

PRIPOROČNIK Z DOBRIMI PRAKSAMI

KARIERNO SVETOVANJE V AKCIJI



*Path
to Success*



**Co-funded by
the European Union**

Podpora Evropske komisije za pripravo te publikacije ne pomeni potrditve vsebine, ki izraža le mnenja avtorjev, Komisija in nacionalna agencija ne moreta biti odgovorna za kakršno koli uporabo informacij, ki jih vsebuje.

KA220-YOU - Partnerstva za sodelovanje na področju mladine

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

VODILNI PARTNER

Asociația Be You

PARTNERJI

Youthfully Yours SK

Zavod za podjetništvo, turizem in mladino Brezice (ZPTM Brezice)

Fundacja Akcelerator Obywatelski Spark

Priročnik je na voljo kot odprt vir in se lahko brezplačno uporablja kot izobraževalno gradivo.



Kazalo:

Uvod	4
• O tem priročniku	4
• Zakaj je potreben	4
• O partnerjih	6
Vrsta metod: profiliranje	10
• Kompas do uspeha	11
Vrsta metod: raziskovanje in možnosti zaposlitve	14
• Zemljevid skupnosti	15
Vrsta metod: vrzel v spretnostih	18
• Skupek samospoznavanja	19
Vrsta metod: upravljanje pričakovanj	22
• Moja prihodnost v mojih rokah	23
• JUMP kartice – Dosežite soglasje!	27
• Analiza področij moči	30
Vrsta metod: igranje vlog in priprava na razgovor za delo	33
• Razgovor za službo – igranje vlog	34
• LARP	38
• Vsebina modularnih programov – Samopromocija	42
Vrsta metod: orodja za samorefleksijo	47
• Mostovi iz revščine avtorice Ruby Payne, prilagojeno za Slovaško avtoric Slavke Mačákove in Miro Polaka	48
• POKLICNA ZRELOST – samoocenjevanje skozi pogovor	53
• Delavnice za osebni razvoj	57
• Vsebina modularnih programov - Iskanje zaposlitve na skritem trgu dela – Mreženje	61
• Drevo 'blob'	66
• Test dvajsetih izjav (TST)	70
• Intervju o karierni konstrukciji	74
Vrsta metod: ocena osebnosti	78
• IKIGAI	79
• SWOT analiza / postavljanje ciljev	83
• Jaz in jaz kot ...	87
• Scheinova karierna sidra	91
Zahvale	98

O partnerjih

Tukaj predstavljamo priročnik z naslovom Karierna svetovanja v akciji, ki je bil razvite v okviru projekta Pot do uspeha, financiranega s strani Evropske unije preko programa Erasmus+. Gre za rezultat več mesecev obsežnega raziskovanja in sodelovanja partnerjev.

Osebe, vključene v razvoj priročnika, ki predstavljajo nevladne organizacije iz Romunije, Slovaške, Slovenije in Poljske, so že vrsto let vključene v pomoč mladim pri njihovih prvih korakih na trgu dela in iskanju dobre zaposlitve. Skupaj smo opazili pomanjkanje sodobnega nabora orodij, ki vsebuje dobre prakse, ki bi jih tako začetni kot tudi izkušeni delavci z mladino, svetovalci za kariero in drugi strokovnjaki, ki delujejo na podobnih področjih, lahko uporabili za izboljšanje kakovosti svojega dela in povečanje njegove učinkovitosti.

Zakaj je potrebno?

Pokrajine delovnega trga se je v zadnjih letih spreminjalo hitreje kot kadarkoli prej. Zaprtja, povezana s pandemijo COVID-19, so hitro pospešila pojav dela na daljavo in hibridnega dela. Digitalni nomadi, ki nikoli fizično ne obišejo pisarne, vsako leto predstavljajo večji del delovne sile, kar prinaša nove priložnosti, hkrati pa od delodajalcev in delavcev zahteva prilagoditve na te spremembe.

Po stopinjah avtomatizacije in robotike, ki sta ob globalizaciji povzročila premik mnogih tradicionalnih delovnih mest, smo sedaj priča nastanku umetne inteligence. Posledično že opazimo, da mnogi kreativni in »pisarniški« poklici v bližnji prihodnosti izumirajo. Gig ekonomija, pobude DEI, poklici na področju podnebnih sprememb in trajnosti so le nekateri drugi fenomeni, ki v zadnjih letih preoblikujejo trg dela. Medtem ko bodo ta vprašanja morala biti naslovljena z reformami politike, pa jih morajo mladi že zdaj upoštevati pri svojih izobraževalnih in kariernih odločitvah.

UVOD

Tehnološka globalizacija in ekologija niso edini dejavniki, ki sprožajo te spremembe. Milenijci so postali prevladujoča demografska skupina aktivne delovne sile in so predstavili nove spremembe delodajalcem, ki se posebej v zahodnih gospodarstvih soočajo s trgom delovne sile, kjer je težko najti dobre delavce.

Trenutno pa generacija Z, prva generacija, vzgojena z vseprisotnimi pametnimi telefoni že od zgodnjega otroštva in 24/7 dostopom do interneta, ki je dodatno doživela dve leti zaprtja med izobraževanjem, stopa na svoje prve poklicne poti. Delodajalci poročajo o velikih težavah pri vključevanju te generacije v svojo delovno silo, saj navajajo pomanjkanje veščin, nerealna pričakovanja, pomanjkanje motivacije in discipline ter druge težave, ki jih je težko premagati.

Zgoraj omenjeni primeri so le nekateri izmed razlogov, zakaj morajo karierni svetovalci, delavci z mladino, 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 ravno z namenom, da bi pomagali pri tem, dodatni izidi, razviti v okviru projekta Pot do uspeha, pa bodo dopolnili priročnik in ustvarili celovit nabor orodij za strokovnjake na področju kariere.

UVOD

O partnerjih

Asociatia Be You

Be You je neprofitna organizacija, ki jo je novembra 2015 v Romuniji ustanovila ekipa dinamičnih strokovnjakov z izkušnjami na nacionalni in mednarodni ravni mladinskih projektov. Našo organizacijo vodi strastna skupina pedagogov, ustvarjalcev sprememb in navdušencev, ki si prizadevajo za opolnomočenje mladih ter spodbujanje njihove osebne in poklicne rasti.

Specializirani smo za spodbujanje razvoja mladih z neformalnim izobraževanjem, organizacijo delavnic, usposabljanj in priložnosti za prostovoljstvo. Naše pobude so vključujoče, saj obravnavajo 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, da lahko sprejemajo premišljene odločitve o svoji karieri. Asociatia Be You je katalizator za preobrazbo in uspeh, ki ga poganjajo mladi.

UVOD

O partnerjih

**Fundacja Akcelerator
Obywatelski Spark**



Fundacja Spark s sedežem v Wrocławu (Poljska) zagotavlja 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 izboljšala 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 gosti številna usposabljanja na Poljskem, Cipru, Portugalskem, v Italiji in Romuniji, namenjena 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 tisk.

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

UVOD

O partnerjih

Youthfully Yours



Youthfully Yours SK je neprofitna organizacija, ustanovljena na vzhodni Slovaški, ki si prizadeva za opolnomočenje mladih z inovativnim izobraževanjem in aktivno participacijo. V naši ekipi so izkušeni mladinski delavci, trenerji in fasilitatorji, ki s strastnim delom spodbujajo razvoj mladih in aktivno participacijo 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 in izvajamo delavnice o dobrem počutju. Na mednarodni ravni aktivno sodelujemo v dobro uveljavljenih partnerstvih in mrežah, ki jih podpirata program Erasmus+ in Evropska mladinska fundacija. Sodelujemo tudi s samoupravno regijo Košice, 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 krepijo zaupanje v svoje sposobnosti.

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

UVOD

O partnerjih

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



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 v okviru, ki bo pomagal graditi trajnostno in kakovostno mladinsko delo v Sloveniji. Postati želimo pomembni akterji pri oblikovanju evropske mladinske politike in krepitvi mladinskega dialoga na mednarodni ravni.

Enota Mladinski center Brežice skupaj z Mladinskim hotelom Brežice predstavlja evropski center 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 Mladinski center Brežice prizadeva razvijati in izvajati kakovostne izobraževalne programe z namenom krepitve kompetenc mladih.

Vrsta metod:

PROFILIRANJE

The background features a solid orange color with several large, overlapping, wavy shapes in a lighter shade of orange. These shapes are positioned in the lower half of the page, creating a dynamic, abstract composition.

PROFILIRANJE

Kompas do uspeha

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 aktivaciji njihove energije za doseganje določenih ciljev ter pomaga premostiti vrzel med željami in resničnostjo.

Kako izvesti metodo



1 fasilitator in skupina 15-20 udeležencev



50 minut



papir, stojalo z listi, svinčniki

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

- Kaj si želim v življenju?
- Kateri poklic mi to lahko omogoči?
- Kako ga lahko dosežem?

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. Voditelj 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, kakšne odločitve so sprejeli.

2. V drugi fazi lahko udeleženci delajo individualno ali v skupinah (glede na podobne želje, če predhodni odgovori to dopuščajo). V tej formuli morajo

PROFILIRANJE

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, strojevodja

Fasilitator bo spodbujal najrazličnejše možne izbire in s tem spodbujal velike želje. Na koncu se na flip-chart napiše seznam takšnih poklicev, pri čemer se skrbno izberejo poklici, ki so reprezentativni za večji nabor 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 fasilitator 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 aviatiki, moram biti dober v fiziki in matematiki. Zaključek bi bil: čeprav je matematika lahko dolgočasna, mi pomaga, da postanem pilot!

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

Ključne kompetence, ki jih metoda razvija:

- kreativno razmišljanje - udeleženci lahko vzpostavijo logično povezavo med svojimi pričakovanji na eni strani ter različnimi načini in oblikami, s katerimi je mogoče ta pričakovanja izpolniti;
- spretnosti samoupravljanja - določanje osebnih ciljev in razvijanje konkretnih načrtov za doseganje teh ciljev;
- raziskovalne spretnosti - prepoznavanje različnih poklicev na trgu dela, izbiranje sposobnosti, ki so za njih potrebne, in oblikovanje načinov, kako bi te sposobnosti lahko pridobili s pomočjo razpoložljivih virov.

Ugodnosti za mlade

1. Udeleženci bi z razumevanjem poti med cilji in uspehom v smislu procesa, ki ga nadzorujejo, pridobili večjo samozavest glede svoje prihodnosti.

PROFILIRANJE

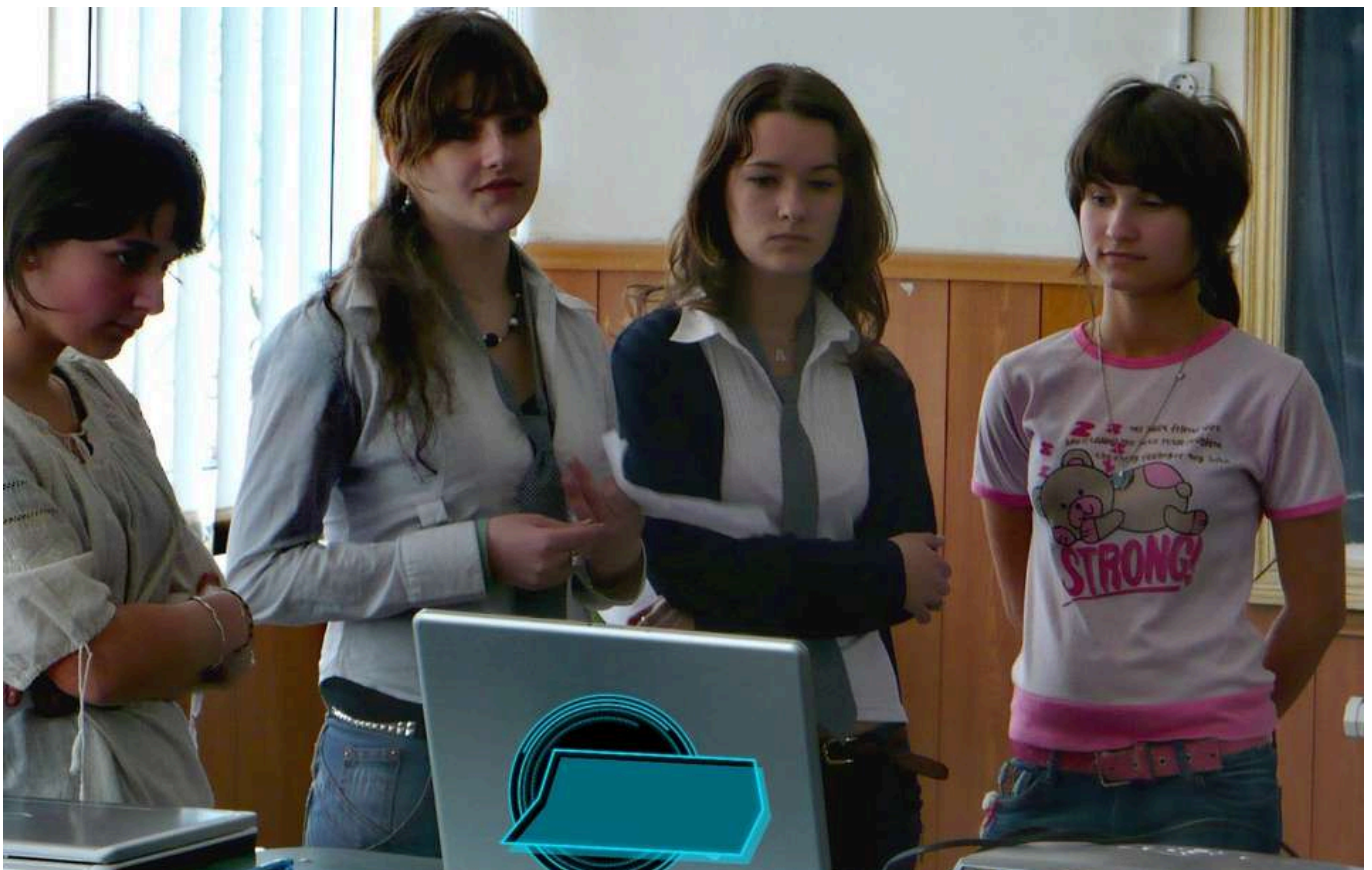
2. Udeleženci bi formalno izobraževanje razumeli kot instrument za doseganje osebnega uspeha, saj jim zagotavlja vire, potrebne za razvoj sposobnosti.

Ciljna skupina

Mladi, stari od 14 do 20 let

Viri

www.inovitaverde.ro



Asociația InoVita Verde, skupinska predstavitev med aktivnostjo Kompas uspeha, november 2019, Targoviste Romunija

Vrsta metod:

RAZISKOVANJE IN MOŽNOSTI ZAPOSLOTITVE

Zemljevid skupnosti

„Nicolae Titulescu” National College,
Pucioasa, februar - junij 2016


Opis metode

Ta metoda pomaga mladim približati trg dela ter izboljšati 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 aktivnost, 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 izvesti metodo

 1 fasilikator in skupina 15-20 udeležencev

 50 minut

 papir, stojalo z listi, svinčniki

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

Fasilikator lahko od mladih zahteva, da predhodno pripravijo samostojno dokumentacijo, lahko pa se dokumentacija pripravi med razširjeno delavnico z uporabo interneta. Fasilikator se lahko odloči tudi, da udeležence razdeli v ločene skupine in vsaki skupini dodeli določeno področje (javne institucije, finance, trgovina na drobno, industrija, promet itd.). Za vsakega opredeljenega akterja bi bili naštetni tudi poklici, pri čemer mora posredovati fasilikator, da pojasni vidike. Na primer na področju trgovine na drobno bi udeleženci ob omembi supermarketa kot poklice običajno navedli

RAZISKOVANJE IN MOŽNOSTI ZAPOSLOTITVE

„blagajničar“ ali „trgovec“, vendar v supermarketih sodelujejo tudi varnostniki, računovodje, tržni agenti itd. Če bi dodali takšne specifikacije, bi zagotovili raznolik seznam poklicev, ki bi ustrezal lokalnim posebnostim.

V kasnejši 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 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 bi se lahko nadaljevala na prihodnjih delavnicah z vprašanji, kot so: Kateri od teh poklicev bi me zanimal? Katere lastnosti so potrebne za opravljanje dela tega delovnega mesta? Kaj se moram naučiti v šoli, da bom dobil to delo?

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

Ključne kompetence, ki jih metoda razvija:

- Raziskovalne spretnosti: prepoznavanje različnih poklicev na trgu dela, izbiranje sposobnosti, ki so zanje potrebne, in načrtovanje načinov, kako bi te sposobnosti lahko pridobili z razpoložljivimi viri;
- 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 takšnih rezultatov kolegom.

RAZISKOVANJE IN MOŽNOSTI ZAPOSLOTITVE

Ugodnosti za mlade

1. Udeleženci bi vzpostavili neposreden stik s trgom dela, opisali njegovo strukturo, razumeli, kako ga je treba interpretirati, prepoznali priložnosti; ideja o zaposlitvi 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 za selitev/preselitev v iskanju drugega poklica. Mladi bi pridobili potrebne instrumente, da bi lahko sami raziskali trg dela v drugih mestih/občinah in sprejeli informirano odločitev.

Ciljna skupina

Mladi, stari od 16 do 24 let

Viri

<https://cnnt-puc.net>



Nicolae Titulescu National College, delo v skupini med aktivnostjo Zemljevid skupnosti, februar 2016, Pucioasa Romunija

Vrsta metod:

VRZEL V SPRETNOSTIH

Skupek samospoznavanja

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 je zaželeno, da mladi sodelujejo in izmenjujejo ideje, prepričujejo druge o svojem stališču ali predložijo argumente v prid svojim odgovorom. To zagotavlja možnosti za nove zamisli in razlage ter za sprostitev potenciala domišljije in ustvarjalnosti, ki ju imajo mladi.

Kako izvesti metodo



1 fasilitator in skupina 15-20 udeležencev



50 minut



papir, stojalo z listi, svinčniki

Fasilitator na stojalo zapiše poklic in udeležence razdeli v štiri skupine s štirimi nalogami: v prvi skupini opredeli prednosti poklica, v drugi opredeli slabosti, v tretji našteje sposobnosti, potrebne za ta poklic, v četrti 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 postavljeni okoli ključne besede na flipchartu.

Sledijo razprave pod nadzorom fasilitatorja. Da bi olajšal izmenjavo mnenj, fasilitator spodbuja udeležence, da izpodbijajo odgovore svojih vrstnikov (Ali res mislite, da bi bilo veliko potovanj prednost? Kaj pa družina?). Namen je spodbuditi udeležence, da raziščejo vse možnosti odgovora ter oblikujejo stališča v skladu s svojimi preferencami. Vaja argumentacije in protiargumentacije pomaga udeležencem, da si razjasnijo svoje mnenje.

VRZEL V SPRETNOSTIH

Vajo bi ponovili z drugim poklicem (nasprotne vrste). Tokrat bi se vloge med skupinami zamenjale: na primer tisti, ki so zadolženi za ugotavljanje prednosti, bi morali zdaj ugotavljati slabosti in obratno. Vajo izvajamo, kolikor 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 se jih morda prej niso zavedali.

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

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

Ključne kompetence, ki jih metoda razvija:

- Kritično razmišljanje: raziskovanje določene teme z več perspektiv, tehtanje prednosti in slabosti, primerjava širše slike z osebnimi preferencami; večfaktorska analiza;
- Komunikacija: zmožnost oblikovanja koherentnega sporočila, izdelave argumentov v prid temu sporočilu, dovzetnost za argumente drugih, primerjava različnih stališč in sklepanje iz njih;
- Učenje učenja: zmožnost določanja lastnih prioritetev v dobro informiranem okolju, raziskovanje razpoložljivih sredstev in virov za doseganje teh prednostnih nalog, razsodnost in argumentirana presoja;
- Domišljija in ustvarjalnost: raziskovanje različnih možnosti, predvidevanje tveganj in priložnosti ter snovanje možnih rešitev za ublažitev tveganj.

Ugodnosti za mlade

1. Udeleženci bi imeli priložnost, da na več ravneh preučijo svoje morebitne izbire in tako sprejmejo utemeljeno odločitev;
2. Udeleženci bi se naučili sodelovati v dialogu, prisluhniti drugim stališčem svojih vrstnikov in vzpostaviti lasten referenčni okvir, ko gre za prednosti in slabosti, prilagojen njihovi generacijski perspektivi;

VRZEL V SPRETNOSTIH

3. Karierna izbira bi se izognila pritiskom, ki jih običajno izvajajo družine, kjer se mladim vsiljujejo določene izbire in se razprave vodijo po volji staršev; v takih 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- prezentare v okviru dejavnosti Skupek samospoznavanja, marec 2022-Moreni Romunija

Vrsta metod:

UPRAVLJANJE PRIČAKOVANJ

Moja prihodnost v mojih rokah

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 zelenih 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 refleksije, strateškega načrtovanja in ustvarjalnega izražanja ta aktivnost pomaga udeležencem razčleniti njihove karijerne aspiracije na obvladljive korake, kar jih opolnomoči z jasnostjo in motivacijo za doseg njihovih ciljev.

Kako izvesti metodo

 1 fasilitator in skupina 15 udeležencev

 50 minut

 stojalo z list, karton velikosti A3 ali A2 (1 na udeleženca), barvni papir, razrezan v različne oblike (npr. roke, oblaki), pisala, svinčniki, barvni markerji, listki, papir A4

Navodila:

Uvod in možganska nevihta (10 minut):

Fasilitator začne s skupinsko možgansko nevihto zelenih poklicev. 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 fasilitator pozove udeležence, naj zaprejo oči in si predstavljajo, da imajo zeleno službo. S pomočjo usmerjevalnih vprašanj fasilitator spodbuja udeležence, da si predstavljajo podrobnosti, kot so vsakodnevne naloge, delovno okolje, obleka in interakcija s sodelavci ali strankami.

Oblikovanje izjave vizije (10 minut):

Po vizualizaciji vsak udeleženec dobi kos kartona in v zgornji desni kot ali na sredino table napiše izjavo vizije, 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):

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

Določanje lastnih ciljev (20 minut):

Vsak udeleženec oblikuje pet ciljev, s katerimi želi v določenem časovnem okviru (npr. 3-5 let) doseči svojo sanjsko službo. Udeleženci individualno pripravijo osnutek svojih ciljev, medtem ko jim fasilitator po potrebi pomaga.

Opredelitev ukrepov za vsak cilj (15 minut):

Udeleženci za vsak cilj navedejo tri konkretne ukrepe, ki jih lahko izvedejo za napredek pri doseganju tega cilja. Na primer, za cilj „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 teoriji barv za spletne strani.

Kompetence in področja za rast (5 minut):

Udeleženci opredelijo pet prednosti ali kompetenc, pomembnih za njihovo zeleno poklicno pot, in jih zapišejo v spodnji levi kot svoje table vizije. V spodnji desni kot zapišejo pet področij za rast ali slabosti.

UPRAVLJANJE PRIČAKOVANJ

Personalizacija in ustvarjalno oblikovanje (10 minut):

Udeležence spodbujamo, da prilagodijo svoje table vizij in jih s pomočjo ustvarjalnosti naredijo edinstvene in odsevajo njihove želje.

Razmislek in poročanje (10 minut):

Za zaključek udeleženci s skupino delijo svoje izkušnje in razmišljajo o vprašanih, kot so:

- Kako ste se počutili med procesom?
- Kateri del je bil najbolj zahteven? Najlažji?
- Kako realistični so vaši cilji?
- Ali se vam zdi, da je zaradi razčlenitve cilja na manjše korake ta lažje dosegljiv

Nadaljevanje:

Udeleženci odnesejo svoje table vizij domov in nadaljujejo z delom za doseg svojih ciljev. Če ima fasilitator stalne stike s skupino, lahko preveri napredek udeležencev.

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

Ključne kompetence, ki jih metoda razvija:

- Postavljanje ciljev in strateško načrtovanje
- Samospoznanje in samorefleksija
- Kreativnost in vizualna komunikacija
- Reševanje težav in prilagodljivost
- Motivacija in samozavest

Ugodnosti za mlade

1. Udeleženci bodo pridobili jasnost in smer v svojih kariernih ciljih.
2. Udeleženci bodo razvili samozavest.
3. Udeleženci se bodo naučili praktičnih veščin postavljanja ciljev in načrtovanja.
4. Udeleženci bodo pridobili samospoznanje in osebni vpogled.
5. Udeleženci bodo povečali motivacijo in zavezanost svojim ciljem.

Ciljna skupina

Mladi, stari od 16 do 24 let

UPRAVLJANJE PRIČAKOVANJ

Viri

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



Asociația Be You, Razvoj kariernega načrta med dejavnostjo Moja prihodnost v mojih rokah (del lokalnega projekta Pot do uspeha), 5. februar 2024, Targoviste Romunija

Kartice JUMP - Dosezite soglasje!

VKO točka,
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 izvesti metodo

 1 fasilitator in skupina 15-20 udeležencev

 50 minut

 papir, stojalo z listi, 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 bodo izbrali?

Vprašanje napišite na tablo ali drugo vidno mesto. Preverite, ali vsi razumejo vprašanje. Izberite kartico in navedite primer, kakšen bi lahko bil odgovor na

UPRAVLJANJE PRIČAKOVANJ

vprašanje. Učenci naj 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 to 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:** S predstavitvijo svojih odgovorov večji skupini udeleženci vadijo javno nastopanje, kar krepi samozavest pri izmenjavi idej in izboljšuje njihove predstavitvene spretnosti.

Ugodnosti za mlade

1. Udeleženci bodo razumeli zdrav delovni prostor in pozitivno delovno okolje. Z razpravo o tem, kaj naredi delovno mesto najboljše, bodo mladi dobili vpogled v ključne dejavnike, ki prispevajo k pozitivnemu delovnemu okolju.
2. Udeleženci bodo prepoznali svoje potrebe v delovnem okolju. To jim lahko pomaga razumeti, kaj naj iščejo na prihodnjem delovnem mestu, na primer podporne sodelavce, dobro vodstvo, ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter priložnosti za rast.
3. Udeleženci bodo prepoznali osebne prednosti. Naučili se bodo prepoznati lastnosti in vedenje, zaradi katerih izstopajo. To povečuje njihovo samozavedanje in jim pomaga spoznati pomen pozitivnih lastnosti, kot so zanesljivost, samoiniciativnost in timsko delo.

Ciljna skupina

Srednješolci

UPRAVLJANJE PRIČAKOVANJ

Viri

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



Jump kartice, ZPTM Brežice, posneto v Pišecah, Občina Brežice, Slovenija - 15. 11. 2025

UPRAVLJANJE PRIČAKOVANJ

Analiza področij moči

Technikum nr 15,
Wrocław, februar 2024

Opis metode

Analiza področij moči je orodje, ki olajša oceno obstoječega problema. Osnova te analize je teorija Kurta Lewina, Teorija področja moči, ki predpostavlja, da je vso vedenje posameznika določeno z interakcijo dveh vrst sil – spodbujevalnih sil in zaviralnih sil. Uporabimo jo, ko smo že prepoznali določen problem in moramo izbrati najboljšo rešitev. Omogoča nam izvedbo vrste simulacije posledic določenih dejanj ter pomaga premisliti mnoge alternativne rešitve na premišljen in sistematičen način.

Z analizo področja moči lahko vidimo pogoje za spremembo, napovemo ovire in najdemo koristna sredstva za rešitev problema. Izvajanje sprememb zahteva tri korake: odmrzovanje, spreminjanje in zamrzovanje.

Kako izvesti metodo



posamično ali v manjših skupinah, max. 15 učencev



45 minut



Tiskano gradivo analize področja moči, pisala

Časovni raspored:

- Uvod – 5 minut
- Izvedba testa, štetje točk – 30 minut
- Razprava in povzetek – 10 minut

Navodila za udeležence

1. Zapišite trenutno situacijo v sredino diagrama.
2. Zapišite ciljno situacijo spodaj.
3. Prepoznajte spodbujevalne sile in jih postavite na diagram.
4. Prepoznajte zaviralne sile in jih postavite na diagram.
5. Analizirajte diagram, da bi prepoznali morebitne spremembe specifičnih

UPRAVLJANJE PRIČAKOVANJ

- dejavnikov za dosego zelenega cilja.
6. Izberite 3 glavne spodbujevalne sile.
 7. Izberite 3 glavne zaviralne sile.
 8. Prepoznajte ukrepe, ki lahko okrepijo spodbujevalne dejavnike.
 9. Prepoznajte ukrepe, ki lahko oslabijo zaviralne dejavnike.
 10. Ocenite, ali je izbrana rešitev izvedljiva:
 - Če DA, pripravite akcijski načrt (natančno: kdo? kaj? kdaj? kje?).
 - Če NE, poiščite drugo rešitev.

Vprašanja za zaključno razpravo:

1. Kateri so spodbujevalni dejavniki, ki najbolj podpirajo dosego vašega cilja?
2. Kateri so zaviralni dejavniki, ki so se izkazali za največji izziv?
3. Katere ukrepe lahko sprejmete, da okrepite spodbujevalne dejavnike sprememb?
4. Kakšne korake lahko sprejmete, da oslabite zaviralne dejavnike?
5. Ali je vaš akcijski načrt realen in izvedljiv?
6. Katere vire ali podporo boste potrebovali za izvedbo vaše rešitve?

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

Orodje razvija kritično mišljenje in analitične sposobnosti, saj spodbuja udeležence, da ocenijo dejavnike, ki vplivajo na določeno situacijo. Krepi sprejemanje odločitev skozi strukturirano oceno alternativ in strateško načrtovanje z identifikacijo rešitev ter napovedovanjem ovir. Spodbuja prilagodljivost, saj uporabnikom pomaga, da napovedujejo in učinkovito obvladujejo spremembe.

Ugodnosti za mlade

1. Analiza področja moči pomaga mladim razviti sposobnost sistematičnega prepoznavanja in analize težav, kar jim omogoča, da izzive pristopijo na strukturiran in logičen način.
2. Krepi sposobnosti strateškega mišljenja in načrtovanja, ki so ključne za postavljanje in dosego osebnih in profesionalnih ciljev.
3. Gradi samozavest pri mladih, saj jih uči, kako sprejemati informirane odločitve na podlagi skrbne ocene možnosti.

UPRAVLJANJE PRIČAKOVANJ

4. Pripravlja mlade, da napovedujejo ovire, se prilagajajo spremembam in gradijo odpornost, saj jih opremi s spretnostmi za spopadanje s kompleksnostmi življenja in načrtovanja kariere.

Ciljna skupina

Mladi, odrasli, nezaposleni, NEET

Viri

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



Technikum št. 15, Analiza področja moči - razprava, Wrocław, Poljska, 2024

Vrsta metod:

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

Razgovor za službo - igra vlog

Asociatia 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 „Ja” in kaj „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.

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

Kako izvesti metodo



1 fasilitator in skupina 15 udeležencev



90 minut



prostor za 15 udeležencev, stoli za vsakega udeleženca, nekaj pisalnih miz, papir A4, stojalo z list, pisala in markerji, seznam vprašanj za razgovor za službo in kartice z delovnimi mesti za igro vlog

Navodila:

1. Uvod (10 minut):

Fasilitator 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 fasilitator predstavi temo zaposlitvenih razgovorov in izvede primerjalno vajo o tem, kaj lahko, je dobro, da naredimo

IGRANJE VLOG IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA DELO

med razgovorom, in česa ne smemo početi. Udeleženci se razdelijo v tri skupine, vsaka skupina pa dobi enake kartice z določenimi dejanji. Ta dejanja so razvrščena v dve kategoriji: „Delaj“ (npr. priprava vnaprej, primerna obleka, raziskovanje podjetja) in ‚Ne delaj‘ (npr. zamujanje, zaprta govorica telesa, drzna ali moteča obleka).

3. Priprava na igro vlog (15 minut):

Fasilitator razdeli udeležence v tri skupine in vsako skupino razporedi po različnih delih sobe. Vsaka skupina izbere izpraševalca in tri intervjuvance. Fasilitator 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 je predmet simulacije, vključno s ključnimi znanji in nalogami za vsako delovno mesto:

- spletni oblikovalec
- natak
- računovodja

3. Simulacija igre vlog (20 minut):

Udeleženci prevzamejo dodeljene vloge in izvedejo navidezne razgovore. Izpraševalci postavljajo pripravljena vprašanja, intervjuvanci pa odgovarjajo, s čimer simulirajo resnično izkušnjo razgovora na podlagi dodeljene vloge.

4. Razprava in razmislek (15 minut):

Po igranju vlog fasilitator zbere vse udeležence za razmislek. Udeleženci razpravljajo o svojih izkušnjah z vprašanji, kot so:

- o „Kako ste se počutili med razgovorom?“
- o „Kateri vidik je bil najbolj zahteven?“
- o „Ali je bilo lažje spraševati ali odgovarjati?“
- o „Ali ste bili pozorni na govorico telesa?“
- o „Na katera vprašanja je bilo najtežje odgovoriti?“

5. Razprava in zaključek (20 minut):

Fasilitator vodi skupinsko razpravo o učinkovitih odgovorih na posamezna vprašanja na razgovoru in praktičnih nasvetih. Udeleženci si izmenjajo

IGRANJE VLOG IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA DELO

spoznanja in ugotovitve, aktivnost pa se zaključi s povzetkom ključnih točk o uspešnih strategijah razgovora.

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

Ključne kompetence, ki jih metoda razvija:

- Samopredstavitvev na profesionalen način
- Raziskovalne in pripravljalne veščine za razgovor za zaposlitev
- Učinkovita komunikacija in aktivno poslušanje
- Kritično mišljenje in prilagodljivost

Ugodnosti za mlade

1. Izboljšana komunikacija in samoizražanje – udeleženci se naučijo jasneje izraziti svoje misli in se predstaviti na profesionalen način.
2. Boljše razumevanje bontona na razgovoru in pričakovanj – udeleženci spoznajo ključna pravila bontona pri razgovoru, kot so točnost, primerna obleka, pozitiven jezik telesa itd.
3. Izboljšane sposobnosti kritičnega mišljenja in reševanja problemov – s simulacijo situacije razgovora za zaposlitev udeleženci okrepijo svojo sposobnost odgovarjanja na nepričakovana vprašanja in učinkovitega spoprijemanja z izzivalnimi scenariji.
4. Dragoceni vpogledi v različna delovna mesta – s pomočjo igrami vlog udeleženci pridobijo vpogled v specifične naloge in pričakovanja pri posameznih poklicih, kar lahko vpliva na njihove prihodnje karijerne odločitve.

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 DELO



Asociatia Be You, simulacija razgovora za delo (del lokalnega projekta Pot do uspeha), 5 februar 2024, Targoviste Romunija

IGRANJE VLOG IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA DELO

LARP

Mladinski svet regije Košice,
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 učenje bolj zanimivo in nepozabno.

Pri 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 posledic v resničnem svetu.

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 LARP sta tudi določanje ciljev in razmišljanje o izkušnjah. Vsak lik v zgodbi ima svoje cilje, udeleženci pa si med igro prizadevajo za njihovo uresničitev. 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.

Igra LARP ustvari podporno skupnost, v kateri se udeleženci počutijo povezane in deležne podpore 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 DELO

Kako izvesti metodo



1 fasilitator 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 timskega 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

Začnite z opredelitvijo jasnih ciljev aktivnosti, kot so 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 zagotovite podrobno kartico vloge lika, ki vključuje ozadje, prednosti, slabosti in cilje njegovega lika. Na primer, vloga v scenariju za zdravstveno varstvo 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.

Izvedba igre vlog

Dejavnost začnite tako, da se udeleženci potopijo v scenarij. Spodbudite jih, da se v celoti vživijo v svoje vloge, sprejemajo odločitve in sodelujejo s svojo ekipo pri reševanju izzivov scenarija. Na primer, udeleženci v poslovnem okolju se lahko pogajajo o pogodbi, udeleženci v zdravstvu pa lahko v nujnih primerih razvrščajo paciente. Kot fasilitator opazujte interakcije in jih

IGRANJE VLOG IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA DELO

usmerjajte le, če se dejavnost ustavi ali zaide z začrtane poti.

Razprava in razmislek

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

- S katerimi izzivi ste se soočili 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 razpravljajo o tem, kako se spretnosti, ki so jih vadili, na primer vodenje ali reševanje problemov, uporabljajo pri uresničevanju njihovih poklicnih ciljev.

Povratne informacije in prihodnji razvoj

Zagotovite konstruktivne povratne informacije o uspešnosti posameznika in skupine ter poudarite prednosti in področja, 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 marketinški 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 to orodje/metoda?

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

IGRANJE VLOG IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA DELO

Ugodnosti 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 aktivnostmi 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

Vsebina iz modularnih programov – Samopromocija

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje,
Ljubljana, 2013

Opis metode

Krepitev ključne kompetence samopromocije pri brezposelni osebi in pridobivanje vpogleda v ključne elemente osebnega marketinga je ključnega pomena za napredovanje v karieri. Cilji samopromocije vključujejo izboljšanje medosebnih veščin, samospoznavanja in samozavesti, razumevanje sestavin zaposlitvenega razgovora, kar omogoča učinkovitejšo pripravo in izvedbo, ter izboljšanje veščin samopredstavitve in učinkovito upravljanje svoje kariere. Poleg tega bo seznanitev z vedenjem uspešnih iskalcev zaposlitve močno koristila strategiji iskanja zaposlitve.

Kako izvesti metodo



1 fasilitator, 8 udeležencev



115 minut



predstavitev, računalniki, internetna povezava, papir, svinčniki

Udeležence usmerite, naj si predstavljajo institucijo, kjer želijo delati, ali pa izberejo eno, ki so jo že izbrali, da se bodo udeležili intervjuja.

Najprej jim predstavite 5 faz zaposlitvenega razgovora:

1. UVODNI pogovor - izhodiščne točke:

- Zavedajte se, da se v prvih 20 sekundah oblikuje odločitev o tem, ali vam bo nekdo všeč ali ne, na to pa žal nimamo vpliva.
- Delujte naravno, nikakor ne arogantno. Malo živčnosti ni problem.
- Urejena zunanost (oblačila primerna za področje dela) in usklajeno telesno govorico.
- Kratek, a trden stisk roke, ki nam ga ponudijo. Ob tem se morajo tudi oči srečati.
- Lahko se zahvalite za povabilo in počakate na povabilo, da se usedete.

IGRANJE VLOG IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA DELO

- Tehnika usklajevanja telesne govorice z govornico sogovornika – učinek kameleona.

Gre za neopazno prilagajanje vedenjskim vzorcem komunikacijskega partnerja.

S tem lahko vplivamo na zaupanje, vendar bodite previdni, saj lahko prekomerna ponovitev gest povzroči nasproten učinek.

2. SPOZNAVANJE

- V tej fazi imate priložnost, da prepričate intervjuvalca, da ste pravi kandidat za določeno delovno mesto.
- Bodite pripravljeni na tipična vprašanja, kot so: "Povejte mi nekaj o sebi," "Zakaj želite to delovno mesto v tem mestu?", itd., vendar predvsem bodite pripravljeni na nepričakovana vprašanja v tej fazi.

3. PREDSTAVITEV PODJETJA

- Poslušajte pozorno.
- V tem delu pogovora imate priložnost pokazati, kako zelo ste se v resnici pozanimali o podjetju.

4. VPRAŠANJA

- Ko podjetje predstavi delodajalec, se pogosto ponudi priložnost za dodatna vprašanja o podjetju (npr. "Želite še kaj vprašati?", "Vas zanima še kaj o našem podjetju?").
- Če nimate več vprašanj, lahko reflektirate prejšnji pogovor in tako preverite, če ste vse pravilno razumeli.

5. ZAKLJUČEK

- Zahvalite se za razgovor. Izkoristite priložnost, da vprašate, kdaj lahko pričakujete odgovor.

Izhodiščne točke za pripravo 60-sekundne simulirane nastopa

Cilj uspešne samopredstavitve naj bo vedno predstavitev tega, kar znamo in v čem smo dobri, ne pa tega, kar ne vemo in v čem nismo dobri.

1. Priprava

Udeleženci imajo zdaj čas, da se pripravijo na svoj 60-sekundni simulirani

IGRANJE VLOG IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA DELO

nastop pred drugimi udeleženci. Cilj nastopa je dosego prepričljivosti pri drugih udeležencih, pokriva pa tri temeljne točke:

- Kdo sem in v čem sem dober.
- Kakšno prihodnost želim.
- Kaj bom storil za to.

Poleg pripravljenega komunikacijskega načrta je potrebno temeljito pripraviti tudi pred načrtovanim intervjujem ali predstavitvijo potencialnemu delodajalcu. Priprava vključuje informacije o podjetju, njegovi viziji in strateških načrtih za prihodnost ter informacije o značilnostih njihove organizacijske kulture in zaposlenih.

2. Prezentacija v 60 sek.

Udeleženci imajo 10 minut časa, da se pripravijo na svoj 60-sekundni simulirani nastop pred drugimi udeleženci, v katerem se trudijo vključiti čim več priporočil. Cilj nastopa je dosego prepričljivosti pri drugih udeležencih, pokriva pa tri temeljne točke:

- Kdo sem in v čem sem dober.
- Kakšno prihodnost želim.
- Kaj bom storil, da dosežem svoje cilje.

Sledi kratka refleksija nastopa vsakega udeleženca.

3. Kakovosti uspešnega iskalca zaposlitve

Namesto zaključka sledi povzetek razpravljenih tem in napotek za razmislek na poti domov o značilnostih uspešnega iskalca zaposlitve.

Po D. Golemanu (2010):

- 1.zna motivirati sebe,
- 2.vztraja pri premagovanju ovir in doseganju ciljev,
- 3.prevzema odgovornost za svoja dejanja,
- 4.obvladuje impulze – sposobnost odlašanja zadostitve,
- 5.obvladuje svoja čustva,
- 6.razmišlja racionalno,
- 7.načrtuje prihodnost.

IGRANJE VLOG IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA DELO

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

Ključne kompetence, ki jih metoda razvija:

- **Komunikacija:** Praksa strniti ključna sporočila v kratko, prepričljivo predstavitev povečuje udeležencevo sposobnost jasne in odločne komunikacije—veščina, ki je dragocena ne le pri prijavih za zaposlitev, temveč tudi v vsakodnevnih interakcijah na delovnem mestu.
- **Analitične veščine:** Analiziranje podjetij in institucij, ki ponujajo delo, udeležencem omogoča jasen vpogled v delovni trg, prav tako pa tudi v profil iskanih delavcev.
- **Samozavest:** Udeleženci vadijo predstavitev sebe na kratko in samozavestno, kar je ključno za zaposlitvene razgovore in mreženje.

Ugodnosti za mlade

Izboljšana pripravljenost na razgovor – z seznanitvijo s fazami zaposlitvenega razgovora in vajo 60-sekundne predstavitve udeleženci pridobijo samozavest in kompetence za obvladovanje različnih scenarijev razgovora, od uvodov do učinkovitega odgovarjanja na vprašanja. Tako so sposobni investirati v ohranjanje in povečanje lastne zaposljivosti.

Ciljna skupina

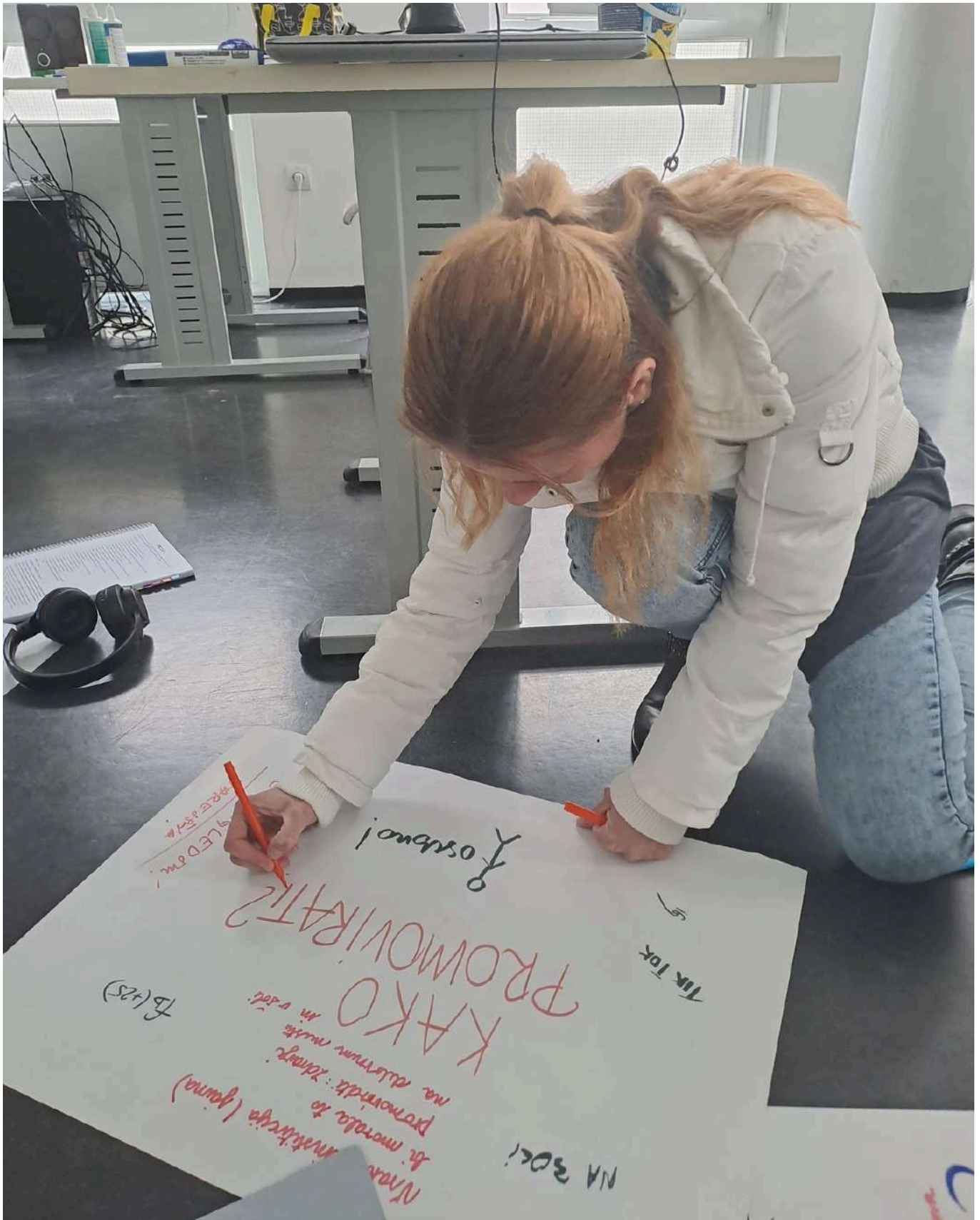
Nezaposleni do 29 let

Viri

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



IGRANJE VLOG IN PRIPRAVA NA RAZGOVOR ZA DELO



Samopromocija, ZPTM, 15. 4. 2023, Brežice, 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.

Mostovi iz revščine pri kariernem svetovanju spodbuja celovito oceno okoliščin vsakega udeleženca. Obravnava družinsko dinamiko, finančne obveznosti in osebne izzive, ki lahko vplivajo na karierne odločitve. Metodologija uči tudi o „skritih pravilih“ različnih družbenih razredov, udeležence pripravi na poklicno okolje in jim pomaga razumeti pričakovanja na delovnem mestu.

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

Kako izvesti metodo

-  fasilikator, posamezni udeleženci ali majhne skupine 3-4 udeležencev (odvisno od usmeritve sklopa)
-  približno 50-60 minut
-  papir, pisala in vizualni pripomočki za razlago pojmov (npr. diagrami o „skritih pravilih“ in finančni stabilnosti)

Koraki za izvajanje:

Metodologija Mosty z Chudoby („Mostovi iz revščine“) zagotavlja celovit okvir

ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

za karierno svetovanje, ki obravnava različne potrebe posameznikov iz okolij z nizkimi dohodki. Metoda se izvaja na več stopnjah, prilagojenih edinstvenim okoliščinam in željam vsakega udeleženca.

Faza 1

Razumevanje konteksta udeleženca

Začnite s temeljito oceno osebnega, družbenega in ekonomskega ozadja udeleženca. To vključuje razumevanje družinskih odgovornosti, finančnih obveznosti in duševnega zdravja. S temi informacijami fasilitator ustvari celostno sliko udeleženčevega življenja, s čimer zagotovi, da je poklicno svetovanje prilagojeno njenim ali njegovim potrebam.

Faza 2

Določanje poklicnih ciljev

Spodbujajte razpravo, v kateri udeleženec opredeli svoje želje in korake, ki so potrebni za njihovo uresničitev. Uporabite vizualna orodja ali pisne vaje, da udeležencem pomagata pri določanju jasnih in dosegljivih kariernih ciljev. Fasilitator 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 udeleženca.

Faza 3

Obravnava „skritih pravil“ in razvoj veščin

Udeležence poučite o „skritih pravilih“ poklicnih okolij, ki so posameznikom iz okolij z nizkimi dohodki morda neznan. To vključuje nenapisane norme, kot so točnost, mreženje in bonton na delovnem mestu. Fasilitator ta pravila razloži s primeri iz resničnega življenja in vajami z igranjem vlog ter udeležencem 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 ključne za krmarjenje na trgu dela in obvladovanje neuspehov.

Faza 4

Vključevanje finančne pismenosti in stabilnosti

Udeležencem omogočite usposabljanje za finančno pismenost in jim pomagajte razumeti, kako zaposlitev vpliva na dohodek gospodinjstva, prejemke in finančne obveznosti. Vključite vaje, kot so simulacije

ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

oblikovanja proračuna ali študije primerov, da bodo ti koncepti otipljivi. Razpravljajte o pomenu usklajevanja finančnih ciljev in poklicnih želja, da bi se izognili nenamernim motnjam pri družinskih prejemkih.

Faza 5

Oblikovanje in pregledovanje kariernih načrtov

Udeležence vodite pri oblikovanju prilagojenih kariernih načrtov, ki opisujejo kratkoročne in dolgoročne cilje. Načrt lahko na primer vključuje kratkoročno prijavo na začetna delovna mesta in dolgoročno poklicno usposabljanje.

Faza 6

Zagotavljanje stalne podpore

Načrtujte redne kontrolne obiske z udeleženci, da se soočite z novimi izzivi in zagotovite dodatne smernice. Če ima udeleženec na primer težave na delovnem mestu, ji lahko mediator pomaga pri reševanju težav in prilagoditvi pristopa. Spodbujajte nadaljnjo poklicno rast tako, da podpirate udeležence pri nadaljnjem izobraževanju, pridobivanju certifikatov ali priložnostih za izpopolnjevanje.

Primer:

Primer matere samohranilke, ki se sooča s finančno nestabilnostjo. Fasilitator bi začel z razumevanjem njenih potreb po varstvu otrok, finančnih obveznosti in morebitnih vplivov na socialne prejemke. Vodil bi jo pri opredelitvi poklicnih ciljev, na primer, da bi postala poklicna inštruktorica. Fasilitator bi lahko predlagal kratkoročne korake, kot je prijava 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. Fasilitator bi zagotavljal stalno podporo, da bi udeležencu zagotovil, da se spopade z izzivi na delovnem mestu in si zgradi trajnostno poklicno pot.

ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

Katera znanja, uporabna na trgu dela, pomaga razvijati to 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.
- Reševanje težav - posameznike opremi s strategijami za analiziranje izzivov, kritično razmišljanje in razvijanje praktičnih rešitev, kar so zelo iskane spretnosti na različnih delovnih mestih.
- Prilagodljivost - Krepi odpornost in prožnost za spopadanje s spreminjajočimi se delovnimi okolji in odgovornostmi, s čimer posameznike pripravi 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.

Ugodnosti za mlade

Ta praksa mladim prinaša več pomembnih 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

ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

z nizkimi dohodki in se pri zaposlovanju in socialnem vključevanju soočajo s številnimi ovirami.

Viri

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



Vir: YYSK, fotografija iz Experinship with NEETS at ETP, julij 2023, Lunik IX, Košice, Slovaška

POKLICNA ZRELOST - samoocenjevanje skozi pogovor

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 izvesti metodo



1 svetovallec, individualno srečanje



45 minut



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

Orodje, oziroma svetovalni proces, v katerem se orodje uporablja, je namenjeno podpora mladim pri odločanju o vpisu v poklicno izobraževanje ali vstopu na trg dela. Posamezna pot do cilja je lahko sestavljena iz različnih korakov in situacij, ki jih lahko prikažemo kot preplet poti, postaj, avtocest, slepih ulic in počivališč. Posamezne poti je treba oblikovati skupaj z mladimi v aktivnosti individualnega svetovalnega procesa. Eden izmed rezultatov projekta YIT vključuje poklicno zrelost v taksonomijo posameznih poti mladih. Taksonomija temelji na danski praksi in se nanaša na napredek mladostnika na njegovih individualnih kariernih poteh: od pripravljenosti na stik, pripravljenosti na svetovanje, pripravljenosti za odločanje, pripravljenosti za izobraževanje do njegove poklicne zrelosti. Pomembno je, da se zavedamo, da je pot vsakega mladega človeka do poklicne zrelosti edinstven proces, ki pogosto ni dobro opredeljen in bi ga bilo težko uvrstiti v eno samo fazo razvojnega cikla.

ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

Po taksonomiji in rezultatih testiranja orodja v slovenskem okolju gre za orodje, namenjeno mladim, ki so v prehodu iz faze pripravljenosti za izobraževanje v fazo poklicne zrelosti. Orodje je namenjeno podpori individualnega svetovalnega procesa. Priporočljivo je, da se orodje uporablja po preliminarnih pogovorih med svetovalcem in mladim o njegovi situaciji. Optimalno je, da se orodje uporablja v fazi svetovalnega procesa, ko svetovalec mlado osebo že dobro pozna in ko je odnos zgrajen na medsebojnem zaupanju.

Uporaba orodja je zasnovana tako, da se oceni vsaka od šestih dimenzij znotraj vsake dimenzije s pomočjo enega od šestih možnih odgovorov: "Ni pomembno", "Bilo bi dobro, vendar ...", "Ne vem, če mi uspe.", "Včasih mi uspe.", "Kar dobro mi gre.", "To velja zame." Ob začetku uporabe orodja se izbere eden od profilov: svetovalec, cilj ali svetovalenec. Enake trditve lahko svetovalec opredeli dvakrat. Prvič z upoštevanjem trenutne situacije (izbere gumb "svetovalec"), drugič, ko izbere gumb "cilj", v povezavi z načrtovanim razvojem v prihodnjem obdobju. Tretji gumb "svetovalec" je namenjen temu, da svetovalec poda svoj pogled na situacijo mladega človeka, če oceni, da bi bilo to primerno in smiselno.

Rezultati vseh treh profilov se nanašajo na svetovanca in odražajo trenutno situacijo njegovega procesa. Odgovori se prikažejo v diagramu, ki ga lahko natisnete. Prav tako lahko natisnete daljši dokument, v katerem so zapisane vse trditve in definicije. Rezultate ne obravnavamo kot "dobre" ali "slabe". Vsak graf odraža situacijo v določenem trenutku in nakazuje, kje nadaljnje razvojne aktivnosti dajejo smisel. Na kratko, orodje le dopolnjuje proces podpore mladim pri doseganju njihovih ciljev.

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

Ključne kompetence, ki jih metoda razvija:

- Sposobnosti odločanja: Orodje pomaga mladim oceniti njihove sposobnosti odločanja in pripravljenost za sprejemanje odločitev, povezanih s kariero. Poudarja sposobnost sprejemanja informiranih odločitev in soočanja z negotovostjo na karierni poti. Sposobnost oceniti

ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

karijerne možnosti, postaviti cilje in sprejeti odločilne ukrepe je ključna veščina na delovnem mestu, kjer so posamezniki pogosto potrebni za reševanje problemov in sprejemanje odločitev pod pritiskom.

- Orodje spodbuja mlade, da ocenijo svojo trenutno situacijo. Ta proces spodbuja samozavedanje, ki je ključnega pomena za načrtovanje kariere in osebni razvoj. Poznavanje svojih prednosti in področij za izboljšanje je ključno pri sprejemanju informiranih odločitev o karieri.

Ugodnosti za mlade

1. S samoevalvacijo in pogovori orodje podpira prepoznavanje osnovnih kompetenc mladih na njihovih poteh do večje poklicne zrelosti, ki so potrebne za vstop na trg dela.
2. Orodje spodbuja mlade, da ocenijo svojo trenutno situacijo in razmislijo o svojih ciljih za prihodnost.

Ciljna skupina

Brezposelni (do 29 let)

Viri

<https://www.vkotocka.si/pripomocki/poklicna-zrelost-samoevalvacija-s-pogovorom/>

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

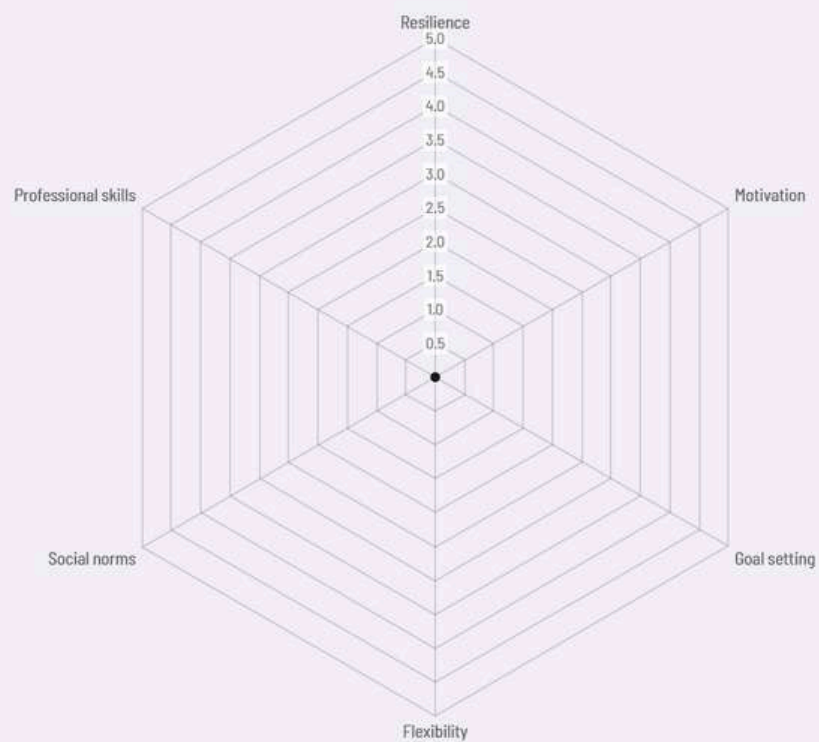


ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

26. 11. 2024

YOUR NAME

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



Youth ———
Goal ———
Professional - - - -

Poklicna zrelost

Delavnice za osebni razvoj

dm drogerie markt Slovakia,
Slovaška, tekoči program

Opis metode

V okviru kariernega svetovanja metoda izkustvenega učenja zagotavlja 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 poklicnega 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. Pri kariernem svetovanju lahko na primer potekajo simulirani zaposlitveni razgovori ali skupni projekti, 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 na delovnem mestu zelo cenjeni. V aktivnostih 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 obvladovanje čustev in prilagodljivost, ki sta ključnega pomena za obvladovanje dinamike na delovnem mestu. Udeleženci pridobijo čustveno inteligenco, potrebno za poklicno 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 izvesti metodo



1 fasilitator in skupina 10-20 udeležencev



približno 50-60 minut na aktivnost



scenariji, kartice za igranje vlog, stojalo z list, markerji in gradiva za vaje za razmislek

Koraki za izvajanje:

Metoda izkustvenega izobraževanja je zasnovana tako, da razvija praktične karierne spretnosti, tako da udeležence vključi 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 karierne spretnosti, ki jih želite razviti med aktivnostjo, kot so reševanje problemov, timsko delo, komunikacija in reševanje konfliktov. Pripravite scenarije, ki ustrezajo izzivom 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 izzivi za skupinske vaje. Udeležence na kratko seznanite s cilji aktivnosti in opišite dejavnosti, ki jih bodo izvajali, ter ustvarite varno in spodbudno okolje za učenje in izražanje.

Aktivna udeležba

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

- Simulacije zaposlitvenih razgovorov: Udeleženci izmenično nastopajo kot intervjuvanci in intervjuvanci ter vadijo, kako se profesionalno predstaviti.
- Vaje za skupinsko delo: V majhnih skupinah sodelujejo pri izvedbi

ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

projekta ali reševanju problema, na primer pri iskanju idej za marketinško kampanjo.

- Scenariji reševanja konfliktov: Udeleženci odigrajo konflikte na delovnem mestu, pri čemer vadijo strategije za umirjanje situacij in iskanje rešitev.

Fasilitator opazuje dejavnosti ter po potrebi zagotavlja smernice in podporo. Udeležence spodbudite, da zapustijo svoje območje udobja in uporabijo kritično mišljenje za premagovanje izzivov.

Razmislek in analiza

Po vsaki dejavnosti organizirajte aktivnost za povratne informacije, na kateri udeleženci razpravljajo o svojih izkušnjah. Fasilitator spodbuja kritično samooceno in postavlja vprašanja, kot so:

- Kaj je pri vašem pristopu delovalo dobro?
- Kaj bi lahko naredili drugače?
- Kako je ta izkušnja povezana z vašimi poklicnimi cilji?

Udeleženci lahko svoja razmišljanja zapišejo v dnevnik ali pa 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.

Vključevanje in uporaba

Srečanje zaključite tako, da udeležencem pomagata povezati njihovo učenje z resničnimi kariernimi scenariji. Po vaji za skupinsko delo na primer razpravljajte o tem, kako sta sodelovanje in empatija bistvena v poklicnem okolju. Udeležencem ponudite izvedljive korake za nadaljnji razvoj prakticiranih veščin, na primer določitev posebnih ciljev ali iskanje dodatnih priložnosti za usposabljanje.

Primer:

Na simulaciji razgovora za službo udeleženci vadijo odgovarjanje na pogosta vprašanja, hkrati pa dobijo povratne informacije o svojih odgovorih in govorici 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. Fasilitator lahko vključi vaje za krepitev zavesti, ki udeležencem pomagajo obvladati tesnobo pred razgovorom.

ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

Katera znanja, uporabna na trgu dela, pomaga razvijati to 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.

Ugodnosti 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>



Uvodna delavnica DM za nove študente, Slovaška 2024

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

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje,
Ljubljana, 2015

Opis metode

Mreženje je ena najuspešnejših metod za dostop do skritega trga dela, saj vam pomaga vzpostaviti stik z morebitnimi delodajalci preko prijateljev, sorodnikov, sodelavcev in drugih ljudi. Da bi bil vstop na skriti trg dela učinkovit, je potrebno imeti načrtovan pristop pri vzpostavljanju stikov z ljudmi, ki imajo informacije o možnostih zaposlitve, poklicih, dejavnostih in delodajalcih ali ki vas lahko povežejo z osebami, ki te informacije imajo.

Kako izvesti metodo



1 fasilitator, 8 udeležencev



30 minut



pripomočki: predstavitev, računalniki, internetna povezava, tiskani časopisi z zaposlitvenimi oglasi, barvni papir, svinčniki.

Najprej predstavite iskanje na skitem trgu dela udeležencem.

Predstavitev - MATERIAL

Mreženje v procesu iskanja zaposlitve zahteva sistematičen pristop, organizacijo, čas in trud, da dosežete največje možno korist. Učinkovita metodologija za mreženje je:

1. Razumevanje namena: Pri mreženju ni cilj neposredno prositi za zaposlitev, temveč vzpostaviti stike z ljudmi, da pridobite informacije, nasvete, izkušnje, imena ter vprašate, katere lastnosti delodajalci iščejo pri kandidatih na tem področju in kako so drugi uspešno našli zaposlitev.

2. Širjenje omrežja: Mreženje lahko pripelje do več novih stikov iz enega samega stika. To je ključni element v procesu iskanja zaposlitve. Kako

ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

razširiti omrežje:

- Identifikacija potencialnih stikov, vključno s prijatelji, družino, nekdanjimi sošolci, predavatelji, bivšimi delodajalci, sodelavci, drugimi iskalci zaposlitve, sosedi in znanci, ki lahko nudijo koristne informacije.
- Udeležba na družabnih srečanjih, konferencah in dogodkih, kjer je to mogoče. Pridruževanje strokovnim združenjem na tem področju.

3. Priprava:

- Razvijanje jedrnate predstavitve o sebi, vključno z izobrazbo, izkušnjami in glavnimi prednostmi.
- Poznavanje vrste zaposlitve, ki jo iščete, koliko časa potrebujete za razgovor in kaj iščete – bodisi čas, informacije, nasvete, stike ali priporočila.
- Raziskovanje področja, poklica in organizacij, ki vas zanimajo. Ta priprava pokaže navdušenje in nudi okvir za razumevanje novih informacij, pridobljenih skozi mreženje.
- Oblikovanje prioritete liste stikov, določanje, koga boste kontaktirali najprej in koga kasneje. Priprava grobe različice scenarija za komunikacijo, upoštevajoč najboljši način stika z vsako osebo – bodisi osebno, po telefonu ali preko e-pošte.

4. Stopiti v kontakt:

- Kontaktirajte bolj znane osebe na seznamu in nato preidite na druge.
- Uporabite pripravljene predstavitve in omebnite, kdo jih je priporočil, če je to ustrezno.
- Imejte pripravljen življenjepis, če nekdo zahteva več informacij.

5. Ohranjanje stika:

- Zahvalite se stikom po telefonu ali e-pošti za njihovo pomoč.
- Obveščajte jih o napredku z nadaljnjimi klici.

Iskanje na skritem trgu dela

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

Kje in kako iskati zaposlitev na odprtem trgu dela? Pred začetkom iskanja objavljenih prostih delovnih mest je dobro vedeti naslednje:

ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

- Naslovi delovnih mest so včasih zavajajoči. Preberite opis delovnega mesta in zahteve delodajalcev, da ne spregledate primerne zaposlitve.
- Prosta delovna mesta niso vedno objavljena pod naslovom ali stranjo, kjer jih pričakujete.
- Poglejte, kateri delodajalci objavljajo delovna mesta, primerna za vas, in poiščite njihove konkurente ali delodajalce iz podobnih dejavnosti. Ta seznam uporabite, ko želite raziskati skriti trg dela.
- Redno spremljajte objave prostih delovnih mest ter roke za oddajo prijav in življenjepisov.

Osnovni iskalni kriterij so cilji zaposlitve, ki so povezani s poklicem ali delovnim mestom. Po potrebi uporabite tudi imena sorodnih poklicev, ki jih poznate ali ste jih odkrili s pomočjo opisov delovnih mest. Seznam potencialnih delovnih mest lahko razširite z iskanjem različnih oglasov, ki morda na prvi pogled niso zanimivi. Z bolj podrobno analizo zahtev delodajalcev do potencialnih kandidatov boste morda ugotovili, da to delovno mesto vseeno ima smisel, ali pa boste poklic dodatno raziskali.

Možni viri iskanja delovnih mest na odprtem trgu dela so: publikacije Zavoda RS za zaposlovanje, časopisi, zaposlitvene agencije in internet.

Slabosti prijav na objavljena delovna mesta:

- Vidite isto delovno mesto od istih delodajalcev, zato pričakujete veliko konkurence.
- Le četrtnina vseh objavljenih prostih mest ostane nezasedena, zato se ne osredotočajte samo na to, ampak odkrijte skriti trg dela.

Udeleženci delijo svoje ugotovitve.

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

Ključne kompetence, ki jih metoda razvija:

- Kritično mišljenje: Udeleženci se naučijo procesa vzpostavljanja in vzdrževanja profesionalnih povezav, kar je ključna veščina za širjenje možnosti za zaposlitev in dostop do skritih trgov delovnih mest.
- Analitične veščine: Aktivnost zahteva raziskovanje različnih virov informacij o zaposlitvi in analizo opisov delovnih mest. Ta veščina je

ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

ključna za oceno ustreznosti delovnega mesta in razumevanje pričakovanj delodajalcev.

- Spretnosti reševanja težav: Raziskovanje alternativnih nazivov delovnih mest, industrij in sorodnih položajev spodbuja prilagodljivost in način razmišljanja usmerjen v reševanje težav, kar omogoča udeležencem, da kreativno pristopijo k iskanju zaposlitve.

Ugodnosti za mlade

1. Udeleženci bodo razvili celovito razumevanje tako odprtega kot skritega trga dela, naučili se bodo, kako izkoristiti različne vire.
2. Odkritje priložnosti za zaposlitev.
3. Prepoznali bodo pomen profesionalnih odnosov.
4. Z analizo objav delovnih mest, opisov in pričakovanj delodajalcev bodo udeleženci izboljšali svojo sposobnost kritične ocene priložnosti za zaposlitev.
5. Izpopolnili bodo svoje raziskovalne sposobnosti.
6. Strukturiran pristop k raziskovanju priložnosti za zaposlitev, mreženju in spremljanju bo pomagal udeležencem razviti boljše organizacijske in časovne sposobnosti, ki so ključne za uspešno iskanje zaposlitve.

Ciljna skupina

Brezposelni do 29 let

Viri

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

ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO



Delavnica o mreženju, ZPTM, 24. 1. 2024, Dobova, Slovenija

ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

Drevo “blob”

Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych,
oktober 2024

Opis metode

Drevo „blob” je vizualno orodje, ki omogoča ljudem, da se izražajo in izražajo svoja čustva na neverbalni način z uporabo človeških likov, znanih kot „blobi”, ki so brezspolni, brezstarostni in brezkulturni. Gre za orodje za samorefleksijo, ki pomaga prepoznati in izraziti občutke o preteklosti, sedanjosti in prihodnosti. Razvil ga je psiholog Pip Wilson, uporablja pa se za prepoznavanje čustev in osebnosti.

Blob Tree se lahko uporablja za pogovor o čustvih in občutkih, povezanih z določenim temo. Lahko je tudi spodbuda za razpravo o fazah projekta ali življenjskih obdobjih. Je metoda, primerna za otroke, najstnike in odrasle, in jo je mogoče uporabiti za katerokoli temo.

Predpostavke Blob Tree:

- Blob je brezspolna figura nedoločene starosti, ki lahko simbolizira vsakogar izmed nas.
- Delo s kartami temelji na interpretaciji lastnih občutkov in mnenj – ni pravih ali napačnih odgovorov.
- Karte spodbujajo pogovor o različnih, včasih težkih temah - olajšajo deljenje mnenj o določeni temi.

Kako izvesti metodo



posamično ali v manjših skupinah, max. 15 učencev



45 minut



fotokopirano “ blob” drevo in kemik

Navodila za udeležence (v tem primeru študente - to lahko vključite v svojo skupino):

ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

Poglejte „blobe“ v drevesu. Razmislite:

- Kateri „blob“ predstavlja, kako ste se počutili glede šole ob začetku šolskega leta ali prvega dne šole? Zakaj ta „blob“ odraža vaše občutke ali prikazuje, kako ste se počutili?
- Kateri „blob“ predstavlja, kako se počutite glede šole zdaj ali danes? Zakaj ta „blob“ odraža vaše občutke ali prikazuje, kako se počutite? Se počutite tako le v šoli? Ali obstaja drug „blob“, ki predstavlja, kako se počutite izven šole?
- Kateri „blob“ predstavlja vaš cilj ali končni „blob“- „blob“, ki si želite postati na koncu šolskega leta? Zakaj ta „blob“ odraža vaše občutke ali prikazuje, kako se počutite? Kateri drugi „blobi“ so po vašem mnenju na poti do tega cilja? Zakaj? Kako vas bo to naredilo?

Priporočljivo je, da svoje odgovore razpravljate naglas z staršem, prijateljem, mentorjem ali svetovalcem. Lahko jih tudi zapišete v dnevnik, da se boste lahko kasneje vrnili k njim in ponovili dejavnost, da vidite, kako so se vaše misli in občutki spremenili ali ostali enaki.

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

To orodje za samorefleksijo vam omogoča, da prepoznate in izrazite svoja čustva glede preteklosti, sedanosti in prihodnosti. Orodje drevo „blob“ pomaga razvijati čustveno inteligenco, saj vas spodbuja, da prepoznate in izrazite svoja čustva, kar je ključna veščina za timsko delo in komunikacijo. Spodbuja samorefleksijo, saj pomaga razumeti osebne moči, šibkosti in motivacije. Z določitvijo ciljev in načrtovanjem korakov za njihovo dosego krepi strateško razmišljanje in prilagodljivost. Razprava o čustvih in aspiracijah krepi komunikacijske veščine in empatijo.

Ugodnosti za mlade

1. Aktivnost z drevesom „blob“ pomaga mladim ljudem prepoznati in izraziti svoja čustva, kar izboljšuje čustveno ozaveščenost in samoregulacijo.
2. Krepi samozavest, saj spodbuja samoraziskovanje in razumevanje osebnih izkušenj.

ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

3. Uči postavljanja ciljev in pomaga pri prepoznavanju in usmerjanju k osebnim in akademskim željam.
4. Razvija empatijo in komunikacijske veščine, ki so potrebne za gradnjo močnih odnosov in sodelovanje z drugimi.
5. Spodbuja odpornost in prilagodljivost z razmišljanjem o izzivih ter strategijah za njihovo premagovanje.

Ciljna skupina

otroci, mladi, odrasli

Viri

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



ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO



Test dvajsetih izjav (TST)

Szkoła Podstawowa nr 82, Wrocław;
oktober 2023

Opis metode

Test dvajsetih izjav (TST) je orodje, ki se uporablja za raziskovanje, kako ljudje definirajo sebe skozi vrsto izjav, ki se začnejo z "Jaz sem...".

Pomoč pri odkrivanju različnih načinov, kako družbeni dejavniki, kot so kulturni, družinski in družbeni vplivi, oblikujejo samopodobo in samozavest posameznika. Z razmišljanjem o odgovorih lahko udeleženci pridobijo vpogled v ravnovesje med lastno identiteto in vlogami, ki jih čutijo, da jih morajo igrati znotraj družbe. Test prav tako poudari vpliv zunanjih pričakovanj na občutek lastne vrednosti, osvetljuječ povezavo med socialno pripadnostjo in razvojem samopodobe.

Test je nenavaden, saj uporablja metodo odprtih vprašanj, kar pomeni, da kodiranje odgovorov ni preprosto. Kuhn (1960) je navedel, da je treba odgovore na test dvajsetih izjav razvrstiti v pet kategorij:

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

Kako izvesti metodo



posamično ali v manjših skupinah, max. 15 učencev



45 minut



papir, kemik

Časovni raspored:

- Uvod - 5 min
- Izpolnjevanje testa dvajsetih izjav (TST) - 20 min
- Razprava in povzetek - 20 min

ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

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

Navodila za udeležence

1. Zgoraj zapišite številke od 1 do 20, eno pod drugo, in začetek stavka "Jaz sem...".
2. Dopolnite vsak od 20 stavkov "Jaz sem". Ne razmišljajte preveč o odgovoru. Naj bo hitro in spontano. Zapišite vse, kar vam pride na misel. Stavki naj bodo kratki in jedrnat.
3. Zdaj je čas za analizo odgovorov. Vsak odgovor razvrstite v eno izmed štirih kategorij, kot je navedeno spodaj. Ocenite, katere odgovore bi lahko uvrstili v kategorije A, B, C in D.
 - A-kategorija: Odgovori, ki se nanašajo na fizične lastnosti, ki jih pogosto najdemo v voznških dovoljenjih, kot so "Jaz sem blondinka", "Jaz sem nizek" ali "Jaz sem iz Wisconsina".
 - B-kategorija: Odgovori, ki opisujejo družbeno določene statusne vloge, običajno povezane s članstvom v skupini, kot so "Jaz sem študent na fakulteti", "Jaz sem katolik" ali "Jaz sem Afroameričan".
 - C-kategorija: Odgovori, ki opisujejo vedenjske sloge ali čustvena stanja, kot so "Jaz sem srečna oseba", "Jaz sem oboževalec narodne glasbe" ali "Jaz sem modno oblečen".
 - D-kategorija: Odgovori, ki so bolj splošni in manj individualni, kot so "Jaz sem del vesolja" ali "Jaz sem človek".

Nekateri odgovori bodo morda težko uvrščeni v eno samo kategorijo—na primer, "Jaz sem Američan" bi lahko spadal v kategorijo A, B, C ali D.

4. S pomočjo lastne presoje dodelite vsak odgovor v ustrezno kategorijo. Štetje odgovorov v vsaki kategoriji, nato pa primerjajte rezultate. Katera kategorija je prejela največ odgovorov?

Vprašanja za podporo razpravi in povzetku:

- Kako menite, da različne kategorije (A-kategorija, B-kategorija, C-kategorija in D-kategorija) odražajo različne vidike vaše identitete?
- Ali so bili kakšni odgovori, ki jih je bilo težko kategorizirati? Kaj je bilo pri njih izziv, in kako ste se odločili, kam jih uvrstiti?
- Katera kategorija je prejela največ odgovorov in kaj menite, da to pove o tem, kako se opredeljujete?

ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

- Menite, da način, kako se poistovetite z določenimi kategorijami, vpliva na vašo samozavest ali samopodobo? Zakaj ali zakaj ne?
- Kako se kategorije odgovorov v tej nalogi povezujejo z načinom, kako vas drugi dojemajo ali kako se ujemate z družbo?

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

TST pomaga razvijati čustveno inteligenco in veščine samorefleksije. S spodbujanjem posameznikov, da ocenijo svojo identiteto, orodje pomaga bolje razumeti njihove motivacije, vrednote in čustvena stanja. To vodi v izboljšano samoregulacijo, komunikacijo in medosebne spretnosti, ki so dragocene na trgu dela. Prav tako krepi kritično mišljenje in prilagodljivost, saj posameznike spodbuja k razmišljanju o tem, kako njihova identiteta vpliva na njihove karijerne odločitve in cilje. Je odličen izhodiščni punkt za ljudi, ki se počutijo zmedene glede tega, kdo so in kdo želijo postati.

Ugodnosti za mlade

1. Pomaga mladim ljudem raziskati in razumeti svojo identiteto, kar krepi njihov občutek lastne vrednosti.
2. Omogoča boljše karijerne odločitve z razumevanjem samopodobe in spopadanjem z izzivi.
3. Spodbuja refleksijo o vrednotah in čustvih, kar pomaga mladim ljudem razviti empatijo in čustveno regulacijo.
4. Krepi samozavest in samozaupanje, kar mladim omogoča uspeh tako v osebnem kot tudi v poklicnem življenju.
5. Z preučevanjem svojih socialnih pripadnosti in samopodobe lahko mladi uskladijo svoje karijerne ambicije z lastnimi vrednotami.

Ciljna skupina

Mladina, brezposelni, NEETs

Viri

https://mpathtowellbeing.com/wp-content/uploads/2020/06/Twenty-Statements-Test-w_explanation.pdf



ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO



Fundacija Akcelerator Obywatelski Spark, Test dwajsetih izjav (TST) - delavnica, Wrocław, 2023

Intervju o konstrukciji kariere

Univerza v Wrocławu,
Wrocław, februar 2019

Opis metode

Intervju o konstrukciji kariere (CCI) je metoda, ki jo je razvil Mark Savickas kot del pristopa Life Design v svetovanju za kariero. Ta metoda temelji na ideji, da ljudje gradijo svoje kariere skozi zgodbe, ki jih pripovedujejo o sebi, in te zgodbe se lahko uporabijo za razumevanje njihovih preteklih izkušenj ter usmerjanje njihovih prihodnjih kariernih odločitev. CCI se osredotoča na pomoč posameznikom pri ustvarjanju pripovedi o svoji poklicni poti. Ta proces jim omogoča, da bolje razumejo, kako pretekle izkušnje vplivajo na njihovo trenutno karierno situacijo in prihodnje ambicije. Med intervjujem se posameznika prosi, naj razmisli o ključnih trenutkih v svojem življenju, kot so pomembna dosežena cilja, izzivi in prelomni trenutki. Te zgodbe se analizirajo, da bi razumeli njihove vrednote, interese in motivacije.




4 ključna področja – Metoda običajno vključuje štiri glavna področja:

1. Vprašanja o karierni zgodbi – Na primer: "Povej mi o času, ko si bil ponosen na svoje delo" ali "Kdaj si doživel izziv, ki je vplival na tvojo kariero?"
2. Refleksija o pomenu – Spodbujanje posameznika, da razmisli, kako je razumel svoje izkušnje.
3. Raziskovanje prihodnjih možnosti – Predstavljanje potencialnih prihodnjih kariernih scenarijev in vlog.
4. Povezovanje preteklosti, sedanosti in prihodnosti – Integracija posameznikovih preteklih kariernih zgodb s trenutnimi cilji in prihodnjimi ambicijami.

Pristop Life Design poudarja pomembnost gledanja na kariero kot na razvijajočo se pripoved, v kateri posamezniki ustvarjajo svoje karierne poti skozi pomen, ki ga pripisujejo svojim izkušnjam. Intervju o gradnji kariere je zasnovan tako, da pomaga posameznikom prepoznati zgodbe, ki jih imajo o svojih karierah, raziskati, kako te zgodbe oblikujejo njihove karierne odločitve, in si predstavljati nove, izpolnjujoče prihodnje karierne poti.

ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

Kako izvesti metodo

-  priporočena je individualna 1:1 svetovanje; možnost je lahko tudi majhna skupina okoli 5-6 ljudi
-  približno 60 minut
-  možnost: papir in pero za zapisovanje opomb

Navodila za svetovalca za kariero:

1. Uvod: Pojasnite udeležencem, da je namen aktivnosti razumeti svojo kariero skozi refleksijo preteklih izkušenj in prihodnjih ambicij.
2. Pripovedovanje zgodb: Prosite udeležence, naj pripovedujejo zgodbo o svoji karieri, ki se začne z začetkom njihove kariere, nadaljuje skozi izzive in konča z njihovo trenutno situacijo. Spodbujajte jih, naj govorijo o svojih strastih, vrednotah in ciljih – lahko se navdihnete z intervjujskim načrtom, vendar se ne držite strogo, razen če je to priporočljivo.
3. Refleksija o preteklosti in prihodnosti: Pomagajte udeležencem razmisliti o tem, katere izkušnje so vplivale na njihovo trenutno karierno izbiro in kaj upajo doseči v prihodnosti. Vprašajte jih, kaj bi želeli doseči.
4. Postavljanje ciljev: S pomočjo zgodbe pomagajte udeležencem postaviti kratkoročne in dolgoročne karierne cilje, ki so v skladu z njihovimi vrednotami in ambicijami.
5. Zaključek: Na koncu spodbudite udeležence, naj razmislijo, katere ukrepe morajo sprejeti, da dosežejo svoje karierne cilje.

Načrt intervjuja:

- A. Kako vam lahko pomagam pri gradnji vaše kariere?
- Koga ste občudovali, ko ste odraščali? Povejte mi kaj o tej osebi.
 - Ali redno berete kakšne revije ali gledate kakšne televizijske programe? Kateri so ti? Kaj vam je pri njih všeč?
 - Ali imate najljubšo knjigo ali film? Povejte mi, kaj se v njem zgodi.
 - Kakšen je vaš najljubši rek ali moto?
 - Kakšen je vaš najzgodnejši spomin? Rad bi slišal tri zgodbe o tem, kaj se vam je zgodilo, ko ste bili med 3. in 6. letom starosti.

ORODJA ZA SAMOREFLEKSIJO

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

Klepet o karierni konstrukciji je zelo učinkovit pri svetovanju glede kariere, saj pomaga posameznikom uskladiti svoje karierne odločitve z osebnimi zgodbami, kar pripelje do bolj smiselnih in zadovoljivih kariernih poti.

Klepet o karierni konstrukciji pomaga razvijati veščine, kot so samospoznanje, postavljanje ciljev in sprejemanje odločitev, ki so pomembne za napredek v karieri. Skozi pripovedovanje zgodb in razpravo o svoji karierni poti udeleženci razvijejo sposobnost, da jasno izrazijo svoje veščine, vrednote in ambicije drugim.

Ugodnosti za mlade

1. Klepet o karierni konstrukciji pomaga mladim ljudem bolje razumeti svoje vrednote, interese in motivacije, kar usmerja njihove karierne odločitve.
2. Vključuje predstavljanje prihodnjih možnosti. Mladostniku se spodbuja, da razmišlja o tem, kakšno delo ali vlogo bi si želel imeti, pri čemer povezuje svojo trenutno identiteto s kariernimi ambicijami.
3. Ta pristop spodbuja mlade, da prevzamejo odgovornost za svoje karierne odločitve, kar povečuje njihovo samozavest in neodvisnost.
4. Z razmišljanjem o svojih kariernih zgodbah se mladi naučijo, kako se prilagoditi spremembam in uspešno prehoditi karierne prehode.

Ciljna skupina

Mladi, odrasli, nezaposleni, NEETs

Viri

<https://unesco.uwr.edu.pl/wp-content/uploads/sites/155/2023/01/Career-Interview.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? Jakie 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. Jakie jest Twoje ulubione powiedzenie albo motto?
 5. Jakie jest Twoje najwcześniejsze wspomnienie? Chciałbym/ chciałybym usłyszeć trzy historie o tym, co Ci się przydarzyło, kiedy byłeś/aś w wieku do 3-6 lat.

Vrsta metod:

OCENA OSEBNOSTI

OCENA 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 spodbujeni, 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 poznejše poklicne spremembe.

Kako izvesti metodo

 1 fasilitator 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 opredeliti izpolnjujoče karierne poti z usklajevanjem njihovih strasti, spretnosti, družbenega prispevka in finančnega potenciala. Izvaja se z vrsto vodenih vaj in reflektivnih razprav.

OCENA OSEBNOSTI

Uvod v Ikigai

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

- Kaj imate radi: Dejavnosti in predmeti, ki prinašajo veselje.
- V čem ste dobri: Osebni talenti in poklicne spretnosti.
- Kaj svet potrebuje: Kaj so vsebine in družbene tematike, ki so vam pri srcu.
- Za kaj ste lahko plačani: Poklici ali priložnosti, ki zagotavljajo finančno stabilnost.
- Vsakemu udeležencu zagotovite natisnjen Vennov diagram okvira Ikigai za vizualizacijo procesa.

Možganska nevihta za vsako področje

Udeležence vodite skozi vaje za možgansko nevihto za vsako področje:

- Kaj vam je všeč: Udeležence spodbudite, da prosto naštejejo dejavnosti, hobije in teme, ki jih veselijo, kot so umetnost, poučevanje ali raziskovanje novih krajev.
- V čem ste dobri: V tem poglavju lahko udeleženci opredelijo spretnosti ali prednosti, vključno z akademskimi dosežki, mehкими spretnostmi, 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: Udeležencem pomagajte raziskati uspešna poklicna področja, morebitne delovne vloge ali podjetniške podvige, ki ustrezajo njihovim interesom in spretnostim.

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 možganski nevihti udeležence usmerite v analizo njihovega Vennovega diagrama. Naj ugotovijo, kje se področja križajo, in poudarijo 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.

OCENA 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 se vam zdi najbolj usklajena z vašimi vrednotami in dolgoročnimi cilji?
- Katere izzive predvidevate in kako bi jih lahko premagali?

Razvoj akcijskega načrta

Srečanje zaključite tako, da udeležence usmerite k oblikovanju izvedljivega kariernega načrta. V tem načrtu morajo biti opisani posebni koraki, kot so:

- Raziskovanje izbranega področja ali poklica.
- Ugotavljanje potrebnih znanj in spretnosti ali kvalifikacij ter oblikovanje načrta za njihovo pridobitev.
- Mreženje s strokovnjaki na področju, ki jih zanima.
- Iskanje mentorstva ali pripravništva za pridobivanje praktičnih izkušenj.

Udeležence spodbujajte, naj si določijo realne mejnike in časovne okvire za doseganje svojih ciljev.

Primer:

Udeleženec, ki je svoj Ikigai opredelil 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 to orodje/metoda?

Metoda Ikigai pomaga razviti več uporabnih spretnosti 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.

OCENA OSEBNOSTI

Ugodnosti 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, Tečaj usposabljanja o zaposljivosti, košice 2022

OCENA OSEBNOSTI

SWOT analiza / določanje ciljev






Partners Group SK,
v teku

Opis metode

Prva metoda, Life Planner (določanje ciljev), se osredotoča na pomoč udeležencem pri določanju in doseganju ključnih finančnih ciljev na štirih glavnih področjih: varčevanje, pokojnina, stanovanje in posebni osebni cilji. Gospa Slosarčíková s strukturiranimi pogovori vodi udeležence pri razjasnitvi teh ciljev in pripravi finančnih načrtov, ki so usklajeni z njihovimi potrebami in viri. Ta metoda udeležencem 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 njenimi zaposlenimi ali potencialnimi sodelavci. S tem orodjem oceni posameznikove prednosti, slabosti, priložnosti in nevarnosti, s čimer gospa Slosarčíková dobi celosten pogled na njegov 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 izvesti metodo

-  1 fasilitator (karierni svetovalec) in 1 udeleženec za metodo Life Planner.
-  Analizo SWOT lahko izvedete s posameznim udeležencem ali v majhnih skupinah z 2-4 udeleženci
-  Aktivnost metode Life Planner: 60-90 minut.
SWOT analiza: 50-60 minut
-  Za metodo Life Planner: papir, predloge za finančno načrtovanje, kalkulatorji in podatki o udeležencih (prihodki, izdatki, cilji).
-  Za analizo SWOT: stojalo s papirji ali papir, markerji in pripravljena predloga matrike SWOT

Načrtovanje življenja (določanje ciljev) Izvajanje

OCENA OSEBNOSTI

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

Začnite z uvodnim srečanjem, da ustvarite prijetno okolje. Fasilitator udeležencu zastavi vprašanja odprtega tipa, da razjasni njegove cilje na teh področjih. Če je na primer cilj pokojninsko varčevanje, fasilitator udeleženca usmeri, da določi znesek ali časovni okvir. To srečanje se osredotoča na opredelitev realističnih in merljivih ciljev.

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

Na podlagi teh informacij fasilitator oblikuje prilagojen finančni načrt. Vsak korak v načrtu je razložen, kar zagotavlja, da udeleženec razume potrebna dejanja. Na primer varčevanje 20 % mesečnega dohodka v treh letih za zagotovitev predplačila. Načrtovana so redna nadaljnja srečanja, na katerih se pregleda napredek in po potrebi prilagodi načrt, da se prilagodi spremembam udeležencovih 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 usmerjati karierno rast.

Začnite z razlago namena analize SWOT. Udeležence spodbudite, da jo obravnavajo kot konstruktivno samooceno za prepoznavanje področij za rast in napredovanje v karieri.

Udeleženci nato izpolnijo matriko SWOT:

- Prednosti: Ključne spretnosti, kvalifikacije ali dosežki.
- Slabosti: Področja, ki jih je treba izboljšati, kot so tehnične spretnosti ali upravljanje časa.
- Priložnosti: Notranje priložnosti, kot so napredovanja, ali zunanje priložnosti, kot so trendi v panogi.

OCENA OSEBNOSTI

- Grožnje: Morebitni izzivi, kot so gospodarske razmere ali konkurenca na trgu dela.

Ko je analiza SWOT končana, fasilitator pomaga udeležencem pri oblikovanju načrta osebnega razvoja. Zaposlenega, ki ima na primer dobre sposobnosti javnega nastopanja (močna stran), vendar omejeno tehnično znanje (šibka stran), lahko spodbudi, da se udeleži delavnic ali poišče mentorstvo. Poudarijo se priložnosti v organizaciji, kot so programi vodenja, in obravnavajo strategije za zmanjšanje 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 metodi načrtovanja življenja je udeleženec, ki želi varčevati za visokošolsko izobraževanje, 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 menedžer srednjega ranga ugotovi prednosti pri vodenju ekipe 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 to 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 udeleženci naučijo odkrito govoriti o svojih ciljih in potrebah. Krepijo se finančne spretnosti, saj bolje razumejo oblikovanje proračuna in načrtovanje prihodnosti.

OCENA OSEBNOSTI

Ugodnosti 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

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



Partners Group, objava na Instagramu „Finance ob kavi“, 31.7.2024

OCENA 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 izvesti metodo



1 fasilitator in skupina 8 udeležencev



120 minut



priloga 1, kamni, Školjke, pisano blago, fotografije, stare revije, svinčniki, barvice, markerji, pisala, papir velikega formata, lepilo v stiku, lepilni trak, beli listi A4

Individualno delo v skupini

1. Udeležence najprej povabimo, da se sprostijo (kolikor je mogoče). Postavimo 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 „Jaz-položaje“, lahko pridejo na vrsto sami. Udeleženci nato ponovno preučijo izbrane vidike ali „I-postavitve“, ki so jih označili. V naslednjem koraku lahko izberejo in zapišejo deset tistih, ki jih resnično najbolj čutijo, na manjše posamezne lističe papirja izstopajo, vas najboljše opisujejo in jih kot take tudi ocenite.

2. Udeleženci imajo pred seboj zbrane besedne oznake svojih „jaz-pozicij“. Udeleženci naj zdaj pomislijo na določen „jaz-položaj“ in dovolijo, da tok misli

OCENA OSEBNOSTI

prosto teče skozi vse asociacije, ki se lahko pojavijo, pri tem pa naj se prosto pojavljajo tudi različni občutki in čustva. Vse je v redu, vse je dovoljeno. Za vse izbrane „položaje jaza“ 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 se lotijo oblikovanja „Pokrajine svojega uma“. Vzamejo naj papir večjega formata in so ustvarjalni; izberejo ali uporabijo lahko materiale, ki so jim na voljo:

- svinčnike, barvice, markerje, pisala itd;
- lepilo v stiku, lepilni trak;
- druge materiale po želji (kamne, školjke, pisane tkanine, fotografije, stare revije itd;)
- beli listi A4;
- itd.

Umetniško naj izrazijo, oblikujejo, narišejo ali napišejo, kako se vidijo, zaznavajo, doživljajo. V „Pokrajino lastnega uma“ lahko vključijo besedne oznake in nebesedne simbole vseh izbranih „jaz-postavitv“. 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 naj bo v moji „Pokrajini“ kakšen vulkan?
- Ali je središče moje „pokrajine“ kje drugje?
- Kaj pa nevihte v moji „pokrajini“?
- Ali (kje) sije sonce?
- Ali je oblačno, zasneženo, vetrovno?
- Ali so tam hladna, temna območja in kje?
- Ali obstajajo celine, države, oceani, morja, reke?
- Kje bi lahko postavili vir(e)?
- Katera od mojih „Jaz-postavitv“ preprosto ne sme manjkati?

Delo v skupini

1. Udeležence razdelite v pare (ali manjše skupine) in se pogovorite o „pokrajinah“. Pri tem si lahko pomagajo s spodnjimi vprašanji:

- Kaj vam ta umetniška kompozicija pomeni?

OCENA OSEBNOSTI

- (Opišite posamezne elemente „Pokrajine“.)
- Zakaj ste izbrali te barve, oblike, simbole, besede itd.
- Kateri od vaših „jaz-položajev“ je velik, majhen ali dominanten?
- Kje se pretaka energija?
- Ali kater od „Jaz-položajev“ deluje kot ovira, blokada ali „krajec“ energije?
- Ali kateri od „Jaz-položajev“ deluje kot vir energije?
- Ali je kje prisotna napetost?
- Kakšni so odnosi, razmerja in povezave med različnimi „Jaz-položaji“?
- Kakšno je razmerje med zasebnimi in poklicnimi ali strokovnimi „Jaz-položaji“?
- Ali je v „pokrajini“ mogoče opaziti kakšen vzorec?
- Kateri „jaz-položaji“ so za vas še posebej pomembne ali imajo kakšen globlji pomen?
- Ali je v vaši „pokrajini“ kakšen „jaz-položaj“, ki je pomemben vir modrosti?
- Če ga ni, ali ga lahko najdete in vključite?
- Kateri „jaz-položaj“ je še posebej pomemben za vaš osebni in poklicni razvoj?
- Kateri „jaz-položaj“ bi radi razvili za užitek, za zabavo?
- Ali bi radi kaj spremenili, dodali ali odvzeli?

Udeleženci naj shranijo svojo „Pokrajino svojega uma“, saj bodo z njo med delavnico še naprej delali, jo podrobneje raziskovali, spreminjali, dopolnjevali, 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.

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

Ključne kompetence, ki jih metoda razvija:

- Kritično razmišljanje: Udeleženci se izpopolnjujejo v kritičnem mišljenju, ko razmišljajo o pomenu različnih „jaz-položajev“, ocenjujejo energijske tokove v svoji „pokrajini“ ter povezujejo svojo osebno in poklicno identiteto.
- Čustvena inteligenca: Aktivnost spodbuja udeležence, da raziskujejo različne vidike svoje identitete („jaz.položajev“) in razmišljajo o tem, kako

OCENA OSEBNOSTI

se dojemajo. S povezovanjem teh „jaz-položajev“ 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.

Ugodnosti za mlade

1. Z razmišljanjem o svojih „jaz-položajih“ 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 aktivnost 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 bi morda morali usmeriti svojo energijo (ali sprostiti negativno energijo), kar je koristno orodje tako pri osebni rasti kot pri razvoju 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 kariere, zaposlitvenega razgovora.

Ciljna skupina

Učenci, stari od 13 do 18 let

Viri

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



OCENA OSEBNOSTI



Jaz in jaz kot..., 8 November 2024, ZPTM, Brežice, Slovenia



OCENA OSEBNOSTI

Priloga 1

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

OCENA OSEBNOSTI

Scheinova sidra kariere

Osnovna šola št. 82,
Wrocław, november 2023

Opis metode

Edgar Schein, raziskovalec in psiholog, je identificiral glavne dejavnike, ki vplivajo na poklicne izbire ljudi in njihovo zadovoljstvo z delom. Vsak izmed nas je v svoji poklicni poti voden predvsem z enim ali dvema izbranimi sidroma. Scheinova sidra kariere je orodje, ki vam pomaga razumeti, katere so vaše vrednote in poklicne preference. Uporabite ga lahko v različnih situacijah, kot so:

- Sprememba kariere: Če razmišljate o spremembi poklicne poti, vam orodje pomaga prepoznati, kaj vam je pri delu najpomembnejše.
- Osebni razvoj: Če želite bolje razumeti svoje močne strani in področja za razvoj, vam orodje lahko ponudi dragocene informacije.
- Načrtovanje kariere: Ko razmišljate o naslednjih korakih v svoji karieri, vam orodje pomaga določiti, katere vloge so lahko za vas najbolj izpolnjujoče.
- Ocena zadovoljstva z delom: Če menite, da vaše trenutno delo ne izpolnjuje vaših pričakovanj, vam orodje lahko pomaga razumeti, kaj vas natančno motivira.
- Upravljanje s timom: Kot vodja lahko orodje uporabite za boljše razumevanje motivacije članov vašega tima in prilagodite svoj stil vodenja temu.

Scheinova sidra kariere – interpretacija

To orodje identificira osem različnih "sider kariere", ki jih je opisal Schein. To so:

1. Profesionalnost. To je spremljano z željo biti strokovnjak na določenem področju, potrditi svojo obvladanost in napredovati horizontalno. Takšni ljudje običajno niso zainteresirani za vodstvene položaje.
2. Vodenje. Poklicni cilj postane pridobivanje novih izkušenj v vodenju, sprejemanje odločitev, povečevanje obsega pristojnosti, prizadevanje za finančni uspeh.
3. Avtonomija in neodvisnost. Povezano je z željo po širjenju lastne svobode,

OCENA OSEBNOSTI

osvoboditvi od omejujočih vezi in omejitev (povezanih z birokracijo in avtoritarnostjo nadrejenih). Ljudje, ki so močno osredotočeni na neodvisnost, ne iščejo vodstvenih položajev, vendar ne želijo biti zgolj izvajalci ukazov nadrejenih. Njihov cilj je biti svoj lastni kapitan in mornar, delati kot neodvisni strokovnjaki z odgovornostjo, ki jo to prinaša.

4. Varnost in stabilnost. Glavna gonilna sila v tem primeru je čustvena povezanost s podjetjem, občutek zvestobe. Zaposleni z relativno močnejšo potrebo po varnosti si morda želijo vodstvene položaje, vendar najpogosteje znotraj iste enote. Običajno se branijo pred spremembami v svojem okolju, npr. niso preveč zainteresirani za mednarodno kariero.

5. Kreativnost in podjetništvo. Pojavi se v tem, da so ustvarjalni ljudje željni imeti znanje o sebi, organizaciji in njenih različnih podsistemih, opažajo probleme in jih rešujejo, si prizadevajo za uvajanje sprememb, inovacije itd. Ponavadi so mobilni in imajo pozitiven odnos do rotacije kot načina za izboljšanje svojih kvalifikacij in horizontalno napredovanje. Večina jih je zadovoljnih s pozicijo svetovalca šefu. Podjetništvo je prav tako ena od različic ustvarjalnosti.

6. Storitve in predanost drugim. Glavni cilj v življenju postane uresničevanje humanističnih vrednot, reševanje političnih problemov, pomoč drugim, zdravljenje, poučevanje. Ljudje, ki delijo te vrednote, se radi vključijo v družbene dejavnosti, opravljajo prostovoljno delo.

7. Izziv. Osnova delovanja tukaj je pogosto želja po soočanju s težavami in sposobnost sprejemanja tveganj. Ljudje, ki imajo radi izzive, si prizadevajo delati v okolju, ki ponuja priložnost za boj in tekmovanje. Področja izziva so lahko zelo različna, na primer reševanje podjetja pred stečajem, trgovina ali šport.

8. Način življenja. Ljudje, ki predstavljajo te vrednote, si prizadevajo ohraniti ravnotežje in harmonijo med različnimi vidiki življenja, predvsem med delom in osebnim življenjem. So pripravljeni žrtvovati višje dohodke v prid več časa, preživetega s svojimi ljubljenimi. Za njih je uspeh več kot le poklicni uspeh.

Kako izvesti metodo



posamično ali v manjših skupinah, max. 15 učencev



65 minut



natisnjen test, kemik

OCENA OSEBNOSTI

Vsem dajte izvod testa skupaj z tabelo točk in razlago.

Časovni raspored:

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

Navodila za udeležence:

Prosimo, da najvišjo oceno (največje število točk) dodelite stavkom, ki najbolje opisujejo vas, in nizko oceno (najmanjše število točk) dodelite stavkom, ki vam sploh ne ustrezajo. Na primer, če izjava pravi "Sanjarim o tem, da bi bil direktor podjetja," ji lahko dodelite naslednje ocene: 1, če ta izjava ne velja za vas, 2 ali 3, če ta izjava velja za vas v nekaterih situacijah, 4 ali 5, če ta izjava velja za vas v veliki meri, 6, če ta izjava velja za vas popolnoma.

Vpišite ocene v stolpec levo od izjav.

Zdaj še enkrat preglejte svoje odgovore in si zabeležite tiste, ki ste jim dodelili najvišje ocene. Izberite tri, ki vas najbolj opisujejo, in dodajte štiri (4) točke k ocenam, dodeljenim tem izjavam.

Tabela točk

Prenesite rezultate, vpisane v stolpce, v glavno tabelo. Seštejte točke v vsakem stolpcu, da izračunate število točk, dodeljenih vsakemu kariernemu sidru. Ne pozabite dodati štirih točk k ocenam, ki najbolje opisujejo vas. Nato delite rezultat vsakega stolpca s petimi. Na ta način boste dobili povprečno oceno za vsak merilo, ki kaže pomembnost določenega kariernega sidra za vas.

Za kariernega svetovalca:

Po prejemu rezultatov predlagajte razpravo udeležencem.

Podporna vprašanja:

- Katere poklicne poti se ujemata z mojimi sidri?
- Ste že prej razmišljali o izbiri svoje prihodnje službe v smislu svojih vrednot in motivacije, ne le glede specifične narave dela?
- Zakaj je delo v skladu z vašimi vrednotami in potrebami pomembno? Ali

OCENA OSEBNOSTI

poznate ljudi, ki delajo v skladu s svojimi vrednotami ali pa nasproti njim?

- Ali menite, da se bodo karierna sidra, ki ste jih danes identificirali, v prihodnosti spremenila, ali bodo ostala enaka? Zakaj?

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

Test Scheinovih kariernih sider pomaga ljudem odkriti, kaj jim je v kariernem kontekstu najbolj pomembno. Pomaga jim bolje razumeti sebe in sprejemati pametnejše odločitve glede svoje kariere. Prav tako jim pomaga pri načrtovanju kariere, prilagajanju potrebam trga dela in sprejemanju informiranih odločitev. Poznavanje svojih preferenc jim olajša izbiro prave šole ali zaposlitve.

Ugodnosti za mlade

Scheinov test kariernih sidrišč je orodje, ki vam pomaga razumeti profesionalne vrednote in delovne preference na naslednjih področjih:

1. Samozavedanje – Test nam omogoča, da bolje razumemo sebe, naše motivacije in kaj nam je pomembno v karieri. To nam pomaga sprejemati bolj informirane odločitve glede kariere.
2. Ujemanje z delom – Razumevanje svojih profesionalnih sidrišč vam lahko pomaga najti delo, ki je bolj usklajeno z vašimi vrednotami in pričakovanji, kar povečuje zadovoljstvo pri delu.
3. Razvoj kariere – Poznavanje tega, kar nas motivira, je lahko ključnega pomena pri načrtovanju naše prihodnje karierni poti. Osredotočite se na področja, ki vas zanimajo in kjer se počutite najbolje.
4. Boljši odnosi v ekipi – Razumevanje raznolikosti vrednot v vaši ekipi vam lahko pomaga pri gradnji boljšega delovnega in sodelovalnega vzdušja.

Ciljna skupina

Mladostniki, iskalci zaposlitve, brezposelni, menedžerji/vodje timov, NEET (mladi, ki niso v izobraževanju, zaposlitvi ali usposabljanju)

OCENA OSEBNOSTI

Viri

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



Fundacja Akcelerator Obywatelski Spark, Scheinova sidra kariere, Wrocław, Poljska, 2024

ZAHVALE

V imenu celotnega partnerstva izrekamo iskreno zahvalo vsem, ki so prispevali k nastanku tega priročnika, *Karierno svetovanje v akciji*.

Posebno priznanje gre organizacijam in strokovnjakom, ki so namenili svoj čas, da so delili učinkovite metode in prakse. Njihovi dragoceni prispevki so imeli ključno vlogo pri oblikovanju tega vira, katerega namen je izboljšati sposobnosti delavcev z mladino, svetovalcev za kariero in drugih zainteresiranih strokovnjakov. S vključitvijo teh skupnih pristopov priročnik želi zagotoviti uporabna orodja za podporo mladim ljudem pri spopadanju z zapletenostmi trga dela in doseganju svojih kariernih ciljev.

Priročnik *Karierno svetovanje v akciji* predstavlja skupni napor za zmanjšanje za zmanjšanje razkoraka med izobraževanjem in zaposlitvijo. Njegova vsebina je zasnovana tako, da podpira delavce z mladino pri soočanju z glavnim izzivom, kot so neskladje veščin in brezposelnost mladih, z spodbujanjem inovativnih in prilagodljivih strategij svetovanja za kariero.

Ta priročnik odraža skupno zavezanost njegovih prispevajočih krepiti položaj mladih ljudi v Evropi. Trudi in vpogledi organizacij, ki so prispevale k tej izdaji, so neprecenljivi pri napredovanju praks kariernega svetovanja, saj zagotavljajo, da je več mladih ljudi opremljenih za prve korake na trgu dela in pridobitev smiselnih zaposlitvenih priložnosti.

Za konec partnerstvo izraža globoko hvaležnost za predanost organizacij in delavcev z mladino. To skupno delo poudarja pomen sodelovanja in inovacij pri podpori samoostnega in poklicnega razvoja mladih.