezavo lahko pridobite več novih stikov. To je ključni element v procesu iskanja zaposlitve. Tukaj si preberite, kako razširiti mrežo:
 - opredelitev potencialnih stikov, vključno s prijatelji, družino, nekdanjimi sošolci, predavatelji, nekdanjimi delodajalci, sodelavci, drugimi iskalci zaposlitve, sosedi in znanci, ki lahko zagotovijo koristne informacije.
 - udeležba na družabnih srečanjih, konferencah in dogodkih, kadar je to mogoče.
 - včlanitev v strokovna združenja na tem področju.
3. Priprava:
 - Priprava jedrnate predstavitve o sebi, vključno z izobrazbo, izkušnjami in glavnimi prednostmi. Vedeti, katera vrsta dela vas zanima, koliko časa potrebujete za razgovor in kaj iščete - čas, informacije, nasvete, stike ali priporočila.
 - Raziskovanje področja, poklica in organizacij, ki vas zanimajo. Ta priprava izkazuje navdušenje in zagotavlja okvir za razumevanje novih informacij, pridobljenih z mreženjem.
 - oblikovanje prednostnega seznama stikov in določanje, s kom je treba najprej in s kom pozneje vzpostaviti stik. Pripravite osnutek scenarija za komunikacijo in razmislite o najboljšem načinu vzpostavitve stika z vsako osebo - osebno, po telefonu ali prek e-pošte.
4. Vzpostavljanje stikov:
 - Kontaktirajte bolj znana imena na seznamu, nato pa preidite k drugim.
 - Uporabite pripravljeno predstavitev in po potrebi navedite, kdo jih je priporočil.
 - Pripravite življenjepis, če bi kdo zahteval več.
5. Ostanite v stiku:
 - Zahvala za pomoč po telefonu ali e-pošti. • Z nadaljnjimi klici jih obveščajte o napredku.

Iskanje na skitem trgu dela

Udeleženci samostojno iščejo vse vire informacij o prostih delovnih mestih na odprtem trgu dela. Nato drug drugemu predstavijo svoje ugotovitve.



ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

Kje in kako iskati zaposlitev na odprtem trgu dela? Preden začnete iskati objavljena prosta delovna mesta, je dobro vedeti naslednje:

- Nazivi delovnih mest so včasih zavajajoči. Preberite opis delovnega mesta in zahteve delodajalcev, da ne zamudite primerne zaposlitve.
- Prosta delovna mesta niso vedno objavljena pod naslovom ali na strani, kjer jih pričakujete.
- Oglejte si, kateri delodajalci objavljajo delovna mesta, primerna za vas, in poiščite njihove konkurente ali delodajalce s podobno dejavnostjo. Ta seznam uporabite, ko želite raziskati skriti trg dela.
- redno spremljajte objave delovnih mest ter roke za oddajo vlog in življenjepisov.

Osnovno merilo za iskanje so njihovi zaposlitveni cilji, ki so povezani s poklicem ali delovnim mestom. Po potrebi uporabite tudi imena sorodnih poklicev, ki jih poznajo ali so jih odkrili s pomočjo opisov delovnih mest. Seznam potencialnih delovnih mest lahko razširijo tudi s pregledovanjem različnih objav, ki jih morda na prvi pogled sploh ne zanimajo. S podrobnejšo analizo zahtev, ki jih delodajalci postavljajo potencialnim kandidatom, lahko razumejo, da bi bilo to delovno mesto smiselno, ali pa nadalje raziskujejo poklic.

Možni viri iskanja zaposlitve na odprtem trgu dela so: publikacije Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, časopisi, agencije za zaposlovanje in internet.

Slabosti prijave na razpisana prosta delovna mesta:

- isto objavo vidi več iskalcev zaposlitve, zato morate pričakovati veliko konkurenco;
- le dobra četrtnina vseh objavljenih delovnih mest je nezasedenih, zato se ne ukvarjajte s tem, ampak odkrijte skriti trg dela.

Udeleženci delijo svoje ugotovitve.



ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

Katera znanja, uporabna na trgu dela, pomaga razvijati orodje/metoda?

Ključne kompetence, ki jih metoda razvija:

- **Kritično razmišljanje:** Udeleženci se naučijo vzpostavljati in vzdrževati poklicne stike, kar je ključna spretnost za širjenje zaposlitvenih možnosti in dostop do skritih trgov dela.
- **Analitične sposobnosti:** Dejavnost zahteva iskanje različnih virov informacij o delovnih mestih in analizo opisov delovnih mest. Te spretnosti so bistvene za ocenjevanje primernosti delovnega mesta in razumevanje pričakovanj delodajalcev.
- **Spretnosti reševanja problemov:** Raziskovanje alternativnih nazivov delovnih mest, panog in sorodnih položajev spodbuja prilagodljivost in miselnost za reševanje problemov, kar udeležencem omogoča ustvarjalno razmišljanje o iskanju zaposlitve.

Koristi za mlade

1. Udeleženci bodo pridobili celovito znanje o odprtih in skritih trgih dela ter se naučili, kako uporabiti različne vire.
2. Odkrili bodo možnosti za zaposlitev.
3. Spoznali bodo pomen profesionalnih odnosov.
4. Z analizo objav, opisov in pričakovanj delodajalcev bodo udeleženci izboljšali svojo sposobnost kritične presoje zaposlitvenih možnosti.
5. Izboljšali bodo tudi svoje raziskovalne spretnosti.
6. Strukturiran pristop k iskanju priložnosti za zaposlitev, vzpostavljanju mrež in nadaljnjim ukrepom bo udeležencem pomagal razviti boljše organizacijske spretnosti in spretnosti upravljanja časa, ki so ključne za uspešno iskanje zaposlitve.

Ciljna skupina

Brezposelni do 29. leta starosti

Viri

<https://www.vkotocka.si/priporocniki/priporocniki-za-izvajanje-modularnih-programov-na-podrocju-razvoja-kompetenc-za-iskanje-zaposlitve/>



ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO



Delavnica mreženja, ZPTM, 24. 1. 2024, Dobova, Slovenija



ORODJA ZA
SAMOREFLEKSIJO

Blob Tree

Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych, oktober
2024

Opis metode

Blob Tree je vizualno orodje, zasnovano tako, da ljudem omogoča neverbalno izražanje sebe in svojih čustev z uporabo človeških likov, znanih kot Blobi, ki so brez spola, starosti in kulture. Je orodje za samorefleksijo, ki pomaga prepoznati in izraziti občutke o preteklosti, sedanosti in prihodnosti. Razvil ga je psiholog Pip Wilson, uporablja pa se za prepoznavanje čustev in osebnosti.

Z drevesom Blob Tree se lahko pogovarjate o občutkih in čustvih, povezanih z določeno temo. Lahko je tudi spodbuda za pogovor o fazah projekta ali življenjskem obdobju. Gre za metodo za otroke, najstnike in odrasle, ki jo je mogoče uporabiti pri kateri koli temi.

Predpostavke o drevesu Blob:

- Blob je lik brez spola nedoločljive starosti, ki lahko simbolizira vsakogar od nas.
- Delo s kartami temelji na interpretaciji lastnih občutkov in mnenj - ni pravih ali napačnih odgovorov.
- Kartice spodbujajo pogovor o različnih, včasih težkih temah - z njimi je lažje deliti mnenja o določeni temi.

Kako izvajati to metodo



individualno ali v majhnih skupinah, največ 15



učencev 45 minut



natisnjeno kapljičasto drevo, pisalo

Navodila za udeležence (v tem primeru učence - morda jih boste želeli vključiti v svojo skupino):



ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

Oglejte si kapljice na drevesu. Razmislite o tem:

- Katera kapljica predstavlja vaše občutke o šoli na začetku šolskega leta ali na prvi šolski dan? Zakaj se ta kapljica odziva na vaše občutke ali kaže, kako ste se počutili?
- Kateri Blob predstavlja vaše počutje v šoli zdaj ali danes? Zakaj ta kapljica odmeva na vas ali kaže, kako se počutite? Ali se tako počutite samo v šoli? Ali obstaja še kakšna druga kapljica, ki predstavlja vaše počutje zunaj šole?
- Kateri Blob predstavlja vaš cilj ali končni Blob - Blob, kakršnega želite videti ob koncu šolskega leta? Zakaj se ta kaplja ujema z vami ali kaže, kako se počutite? Katere druge kapljice so po vašem mnenju na poti do te ciljne kapljice? Zakaj? Kako se boste ob tem počutili?

Morda bo koristno, če se o svojih odgovorih na glas pogovorite s staršem, prijateljem, mentorjem ali trenerjem. Lahko si jih tudi zapišete v dnevnik, da se boste lahko pozneje vrnili k njim in ponovili dejavnost ter ugotovili, kako so se vaše misli in občutki spremenili in/ali ostali enaki.

Katera znanja, uporabna na trgu dela, pomaga razvijati orodje/metoda?

To je orodje za samorefleksijo, ki vam omogoča, da prepoznate in izrazite svoje občutke o tem, kje ste bili, kje ste zdaj in kje si želite biti v prihodnosti. Orodje Blob Tree vam pomaga razvijati čustveno inteligenco, saj vas spodbuja k prepoznavanju in izražanju čustev, kar je ključna veščina pri timskem delu in komunikaciji. Spodbuja samorefleksijo, saj pomaga razumeti osebne prednosti, slabosti in motivacijo. Z določanjem ciljev in načrtovanjem korakov za njihovo doseganje krepi strateško razmišljanje in prilagodljivost. Razpravljanje o čustvih in željah krepi komunikacijske spretnosti in empatijo.

Koristi za mlade

1. Vadba Blob Tree pomaga mladim prepoznati in izraziti svoja čustva ter tako izboljšati čustveno zavedanje in samoregulacijo.
2. Na spletni strani . gradi . samozavest po
spodbujanjem . samoizražanje in razumevanjem
osebnih izkušenj.



ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

3. Uči postavljanja ciljev, tako da mladim pomaga prepoznati njihove osebne in akademske želje ter si prizadevati za njihovo uresničitev.
4. Razvija empatijo in komunikacijske spretnosti, potrebne za vzpostavljanje trdnih odnosov in sodelovanje z drugimi.
5. Spodbuja odpornost in prilagodljivost z razmislekom o izzivih in strategijah za njihovo premagovanje.

Ciljna skupina

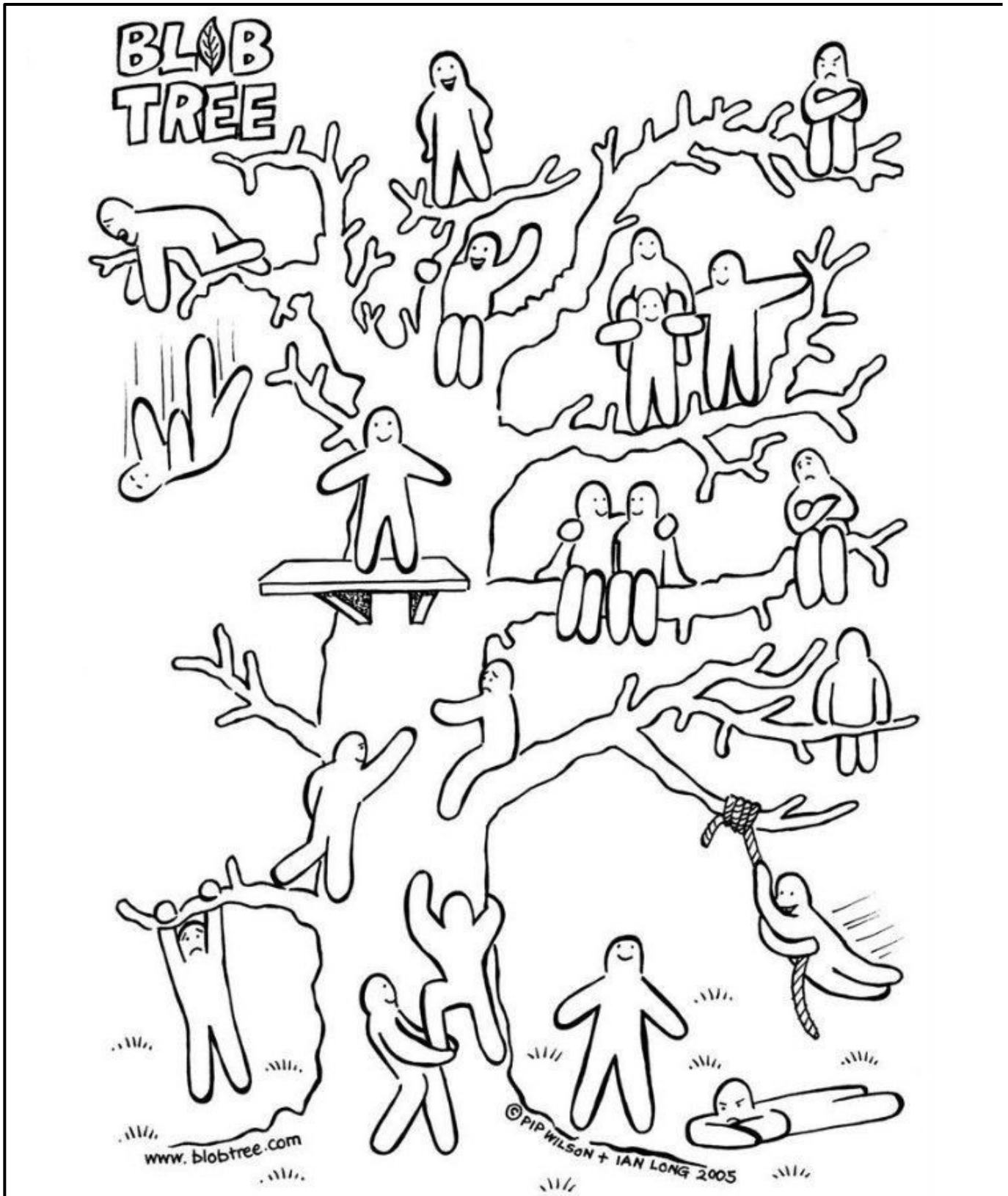
Otroci, mladi, odrasli

Viri

<https://i.pinimg.com/originals/b9/c2/10/b9c210b78fd85466fa004c9e131c923c.jpg>



ORODJA ZA
SAMOREFLEKSIJO





ORODJA ZA
SAMOREFLEKSIJO

Test dvajsetih trditev (TST)

Szkoła Podstawowa nr 82,
Wrocław, oktober 2023

Opis metode

Test dvajsetih izjav (TST) je orodje, ki se uporablja za raziskovanje, kako se ljudje opredeljujejo s pomočjo vrste izjav, ki se začnejo z "Jaz sem...".

Pomaga odkriti različne načine, na katere družbeni dejavniki, kot so kulturni, družinski in družbeni vplivi, oblikujejo samopodobo in samospoštovanje. Z razmišljanjem o odgovorih lahko udeleženci dobijo vpogled v ravnovesje med svojo osebno identiteto in vlogami, ki jih čutijo prisiljene igrati v družbi. Test prav tako poudarja vpliv zunanjih pričakovanj na občutek lastne vrednosti in osvetljuje povezavo med družbeno pripadnostjo in razvojem samopodobe.

Test je nenavaden, saj uporablja metodologijo odprtih vprašanj, zaradi česar kodiranje ni enostavno. Kuhn (1960) je navedel, da je treba odgovore na test dvajsetih trditev razvrstiti v pet kategorij:

1. Družbene skupine in klasifikacije
2. Ideološka prepričanja
3. Interesi
4. Ambicije
5. Samovrednotenje.

Kako izvajati to metodo



individualno ali v majhnih skupinah, največ 15



učencev 45 minut



papir, pisalo

Časovni raspored:

- Uvod - 5 min
- Reševanje testa dvajsetih trditev (TST) - 20 min
- Razprava in povzetek - 20 min



ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

Za to vajo lahko uporabite natisnjen seznam, vendar priporočam, da udeležencem preprosto razdelite prazne liste papirja, na katere naj zapišejo 20 začetkov stavkov "Jaz sem...".

Navodila za udeležence:

1. Zapišite številke od 1 do 20 od zgoraj navzdol in začetek stavka "Jaz sem...".
2. Dopolnite vseh 20 stavkov "Jaz sem". O svojem odgovoru ne razmišljajte preveč. Odgovori naj bodo hitri in spontani. Napišite vse, kar vam pride na misel. Stavki morajo biti kratki in jedrnat.
3. Zdaj je čas za analizo odgovorov. Vsakega razvrstite v štiri spodaj navedene kategorije. Po svojih najboljših močeh ocenite, kateri odgovori spadajo v kategorije A-način, B-način, C-način in D-način.
 - Odgovori v načinu A se nanašajo na telesne značilnosti, ki so pogosto navedene v vozniskem dovoljenju, na primer "sem blondinka", "sem nizka" ali "sem iz Wisconsin".
 - Odgovori v načinu B opisujejo družbeno opredeljene statuse, ki so običajno povezani s pripadnostjo skupini, kot so "sem študent", "sem katoličan" ali "sem Afroameričan".
 - Odgovori v načinu C opisujejo vedenjske sloge ali čustvena stanja, na primer: "Sem srečna oseba", "Sem ljubitelj country glasbe" ali "Sem modno oblečen".
 - Odgovori v načinu D so bolj splošni in manj individualni, na primer "Sem del veselja" ali "Sem človek".

Nekatere odgovore je morda težko razvrstiti - na primer odgovor "Sem Američan" lahko spada v kategorijo A, B, C ali D.

4. Vsak odgovor razvrstite v ustrezno kategorijo po svoji najboljši presoji. Preštejte število odgovorov v vsaki kategoriji in nato primerjajte rezultate. V kateri kategoriji je bilo največ odgovorov?

Vprašanja, ki podpirajo razpravo o povzetku:

- Kako menite, da različne kategorije (način A, način B, način C in način D) odražajo različne vidike vaše identitete?
- Ali je bilo kakšne odgovore težko razvrstiti? Zakaj so bili zahtevni in kako ste se odločili, kam jih uvrstiti?
- V kateri kategoriji je bilo največ odgovorov in kaj mislite, da to pove o tem, kako se opredeljujete?



ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

- Na spletni strani . . . verjamete, da . . . da je . . . na spletni strani način
prepoznati . . . s . . . določenimi vpliva na vaše samospoštovanje ali
samopodobo? Zakaj ali zakaj ne?
- Kako se kategorije odgovorov v tej nalogi nanašajo na to, kako vas drugi
dojemajo ali kako se vključujete v družbo?

Katera znanja, uporabna na trgu dela, pomaga razvijati orodje/metoda?

TST pomaga razvijati čustveno inteligenco in spretnosti samorefleksije. Orodje posameznike spodbuja k ocenjevanju lastne identitete in jim pomaga bolje razumeti njihove motivacije, vrednote in čustvena stanja. To vodi k boljši samoregulaciji, komunikaciji in medosebnim spretnostim, ki so dragocene na trgu dela. Krepi tudi kritično mišljenje in prilagodljivost, saj posameznike spodbuja k razmišljanju o tem, kako njihova identiteta vpliva na njihove poklicne odločitve in cilje. Je odlično izhodišče za osebe, ki se počutijo zmedene glede tega, kdo so in kdo želijo biti.

Koristi za mlade

1. Mladim pomaga raziskati in razumeti njihovo identiteto ter k r e p i občutek lastne vrednosti.
2. Omogoča boljše poklicne odločitve, saj jim pomaga razumeti njihov samopodobo in se spopasti z izzivi.
3. Spodbuja razmislek o vrednotah in čustvih ter m l a d i m pomaga razvijati empatijo in uravnavanje čustev.
4. Krepi samozavest in samozaupanje ter mladim daje moč v osebnem in poklicnem življenju.
5. S preučevanjem svojih družbenih pripadnosti in samoopredelitve lahko mladi uskladijo svoje poklicne želje s svojimi vrednotami.

Ciljna skupina

Mladi, brezposelni, NEET

Viri

<https://cdn.smartkarrot.com/wp-content/uploads/2022/09/force-field-analyses.png>



Co-funded by
the European Union



ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO



Fundacja Akcelerator Obywatelski Spark, The Twenty Statements Test (TST) - delavnice, Wrocław, 2023



ORODJA ZA
SAMOREFLEKSIJO

Kariera Gradbeništvo Intervju

Uniwersytet Wrocławski, Wrocław,
februar 2019

Opis metode

Intervju za oblikovanje kariere (CCI) je metoda, ki jo je razvil Mark Savickas kot del pristopa Life Design pri kariernem svetovanju. Ta metoda temelji na ideji, da ljudje gradijo svojo kariero z zgodbami, ki jih pripovedujejo o sebi, te zgodbe pa lahko uporabimo za razumevanje njihovih preteklih izkušenj in usmerjanje njihovih prihodnjih kariernih odločitev. KKI se osredotoča na pomoč posameznikom pri oblikovanju pripovedi o njihovi poklicni karieri. Ta proces jim omogoča, da bolje razumejo, kako pretekle izkušnje vplivajo na njihov trenutni poklicni položaj in prihodnje želje. Med razgovorom je posameznik naprošen, da razmisli o ključnih trenutkih v svojem življenju, kot so pomembni dosežki, izzivi in prelomnice. Te zgodbe se analizirajo, da bi razumeli njihove vrednote, interese in motivacijo.

4 ključna področja - metoda običajno vključuje štiri glavna področja:

1. Vprašanje o poklicni zgodbi osebe, na primer: "Povejte mi, kdaj ste bili ponosni na svoje delo" ali "Kdaj ste doživeli izziv, ki je vplival na vašo kariero?"
2. Razmislek o pomenu - spodbujanje osebe, da razmisli o tem, kako je razumela svoje izkušnje.
3. Raziskovanje prihodnjih možnosti ter predstavljanje možnih scenarijev in vlog v prihodnosti.
4. Povezovanje preteklosti, sedanosti in prihodnosti. Povezovanje preteklih poklicnih zgodb osebe s sedanji cilji in prihodnjimi željami.

Pristop življenjskega oblikovanja poudarja pomen obravnavanja kariere kot razvijajoče se pripovedi, v kateri si posamezniki sami oblikujejo karierno pot s pomenom, ki ga dajejo svojim izkušnjam. Intervju za oblikovanje kariere je zasnovan tako, da posameznikom pomaga prepoznati zgodbe, ki jih imajo o svoji karieri, raziskati, kako te zgodbe oblikujejo njihove poklicne odločitve, in si predstavljati nove, izpolnjujoče prihodnje poklicne poti.



ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

Kako izvajati to metodo



priporočamo individualno posvetovanje 1:1; po želji majhna skupina približno 5-6 oseb.



približno 60 minut



neobvezen papir, pisalo za zapiske.

Navodila za kariernega svetovalca:

1. Uvod: Razložite udeležencem, da je namen te dejavnosti razumeti svojo poklicno pot z razmislekom o preteklih izkušnjah in prihodnjih željah.
2. Pripovedovanje zgodb: Udeležence prosite, naj povedo zgodbo o svoji karieri, začeni z začetkom kariere, prek izzivov do trenutnega položaja. Spodbudite jih, da spregovorijo o svojih strasteh, vrednotah in ciljih - shema razgovora je lahko navdih, vendar se je ne držite strogo, razen če je to priporočljivo.
3. Razmišljanje o preteklosti in prihodnosti: Pomagajte udeležencem razmisliti, katere izkušnje so vplivale na njihovo trenutno poklicno izbiro in kaj želijo doseči v prihodnosti. Vprašajte jih, kaj bi radi dosegli.
4. Določanje ciljev: Na podlagi zgodbe pomagajte udeležencem določiti kratkoročne in dolgoročne poklicne cilje, ki so v skladu z njihovimi vrednotami in željami.
5. Zaključek: Na koncu udeležence spodbudite, da razmislijo o ukrepih, ki jih morajo sprejeti za dosego svojih poklicnih ciljev.

Shema intervjuja:

A. Kako vam lahko pomagam pri oblikovanju vaše kariere? •

Koga ste občudovali, ko ste odraščali? Povejte mi o njih.

- Ali redno berete kakšne revije ali gledate televizijske programe? Katere so to? Kaj vam je pri njih všeč?
- Imate najljubšo knjigo ali film? Povej mi, kaj se v njej zgodi. • Kakšen je vaš najljubši rek ali moto?
- Kateri je vaš najzgodnejši spomin? Rad bi slišal tri zgodbe o tem, kaj se vam je zgodilo, ko ste bili stari od 3 do 6 let.



ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

Katera znanja, uporabna na trgu dela, pomaga razvijati orodje/metoda?

Intervju za oblikovanje kariere je zelo učinkovit pri poklicnem svetovanju, saj posameznikom pomaga uskladiti njihove poklicne izbire z osebnimi pripovedmi, kar vodi k bolj smiselni in zadovoljujoči poklicni poti.

CCI pomaga razvijati spretnosti, kot so samozavedanje, postavljanje ciljev in odločanje, ki so pomembne za poklicno rast. S pripovedovanjem zgodb in razpravljanjem o svoji poklicni poti udeleženci razvijejo sposobnost, da drugim jasno predstavijo svoje spretnosti, vrednote in želje.

Koristi za mlade

1. Pogovor o gradnji kariere mladim pomaga bolje razumeti njihove vrednote, interese in motivacijo ter jim pomaga pri izbiri poklica.
2. Pri tem si je treba predstavljati prihodnje možnosti. Mladega človeka spodbujamo, da razmišlja o tem, kakšno delo ali vlogo bi želel opravljati, pri tem pa svojo sedanjo identiteto povezuje s svojimi poklicnimi željami.
3. Ta pristop spodbuja mlade, da prevzamejo odgovornost za svoje poklicne odločitve, kar povečuje njihovo samozavest in neodvisnost.
4. Z razmišljanjem o svojih poklicnih zgodbah se mladi naučijo, kako se prilagajati spremembam in uspešno krmariti med poklicnimi prehodi.

Ciljna skupina

Mladi, odrasli, brezposelni, NEET

Viri

[https://unesco.uwr.edu.pl/wp-content/uploads/sites/155/2023/01/Career- Intervju.pdf](https://unesco.uwr.edu.pl/wp-content/uploads/sites/155/2023/01/Career-Intervju.pdf)



ORODJA ZA
SAMOREFLEKSIJO

Career Construction Interview

*prof. Mark Savickas
(Northeastern Ohio Medical University, USA)*

- A. Jak mogę Ci się przydać, gdy będziesz konstruował/a swą karierę?
1. Kogo podziwiałeś/aś dorastając? Opowiedz mi o nim/niej.
 2. Czy regularnie czytasz jakieś czasopisma albo oglądasz programy telewizyjne? Jakież to czasopisma/programy? Co Ci się w nich podoba?
 3. Czy masz jakąś ulubioną książkę lub film? Opowiedz mi, co się w niej/nim dzieje.
 4. Jakież jest Twoje ulubione powiedzenie albo motto?
 5. Jakież jest Twoje najwcześniejsze wspomnienie? Chciałbym/ chciałabym usłyszeć trzy historie o tym, co Ci się przydarzyło, kiedy byłeś/aś w wieku do 3-6 lat.

Vrsta metod:

OCENJEVANJE OSEBNOSTI



OCENJEVANJE OSEBNOSTI

IKIGAI

Flexskill Slovaška,
Košice, poletje 2022

Opis metode

Metoda Ikigai je japonski pristop, ki se uporablja pri kariernem svetovanju in posameznikom pomaga pri iskanju poklicne poti, ki je skladna z njihovimi strastmi, močmi, potrebami sveta in finančno vzdržnostjo. "Ikigai" pomeni "razlog za obstoj", metoda pa posameznike vodi k iskanju izpolnitve z raziskovanjem štirih glavnih področij: kaj imajo radi, v čem so dobri, kaj svet potrebuje in za kaj so lahko plačani. Ta področja so prikazana v Vennovem diagramu s prekrivajočimi se krogi, kar posameznike spodbuja, da najdejo svojo edinstveno "sladko točko", kjer se srečujejo vsi štirje elementi.

Z vodenim razmislekom in vajami možganske nevihte so posamezniki pozvani, da naštejejo vidike vsakega področja posebej, nato pa opredelijo stičišča. Ta postopek jim pomaga razjasniti njihove interese in spretnosti, opredeliti pomembne prispevke, ki jih lahko dajo, in razmisliti o finančni vzdržnosti. Metoda Ikigai zagotavlja celovit, prilagojen okvir za načrtovanje kariere, ki se sčasoma razvija skupaj s posameznikom in podpira tako začetne poklicne odločitve kot tudi kasnejše poklicne spremembe.

Kako izvajati to metodo



1 moderator in skupina 5-10 udeležencev (ali individualno svetovanje)  90

minut



Natisnjeni Ikigai Vennovi diagrami, papir, pisala in markerji

Koraki za izvajanje:

Metoda Ikigai je strukturiran pristop h kariernemu svetovanju, ki posameznikom pomaga najti izpolnjujoče karijerne poti z usklajevanjem njihovih strasti, spretnosti, družbenega prispevka in finančnega potenciala. Izvaja se z vrsto vodenih vaj in reflektivnih razprav.



OCENJEVANJE OSEBNOSTI

Uvod v Ikigai

Najprej predstavite koncept Ikigai in razložite štiri področja, ki se križajo:

- Kaj vam je všeč: Dejavnosti in predmeti, ki prinašajo veselje.
- V čem ste dobri: Osebni talenti in poklicne spretnosti.
- Kaj svet potrebuje: Vključite se v različne cilje in vprašanja, ki jih strastno podpirate.
- Za kaj ste lahko plačani: Kariera ali priložnosti, ki zagotavljajo finančno stabilnost.
- Vsakemu udeležencu zagotovite natisnjen Vennov diagram okvira Ikigai za vizualizacijo procesa.

Viharjenje možganov za vsako področje

Udeležence vodite skozi vaje za zbiranje možganov za vsako poglavje:

- Kaj vam je všeč: Udeležence spodbudite, da prosto naštejejo dejavnosti, hobije in teme, v katerih uživajo, kot so umetnost, poučevanje ali raziskovanje novih krajev.
- V čem ste dobri: Naj opredelijo spretnosti ali prednosti, vključno z akademskimi dosežki, mehкими veščinami, kot je komunikacija, ali praktičnimi sposobnostmi, kot je kuhanje.
- Kaj svet potrebuje: Spodbujajte razpravo o vzrokih ali področjih, ki so jim pri srcu, kot so izobraževanje, zdravstveno varstvo ali ohranjanje okolja.
- Za kaj ste lahko plačani: Pomagajte udeležencem raziskati perspektivna poklicna področja, potencialne delovne vloge ali podjetniške podvige, ki so v skladu z njihovimi interesi in spretnostmi.

Udeležence spodbudite, naj ne razmišljajo preveč in se osredotočijo na to, da za vsako poglavje navedejo čim več idej.

Iskanje prekrivanj in prepoznavanje Ikigaja

Po končanem brainstormingu udeležence usmerite v analizo njihovega Vennovega diagrama. Ugotovite, kje se področja križajo, in poudarite točke, kjer se strast, znanje, družbeni prispevek in finančna priložnost ujemajo.

Prosrite jih, naj iz teh prekrivanj sestavijo seznam možnih poklicnih idej - to bo njihov "seznam Ikigai". Nekdo, ki na primer rad pripoveduje zgodbe, je več pisarja, mu je mar za izobraževanje in je lahko plačan za ustvarjanje vsebin, lahko razmisli o karieri ustvarjalca izobraževalnih vsebin.



OCENJEVANJE OSEBNOSTI

Določanje prednostnih nalog in izpopolnjevanje možnosti

Poskrbite za refleksivno razpravo, ki bo udeležencem pomagala razvrstiti ideje s seznama Ikigai po pomembnosti. Postavite vprašanja, kot so:

- Katera od teh idej vas najbolj navdušuje?
- Katera je najbolj skladna z vašimi vrednotami in dolgoročnimi cilji?
- Kakšne izzive predvidevate in kako jih lahko premagate?

Razvoj akcijskega načrta

Srečanje zaključite tako, da udeležence usmerite k oblikovanju izvedljivega kariernega načrta. Ta načrt mora vsebovati konkretne korake, kot so:

- raziskovanje izbranega področja ali poklica.
- ugotavljanje potrebnih znanj in spretnosti ali kvalifikacij ter oblikovanje načrta za njihovo pridobitev.
- mreženje s strokovnjaki s področja, ki jih zanima.
- Iščete mentorstvo ali pripravništvo za praktične izkušnje.

Spodbujanje udeležence . da določite . realistične mejnike in . časovni raspored za doseganje svojih ciljev.

Primer:

Udeleženec, ki svoj Ikigai opredeli kot "pomoč otrokom z izobraževanjem", lahko oblikuje akcijski načrt, ki vključuje raziskovanje programov poučevanja, prostovoljno delo na lokalni šoli in vpis v tečaj za pridobitev certifikata za izobraževanje.

Katera znanja, uporabna na trgu dela, pomaga razvijati orodje/metoda?

Metoda Ikigai pomaga razviti več spretnosti, ki so koristne za trg dela. Izboljšuje samozavedanje, saj pomaga ljudem razumeti njihove prednosti, interese in vrednote, kar pripomore k boljši izbiri poklica. Prav tako izboljšuje sposobnosti odločanja, saj posamezniki preučujejo različne poklicne možnosti, ki se ujemajo s tem, kar jih veseli in v čemer so dobri. Krepi se sposobnost prilagajanja, saj metoda spodbuja ljudi, da sčasoma premislijo in prilagodijo svoje cilje, kar je pomembno na današnjem spreminjajočem se trgu dela. Z oblikovanjem jasnih korakov do izbrane poklicne poti se razvijajo tudi spretnosti določanja ciljev, kar posameznikom pomaga, da ostanejo osredotočeni in organizirani.



OCENJEVANJE OSEBNOSTI

Koristi za mlade

Ta praksa mladim prinaša številne dragocene koristi, saj podpira njihovo osebno rast in prihodnjo poklicno uspešnost. Spodbuja samospoznavanje, pomaga jim razumeti njihove edinstvene sposobnosti, interese in vrednote, kar krepi samozavest in daje usmeritev za njihovo prihodnost.

Ciljna skupina

Študenti/ brezposelni, NEETS, zaposleni, ki iščejo zaposlitev

Viri

<https://www.youtube.com/watch?v=VRwhL1wwiU>



EIP TC, Usposabljanje o zaposljivosti, Košice 2022



Analiza SWOT / določitev CILJA


Partners Group SK, v teku

Opis metode

Prva metoda, Life Planner (določanje ciljev), se osredotoča na pomoč strankam pri določanju in doseganju ključnih finančnih ciljev na štirih glavnih področjih: varčevanje, pokojnina, stanovanje in posebni osebni cilji. Gospa Slosarčíková s strukturiranimi pogovori vodi stranke pri razjasnitvi teh ciljev in pripravi finančnih načrtov, ki so usklajeni z njihovimi potrebami in viri. Ta metoda strankam zagotavlja jasno pot do finančne stabilnosti in uspeha, saj podrobno obravnava vsak cilj in jim pomaga razumeti korake, ki so potrebni za njihovo uresničitev.

Druga metoda, analiza SWOT za razvoj kariere, se uporablja pri delu z zaposlenimi ali potencialnimi sodelavci. S tem orodjem oceni posameznikove prednosti, slabosti, priložnosti in nevarnosti, kar gospe Slosarčíkovi omogoča celosten pogled na njihov karierni potencial. S to analizo zaposleni dobijo vpogled v področja, na katerih lahko rastejo, kar jim omogoča, da si postavijo realne cilje in si prizadevajo za razvoj svoje vloge v organizaciji.

Kako izvajati to metodo

1 moderator (karierni svetovalac) in 1 udeleženec za Life Planner. Za analizo SWOT  jo lahko izvedete s posameznim udeležencem ali v manjšem skupine z 2-4 udeleženci



seja za načrtovanje življenja: 60-90 minut
seja za analizo SWOT: 50-60 minut



Načrtovalec življenja: papir, predloge za finančno načrtovanje, kalkulatorji in podatki o stranki (prihodki, izdatki, cilji).

Analiza SWOT: flip-chart ali papir, markerji in pripravljena matrika SWOT.

Načrtovanje življenja (določanje ciljev) Izvajanje

Metoda Life lanner posameznikom pomaga določiti jasne in izvedljive cilje na štirih ključnih področjih: varčevanje, upokojitev, stanovanje in osebne želje.



OCENJEVANJE OSEBNOSTI

Začnite z uvodnim sestankom, da ustvarite prijetno okolje. Moderator udeležencem zastavi vprašanja odprtega tipa, da bi razjasnil njihove cilje na teh področjih. Če je na primer cilj pokojninsko varčevanje, moderator stranko usmeri, da določi znesek ali časovni okvir. To srečanje se osredotoča na opredelitev realističnih in merljivih ciljev.

Naslednji korak vključuje celovito finančno analizo. Pospeševalec pregleda strankine prihodke, izdatke, prihranke in finančne obveznosti, da oceni njihovo trenutno finančno stanje. S tem se ustvari jasna podlaga za oblikovanje postopnega načrta za doseg ciljev. Če želi stranka na primer kupiti stanovanje, se pogovorita o željah glede stanovanj, možnih proračunih in možnostih financiranja.

Na podlagi teh informacij moderator pripravi prilagojen finančni načrt. Vsak korak v načrtu je razložen, tako da stranka razume potrebne ukrepe. Na primer, varčevanje 20 % mesečnega dohodka v treh letih za zagotovitev začetnega plačila. Načrtovana so redna nadaljnja srečanja, na katerih se pregleda napredek in po potrebi prilagodi načrt, da se prilagodi spremembam strankinih finančnih okoliščin.

Izvajanje analize SWOT

Analiza SWOT je odlično orodje za razvoj kariere, saj posameznikom ali manjšim skupinam pomaga oceniti prednosti, slabosti, priložnosti in nevarnosti ter tako usmerja njihovo poklicno rast.

Najprej pojasnite namen analize SWOT. Udeležence spodbudite, da jo obravnavajo kot konstruktivno samooceno za opredelitev področij za rast in poklicno napredovanje.

Udeleženci nato izpolnijo matriko SWOT:

- Prednosti: ključne spretnosti, kvalifikacije ali dosežki.
- Slabosti: Slabosti: področja, ki jih je treba izboljšati, na primer tehnične spretnosti ali upravljanje časa.
- Priložnosti: Priložnosti: notranje priložnosti, kot so napredovanja, ali zunanje priložnosti, kot so trendi v panogi.
- Grožnje: Potencialni izzivi, kot je . kot so . gospodarski pogoji ali . konkurenca na trgu dela.

Ko je analiza SWOT končana, moderator udeležencem pomaga



OCENJEVANJE OSEBNOSTI

izdelati osebni razvojni načrt. Zaposlenega, ki ima dobre sposobnosti javnega nastopanja (prednost), vendar omejeno tehnično znanje (slabost), lahko na primer spodbudite, da se udeleži delavnic ali poišče mentorja. Poudarite priložnosti v organizaciji, kot so programi vodenja, in razpravljajte o strategijah za ublažitev groženj, kot so spremembe v panogi.

Ta pristop zagotavlja, da udeleženci odidejo z izvedljivimi ukrepi ter jasno usmeritvijo za osebno in poklicno rast.

Primer za obe metodi

1. Pri načrtovalcu življenja je udeleženec, ki želi varčevati za visokošolsko izobrazbo, usmerjen, naj nameni 10 % mesečnega dohodka, zmanjša nepotrebne izdatke in razišče možnosti štipendiranja. Z rednimi pregledi se spremlja napredek in izvajajo prilagoditve, na primer povečanje prispevkov po povišanju plače.
2. Pri analizi SWOT vodja srednje ravni opredeli prednosti pri vodenju skupine in slabosti pri naprednih tehničnih orodjih. Načrtuje, da se bo udeležil delavnic o kodiranju (za izboljšanje spretnosti), hkrati pa bo izkoristil svoje dobre medosebne spretnosti in prevzel vodstvene vloge v podjetju.

Katera znanja, uporabna na trgu dela, pomaga razvijati orodje/metoda?

Ta metoda pomaga pridobiti več pomembnih spretnosti za trg dela. Spodbuja jasno razmišljanje, saj se posamezniki naučijo razumeti svoje prednosti, slabosti in priložnosti. Z določanjem ciljev in sprejemanjem odločitev, ki ustrezajo njihovim dolgoročnim načrtom, izboljšajo tudi svoje sposobnosti odločanja. Razvijajo se komunikacijske spretnosti, saj se stranke naučijo odkrito govoriti o svojih ciljih in potrebah. Krepijo se finančne spretnosti, saj bolje razumejo oblikovanje proračuna in načrtovanje prihodnosti.

Koristi za mlade

Bolje razumejo postavljanje in uresničevanje osebnih in poklicnih ciljev ter pridobivajo zaupanje v svojo sposobnost oblikovanja lastne prihodnosti. Pomaga jim razviti samozavedanje, saj se naučijo prepoznati svoje prednosti, področja za izboljšanje in ambicije.

Ciljna skupina

Zaposleni, študenti



OCENJEVANJE OSEBNOSTI

Viri

<https://www.youtube.com/watch?v=20Fx0H90-9I>

<https://www.youtube.com/watch?v=XpKvs-apvOs>

HOSTĚ:
Andrea
Kasanická
Straková



TÉMA:
Ako byť
matkou a úspešnou
podnikateľkou?

PARTNERS

#47
FINANCIE
PRI KÁVE





OCENJEVANJE OSEBNOSTI

Jaz in jaz kot ...

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Ljubljana, 2012

Opis metode


Ta metoda je bila razvita med projektom VKO in je del Trajnostnih karier in kompetenc samoupravljanja ali metode CH-Q. Zasnovana je tako, da udeležencem pomaga pri raziskovanju, prepoznavanju, presojanju in ocenjevanju osebnosti kot celote. Stališča jaza so tu razumljena kot različni vidiki naše osebnosti: naše lastnosti, značilnosti, stališča, vrednote, značaji, samopodoba, čustvena stanja, družbene vloge itd.

Kako izvajati to metodo



1 moderator in skupina 8 udeležencev 

120 minut

priloga 1, kamni, školjke, barvni izdelki, fotografije, stare revije,  svinčniki, barvice, markerji, pisala, papir velikega formata, lepilo v stiku, lepilni trak, bel list A4

Individualno delo v skupini

1. Udeležence najprej povabimo, da se sprostijo (kolikor je mogoče). Postavite jih v vlogo "raziskovalca samega sebe". Dajte jim čas, da razmislijo o sebi, naj razmislijo o vseh možnih in različnih položajih sebe (jaz kot ...). V pomoč: spodaj navedite seznam različnih možnih "položajev Jaz-a" in jih povabite, da označijo vse tiste, za katere menijo in čutijo, da jih dobro opisujejo. (Priloga 1). Če v tabeli ne najdejo vidikov, ki bi ustrezno opisovali njihove "položaje Jaz", lahko pridejo na vrsto sami. Udeleženci nato ponovno preučijo izbrane vidike ali "jaz-pozicije", ki so jih označili. V naslednjem koraku lahko izberejo in na manjše posamezne lističe papirja zapišejo deset tistih, ki jih resnično najbolj čutijo, da izstopajo, da vas najboljše opisujejo in da jih tako tudi ocenjujete.

2. Udeleženci imajo pred seboj zbrane besedne oznake svojih "I-pozicij". Udeleženci naj zdaj pomislijo na določeno "I-pozicijo" in dovolijo, da



OCENJEVANJE OSEBNOSTI

tok misli, da prosto teče skozi vse asociacije, ki se lahko pojavijo, hkrati pa dopušča, da se svobodno pojavljajo tudi različni občutki in čustva. Vse je v redu, vse je dovoljeno. Za vse izbrane "jaz-postaje" naj poiščejo ustrezne neverbalne materialne simbole, ki jih odražajo. Izberejo ali uporabijo lahko materiale, ki so jim na voljo (kamne, školjke, pisane izdelke, fotografije, stare revije itd.)

3. Zdaj se udeleženci postavijo v vlogo vsemogočnega "Stvarnika" in začnejo oblikovati "pokrajino svojega uma". Vzamejo naj papir večjega formata in so ustvarjalni; izberejo ali uporabijo lahko materiale, ki so jim na voljo:

- svinčniki, barvice, označevalci, pisala
itd.;• lepilo v stiku, lepilni trak;
- drugi materiali po želji (kamni, školjke, pisane tkanine, fotografije, stare revije
itd.);
- beli listi A4;• itd.

Morali bi umetniško izraziti, oblikovati, narisati ali napisati, kako vidite, zaznavate, doživljate sami. V "Pokrajino lastnega uma" lahko vključijo besedne oznake in nebesedne simbole vseh izbranih "jaz-pozicij". Katere oblike, barve, simboli, besede, slike ali podobe jih predstavljajo? Oceni dodajo "Pokrajino", tako da ta resnično odraža njih ali njihovo osebnost kot celoto. Če jim ne gre dobro od rok ali imajo ustvarjalno blokado, si lahko pomagajo s spodnjimi vprašanji:

- Ali bi moral biti v moji "pokrajini" kakšen vulkan? •
Ali je središče moje pokrajine nekje?
- Kaj pa nevihte v moji pokrajini? • Ali sije
sonce (kje)?
- Ali je oblačno, zasneženo, vetrovno?
- Ali in kje so mrzli, temni predeli?
- Ali obstajajo celine, države, oceani, morja, reke? • Kam
bi lahko umestili vir(e)?
- Katera od mojih "jaz-pozicij" preprosto ne sme manjkati?



OCENJEVANJE OSEBNOSTI

b) Delo v skupini

1. Razdelite udeležence v pare (ali majhne skupine) in se pogovorite o "pokrajinah". Pri tem si lahko pomagajo s spodnjimi vprašanji:

- Kaj vam pomeni ta umetniška kompozicija? • (Opišite posamezne elemente "Pokrajine".)
- Zakaj ste izbrali te barve, oblike, simbole, besede itd.? • Katere od vaših "I-položajov" so durove, molove ali dominantne?
- Kam teče energija?
- Ali katera koli "I-pozicija" deluje kot ovira, blokada ali "krajec" energije? • Ali katera koli "I-pozicija" deluje kot vir energije?
- Ali je kje prisotna napetost?
- Kakšni so odnosi, razmerja in povezave med različnimi "jaz-pozicijami"?
- Kakšno je razmerje med zasebnimi in poklicnimi ali strokovnimi "I-pozicijami"?
- Ali je v "pokrajini" mogoče opaziti kakšen vzorec?
- Kateri "I-položaji" so za vas še posebej pomembni ali imajo globlji pomen?
- Ali je v vaši pokrajini kakšna pozicija "jaz", ki je pomemben vir modrosti?
- Če je ni, ali jo lahko najdete in vključite?
- Katera "I-položaji" so še posebej pomembni za vaš osebni in poklicni razvoj?
- Katere "jaz-pozicije" bi radi razvili za užitek, za zabavo? • Bi radi kaj spremenili, dodali ali odvzeli?

Udeleženci naj shranijo svojo "Pokrajino svojega uma", saj bodo z njo nadaljevali delo med delavnico, jo podrobneje raziskovali, spreminjali, dopolnjevali in izboljševali. Lahko jim služi kot podlaga za samoocenjevanje in oblikovanje akcijskega načrta osebnega razvoja kariere. Na koncu si lahko udeleženci vzamejo še pet minut za razmislek in po želji zapišejo svoje zaključke ali spoznanja.



OCENJEVANJE OSEBNOSTI

Katera znanja, uporabna na trgu dela, pomaga razvijati orodje/metoda?

Ključne kompetence, ki jih metoda razvija:

- **Kritično razmišljanje:** Kritično razmišljanje: Udeleženci se izpopolnjujejo, ko razmišljajo o pomenu različnih "pozicij jaza", ocenjujejo energijske tokove v svoji "pokrajini" ter povezujejo svojo osebno in poklicno identiteto.
- **Čustvena inteligenca:** Dejavnost spodbuja udeleženca, da raziskuje različne vidike svoje identitete ("jaz-pozicije") in razmišljajo o tem, kako se dojemajo. S povezovanjem teh "jaz-pozicij" z neverbalnimi simboli in čustvenimi podobami razvijajo čustveno samozavedanje in se učijo, kako izraziti zapletene notranje izkušnje.
- **Komunikacija:** Ta vidik dejavnosti mladim pomaga pri izvajanju izrazne komunikacije. Krepi zaupanje v govorjenje o svojem notranjem svetu in jih spodbuja k aktivnemu poslušanju, ko razmišljajo o izkušnjah drugih.

Koristi za mlade

1. Z razmišljanjem o svojih "jaz-pozicijah" lahko mladi odkrijejo notranje konflikte ali protislovja (na primer, če je "jaz kot strokovnjak" v nasprotju z "jaz kot ustvarjalna oseba"), kar je lahko pomemben prvi korak pri njihovem reševanju in doseganju večje osebne harmonije.
2. Ta dejavnost udeleženca spodbuja k svobodnemu izražanju, spodbuja ustvarjalno razmišljanje in jim pomaga sprostiti njihov potencial za inovativnost in izvirno mišljenje.
3. Prepoznavanje "energijskih blokov" ali virov modrosti mladim pomaga razumeti, kam morajo usmeriti svojo energijo (ali sprostiti negativno energijo), kar je koristno orodje tako za osebno rast kot za razvoj kariere.
4. Spoznanja, do katerih bodo udeleženci prišli med ustvarjanjem "pokrajine svojega uma", jim lahko koristijo tudi pri nadaljnjih vajah, kot so priprava gradiva za oblikovanje biografije kompetenc, osebnega portfelja in akcijskega načrta osebnega razvoja ter zaposlitvenega razgovora.



OCENJEVANJE OSEBNOSTI

Ciljna skupina

Učenci, stari od 13 do 18 let

Viri

<https://www.vkotocka.si/priporocaki/delavnica-trajnostno-samoupravljanje-kariere-in-kompetenc-metoda-ch-q/>



ZPTM, Brežice, Jaz in jaz kot ..., Slovenija, 8. 11. 2024



OCENJEVANJE OSEBNOSTI

Priloga 1

tabela možnih »jaz-pozicij«		
1. Jaz kot moški	<input type="radio"/>	3. Jaz kot sodelavec
4. Jaz kot ženska	<input type="radio"/>	6. Jaz kot strokovnjak
7. Jaz kot vesel	<input type="radio"/>	9. Jaz kot brezposelni
10. Jaz kot žalosten	<input type="radio"/>	12. Jaz kot iskalec
13. Jaz kot navdušen	<input type="radio"/>	15. Jaz kot raziskovalec
16. Jaz kot podrejen	<input type="radio"/>	18. Jaz kot žrtev
19. Jaz kot zaskrbljen	<input type="radio"/>	21. Jaz kot idealist
22. Jaz kot jezen	<input type="radio"/>	24. Jaz kot neodvisen
25. Jaz kot ponosen	<input type="radio"/>	27. Jaz kot klovn
28. Jaz kot močan	<input type="radio"/>	30. Jaz kot duhoven
31. Jaz kot šibek	<input type="radio"/>	33. Jaz kot iskalec bližine
34. Jaz kot »Moja bolečina«	<input type="radio"/>	36. Jaz kot žrtvovalec
37. Jaz kot miren	<input type="radio"/>	39. Jaz kot odvisen
40. Jaz kot »Moja energija«	<input type="radio"/>	42. Jaz kot stvaritelj
43. Jaz kot nemočen	<input type="radio"/>	45. Jaz kot dejaven
46. Jaz kot depresiven	<input type="radio"/>	48. Jaz kot seksualen
49. Jaz kot dvomljivec	<input type="radio"/>	51. Jaz kot samosvoj
52. Jaz kot borec	<input type="radio"/>	54. Jaz kot individualist
55. Jaz kot razumevajoč	<input type="radio"/>	57. Jaz kot del skupine
58. Jaz kot pustolovec	<input type="radio"/>	60. Jaz kot izrazit
61. Jaz kot dominanten	<input type="radio"/>	63. Jaz kot strog
64. Jaz kot nemiren	<input type="radio"/>	66. Jaz kot nesposoben
67. Jaz kot izdajalec	<input type="radio"/>	69. Jaz kot vodja
70. Jaz kot iskalec priznanja	<input type="radio"/>	72. Jaz kot nihče
73. Jaz kot zahteven	<input type="radio"/>	75. Jaz kot norec
76. Jaz kot ljubosumen	<input type="radio"/>	78. Jaz kot zguba
79. Jaz kot perfekcionista	<input type="radio"/>	81. Jaz kot zmagovalec
82. Jaz kot tekmovalec	<input type="radio"/>	84. Jaz kot hči
85. Jaz kot krivec	<input type="radio"/>	87. Jaz kot ...
88. Jaz kot optimist	<input type="radio"/>	90. Jaz kot ...
91. Jaz kot ranljiv	<input type="radio"/>	93. Jaz kot ...
94. Jaz kot razočaran	<input type="radio"/>	96. Jaz kot ...
97. Jaz kot »Moja vest«	<input type="radio"/>	99. Jaz kot ...
2. Jaz kot silen	<input type="radio"/>	5. Jaz kot osramočen
8. Jaz kot skrben	<input type="radio"/>	11. Jaz kot ljubeč
14. Jaz kot nežen	<input type="radio"/>	17. Jaz kot samozavesten
20. Jaz kot osamljen	<input type="radio"/>	23. Jaz kot zaupajoč
26. Jaz kot intimen	<input type="radio"/>	29. Jaz kot varen
32. Jaz kot svoboden	<input type="radio"/>	35. Jaz kot oče
38. Jaz kot mati	<input type="radio"/>	41. Jaz kot mož
44. Jaz kot žena	<input type="radio"/>	47. Jaz kot prijatelj
50. Jaz kot uživalec življenja	<input type="radio"/>	53. Jaz kot sanjač
56. Jaz kot »Moja moškost«	<input type="radio"/>	59. Jaz kot »Moja ženskost«
62. Jaz kot »Otrok v meni«	<input type="radio"/>	68. Jaz kot materialist
65. Jaz kot pesimist	<input type="radio"/>	71. Jaz kot bojzljivec
68. Jaz kot materialist	<input type="radio"/>	74. Jaz kot stabilen
71. Jaz kot bojzljivec	<input type="radio"/>	77. Jaz kot labilen
74. Jaz kot stabilen	<input type="radio"/>	80. Jaz kot skriti
77. Jaz kot labilen	<input type="radio"/>	83. Jaz kot sin
80. Jaz kot skriti	<input type="radio"/>	86. Jaz kot igralec
83. Jaz kot sin	<input type="radio"/>	89. Jaz kot razkriti
86. Jaz kot igralec	<input type="radio"/>	92. Jaz kot delavec
89. Jaz kot razkriti	<input type="radio"/>	95. Jaz kot intelektualce
92. Jaz kot delavec	<input type="radio"/>	98. Jaz kot previden
95. Jaz kot intelektualce	<input type="radio"/>	
98. Jaz kot previden	<input type="radio"/>	



OCENJEVANJE OSEBNOSTI

Scheinova kariera Sidro

Szkoła Podstawowa nr 82,
Wrocław, november 2023

Opis metode

Edgar Schein - raziskovalec in psiholog - je opredelil glavne dejavnike, ki vplivajo na poklicno izbiro ljudi in njihovo zadovoljstvo pri delu. Vsakega od nas v poklicnem življenju vodi predvsem eno ali dve izbrani sidri. Scheinova sidra so orodje, ki vam pomaga razumeti, kakšne so vaše vrednote in poklicne preference. Uporabite ga lahko v različnih situacijah, kot so npr:

- Sprememba poklicne poti: Če razmišljate o spremembi poklicne poti, vam bo test pomagal ugotoviti, kaj je za vas pri vašem delu najpomembnejše.
- Osebni razvoj: Če želite bolje razumeti svoje prednosti in področja, ki jih morate razviti, vam lahko test zagotovi dragocene informacije.
- Načrtovanje poklicne poti: Test vam bo pomagal ugotoviti, katere vloge bi v a s lahko najbolj izpolnile, ko boste razmišljali o naslednjih korakih na svoji poklicni poti.
- Ocena zadovoljstva pri delu: Če menite, da vaše sedanje delo ne izpolnjuje vaših pričakovanj, vam lahko test pomaga razumeti, kaj natančno vas motivira.
- Vodenje ekipe: Kot vodja lahko test uporabite za boljše razumevanje motivacije članov svoje ekipe in ustrezno prilagodite svoj slog vodenja.

Scheinova karierna sidra - razlaga

To orodje opredeljuje osem različnih "kariernih sider", ki jih je opisal Schein. To so:

1. Strokovnost. Spremlja ga želja, da bi bil strokovnjak na določenem področju, da bi potrdil svoje mojstrstvo in horizontalno napredoval. Takšnih ljudi najpogosteje ne zanimajo vodstveni položaji.
2. Vodenje. Poklicni cilj je nato pridobivanje novih izkušenj na področju vodenja, sprejemanja odločitev, povečevanja obsega pooblastil in prizadevanj za finančni uspeh.
3. Samostojnost in neodvisnost. Povezana je z željo po razširitvi meje lastne svobode, osvoboditvi od omejevalnih vezi in omejitev (povezanih na primer z birokracijo in avtokracijo) ter z željo, da bi se osvobodili



OCENJEVANJE OSEBNOSTI

nadrejenih). Ljudje, ki so močno usmerjeni v neodvisnost, ne iščejo vodstvenih položajev, vendar ne želijo biti le izvrševalci ukazov nadrejenih. Njihov cilj je biti sam svoj krmar in jadrlec, delati kot samostojni strokovnjaki in z njimi povezana odgovornost.

4. Varnost in stabilnost. Glavna gonilna sila v tem primeru je čustvena povezanost s podjetjem, občutek zvestobe. Zaposleni z razmeroma močno potrebo po varnosti si lahko prizadevajo za vodstvene položaje, vendar najpogosteje znotraj iste enote. Običajno se branijo pred spremembami v okolju, npr. mednarodna kariera jih na splošno ne zanima.

5. Ustvarjalnost in podjetništvo. To se kaže v tem, da ustvarjalni ljudje radi pridobivajo znanje o sebi, organizaciji in njenih različnih podsistemih, opazijo probleme in jih rešujejo, si prizadevajo za uvajanje sprememb, inovacij itd. Običajno so mobilni in imajo pozitiven odnos do rotacije kot načina za izboljšanje svojih kvalifikacij in horizontalno napredovanje. Večina jih je zadovoljna s položajem svetovalca nadrejenega. Ena od vrst ustvarjalnosti je tudi podjetništvo.

6. Storitve in predanost drugim. Glavni življenjski cilj postane uresničevanje humanističnih vrednot, reševanje političnih problemov, pomoč drugim, zdravljenje, poučevanje. Ljudje, ki delijo te vrednote, se z veseljem vključujejo v družbene dejavnosti, se lotevajo prostovoljnega dela.


7. Izziv. Osnova za delovanje je pogosto želja po nasprotovanju težavam in sposobnost prevzemanja tveganja. Ljudje, ki imajo radi izzive, radi delajo v okolju, ki ustvarja priložnost za boj in tekmovanje. Področja izzivov so lahko zelo različna, npr. kot je reševanje podjetja pred stečajem, pa tudi trgovina in šport.

8. Življenjski slog. Ljudje, ki zastopajo te vrednote, si prizadevajo ohranjati sorazmerje in harmonijo med različnimi vidiki življenja, predvsem med delom in zasebnim življenjem. Pripravljeni so se odreči višjim dohodkom v korist preživljanja več časa s svojimi bližnjimi. Uspeh je zanje več kot le poklicni uspeh.



OCENJEVANJE OSEBNOSTI

Kako izvajati to metodo

 individualno ali v majhnih skupinah, največ 15

učencev  65 minut

 natisnjen test, pisalo

Vsem dajte izpis testa, tabelo z rezultati in razlago.

Časovni raspored:

- Uvod - 5 min
- Reševanje testa, štetje točk - 45 min
- Razprava in povzetek - 15 min

Navodila za udeležence:

Najvišjo oceno (najvišje število točk) pripišite stavkom, ki vas najbolj opisujejo, najnižjo oceno (najnižje število točk) pa stavkom, ki vam sploh ne ustrezajo. Če na primer v izjavi piše: "Sanjam o tem, da bi bil direktor podjetja," ji lahko dodelite naslednje rangiranje:

1 če ta izjava za vas sploh ne velja,
2 ali 3, če ta izjava velja za vas v nekaterih primerih, 4 ali 5,
če ta izjava velja za vas v veliki meri, 6, če ta izjava velja za vas v celoti.

V stolpec na levi strani izjav zapišite stopnje.

Zdaj še enkrat preglejte svoje odgovore in si zapišite tiste, ki ste jih uvrstili najvišje. Izberite TRI, ki vas najbolj opisujejo, in jim dodajte štiri (4) točke.

Tabela rezultatov

Rezultate, vnesene v stolpce, premaknite v polje ključev. Če seštejete točke, vnesene v posamezne stolpce, izračunajte število točk, dodeljenih vsakemu kariernemu sidru. Ne pozabite dodati štirih točk k rangom, ki vas najbolj opisujejo. Nato rezultat vsakega stolpca delite s pet. Tako boste dobili povprečno oceno za vsako lestvico, ki kaže pomembnost določene vrednosti kariernega sidra za vas.



OCENJEVANJE OSEBNOSTI

Za kariernega svetovalca:

Po seznanitvi z rezultati udeležencem predlagajte razpravo. Podporna vprašanja:

Katere poklicne poti so skladne z mojimi sidrišči?

- Ali ste že prej razmišljali o izbiri svojega prihodnjega delovnega mesta glede na svoje vrednote in motivacijo ter ne le glede na specifičnost delovnega mesta? Zakaj je pomembno delati v skladu s svojimi vrednotami in potrebami? Ali
- poznate ljudi, ki delajo v skladu s svojimi vrednotami ali v nasprotju z njimi?
- Ali menite, da se bodo karierna sidra, ki ste jih določili danes, v prihodnosti spremenila ali bodo ostala enaka? Zakaj?

Katera znanja, uporabna na trgu dela, pomaga razvijati orodje/metoda?

Scheinov test Karierna sidra pomaga ljudem odkriti, kaj je zanje najpomembnejše v poklicnem kontekstu. Pomaga jim bolje razumeti sebe in sprejemati pametnejše odločitve o svoji karieri. Pomaga jim tudi pri načrtovanju poklicne poti, prilagajanju potrebam trga dela in sprejemanju informiranih odločitev. Če poznajo svoje preference, lažje izberejo pravo šolo ali delovno mesto.

Koristi za mlade

Scheinov test sidrišč je orodje, ki vam pomaga razumeti poklicne vrednote in delovne preference na področju:

1. Spoznavanje samega sebe: test nam omogoča, da bolje razumemo sebe, svoje motivacije in to, kaj je za nas pomembno na naši poklicni poti. To vam omogoča sprejemanje bolj informiranih kariernih odločitev.
2. Prilagajanje delovnega mesta: razumevanje vaših poklicnih sider vam lahko pomaga najti delo, ki je bolj usklajeno z vašimi vrednotami in pričakovanji, kar povečuje zadovoljstvo pri delu.
3. Razvoj kariere: poznavanje motivacijskih dejavnikov je lahko ključnega pomena pri načrtovanju naše prihodnje poklicne poti. Osredotočite se lahko na področja, ki vas zanimajo in na katerih se najboljše počutite.
4. Boljši odnosi v ekipi: razumevanje raznolikosti vrednot v ekipi vam lahko pomaga ustvariti boljše delovno in sodelovalno vzdušje.



OCENJEVANJE OSEBNOSTI

Ciljna skupina

Mladi, osebe, ki so zamenjale zaposlitev, brezposelni, menedžerji/vodje ekip, NEET

Viri

http://www.ckzkk.pl/gallery /file/TEST_KOTWICE_SCHEINA-AKTYWNY-pdf.pdf



Fundacja Akcelerator Obywatelski Spark , Schein's Career Anchors, Wrocław, Poljska, 2024